



Arbetsmiljörappport gällande 2025 (rapporteras år 2026)

Kultur- och fritidsnämnden



Innehållsförteckning

Utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning av arbetsmiljöarbetet	3
Arbetsskador och tillbud.....	3
Sjukfrånvaro.....	4
Personalomsättning.....	4
Övertid och mertid	5
Arbetsplatsträffar och samverkan	5
Kartläggning av arbetsmiljöarbete.....	5
Företagshälsovård.....	5
Aktiva åtgärder	6
Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (Medarbetarundersökningen/B-Engaged och DigiSAM)	6
Inspektioner från Arbetsmiljöverket.....	6
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	6
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare	6
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder.....	7

Utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Fleminghallens entré - för både besökare och personal		Förvaltningen utreder hur ytan ska användas	Avslutad	2025-12-31
		Syfte/önskad effekt Ökad trivsel för både personal och besökare		

Entrésituationen i Fleminghallen har förbättrats genom åtgärder för ökad tillgänglighet, montering av ljudabsorbenter och utveckling av entrén som social yta, vilket har lett till en bättre arbetsmiljö för både medarbetare och besökare.

Bedömning av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	12
Antal rapporterade tillbud	21
Antal klarmarkerade händelser	28

Arbetet med arbetsskador och tillbud	Ja/Nej
Har rapporteringen fungerat enligt den kommungemensamma rutinen?	Ja
Har anmälda arbetsskador och tillbud samt utredningar och åtgärder av dessa återrapporterats till medarbetarna under året?	Ja

Under 2025 har det totalt inkommit 33 anmälningar om arbetsskador och tillbud inom förvaltningen, vilket innebär en marginell ökning jämfört med föregående år. Ökningen bedöms inte enbart bero på fler faktiska händelser, utan också på en ökad medvetenhet hos medarbetare samt ett kontinuerligt informationsarbete kring hur och varför tillbud ska rapporteras. Även det proaktiva arbete som bedrivs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, inklusive användning av checklistor för riskbedömning och åtgärder, bidrar till att fler händelser upptäcks och dokumenteras.

Förvaltningens chefer arbetar fortlöpande och systematiskt med rapportering av arbetsskador och tillbud i KIA, samt med kunskapshöjande insatser för att öka benägenheten bland medarbetarna att rapportera händelser. Förvaltningen bedömer sammanfattningsvis att rutinerna för dokumentation i rapporteringssystemet fungerar väl och att återrapportering sker på arbetsplatsträffar och i samverkansforum inom de flesta enheter.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	5,7	5,4	0,3
Kvinnor	6,8	5,6	1,2

Män	4,6	5,0	-0,4
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	2,9	2,9	0,0
Kvinnor	3,2	3,1	0,1
Män	2,5	2,6	-0,1
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	2,9	2,5	0,4
Kvinnor	3,5	2,6	0,9
Män	2,1	2,4	-0,3

Sjukfrånvaron (R12) för december 2025 har ökat marginellt jämfört med samma period föregående år, men bedöms trots detta vara stabil på en övergripande nivå. I den könsuppdelade statistiken framgår att sjukfrånvaron har ökat för kvinnor medan den har minskat för män. Korttidsfrånvaron bedöms som stabil och följer samma trend, där kvinnors frånvaro har ökat något medan männens har fortsatt att minska. Långtidsfrånvaron har ökat marginellt totalt sett, främst drivet av en ökning bland kvinnor, medan nivåerna för män bedöms vara oförändrade.

Sammantaget bedöms sjukfrånvaron inom förvaltningen som låg, men det pågår ett kontinuerligt och systematiskt arbete för att ytterligare minska frånvaron och stärka det hälsofrämjande arbetet. Rehabiliteringsprocessen följs noggrant och chefer arbetar strukturerat med uppföljningar och tidiga insatser för att förebygga och minska sjuktagen. Förvaltningen arbetar aktivt med friskfaktorer och hälsofrämjande aktiviteter på olika enheter samt tar stöd av företagshälsovården vid behov. Det genomförs regelbundna samtal mellan chef och medarbetare, ett systematiskt arbete med OSA (Organisatorisk och Social Arbetsmiljö) och riktade insatser för både ledarutveckling och grupputveckling. Dessa samlade åtgärder syftar till att skapa en hållbar arbetsmiljö, förebygga ohälsa och stödja en positiv utveckling av medarbetarnas arbetsförhållanden.

Personalomsättning

Personalomsättning	Ja/Nej
Har den totala personalomsättningen ökat jämfört med föregående år?	Ja
Har den totala personalomsättningen minskat jämfört med föregående år?	Nej
Om personalomsättningen har ökat, är det något i arbetsmiljön som påverkat förändringen ?	Nej

Personalomsättning (externa)	R12 2025	R12 2024	Skillnad
Totalt	8,1 %	5,0 %	3,1
Kvinnor	7,5 %	3,0 %	4,5
Män	8,9 %	7,4 %	1,5
Antal avgångar (externa)	16	9	7

Personalomsättningen är fortsatt låg och verksamheten har en stabil bemanningssituation. Den aktuella ökningen jämfört med föregående år ligger inom normala variationer. Personalomsättningen har varit jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Eftersom förvaltningen totalt sett har fler kvinnor återspeglas detta även i andelen som slutat.

De personalrörelser som skett under året har främst varit planerade pensionsavgångar, tidsbegränsade anställningar och vikariatsförändringar. Dessa har bidragit till förnyelse i personalgrupperna men också tydliggjort behovet av långsiktigt fortsatt strategiskt arbete med arbetsmiljö, hållbar bemanning och långsiktig kompetensförsörjning.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2025-12	R12 2024-12	Skilnad
Mertid/fyllnadstid	266	941	-675
Övertidstimmar	1 491	1 332	159
Summa	1757	2273	-516

Övertiden har ökat medan mertid/fyllnadstid minskat, delvis till följd av förändrade registreringsrutiner i Heroma och delvis på det nya regelverket där mertid ska ersättas på samma nivå som övertid. Variationer har förekommit mellan enheter och perioder. Flera tjänster har utökats, vilket förväntas sänka övertidsnivåerna framåt. Övertid planeras och tas ut så att ordinarie verksamhet påverkas minimalt och utan negativ påverkan på medarbetarnas arbetsmiljö.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Regelbunden intern dialog och samverkan kring arbetsmiljö och personalfrågor har upprätthållits under året inom både förvaltningens samverkansgrupp (FSG) och lokala samverkansgrupper (LSG) .

LSG har följt avtalade mötesrutiner med fokus på information, organisationsförändringar, remisser och uppföljning av samverkan. För att stärka facklig representation genomfördes en informationsträff för blivande skyddsombud/arbetsplatsombud.

Under 2026 genomförs även en utvärdering av LSG:s kvalitet och genomförande, då nuvarande struktur med FSG och LSG endast varit i bruk en kortare tid.

Kartläggning av arbetsmiljöarbete

Kartläggning/Arbetsmiljöarbete	Ja/Nej
Kartläggning av risker	
Har kartläggning av arbetsmiljön genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Ja
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Ja
Kartläggning av friskfaktorer	
Har chef och skyddsombud kunskap om friskfaktorer?	Ja
Arbetar ni med främjande åtgärder utifrån friskfaktorerna?	Ja

Företagshälsovård

Företagshälsovård	Ja/Nej
Har du avropat tjänster när du har haft behov av sakkunnig hjälp från företagshälsovården?	Ja

Förvaltningen har under året nyttjat avropade tjänster från företagshälsovården, främst i form av individuella stödsamtal för medarbetare och chefer. Dessa insatser används som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att erbjuda tidigt stöd och förebygga ohälsa. Syftet är att stärka arbetsförmåga och bidra till en långsiktigt hållbar personalthälsa.

Aktiva åtgärder

Förvaltningen bedriver ett systematiskt arbete för arbetsmiljö, jämställdhet och diskrimineringsförebyggande insatser. Chefer har utbildats i aktiva åtgärder och genomförda arbetsplatsöversikter har inte identifierat några

diskrimineringsrisker. Rekrytering sker kompetensbaserat och tidigare lönesatsningar har minskat otillbörliga löneskillnader.

Balans mellan arbete och privatliv stöds genom årsarbetstid, distansarbete och lokala mötesriktlinjer. För medarbetare som arbetar på schema handlar balansen även om tydliga och hållbara scheman som ger förutsägbarhet och möjlighet till återhämtning.

Dialog om arbetslivsfrågor och kompetensutveckling sker löpande. Under året har även friskfaktorinsatser och utbildningar om diskrimineringsgrunder, sexuella trakasserier och tillgänglighet genomförts. Samlad uppföljning visar inga identifierade diskrimineringsrelaterade risker.

Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (Medarbetarundersökningen/B-Engaged och DigiSAM)

Förvaltningen har arbetat vidare med resultat från medarbetarundersökningen och OSA-checklistan tillsammans med chefer och medarbetare. Resultat och åtgärder har behandlats i APT och personalmöten, där medarbetarna deltagit i tolkning, prioritering och utformning av handlingsplaner. Uppföljning sker löpande i APT, personalmöten och genom individuella avstämningar. Friskfaktorlabbet används som stöd för åtgärder och uppföljning.

Åtgärder har främst fokuserat på tydligare rutiner och arbetssätt, kontinuerlig kompetensutveckling samt förbättring av arbetsmiljö och arbetsförhållanden

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Inspektion från Arbetsmiljöverket	Ja/Nej
Har verksamheten haft inspektion av Arbetsmiljöverket under året?	Nej

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter	Ja/Nej
Känner du till de formella förutsättningarna för att ta emot en skriftlig vidarefördelning?	Ja
Har de personer i din verksamhet som fått en skriftlig vidarefördelning tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?	Ja
Har du som överordnad chef planerat in grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer som ännu inte certifierats i kommunens arbetsmiljöarbete?	Ja

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Hot och våld		Utbildning av medarbetare	Anja Dahlstedt	2026-12-31
Chefers arbetsmiljö		Inventering och insats chefsstöd	Anja Dahlstedt	2026-12-31

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Risker att lyfta upp till förvaltningen:

Hot och Våld

Förvaltningen har en fortsatt dialog med kommunstyrelsens förvaltning (trygghet och säkerhet) för att säkerställa kontinuitet i det gemensamma arbetet kring hot och våld. Under 2026 prioriteras ett arbete med att tydliggöra och definiera vad hot och våld innebär i våra verksamheter, som grund för en enhetlig systematik.

Förvaltningen fokuserar även på att ta fram rutiner som stödjer medarbetare i hur man ska agera vid situationer kopplade till hot och våld, genomföra riktade utbildningsinsatser samt lyfta ämnet regelbundet på APT för att stärka det förebyggande arbetet och implementeringen i hela organisationen.

Chefers arbetsmiljö

Chefernas arbetsbelastning har förbättrats avsevärt. Resultatet i medarbetarundersökningen har ökat från 59 till 71 på en skala till 100, där 70 motsvarar ett godkänt grönt resultat. De insatser som genomfördes under 2025 har gett tydlig effekt.

Under 2026 fortsätter arbetet med hållbart ledarskap genom chefsinternat, chefsdagar och reflekterande team över verksamhetsgränserna som fungerar som kollegial coachning. Cheferna har även stärkts med konkreta verktyg för att hantera sin roll samt för att skapa trygghet och tydlighet i vardagen. Förvaltningen fortsätter också att utveckla ledningsgruppen och erbjuder chefshandledning där det behövs.