Diarienummer: KS 2026/1505

Huddinge

Kommunövergripande uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljörapport gällande 2025 (rapporteras år 2026)

Huddinge kommun



Innehållsförteckning

Utvärdering av föregående års åtgärder 3
Bedömning av arbetsmiljöarbetet 3
Arbetsskador och tillbud 3
Sjukfrånvaro....4
Personalomsättning....5
Övertid och mertid 5
Arbetsplatsträffar och samverkan 6
Kartläggning av arbetsmiljöarbete 6
Företagshälsovård 7
Aktiva åtgärder 7
Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (Medarbetarundersökningen/B-Engaged och DigiSAM) 8
Inspektioner från Arbetsmiljöverket....8
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering 8
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare 9
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder....9

Utvärdering av föregående års åtgärder

Huddinge kommuns arbetsmiljörapport sammanfattar resultatet av det systematiska arbetsmiljöarbetet under 2025. Rapporten redovisar utfall, större händelser, identifierade risker samt anger prioriterade utvecklingsområden.

Kommunstyrelsen är gemensam anställningsmyndighet och har det samlade arbetsmiljöansvaret. Nämnderna ansvarar för att verksamheterna bedrivs i enlighet med arbetsmiljölagen, kommunens personalpolicy, i vilken arbetsmiljöpolicyn ingår och beslutade rutiner.

Rapporten bygger på aggregerade arbetsmiljörapporter från kommunens samtliga nämnder. Skillnader i rapporteringsgrad, lokala arbetssätt och tillgång till skyddsombud kan påverka jämförbarheten mellan verksamheterna. Slutsatserna ska därför läsas som en samlad kommunövergripande utvärdering.

Samlad utvärdering

Huddinge kommun har ett etablerat och fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Samtliga nämnder har genomfört den årliga uppföljningen, och flera verksamheter redovisar en tydligare struktur för kartläggning, riskbedömning, åtgärder och uppföljning.

Utvecklingen är positiv inom flera områden. Den totala sjukfrånvaron har minskat till 7,3 procent, den externa personalomsättningen har minskat till 8,0 procent och den sammanlagda mertiden och övertiden har minskat. Samtidigt kvarstår skillnader mellan verksamheter och mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro.

De mest framträdande riskerna gäller hög arbetsbelastning, chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö, hot och våld, otillåten påverkan samt brister i den fysiska arbetsmiljön, särskilt lokalslitage, ventilation, temperaturvariationer, ljudmiljö och utrymmesbrist.

Uppföljningen visar även utvecklingsbehov i rapporteringen av tillbud och arbetsskador, återkopplingen av genomförda åtgärder, skyddsombudens medverkan och genomförandet av främjande insatser utifrån friskfaktorerna. Indikationer på underrapportering inom vissa verksamheter innebär att utvecklingen behöver följas innan säkra slutsatser kan dras.

Kommunen behöver fortsättningsvis prioritera att säkerställa likvärdig rapportering och återkoppling, omsätta riskbedömningar i tidssatta åtgärder, stärka chefers organisatoriska förutsättningar, utveckla hållbar bemanning samt följa upp långvariga risker i lokaler och fysisk arbetsmiljö.

Bedömning av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Utfall 2025	Utfall 2024
Antal rapporterade arbetsskador	1246	1262
Antal rapporterade tillbud	925	960
Antal klarmarkerade händelser	1908	1899

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 rapporterades 1 246 arbetsskador och 925 tillbud. Totalt klarmarkerades 1 908 händelser. Enligt nämndernas rapportering är antalet arbetsskador och tillbud något lägre än föregående år, medan antalet klarmarkerade händelser har ökat marginellt.

Inom vård- och omsorgsnämnden finns det indikatorer på att vissa enheter inte har rapporterat samtliga tillbud och arbetsskador. I övriga nämnder redovisas att rapporteringen har fungerat enligt den kommunövergripande rutinen och att anmälda arbetsskador och tillbud samt utredningar och åtgärder av dessa har återrapporterats

till medarbetarna under året.

Bedömning

Den samlade bilden bör tolkas med försiktighet, eftersom skillnaden mot föregående år är marginell. Minskningen av rapporterade händelser kan bero på färre händelser, förändrad rapporteringsbenägenhet eller båda delar. Ökningen av klarmarkerade ärenden kan tyda på bättre uppföljning, men tecken på underrapportering gör att datakvaliteten behöver följas upp.

Återkommande riskområden är hot och våld, arbetsbelastning, olycksfall, fysisk belastning, färdolyckor samt brister i den fysiska arbetsmiljön, främst ventilation, luftkvalitet och slitna lokaler. Riskerna är ofta kopplade till uppdragets karaktär, exempelvis myndighetsutövning, tillsyn, arbete med barn, elever eller brukare med stora stödbehov samt operativt arbete i ute- eller omsorgsmiljö. I vissa verksamheter påverkas arbetsskador även av årstid, exempelvis bristande sandning som leder till halk- och färdolyckor vintertid.

Under 2026 ska berörda förvaltningar stärka tillbudsrapporteringen, minska skillnader i rapporteringskultur och säkerställa att rapporterade händelser utreds, åtgärdas, tidssätts och återkopplas. Särskild uppföljning behövs av hot och våld samt verksamheter med tecken på underrapportering.

Rapporterade händelser visar även att organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer som arbetsbelastning, stress och trygghet fortsatt behöver uppmärksammas. Från hösten 2026 underlättas kartläggningen när ett kommunövergripande systemverktyg ersätter dagens två.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	Utfall 2025, %	Utfall 2024, %	Förändring, procentenheter
Total sjukfrånvaro	7,3	7,5	-0,2
Kvinnor	8,0	8,3	-0,3
Män	5,2	5,0	+0,2
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	3,0	3,0	0,0
Kvinnor	3,1	3,1	0,0
Män	2,6	2,6	0,0
Lång sjukfrånvaro (15 dagar eller längre)			
Totalt	4,3	4,5	-0,2
Kvinnor	4,8	5,2	-0,4
Män	2,6	2,4	+0,2

Sjukfrånvaron i Huddinge kommun uppgick 2025 till 7,3 procent, en minskning med 0,2 procentenheter jämfört med 2024. Minskningen avser den långa sjukfrånvaron. Kvinnors sjukfrånvaro uppgick till 8,0 procent, en minskning med 0,3 procentenheter. Mäns sjukfrånvaro uppgick till 5,2 procent, en ökning med 0,2 procentenheter. Skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro har därmed minskat.

Sedan 2021 har sjukfrånvaron i Huddinge kommun successivt minskat. Kommunen har under en längre period haft en sjukfrånvaro som överstigit genomsnittet för svenska kommuner. År 2025 bryts denna trend då nivåerna är jämförbara med genomsnittet.

Bedömning

Sjukfrånvaron utvecklas olika mellan verksamheter. Flera visar en positiv utveckling, särskilt inom långtidssjukfrånvaro, medan andra ligger kvar oförändrat eller ökar något. Ökningar kopplas ofta till enskilda ärenden med individuella hälsotillstånd eller icke arbetsrelaterade faktorer. Kvinnors sjukfrånvaro är fortsatt högre än mäns, främst inom långtidssjukfrånvaro.

Arbetet för att minska sjukfrånvaron är mer systematiskt och bygger på tidiga insatser, nära dialog, hälsosamtal, regelbunden uppföljning och rehabiliteringsplanering. HR, företagshälsovård och andra stödresurser används vid behov. Chefer har stärkts i rehabiliteringsansvaret genom utbildning och ökad kunskap om tidiga signaler på

ohälsa. Friskfaktorer, kunskap om klimakteriet och livsfaser samt förebyggande arbetsmiljöinsatser lyfts som viktiga för hållbara arbetsmiljöer.

Arbetet behöver fortsatt inriktas på tidiga insatser vid korttidsfrånvaro, stöd till långtidssjukskrivna och analys av orsaker där sjukfrånvaron ökar eller ligger högt. Det är också viktigt att bedöma hur fysiska, organisatoriska och sociala risker på gruppnivå kan påverka sjukfrånvaron i enskilda fall.

Personalomsättning

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

Personalomsättning (externa)	Utfall 2025	Utfall 2024	Förändring
Totalt	8,0 %	9,1 %	-1,1
Kvinnor	7,9 %	9,0 %	-1,1
Män	8,5 %	9,5 %	-1,0
Antal avgångar (externa)	451	517	-66

Totalt i kommunen är personalomsättningen 8,0 procent vilket är en minskning med 1,1 procentenheter (66 personer) jämfört med 2024.

Personalomsättningen varierar endast marginellt mellan nämnderna. Natur- och stadsmiljönämnden avviker med en högre nivå, medan grundskolenämnden samt vård- och omsorgsnämnden ligger lägre. Den högre personalomsättningen inom natur- och stadsmiljönämnden förklaras till stor del av organisatoriska förändringar och särskilda händelser under året. Eftersom nämnden har få medarbetare får enskilda avgångar dessutom större genomslag i statistiken.

Bedömning

Personalomsättningen är överlag hanterbar och stabil, men varierar mellan verksamheter. Totalt för kommunen befinner sig personalomsättningen i nedre delen av det som anses vara normalspannet. Flera verksamheter har minskad eller fortsatt låg omsättning, vilket stärker stabilitet och kontinuitet, medan andra har ökat.

Vanliga avgångsorsaker är pension, restid, flytt, byte av arbetsgivare, karriärväxling, längre rehabiliteringsprocesser samt organisatoriska, ekonomiska eller volymrelaterade förändringar. I vissa verksamheter påverkar även konkurrens om arbetskraft och rekryteringssvårigheter. Det finns få tecken på att arbetsmiljön generellt driver personalomsättningen, även om enskilda arbetsmiljöfaktorer har identifierats och hanterats.

Arbetet med att följa upp och minska oönskad personalomsättning pågår kontinuerligt. Chefer genomför avslutningssamtal och analyserar avgångsorsaker för att se mönster. Vid behov vidtas åtgärder som tydligare introduktion, utvecklat ledarskap och medarbetarskap, förtydligade roller, kompetensutveckling samt insatser för arbetsmiljö, trivsel och hållbar bemanning. Målet är stabila arbetsgrupper där medarbetare vill stanna och utvecklas.

I vissa verksamheter har omställning och omfördelning kunnat genomföras utan ökad personalomsättning, vilket tyder på fungerande intern hantering.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetstid (timmar)	Utfall 2025	Utfall 2024	Förändring, timmar
Mertid/fyllnadstid	5 616	20 214	−14 598
Övertidstimmar	28 762	22 608	6 154
Summa	34 378	42 822	−8 444

Den sammanlagda mertiden och övertiden minskade med 8 444 timmar jämfört med 2024. Minskningen beror på att mertiden minskade med 14 598 timmar, medan övertiden ökade med 6 154 timmar. Utvecklingen

varierar mellan nämnderna; vård- och omsorgsnämnden redovisar en väsentlig minskning av den samlade mertiden och övertiden, medan bygglovs- och tillsynsnämnden redovisar en mindre ökning.

Bedömning

Utvecklingen av övertid och mertid 2025 bör tolkas med försiktighet, eftersom nya kollektivavtalsregler påverkar redovisningen av tid utöver ordinarie schema. Ersättningen per timme är nu densamma för mertid och övertid.

Den totala mertiden och övertiden har minskat eller varit relativt stabil i flera delar av organisationen. Minskningen förklaras bland annat av hållbar bemanning, bättre planering, jämnare arbetsbelastning och färre aktiviteter utanför ordinarie arbetstid. Övertid förekommer fortsatt vid särskilda verksamhetsbehov, exempelvis sammanträden, evenemang, tillsyn, projekt, helgarbete, frånvaro eller behov av att täcka kritiska funktioner.

Åtgärderna omfattar bland annat utökade tjänster, anpassad grundbemanning, mer strategisk vikariehantering, resursomfördelning, tätare dialog samt tydligare förväntningar på uppdrag, leveranser och arbetstid. Syftet är att minska kostnader och säkerställa återhämtning och hållbar arbetsbelastning. Inom uppstartsprojekten för heltid som norm syns en tydlig minskning, men vissa verksamheter behöver fortsatt använda övertid för uppdrag som inte ryms inom ordinarie arbetstid.

Det fortsatta arbetet bör fokusera på långsiktigt hållbar bemanning, att undvika återkommande övertid för samma medarbetare, stärkt vikarie- och resursplanering samt tydliga prioriteringar vid frånvaro och arbetstoppar. Målet är att arbetstiden i största möjliga utsträckning ryms inom ordinarie schema och att övertid används restriktivt, planerat och endast när verksamhetens behov kräver det.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Den samlade bilden är att arbetsplatsträffar och samverkan i kommunen i huvudsak genomförs regelbundet och i enlighet med samverkansavtalet. Arbetsplatsträffar, lokala samverkansgrupper och förvaltningsövergripande samverkan fungerar som viktiga forum för dialog, information, delaktighet och inflytande.

Bedömning

Arbetsmiljöfrågor är en stående punkt på arbetsplatsträffar och i samverkansforum. Genom dialog, arbetsmiljöronder, medarbetarundersökningar, riskbedömningar, uppföljning av sjukfrånvaro, hantering av arbetsskador och tillbud samt arbete med friskfaktorer ges medarbetare möjlighet att bidra till arbetsmiljöarbetet. Flera verksamheter använder årshjul, checklistor och gemensamma mallar för struktur och uppföljning. Forum används även för att förankra policys, följa upp handlingsplaner, diskutera arbetsbelastning och stärka aktivt medarbetarskap.

Under året har arbetet anpassats till det nya samverkansavtalet som trädde i kraft 2025. Utbildningar, informationsträffar och dialoger har genomförts för att stärka kunskapen om roller, ansvar och former för samverkan. Facklig medverkan och skyddsombudens roll är centrala, men tillgången till lokala ombud varierar. Där lokala företrädare saknas hanteras samverkan ibland genom centrala ombud eller på förvaltningsnivå.

Det fortsatta arbetet bör stärka uppföljningen av beslutade åtgärder, skapa mer likvärdig struktur mellan verksamheter, säkerställa facklig representation och skyddsombudsmedverkan samt utveckla dialogformer som fångar upp arbetsmiljöfrågor tidigt och leder till konkreta förbättringar.

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?	Delvis
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Delvis
Kartläggning av friskfaktorer	
Har chef och skyddsombud kunskap om friskfaktorer?	Ja
Arbetar ni med främjande åtgärder utifrån friskfaktorerna?	Delvis

Det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar fysisk samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Kartläggningen genomförs genom arbetsmiljöronder, löpande kartläggning, medarbetarundersökningar, löpande dialog och riskbedömningar vid verksamhetsförändringar. Uppföljningen visar att kartläggning har genomförts och att rutiner i huvudsak har följts. Skyddsombud har dock endast delvis medverkat och återkoppling av åtgärder till medarbetare har inte skett fullt ut.

Bedömning

Återkommande fokusområden är arbetsbelastning, risker vid förändringar, lokalslitage, ventilation och behovet av att stärka friskfaktorer. Tidiga insatser och arbetsanpassning vid signaler på ohälsa lyfts som en friskfaktor, men hanteras i rehabiliteringsprocessen och inte i processen för systematiskt arbetsmiljöarbete.

I flera verksamheter har kartläggningar och risk- och konsekvensanalyser lett till konkreta åtgärder, exempelvis ändrade arbetssätt, justerad organisation, bättre mötesstruktur, uppföljning av brister och insatser för en hållbar arbetsmiljö. Arbetet med friskfaktorer har stärkts, men främjande åtgärder har ännu inte genomförts fullt ut i alla verksamheter.

Insatserna bedöms ha ökat systematiken, kunskapen om arbetsmiljörisker och det förebyggande arbetet. I flera delar av organisationen har brister identifierats tidigare, åtgärder dokumenterats och följts upp samt medarbetarnas delaktighet stärkts. Friskfaktorsatsningen har även bidragit till ett mer främjande perspektiv på arbetsmiljön.

Förvaltningarna behöver säkerställa likvärdig kartläggning, dokumentation och uppföljning. Åtgärder ska återkopplas till medarbetarna, skyddsombudsmedverkan säkerställas även där lokala ombud saknas och arbetet med friskfaktorer genomföras och följas upp i samtliga verksamheter.

Företagshälsovård

Företagshälsovård	Ja/Nej
Har verksamheten avropat tjänster från företagshälsovården vid behov av sakkunnigt stöd?	Ja

Företagshälsovården används som ett etablerat stöd i kommunens arbetsmiljö-, rehabiliterings- och hälsofrämjande arbete. Användningen varierar mellan verksamheterna, men i stora delar av organisationen har företagshälsovården avropats löpande och vid behov av särskild sakkunskap. Stödet används både förebyggande, främjande och efterhjälpande, vilket visar att företagshälsovården fyller en viktig funktion i arbetet med att förebygga ohälsa, stödja chefer och medarbetare samt bidra till hållbar arbetsförmåga.

Bedömning

Företagshälsovården fungerar som ett stöd för chefer genom att tillföra extern kompetens i arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor. Företagshälsovården har använts som en resurs för att skapa struktur, analysera behov och stödja både individ och arbetsgrupp i verksamheter med omorganisation samt när hög arbetsbelastning, stress eller behov av arbetsplatsanpassningar varit aktuella.

Det fortsatta arbetet bör fokusera på att säkerställa att chefer har god kännedom om när och hur företagshälsovården kan användas, att avrop följs upp systematiskt och att erfarenheter från genomförda insatser tas tillvara i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Utöver företagshälsovården har kommunen även ett leverantörsavtal för krisstöd som omfattar specifika insatser till individ, grupp och chef inom krisstöd och krisberedskap.

Aktiva åtgärder

Kommunen arbetar löpande med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter enligt diskrimineringslagen. Arbetet omfattar samtliga diskrimineringsgrunder och innefattar undersökning, analys, åtgärder och uppföljning. Chefer erbjuds e-utbildning om diskrimineringslagen och aktiva åtgärder.

Bedömning

Kartläggning, dialog, uppföljning och information om diskriminering och trakasserier sker genom medarbetarundersökningar, arbetsplatsträffar och chefers arbetsmiljöarbete. Arbetet omfattar även förebyggande insatser, utbildning, kompetensbaserad rekrytering, lönekartläggning och rutiner för anmälningar om diskriminering. Uppföljningen visar få eller inga övergripande risker, men fortsatt behov av att stärka

kunskapen om rutiner och det förebyggande arbetet finns. Därför utvecklas kommunens likabehandlingsprocess och likabehandlingsarbete.

Verksamheterna arbetar för en hållbar balans mellan arbete och privatliv genom flexibla arbetssätt, anpassad arbetstid, planerade möten och individuella lösningar. Arbetet bedöms bidra till en inkluderande arbetsmiljö och goda möjligheter att förena arbete med föräldraskap och andra livssituationer.

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

Medarbetarundersökningar i B-Engaged, OSA-checklistor i DigiSAM, arbetsplatsträffar och andra dialogforum ger underlag för att identifiera styrkor, utvecklingsområden och åtgärdsbehov inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Resultat och åtgärdsförslag har ofta analyserats med medarbetare, chefer, skyddsombud och fackliga företrädare, vilket stärker gemensam förståelse och förankring.

Bedömning

Återkommande fokusområden är arbetsbelastning, mötesstruktur, tydliga mål, roller och ansvar, ledarskap, kommunikation, delaktighet, psykologisk trygghet, återhämtning och meningsfullhet. I flera verksamheter har resultaten lett till handlingsplaner och konkreta aktiviteter, exempelvis utvecklade arbetssätt, tydligare prioriteringar, förbättrad mötesstruktur, kompetensutveckling och riktade insatser mot arbetsrelaterad belastning, hot och våld eller digital arbetsmiljö.

I flera delar av organisationen syns positiva förflyttningar genom ökat engagemang, stärkt förtroende, större delaktighet och tydligare fokus på hållbara arbetssätt. Även verksamheter med goda resultat fortsätter att utveckla arbetsmiljön genom dialog, uppföljning och justerade åtgärder.

Samtidigt är hög arbetsbelastning fortsatt ett centralt utvecklingsområde. Arbetet behöver stärka återhämtning, prioriteringar och balansen mellan krav och resurser. Flera verksamheter behöver också följa upp handlingsplaner så att åtgärder genomförs, dokumenteras och ger effekt i det dagliga arbetet.

Det fortsatta arbetet bör omsätta analys och dialog i tydliga, uppföljningsbara åtgärder för att stärka chefer och arbetsgrupper i att hantera arbetsbelastning. Ledarskap, kommunikation, delaktighet och hållbara arbetsformer behöver samtidigt utvecklas över tid.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Inspektioner från Arbetsmiljöverket har skett inom förskolenämnden, grundskolenämnden, bygglov- och tillsynsnämnden, socialnämnden samt vård- och omsorgsnämnden.

Bedömning

Arbetsmiljöverkets inspektioner har haft fokus på hot och våld, organisatorisk arbetsmiljö, belastningsergonomi, hygien, fallrisker och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tillsynerna har berört flera typer av verksamheter där medarbetare kan möta särskilda arbetsmiljörisker, exempelvis myndighetsutövning, omsorgsarbete, skola, förskola och tillsynsverksamhet. I flera fall har Arbetsmiljöverket avslutat ärendena utan krav på ytterligare åtgärder, vilket tyder på att rutiner, riskbedömningar och arbetssätt i huvudsak bedömts uppfylla gällande krav.

I de fall brister har identifierats har dessa främst handlat om behov av tydligare undersökningar och riskbedömningar kopplade till hot och våld, skriftliga rutiner för utredning av ohälsa, olycksfall och tillbud samt brister i den fysiska arbetsmiljön, exempelvis hygien eller lokala arbetsmiljörisker. Verksamheterna har i dessa fall redovisat och genomfört åtgärder enligt Arbetsmiljöverkets krav, och flera ärenden har därefter kunnat avslutas. Detta visar att organisationen har förmåga att hantera identifierade brister och omsätta tillsynens resultat i konkreta förbättringar.

Sammantaget visar uppföljningen att Arbetsmiljöverkets inspektioner har fungerat som ett viktigt underlag för att kontrollera, bekräfta och utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter	Ja/Nej
Har berörda chefer kännedom om de formella förutsättningarna för att ta emot en skriftlig vidarefördelning?	Ja
Har chefer med skriftligt vidarefördelade arbetsmiljöuppgifter tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?	Ja
Har överordnade chefer planerat grundläggande arbetsmiljöutbildning och certifiering för chefer som ännu inte är certifierade?	Ja

Bedömning

Vidarefördelningen av arbetsmiljöuppgifter har i huvudsak genomförts enligt gällande rutiner. Cheferna bedöms generellt ha de befogenheter, resurser och kunskaper som krävs för att fullgöra arbetsmiljöuppgifterna inom sina verksamheter. Det tyder på att ansvarsfördelningen är tydlig i stora delar av organisationen och att arbetsmiljöuppgifterna är integrerade i chefers ordinarie uppdrag.

Samtidigt framgår att alla chefer inte har certifiering inom arbetsmiljöarbete, främst på grund av nyrekrytering där enstaka chefer ännu inte hunnit genomföra den grundläggande arbetsmiljöutbildningen och certifieringstestet. Planerade utbildnings- och certifieringsinsatser är därför viktiga för att säkerställa att samtliga chefer har aktuell kunskap och formell behörighet att ta emot och omsätta vidarefördelade arbetsmiljöuppgifter. Det fortsatta arbetet bör även omfatta löpande uppföljning av att chefer har tillräckliga förutsättningar i form av kunskap, tid, resurser och mandat samt att vidarefördelningen hålls aktuell vid chefsbyten och organisatoriska förändringar.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Samtliga nämnder utom förskolenämnden, grundskolenämnden samt bygglovs- och tillsynsnämnden har lyft identifierade risker till respektive nämnd. De rapporterade riskerna är sådana som inte fullt ut har kunnat hanteras inom ramen för förvaltningarnas ordinarie arbetsmiljöarbete.

De utvalda riskerna inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön gäller främst hög arbetsbelastning, chefers arbetsmiljö, hot och våld, otillåten påverkan och hög personalomsättning. Riskerna i den fysiska arbetsmiljön gäller framför allt lokalslitage, bristande inomhusklimat med otillräcklig ventilation och stora temperaturvariationer, störande ljudmiljö, brister i utrustning samt utrymmesbrist.

Riskerna speglar både kommunövergripande utmaningar och verksamhetsspecifika sådana, där förändringstryck, komplexa uppdrag, lokal- och ventilationsfrågor och behov av trygghet och säkerhet påverkar arbetsmiljön.

Flera åtgärder är påbörjade eller planerade. Åtgärderna omfattar bland annat samlad information om styrande processer och årshjul, förstärkt chefsstöd, handledning, kollegialt lärande, tydligare prioriteringar och utvecklad samplanering.

Inom områden som hot, våld och otillåten påverkan pågår arbete med att tydliggöra rutiner, stärka säkerhetskulturen, öka kompetensen och skapa gemensamma förhållningssätt. För risker kopplade till arbetsbelastning och förändringstryck lyfts samplanering, prioritering, förtydligande av uppdrag och stärkt ledarskap som centrala åtgärder.

I vissa delar av organisationen syns redan positiva effekter, exempelvis förbättrade resultat för chefers arbetsmiljö och tydligare arbetssätt för riskhantering. Samtidigt kvarstår risker med lång genomförandetid, främst lokalutredningar, organisatoriska förändringar och kompetenshöjande insatser.

Den samlade slutsatsen är att Huddinge kommun har en fungerande grund för det systematiska arbetsmiljö-arbetet. För att öka effekten behöver uppföljningen mera konsekvent kopplas till ansvar, tidplan och mätbara åtgärder. Ett särskilt fokus bör ligga på arbetsbelastning, hot och våld, chefers förutsättningar, rapporteringskultur och kvarstående brister i den fysiska arbetsmiljön.