Diarienummer: NSN-2026/282

Huddinge

Arbetsmiljörapport gällande 2025 (rapporteras år 2026)

Natur- och stadsmiljönämnden



Innehållsförteckning

Utvärdering av föregående års åtgärder 3

Bedömning av arbetsmiljöarbetet 3

Arbetsskador och tillbud....3

Sjukfrånvaro....3

Personalomsättning....4

Övertid och mertid 4

Arbetsplatsträffar och samverkan 5

Kartläggning av arbetsmiljöarbete....5

Företagshälsovård....5

Aktiva åtgärder 5

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....6

Utvärdering av föregående års åtgärder

Under föregående år identifierades inga kvarstående risker som behövde lyftas till arbetsmiljörapporten. Arbetsmiljöarbetet har under året bedrivits löpande i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och förvaltningens årshjul. Risker som identifierats i samband med skyddsronder, riskbedömningar och löpande dialoger har hanterats och åtgärdats inom verksamheten, och inga kvarstående risker bedömdes behöva lyftas till arbetsmiljörapporten.

Genomförda åtgärder och arbetsmiljöinsatser bedöms överlag ha haft avsedd effekt. Under året har bland annat chef- och medarbetarsamtal, lönesamtal, arbetsplatsträffar och skyddsronder genomförts enligt plan. Rutiner och styrdokument kopplade till arbetsmiljö och personalfrågor har kommunicerats till samtliga medarbetare och arbetet med friskfaktorer har följts upp kontinuerligt i verksamheten.

En verksamhet som tidigare identifierat risker kopplade till konflikter och samarbetsutmaningar i arbetsgruppen har fortsatt arbetet med riktade åtgärder inom bland annat kommunikation, samarbete, processer samt tydliggörande av roller och ansvar. Medarbetarna har varit delaktiga i arbetet och den samlade bedömningen är att genomförda insatser bidragit till en positiv utveckling av arbetsmiljön, samarbetsklimatet och arbetsglädjen inom verksamheten.

Bedömning av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	6
Antal rapporterade tillbud	2
Antal klarmarkerade händelser	7

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 året rapporterades 6 arbetsskador och 2 tillbud inom Natur- och stadsmiljönämndens verksamheter. Totalt har 7 händelser klarmarkerats, vilket visar att inkomna ärenden i huvudsak har följts upp och hanterats inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

De rapporterade händelserna avser främst olycksfall kopplade till den praktiska och operativa verksamheten, exempelvis överansträngning, fallolyckor, kontakt med vassa föremål samt händelser kopplade till arbete i utemiljö. Även ett tillbud relaterat till hot och våld samt risker i den fysiska arbetsmiljön har rapporterats.

Händelserna har följts upp inom verksamheterna och utgör ett viktigt underlag i det förebyggande arbetsmiljöarbetet, särskilt avseende säkerhet, riskmedvetenhet och arbetsrutiner i den operativa verksamheten.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	3,2	8,2	-5,0

Kvinnor	6,1	12,7	-6,6
Män	1,3	5,2	-3,9
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	1,3	1,7	-0,4
Kvinnor	1,7	2,0	-0,3
Män	1,0	1,5	-0,5
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	1,9	6,5	-4,6
Kvinnor	4,4	10,7	-6,3
Män	0,3	3,6	-3,3

Sjukfrånvarostatistiken visar en tydligt positiv utveckling under året, där den totala sjukfrånvaron minskat jämfört med föregående år. Minskningen återfinns både bland kvinnor och män samt inom såväl kort- som långtidssjukfrånvaro. Den mest påtagliga förändringen avser långtidssjukfrånvaron där antalet längre sjukskrivningar minskat betydligt under året. Den lägre sjukfrånvaron bedöms huvudsakligen vara kopplad till organisatoriska förändringar, bland annat verksamhetsövergång till Huddinge Samhällsfastigheter AB, avslut av ärenden avseende långtidssjukskrivna samt omorganisering inom stadsmiljöavdelningen.

Även om sjukfrånvaron fortsatt är högre bland kvinnor än män syns en tydlig förbättring inom båda grupperna. Den minskade sjukfrånvaron bedöms bidra till ökad stabilitet och kontinuitet i verksamheten samt minskad belastning på arbetsgrupperna.

Sammantaget bedöms utvecklingen vara positiv ur ett arbetsmiljöperspektiv. Det är samtidigt viktigt att fortsatt följa sjukfrånvarons utveckling över tid och arbeta förebyggande med arbetsmiljö, arbetsbelastning och tidiga insatser för att främja ett hållbart arbetsliv och förebygga ohälsa.

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

Personalomsättningen inom natur- och stadsmiljönämnden uppgick under 2025 till 34,1 procent, vilket är en ökning jämfört med föregående år då personalomsättningen var 19,6 procent. Totalt avslutade 14 medarbetare sin anställning under året, jämfört med 9 medarbetare året innan.

Ökningen av personalomsättningen bedöms huvudsakligen vara kopplad till organisatoriska förändringar och särskilda händelser under året, bland annat verksamhetsövergång till Huddinge Samhällsfastigheter AB, avslut av ärenden avseende långtidssjukskrivna samt omorganisering inom stadsmiljöavdelningen. Därutöver har vissa medarbetare valt att avsluta sin anställning för att gå vidare till andra uppdrag eller karriärvägar.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetstid (timmar)	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	7		7
Övertidstimmar	275	582	-307
Summa	282	582	-300

När det gäller mertid och övertid har det totala antalet timmar minskat jämfört med föregående år. Under 2025 registrerades totalt 282 timmar, jämfört med 582 timmar under 2024, vilket motsvarar en minskning med 300 timmar.

Minskningen bedöms huvudsakligen bero på två faktorer. Dels avslutades verksamhetens egen drift under perioden, vilket innebar att driftpersonal successivt avslutade sina anställningar under slutet av 2024 och under 2025. Dels har verksamheten under året haft betydligt färre händelser och ärenden som behövt hanteras

utanför ordinarie arbetstid, exempelvis större väderrelaterade händelser såsom kraftiga snöfall, stormar eller översvämningar.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Arbetsplatsträffar (APT) har genomförts löpande under året i enlighet med samverkansavtalet. Träffarna har huvudsakligen hållits månadsvis med undantag för semesterperioder. Dagordning har funnits tillgänglig inför mötena och minnesanteckningar har dokumenterats och gjorts tillgängliga för samtliga medarbetare.

Arbetsmiljöfrågor har varit en stående punkt på APT och medarbetarna har kontinuerligt gjorts delaktiga genom dialog, information och möjlighet att lyfta frågor och synpunkter. Under året har bland annat personalpolicy, arbetsbelastning, friskfaktorer, resultat från medarbetarenkäten, hot och våld, ensamarbete, kränkande särbehandling samt planerade verksamhetsförändringar behandlats. Information från skyddsombud har också löpande delgetts verksamheten.

Samverkan bedöms ha fungerat väl under året och arbetsplatsträffarna har bidragit till delaktighet, informationsspridning och dialog i frågor som rör verksamhet, arbetsmiljö och organisatoriska förändringar.

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

Arbetsmiljön har kartlagts och följts upp löpande inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtliga avdelningar har genomfört arbetsmiljöronder tillsammans med chef och skyddsombud. Kartläggningarna har omfattat både fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, där checklistor använts inom områdena.

Arbetsmiljörond för den fysiska arbetsmiljön vid arbetsplats Novum genomfördes förvaltningsgemensamt med deltagande från administrativ chef, medarbetare från flera olika avdelningar och skyddsombud. Medarbetarnas synpunkter har inhämtats genom dialog med chefer och skyddsombud.

Arbetsmiljöarbetet har under året bedrivits kontinuerligt enligt fastställd årsplan och följts upp genom medarbetarundersökning, arbetsplatsträffar och löpande dialog i verksamheten. Samtliga avdelningar har deltagit i kommunens friskfaktorsatsning och påbörjat ett arbete med friskfaktorer för att stärka en hållbar och hälsofrämjande arbetsmiljö.

Skyddsombudens medverkan sker huvudsakligen inom ramen för förvaltningens samverkansgrupp (FSG). Därutöver har huvudskyddsombudet deltagit i det praktiska arbetsmiljöarbetet på avdelningarna. På en avdelning finns även ett lokalt skyddsombud som medverkat i arbetsmiljöarbetet inom sitt skyddsområde.

Företagshälsovård

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

Företagshälsovården har använts löpande under året för olika typer av arbetsmiljö- och hälsofrämjande insatser. Insatserna har bland annat omfattat förebyggande stöd i form av tidiga samtal och så kallad prehab, kartläggande samtal, rehabsamordning, samtalsstöd samt TBE-vaccination.

Aktiva åtgärder

Arbetet med aktiva åtgärder har under året bedrivits i enlighet med diskrimineringslagens krav och omfattat områden såsom arbetsförhållanden samt möjligheten att förena arbete och föräldraskap. Arbetet har skett genom löpande dialog i verksamheten, individuella avstämningar samt genom ett aktivt arbete för att säkerställa en inkluderande och jämlik arbetsmiljö.

För att skapa goda förutsättningar för medarbetare med omsorgsansvar planeras möten i möjligaste mån efter kl. 09.00 och före kl. 16.00. Hänsyn tas även vid behov till exempelvis partiell föräldraledighet och individuella förutsättningar i planering och arbetsfördelning.

Resultatet från medarbetarundersökningen visar överlag goda utfall inom områden kopplade till aktiva åtgärder. Särskilt positivt är resultaten avseende möjligheten att kombinera arbete och föräldraskap, där utfallet förbättrats jämfört med föregående år. Detta bedöms indikera att verksamhetens arbetssätt bidrar till en inkluderande arbetsmiljö och goda förutsättningar för balans mellan arbete och privatliv.

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

Resultatet från medarbetarundersökningen visar överlag en positiv utveckling inom nämndens verksamheter. I en del av verksamheten syns en tydlig förbättring jämfört med föregående år, bland annat inom områden kopplade till motivation, delaktighet och arbetsmiljö, medan andra verksamheten fortsatt uppvisar stabila och mycket goda resultat.

Resultatet har presenterats och följts upp i dialog med medarbetarna på arbetsplatsträffar och inom respektive enhet. Enheter och arbetsgrupper har diskuterat sina resultat samt tagit fram handlingsplaner och aktiviteter utifrån identifierade utvecklingsområden.

Arbetet har haft fokus på att både ta tillvara de områden som visar goda resultat och fortsatt utveckla områden kopplade till exempelvis kommunikation, delaktighet och hållbart arbetstempo.

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	Risknivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Risk för fuktskador och otrivsel	II 4	**Ombyggnation och utredning nya lokaler**		2026-10-31

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Risken har rapporterats vidare då behovet av åtgärder kvarstår. Det finns fortsatt brister i lokalerna avseende antal och standard på toaletter och omklädningsrum i Alléstugan samt behov av tryggare och mer ändamålsenliga hygienutrymmen. Planerad renovering och ombyggnation har försenats till följd av organisatoriska förändringar och pågående lokalutredning, vilket innebär att risken ännu inte kunnat åtgärdas fullt ut.