Diarienummer: FSN 2026/293

Huddinge

Arbetsmiljörapport gällande 2025 (rapporteras år 2026)

Förskolenämnd



Innehållsförteckning

Utvärdering av föregående års åtgärder 3

Bedömning av arbetsmiljöarbetet 3

Arbetsskador och tillbud 3

Sjukfrånvaro 4

Personalomsättning 6

Övertid och mertid 7

Arbetsplatsträffar och samverkan 7

Kartläggning av arbetsmiljöarbete 8

Företagshälsovård 8

Aktiva åtgärder 9

Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (Medarbetarundersökningen/B-Engaged och DigiSAM) 9

Inspektioner från Arbetsmiljöverket 10

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering 10

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare 10

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder 10

Utvärdering av föregående års åtgärder

Förvaltningen har sammanställt en arbetsmiljörapport i syfte att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) enligt Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) 2001:1. Syftet med arbetsmiljörapporten är att rapportera resultat av arbetsmiljöarbetet för nämndens medarbetare samt att kunna lyfta större händelser eller behov av insatser till nämndnivå. Arbetsmiljörapporten avser år 2025 och är aggregerad utifrån motsvarande rapporter från verksamheterna inom förskola, öppna förskolan samt måltidsorganisation inom förskola.

Varje verksamhet ska sammanställa arbetsmiljörapporten tillsammans i den lokala samverkansgruppen, och den slutliga arbetsmiljörapporten på aggregerad nivå sammanställs till den fackliga samverkansgruppen inom barn- och utbildningsförvaltningen. Därefter rapporteras den till förskolenämnden.

Nedan redovisas de risker och åtgärder som identifierades för vidare rapportering i föregående arbetsmiljörapport. Arbetet med dessa risker fortgår under 2026. En ny bedömning har resulterat i att riskerna fortsatt kommer att hanteras inom förvaltningen och därmed inte längre rapporteras till nämnden.

Risker:

1. Risk för hot och våld
2. Risk för arbetsrelaterad utmattning

Åtgärder:

Risk för hot och våld

Verksamheterna arbetar löpande med att säkerställa att rutiner är väl kända för medarbetarna och att man står rustad även vid händelse av kris. Utbildning i pågående dödligt våld (PDV) för all personal i förskolan genomförs 2 gånger per år. Samtliga rektorer och enhetschefer har genomfört en gemensam utbildning men även lokalt i ledningsgrupperna utifrån områdesspecifika behov. Erbjudande kring stöd från säkerhetsavdelningen i det lokala arbetet finns. På chefsmöten har rutinen för hot och våld mot chefer samt rutin för polisanmälan gåtts igenom.

Risk för arbetsrelaterad utmattning

Barn- och utbildningsförvaltningen har under 2025 fortsatt arbeta med att minska den arbetsrelaterade utmattningen bland pedagogisk personal utifrån beslutad handlingsplan. Det handlar bland annat om rehabilitering och att kunna identifiera tidiga tecken på ohälsa, att satsa på hälsofrämjande insatser och arbetsglädje och att skapa en god fysisk arbetsmiljö samt förutsättningar för att pauser kan tas under arbetsdagen, vilket behöver säkerställas och användas i förebyggande syfte. Det innebär även att arbeta för ett stabilt ledarskap där mål och förväntningar är tydliga för medarbetarna och att skapa delaktighet och engagemang i det pedagogiska utvecklingsarbetet. Förskolans chefer har fått en utbildning i förändringsledning som stärker deras resiliens som förändringsledare vilket har bidragit till ökad trygghet bland medarbetarna.

Systematiskt arbete med friskfaktorer är en identifierad framgångsfaktor vad gäller att främja en god arbetsmiljö, sänka sjukfrånvaron och att minska den arbetsrelaterade utmattningen. Arbetet med att identifiera och jobba mer aktivt med friskfaktorer fortlöper och respektive arbetsgrupp har valt ut någon eller några friskfaktorer att arbeta med. Förvaltningen har tagit fram en tidplan för arbetet med friskfaktorer och kommer att utvärdera effekterna av arbetet med friskfaktorer under 2026.

En försiktigt positiv trend kan skönjas i medarbetarundersökningen från 2025 vad gäller minskad arbetsbelastning. Arbete i enlighet med framtagen handlingsplan kommer att fortlöpa. Verksamheten ser att utvecklingen går åt rätt håll vad gäller bland annat sjukfrånvaro.

Bedömning av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år

Antal rapporterade arbetsskador	252
Antal rapporterade tillbud	145
Antal klarmarkerade händelser	373

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

KIA är det system som Huddinge kommun använder för att registrera tillbud och arbetsskador. Tillbud är händelser som inte medfört skada, men där risken för ohälsa eller olycksfall varit uppenbar. Arbetsskada kan vara olycksfall i arbetet, olycksfall på väg till eller från arbetet (under förutsättning att skadan inte omfattas av trafikskadelagen) eller arbetssjukdom.

Under föregående år rapporterades totalt 252 arbetsskador och 145 tillbud inom förskoleverksamheten. Av dessa har 373 händelser klar markerats, vilket visar att en stor andel av ärendena har följts upp och hanterats.

Totalt sett visar statistiken att arbetsskador förekommer i större omfattning än tillbud, även om variationer finns mellan områdena. Fullersta–Stuvsta–Högmora redovisar det högsta antalet rapporterade arbetsskador (85) och tillbud (58), vilket även återspeglas i ett högt antal klarmarkerade händelser. Även Flemingsberg visar ett relativt högt antal arbetsskador (40), men färre tillbud (7).

Övriga områden, såsom Glömsta–Vårby, Sjödalen och Skogås, uppvisar en mer jämn fördelning mellan arbetsskador och tillbud, medan Trångsund särskiljer sig genom ett lågt antal arbetsskador men relativt fler tillbud. Snättringe–Segeltorp redovisar generellt lägre nivåer inom samtliga kategorier.

De fyra främsta orsakerna till att anmäla arbetsskada eller tillbud har varit:

1. Arbetsbelastning
2. Olycksfall - Skadad av person
3. Olycksfall - Hot och våld
4. Olycksfall - Fall i samma nivå (snubbla, halka)

Analysen visar att arbetsskador är betydligt fler än tillbud i de flesta områden. Detta indikerar att det finns behov av att stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet, särskilt när det gäller att identifiera och rapportera risker i ett tidigt skede. En ökad rapportering av tillbud kan bidra till att förebygga att skador uppstår.

Det finns variationer mellan områdena vad gäller antal rapporterade händelser, vilket kan bero på skillnader i verksamheternas storlek, förutsättningar och rapporteringskultur. Samtidigt visar det relativt höga antalet klar markerade händelser att det finns fungerande rutiner för uppföljning, även om arbetet kan utvecklas för att bli mer enhetligt.

Arbetsmiljöarbetet behöver framöver ha ett tydligt fokus på att stärka det förebyggande arbetet genom riktade insatser för att minska antalet arbetsskador, samt säkerställa en mer enhetlig och systematisk uppföljning av rapporterade händelser inom samtliga verksamheter. Samtidigt har antalet rapporterade arbetsskador och tillbud minskat jämfört med föregående år. Detta kan indikera att genomförda utbildningsinsatser, med fokus på korrekt rapportering och hantering av olika händelsetyper i KIA, har haft effekt, samt att verksamheterna har gjort framsteg i sitt systematiska arbete och i uppföljningen. Detta arbete behöver dock fortsätta att utvecklas och upprätthållas under kommande år.

Inga arbetsskador eller tillbud har rapporterats för öppna förskolan.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	10,1	11,3	-1,2
Kvinnor	10,2	11,4	-1,2
Män	6,3	7,7	-1,4

Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	4,0	3,8	0,2
Kvinnor	4,0	3,8	0,2
Män	3,0	3,3	-0,3
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	6,1	7,5	-1,4
Kvinnor	6,2	7,6	-1,4
Män	3,3	4,4	-1,1

Sjukfrånvaro innebär på olika sätt påfrestningar för såväl individen, arbetsgivaren samt kollegor och den påverkar i hög grad möjligheterna att bedriva verksamheten på ett effektivt sätt. Därför är det alltid viktigt att verka för att hålla sjukfrånvaron på en så låg nivå som möjligt.

Den totala sjukfrånvaron rullande 12 till och med december 2025 visar på en förbättring i jämförelse med december 2024. Sjukfrånvaron var 10,1 procent per december 2025, att jämföra med 11,3 procent i december 2024. Korttidssjukfrånvaron rullande 12 till uppgick i december 2024 till 3,8 procent. Utfallet för december 2025 var 4,0 procent, vilket är en marginell försämring. Långtidssjukfrånvaron rullande 12 till och med december 2025 visar på en förbättring i jämförelse med december 2024. Långtidssjukfrånvaron var 6,1 procent per december 2025, att jämföra med 7,5 procent i december 2024.

Kvinnor har överlag en högre sjukfrånvaro än män både vad gäller den totala sjukfrånvaron, långtidssjukfrånvaron och korttidssjukfrånvaron. Det bör dock nämnas att män utgör en liten andel av personalstyrkan, 4 procent.

Sjukfrånvaron inom förskoleverksamheten visar en varierad utveckling mellan områdena samt tydliga skillnader mellan kort- och långtidsfrånvaro. På total nivå ses en minskning av sjukfrånvaron i flera områden. Samtidigt ökar sjukfrånvaron flera andra. Den totala minskningen uppgår till cirka 1,3 procentenheter mellan december 2024 och december 2025. Minskningen är tydligast bland kvinnor, medan variationer i sjukfrånvaro bland män är svårtolkade på grund av små personalgrupper.

Korttidsfrånvaron visar en varierad bild. I flera områden har den ökat, vilket kan vara en indikation på tidiga signaler om ohälsa eller organisatoriska utmaningar. Samtidigt minskar den i andra verksamheter där tidiga insatser, såsom hälsosamtal och nära uppföljning, har prioriterats.

Långtidsfrånvaron varierar mellan områdena. I vissa verksamheter ses en ökning, ofta kopplad till enskilda ärenden, medan andra uppvisar en tydlig minskning till följd av aktiva rehabiliteringsinsatser och en strukturerad uppföljning. Flera områden lyfter också att en stor del av långtidsfrånvaron bedöms vara icke arbetsrelaterad.

Gemensamt för verksamheterna är att arbetet med rehabilitering och uppföljning sker enligt gällande rutiner, ofta i nära samverkan med HR. Betydelsen av tidiga insatser, ett närvarande ledarskap, hälsosamtal och löpande kontakt med medarbetare framhålls av flera. Även strukturerad uppföljning av rehabiliteringsärenden samt ett aktivt arbete med friskfaktorer lyfts som centrala delar i att minska sjukfrånvaron.

Det fortsatta arbetet under 2026 behöver ha ett tydligt fokus på att fortsätta:

- stärka det förebyggande arbetet, särskilt genom tidiga insatser vid korttidsfrånvaro
- fokus på att stödja långtidssjukskrivna i deras återgång i arbete.
- fortsätta utveckla rehabiliteringsarbetet med en systematisk och likvärdig uppföljning
- systematiskt arbete med friskfaktorer i syfte att skapa en hållbar arbetsmiljö och minska den totala sjukfrånvaron.

Systematiskt arbete med friskfaktorer är en identifierad framgångsfaktor vad gäller att främja en god arbetsmiljö, sänka sjukfrånvaron och att minska den arbetsrelaterade utmattningen. Arbetet med att identifiera och jobba mer aktivt med friskfaktorer fortlöper och respektive arbetsgrupp har valt ut någon eller några friskfaktorer att arbeta med. Förvaltningen har tagit fram en tidplan för arbetet med friskfaktorer och kommer att utvärdera effekterna av arbetet med friskfaktorer under 2026.

Verksamheterna har fortsatt arbetat med de åtgärder som har identifierats på kommunövergripande nivå för att sänka sjukfrånvaron i Huddinge kommun. Åtgärderna omfattar i korthet chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö, löpande uppföljning av ledarskapsmodellen, prioritering av tid för rehabiliteringsärenden, anlitande av företagshälsovården och krisstödsleverantör i högre utsträckning i svåra ärenden. Cheferna kommer även att erbjudas utbildning i kommunens reviderade rehabiliteringsprocess i syfte förebygga ohälsa och bedriva ett mer

effektivt rehabiliteringsarbete vid behov.

Förvaltningen har under hösten 2025 identifierat enheter med högst sjukfrånvaro och initierat ett riktat arbete i syfte att minska sjukfrånvaron med stöd av HR-avdelningen. Arbetet består av att kartlägga orsaker till sjukfrånvaro och utreda möjligheter till återgång i arbete.

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)	R12 2025	R12 2024	Skillnad
Totalt	9,0 %	9,3 %	-0,3
Kvinnor	8,9 %	9,3 %	-0,4
Män	12,1 %	8,5 %	3,7
Antal avgångar (externa)	80	91	-11

Nyckeltalet visar hur stor del av kompetensen som försvinner ut ur organisationen under en viss tidsperiod. Beräkningen av personalomsättning måste sättas i sitt sammanhang. Låg personalomsättning kan betyda att medarbetarna trivs och känner att de kan utvecklas utan att byta arbetsplats likväl som det kan betyda att nya kompetenser behöver komma in i organisationen. Hög personalomsättning kan tyda på en ostimulerande eller otrivsam arbetsplats alternativt att organisationen befinner sig på en högt konkurrensutsatt arbetsmarknad.

På övergripande nivå visar personalomsättningen inom förskoleverksamheten en stabil eller minskande trend jämfört med föregående år. Antalet personer som som slutat sin anställning inom Huddinge kommuns förskolor är marginellt mindre 2025 jämfört med 2024. Jämfört med föregående år innebär det att personalomsättningen har minskat med 0,4 procentenheter. Personalomsättningen bland män har dock ökat med 4,6 procentenheter. Det bör dock tilläggas att män utgör en förhållandevis liten del av personalstyrkan.

Flera områden, däribland Flemingsberg, Sjödalen, Skogås och Trångsunds förskoleområde, redovisar en minskad personalomsättning, vilket tyder på en ökad stabilitet i verksamheterna. Samtidigt rapporterar Glömsta–Vårby och Snättringe–Segeltorp en ökning av personalomsättningen. I dessa fall bedöms förändringen inte vara kopplad till arbetsmiljön, vilket indikerar att andra faktorer kan ha påverkat utvecklingen. Sammantaget visar resultaten att personalomsättningen överlag är stabil eller minskar, samt att de ökningar som förekommer inte bedöms ha direkt koppling till arbetsmiljön.

Verksamheterna har under året bedrivit ett systematiskt omställningsarbete med anledning av minskat barnantal. Vid konstaterad övertalighet har förskoleenheterna i första hand avslutat vikarier och omfördelat personal till de förskolor där det funnits behov av personal. Omställningsarbetet under 2025 har varit framgångsrikt och har således inte påverkat den totala personalomsättningen.

Arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare är ett prioriterat område inom förvaltningen. Kompetensutveckling behöver fortsätta erbjudas för att behålla och utveckla befintlig personal. Förvaltningen har bedrivit ett systematiskt arbete för att säkerställa en hållbar kompetensförsörjning och arbetat fram aktiviteter som syftar till att styra och följa upp kompetensförsörjningen. Arbetet har utgått från både förvaltningsövergripande insatser och riktade åtgärder inom förskolenämnden. Nuvarande och kommande kompetensförsörjningsbehov har analyserats och aktiviteter för att säkerställa kommande kompetensförsörjning tagits fram. Aktiviteterna har lagts in i förvaltningens arbetsplan.

Arbete med att förbättra arbetsmiljön för medarbetarna stimulerar också till att bibehålla kompetens över tid, att engagera medarbetare och skapa arenor för samarbete och kunskapsutbyte. Att lyssna in utmaningar och hitta stimulerande lösningar som fungerar i verksamheterna. Samtliga medarbetare behöver ges förutsättningar till ett god balans mellan krav och resurser i det arbete som bedrivs på barn- och utbildningsförvaltningen, där uppdragen i sig är en stark motivator.

Verksamheter med hög personalomsättning behöver fortsatt sträva mot att ge förutsättningar för arbetsgrupper där proaktivt och utvecklande arbete ges ökat utrymme och bidrar till medarbetarnas känsla av sammanhang, motivation och minskad sjukfrånvaro. Fokus under 2026 är att systematiskt följa upp orsaker till

personalomsättning för att tidigt kunna identifiera eventuella arbetsmiljörelaterade faktorer. Parallellt prioriteras arbetet med att behålla personal genom att fortsatt utveckla en attraktiv och hållbar arbetsmiljö.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetstid (timmar)	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	1 407	4 848	-3441
Övertidstimmar	8 718	6 602	2116
Summa	10125	11450	-1325

Att hålla nere mertid och övertid är av vikt för att både främja en hållbar arbetssituation och också i syfte att reducera kostnader. Viktigt i detta sammanhang blir att skapa forum för kollegialt lärande mellan chefer för att ta del av varandras goda exempel likväl som förvaltningen arbetar aktivt med att säkra bättre resursförutsättningar för verksamheterna att bedriva sin kärnverksamhet. Enheterna arbetar aktivt med vikarietillsättning vid behov, att prioritera i verksamheten vid bortfall samt att lägga scheman där medarbetarna bemannar på ett sätt där verksamheterna inte blir lika såbara vid bortfall.

Under 2025 har förändringar i regelverk och arbetssätt haft en tydlig påverkan på hur arbetad tid utöver ordinarie schema registreras. En lagändring skedde 2025 där begreppet mertid/fyllnadstid försvunnit som separat kategori. Detta innebär att tid som tidigare registrerades som mertid i större utsträckning nu redovisas som övertid.

Denna förändring påverkar jämförbarheten mellan åren och förklarar delvis den tydliga minskningen av mertid samtidigt som övertiden har ökat. Det är därför viktigt att analysen av 2025 års siffror görs med denna strukturella förändring i åtanke, snarare än att enbart tolka utvecklingen som en faktisk ökning av arbetad extra tid.

Samtidigt visar underlagen att den totala mängden arbetstid utöver ordinarie arbetstid i flera verksamheter har minskat eller legat relativt stabilt på total nivå. Detta kan ses som ett resultat av ett mer aktivt arbete med planering, samordning och bemanningslösningar.

Det framgår att flera enheter arbetat mer systematiskt med planering och samverkan i vardagen, vilket bidragit till att minska den totala ökningen av övertid. Exempel på sådana arbetssätt är strategisk bemanningsplanering, tätare dialog mellan rektorer och medarbetare samt mer aktiv omfördelning av resurser mellan enheter vid behov.

Utvecklingen under 2025 visar främst en förskjutning i hur arbetstid redovisas, snarare än en generell kraftig ökning av extra arbetad tid. Förändringen i definitionen av mertid/fyllnadstid är den mest avgörande förklaringen till statistiken.

Samtidigt kvarstår behovet av ett fortsatt fokus på hållbar bemanning och långsiktig planering. Detta är viktigt både för arbetsmiljön, för återhämtning i personalgruppen och för att säkerställa en långsiktigt hållbar organisation. Enheterna behöver fortsatt arbeta med att prioritera arbetsuppgifter i verksamheten vid bortfall, tydliggöra vem som gör vad, samt att lägga bra scheman där medarbetarna bemannar på ett sätt där verksamheterna inte blir lika såbara vid bortfall.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Huddinge kommun och de fackliga organisationerna har kommit överens om ett samverkansavtal med syfte att underlätta samverkan, öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet och bredda inflytandet. Samverkanssystemet är uppbyggt på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper på arbetsplats-, förvaltnings- och kommunövergripande nivå. Arbetet med att teckna ett nytt samverkansavtal har pågått under 2024 och det nya samverkansavtalet började gälla från och med 2025-03-01.

Arbetsplatsträffar (APT)

Samtliga förskoleområden uppger att APT och samverkan genomförs i enlighet med gällande samverkansavtal och innehåller frågor om organisation, ekonomi, arbetsmiljö, övriga personalfrågor samt aktuella frågor såsom resultat från medarbetarundersökning.

Flera verksamheter, däribland Flemingsberg, Fullersta–Stuvsta–Högmora och Glömsta–Vårby, har genomfört gemensamma utbildningsinsatser kopplade till det nya samverkansavtalet. Arbetssätten varierar mellan områdena, där både fysiska och digitala mötesformer används utifrån verksamheternas behov.

För att skapa en struktur i det systematiska arbetsmiljöarbetet använder flera områden arbetsmiljöårshjul, vilket bidrar till en mer planerad och långsiktig hantering av arbetsmiljöfrågor. I vissa verksamheter är årshjulet integrerat med övrig verksamhetsplanering. Samtidigt framkommer att det i vissa fall finns behov av att stärka strukturen, särskilt kopplat till uppföljning och tydlighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Under 2026 ligger fokus att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet genom struktur och uppföljning. Samtidigt kommer arbetet med att fortsätta att främja delaktighet och dialog i arbetsmiljöfrågor fortlöpa.

Lokal samverkan (LSG)

Samtliga förskoleområden uppger att samverkan genomförs i enlighet med gällande samverkansavtal. Arbetet i samverkansgrupperna är av yttersta betydelse för att fatta kloka beslut gällande verksamheterna och arbetsgivaren ser positivt på tidig delaktighet där lokala representanter ingår och där centrala ombud kallas in vid avsaknad eller behov. Arbetsgivaren och fackliga representanter och skyddsombud behöver fortsatt arbeta för att belysa vikten av samverkan och verka för att arbetsplatserna har lokala ombud som företrädare.

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

På övergripande nivå visar resultatet att det systematiska arbetsmiljöarbetet i hög grad fungerar väl inom förskoleverksamheten. Samtliga områden uppger att kartläggning av arbetsmiljön har genomförts, att rutiner och instruktioner följs samt att skyddsombud har medverkat i arbetet. Detta tyder på en god grund i det systematiska arbetsmiljöarbetet och en fungerande samverkan.

Återrapportering av genomförda åtgärder till medarbetare sker i de flesta verksamheter, men det finns områden där detta ännu inte genomförs fullt ut. Detta pekar på ett utvecklingsområde när det gäller återkoppling och medarbetarnas delaktighet i arbetsmiljöarbetet.

Arbetet med friskfaktorer bedöms vara väl förankrat i de flesta områden, där både chefer och skyddsombud uppger att de har kunskap inom området. Flertalet verksamheter arbetar också aktivt med att integrera friskfaktorer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtidigt framkommer att arbetet i vissa verksamheter endast bedrivs delvis eller ännu inte fullt ut, vilket indikerar ett fortsatt behov av att utveckla, stärka och systematisera arbetet med friskfaktorer. Måltidssektionen för förskola utgör ett undantag. Då organisationen är ny sedan den 1 september 2025 har arbetet med att identifiera och utveckla friskfaktorer ännu inte initierats under 2025.

Sammantaget bedöms det systematiska arbetsmiljöarbetet vara väl strukturerat, med en god följsamhet till etablerade rutiner för såväl kartläggning som samverkan. Samtidigt identifieras utvecklingsområden avseende återkoppling av genomförda åtgärder till medarbetare samt behov av ett mer enhetligt och fullt implementerat arbete med friskfaktorer.

Företagshälsovård

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

Företagshälsovård avropas genom kommunens upphandlade leverantör Falck. Framför allt har enheterna

avropat olika stödsamtal hos beteendevetare, Andra tjänster som avropats har varit stöd i rehabiliteringsärenden, arbetsmiljökartläggningar och arbetsförmågebedömningar. Verksamheterna rapporterar om insatser till individer men även på gruppnivå. Medarbetare informeras om kommunens företagshälsovård och deras möjligheter till stöd.

På övergripande nivå visar resultatet att företagshälsovården används i stor utsträckning som stöd i verksamheterna. Majoriteten av förskoleområdena uppger att de har avropat tjänster vid behov av sakkunnig hjälp, vilket tyder på en medvetenhet om vikten av att ta in extern kompetens i arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor.

Användningen är genomgående i de flesta områden, vilket indikerar att företagshälsovården är en etablerad och integrerad resurs i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtidigt finns enstaka områden där tjänster inte har avropats, vilket kan bero på att behov inte har uppstått, men kan också peka på skillnader i nyttjande eller kännedom om stödet. HR-partners stöttar chefer vid behov inför avrop av tjänster och har uppföljningar med Falck för att säkerställa att de levererar information och tjänster som verksamheterna är i behov av. HR-partners har även under året varit behjälpliga vid avvikelsehanteringar digitalt och i dialog med leverantörsuppföljare.

Aktiva åtgärder

Medarbetare och ledning inom verksamheten har kunskap i diskrimineringslagstiftning, vilket är en viktig del i arbetet mot kränkande särbehandling och diskriminering. Huddinge kommun har även en e-utbildning inom diskriminering tilldelad samtliga chefer.

Chefer arbetar aktivt med stöd av fackliga representanter och skyddsombud om aktiva åtgärder och informerar om vikten av att våga dela med sig av sina upplevelser för att komma tillrätta med ett problem eller en upplevelse som kan leda till ohälsa och påverka både individ och grupp.

Uppföljning av aktiva åtgärder sker även på kommunövergripande nivå och varje år görs en lönekartläggning för att se att inte oskäliga löneskillnader förekommer. När förvaltningen tar emot anmälningar om kränkande särbehandling hanteras det enligt kommunens rutiner och företagshälsovården kan användas för att opartiskt utreda situationer och säkerställa lämpliga åtgärder.

Flera förskoleområden, däribland Fullersta–Stuvsta–Högmora, Glömsta–Vårby, Skogås och Trångsunds förskoleområde, använder medarbetarenkäter och forum som APT och verksamhetsutvecklingsdagar som viktiga verktyg för uppföljning och dialog. Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen är i vissa verksamheter integrerat i det löpande arbetsmiljöarbetet. Samtidigt framkommer att det finns variationer i kunskap och tydlighet kring rutiner, exempelvis kring vart medarbetare ska vända sig vid kränkning eller diskriminering. Flera verksamheter arbetar därför aktivt med att säkerställa information och tydliggöra rutiner. I vissa områden har inga risker identifierats, medan andra inte redovisar underlag, vilket gör att den samlade bilden behöver tolkas med viss försiktighet.

När det gäller möjligheten att förena föräldraskap och arbete beskriver flera verksamheter fungerande arbetssätt. Det handlar bland annat om flexibilitet i schemaläggning, anpassningar kring deltagande i möten samt hänsyn till olika livssituationer. Tydliga rutiner, struktur och rollfördelning lyfts också som viktiga faktorer för att skapa en hållbar arbetssituation.

Fokus under 2026 är att stärka kunskapen om och tillämpningen av rutiner kopplade till diskriminering och kränkande behandling samt att fortsatt utveckla arbetssätt som möjliggör en hållbar balans mellan arbete och föräldraskap.

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

Arbetet med medarbetarenkäten och OSA-frågor har genomförts systematiskt i samtliga förskoleområden, främst inom ramen för APT. I flera verksamheter, såsom Flemingsberg, Skogås och Trångsunds förskoleområde, har resultaten bearbetats och omsatts i konkreta handlingsplaner och åtgärder på förskolenivå. Även i Sjödalen och Snättringe–Segeltorp har analyser genomförts gemensamt, där prioriterade utvecklingsområden identifierats.

Ett tydligt återkommande tema är arbetsbelastning, där behov av tid för arbetsuppgifter, prioriteringar och hållbara scheman lyfts i flera verksamheter. Flera områden arbetar aktivt med att stärka strukturer, planering

och förutsättningar i det dagliga arbetet. Även belastning kopplad till verksamhetens uppdrag, exempelvis stöd till barn med behov av särskilt stöd framkommer som en viktig aspekt.

Flera verksamheter lyfter vikten av tydliga mål, struktur och upplevelse av mening i arbetet. Samtidigt visar resultaten på ett generellt högt engagemang och god trivsel, även om arbetsbelastningen fortsatt är en utmaning i vissa delar.

Kommunikation, ledarskap och delaktighet är ytterligare centrala områden. Behov av tydlig och kontinuerlig kommunikation från ledning, liksom ett inkluderande ledarskap och en aktiv dialog kring arbetsmiljöfrågor, lyfts som viktiga framgångsfaktorer.

Även den fysiska och tekniska arbetsmiljön uppmärksammas, där insatser görs för att förbättra exempelvis ergonomi, utrustning, lokaler och arbetsytor. I vissa verksamheter har riktade åtgärder genomförts för att förbättra arbetsmiljön, vilket har gett positiva resultat.

Sammantaget visar analysen att arbetet med medarbetarenkät och OSA-frågor är välfungerande och leder till konkreta åtgärder. Samtidigt kvarstår arbetsbelastning som en central utmaning, vilket kräver fortsatt fokus under 2026 på struktur, prioritering och hållbara arbetssätt.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Arbetsmiljöverket har gjort en uppföljande inspektion på tre förskolor i Flemingsberg under 2025 med anledning av bristande hygien till följd av undermålig städning. Ärendet är åtgärdat och stängt.

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

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Arbetet med de risker som tidigare rapporterats fortgår under 2026. En ny bedömning har resulterat i att riskerna fortsatt kommer att hanteras inom förvaltningen och därmed inte längre rapporteras till nämnden.