



Huddinge

# Redogörelse för åtgärder och åtgärdsplan för att minska sjukfrånvaron i Huddinge kommun

2024-09-12

# Innehåll

|  |    |
|--|----|
| Inledning.....   | 3  |
| Nuläge.....  | 3  |
| Redogörelse för åtgärder och åtgärdsplan.....  | 4  |
| Fokus på chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö.....  | 4  |
| Löpande uppföljning av ledarskapsmodellen.....   | 5  |
| Fokus på utsatta personalgrupper.....  | 5  |
| Implementera de centrala parternas friskfaktorsatsning.....<br>genom resursförstärkning.....         | 6  |
| Prioritera tid för rehabiliteringsärenden.....   | 7  |
| Säkerställ enhetligt analysunderlag.....   | 7  |
| Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet.....   | 8  |
| Utveckla kommunens rehabiliteringsprocess.....   | 8  |
| Anlita företagshälsovården och krisstödsleverantör i.....<br>högre utsträckning i svåra ärenden..... | 9  |
| Utveckla den kommungemensamma utbildningen inom.....<br>arbetsmiljöområdet.....                      | 9  |
| Tidplan.....   | 10 |
| Avslutning.....  | 11 |

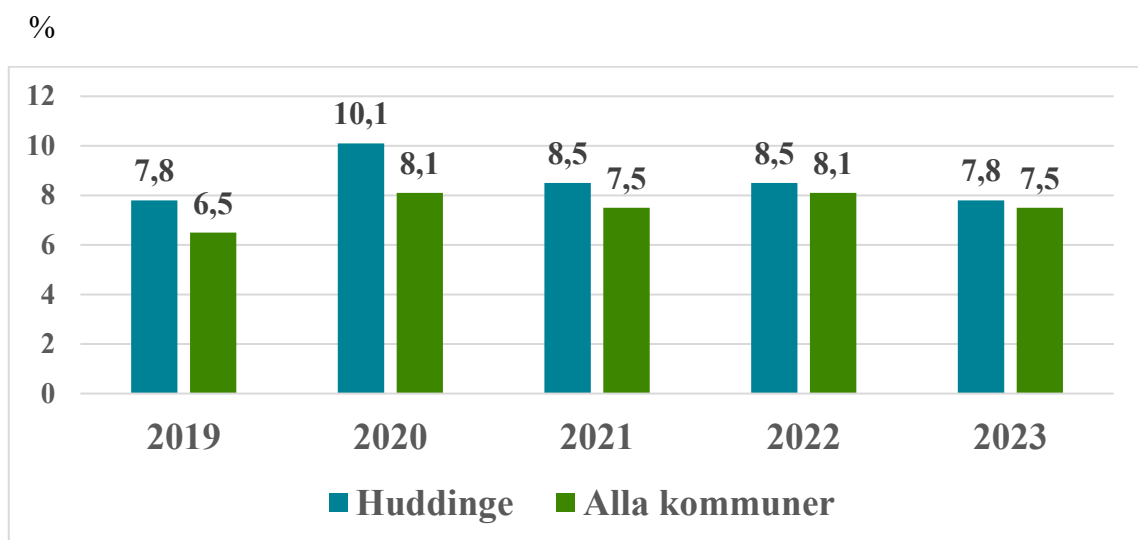
## Inledning

Kommunfullmäktige beslutade den 22 april 2024 att godkänna utredningen ”Kartläggning av orsaker bakom sjukfrånvarotalen och förslag på åtgärder för att minska sjukfrånvaron”. Utredningsuppdraget, som gavs i Huddinge kommuns Mål och budget 2023-2025 och som fastställdes av kommunfullmäktige den 12 december 2022, kunde därmed anses vara utfört. När beslutet togs fick kommunstyrelsens förvaltning uppdraget att återkomma till kommunstyrelsen (2024-10-02) med följande:

1. en redogörelse av vilka konkreta åtgärder som har vidtagits för att minska sjukfrånvaron i Huddinge kommun, sedan dess att kommunstyrelsen fattat innevarande beslut.
2. en åtgärdsplan för det fortsatta arbetet baserad på de erfarenheter som gjorts under implementeringen av utredningens förslag.

## Nuläge

Trenden för Huddinge kommuns sjukfrånvaro är positiv. Sjukfrånvaron var på kommunövergripande nivå 7,8 procent år 2023 och sjönk med 0,7 procentenheter från 2022 till 2023. Dock kvarstår en hög sjukfrånvaro i de personalgrupper som identifierats i utredningen varvid insatser måste intensifieras och nya åtgärder startas. Stödpedagoger för funktionsnedsatta är den personalgrupp som har högst total sjukfrånvaro med en dominerande andel långtidssjukfrånvaro. Sett till volym är det dock barnskötarna som utgör mer än hälften (65 %) av personalgrupperna med högst sjukfrånvaro.



Figur 1. Huddinge kommuns sjukfrånvaro i procent, jämfört med Sveriges alla kommuner, 2019-2023.

| Personalgrupp  | Antal medarbetare | Andel kvinnor | Total Sjukfrånvaro | 1-14 dgr | 15-dgr |
|--|-------------------|---------------|--------------------|----------|--------|
| Stödpedagog, funktionsnedsättning                          | 20                | 75 %          | 16,9               | 4,8      | 12,2   |
| Vårdbiträde/Stödbiträde, funktionsnedsättning              | 16                | 38 %          | 15,0               | 5,9      | 9,2    |
| Fältsekreterare  | 8                 | 75 %          | 14,3               | 1,2      | 13,0   |
| Personlig assistent  | 64                | 92 %          | 13,7               | 5,0      | 8,7    |
| Barnskötare  | 741               | 90 %          | 13,2               | 5,1      | 8,1    |
| Stödassistent/Vårdare, dagverksamhet, funktionsnedsättning | 78                | 83 %          | 13,0               | 4,9      | 8,1    |
| Elevassistent  | 106               | 62 %          | 12,3               | 6,8      | 5,5    |
| Måltidspersonal  | 112               | 87 %          | 12,2               | 2,5      | 9,8    |

Tabell 1. Personalgrupper med högst sjukfrånvaro i Huddinge kommun 2024-04.

## Redogörelse för åtgärder och åtgärdsplan

Redogörelsen utgår från åtgärderna i utredningen som syftar att sänka sjukfrånvaron och möta inriktningen om personalens långsiktiga hälsa och trivsel. Utredningen identifierar konkreta arbetsmetoder och två miljoner kronor har avsatts i reserverade medel för att minska sjukfrånvaron.

De konkreta åtgärderna som har vidtagits för att minska sjukfrånvaron i Huddinge kommun, sedan dess att kommunstyrelsen godkände utredningen 2024-04-22 anges nedan. Åtgärderna är desamma som framgår i utredningen. För varje åtgärd finns en beskriven åtgärdsplan.

### Fokus på chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö

Chefer behöver tillräckliga förutsättningar i sin arbetsmiljö för att hinna hantera rehabiliteringsansvaret. Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö syftar till att skapa sådana förutsättningar så att sjukfrånvaro på grund av stress och utmattning sjunker. Inför höstens arbetsmiljöronder för organisatorisk och social arbetsmiljö, är ett kommunövergripande arbetssätt säkerställt för att kartlägga chefers förutsättningar. Kartläggningen sker genom uppdaterade checklistor och genom att medarbetarundersökningens resultat samordnas med resultaten från de organisatoriska och sociala arbetsmiljökartläggningarna. Samordningen sker före inrapportering till kommunens arbetsmiljörapporter. De digitala verktygen för arbetsmiljöronder och medarbetarundersökning är förenklade. Ett dialogverktyg om chefers förutsättningar ingår i kartläggningen. Metoderna för arbetsmiljökartläggning och medarbetarundersökning ger samlad fakta och beslutsunderlag för ledningen avseende chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Beslutsunderlagen kan avse verksamhetsprioriteringar,

rimliga kontrollspann för medarbetareantal i verksamheter med hög sjukfrånvaro och storlek på barn- och elevgrupper i förskola och skola.

*Åtgärdsplan:* Beslut har tagits att kommunledningen ska definiera ett (1) kommunövergripande organisatoriskt och socialt arbetsmiljömål i början av 2025. Målet baseras på resultatet från arbetsmiljökartläggningarna och medarbetarundersökningen. Verksamheterna ska påföljande år, i arbetsmiljörapporten 2026 rapportera vad de gjort i strävan efter målet. De kan med fördel ange aktiviteter som görs inom ramen för friskfaktorsatsningen.

### **Löpande uppföljning av ledarskapsmodellen.**

Chefer på samtliga ledningsnivåer ska agera i enlighet med kommunens ledarskapsmodell som bygger på Full range leadership model (FRLM) med det transformerande ledarskapet i fokus. Ett bra ledarskap skapar på ett tydligt och engagerande sätt förståelse för uppdraget, klargör och kommunicerar mål och åtaganden, följer upp och återkopplar. Ett bra ledarskap bidrar till att medarbetarna presterar bättre, att de upplever mindre stress och ett större välbefinnande vilket motverkar sjukfrånvaro. I sjukfrånvarofrågan översätts det till att analysera om verksamhetens ledarskap påverkar sjukfrånvaron, med stöd av data som medarbetarundersökning, arbetsmiljörapporter och rapporter om hur attraktiv kommunen är som arbetsgivare.

Ett arbete med att bygga kommunens arbetsgivarvarumärke och medarbetarlöfte genomfördes våren 2024. Arbetet fortsätter under hösten med syftet att skapa en stark enad kultur och ett starkt arbetsgivarvarumärke, grundat på kommunens medarbetarlöfte.

*Åtgärdsplan:* Den strategiska planen för kommunens arbetsgivarvarumärke innebär exempelvis löpande aktiviteter som kulturutveckling, och aktiviteter som påverkar attityder och beteenden. Handlingsplaner efter 2024 års medarbetarundersökning är inte fastställda vid tidpunkten för denna rapportens skrivning. Arbetsmiljörapporterna är färdigskrivna men ännu inte beslutade i nämnderna vid tidpunkten för denna rapportens skrivning.

### **Fokus på utsatta personalgrupper.**

Stödpedagoger för funktionsnedsatta och vårdbiträden/stödbiträden för funktionsnedsatta är de personalgrupper som har högst sjukfrånvaro i kommunen. Barnskötarna har också en hög sjukfrånvaro. Barnskötarna är dock i majoritet i volym (65 %) av de utsatta personalgrupperna. Ett omställningsarbete pågår och påbörjades på barn- och utbildningsförvaltningen i april 2024. Omställningsarbetet fortsätter under hösten 2024. Cirka 30 barnskötare beräknas beröras. Förskolan har även omorganiserats efter april 2024. Omställningen och omorganisationen kan eventuellt sänka sjukfrånvaron. Det är dock vid tidpunkten för denna rapportens skrivning oklart.

*Åtgärdsplan:* Prioritering av rehabiliteringsärenden inom de utsatta personalgrupperna pågår löpande, men ärenden ska systematiseras inom ramen för friskfaktorsatsningen (se friskfaktor tidiga insatser och arbetsanpassning) så att prioriteringarna blir ännu tydligare. Att utbilda alternativt validera utbildade barnskötare till barnskötare, vårdbiträde till undersköterska samt boendestödare till stödassistent ingår i handlingsplanen år 2024-2026 för förebyggande åtgärder enligt kompetens- och omställningsavtalet för kommuner och regioner (KOM- KR). Handlingsplanen förutsätter att chefer med stöd av hr-partners aktivt ansöker om utbildningsinsatserna.

Arbetsmiljörapporterna från förvaltningarna med högst sjukfrånvaro, barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen, visar åtgärder som vidtas för att motverka arbetsmiljörisker. Dessa åtgärder motverkar sjukfrånvaro för de utsatta personalgrupperna. Exempelvis mäter enheter inom förskolan (barn- och utbildningsförvaltningen) löpande ljudnivån med en applikation och köper in ljudabsorbenter vid behov. Förskolan arbetar även

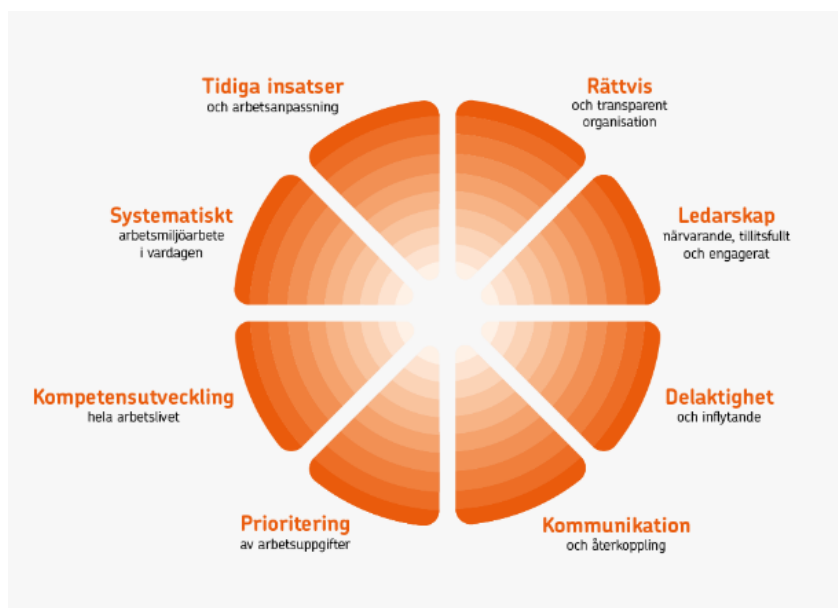
med organisering av barngrupperna i aktiviteter för att minska ljudnivån. Förskolan kommer att fortsätta med dessa åtgärder. Ett annat exempel är genomförande av utbildningar inom hot och våld på socialförvaltningen och att det på barn - och ungdomssektionen pågår ett arbete med att inrätta en ”besökskorridor”, i syfte att höja säkerheten vid besök. Socialförvaltningen kommer fortsatt systematiskt att arbeta med detta. Ett ytterligare exempel är att sektionerna för funktionsstöd på socialförvaltningen understryker risker för chefers arbetsmiljö, där handlingsplanen är att se över chefernas arbetsmiljö. Chefers höga arbetsbelastning uppges bero på otillräckligt administrativt stöd, stora chefsområden samt fler och mer komplexa arbetsuppgifter.

### **Implementera de centrala parternas friskfaktorsatsning genom resursförstärkning**

Friskfaktorer uttrycker ett önskat tillstånd där vi mår bra och presterar väl på jobbet. Att jobba med friskfaktorer handlar om ett förhållningssätt att fokusera på det som gör oss friska och innebär en förändringsresa i syfte att nå en långsiktigt sänkt sjukfrånvaro. Huddinge kommun har tillsatt en processledare som tillträder formellt 2024-09-01 för att kommunövergripande driva friskfaktorsatsningen. Satsningen ska praktiskt drivas genom ett gemensamt, kommunövergripande upplägg med stöd av Suntarbetslivs verktyg och metoder. Ett presentationsunderlag om satsningen, dess organisering och kommunövergripande, obligatoriska steg har tagits fram. I den ingår beskrivningar av hur friskfaktorsatsningen löpande kan samverkas, hur friskfaktorer är integrerade i kommunens arbetsmiljöarbete samt en kommunövergripande aktivitetsplan. Ett obligatoriskt steg är att alla verksamheter inventerar och skattar vilka friskfaktorer man ska fokusera på. Syftet med friskfaktorsatsningen är inte att verksamheterna ska arbeta med alla friskfaktorer samtidigt eller att de ska göra eller dokumentera mera. De ska ”göra annorlunda” genom att partsgemensamt hitta praktiska lösningar som stärker de faktorer som gynnar friskhet. Det kan i praktiken handla om gemensamma fikastunder på en enhet, eller om en förankrad och tydlig kommunikationsplan på en annan enhet. Chefer och skyddsombud samarbetar om att prioritera friskfaktorer och aktiviteter på alla organisationsnivåer och säkerställer att friskfaktorer ingår i samverkan.

Friskfaktorsatsningen bygger på ett ”train-the-trainer-koncept” där hr-partners och huvudskyddsombud tillsammans ansvarar att förmedla vidare kunskaperna och metodstödet i respektive led. Processledaren verkar genom att stödja förvaltningsledningarna och seniora hr-partners med inplanerade och samverkade aktiviteter, exempelvis utbildning i psykologisk trygghet eller praktiskt arbetsmiljöarbete. Seniora hr-partners stödjer i sin tur hr-partners. Motsvarande stödjer den centrala samverkansgruppen förvaltnings-samverkan som i sin tur stödjer lokal samverkan. Maximalt fyra personer i en kommun med Huddinges storlek, två från hr-avdelningen och två huvudskyddsombud, kan utbildas i metodstödet av Sunt Arbetsliv. Hr-strateg och ett huvudskyddsombud har tillsammans genomfört friskfaktorutbildningen under våren 2024.

*Åtgärdsplan:* Friskfaktorsatsningen ska implementeras enligt särskild plan och löpande följas upp i arbetsmiljörapporten från och med 2026. Processledaren och (ytterligare) ett huvudskyddsombud genomför Suntarbetslivs utbildning i augusti/september 2024. Friskfaktorarbetet samordnas med arbetet att utveckla kommunens rehabiliteringsprocess. Friskfaktorn ”tidiga insatser och arbetsanpassning” är kopplad till en förnyad rehabiliteringsprocess, som inleds med ett ”försteg” som heter ”tidiga signaler vid ohälsa”.



Figur 2. Friskfaktorhjulet med de åtta friskfaktorerna.

### **Prioritera tid för rehabiliteringsärenden.**

Att chefer investerar tid i rehabiliteringsarbetet jämte friskfaktorarbete är en framgångsfaktor som sänker sjukfrånvaron. Hr-partners stödjer löpande cheferna med ärendeprioriteringar i rehabiliteringsarbetet.

*Åtgärdsplan:* Friskfaktorarbetet innebär att chefer skattar vikten av friskfaktorn ”tidiga insatser och arbetsanpassning”. Identifieras behov att fokusera på just den friskfaktorn, så stödjer hr-partnern chefen med argument för att prioritera tid för ärenden.

### **Säkerställ enhetligt analysunderlag.**

Chefer behöver löpande enhetlig data i form av statistik så att de får information om sjukfrånvaron och kan analysera vad som påverkar den. I Adato har inställningar gjorts och rapportmallar skapats så att chefer lätt kan ta ut uppgifter om sjukfrånvaroorsaker och rehabiliteringsstatistik på alla organisationsnivåer. Cheferna kan också be hr-partner om stöd. Detta åtgärdades i slutet på 2023. Hr-avdelningen arbetar för att skapa en dashboard i verksamhetssystemet (Stratsys) i syfte att visualisera hr-statistik, bland annat sjukfrånvarotal.

*Åtgärdsplan:* En statistikmall har tagits fram i syfte att stödja chefernas löpande sjukfrånvarouppföljning innan dashboarden är klar. Uppgifter som framgår är exempelvis sjukfrånvaro per rullande 12 månader, sjukfrånvaro per kön och sjukfrånvaro per nämnd. Mallen sänds ut varje tertiäl och årligen till samtliga chefer.

### **Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet.**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är en av de åtta (8) friskfaktorerna vilket innebär att SAM måste vara logiskt och tydligt. Uppdateringar i systemstöd med ändrade instruktioner för stegen i SAM<sup>1</sup> har därför genomförts under senvåren 2024. Det har genomförts utifrån att SAM-året blir kalendariskt år 2025 samt utifrån uppgraderade checklistor. Ett kalendariskt SAM-år medför att uppföljningen av SAM, via arbetsmiljörapportskrivning, inleds i direkt anslutning till att föregående års arbetsmiljökartläggning avslutats. Tidigare har SAM-året löpt med ett brutet kalenderår, vilket medförde att den kommunövergripande arbetsmiljörapporten beslutades av kommunstyrelsen, två år efter det specifika år som arbetsmiljörapporten avsåg. Det är inte optimalt då arbetsmiljörapporten på högsta nivån ska fullgöra kommunstyrelsens uppsiktsplikt gentemot nämnderna. Stegen i SAM återges nu tydligt i systemstödet. Skillnaden mellan periodisk och löpande kartläggning har också förtydligats i systemstödet så att chefer och skyddsombud ska vara trygga i att löpande kartläggning kan ske under hela året. Tidigare kunde kategorin ”riskobservationer” rapporteras in i avvikelssystemet (KIA). Sedan i mitten av maj 2024 så rapporteras alla risker enkom i arbetsmiljömodulen i Stratsys (DigiSAM).

*Åtgärdsplan:* Verksamheterna följer löpande stegen i SAM och använder systemstödet. Friskfaktorarbetet innebär att chefer skattar vikten av friskfaktorn ”systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen”. Finns behov att fokusera på den friskfaktorn på grund av exempelvis bristande uppföljningar, så stödjer hr-partnern chefen.

### **Utveckla kommunens rehabiliteringsprocess.**

Det riskorienterade arbetssättet (ROA); att tidigt fånga upp risker för insjuknande och återinsjuknande införlivas i en förnyad rehabiliteringsprocess som tas fram hösten 2024. Rehabiliteringsprocessen har i nuläge tre steg; initialt agerande, rehabilitering och omplacering. Dessa steg beskriver hur olika roller agerar i rehabiliteringsarbetet, men beskriver inte målen med respektive processteg. Vidare beskrivs inte ROA i nuvarande rehabiliteringsprocess. Därför kommer de stegen i den förnyade rehabiliteringsprocessen att vara enligt nedan. Ett ”försteg” om ”tidiga signaler” kommer att inleda processen.

- ❖ *Tidiga signaler på ohälsa*
- ❖ Rutiner vid sjukfrånvaro (ROA ingår)
- ❖ Åter till ordinarie arbete (ROA ingår)
- ❖ Åter till arbete inom ramen för anställningen
- ❖ Avslut av rehabiliteringsarbetet.

*Åtgärdsplan:* En kommunövergripande, kort e- utbildning, som vänder sig till chefer och stödjer dem när de ska identifiera orsaker för att agera vid tidiga signaler på ohälsa, tas fram hösten 2024. Skyddsombuden kommer att informeras om innehållet i utbildningen men e- utbildningen riktar sig inte till dem, eftersom de inte har utredningsansvaret som är en del i rehabiliteringsansvaret. Vidare är det frivilligt för en medarbetare att ta stöd av sitt skyddsombud vid ohälsa och/eller sjukskrivning. Det är dock viktigt att skyddsombud och chefer har en gemensam samsyn och insikt i att ett flertal faktorer kan orsaka de tidiga signaler en medarbetare med begynnande ohälsa visar.

E-utbildningen ska heta ”Att agera vid tidiga signaler på ohälsa”. Den ska fungera som en guide för chefer när de möter en medarbetare som visar ohälsa, exempelvis genom sporadisk frånvaro, humörsvängningar och sämre prestationer. Guidningen ska hjälpa chefen att ta tag i problemet även när det är oklart vad ohälsan beror på. E-utbildningen ska stärka chefen i att ställa adekvata frågor. Ju tidigare chefen kan identifiera orsakerna till ohälsan, desto lättare blir

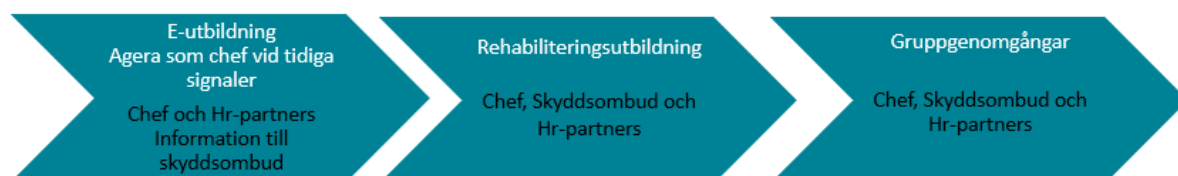
---

<sup>1</sup> Planera, kartlägga, riskbedöma och skapa åtgärder, åtgärda, följa upp åtgärder samt förbättra arbetsmiljöarbetet.



det att i ett tidigt skede stödja medarbetaren med lämpliga arbetslivsinriktade arbetsanpassningar. Signaler på ohälsa kan uppträda med likadana symptom även om orsakerna kan vara flera, som psykisk ohälsa (stress och utmattning), kränkande särbehandling och trakasserier, beroendeproblematik, våld i nära relation, specifika köns- och åldersrelaterade faktorer, till exempel klimakteriet samt fysisk ohälsa. När chefer uppfattar att en medarbetare visar tidiga signaler på ohälsa, kan det vara svårt att veta orsaken och att ställa ”rätt” frågor.

En rehabiliteringsutbildning tas fram när den förnyade rehabiliteringsprocessen är samverkad och beslutad. Rehabiliteringsutbildningen baseras på stegen i rehabiliteringsprocessen och vänder sig till chefer, skyddsombud och hr-partners. Det ska vara tydligt vilken roll man har i rehabiliteringsarbetet och vad, när och hur man agerar inom ramen för rehabiliteringsansvaret. Hr-partners ska kunna hålla gruppgenomgångar för chefer och skyddsombud om rehabiliteringsprocessen.



Figur 3. Plan för Huddinge kommuns rehabiliteringsutbildning.

### **Anlita företagshälsovården och krisstödsleverantör i högre utsträckning i svåra ärenden.**

Stöd från hr-partners, företagshälsovården och krisstödsleverantör i förekommande fall, är avgörande för chefen att lyckas i arbetet med sjukfrånvaro och rehabilitering. Hr-partners stödjer regelbundet cheferna, särskilt de med många och komplexa individärenden, att ta stöd av företagshälsovården för att avlasta. Hr-partners på barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen bistår löpande cheferna att ta stöd av företagshälsovården i ärenden som avser de utsatta personalgrupperna. Chefer uppger i den årliga arbetsmiljörapporten om de tar stöd av företagshälsovården eller ej.

*Åtgärdsplan:* Hr-partners fortsätter att löpande stödja cheferna att ta stöd av företagshälsovården och krisstödsleverantör när det är lämpligt.

### **Utveckla den kommungemensamma utbildningen inom arbetsmiljöområdet**

E-utbildningen som cheferna genomför innan de deltar i den kommungemensamma grundläggande arbetsmiljöutbildningen har uppdaterats. Den är nu, i högre utsträckning än tidigare, strukturerad utifrån arbetsmiljöregelverket, utifrån rollerna i arbetsmiljöarbetet samt utifrån de processer som grundar kommunens arbetsmiljöarbete. Syftet är att skapa en logik mellan arbetsmiljöregler, kommunens processer och e- utbildningen.

Den kommungemensamma arbetsmiljöutbildningen som omfattar två seminarier har också utvecklats innehållsmässigt, vilket skett successivt, med start oktober 2023. Utbildningens inledande avsnitt handlar om friskfaktorer och ger chefer och skyddsombud övning i att analysera och samverka om friskfaktorer. Ett fokus i utbildningen läggs på risker i organisatorisk och social arbetsmiljö och fysiska belastningsrisker, då trenden är att arbetsrelaterad psykisk belastning ökar och då fysiska besvär i rörelseorgan är den vanligaste fysiska sjukfrånvarorsaken. Stor vikt läggs på dialoger och lärdomar emellan chefer och skyddsombud.

Sektionen för trygghet och säkerhet är numera representerade (säkerhetssamordnare) i seminariedelen om hot och våld. Det beror på att både hr-avdelningen och sektionen för trygghet och säkerhet hanterar hot och våld med olika perspektiv och utifrån olika lagrum. På

så sätt får chefer och skyddsombud en heltäckande information om vad de ska göra och vart de ska vända sig i händelse av kris, våld och otillåten påverkan.

*Åtgärdsplan:* Den kommungemensamma utbildningen inom arbetsmiljöområdet är för närvarande tillräckligt utvecklad. Utbildningen ses löpande över som ett led i ständiga förbättringar - utifrån direktiv, medskick av deltagarna och regelförändringar.

## Tidplan

De angivna åtgärderna i föregående kapitel beskrivs nedan med en tidplan och arbetsform. Projekt syftar på att en särskild införandeinsats krävs innan en satsning övergår i löpande verksamhet. Process syftar på befintliga beslutade processer, vilka stödjer löpande verksamhet med dess löpande pågående aktiviteter, som kontinuerligt förbättras.

| Åtgärd  | Arbetsform<br>(Projekt,<br>process,<br>löpande<br>verksamhet) | Tidplan  |
|---|---|--|
| Implementera de centrala parternas friskfaktorsatsning genom resursförstärkning.          | Projekt   | Uppstart 240901. Löpande arbete och uppföljning enligt särskild plan.  |
| Utveckla kommunens rehabiliteringsprocess.  | Process   | Rehabiliteringsprocessen tas fram hösten 2024. E-utbildning inför rehabiliteringsutbildning är klar 2025. Rehabiliteringsutbildning är klar 2025.  |
| Fokus på utsatta personalgrupper.   | Process   | Rehabiliteringsärenden inom utsatta personalgrupper systematiseras löpande inom ramen för friskfaktorsatsningen Utbildningsinsatser enligt plan KOM-KR 2024-2026. Vidta åtgärder enligt arbetsmiljörapporten.  |
| Fokus på chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö.                                 | Process   | Ett kommunövergripande organisatoriskt och socialt arbetsmiljömål beslutas i början av 2025. Verksamheterna rapporterar åtgärder gentemot det målet i arbetsmiljörapporten 2026. Beslut om organisatoriskt hälsoförebyggande åtgärder (verksamhetsprioriteringar och kontrollspann) fattas löpande i linjen. |
| Löpande uppföljning av ledarskapsmodellen.  | Löpande verksamhet  | Löpande.   |
| Prioritera tid för rehabiliteringsärenden.  | Löpande verksamhet  | Löpande.   |
| Säkerställ enhetligt analysunderlag.  | Löpande verksamhet  | Löpande, tertial och årsvis. Arbete pågår med att ta fram en dashboard i verksamhetssystemet (Stratsys).   |
| Stärk det systematiska arbetsmiljöarbetet.  | Löpande verksamhet  | Löpande.   |
| Anlita företagshälsovården och krisstöds-leverantör i högre utsträckning i svåra ärenden. | Löpande verksamhet  | Löpande.   |
| Utveckla den kommungemensamma utbildningen inom arbetsmiljöområdet                        | Löpande verksamhet  | E-utbildning som är en del av den grundläggande kommungemensamma utbildningen är klar. Seminarierna i utbildningen uppdateras löpande.   |

## Avslutning

Arbetet med att sänka sjukfrånvaron, med både pro- och reaktiva åtgärder är ständigt pågående i Huddinge kommun. För att lyckas förebygga sjukskrivning och underlätta återgång i arbete, krävs alltid en kombination av åtgärder på individ- och organisationsnivå, där åtgärderna är stabila och långsiktiga.

De framforskade friskfaktorerna är navet som skapar och bibehåller friska och hållbara arbetsplatser. Friskfaktorsatsningen är därför strategin för att sänka sjukfrånvaron i Huddinge kommun. Därför är det mycket viktigt att sprida och underhålla kunskaperna om friskfaktorerna och att friskfaktorsatsningen sätts igång, jämte övriga stödjande åtgärder.