

# Arbetsmiljörapport 2024

## Huddinge kommun



# Innehållsförteckning

<b>Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder .....</b>	<b>3</b>
<b>Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....</b>	<b>3</b>
Arbetsskador och tillbud .....	3
Sjukfrånvaro .....	4
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid .....	6
Arbetsplatsträffar och samverkan .....	6
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete .....	7
Företagshälsovård .....	7
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen) .....	7
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten .....	8
Inspektioner från Arbetsmiljöverket .....	8
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering .....	8
<b>Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....</b>	<b>9</b>
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder .....	9

# Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Varje år sammanställs en arbetsmiljörapport för Huddinge kommun för att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet med arbetsmiljörapporten är att rapportera resultat av arbetsmiljöarbetet inom kommunen samt att kunna lyfta större händelser eller behov av insatser.

Sedan januari 2023 är kommunstyrelsen gemensam anställningsmyndighet i Huddinge kommun och arbetsmiljöansvaret är därmed samlat under kommunstyrelsen. Nämnderna har fortsatt ansvar för att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljölagen.

Detta dokument utgör Huddinge kommuns samlade arbetsmiljörapport 2024 och består av en sammanfattning av aggregerade arbetsmiljörapporter från:

- Barn- och utbildningsförvaltningen (BUF) som rapporterar för två nämnder Förskolenämnd och Grundskolenämnd
- Gymnasie- och arbetsmarknadsförvaltningen (GAF)
- Kommunstyrelsens förvaltning (KSF)
- Kultur- och fritidsförvaltningen (KUF)
- Miljö- och bygglovsförvaltningen (MBF) som består av två rapporter, Natur- och stadsmiljönämnden samt Bygglovs- och tillsynsnämnden
- Socialförvaltningen (SOF) som består av två rapporter, Socialnämnd samt Vård- och omsorgsnämnd

Samtliga nio nämnder har informerats om den egna förvaltningens arbetsmiljörapport. Rapporterna har presenterats vid respektive nämnds sammanträde under sensommaren och hösten 2024.

## Sammanfattande bedömning och analys

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska förebygga orsaker till ohälsa och främja en god hälsa. Arbetsmiljöarbetet behöver bedrivas kontinuerligt och vara en del av det dagliga arbetet.

Sett till att alla nämnder har fått information av verksamheternas årliga arbetsmiljöarbete, så har rutinen för årlig uppföljning följts. Arbetsmiljöarbetet skiljer sig åt mellan de olika förvaltningarna vilket har samband med olika behov i verksamheterna. Systemstödet DigiSAM är ett verktyg där kartläggning, riskbedömningar, åtgärder och uppföljning av arbetsmiljöarbetet dokumenteras.

Kultur och fritidsnämnden och gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden har inte rapporterat några avslutade åtgärder från föregående arbetsmiljörapport. Övriga förvaltningar rapporterar att olika insatser har vidtagits för att åtgärda identifierade arbetsmiljörisiker. Det är framför allt utmaningar inom arbetsrelaterad utmattning, lokalfrågor, trögrarbetad administration och hot och våld som har lyfts under föregående år.

# Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

## Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	990
Antal rapporterade tillbud	748
Antal klarmarkerade händelser	1563

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

Antalet rapporterade arbetsskador och tillbud har ökat något jämfört med föregående år. Antal klarmarkerade händelser har ökat markant vilket indikerar att chefer arbetar aktivt med att åtgärda arbetsskador och tillbud.

Inom vård- och omsorgsnämnden, socialnämnden, gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden och bygglov- och tillsynsnämnden har antal rapporterade arbetsskador och tillbud i KIA ökat jämfört med föregående år. I övriga nämnder har antalet minskat.

Samtliga nämnder anser 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. Detta är en förbättring jämfört med föregående år.

### Bedömning och analys

Genom en kontinuerlig uppföljning ges både medarbetare och chefer en chans att identifiera tillbud och arbetsskador och hur dessa kan hanteras för att minska risk för att det uppstår på nytt.

En bidragande orsak till att anmälda arbetsskador och tillbud samt klarmarkerade händelser har ökat något är fortsatt arbete med utbildning och information i stödsystemet KIA (Kommunernas Informationssystem Arbetsmiljö). Att inte alla händelser är klarmarkerade i KIA beror i många fall på att utredningsarbetet och genomförande av planerade åtgärder fortfarande pågår. En annan orsak är att utvärderingen ännu inte varit möjlig avseende effekter som åtgärderna har fått. På barn- och utbildningsförvaltningen arbetar verksamheterna med att hitta rotorsaker och åtgärder för att förbättra förutsättningarna i den pedagogiska verksamheten och säkerställa en trygg arbetsmiljö för medarbetarna i samverkan med skyddsombuden.

Många fall av arbetsmiljöskador och tillbud som rapporteras är kopplade till hot och våldssituationer. Detta är en allvarlig arbetsmiljörisk som kan påverka både den fysiska och psykiska hälsan hos anställda. Andra vanliga orsaker till arbetsskador har varit halk- och fallolyckor.

Inom flera förvaltningar har arbetsmiljörisker rapporterats på grund av undermålig lokalvård. Ett intensivt arbete har pågått under året för att förbättra leveransen av städtjänster.

## Sjukfrånvaro

### Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
<b>Total sjukfrånvaro</b>	7,7	8,5	-0,8
Kvinnor	8,6	9,3	-0,7
Män	5,0	5,5	-0,5
<b>Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)</b>			
Totalt	3,2	3,8	-0,6
Kvinnor	3,3	3,9	-0,6
Män	2,9	3,3	-0,4
<b>Lång sjukfrånvaro (15- dagar)</b>			
Totalt	4,6	4,7	-0,1
Kvinnor	5,3	5,4	-0,1
Män	2,1	2,2	-0,1

Sjukfrånvaron i Huddinge kommun uppgår till 7,7 procent vilket är en minskning med 0,8 procentenheter från föregående år. Kvinnors sjukfrånvaro uppgår till 8,6 procent vilket är en minskning med 0,7 procentenheter. För män uppgår sjukfrånvaron till 5,0 procent vilket är en minskning med 0,5 procentenheter. Skillnaden mellan kvinnor och mäns sjukfrånvaro har minskat något jämfört med föregående år. Det är främst den korta sjukfrånvaron som har minskat, men även den långa sjukfrånvaron har minskat marginellt.

Sjukfrånvaron i Sveriges kommuner har minskat sedan pandemin men ligger ännu kvar på en högre nivå än tidigare. Huddinge kommun har sedan många år haft hög sjukfrånvaro jämfört med andra kommuner i länet, dock minskar skillnaden. Åren 2015 till 2019 var skillnaden 1,4 - 1,6 procentenheter mellan den genomsnittliga sjukfrånvaron i länet och Huddinge kommuns sjukfrånvaro. År 2023 har denna skillnad minskat till 1,0

procentenheter.

### Bedömning och analys

Pandemin och restriktioner från myndigheterna påverkar inte längre sjukfrånvaron i någon större omfattning. Dock har vissa sjukfrånvarofall kopplingar till covid och postcovid.

Samtliga förvaltningar har minskat sjukfrånvaron jämfört med föregående år. Den största minskningen återfinns i grundskolenämnden samt vård- och omsorgsnämnden.

De verksamheter som har högst sjukfrånvaro är förskola, grundskola, vård och omsorg och natur- och stadsmiljö. Gällande natur- och stadsmiljönämnden är statistiken baserad på få antal medarbetare vilket gör att enskilda fall får stort utslag. I övriga verksamheter med hög sjukfrånvaro är verksamhetens tjänsteområden till stor del kvinnodominerade kontaktyrken. I dessa verksamheter är inte heller distansarbete möjligt och trots en minskning av sjukfrånvaron är den fortfarande hög. Den lägsta sjukfrånvaron har kommunstyrelsen, gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden och bygglov- och tillsynsnämnden. Inom dessa verksamhetsområden är det en mer jämställd könsfördelning och arbetsuppgifterna är till stor del administrativa. Många medarbetare kan arbeta på distans vilket gör att arbete kan utföras även vid lindriga symtom samt minskar stress och ökar möjligheten att förena arbetsliv och privatliv.

Utifrån Försäkringskassans lägesrapport 2023 om psykisk ohälsa i dagens arbetsliv bedöms generellt att den högre sjukfrånvaron för kvinnor dels beror på den könsmissiga snedfördelningen på arbetsmarknaden med stor majoritet kvinnor sysselsatta i kontaktyrken inom välfärdssektorn, dels på kvinnors dubbla arbetsbörda genom att de fortfarande tar ett större ansvar för både hem och familj.

Samtliga förvaltningar rapporterar att de har haft ett fortsatt aktivt och strukturerat rehabiliteringsarbete både för återkommande korttidssjukfrånvaro och långtidssjukfrånvaro. Vid längre sjukfrånvaro görs handlingsplaner och olika anpassningsåtgärder för återgång i arbete. Stöd från HR används i många fall, i vissa fall avropas stöd från företagshälsovården.

En utredning med att kartlägga orsaker bakom sjukfrånvarotalen och vid behov föreslå åtgärder för att minska sjukfrånvaron är genomförd. I utredningen föreslås åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Dessa åtgärder påbörjas under 2024 och sker genom projekt, processutveckling och åtgärder i löpande verksamheten.

## Personalomsättning

### Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
<b>Totalt</b>	11,0	11,6	-0,6
Kvinnor	10,8	11,7	-0,9
Män	11,8	11,2	0,6
Antal avgångar (externa)	626	660	-34

Totalt i kommunen är personalomsättningen 11 procent vilket är en minskning med 0,6 procentenheter (34 personer) jämfört med 2022. I personalomsättningen ingår även pensionsavgångar. Under 2023 gick 85 medarbetare i pension vilket är väsentlig minskning jämfört med föregående år då 151 medarbetare gick i pension.

Personalomsättningen skiljer sig inte nämnvärt mellan nämnderna, undantaget gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden som ligger högt och natur- och stadsmiljönämnden som ligger lågt. För gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden beror den höga personalomsättningen till stor del på det pågående omställningsarbetet. På kommunstyrelsen och socialnämnden märks en väsentlig minskning av personalomsättningen. Personalomsättningen bland kvinnor har minskat medan den har ökat för män.

### Bedömning och analys

Kompetensförsörjning är en av de kommande årens viktigaste frågor för hela kommunkoncernen. I takt med den snabba ökningen av äldre invånare och ökade förväntningar på service och tjänster av hög kvalitet behöver kommunkoncernen få fler kompetenta medarbetare att välja Huddinge kommunkoncern som arbetsplats. Lösningarna på välfärdens kompetensutmaning är inte så enkla som att enbart rekrytera fler. Kommuner och regioner behöver i stället förändra arbetssätt och ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarna för att minska behoven av fler anställda. Det är där den största potentialen finns.

Personalomsättningen var låg under pandemin men ökade år 2021 och 2022, troligtvis beroende på att många inte valde att byta jobb under pandemin vilket ledde till ett uppdämt behov. I år bryts denna trend och personalomsättningen minskar igen. För Huddinge kommun är personalomsättningen lägre än åren före pandemin. Det finns en risk på längre sikt att personalomsättningen kommer att öka då många yngre medarbetare generellt byter karriär och arbetsgivare oftare än äldre kollegor.

Personalomsättningen har ingen entydig orsak men flera förvaltningar nämner omorganisationer och hög konkurrens om arbetskraften. För att minska personalomsättningen har flera åtgärder vidtagits, till exempel har kommunstyrelsen tillsatt flera enhetschefer. Andra åtgärder är att arbeta med kompetensutveckling, friskfaktorer, fysisk arbetsmiljö och förbättrad introduktion. Antal medarbetare över 60 år har ökat markant de senaste åren, troliga orsaker till att många medarbetare väljer att arbeta längre är ändringar i pensionsregler och pågående lågkonjunktur som inneburit en hög inflation.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	24054	30281	-6227
Övertidstimmar	29485	36191	-6706
Summa	53539	66472	-12933

Mertid uppkommer när deltidsanställda arbetar upp till heltid. Övertid uppkommer då medarbetare arbetar över heltidsmättet.

Totalt sett har både mertid och övertidstimmar minskat väsentligt i kommunen jämfört med föregående år. Samtliga nämnder rapporterar färre timmar mertid och övertid förutom bygglovs- och tillsynsnämnden, natur- och stadsmiljönämnden och socialnämnden. Vård- och omsorgsnämnden har minskat både mertid och övertid väsentligt.

### Bedömning och analys

Att arbeta för att hålla nere antal timmar för mertid och övertid är viktigt för att minska stress i arbetet och för att medarbetare ska kunna kombinera arbetsliv med familjeliv. Det är också en kostnadsfråga då mertid och övertid innebär en ökad personalkostnad.

Orsaker till mertid och övertid som nämns är att det finns behov av att täcka upp för frånvarande kollegor, aktiviteter som sker utanför ordinarie arbetstid samt tillsynsärenden utanför arbetstid. En annan orsak är att det uppstår behov av övertid då vakanta tjänster ej kan tillsättas eftersom det är svårt att rekrytera rätt kompetens. Vård- och omsorgsnämnden lyfter att avsaknad av schemaläggningssystem riskerar att öka uttag av mertid och övertid. En annan bidragande orsak till minskad mertid och övertid är att inga val genomfördes under året.

Flera förvaltningar arbetar aktivt med bättre planering av arbetet för att minska uttag av mertid och övertid. På kultur- och fritidsförvaltningen har arbete med schemaläggning pågått under året och inom barn- och utbildningsförvaltningen har stödmaterial till chefer inom grundskolan tagits fram för att öka delaktighet, planering och framförhållning för läsåret.

## Arbetsplatsträffar och samverkan

Huddinge kommun och de fackliga organisationerna har ett samverkansavtal med syfte att underlätta samverkan i arbetam miljöfrågor, öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet och bredda inflytandet. Delaktighet och samverkan mellan arbetsgivaren, medarbetarna och fackliga ombud är en av grundpelarna för ett gott arbetsmiljöarbete och en tillfredställande arbetsmiljö. Samverkansmöten och arbetsplatsträffar bidrar till att öka förståelsen för verksamheternas mål och till kloka beslut gällande verksamheternas drift och utveckling.

Samtliga förvaltningar uppger att de har genomfört arbetsplatsträffar och samverkan enligt samverkansavtalet.

Arbetsmiljöfrågorna är en stående punkt både på arbetsplatsträffar och samverkansmöten. På arbetsplatsträffarna diskuteras bland annat fysisk arbetsmiljö, rutin vid kränkande särbehandling,



förebyggande av hot och våld, socialt klimat med mera.

## Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	Ja/Nej
Har kartläggning av arbetsmiljön (arbetsmiljöronder) genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Delvis
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Delvis

I samband med arbetsmiljöronder identifieras risker i arbetsmiljön och åtgärder kopplas till respektive risk i syfte att ta bort eller minska risken. Åtgärderna följs sedan upp för att se om de haft önskad effekt. Arbetsplatsträffarna är forum för återrapportering till medarbetarna. I arbetsmiljöronder ingår genomgång av bland annat hot och våld, organisatorisk och social arbetsmiljö, fysisk arbetsmiljö på kontor, kemiska risker, ensamarbete med mera. Under året har checklista för chefers sociala och organisatoriska arbetsmiljö implementerats.

Samtliga nämnder har genomfört arbetsmiljöronder i enlighet med rutinerna i arbetsmiljöprocessen. På barn- och utbildningsförvaltningen har inte arbetsmiljöronder skett tillsammans med skyddsombud och rapporterats till medarbetarna på centrala förvaltningen. På kommunstyrelsen genomfördes den fysiska arbetsmiljöronden i november övriga arbetsmiljöronder har genomförts delvis.

## Företagshälsovård

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

Företagshälsovården är arbetsgivarens sakkunniga hjälp och expertresurs när kunskaperna om systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning eller rehabilitering inte är tillräckliga eller de interna resurserna inte räcker till.

Samtliga nämnder anger att de vid behov av sakkunnigt stöd har avropat hjälp från företagshälsovården. Tjänster som avropats har bland annat varit kartläggningar, bedömningar, individuella stödinsatser inom stresshantering och rehabilitering, ergonomiska genomgångar samt konflikthantering.

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

## Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen innebär att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering samt kontinuerligt arbeta för allas lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. En e-utbildning inom området Diskrimineringslagen samt aktiva åtgärder erbjuds till alla chefer.

Genom checklistan för organisatorisk och social arbetsmiljö tas frågorna upp systematiskt. Ingen av nämnderna har identifierat risker inom området utan har arbetat med generella förebyggande insatser. Under året har en revidering gjorts gällande rutinen för att förebygga och utreda kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Inom rekryteringsområdet är arbetet inriktat på att vara fördomsfritt och jämlikt genom en kompetensbaserad och tydlig rekryteringsprocess.

Möjlighet till distansarbete underlättar att förena arbete och privatliv och kommunen har rutin för distansarbete. Dock är inte distansarbete möjligt i de flesta av kommunens verksamheter. I flera av dessa verksamheter planeras arbetet för att underlätta för att kombinera arbete och privatliv i möjligaste mån.

Flera förvaltningar rapporterar att de gått igenom kommunens personalpolicy samt rutinen för att förebygga och utreda kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Inom förskola och grundskola är

dialog om värden och normer en återkommande och naturlig del av verksamheternas uppdrag.

På kommunövergripande nivå görs en lönekartläggning varje år för att säkerställa att inte oskäligen löneskillnader förekommer.

## Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Medarbetarenkäten har ännu inte genomförts under 2024. Det finns därför inget aktuellt resultat att redovisa i detta avsnitt. Dock fortsätter flera förvaltningar att arbeta utifrån medarbetarenkätens resultat 2023 och de handlingsplaner som finns framtagna. Bland annat kan det handla om att tydliggöra mål och målkvalitet, tydliggöra roller och ansvar, arbeta med det sociala klimatet, delaktighet samt arbeta med området ohälsa på grund av högt arbetstryck.

## Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Arbetsmiljöverket har gjort fyra inspektioner på barn- och utbildningsförvaltningen under året, varav en inom förskola. Bristfällig lokalvård, bristfällig ventilation, uttjänta köksinventarier och hot och våld är dom områden som fått anmärkningar. Samtliga ärenden är avslutade.

## Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter	Ja/Nej
Har alla med ansvar för arbetsmiljöuppgifter fått en skriftlig vidarefördelning?	Nej
Har alla som fått en skriftlig vidarefördelning tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?	Ja
Är samtliga chefer i verksamheten certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete?	Nej

Utbildning i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete erbjuds kontinuerligt. Efter genomgången utbildning certifieras cheferna. Certifieringen uppdateras vart fjärde år (omcertifiering). Under året har den kommungemensamma arbetsmiljöutbildningen uppdaterats. I kommunens övergripande introduktion finns utbildningen som en del för nya chefer. Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter kräver att chef som får vidarefördelningen har befogenheter, resurser och kunskaper för att kunna arbeta med arbetsmiljön på ett tillfredställande sätt.

Kommunstyrelseförvaltningen är den enda förvaltningen som svarat nej på frågan om alla med ansvar för arbetsmiljöuppgifter fått en skriftlig vidarefördelning. Kommunstyrelsen, socialnämnden, kultur- och fritidsnämnden och barn- och utbildningsnämnden har svarat nej på frågan om samtliga chefer är certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete. Övriga förvaltningar har svarat ja på samtliga frågor.

En anledning till att alla chefer inte är certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete är att det hinner gå viss tid för nya chefer innan de kan genomföra utbildningen och att chefer inte genomför omcertifieringen vart fjärde år. Även omorganisationer anges vara en anledning till att vissa chefer ej är certifierade.

## Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

### Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

I samtliga arbetsmiljörapporter lyfts risker till respektive nämnd. De risker som tagits upp är bland annat sådana som inte har kunnat hanteras fullt ut inom ramen för förvaltningens arbetsmiljöarbete, då de bland annat kräver längre tid att åtgärda. De risker som rapporterats till nämnd avser huvudsakligen arbetsrelaterad utmattning, hot och våld och undermåliga lokaler. Flera förvaltningar har identifierat risker för chefers



arbetsmiljö på grund av hög arbetstakt och belastande administrativa arbetsuppgifter. Åtgärder har planerats för att minska riskerna i samtliga nämnder.

Bland påbörjade arbeten under 2024 för att förbättra arbetsmiljön i Huddinge kommun kan nämnas:

Arbetet med att sänka sjukfrånvaron, med både pro- och reaktiva åtgärder är ständigt pågående i Huddinge kommun. En utredning med att kartlägga orsaker bakom sjukfrånvarotalen och vid behov föreslå åtgärder för att minska sjukfrånvaron är genomförd. I utredningen föreslås åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Dessa åtgärder påbörjas under 2024 och sker genom projekt, processutveckling och åtgärder i löpande verksamheten.

Centraliseringen av HR-avdelningen har genomförts per 1 januari 2024. Centraliseringen syftar till att öka möjligheten att utveckla det strategiska arbetet, möta kompetensutmaningen och öka möjligheten till ett likvärdigt stöd till verksamheterna.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet har uppdaterade checklistor implementerats för att arbeta löpande med chefernas arbetsmiljö. Kartläggning pågår och åtgärder är identifierade. I nästa års arbetsmiljörapport kommer resultatet av åtgärderna att presenteras.

Ett aktivt medarbetarskap är viktigt för att uppnå en kvalitativ verksamhet och en god arbetsmiljö. E-utbildning i aktivt medarbetarskap inklusive material till arbetsplatsträffar är under framtagande.

I ett samarbete mellan HR-avdelningen och trygghet- och säkerhetsavdelningen samordnas och planeras kommunövergripande insatser som ryms inom kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete vilket bland annat omfattar arbete för att motverka våld och hot i arbetet och brottsförebyggande arbete.