Diarienummer: GAN-2026/230

Huddinge

Arbetsmiljörapport gällande 2025 (rapporteras år 2026)

Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden



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 6

Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (Medarbetarundersökningen/B-Engaged och DigiSAM) 6

Inspektioner från Arbetsmiljöverket 7

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering 7

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare 7

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder 7

Utvärdering av föregående års åtgärder

Verksamhetsområde Arbete och försörjning hade inga risker som lyftes till högre nivå under föregående år. Därmed finns inga vidtagna åtgärder kopplade till lyfta risker att utvärdera.

Inom gymnasie-och Vux lyftes bygget av nya Huddingehallen vilket förväntas pågå till 2030. Då det kommer att ske i anslutning till pågående gymnasieverksamhet, Huddingegymnasiet, Sjödalsgymnasiet och Sågbäcksgymnasium finns risk att pågående gymnasieverksamhet påverkas negativt under byggtiden.

Bedömning av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	42
Antal rapporterade tillbud	27
Antal klarmarkerade händelser	22

Arbetet med arbetsskador och tillbud	Ja/Nej
Har rapporteringen fungerat enligt den kommungemensamma rutinen?	Ja
Har anmälda arbetsskador och tillbud samt utredningar och åtgärder av dessa återrapporterats till medarbetarna under året?	Ja

Under 2025 har på förvaltningen totalt 69 inrapporterade arbetsskador och tillbud rapporterats, 27 avser tillbud och 42 arbetsskador. 20 av dessa händelser är klara och övriga är under utredning, uppföljning och registrering. Ett arbete pågår på förvaltningen kring KIA rapportering, hantering och genomgång av inrapporterade händelser och betydelsen av att nå slutsteget samt klarmarkeringen har varit en del på ledarforum för 2026.

Förvaltningen har uppmärksammat att medarbetare emellanåt rapporterar in på fel ställe vilket gör det svårt att vidta åtgärder. Vidare råder brister i anmälningar där det ska anmäla.

Rapporteringen visar att de tillbud och skador som rapporterats är ex. olycksfall, färdolycksfall, hot och våld mot personal från besökare/brukare och i vissa fall även elever. Hot- och våldssituationer utgör fortsatt en arbetsmiljörisk inom delar av verksamheten. Händelserna påverkar medarbetares trygghet och arbetsmiljö och kräver fortsatt förebyggande arbete, tydliga rutiner och stödinsatser.

Rutinerna för incidentrapportering samt för utredning av arbetsskador och tillbud är kända inom hela förvaltningen och cheferna lyfter på APT vikten av att rapportera incidenter i KIA-systemet.

Under 2026 fortsätter dock arbetet med att stärka cheferna i att hantera inrapporterade händelser och nå fler klarmarkeringar i KIA systemet för att säkerställa att åtgärder vidtas, rapporteras och att anmälan når försäkringskassan vid exempelvis arbetsskador/olycksfall i arbetet.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2025-12	R12 2024-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	4,5	5,1	-0,6
Kvinnor	4,5	5,7	-1,2

Män	4,5	4	0,5
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	2	2,1	-0,1
Kvinnor	2	2,1	-0,1
Män	1,8	2,2	-0,4
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	2,5	3	-0,5
Kvinnor	2,5	3,6	-1,1
Män	2,7	1,8	0,9

Den totala sjukfrånvaron för förvaltningen har gått ned med 0,6 procentenheter och ligger R12 för 2025-12 på 4,5 procent. Den stora skillnaden på den totala sjukfrånvaron R12 2025-12 kan ses hos kvinnorna där den minskat med 1,2 procentenhet. Männens sjukfrånvaro R12 2025-12 har istället ökat med 0,5 procentenhet, vilket bidragit till att skillnaderna mellan könen successivt jämnas ut.

Den korta sjukfrånvaron 0-14 dagar R12 2025-12 har minskat på totalen för kvinnor och män. När det gäller den längre sjukfrånvaron ifrån dag 15 kan vi se en minskning på totalen R12 2025-12 med 0,5 procentenheter och för kvinnors sjukfrånvaro en minskning för samma period med 1,1 procentenhet. För män har däremot den längre sjukfrånvaron över dag 15 ökat med 0,9 procentenhet och uppgår till 2,7 procent R12 2025-12. Detta har resulterat i en mer balanserad fördelning mellan könen än tidigare år.

Sjukfrånvaron på förvaltningen beror till stor del på fysiska orsaker även om en liten del även är arbetsrelaterad främst inom yrkeskategorin lärare. Långtidsfrånvaron är till stor del kopplad till individuella hälsotillstånd som gör den svår att prognostisera på gruppnivå.

Det pågår ett aktivt arbete med hälsofrämjande insatser och friskfaktorerna ute i verksamheterna, tidig dialog mellan medarbetare och chef vid upprepad korttidsfrånvaro och förändrat beteende samt rehabiliteringsinsatser för de med långvarig frånvaro. Arbetet har lett till att flera medarbetare kunnat återgå i tjänst, medan rehabiliteringsprocessen i andra fall fortfarande pågår. I stort bedöms arbetet med tidiga insatser och det främjande och förebyggande arbetet med friskfaktorerna ha en positiv effekt på sjukfrånvaron.

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 ?	

Personalomsättningen har minskat ifrån 2024 på 11,2% till 2025 på 9,9% dvs. en minskning med 1,3 procentenheter. Skillnad i antal anställda visar en minskning på 5. En minskning kan ses för både män och kvinnor där kvinnor minskat med 1,5 procentenheter och män med 1 procentenhet.

Personalomsättning inom kommuner brukar generellt ligga på runt 7-10% och kan härledas ur hög konkurrens om arbetskraft, löneläget, chefskap och organisation, demografi och arbetsmarknad och konjunktur. Bedömningen är att förvaltningen har en sund personalomsättning och organisationen har rörelse utan att tappa stabilitet och kontinuitet.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetstid (timmar)	**R12 2025-12**	**R12 2024-12**	**Skillnad**
Mertid/fyllnadstid	381	1123	-742
Övertidstimmar	1243	881	362
Summa	1624	2004	-380

Mertid/ fyllnadstiden har minskat för förvaltningen med 742 timmar däremot har övertidstimmarna ökat med 362 timmar men på totalen ser vi en stor minskning. Inom Gymansie-och VUX verksamhet beror minskningen i mertid delvis på skolornas arbete med att få till jämnare arbetsbelastning vilket bland annat inbegriper aktiviteter som exempelvis öppet hus och externa aktiviteter som gymnasiemässa samt resor och besök.

Samtidigt är det viktigt att följa utvecklingen över tid ur ett arbetsmiljöperspektiv, eftersom återkommande arbete på obekväma tider och ökad övertid kan påverka återhämtning och arbetsbelastning. Förvaltningen behöver därför fortsatt följa upp medarbetarnas arbetsmiljö och säkerställa en hållbar planering av verksamheten.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Förvaltningsamverkan, FSG har ägt rum tio gånger enligt riktlinjerna under året och fackliga, ordförande och representanter ifrån verksamhetsområdena har medverkat. Även lokal samverkan inom Gymnasie-och VUX samt arbete och försörjning har bedrivits under året i enlighet med samverkansavtalet.

Samtliga avdelningar och enheter har genomfört arbetsplatsträffar (APT) enligt samverkansavtalet och medarbetarna har kontinuerligt gjorts delaktiga genom dialog, information och möjlighet att lyfta frågor och synpunkter med stort fokus på arbetsmiljöfrågor. Verksamheterna har även genomfört arbetsmiljöronder via checklistor i DigiSAM och identifierat risker och åtgärder.

Under året har teman för APT bland annat varit, medarbetarundersökningen, friskfaktorer, KIA rapportering och till viss del även personalpolicyn.

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

Det systematiska arbetsmiljöarbetet präglas av återkommande kartläggningar av risker och skyddsronder inom förvaltningen med aktiv medverkan av skydds- och huvudskyddsombud samt fackliga representanter. Som exempel genomfördes under 2025 den organisationsförändring som gav upphov till den nuvarande organisationen, avdelningen för ekonomi - och verksamhetsstöd. Detta föregicks av Risk- och Konsekvensanalys och att den nya organisationen infördes tillfälligt under ett halvår.

Kartläggningarna dokumenteras och identifiera brister hanteras skyndsamt via fastställda åtgärdsplaner och återkopplas till medarbetarna. I kartläggningsarbetet används även medarbetarenkäter, checklistor och fysiska skyddsronder. Inom arbete och försörjning på AME är brandskyddsarbetet på Lunastigen godkänt till 2029 efter extern granskning och utrymningsövningar.

Arbetet med friskfaktorerna är pågående på förvaltningen och under året har cheferna tagit del av material om friskfaktorer på ledarforum och arbetat vidare med detta i workshopform i sina verksamheter och tillsammans med medarbetarna identifierat främjande åtgärder utifrån friskfaktorerna. Inom de enheter som inte hunnit slutföra arbetet kommer implementeringen att fortsätta även under 2026.

Företagshälsovård

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

Företagshälsovården används samlat och medvetet i verksamheterna och nyttjas vid behov av särskild sakkunskap såsom samtalsstöd, stresshantering, arbetsplatsanpassningar samt vaccinationer. Gymnasie- och vuxenutbildningen redovisar för att det finns en etablerad kunskap om hantering och användning av företagshälsovården. Inom Arbete och försörjning har Ekonomiskt bistånd under 2025 använt företagshälsovården förebyggande för arbetsrelaterad stress, medan Arbetsmarknadsenheten ökade nyttjandet i början av 2025 med koppling till omorganisationen 2024.

Aktiva åtgärder

Verksamheterna har, i enlighet med arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen, fortsatt arbetet med åtgärder för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling inom samtliga verksamhetsområden.

Arbetets organisering möjliggör i stor utsträckning individuella anpassningar utifrån medarbetares behov, särskilt kopplat till föräldraskap, hälsotillstånd eller ålder. För vissa yrkeskategorier finns möjlighet till distansarbete, vilket har bidragit till ökad flexibilitet och underlättat balansen mellan arbete och privatliv, exempelvis vid kontakter med förskola, skola och vård. Anpassningar av arbetstid och tjänstgöringsgrad har även genomförts vid behov.

Inom verksamhetsområdet Arbete och försörjning har verksamheterna under året fortsatt arbetet med individuella anpassningar och uppföljningar kopplade till arbetsmiljö och möjligheten att förena arbete med föräldraskap.

Frågor om upplevd diskriminering och möjligheten att förena arbete med föräldraskap följs upp i den årliga medarbetarundersökningen. I årets resultat samt i det efterföljande arbetet med handlingsplaner har inga risker identifierats kopplade till diskriminering eller hinder i möjligheten att kombinera arbete och föräldraskap. Vi kan dock se att på frågan kring bra balans mellan arbete/fritid och familj svarar 69% att de upplever en bra balans. På frågan om medarbetarna känner till vart man ska vända sig vid kränkning/diskriminering svarar 93% att de vet men önskat läge är 100%.

Verksamheterna arbetar aktivt för att säkerställa likvärdiga och rättssäkra rekryteringsprocesser genom användning av kompetensbaserade rekryteringsmetoder. Syftet är att säkerställa rätt kompetens samtidigt som risken för diskriminering minimeras.

Information och dialog kring diskriminering och kränkande särbehandling har genomförts på arbetsplatsträffar (APT), där bland annat informationsfilmer och gällande riktlinjer har behandlats. Chefer har, med stöd av HR, fortsatt uppmuntrats att agera skyndsamt vid misstanke om kränkande särbehandling i enlighet med verksamhetens riktlinjer och rutiner.

Under året har arbetet med att ta fram en gemensam kompetensutvecklingsplan för samtliga medarbetare påbörjats. Planen omfattar bland annat utbildningsinsatser inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF), vilket bedöms bidra till ökad kunskap och förståelse både i arbetet med brukare och i arbetsmiljön generellt. Det fortsatta arbetet kommer även att inkludera områden såsom våld i nära relationer och barnperspektivet.

Vid graviditet har OSA-checklistan genomgåtts tillsammans med berörda medarbetare. Under året har inga särskilda arbetsmiljörisker identifierats i dessa genomgångar. Gemensamma möten har, i möjligaste mån, planerats med hänsyn till både verksamhetens behov och medarbetarnas framförda önskemål kring arbetstider och livssituation.

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

Medarbetarundersökningarna används genomgående som grund för dialog och gemensam prioritering. Resultatet för 2025 har analyserats och jämförelse har gjorts mot tidigare genomfört resultat och hela förvaltningen har gjort en positiv förflyttning på engagemanget och på de tidigare fokusområdena för 2024 som var ökat förtroende, Inkluderande ledarskap samt tydliggöra mål.

Utifrån resultatet för 2025 togs även i år på ledarforum fram tre övergripande fokusområden på förvaltningen där ökat förtroende återkom även detta år som ett av fokusområdena. De två andra fokusområdena var, meningsfulla möten och tid att utföra arbetsuppgifterna. Även detta år har fokusområdena varit med som ett av

temana på ledarforum. Utfallet har presenterats och diskuterats på totalen. Styrkor samt utvecklingsområden har identifierats och tillsammans resulterade det i ovan angivna fokusområden förvaltningen arbetet med 2025/2026.

I verksamheterna har jämförelsen och resultaten lyfts och diskuterats tillsammans med medarbetarna på arbetsplatsträffar. Verksamheterna har planerat för åtgärder tillsammans med arbetslag och personal och åtgärderna har följts upp och dokumenterats löpande under året.

Inom Gymnasie- och vuxenutbildning har resultaten lett till prioriterade mål kring ökad måltydlighet, tydligare ansvars beskrivningar och stärkt tillit till andra kommunala verksamheter. Inom Arbete och försörjning och Ekonomiskt bistånd var det främsta fokusområdet som identifierades att se över och arbeta vidare med arbetsbelastningen. Därefter kom att arbetsroller förtydligats och förenklats, och en arbetsgrupp har fått förstärkning. Arbetet med arbetsbelastningen har gett önskad effekt men omorganisationen till två enheter har förskjutit vissa åtgärder till 2026. På Arbetsmarknadsenheten prioriteras samarbete och gemenskap. Avdelningen för ekonomi- och verksamhetsstöd har inga särredovisade resultat och inga negativa signaler har inkommit.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Under hösten genomförde Arbetsmiljöverket en inspektion av Huddinge kommuns arbete med att förebygga hot och våld inom myndighetsutövning. Inspektionen omfattade flera myndighetsutövande enheter inom kommunen, däribland planeringsenheten ekonomiskt bistånd (försörjningsstödsenheten). Arbetsmiljöverket bedömde att arbetet uppfyller gällande krav och avslutade ärendet utan anmärkningar eller krav på åtgärder. Även inom Gymnasieverksamheten har inspektion av arbetsmiljöverket genomförts kring kemiska risker och ärendet resulterades i att det avslutades utan anmärkning.

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

Samtliga chefer har fått skriftliga vidarefördelningar och har fått tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper. En chef kvarstår men förväntas certifieras 2026.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Två huvudområden framträder. Gymnasie- och vuxenutbildning lyfter risker för negativ påverkan på pågående gymnasieverksamhet vid byggnationen av nya sim-och idrottshallen intill Huddingegymnasiet, Sjödalsgymnasiet och Sågbäcksgymnasium, vilket kräver kontinuerlig bevakning till 2030, samt ett pågående arbete för en samlad lokallösning för Huddinge Vux. Arbete och försörjning rapporterar inga risker på högre nivå.