

2026-05-11

TJÄNSTESKRIVELSE

Dnr: KFKS-2026-00218

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen fatta följande beslut.

Kommunstyrelsen noterar 2025 års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet till protokollet.

Sammanfattning av ärendet

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) har analyserats utifrån chefers och skyddsombuds uppföljning av arbetsmiljöarbetet, analyser av tillbud och olyckor samt utifrån effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet såsom analyser av sjukfrånvaron och medarbetarundersökningens resultat. Uppföljningen har gjorts utifrån den struktur som gäller för arbetsmiljöarbetet enligt föreskrifter från Arbetsmiljöverket som trädde i kraft i januari 2025. I den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet har även de mål som kommunstyrelsen beslutade om våren 2025 följts upp.

Uppföljningen för Nacka kommun totalt visar att arbetsmiljöarbetet drivs som en naturlig del i den dagliga verksamheten.

Effekten av att det drivs ett framgångsrikt systematiskt arbetsmiljöarbete styrks av bättre resultat i medarbetarundersökningen och en lägre sjukfrånvaro än tidigare år. I ärendet presenteras även en fördjupad analys av sjukfrånvaron utifrån nya intervall för att lägga grunden till att arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning drivs såsom förväntas utifrån målet i den nya arbetsmiljö- och hälsopolicyn. Dessutom redovisas en fördjupad analys av korttidssjukfrånvaron.

Ärendet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har följts upp för att undersöka i vilken grad arbetsmiljöarbetet drivs utifrån föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Från 2025-01-01 gäller nya föreskrifter, AFS 2023:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete, och AFS 2023:2, Planering och organisering av systematiskt arbetsmiljöarbete m fl.

I ärendet redovisas chefers och skyddsombuds summering av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) utifrån den enkät eller utredning som genomförs för att följa

upp SAM. På de arbetsplatser som inte har skyddsombud har huvudskyddsombud deltagit i uppföljningen av arbetsmiljöarbetet. Dessutom ingår en analys av de tillbud och olyckor som rapporterats i systemstödet KIA.

Genom denna årliga uppföljning av arbetsmiljöarbetet lägger Nacka kommun grunden till en ny modell för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att även medarbetarnas skattning av arbetsmiljöarbetet i medarbetarundersökningen ingår i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I den nya modellen för uppföljning av arbetsmiljöarbetet ingår även uppföljning av de arbetsmiljömål som kommunstyrelsen beslutade om i arbetsmiljö- och hälsopolicyn våren 2025 samt att sjukfrånvaron följs upp per nya intervall.

Medarbetarundersökningen genomförs för att driva på utvecklingen av kommunstyrelsens fokus för personalprocessen, *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*. Medarbetarundersökningen ger underlag till chefer och skyddsombud för att riskbedöma och undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Medarbetarundersökningen ger underlag för prioritering av åtgärder utifrån resultat och riskbedömningar.

I uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår följande delar:

- Uppföljning av arbetsmiljömål såsom det organisatoriska friskfaktorklimatet och medarbetarnas skattning av arbetsmiljöarbetet.
- Uppföljning av sjukfrånvaron enligt nya intervall för att lägga grunden till att arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning drivs såsom förväntas utifrån målet i den nya arbetsmiljö- och hälsopolicyn - Nacka ska vara Sveriges friskaste kommun.
- Chefers och skyddsombuds uppföljning av arbetsmiljöarbetet.
- En summering av sjukfrånvaron per intervall och analys av den korta sjukfrånvaron.
- Analys av rapporterade tillbud och olyckor.

Uppföljningen har gjorts utifrån den struktur som gäller för arbetsmiljöarbetet enligt de nya föreskrifterna från Arbetsmiljöverket. Innehållet i de nya föreskrifterna är desamma som i de tidigare föreskrifterna. Det är enbart förenklingar som genomförts i de nya föreskrifterna. Mot denna bakgrund har det också varit motiverat att genomföra uppföljningen av arbetsmiljöarbetet enligt den nya förenklade strukturen.

HR-stabens utredning och bedömning

Effekten av arbetsmiljöarbetet i medarbetarundersökningen

Medarbetarundersökningens resultat styrker att det hälsofrämjande systematiska arbetsmiljöarbetet är framgångsrikt. Antalet medarbetare som instämmer i att regelbundna arbetsplatsträffar (APT) är ett aktivt forum för dialog om arbetsförutsättningarna och utveckling av arbetsmiljön har ökat och medarbetarna

instämmer i hög grad i att de är medskapande i arbetsmiljöuppdraget. Även den fokusuppföljningen som genomfördes i april 2025, som en nulägesmätning av den nya arbetsmiljö- och hälsopolicyn och medarbetarpolicyn, styrker goda arbetsförutsättningar.

Uppföljning av arbetsmiljömål

Kommunstyrelsen beslutade våren 2025 om en arbetsmiljö- och hälsopolicy med arbetsmiljömål. I utvecklingsarbetet med att ta fram policyn ingick att använda medarbetarundersökningen som metod för att kunna förankra och följa utvecklingen av de beslutade förhållningssätten och effekten av arbetsmiljöarbetet.

Nedan redovisas utfallet för arbetsmiljömålen utifrån de index som utvecklats i samarbete med fackliga organisationer. Positiv andel svar, dvs andel chefer och medarbetare som besvarat de frågor som följs med 4 eller 5, redovisas. Indexen kommer att följas över tid och analyseras i den årliga medarbetarundersökningen.

	Totalt	Medarbetare	Chefer
HME (HME)	81	81	87
Attraktiv arbetsgivare	67	65	85
Nackas värdegrund	77	76	88
Organisatoriskt friskfaktorklimat	71	70	83
Hälsosam arbetsmiljö	63	63	72
Hållbar arbetsmiljö	81	81	89
Trygg och säker arbetsmiljö	83	82	94
God organisatorisk arbetsmiljö	71	70	83
God social arbetsmiljö	76	75	88
God fysisk arbetsmiljö	52	51	76
God digital arbetsmiljö	63	62	74

I den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljömålen är intentionen att kunna redovisa fler jämförelsetal än de som följs för att följa upp kommunstyrelsens resultatindikatorer.

Ett utvecklingsarbete drivs för att få fler kommuner att följa upp det organisatoriska friskfaktorklimatet genom det friskfaktorindex som Nacka kommun har utvecklat. I det föreslagna friskfaktorindexet följs medarbetares och chefers arbetsförutsättningar upp med utgångspunkt i framför allt det urval av frågor som Suntarbetsliv har föreslagit för uppföljning av friskfaktorarbetet i Sveriges kommuner.

Chefers och skyddsombuds uppföljning av arbetsmiljöarbetet

Med utgångspunkt i Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2023:1 och AFS 2023:2 har chefer och skyddsombud inom enheter i stadshuset och Valfärd skola följt upp 2025 års arbetsmiljöarbete genom reflektioner utifrån en enkät. Chefer och skyddsombud inom

Välfärd samhällsservice har genomfört en årlig utredning.

Följande områden har följts upp i samverkan mellan chef och skyddsombud inom enheter i stadshuset och Välfärd skola:

- Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter för det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2023:1)
- Planering och organisering av arbetsmiljöarbete (AFS 2023:2)
- I vilken omfattning som stödverktyg från Suntarbetsliv används
- Sjukfrånvarons förändring 2025 jämfört med 2024.
- Analys av rapporterade tillbud och olyckor

I samband med upphandling av samarbetspartner för att genomföra kommunens medarbetarundersökning ställdes krav på samarbete kring att genomföra den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom enkät till chefer. Sjukfrånvarostatistik per enhet publicerades i Zonderaportalen som användes som underlag för den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet. Med denna nya arbetsmodell kan 2025 års uppföljning och analys av arbetsmiljöarbetet genomföras mer effektivt.

Den årliga uppföljningen dokumenteras av chef i samverkan med skyddsombud. Den årliga uppföljningen inom varje område diskuteras i samverkansgrupper som även är skyddskommittéer.

Nedan följer en summering av den årliga uppföljningen utifrån enkäten för den årliga uppföljningen.

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter för SAM (AFS 2023:1)

Resultaten visar att arbetsmiljöarbetet totalt sett är väl integrerat i den dagliga verksamheten, att det finns skyddsombud på de flesta arbetsplatser och att arbetsmiljöarbetet i mycket hög grad sker i samverkan med skyddsombud och medarbetare.

Kunskaper, befogenheter och resurser för arbetsmiljöarbetet är på plats och riktlinjer/rutiner för hur arbetsmiljöarbetet ska drivas är i stor utsträckning tydliga, förankrade och fungerande. Ett förbättringsområde är att öka medarbetarnas kunskaper om risker i arbetet och hur de förebyggs.

Fysiska, organisatoriska och sociala skyddsronder genomförs i mycket hög utsträckning och effekterna av de åtgärder som initierats i samband med riskbedömningarna följs upp i hög utsträckning. För de digitala och ergonomiska skyddsronderna finns förbättringspotential.

Nyttjandet av samarbetspartners (företagshälsovården och expertresurs) som stöd med rehabilitering och arbetsanpassning samt i arbetsmiljöarbetet är relativt lågt, framför allt inom Välfärd skola.

Genomförda eller planerade åtgärder

Den nya arbetsmiljöutbildning som lanserades under våren och som fortsätter utvecklas

under hösten har nu ett ännu tydligare fokus på risker och riskbedömning genom bland annat olika skyddsronder samt samarbetspartners möjlighet att stötta i arbetsmiljöarbetet. Möjlighet till fördjupning erbjöds genom kontinuerliga Lärlabb på temat riskbedömning som genomfördes i samverkan med de fackliga organisationerna. Lärlabben är aktiva forum för erfarenhetsutbyte där chefer och skyddsombud från arbetsplatser som erhållit arbetsmiljö- och hälsoutmärkelser delar med sig av hur de driver det systematiska arbetsmiljöarbetet i praktiken.

Planering och organisering av arbetsmiljöarbete (AFS 2023:2)

Kunskap om hur vi förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling är hög.

Arbetsplatserna har väl fungerande rutiner för att ta reda på och hantera om någon medarbetare är i behov av tillfällig arbetsanpassning.

Chefer och arbetsledare har i hög grad tillräckliga kunskaper om krisstöd. Ett förbättringsområde är att öka andelen arbetsplatser som instämmer i att det finns tillräckligt många personer som kan ge första hjälpen.

Arbetet är i hög grad ordnat så att risken för våld eller hot om våld förebyggs så långt som möjligt. Medarbetarna har tillgång till stöd och handledning. Säkerhetsrutiner är i hög grad införda på arbetsplatser där det är aktuellt. En hög andel av cheferna och skyddsombuden rapporterar att arbetsplatsen är utformad och utrustad så att risken för våld eller hot om våld så långt det är möjligt förebyggs.

Rapportering och utredning av ohälsa eller olycksfall och allvarliga tillbud hanteras väl, framför allt inom Valfärd skola. Orsaker till tillbud och olyckor utreds i mycket hög grad och åtgärder har vidtagits för att förebygga att tillbud och olyckor inträffar.

Förbättringsområde för enheter i stadshuset är att rapportera händelser i KIA, systemstödet för tillbud och olyckor.

Genomförda eller planerade åtgärder

I den nya arbetsmiljö- och hälsopolicyn som kommunstyrelsen beslutade om i april 2025 slås fast att ”Vi är medvetna om vilka risker som finns i vårt arbete och åtgärder arbetsmiljörisiker i tidigt skede. Vi ordnar arbetet så att risken för hot och våld förebyggs så långt som möjligt.” Dessa beslutade förhållningssätt är centrala för en trygg och säker arbetsmiljö. I höstens medarbetarundersökning följdes området upp genom nya frågor för att säkerställa genomslag för den beslutade arbetsmiljö- och hälsopolicyn.

I den nya arbetsmiljöutbildningen ingår ett moment kring systemstödet KIA. Framöver planeras även kommungemensamma utbildningstillfällen för att stärka chefers och skyddsombuds kompetens om KIA-systemet. Nacka kommun är även en av initiativtagarna till att Afa försäkring genomför riktade seminarier till HR och systemförvaltare av KIA för att driva på utvecklingen av ett än bättre och mer effektivt systemstöd.

Verktyg från Suntarbetsliv

I uppföljningen av arbetsmiljöarbetet följdes upp i vilken omfattning som arbetsplatserna

använder verktyg från Suntarbetsliv som stöd i det hälsofrämjande systematiska arbetsmiljöarbetet. De allra flesta arbetsplatser har använt ett eller flera av Suntarbetslivs verktyg för att få stöd i att driva det hälsofrämjande systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet. De mest använda verktygen handlar om stöd för att arbeta med organisatoriska friskfaktor, stress, återhämtning och skyddsronder/checklistor.

Genomförda eller planerade åtgärder

Fortsatt marknadsföring av Suntarbetslivs verktyg via de chefer och skyddsombud som använder verktygen.

Avslutande reflektionsfrågor

Arbetsplatserna har i mycket hög grad genomfört hälsofrämjande insatser under året, vilket styrker Nacka kommuns hälsofrämjande kultur som lyfts fram i den nya medarbetarpolicyn och i arbetsmiljö- och hälsopolicyn. Policyerna beskriver förhållningssätt som stärker den värdeskapande, tillitsbaserade och hälsofrämjande kultur samt det hälsofrämjande systematiska arbetsmiljöarbetet.

I uppföljningen av arbetsmiljöarbetet ombads chefer och skyddsombud att notera de hälsofrämjande insatser som genomförts under året samt reflektera över de effekter som uppnåtts under året.

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet har ett brett och återkommande arbete bedrivits med fokus på hälsofrämjande och förebyggande insatser.

Verksamheterna har erbjudit och uppmuntrat till fysisk aktivitet genom bland annat friskvårdsbidrag, friskvårdstimme samt gemensamma tränings- och rörelseaktiviteter. Därutöver har insatser genomförts för att stärka återhämtning, trivsel och psykosocial arbetsmiljö, exempelvis genom mindfulness- och reflektionstillfällen, gemensamma planeringsdagar, föreläsningar inom stress, ergonomi och återhämtning samt sociala aktiviteter som bidrar till gemenskap och samverkanskultur. Arbetet har även omfattat strukturerade insatser kopplade till friskfaktorer, förbättrade rutiner och dialog i APT, vilket tillsammans bedöms bidra till en hållbar arbetsmiljö och ökat välbefinnande hos medarbetarna.

Chefer och skyddsombud uttrycker att verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete har lett till en bättre arbetsmiljö.

Effekter av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Den årliga uppföljningen visar att chefer och skyddsombud anser att det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) har haft överlag positiva effekter på arbetsmiljön. Arbetet enligt SAM-hjulet (att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp) har bidragit till ökad struktur, tydligare ansvarsfördelning och en mer kontinuerlig dialog om arbetsmiljöfrågor. Medarbetarna uppger en ökad medvetenhet om det gemensamma ansvaret för arbetsmiljön, vilket har skapat bättre förutsättningar för att tidigt identifiera risker och vidta åtgärder. Resultat från medarbetarundersökningar, minskad

korttidssjukfrånvaro samt förbättrade friskfaktorindex indikerar sammantaget en stärkt arbetsmiljö, samtidigt som fortsatt utvecklingsarbete identifierats inom vissa områden.

Följande effekter och utvecklingsområden har identifierats:

- **Förbättrat samtalsklimat och samverkan**
Ökad öppenhet och dialog i arbetsgrupper och på APT, med högt i tak och större trygghet att lyfta arbetsmiljöfrågor.
- **Stärkt social arbetsmiljö och trivsel**
Förbättrad gemenskap, teambuilding-insatser och sociala aktiviteter har bidragit till ökad trivsel och tillit mellan medarbetare och avdelningar/enheter.
- **Ökad struktur och systematik i arbetsmiljöarbetet**
Tydligare årshjul för SAM och APT, regelbundna avstämningar, uppföljningar samt genomförda riskanalyser och handlingsplaner.
- **Tidigare identifiering och hantering av risker**
Tätare dialog och ökad medvetenhet har möjliggjort tidig upptäckt av belastning, organisatoriska risker och behov av stöd.
- **Förbättringar i den fysiska arbetsmiljön**
Upprustning av lokaler, sanering, ergonomiska åtgärder samt utvecklade arbets- och lärmiljöer har ökat trivseln.
- **Positiva indikatorer i uppföljningar**
Stabila eller förbättrade resultat i medarbetarundersökningen och minskad korttidssjukfrånvaro i många verksamheter.
- **Identifierade fortsatta utvecklingsområden**
Behov kvarstår av fortsatt arbete med ergonomi, belastning, förändringshantering samt ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Sammanfattningsvis bedöms det systematiska arbetsmiljöarbetet vara väl förankrat i verksamheten och ha bidragit till en förbättrad arbetsmiljö ur såväl organisatoriskt och socialt som fysiskt perspektiv. Arbetet präglas av kontinuitet, delaktighet och tidig hantering av risker, vilket skapar goda förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö över tid. Samtidigt konstateras att arbetsmiljöarbetet är en pågående process som behöver fortsätta utvecklas och anpassas utifrån verksamheternas förändringar och identifierade behov, i syfte att ytterligare stärka medarbetares hälsa, trivsel och arbetsförutsättningar.

Välfärd samhällsservice årliga utredning

Inom Välfärd samhällsservice finns ett väl utvecklat arbete med att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Varje år genomför chefer och skyddsombud en årlig utredning med fokus på de arbetsmiljörisiker varje arbetsplats identifierar.

Det pågår ett fungerande arbete med fysiska skyddsronder och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön följs upp genom medarbetarundersökningen, främst genom frågor

kopplade till det organisatoriska friskfaktorklimatet. Inga digitala arbetsmiljörisiker rapporterades.

Ett utvecklingsområde är konflikthantering och kränkande särbehandling. Utvecklingsinsats är initierad och genomförs våren 2026.

Genomförda eller planerade åtgärder

Fortsätta stärka chefers kompetens kring de beslutade förhållningssätten i medarbetarpolicyn och genom att fortsätta arbeta med friskfaktorerna kunna mäta och följa det organisatoriska friskfaktorklimatet.

Sjukfrånvaron fortsätter att minska

Det systematiska hälsofrämjande arbetet har positiva effekter, såsom lägre sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron har fortsatt minska och för helåret 2025 uppgår den till den lägsta nivån sedan 2014.

Den totala sjukfrånvaron uppgår för 2025 till 5,54 procent, vilket är en minskning med 0,28 procentenheter jämfört med 2024. Årets nivå är den lägsta sedan 2014. (2024: 5,82 procent, 2023: 6,22 procent, 2022: 6,85 procent, 2021: 6,52 procent, 2020: 7,64 procent, 2019: 5,94 procent, 2018: 5,97 procent.)

Sjukfrånvaron har fortsatt att minska för kvinnliga medarbetare. För kvinnor uppgår sjukfrånvaron till 6,04 procent, en minskning med 0,64 procentenheter jämfört med föregående år (2024: 6,68 procent; 2023: 6,92 procent). För män uppgår sjukfrånvaron till 4,17 procent, vilket motsvarar en ökning med 0,2 procentenheter jämfört med 2024 (3,97 procent; 2023: 4,35 procent).

Sjukfrånvaron har även minskat för tredje året i rad för medarbetare som är 50 år eller äldre samt för medarbetare i åldersgruppen 30–49 år. Den största minskningen återfinns i gruppen 50 år eller äldre, där sjukfrånvaron har minskat med 0,66 procentenheter. I åldersgruppen 30–49 år minskar sjukfrånvaron med 0,14 procentenheter. För medarbetare under 30 år har sjukfrånvaron däremot ökat med 0,43 procentenheter jämfört med föregående år.

Sjukfrånvaron bland medarbetare i åldersgruppen 30–49 år uppgår till 4,91 procent, vilket även i år är den lägsta nivån i jämförelse med övriga ålderskategorier. Övriga grupper ligger drygt en procentenhet högre.

Nedan visas sjukfrånvaron per dag i nya intervall. Syftet är att lägga grunden till att arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning drivs såsom förväntas utifrån målet i den nya arbetsmiljö- och hälsopolicyn.

	Sjuk % dag 1–14	Sjuk % dag 15–59	Sjuk % dag 60–90	Sjuk % dag 91-	Total %
Total sjukfrånvaro	3,07%	0,75%	0,22%	1,51%	5,54%
Kvinnor	3,22%	0,83%	0,23%	1,77%	6,04%
Män	2,67%	0,53%	0,17%	0,79%	4,17%

Ett utvecklingsarbete är initierat för att få fler kommuner att följa sjukfrånvaron enligt dessa intervall och även för yrkesgrupper, chefer, medarbetare samt ålderskategorier. En jämförelse kommer att presenteras i samband med 2026 års uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Det utvecklingsarbete som är initierat för att minska skillnaden i sjukfrånvaro mellan könen kommer att redovisas i 2026 års uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

Enligt Nyckeltalsinstitutets jämförelse med ett 40-tal kommuner över hela landet så ligger Nacka kommun i topp vad gäller låg korttidssjukfrånvaro, hög nivå på frisktal och låg rehabrisk. Korttidssjukfrånvaron (dag 1-14) har minskat till 3,1 procent, vilket är betydligt lägre än jämförelsekommunernas snitt på 4,2 procent. Frisktalet (högst 6 sjukdagar vid max 3 tillfällen/år) ligger på 77 procent för Nacka och benchtalet är 48 procent. Rehabrisken (andel anställda med minst 6 sjuktillfällen/år) är för Nacka 10 procent, benchtalet är 14 procent.

Analys av korttidssjukfrånvaron

I den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår en analys av korttidssjukfrånvaro. Analyserna är en del i uppföljning av kommunstyrelsens fokus, att Nacka ska vara en arbetsgivare med kompetenta, motiverad, stolta och *friska medarbetare*.

Korttidssjukfrånvaron

Sjukfrånvaro från dag 1–14 i relation till totalt arbetade timmar.

Korttidssjukfrånvaron har minskat inom samtliga områden. Den totala *korttidssjukfrånvaron* har minskat något och uppgår till 3,07 procent (2024: 3,13 procent).

Korttidssjukfrånvaron dag 1–14 har minskat inom samtliga områden

- Störst minskning av korttidssjukfrånvaron finns inom Valfärd Samhällsservice där korttidssjukfrånvaron minskat med 0,38 procentenheter till 3,45 procent (2024: 3,83 procent).
- Enheter har minskat korttidssjukfrånvaron med 0,09 procentenhet till 1,86 procent (2024: 1,95 procent).
- Valfärd Skola har minskat korttidssjukfrånvaron med 0,01 procentenhet till 3,44 procent (2024: 3,45 procent).

Chefers och skyddsombuds analys av sjukfrånvaron

Chefer och skyddsombud uppmanades att reflektera över eventuell förändring i sjukfrånvaron 2025 jämfört med 2024 samt att notera de åtgärder som genomförts under året. Reflektionen görs i syfte att driva på arbetet med åtgärder samt att möjliggöra lärande mellan arbetsplatser.

Den samlade analysen visar att förändringar i både total och kort sjukfrånvaro påverkas av en kombination av organisatoriska faktorer, arbetsmiljöarbete och medarbetarnas personliga förutsättningar. Utfallet varierar mellan verksamheter, men gemensamma mönster kan samtidigt identifieras i chefernas och skyddsombuden bedömningar.

Faktorer som har bidragit till sänkt eller stabil sjukfrånvaro (total och/eller kort):

- Ett tydligt och systematiskt arbetsmiljöarbete med regelbunden uppföljning av frånvaro.
- Arbete med friskfaktorer och organisatorisk struktur.
- Tidig dialog och närvarande ledarskap, inklusive omtankessamtal vid upprepad korttidsfrånvaro.
- Förbättrad social arbetsmiljö, ökad trivsel och bättre samverkan i arbetsgrupperna.
- Förbättringar i den fysiska arbetsmiljön
- Avslutade långtidssjukskrivningar och stabilare bemanning.

Faktorer som har bidragit till höjd sjukfrånvaro (total och/eller kort):

- Ökad arbetsbelastning och upplevd press, ofta i samband med organisatoriska förändringar eller omställningar.
- Smittspridning, särskilt i verksamheter med många småbarnsföräldrar, vilket främst påverkat korttidssjukfrånvaron.
- Enskilda individärenden såsom graviditet, stress, privata skäl eller pågående rehabilitering, har stort genomslag i mindre arbetsgrupper.
- Oförändrat höga nivåer i vissa verksamheter, där behov av fortsatt riktade insatser identifierats.

Sammantaget visar analysen att verksamheter som arbetar konsekvent och strukturerat med arbetsmiljö, dialog och uppföljning har bättre förutsättningar att minska eller stabilisera både total och kort sjukfrånvaro. Samtidigt behöver statistiken tolkas med hänsyn till verksamheternas olika förutsättningar, pågående förändringar och individrelaterade faktorer.

Genomförda eller planerade åtgärder

En kommungemensam utbildning för att ytterligare stärka chefers kunskap och kompetens inom rehabiliteringsprocessen har genomförts under vår och höst.

Arbete drivs för att med nya grepp driva på utvecklingen av lägre sjukfrånvaro. Zonderas portal kommer att användas för att publicera sjukfrånvaron per enhet tertialvis. Syftet är att inspirera chefer och skyddsombud att jämföra sjukfrånvarons förändring kontinuerligt som en än mer naturlig och viktig del i det hälsofrämjande systematiska arbetsmiljöarbetet.

Analys av rapporterade tillbud och olyckor

Den vanligaste typen av anmälningar gäller tillbud och olycksfall. De vanligaste skadeorsakerna är liksom tidigare år hot och våld, fall i samma nivå (halka, snubbla) samt skada mot person.

Statistiken nedan inkluderar händelser för både medarbetare och elever. Under 2025 införde Valfärd skola en separat modul för elevärenden, vilket innebär att statistik kommer att bli mer relevant framöver då den enbart kommer att visa händelser som berör medarbetare.

Under 2025 anmäldes totalt 925 händelser (2024: 1 157 anmälningar. 2023: 1 049 anmälningar. 2022: 1 237 anmälningar). Flest anmälningar gjordes inom Valfärd skola med 578 händelser (2024: 811 anmälningar. 2023: 761 anmälningar. 2022: 949 anmälningar). Minskningen beror framför allt på att elevärenden under största delen av året registrerats i den separata modulen. Inom Valfärd samhällsservice anmäldes 243 händelser, vilket är något fler än föregående år (2024: 230 anmälningar. 2023: 204 anmälningar. 2022: 209 anmälningar). Inom enheter i stadshuset gjordes 111 anmälningar, en minskning jämfört med tidigare år (2024: 129 anmälningar. 2023: 79 anmälningar. 2022: 80 anmälningar).

Hantering av arbetsskadeanmälningar i verktyget för systematiskt arbetsmiljöarbete

Alla arbetsskadeanmälningar (olycksfall i arbetet, färdolycksfall, arbetssjukdom och smitta i arbetet) som anmäls i verktyget för systematiskt arbetsmiljöarbete (IA- systemet) ska skickas vidare till Försäkringskassan. Under hösten 2025 uppdagades att samtliga arbetsskadeanmälningar inte vidarebefordrats till Försäkringskassan. Mot denna bakgrund lyftes området in i internkontrollplanen för kommunstyrelsen med målet att 100 % av anmälningarna ska skickas vidare till Försäkringskassan. Ett gediget utvecklingsarbete är initierat för att åtgärda bristen vilket framgår av ärendet.

Arbetsskadeanmälningar kan i nuläget avslutas i IA- systemet utan att obligatorisk anmälan gjorts till Försäkringskassan och/eller Arbetsmiljöverket. Brister i hanteringen medför, förutom ökad risk för arbetsskador och sjukfrånvaro, att påföljden kan bli böter för chef som inte följt rutinen.

Kontakt har tagits med Afa försäkring för att initiera att systemstödet IA innehåller ett obligatoriskt processtöd som säkerställer att IA-systemet inte tillåter att

arbets-skadeärenden avslutas utan att obligatorisk anmälan till Försäkringskassan och/eller Arbetsmiljöverket gjorts. Förbättrade rutiner för uppföljning av arbets-skadeanmälningar implementeras. Budskapet till chefer upprepas kontinuerligt att 100 procent av arbets-skadeanmälningarna skall vara korrekt rapporterade varje år. I den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet finns kontrollfråga om samtliga arbets-skadeanmälningar rapporterats till Försäkringskassan och/eller Arbetsmiljöverket. Chefer och skyddsombud rapporterade att de skickat vidare 95 procent av arbets-skadeanmälningarna.

Ekonomiska konsekvenser

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet medför inga direkta ekonomiska konsekvenser. Ett effektivt arbetsmiljöarbete är centralt för en välfungerande verksamhet med välmående medarbetare. När detta arbete brister medför det i ökade kostnader för sjukfrånvaro, rehabilitering och rekrytering, samt försämrad verksamhetskvalitet.

Konsekvenser för barn

Arbetsplatser som präglas av ett proaktivt systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete skapar en stabil grund för ett starkt medarbetarengagemang. Det gynnar både barn och unga som direkt påverkas av kommunens verksamheter och de som är barn till kommunens medarbetare. Engagerade medarbetare bidrar även till att inspirera barn och unga att välja utbildningar som leder till framtida välfärdsjobb, vilket är en viktig förutsättning för den strategiska kompetensförsörjningen.

Konsekvenser för klimat och miljö

Den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet samt de genomförda eller planerade åtgärderna bedöms inte föranleda några negativa konsekvenser för klimat och miljö.

Handlingar i ärendet

Tjänsteskrivelse daterad den 11 maj 2026.

Elisabeth Carle
HR-direktör
Stadsledningskontoret

Ulrica Cederström
Organisationspsykolog
HR-staben

Beslutet ska skickas till:

-