



PERSONALBOKSLUT 2024

*Bilaga till
årsredovisning 2024*



Piteå kommun

Innehållsförteckning

Läsanvisning.....	3
Attraktiv arbetsgivare	4
Jämställda arbetsplatser	6
Hälsöfrämjande arbetsplats	8

Bilagor

Bilaga 1: Årlig uppföljning av Piteå kommuns systematiska arbetsmiljöarbete 2024

Läsanvisning

Personalboks slutet en fördjupning av årsredovisningen och en uppföljning av personalmålet. Personalboks slutet redovisar:

1. Övergripande analys för Piteå kommun, sammanställd HR-avdelningen
2. Analys av kommunens förvaltningar, sammanställda av HR-avdelningen
3. Analys av bolagskoncernen, redovisas i särskild ordning då det inte finns någon övergripande sammanhållande HR-avdelningen för detta.

I tillägg bifogas rapporten för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultatet delges till kommunfullmäktige och kommunstyrelsen för uppföljning av hur arbetsmiljöarbetet har bedrivits och om det finns behov av förbättringsåtgärder.

Attraktiv arbetsgivare

Kompetensförsörjningen utgör fortfarande en av Piteå kommuns största utmaningar, särskilt med tanke på den låga arbetslösheten och det begränsade antalet arbetskraft. Den demografiska utvecklingen som kommunen står inför, tillsammans med prognoser för de kommande tio åren, kräver omfattande insatser för att möta behoven. SKR har tagit fram nio strategier för att hantera kompetensförsörjningen inom välfärden. Fokus ligger på att utveckla nya lösningar och arbetssätt, där en viktig del är att behålla befintlig personal snarare än enbart fokusera på rekrytering.

Piteå kommun

De nio strategierna är utgångspunkten för Piteå kommuns arbete med kompetensförsörjning. Strategierna integreras med ARIUBA-processen i syfte att säkerställa ett strategiskt och långsiktigt arbetssätt i alla delar av "medarbetarresan". En kommunövergripande arbetsgrupp med representanter från samtliga förvaltningsledningar har etablerats för att säkerställa att arbetet med kompetensförsörjning genomförs strukturerat och strategiskt i enlighet med riktlinjen för kompetensförsörjning.

För att möta de utmaningar som kompetensförsörjningen innebär har Piteå kommuns personalavdelning genomfört en omfattande transformation och blivit en HR-avdelning. Syftet med omställningen har varit att förändra perspektivet från en traditionell stödfunktion med fokus på personaladministration till att bli en strategisk partner som aktivt bidrar till att lösa kommunens kompetensförsörjningsbehov. HR-avdelningen har nu ett bredare uppdrag, där fokus ligger på att stärka och stötta cheferna i alla delar av arbetsgivarrollen för att säkerställa en hållbar och effektiv arbetskraft.

Attrahera och Rekrytera: För att möta kompetensförsörjningens utmaningar har Piteå kommun aktivt deltagit på mässor och arbetsmarknadsdagar, särskilt riktade mot studenter. Tillsammans med andra stora aktörer i Piteå har kommunen också anordnat egna evenemang för att attrahera hemvändare, vilket har visat sig vara framgångsrikt. Samarbetet med Skellefteå kommun och initiativ som "PS. Saknar dig" har även bidragit till viktiga nätverksmöjligheter. Genom att erbjuda prao, praktik, examensarbete och insatser för arbetslösa skapas ytterligare intresse för kommunen som arbetsgivare.

Under 2024 har HR i Piteå kommun infört ett nytt arbetssätt där chefer har fått ökat ansvar för att själva äga och genomföra sina rekryteringsprocesser. Implementeringen har mötts av olika synpunkter, men arbetssättet börjar nu etablera sig, och cheferna utvecklar sin kompetens inom området. HR behåller dock ett rekryteringsteam som fortsatt stöttar cheferna i deras arbete, HR-partners erbjuder särskilt stöd vid chefsrekryteringar för att säkerställa kvalitet och kontinuitet i processen.

Antal rekryteringar har minskat med 20 % i förhållande till 2023 samtidigt som det totala antalet sökande kandidater har ökat med 10 %. En märkbar förändring är att avbrutna eller inställda rekryteringar har ökat med 14 %, vilket har resulterat i att 53 vakanser inte har kunnat tillsättas. Fördelningen av anställningar per kön visar en liten förändring. Andelen kvinnor minskade från 68 % till 66 %, andelen män från 25 % till 23 %, medan andelen med ej angivet kön ökade från 7 % till 11 %.

Chefsrekryteringar har ökat från 40 till 60. Antalet tillsatta tjänster har minskat i förhållande till förra året, med totalt 40 chefer anställda av 60 utannonserade tjänster. Detta står i kontrast till 2023, då 41 chefer anställdes av 40 utannonserade tjänster och inga vakanser förblev otillsatta.

Introduktion och Utveckling: Introduktionen för nya medarbetare är en viktig del för att säkerställa en smidig start och förståelse för rollen. Kommunen erbjuder både digitala och fysiska introduktioner, där nyanställda får träffa kommunens ledande tjänstepersoner och kommunalråd för att samtala om förväntningar och arbetsgivarrollen. Totalt har tre frukostträffar genomförts med cirka 60 deltagare. För nya chefer arrangeras årligen introduktioner som omfattar chefs ansvar för verksamhet, ekonomi och personal, numer även med särskilt fokus på säkerhet och krisberedskap.

En kulturförflyttning mot ett mer Tillitsbaserat arbetssätt pågår, där arbetsgivaren fokuserar på att nyttja medarbetarnas kompetens och skapa handlingsutrymme. Ytterligare ett projekt för att skapa Tillit i verkligheten har genomförts med 5 chefer och deras medarbetare (ca 100 st). Genom projektet har man identifierat förutsättningar för att bygga en kultur präglad av tillit, där kunskap, intresse och öppen kommunikation är centrala.

Den kommunövergripande arbetsgruppen för kompetensförsörjning har under året bedrivit ett strukturerat arbete med att identifiera och prioritera projekt som möjliggör effektivt nyttjande av de medel som kommunen har tillgång till via Omställningsfonden. Omställningsfonden syftar till att stötta arbetsgivare och anställda vid omställning med kompetenshöjande insatser och finansieras genom avgifter från arbetsgivare inom sektorn. Exempel på insatser som är genomförda inom fonden är att ekonomer fått vidareutbildning, vårdbiträden har validerats till undersköterskor, lärare som utökat sin behörighet osv.

Behålla: Att behålla kompetenta medarbetare är lika viktigt som att attrahera nya. Systematiskt arbetsmiljöarbete, hälsosatsningar, lönepolitik och goda förutsättningar för chefer är alla avgörande för ett hållbart arbetsliv.

Arbetsgivarvarumärke

I syfte att stärka den interna stoltheten har konceptet "I was here" använts för att marknadsföra de många yrkesroller som finns inom kommunen, med fokus på den positiva samhällsnyttan som medarbetarna bidrar med. Kommunikationsavdelningen har i samarbete med HR tagit fram ytterligare ett koncept för att stärka kommunens arbetsgivarvarumärke externt. Genom en tydlig och kreativ strategi är ambitionen att öka kommunens synlighet, väcka intresse och positionera kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Detta har resulterat i framtagandet av begreppet "Eljest", som i kommunikationen lyfter fram vår unika identitet och de värden som kännetecknar kommunen.

Friskvårdsbidrag

Inför 2024 gjordes en satsning för att öka friskvårdsbidraget, Månadsanställda medarbetare med mer än 3 månaders anställning har kunnat välja mellan friskvårdsbidrag om 3000 kr/år alternativt 1000 kr/år tillsammans med en friskvårdstimme. Tidanställda och månadsanställdamed mindre än 3 månaders anställning kan få 1500 kr. Av de medarbetare som uppfyller kriterierna för att göra friskvårdsvalet har 1927 valt det högre bidraget om 3000 kr medan 817 personer har valt möjlighet till friskvårdstimme och 1000 kr i friskvårdsbidrag.

Förmåner

För att tydliggöra och underlätta för våra medarbetare att ta del av de förmåner som erbjuds har Piteå kommun implementerat en förmånsportal. Portalen bidrar till att göra förmånerna mer synliga och tillgängliga, vilket stärker vårt erbjudande som arbetsgivare och bidrar till ökad trivsel och engagemang bland kommunens medarbetare. Förmånsportalen erbjuder även digital pensionsrådgivning genom en personlig och digital tjänst som ger medarbetarna möjlighet att få skräddarsydd rådgivning om sin pension, baserat på deras individuella situation. Den digitala rådgivningen är tillgänglig när det passar medarbetaren och bidrar till en mer flexibel och tillgänglig pensionsplanering, vilket ger ett mervärde både för medarbetarna och för kommunen som arbetsgivare.

Piteå kommun har under många år erbjudit extra semesterdagar istället för semesterersättning, med syftet att främja medarbetarnas återhämtning och hälsa samt bidra till att kommunen blir en mer attraktiv arbetsgivare för både nuvarande och framtida medarbetare. Cirka 20 % av kommunens medarbetare har valt att semesterväxla, med en fördelning som är ungefär lika mellan kvinnor och män. Semesterväxling är möjligt där verksamhetens förutsättningar tillåter, vilket innebär att det finns vissa begränsningar i verksamheter där vikarier krävs vid frånvaro.

Vidare erbjuds medarbetare att växla en del av lönen till pension. Då detta endast är förmånligt för de som tjänar över 8,07 inkomstbasbelopp är det 55 personer som valt detta, en ökning med 15 % i förhållande till föregående år. De flesta arbetar inom kommunledningsförvaltningen.

Ett särskilt lönetillägg på 3500 kr infördes för medarbetare som fortsätter att arbeta efter 67 års ålder. Syftet är att behålla kompetens och erfarenhet i organisationen. Totalt har 120 personer fått tillägget, de flesta arbetar inom utbildningsförvaltningen.

Jämställda arbetsplatser

Att vara en jämställd arbetsgivare är en självklarhet för en hållbar och framgångsrik organisation. Genom att behandla alla medarbetare rättvist och erbjuda lika möjligheter oavsett kön, bakgrund eller andra individuella faktorer, skapas en inkluderande arbetsmiljö där alla kan bidra med sin fulla potential. Jämställdhet stärker både medarbetarnas engagemang och organisationens konkurrenskraft, samtidigt som det är en viktig del i att ta samhällsansvar och främja långsiktig utveckling.

Piteå kommun

Antalet medarbetare minskar något och uppgår till 4 036 personer vid utgången av 2024. Av dessa utgörs 79 % av kvinnor och 21 % av män, vilket speglar den generella könsstrukturen inom kommunala verksamheter. Andelen män har visat en marginell ökning, men könsfördelningen är fortsatt en utmaning att påverka, då den i stor utsträckning styrs av etablerade mönster inom både verksamheter och yrkesval. Socialtjänsten utgör kommunens största förvaltning med 42 % av medarbetarna, medan 37 % arbetar inom utbildningsförvaltningen.

Lönekartläggningen visar att av kommunens totalt 92 yrkesgrupper är 30 % enkönade vilket är oförändrat sen 2023. Av dem är 25 % kvinnligt enkönade. Totalt är 80 % av yrkesgrupperna kvinnodominerade (dvs. fler än 60 % kvinnor), vilket är något fler än 2023. Detta beror bland annat på att kommunens verksamheter i majoritet består av traditionellt kvinnligt dominerade verksamheter som vård och omsorg samt skola.

Medelåldern på 46 år och att 44 % av medarbetarna är över 50 år indikerar att kommunen står inför utmaningar med en åldrande arbetsstyrka, det finns en risk att stora pensionsavgångar är att vänta inom en snar framtid. Skillnaden i ålder mellan män och kvinnor, även om den är liten, kan reflektera olika mönster i karriärutveckling eller anställningsförhållanden mellan könen. Könsfördelningen inom kommunen följer traditionella mönster där kvinnorna dominerar inom vård, skola och omsorg medan männen är fler inom IT, fastighet och teknik. Med en stor andel äldre anställda är det viktigt att kommunen arbetar för att hantera åldersrelaterade utmaningar. Det kan inkludera flexibla arbetstider, möjligheter till gradvis pensionering eller åtgärder för att främja hälsa och arbetsförmåga hos äldre medarbetare.

Heltidsarbete

I Piteå kommun ska heltidsanställningar vara en norm, då detta är en central förutsättning för att säkerställa ekonomisk trygghet och bidra till jämställda arbetsplatser. För närvarande har cirka 91 % av kommunens medarbetare en heltidsanställning, med en något högre andel män än kvinnor.

Socialtjänsten är den förvaltning där andelen heltidsanställningar är lägst. Detta kan dels förklaras av att verksamheten är traditionellt kvinnodominerad, dels av att anställningsgraden inom personlig assistans i hög grad påverkas av beslut från Försäkringskassan. Inom Fastighets- och serviceförvaltningen är skillnaden mellan mäns och kvinnors anställningsgrad störst. Detta beror huvudsakligen på måltidsservice, där deltidsanställningar är vanligare på grund av verksamhetens specifika behov och förutsättningar, som gör det svårt att erbjuda heltidsanställningar.

Chefsstruktur

Chefer behöver förutsättningar för att kunna vara chef och utöva ledarskap, därför finns ett riktvärde för antal underställda i riktlinjen för personalpolitik. I genomsnitt har chefer i Piteå kommun 18,6 medarbetare per chef, vilket är i linje med förra året. Ett bra resultat på totalen men det finns stora skillnader mellan de olika förvaltningarna. Utbildningsförvaltningen är den förvaltning med flest medarbetare per chef och kommunledningsförvaltningen, samhällsbyggnad och kultur, park, fritid har minst antal medarbetare per chef.

Löner och lönebildning i Piteå kommun

Piteå kommuns lönebildning baseras på centrala avtal. Lönesättning sker utan påverkan av faktorer som etnicitet, religion, kön, ålder, funktionsvariation, sexuell läggning, könsidentitet eller anställningsform. Kommunen strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare genom att skapa goda förutsättningar för medarbetarnas prestation och utveckling.

Lön ses som ett verktyg för att styra och utveckla verksamheten. Individuell lönesättning tillämpas, där löner sätts utifrån arbetsinsats och resultat i enlighet med tydliga lönekriterier. Detta ger medarbetarna möjlighet att påverka sin lön.

Löneöversyn 2024

Löneöversynen för 2024 genomfördes enligt avtal den 1 april för alla fackförbund, med undantag för Vårdförbundet som befann sig i avtalsrörelse. Efter överenskommelse den 28 juni 2024 slutfördes även deras löneöversyn med en garanterad löneökning på 3,05 %. Övriga fackförbund hade en garanterad nivå på 3,3 %, förutom Akademikeralliansen som har ett nivåöst avtal. Retroaktiva utbetalningar gjordes för att kompensera förseningarna. Särskilda lönesatningar gjordes för vissa yrkesgrupper, bland annat måltidspersonal, socialsekreterare, ekonomer och fysiska planerare.

Enligt Diskrimineringslagen genomför kommunen årligen lönekartläggningar för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader förekommer mellan kvinnor och män. Kartläggningen för 2024 visade att kvinnors medellön

motsvarar 96,9 % av männens, en förbättring jämfört med föregående år. Medellönen för alla månadsanställda var 34 955 kr. Kvinnors medellön är 34 721 kr och männens 35 820 kr. Analyser visar att eventuella löneskillnader inom lika arbeten främst kan kopplas till faktorer som arbetsmarknad och erfarenhet, inte kön.

Hälsopromovande arbetsplats

Piteå kommun

Hälsobild och rehabilitering

Den totala sjukfrånvaron i kommunen har ökat till 7,1 % jämfört med 6,6 % föregående år. Det avser den ackumulerade sjukfrånvaron för perioden och är det högsta sjukalet sedan 2018. Sjukfrånvaron har ökat hos både kvinnor och män. Kvinnornas sjukfrånvaro är 7,6 % och männens är 5,3 %, det innebär att det även fortsättningsvis är kvinnorna som har den högsta sjukfrånvaron. Sett till ålder är det medarbetare i den yngsta åldersgruppen (under 30 år) som har den högsta sjukfrånvaron, tätt följt av den äldsta åldersgruppen (50 år och uppåt). På kommunnivå har frisktalet (sjukfrånvaro 0-7 dagar) minskat till 65,6 % jämfört med föregående år. Det är framför allt männens frisktal som har minskat, men de ligger fortfarande på en betydligt högre nivå jämfört med kvinnornas.

För att vända trenden med ökande sjukalet krävs aktivt arbete med rehabilitering, arbetsanpassning, friskfaktorer och systematiskt arbetsmiljöarbete. Åtgärder behöver vidtas på organisatorisk nivå, arbetsplatsnivå och individnivå och med ett jämställdhetsperspektiv. Kvinnodominerade kontaktyrken inom välfärden har generellt sett högre sjukfrånvaro än övriga yrken inom kommuner i Sverige. I Piteå kommun är det socialförvaltningen som har den högsta sjukfrånvaron. Utbildningsförvaltningens sjukfrånvaro är lägre än för kommunen i stort, men inom förskolan är den högre än kommunens 7,1 %.

Rehabiliteringsprocessen genomförs enligt de rutiner som reviderades 2023 och alltid med syfte att medarbetaren ska kunna kvarstå i anställning hos arbetsgivaren. Medarbetarens chef ansvarar för att driva rehabiliteringsarbetet och HR-partner ger stöd efter behov.

Största andelen av sjukskrivningarna inom kommunen består av sjukfall längre än 14 dagar som hanteras enligt rehabiliteringsprocessen. Efterhjälpande åtgärder ska dock alltid genomföras parallellt med förebyggande och främjande åtgärder. Rutin finns vid upprepad korttidsfrånvaro där första steget är att chef bokar in ett strukturerat samtal med medarbetaren. Det finns behov av att stärka arbetet med tidiga insatser då det finns studier som visar att medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro (tre eller fler tillfällen per år) löper större risk för längre sjukskrivningar.

Arbetsgivaren arbetar aktivt för att omplacera medarbetare som inte kan återgå till sin ordinarie tjänst. Under 2024 har en medarbetare omplacerats till ett annat arbete hos arbetsgivaren. När omplacering till annat arbete inte varit möjlig har överenskommelse om avslut av anställning skett. Under 2024 har 11 överenskommelser om avslut utifrån rehab genomförts, 8 kvinnor och 3 män.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete är en viktig del i att behålla och attrahera medarbetare och därigenom möta kompetensutmaningen. HR-avdelningens förändrade arbetssätt skapar förutsättningar för ett systematiskt och mer strategiskt stöd till cheferna, så även inom arbetsmiljöområdet. Förutom att ge stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet har det funnits viss möjlighet för HR-partners att ge stöd till insatser på arbetsplatsnivå för att förbättra arbetsmiljön. Ett antal utvecklingsarbeten har under året genomförts med uppdatering och implementering av rutiner och processer. Kommunens anvisning för arbete mot alkohol och droger har reviderats tillsammans med tillhörande rutindokument. Stella är ett systemstöd för att rapportera och dokumentera arbetsskador och tillbud och det finns en ny rutin för att underlätta hanteringen av dessa händelser med tillhörande utbildningsmaterial till chefer och APT-material. Under 2024 har totalt 1109 händelser rapporterats i Stella, varav 601 tillbud och 508 skador. 65 av dessa skador har medfört sjukfrånvaro. Fördelningen av skadetyper är 462 olycksfall, 41 färdolycksfall och 5 arbetssjukdomar.

Den årliga uppföljningen av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete visar att arbetsmiljöarbetet ingår helt eller delvis som en naturlig del i kommunens verksamheter och sker i stor utsträckning i samverkan med skyddsombud och medarbetare. Alla förvaltningar har skyddskommittéer på förvaltningsnivå och i vissa fall även på avdelningsnivå. Verksamhetssystemet Stratsys används i allt högre utsträckning för dokumentation av riskbedömningar, skyddsronder och uppföljning. Fortfarande används dock inte systemet fullt ut och det finns ett behov av utbildning i systemet.

Kommunens arbetsmiljöutbildning är en grundläggande utbildning som riktar sig till chefer och skyddsombud. Utbildningen genomförs både digitalt och i form av fysiska träffar och ger deltagarna möjlighet till erfarenhetsutbyte och att knyta kontakter med kollegor från andra förvaltningar. Utbildningen har hittills genomförts två gånger per år, men på grund av efterfrågan kommer två utbildningstillfällen per termin att erbjudas under 2025.

Det finns en central överenskommelse mellan SKR och de fackliga organisationerna om en gemensam satsning på friskfaktorer som är ett sätt att arbeta främjande med arbetsmiljön. Friskfaktorer är faktorer som kännetecknar arbetsplatser med hög trivsel och låg sjukfrånvaro. En del av satsningen är en utbildning i Sunt arbetslivs regi som syftar till att deltagarna ska lära sig hur ett arbete med friskfaktorer kan läggas upp på organisations- arbetsplats- och individnivå. Två huvudskyddsombud från centrala skyddskommittén och HR-strateg har gått utbildningen och planerar ett arbete som ska inledas 2025.

Otillåten påverkan mot anställda och förtroendevalda inom kommuner i landet har ökat i stor omfattning. Det pågår

ett arbete i kommunen med att ta fram en åtgärdsplan där otillåten påverkan och välfärdsbrott ingår som två områden. Den kommer att beslutas först 2026 eftersom den ska ingå i kommunens budgetberedning. En uppdragsbeskrivning har därför tagits fram för att fastställa ramar för kommunens arbete mot otillåten påverkan och välfärdsbrott fram till dess att åtgärdsplanen är beslutad. Arbetsgrupper inom respektive område planeras att tillsättas under 2025.

Företagshälsovård

Piteå kommun har under året köpt tjänster från företagshälsovården för ca 2,2 miljoner kr. 2024 har den största andelen (88 %) varit förebyggande insatser, 12,5 % har varit efterhjälpande medan antalet främjande insatser har minskat till 0. Den kompetens som har anlitats i störst omfattning har varit företagssköterska och därefter beteendevetare. Insatser på individnivå har ökat till 92 % jämfört med 82 % föregående år. Den vanligast förekommande insatsen är individuella stödsamtal.

Hälsofrämjande aktivitet

Let's Move är en aktivitet som har genomförts under fem år där arbetslag tillsammans eller enskilt utför fysisk aktivitet under en tidsbestämd period och avslutar med en gemensam aktivitet. Arbetslaget får 200 kr per deltagande medarbetare att använda till den gemensamma aktiviteten. Under 2024 har 1583 personer deltagit i Let's move.

**Årlig uppföljning av
systematiskt
arbetsmiljöarbete (SAM)**



Piteå kommun

Innehållsförteckning

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete – Piteå kommun	3
Resultat - sammanställning checklista.....	4
Arbetsskador och tillbud	7

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete – Piteå kommun

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts i form av en checklista som har skickats ut till samtliga chefer att besvara tillsammans med skyddsombud. Checklistan är utskickad till 380 organisatoriska enheter i Stratsys, varav 230 checklistor har besvarats. I de 380 enheterna ingår ett antal övergripande enheter som inte är bemannade (exempelvis ”skolenhet”). Chefer som leder flera enheter har blivit tilldelade en enkät per enhet och har i vissa fall besvarat en enkät för samtliga enheter där det har bedömts vara lämpligt. Detta innebär att svarsfrekvensen på kommunnivå blir något missvisande. Av kommunens totala antal svar på checklistans frågor är 85 % gröna, 10 % gula, 2 % röda och 3 % av svaren avser svarsalternativet ej relevant. I checklistan betyder grönt fält (Ja) att frågan inte behöver åtgärdas för närvarande. Gult fält (Delvis) betyder att frågan behöver undersökas närmare eller bör åtgärdas snarast. Rött fält (Nej) betyder att frågan måste åtgärdas omedelbart. Arbetsskador och tillbud redovisas i denna rapport på kommunövergripande nivå. Samtliga förvaltningar rapporterar förvaltningens resultat till respektive nämnd tillsammans med en analys av arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen där styrkor och utvecklingsområden har identifierats tillsammans med eventuella allvarliga risker som behöver förmedlas till nämnden. Om den årliga uppföljningen visar att det finns brister ska dessa åtgärdas på aktuell organisatorisk nivå.

Sammanställningen av checklistan visar goda resultat inom flertalet frågeområden, men också att det finns behov av förbättringsåtgärder. Arbetsmiljöarbetet ingår helt eller delvis i som en naturlig del i kommunens verksamheter och sker i stor utsträckning i samverkan med skyddsombud och medarbetare. APT och andra mötesforum finns för att ta upp arbetsmiljöfrågor, men en fördjupad dialog behöver få ta mer plats. Vissa arbetsplatser saknar skyddsombud och samverkar vid behov med huvudskyddsombud. Det finns skyddsombud som saknar utbildning då de är nya i sin roll. Nya skyddsombud får genomgå arbetsmiljöutbildning för uppdraget. Arbetsmiljöpolicyn informeras om i verksamheterna, men det finns behov av tydligare förankring av innehållet samt repetition av allas roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet. Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver konkretiseras och brytas ner inom organisationen. Majoriteten av verksamheterna uppger att det finns rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet, i vissa fall behöver dokumentation och förankring av rutiner ses över. Rutin för skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter behöver säkerställas och chefers utbildningsbehov ses över. Risker för ohälsa och olycksfall undersöks, bedöms och åtgärdas, men det finns också behov av kompetenshöjande insatser inom riskhanteringsprocessen. Verksamhetssystemet Stratsys används i allt högre utsträckning för dokumentation av riskbedömningar, skyddsronder och uppföljning. Fortfarande används dock inte systemet fullt ut och det finns ett behov av utbildning i systemet. Ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud utreds och följs upp. Arbetsskador och tillbud dokumenteras i Stella, det kan dock skilja sig mellan olika verksamheter.










Förslag på handlingsplan 2025


























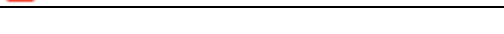



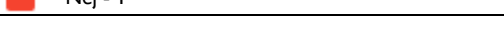



Utifrån resultatet föreslår den centrala skyddskommittén följande kommunövergripande åtgärder för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Åtgärder	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/kontroll
Undersöka möjlighet att utbilda chefer i Stratsys.	HR-chef och HR-strateg	2025-02-01	Centrala skyddskommitténs nästkommande möte 2025-04-08
Ta fram plan för målarbete OSA.	HR-strateg	2025-04-08	2025-09-01
Förtydliga rutinen för uppgiftsfördelning.	Kompetensteam arbetsmiljö, HR	2025-03-31	2025-04-08
Informera om rutin och checklista för brandskyddsronder.	HR-chef förmedlar frågan till kommunens brandskyddsorganisation	2025-02-01	2025-04-08
Information till chefer om riskhanteringsprocessen	HR	2025-12-31	2026-01-31

Resultat - sammanställning checklista

Fråga	Resultat
Arbetsmiljöarbetet ingår som en naturlig del av verksamheten.	 <p> ● Ja - 221 ◆ Delvis - 9 ■ Nej - 0 </p>
Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan med skyddsombud och arbetstagarare.	 <p> ● Ja - 188 ◆ Delvis - 30 ■ Nej - 2 </p>
Skyddsombudet har tillräcklig arbetsmiljöutbildning för sitt uppdrag.	 <p> ● Ja - 157 ◆ Delvis - 28 ■ Nej - 3 </p>
Kommunens arbetsmiljöpolicy är känd bland medarbetarna.	 <p> ● Ja - 169 ◆ Delvis - 59 ■ Nej - 2 </p>
Det finns tydliga och välkända mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.	 <p> ● Ja - 184 ◆ Delvis - 39 ■ Nej - 7 </p>
Det finns skriftliga och fungerande rutiner i verksamheten som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Rutinerna beskriver när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras.	 <p> ● Ja - 202 ◆ Delvis - 23 ■ Nej - 5 </p>
Det finns en skriftlig uppgiftsfördelning för dem som har tilldelats arbetsmiljöuppgifter.	 <p> ● Ja - 203 ◆ Delvis - 8 ■ Nej - 8 </p>
De som har en arbetsmiljöuppgift har också de kunskaper, befogenheter och resurser som krävs för dessa uppgifter.	 <p> ● Ja - 192 ◆ Delvis - 22 ■ Nej - 1 </p>

Fråga	Resultat
Behov av kunskap och utbildning för chefer har kartlagts och tillgodosetts	 Ja - 211 Delvis - 16 Nej - 1
Alla anställda i verksamheten har kunskaper om arbetsmiljö och vilka riskerna i arbetet är. Kunskaperna, som bland annat innefattar rutiner och instruktioner för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska kunna förebyggas, hålls aktuella och kompletteras vid förändringar i verksamheten.	 Ja - 200 Delvis - 30 Nej - 0
Det finns lättillgängliga och skriftliga instruktioner för arbete som är förenat med allvarliga risker så att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa och olycksfall.	 Ja - 173 Delvis - 20 Nej - 2
Introduktion av nyanställda, inhyrd personal och personal med nya arbetsuppgifter genomförs enligt rutin.	 Ja - 212 Delvis - 16 Nej - 1
Introduktionen tar upp arbetsmiljörisiker som arbetstagare kan utsättas för.	 Ja - 195 Delvis - 23 Nej - 5
Risker för ohälsa och olycksfall undersöks, bedöms och åtgärdas fortlöpande, både vad gäller den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön.	 Ja - 220 Delvis - 9 Nej - 1
Riskbedömningarna dokumenteras skriftligt i Stratsys.	 Ja - 141 Delvis - 64 Nej - 19
Åtgärder dokumenteras i en skriftlig handlingsplan i Stratsys. I planen anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs.	 Ja - 149 Delvis - 54 Nej - 21
De åtgärder som genomförts kontrolleras för att se om de gett förväntat resultat.	 Ja - 191 Delvis - 27

Fråga	Resultat
	 Nej - 2
Vid förändringar i verksamheten görs dokumenterade riskbedömningar som tar upp vilka risker för ohälsa och olycksfall förändringen innebär och som beskriver om riskerna är allvarliga eller inte.	 %  Ja - 203  Delvis - 22  Nej - 2
Ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud utreds.	 %  Ja - 229  Delvis - 1  Nej - 0
Ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud följs upp.	 %  Ja - 228  Delvis - 2  Nej - 0
Tillbud och olycksfall dokumenteras i Stella.	 %  Ja - 213  Delvis - 13  Nej - 1
En årlig uppföljning görs av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att undersöka om det bedrivs enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, samt förbättra det som inte fungerat bra.	 %  Ja - 227  Delvis - 2  Nej - 1
Brandskyddsronder genomförs var tredje månad under året.	 %  Ja - 140  Delvis - 24  Nej - 23
Företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån anlitas för det systematiska arbetsmiljöarbetet när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker till.	 %  Ja - 226  Delvis - 2  Nej - 1
Medarbetarsamtal har genomförts	 %  Ja - 205  Delvis - 12  Nej - 9

Arbets-skador och tillbud

Typ av händelse	Antal händelser okt 2023 - sep 2024
Tillbud	511
Arbets-sjukdomar	6
Olycksfall	434
Färdolycksfall	33
TOTALT	984