

Samverkan och skyddskommitté Omsorgskontoret

2026-02-12 10:00 - 11:00

12 februari, kl.10:00-11:30, SR Örskär

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista

Arbetsgivarens företrädare:

Lina Edlund, Socialchef

Ida Eklöf, biträdande Socialchef

Emma Peter, Verksamhetschef LSS/HSL + tf. äldreomsorg SÄBO

Svjetlana Miletic, Verksamhetschef myndighet + tf. äldreomsorg hemtjänst

Anette Bergman, HR-partner

Rebecca Revin, HR-partner

Arbetslagarnas företrädare:

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Hanna Nordén, Vision

Annika Green, Vårdförbundet (via länk)

Skyddsombud:

Ylva Löfberg, Kommunal

Eva Ramborg, Kommunal

Frånvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Arbetslagarrepresentanter:

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

David Wagner, Akademikerförbundet SSR

Akavia

Ledarna

Utses att justera: Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Sekreterare: Tina Luther, Ledningskoordinator

Plats

SR Örskär

Deltagare

Tina Luther (Organisatör), Anette Bergman, Emma Peters, Ida Eklöf, Lina Edlund, Rebecca Revin, Svjetlana Miletic

1. Val av justerare av dagens protokoll

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna väljs att justera protokollet.

2. Fastställande av föredragningslista

Önskemål om tillkommande informationsärende från arbetsgivaren:

Byte av namn "Enheten för funktionsnedsättning" föreslås att byta namn till "Enheten vuxen och LSS".

Rättelse punkt 5.4: Arbetsgivaren föreslår att ändra befattningen "arbetscoacher" till "arbetskonsulenter" ska vara "arbetsmarknadskonsulenter".

Föredragningslistan fastställs med tillkommande informationspunkt och rättelse av titel i punkt 5.4

3. Skyddskommitté

3.1. Dialog med fackliga kring tillbud

HR informerar om händelserapporten som tagits fram för att visa anmälningar i KIA.

HR presenterar rapporten som tagits fram och visar olycksfall, tillbud, riskobservationer, färdolycksfall och arbetssjukdom som anmälts i KIA.

Rapporten kommer kontinuerligt att presenteras under Omsorgskontorets skyddskommitté.

Rapporten visar att tillbud och olycksfall är det som anmälts mest. I rapporten kan även specifika områden väljas ut och sedan jämföras under vald tidsperiod för att t.ex. se mer om hot och våld situationer som Vision efterfrågar under mötet.

Under våren kommer utbildning i KIA att genomföras för samtliga enhetschefer, inbjudningar har skickats ut för detta.

Vision önskar att HR tar med sig frågan om även skyddsombud ska bjudas in till utbildningen.

Kommunal har fått indikationen från deras medlemmar att de ej använder KIA fullt ut, dels p.g.a. upplevd tidsbrist men även upplevelsen att åtgärder inte vidtas på de anmälningar som skickats in. Detta gäller framförallt äldreomsorgen.

Arbetsgivaren har under senaste tiden vidtagit åtgärder för att förbättra arbetsmiljön för medarbetarna med att bl.a. införskaffa personlarm till hemtjänstgrupperna, ha krislådor i alla bilar samt arbetar kontinuerligt med att ha åtgärdsplaner på plats där behovet finns.

En ny funktion i KIA kommer att medföra att anmälaren kan få en bekräftelse på att det anmälda ärendet inkommit samt en notis om när en åtgärd har vidtagits på anmälan, detta kan förhoppningsvis medföra att anmälaren känner sig mer informerad om hur ärendet fortskrider.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Händelsestatistik Omsorgskontoret 2025 samt löpande 13 mån.pdf

3.2. Sjukstatistik

HR presenterar övergripande sjukstatistik för Omsorgskontoret.

HR och verksamhetscheferna presenterar den övergripande sjukstatistiken för hela kommunen och sedan respektive verksamhetsområde (Äldreomsorg, Myndighet, LSS/HSL).

Övergripande i Östhammars kommun ligger sjukfrånvaron på 7,8%.

Omsorgskontorets övergripande sjukfrånvaro ligger på 9,6%, generellt är det korttidssjukfrånvaron som ligger högt.

Övergripande för verksamhetsområde Myndighet ligger sjukfrånvaron på 7,4%, exklusive EIA är 8,7%.

Avvikande månader syns under perioden februari/mars 2025. Statistiken i sin helhet ligger bifogat till protokollet.

Flera åtgärdsplaner är på plats inom vissa enheter som har högre sjukfrånvaro.

Övergripande för verksamhetsområde LSS/HSL ligger sjukfrånvaron på 7,4%.

Arbete pågår med att minska korttidssjukfrånvaron, en bidragande orsak är även det utbrott av influensa som varit på Korttidsenheten och Närvårdsenheten som medförde stor frånvaro.

Inom LSS har flera åtgärdsplaner tagits fram för att arbeta med den höga sjukfrånvaro som finns inom vissa enheter.

Övergripande för verksamhetsområde hemtjänst ligger sjukfrånvaron på 13,1%, där några enheter har en högre sjukfrånvaro än andra, inom dessa enheter så pågår det ett arbete att få åtgärdsplaner på plats.

Vision ställer frågan om sjukfrånvaron kan relateras till de enheter som har slagits samman under 2025. Arbetsgivaren kan ännu inte uttala sig om detta har något sammanhang, vidare utvärdering och kartläggning kan komma att ge mer svar på om sjukfrånvaron beror på sammanslagningen.

Inom den enhet som sticker ut mest gällande sjukfrånvaron så har man påbörjat en kartläggning tillsammans med medarbetarna och skyddsombud och kommer inom kort ha en åtgärdsplan på plats. Parallellt med detta så har även enhetscheferna inom äldreomsorgen utbildats mer i Adato för att få mer kunskap om rehabiliteringsarbetet kopplat till sjukskrivningar.

Övergripande för verksamhetsområde SÄBO ligger sjukfrånvaron på 10,3%.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Sjukstatistik dec -24 till dec -25.pdf

3.3. Positiva observationer KIA

HR informerar om verktyget i KIA där positiva observationer kan registreras.

Nytt verktyg i KIA där alla medarbetare kan skriva in positiva observationer.

Verktyget kan vara främjande för lärande där enheterna kan ta hjälp av varandra för att få en bättre arbetsmiljö. Excelfilen med sammanställningen av positiva observationer finns på Ines. Filen uppdateras 1 gång i månaden. Länk till excelfilen ligger nedan.

<https://ines.osthammar.se/anstallning-oc...>

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

3.4. OSA-enkäten

Verksamhetscheferna presenterar det övergripande resultatet på OSA-enkäten som gjordes under hösten 2025.

Verksamhetscheferna presenterar även hur arbetet ska fortgå för att få handlingsplaner och åtgärder på plats kopplat till resultatet.

Socialchefen informerar om att det övergripande målet för "trivas och må bra på jobbet" inte har uppnåtts. Där det tappats från 70 till 69.

Verksamhetschefer presenterar det övergripande resultatet från OSA-enkäten.

Respektive ledningsgrupper under verksamhetscheferna har tagit del av underlaget samt arbetar vidare med att vidta åtgärder för de områden som är mest avvikande.

Generellt sett över samtliga verksamhetsområden så är det området "arbetsbelastning och krav" som minskat mest, detta tror man beror på bytet av verksamhetssystem som skedde under 2025 och där medförde högre arbetsbelastning för många medarbetare.

Inom verksamhetsområde LSS/HSL så är det utöver området arbetsbelastning och krav så är det områdena stöd och kunskaper och utveckling som minskat jämfört med 2024.

Inom möjlighet att påverka och ledarskap har det blivit en ökning.

Inom verksamhetsområde myndighet så har det utöver minskade resultatet inom arbetsbelastning och krav däremot ökat eller ligger likt föregående år inom resterande områden.

Några av enheterna som har fått ett sämre resultat har påbörjat arbetet med att upprätta åtgärdsplaner för detta.

Medarbetarna har informerats om resultatet och det arbete som fortskrider kopplat till enkäten.

Inom verksamhetsområdet hemtjänst behöver åtgärdsplaner upprättas inom samtliga enheter. Alla enheter utom 1 behöver upprätta en åtgärdsplan för området återhämtning. Här finns det även pågående processer som arbetar med att förbättra medarbetarnas återhämtning.

Även ledarskap har minskat inom en enhet och där behöver en åtgärdsplan upprättas så att ledarskapet kan stärkas.

Vision påtalar att hemtjänstpersonal ofta är högt belastade och har många komplexa ärenden som kan bidra till försämrat psykiskt mående.

Den faktiska utförda tiden hos brukarna visar att personalen har 41% av arbetstiden som inte är hos brukarna där resor och dokumentation ska ha utrymme för att genomföras.

Vårdförbundet har fått indikationen från personalen inom hemtjänsten har känsla av stress och att inte ha tid att utföra sina arbetsuppgifter.

Positiva är att svarsfrekvensen för enkäten var betydligt bättre 2025 jämfört med året tidigare vilket ger mer möjligheter till att få ett mer rättvist resultat att arbeta utifrån.

Resultaten för SÄBO presenteras på nästkommande skyddskommitté.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

4. Övrigt skyddskommitté

4.1. Uteblivna skyddsronder 2025

Visions ärende gällande skyddsronder som uteblivit under 2025.

Vision påtalar att det är viktigt att säkerställa att skyddsronderna genomförs enligt rutinen i SAM block 2. Samt att varje enhet säkerställer att skyddsronderna genomförs även om det inte finns skyddsombud för just den enheten.

Ett förslag från HR är att på de enheter som ej har skyddsombud kan en representant utses som sedan deltar på skyddsronderna.

Fackliga organisationer och skyddsombud är överens om att det är en bra alternativ lösning.

Socialchefen uppmanar fackliga organisationer att meddela respektive verksamhetschef om det är så att skyddsronderna inte genomförs.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

4.2. Arbetstidslag som ej efterföljs inom HSL (Sjuksköterskor)

Vårdförbundets ärende:

För sjuksköterskor som jobbar i ordinärt boende och särskilt boende när sjuksköterskor jobbar kväll och helgpas har inte arbetstidslagen för raster följts på minst 3 år.

När sjuksköterska jobbar ensam på helgen på dagpass så är det 5,5 timme tills kvälls-ssk börjar och man har möjlighet att ta rast. Kvälls-ssk har efter att dag-ssk slutat en arbetstid som överstiger 5 timmar, så kan inte heller ha rast då.

Förtroendevald och skyddsombud från Vårdförbundet Annika Green har pratat med Vårdförbundet Uppsala och chef för HSV, kommer förhandla gällande måltidsuppehåll istället då rast ej är möjligt att ta då telefoner alltid måste vara på.

Det tråkiga att det varit så här i många år, att arbetstidslagen inte följts, mycket återhämtning för sjuksköterskorna som inte blivit av, förlorad inkomst relaterad till övertid under rast inte automatiskt skrivs in.

Vårdförbundet skickar med till arbetsgivaren att chefer behöver kunna det här och se över på samtliga enheter om arbetstidslagen inte följs på andra ställen.

Arbetsgivaren har tagit del av Vårdförbundets inspel i frågan och uppmanas att i fortsättningen i första hand kontakta verksamhetschef för vidare dialog om liknande problem.

Verksamhetschef LSS/HSL tar kontakt med Vårdförbundets skyddsombud/fackliga representant för vidare dialog om detta ärende.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

5. Informationsärende

Informationsärenden är ärenden som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19. Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling.

5.1. Rekrytering verksamhetschef äldreomsorg

Arbetsgivaren informerar om aktuellt läge gällande rekrytering av verksamhetschef äldreomsorg.

Socialchef och biträdande socialchef har under föregående vecka haft första urval och intervjuer med möjliga kandidater.

Ytterligare 3 intervjuer har sedan bokats in tillsammans med fackliga representanter och verksamhetschefer under nästkommande vecka.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.2. Rekrytering enhetschef Edsvägen 16

Verksamhetschef LSS/HSL/lf. äldreomsorg informerar om pågående rekryteringsprocessen av ny enhetschef till Edsvägen 16.

Annonstiden har gått ut och ett första urval har genomförts av de 29 ansökningar som kommit in.

Utifrån de 29 ansökningarna har arbetsgivaren valt att gå vidare med 2 kandidater som kommer att kallas till intervjuer.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.3. Rekrytering enhetschef och biträdande enhetschefer Försörjning, integration och arbete (FIA)

Verksamhetschef myndighet informerar om rekryteringen av enhetschef till enheten försörjning, integration och arbete tidigare Vuxenenheten och EIA.

Annonser för enhetschef för Försörjning, integration och arbete (FIA) kommer att publiceras under v.8. MBL §11 har genomförts tillsammans med Vision och Akademikerförbundet SSR där en direkt tillsättning har skett av biträdande

enhetschefer.

Andreas Söderqvist tillsätts som biträdande enhetschef för den nya enheten, Försörjning, Integration, Arbete med primär fokus på arbetsledning av yttre verksamheten och Anna-Karin Bexelius tillsätts som biträdande enhetschef för den nya enheten, Försörjning, Integration, Arbete med primär fokus på arbetsledning av inre verksamheten. Anna-Karin Bexelius önskade en sådan förändring av hennes befattning självmant.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.4. Förändrade befattningar inom EIA/FIA

Arbetsgivaren föreslår att ändra befattningen "arbetscoacher" till "arbetsmarknadskonsulenter".

Arbetsgivaren önskar att ändra titeln arbetscoacher till arbetsmarknadskonsulenter i och med att den nya enheten Försörjning, integration och arbete träder i kraft den 1 mars.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.5. Byte av namn Enheten för funktionsnedsättning

Arbetsgivare önskar att byta namn på Enheten för funktionsnedsättning from 1 mars.

Arbetsgivaren önskar att byta till namn på "Enheten för funktionsnedsättning" till till "Enheten Vuxen och LSS". Motiveringen till varför är att i samband med organisationsförändringarna som träder i kraft 1 mars har handläggarna som arbetar med skadligt bruk och beroende och våld i nära relation flyttats till "Enheten för Funktionsnedsättning" samt för att skapa en tydlighet avseende målgruppen som har behov inom samsjuklighet så är "Vuxen och LSS" är mer instämmande.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

6. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på kontorsnivå ersätter MBL §§ 11, 12 och 38. Arbetstagarorganisationerna ska ha fått del av beslutet som avses fattas i tillräcklig tid innan förhandlingen, men ärendet behöver inte ha passerat som informationsärende innan.

6.1. Förlängning av testperiod sammanslagen hemtjänst Östhammar

Arbetsgivaren föreslår att gå vidare med beslut om att förlänga testperioden för en sammanslagning av hemtjänst Östhammar (södra och norra). Förslag till beslut grundas i att p.g.a. att det tekniska kring en sammanslagning ej kom på plats i tid under hösten 2025 och därmed kunde en rättvis utvärdering genomföras enligt den ursprungliga tidsplanen.

Arbetsgivaren önskar att gå vidare med beslut gällande en fortsatt tesperiod av sammanslagen hemtjänst Östhammar Södra och Norra, då tekniska verktygen inte varit på plats har man inte kunnat testa sammanslagningen fullt ut för att ha tillräckligt underlag för beslut om en permanent lösning.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen och ärendet är där med slutsamverkat.

Beslut

- Arbetsgivaren önskar att gå vidare med beslut gällande en fortsatt tesperiod av sammanslagen hemtjänst Östhammar Södra och Norra, då tekniska verktygen inte varit på plats har man inte kunnat testa sammanslagningen fullt ut för att ha tillräckligt underlag för beslut om en permanent lösning. Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen och ärendet är där med slutsamverkat.

7. Övrigt, Samverkan

Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren. De ska helst ha anmälts senast en vecka i förväg men punkter under denna rubrik kan också tillkomma efter att frågan ställt om föredragslistan kan fastställas. Frågorna som tillkommer under sittande möte kan väljas att besvaras av arbetsgivaren under samma möte eller flyttas till nästkommande möte. Ärenden som leder till att arbetsgivaren tar ett beslut i frågan ska behandlas under beslutsärenden.

8. Nästa samverkan

2 april kl.10:00, digitalt via teams.

9. Underskrifter

.
.

(Tina Luther, Ledningskoordinator)
Sekreterare

(Pia Liljefors, Fysioterapeuterna)
Justerare

(Lina Edlund, Socialchef)
Ordförande

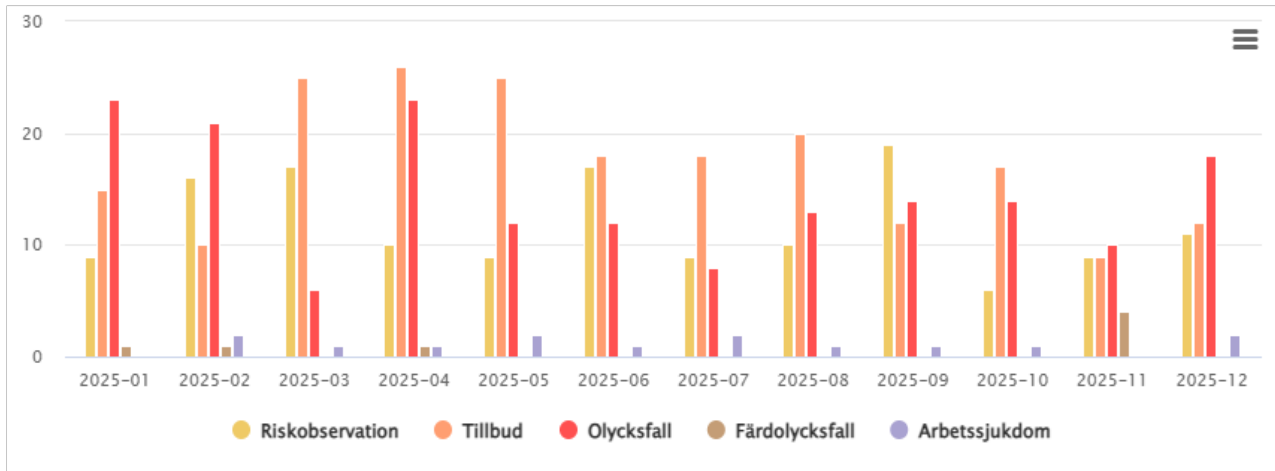
Händelsestatistik Omsorgskontoret 2025 samt löpande 13 mån

1. Händelser, Östhammars Kommun Omsorgskontoret, 2025-01-01 - 2025-12-31, Totalt: 544

Inställningar: Händelser som inträffat under perioden där rapportör/skadad person är egen personal/arbetsledd/entreprenör/övrig person. Status rapporterade inkluderas. Händelser där vald enhet är händelseenhet/anställningsenhet. Underenheter inkluderade.

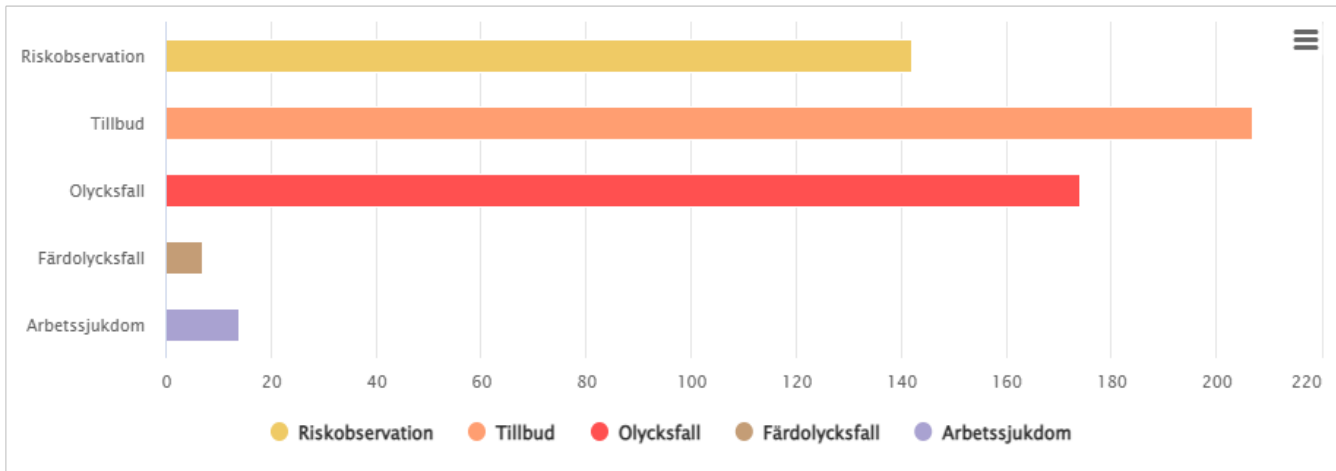
Händelsetyper: Riskobservation, Tillbud, Olycksfall, Färdolycksfall, Arbetsjukdom

Händelsetyp / Månad



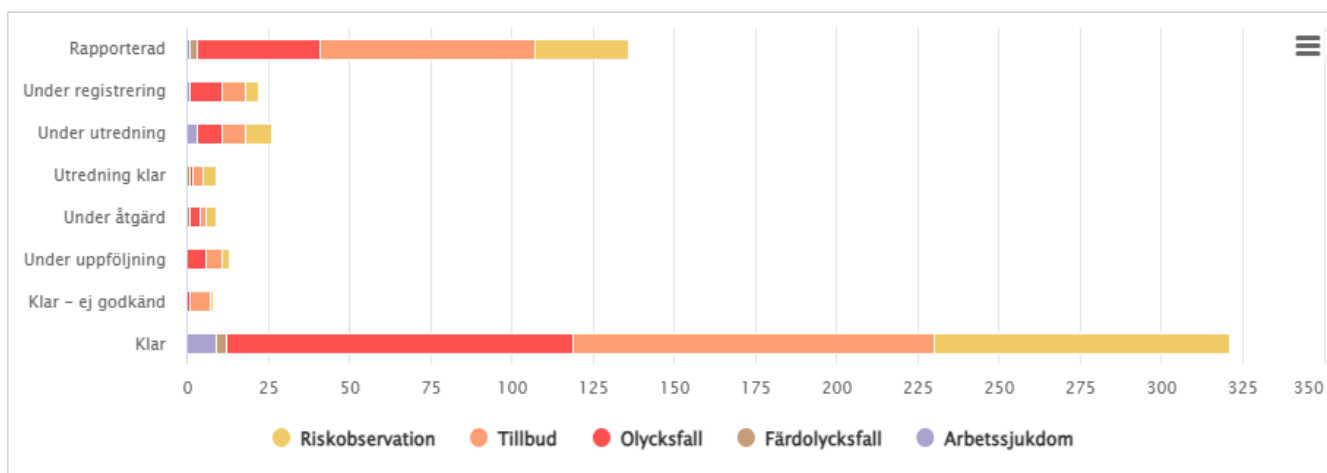
Händelsetyp

544 händelser. Alla 5 val av händelsetyp visas.



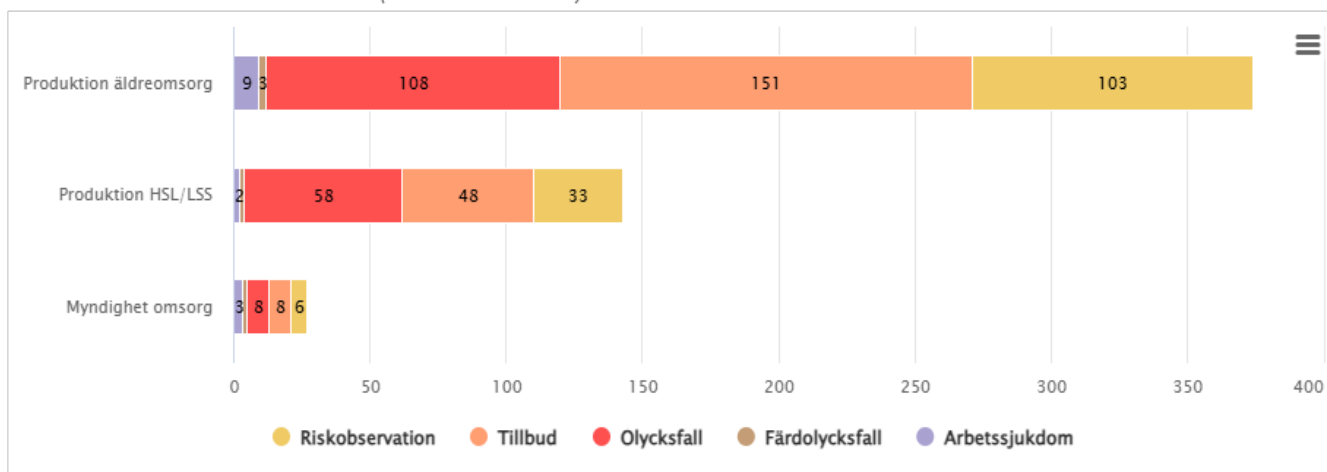
Status / Händelsetyp

544 händelser. Alla 8 val av status visas.



Händelseenhet (summerad underenhet) / Händelsetyp

544 händelser. Alla 3 val av händelseenhet (summerad underenhet) visas.

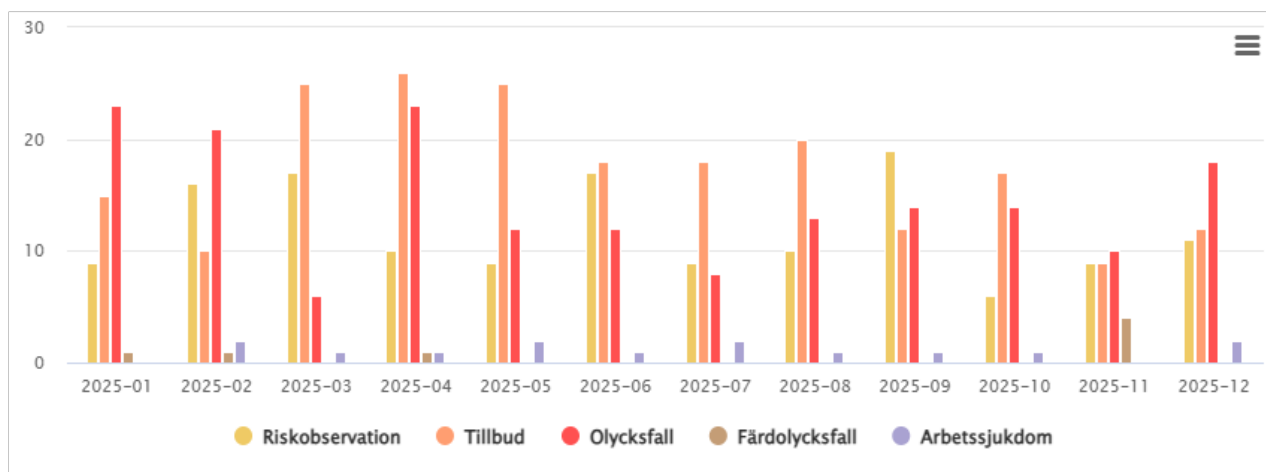


2. Händelser, Östhammars Kommun Omsorgskontoret, 2025-01-01 - 2025-12-31, Totalt: 544

Inställningar: Händelser som inträffat under perioden där rapportör/skadad person är egen personal/arbetsledd/entreprenör/övrig person. Status rapporterade inkluderas. Händelser där vald enhet är händelseenhet/anställningsenhet. Underenheter inkluderade.

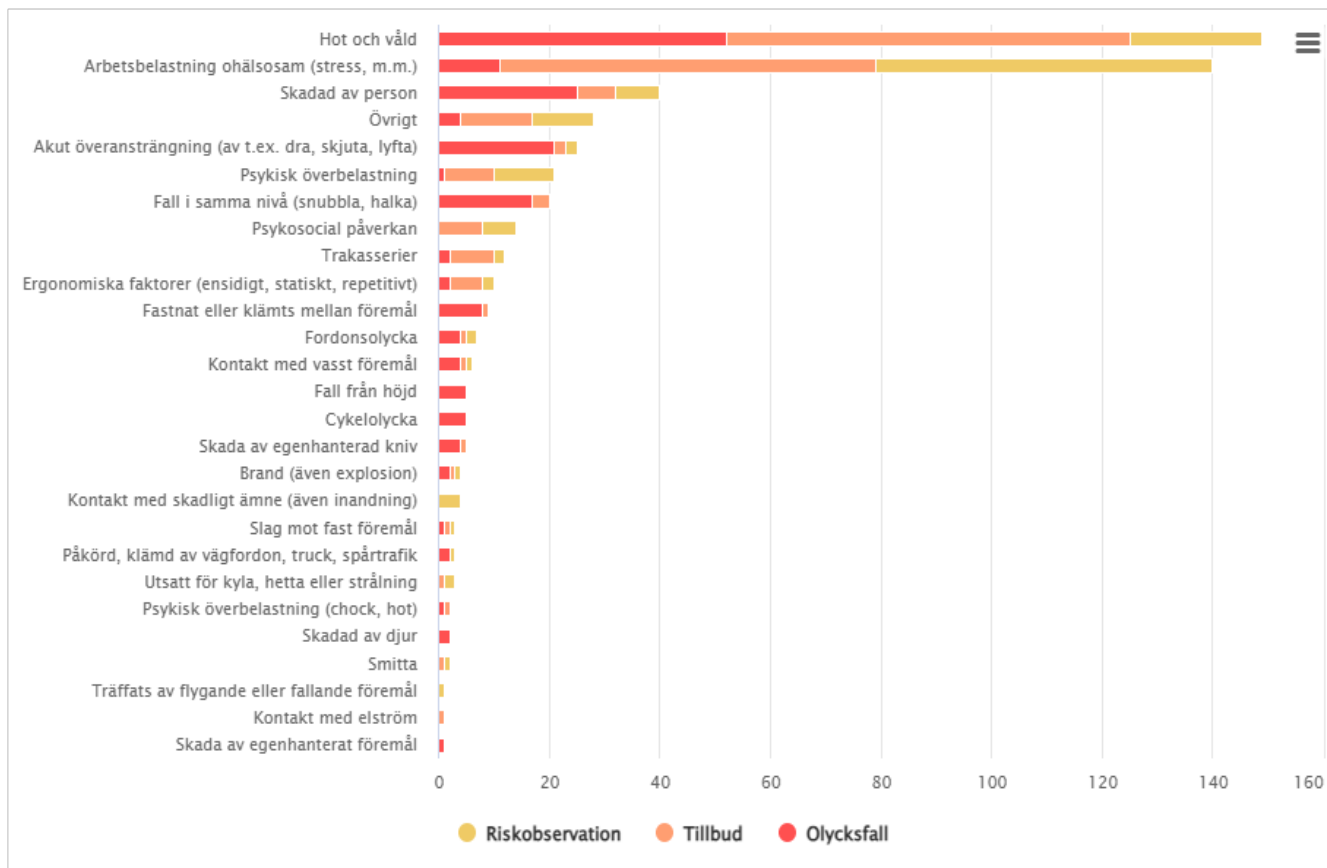
Händelsetyper: Riskobservation, Tillbud, Olycksfall, Färdolycksfall, Arbetsjukdom

Händelsetyp / Månad



Skadeorsak/Risk / Händelsetyp

522 händelser. Saknas för 22. Alla 27 val av skadeorsak/risk visas.

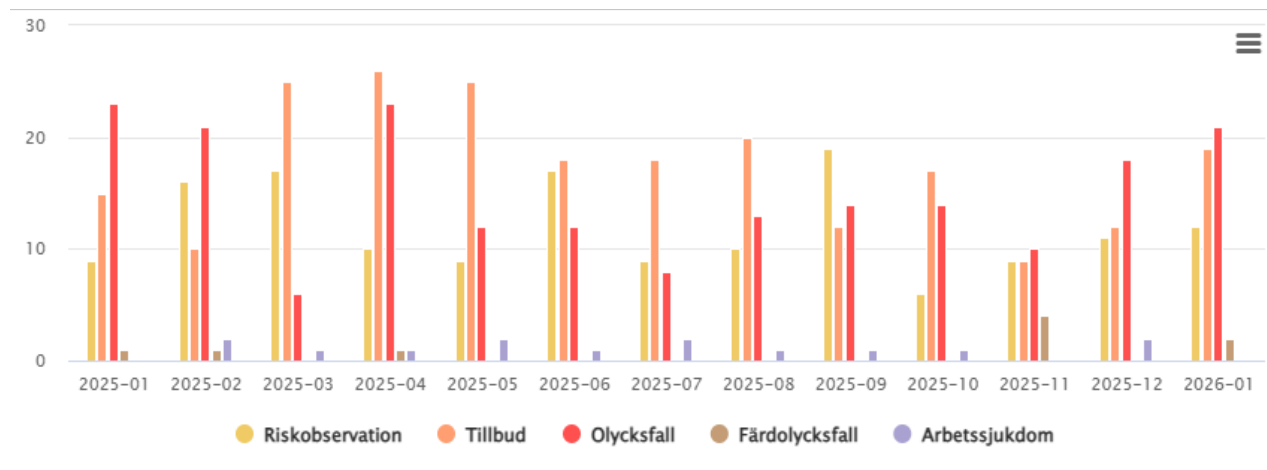


3. Händelser, Östhammars Kommun Omsorgskontoret, 13 månader: 2025-01-01 - 2026-01-31, Totalt: 598

Inställningar: Händelser som inträffat under perioden där rapportör/skadad person är egen personal/arbetsledd/entreprenör/övrig person. Status rapporterade inkluderas. Händelser där vald enhet är händelseenhet/anställningsenhet. Underenheter inkluderade.

Händelsetyper: Riskobservation, Tillbud, Olycksfall, Färdolycksfall, Arbetsjukdom

Händelsetyp / Månad

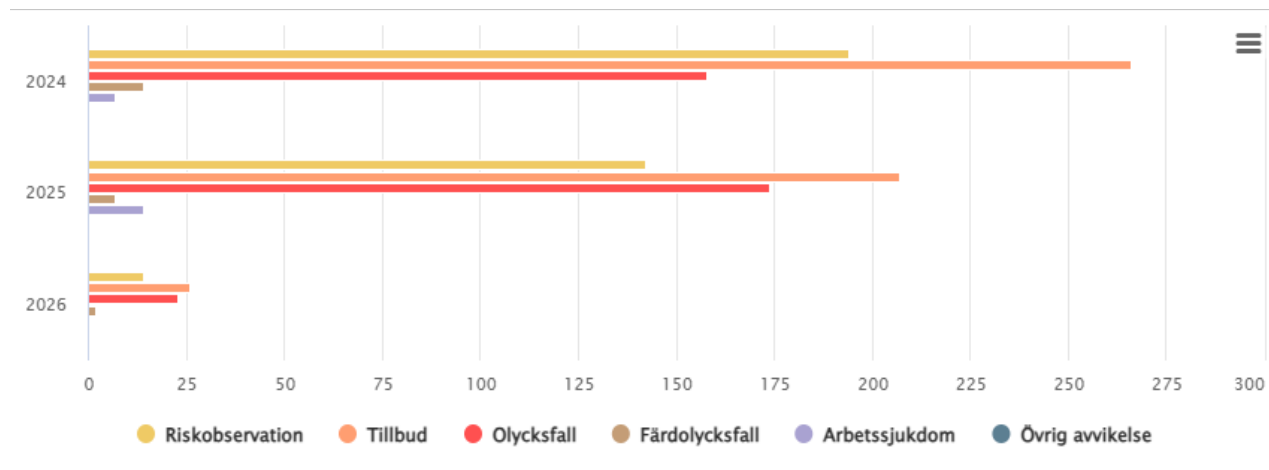


4. Händelser, Östhammars Kommun Omsorgskontoret, 3 år: 2024-01-01 - 2026-12-31, Totalt: 1248

Inställningar: Händelser som inträffat under perioden där rapportör/skadad person är egen personal/arbetsledd/entreprenör/övrig person. Status rapporterade inkluderas. Händelser där vald enhet är händelseenhet/anställningsenhet. Underenheter inkluderade.

Händelsetyper: Riskobservation, Tillbud, Olycksfall, Färdolycksfall, Arbetsjukdom, Övrig avvikelser

Händelsetyp / År



	2024	2025	2026	Totalt
Riskobservation	194	142	14	350
Tillbud	266	207	26	499
Olycksfall	158	174	23	355
Färdolycksfall	14	7	2	23
Arbetsjukdom	7	14	0	21
Övrig avvikelser	0	0	0	0
Totalt	639	544	65	1248

Sjukstatistik okt -24 till okt -25

Månadsuppföljning VON



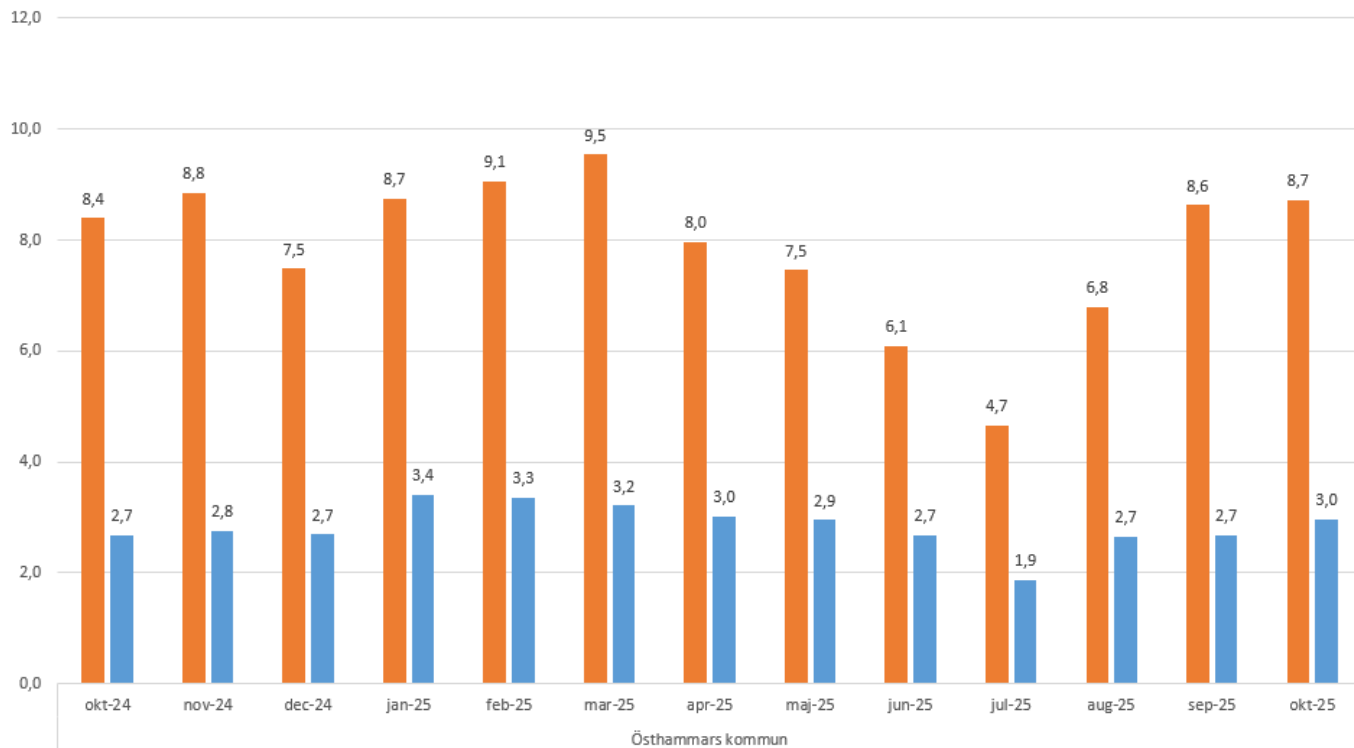
Östhammars kommun

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,8 %

Medelvärde sjuk lång: 2,9 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



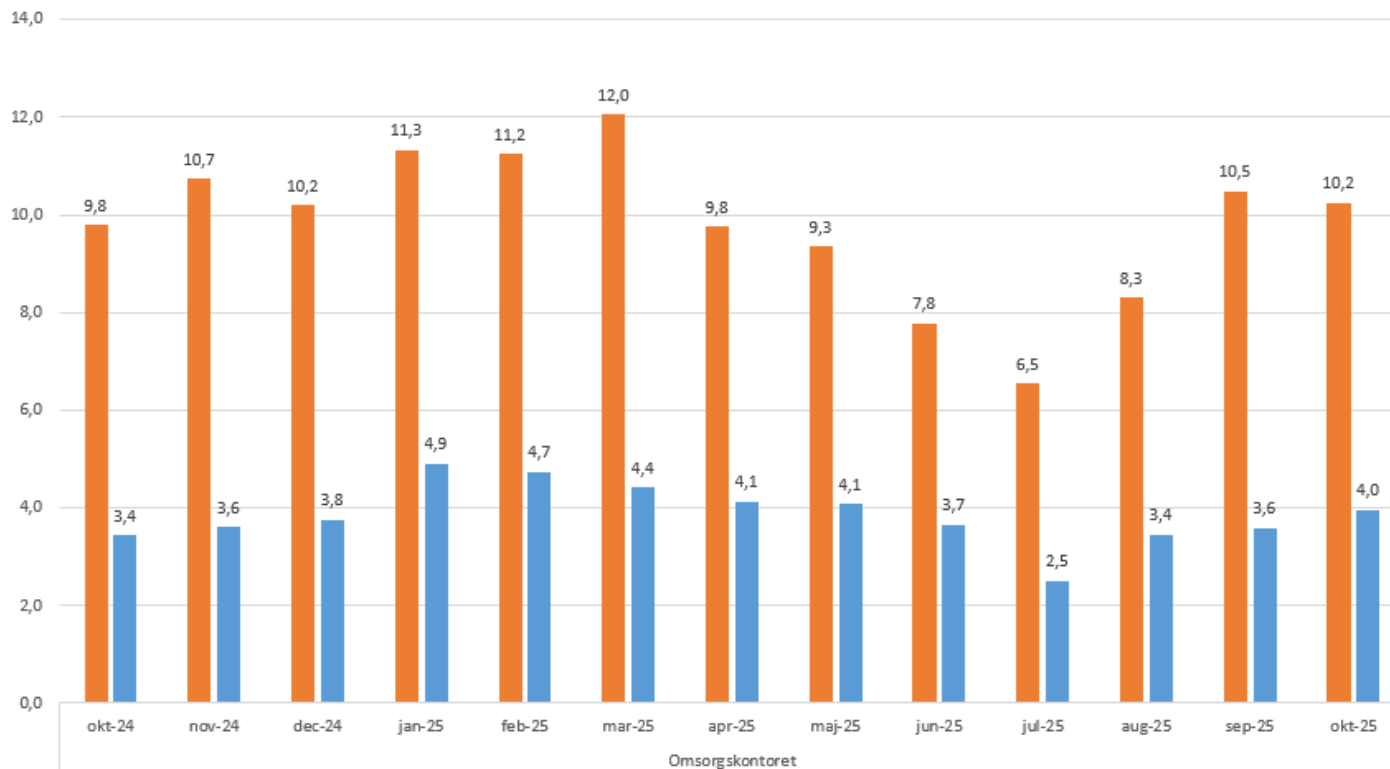
Sektor Omsorg/Omsorgskontoret

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 9,8 %

Medelvärde sjuk lång: 3,9 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Myndighet

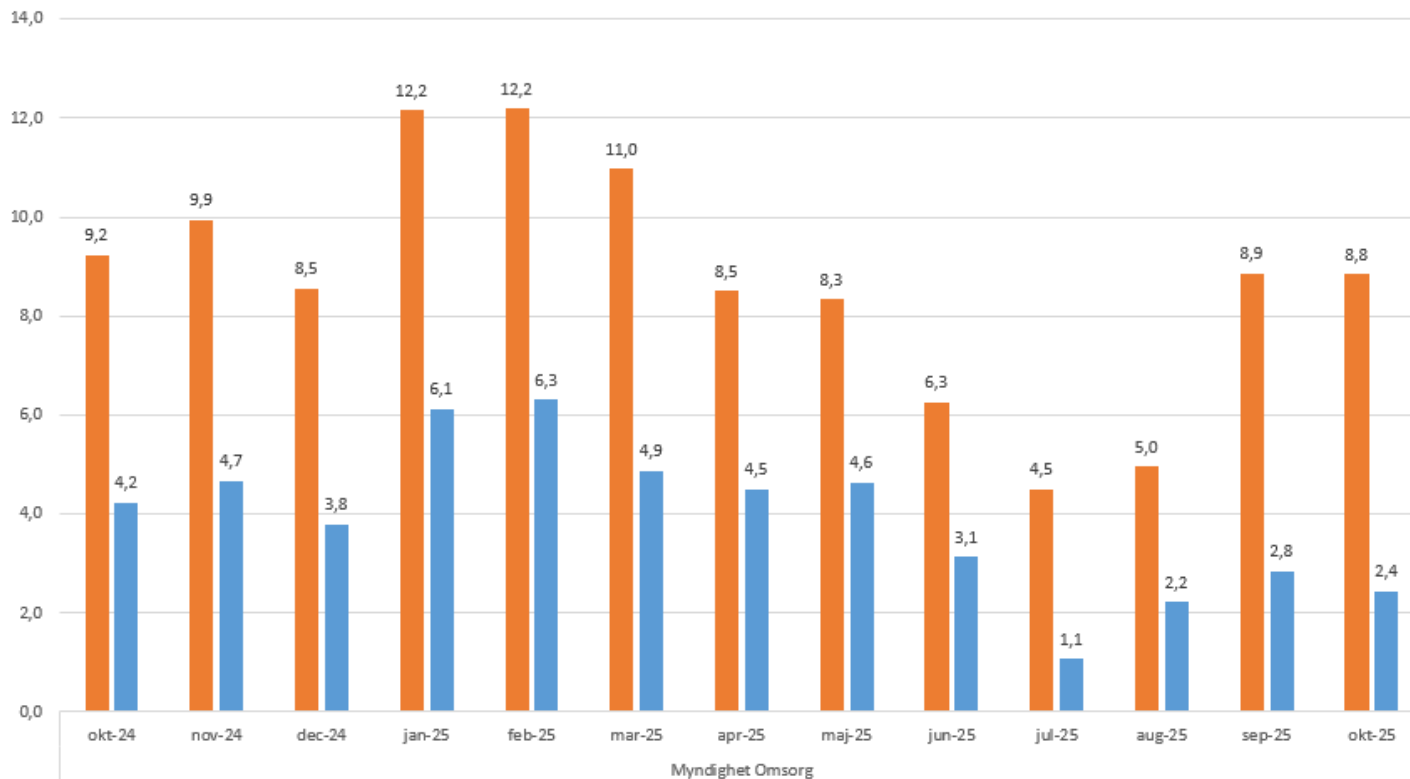
Myndighet

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 8,7 %

Medelvärde sjuk lång: 3,9 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



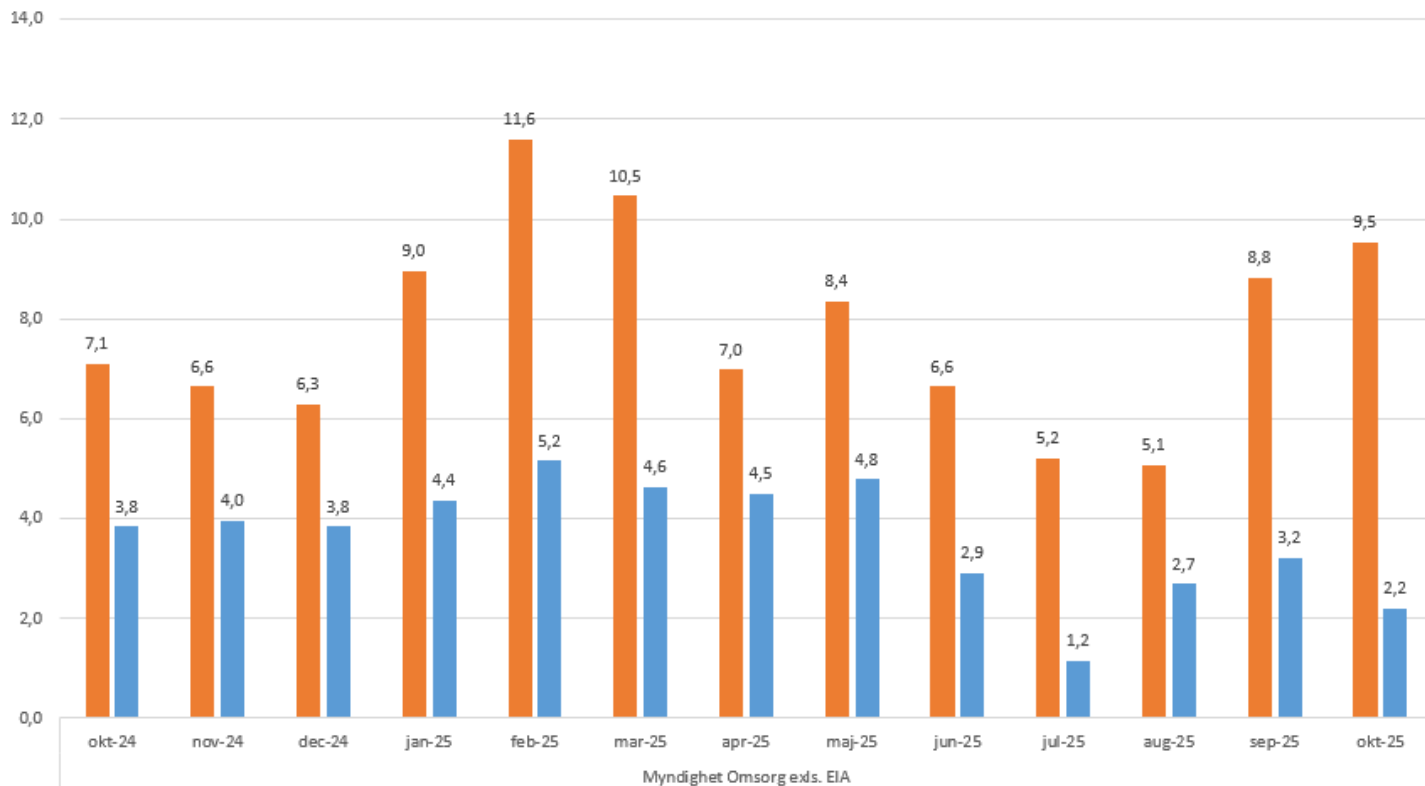
Myndighet exl EIA

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,9 %

Medelvärde sjuk lång: 3,6 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



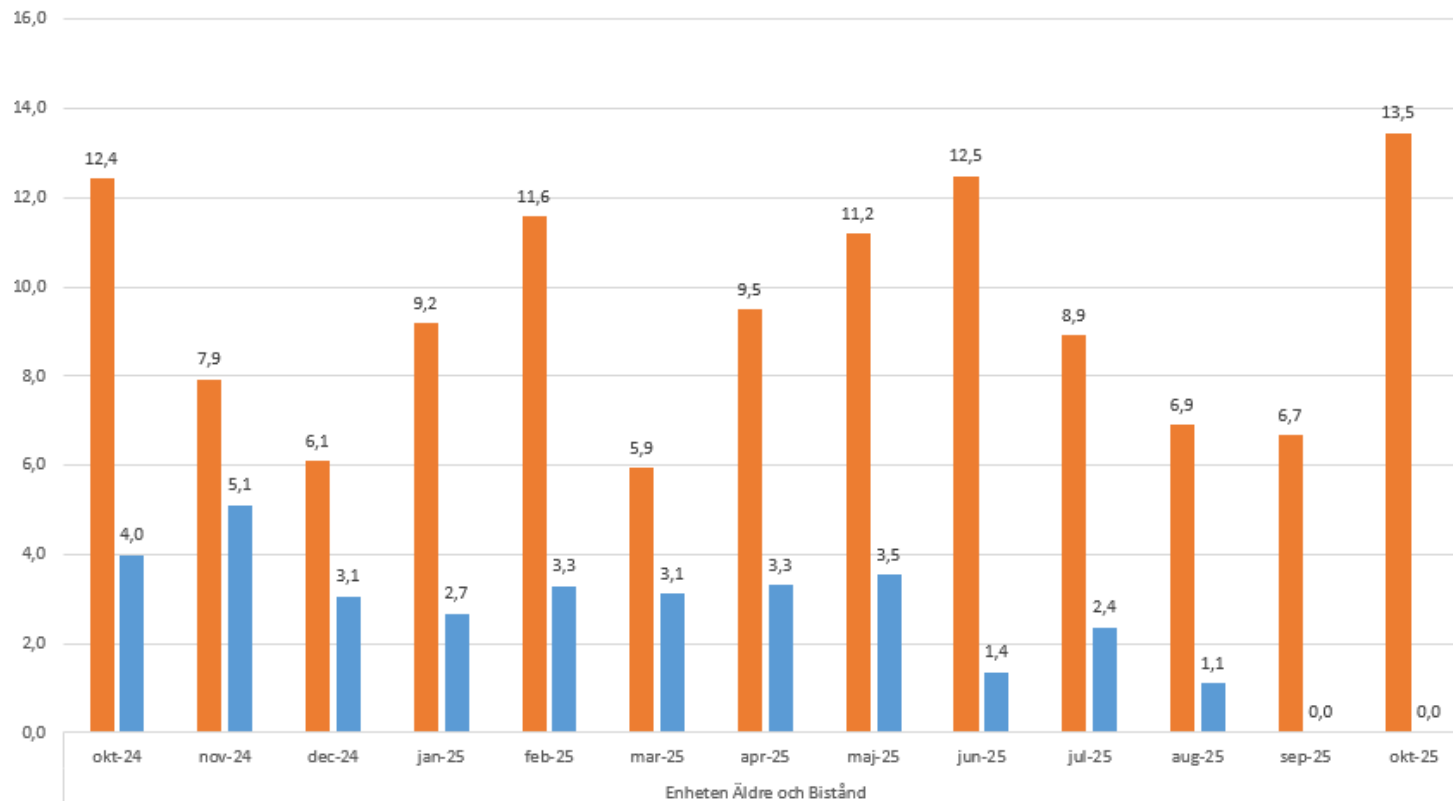
Enheten för äldre och bistånd

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 9,1 %

Medelvärde sjuk lång: 2,4 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

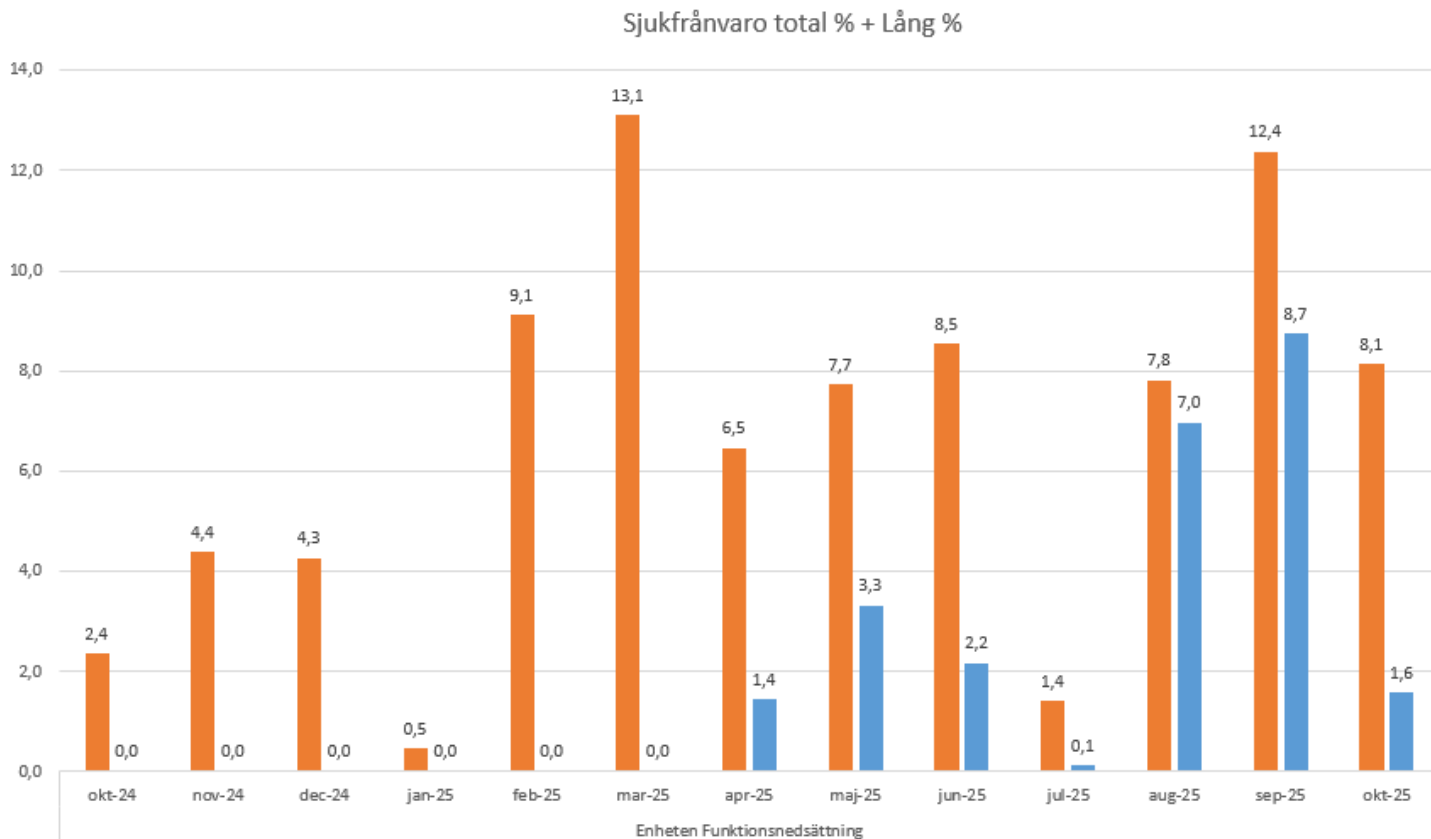


Enheten för funktionsnedsättning

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,0 %

Medelvärde sjuk lång: 2,0 %



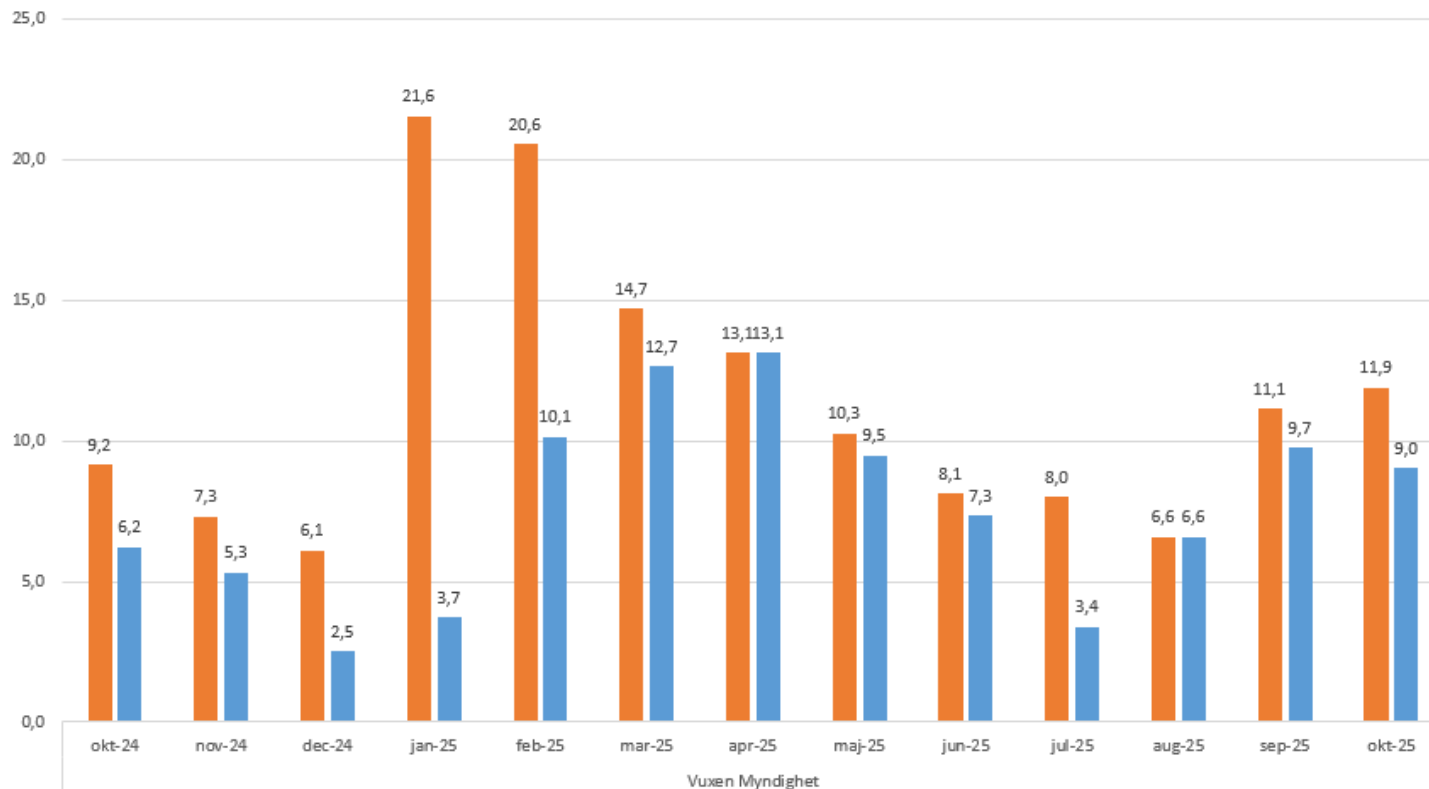
Enheten Vuxen, myndighet

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 11,6 %

Medelvärde sjuk lång: 7,8 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



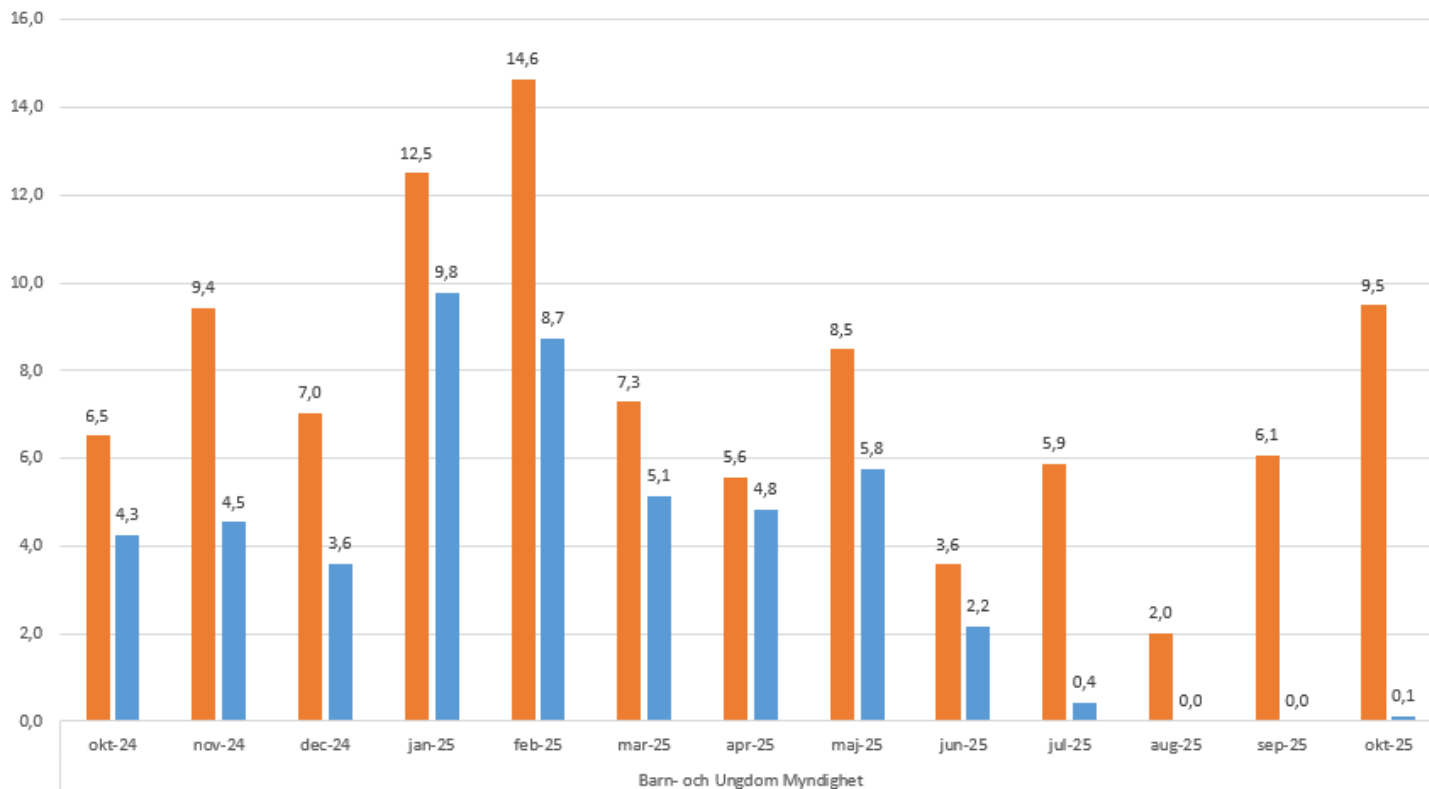
Enheten Barn och Ungdom

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,7 %

Medelvärde sjuk lång: 3,8 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

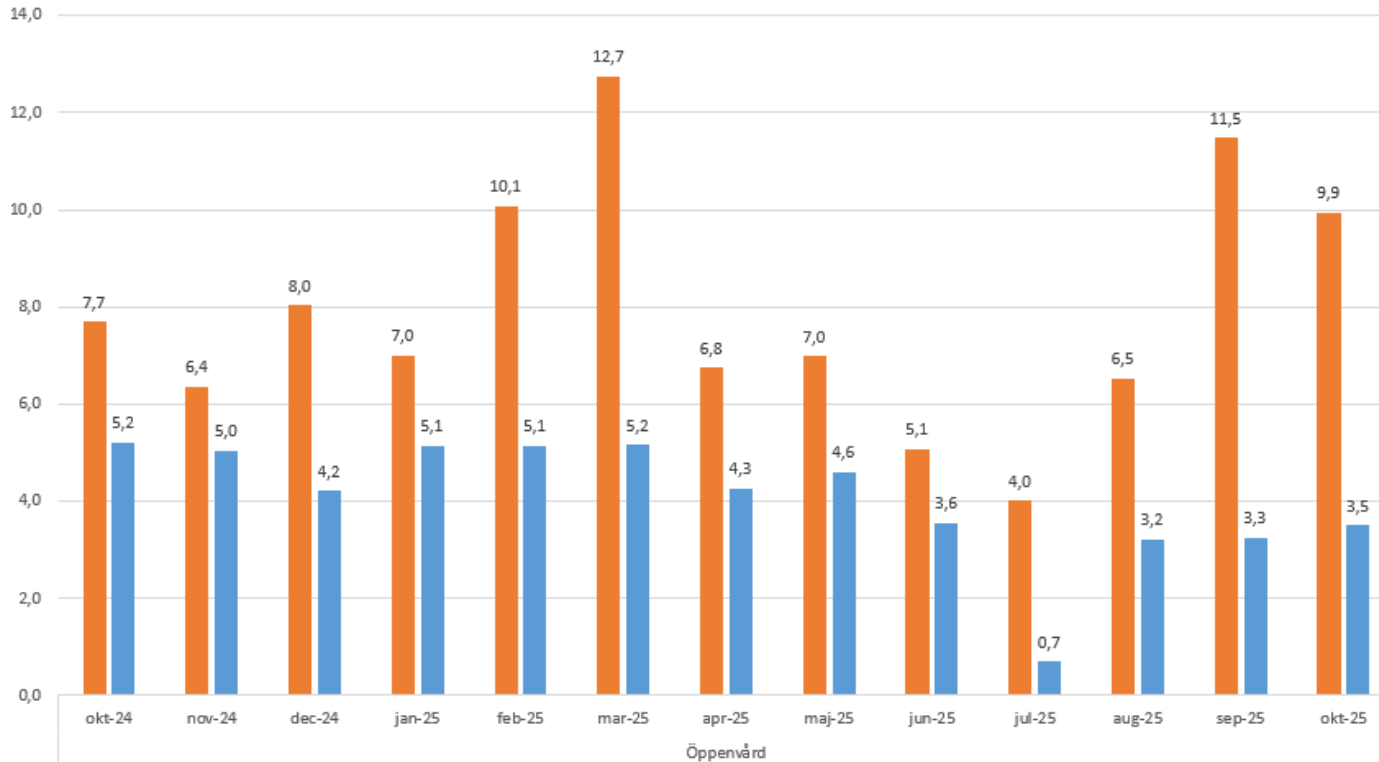


Enheten Öppenvård

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,9 %
Medelvärde sjuk lång: 4,0 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



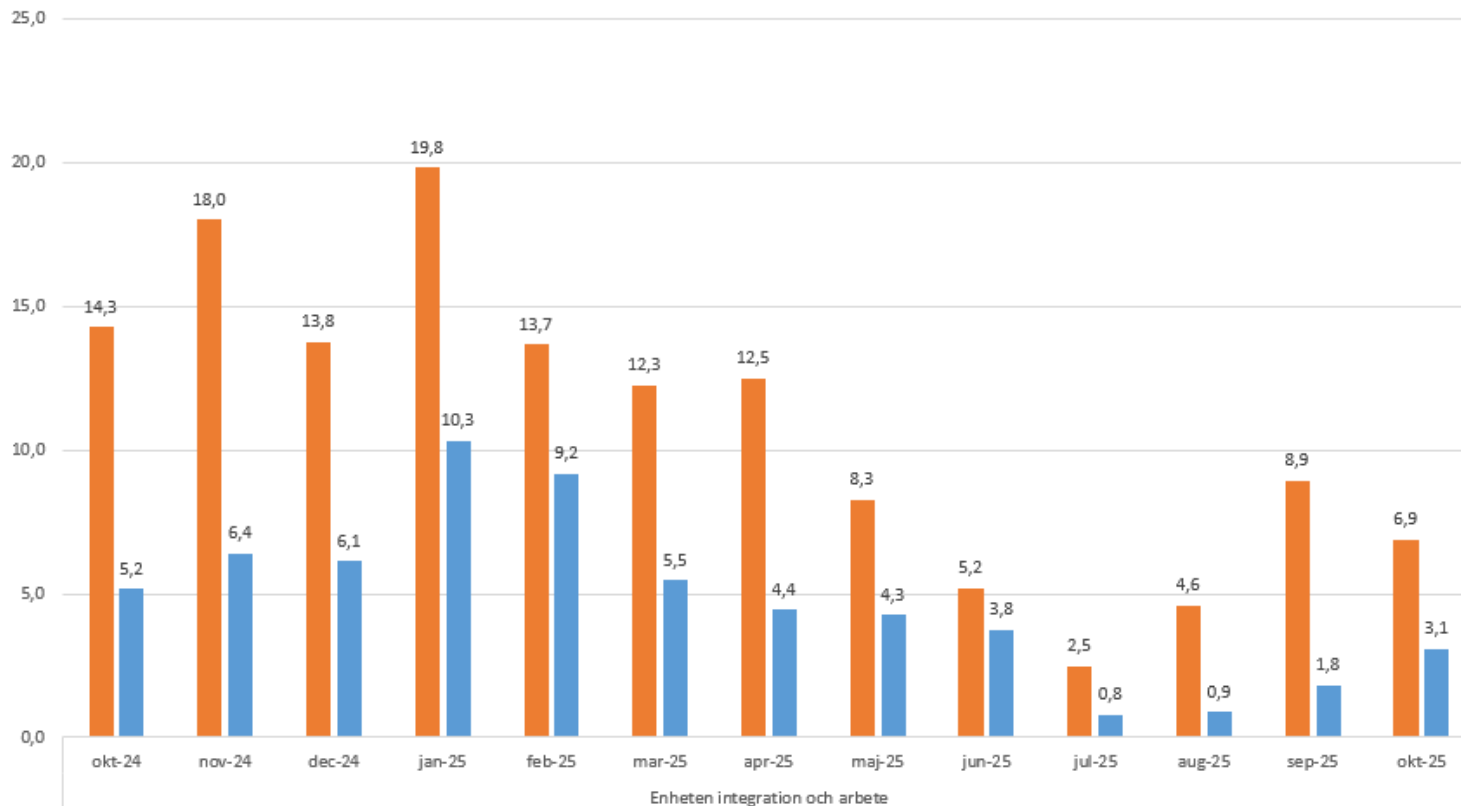
EIA

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 10,5 %

Medelvärde sjuk lång: 4,7 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Produktion HSL/LSS

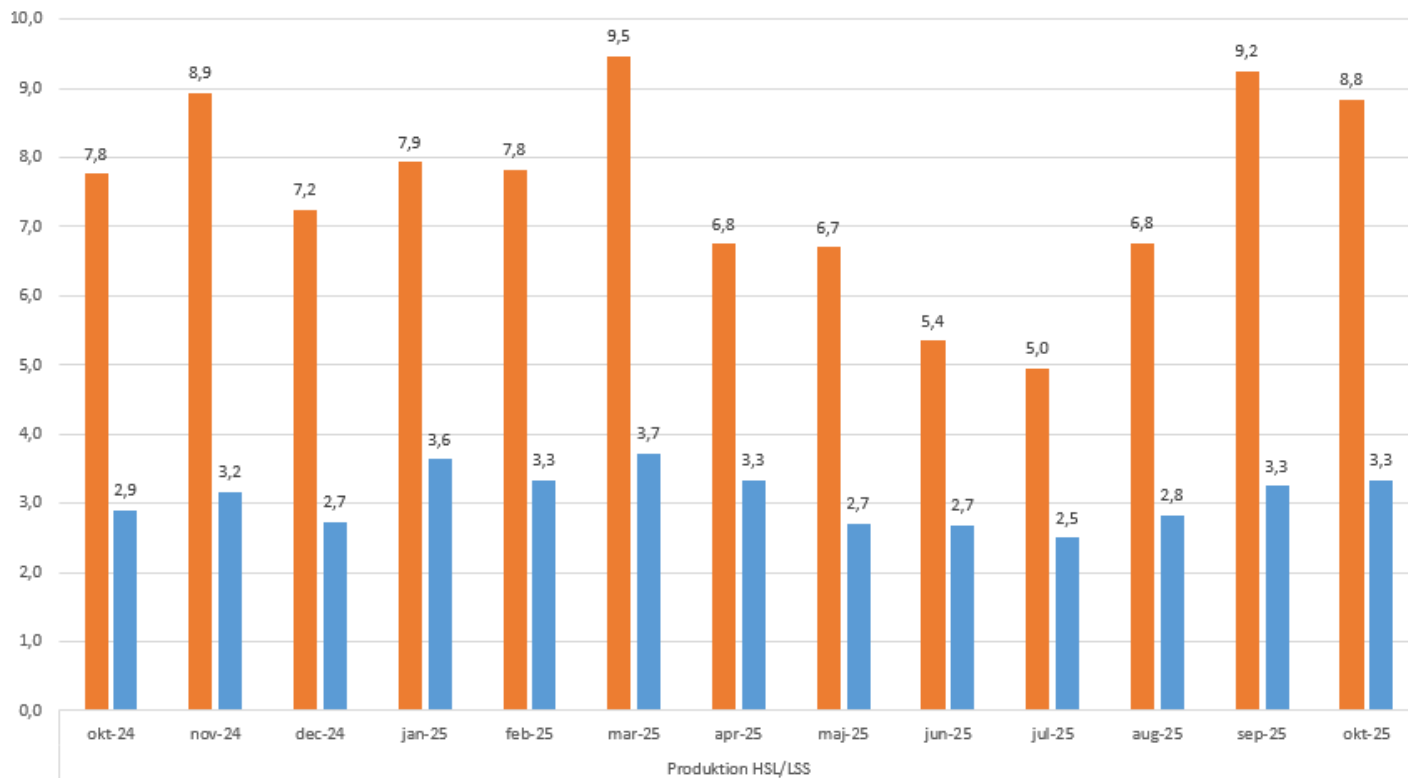
HSL/LSS

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,5 %

Medelvärde sjuk lång: 3,1 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



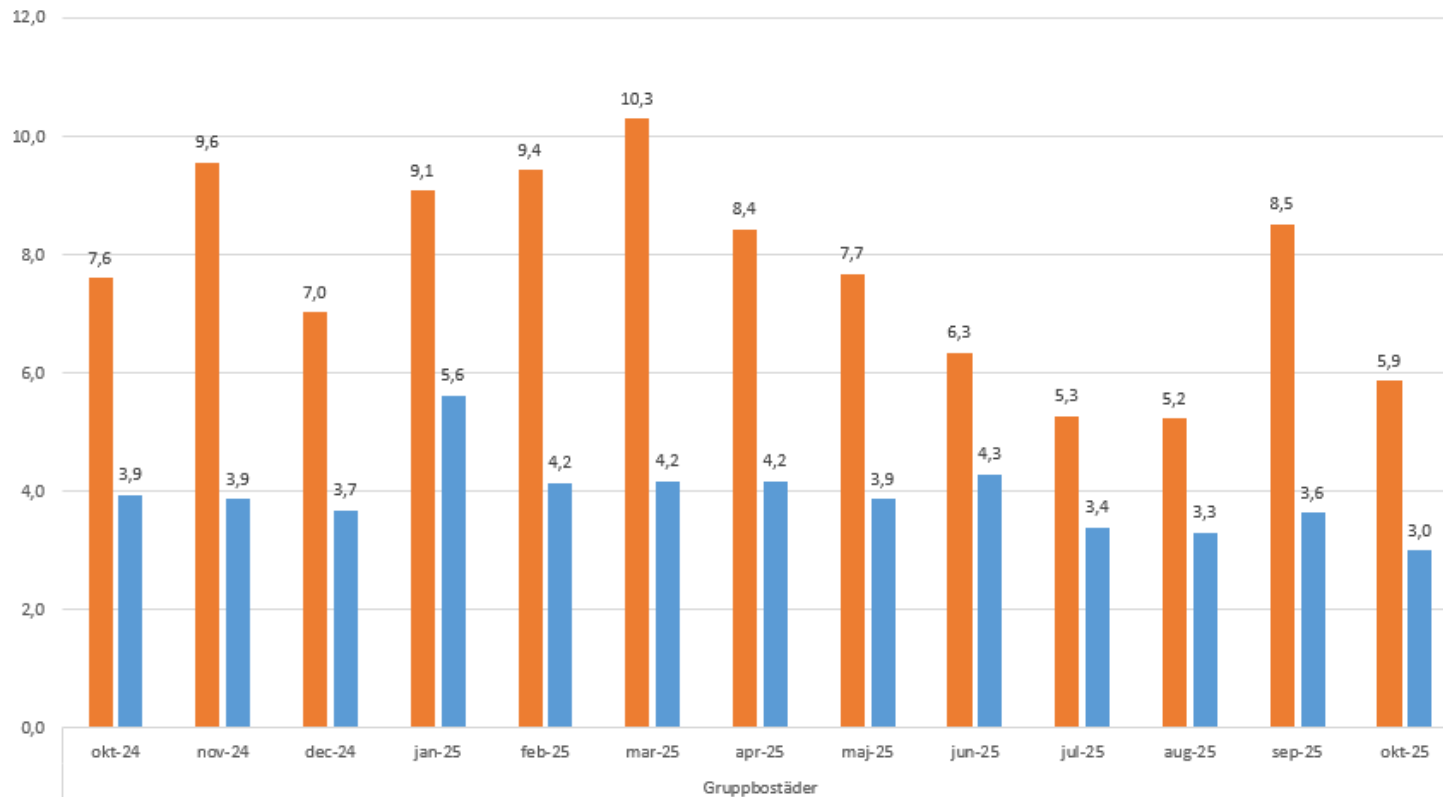
Gruppbostäd

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,7 %

Medelvärde sjuk lång: 3,9 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



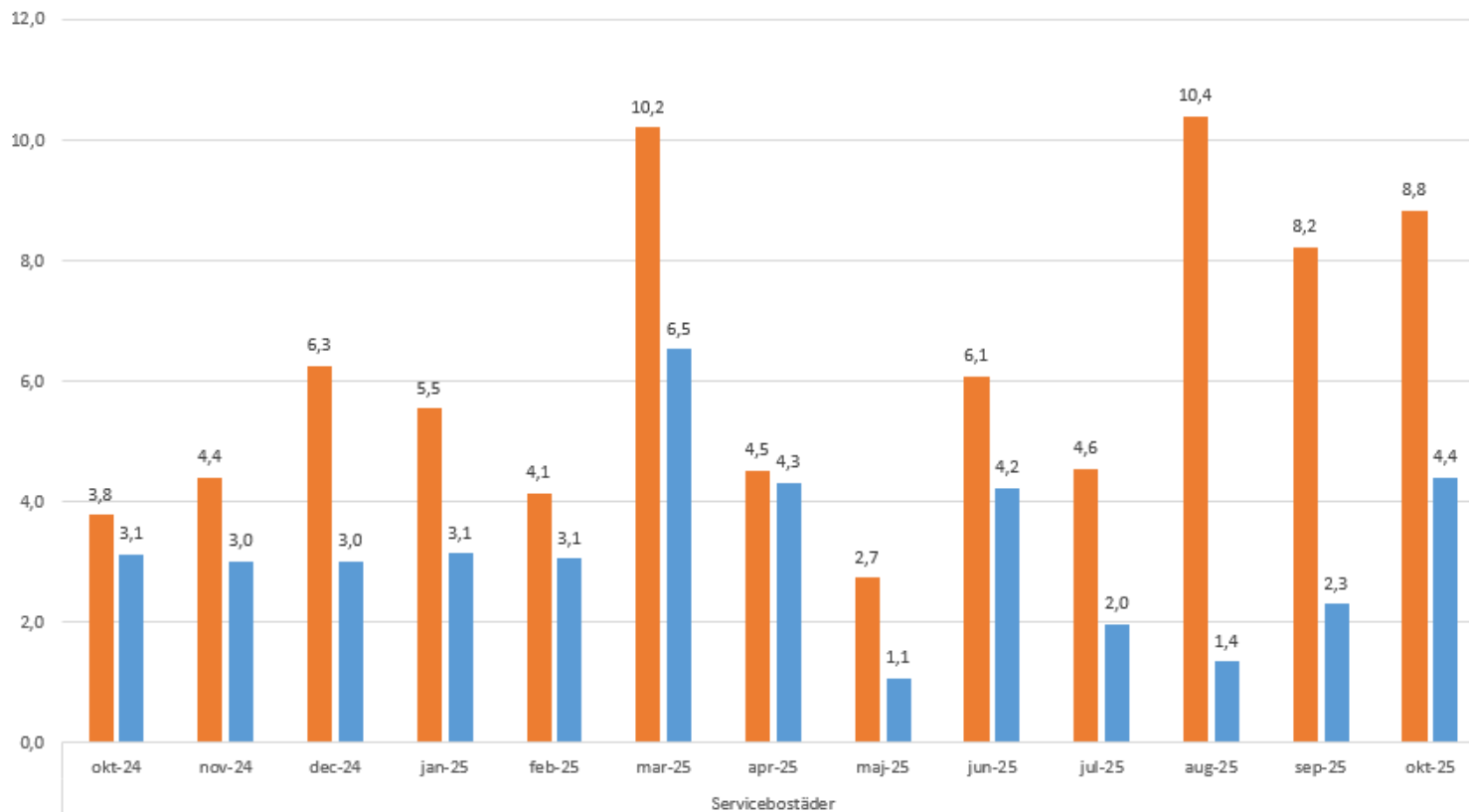
Servicebostäder

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 6,3 %

Medelvärde sjuk lång: 3,2 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



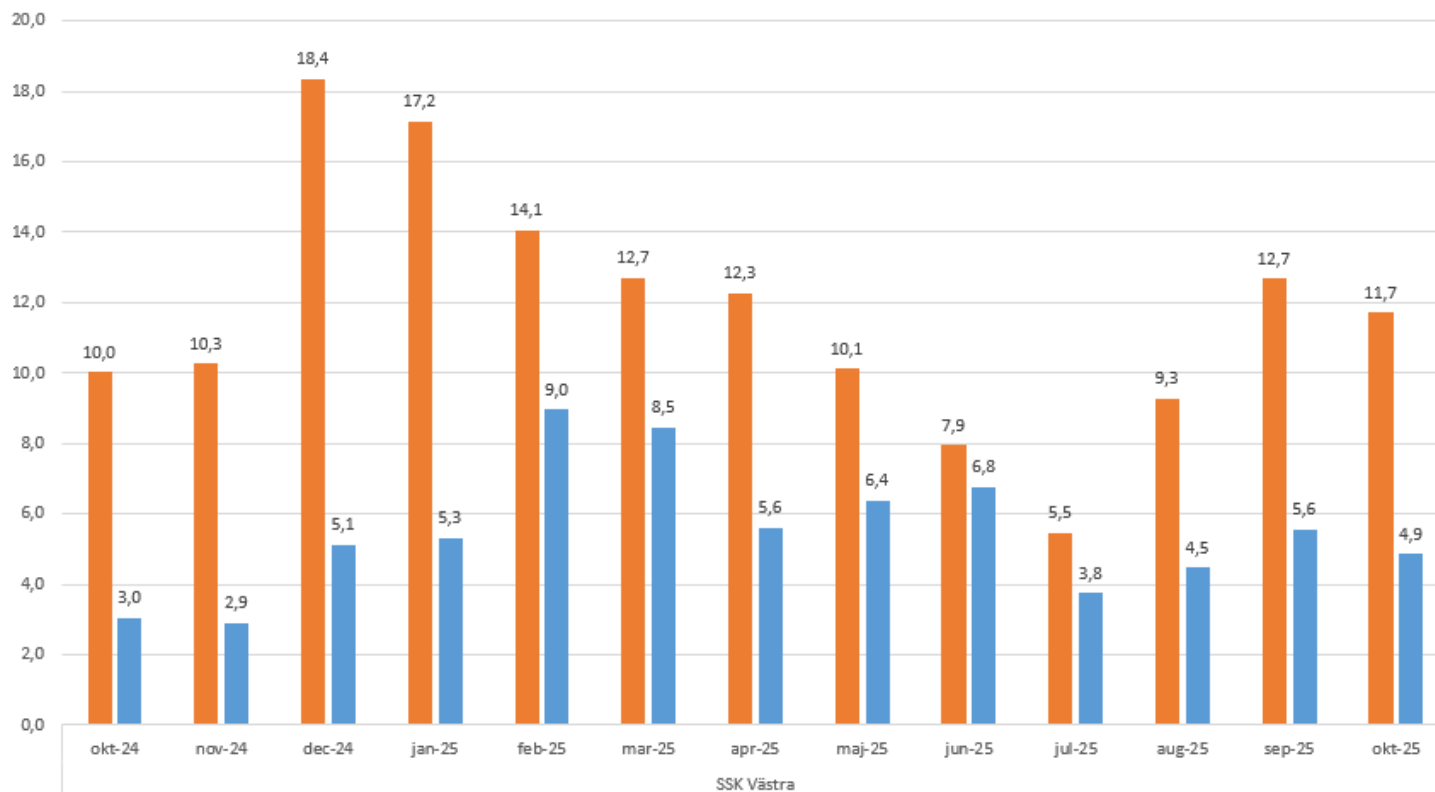
SSK Västra

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 11,8 %

Medelvärde sjuk lång: 5,7 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



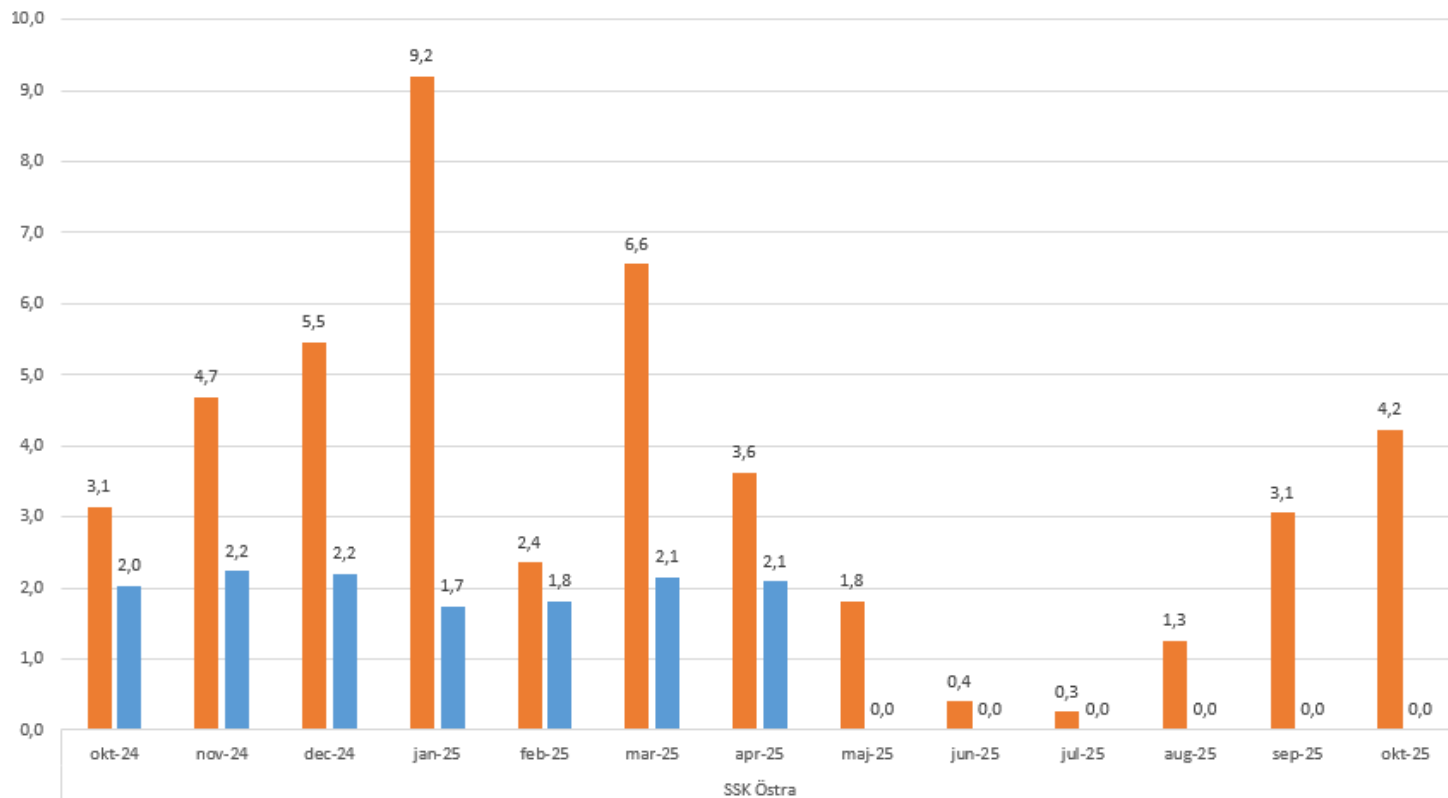
SSK Östra

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 3,6 %

Medelvärde sjuk lång: 1,0 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



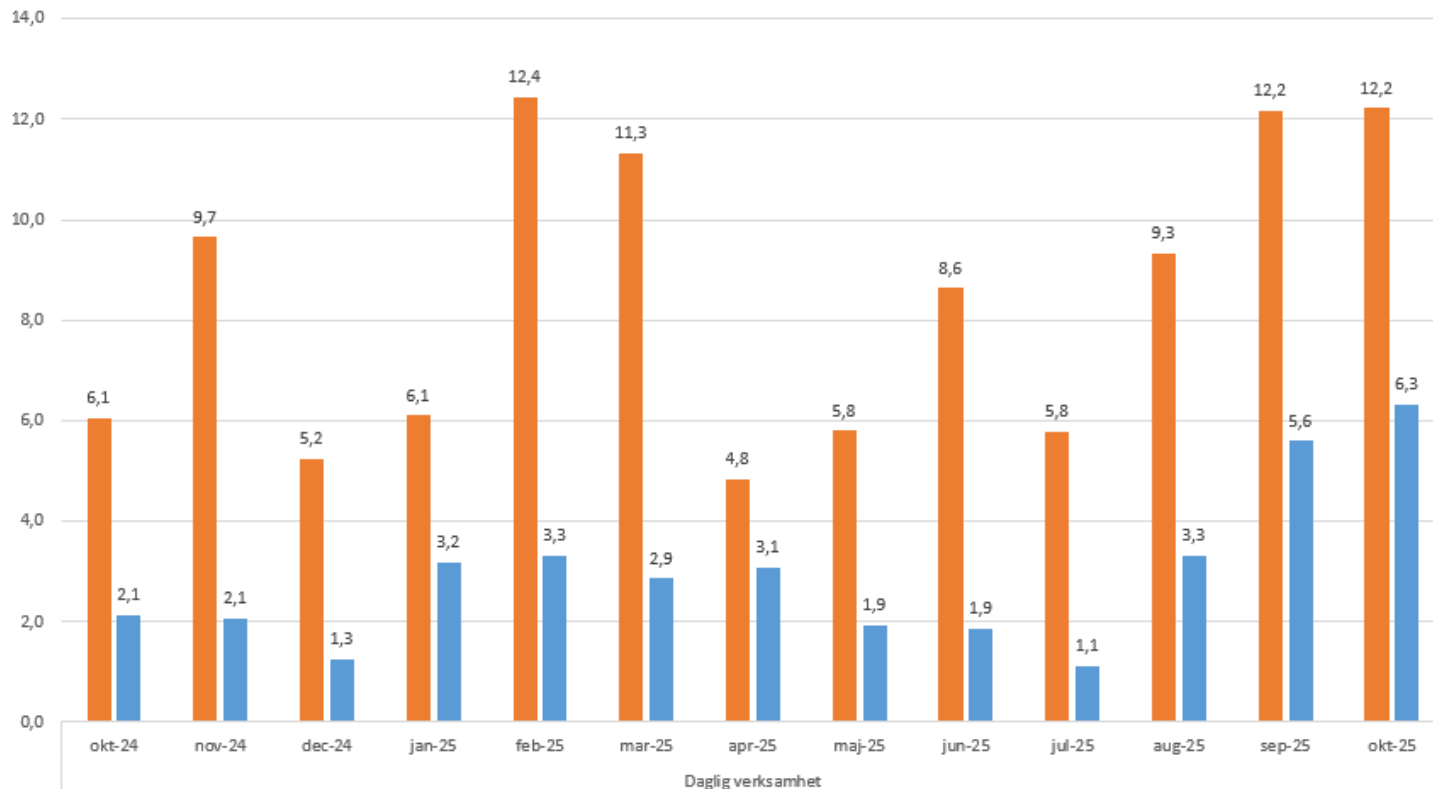
Daglig verksamhet

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidsjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 8,6 %

Medelvärde sjuk lång: 3,0 %

Sjukfrånvaro totalt %+ Lång %



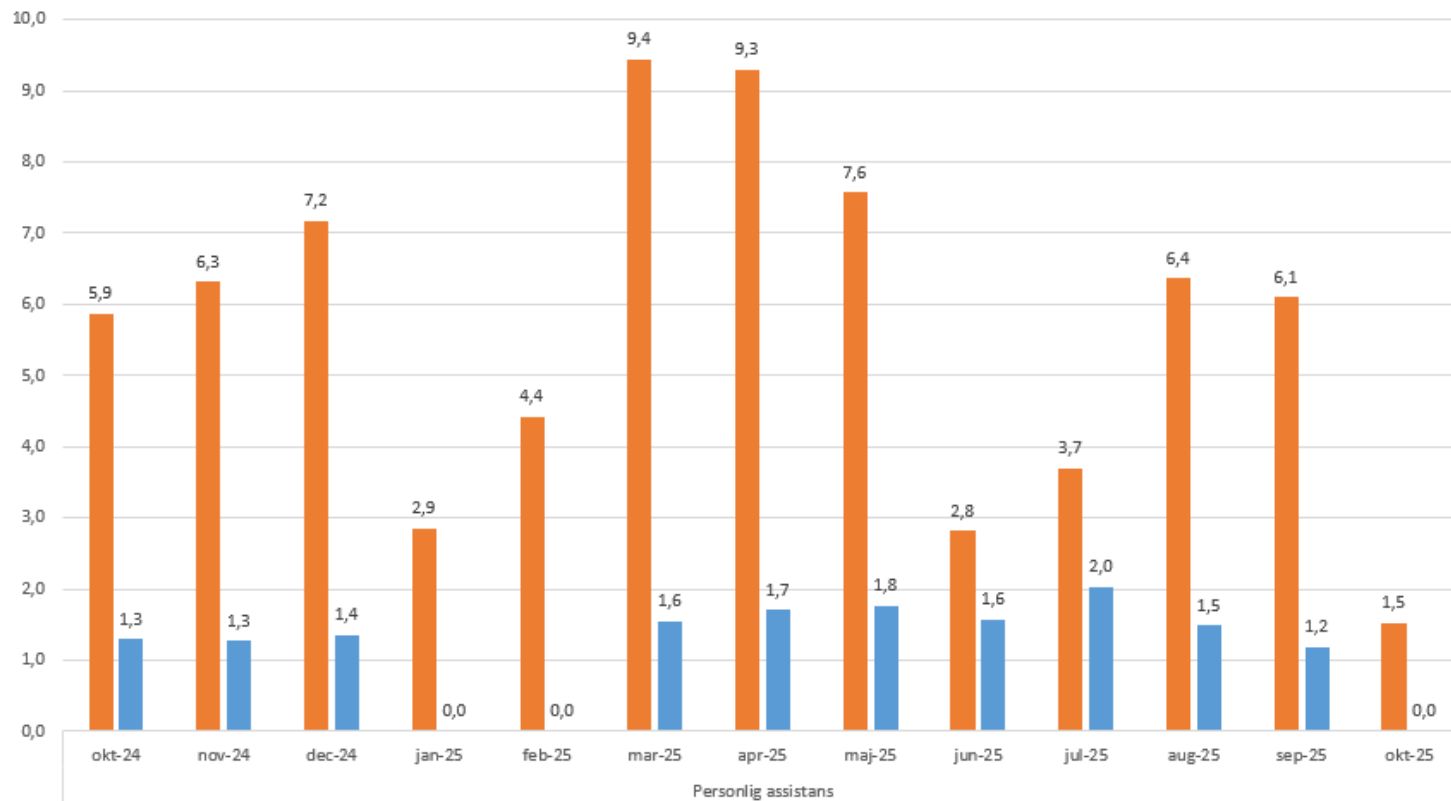
Personlig Assistans

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtids sjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 5,6 %

Medelvärde sjuk lång: 1,2 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



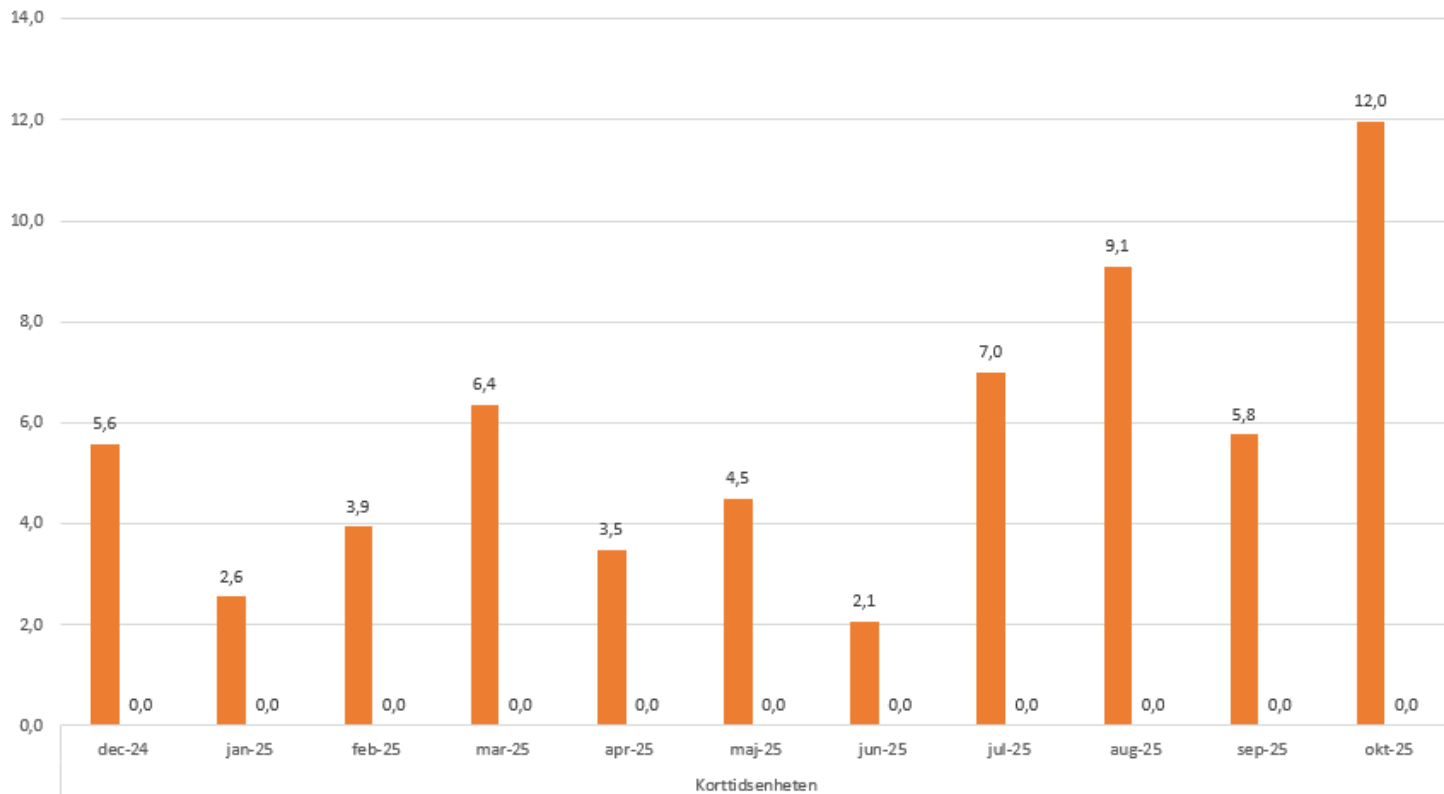
Korttidsenheten

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 5,7 %

Medelvärde sjuk lång: 0,0 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



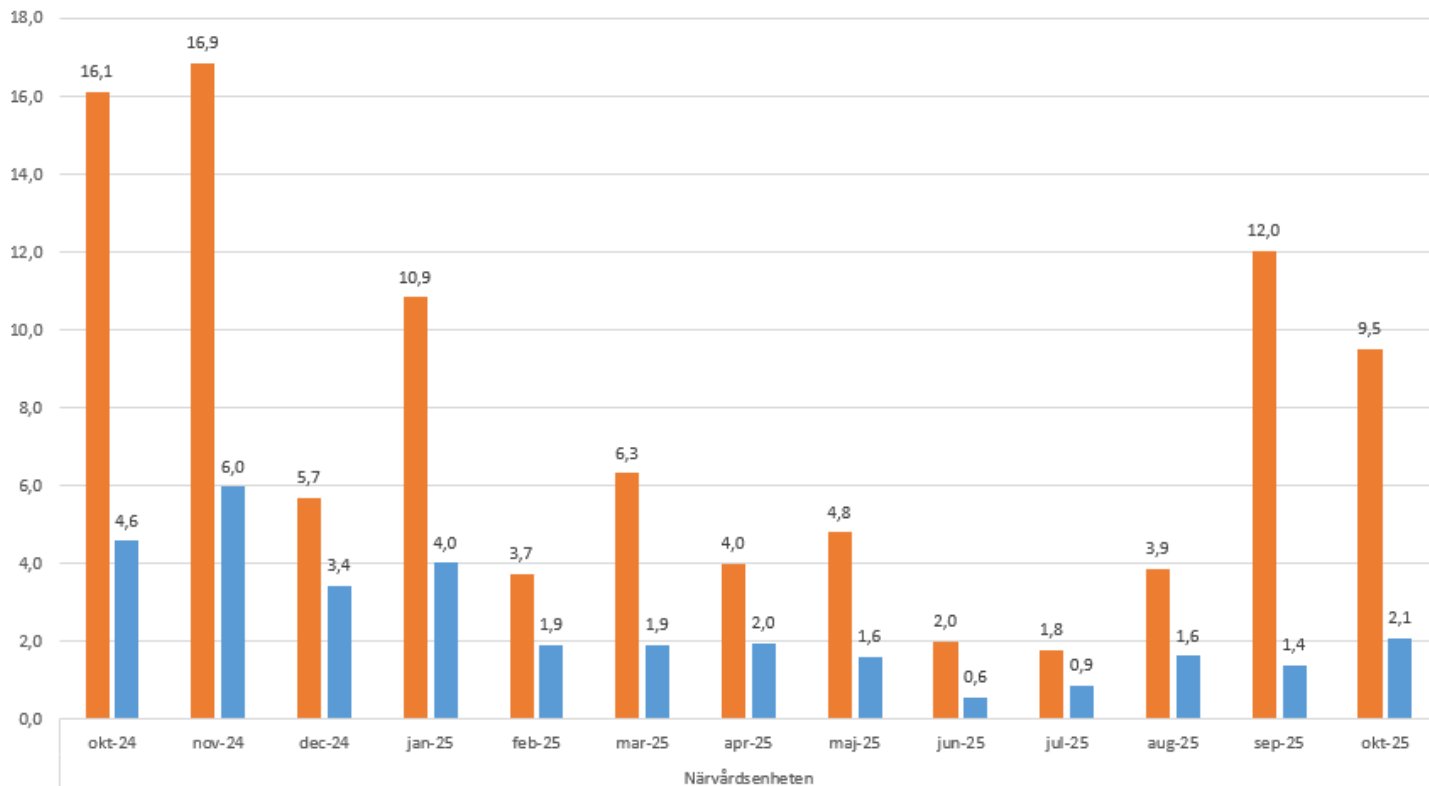
Närvårdsenheten

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 6,8 %

Medelvärde sjuk lång: 2,3 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



Produktion Äldre

Hemtjänst och Säbo

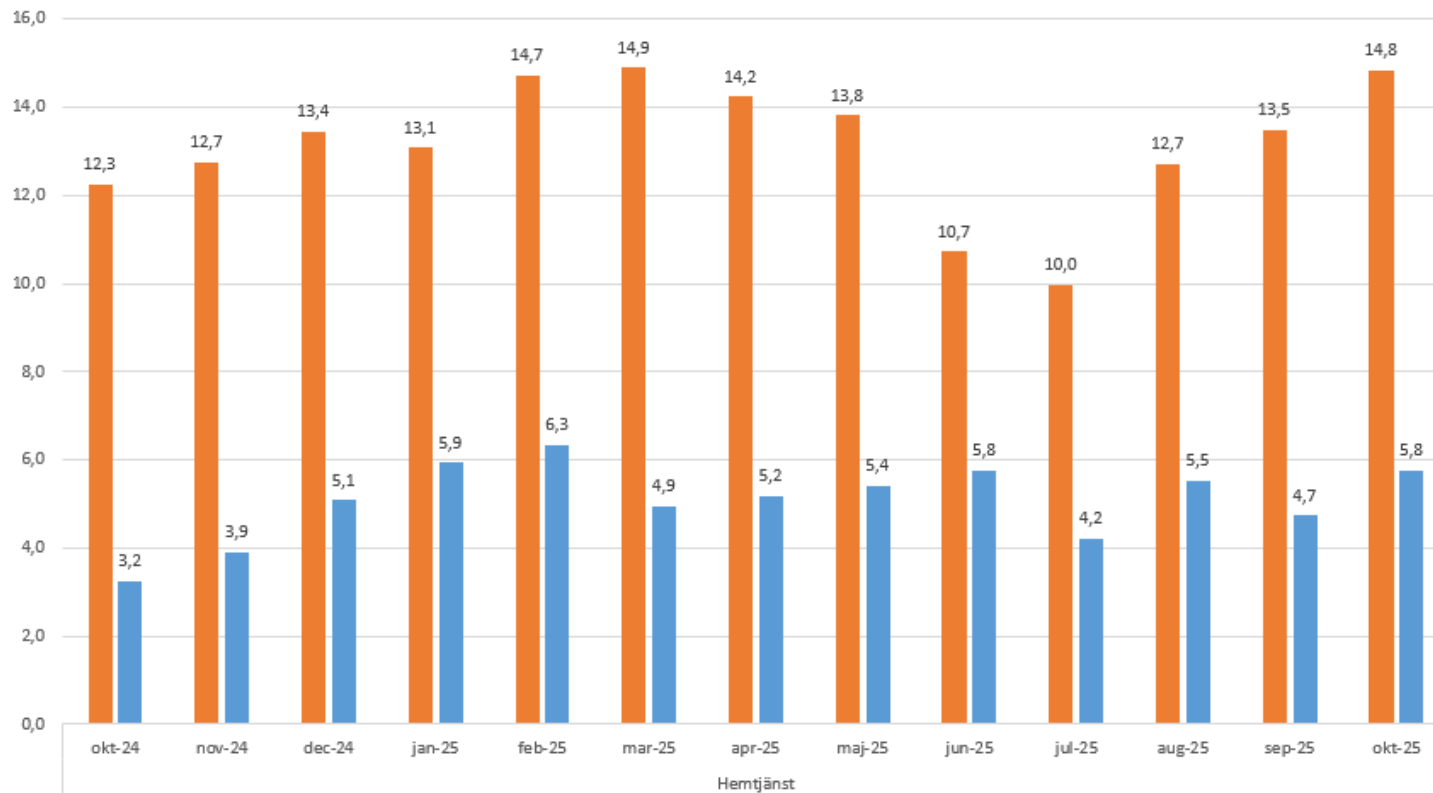
Hemtjänst

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 13,2%

Medelvärde sjuk lång: 5,2%

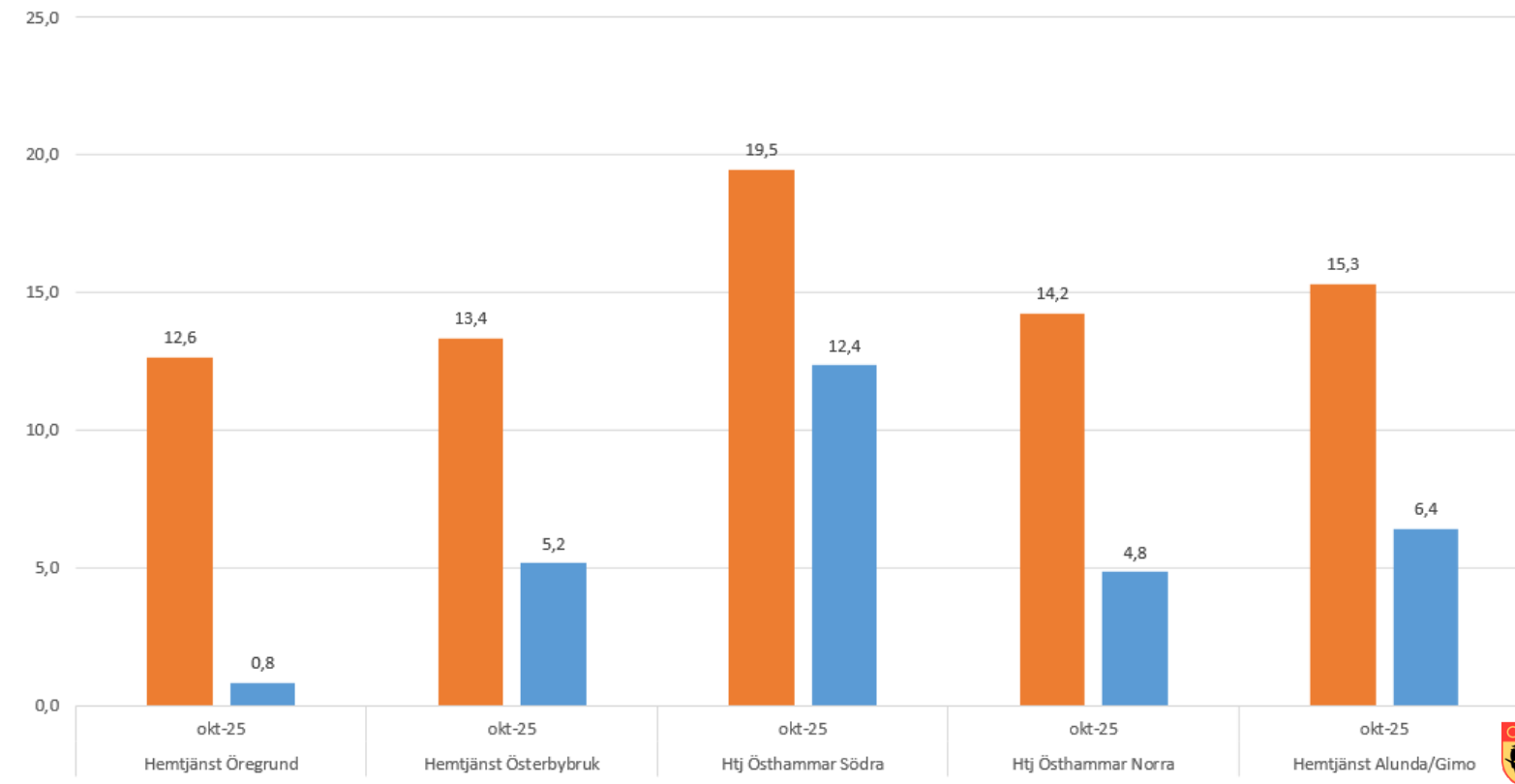
Sjukfrånvaro total % + Lång



Hemtjänst okt 2025

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 15,0 %
Medelvärde sjuk lång: 5,9 %

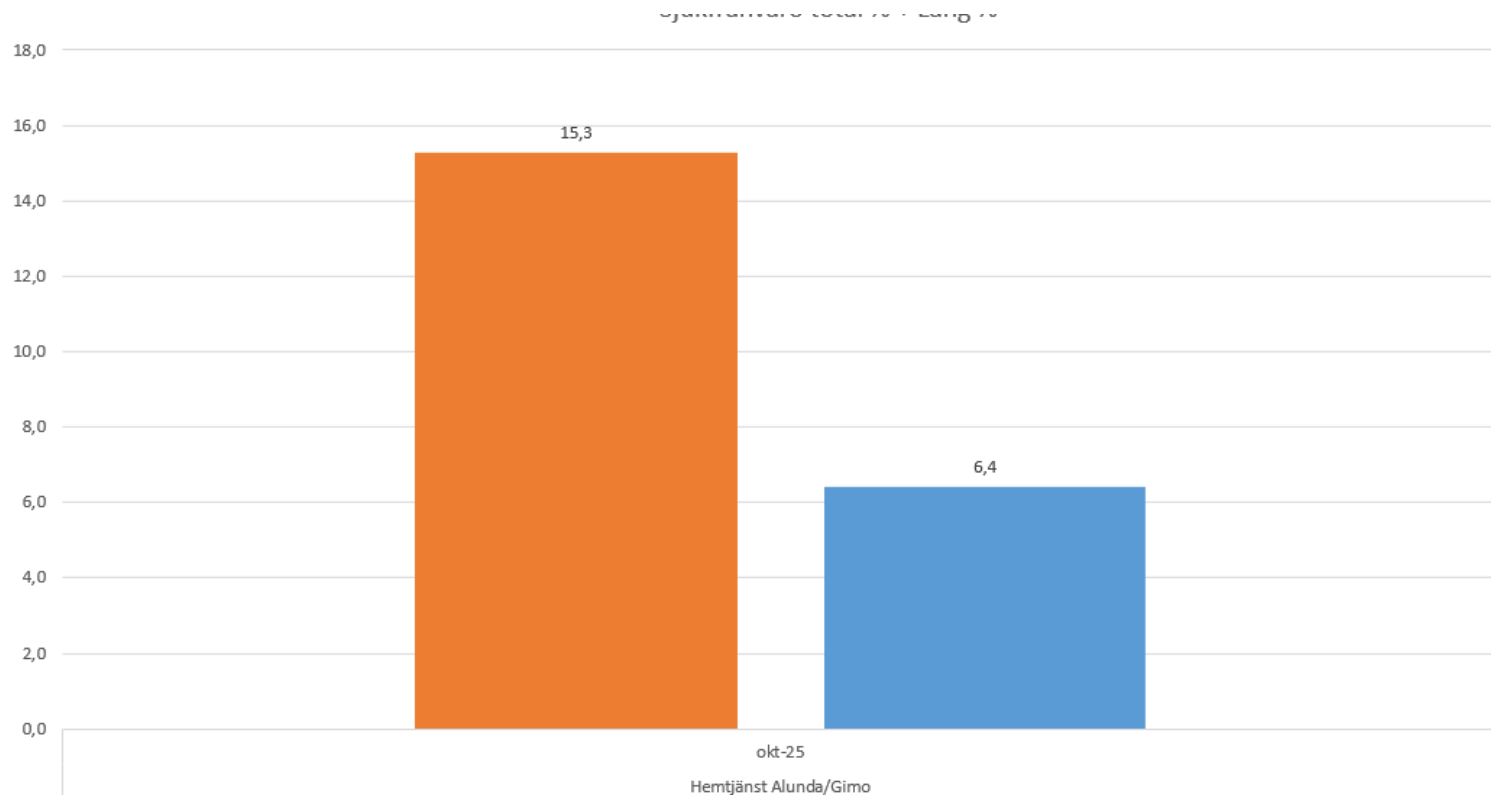


Hemtjänst Alunda/Gimo

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 15,3%

Medelvärde sjuk lång: 6,4%



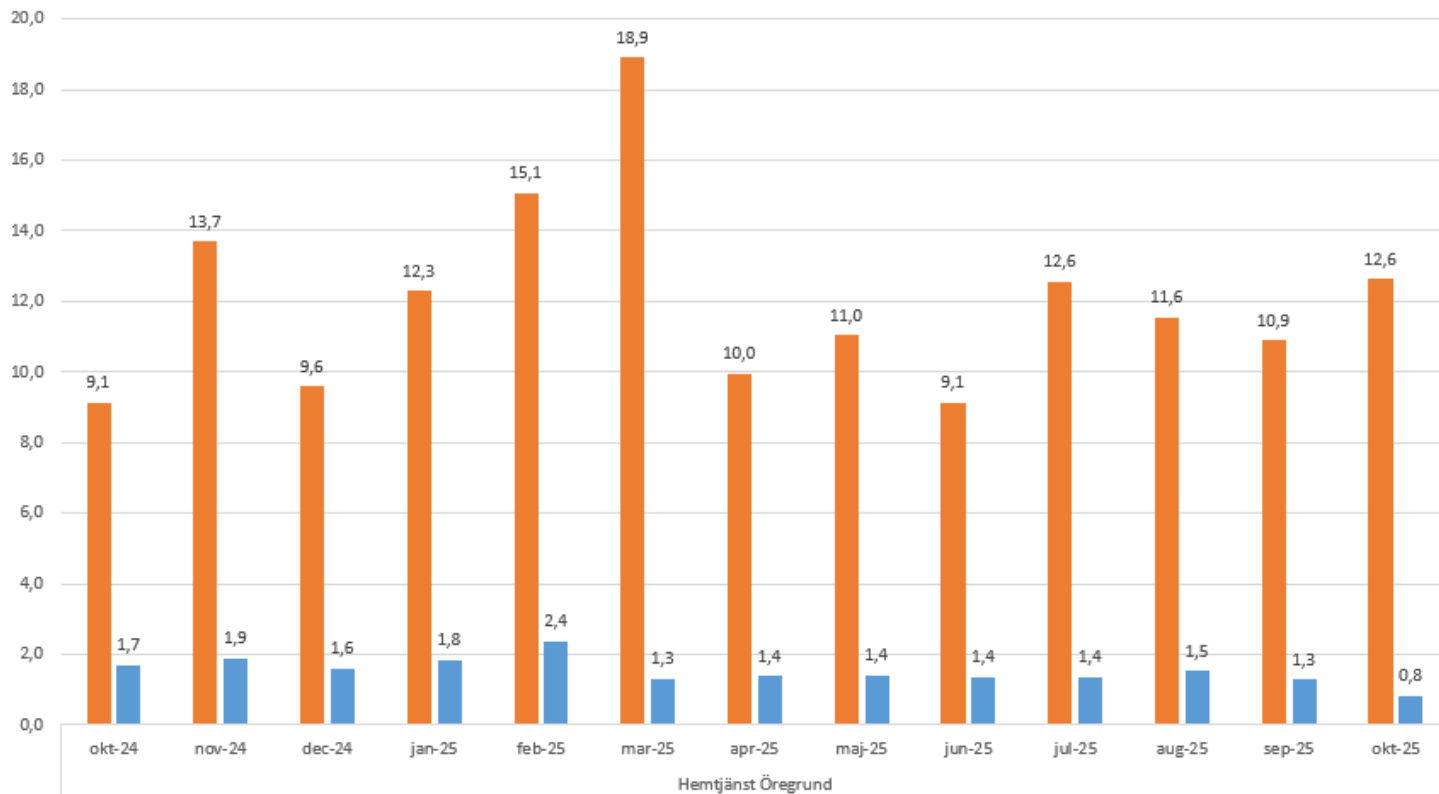
Hemtjänst Öregrund

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 12,3%

Medelvärde sjuk lång: 1,5%

Sjukfrånvaro totalt %+ Lång %

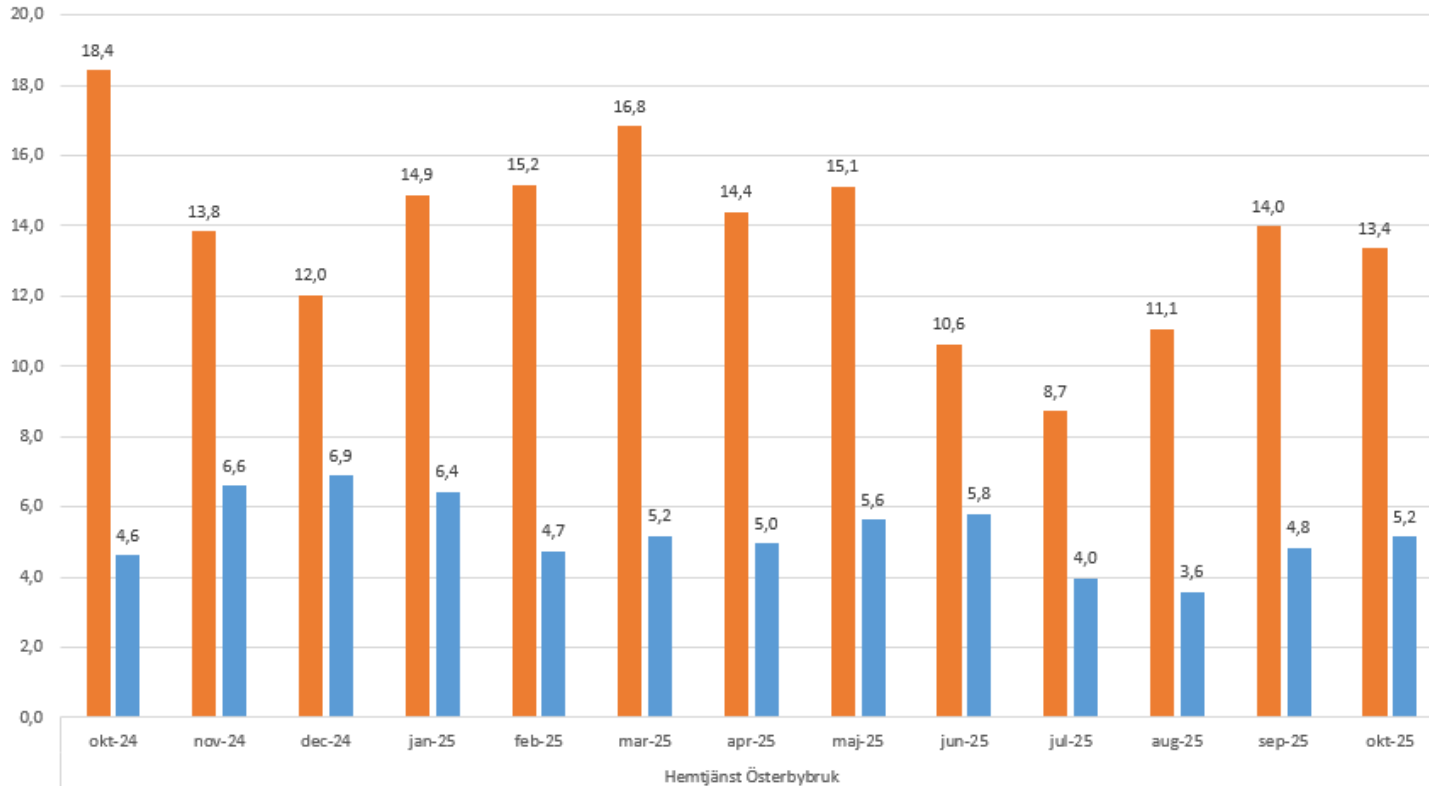


Hemtjänst Österbybruk

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 13,3 %
Medelvärde sjuk lång: 5,3 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



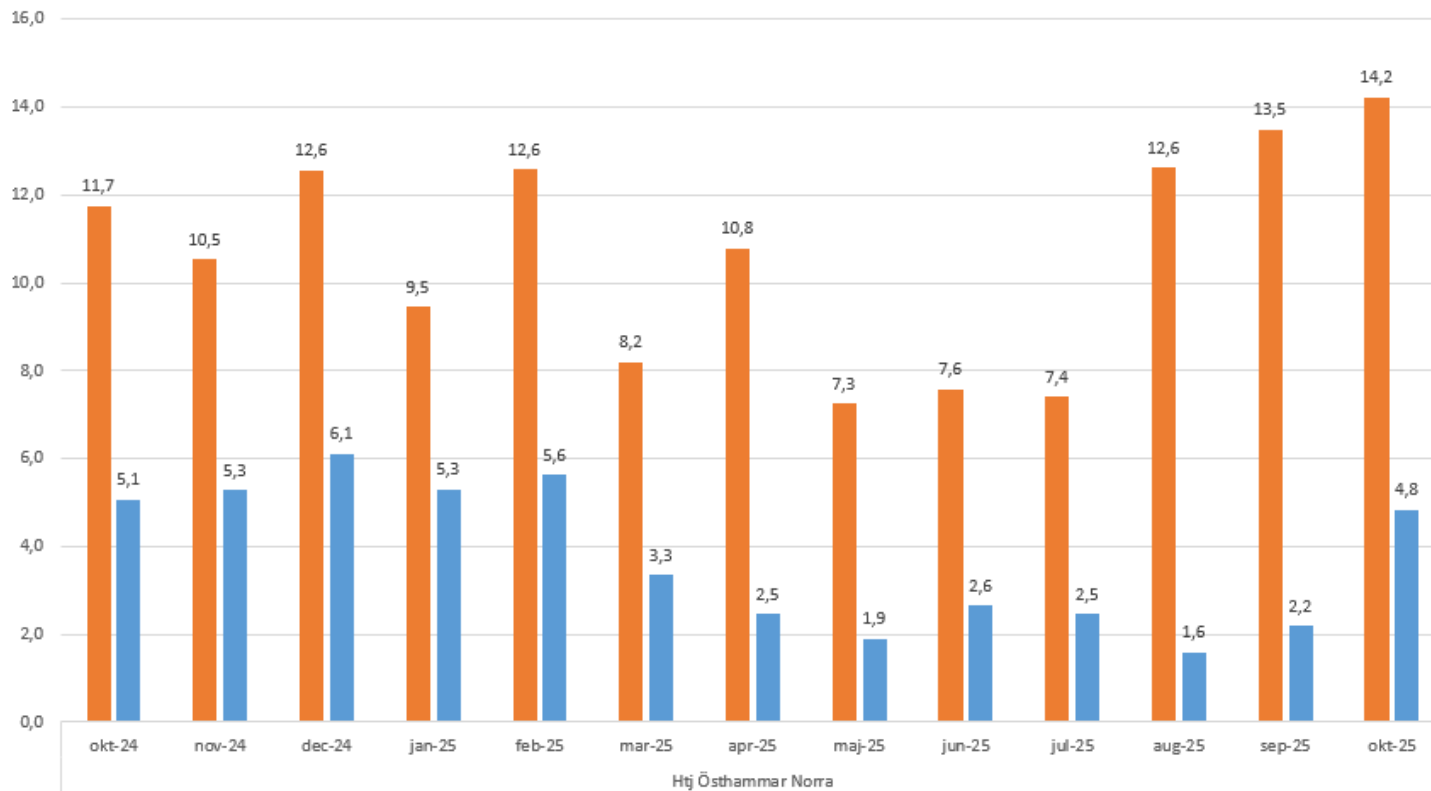
Hemtjänst Östhammar Norra

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 10,6%

Medelvärde sjuk lång: 3,6%

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



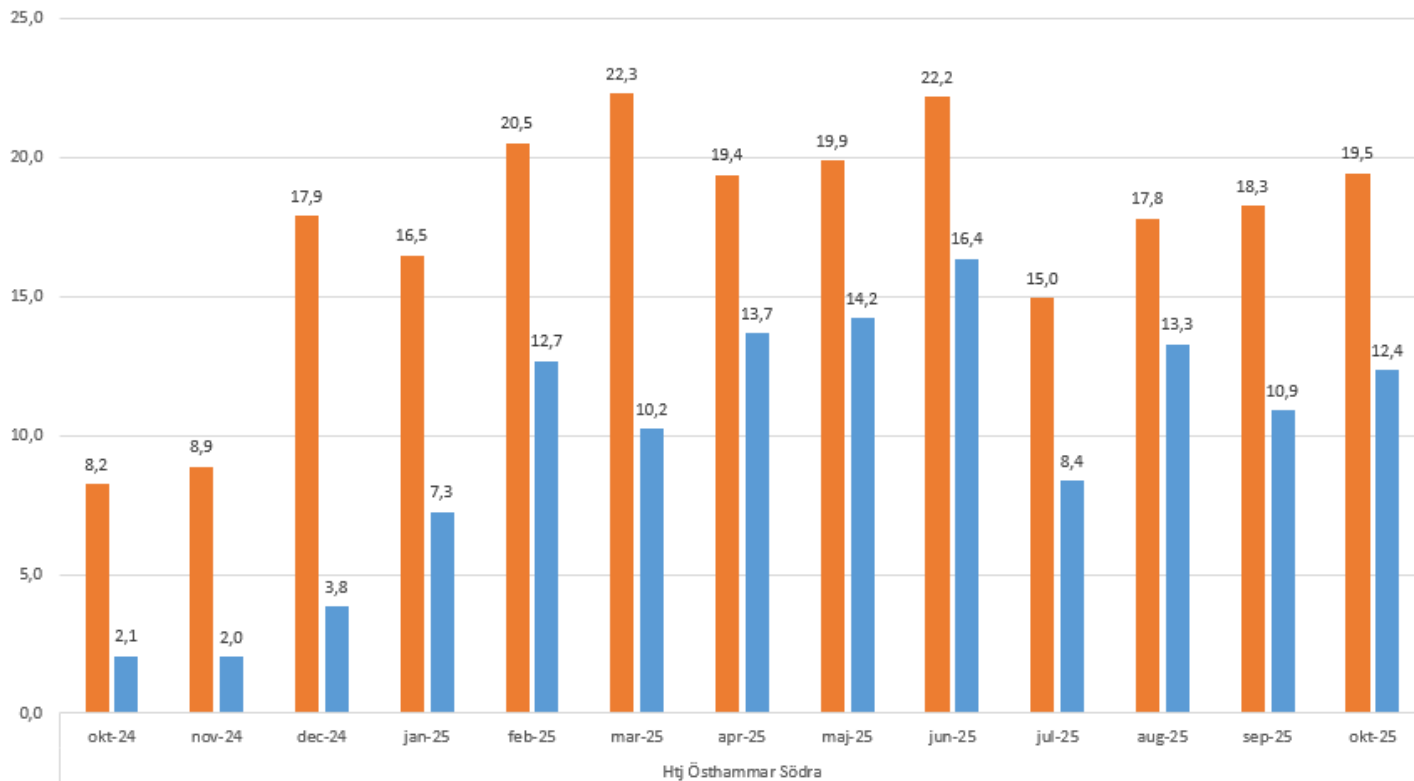
Hemtjänst Östhammar Södra

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 18,2%

Medelvärde sjuk lång: 10,4%

Sjukfrånvaro total %+ Lång %

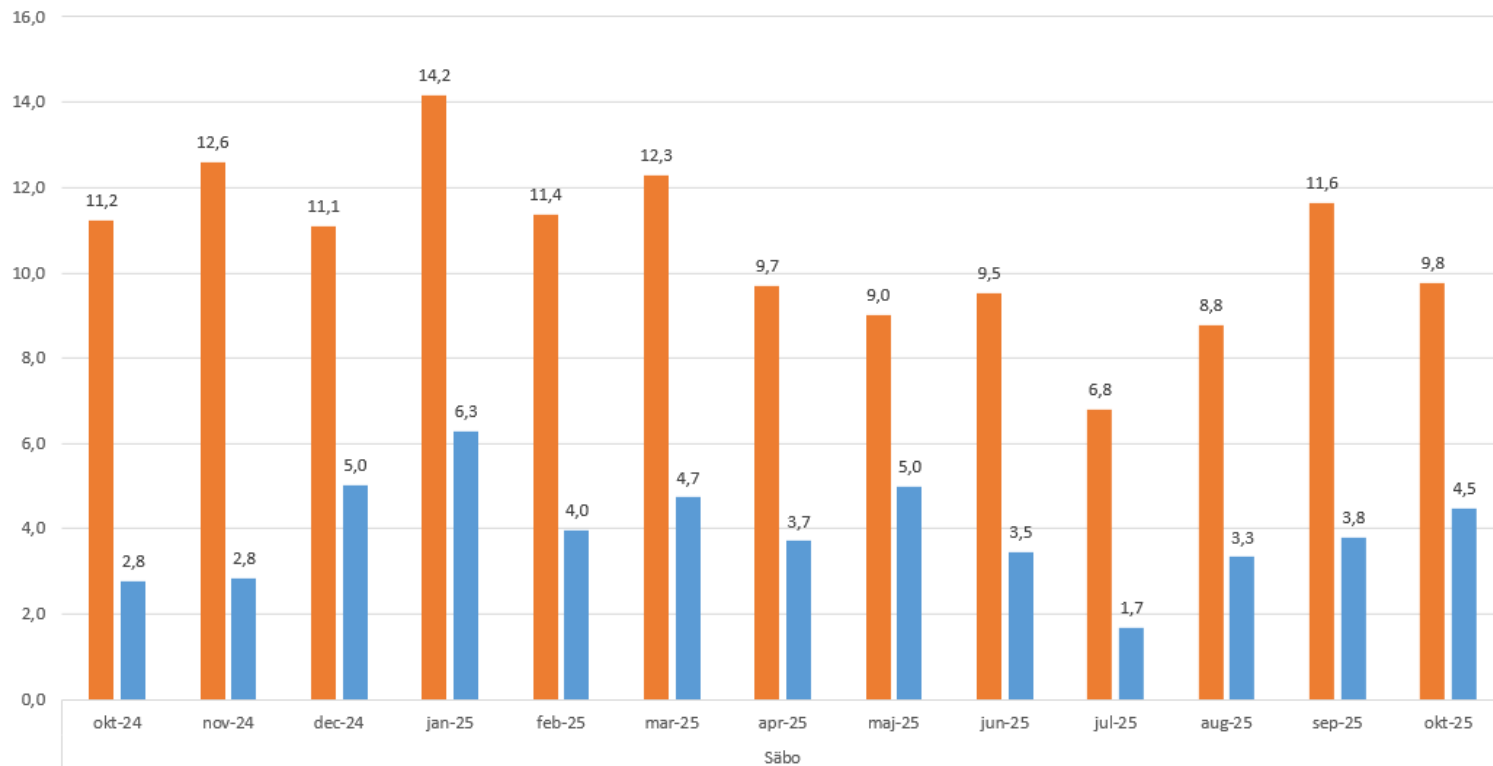


Säbo

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 10,6%

Medelvärde sjuk lång: 4,0%



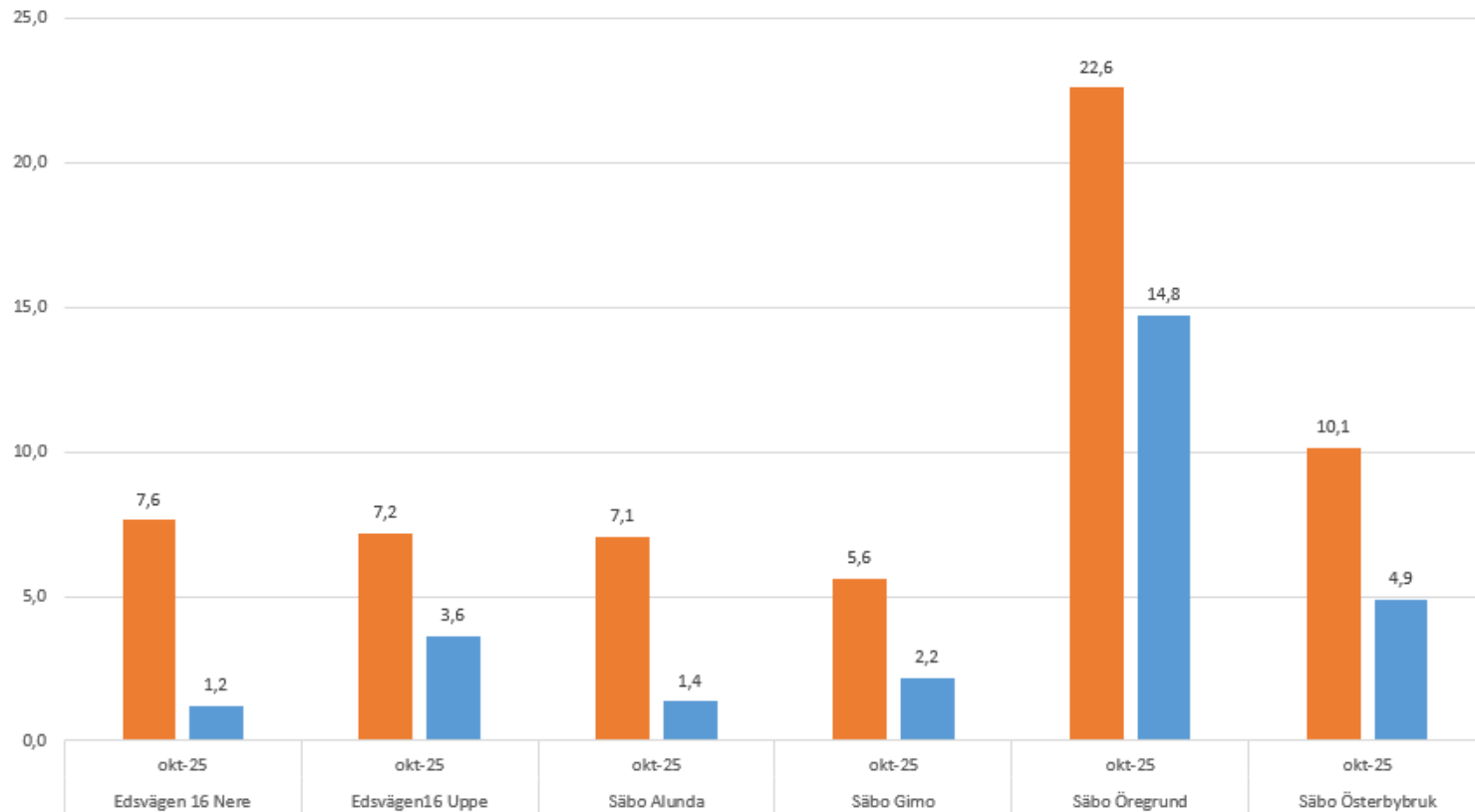
Säbo oktober 2025

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 10,0%

Medelvärde sjuk lång: 4,7%

Sjukfrånvaro total % + Lång %



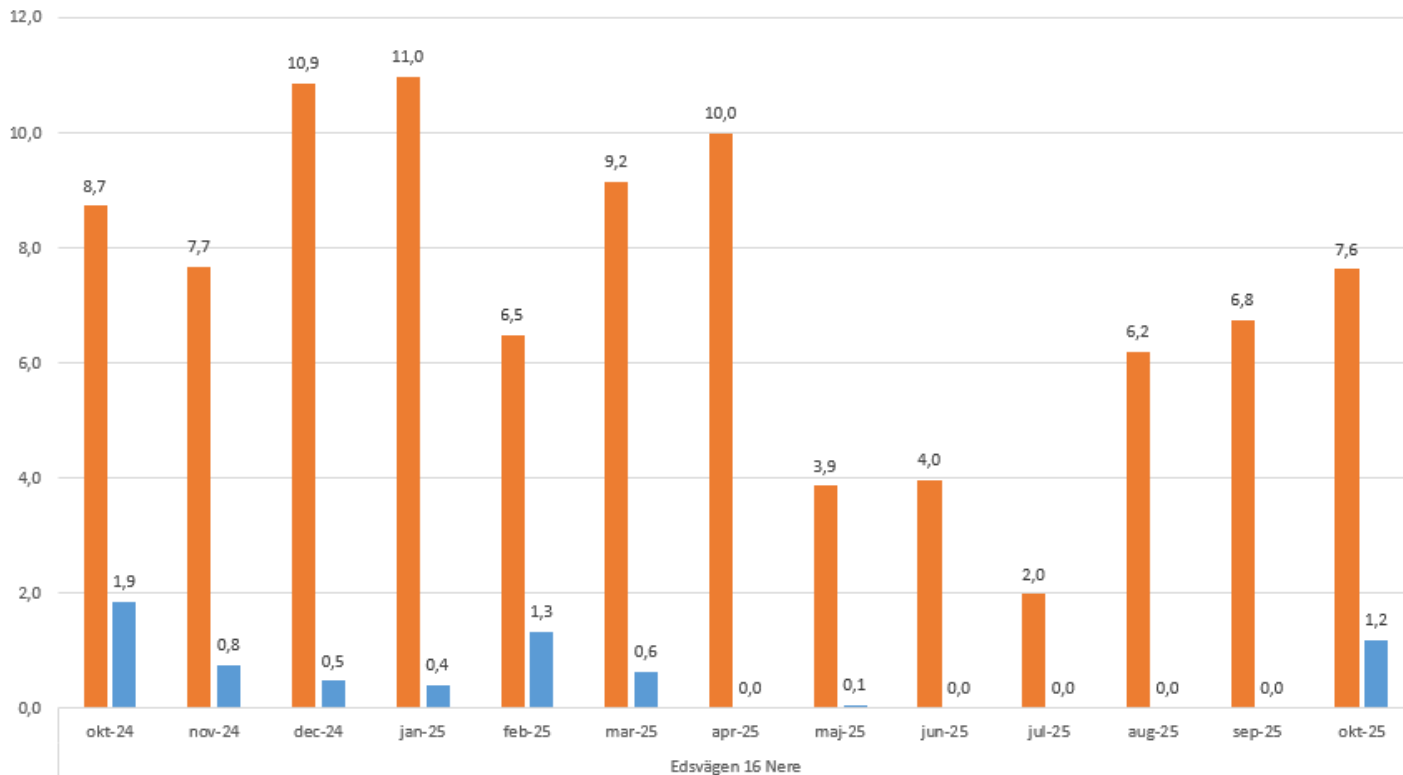
Säbo Östhammar, Edsvägen 16 Nere

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,1%

Medelvärde sjuk lång: 0,4%

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



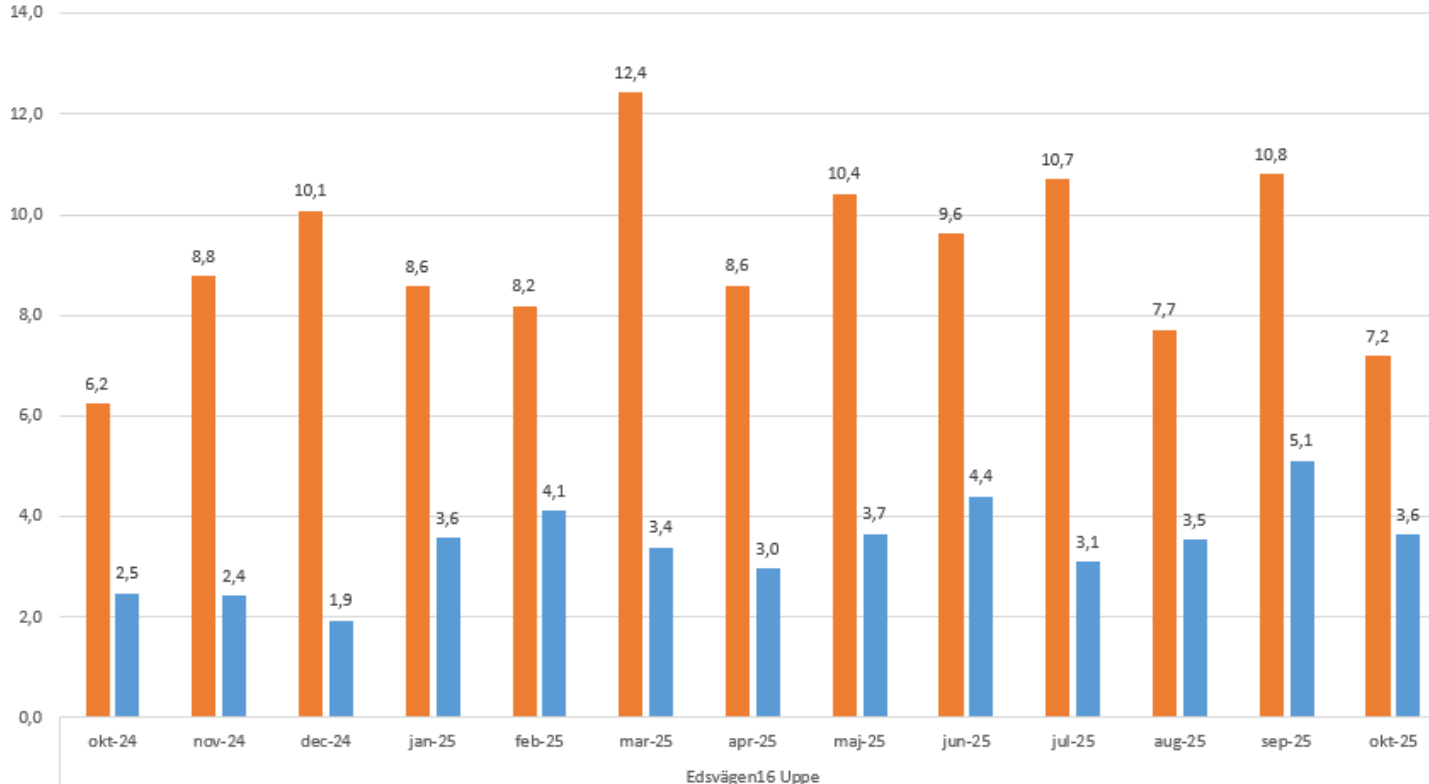
Säbo Östhammar, Edsvägen 16 Uppe

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 9,4%

Medelvärde sjuk lång: 3,5%

Sjukfrånvaro total % + Lång %



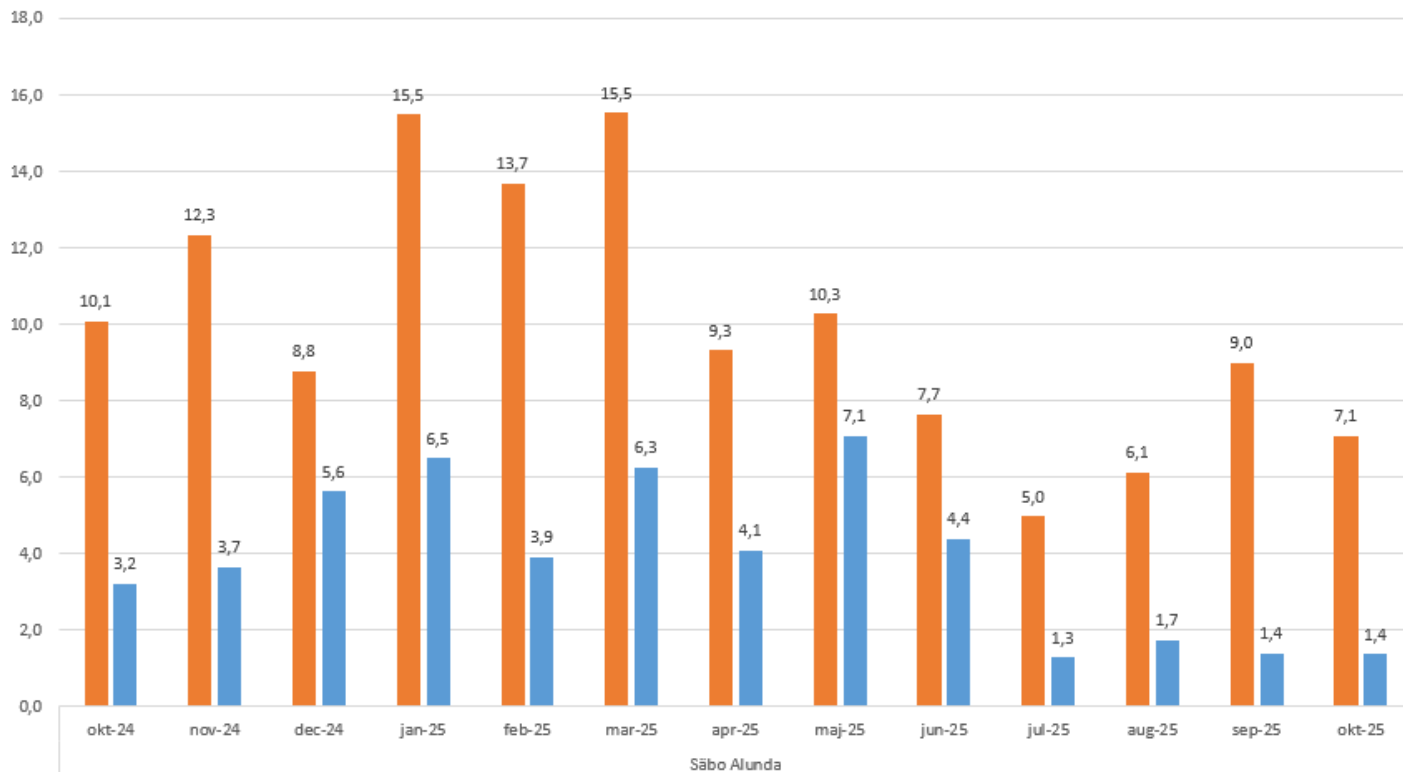
Säbo Alunda

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 10,0%

Medelvärde sjuk lång: 3,9%

Sjukfrånvaro totalt %+ Lång %



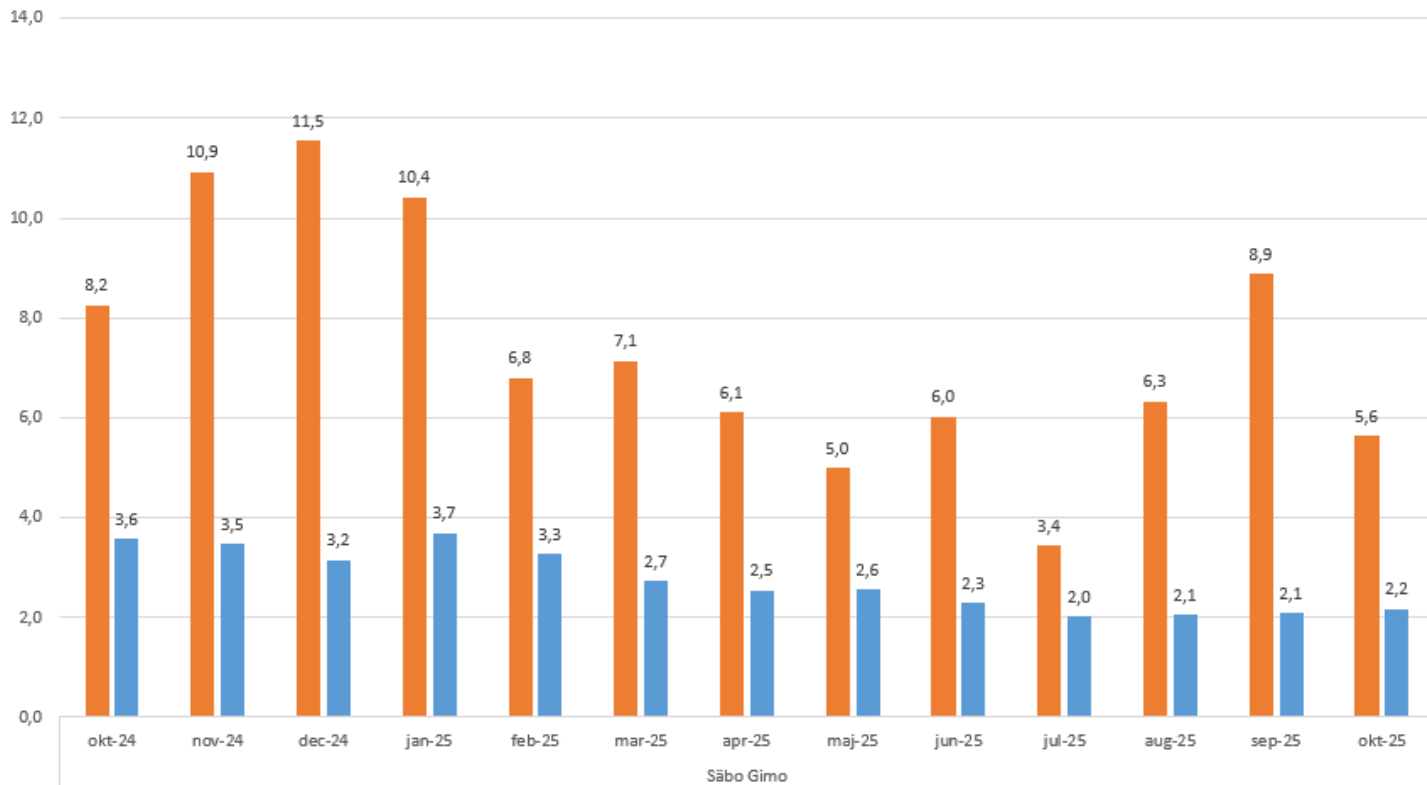
Säbo Gimo

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,3%

Medelvärde sjuk lång: 2,7%

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



Säbo Öregrund

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 17,6%
Medelvärde sjuk lång: 6,6%

Sjukfrånvaro total %+ Lång %

