

Samverkan och skyddskommitté Omsorgskontoret

2026-05-28 10:00 - 11:30

28 maj, kl.10:00-11:30 SR Örskär, kommunhuset i Östhammar

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista

Arbetsgivarens företrädare:

Lina Edlund, Socialchef

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

Svjetlana Miletic, Verksamhetschef myndighet + tf. äldreomsorg hemtjänst

Anette Bergman, HR-partner

Arbetstagarnas företrädare:

Pia Lijefors, Fysioterapeuterna

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

David Wagner, Akademikerförbundet SSR

Hanna Nordén, Vision

Annika Green, Vårdförbundet (via länk)

Skyddsombud:

Frånvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Ida Eklöf, biträdande Socialchef

Rebecca Revin, HR-Partner

Arbetstagarrepresentanter:

Ledarna

Akavia

Kommunal (skyddskommittén)

Utses att justera: Pia Lijefors, Fysioterapeuterna

Sekreterare: Tina Luther, Ledningskoordinator

Plats

SR Örskär, Kommunhuset Östhammar

Deltagare

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

1. Val av justerare av dagens protokoll

Pia Liljefors utses att justera protokollet.

Protokollet måste åter till sekreterare senast tisdag den 2 juni klockan 13:00.

2. Fastställande av föredragningslista

Önskemål om tillkommande punkt under övrigt skyddskommitté:

-Kartläggning gällande behov av hjälpmedel t.ex. lyftar, förflyttningshjälpmedel osv.

Föredragningslistan fastställs med tillkommande ärende under "övrigt, skyddskommitté" punkt 4.2.

3. Skyddskommitté

3.1. Sam block 1 (systematisk arbetsmiljö)

HR Presenterar.

HR presenterar förslag till åtgärder kopplat till SAM Block 1. Presentationen till sin helhet ligger bifogat till protokollet.

Omsorgskontoret har 100% svarsfrekvens vilket är väldigt positivt.

Fokus har legat på de frågor som har fått flest nej-svar. På sida 4 i presentationen är de frågorna framtagna.

Fritextsvaren som är kopplade till nej-svaren har tagits fram. Dessa finns på sida 5 i presentationen.

På sida 6 i presentationen framkommer de förslag på åtgärder som arbetsgivaren tagit fram kopplat till resultaten. Det handlar bland annat om att enheterna ska ha ersättare för de medarbetare som i vanliga fall ett utökat ansvar av arbetsmiljöuppgifter i fall att den personen inte är tjänst.

Vision ställer frågan om de svar som framkommit kopplat frågor i uppföljningen handlar det om kunskap, enligt Visions uppfattning är det en generell kunskap inom Omsorgskontoret kring rapportering i KIA.

Vision ställer frågan kopplat till föreslagen åtgärd kring introduktionen om alla enheter har olika introduktionspaket.

Tidigare har det varit så, men ett arbete pågår inom DOP att ta fram ett enhetligt introduktionspaket som är övergripande för hela kommunen men även ett mer inriktat till Omsorgskontoret. Sedan kommer lokala introduktioner fortsatt att krävas beroende på vart personen ska arbeta.

De "lokala" nej-svaren har inte tagits med i förslag till åtgärder utan mer övergripande för hela kontoret. De riskobservationer som framkommit mer specifikt på enheterna är ett arbete de själva ansvarar för att ta fram kopplade åtgärder för.

Kan finnas skäl att fånga upp hos enheterna hur frågeställningarna i KIA uppfattas så att alla har samma tolkning. Detta gäller även OSA-enkäten, frågorna kan tolkas olika och därefter blir svaren även olika tolkningar i resultatet. Detta har både arbetstagarna och arbetsgivaren uppmärksammat.

Kan finnas skäl att se över om en genomgång av frågorna skulle vara något att införa så att alla förstår vad frågan riktar in sig på.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen och har inga invändningar till arbetsgivarens förslag till åtgärder.

Beslut

- Fackliga representanter har där med tagit del av informationen och har inga invändningar till arbetsgivarens förslag till åtgärder.

Bilagor

Presentation årlig uppföljning av SAM OK 2026.pdf

3.2. Händelsestatistik

HR presenterar.

HR presenterar den händelsestatistik som tagits fram för de senaste 13 månaderna.

Se presentationen i sin helhet bifogad.

På sida 2 i presentationen syns det hur många riskobservationer som är aktiva och hur många som har hanterats. Vissa åtgärder kan inte avslutas innan en uppföljning har genomförts och kan på så vis ligga aktiva länge.

På sida 2 syns även fördelningen per verksamhetsområde gällande antal riskobservationer.

På sida 3 visas mer specifikt vilka riskobservationer som har rapporterats.

På sida 4 så syns fördelningen per år som är rapporterade.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Händelsestatistik Löpande 13 mån April.pdf

3.3. Aktivitetsplanen sänka sjukfrånvaro äldreomsorg

HR presenterar.

HR presenterar den framtagna aktivitetsplanen gällande sjukfrånvaron inom äldreomsorgen. Presentationen i sin helhet ligger bifogad till protokollet.

Arbetsmiljöverket har under hösten 2025 varit på platsbesök på bl.a. hemtjänst Gimo/Alunda, hemtjänst Öregrund och hemtjänst Östhammar. Slutliga rapporten presenteras förhoppningsvis på en skyddskommitté under hösten 2026.

På sida 4 framkommer syftet med den plan som tagits fram. På sida 5 finns det framtagna upplägg till planen.

Planen har presenterats i ledningsgrupper och till nämnden, en del av planen är påbörjad och arbetet kommer att fortskrida.

Fackliga uppmanas att skicka eventuella förslag till åtgärder som kan bidra till minskad sjukfrånvaro till HR.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Aktivitetsplan sänka sjukfrånvaro äldreomsorg .pdf

3.4. Sjukstatistik

Arbetsgivaren presenterar.

HR går igenom sjukstatistiken för Omsorgskontoret.

Sjukstatistiken för april 2025 till och med april 2026 presenteras under mötet, ligger även bifogad till protokollet.

Övergripande ligger Östhammars kommun på snitt totala sjukfrånvaro på 7,4%, långtids ligger på 2,8%. I

långtidssjukfrånvaron ligger även de personer som är deltidssjukskrivna vilket kan dra upp snittet procentuellt. För omsorgskontoret ligger den totala sjukfrånvaron på 9,3 % och långtids på 3,7%.

Inom myndighet ser man att sjukfrånvaron minskar samt att den minskade trenden fortsatt nedåt. Februari 2026 sticker ut då siffrorna låg på en högre siffra än sett utifrån hela perioden som presenteras och där med drog upp snittet. Inga siffror bedöms som alarmerande.

På enheten äldre och bistånd har det bland annat pågått ett aktivt arbete kring att sänka långtidssjukfrånvaron vilket man ser på perioden september 2025 till och med april 2026 som visar 0%.

Inom LSS/HSL övergripande så är den statistiken svår att bedöma rättvis men är generellt väldigt låga siffror. Personlig assistans har ett högre snitt och en förklaring till detta kan vara att det är en mer sårbar verksamhet då det ofta sker mycket ensamarbete. Att tillägga är att sjukfrånvaron inte beror på arbetsrelaterade sjukdomar utan snarare förkylningar osv.

Enhetschef arbetar aktivt med åtgärder kring detta.

SSK Västra har visat höga siffror på sjukfrånvaron, i och med att arbetsgivaren började se över detta mer ingående och att HR uppmärksammat hur statistiken ska tolka så kom man fram till att det beror mycket på att enheten har många deltidssjukskrivna.

Hemtjänsten har generellt hög sjukfrånvaro men visar en nedåtgående trend, med undantag för mars 2026. Även inom SÄBO pågår aktivt arbete; Olandsgården påverkas av en långtidssjukskrivning.

Akademikerförbundet SSR ställer frågan om äldreomsorgens höga sjukfrånvaro följer rikssnittet.

Äldreomsorgens sjukfrånvaro ligger i nivå med eller något över rikssnittet, med variation mellan enheter.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Sjukstatistik apr -25 till apr -26.pdf

3.5. Positiva observationer

HR går igenom de positiva observationer som registrerats.

HR presenterar de inkomna positiva observationerna som inkommit sedan detta lanserades i november 2025. Fortsatt uppmaning att sprida informationen om att verktyget finns och att alla uppmanas att använda det.

I presentationen framkommer hur många observationer som rapporterats och vilka enheter som har flest.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Positiva observationer Rullande 12 månader OK Samverkan 28 maj 2026.pdf, Kopia av Kopia positiva-observationer-tom-31-mars.xlsx

4. Övrigt, skyddskommitté

4.1. Riskbedömningar inför byte av nya system, delaktighet av skyddsombud

Arbetsgivaren ställer frågan om fackliga representanter anser att Omsorgskontoret ska genomföra en RKA tillsammans med skyddsombud vid byte av verksamhetssystem som inte upphandlas av Omsorgskontoret och är system som byts kommunövergripande.

Fackliga representanter anser inte att det är nödvändigt att Omsorgskontoret genomför en egen RKA utan att ansvaret ligger på det kontor/enhet som gör upphandlingen, ett medskick från fackliga är att framföra till andra upphandlade enheter att få en bättre framförhållning inför eventuella förändringar som påverkar verksamheterna inom Omsorgskontoret.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen.

4.2. Kartläggning behov av hjälpmedel lyftteknik

Verksamhetschef LSS/HSL + tf äldreomsorg SÄBO har påbörjat en kartläggning samt uppmanat enhetscheferna att inkomma med behov av att köpa in t.ex. lyftar som underlättar förflyttningar för både brukare och medarbetare då det framkommit att många enheter saknar detta.

Flera taklyftar har köpts in från flera enheter och fler kommer att köpas in.

Även på Lärkbacken ses det över varför en taklyft inte ska kunna installeras enligt den information som verksamhetschef har fått.

Inspel från fackliga är att det finns andra installationslösningar för taklyftar som fästs i väggarna i stället för i taket.

Tydligare information har gått ut till enhetscheferna att detta är inköp som det finns möjlighet att finansieras på investeringsbudgeten.

Fackliga representanter 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 informerar om att kandidaten som gick vidare i både intervjuer och tester drog sig ur sent i föregående rekrytering.

Socialchef har varit i kontakt med en person som gjort en spontanansökan där en första intervju kommer att genomföras av Socialchef och biträdande Socialchef. Om kandidaten är aktuell för tjänsten kommer fackliga att bjudas in till ytterligare intervju. Om personen inte är aktuell så kommer ny annons att läggas ut.

Akademikerförbundet SSR ställer frågan om svårigheten att tillsätta tjänsten beror på komplexiteten i tjänsten.

Socialchef svarar att det har varit flera andra kommuner som rekryterat samma tjänst samtidigt och där med varit svårt att få rätt kandidater som sökande.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen.

5.2. Personliga arbetstelefoner produktion

Verksamhetschef LSS/HSL tf SÄBO informerar om att det finns flera medarbetare som i dagsläget har personliga arbetstelefoner vilket medför dels risker, men också ett stort omfång av telefoner som medför en kostnad. Arbetsgivarens vilja är att fasa ut detta och i stället ha telefoner som kopplade till avdelningar eller rader inom hemtjänsten.

Fackliga ställer sig positiva till arbetsgivarens initiativ till utfasning av personliga arbetstelefoner.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen.

5.3. Sommarplanering Omsorgskontoret

Arbetsgivaren informerar.

Verksamhetschefer informerar.

Natten klar för alla områden

HSL - ansträngt läge gällande Sjuksköterskor, försökt med tidig upphandling för att få planeringen färdig i god tid där arbetsgivaren tillsatte de rader som behövdes, nu har samtliga tackat nej.

2 stycken rader har man lyckats att ersätta, men saknas fortfarande 2 stycken. Enhetscheferna arbetar aktivt med att lösa situationen.

Krismöte inom ASH då det enbart är en sjuksköterska i tjänst för hela Nordupplands området under sommaren. Detta påverkar kommunens palliativa brukare. Viktigt att bevaka huruvida tex förskrivning av hjälpmedel kommer hanteras i samband med Regionens personalbrist.

Samtliga platser på Korttidsenheten kommer att vara öppna och Närvårdsenheten kommer att ha 14 platser öppna.

Verksamhetschef LSS/HSL + tf. äldreomsorg SÄBO kommer under sommaren att delvis utgå från vårdcentrum i Östhammar då det kan komma att bli ett ansträngt läge och mer stöd kan behövas till enheterna. Ingen läkare som är säkrad till Närvårdsenheten vilket också är problematiskt.

SÄBO - På Lärkbacken och Olandsgården är alla rader tillsatta. , på Edsvägen 16 saknas det 4-5 stycken personer och på Parkvägen saknas det ca 5-6 stycken personer.

På SÄBO Öregrund är Period 1 klar och under period 2 saknas det 1-2 personer.

Det saknas även vikarier för två veckor i augusti (31,32) 2 personer ca 20 pass.

Hemtjänst - Samtliga nattrader är tillsatta och klara. På Hemtjänsten i Österbybruk saknas det ca 2-3 personer under period 1 och ca 5-7 personer under period 2.

I Östhammar saknas enstaka pass, 10 medarbetare kommer att avstå semester i sommar.

Det som saknas under period 1 är 1 stycken person och 2 stycken under period 2.

Hemtjänst Öregrund saknar ca 4-5 stycken personer under semesterperiod 2.

Hemtjänst Gimo/Alunda är det klart förutom vakanser på helgerna som kommer plockas av befintlig personal.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen.

5.4. Förtydligande enheten "Barn och unga"

Arbetsgivaren informerar om förtydligande att benämningen av namn på enheten är "Barn och unga" och inte "Barn och ungdom".

Arbetsgivaren vill göra ett förtydligande att enheten heter "Barn och unga" och inte "Barn och ungdom". Om det framkommer fel namn i ett dokument eller system så uppskattar arbetsgivaren att få den informationen.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen.

5.5. Teamledare Larmenheten

Biträdande socialchef informerar om omvandling av driftledartjänst till en teamledartjänst inom Larmenheten där arbetsgivaren har för avsikt att skapa en teamledarroll.

En person i den befintliga arbetsgruppen som är tänkt till tjänsten.

I bifogat underlag framkommer bakgrund, syfte och motiv till förändringen av tjänsten.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Samverkan - Omvandling av driftledartjänst till teamledartjänst vid Larmenheten.docx

5.6. Rekrytering enhetschef hemtjänst Östhammar

Verksamhetschef informerar om pågående rekryteringsprocess gällande enhetschef till hemtjänst Östhammar.

Annonstiden är till och med 31 maj. Hittills 13 stycken sökande. Majoriteten av sökande uppfyller inte grundläggande krav.

Två kandidater som kommer kallas till intervjuer. Dessa kommer att ske 3 och 4 juni. Enhetschef Öregrund, fackliga representanter och verksamhetschef myndighet + tf. äldreomsorg hemtjänst kommer att delta. under intervjuerna.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen.

5.7. AI-planering hemtjänst

Arbetsgivaren informerar om pilotprojektet "AI-planering" som pågått inom Hemtjänst Öregrund och arbetsgivarens vilja med projektet framledes.

Pilot som genomförts i Öregrund där AI har används för att skapa planeringen, en skarp planering har genomförts i april. Arbetsgivaren anser att en månad var för kort tid för att kunna få en rättvis utvärdering hur det fungerat i praktiken. Där med föreslår arbetsgivaren en utökad testperiod from 1 oktober till och med mars 2027. Enheterna som föreslås att delta i testperioden är hemtjänst Öregrund och hemtjänst Gimo/Alunda. Syftet med arbetsgivarens förslag att utöka med ytterligare en hemtjänstgrupp är för att få mer jämförelser med varandra inom organisationen.

Akademikerförbundet SSR ställer frågan om det finns planer på att implementera AI-verktyg i andra verksamhetsområden än hemtjänsten.

Socialchef informerar om att eventuellt testa detta inom Barn och unga myndighet, men det har framkommit många risker i t.ex. utredningssamtalen vilket medfört att Östhammars kommun är avvaktande i den frågan och följer utvecklingen nationellt innan man går vidare med att implementera eventuella AI-verktyg.

Fackliga representanter har där med tagit del av informationen.

5.8. Hemsjukvården blir Hälso- och sjukvård i hemmet

Verksamhetschef LSS/HSL informerar: De nya lagändringarna för hälso- och sjukvård i hemmet som träder i kraft nu i sommar. Det juridiska begreppet "hemsjukvård" har tagits bort och ersatts med termen hälso- och sjukvård i hemmet i hälso- och sjukvårdslagen (HSL) och tandvårdslagen

Arbetsgivaren informerar att i samband lagändring from 1 juli 2026 kommer begreppet "Hemsjukvård" att tas bort, begreppet ersätts med "Hälso- och sjukvård i hemmet". Inget organisatoriskt kommer ändras. Ändring av namn i dokument kommer att ske löpande när dokumenten revideras.

Fackliga representanter 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. Utvärdering schemarutin äldreomsorg

Arbetsgivaren önskar att gå vidare med beslut om fastställande gällande schemarutin äldreomsorgen. Förtydligande att benämningen "schemarutin" och "bemanningsrutin" är samma ärende.

Bemanningsrutinen togs fram under 2025 för att skapa en mer jämlik arbetsmiljö inom äldreomsorgen. Kommunal, Vision och skyddsombud har sedan deltagit i utvärderingen och verksamhetscheferna har sedan gjort revideringar i rutinen utifrån de synpunkter som inkommit från fackliga.

Det gemensamma i rutinen är att dag, kväll och nattpersonal kommer att ha ett 4 veckorsschema. Det som reviderats i rutinen är att 4 veckor framåt är de som fastställs och blir låsta, men att medarbetarna får ett preliminärt schema för ytterligare 8 veckor, detta för att förenkla medarbetarnas privatliv. Schemat som inte ligger de närmaste 4 veckorna kan komma att ändras men ambitionen är att det ska efterfölja den preliminära planeringen så långt som möjligt men alltid med en anpassning till verksamhetens behov.

Delade turer borde undvikas och avvikelser från dygns- och veckovila ska minimeras. Enligt ett hälsoperspektiv och sund arbetsmiljö 4 nätter som max rekommenderas. Utifrån nuvarande exempel på vissa områden ser vi en icke hälsosamt schemat, 7-9 nätter i rad som följs av en längre ledighetsperiod, denna långa arbetsperiod kan innebära risker utifrån arbetsmiljöperspektiv.

Vision ställer frågan hur hemtjänstens personal ställer sig till denna förändring samt om medarbetare utifrån den nya rutinen kan medföra att medarbetarna måste arbeta på någon annan enhet vid behov.

Arbetsgivaren svarar att rutinen har generellt mottagits negativt samt att eventuellt behöva arbeta på annan enhet om behovet kräver detta har gällt även innan upprättande av rutinen då alla medarbetare anställs i Östhammars kommun men att dialoger och planering alltid sker innan det tillämpas.

Generellt är det nattpersonalen som kommer att påverkas mest i och med införande av denna rutin.

Arbetsgivaren förtydligar även att "schemarutin" och "bemanningsrutin" är samma sak men att det benämns olika.

Arbetsgivaren önskar att gå vidare med att tillämpa den reviderade schemarutinen från och med 31 augusti.

Fackliga organisationer har inga invändningar till arbetsgivarens förslag till beslut och ärendet är där med slutsamverkat.

Beslut

- Arbetsgivaren förtydligar även att "schemarutin" och "bemanningsrutin" är samma sak men att det benämns olika. Arbetsgivaren önskar att gå vidare med att tillämpa den reviderade schemarutinen från och med 31 augusti. Fackliga organisationer har inga invändningar till arbetsgivarens förslag till beslut och ärendet är där med slutsamverkat.

6.2. Förändring vuxenpedagoger/boendestöd

Arbetsgivaren önskar att gå vidare med beslut gällande förändring inom Öppenvården och medarbetarna som arbetar inom boendestöd. Förändringen avser en förändring gällande arbetstid och förändring av arbetsbeskrivningen för dessa medarbetare. I dagsläget har berörda medarbetarna heltidsmått på 40 timmar i veckan och förlagt på dagtid.

Arbetsgivarens förslag till förändring är att 37 timmar per vecka ska vara heltidsmåtten och att arbetstiden ska även förläggas under kvällar och helger.

Syftet med förslaget är att på ett bättre sätt kunna tillgodosedda behov för målgrupp inom SoL och LSS som i sin tur möjliggör att personer kan fortsätta bo hemma i ordinärt boende. På detta viss ser vi även möjligheten att kunna frigöra platser på servicebostäderna samt att underlätta och kunna verkställa beslut inom 3 månader.

Arbetsgivaren önskar att gå vidare med förslag till beslut gällande den information som skrivits ovan och som informerats om på samverkan den 4 december där bland de största förändringarna är kring att heltidsmåtten blir 37 timmar istället för 40 timmar samt att tjänstgöring sker både dag, kväll och helger för berörda medarbetare.

Kartläggning gjordes från enheten Vuxen och LSS, där myndighetsbeslut fattas avseende målgruppen.

Arbetsgivaren önskar att verkställa denna förändring den 1 oktober 2026, en RKA kommer att genomföras innan verkställande, bokningar för RKA kommer att skickas ut till berörda skyddsombud.

Fackliga organisationer har inga invändningar till arbetsgivarens förslag till beslut och ärendet är där med slutsamverkat.

Beslut

- Fackliga organisationer har inga invändningar till arbetsgivarens förslag till beslut 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

20 augusti i SR Örskär, även skyddskommitté denna gång och vi ses fysiskt på plats.

9. Underskrifter

.

(Tina Luther, Ledningskoordinator)

Sekreterare

(Pia Lilljefors, Fysioterapeuterna)

Justerare

(Lina Edlund, Socialchef)

Ordförande

Säkerställa arbetsmiljöarbetet

Årlig uppföljning av SAM 2026

Omsorgskontoret



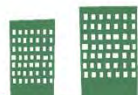
Varför och hur görs uppföljning av SAM?

- Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1) 14 § ska arbetsgivaren följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet en gång per år.
- Ett stöd för chefer att säkerställa systematik samt identifiera styrkor/svagheter i sitt arbetsmiljöarbete.
- Chef och skyddsombud gör checklista i KIA om 33 frågor.
- HR sammanställer resultat på kontors- och kommunnivå.
- Tillsammans i ledningsgrupper och skyddskommitté enas vi om åtgärder i syfte att förbättra arbetsmiljön.



Resultat-nejsvar och samband mellan enheter

- Vilka frågor har kontoret svarat nej på? Ser du något samband? Är det flera enheter som svarat nej på samma fråga? (Öppna dokument fördjupning i frågor)
- Sortera fram nejsvaren.
- Sortera på checkpunkt/fråga.
- Klistra in de frågor som flest svarat nej på i powerpointen med en siffra hur många nej-svar frågan fått.
- Finns det ett samband mellan vilka enheter som givit nej-svar? Tillhör de samma verksamhetsområde? Har de stora medarbetargrupper? Nya i chefsrollen?



Resultat-nejsvar och samband mellan enheter

- Finns det tydliga, tidsatta och dokumenterade arbetsmiljömål (mål för arbetsmiljöarbetet) på enheten? (10)
- Finns det tydliga, tidsatta och dokumenterade mål särskilt för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på enheten? (8)
- Har arbetsplatsen något skyddsombud? (10)
- När de/den som fått ansvar att utföra arbetsmiljöuppgifter är planerat frånvarande, finns det en ersättare som ansvarar för att uppgifterna utförs i dennes ställe? (7)
- Rapporteras alla tillbud, olyckor, arbetssjukdomar och färdolycksfall i KIA (både kopplat till den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön)? (8)



ÖSTHAMMARS
KOMMUN
- EN DEL AV ROSSLAGEN

Resultat-vad säger fritextsvaren

- Gällande frågan ”Finns det tydliga, tidsatta och dokumenterade arbetsmiljömål (mål för arbetsmiljöarbetet) på enheten?” där gruppbestäder är överrepresenterade finns tydlig åtgärdsplan skapad för samtliga gruppbestäder. Där arbetsmiljömål kommer skapas för samtliga enheter.
- 4 åtgärder kopplade till introduktion av nyanställda bla ”Arbetsmiljöinformation i introduktionen”, ”Skapa en bättre rutin vid nyanställning”, ”Viktigt med en god introduktion där handledare belyser bemötande och vikten av kommunikation.”
- Kia - ”Information om KIA och hur man rapporterar händelser, risker och tillbud via APT.”



Förslag på åtgärder 2026

- Säkerställa att när de/den som fått ansvar att utföra arbetsmiljöuppgifter är planerat frånvarande, ha en ersättare som ansvarar för att uppgifterna utförs i dennes ställe. Att blankett "Tjänsteförrättande chef" finns ifylld.
- Lyfta vikten av KIA, både vid APT och i introduktion för nya medarbetare så att alla förstår syftet med att rapportera riskobservationer och tillbud.
- Gå igenom och uppdatera introduktionsmaterialet för nyanställda, med tydligt fokus på vår arbetsmiljöpolicy, vad vi vill med vårt arbetsmiljöarbete, vad en god arbetsmiljö är och hur vi når dit samt bemötande och kommunikation.



Förslag på åtgärder och mål 2025

ÅTGÄRDER

- Säkerställa att alla har kunskap om **vad skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter** är. Samt säkerställa att ersättare är utsedda vid långvarig frånvaro.
- Inför uppföljningen av SAM ska det hållas en gemensam workshop om innehåll och begrepp för att öka förståelsen i gruppen.
- Lyfta vikten av KIA, både vid APT och i introduktion för nya medarbetare så att alla förstår syftet med att rapportera avvikelser och tillbud.
- Synliggöra enhetens arbetsmiljöpolicy samt mål för arbetsmiljö och OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) i vardagen.
- Gå igenom och uppdatera introduktionsmaterialet för nyanställda, med tydligt fokus på arbetsmiljöansvar och rapporteringsvägar.

MÅL

- Samtliga arbetsmiljöuppgifter ska vara skriftligt fördelade, inklusive utsedda ersättare (mål: 100 % vid nästa mätning).
- Gemensam förståelse för frågornas innebörd i checklistan *årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet*
- Minskad andel nej-svar gällande KIA i kommande mätningar.

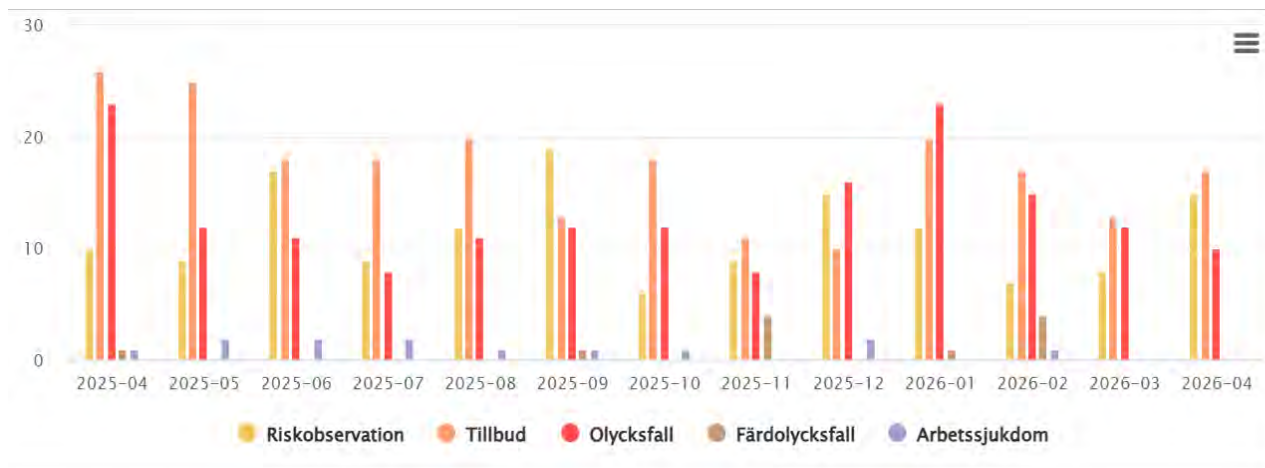
Händelsestatistik Omsorgskontoret Löpande 13 mån

1. Händelser, Östhammars Kommun Omsorgskontoret, 13 månader: 2025-04-01 - 2026-04-30, Totalt: 571

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.

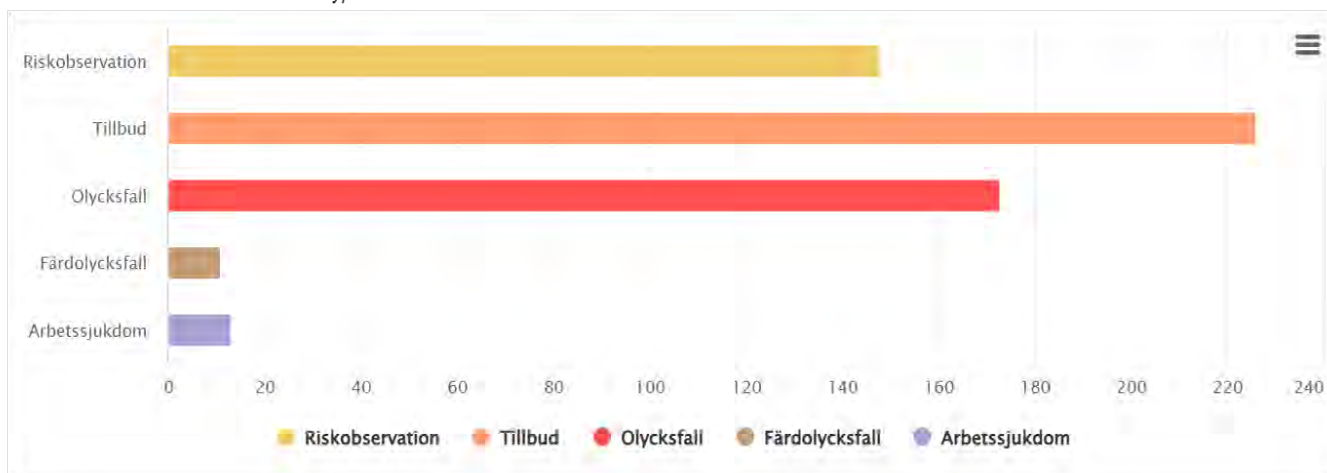
Händelsetyper: Riskobservation, Tillbud, Olycksfall, Färdolycksfall, Arbetsjukdom

Händelsetyp / Månad



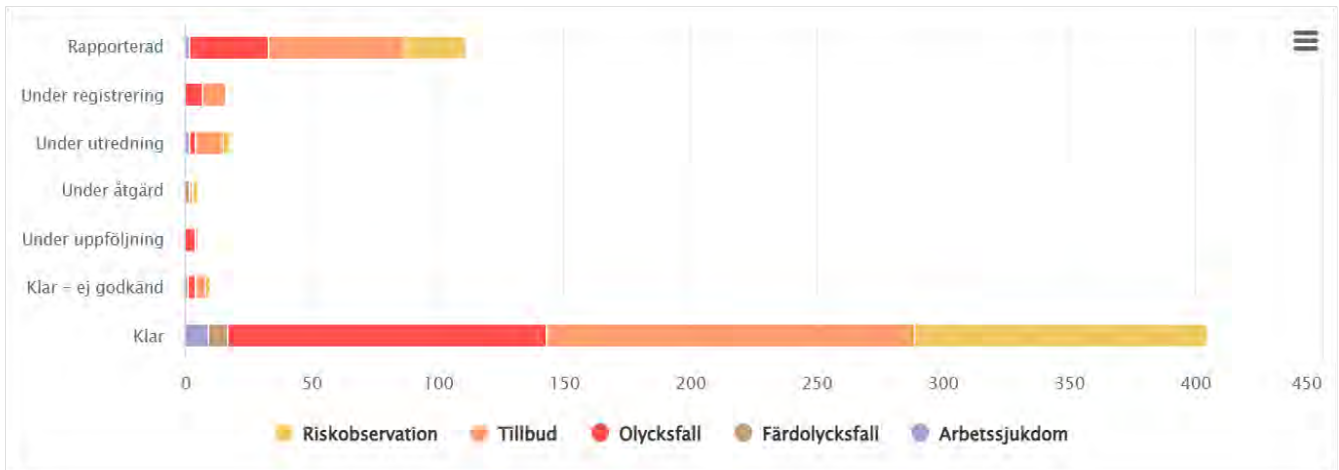
Händelsetyp

571 händelser. Alla 5 val av händelsetyp visas.



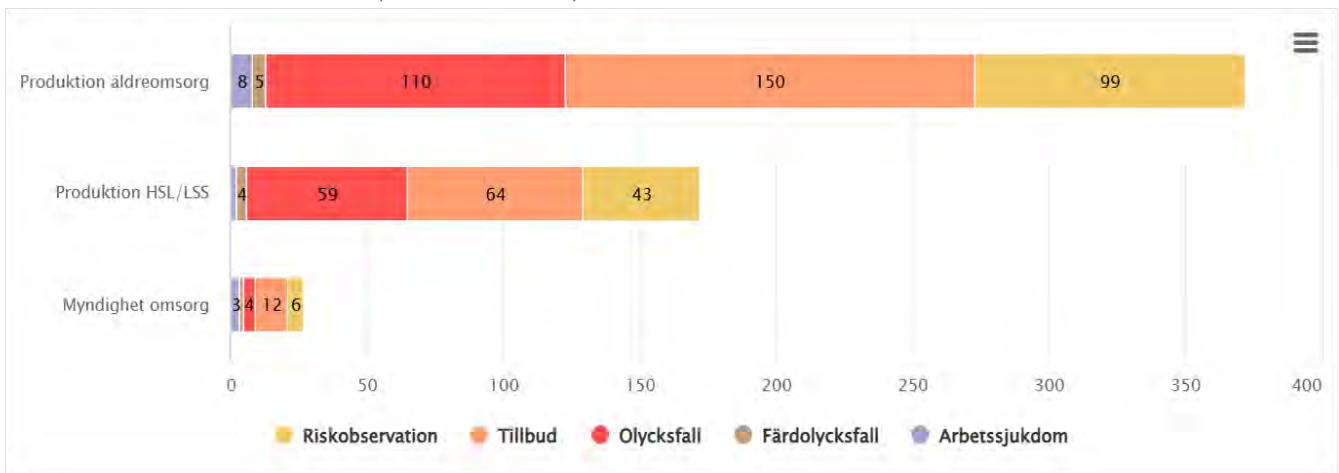
Status / Händelsetyp

571 händelser. Alla 7 val av status visas.



Händelseenhet (summerad underenhet) / Händelsetyp

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

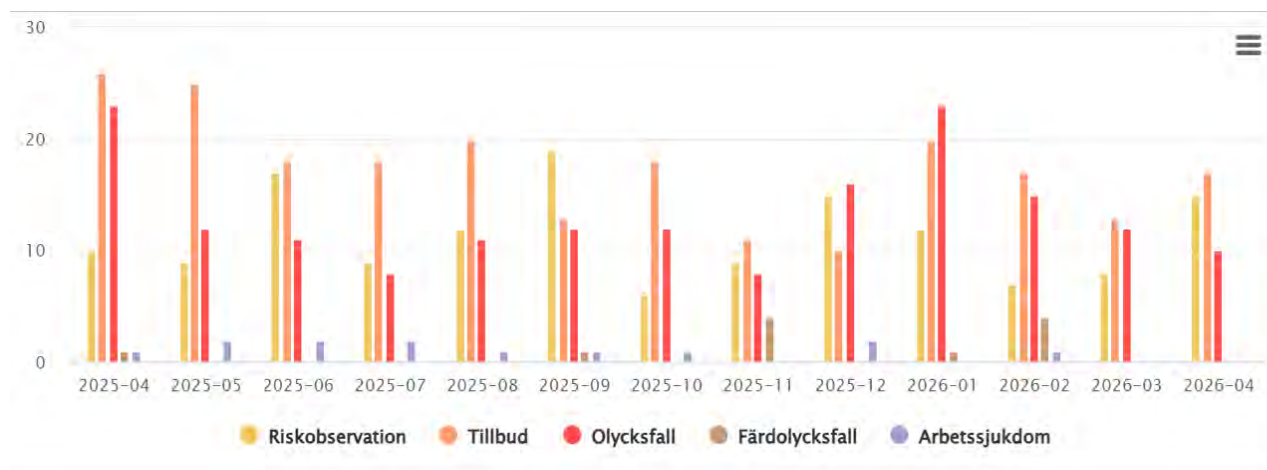


2. Händelser, Östhammars Kommun Omsorgskontoret, 13 månader: 2025-04-01 - 2026-04-30, Totalt: 571

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

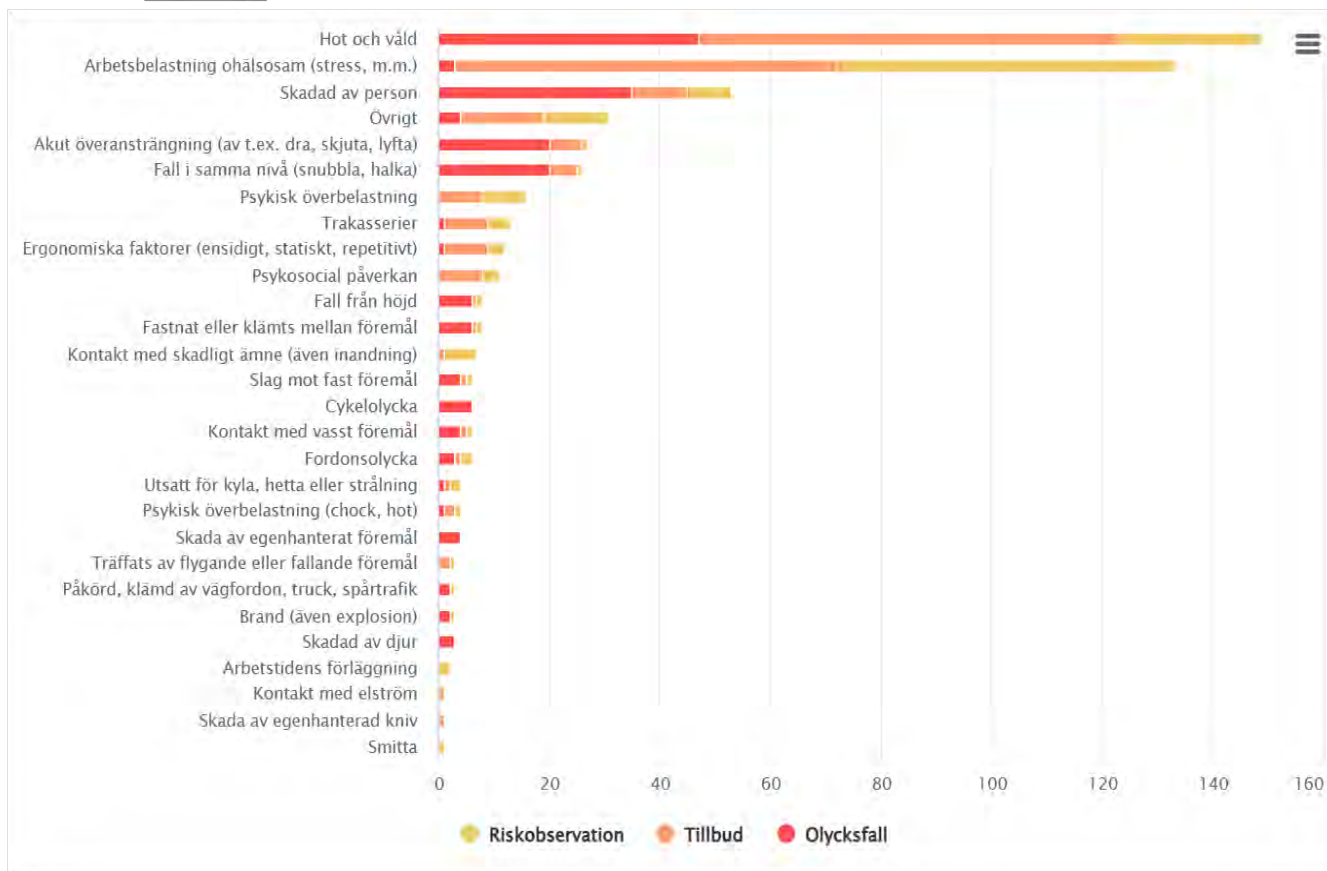
Händelsetyper: Riskobservation, Tillbud, Olycksfall, Färdolycksfall, Arbetsjukdom

Händelsetyp / Månad



Skadeorsak/Risk / Händelsetyp

547 händelser. Saknas för 24. Alla 28 val av skadeorsak/risk visas.

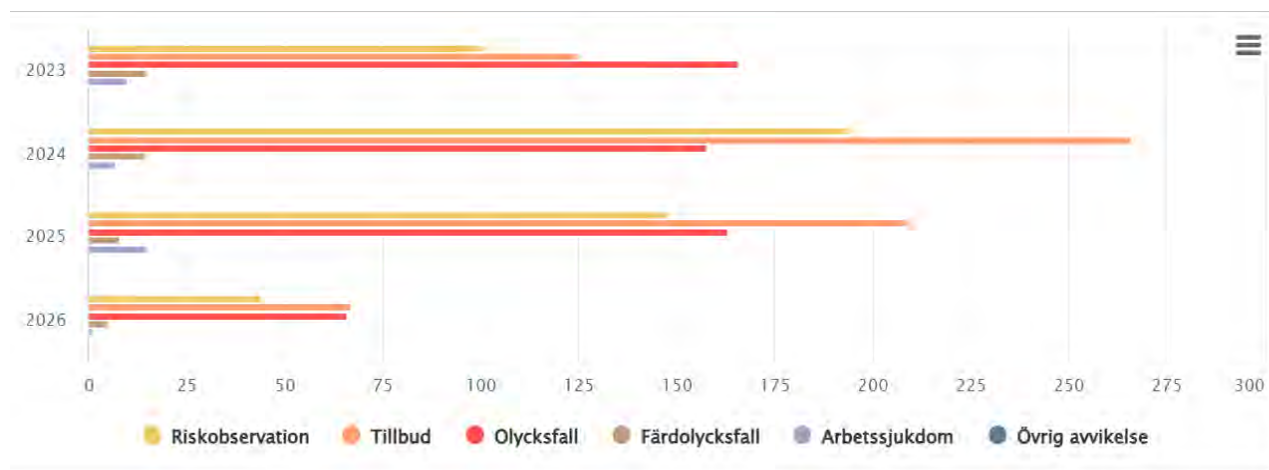


3. Händelser, Östhammars Kommun Omsorgskontoret, 4 år: 2023-01-01 - 2026-12-31, Totalt: 1782

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

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

Händelsetyp / År



	2023	2024	2025	2026	Totalt
Riskobservation	101	194	148	44	487
Tillbud	125	266	209	67	667
Olycksfall	166	158	163	66	553
Färdolycksfall	15	14	8	5	42
Arbetsjukdom	10	7	15	1	33
Övrig avvikelser	0	0	0	0	0
Totalt	417	639	543	183	1782

Aktivitets-plan sjukfrånvaro Omsorgskontoret - äldre



Bakgrund

- Sjukfrånvaro kostar omsorgskontoret pengar
- Frånvaro ger lägre förutsättningar för kvalité och utveckling av verksamheten
- Ökade risker i omvårdnaden
- Sämre arbetsmiljö

Under de senaste åren har sjukfrånvaron inom hemtjänsten legat över 9% varav sjukfrånvaro längre än 60 dagar legat på över 3%.

(Hemtjänst 2023- 11,1% och 3,8%, 2024 – 11% och 3,4%, 2025 – 13,1% och 5,5%)

(Produktion äldreomsorg 2023 – 9,8 och 3,3%, 2024 – 10,2 och 3,5%, 2025 – 11,3 och 4,5%)

Under hösten 2025 visade det sig att chefer inom kommunen låg efter i hanteringen av anmälda arbetsplatsolyckor, tillbud och riskobservationer (KIA).

Arbetsmiljöverket har beslutat att under 2025-2026 kommer att granska 700 arbetsplatser inom hemtjänsten då de konstaterar att personal i hemtjänsten anmäler arbetssjukdomar och arbetsolyckor med sjukfrånvaro dubbelt så ofta som genomsnittet för samtliga branscher.

HR har tillsammans med cheferna inom äldreomsorgen kartlagt frånvaron under hösten vilket då visade att det fanns ett 100-tal pågående ärenden.

Arbetsmiljöverket inleder granskning av hemtjänster

Arbetsmiljöverket granskar 700 arbetsplatser tillsammans med försäkringskassan under 2025-2026

Hemtjänstpersonal är utsatta för många olika risker och därför genomförs en bred tillsyn av arbetsmiljön och hur våra regler efterlevs. Arbetsmiljöverket kommer bland annat att titta på:

- **Ohälsosam arbetsbelastning**
- **Belastningsergonomi**
- **Hot och våld**
- **Halk- och snubbelolyckor**
- **Användning av arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning**
- **Systematiskt arbetsmiljöarbete**



Plan

Syfte med planen är att:

Minska sjukfrånvaron genom insatser för individer, grupper och chefer och skapa förutsättningar för att systematiskt arbeta med friskfaktorer och ökat engagemang inom äldreomsorgen/hemtjänsten.

Den är uppdelad i två steg:

- 1) Att ta tag i sjukskrivningar genom att kartlägga och prioritera dem, stödja cheferna i deras arbetet med rehabilitering i Adato samt få ned antalet ärenden i KIA (olyckor och tillbud).
- 2) Att utbilda i friskfaktorer och metoder i friskvårdsarbete samt stödja chefer och grupper i deras arbete med dem



Upplägg

Detta gör vi först (januari 2026 tom november 2026)

- Gå igenom ärenden med längre sjukskrivning med fokus på avslut om det inte finns några möjligheter/förutsättningar att få personen tillbaka i arbete inom en överskådlig framtid (HR+chef+förhandlingschef).
- Undersöka tekniska verktyg för att få fram mer precisa siffror frånvarostatistik (HR&LÖN).
- Utbilda i KIA-verktyget för att öka kunskaper och kartlägga samband mellan arbetsmiljörisker och frånvaro (HR).
- Utbilda i rehabilitering och verktyget Adato (HR).
- Fortsätta genomföra rehab-pulsar samt införa KIA-pulsar (HR+chef).
- Utveckla arbetet kring sjukfrånvaro dag 1-14 – med stöd av vårdgivare (HR).



Organisation

Ansvarig för planen:

Kontorschef och HR-chef

Gruppledare:

HR-partner Rebecca Revin

Arbetsgrupp:

Verksamhetschef och HR-partners och ledningsgrupp äldre

Övriga deltagare:

HR-partners- specialister

Förhandlingschef

Skyddsombud/fackliga representanter

Företagshälsovård/försäkringskassan



Kommunikation och förankring

Planen kommer att presenteras för och förankras med chefer, fackliga representanter, skyddsombud, politiken och arbetsgrupper.

Arbetet kommer att följas upp på ledningsgruppsmöten och vid samverkan



Förslag?

Har ni några förslag på åtgärder som kan bidra till sänkt sjukfrånvaro?

Kommer ni på något vid ett senare tillfälle maila hr@osthammar.se alla förslag tas tacksamt emot!

Sjukstatistik april -25 till april -26

Månadsuppföljning von

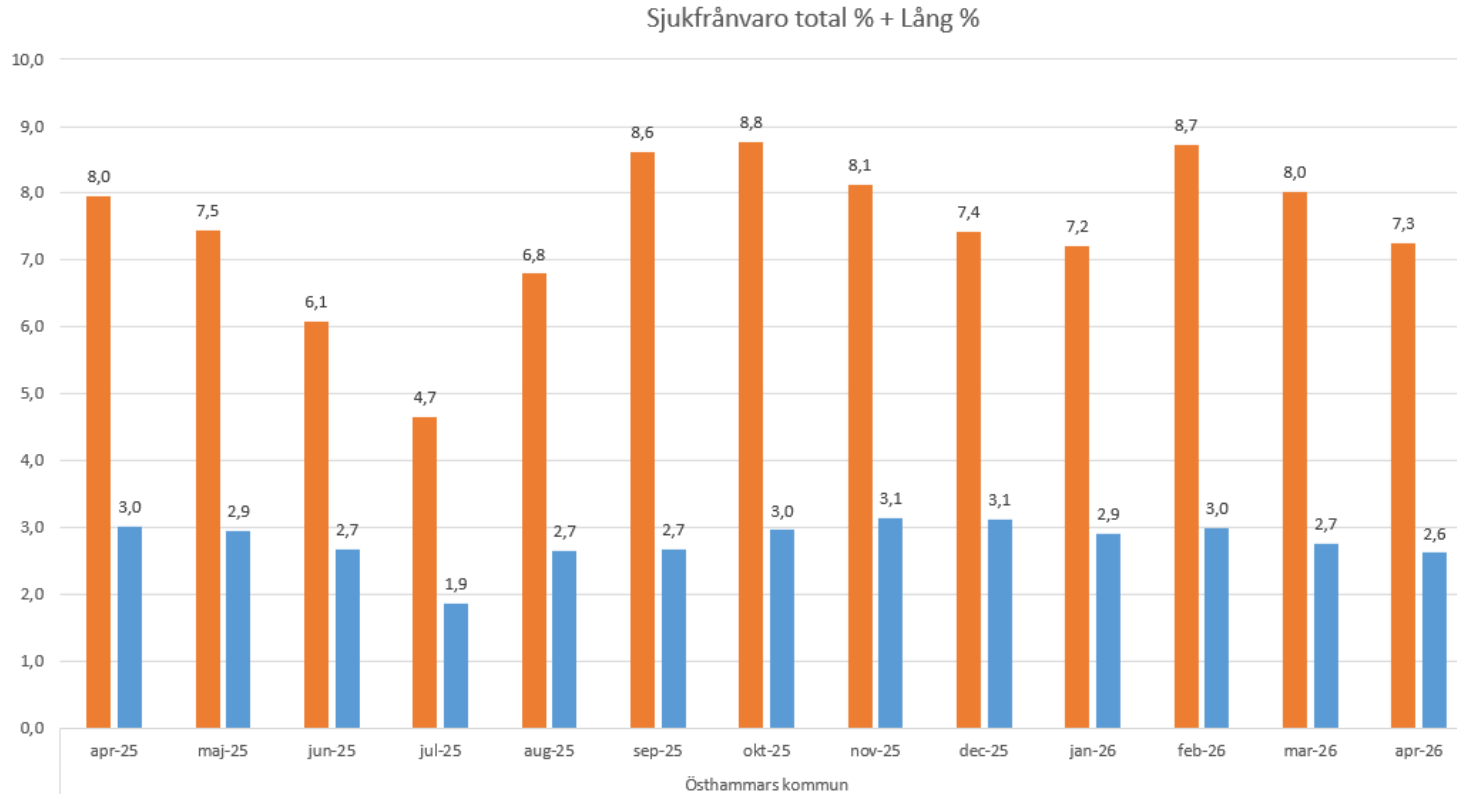


Östhammars kommun

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,4%

Medelvärde sjuk lång: 2,8 %

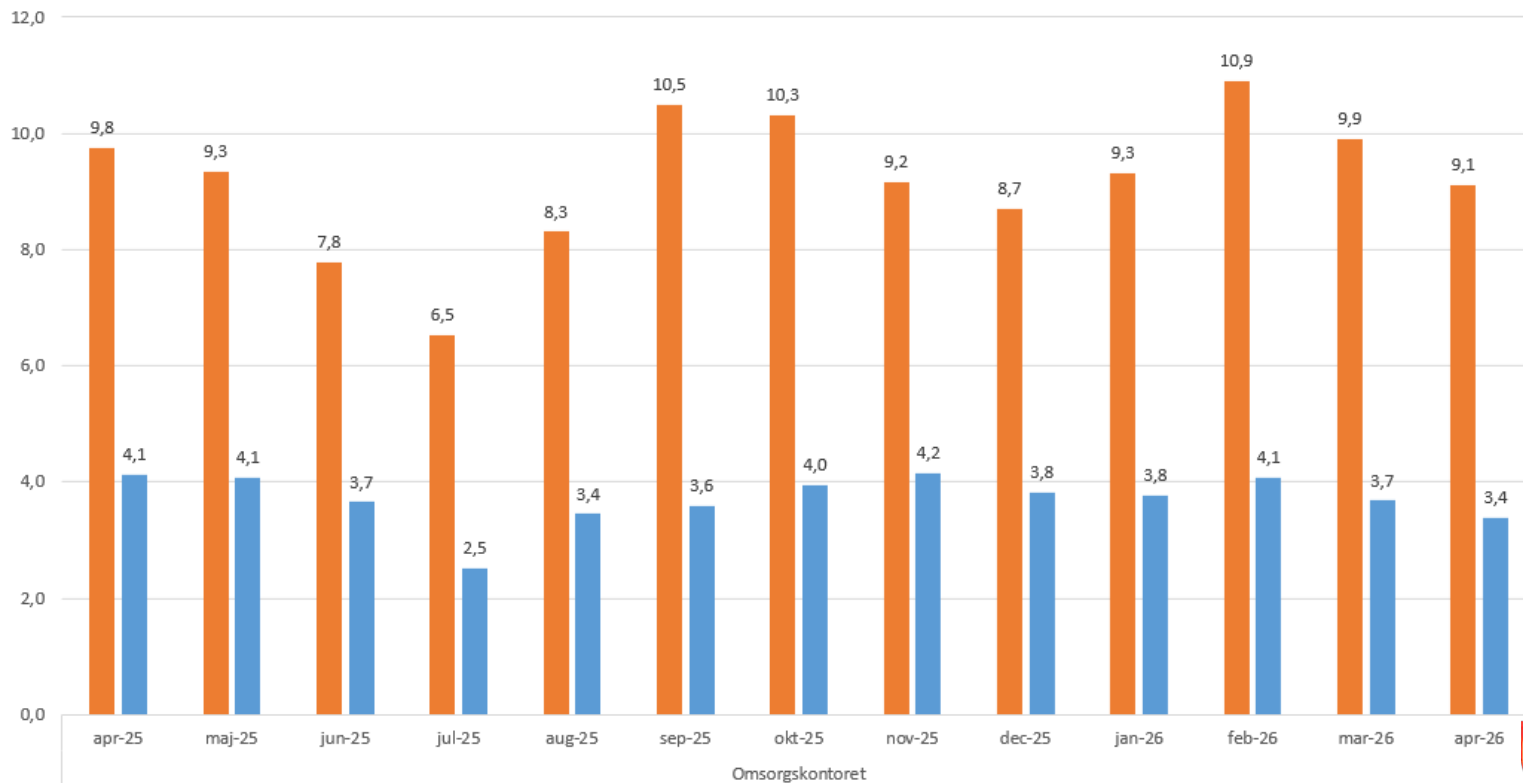


Omsorgskontoret

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 9,2 %
Medelvärde sjuk lång: 3,7 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Myndighet

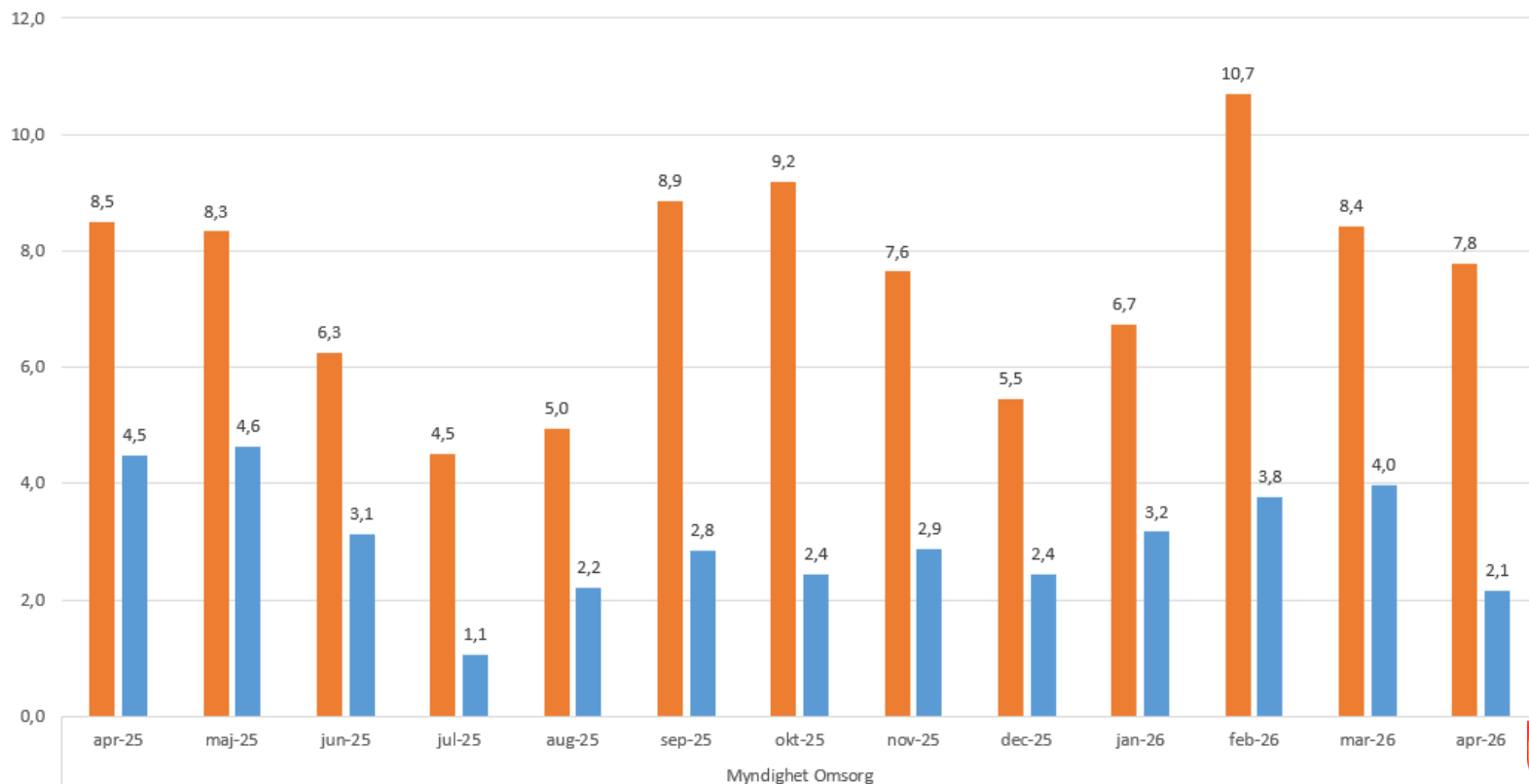
Myndighet

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,4 %

Medelvärde sjuk lång: 2,8 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



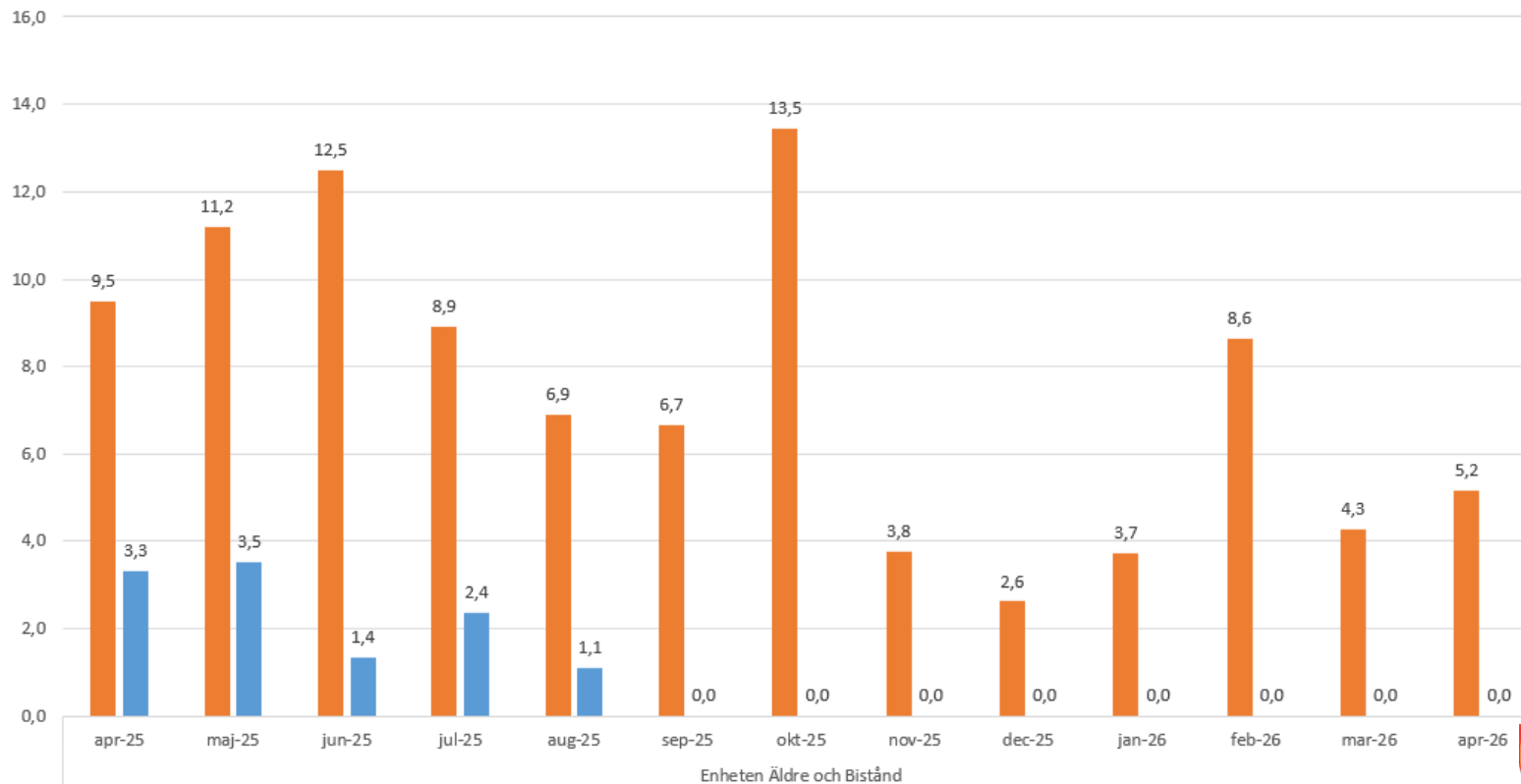
Enheten för äldre och bistånd

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,3 %

Medelvärde sjuk lång: 0,7 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



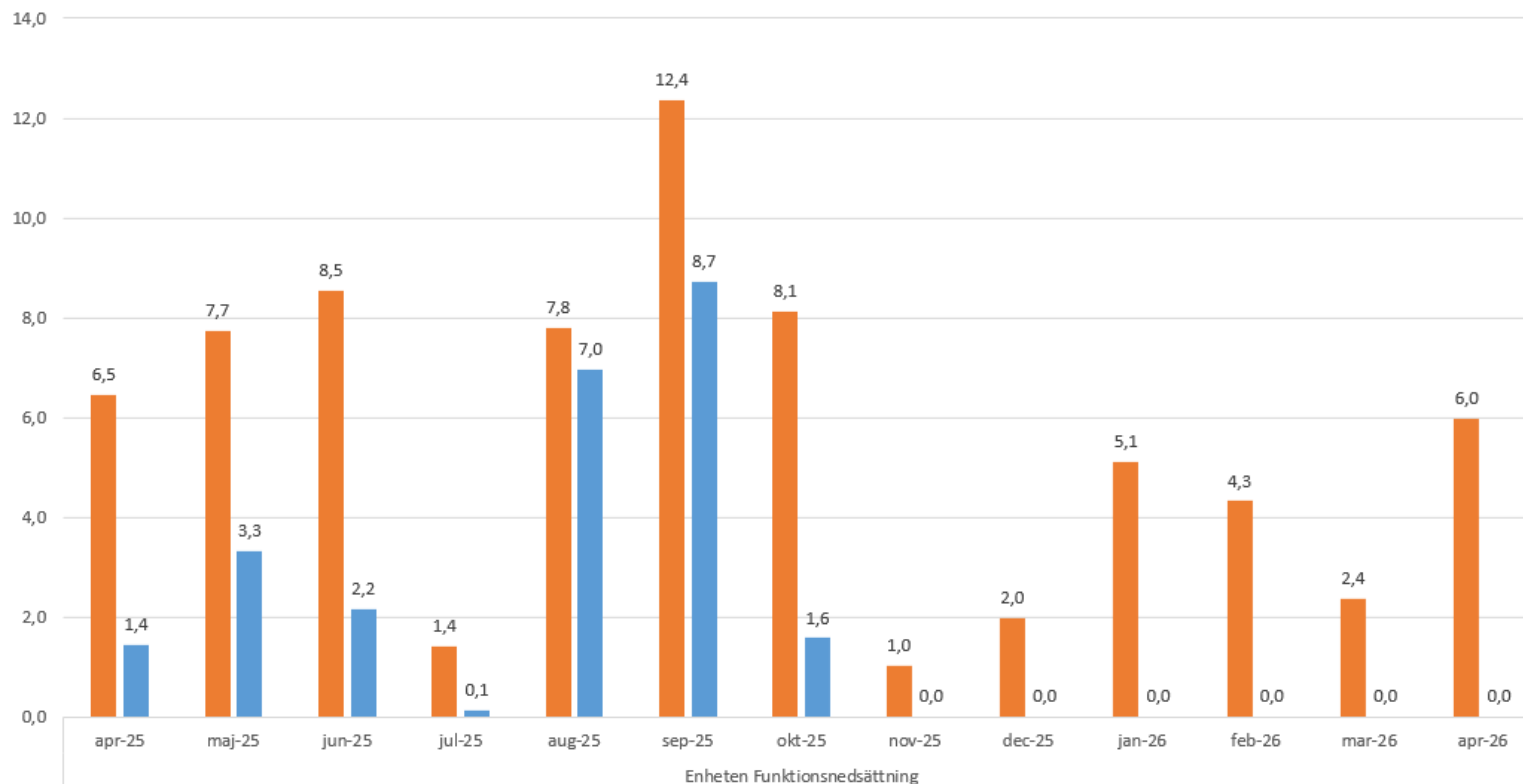
Enheten för funktionsnedsättning

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 5,6 %

Medelvärde sjuk lång: 1,9 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



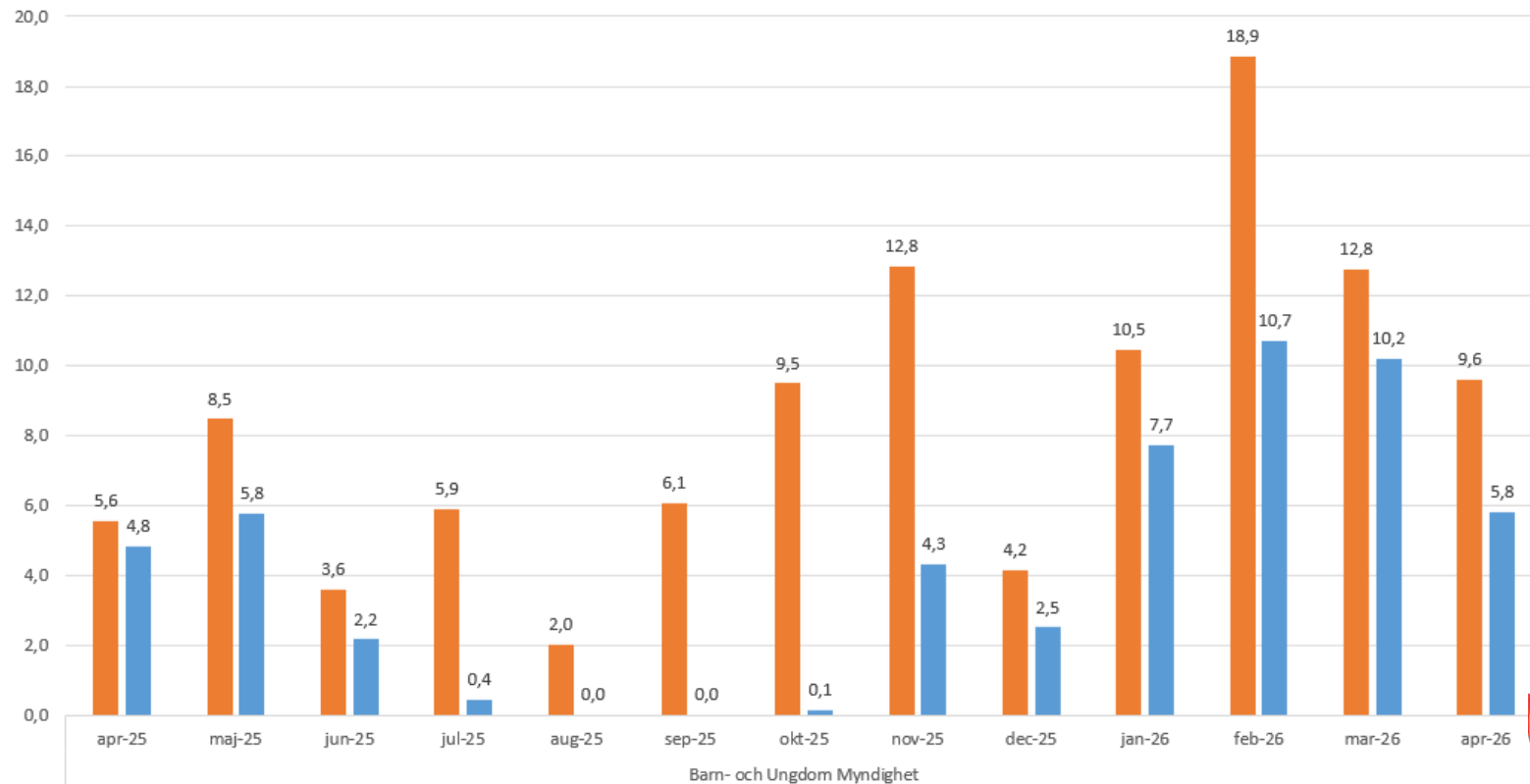
Enheten Barn och Ungdom

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 8,7 %

Medelvärde sjuk lång: 4,1 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



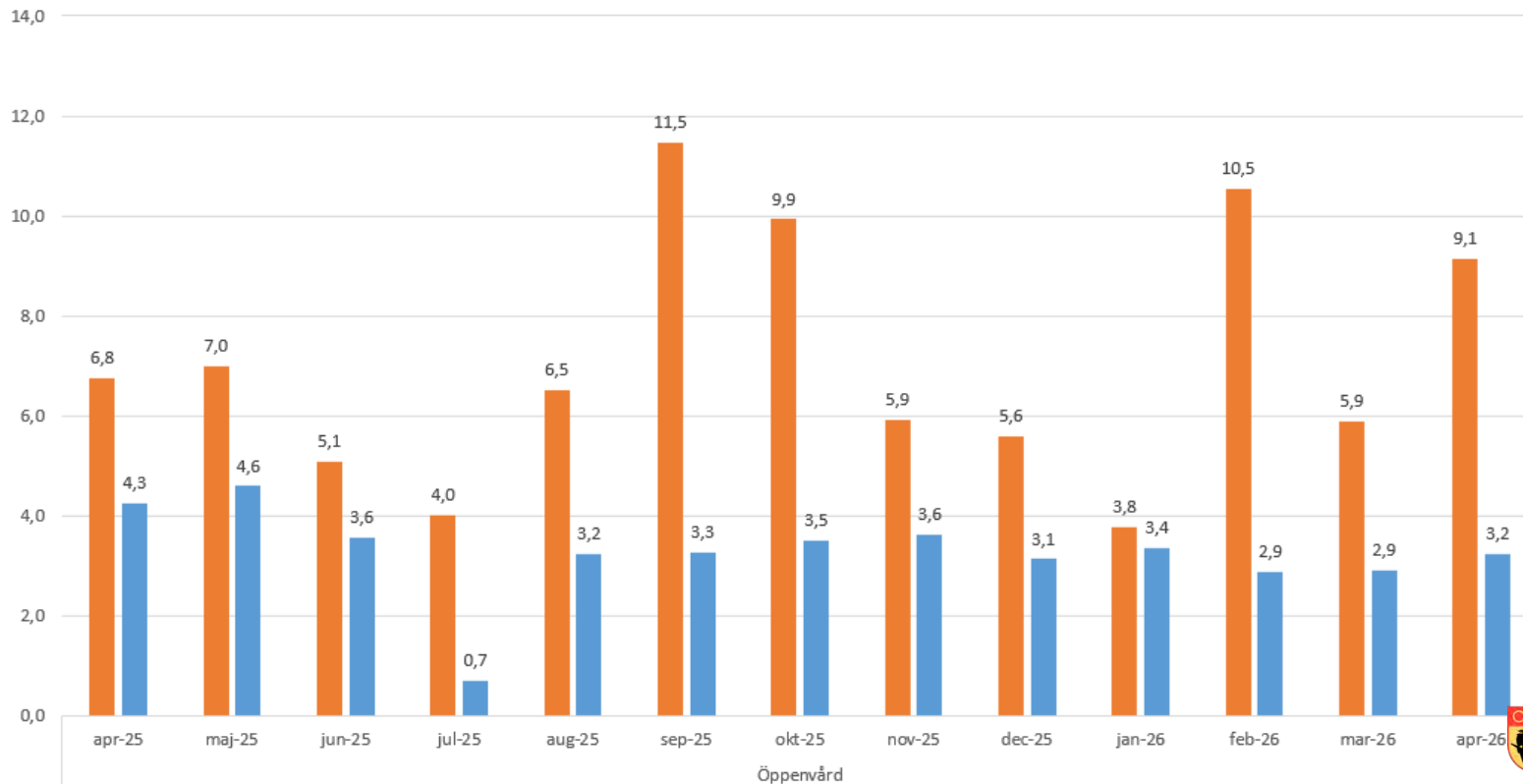
Enheten Öppenvård

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,1 %

Medelvärde sjuk lång: 3,2 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

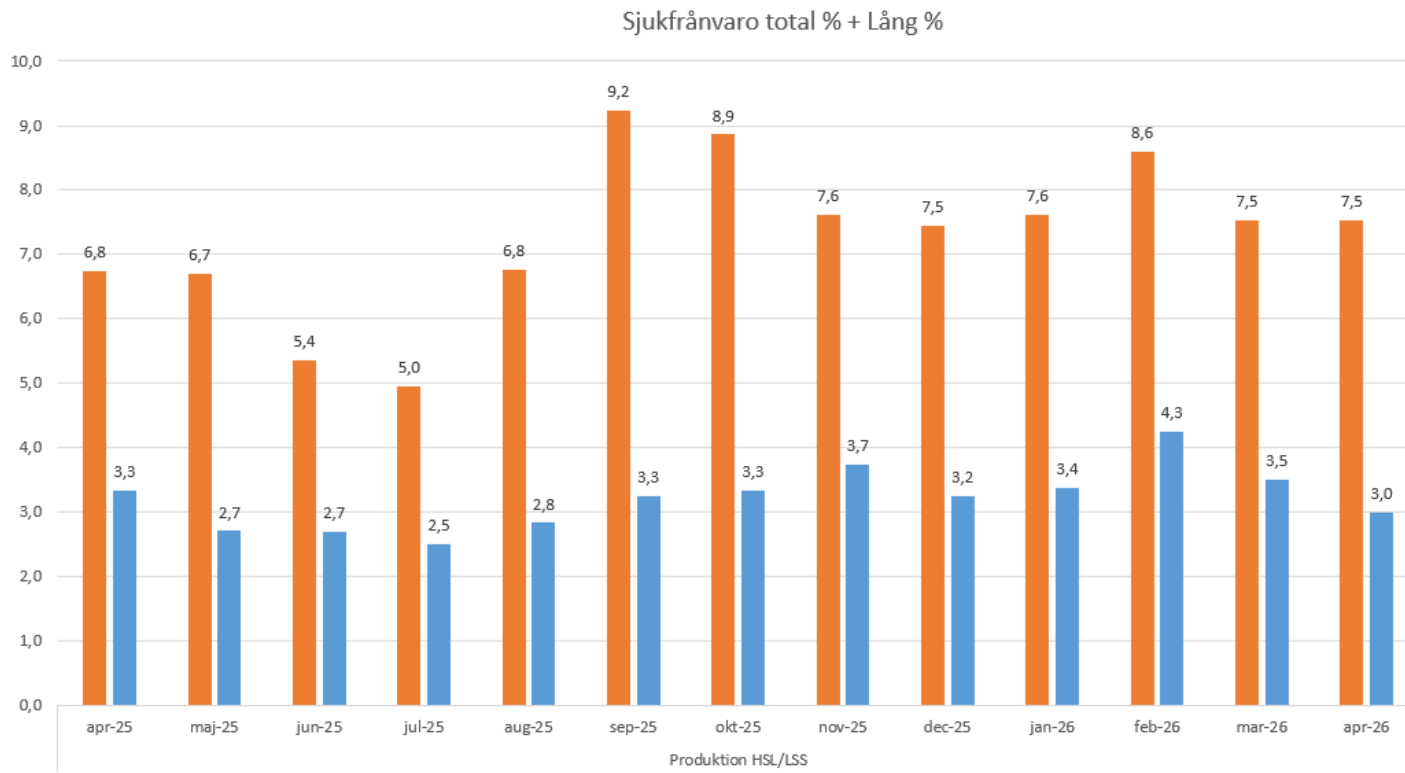


Produktion HSL/LSS

HSL/LSS

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,4 %
Medelvärde sjuk lång: 3,2 %

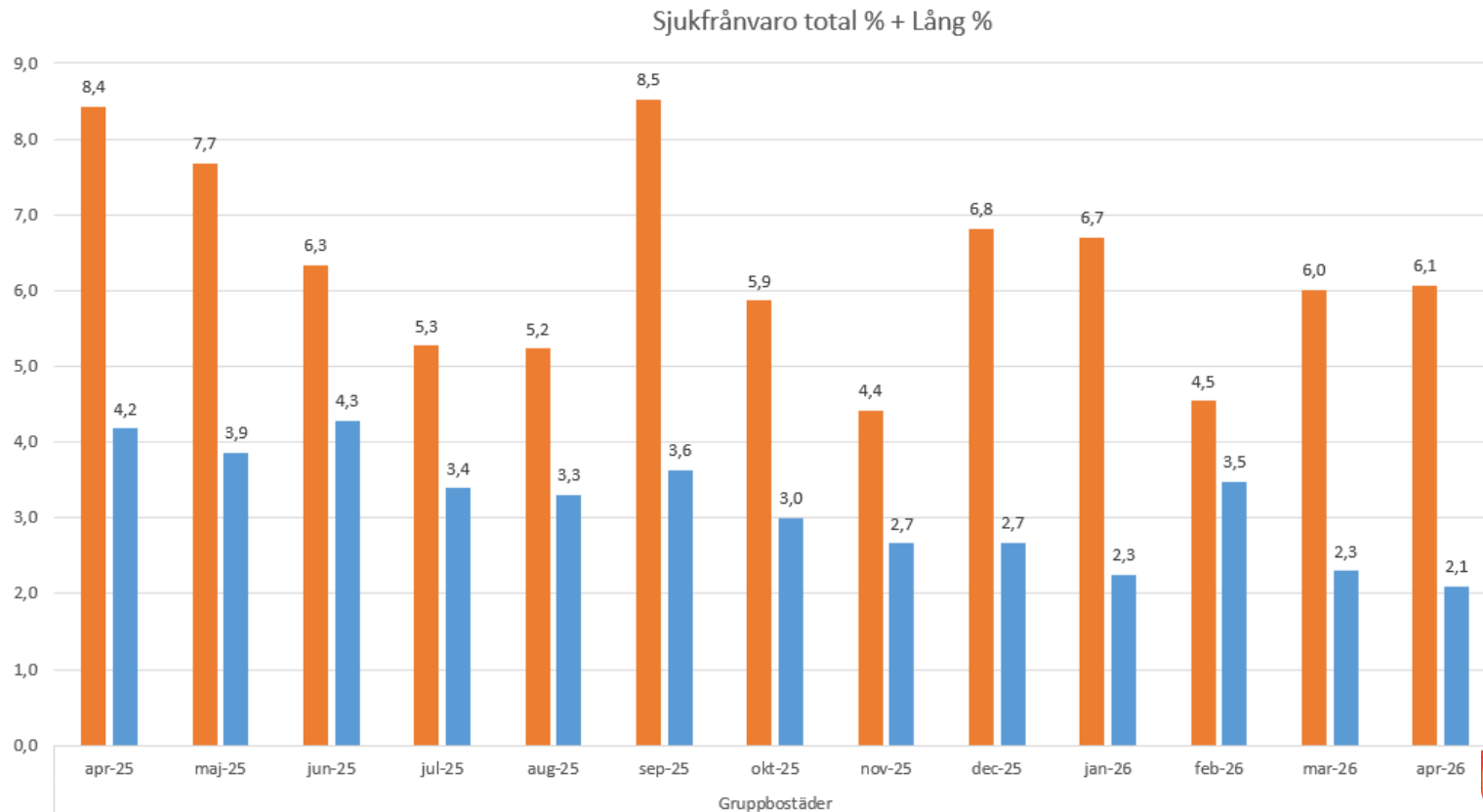


Gruppboväder

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 6,1 %

Medelvärde sjuk lång: 3,3 %



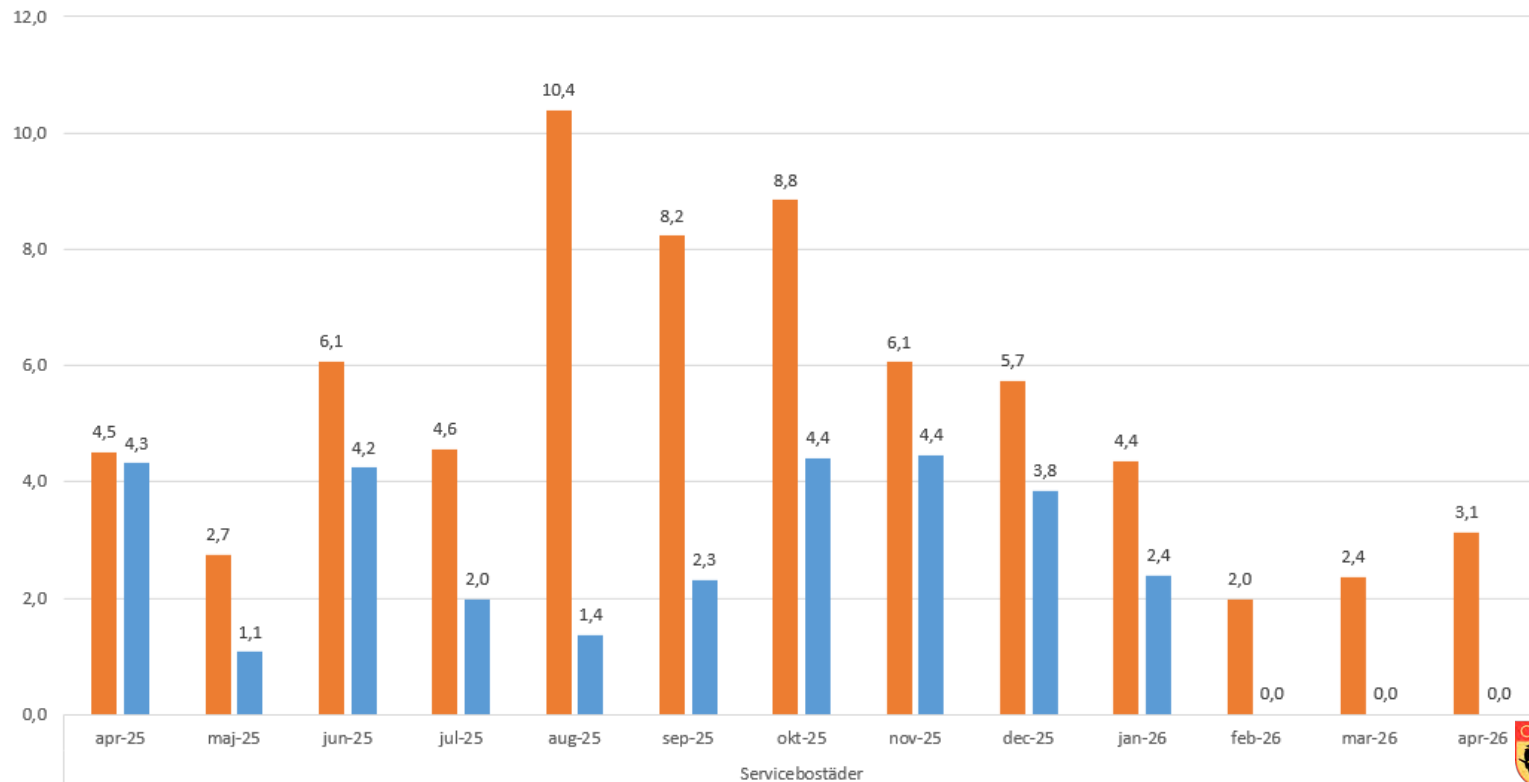
Servicebostäder

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 5,4 %

Medelvärde sjuk lång: 2,2 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



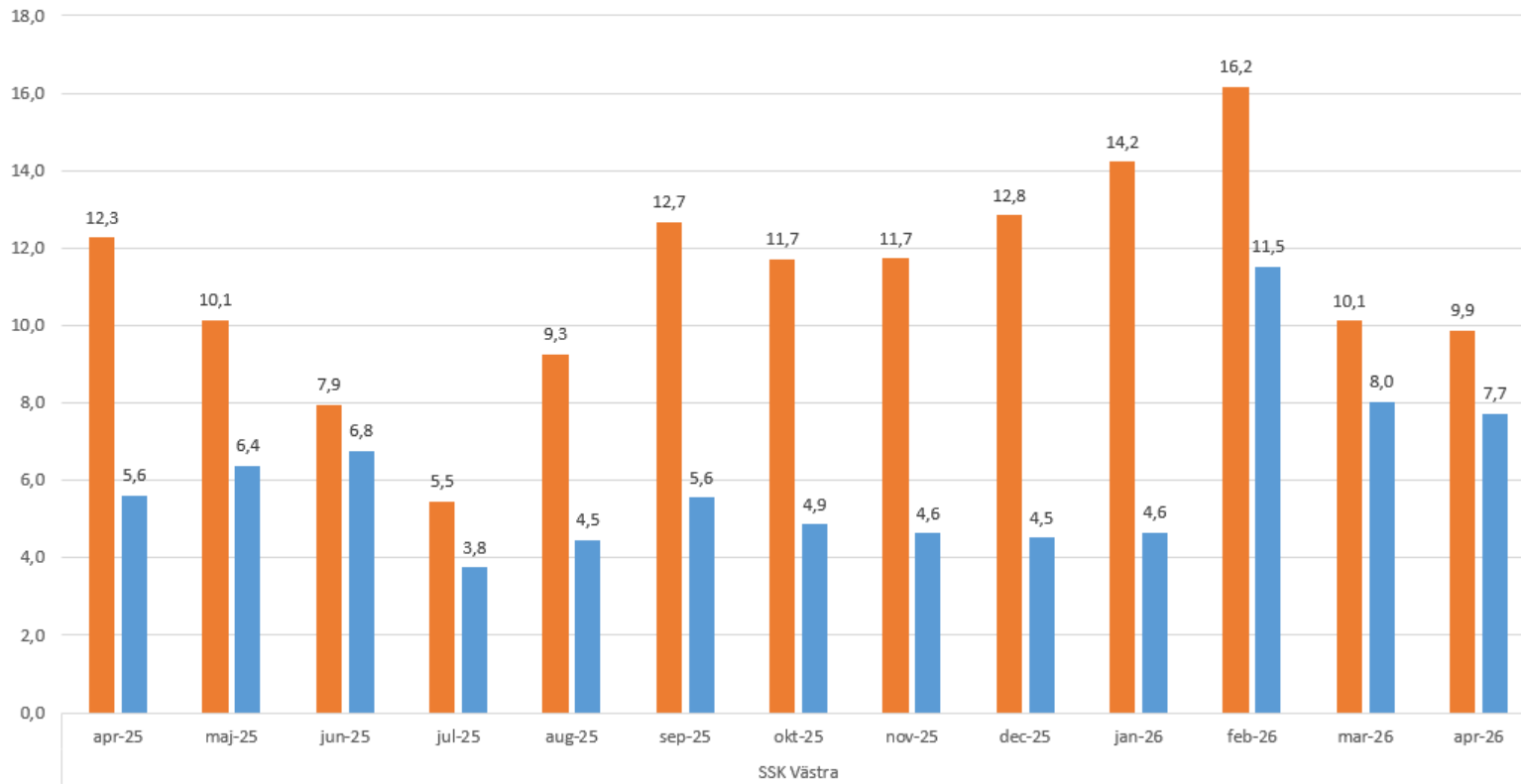
SSK Västra

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 11,0 %

Medelvärde sjuk lång: 6,1 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



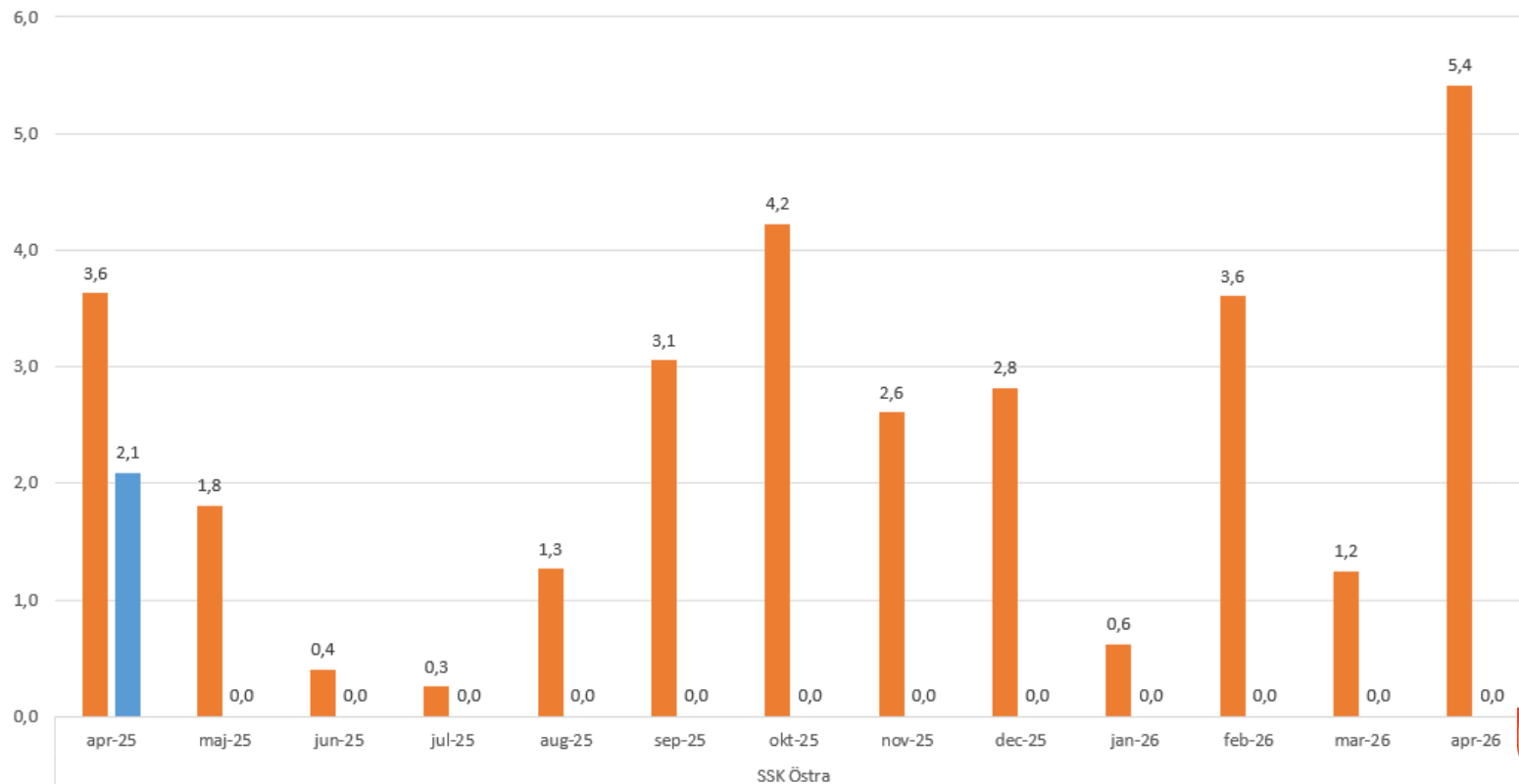
SSK Östra

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 2,3 %

Medelvärde sjuk lång: 0,0 %

Sjukfrånvaro totalt %+ Lång %

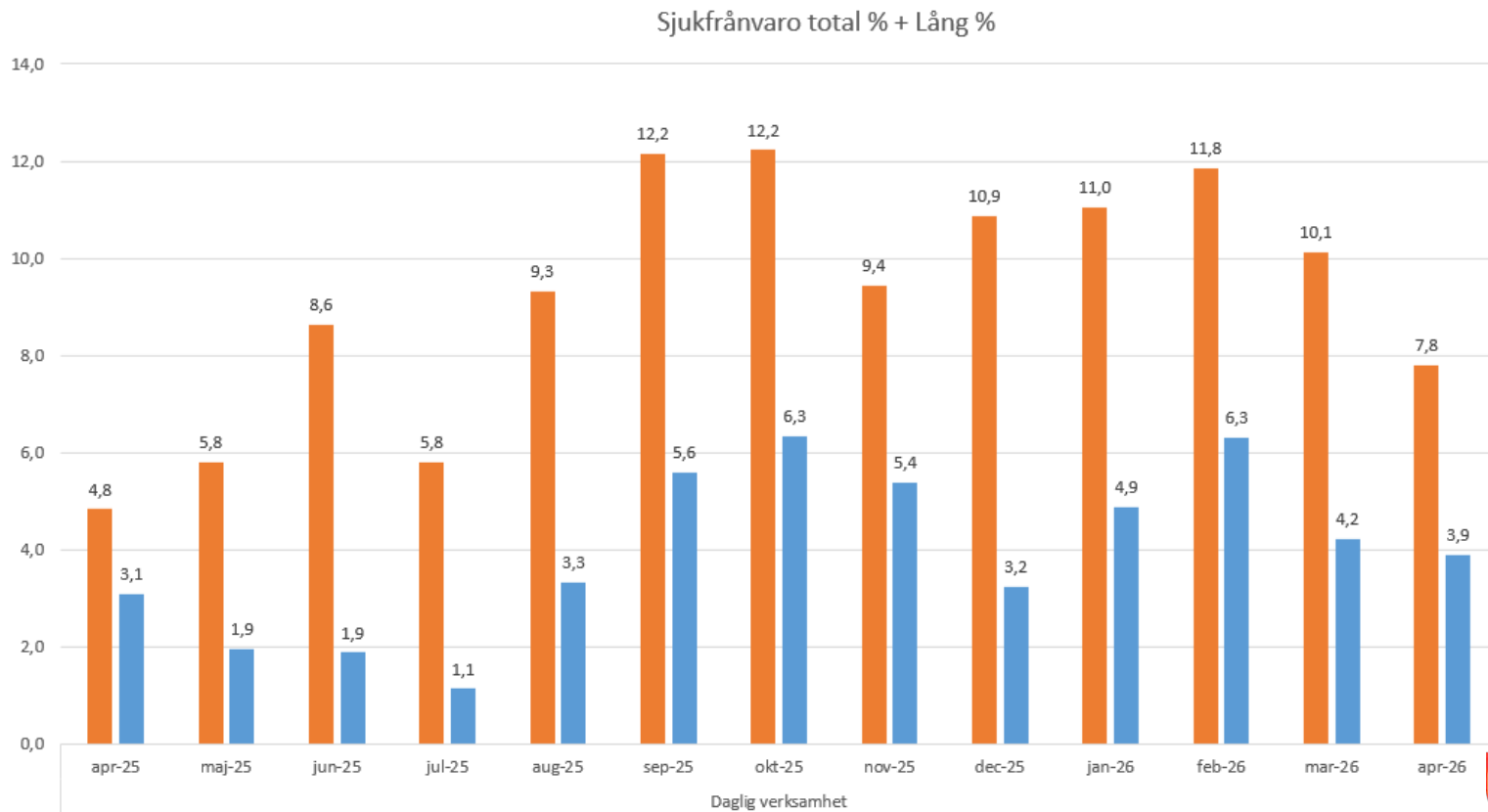


Daglig verksamhet

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 9,6 %

Medelvärde sjuk lång: 4,0 %



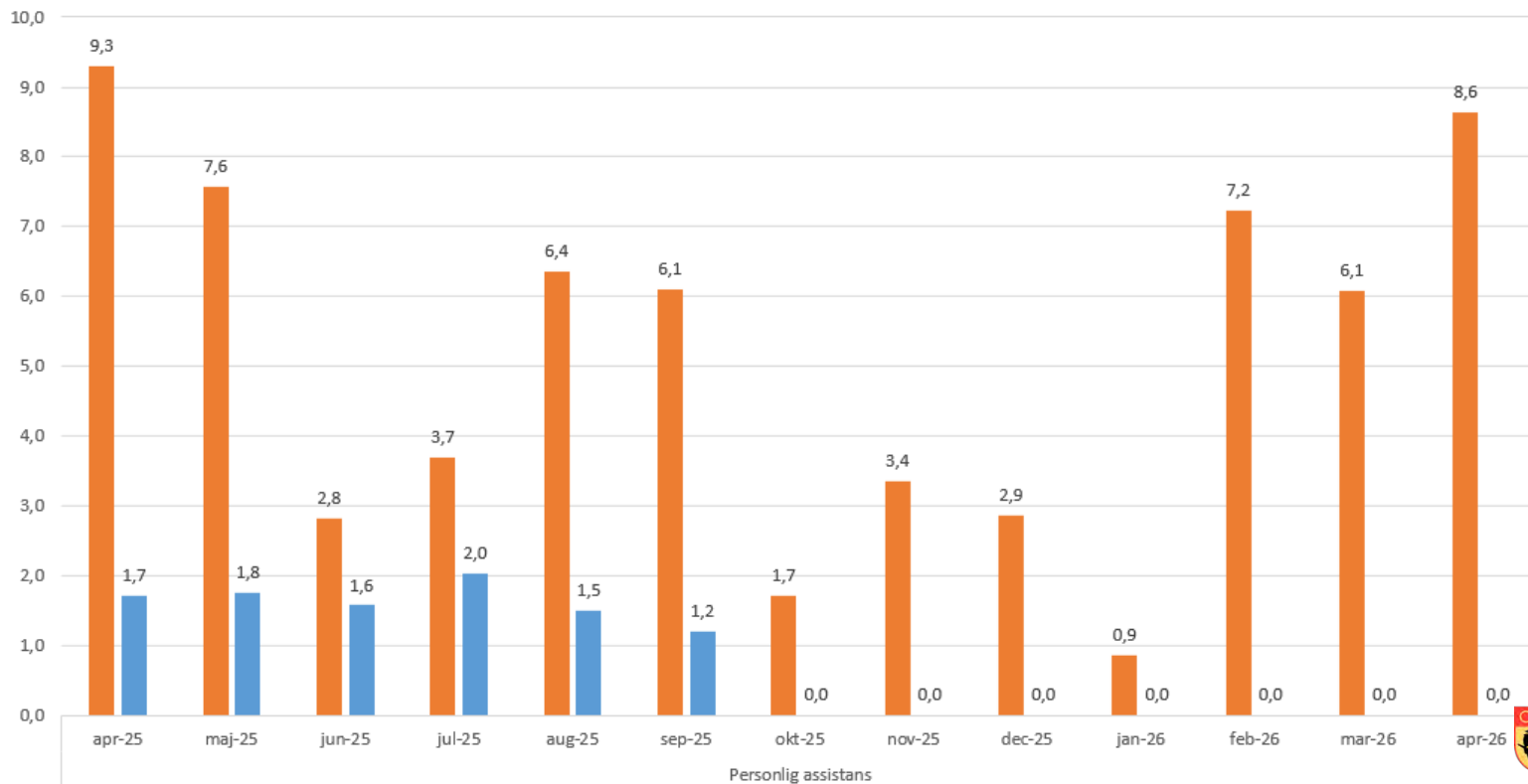
Personlig Assistans

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 4,8 %

Medelvärde sjuk lång: 0,7 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



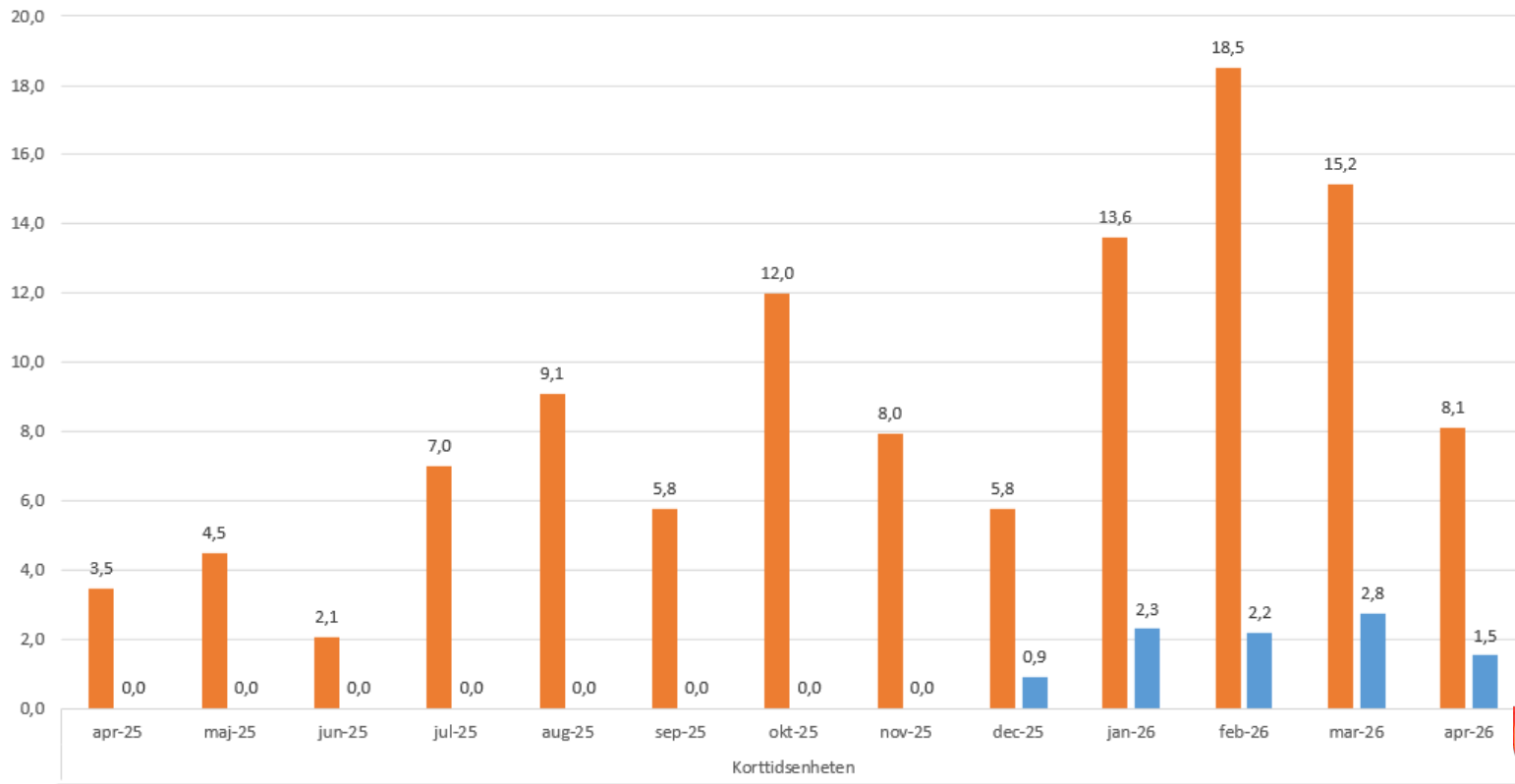
Korttidsenheten

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidsjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 9,1 %

Medelvärde sjuk lång: 0,8 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



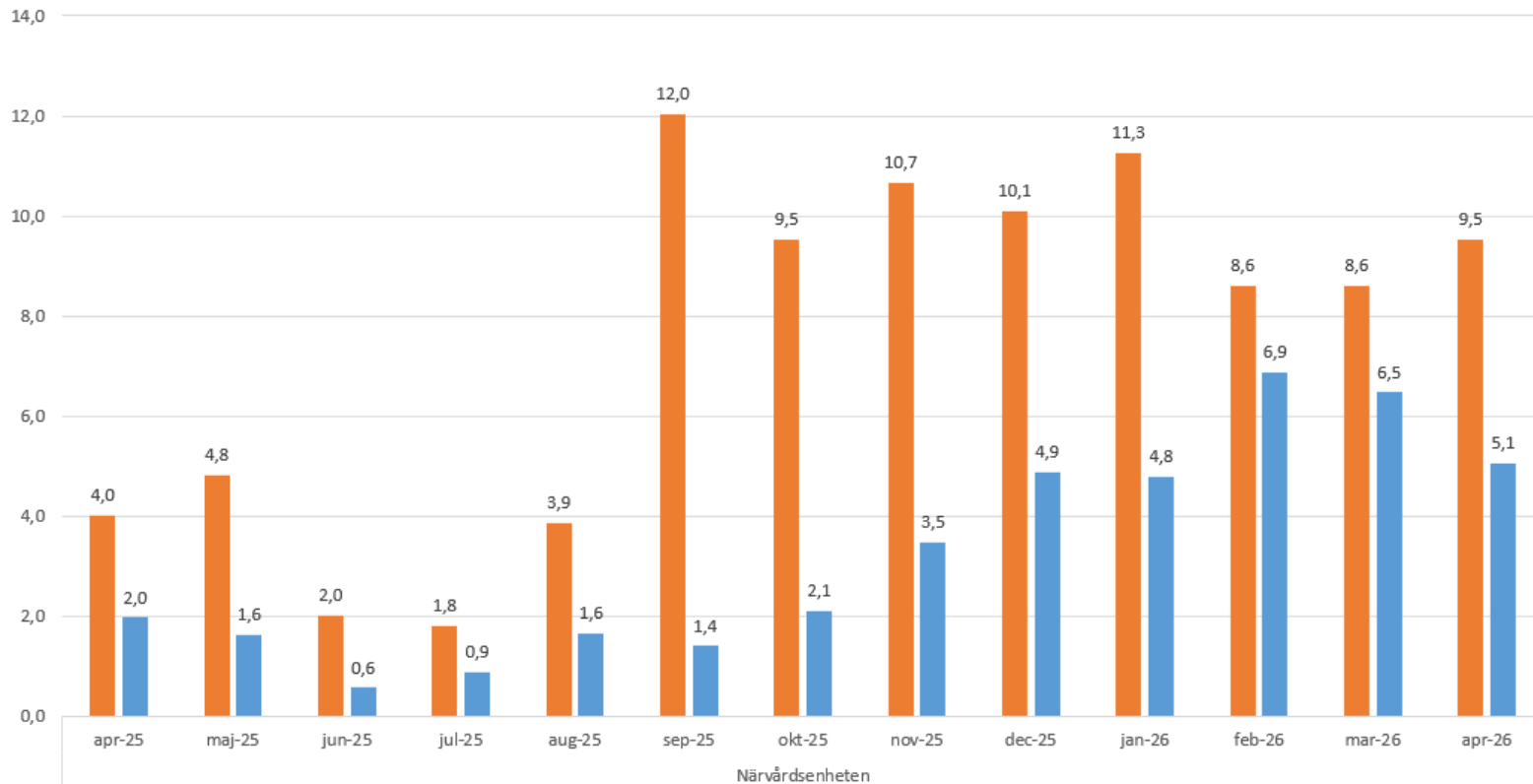
Närvårdsenheten

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidsjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,7 %

Medelvärde sjuk lång: 3,3 %

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



Produktion Äldre

Hemtjänst och Säbo

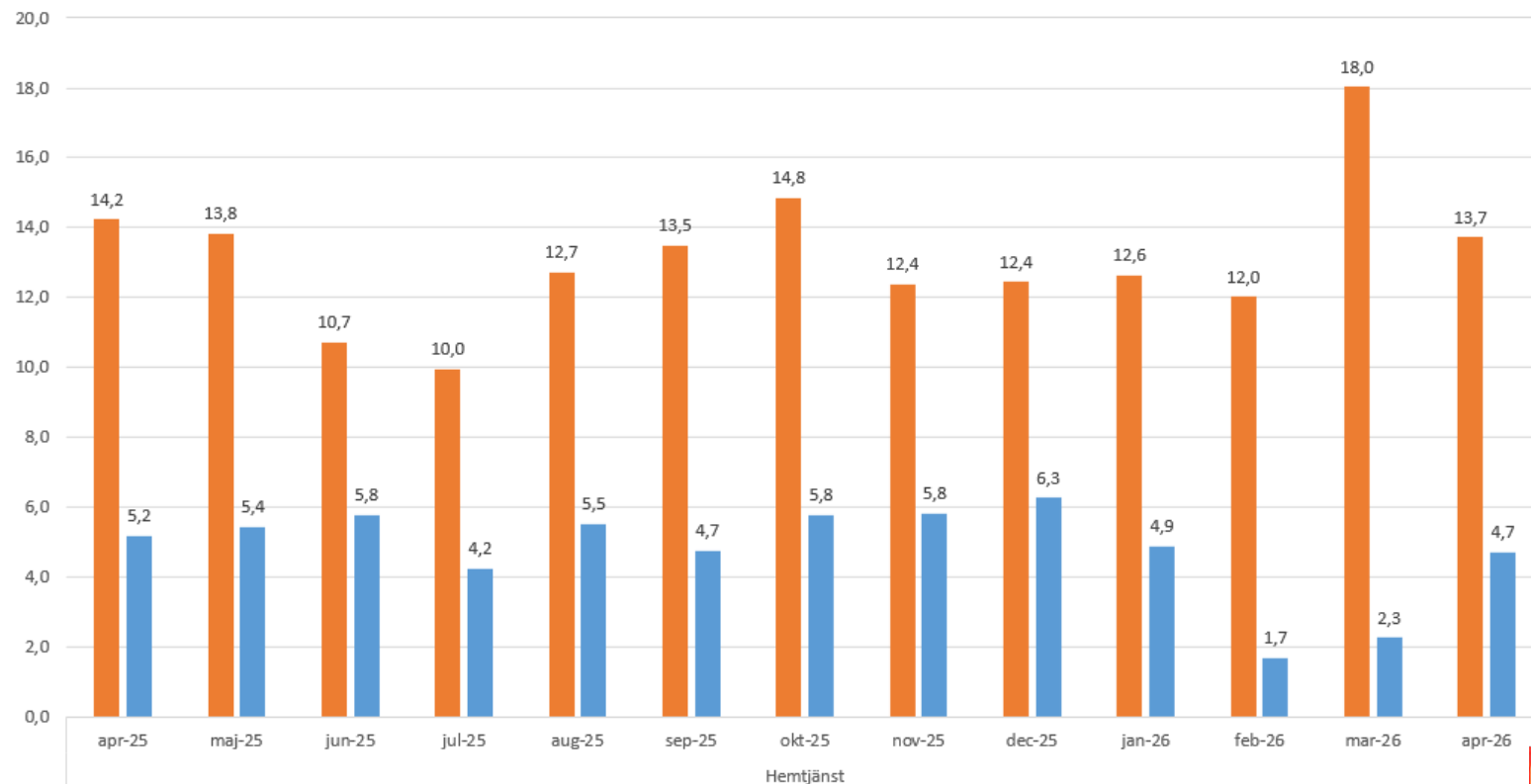
Hemtjänst

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Medelvärde sjuk total: 13,1%

Medelvärde sjuk lång: 4,8 %



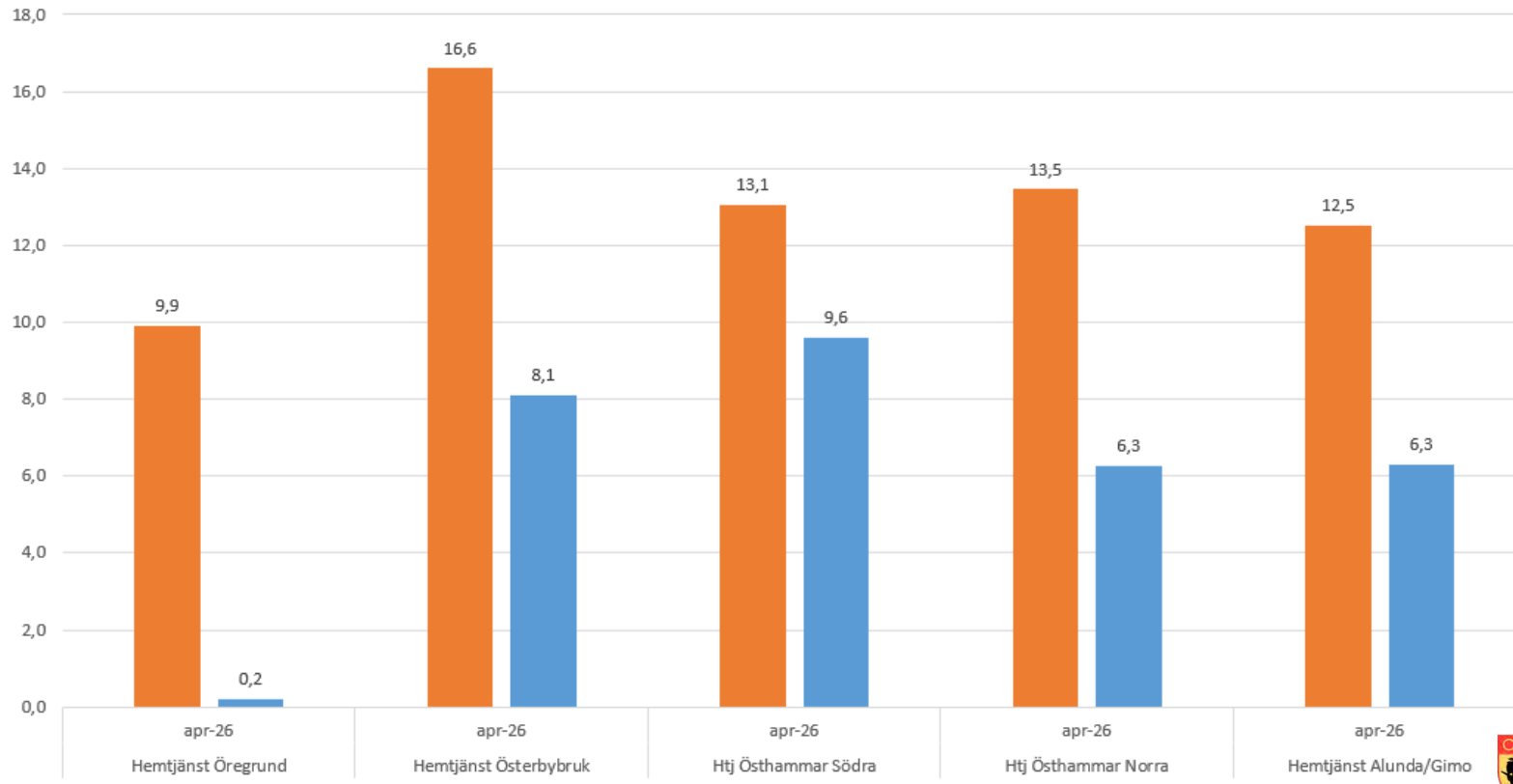
Hemtjänst april 2026

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Medelvärde sjuk total: 13,1%

Medelvärde sjuk lång: 6,1%



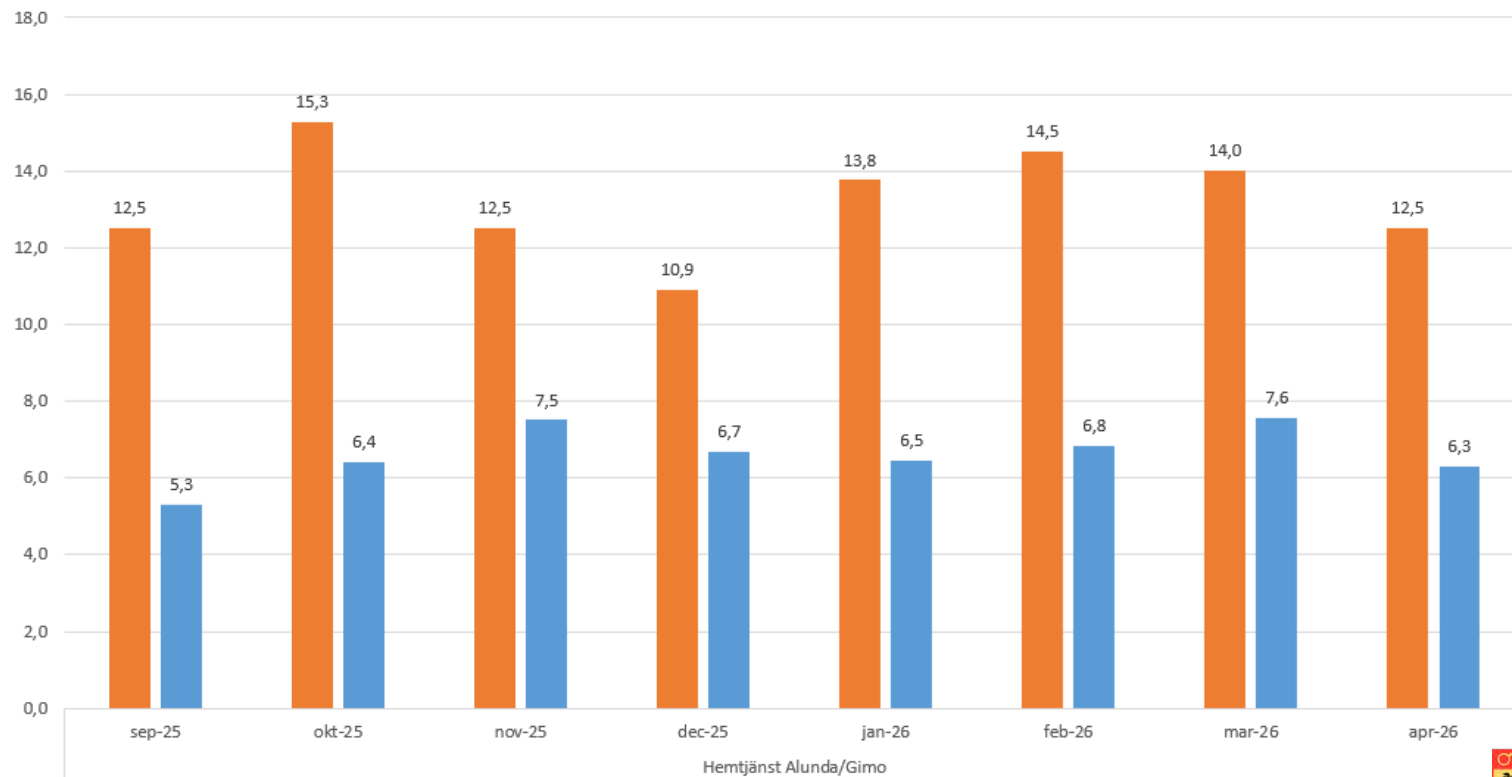
Hemtjänst Alunda/Gimo

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 13,3%

Medelvärde sjuk lång: 6,6%

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



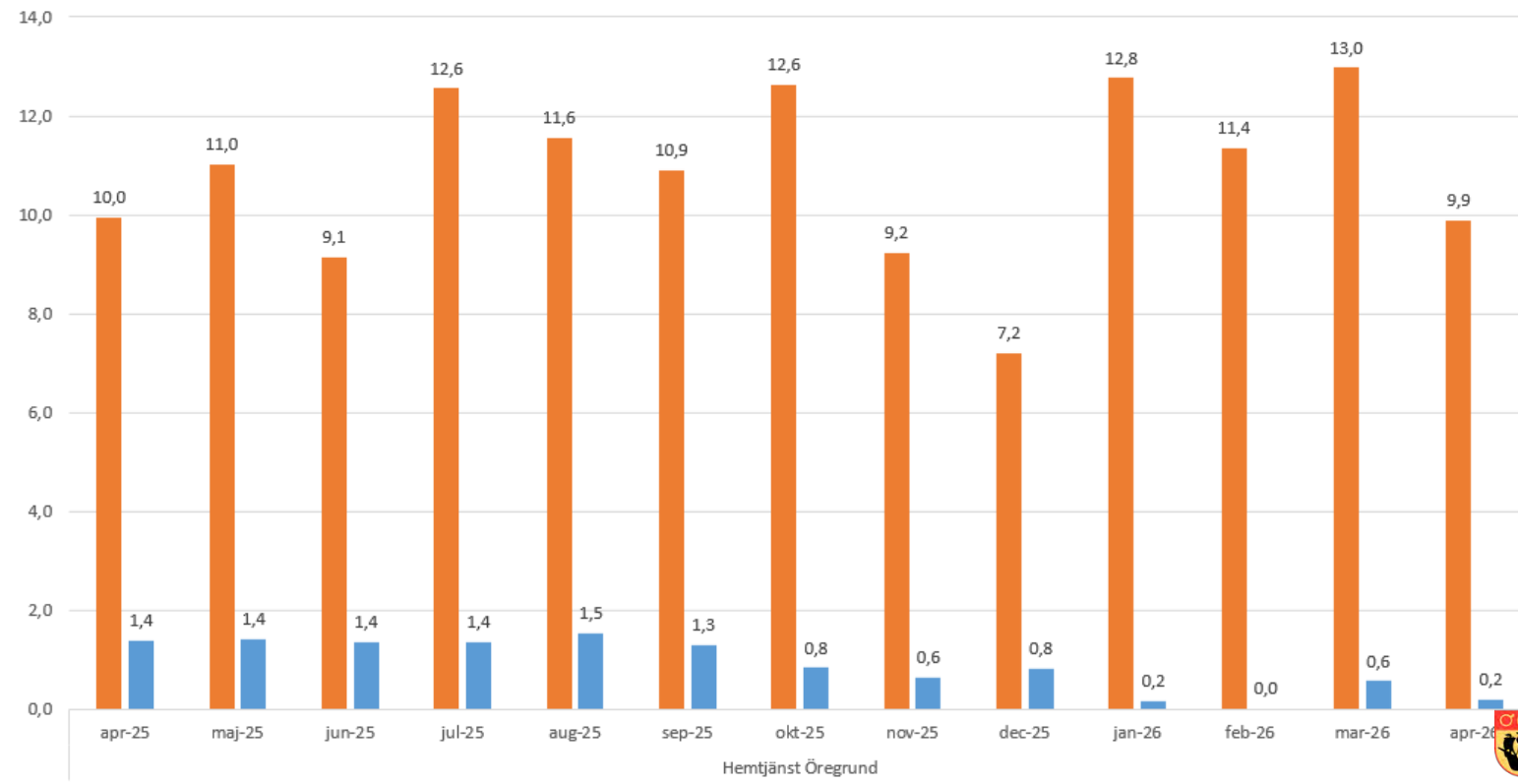
Hemtjänst Öregrund

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 10,9%

Medelvärde sjuk lång: 0,8%

Sjukfrånvaro total %+ Lång %

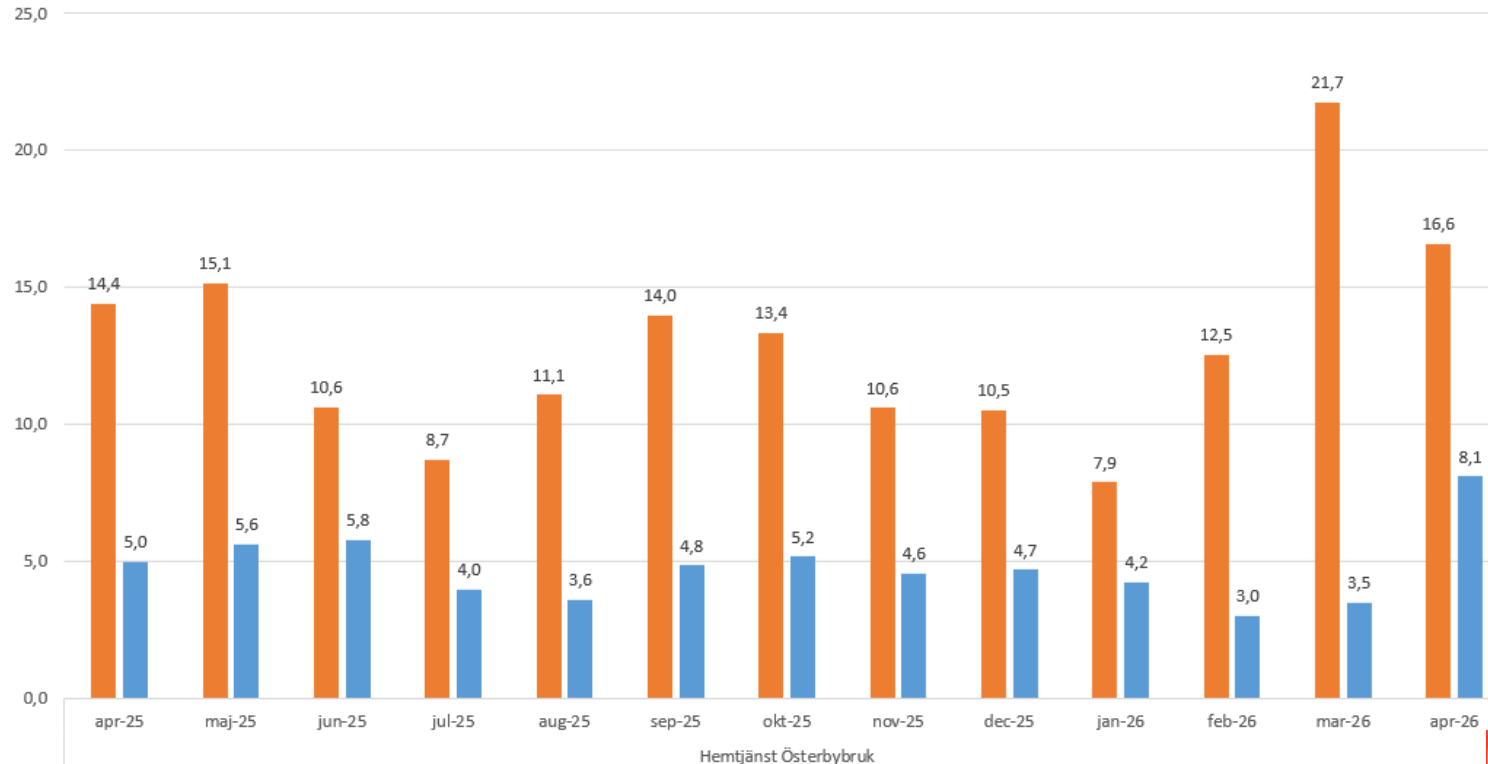


Hemtjänst Österbybruk

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 12,7%
Medelvärde sjuk lång: 4,8%

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



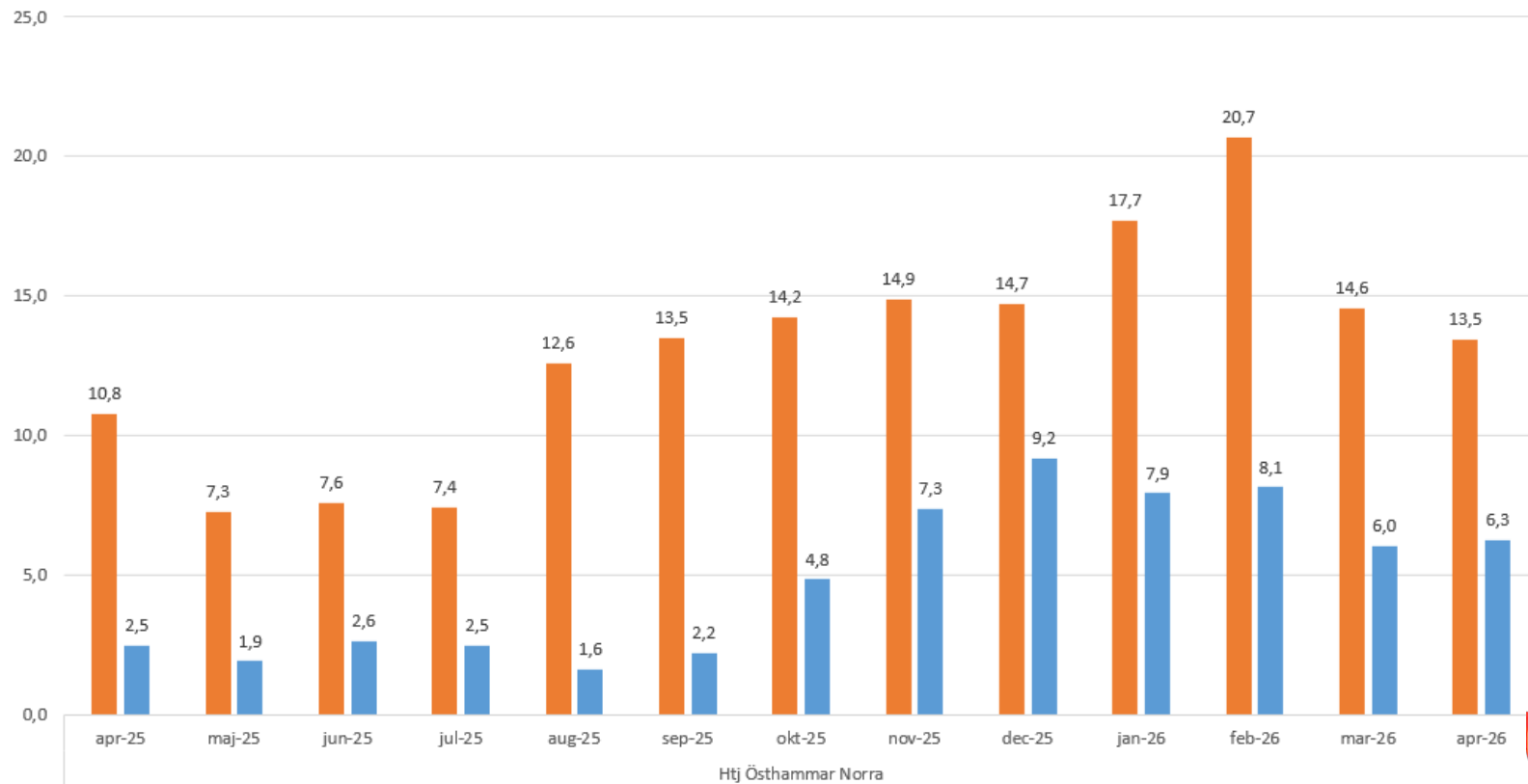
Hemtjänst Östhammar Norra

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 13,2%

Medelvärde sjuk lång: 5,0%

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



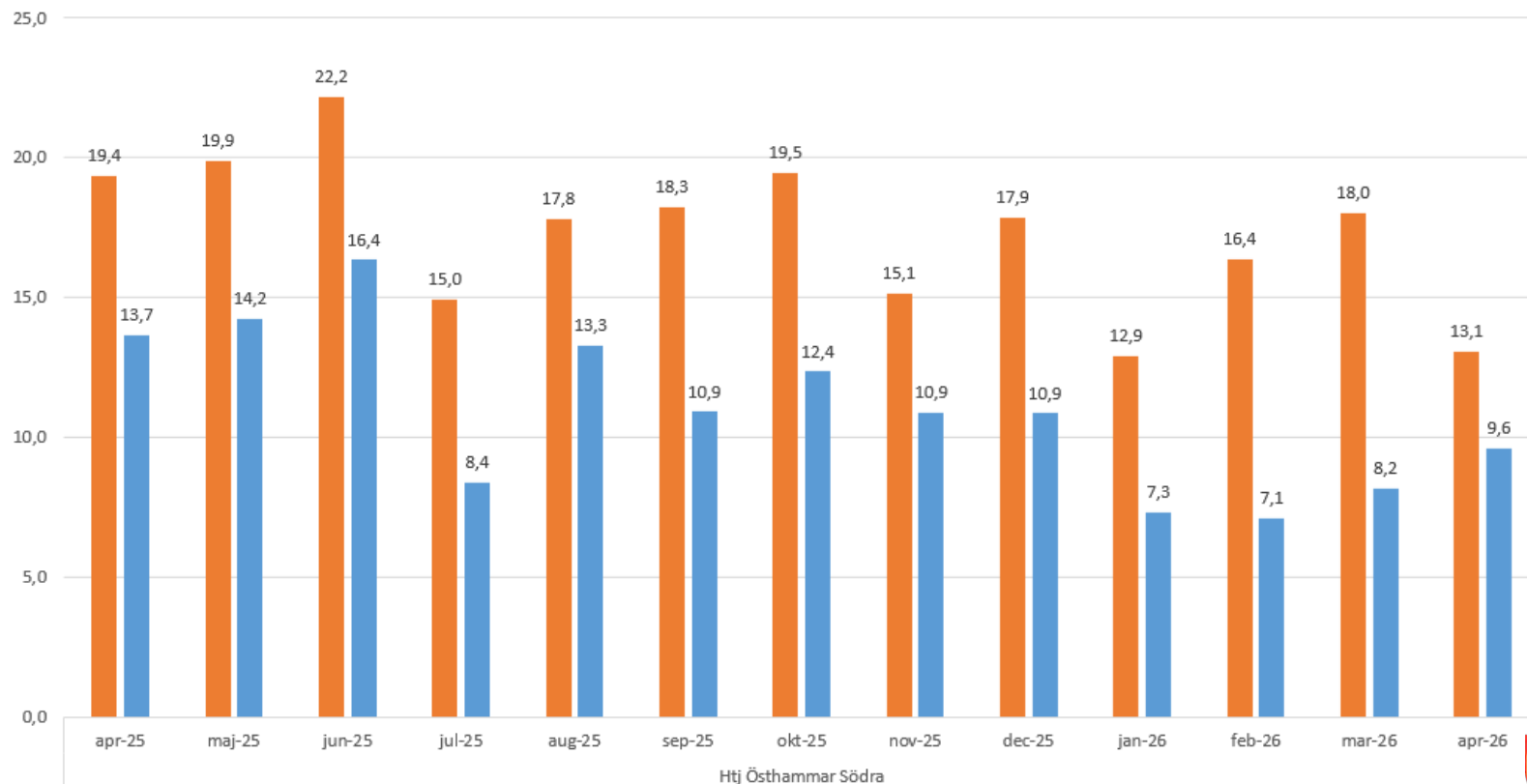
Hemtjänst Östhammar Södra

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Medelvärde sjuk total: 17,2%

Medelvärde sjuk lång: 10,8%



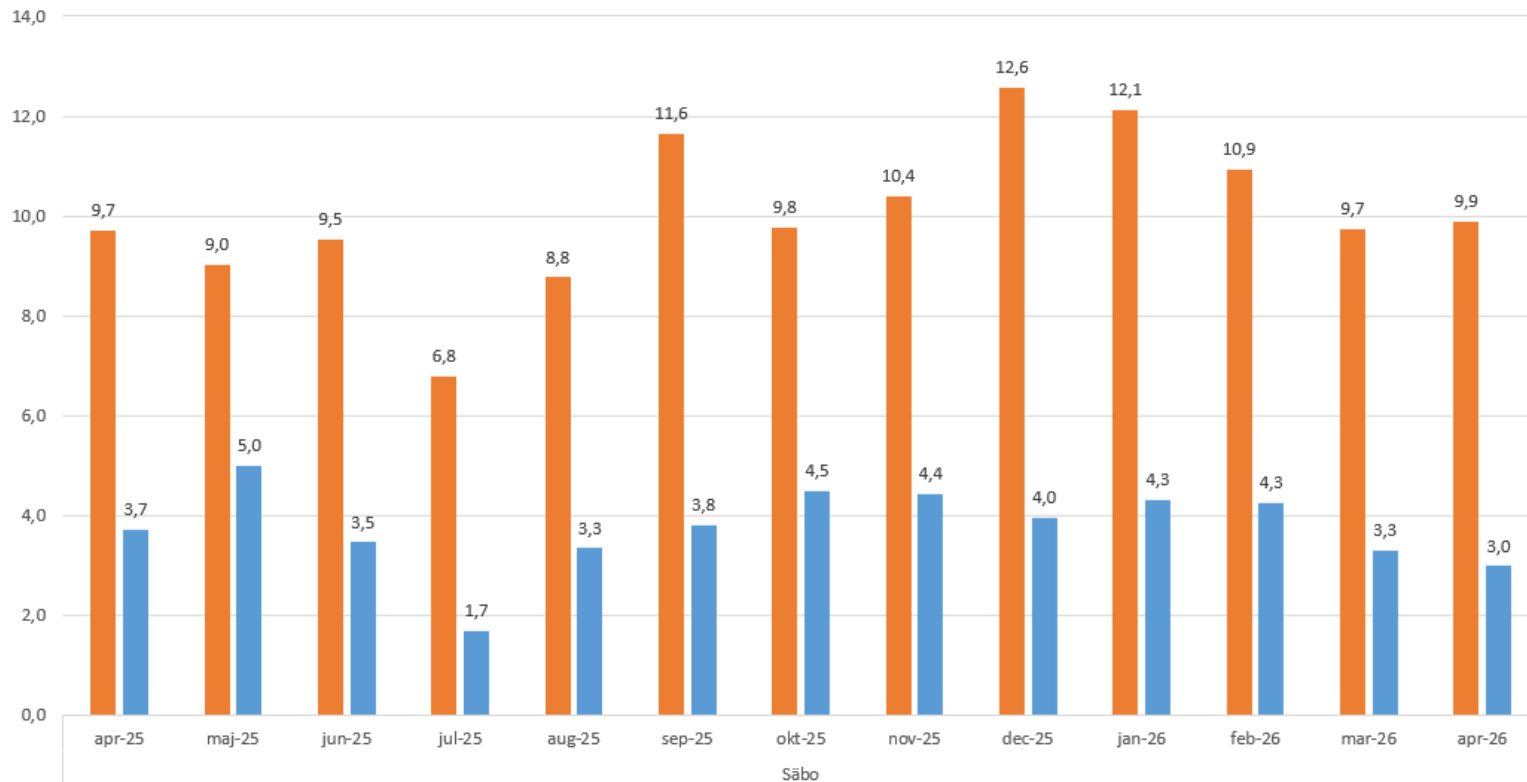
Säbo

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 10,1%

Medelvärde sjuk lång: 3,7%

Sjukfrånvaro totalt % + Lång %

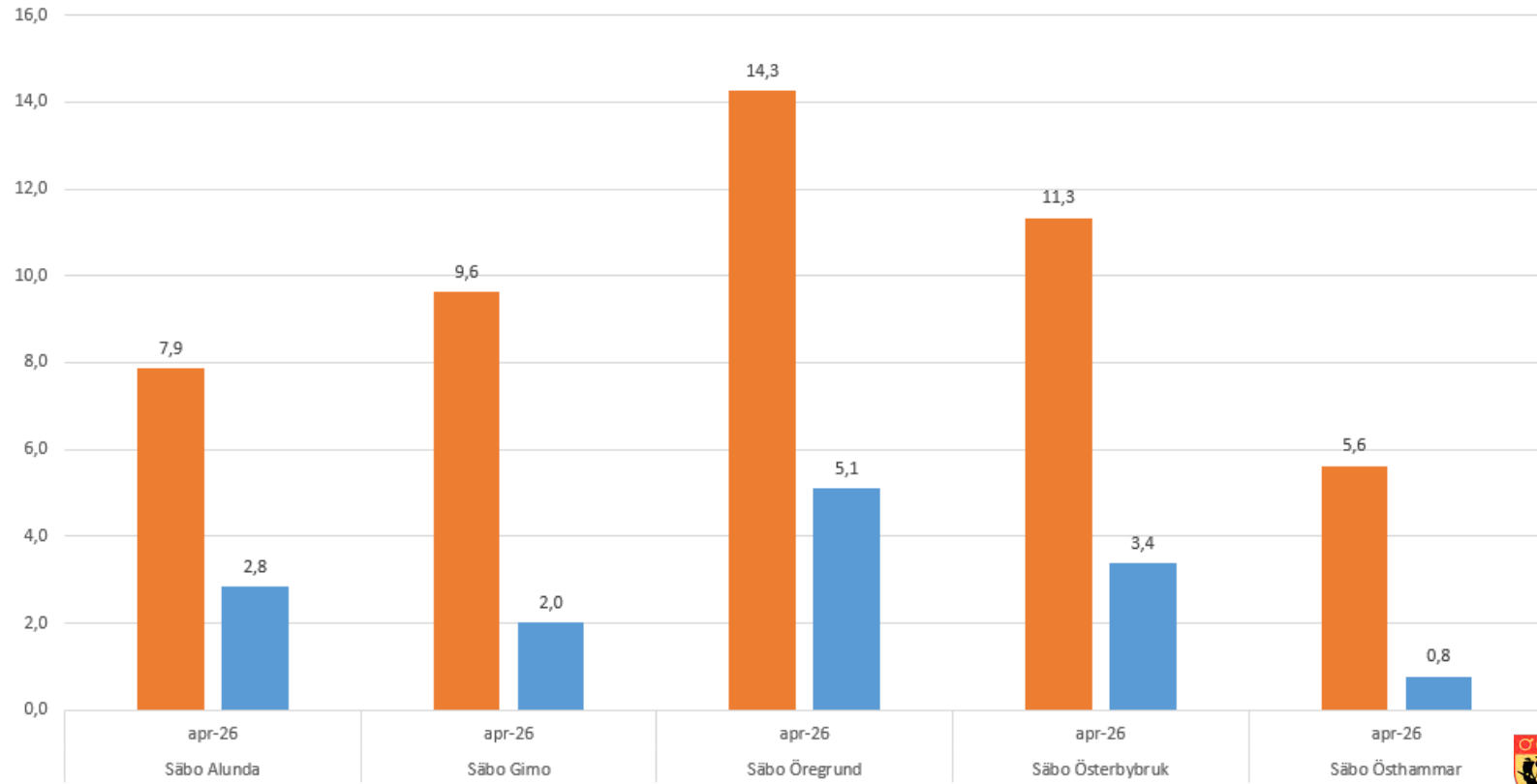


Säbo april 2026

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Medelvärde sjuk total: 9,7%
Medelvärde sjuk lång: 2,8%



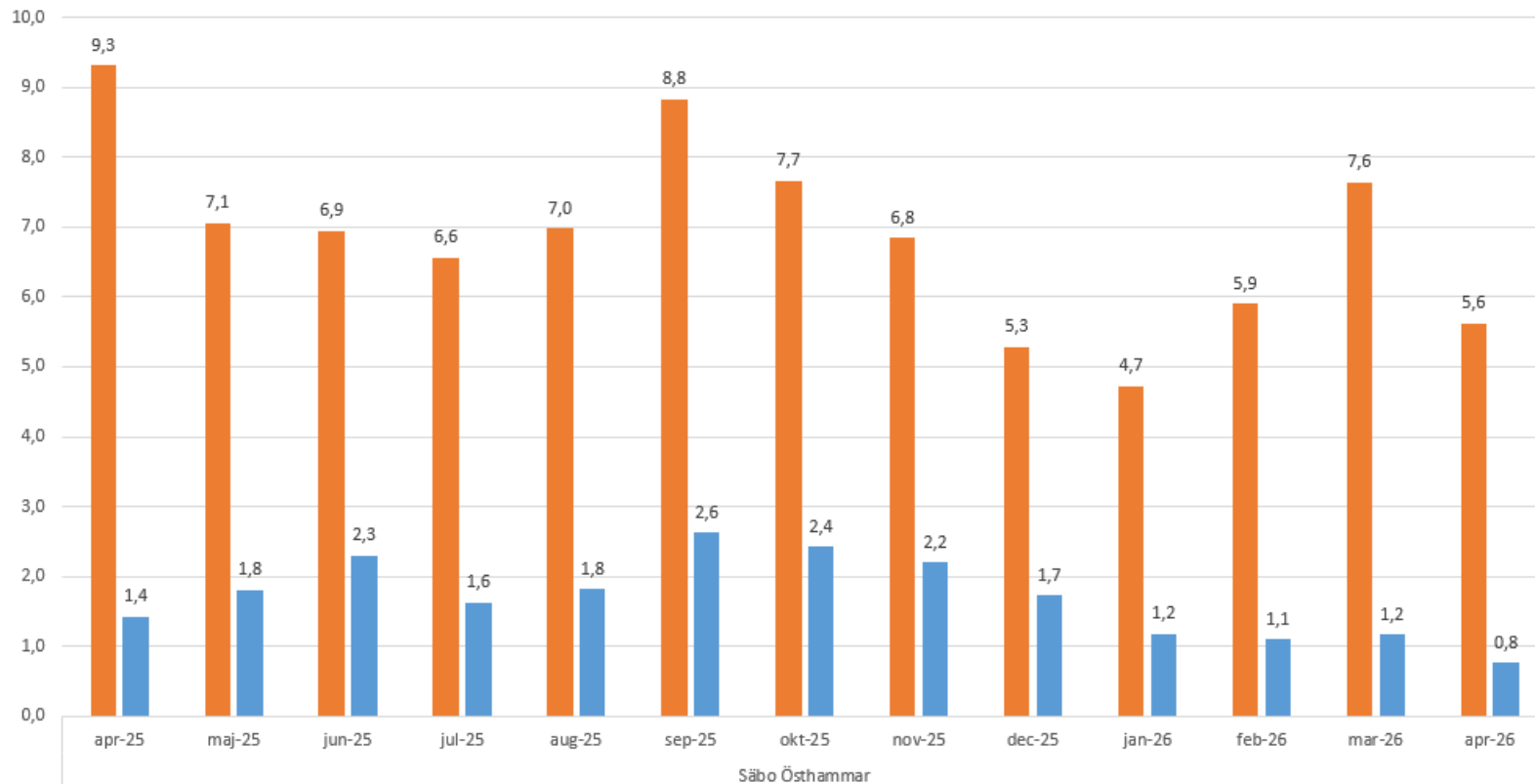
Säbo Östhammar

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 6,7%

Medelvärde sjuk lång: 1,7%

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



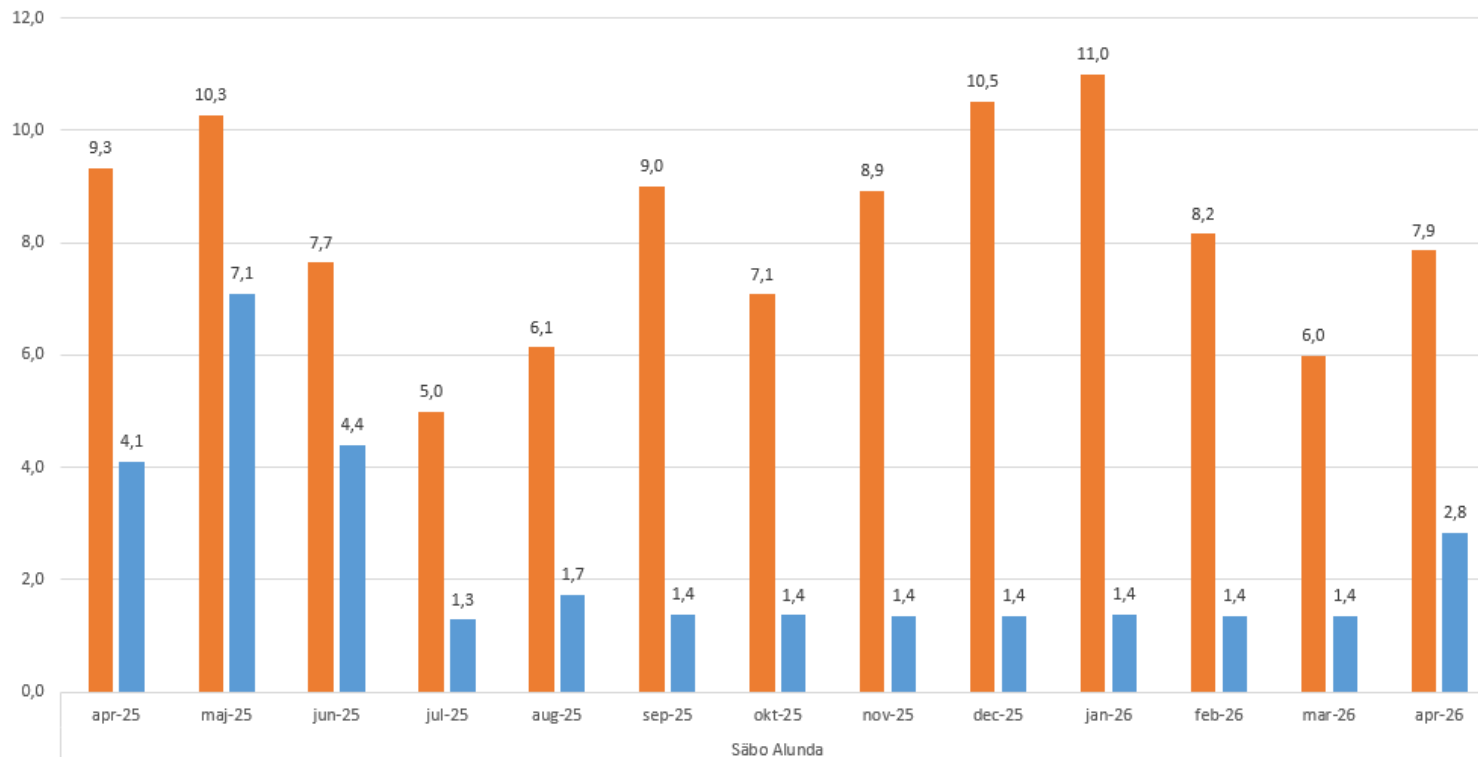
Säbo Alunda

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 8,1%

Medelvärde sjuk lång: 2,2%

Sjukfrånvaro total %+ Lång %



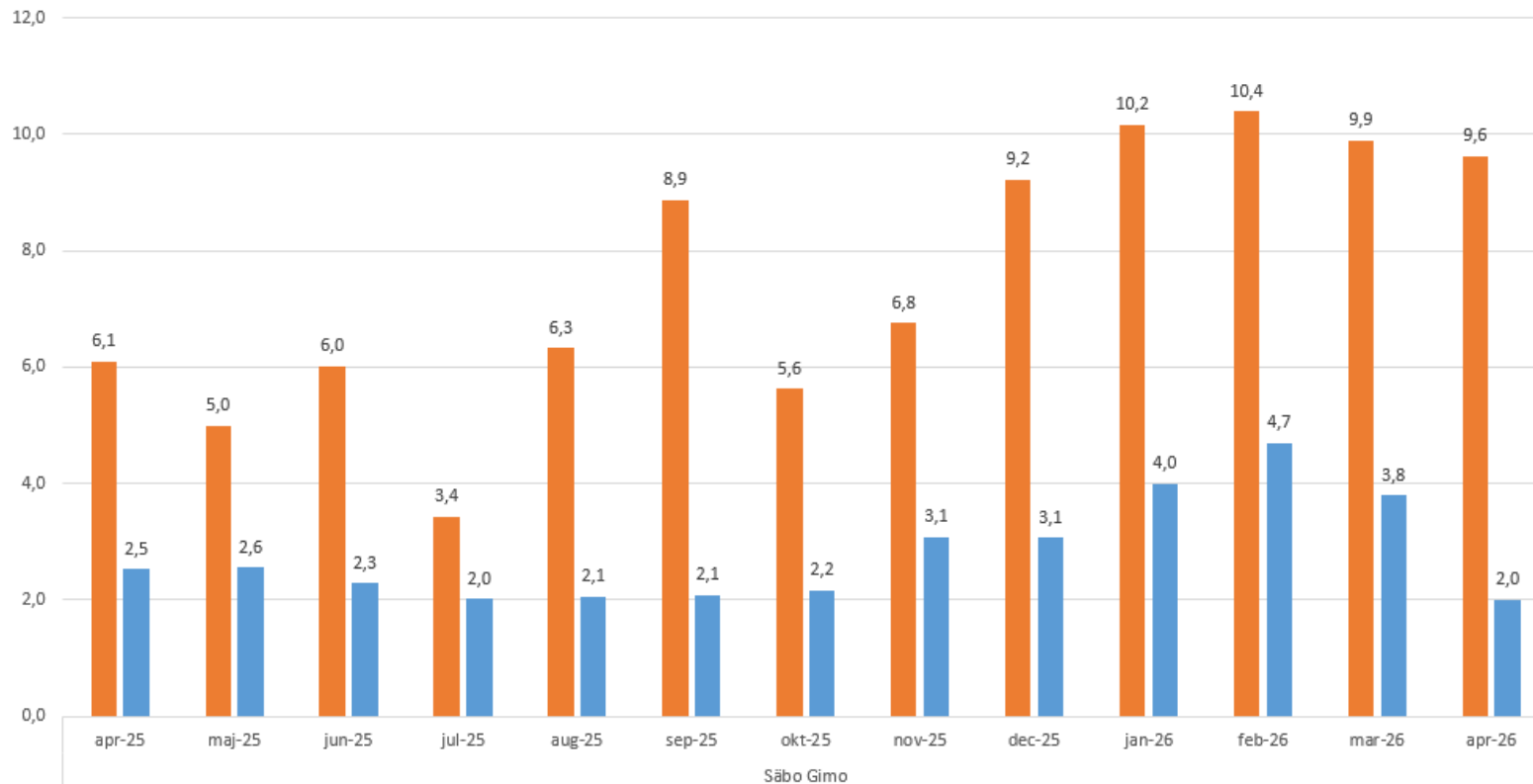
Säbo Gimo

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,6%

Medelvärde sjuk lång: 2,8%

Sjukfrånvaro total % + Lång %

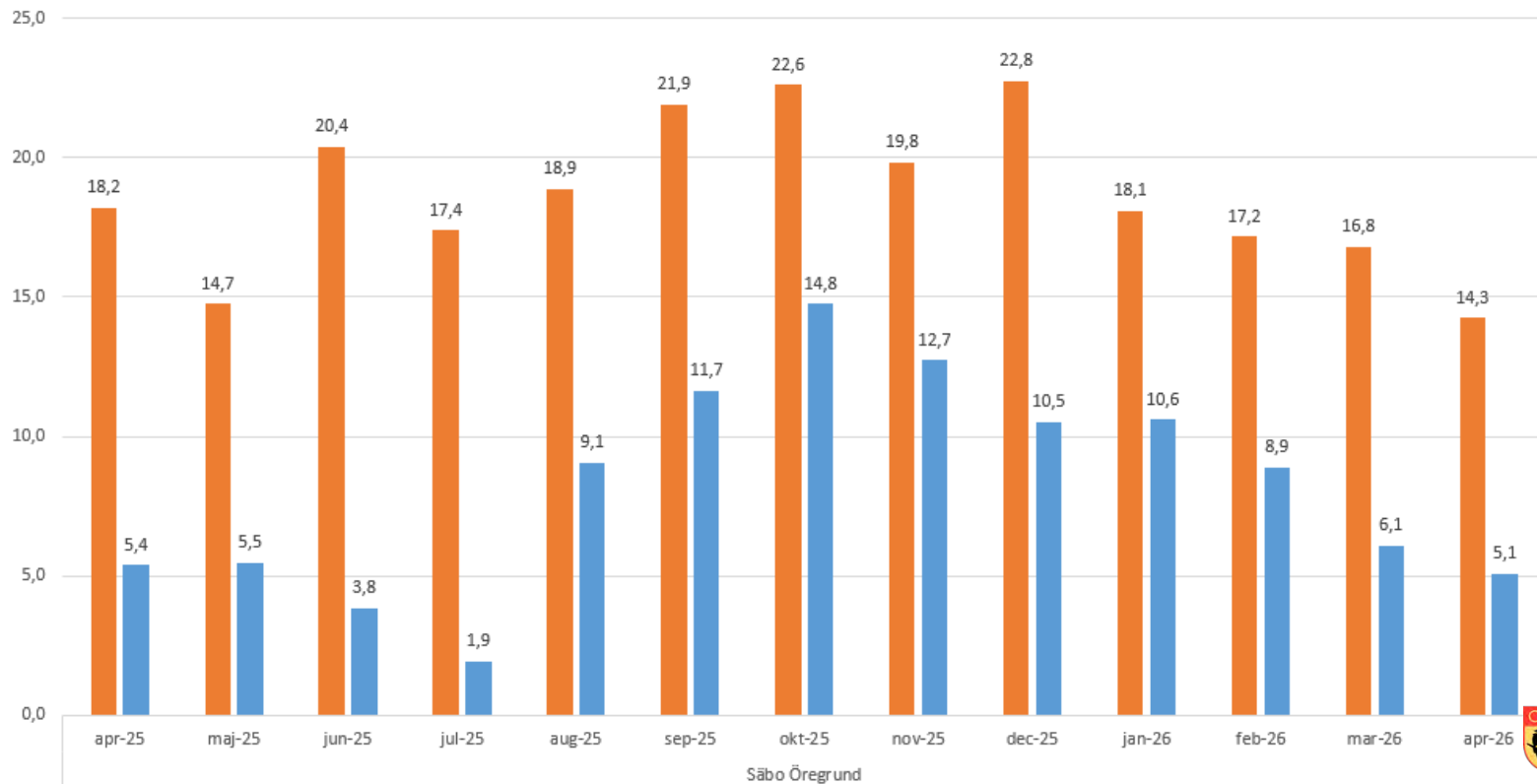


Säbo Öregrund

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 18,7%
Medelvärde sjuk lång: 8,4%

Sjukfrånvaro total %+ Lång %

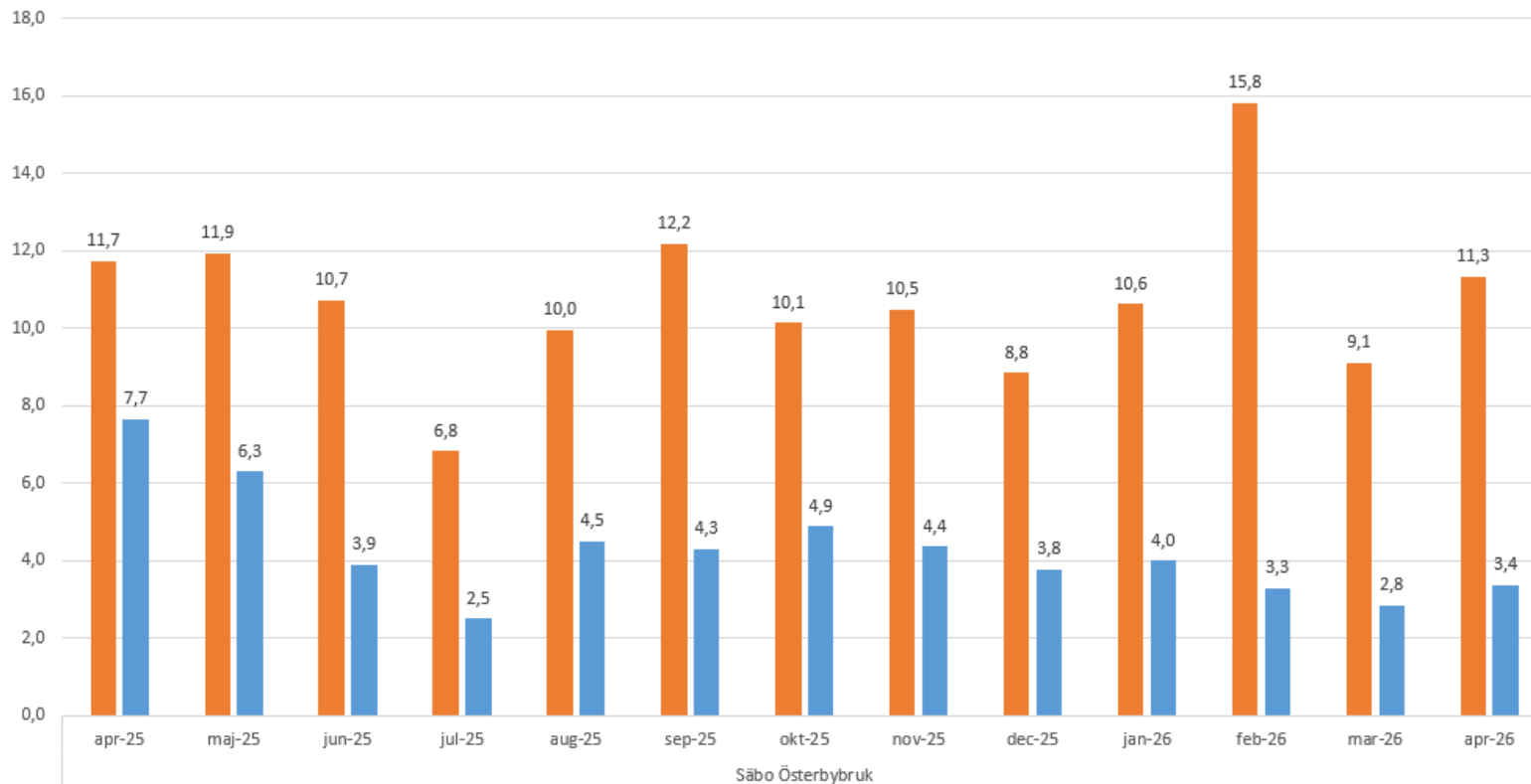


Säbo Österbybruk

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 10,7%
Medelvärde sjuk lång: 4,0%

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Mall Positiva observationer Rullande 12 månader Kommunövergripande

Händelser, Östhammars Kommun Omsorgskontoret, 12 månader: 2025-06-01 - 2026-05-31, Totalt: 21

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.

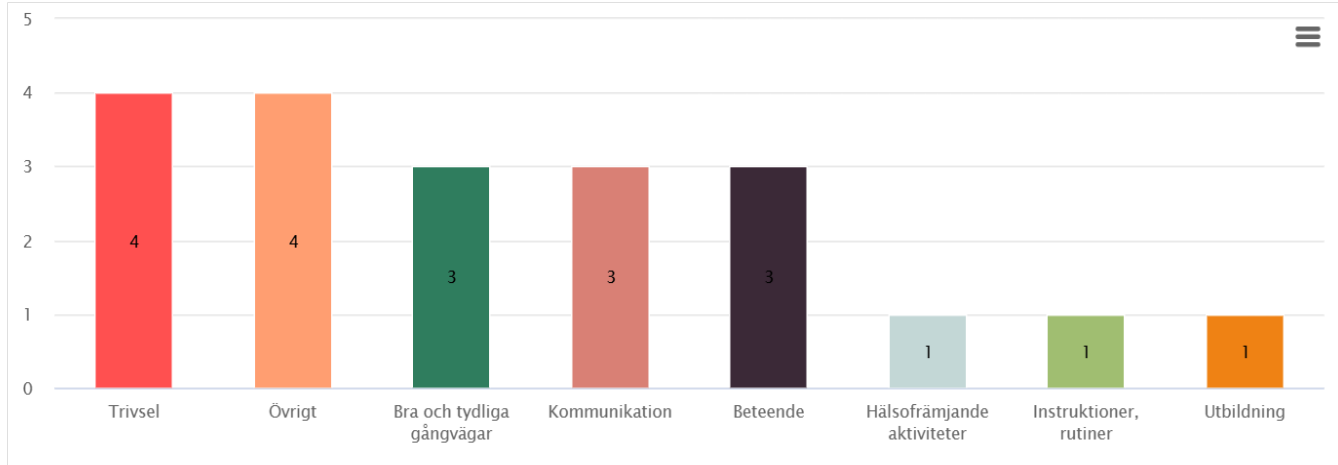
Händelsetyper: Positiv observation

Typ av positiv observation / Månad



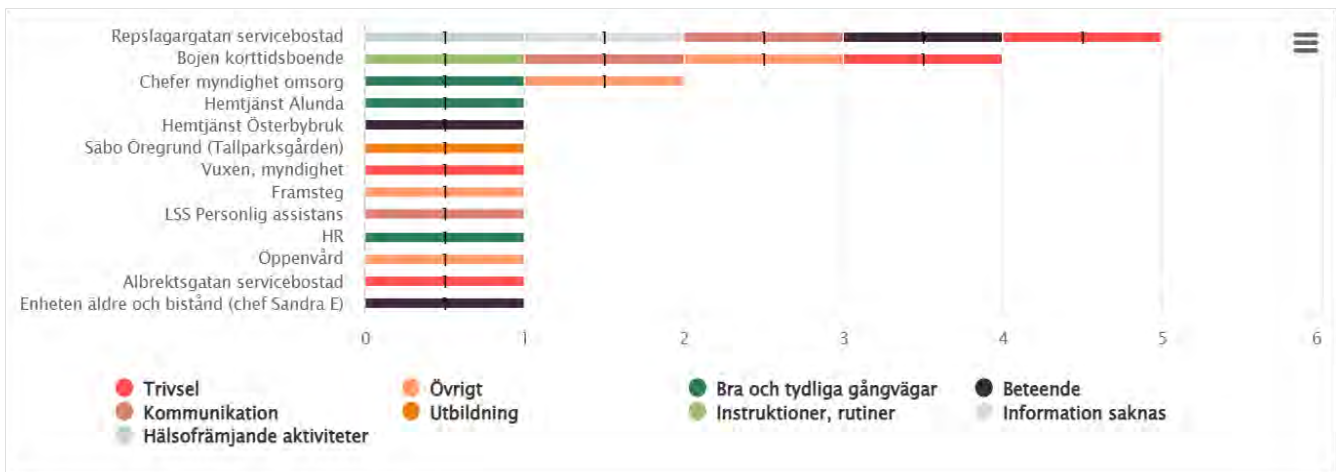
Typ av positiv observation

20 händelser. Saknas för 1. Alla 8 val av typ av positiv observation visas.



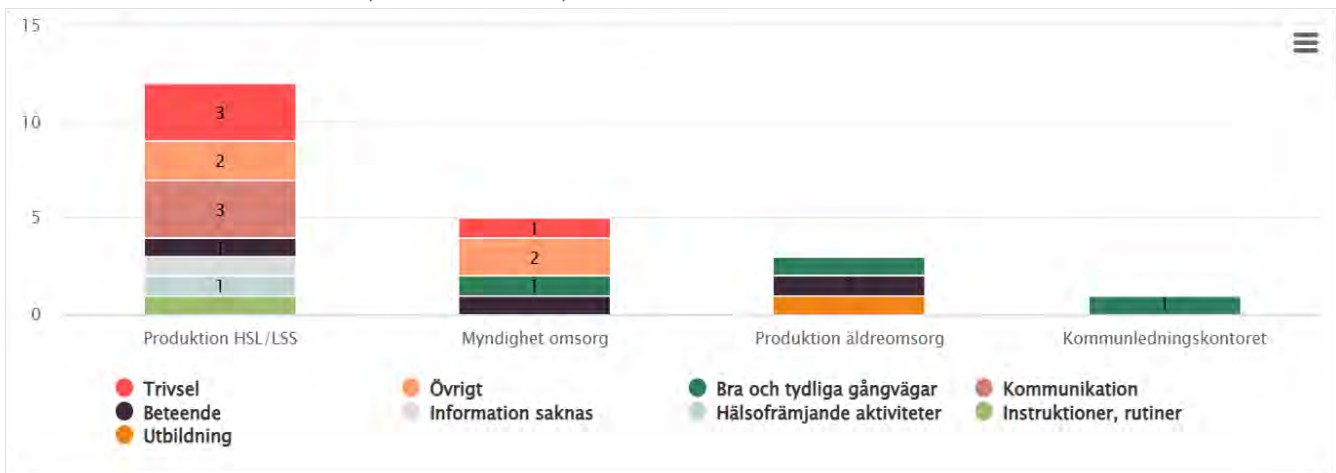
Händelseenhet / Typ av positiv observation

21 händelser. Alla 13 val av händelseenhet visas.



Händelseenhet (summerad underenhet) / Typ av positiv observation

21 händelser. Alla 4 val av händelseenhet (summerad underenhet) visas.



Omsorgskontoret
Ida Eklöf

Omvandling av driftledartjänst till teamledartjänst vid Larmenheten

Bakgrund och syfte

Larmenheten består av två personer. Den operativa verksamheten kräver löpande beslut, prioriteringar och samordning som behöver hanteras nära den dagliga verksamheten. Enheten har dessutom återkommande behov av statistik och uppföljning som kräver struktur och noggrannhet. För att möta dessa behov behövs en lokal operativ funktion som kan samordna arbetet, säkerställa kvalitet och bidra med administrativt stöd. Teamledaren ska samtidigt delta i det ordinarie arbetet, vilket är nödvändigt i en tvåpersonersgrupp.

Förväntade effekter

Förändringen förväntas ge tydligare ansvarsfördelning och snabbare hantering av operativa frågor. Kvaliteten i rutiner och uppföljning stärks, arbetsmiljön förbättras genom närvaro av en funktion som fångar upp signaler i vardagen och den dagliga verksamheten får bättre förutsättningar för en hållbar och effektiv drift.

Motiv för förändringen

- **Lokal operativ funktion** - Det finns behov av en funktion på plats som kan fatta operativa beslut i vardagen.
- **Tydligt mandat** - Arbetsgruppen kräver tydligt mandat och rollfördelning för att undvika otydlighet och dubbelarbete.
- **Daglig samordning** - Daglig samordning bidrar till att minska sårbarhet.
- **Kvalitetssäkring** - En teamledare kan kvalitetssäkra rutiner och uppföljning samt uppmärksamma behov av förändringar.
- **Arbetsmiljö** - Arbetsmiljön stärks när någon på plats kan fånga upp signaler om belastning och risker.
- **Struktur och administration** - Rollen omfattar ansvar för dokumentation, statistik och administrativa uppgifter.
- **Ordinarie arbetet** - Teamledaren deltar i enhetens ordinarie arbete.
- **Intern tillsättning** - Intern tillsättning ger stabilitet, kontinuitet och omedelbar operativ förmåga.