



Enhet: Socialförvaltningen	Datum: 2602-02
Ansvarig chef: Elin Sahlberg	Skyddsombud: Mariette Kemhagen

Sjukfrånvaro i % 2025

(Rapport W09 i Personec Beslutsstöd, tas ut tidigast 24 januari välj period 250101–251231)

	Totalt		Kvinnor		Män	
Ålder	Sjukfrånvaro i %	varav >60 dagar	Sjukfrånvaro i %	varav >60 dagar	Sjukfrånvaro i %	varav >60 dagar
upp till 29 år	7,17	1,72	7,65	1,48	6,59	2,05
30–49 år	11,03	31,79	11,87	39,64	8,10	5,32
50 år och mer	11,93	40,96	12,36	42,2	6,56	11,39
Totalt	10,66	31,93	11,55	36,44	7,3	4,94
Totalt (2024)	10,76	36,03	11,76	39,45	6,96	14,09

Analys + jämförelse med föreg. period:

Sjukfrånvaron totalt har minskat marginellt jämfört med föregående år (10,66 % år 2025 jämfört med 10,76 % år 2024).

Andelen långtidssjukfrånvaro (>60 dagar) har samtidigt minskat från 36,03 % till 31,93 %, vilket är positivt och tyder på att rehabiliteringsarbetet har haft viss effekt.

Sjukfrånvaron är fortsatt högst i åldersgruppen 50 år och äldre, där även andelen långtidssjukfrånvaro är störst. Kvinnor har en högre sjukfrånvaro än män, vilket är en känd trend inom vård- och omsorgsverksamheter och kan kopplas till arbetsbelastning, arbetstider och organisatoriska förutsättningar.

Den fortsatt höga sjukfrånvaron bedöms ha samband med verksamheternas ökade vårdtyngd, kompetensförsörjningsutmaningar samt periodvis hög arbetsbelastning. Samtidigt visar utvecklingen att pågående insatser inom arbetsmiljö och rehabilitering har haft viss effekt och behöver fortsätta prioriteras.

Upprepad korttidssjukfrånvaro 2025

Antal medarbetare med fler än sex sjukfall under 2025 (ADATO sjukfrånvaro – "antal perioder" datumurval 250101–251231)	88
Antal rehabiliteringsärenden pga. upprepade korttidssjukfrånvaro under 2025 (ADATO – fördjupad rehabstatistik Rehabärende/rehaborsak 250101–251231)	91
Antal medarbetare med förstadagsintyg 2025	8
Antal medarbetare som genomgått Askersundshälsans screening pga. upprepade korttidssjukfrånvaro	0
Analys + kommentarer: Minskat med antal kortidsfrånvaro (under 6 tillfällen mot 2024) samt ökad medvetenhet kring rehabärenden.	



Frånvaro längre än 60 dagar 2025

(Rapport W13 i Personec Beslutsstöd, tas ut tidigast 24 januari –
obs välj period 250101–251231)

Antal medarbetare med sjukfrånvaro mer än 60 dagar de senaste 12 månaderna	63
Varav på deltid	24
Antal rehabiliteringsärenden pga. långtidssjukfrånvaro 2025: (Adato-fördjupad rehabstatistik Rehabärende/Rehaborsak 250101–251231)	51
Antal långtidssjuka med kontakt på företagshälsovården	2
Analys + jämförelse med föreg. period: Antalet medarbetare med sjukfrånvaro längre än 60 dagar uppgår till 63 personer, varav 24 på deltid. Antalet rehabiliteringsärenden kopplat till långtidssjukfrånvaro uppgår till 51. Det är fortsatt få medarbetare som haft kontakt med företagshälsovården, vilket kan indikera ett behov av att i större utsträckning använda externa resurser i rehabiliteringsprocessen. Långtidssjukfrånvaron bedöms ha samband med både arbetsrelaterade och medicinska orsaker, där belastningsproblematik och psykisk ohälsa är vanligt förekommande inom verksamhetsområdet. Tidiga rehabiliteringsinsatser och anpassningar är fortsatt ett viktigt utvecklingsområde.	

Rehabiliteringsåtgärder 2025 (möten, kartläggningar, anpassningar mm)

Antal medarbetare som varit föremål för rehabiliteringsåtgärder under perioden	75
Antal medarbetare där rehabilitering avslutats under perioden	43
Antal medarbetare som inväntar sjukvård/behandling utan annan åtgärd	17
Antal medarbetare som omplacerats till annan befattning inom kommunen	1

Uppsägningar från arbetsgivaren sida/enskilda överenskommelser 2025

Antal medarbetare som sagts upp pga. personliga skäl eller där enskild överenskommelse träffats	7
---	---

Kostnad för sjukfrånvaro 2025

Kalkylerad kostnad för sjukfrånvaron enligt ADATO (ADATO statistik-kostnader urval 250101–251231)	15 015 178kr
--	--------------



Askersunds
KOMMUN

Arbetsmiljöuppföljning
(SKA görs i samarbete med skyddsombud enl. AFS)
2025

*Arbetsmiljöuppföljning lämnas till förvaltningschef senast 31 januari.
Förvaltningens arbetsmiljöuppföljning lämnas till KÖS senast 15 februari.*



Arbetsskador och tillbud 2025

Antal anmälda arbetsskador (KIA)	96
Antal anmälda tillbud (KIA)	162
Antal arbetssjukdomar (långvarig inverkan tex förslitning/kemikalier)	13
Antal arbetsskador som resulterat i sjukfrånvaro	19
Antal anmälningar till Arbetsmiljöverket (OBS sker endast vid svåra skador/dödsfall)	3

Samverkan 2025

Medarbetarsamtal har erbjudits och genomförts (JA/NEJ)	Ja
Kommentar (tex om medarbetare avböjt)	
Arbetsplatsträffar och OS har genomförts i enlighet med samverkansavtalet (JA/NEJ)	Ja
Kommentar	



Arbetsmiljöronder och riskbedömningar 2025

Antal genomförda arbetsmiljöronder (KIA)	39
Resultat och åtgärder i <i>korthet</i>	
Antal genomförda riskbedömningar (KIA)	28
Kommentar	
Antal riskbedömningar som planeras men som ännu ej genomförts.	13
Kommentar	
Antal pågående arbetsmiljöärenden av stor betydelse som framkommit vid arbetsmiljöronder och riskbedömningar (som ej fått någon lösning)	4
<p>Kortfattad beskrivning:</p> <p>Arbetsmiljöronder har genomförts enligt plan i majoriteten av verksamheterna. Identifierade risker har framför allt handlat om arbetsbelastning, bemanningssituation, ergonomiska förutsättningar samt lokalmässiga brister. Åtgärder har genomförts löpande, exempelvis genom organisatoriska anpassningar, dialog i arbetsgrupper och planering av förbättringsåtgärder i verksamheterna.</p> <p>Fortsatt arbete krävs för att säkerställa långsiktigt hållbara arbetsförhållanden, särskilt kopplat till bemanning och arbetsbelastning.</p> <p>Riskbedömningar har genomförts i samband med förändringar i verksamheten samt vid identifierade arbetsmiljörisker. De riskbedömningar som ännu inte genomförts beror främst på tidsbrist kopplat till hög arbetsbelastning och chefsomsättning inom vissa områden. Plan finns för att slutföra dessa under kommande period.</p> <p>De pågående arbetsmiljöärendena av större betydelse avser främst organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer, såsom hög arbetsbelastning, bemanningsutmaningar och behov av tydligare struktur i vissa verksamheter. Ärendena hanteras i samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och HR med målsättning att hitta långsiktigt hållbara lösningar.</p>	

Sammanfattning av arbetsmiljöuppföljningen 2025

Punkter som behöver arbetas in i handlingsplan 2026 för chefsområdet:

- Fortsatt arbete för att minska sjukfrånvaron genom tidiga rehabiliteringsinsatser och ökat stöd till chefer i rehabiliteringsprocessen.
- Stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö, särskilt arbetsbelastning och bemanning.
- Säkerställa att arbetsmiljöronder och riskbedömningar genomförs enligt plan.
- Fortsatt utveckling av samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud.
- Insatser kopplat till kompetensförsörjning och introduktion av ny personal för att minska belastning på befintliga medarbetare.
- Utveckla arbetet med hållbart medarbetarengagemang (HME) genom att analysera resultat, identifiera utvecklingsområden och genomföra riktade insatser i verksamheterna.



☐ Arbeta systematiskt med stöd från Sunt arbetsliv och implementera evidensbaserade friskfaktorer för att stärka en hållbar arbetsmiljö, öka delaktighet och skapa långsiktigt friska arbetsplatser.

Ort och datum

Askersund 260216

Ansvarig chef
Elin Sahlberg

Skyddsombud