

Arbetsmiljörapport 2021

Förskolenämnd



Innehållsförteckning

Utvärdering av föregående års åtgärder	4
Analys av arbetsmiljöarbetet	5
Arbetsskador och tillbud	5
Sjukfrånvaro	6
Personalomsättning.....	7
Övertid och mertid	8
APT och samverkan	8
Arbetsmiljöronder	9
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen).....	10
Medarbetarenkät	10
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	13
Certifiering i arbetsmiljö.....	13
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	14
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	14

Anvisning

Syfte

Enligt AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete, ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, den ska dokumenteras skriftligt.

Denna uppföljning sker på samtliga nivåer i kommunen från enhet till förvaltningsövergripande.

Syftet med arbetsmiljörapporten är att rapportera resultat av arbetsmiljöarbetet till överordnad chef för att möjliggöra för respektive chef att kunna bedöma om arbetsmiljöarbetet överensstämmer med givna krav.

Ansvar

Respektive chef rapporterar till överordnad chef enligt vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter.

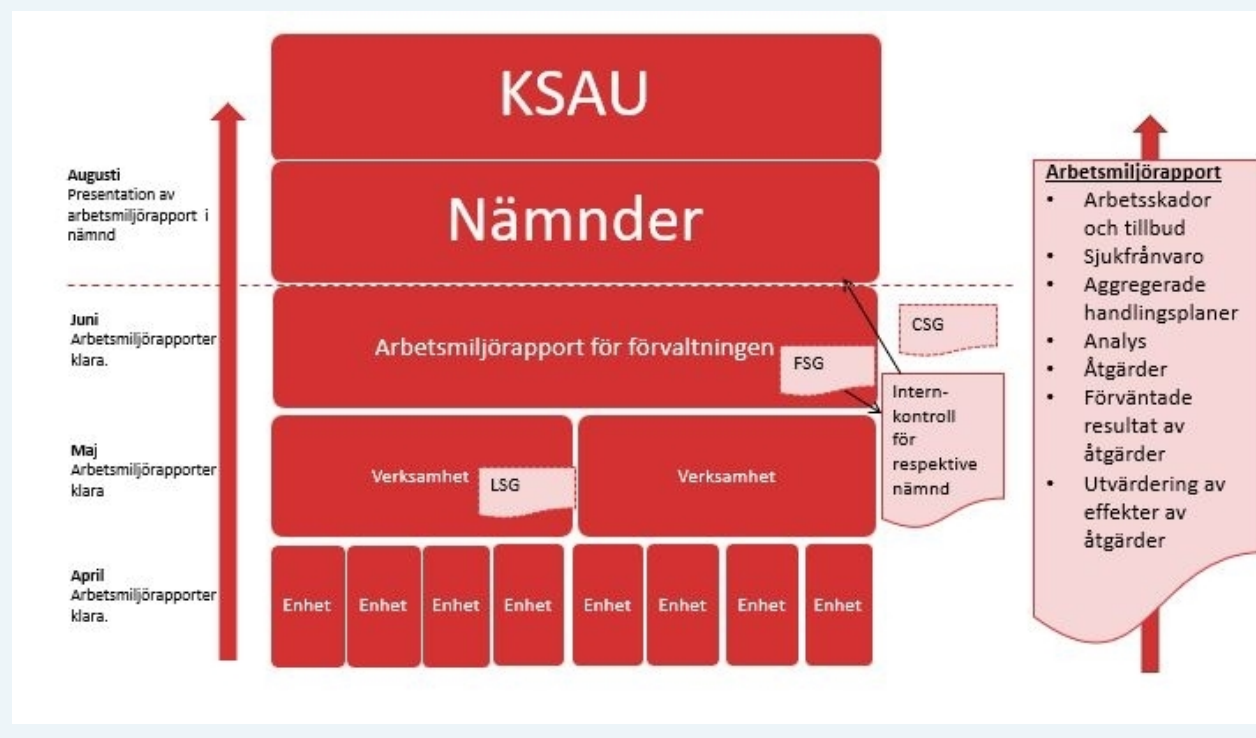
Arbetsmiljömål

Innehållet i arbetsmiljörapporten är ett underlag för framtagande av verksamhetens arbetsmiljömål som formuleras i verksamhetens planering.

Rapporteringsväg

Utifrån aggregeringsplanen, där tidsangivelser finns, rapporterar chef på respektive nivå sin sammanställning av arbetsmiljöarbetet i form av arbetsmiljörapporten vidare enligt följande.

Arbetsmiljörapporterna redovisas i samverkansgrupper på respektive nivå.



Utvärdering av föregående års åtgärder

Covid 19-pandemin har medfört att samtliga förskolor löpande har arbetat med olika åtgärder för att säkerställa en fungerande och smittfri arbetsmiljö för medarbetare och barn. Det har varit ett omfattande arbete med insatser från chefer, medarbetare, fackliga parter och skyddsombud och det har också skett i god samverkan och i bra framåtsyftande dialoger. Förvaltningen har haft löpande dialoger med förskolor och deltagit i regionala och kommunövergripande möten. Planering och genomförande av olika åtgärder har utgått från kontinuerliga riskbedömningar. Därtill har det tagits fram rutiner och riktlinjer samt mallar och stödmaterial för att säkerställa att verksamheten kan hållas öppen på säkert sätt. Nuläget hos förskolorna gällande medarbetares och barns frånvaro har kontinuerligt följts upp och rektorer och enhetschefer har arbetat med att omfördela personal inom och mellan förskoleområdena. Öppna förskolorna har under perioder hållit verksamheten stängd och dess personal fördelats ut inom olika förskoleområden för att stötta upp vid frånvaro. Enstaka förskolor har under korta perioder tvingats stänga ned och smittspårning har genomförts löpande i alla verksamheter, något som har varit omfattande och tagit både tid och kraft i anspråk från hela verksamheten, men främst för förvaltningens rektorer och enhetschefer.

Skyddskit har skickats ut för de fall där barn har behövt invänta vårdnadshavare vid symptom på Covid-19. Det har även upprättats lagerhållning av skyddsmaterial. Många verksamheter vittnar om problem med leverantörer och restade varor vilket har försvårat arbetet och inköp har behövts ske på den enskilda förskolan. Mycket av det vanliga systematiska arbetsmiljöarbetet har fått stå tillbaka för att hantera pandemin. Chefer och medarbetare tagit pandemin på stort allvar och gemensamma rutiner för att minska smittspridning är etablerade.

Mot bakgrund av detta har nedan åtgärder som planerats för föregående år inte kunnat prioriteras. Åtgärderna har därför inte kunnat genomföras alls alternativt inte kunnat genomföras i sin helhet.

Föregående års åtgärder:

Ergonomi

Åtgärd: Förvaltningen inventerar behovet av en ergonomiutbildning. Vid stort behov ska förvaltningen även se över möjligheten till en gemensam sådan för samtliga förskoleområden.

Med anledning av pandemin har det inte funnits möjlighet att genomföra denna åtgärd och den har därför skjutits upp till kommande handlingsplan. Det efterfrågas utbildning i verksamheten, men pandemin har inte gett utrymme för detta och beslutet har varit gemensamt i facklig samverkan.

Buller

Åtgärd: Förvaltningen undersöker möjligheten att göra bullermätningar på samtliga förskolor.

Med anledning av pandemin har det inte funnits möjlighet att genomföra denna åtgärd. Det har varit ett krav från såväl fastighetsägare som förvaltningen att obehöriga ska undvikas i verksamheten för att minska smittspridningen. Mätningen är dock fortsatt prioriterad och kommer därför att fortsatt finnas med som en utvald risk där även den nya organisationen för localsamordnare kommer att vara en bra part i att lyfta arbetet mot fastighetsägare för vidare hjälp med hanteringen.

Hög sjukfrånvaro

Åtgärd: Fortsatt fokus på långtidssjukfrånvaron och rehabilitering, både på enhetsnivå och på förvaltningsnivå.

Ett arbete med att intensifiera och systematisera uppföljningen och arbetet av de längre sjukskrivningarna inleddes under 2019 och pågick fortsatt under 2020 med goda resultat. En viktig framgångsfaktor i arbetet har varit den nära dialogen mellan HR avdelningen och ansvarig chef. Inom förskola har en extra stödsats i form av en rehabiliteringssamordnare från kommunstyrelsens förvaltning satts in för att minska sjukfrånvaron. Ett närmare samarbete med Försäkringskassan har också genomförts i syfte att de längre sjukskrivningarna ska minska. Det är även av vikt att fortsätta ett aktivt rehabiliteringsarbete med systematiskt uppföljning av de längre sjukskrivningarna.

Arbetsrelaterad utmattning

Åtgärd: Fortsatt arbete med organisationskonsult, dels i helgrupp med samtliga chefer samt att några av ledningsgrupperna ska få fördjupad handledning i den egna gruppen.

Funktionellt delat ledarskap har införts i förskolan, där rektorer ansvarar för det nationella pedagogiska uppdraget och enhetschefer för det kommunala uppdraget. Det kommunala uppdraget innebär att enhetschefer har det övergripande ansvaret för ekonomi, lokaler samt det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det delade ledarskapet skapar möjlighet till ett större fokus på såväl den pedagogiska utvecklingen som på det kommunala uppdraget.

Ett arbete med att skapa stödstrukturer för och ge handledning till rektorer och enhetschefer har pågått under året. I denna process har förskolornas ledningsgrupper fått stöd av organisationskonsult samt av förskoleavdelningens utvecklingsstrateg. Detta arbete har fortgått under hösten utifrån behov och önskemål från förskoleområdenas ledningsgrupper. Bland annat har arbete pågått med att tydliggöra roller och uppdrag för enhetschef respektive rektor.

Utbildning har genomförts med samtliga rektorer och enhetschefer under höstens chefsmöten. Organisationskonsulten har haft två pass som behandlat området kommunikation.

Utvärdering av arbetet med organisationskonsult var planerat till januari 2021, men har blivit framflyttat till hösten 2021 med anledning av Covid-19.

Ett identifierat utvecklingsområde är ledarskapsutbildning för rektorer. En utbildning är skapad och uppstartad under höstterminen 2020 och planeras att genomföras under vårterminen år 2021, höstterminen 2021 samt under vårterminen år 2022. Syftet med utbildningen är att stärka rektorernas pedagogiska ledarskap med utgångspunkt från den framtagna visionen.

Arbetsmiljöcertifiering:

Åtgärd: Säkerställa att alla rektorer och enhetschefer har genomgått arbetsmiljöcertifiering till år 2021.

Målet har under året varit att samtliga chefer ska ha genomfört utbildningen och också blivit certifierade. Nya chefer tillkommer kontinuerligt och kursen hålls cirka fyra gånger per år från centralt håll. En stor förbättring i genomförande av arbetsmiljöutbildning och certifiering har skett under det senaste året. 80 procent av cheferna inom förskolan har gått utbildningen. De som inte har genomfört utbildningen är alla nya chefer och kommer att gå under 2021.

Analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	117
Antal rapporterade tillbud	100
Antal klarmarkerade händelser	169

KIA är det system som Huddinge kommun använder för att registrera tillbud och arbetsskador. I dagsläget registrerar Barn- och utbildningsförvaltningen händelser i systemet som både härstammar från medarbetare och barn. Då detta behöver justeras pågår ett arbete för att säkerställa att hanteringen sker korrekt.

Tillbud är händelser som inte medfört skada, men där risken för ohälsa eller olycksfall varit uppenbar. Arbetsskada kan vara olycksfall i arbetet, olycksfall på väg till eller från arbetet (under förutsättning att skadan inte omfattas av trafikskadelagen) eller arbetssjukdom.

De tillbud och olyckor som är kopplat till medarbetare är bland annat kopplat till pågående pandemi, fallolycka, brännskador och i rörelse med barn. Arbetsskadorna handlar till största del om medarbetare som ramlat eller halkat och då skadat sig.

Några förskoleområden har på APT-möte haft KIA som en punkt för att påminna om att rapportera in händelser i systemet. Detta har tydliggjort vad och hur medarbetare rapporterar via insidan samt vem som läggs som händelseansvarig i rapporten. Vikten av att dokumentera händelser och hur chefer följer upp oönskade händelser som ett led för att säkerställa arbetsmiljön har belysts.

Det finns ett behov av att tydliggöra hur händelser skall rapporteras in på ett korrekt sätt. Utifrån uppföljning och analys av förskolornas rapporter kan konstateras att verksamheten behöver ytterligare kunskaper om varför det är viktigt att alla tillbud och incidenter rapporteras som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det saknas analyser avseende varför tillbud uppkommer och hur de framöver kan undvikas.

Som ett led i att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet samt skapa tillräckliga underlag för analys och uppföljning behöver detta förbättras.

Det finns inga händelser som är av den karaktär att inte verksamheten själv kan hantera dessa och det behöver lyftas till ledningen eller förvaltningen. Detta är en god indikator på att verksamheterna är säkra och trygga.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	13,6	10,6	3,0
Kvinnor	13,8	10,8	3,0
Män	9,8	6,3	3,5
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	5,6	3,5	2,1
Kvinnor	5,6	3,5	2,1
Män	5,1	3,9	1,2
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	8,1	7,0	1,1
Kvinnor	8,2	7,3	0,9
Män	4,6	2,4	2,2

Sjukfrånvaro innebär på olika sätt påfrestningar för såväl individen, arbetsgivaren samt kollegor och den påverkar i hög grad möjligheterna att bedriva verksamheten på ett effektivt sätt. Därför är det alltid viktigt att verka för att hålla sjukfrånvaron på en så låg nivå som möjligt. Den totala sjukfrånvaron har ökat i jämförelse med föregående år. Detta gäller både för korttidssjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron. Sjukfrånvaron har ökat både bland män och kvinnor.

Den absoluta merparten av förskolorna vittnar om att den stora ökningen av sjukfrånvaron beror på pandemin. Flertalet medarbetare har haft en ökad sjukfrånvaro och också varit hemma vid symtom. Det har inneburit mer sjukfrånvaro, men också varit ett led i att minska smittspridning och värna om barn och medarbetare.

Långtidssjukfrånvaron är hög inom förskolan, men det finns inte en ensidig förklaring till detta utan beror på olika faktorer och är oftast individbaserat. Under året har ett systematiskt arbetssätt etablerats inom förskolan tillsammans med förvaltningens stödfunktioner med täta uppföljningar och genomgångar. Detta är i uppstartsfas, men ett resultat som redan syns är en säkrad process och ett gott samarbete i detta arbete.

All forskning pekar på att tidiga insatser i form av hälsosamtal, kartläggningar kring arbetsmiljö samt kontakt med närmaste chef är framgångsfaktorer. Huddinge kommun under 2022 att införa nya arbetsmetoder som utgår från ett riskorienterat arbetssätt.

Framförallt har oron varit ett specifikt inslag i förskolorna. Här lyfter förskolorna oro för smittspridning, svårigheten att hålla avstånd samt omställningsarbete för att säkerställa att undervisning i barngrupp bedrivs. Ett fåtal förskolor har varit tvungna att stänga under några dagar och som längst ett par veckor vid större klustersmittor. Det har också gett upphov till kortare sjukskrivningar och förvaltningen har därför tagit fram specifikt material kring detta.

En analys har skett för att se om ledarskap och medarbetarenkäten påverkar sjukskrivningstalen. Förvaltningen kan inte se att kopplingen mellan dessa. Förvaltningen ser inte heller någon koppling mellan verksamhetens sjukskrivningstal och medarbetarenkätens mått på prestation eller chefer med låga nivåer på ledarskap.

En orsak till sjukfrånvaro kan istället handla om att de förskolor som aktivt arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete, framförallt med rehabprocessen, har lägre sjukskrivningstal än andra.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Totalt	7,5	10,9	-3,4
Kvinnor	7,5	10,9	-3,4
Män	9,5	11,6	-2,1
Antal avgångar (externa)	79	118	-39

Nyckeltalet visar hur stor del av kompetensen som försvinner ut ur organisationen under viss tidsperiod. Beräkningen av personalomsättning måste sättas i sitt sammanhang. Låg personalomsättning kan betyda att medarbetarna trivs och känner att de kan utvecklas utan att byta arbetsplats likväl som det kan betyda att nya kompetenser behöver komma in i organisationen. Hög personalomsättning kan tyda på en ostimulerande eller otrivsamt arbetsplats alternativt att organisationen är en språngbräda för vidare karriär eller befinner sig på en högt konkurrensutsatt arbetsmarknad.

Personalomsättningen har varit låg vilket är en följd av pandemin. Eftersom det varit låg omsättning på många arbetsplatser har det heller inte funnits lika många lediga tjänster utannonserade. Det finns också en trygghetskänsla i att stanna kvar i sin verksamhet och att denna är trygg och säker.

Arbetet med attraktiv arbetsgivare är ett prioriterat område inom förvaltningen. Det har dock behövt justerats på grund av pandemin och fokus har lagts på att arbeta med att behålla och utveckla befintlig personal. Det har varit en balansgång i att inte bygga på stress och arbetsrelaterad utmattning, men ändå erbjuda någon form av kompetensutveckling och energi till verksamheterna.

Några verksamheter har varit stängda på grund av pandemin under fåtalet dagar. Dessa dagar har då använts till planering, utbildning och kompetensutveckling vilket har varit väldigt positivt.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2020-12	R12 2019-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	7927	7703	224
Övertidstimmar	6466	8661	-2195
Summa	14393	16364	-1971

En positiv trend i mertid och övertid tyder på att cheferna har en struktur för detta där arbetet ska rymmas inom den ordinarie arbetstiden.

Att hålla nere mertid och övertid samt flexsaldot för tjänstemän är av vikt för att både främja en hållbar arbetssituation och också reducera kostnader. Viktigt i detta sammanhang blir att skapa forum för kollegialt lärande mellan chefer för att ta del av varandras goda exempel likväl som förvaltningen arbetar aktivt med både att säkra bättre resursförutsättningar för verksamheterna att bedriva sin kärnverksamhet

Under pandemin har det varit viktigt att vikarietillsätta vid frånvaro. Till viss del har dock övertid och mertid behövt sättas in för att täcka för medarbetare som varit frånvarande.

APT och samverkan

Huddinge kommun och de fackliga organisationerna har kommit överens om ett samverkansavtal med syfte att underlätta samverkan, öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet och bredda inflytandet. Samverkanssystemet är uppbyggt på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper på arbetsplats-, förvaltnings- och kommunövergripande nivå.

Arbetsplatsträffar (APT)

Av förskolornas rapporter framgår att APT innehåller frågor om organisation, ekonomi, arbetsmiljö, övriga personalfrågor samt aktuella frågor såsom resultat från medarbetarenkät. Möjligheten att lyfta frågor för medarbetarna och fackliga representanter finns också.

Några av de vanligast förekommande arbetsmiljöfrågorna som har aktualiserats och genererat åtgärder under året återges nedan.

- Lokalfrågor med tillhörande riskbedömningar
- Säkerhet - hot och våld
- Organisation – t ex tjänstefördelning, vikarieanskaffning, kalendarium, schema och semesterplanering
- Ekonomi – förutsättningar att driva verksamheten
- Arbetstid och arbetsbelastning utifrån dialogunderlag från fackförbund och SKR
- Chefsskap och medarbetarskap
- Arbetsmiljö – utifrån resultat i medarbetarenkäten, systematiskt arbetsmiljöarbete och följder av covid-19.

Samverkan

Förvaltningen kan konstatera att samverkansprocessen är en väl förankrad process som parterna är införstådda i och som löper på. Flertalet verksamheter efterfrågar utbildning i samverkan som ett led i att ytterligare förbättra processen på enhetsnivå.

Riskbedömning med anledning av risk för smittspridning av covid-19 har skett månadsvis i lokal samverkansgrupp under större delen av 2020 och kommer ske fortsatt så länge pandemin råder. En stor del av arbetsmiljöarbetet har under 2020 kopplats mot den pandemi som verksamheterna hanterat. Många chefer har på uppdrag av smittskyddsläkare arbetat med smittspårning och detta har i perioder tagit upp stor del av normal arbetstid. Förvaltningen har sammanställt material till alla verksamheter, skyddskit har skickats ut för de fall där barn med Covid-19 symptom har behövt invänta vårdnadshavare. Därtill har lagerhållning av skyddsmaterial upprättats. Många verksamheter vittnar om problem med leverantörer och restade varor vilket har försvårat arbetet och inköp har behövts ske på den enskilda förskolan. Mycket av det vanliga systematiska arbetsmiljöarbetet, likväl som annat har fått stå tillbaka för att hantera pandemin här och nu. Detta har chefer och medarbetare tagit på största allvar och ett gemensamt arbete för att minska smittspridning är etablerat och dialogerna har varit goda med gemensam målsättning.

Barn- och utbildningsförvaltningen har under året tagit fram flertalet rutiner, checklistor och skickat ut nyheter via Insidan och särskilda chefsbrev gällande pandemin. Krisledningen har haft möten två gånger i veckan och en särskild operativ krisgrupp har tillsatts för att säkerställa underlag och rutiner. Detta har varit väldigt framgångsrikt såväl för chefer som medarbetare. Tillsammans har förvaltningen även träffat fackliga parter och huvudskyddsombud en gång i veckan för att lyfta gemensamma frågeställningar och oro.

Förbättringar och förebyggande arbetsmiljöarbete har under året genomförts. Detta genom att bland annat fuktskador åtgärdats, inköp av hjälpmedel har gjorts för att underlätta för arbete i kök för att avlasta för rygg och knän. För att minska på buller har ljudabsorbenter köpts in där detta har framkommit som ett behov. Utomhusbelysning på förskolegårdar är något som fortsatt behöver ses över inom några förskoleområden där detta lyfts ur perspektivet att säkerställa en säkrare utevistelse.

Arbetsmiljöronder

Arbetsmiljörondernas syfte är att genom en systematisk granskning identifiera risker och problem på arbetsplatsen. Av rapporterna framgår att alla verksamheter har utfört ronder enligt kommunens uppsatta rutiner, tagit fram handlingsplaner och genomfört åtgärder utifrån konstaterade brister. På alla förskolor har ledning och lokala skyddsombud närvarat vilket tyder på engagemang och delaktighet.

De riskåtgärder som förskolorna har möjlighet att vidta åtgärder kring har vidtagits. Flertalet rapporter vittnar emellertid om att Huddinge samhällsfastigheter är ansvariga för kvarvarande åtgärder och att kontakt gällande detta har tagits. Det finns behov att upparbeta forum för samarbete och kommunikation mellan verksamheterna och bolaget, detta för att åtgärderna ska genomföras snabbt och med god kvalitet.

Inom Huddinge kommun finns ett digitalt system för systematiskt arbetsmiljöarbete, men systemet är nyligen infört och många verksamheter behöver mer utbildning och stöd från HR-avdelningen i arbetet för att kunna ta fram en bra process med rätt åtgärder. Här behöver arbetet struktureras upp och anpassas till verksamheterna inom Barn- och utbildningsförvaltningen för att kunna ge rätt genomslag för Huddingefamiljen.

Insatserna är identifierade och kommer påbörjas under 2021. För att nå alla våra verksamheter och för att effektivisera miljöpåverkan kommer fler insatser ske digitalt, i förinspelade filmer, genom workshops och chefsnära möten. Flertalet chefer efterfrågar insatser utifrån deras kunskapsnivå, här kan också nätverk och goda exempel vara ett stöd. Då verksamheterna har hunnit olika långt och kan ha mött olika problem där lösningar nu är framtagna som kan det nu delas gemensamt inom ramen för ett kollegialt lärande. Förvaltningen ser också behov av mer gemensamt arbete för att kunna ge effektiva och behovsstyrda insatser.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Medarbetare och ledning inom förskoleverksamheten har en generell god grundkunskap i diskrimineringslagstiftning, vilken är en viktig del i arbetet mot kränkande behandling och diskriminering. Alla verksamheter som lyder under skollagen måste årligen sammanställa en plan mot kränkande behandling och diskriminering. I det fall misstanke om att detta har förekommit finns ett digitalt systemstöd för att stödja utredningen i syfte att vidta åtgärder.

Inget förskoleområde rapporterar identifierade risker kopplat till diskrimineringslagen. Ett förskoleområde uppger ändå att det finns planer för att ta fram rutiner i syfte att bättre upptäcka eventuella risker för diskriminering i verksamheten, exempelvis i rekryteringsförfarandet.

Medarbetarenkät

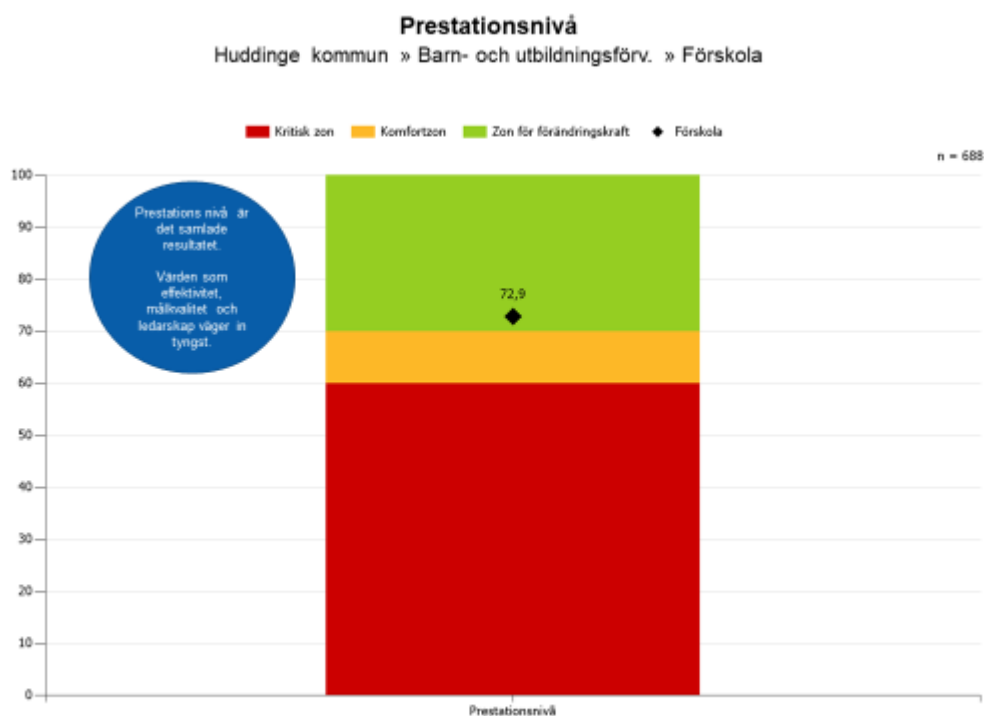
Varje år skickas en medarbetarenkät ut till de som arbetat i Huddinge kommun under en sammanhängande period på minst fyra månader. Medarbetarenkäten mäter medarbetarnas upplevelse av sin arbetsmiljö, det vill säga sin arbetssituation, sitt uppdrag, sin arbetsgrupp och sin närmaste chef. Det sammanvägda resultatet mäter vilka förutsättningar som finns för medarbetare i Huddinge kommun att prestera bra, må bra samt utveckla och förändra verksamheten. Arbetet med enkäten är en del av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete för att kartlägga och utveckla arbetsmiljön.

Springlifes medarbetarenkät grundar sig på forskning som fokuserat på att finna samband mellan förutsättningarna på arbetsplatsen. Enkäten mäter medarbetarnas stress- och utmattningsnivå samt prestation över tid kopplat till resultatutveckling.

Nulägesanalysen består av elva förbättringsområden. Dessa beskriver förutsättningarna inom de viktigaste områdena på arbetsplatsen. För varje område i nulägesanalysen har forskningen tagit fram ett validerat riktvärde. Målet är att vara i nivå med riktvärdet eller bättre. De elva förbättringsområdenas värden summeras till en framtidsprognos över hur prestationsnivån kommer att utvecklas ett år framåt i tiden.

I årets medarbetarenkät hade förskolenämnden en svarsfrekvens på 77 procent, vilket är högre än föregående års 72 procent.

Förskolan uppnår en prestationsnivå på 72,9 (74,7 i senaste mätningen) och befinner sig därmed i zonen för förändringskraft. Ett värde över 70 är en hög prestationsnivå. Fokus bör läggas på de prioriterade områdena för störst positiv utväxling. Förändringar inom nämnden (till exempel personalomsättning, personalnedskärningar eller omorganisationer) blir lättare att hantera med en hög prestationsnivå. En hög prestationsnivå ökar medarbetarnas arbetsglädje, ork och motivation varpå de kan utföra ett mer produktivt kvalitativt arbete.



Nulägesanalys

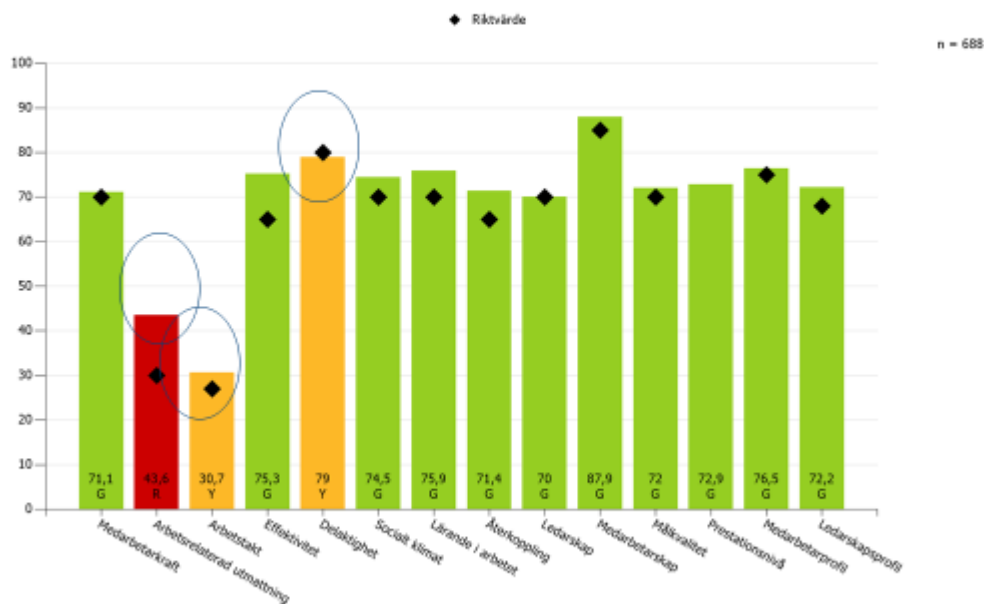
Nulägesanalysen består av elva förbättringsområden. Dessa beskriver förutsättningarna inom de viktigaste områdena på arbetsplatsen. För varje område i nulägesanalysen har forskningen tagit fram ett validerat riktvärde. Målet är att vara i nivå med riktvärdet eller bättre. De elva förbättringsområdenas värden summeras till en framtidsprognos över hur prestationsnivån kommer att utvecklas ett år framåt i tiden.

Förskola uppvisar i nulägesanalysen ett fint resultat med en hög prestationsnivå på **72,9** (74,7 föregående mätning). För att bibehålla och förbättra den redan höga prestationsnivån rekommenderas att se över målkvalitet, delaktighet och ledarskap.

Nulägesanalysen visar att den arbetsrelaterade utmattningen, arbetstakten och delaktigheten är områden med förbättringspotential samtidigt som övriga områden ligger på bra nivåer i förhållande till sina respektive riktvärden.

Förbättringsområden

Huddinge kommun » Barn- och utbildningsförv. » Förskola



Höga värden önskvärda utom på utmattning där låga värden anger låg utmattning, samt arbetsstakt, där 25-30 är optimalt.

Nedan följer en jämförelse mellan kön, ålder och anställningstid vad gäller förbättringsområden målkvalité, ledarskap, delaktighet och till viss del den arbetsrelaterad utmattning som är de prioriterade områdena inom förskolan:

Målkvalité

- Vid extern jämförelse ligger vi i nivå med jämförda kommuner.
- Män är mer positiva än kvinnor.
- De som är 60 år eller äldre är mest positiva.
- Anställningstid visar att de som jobbat 11 - 20 år är mest positiva.

Ledarskap

- Vid extern jämförelse ligger vi lägre än de kommuner vi jämfört oss med.
- Män är mer positiva till ledarskapet än kvinnor.
- De som är 60 år eller äldre tycker ledarskapet fungerar bättre än de yngre åldersgrupperna.
- Anställningstid visar att de som jobbat 11 - 20 år tycker ledarskapet är bättre än de med kortare anställningstid.

Delaktighet

- Vid extern jämförelse ligger vi i nivå med jämförda kommuner.
- Kvinnor upplever en större delaktighet än män.
- Gruppen 60 år eller äldre upplever sig minst delaktiga.
- De med mindre än 1 års anställningstid upplever sig delaktiga.
- Vid historisk jämförelse minskar delaktigheten inom förskolenämnden.

Arbetsrelaterad utmattning

- Vid extern jämförelse ligger vi i nivå med jämförda kommuner.
- Kvinnor upplever sig mer utmattade än män.
- Gruppen 29 år eller yngre upplever sig mest utmattade.
- De med mindre än 1 års anställningstid upplever sig mest utmattade.
- Vid historisk jämförelse ökar den arbetsrelaterade utmattningen inom förskolenämnden.

Rekommendationer för fortsatt arbete:

En framgångsfaktor i det systematiska mål- och förbättringsarbetet utifrån resultatet i medarbetarenkäten är att återkoppla och diskutera resultatet med medarbetarna. Nyckeln ligger i att på ett konstruktivt och engagerande sätt ta fram en handlingsplan tillsammans med gruppen. Målen och aktiviteterna ska gemensamt tas fram av chef och medarbetare.

Det är också av yttersta vikt att cheferna har förståelse för hur resultatet ska tolkas för att kunna vara drivande i förbättringsarbetet. Här har chefen stöd av HR avdelningen och i vissa fall kan även det företag som genomfört enkäten hjälpa till med djupare analyser där grupper signalerar att de saknar rätt förutsättningar.

På en mer strategisk nivå är rekommendationerna att arbeta med ett systematiskt målarbete. Genom att systematiskt arbeta med att tydliggöra målen, och att bryta ner dem till individnivå, skapas ett större engagemang hos förskolans medarbetare. Det blir då tydligare för varje medarbetare hur de bidrar till de övergripande målen. Att arbeta med mål på detta sätt leder till stärkt delaktighet, ledarskap, medarbetarskap och effektivitet vilket i sin tur även förbättrar medarbetarkraft och den arbetsrelaterade utmattningen.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Enligt förskoleområdenas rapporter har förskoleverksamheten haft två inspektioner av Arbetsmiljöverket under året. Den ena var stickprovsinspektion på en av Sjödalens förskolor för att se hur det arbetas med systematiskt arbetsmiljöarbete och hur risker fångas upp. Syftet med inspektionen var att se om ledningen missat något väsentligt i sin årliga uppföljning. Stickprovsinspektionen innebar att arbetsmiljöverket kunde ge ledningsgruppen information om de såg att förskolan behöver förbättra något och besöket hade inte som syfte att ställa riktade krav till verksamheten.









Certifiering i arbetsmiljö

Samtliga chefer ska gå de obligatoriska utbildningarna som Huddinge kommun erbjuder. En av dessa utbildningar är arbetsmiljöutbildningen som också avslutas med en certifiering av avklarad kurs. Var fjärde år måste samtliga chefer förnya sin certifiering och med detta hålla sig uppdaterad i de områden som rör det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utöver detta har samtliga chefer en arbetsmiljödelegering som är en väl förankrad process i förvaltningen.

Målet har under året varit att samtliga chefer ska ha genomfört utbildningen och också blivit certifierade. Nya chefer tillkommer kontinuerligt och kursen hålls cirka fyra gånger per år från centralt håll. En stor förbättring i genomförande av arbetsmiljöutbildning och certifiering har skett under det senaste året. 77 procent av cheferna inom förskolan har gått utbildningen. Av de fem chefer som inte har gått är det samtliga nya rektorer inom förskolan. Samtliga enhetschefer inom förskolan har genomgått utbildningen.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Inte fullständiga kunskaper inom Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).	 12	 Insatser för chefer med delegerat arbetsmiljöansvar där behov identifierats. Färdigställa processer och rutiner.	Susanne Fritz, Therese Branevig	2022-06-30
Arbetsrelaterad utmattning	 16	 Arbetsrelaterad utmattning och stress bör övergripande hållas ihop för att underlätta för alla verksamheter. Därtill ska goda exempel från verksamheten sammanställas och delas inom ramen för ett kollegialt lärande. Organisation, arbetsuppgifter, processer och rutiner ska ses över.	Susanne Fritz, Therese Branevig	2022-12-31
Buller	 9	 Förvaltningen undersöker möjligheten att göra bullermätningar på samtliga förskolor. Finns möjligheten ska bullermätningar genomföras.	Susanne Fritz, Anna Wessfeldt	2022-06-30
Ergonomi	 9	 Förvaltningen inventerar behovet av en ergonomiutbildning. Vid stort behov ska förvaltningen även se över möjligheten till en gemensam sådan för samtliga förskoleområden.	Susanne Fritz, Anna Wessfeldt	2022-06-30

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Utifrån uppföljning av förskoleområdenas Arbetsmiljörapporter ser förvaltningen ett behov av att utveckla kompetensen avseende systematiskt arbetsmiljöarbete i verksamheten. Förvaltningen behöver vidareutveckla stödjande strukturer, processer, rutiner och stödmaterial för att skapa förutsättningar för förskolans chefer att leda ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Utifrån resultaten av medarbetarenkäten konstaterar förvaltningen därtill att den arbetsrelaterade utmattningen är ett fortsatt utvecklingsområde.

Covid 19-pandemin har medfört att samtliga förskolor löpande har arbetat med olika åtgärder för att säkerställa en fungerande och smittfri arbetsmiljö för medarbetare och barn. Mot bakgrund av detta har några av de åtgärder som planerats för föregående år inte kunnat prioriteras. Det har inneburit att dessa inte har kunnat genomföras alternativt inte kunnat genomföras i sin helhet. Detta innebär att riskerna gällande buller och ergonomi kvarstår från föregående år.