



Arbetsmiljörapport









Förskolenämnd



Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....	5
Arbetsskador och tillbud	5
Sjukfrånvaro	6
Personalomsättning.....	8
Övertid och mertid	8
Arbetsplatsträffar och samverkan	9
Kartläggning/Arbetsmiljöarbete	9
Företagshälsovård	10
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)	10
Arbetet med medarbetarundersökningen	11
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	11
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	12
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	12
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder	12

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Arbetsrelaterad utmattning	 16	Arbete med förtydligande av roller och ansvar kopplat till mål inom förskolan.	 Avslutad	2024-12-31
		Önskad effekt Minskad känsla av otillräcklighet och ökad känsla av tillfredsställelse i det individuella uppdraget. Ökad glädje.		
Ohälsa till följd av buller	16	Fortsatt sprida goda exempel där pedagogiska insatser minskat påfrestande buller	 Avslutad	2024-05-31
		Önskad effekt Identifiera organisatoriska förändringar som resulterar i att minska antalet medarbetare med ohälsa till följd av buller. Minskad sjukfrånvaro.		
Hög sjukfrånvaro	16	Arbeta processinriktat med rehabilitering och uppföljning av sjukfrånvaro. Arbeta mer med tidiga signaler för medarbetare som identifieras riskerar återkommande korttidsfrånvaro eller längre perioder av sjukfrånvaro.	 Avslutad	2024-05-31
		Önskad effekt Minskad sjukfrånvaro Färre antal rehabiliteringsärenden.		
Risk för diskriminering, hot och våld.	16	Genomlysning av processen samt utveckling av processen. Säkerställa att rapportering och hantering av arbetsskador och tillbud hanteras enligt kommunens riktlinjer.	 Avslutad	2024-05-31
		Önskad effekt Trygga medarbetare som vet vart de ska vända sig och vilka rutiner som gäller. Färre anmälningar i KIA och färre tillbud och olyckor.		
Bristande kunskap i systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)		Workshop till chefer och skyddsombud om KIA.	 Avslutad	2024-12-31
		Önskad effekt Att arbetet med KIA sker systematiskt och korrekt. Att kunskapsnivån ökar och bidrar till att uppmärksamma behov av åtgärder, ta lärdomar och arbeta förebyggande.		
		Tydliggöra struktur för systematiskt arbetsmiljöarbete.	 Avslutad	2024-12-31
		Önskad effekt Förbättrad kunskap, kvalitet och dialoger med uppföljningar löpande i verksamheterna		

Förvaltningen har sammanställt en arbetsmiljörapport i syfte att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) enligt Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) 2001:1. Syftet med arbetsmiljörapporten är att rapportera resultat av arbetsmiljöarbetet inom verksamheterna förskola och avdelningen för förskolestöd samt att kunna lyfta större händelser eller behov av insatser till nämndnivå. Arbetsmiljörapporten avser år 2024.

Varje verksamhet sammanställer arbetsmiljörapporten tillsammans i den lokala samverkansgruppen, och den slutliga arbetsmiljörapporten på aggregerad nivå sammanställs till den fackliga samverkansgruppen inom barn- och utbildningsförvaltningen. Därefter rapporteras den till förskolenämnden.

Nedan summeras de risker och åtgärder som valdes ut för vidare rapportering i föregående arbetsmiljörapport.

Risker:

1. Arbetsrelaterad utmattning
2. Ohälsa till följd av buller
3. Hög sjukfrånvaro
4. Risk för diskriminering, hot och våld
5. Bristande kunskaper inom systematiskt arbetsmiljöarbete

Åtgärder:

Arbetsrelaterad utmattning

Förvaltningen har arbetat i enlighet med den beslutade handlingsplanen, som löper över mandatperioden. Under året har en rad insatser inom ramen för att minska den arbetsrelaterade utmattningen och att stärka rektorerna i rollen som pedagogiska ledare genomförts, vilket förväntas ge en positiv effekt framåt. Mycket arbete återstår då en rad insatser har planerats för kommande år som förväntas leda till ökad måluppfyllelse. Under 2024 har även den kommunövergripande friskfaktorsatsningen implementerats, vilken är en del av verksamhetens arbete för en långsiktigt sänkt sjukfrånvaro och en god arbetsmiljö

Barn- och utbildningsförvaltningen arbetar för att minska den arbetsrelaterade utmattningen bland pedagogisk personal utifrån uppdraget i verksamhetsplanen. Det handlar bland annat om rehabilitering och att kunna identifiera tidiga tecken på ohälsa, att satsa på hälsofrämjande insatser och arbetsglädje och att skapa en god fysisk arbetsmiljö samt förutsättningar för att pauser kan tas under arbetsdagen. Det innebär även att arbeta för ett stabilt ledarskap där mål och förväntningar är tydliga för medarbetarna och att skapa delaktighet och engagemang i det pedagogiska utvecklingsarbetet. Under det gångna året har även den kommunövergripande friskfaktorsatsningen implementerats. Den är en del av arbetet för en långsiktigt sänkt sjukfrånvaro och en god arbetsmiljö genom att verksamheten identifierar och jobbar med friskfaktorer.

Ohälsa till följd av buller

Enheterna har tidigare år mätt ljudnivåer med en applikation från Arbetsmiljöverket och köpt in ljudabsorbenter vid behov. Enheterna har även fortsatt arbeta med organisering av barngrupper i aktiviteter för att minska ljudnivån och sprider goda exempel i olika forum. Medarbetare rapporterar även in tillbud vid höga ljudnivåer vilket hanteras av närmsta chef för att hitta lämpliga åtgärder som minskar påfrestande buller. Buller tas även upp på APT.

Ytterligare åtgärder som vidtagits är fortsatt identifiering av arbetsplatser i behov av åtgärder och att påtala behovet vidare så att det säkerställs i planering för underhåll och åtgärder av lokaler. Verksamheten ska även säkerställa att ansvariga vid planeringen av nya lokaler har kunskap om behovet av bullerkontroll i arbetsmiljön.

Under 2025 ska nya funktionsprogram tas fram för förskolor samt förskolegårdar och buller bevakas vidare i det arbetet.

Hög sjukfrånvaro

Chefer i verksamheterna har med stöd från HR-partners erbjudits uppföljning av sjukfrånvaro och rehabiliteringsärenden där statistik och dialog kring arbetet skett återkommande. En resurs har anställts centralt via Förskolestöd vars uppdrag varit att stötta chefer i arbetet med att tidigt identifiera medarbetare som riskerar upprepade sjukfrånvaro och arbeta för ytterligare förbättrad kvalitet i rehabiliteringsärenden. Genomgång av ergonomi och hållbar hälsa har även hållits för förskolans pedagoger i syfte att förebygga belastningsskador. Ergonomi har även varit ett tema på APT.

Det har vidtagits en rad åtgärder på kommunövergripande nivå för att sänka sjukfrånvaron i Huddinge kommun. De yrkeskategorier man riktat ett särskilt fokus på, där sjukfrånvaron är som högst, är bland annat barnskötare och måltidspersonal. Utifrån ett kommunövergripande perspektiv och sett till volym utgör barnskötarna mer än hälften (65 procent) av personalgrupperna med högst sjukfrånvaro. Åtgärderna som vidtagits innefattar i korthet bland annat chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö, löpande uppföljning av ledarskapsmodellen, implementering av de centrala parternas friskfaktorsatsning, prioritering av tid för rehabiliteringsärenden, stöd i rehabiliteringsärenden, utveckling av kommunens rehabiliteringsprocess, anlitande av företagshälsovården och krisstödsleverantör i högre utsträckning i svåra ärenden och en utveckling av den kommungemensamma utbildningen inom arbetsmiljöområdet.

Diskriminering, hot och våld

Verksamheterna arbetar löpande med att säkerställa att rutiner är väl kända för medarbetarna och att man står rustad även vid händelse av kris. Föreläsningar kring hot och våld inklusive pågående dödligt våld (PDV) har fortsatt erbjudits medarbetare under 2024. Samtliga rektorer inom förskola har tagit del av PDV-utbildning och tittat på lokala förutsättningar för arbetet. Tillbud och olycksfall rapporteras in KIA och hanteras löpande under året. Chefer säkerställer att rutiner och vem man som medarbetare kan vända sig till är väl känt i organisationen.

Arbetsgivaren har intensifierat arbetet med att ge bättre information och instruktion till medarbetarna när det gäller vad som ska anmälas som tillbud och arbetsskador. Utbildning i KIA hållits för chefer och skyddsombud inom förskolan i syfte att öka kunskapen i vad som ska anmälas och klargöra rutin för registrering och återrapportering.

Chefer och skyddsombud ser allvarligt på all form av hot och våld. Vid situationer där barn/elev är den som utsätter medarbetare för hot eller våld finns rutiner och stödfunktioner för hjälp med hanteringen, arbeten för att synliggöra stöd och utbilda medarbetare och chefer är fortsatt aktuellt att arbeta vidare med.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Arbetsmiljöutbildningen har under flera års tid stått högt på agendan, kommunen ansvarar för att nya chefer som blir anställda genomför utbildningen. Samtliga skyddsombud erbjuds också att gå utbildningen. Chefer och skyddsombud behöver fortsatt utveckla arbetet kring SAM löpande och ta stöd av kommunens riktlinjer och stödfunktioner.

Arbete som ämnar till att säkerställa korrekta rapporteringar och hanteringar kopplat till händelsetyper i KIA har intensifierats under 2024. Bland annat så har utbildning i KIA hållits för chefer och skyddsombud inom förskolan i syfte att öka kunskapen i vad som ska anmälas och klargöra rutin för registrering och återrapportering. Utvärdering och lärdomar av inrapporterade händelser görs på APT. Andelen anmälda arbetsskador har ökat under året. En trolig orsak är att medarbetare anmäler mer frekvent. Skälet till detta är att arbetsgivaren har intensifierat arbetet med att ge bättre information och instruktion till medarbetarna när det gäller vad som ska anmälas som tillbud och arbetsskador.

Rapportering kring övriga händelser som påverkat arbetsmiljön för medarbetare och chefer inom förskola under 2024:

Lokalvård

Förskolorna har i sina arbetsmiljörapporter identifierat flera risker som påverkar både personal och elever. Ett återkommande problem är otillräcklig städning, vilket leder till en smutsig miljö som kan orsaka sjukdomsspridning och förvärra allergier. Trots upprepade klagomål och inspektioner upplever samtliga skolor att ingen förbättring har skett. Klagomål kring städningen har också framkommit i medarbetarundersökningen, men även i elevråden. Förskolorna har under 2024 fortsatt rapporterat om bristfällig lokalvård i KIA.

Huddinge kommun har under tidigare år tillsatt resurser för uppföljning, avvikelsehantering och leverantörsuppföljningar med städföretagen, men övergången till det nya lokalvårdsavtalet är fortsatt en utmaning för ett flertal förskolor och påverkar verksamheternas arbetsmiljö.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	374
Antal rapporterade tillbud	290
Antal klarmarkerade händelser	564

Arbetet med arbetsskador och tillbud	Ja/Nej
Har rapporteringen fungerat enligt den kommungemensamma rutinen?	Ja
Har anmälda arbetsskador och tillbud samt utredningar och åtgärder av dessa återrapporterats till medarbetarna under året?	Ja

KIA är det system som Huddinge kommun använder för att registrera tillbud och arbetsskador. 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.

Arbete som ämnar till att säkerställa korrekta rapporteringar och hanteringar kopplat till händelsetyper i KIA har intensifierats under 2024. Bland annat så har utbildning i KIA hållits för rektorer och skyddsombud inom förskolan i syfte att öka kunskapen i vad som ska anmälas och klargöra rutin för registrering och återrapportering. Utvärdering och lärdomar av inrapporterade händelser har gjorts på APT.

Andelen anmälda arbetsskador har ökat under året. En trolig orsak är att medarbetare anmäler mer frekvent. Skälet till detta är att arbetsgivaren har intensifierat arbetet med att ge bättre information och instruktion till medarbetarna när det gäller vad som ska anmälas tillbud och arbetsskador. Flera anmälningar är dock även sådana där fel rubrik har valts eller att det inte ens är en arbetsskada eller ett tillbud, så arbetet med att tydliggöra hur anmälan ska ske fortskrider.

De fyra främsta orsakerna till att anmäla arbetsskada eller tillbud har varit:

1. Arbetsbelastning
2. Olycksfall - Skadad av person
3. Olycksfall - Hot och våld
4. Olycksfall - Fall i samma nivå (snubbla, halka)

Flera förskolor beskriver en ökning av rapporterade händelser som kopplar till hot och våld och interaktion med utåtagerande barn och elever. Under de senaste åren har medarbetare aktivt uppmanats att rapportera händelser som sker vilket kan vara en delorsak till ökningen.

I Glömsta-Vårby förskoleområde nämns att lokalerna drabbats av mögel och att en avdelning har behövt evakueras temporärt på grund av detta. Arbetsmiljöproblemet med mögel och evakuering har påverkat medarbetarna negativt bland annat nämns stress och miljöpåverkan som helhet. (Efter åtgärd har verksamheten kunnat flytta tillbaka in i lokalerna.)

Kommentarer till frågan "Har rapporteringen fungerat enligt den kommungemensamma rutinen?"

Fullersta-Stuvsta-Högmora förskoleområde rapporterar att flera av tillbud och olycksfallen handlar om att inte kunna ta sin paus, ta ut sin reflektionstid eller att medarbetarna inte kan ta ut sin planeringstid. Detta är inte tillbud och olycksfall per definition och skulle därför egentligen inte läggas in i KIA (systemet för arbetsskador och tillbud) utan skulle ha lagts in och riskhanterats i DigiSAM. Rektorerna inom förskoleområdet har haft en dialog med medarbetarna utifrån den aspekten och en förbättring har påvisats.

Inom Skogås förskoleområde är KIA ett utvecklingsområde. Genomgång för medarbetare och chefer över hur rapporteringen och hantering och återrapportering ska gå till enligt den kommungemensamma rutinen ska planeras in.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2024–12	R12 2023–12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	11,3	11,3	0,0
Kvinnor	11,4	11,5	-0,1
Män	7,7	5,0	2,7
Kort sjukfrånvaro (0–14 dagar)			
Totalt	3,8	4,2	-0,4

Kvinnor	3,8	4,3	-0,5
Män	3,3	4,0	-0,7
Lång sjukfrånvaro (15-dagar)			
Totalt	7,5	7,0	0,5
Kvinnor	7,6	7,3	0,3
Män	4,4	0,9	3,5

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 rullande 12 för kvinnor uppgick i december 2023 till 11,5 procent. Utfallet för december 2024 var 11,4 procent. Mäns totala sjukfrånvaro i december 2023 rullande 12 uppgick till 5,0 procent och i december 2024 till 7,7 procent, vilket är en ökning jämfört med föregående år. Det bör dock nämnas att män utgör en liten andel av personalstyrkan, 4 procent.

Den totala sjukfrånvaron är kvar på samma nivå (11,3 procent) som föregående år). Jämfört med föregående år, så har den korta sjukfrånvaron minskat med 0,4 procentenheter medan den långa sjukfrånvaron ökat (0,5 procentenheter).

Långtidssjukfrånvaron är hög inom förskolan. Det finns inte en ensidig förklaring till detta utan beror på olika faktorer och är även individbaserat. Arbetet med den långa sjukfrånvaron sker tillsammans med förvaltningens stödfunktioner, skyddsombud/huvudskyddsombud och centrala stödfunktioner genom ett systematiskt arbetssätt som finns etablerat inom förskolan utifrån kommunens rehabiliteringsprocess. Det finns många vinster i att fortsätta arbetet för en minskning av sjukfrånvaron i verksamheterna. Barn- och utbildningsförvaltningen arbetar för att minska den arbetsrelaterade utmattningen bland pedagogisk personal utifrån uppdraget i verksamhetsplanen. Det handlar bland annat om rehabilitering och att kunna identifiera tidiga tecken på ohälsa, att satsa på hälsofrämjande insatser och arbetsglädje och att skapa en god fysisk arbetsmiljö samt förutsättningar för att pauser kan tas under arbetsdagen. Det innebär även att arbeta för ett stabilt ledarskap där mål och förväntningar är tydliga för medarbetarna och att skapa delaktighet och engagemang i det pedagogiska utvecklingsarbetet.

Under det gångna året har även den kommunövergripande friskfaktorsatsningen implementerats. Den är en del av arbetet för en långsiktigt sänkt sjukfrånvaro och en god arbetsmiljö genom att verksamheten identifierar och jobbar med friskfaktorer.

Det har vidtagits en rad åtgärder på kommunövergripande nivå för att sänka sjukfrånvaron i Huddinge kommun. De yrkeskategorier man riktat ett särskilt fokus på, där sjukfrånvaron är som högst, är bland annat barnskötare och måltidspersonal. Utifrån ett kommunövergripande perspektiv och sett till volym utgör barnskötarna mer än hälften (65 procent) av personalgrupperna med högst sjukfrånvaro. Åtgärderna som vidtagits innefattar i korthet bland annat chefers organisatoriska och sociala arbetsmiljö, löpande uppföljning av ledarskapsmodellen, implementering av de centrala parternas friskfaktorsatsning, prioritering av tid för rehabiliteringsärenden, stöd i rehabiliteringsärenden, utveckling av kommunens rehabiliteringsprocess, anlitande av företagshälsovården och krisstödsleverantör i högre utsträckning i svåra ärenden och en utveckling av den kommungemensamma utbildningen inom arbetsmiljöområdet.

Arbetet med sjukfrånvaro är tidskrävande för chefer. Processer och stödsystem finns som signalerar vid upprepade sjukfrånvaro. Under 2024 genomfördes dels en centralisering av HR-funktionen för att förstärka stödet till verksamheterna, dels tillkom ytterligare en resurs centralt via avdelningen för förskolestöd vars uppdrag var att stötta chefer i arbetet med att tidigt identifiera medarbetare som riskerar upprepade sjukfrånvaro och arbeta för ytterligare förbättrad kvalitet i rehabiliteringsärenden.

I centrala samverkansdialoger har barn- och utbildningsförvaltningen under 2024 diskuterat sjukfrånvaron och tittat på statistik i förhållande till olika yrkesgrupper fördelat över tid. Dialogen har ämnat till att gemensamt titta på riskgrupper och hitta förklaringar till orsaker och lämpliga framtidsytande förbättringsåtgärder. Uppföljningar planeras vidare under 2025.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2024–12	R12 2023–12	Skillnad
Totalt	9,3 %	8,9 %	0,4
Kvinnor	9,3 %	8,5 %	0,8
Män	8,5 %	18,2 %	-9,7
Antal avgångar (externa)	91	92	-1

Nyckeltalet visar hur stor del av kompetensen som försvinner ut ur organisationen under en 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.

Antalet personer som slutat sin anställning inom Huddinge kommuns förskolor är marginellt mindre 2024 jämfört med 2023. Jämfört med föregående år innebär det att personalomsättningen ökat med 0,4 procentenheter. Personalomsättningen har dock minskat bland män med 9,7 procentenheter jämfört med 2023.

På grund av ett minskat barnunderlag inom förskolorna, så har ett omfattande omställningsarbete påbörjats under 2024 och arbetet beräknas pågå även under hela 2025 och förmodligen även under 2026. Omställningsprocessen under 2024 har varit framgångsrik och har inte påverkat personalomsättningen nämnvärt.

Arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare är ett prioriterat område inom förvaltningen. Kompetensutveckling behöver fortsätta erbjudas för att behålla och utveckla befintlig personal. Förvaltningen har via Omställningsfonden möjlighet att erbjuda medarbetare en möjlighet till ytterligare stöd för att vidareutvecklas i sina roller och hitta lämplig kompetenspåfyllnad som stimulerar på individnivå och kan bidra till verksamheternas behov av kompetens över tid.

Arbete med att förbättra arbetsmiljön för medarbetarna stimulerar också till att bibehålla kompetens över tid, att engagera medarbetare och skapa arenor för samarbete och kunskapsutbyte. Att lyssna in utmaningar och hitta stimulerande lösningar som fungerar i verksamheterna. Samtliga medarbetare behöver ges förutsättningar till en god balans mellan krav och resurser i det arbete som bedrivs på barn- och utbildningsförvaltningen, där uppdragen i sig är en stark motivator.

Verksamheter med hög personalomsättning behöver fortsatt sträva mot att ge förutsättningar för arbetsgrupper där proaktivt och utvecklande arbete ges ökat utrymme och bidrar till medarbetarnas känsla av sammanhang, motivation och minskad sjukfrånvaro.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2024–12	R12 2023–12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	4 839	5 876	-1037
Övertidstimmar	6 591	7 798	-1207
Summa	11 430	13 674	-2244

Sedan 2023 har både mertid/fyllnadstid samt övertidstimmar minskat inom de kommunala förskolorna.

Att hålla nere mertid och övertid är av vikt för att både främja en hållbar arbetssituation och också i syfte att 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 att säkra bättre resursförutsättningar för verksamheterna att bedriva sin kärnverksamhet

Enheterna arbetar aktivt med vikarietillsättning vid behov, att prioritera i verksamheten vid bortfall samt att

lägga scheman där medarbetarna bemannar på ett sätt där verksamheterna inte blir lika såbara vid bortfall.

En utmaning i arbetet är att täcka upp vid frånvaro vid öppning och stängning av verksamheterna, där vikarier inte kan vara bärande utan behöver bemannas av ordinarie personal. Verksamheterna beskriver att barnens vistelsetider under dagarna ökar, vilket medför fler timmar som behöver bemannas på ett sätt som blir hållbart över tid för medarbetarna.

Inom avdelningen förskolestöd finns det medarbetare som har förtroendearbetstid. Där finns en kontinuerlig uppföljning och dialog kring arbetsbelastning och arbetstider i syfte att säkerställa balans mellan arbete och fritid.

Att hålla nere mertid och övertid 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 och våga göra förändringar av befintliga vanor och rutiner som potentiellt kan leda till förbättringar.

Enheterna behöver fortsatt arbeta med att prioritera arbetsuppgifter i verksamheten vid bortfall, tydliggöra vem som gör vad, samt att lägga bra scheman där medarbetarna bemannar på ett sätt där verksamheterna inte blir lika såbara vid bortfall.

Arbetsplatsträffar 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 verksamheternas 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.

Samtliga områden rapporterar att APT genomförs. För att möta alla medarbetare kan APT i delar vara uppdelad mellan yrkeskategorier och schemalagd personal, vilket innebär att förskolorna har flera möten. APT sker dels för hela förskoleområden men bryts även upp per enhet, syftet är att skapa en tydlig samhörighet med områdestillhörigheten samtidigt som enheterna kan behöva arbeta med specifika frågor kopplade till enheten.

Lokal samverkan (LSG)

Arbetet i samverkansgrupperna är av yttersta betydelse för att fatta kloka beslut gällande verksamheterna och arbetsgivaren ser positivt på tidig delaktighet där lokala representanter ingår och där centrala ombud kallas in vid avsaknad eller behov. Arbetsgivaren och fackliga representanter och skyddsombud behöver fortsatt arbeta för att belysa vikten av samverkan och verka för att arbetsplatserna har lokala ombud som företrädare.

Arbetet med att teckna ett nytt samverkansavtal har pågått under 2024 och ett nytt avtal kommer börja gälla från och med 2025-03-01. I samband med att det nya avtalet börjar gälla finns goda möjligheter att utveckla arbetet vidare lokalt, i syfte att stärka kvaliteten på arbetsplatsträffar och samverkansdialoger. Central samverkansgrupp, förvaltningens samverkansgrupp och lokala samverkansgrupper kommer därför att erbjudas utbildning i det nya samverkansavtalet.

Kartläggning/Arbetsmiljöarbete

Kartläggning/Arbetsmiljöarbete	Ja/Nej
Har kartläggning av arbetsmiljön (arbetsmiljöronder, övriga kartläggningsmetoder samt kartläggning inför verksamhetsförändring) genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Ja
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Ja

Förskolestöd

Avdelningen för förskolestöds medarbetare har tillsammans med avdelningschef genomfört OSA, hot och våld

och den fysiska arbetsmiljöorden.

Företagshälsovård

Företagshälsovård	Ja/Nej
Har du avropat tjänster när du har haft behov av sakkunnig hjälp från företagshälsovården?	Ja

Företagshälsovård avropas genom kommunens upphandlade leverantör Falck. Framför allt har enheterna avropat olika stödsamtal hos beteendevetare. Andra tjänster som avropats har varit förstadagsföreläggande, arbetsförmågebedömning/-utredning och provtagning hos företagssköterska.

Verksamheterna rapporterar om insatser till individer men även på gruppnivå. Medarbetare informeras om kommunens företagshälsovård och deras möjligheter till stöd.

HR-partners stöttar chefer vid behov inför avrop av tjänster och har uppföljningar med Falck för att säkerställa att de levererar information och tjänster som verksamheterna är i behov av. HR-partners har även under året varit behjälpliga vid avvikelshanteringar digitalt och i dialog med leverantörsuppföljare.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Medarbetare och ledning inom verksamheten har kunskap i diskrimineringslagstiftning, vilket är en viktig del i arbetet mot kränkande särbehandling och diskriminering. Huddinge kommun har även en e-utbildning inom diskriminering tilldelad samtliga chefer.

Där enheter har rapporterat in identifierade risker kopplat till diskrimineringslagen har man säkerställt ett vidare arbete för att markera att det inte är accepterat i Huddinge kommun, processer för hur man får stöd och ett vidare arbete med värdegrundsarbetet för att komma tillrätta med problemet.

Chefer arbetar aktivt med stöd av fackliga representanter och skyddsombud om aktiva åtgärder och informerar om vikten av att våga dela med sig av sina upplevelser för att komma tillrätta med ett problem eller en upplevelse som kan leda till ohälsa och påverka både individ och grupp.

Uppföljning av aktiva åtgärder sker även på kommunövergripande nivå och varje år görs en lönekartläggning för att se att inte oskäligen löneskillnader förekommer. När förvaltningen tar emot anmälningar om kränkande särbehandling hanteras det enligt kommunens rutiner och företagshälsovården kan användas för att opartiskt utreda situationer och säkerställa lämpliga åtgärder.

Arbetsförhållanden

Flera enheter nämner att medarbetarna rapporterar att de blir stressade på grund av schemalagda pauser som inte går att organisera. Åtgärder har tagits fram lokalt för att komma tillrätta med arbetsförhållandena. Åtgärderna kommer att följas upp i lokal samverkan och på APT under 2025.

Snättringe-Segeltorp

I området rapporteras ohälsosam arbetsbelastning som till exempel övertid, långa arbetspass, avsaknad av resurser, möjligheten att påverka barngruppens storlek som upplevs som stora eller möjligheten att påverka vilka pedagoger som finns i gruppen. Medarbetarna upplever att det är svårt att hitta en balans mellan hög arbetsbelastning och kunna möta kraven. Åtgärder kommer upprättas under våren 2025.

Fullersta-Stuvsta-Högmora

I området rapporteras lägre tillit till de beslut som fattas med anledning av att enheterna sedan 2023 varit föremål för flera organisationsförändringar både vad gäller måltidsorganisation och omställning på grund av vikande barnunderlag.

Glömsta-Vårby

Ett utvecklingsområde i området är att tydliggöra arbetsmiljöplan och mål som enheterna kan arbeta vidare med i personalgrupperna.

Trångsund

Resultat av OSA-undersökningen pekar dels på obalans mellan resurser och krav och känsla av otillräcklighet och svårigheter med att prioritera mellan flera arbetsuppgifter. Detta leder till ohälsosam oro och utmattning. På vissa förskolor har arbetsgivaren periodvis identifierat ett försämrat arbetsklimat och hård ton. Detta

behöver åtgärdas genom att alla medarbetare tänker på hur de talar med och bemöter andra.

Föräldraskap och arbete

Snättringe-Segeltorp

Risker har identifierats utifrån de normer och attityder som råder på arbetsplatserna. På en av förskolorna inom området har en arbetsinsats tillsammans med HR gjorts, för att komma till bukt med detta. Rektor med stöd av enhetschef har fortsatt detta arbete under hösten 2024 och kommer arbeta vidare med insatser under våren 2025. Insatsen hjälper till att skapa mål och riktning mot mål tillsammans med medarbetarna. förskoleområdet har haft dessa processer i gång på fyra av sina förskolor under höstterminen.

Sjödalen

På medarbetarsamtalen tas det vid behov upp hur organisationen kan underlätta att förena föräldraskap med arbete. Som exempel nämns att hänsyn har tagits till hur schemat ser ut för just de som inte kan öppna eller stänga eller behöver anpassningar för APT. Ensamstående schemaläggs inte på öppning/stängning om så inte önskas och terminsplaneringen för APT skickas ut i god tid för att medarbetarna ska kunna planera hemma så att de ska kunna delta i APT.

Trångsund

Svaren från medarbetarenkäten visar på att 28% av anställda har upplevt sig blivit utsatt för kränkningar, diskriminering eller hot. Det handlar om att kollegorna har yttrat nedsättande kommentarer eller behandlat orättvist på grund av ålder, etnicitet eller andra faktorer som inte har med diskrimineringsgrunderna att göra. Detta visar att förskolans arbete med allas lika värde är viktigt att hålla i och fortsätta att arbeta med.

Det bedrivs ett aktivt värdegrundsarbete med Livkunskap som grund. Alla nyanställda utbildas i Livkunskap för att öka arbetet med likvärdighet och demokratiska värderingar.

Vad gäller att förena föräldraskap och arbete tas hänsyn i den mån det är möjligt vad gäller schemaläggning eller andra åtgärder som kan underlätta för medarbetarna vad gäller att förena arbete med föräldraskap.

Arbetet med medarbetarundersökningen

Medarbetarenkäten genomfördes under hösten 2024 i ett nytt verktyg av B-Engaged. Alla chefer har återkopplat resultatet till sina medarbetare i samband med APT.

Olika förslag på åtgärder har tagits fram. Åtgärderna har lyfts i lokal samverkan (LSG).

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Inspektion från Arbetsmiljöverket	Ja/Nej
Har verksamheten haft inspektion av Arbetsmiljöverket under året?	Ja

Arbetsmiljöverket har gjort två inspektioner på två olika förskolor under 2024. Båda ärenden är avslutade.

Fullersta-Stuvsta-Högmora är ett av områdena som har haft inspektion under året.

Den 20 februari 2024 lades ett skyddsombudsstopp utifrån att medarbetare inte fick arbeta med ett utåtagerande barn, när barnet var fysiskt utåtagerande. Åtgärder hade genomförts och kunde omgående återkopplas till Arbetsmiljöverket. De åtgärder som genomförts var risk och konsekvensanalys, översikt för struktur på avdelning där barnet gick, handlingsplan förskola kopplat till barnet och handlingsplan för arbetslaget. Skyddsombudsstoppet hävdes den 7 mars 2024. De åtgärder som efterfrågades från Arbetsmiljöverket fanns på plats.

Det skedde en allvarlig olycka i Fullersta-Stuvsta-Högmora under sommaren i köket, en kock som brände sig på het ånga. Händelsen anmäldes till Arbetsmiljöverket. Det ledde till att Arbetsmiljöverket kom och gjorde en inspektion av arbetsmiljön. Åtgärder som genomfördes:

- uppdatering av kemlista, där även hett vatten ingår
- uppdatering av årshjulet för arbetsmiljö
- att alltid börja terminen med en uppdatering kring risker
- ny broschyr till alla kockar/köksbiträden utifrån "Bra arbetsmiljö på din restaurang" som AV tagit fram
- inköp och uppdatering av Första Hjälpen i alla 12 köken

- handlingsplan och introduktion för nya kockar/köksbiträden togs fram och som tas upp varje start av ny termin eller när nya medarbetare börjar arbeta.

Avdelningen för förskolestöd har inte haft några inspektioner från Arbetsmiljöverket under 2024.

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering








Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter	Ja/Nej
Känner du till de formella förutsättningarna för att ta emot en skriftlig vidarefördelning?	Ja
Har de personer i din verksamhet som fått en skriftlig vidarefördelning tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?	Ja
Har du som överordnad chef planerat in grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer som ännu inte certifierats i kommunens arbetsmiljöarbete (=genomfört utbildningen)?	Ja

Några enheter har rapporterat att chefer inte är certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete, dessa är nyanställda under 2024 och har kommande eller pågående utbildning inom området med certifiering.

Nya chefer tillkommer kontinuerligt och ska genomföra utbildningen inom sitt första anställningsår. Certifieringen förnyas var fjärde år genom en kortare utbildning samt ett kunskapsprov.

HR har under 2023 uppmärksammat ett behov av att uppdatera blanketter för vidarefördelningar och förtydliga information om vidarefördelningar på intranätet, vilket HR-strateg centralt har arbetat vidare med under 2024. HR ser ett behov av att med ökad tydlighet informera verksamheterna om att en årlig översyn av vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter behöver säkerställas.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Arbetsrelaterad utmattning	 16	 Följa upp att implementeringen av handlingsplanen har genomförts på alla enheter.	Heidi Wasén, Cecilia Wessfeldt	2026-12-31
Risk för hot och våld	 20	 Tydliggöra processer om hot och våld för chefer genom utbildning och information.		2026-06-30
		 Förebyggande arbete och utbildning		2025-12-31
Risk för arbetsrelaterad utmattning	 20	 Handlingsplan arbetsrelaterad utmattning	Cecilia Wessfeldt	2026-12-31

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Arbetsrelaterad utmattning

Uppdrag från nämnd är att arbeta och återkommande göra uppföljningar av handlingsplan för arbetsrelaterad utmattning.

Utveckla arbete kring ohälsosam arbetsbelastning i enlighet med Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) 2015:4 9§ för att se om det kan leda till mer konkreta och uppföljningsbara åtgärder än det mer otydliga begreppet arbetsrelaterad utmattning.

Hot och våld

Antalet utåtagerande barn ökar liksom allvarsgraden i det utåtagerande beteendet. Såväl personal som andra

barn utsätts för allt allvarligare risker kring fysiskt våld. Förskoleverksamheten behöver utarbeta rutiner för att i möjligaste mån undvika att situationer uppstår samt snabbare reaktion och hantering av dessa individer och situationer när det uppstår.

Ökning av upplevt hotfulla situationer i kontakt med vårdnadshavare. Förvaltningen ser över möjligheten att motverka trenden och stärka personalen i just denna dimension av hot och våld, t ex kring orosanmälningar.