



Arbetsmiljörapport

Grundskolenämnd




Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....	6
Arbetsskador och tillbud	6
Sjukfrånvaro	7
Personalomsättning.....	8
Övertid och mertid	9
Arbetsplatsträffar och samverkan	9
Kartläggning/Arbetsmiljöarbete	10
Företagshälsovård	10
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)	11
Arbetet med medarbetarundersökningen	11
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	12
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	12
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	12
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder	13

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Arbetsrelaterad utmattning	 16	Följa upp att implementeringen av handlingsplanen har genomförts på alla enheter	 Avslutad	2024-12-30
		Önskad effekt Minskad arbetsrelaterad utmattning		
		Utreda enheters behov av stöd kring raster och pauser för medarbetare och arbeta aktivt med stöd kring hantering vid identifierat behov.	 Avslutad	2024-12-30
		Önskad effekt Säkerställa att samtliga medarbetare får återhämtning under arbetsdagarna för att öka välbefinnande och förbättra hälsa.		
Bristande kunskap inom systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).	16	Insatser för samtliga chefer med fördelat arbetsmiljöansvar. Färdigställa och utveckla processer, rutiner och stödmaterial. Följa upp och säkerställa att det efterlevs i verksamheterna. Gemensamt verka för tillsättning av fler lokala skyddsombud.	 Avslutad	2024-12-30
		Önskad effekt Kunskapsnivå och ansvarsfördelning ska vara säkerhetsställd. Processer och rutiner ska vara kända för samtliga medarbetare. God arbetsmiljö, trygga arbetsplatser och säkra medarbetare.		
Fortsatt ökning av sjukfrånvaro samt höga sjukskrivningstal	16	Arbeta processinriktat med rehabilitering och uppföljning av sjukfrånvaro. Arbeta mer med tidiga signaler för medarbetare som identifieras riskera återkommande korttidsfrånvaro eller längre perioder av sjukfrånvaro.	 Avslutad	2024-12-30
		Önskad effekt Minskad sjukfrånvaro, minskade rehabiliteringsärenden, friska medarbetare och chefer		
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	2024-12-30
		Önskad effekt Trygga medarbetare och chefer. Alla ska veta vart de ska vända sig och få hjälp. Minskade antal tillbud och olyckor.		

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Risk för ohälsa i och med dåliga lokaler och fysisk arbetsmiljö. Hanteras via lokalsamordning på förvaltningen i enskilda rapporter.	12	Åtgärder kring lokaler hanteras genom förvaltningens lokalsamordning. Detta presenteras i nämnd två gånger per år. HSO är involverade i alla pågående projekt.	✓ Avslutad	2024-12-30
		Önskad effekt Bra lokaler med gott inomhusklimat i samtliga av BUF:s verksamheter.		
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		
Risk för arbetsrelaterad utmattning		Visa upp goda exempel	✓ Avslutad	2024-12-31
		Önskad effekt Trygga medarbetare som har en bra fördelning mellan arbete och fritid. Minskade sjuktal och incidenter i KIA.		

Varje år sammanställs 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 samt att kunna lyfta större händelser eller behov av insatser till nämndnivå. Arbetsmiljörapporten avser år 2024 och är aggregerad utifrån motsvarande rapporter från Grundskola, avdelningen för Grundskolestöd och Digitalisering, Ekonomi, lokaler och planering.

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 grundskolenämnden.

Nedan summeras de risker och åtgärder som valdes ut för vidare rapportering i arbetsmiljörapporten 2024.

Risker:

1. Bristande kunskaper inom systematiskt arbetsmiljöarbete
2. Risk för hot och våld
3. Ohälsa i och med dåliga lokaler och fysisk arbetsmiljö
4. Arbetsrelaterad utmattning
5. Hög sjukfrånvaro

Åtgärder:

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.

Utifrån att det systematiska arbetsmiljöarbetet har en självklar plats inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet så har det inom många områden ~~har~~ skett en positiv utveckling. Grundskolan har utöver den kommunövergripande medarbetarundersökningen genomfört en egen enkät som syftar till att följa upp huruvida kunskaper och utfall inom det systematiska arbetsmiljöarbetet har förbättrats. Enkäten genomfördes i januari 2024 och i januari 2025. En positiv utveckling har skett inom samtliga områden. Dock förekommer skillnader mellan olika skolor, och grundskolan har således ett fortsatt viktigt arbete vad gäller att öka likvärdigheten.

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 grundskolan 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.

Sammanfattningsvis så pågår ett fortsatt arbete vad gäller att säkerställa likvärdigheten när det kommer till att möjliggöra en god arbetsmiljö. Det finns också ett behov av att verksamhetsanpassa det systematiska arbetsmiljöarbetet. Grundskolans systematiska arbetsmiljöarbete behöver utformas utifrån de förutsättningar och behov som finns där.

Risk för diskriminering, hot och våld

Under 2024 har föreläsningar kring hot och våld samt pågående dödligt våld (PDV) fortsatt erbjudits medarbetarna. Samtliga medarbetare inom grundskolan kommer att genomföra en praktisk och teoretisk PDV-utbildning under 2024–2025. Tillbud och olycksfall kopplat till hot och våld 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. En åtgärd som träder i kraft under 2025 är att alla skolor utrustas med låsta dörrar.

I rektorsgruppen för grundskola tar man del av varandras goda exempel för att försöka hitta bästa möjliga praxis kopplat till situationer där hot och våld varit ett faktum oavsett utförare, skyddsombuden är ett stöd i arbetet och riskbedömningar sker löpande vid behov i verksamheterna. Chefer har stöd av centrala stödfunktioner i arbetet med att förebygga och agera vid händelser med hot och våld.

I den årliga medarbetarundersökningen har 92 procent av medarbetarna svarat att de känner sig trygga på sin arbetsplats. Skillnaderna mellan upplevd trygghet bland medarbetare i skolorna varierar dock. Verksamheterna har därför ett viktigt fortsatt arbete vad gäller att öka tryggheten bland medarbetare genom fortsatt arbete vad gäller att förebygga och agera vid händelser med hot och våld.

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, arbetet för att synliggöra stöd och utbilda medarbetare och chefer är fortsatt aktuellt att arbeta vidare med.

Ohälsa i och med dåliga lokaler och fysisk arbetsmiljö

Flera skolor har problem med ventilation samt brist på hissar och moderna toaletter, vilket påverkar arbetsmiljön negativt och skapar tillgänglighetsproblem. Problemen lyfts vidare till localsamordnare som ser till att fastighetsägaren åtgärdar löpande. Dock kvarstår problematik på ett flertal enheter, varför det finns ett fortsatt behov av identifiera åtgärder som syftar till att säkerställa en god arbetsmiljö.

Arbetsrelaterad utmattning

Barn- och utbildningsförvaltningen arbetar för att minska den arbetsrelaterade utmattningen bland pedagogisk personal utifrån det uppdrag grundskolenämnden givit förvaltningen. Det handlar bland annat om att kunna identifiera tidiga tecken på ohälsa och rehabilitering, att skapa hälsofrämjande insatser, trivsel och arbetsglädje. Det innebär även att arbeta för ett stabilt ledarskap där mål och förväntningar är tydliga för medarbetarna och att skapa en tydlighet kring tjänstefördelning, schema och kalendarium. Under detta läsår planeras och pågår en rad insatser inom ramen för detta uppdrag. Vid en så kallad temperaturmätning, det vill säga en enklare form av medarbetarenkät, som genomfördes under inledningen av 2024 kunde en försiktig positiv trend för den upplevda arbetsrelaterade utmattningen skönjas. Ytterligare en temperaturmätning som genomfördes under inledningen av 2025 påvisar en klar positiv trend vad gäller den arbetsrelaterade utmattningen. Arbetet med att förbättra arbetsmiljön i enlighet med handlingsplanen för att minska den arbetsrelaterade utmattningen behöver fortsätta tillsammans med det långsiktigt strategiska arbetet med fokus på friskfaktorer.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron hos nämndens medarbetare har minskat jämfört med motsvarande period föregående år. Det pågående och långsiktiga arbetet mot arbetsrelaterad utmattning samt den kommunövergripande friskfaktorsatsningen är prioriterat, och väntas också ge effekter på långtidsfrånvaron över tid. Det finns många vinster i att arbeta för en minskning av sjukfrånvaron i verksamheterna.

Arbete med att sänka sjukfrånvaron inom förvaltningen med stöd av HR-avdelningen fortlöper. Under det gångna året har också 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 fritidspersonal, elevassistenter och måltidspersonal. 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, utveckling av kommunens rehabiliteringsprocess, anlitan av företagshälsovården och krisstödsleverantör i högre utsträckning i svåra ärenden och en utveckling av den kommungemensamma utbildningen inom arbetsmiljöområdet.

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

Lokalvård

Skolorna 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. Skolorna har under 2024 fortsatt rapporterat om bristfällig lokalvård i KIA.

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

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	457
Antal rapporterade tillbud	262
Antal klarmarkerade händelser	688

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 chefer och skyddsombud inom grundskolan 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.

Antalet anmälda arbetsskador och tillbud 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. Det förekommer dock stora skillnader i rapporteringsgraden mellan skolorna, vilket signalerar att det finns ett fortsatt arbete att göra med KIA.

Antal rapporterade arbetsskador 457 st (2023 – 296)

Antal rapporterade tillbud 262 st (2023 – 184)

Antal klarmarkerade händelser 688 st (2023 – 412)

De flesta arbetsskador involverar elever som reagerar i affekt, vilket ofta leder till våldsamma beteenden. Flera skolor uppger i sina arbetsmiljörapporter att de fortsatt att arbeta för att förbättra rutiner och förebyggande åtgärder för att hantera utmanande elever och minska antalet tillbud. Detta inkluderar relationellt ledarskap, bättre hantering av lokaler och snabbare åtgärder vid felanmälningar.

De anpassade grundskolorna har under 2024 rapporterat en högre frekvens av arbetsskador och tillbud. Elever inom den anpassade grundskolan har ofta svårt med impulskontroll och kan reagera fysiskt vid stress eller osäkerhet. Det är därför fortsatt viktigt att göra riskbedömningar tillsammans med skyddsombud i syfte att förebygga tillbud och arbetsskador.

Under 2024 ses fortsatta rapporter i KIA som är kopplade till brister i städningen.

Förskoleklass till årskurs 3 (F-3)

Generellt sett färre rapporterade tillbud och arbetsskador jämfört med högre stadier. De flesta tillbud involverar yngre elever som reagerar i affekt, vilket kan leda till våldsamma beteenden som att sparka eller kasta föremål. Förebyggande åtgärder har exempelvis varit på att skolor har haft fokus på att skapa trygga miljöer och hantera elevernas känslor genom tydlig kommunikation och stöd.

Årskurs 4–6

En ökning av rapporterade tillbud och arbetsskador, ofta relaterade till elever som känner sig trängda och reagerar våldsamt. Det finns också en ökning av halk- och klämyckor. Förebyggande åtgärder har exempelvis varit implementering av bättre rutiner och relationellt ledarskap för att hantera utmanande elever och minska antalet tillbud.

Årskurs 7–9

Högre frekvens av rapporterade tillbud och arbetsskador, särskilt de som involverar elever med impulskontrollsvårigheter. Tillbud kan inkludera fysiska konfrontationer mellan elever och hot mot personal. Exempel på förebyggande åtgärder har varit att utbilda personal i hantering av utåtagerande beteenden och att skapa individuella bemötandeplaner för elever med särskilda behov.

Sammanfattningsvis visar analysen att det finns skillnader i antalet och typen av rapporterade tillbud och arbetsskador beroende på stadie. Det är viktigt att fortsätta att fokusera på förebyggande åtgärder, utbildning och rapportering för att skapa en tryggare arbetsmiljö för medarbetarna

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2024–12	R12 2023–12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	6,7	7,1	-0,4
Kvinnor	7,1	7,4	-0,3
Män	5,7	6,2	-0,5
Kort sjukfrånvaro (0–14 dagar)			
Totalt	3,2	3,5	-0,3
Kvinnor	3,2	3,3	-0,1
Män	3,1	3,8	-0,7
Lång sjukfrånvaro (15-dagar)			
Totalt	3,5	3,7	-0,2
Kvinnor	3,9	4,1	-0,2
Män	2,5	2,4	0,1

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 över rullande 12 månader till och med december 2024 visar på en positiv trend i jämförelse med 2023. Sjukfrånvaron uppgick per december 2024 till 6,7 procent att jämföra med 7,1 procent i december 2023.

Den totala korttidssjukfrånvaron rullande 12 till och med december 2024 visar på en positiv trend i jämförelse med 2023. I december 2024 var utfallet för korttidssjukfrånvaron 3,2 procent att jämföra med november 2023 då den var 3,5 procent.

Den totala sjukfrånvaron rullande 12 för kvinnor uppgick i december 2023 till 7,4 procent. Utfallet för december 2024 var 7,1 procent. Mäns totala sjukfrånvaro i december 2023 rullande 12 uppgick till 6,2 procent och 2024 till 5,7 procent, vilket är en positiv trend.

Barn- och utbildningsförvaltningen arbetar för att minska den arbetsrelaterade utmattningen bland pedagogisk personal utifrån det uppdrag grundskolenämnden givit förvaltningen. Det handlar bland annat om att kunna identifiera tidiga tecken på ohälsa och rehabilitering, att skapa hälsofrämjande insatser, trivsel och arbetsglädje. Det innebär även att arbeta för ett stabilt ledarskap där mål och förväntningar är tydliga för medarbetarna och att skapa en tydlighet kring tjänstefördelning, schema och kalendarium. Under innevarande läsår planeras och pågår en rad insatser inom ramen för detta uppdrag som beskrivs i anslutning till nämndmålet *Nämndens medarbetare är engagerade och har en balanserad arbetssituation*.

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 elevassistenter och måltidspersonal. Åtgärderna som vidtagits innefattar i korthet bland annat chefsorganisatoriska och sociala arbetsmiljö, löpande uppföljning av ledarskapsmodellen, implementering av de centrala parternas friskfaktorsatsning, prioritering av tid för 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.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2024–12	R12 2023–12	Skillnad
Totalt	9,1 %	12,4 %	-3,3
Kvinnor	8,8 %	12,0 %	-3,2
Män	10,1 %	13,5 %	-3,4
Antal avgångar (externa)	170	231	-61

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.

Jämfört med föregående år, så har den totala personalomsättningen minskat med 3,3 procentenheter för nämndens medarbetare. Minskningen har skett både bland kvinnor och män, med en något större minskning för män (3,4 procentenheter) än för kvinnor (3,2 procentenheter). Den största minskningen har skett inom avdelningen Ekonomi, lokaler och planering. Där har den totala personalomsättningen minskat med 26,3% jämfört med föregående år.

Personalomsättningen har varierat mellan olika skolor och stadier under 2024. Generellt sett har vissa skolor haft en minskning i personalomsättning medan andra har haft en ökning. Skolor med låg personalomsättning rapporterar ofta att medarbetarna trivs och att det finns ett gott socialt klimat. Personalomsättningen bland kvinnor har ökat på vissa skolor, vilket kan signalera ett behov av att undersöka bakomliggande orsaker. Mäns personalomsättning har däremot minskat på flera skolor.

Minskat elevantal och vikande barnkullar kan vara en orsak till att närliggande kommuner inte har samma behov av att rekrytera personal som tidigare år, vilket också kan vara en bidragande orsak till den minskade personalomsättningen då utbudet av lediga tjänster hos närliggande kommuner inte är lika stort.

Skolor med hög personalomsättning behöver fortsatt sträva mot stabila arbetsgrupper där proaktivt och

utvecklande arbete ges ökat utrymme och bidrar till medarbetarnas känsla av sammanhang, motivation och minskad sjukfrånvaro. 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.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2024–12	R12 2023–12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	2 929	4 160	-1231
Övertidstimmar	3 030	3 486	-456
Summa	5959	7646	-1687

Sedan 2023 har både mertid/fyllnadstid samt övertidstimmar minskat inom kommunens grundskolor. Detta är ett resultat av flera strategiska åtgärder som har vidtagits i syfte att förbättra arbetsmiljön och effektivisera arbetet. Vid en jämförelse mellan olika stadier (F-3, F-6, F-9, 7–9) framkommer vissa skillnader i hur övertid och mertid hanteras. Generellt sett har skolor med yngre elever (F-3 och F-6) haft större framgång med att minska övertid och mertid. Detta kan delvis förklaras av att dessa skolor har kunnat organisera scheman och arbetsuppgifter på ett sätt som minskar behovet av övertid/mertid. Skolor med äldre elever (F-9 och 7–9) har också gjort framsteg, men vissa utmaningar kvarstår, särskilt vid ökad arbetsbelastning och sjukfrånvaro.

Den sjunkande trenden vad gäller övertid och mertid kan tillskrivas flera faktorer. Många skolor har arbetat aktivt med att förbättra schemaläggningen för att undvika övertid och mertid. Genom att planera in återhämtningsperioder efter veckor med hög arbetsbelastning har skolorna kunnat jämna ut arbetstiden och minskat antal övertids- och mertidstimmar. Lägre sjukfrånvaro har haft också varit en bidragande framgångsfaktor. När personalen är frisk och närvarande minskar behovet av att täcka upp för frånvarande kollegor, vilket i sin tur minskar övertid och mertid. Flera skolor har börjat använda vikarier i högre grad för att täcka upp vid frånvaro, vilket har minskat behovet av att ordinarie personal arbetar övertid eller mertid.

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.

Skolorna behöver fortsatt arbeta med att prioritera arbetsuppgifter i verksamheten vid bortfall, tydliggöra vem som gör vad, samt att lägga scheman där medarbetarna bemannar på ett sätt där verksamheterna inte blir lika sårbara 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 arbetsplatsträffar (APT) och samverkan har genomförts regelbundet och i enlighet med samverkansavtalet. 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. Medarbetarna har gjorts delaktiga i arbetsmiljöfrågor genom diskussioner och utvärderingar av medarbetarundersökning och elevenkäter. På APT har arbetsmiljöpolicy och personalpolicy presenterats och diskuterats, vilket har bidragit till en ökad medvetenhet om dessa policy och deras betydelse.

Medarbetarna har aktivt deltagit i arbetsmiljöfrågor och fått möjlighet att påverka genom diskussioner och feedback, vilket har skapat en öppen dialog och en känsla av delaktighet. Användningen av enkäter har regelbundet presenterats och diskuterats, vilket har bidragit till att identifiera förbättringsområden och åtgärder.

Ett identifierat utvecklingsområde är att öka likvärdigheten då det finns viss skillnad mellan skolorna vad gäller medarbetares upplevda möjlighet att påverka verksamhetens utveckling. Några verksamheter lyfter vikten av en förbättrad återkoppling som ett utvecklingsområde, där återkoppling av handlingsplaner och åtgärder kan förbättras i syfte att säkerställa att medarbetarna är fullt informerade om de steg som tas för att förbättra arbetsmiljön. En del skolor lyfter också att det kan vara svårt att få till en bra dialog vid större APT-möten. Några skolor har därför testat mötesstrukturer med mindre grupper i syfte att möjliggöra en bättre dialog. Det finns därför ett fortsatt behov av att arbeta för att skapa mötesstrukturer som ger utrymme för dialog om arbetsmiljöfrågor.

Samtliga områden rapporterar att APT genomförs enligt kommunens rutin.

Lokal samverkan (LSG)

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

Syftet med arbetsmiljöronder 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.

Att arbeta med undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroller/ uppföljningar löpande under åren är av yttersta vikt för att hålla arbetsmiljöarbetet levande och få medarbetare delaktiga i processen. Det arbetsmiljöarbete som bedrivs enligt Huddinge kommuns årshjul är en del av helheten där respektive verksamhet behöver fortsätta att arbeta utifrån de utmaningar som uppstår i vardagen. Arbetsmiljöarbetet är överlag välstrukturerat och systematiskt, med en tydlig plan för kartläggning, riskbedömning och åtgärder. Medarbetarnas delaktighet och återrapportering av åtgärder bidrar till transparens och engagemang.

Det finns dock vissa skillnader mellan grundskolorna vad gäller samverkan med skyddsombud i arbetet med arbetsmiljöronder och kartläggningar. Ett arbete kring att öka likvärdigheten mellan skolorna kommer därför att genomföras. Skolchef för grundskolan har tagit fram en checklista i syfte att tydliggöra förväntningar och öka likvärdigheten.

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. Enheterna har även avropat stöd i konflikthantering, krisstöd och rådgivning i rehabiliteringsärenden.

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.

Under 2024 har skolorna medvetet arbetat med aktiva åtgärder för att förbättra arbetsförhållanden och för att medarbetarna ska kunna förena arbete med föräldraskap. Skolorna lyfter i sina arbetsmiljörapporter att de för dialog med medarbetarna, vilket har lett till att flera åtgärdsförslag har identifierats och implementerats. En del i arbetet har varit att anpassa scheman och arbetstider efter medarbetarnas behov, i den mån verksamheten tillåter. Detta har särskilt gynnat småbarnsföräldrar, då skolorna har arbetat fram individuella lösningar i syfte att medarbetarna ska ha möjlighet att förena arbete och föräldraskap. Det finns dock fortsatta behov av att arbeta för att medarbetare i ännu högre grad ska kunna förena arbete med föräldraskap och för att arbetsförhållandena ska passa alla oavsett diskrimineringsgrund. Det framkommer att det finns arbetsplatser som inte är fullt anpassade för medarbetare med funktionshinder, vilket kan komma att kräva upprustning.

I de rapporter förvaltningen tagit emot konstateras inga fall som bedöms som diskriminering enligt grunderna för diskriminering i diskrimineringslagen. Skolorna uppger att de arbetar med frågor kopplat till diskrimineringslagen bland annat genom trygghetsteam som arbetar operativt och preventivt med trygghetsfrågor och kränkingsärenden veckovis.

Verksamheterna diskuterar och påminner medarbetare återkommande kring frågor kopplade till diskrimineringslagen. Det är av yttersta vikt att medarbetare känner ett förtroende för chefer och förtroendevalda så att de ges möjlighet till stöd och hjälp vid behov. Dialoger om värden och normer är återkommande och en naturlig del av verksamheterna både i relation till barn, elever, medarbetare, chefer och vårdnadshavare. Styrkor i arbetet med aktiva åtgärder som lyfts är en god kännedom bland medarbetarna vad gäller rutiner för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier.

Arbetet med medarbetarundersökningen

Medarbetarundersökningen genomfördes under hösten 2024 i ett nytt verktyg av B-Engaged.

Olika förslag på åtgärder har tagits fram. Åtgärderna har lyfts i lokal samverkan (LSG). Många skolor har under 2024 arbetat systematiskt med medarbetarundersökningens resultat genom att följa en strukturerad process som involverar både presentation och diskussion av resultaten på olika nivåer. Resultaten från medarbetarundersökningen har först presenterats på arbetsplatsträffar (APT) för all personal. Detta har ofta skett genom att skolledningen eller rektor har redovisat resultaten. Medarbetarna ska ha fått möjlighet att diskutera resultaten. Dessa diskussioner har fokuserat på att identifiera styrkor och utvecklingsområden samt att ta fram konkreta förslag på åtgärder.

Åtgärderna som beskrivs i handlingsplanerna ska regelbundet följas upp och utvärderas under året. En framgångsfaktor som lyfts fram i skolornas arbetsmiljörapporter har varit den kontinuerliga dialogen mellan medarbetare och skolledning. Genom att involvera medarbetarna i hela processen, från analys till genomförande och uppföljning, har skolorna skapat en hög grad av delaktighet och engagemang i arbetsmiljöarbetet.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Under 2024 har fem skolor haft inspektion av Arbetsmiljöverket med fokus på ett hälsosamt arbetsliv och hot och våld. Bristfälliga rutiner kring riskbedömning av hot och våld, rutiner för att dokumentera och utreda tillbud om händelser med våld eller hot om våld är de områden som har fått anmärkningar.

Den mest omfattande inspektionen har varit i samband med skjutningen på Trångsundsskolan i september 2024. Utifrån den händelsen så har Arbetsmiljöverket gjort en omfattande tillsyn som fortfarande pågår och därför kommer att rapporteras i 2025 års arbetsmiljörapport. Övriga ärenden är avslutade.

Avdelningen för Grundskolestöd och digitalisering samt avdelningen för Ekonomi, lokaler och planering har inte haft några inspektioner från Arbetsmiljöverket under 2024.

Åtgärder

Åtgärder som hanterats lokalt vid de enheter där inspektionerna genomförts:






- Förtydligande av rutiner för att dokumentera och utreda tillbud och händelser med våld eller hot om våld
- upprättande av rutiner för undersökning och riskbedömning vid hot och våld
- utbildning i pågående dödligt våld (PDV).
- Utbildning i KIA hållits för chefer och skyddsombud inom grundskolan i syfte att öka kunskapen i vad som ska anmälas och klagöra rutin för att dokumentera och utreda tillbud och händelser med våld eller hot om våld.

Då mer än en grundskola fått anmärkning på bristfälliga rutiner kring hot och våld så har Barn- och utbildningsförvaltningen påbörjat ett arbete med att förtydliga rutiner kring riskbedömning av hot och våld samt att revidera befintliga checklistor med stöd av HR-avdelningen. Arbetet med att förebygga hot och våld och förtydliga rutiner och arbetssätt kommer att fortlöpa under 2025.

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

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
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 utmattnings	 20	 Handlingsplan arbetsrelaterad utmattnings	Semira Vikström	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. Grundskoleverksamheten 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 mm.

Ökande utsatthet för gängkriminalitet är oroande. Det handlar både om elever som är involverade i, eller är måltavlor för, gängkriminalitet och om vårdnadshavare med stort våldskapital. Förvaltningen arbetar för att stärka upp resurser och rutiner för att stötta verksamheterna och stärka informationskanaler till och från polis och kommunens sektion för trygghet och säkerhet.