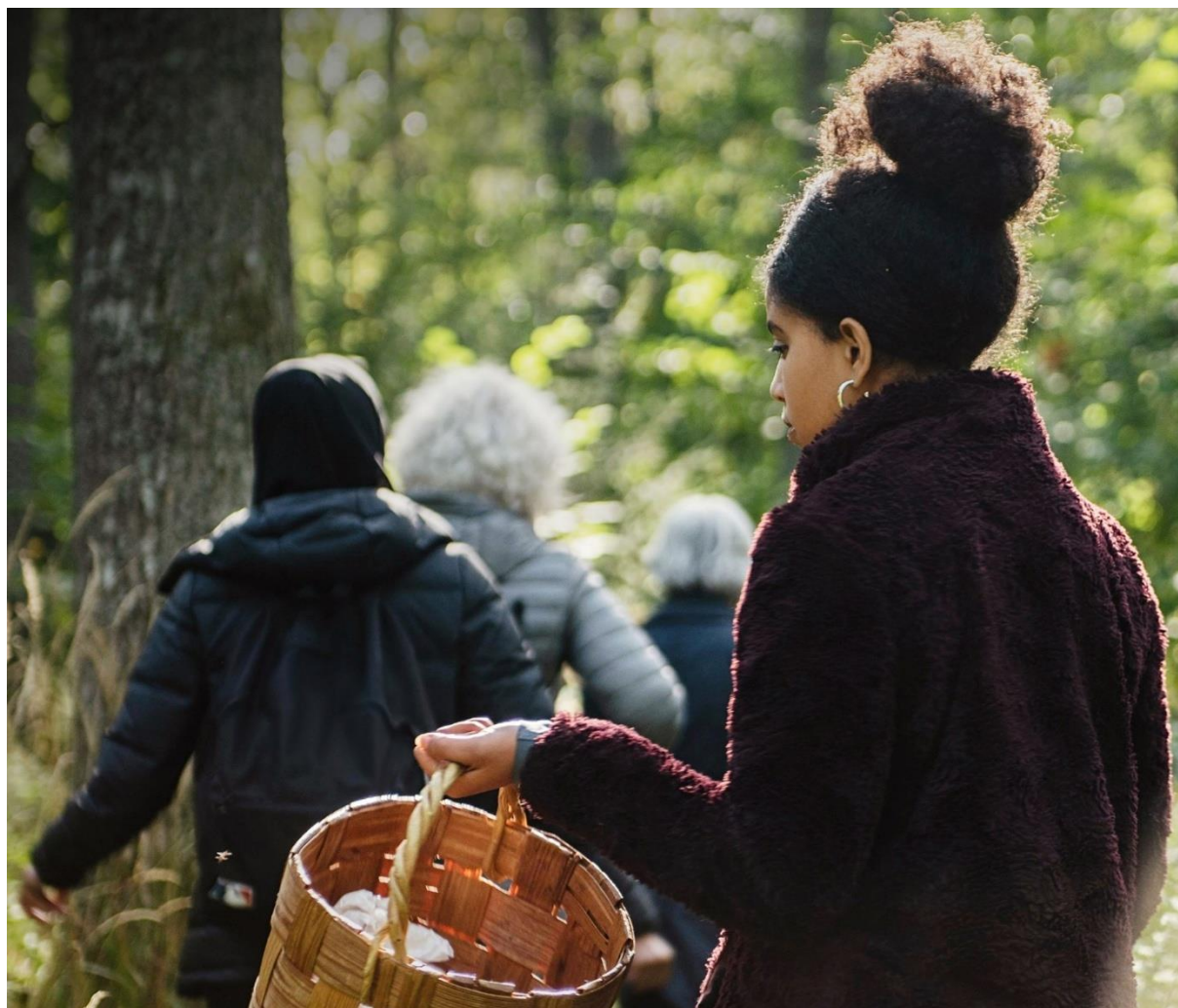




Arbetsmiljörapport 2025



Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden



Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet	3
Arbetsskador och tillbud	3
Sjukfrånvaro	4
Personalomsättning	4
Övertid och mertid	4
Arbetsplatsträffar och samverkan.....	5
Kartläggning/Arbetsmiljöarbete.....	5
Företagshälsovård	5
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen).....	5
Arbetet med medarbetarundersökningen	5
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	6
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	6
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare	6
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder	6

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Status	Slutdatum
Oro och för högt arbetstempo/arbetsbelastning		Skapa förutsättningar för ett tryggt förändringsarbete	 Avslutad	2024-12-31
		Önskad effekt Trygga medarbetare som klarar av att arbeta under verksamhetens förändring.		

Förvaltningen genomförde en omfattande verksamhetsförändring på Arbete och Försörjning under år 2024, då Samordningsenheten avvecklades. Detta medförde oro hos berörd personal. Förändringsarbetet orsakade också temporärt högre arbetsbelastning.

Trygghetsskapande åtgärder

- Rekryteringar har genomförts till framför allt Försörjningsstödsenheten, vilket har minskat arbetsbelastningen och bidragit till mer stabilitet
- Arbetsroller och ansvar har tydliggjorts. Alla medarbetare har fått en tydligt definierad roll och funktion i verksamheten
- Förvaltningen har erbjudit medarbetarna olika typer av stöd när behov av det har funnits

Den önskade effekten av åtgärderna var trygga medarbetare som klarar av och orkar arbeta under verksamhetens förändringar. Bedömningen är de att vidtagna åtgärder har haft avsedd effekt, och att de har främjat en positiv utveckling av arbetsmiljön.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	29
Antal rapporterade tillbud	22
Antal klarmarkerade händelser	6

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

Rutiner kring rapportering och utredning av arbetsskador och tillbud är kända inom förvaltningen, dock behövs det fortsatta insatser och aktiviteter för att ytterligare öka medvetenheten att använda och anmäla i KIA. Att vissa händelser inte är KLAR-markerade kan även handla om att åtgärder pågår.

De tillbud och skador som rapporterats är av varierande karaktär, exempelvis olycksfall, färdolycksfall, hot och våld mot personal från besökare/brukare och i vissa fall även elever.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Den totala sjukfrånvaron har ökat med 0,8 procentenheter mellan R12 2024 och R12 2023, men är fortsatt förhållandevis låg och tangerar målvärdet som satts för 2024 på 5%.

Den korta sjukfrånvaron är i stort sett oförändrad på en låg nivå. Den långa sjukfrånvaron har ökat marginellt med 0,7 procentenheter. Den långa sjukfrånvaron har ökat med 1,2 procentenheter hos kvinnor och minskat med 0,4 procentenheter för män.

Förvaltningen arbetar aktivt med att sänka sjukfrånvaron med stöd av HR i rehabiliteringsärenden. Flertalet av långtidssjukskrivningarna handlar om icke arbetsrelaterade orsaker.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Totalt	11,2	13,9	-2,7
Kvinnor	11,7	14,6	-2,9
Män	10,3	12,5	-2,2
Antal avgångar (externa)	53	70	-17

Personalomsättningen har minskat med 17 personer (24 %) jämfört med föregående år. Den främsta orsaken till personalomsättningen härrör anpassning av verksamheter till det existerande behovet samt förändringen och flytten av Sjödalsgymnasiet till gymnasiecampus.

Personalomsättningen drivs även av andra skäl såsom exempelvis att medarbetare är redo för nya utmaningar, flytt till annan ort och löneläget. Sammanfattningsvis är dock orsakerna skäliga.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2024-12	R12 2023-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	1123	1296	-173
Övertidstimmar	879	1403	-524
Summa	2002	2699	-697

Övertid och mertid/fyllnadstid har minskat med nästan 700 timmar sedan föregående år. Detta beror bland annat på att skolorna arbetet med att få en jämnare arbetsbelastning, vilket bland annat har påverkat

aktiviteter som exempelvis Gymnasiemässan och Öppet Hus. För Arbete och försörjning handlar minskningen om att färre nyanlända har blivit anvisade.

För de medarbetare som skulle kunna ha höga årsarbetstidskonton, så hanteras detta i dialog med respektive chef.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Sammanfattningsvis kan det konstateras att samtliga avdelningar och enheter har genomfört arbetsplatsträffar (APT) enligt samverkansavtalet. På APT har arbetsmiljön varit i fokus under årets arbetsplatsträffar, bland annat på grund av planeringen för anpassningen av gymnasieskolornas programutbud. Verksamheterna har även genomfört arbetsmiljöronder via checklistor i DigiSAM och identifierat risker och åtgärder.

Under året har det på APT genomförts workshops kring uppdragets innehåll. Det har även förts diskussioner om professionalitet samt om kommunens personalpolicy. Därtill har viktiga ämnen som sexuella trakasserier, hot och våld, kränkande särbehandling och alkoholpolicy lyfts och diskuterats.

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

Arbetsmiljöronder, skyddsronder och arbetsmiljöarbete har skett löpande tillsammans med skyddsombud. Protokoll förs och sparas. Eventuella brister meddelas och åtgärdas samt återkopplas till medarbetare.

Företagshälsovård

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

När verksamheterna haft behov av särskild sakkunskap har avrop gjorts till företagshälsovården. Det har bland annat handlat om stöd i personärenden, samtalsstöd, stresshantering och arbetsplatsanpassningar.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Verksamheterna har, i enlighet med skollagen och diskrimineringslagen, kontinuerligt arbetat med insatser för att förebygga diskriminering och trakasserier inom alla delar av organisationen.

Arbetets karaktär medger en hög grad av anpassning utifrån individuella behov, särskilt sådana som följer av föräldraskap. För vissa yrkeskategorier finns möjlighet till distansarbete, vilket underlättar kontakter med exempelvis förskola, skola, sjukvård och andra instanser relaterade till föräldraansvar. Liknande anpassningar erbjuds även utifrån andra behov, såsom hälsotillstånd eller ålder.

Ett exempel är enheten för försörjningsstöd, där man under året valt att fokusera särskilt på individuella uppföljningar inom detta område. Anpassningar har genomförts vad gäller arbetstid och tjänstgöringsgrad utifrån medarbetarnas behov, i syfte att skapa goda förutsättningar för att förena arbete med föräldraskap.

Arbetet med medarbetarundersökningen

Medarbetarundersökningens resultat för 2024 har analyserats och det har gjorts en jämförelse med tidigare genomförda medarbetarenkätresultat, under de förutsättningar som funnit då vi bytt system. Jämförelsen och resultaten har diskuterats tillsammans med medarbetarna på arbetsplatsträffar. Verksamheterna har planerat

för åtgärder tillsammans med arbetslag och personal, ökad tydlighet kring mål, tydligare ansvarsbeskrivningar för olika uppdrag och öka tilliten till andra verksamheter i kommunen än den egna verksamheten. Åtgärderna ska följas upp och dokumenteras löpande under året.

I verksamheter med färre medarbetare, när det inte finns några särredovisade resultat i medarbetarundersökningen, är personalen informerad om detta förhållande. De har hänvisats till skyddsombud och högre chefer för att vid behov uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

Övergripande på förvaltningen har tre fokusområden tagits fram, ökat förtroende (jag har förtroende för att andra avdelningar/verksamheter i Huddinge kommun gör ett bra jobb), Inkluderande ledarskap (min närmaste chef ger mig tydlig återkoppling som hjälper mig att utvecklas) samt tydliggöra mål (min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt).

Arbetet med fokusområdena är inplanerat på ledarforum vid tre tillfällen under året. Vid första tillfället i mars diskuterades i bikupor utfallet på totalen samt styrkor och utvecklingsområden. Alla fick då dela med sig av sina erfarenheter, både positiva och negativa. Övriga två tillfällen är inplanerade till augusti och december, med syftet att alla i dialog delar med sig av sina erfarenheter för att tillsammans bli bättre.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Inga inspektioner har skett på förvaltningen 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

Samtliga chefer har fått skriftliga vidarefördelningar och har fått tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper. Alla chefer förutom en har certifierats. Den chef som inte har certifierats har ändå grundläggande kunskaper i arbetsmiljöfrågor om kommer att certifieras inom ett år.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Inga risker eller åtgärder har lyfts till högre nivå förra året.