

# Arbetsmiljörapport 2020

## Grundskolenämnden



# Sammanfattning av 2019 års åtgärder

Mot bakgrund av det rådande utbrottet av coronavirus/covid-19 och den hårt ansträngda situationen i Huddinge kommuns verksamheter blir omfattningen av årets arbetsmiljörapport kraftigt reducerad i innehållet. För att kunna bibehålla processen och tidplanen för arbetsmiljörapporteringen är fokus på kartläggning, riskbedömning, åtgärder samt uppföljning av åtgärder.

Grundskolenämnden är anställningsmyndighet för medarbetarna på förvaltningskontoret. Som bilaga till grundskolenämndens arbetsmiljörapport ligger därmed förvaltningskontorets arbetsmiljörapport.

Inför år 2019 identifierades fem övergripande arbetsmiljörelaterade risker med tillhörande åtgärder för grundskolenämnden:

Risker	L	M	H	Åtgärder	Ansvar
Underhåll och verksamhetsanpassa lokaler			X	Förbättrad samordning	BUF
Hot och våld			X	Fördjupad analys av förekomst i geografiska områden, stärkt kollegial samverkan för att utveckla framgångsrika arbetssätt	BUF
Hög sjukfrånvaro			X	Fortsatt arbete mellan chefer och HR-konsulter enligt rådande rutiner.	BUF
Arbetsrelaterad utmattning			X	Analysarbete kring orsakerna till den arbetsrelaterade utmattningen. Framtagande av handlingsplan och därefter arbete med förbättringsåtgärder, detta i samarbete med företaget som genomför medarbetarundersökningen.	BUF
Arbetsmiljön för rektorer			X	Analysarbete kring orsakerna till den arbetsrelaterade utmattningen. Framtagande av handlingsplan och därefter arbete med förbättringsåtgärder, detta i samarbete med företaget som genomför medarbetarundersökningen.	BUF

## Underhåll och verksamhetsanpassning av lokaler

Hälften av grundskolorna rapporterar pågående anpassningar, upprustningar eller har planer för detta. Fortfarande finns stora behov, inte minst utifrån att elevantalet ökar och att befintliga lokaler inte är planerade för detta. I hälften av grundskoleenheternas rapporter lyfts också att tidplaner vid evakueringar och renoveringar är bristande och/eller försenade. Detta leder till stora konsekvenser för verksamheten kopplat till såväl psykisk, fysisk arbetsmiljö såsom sjukfrånvaro, stress och allergier.

Andra brister kopplade till underhåll och verksamhetsanpassning av lokaler avser bland annat ventilation/luftkvalitet och fuktskador.

Det finns fortsatt stort behov av förbättrad samordning i processer rörande underhåll och verksamhetsanpassning av lokaler. Förvaltningen ser att det finns behov av tydligare och bättre utarbetade rutiner gällande uppdelning av kommunikation/information samt ansvariga avsändare och kontaktvägar vid byggprojekt, mellan olika förvaltningar i kommunen. Detta kan röra sådant som var skolledare och andra berörda ska vända sig med byggrelaterade frågor för att möjliggöra smidig hantering. Ett annat exempel är tydlighet gentemot verksamheten gällande var i processen ett ärende befinner sig, vad som är nästa steg i processen, samt vad som förväntas av respektive part.

## Bevaka utveckling av rapporterade fall om hot och våld

Under 2019 ökade antalet rapporterade fall om hot och våld i jämförelse med de två föregående åren (se bilaga 1). Det är svårt att bedöma huruvida detta beror av fler tillbud, eller har sin grund i att rapporteringen har ökat med anledning av att förvaltningen har arbetat aktivt med att informera om behovet av rapportering i KIA, kommunens systemstöd för skador och tillbud. Förvaltningen bevakar utvecklingen under 2020. Den fördjupade analysen av förekomst i geografiska områden har inte genomförts.

Under 2019 genomförde samtliga enheter som omfattar årskurserna 7-9 tillsammans med gymnasiet en utbildning i PDV, pågående dödligt våld. Under utbildningen genomfördes övningar som innefattar inrymning och agerande vid

hotsituationer. Utbildningsinsatsen inleddes med en förberedande utbildning för skolläda på berörda enheter.

### Hög sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron 2019 var för helåret 7,8 procent och därmed över riktmärket på 7 procent. Det är en marginell ökning i jämförelse med de två föregående åren. Sjukfrånvaron bland kvinnor var 8,1 procent och bland männen 7,1 procent (se bilaga 1). De enheter som har en sjukfrånvaro över 7 procent ska ta fram en handlingsplan för att sänka den.

Den långa sjukfrånvaron minskade marginellt under 2019 i jämförelse med de två föregående åren. Minskningen återfinns bland både kvinnor och män. Det pågår ett systematiskt arbete med att sänka sjukfrånvaron med fokus på den sjukfrånvaro som sträcker sig över 180 dagar. Syftet är att intensifiera och systematisera uppföljningen inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet med frånvarofall som är längre än 180 dagar har ägnats särskild uppmärksamhet i form av en månatlig kontakt mellan HR-enheten och ansvarig chef i syfte att stämma av aktuell medicinsk eller arbetslivsinriktad status. Vid behov har representant från HR-enhet träffat lokala ledningsgrupper för att ge handledning i kommunens administrativa system och för genomgång av kommunens rehabiliteringshandbok. En viktig framgångsfaktor i arbetet har varit den nära dialogen mellan HR-avdelning och ansvarig chef.

### Arbetsrelaterad utmattning

Ett arbete inletts för att genom intervjuer med rektorer och lärare samt tillhörande workshop kartlägga orsaken/orsakerna till arbetsrelaterad utmattning. Med utgångspunkt i detta arbete ska sedan en handlingsplan med förslag till åtgärder och insatser tas fram. Under 2019 gjordes en plan för arbetet. Därtill har intervjuer valts ut. Under inledningen av 2020 har vissa intervjuer genomförts med rektorer. Med anledning av coronapandemin har dock resterande intervjuer samt workshops med rektorer, liksom samtliga workshops och intervjuer med övriga medarbetare flyttats fram till hösten. Mot bakgrund av att åtgärden ännu inte kunnat genomföras kan förvaltningen inte uttala sig om eventuellt resultat.

### Arbetsmiljön för rektorer

Resultaten i medarbetarundersökningen för rektorsgruppen visar fortsatt på ett negativt utfall vad gäller den arbetsrelaterade utmattningen. Arbetet som syftar till att ta reda på orsaken/orsakerna till arbetsrelaterad utmattning redogörs för under stycket med samma rubrik, ovan. Mot bakgrund av att åtgärden ännu inte kunnat genomföras kan förvaltningen inte uttala sig om eventuellt resultat.

## 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 kommuncentral nivå. I det fortsatta arbetet behövs det löpande erbjudas utbildning i samverkansavtalet för samverkansgrupperna så att APT och samverkan fungerar så som det är tänkt samt att kallelser och dagordningar dokumenteras. Fungerande samverkan och att alla delar i arbetsmiljöprocessen följs är centralt för en god arbetsmiljö

### Ärenden APT

Av grundskolornas 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 finns också.

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

- Lokalfrågor med tillhörande riskbedömningar (se ovan i avsnitt *Sammanfattning av föregående års åtgärder*)
- 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,

## Samverkan

Fr o m hösten 2019 övergick verksamhetssamverkansgrupp (VSG) i en gemensam förvaltningssamverkansgrupp med förskolan (FSG). Under år 2019 träffades VSG vid fyra tillfällen och FSG vid 5 tillfällen. Protokoll från dessa möten finns på intranätet.

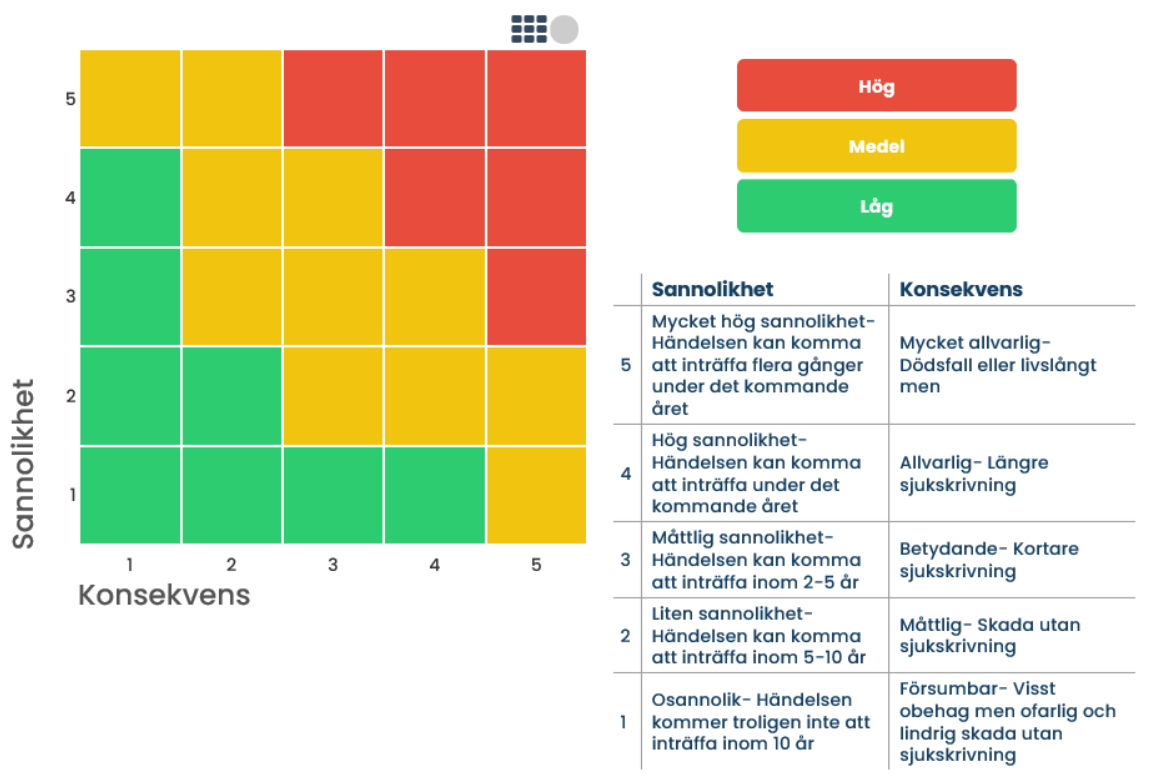
## Arbetsmiljöronder

Arbetsmiljörondens syfte är att genom en systematisk granskning identifiera risker och problem på arbetsplatsen. Av grundskoleenheternas rapporter framgår att samtliga har genomfört arbetsmiljöronder. Kommunens checklistor har använts. Skyddsombud, elevskyddsombud och fackliga representanter uppges ha närvarat. Kommande arbete med arbetsmiljörapporter kommer att ske i kommunens systemstöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet Digisam. I samband med det tydliggörs vilka checklistor skolorna ska använda och vilka som kan användas vid behov.

Grundskolorna vidtar åtgärder eller tillser att åtgärder vidtas vid upplevda brister. Flertalet rapporter vittnar emellertid om att i flera av åtgärderna behöver rektor fortsatt driva frågan vidare med andra aktörer. I vissa fall beror detta på att åtgärderna inte genomförts trots rektors initiativ. Brister avseende den fysiska arbetsmiljön redogörs för under ovan stycke *Sammanfattning av föregående års åtgärder*.







## Sammanfattning av utvalda åtgärder från handlingsplanen avseende 2020

Genom att värdera sannolikhet samt konsekvens uppnås en sammantagen risknivå. Sannolikhet samt konsekvensen värderas utifrån nedan modell:



I följande tabell sammanställs risker som flera enheter har gemensamt alternativt risker som inte går att lösa på kort sikt. Underlaget baseras på de risker som grundskolorna har rapporterat i sina områdesrapporter.

Utifrån denna arbetsmiljörapport kommer riskerna att föras in i nämndens bruttorisklista och riskvärderas, för att på så sätt lyftas in i processen för internkontroll och verksamhetsplanering för kommande år.

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Brister i processen avseende renovering, byggnation och evakuering av verksamhet	 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>Processen behöver förtydligas och förankras i såväl förvaltning som skolenheter. Särskilt fokus på ansvarsfördelning, tidplan och kommunikation.</li> </ul>	Helena Näslund	2021-05-30
Hög sjukfrånvaro	 12	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsatt arbete mellan chefer och HR-konsulter enligt rådande rutiner</li> </ul>	Anna-Karin Mäntylä	2021-05-30
Arbetsrelaterad utmattning	 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analysarbete kring orsakerna till den arbetsrelaterade utmattningen i samarbete med företaget som genomför medarbetarundersökningen</li> <li>Framtagande av handlingsplan</li> </ul>	Anna-Karin Mäntylä	2020-12-31
Arbetsmiljön för rektorer	 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analysarbete kring orsakerna till den arbetsrelaterade utmattningen i samarbete med företaget som genomför medarbetarundersökningen</li> <li>Framtagande av handlingsplan</li> </ul>	Anna-Karin Mäntylä	2020-12-31
Brister i systematiskt arbetsmiljöarbete och samverkan	 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>Säkerställa att alla delar och stödstrukturer i processerna används</li> <li>Genomgång/workshop av årshjulet, processer, stöddokument och checklistor för systematiskt kvalitetsarbete och samverkan</li> </ul>	Therese Branevig	2020-12-31
Anmälningar om hot och våld ökar	 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ta fram förvaltningsövergripande policy/rutin för arbetet mot hot och våld</li> <li>Introduktionsplan för skolresurser/elevassistenter utarbetas</li> <li>Ta fram analysunderlag om anmälningar från de olika verksamheterna</li> </ul>	Therese Branevig	2020-12-31