



Arbetsmiljörapport 2022

Grundskolenämnd



Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....	4
Arbetsskador och tillbud	4
Sjukfrånvaro	4
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid	6
Arbetsplatsträffar och samverkan	6
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	6
Företagshälsovård	7
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen).....	7
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	8
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	8
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	8
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	9

Bilagor

Bilaga 1: Arbetsmiljörapport 2022 central förvaltning bilaga GSN

Bilaga 2: Arbetsmiljörapport bilaga central förvaltning GSN 2022

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Varje år sammanställs en arbetsmiljörapport för grundskolenämnden i syfte att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) enligt 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 2021 förutom delen om medarbetarenkäten som är årets resultat.

Varje verksamhet sammanställer arbetsmiljörapporten tillsammans i den lokala samverkansgruppen. Det är av yttersta vikt att involvera de lokala skyddsombuden eller vid avsaknad av dessa att bjuda in huvudskyddsombud. Skyddsombud har god kännedom om verksamheten samt ofta gedigen utbildning och kunskap inom arbetsmiljön. Den slutliga arbetsmiljörapporten på aggregerad nivå sammanställs till den fackliga samverkansgruppen inom barn- och utbildningsförvaltningen. Årets arbete har försiggåtts av två enskilda träffar inom förvaltningens samverkansgrupp och den lyfts på facklig samverkan inför nästkommande nämnd.

Samtliga verksamheter har klarmarkert sin arbetsmiljörapport i systemet som kommunen använder. Ett par verksamheter har genomfört en verksamhetsförändring vilket gör att resultatet från tidigare år inte automatisk kommer med i rapporten och måste därför hanteras manuellt. Det gör att rapporten inte har samma utseende från tidigare år.

Punkter som ska följas upp i årets rapport är; fortsatt utveckling och utbildning inom SAM för chefer och medarbetare och fokus kring arbetsrelaterad utmattning från medarbetarenkätens resultat.

Året som gått har dessutom fortsatt präglats av pandemin och att säkerställa verksamheten har varit största prioritet. Därför har utvecklingsarbete och vissa insatser fått pausats för att medarbetare och chefer ska kunna fokusera på att hålla verksamheten igång.

Grundskolornas arbetsmiljörapporter består av 25 rapporter. Det beror på att skolor som tillhör ett rektorsområde från och med i år enbart rapporterar en sammanställd rapport. Rapporterna som ligger till grund för denna är:

- Modersmålsenheten
- Annerstaskolan
- Balingsnässkolan
- Edboskolan
- Fullersta RO
- Glömstaskolan
- Hörningsnäs RO
- Kungsklippeskolans RO
- Kvarnbergsskolan
- Källbrinksskolan
- Kästaskolan
- Långsjöskolans RO
- Lindskolan
- Mörtviksskolan
- Segeltorpskolan
- Sjötorpskolan
- Snättringeskolan
- Solfagra RO
- Tomtbergaskolan
- Trångsundskolan
- Utsäljeskolan
- Vistaskolan inklusive Rosenhill SU
- Visättraskolan
- Vårby RO
- Östra grundskolan

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöutbildningen har under ett par års tid stått högt på agendan och under året har 89% av cheferna gått och även mottagit sitt certifikat. Nya chefer som kommer in kommer att under sitt första år att genomföra utbildningen. Samtliga skyddsombud erbjuds också att gå utbildningen, men den är inte obligatorisk.

Flera interna utbildningar har erbjudits inom området samt flera drop-in tillfällen har funnits tillgängliga. Även erbjudande om enskilda utbildningar för chef samt ledningsgrupp inom grundskolan i samarbete med HR har erbjudits och kommer fortsatt att erbjudas.

Kommunen har också lanserat en e-utbildning inom diskriminering för samtliga chefer.

Arbetsrelaterad utmattning

Den arbetsrelaterade utmattningen sticker ut i medarbetarenkäterna tillsammans med stress. Goda exempel från verksamheterna ska sammanställas och delas inom ramen för kollegialt lärande. Organisation, arbetsuppgifter, processer och rutiner ska ses över.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	536
Antal rapporterade tillbud	434
Antal klarmarkerade händelser	494

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

KIA är det system som Huddinge kommun använder för att registrera tillbud och arbetsskador. I dagsläget registrerar barn- och utbildningsförvaltningen händelser i systemet som både härstammar från medarbetare likväl som elever. Under året har förvaltningen särskilt elever i systemet så de har en egen ingång till rapporteringen. Fortsatt utredning om hur systemet ska användas sker på förvaltningen.

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.

Flertalet att de arbetsskador som har rapporterats härstammar från pandemin, i övrigt handlar dessa om fallolyckor och halkolyckor. Tillbud som rapporteras in är till stor del kopplade till elever som är utåtagerande. Det är av stor vikt att dessa rapporteras in då medarbetare kan få ersättning genom försäkringar samt att åtgärder behöver kopplas på och rutiner sättas in.

11 verksamheter har inte gjort någon analys över de inrapporterade ärendena i systemet eller skrivit någon förklarande text. Detta tyder på att flertalet chefer inte har tillräcklig kunskap om vad som ska göras när tillbud och arbetsskador rapporteras vilket är allvarligt. Huvudskyddsombuden har påtalat detta för ledningen och det kommer att under 2022 sättas in resurser för detta.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	8,4	10,2	-1,8
Kvinnor	8,7	10,6	-1,9
Män	7,6	9,1	-1,5
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	4,3	5,2	-0,9
Kvinnor	4,3	5,1	-0,8
Män	4,3	5,4	-1,1
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	4,1	5,0	-0,9
Kvinnor	4,4	5,5	-1,1
Män	3,3	3,8	-0,5

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 har minskat i jämförelse med föregående år samt även korttidsfrånvaro och långtidsfrånvaron.

Den absoluta merparten av grundskolorna vittnar om att den tidigare ökningen av sjukfrånvaron har varit kopplad till pandemin. I takt med att den har trappats av har de allra flesta skolor sett en minskning av den totala sjukfrånvaron. Fem skolor har dock en ökning eller står kvar på samma nivå av sjukfrånvaro, men har inte gjort någon analys över detta.

Långtidssjukfrånvaron har fortsatt sjunkit inom grundskolan. Arbetet med den långa sjukfrånvaron sker genom ett systematiskt arbetssätt och är ofta kopplat till enstaka individer och har inte samma påverkan av pandemin.

All forskning pekar på att tidiga insatser i form av hälsosamtal, kartläggningar kring arbetsmiljö samt kontakt med närmaste chef är framgångsfaktorer. Det riskorienterade arbetssättet startade under slutet av 2021 där piloter inom grundskolenämnden har valts ut.

Fyra grundskoleområden beskriver i sina rapporter att de har ett aktivt arbete med sjukfrånvaro genom hälsosamtal, individuell uppföljning och aktivt rehabiliteringsarbete.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Totalt	10,0 %	9,1 %	0,9
Kvinnor	10,1 %	8,6 %	1,5
Män	9,7 %	10,8 %	-1,1
Antal avgångar (externa)	172	158	14

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

Personalomsättningen har ökat där den främsta anledningen är att då pandemin avtar ökar rörligheten. Samtidigt börjar verksamheterna se över chefstäthet och administration där effektivisering kan ske till förmån för att anställa pedagogisk personal. Flera grundskolor pekar ut pensioner, omorganisationer samt pedagogisk personal som söker andra yrken som orsaker till personalomsättning. En skola arbetar aktivt med

avgångssamtal. Två skolor pekar på dålig arbetsmiljö och stämning på skolan som en orsak till avgångar.

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

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skil lnad
Mertid/fyllnadstid	4 936	6 323	-1387
Övertidstimmar	2 743	3 585	-842
Summa	7679	9908	-2229

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

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

Under pandemin har det varit viktigt att tillsätta vikarier samt att ställa om till fjärr- och distansundervisning. Det har gjort att en del medarbetare har kunnat genomföra lektioner digitalt även om de också varit tvungna att vara hemma. Till viss del har övertid och mertid behövt sättas in för att täcka för medarbetare som varit frånvarande samt genom medarbetare som arbetet deltid har utökat sin arbetstid. Vissa skolor vittnar om att det har varit svårt att hitta vikarier även om de har fått ersättning för ökade vikariekostnader.

Flera grundskolor har beskrivit en viktig del i att lägga bra schema som gjort att övertid och mertid inte har behövts. Detta påverkar också arbetsro och minskad stress.

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 grundskolornas rapporter framgår att APT innehåller frågor om organisation, ekonomi, arbetsmiljö, följer av pandemin, övriga personallfrågor samt aktuella frågor såsom resultat från medarbetarenkät. Möjligheten att lyfta frågor för medarbetarna och fackliga parter finns också.

Samverkan

Förvaltningen kan konstatera att samverkansprocessen är en väl förankrad process som alla är införstådda i och som löper på.

Riskbedömning med anledning av risk för smittspridning av covid-19 har skett månadsvis i lokal samverkansgrupp under större delen av 2021. Mycket av det vanliga systematiska arbetsmiljöarbetet, likväl som annat, har fått stå tillbaka för att hantera pandemin här och nu. Detta har chefer och medarbetare tagit på största allvar och ett gemensamt arbete för att minska smittspridning är etablerat och dialogerna har varit goda med gemensam målsättning.

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

trappades ner i slutet på 2021 och i samband med att restriktioner har hävts har information uppdaterats eller tagits bort.

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	Ja/Nej
Har arbetet med kartläggning av arbetsmiljön (arbetsmiljöronder) genomförts?	Ja
Har rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbetet följts?	Ja
Har skyddsombud medverkat?	Ja
Har åtgärder återrapporterats till medarbetarna?	Ja

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

Företagshälsovård

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

Företagshälsovård avropas genom kommunens upphandlade leverantör. Här ryms bland annat arbetsmiljökartläggning, arbetsförmågebedömningar och individuella insatser.

Grundskolorna upplever att leveransen från leverantörer brister både i att få hjälp med insats, få insats inom beställd tidsram samt att leveransen kan upplevas undermålig. I samarbete med HR har detta påtalats till kommunens ansvarige och avvikelser rapporteras in så fort det sker.

Förvaltningen har därför anställt en HR konsult med inriktning mot arbetsmiljö som både hanterar avvikelser och kan följa upp ärenden samt vara en nära partner till chefer och medarbetare.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Medarbetare och chefer har en generell god grundkunskap i diskrimineringslagstiftning som är en viktig del i arbetet mot kränkande behandling och diskriminering. Alla verksamheter som lyder under skollagen måste årligen sammanställa en plan mot kränkande behandling och diskriminering. I det fall misstanke om att någon elev blivit utsatt finns ett digitalt systemstöd för att stödja utredningen i syfte att vidta åtgärder.

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 frågan om diskriminering antingen genom medarbetarenkäten alternativt genom skyddsronder.

Från den fackliga samverkansgruppen efterfrågas ett mer gemensamt arbetssätt i frågan om hot och våld, särskilt inom grundsärskolan och dess medarbetare. Förvaltningen ser att det behöver ett mer gemensamt arbete i dessa frågor och att förvaltningen behöver utarbeta ett gemensamt förslag på hur detta kan ske.

Uppföljning av aktiva åtgärder gällande medarbetare sker på kommunövergripande nivå och i varje års görs en lönekartläggning för att se att inte oskäliga löneskillnader förekommer. När förvaltningen mottar anmälningar om kränkande särbehandling använd företagshälsovården för att opartiskt utreda sådana situationer.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

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

kartlägga och utveckla arbetsmiljön.

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

I årets medarbetarenkät hade grundskolenämnden en svarsfrekvens på 83 procent, vilket är lägre än föregående års 85 procent. En analys av detta är att enkäten gick ut till medarbetarna under den högsta sjukfrånvaron under 2022 när omicronvarianten dominerade i pandemin. En mer utvecklad analys sker i rapporteringen av medarbetarenkäten som sker till nämnd i november.

Samtliga chefer inom grundskolan arbetar processinriktat med resultatet och följer upp detta i förvaltningens system. Flertalet skolor har redan under våren gått igenom resultaten, arbetat fram åtgärder och skapat handlingsplaner.

Rekommendationer för fortsatt arbete:

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

Likt efter föregående mätning rekommenderas fortsatt målkvalitet och arbetsrelaterad utmattning som prioriterade förbättringsområden i det systematiska förbättringsarbetet. Målen behöver bli tydligare, mer realistiska, påverkbara och utvärderingsbara än i dagsläget. För att öka delaktigheten behöver medarbetarna först få en större förståelse för vad de kan och inte kan påverka. Utifrån dessa ramar kan inflytandet förbättras på den egna arbetsplatsen. En förutsättning för att öka målkvaliteten är att medarbetarna känner sig delaktiga.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Fyra skolor uppger att de har fått uppföljande inspektion från Arbetsmiljöverket då de har skickat in arbetsskadeanmälningar på grund av sjukdom till följd av pandemin. Detta har varit återkommande under året att uppföljningen sker och samtliga har skickat in svar och fått godkänt på dessa.











Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter	Ja/Nej
Har alla med ansvar för arbetsmiljöuppgifter fått en skriftlig vidarefördelning?	Ja
Har alla som fått en skriftlig vidarefördelning tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper?	Ja
Är samtliga chefer i verksamheten certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete?	Ja

Samtliga vidarefördelningar har setts över och uppdaterats under året.

De flesta chefer är certifierade i arbetsmiljö (89%) och alla lokala skyddsombud har blivit erbjudna att gå kursen. Nya chefer tillkommer kontinuerligt och ska genomföra utbildningen inom sitt första anställningsår. Certifieringen förnyas var fjärde år genom en kortare utbildning samt ett kunskapsprov.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Arbetsrelaterad utmattning	 16	 Arbetsrelaterad utmattning och stress bör övergripande hållas ihop för att underlätta för alla verksamheter. Därtill ska goda exempel från verksamheten sammanställas och delas inom ramen för ett kollegialt lärande. Organisation, arbetsuppgifter, processer och rutiner ska ses över.	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström, Therese Branevig	2023-11-30
Bristande kunskap inom systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).	 12	 Insatser för samtliga chefer med delegerat arbetsmiljöansvar. Färdigställa processer, rutiner och stödmaterial.	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström, Therese Branevig	2022-11-30
Fortsatt ökning av sjukfrånvaro samt höga sjukskrivningstal	 16	 Starta upp ett processinriktat arbetssätt med rehabilitering och uppföljning av sjukfrånvaro	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström, Therese Branevig	2023-11-30
Risk för diskriminering, hot och våld	 12	 Genomlysning av processen samt utveckling av processen	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström, Therese Branevig	2023-11-30
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.	Maria Rindfors-Dufva, Therese Branevig, Johan Skofteröd	2024-12-30

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Fortsatt finns det brister i kunskaperna kring SAM för grundskolenämndens rektorer. Flertalet utbildningar och drop-in tillfällen har getts genom åren, men bidrar inte till att öka kunskaperna markant. För att öka kunskaperna har HR anställt en HR konsult med inriktning arbetsmiljö och rehabilitering som framöver kommer att utbilda såväl HR som medarbetare och chefer för att öka kunskapen. En framgångsfaktor är att träffa varje ledningsgrupp samt lokal samverkansgrupp för att titta på deras statistik och ärenden.

Den arbetsrelaterade utmattningen är fortsatt hög. Den har sin härkomst från medarbetarenkäten och ingår i processen kring att arbeta med resultatet. Grundskolorna har sina egna lösningar och fokusområden inom detta. Här handlar mycket om att finna en balans mellan arbete och fritid och att kunna koppla av från arbetet när en är ledig för att få återhämtning.