



# Arbetsmiljörapport 2024

## Barn- och utbildningsförvaltningen



# Innehållsförteckning

<b>Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder .....</b>	<b>3</b>
<b>Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....</b>	<b>6</b>
Arbets-skador och tillbud .....	6
Sjukfrånvaro .....	7
Personalomsättning.....	8
Övertid och mertid .....	9
Arbetsplatsträffar och samverkan .....	10
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete .....	11
Företagshälsovård .....	11
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen) .....	12
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten .....	12
Inspektioner från Arbetsmiljöverket .....	13
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering .....	13
<b>Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....</b>	<b>14</b>

## Bilagor

*Bilaga 1: Checklista Tydliga förutsättningar - Tjänstefördelning Schema Kalendarium*

*Bilaga 2: Handlingsplan arbetsrelaterad utmattning FSN*

*Bilaga 3: Handlingsplan arbetsrelaterad utmattning GSN*

# Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Varje år sammanställs en arbetsmiljörapport för barn- och utbildningsförvaltningen 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 2023.

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 förskole- och grundskolenämnderna.

Samtliga verksamheter inom förvaltningen har genomfört sin arbetsmiljörapportering. För några avdelningar inom förvaltningen skrivs rapporten för första gången.

Nedan summeras de risker och åtgärder som valdes ut för vidare rapportering i arbetsmiljörapporten 2023.

## **Risker:**

1. Bristande kunskaper inom systematiskt arbetsmiljöarbete
2. Arbetsrelaterad utmattning
3. Ohälsa till följd av buller (förskola)
4. Hög sjukfrånvaro
5. Diskriminering, hot och våld
6. Ohälsa i och med dåliga lokaler och fysisk arbetsmiljö

## **Åtgärder**

### **Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)**

Arbetsmiljöutbildningen har under ett par års tid stått högt på agendan, kommunen ansvarar för att nya chefer som blir anställda genomför utbildningen. Samtliga skyddsombud erbjuds också att gå utbildningen.

Arbetsmiljöutbildningen har under 2023 uppdaterats i och med tillsättningen av kommunens strateg inom arbetsmiljö. Chefer och skyddsombud behöver fortsatt utveckla arbetet kring SAM löpande och ta stöd av kommunens riktlinjer och stödfunktioner.

Enheterna har under 2023 arbetat med att öka medarbetarnas delaktighet gällande SAM och samtliga har arbetsmiljö som en stående punkt på APT för ökad tydlighet om aktivt deltagande och delaktighet i arbetet.

Under 2023 har HR tillsammans med huvudskyddsombud arbetat fram stödmaterial för processen vid kartläggning av organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Ett stödmaterial som ett flertal förskoleområden och grundskolor använt sig av och uppskattat.

Under 2023 har även arbeten kring kommunernas informationssystem om arbetsmiljö (KIA) hanterats med huvudskyddsombuden. Vidare arbeten krävs framöver i samverkan och med förtydligande om avvikelshantering och dess syfte. Utbildningsinsatser och partsgemensamma dialoger finns bokade under 2024 och systemet genomgår även en revidering av roller och struktur för att underlätta en effektiv rapportering och vidare hantering av händelser som rapporteras in.

Inom förskola har en organisationsförändring under hösten 2023 försvårat arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under våren 2024 har förvaltningen beslutat att återgå till den tidigare organisationslösningen.

### **Arbetsrelaterad utmattning**

Den arbetsrelaterade utmattningen har under många år rapporterats som en utmaning i medarbetarenkäterna. Utmaningarna synliggörs även i det årliga arbetet med OSA. Under 2023 arbetade förvaltningen och samverkansparterna med kartläggning och framtagande av verksamhetsspecifika handlingsplaner för att minska den arbetsrelaterade utmattningen i förskolorna och grundskolorna, vilket också var ett uppdrag från förskole- och grundskolenämnderna. Handlingsplanerna presenterades för nämnderna i början av 2024 och chefer inom förvaltningen arbetar nu aktivt enligt dessa. Se bilagor.

Ett flertal områden rapporterar även om arbeten under 2023 i syfte att minska den arbetsrelaterade utmattningen; föreläsningar, kompetensutveckling, planering av resurser/ pedagoger i verksamheterna,

dialoger om mål och roller och tidiga signaler på ohälsa är exempel på insatser som bedrivs löpande.

Dialoger med förtroendevalda har skett både på enhetsnivå och central nivå för att försöka hitta rotorsaker och effektiva åtgärder för att minska den arbetsrelaterade utmattningen och öka graden av välmående medarbetare som trivs i sina roller i verksamheterna. Dialoger sker också löpande med medarbetare både individuellt och på gruppnivå för att arbeta både proaktivt och reaktivt på signaler om arbetsrelaterad utmattning.

### Förskola

Under 2023 har barn- och utbildningsförvaltningen efter samverkan med förtroendevalda provat schemalagda pauser för pedagogerna i förskolan som ett sätt att förbättra möjligheten till återhämtning under arbetsdagen. Att styra pauser med schemaläggning visades sig dock inte vara optimalt och gav för vissa enheter/medarbetare ett stresspåslag i sig. Huvudskyddsombuden lyfter att medarbetare bland annat upplevde en ökad stress då man under de schemalagda pauserna blev färre pedagoger i barngrupp och en rofylld återhämtning uteblev. Både arbetsgivare och förtroendevalda har en samsyn i att pedagoger behöver ges möjlighet till återhämtning även under arbetsdagarna, men utformningen bedöms lämpligen hanteras lokalt för bästa möjliga effekt.

### **Buller (förskola)**

Enheter rapporterar att man mätt ljudnivån med en applikation från Arbetsmiljöverket och att man köpt in ljudabsorbenter vid behov. Enheterna arbetar även med organisering av barngrupperna 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.

### **Sjukfrånvaro**

Chefer i verksamheterna har med stöd från HR-konsulter erbjudits uppföljning av sjukfrånvaro och rehabiliteringsärenden där statistik och dialog kring arbetet skett återkommande.

Balansen mellan resurser och krav i arbetet blir särskilt sårbar vid frånvaro. Förvaltningen har tydliggjort behovet av elevnära resurser i verksamheterna för att säkerställa en god grundbemanning och att tillfälliga resurser tas in vid behov.

Processinriktade arbetssätt för rehabiliteringsarbete och sjukfrånvaro finns etablerat i Huddinge kommun och kommer att utvecklas vidare via den tillsättning av HR-strateg som Huddinge kommun gjort under 2023. Med stöd av processer, centrala stödfunktioner och företagshälsovården ges chefer möjlighet till stöd. Utbildningsinsatser i stödsystem finns tillgängliga löpande under året och Huddinge kommun planerar fortsatta satsningar via Friskfaktorsatsningen.

Arbetet med sjukfrånvaron behöver ske löpande under åren och riskgrupper samt individer identifieras och hanteras parallellt med insatser som stärker friskfaktorer i verksamheterna.

### **Risk för diskriminering, hot och våld**

Förvaltningen har under 2023 tagit fram en ny krisplan. Verksamheterna arbetar med att säkerställa att rutiner är väl kända för medarbetarna och att man står rustad även vid händelse av kris.

Under 2023 har föreläsningar kring hot och våld inklusive pågående dödligt våld (PDV) erbjudits medarbetarna, ett arbete som fortsätter under 2024. Samtliga rektorer inom förskola har tagit del av PDV-utbildning och tittat på lokala förutsättningar för arbetet. Samtliga medarbetare i grundskolorna kommer att genomföra en praktisk och teoretisk PDV-utbildning under 2024-2025.

Checklistan för kartläggning av organisatorisk och socialarbetsmiljö, stödmaterial för genomförandet av kartläggningen och APT-material uppdaterades under 2023.

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. Fortsatt arbete är planerat med tillbudshanteringen under 2024, bland annat praktiska workshops och utbildningar.

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.

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.

### **Lokaler**

Ett flertal förskolor och grundskolor rapporterar likt tidigare år om brister i ventilation och temperatur, några grundskolor lyfter också problematik kopplat till värme i köken. Problemen lyfts vidare till lokalsamordnare som åtgärdar löpande. Dock kvarstår problematik på ett flertal enheter, vilket har negativ påverkan för verksamheten. Tillbud och olycksfall kopplade till lokaler förekommer löpande i kommunens avvikelssystem KIA.

Förskoleområdena rapporterar även kring brister kopplat till tillfredställande kontorsmiljö. En del förskolor har arbetat med detta under året och säkerställt bättre ergonomiska förutsättningar vid arbete framför dator, men arbete kvarstår.

Chefer rapporterar brister som uppmärksammas till fastighetsägaren HUSF, men det är vanligt att åtgärder dröjer, vilket skapar en frustration. En ny kommunövergripande gränsdragningslista och tydligare rutiner inom lokalförsörjningsprocessen som har tagits fram under 2023 väntas underlätta i sammanhanget.

Barn- och utbildningsförvaltningen ser ett stort värde i att få tillgång till tydliga underhållsplaner från HUSF.

### **Rapportering kring övriga händelser som påverkat arbetsmiljön för medarbetare och chefer i förvaltningen under 2023**

#### **Lokalvård**

Under 2023 genomförde kommunen en kommungemensam upphandling av lokalvård. Utöver att många enheter rapporterat om bristfällig lokalvård med tillhörande incidentrapportering och åtgärder har det tidskrävande arbetet med övergång av verksamhet påverkat många medarbetare och chefer negativt.

Under 2023 inspekterade Arbetsmiljöverket barn- och utbildningsförvaltningen gällande hanteringen av avvikelshantering och rutiner vid avvikande lokalvård. Huddinge kommun har under 2023 tillsatt resurser för uppföljning, avvikelshantering och leverantörsuppföljningar med städföretagen, men övergången till det nya lokalvårdsavtalet är fortsatt en utmaning för ett flertal förskolor och grundskolor och påverkar verksamheternas arbetsmiljö.

#### **Omorganisation i förskola**

Titeln enhetschef togs bort 2023 och samtliga enhetschefer blev rektorer. Ansvar som enhetscheferna hade fördelades till rektorer, lokalkoordinator/lokalsamordnare, tillförordnade kökschefer och en servicechef. Under 2024 genomförs en återgång till den tidigare organisationslösningen.

Förvaltningens 5 öppna förskolor har flyttats in under förskoleområdena.

Under 2023 genomfördes även en intern miljötillsyn där samtliga förskolor kontrollerades. Tillsynen resulterade i åtgärdsförslag för att säkerställa en god miljö framgent.

#### **Kvalitetsarbete i grundskola**

Inför varje läsår planerar områdescheferna i dialog med rektorerna verksamhetsnära mål och genomför under läsåret regelbundna kvalitetsdialoger tillsammans med skolledningen. Genom ett nytt arbetssätt synliggörs vikten av de fyra områdena lärande, normer & värden, ledarskap och arbetsmiljö löpande under året. Verksamheter beskriver hur arbetet engagerar medarbetare och underlättar förankring av tydliga mål.

#### **Medarbetarenkät**

Medarbetarenkäten som tidigare genomförts årligen i januari, genomförs framgent under hösten med start 2024. Huddingekommun har upphandlat en ny leverantör för enkäten.

# Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

## Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	481
Antal rapporterade tillbud	314
Antal klarmarkerade händelser	653

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.

Chefer sorterar och säkerställer att rapporterna klarmarkeras och att vidare insatser säkerställs samt att man i samverkan identifierar övergripande mönster och tar fram lämpliga åtgärder som ger bred effekt.

Medarbetarna har kännedom om processen kring rapportering av händelser, åtgärdsplanering och uppföljning därefter.

APT-material som har skapats centralt på förvaltningen i samarbete med huvudskyddsombud har skickats vidare till chefer i organisationen. Ambitionen var en kvalitetssäkring och en ökad delaktighet i arbetet kring utredningar och åtgärder för att minska risken för nya tillbud och arbetsskador. Fortsatt noteras dock förbättringspotential där händelser blir felaktigt rapporterade och exempelvis enbart rapporteras in under kategorin "elev", där medarbetare även varit drabbade av tillbud eller arbetsskada.

Verksamheterna arbetar med att hitta rotorsaker och åtgärder för att förbättra förutsättningarna i den pedagogiska verksamheten och säkerställa en trygg arbetsmiljö för medarbetarna i samverkan med skyddsombuden.

Ur statistiken i KIA för 2023 kan bland annat uttydas:

- att flera förskolor och grundskolor beskriver en ökning av rapporterade händelser som kopplar till hot och våld och interaktion med utåtagerande barn och elever. Under 2023 har medarbetare aktivt uppmanats att rapportera händelser som sker vilket kan vara en delorsak till ökningen.

- att de schemalagda pauserna inom förskola som prövats under 2023 har lett till flera tillbudsrapporter kopplat till stress.

- en trend med ökat antal rapporter kopplat till lokalvård. Förvaltningen har under året haft ett intensivt arbete med att tydliggöra hur felanmälningar och brister för lokalvården ska hanteras.

- ett antal tillbud kopplade till halka, framförallt vintertid.

För att kvalitetssäkra rapporteringen av tillbud bedöms arbete och utbildning inom KIA vara fortsatt aktuellt. Genom att påminnas årligen ges både medarbetare och chefer en chans att identifiera tillbud och arbetsskador och hur dessa kan hanteras för att minska risk för att de uppstår på nytt, till stöd har chefer stödfunktioner inom förvaltningen som kan följa upp detta löpande.

Det finns fortsatt förbättringspotential i arbetet med KIA, vilket pågår löpande och intensifierat under 2024. Arbete som pågår ämnar till att säkerställa korrekta rapporteringar och hanteringar kopplat till händelsetyper, dialog i samverkansgrupper samt en städning i systemet gällande roller och kategorier. Arbete behöver även bedrivas kopplat till exempelvis APT, där medarbetare och chefer har ett gemensamt ansvar att lyfta

utmaningar i arbetsmiljön, och i lokal samverkan där man behöver arbeta förebyggande och säkerställa åtgärder systematiskt under åren.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
<b>Total sjukfrånvaro</b>	8,7	9,4	-0,7
Kvinnor	9,3	10,1	-0,8
Män	6,1	6,5	-0,4
<b>Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)</b>			
Totalt	3,8	4,5	-0,7
Kvinnor	3,7	4,5	-0,8
Män	3,8	4,3	-0,5
<b>Lång sjukfrånvaro (15- dagar)</b>			
Totalt	4,9	4,9	0,0
Kvinnor	5,5	5,5	0,0
Män	2,3	2,2	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.

### Total sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron som ligger på 8,7 procent har minskat i jämförelse med föregående år. Minskningen beror främst på en minskning med 0,7 procentenheter för den korta sjukfrånvaron, medan lång sjukfrånvaro är densamma som föregående år. Det är relativt stora skillnader mellan verksamheterna, total sjukfrånvaro i grundskola och förskola är 7,4 respektive 11,5 procent.

### Korttidsfrånvaro

För den korta sjukfrånvaron är skillnaden mellan grundskola och förskola relativt liten, med ett utfall på 3,6 respektive 4,3 procent. Enheterna beskriver att man under 2023 arbetat aktivt med tätare uppföljningar vid upprepade korttidsfrånvaro. Rutiner finns väl kända i verksamheterna för hur man anmäler sin sjukfrånvaro. Chefer arbetar aktivt med ökad närvaro, delaktighet mellan medarbetare och chefer, medarbetarskap och återkoppling. Chefer beskriver även att man aktivt arbetar med att planera för arbetstoppar och fördelning av resurser under mer intensiva perioder som man vet kommer under terminerna. Rådande lågkonjunktur bedöms även ha haft viss effekt om minskad benägenhet för sjukskrivning, vilket i sin tur kan ha ökat sjuknärvaron i verksamheterna. Sjuknärvaron är betydligt mer komplext att mäta men kan i förlängningen ge längre sjukskrivningsperioder som är mer utmanande att återhämta sig från för medarbetarna.

### Långtidsfrånvaro

För långtidssjukfrånvaron är skillnaderna desto större med 3,8 procent för grundskola och 7,2 procent för förskola. Arbetet med den långa sjukfrånvaron sker genom ett systematiskt arbetssätt inom båda verksamheter. Huddinge kommun har en rehabiliteringshandbok som är väl känd av chefer, förtroendevalda och centrala stödfunktioner. Chefer har under 2023 upplevt ett förbättrat stöd i komplexa rehabiliteringsärenden från HR-konsulter. De har bland annat fått stöd i att hitta lämpliga åtgärder utifrån individens specifika situation. Processerna är dock tidskrävande och kräver ofta samordnade kontakter med andra myndigheter och sjukvården, samt omfördelning av befintliga resurser i verksamheterna och tillsättning av ersättare.

Inom förskolan finns en stor andel medarbetare utan eftergymnasial utbildning som arbetar i kontaktnära pedagogiskt arbete där barnen har ett brett spann av behov. Dessa medarbetare är i huvudsak kvinnor och utgör en av kommunens låglönegrupper. En trend med en hög andel långtidssjukskrivna påverkar övrig personal som i sin tur behöver introducera och samarbeta med nya kollegor, belastningen ökar. Barnskötare

signalerar även en inlåsningseffekt, som kan minskas genom kompetensutveckling och karriärmöjligheter inom kommunen. Kvinnor tar vidare fortfarande i hög grad ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete.

### Åtgärder

All forskning pekar på att tidiga insatser i form av hälsosamtal, kartläggningar kring arbetsmiljö samt kontakt med närmaste chef är framgångsfaktorer. Enheterna beskriver att man under 2023 arbetat aktivt med tätare uppföljningar vid upprepade korttidsfrånvaro. Rutiner för hur man anmäler sin sjukfrånvaro finns väl kända i verksamheterna. Chefer behöver fortsatt arbeta mot en ökad närvaro, delaktighet mellan medarbetare och chefer, medarbetarskap och återkoppling.

I maj 2023 förstärktes HR-avdelningen på barn- och utbildningsförvaltningen med totalt 2 HR-konsulter, som sedan dess arbetat riktat med arbetsmiljö och rehabilitering. Konsulternas arbete har bidragit till att öka kunskaperna kring rehabilitering och arbetsmiljö, de har följt upp med ökad regelbundenhet kring individärenden och statistik i ledningsgrupperna, utformat stödmaterial för hälsosamtal och varit stöttande för att öka kvaliteten i dokumentation och uppföljning. 2024 tillkom en ytterligare resurs centralt via avdelningen för förskolestöd. Denna resurs ska aktivt stötta chefer inom förskola 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 2023 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 2024.

Under 2023 har HR-konsulter i samarbete med ledningsgrupper i ökad omfattning träffat medarbetare på gruppnivå när chefer signalerat ett behov. Insatser har varit skraddarsydda efter enheternas behov och berört dialog kring bland annat mål, uppdrag, samarbeten och medarbetarskap. Målet med insatserna har varit att hitta en samsyn i uppdraget och öka delaktigheten för att uppnå en god arbetsmiljö, och att förebyggande och reaktivt arbeta för att ingen medarbetare ska bli sjuk av sitt arbete.

### Förskola

Organisationsförändringen av förskolan 2023, där samtliga chefer blev rektorer och titeln enhetschef togs bort, medförde en otydlighet gällande ansvar för arbetet med rehabilitering. Enhetschefer hade det övergripande ansvaret för rehabiliteringsärenden i dialog med rektorer i det funktionellt delade ledarskapet (FDL). Vid förändringen innebar detta att fler chefer behövde arbeta aktivt drivande med rehabiliteringsärenden, men det fanns en otydlighet i förankringen inför organisationsförändringen och ett behov av utökat stöd från HR-konsulter med utbildningsinsatser uppkom. FDL är under 2024 åter etablerat i organisationen, vilket både rektorer och enhetschefer ser som positivt. Återgången till den tidigare organisationslösningen bedöms ge förbättrade förutsättningar i arbetet med rehabiliteringsärenden.

### Grundskola

Under 2023 anpassade grundskolorna sina organisationer utifrån nyckeltal, som bland annat medförde ökat antal medarbetare/ chef. Forskning visar dock att för många medarbetare per chef både ger negativa effekter för verksamhetens resultat och på chefens och medarbetarens arbetsmiljö, samt medför risk för ökad sjukfrånvaro, ökad personalomsättning och ett minskat engagemang. I verksamhetsplanen för 2024 har grundskolenämnden tagit bort nyckeltalen och lyfter istället vikten av en god arbetsmiljö för alla medarbetare samt vikten av att stärka förutsättningarna för skollärarna. Detta innebär konkret att verksamheterna behöver organiseras utifrån individuella behov och förutsättningar för att möjliggöra en god arbetsmiljö för medarbetare och elever.

## Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
<b>Totalt</b>	11,1	10,5	0,6
Kvinnor	10,5	10,2	0,3
Män	13,9	11,6	2,3
Antal avgångar (externa)	323	303	20

Personalomsättningen visar hur stor del av medarbetarna i organisationen som byts ut under en viss tidsperiod. Beräkningen av personalomsättning måste sättas i sitt sammanhang. Låg personalomsättning kan bero på att medarbetarna trivs och känner att de kan utvecklas utan att byta arbetsplats likväl som det kan medföra att organisationen skulle må bra av att få in ny kompetens. Hög personalomsättning kan tyda på att arbetsplatsen och arbetsmiljön upplevs som mindre stimulerande och god, alternativt att organisationen är en språngbräda för vidare karriär eller befinner sig på en högt konkurrensutsatt arbetsmarknad.

#### Utfall 2023

Personalomsättningen i barn- och utbildningsförvaltningen har ökat från föregående år. Under pandemin var omsättningen lägre och den ökning som nu rapporteras kan vara en följd av en återgång till ett mer normalt tillstånd där flera förskoleområden och grundskolor rapporterar om medarbetare som påbörjat studier eller på grund utav flytt valt att avsluta sin anställning.

I enstaka enheter förekommer det högre personalomsättning, vilken blir av vikt att följa för att säkerställa en god arbetsmiljö och säkra kompetens. Avdelningarna Ekonomi, lokaler och planering samt HR, rapporterar en personalomsättning på 35 procent respektive 40 procent under 2023. Enheterna hade även hög personalomsättningsnivå under 2022. HR- avdelningen centraliserades i Huddinge kommun vid årsskiftet 2024.

En hög personalomsättning påverkar kvarvarande medarbetare. Nya kollegors introduktion ger en ytterligare ökad belastning. Förlust av kompetens med god kännedom om verksamheterna blir tydligt kännbar i funktioner som ska verka stöttande till chefer och förväntas bidra med sin expertis i snabba leveranser.

En del av den totala personalomsättning som rapporteras för år 2023 beror på övergången från tidigare lokalvård till den kommungemensamt upphandlade lokalvården. Ett flertal lokalvårdare avslutade sin tjänst i Huddinge kommun.

På grund av ett minskat barnunderlag har flera förskolor fått genomföra verksamhetsförändringar, vilket har lett till en ökad personalomsättning. Detta kommer vara en utmaning för förskola, men även grundskola, under 2024.

#### Åtgärder

Arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare är ett prioriterat område inom kommunen och förvaltningen. Kompetensutveckling behöver erbjudas även fortsatt 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 ett 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 stabila 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 2023-12	R12 2022-12	Skil-lnad
Mertid/fyllnadstid	10071	12219	-2148
Övertidstimmar	11289	11182	107
Summa	21360	23401	-2041

Mertid/ fyllnadstid har minskat på totalen medan övertidstimmar ökat något under 2023.

Det är av vikt att tillsätta vikarier vid frånvaro, under 2021 var det inte alltid nödvändigt då barnens frånvaro bidrog till att det har varit hållbart. 2022 års siffror visade på en ökning gällande både övertid och mertid i nivå som innan pandemin. 2023 års siffror visar en sjunkande trend från år 2022.

En utmaning i arbetet är att täcka upp vid frånvaro vid öppning och stängning av verksamheterna, där vikarier inte kan vara bärande utan verksamheterna behöver bemannas av ordinarie personal. Verksamheterna beskriver att barnens vistelsetider även är längre under dagarna, vilket medför fler timmar som behöver bemannas på ett sätt som blir hållbart över tid för medarbetarna. Verksamheterna har fortsatt arbetat för att planera in verksamhetsmöten under medarbetarnas ordinarie arbetstid och ett flertal grundskolor har anställda medarbetare som med ökad möjlighet kan vikariera vid oplanerad frånvaro i verksamheterna samtidigt som man ser över bemanningen och fördelningen av resurser i sin helhet.

### Åtgärder

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.

Under 2024 har arbete pågått centralt på barn- och utbildningsförvaltningen i syfte att skapa stödmaterial till chefer i grundskolorna gällande scheman och kalendarium. Stödmaterialiet syftar till ökad delaktighet och god planering samt framförhållning inför läsåren. Se bilaga.

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 verksamheter rapporterar att APT genomförs enligt kommunens rutin.

Under 2023 har chefer aktivt arbetat att tydligt belysa punkten arbetsmiljö och vikten av samtliga parter aktiva delaktighet och engagemang på APT. Cheferna har en tydlig strävan mot att arbeta för tydliga agendor och en upplevelse av att aktivt deltagande och delaktighet gör skillnad.

### **Samverkan**

Förvaltningen konstaterar att samverkansprocessen är en förankrad process som parterna är införstådda i och som löper på. 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 förtroendevalda behöver fortsatt arbeta för att belysa vikten av samverkan och verka för att arbetsplatserna har lokala ombud som företrädare.

Arbete pågår i Huddinge kommun under 2024 för att teckna ett uppdaterat samverkansavtal. I samband med ett nytt avtal finns goda möjligheter att utveckla arbetet vidare lokalt, för att stärka kvalitén på arbetsplatsträffar och samverkansdialoger.

## Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete

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

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.

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.

Återskrivningen av åtgärder till medarbetarna har förbättrats under 2023.

Verksamheterna fick under 2023 ett stödmaterial för praktiskt genomförande av kartläggning av organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Dialoger behöver fortsatt ske lokalt för att hitta en god process för hur resultaten tolkas så att enheterna kan fokusera på utvecklingsbehov och åtgärder, samtidigt som man kan ta lärdom av delar som fungerar väl i verksamheterna och vart man kan hitta framgångsfaktorer att arbeta vidare med.

Dom fysiska kartläggningarna av arbetsmiljön i förskolorna har under 2023 utförts av lokalkoordinator tillsammans med skyddsombud. Utfallet visar att bristande lokalvård har påverkat arbetsmiljön mycket negativt gällande luftkvalitet och tros ha bidragit till sjukskrivningar som härrör från smitta.

Under 2023 arbetade Huddinge kommun med att revidera checklistor till grund för kartläggning av arbetsmiljön. Syftet var att minska antalet frågor men behålla en kvalitet som säkerställer arbetsgivaransvarets kopplat till arbetsmiljö. Under 2024 kommer fortsatta arbeten att ske centralt för att underlätta hanteringen ytterligare.

I vissa av centrala förvaltningens avdelningar har skyddsronden inte genomförts tillsammans med skyddsombud och åtgärder har ännu inte återskrivats till medarbetare.

## 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. Här ryms bland annat arbetsmiljökartläggning, arbetsförmågebedömningar och insatser på individ- och gruppnivå.

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 dom 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, återkopplingar har främst berört missnöje med digitala besök för förstadagsintyg, att man inte upplevt att man fått det stöd man haft behov av samt utmaningar med att snabbt få en första kontakt.

Utöver företagshälsovården har kommunen även ett nytt leverantörsavtal för krisstöd via BrolinWestrell. Tjänsten krisstöd omfattar specifika insatser till individ, grupp och chef inom krisstöd och krisberedskap. Stödet kan avse inledande akut krisstöd, möten, stödsamtal, insatser, uppföljande samtal. Informationen om leverantör och kontaktuppgifter vid akut kris har uppdaterats tydligt och använts med positivt utfall under 2023.

## Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Medarbetare och ledning inom verksamheterna har kunskap i diskrimineringslagstiftning, vilken 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.

Det finns upplevda utmaningar gällande föräldrarollen, något som dels härleds till verksamhetsmöten som ligger utanför verksamhetens ordinarie arbetstid. Denna utmaning behöver hanteras dels utifrån individuella förutsättningar men även hanteras på ett rimligt sätt utifrån verksamheternas förutsättningar.

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.

Grundskolorna beskriver att dom aktivt arbetar med individuella lösningar för att kunna förena arbete och föräldraskap, verksamheterna anpassar utifrån individuella förutsättningar och planerar i god tid inför enstaka möten som förläggs efter ordinarie arbetstid som exempelvis föräldramöten. Flera grundskolor beskriver ett arbete under 2023 där man flyttar möten från kvällstid till ordinarie verksamhetstid.

## Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Medarbetarenkäten för år 2024 genomförs under hösten på grund utav ny upphandling. Inga resultat kan därför redovisas i årets arbetsmiljörapport.

Barn- och utbildningsförvaltningen genomförde i januari 2024 en "temperaturmätning" på förskolorna och grundskolorna. På grund av för litet underlag för statistiskt säkerställda resultat har ingen sammanställning redovisats. Utfallet i mätningen hanteras dock i enlighet med rutinerna för tidigare medarbetarenkät som underlag för dialog på arbetsplatserna.

## Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Arbetsmiljöverket har gjort fyra inspektioner under 2023 och ytterligare en i början av 2024, varav totalt en inom förskola. Bristfällig lokalvård, bristfällig ventilation, uttjänta köksinventarier och hot och våld är dom områden som fått anmärkningar. Samtliga ärenden är avslutade.

### Åtgärder

Rutiner för hantering av avvikelser och åtgärder kopplat till lokalvården har förtydligats och förankrats till chefer och medarbetare på förskolorna och grundskolorna.

Ytterligare åtgärder som hanterats lokalt vid de enheter där inspektionerna genomförts:

- åtgärder för uttjänta köksinventarier och ventilation
- förtydligande av krisberedskapsplan
- tydligare återkoppling på KIA-ärenden.
- reviderade vikarieinstruktioner
- upprättande av rutin för undersökning och riskbedömning vid hot och våld

Då mer än en grundskola fått anmärkning på bristfälliga rutiner kring hot och våld kommer barn- och utbildningsförvaltningen göra en förvaltningsövergripande inventering av status och behov av generell åtgärd.

## 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?	Nej

Vidarefördelningar har setts över och uppdaterats under 2023.

Organisationsförändringen i förskolorna under 2023 medförde utmaningar i vidarefördelningen. Den organisationsförändring som genomförts under våren 2024 eliminerar dessa utmaningar.






Flera enheter har rapporterat att chefer inte är certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete, dessa är nyanställda under 2023 och har kommande eller pågående utbildning inom området med certifiering.

Lokala skyddsombud har blivit erbjudna att gå den kommungemensamma arbetsmiljöutbildningen. Nya chefer tillkommer kontinuerligt och ska genomföra utbildningen inom sitt första anställningsår. Certifieringen förnyas var fjärde år genom en kortare utbildning samt ett kunskapsprov.

Huddinge kommun har under 2023 arbetat med att uppdatera den kommungemensamma arbetsmiljöutbildningen vilket både chefer och skyddsombud har påtalat ett behov av tidigare. Fortsatt arbete med den kommungemensamma arbetsmiljöutbildningen och andra utbildningar inom arbetsmiljöområdet är pågående arbeten centralt i Huddinge kommun.

HR har under 2023 uppmärksammat ett behov av att uppdatera blanketter för vidarefördelningar och förtydliga information om vidarefördelningar på intranätet, vilket HR-strateg centralt arbetar 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	Risknivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Risk för ohälsa i och med dåliga lokaler och fysisk arbetsmiljö	 20	▶ Möta verksamheternas behov av tydliga underhållsplaner och ombyggnadsplaner	Frida Plym Forshell	2025-04-30
Risk för hot och våld	 20	▶ Processer och uppföljning	Frida Plym Forshell	2025-04-30
		▶ Förebyggande arbete och utbildning	Frida Plym Forshell	2025-04-30
Bristande kunskap i systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)	 15	▶ Säkerställa att arbetet med KIA fungerar	Frida Plym Forshell	2025-04-30
		▶ Samverkan, verksamhetsmöten och APT	Frida Plym Forshell	2025-04-30
Risk för hot och våld, pågående dödligt våld (PDV)	 10	▶ Undersöka utveckling av stöd för kommunikation vid pågående PDV	Frida Plym Forshell	2025-04-30
Risk för arbetsrelaterad utmattning	 20	▶ Handlingsplan arbetsrelaterad utmattning	Frida Plym Forshell	2026-12-31