



Arbetsmiljörapport 2023

Förskolenämnd



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	8
Arbetsplatsträffar och samverkan.....	9
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	9
Företagshälsovård	10
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen).....	10
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten.....	11
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	12
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	12
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare	12
Kommentar till utvalda risker och åtgärder	13

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Varje år sammanställs en arbetsmiljörapport för förskolenämnden 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 2022 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. Året arbete har försiggåtts av träffar inom förvaltningens samverkansgrupp och den lyfts på facklig samverkan inför nästkommande nämnd.

Den 9 februari 2022 togs de flesta åtgärderna mot covid-19 bort, och pandemin gick enligt Folkhälsomyndigheten in i en ny fas i Sverige. Förskoleområdena i Huddinge kommun rapporterar kring utmaningar gällande detta då omställningen även innebar utmaningar, vilket beskrivs vidare under avsnittet Sjukfrånvaro. Utvecklingsområden inom arbetsmiljöområdet beskrivs i tidigare arbetsmiljörapport från 2022 ha pausats för att fokusera på att medarbetare och chefer ska kunna hålla verksamheterna igång. Under året har detta arbete återupptagits och ett flertal insatser genomförts med framåtsyftande arbete enligt SAM.

Samtliga förskoleområden har genomfört sin arbetsmiljörapportering. Områdena heter; Flemingsberg, Fullersta-Stuvsta-Högmora, Glömsta-Vårby, Sjödalen, Skogås, Snättringe-Segeltorp samt Trångsund. Öppna förskolan och Nattviolen ingår även i årets rapport och har rapporterat in arbetsmiljörapporter.

Efter föregående års rapport sammanställdes utvecklingsområden gällande arbetsmiljörapporterna där respektive förskoleområde fick feedback kring rapportskrivandet och utvecklingsområden gällande beskrivande texter och analys. I året rapporter ses en förbättring gällande detta.

Nedan tabell visar de risker och åtgärder som valts ut för vidare rapportering i arbetsmiljörapporten 2022.

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Inte fullständiga kunskaper inom Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).	12	Insatser för chefer med delegerat arbetsmiljöansvar där behov identifierats. Färdigställa processer och rutiner.	Heidi Wasén, Cecilia Wessfeldt, Therese Branevig	2022-11-30
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.	Heidi Wasén, Cecilia Wessfeldt, Therese Branevig	2022-12-31
Buller	16	Förvaltningen undersöker möjligheten att göra bullermätningar på samtliga förskolor. Finns möjligheten ska bullermätningar genomföras.	Heidi Wasén, Cecilia Wessfeldt	2022-06-30
Ergonomi	12	Förvaltningen inventerar behovet av en ergonomiutbildning. Vid stort behov ska förvaltningen även se över möjligheten till en gemensam sådan för samtliga förskoleområden.	Heidi Wasén, Cecilia Wessfeldt	2022-06-30
Fortsatt ökning av sjukfrånvaro samt höga sjukskrivningstal	16	Starta upp ett processinriktat arbetssätt med rehabilitering och uppföljning av sjukfrånvaro.	Heidi Wasén, Cecilia Wessfeldt, Therese Branevig	2023-11-30
Risk för diskriminering, hot och våld.	12	Genomlysning av processen samt utveckling av processen	Heidi Wasén, Cecilia Wessfeldt, Therese Branevig	2023-11-30
Risk för ohälsa i och med dåliga lokaler och fysisk arbetsmiljö. Hanteras via lokalsamordningen 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	2023-11-30

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Arbetsmiljöutbildningen har under ett par års tid stått högt på agendan, kommunen ansvarar för att nya chefer som kommer in genomför utbildningen. Samtliga skyddsombud erbjuds också att gå utbildningen, men den är inte obligatorisk. Arbetsmiljöutbildningen kommer att uppdateras framöver i och med tillsättningen av kommunens strateg inom arbetsmiljö. Chefer och skyddsombud behöver fortsatt utveckla arbetet kring SAM löpande under åren och ta stöd av kommunens riktlinjer och stödfunktioner.

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 förskolan i samarbete med HR har erbjudits och kommer fortsatt att erbjudas.

Enheterna arbetar med att öka medarbetarnas delaktighet gällande SAM och samtliga har arbetsmiljö som en stående punkt på APT. Detta arbete behöver fortsätta även kommande år där vikten av delaktighet på samtliga nivåer blir av yttersta betydelse.

Arbetsrelaterad utmattning

Den arbetsrelaterade utmattningen sticker ut i medarbetarenkäterna och har gjort i flera år. Under 2022 har enheterna påbörjat arbeten kring organisation, arbetsuppgifter, processer och rutiner. Arbetet sker både på lokal nivå men även på förvaltningsnivå där man under 2023 fortsätter att arbeta vidare. Den arbetsrelaterade utmattningen är högt prioriterad där det behövs ett samlat grepp för att komma tillrätta med balansen mellan

krav och resurser för att verksamheterna ska kunna bedriva sitt uppdrag och vara en attraktiv arbetsgivare.

Under 2022 rapporterar enheter även kring insatser där man tagit stöd från företagshälsovården på gruppnivå för att arbeta med den psykosociala miljön.

Buller

Buller har diskuterats under 2022 i förvaltningssamverkan där ledningen påtalat att enheterna kan göra bullermätningar där det upplevs vara ett problem. Enheter rapporterar kring insatser där man mätt ljudnivån med en applikation från Arbetsmiljöverket och att man köpt in ljudabsorbenter som monterats i lokalerna där man konstaterat ett behov. En enhet har bytt ut stolar vilket minskat påfrestande ljud vid måltidssituation och en enhet har efter behov köpt in hörselkåpor till personalen i köket. Enheterna arbetar även med organisering av barngrupperna i aktiviteter för att minska ljudnivån.

Förvaltningen ser positivt på de insatser som utförts och uppmanar till fortsatta insatser där enheterna uppmärksammar behov, ekonomiska medel finns för både individuella lösningar och anpassningar som gynnar hela verksamheter i dess dagliga arbete.

Ergonomi

Under 2022 har inventeringar gällande behov av en ergonomiutbildning genomförts. Ett flertal enheter har fått stöd via Företagshälsovården med utbildningar digitalt eller fysiskt på plats.

Resultatet av insatserna kommer att fortsätta följas upp via exempelvis APT för en återkommande påminnelse i dialog och för att även introducera nyanställda med sin förvärvade kunskap.

Enheterna har kunskap kring hur stöd via Företagshälsovården kan initieras och kommer även fortsättningsvis att användas vid behov för att säkerställa ett ergonomiskt gynnsamt arbetssätt.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron är ett fortsatt prioriterat arbete då det hänger samman med den arbetsrelaterade utmattningen. Under 2022 har uppföljning och stöd riktats till rektorer för att följa upp riktlinjer och rutiner gällande hantering av sjukfrånvaro. Ett processinriktat arbetssätt för rehabilitering och uppföljning av sjukfrånvaro har under 2022 pågått som en pilot via HR (Riskorienterat arbetssätt för minskad sjukfrånvaro), insatser vidare kommer att fortsätta under 2023 för att arbeta med både preventiva insatser och stöd gällande rutiner i verksamheterna kopplat till sjukfrånvaro och rehabilitering.

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.

Risk för diskriminering, hot och våld

Enheterna har påbörjat arbetet med genomlysning av processer gällande diskriminering, hot och våld. Samtliga enheter arbetar med att uppdatera chefer och medarbetare kring vikten av rapportering och uppföljning av risker och ett arbete har inletts under 2022 för att tydligare förankra processen kring Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

Lokaler

Samtliga enheter rapporterar kring utmaningar gällande lokaler. Enheter har fört dialog med förvaltningens lokalsamordnare och fått stöd med vissa insatser. Enheterna har försök att lösa problematik med kyla/ värme tillfälligt genom att köpa in fläktar och element. Detta rapporteras vara en stor utmaning där arbetsmiljöinsatser behöver verkställas för att säkerställa en god arbetsmiljö.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbets-skador och tillbud

Tabell arbets-skador och tillbud

Arbets-skador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbets-skador	216
Antal rapporterade tillbud	134
Antal klarmarkerade händelser	345

Arbetet med arbets-skador och tillbud	Ja/Nej
Har rapporteringen fungerat enligt den kommungemensamma rutinen?	Ja
Har anmälda arbets-skador 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 arbets-skador. I dagsläget registrerar barn- och utbildningsförvaltningen händelser i systemet som både härstammar från medarbetare och barn.

Under 2021 förändrades systemet så att händelser kopplat till barn särskildes och fick en egen ingång till rapporteringen. Detta gör att siffror från arbetsmiljörapporten 2022 inte går att analysera på ett tillförlitligt sätt i jämförelse med siffrorna från årets rapport. I årets arbetsmiljörapport redovisas händelser kopplade till medarbetare.

Tillbud är händelser som inte medfört skada, men där risken för ohälsa eller olycksfall varit uppenbar. Arbets-skada kan vara olycksfall i arbetet, olycksfall på väg till eller från arbetet (under förutsättning att skadan inte omfattas av trafikskadelagen) eller arbets-sjukdom.

De tillbud och arbets-skador som är kopplat till medarbetare är även under 2022 bland annat kopplat till pandemin (första kvartalet), fallolyckor och halka framförallt vintertid samt i interaktion med utåtagerande barn. Även stress rapporteras in av medarbetare.

Verksamheterna rapporterar kring att det inte finns några händelser som är av den karaktären att inte verksamheten själv kan hantera dessa och det behöver lyftas vidare i förvaltningen. Huvudskyddsombuden påtalar dock att det finns en förbättringspotential gällande bland annat hot och våld där förvaltningen behöver arbeta gemensamt med att hitta rotorsaker och åtgärder, händelser behöver då lyftas vidare från verksamheterna.

Enheterna har under 2022 fortsatt arbeta systematiskt med information till medarbetare gällande KIA och chefer sorterar och säkerställer att rapporterna klarmarkeras och att vidare insatser säkerställs.

Huvudskyddsombuden har påtalat medarbetarnas behov av ökad delaktighet kring utredningar och åtgärder för att minska risken för nya tillbud och arbets-skador. Detta arbete sker på dom lokala samverkansgrupperna där man under 2023 kommer att förtydliga arbetet till medarbetare under punkten arbetsmiljö på APT där skyddsombud och chefer belyser vikten av ett lärande av händelser och säkerställa att åtgärder förankras.

För att kvalitetssäkra rapporteringar, att de blir korrekt inlagda och hanterade bedöms arbete och utbildning inom KIA vara fortsatt aktuellt. Genom att påminnas årligen ges både medarbetare och chefer en chans att identifiera tillbud och arbets-skador och hur dessa kan hanteras för att minska risk för att det uppstår på nytt, till stöd har chefer stödfunktioner inom förvaltningen som kan följa upp detta löpande.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	12,0	12,2	-0,2
Kvinnor	12,1	12,4	-0,3
Män	7,6	7,5	0,1
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	5,1	5,2	-0,1
Kvinnor	5,2	5,2	0,0
Män	4,5	4,7	-0,2
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	6,8	7,0	-0,2
Kvinnor	7,0	7,2	-0,2
Män	3,1	2,9	0,2

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, detta ses både i statistiken för korttidsfrånvaro och långtidsfrånvaro.

Förskoleområdena beskriver utmaningar under 2022 då restriktioner för covid-19 togs bort vilket resulterade i att fler sjuka barn kom till förskolan vilket även påverkade personalens korttidsfrånvaro. Enheterna har arbetat under 2022 med att informera vårdnadshavare att man inte lämnar sjuka barn till förskolan. Man upplevde även en ökad känslighet för infektioner där personalen i högre omfattning blev tillfälligt frånvarande på grund utav sjukdom.

Åren under pandemin har varit både fysiskt och psykiskt utmanande för medarbetarna och har haft en påverkan under 2022 samtidigt som man ser en generell minskning gällande sjukfrånvaro.

Långtidssjukfrånvaron är hög inom förskolan, men det finns inte en ensidig förklaring till detta utan beror på olika faktorer och är även individbaserat. Arbetet med den långa sjukfrånvaron sker genom ett systematiskt arbetssätt som har etablerats inom förskolan tillsammans med förvaltningens stödfunktioner vilket förvaltningen nu börjar se resultat av då den långa sjukfrånvaron har sjunkit. Enheterna har arbetat med att fånga upp medarbetare som riskerar långtidsfrånvaro och har haft stöd av HR i komplexa individärenden, dock har omsättningen av personal på HR varit en utmaning där 3 enheter rapporterar kring behovet av kontinuerligt stöd av HR.

All forskning pekar på att tidiga insatser i form av hälsosamtal, kartläggningar kring arbetsmiljö samt kontakt med närmaste chef är framgångsfaktorer.

Två förskoleområden beskriver utmaningar under 2022 där man inte haft en kontinuitet i ledarskapet med ett flertal tf. rektorer. Man beskriver i analysen hur detta kan vara en tänkbar bidragande orsak till psykosociala utmaningar i verksamheten där man försökt arbeta med stöd av företagshälsovården och riktade insatser från HR. Förvaltningen har arbetat med rekryteringar av chefer där man under 2023 kommer få en bättre stabilitet i ledningsgrupperna med minskat antal tf. tjänster.

Två förskoleområden beskriver i sina rapporter att de har ett aktivt arbete med sjukfrånvaro genom hälsosamtal, individuell uppföljning och aktivt rehabiliteringsarbete. Där syns också en minskad sjukfrånvaro vilket innebär att förebyggande och aktivt arbete påverkar sjuktalet i rätt riktning.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Totalt	6,4	6,6	-0,2
Kvinnor	6,2	6,6	-0,4
Män	10,1	7,2	2,9
Antal avgångar (externa)	65	67	-2

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.

Personalomsättningen har likt föregående år varit låg vilket kan vara en följd av pandemin. På grund av ett minskat barnunderlag har flera förskolor fått genomföra verksamhetsförändringar vilket har lett till en ökad personalomsättning. Förskolelärare är dock fortsatt svårt att rekrytera och de erbjuds ofta andra placeringar när förskolorna har genomfört effektiviseringar. Man kan se en ökning av männens personalomsättning där det är jämt fördelat över enheterna. Glömsta-Vårby rapporterar dock om att ingen man avslutat sin tjänst under året, och ser en trend där män gärna söker sig till förskolor där andra män arbetar och att man då stannar där.

Arbetet med attraktiv arbetsgivare är ett prioriterat område inom förvaltningen där det behöver fortsätta erbjudas kompetensutveckling för att behålla och utveckla befintlig personal. Detta arbete har under pandemin varit en utmaning men där man nu ser ökade möjligheter att arbeta vidare. 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.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetsstid (timmar)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	6823	6043	780
Övertidstimmar	7836	6016	1820
Summa	14659	12059	2600

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 visar på en ökning gällande både övertid och mertid i nivå som innan pandemin.

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 likväl som förvaltningen arbetar aktivt med att säkra bättre resursförutsättningar för verksamheterna att bedriva sin kärnverksamhet

Enheterna arbetar aktivt med vikarietillsättning vid behov, att prioritera i verksamheten vid bortfall samt att lägga 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 förskolornas 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 områden rapporterar att APT genomförs enligt rutin och fungerar väl. För att möta alla medarbetare kan APT vara uppdelad mellan yrkeskategorier och schemalagd personal vilket innebär att förskolorna har flera möten. Ett utvecklingsområde som uppmärksammats under året 2022 är att medarbetarna på respektive förskola behöver ges mer tillfällen att diskutera sina specifika utmaningar, något som i delar är utmanande då APT hålls för hela enheter.

Enheter rapporterar om att man under året arbetat mer med fysiska träffar vilket upplevts som positivt. Man sänder ut material till medarbetare inför APT för ökad delaktighet och möjlighet till utvecklande dialog. Medarbetarenkäten visar på att det dock finns utmaningar med att medarbetarna ska känna att APT är utvecklande och sker i dialog, det framkommer även att det finns en otydlighet om när man diskuterar arbetsmiljöfrågor, vilket finns som en återkommande punkt. Chefer har som mål under året 2023 att fortsätta arbeta med detta och vara tydliga kring vilka punkter som avverkas i mötet och öka medarbetarnas delaktighet.

Samverkan

Förvaltningen kan konstatera att samverkansprocessen är en väl 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.

En del enheter har fortsatt med digitala möten för samverkan för att minska tidsspill för resor. Enheterna rapporterar om att detta har fungerat tillfredställande samtidigt som det bedöms behöva följas upp, förvaltningen ser fördelar med ett fysiskt närvarande ledarskap där man i samverkan med fördel möts fysiskt för dialog. Några enheter ser även över huruvida samverkan ska ske på enhetsnivå framöver där det då är ett flertal olika verksamheternas chefer och representanter som med fördel även kan ha behov av att samverka frågor för de specifika verksamheterna. Att ha samverkan digitalt för hela enheter kan även resultera i att dialogen inte blir lika effektiv som när man möts fysiskt i ett rum och kan diskutera sig fram till bästa möjliga lösningar.

Under 2022 har det väl förankrade arbetet som pågått med anledning av risk för smittspridning av covid-19 fortsatt och information har 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?	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.

Åtterrapporeringen av åtgärder till medarbetarna ses som ett förbättringsområde från 2022. En enhet rapporterar kring att man planerar inför detta under våren 2023. Andra enheter rapporterar kring att man under 2023 kommer samverka åtgärdsförslag och därefter påbörja en löpande återrapporering till medarbetarna.

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 arbetsmiljöarbetet som bedrivs enligt Huddinge kommuns årshjul är en del av helheten där respektive verksamhet behöver fortsätta att bedriva arbetet utifrån de utmaningar som uppstår i vardagen.

Två förskoleområden beskriver att de har haft tillsyn från Bygglov- och tillsynsnämnden. Där har exempelvis radonvärden och ventilation mäts samt genomgång av utomhusbelysning och solskydd.

På flera av enheterna har man investerat i tillfälliga lösningar som fläktar och element i kombination med pågående eller utfört större arbeten under 2022. En del förskolor har fått ny utomhusbelysning, nytt ventilationssystem och nya markiser. Dialog sker med fastighetsvärdar och det finns kvarstående behov av insatser kopplat till ventilation och tillfredställande inomhusklimat.

Flera enheter rapporterar kring att det funktionella delade ledarskapet (FDL) påverkar arbetsmiljöarbetet positivt då rektorerna har kunnat fokusera på det nationella uppdraget och enhetschef har haft mer tid att fokusera på det kommunala uppdraget. Enhetschef har kunnat fokusera på att arbeta mer systematiskt med arbetsmiljöfrågor.

Flera enheter har satsat på att utbilda sina medarbetare till HLR-instruktörer under 2022, detta möjliggör att utbildning till övrig personal och nya medarbetare blir mer lättillgänglig så att fler kan utöka sin kunskap inom området.

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 insatser på individ- och gruppnivå.

Under året har kommunen bytt leverantör av företagshälsovård från Feelgood till Falck, avtal från 2022-12-01.

Enheterna rapporterar om insatser till individer men även på gruppnivå. Ett flertal enheter har upphandlat tjänster för kunskapspåfyllnad gällande ergonomi samt handledningsinsatser för hela förskolors psykosociala miljö. Medarbetare informeras om kommunens företagshälsovård och deras möjligheter till stöd.

HR-konsulter 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. I uppstarten av den nya företagshälsovården fanns utmaningar med att få en första kontakt på ett snabbt och smidigt sätt, Falck har förtydligat hur detta kan hanteras vidare genom de digitala tjänster där chefer initierar behovet av en första kontakt.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Medarbetare och ledning inom förskoleverksamheten har generellt god grundkunskap i diskrimineringslagstiftning, vilken är en viktig del i arbetet mot kränkande särbehandling och diskriminering.

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.

Via den anonyma medarbetarenkäten har det visat sig att det finns vissa medarbetare som upplever utmaningar kopplat till bland annat den psykosociala arbetsmiljön vilket oroar ledningen mycket. Chefer arbetar aktivt med stöd av fackliga representanter och skyddsombud i dessa frågor 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.

Det finns även 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.

Uppföljning av aktiva åtgärder gällande medarbetare sker på kommunövergripande nivå och i varje års görs en lönekartläggning för att se att inte oskäligen löneskillnader förekommer. När förvaltningen tar emot anmälningar om kränkande särbehandling används 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. Arbetet med 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 förskolenämnden en svarsfrekvens på 79 procent, vilket är högre än föregående års 74 procent. För att få ett så tillförlitligt resultat som möjligt att arbeta vidare med har samtliga chefer arbetat för att medarbetarna ska besvara enkäten. För att öka svarsfrekvensen ytterligare kan man inför vidare år upprepat informera om dess vikt, att medarbetarna ges en möjlighet att via sitt deltagande påverka och att arbetsgivaren värderar medarbetarnas deltagande högt.

Samtliga chefer inom förskolan arbetar processinriktat med resultatet i personalgrupperna och följer upp detta i förvaltningens system. Framförallt är det arbetsrelaterad utmattning som sticker ut och samtliga områden har åtgärder för detta under året.

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.

Årets resultat ser något mer positivt ut än föregående års och olika enheter resultat speglar deras särskilda utmaningar. Föregående år rekommenderades fortsatt arbete med målkvalitet, ledarskap, delaktighet och arbetsrelaterad utmattning som prioriterade förbättringsområden i det systematiska förbättringsarbetet. I år ses en trend där målkvalitet och ledarskap upplevs som förbättrat medan delaktighet och den arbetsrelaterade utmattningen fortsatt är högt prioriterade förbättringsområden. Två av enheterna har även valt att fokusera på det sociala klimatet i deras vidare arbete då man noterat utmaningar kopplat till området.

Det blir av fortsatt vikt att arbeta vidare kring delaktighet, ledarskap och målkvalitet då det är områden som väger tungt mot prestationsnivån samt skapar förutsättningar för att på sikt förbättra stressprofilen (medarbetarkraft, arbetsrelaterad utmattning och arbetstakt). Genom att öka medarbetarnas delaktighet och målkvalitet ökar chansen att sänka den arbetsrelaterade utmattningen som idag upplevs som för hög av medarbetarna. Arbetet för att minska den arbetsrelaterade utmattningen är högt prioriterad och behöver hanteras med stöd av förvaltningen men även utifrån de specifika enheternas/ verksamheternas utmaningar för att hitta rotorsaker och säkerställa åtgärder som ger effekt.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Ingen enhet rapporterar om inspektioner av Arbetsmiljöverket.

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





Samtliga vidarefördelningar har setts över och uppdaterats under året.

Tre enheter har rapporterat att chefer inte är certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete. Två enheter rapporterar att chef som ej är certifierad har kommande eller avslutad utbildning inom området och kommer att bli certifierade inom kort.

Vidare rapporteras kring tf. rektorer som under året inte blivit certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete.

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	Risknivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Bristande kunskaper inom Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).	 16	 Insatser för chefer med fördelat arbetsmiljöansvar där behov identifierats. Färdigställa och utveckla processer och rutiner. Följa upp och säkerställa att det efterlevs i verksamheterna. Gemensamt verka för tillsättning av fler lokala skyddsombud.	Heidi Wasén, Åsa Franzén, Cecilia Wessfeldt, Jessica Schultz	2023-12-31
Arbetsrelaterad utmattning	 16	 Arbetsrelaterad utmattning och stress bör övergripande hållas ihop för att underlätta för alla verksamheter. Organisation, arbetsuppgifter, processer och rutiner ska ses över. Löpande uppföljning via SAM för att säkerställa en god balans mellan krav och resurser	Heidi Wasén, Cecilia Wessfeldt, Jessica Schultz	2023-12-31

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
		<ul style="list-style-type: none"> Implementering och uppföljning av raster och pauser 	Heidi Wasén, Cecilia Wessfeldt, Jessica Schultz	2024-12-31
		<ul style="list-style-type: none"> Arbete med förtydligande av roller och ansvar kopplat till mål inom förskolan. 	Heidi Wasén, Cecilia Wessfeldt, Jessica Schultz	2024-12-31
Ohälsa till följd av buller	■ 16	<ul style="list-style-type: none"> Fortsatt identifiering av arbetsplatser i behov av mätningar, utföra mätningar, åtgärda den fysiska arbetsmiljön och följa upp insatser som verkställs. 	Åsa Franzén, Jörgen Alm	2023-12-31
		<ul style="list-style-type: none"> Fortsatt sprida god exempel där pedagogiska insatser minskat påfrestande buller 	Heidi Wasén, Cecilia Wessfeldt	2024-05-31
Hög sjukfrånvaro	■ 16	<ul style="list-style-type: none"> Arbeta processinriktat med rehabilitering och uppföljning av sjukfrånvaro. Arbeta mer med tidiga signaler för medarbetare som identifieras riskerar återkommande korttidsfrånvaro eller längre perioder av sjukfrånvaro. 	Åsa Franzén, Jessica Schultz	2024-05-31
Risk för diskriminering, hot och våld.	■ 16	<ul style="list-style-type: none"> Genomlysning av processen samt utveckling av processen. Säkerställa att rapportering och hantering av arbetsskador och tillbud hanteras enligt kommunens riktlinjer. 	Åsa Franzén, Jessica Schultz	2024-05-31
Risk för ohälsa i och med dåliga lokaler och fysisk arbetsmiljö. Hanteras via lokalsamordningen på förvaltningen i enskilda rapporter.	■ 12	<ul style="list-style-type: none"> Åtgärder kring lokaler hanteras genom förvaltningens lokalsamordning. Detta presenteras i nämnd två gånger per år. HSO är involverade i alla pågående projekt. 	Johan Skofteröd, Jörgen Alm	2023-12-31

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Fortsatt finns det brister i kunskaperna kring SAM för förskolenämndens rektorer och enhetschefer. Flertalet utbildningar och drop-in tillfällen har getts genom åren, men bidrar inte till att öka kunskaperna markant. Huddinge kommun har tillsatt en strateg inom arbetsmiljö som har en nära dialog med HR konsulter på förvaltningen. Strategen kommer att arbeta med att revidera arbetsmiljöutbildningen som hålls via Huddinge kommun där arbetsgivaren behöver fortsätta att påtala vikten av att samtliga chefer certifieras och att skyddsombud erbjuds deltagande. Processen gällande OSA och de checklistor som årligen fylls i ses över under 2023 för att förenkla och tydliggöra hanteringen, frågor gällande arbetsmiljö är högt prioriterade och behöver ske löpande i verksamheterna. För att öka medarbetarnas upplevelse av delaktighet i arbetsmiljöarbetet behöver chefer tydliggöra ytterligare på exempelvis APT när man arbetar med frågor kopplade till arbetsmiljön och vikten av allas engagemang och delaktighet. Fortsatt arbete planeras under 2023 för löpande stöd gällande bland annat KIA rapporter från förvaltningens stödfunktioner, för att säkerställa processer som leder till förbättringar i verksamheterna och där man fortsätter arbeta aktivt med åtgärder, uppföljningar och återrapporteringar. Under 2023 kommer vidare samtliga rektorer att få ett minskat antal medarbetare då

förvaltningen gör en omorganisering av ledarskapet. Det minskade antalet förskolor och medarbetare fördelat per rektor borgar för ett närmre ledarskap och ökade möjligheter att arbeta med SAM utifrån respektive verksamhets behov.

Den arbetsrelaterade utmattningen är fortsatt hög. Den har sin härkomst från medarbetarenkäten och ingår i processen kring att arbeta med resultatet. Förskolorna arbetar med egna processer för att undersöka och åtgärda på lokal nivå, enheterna stöttar genom prioritering av arbetsuppgifter och att balansen mellan resurser och krav i arbetet blir rimlig och inte skapar ohälsa. Fortsatt stöd via Företagshälsovården sker lokalt där enheterna kan ta stöd av både gruppinsatser och individuella insatser. Förvaltningen arbetar med att prioritera de elevnära resurserna så att verksamheterna har en grundbemanning som kan schemaläggas med minsta möjliga sårbarhet vid bortfall. Förvaltningen har även startat en partsgemensam grupp gällande raster och pauser för att säkerställa att medarbetarna får återhämtning under arbetsdagarna. Gruppen kommer även att arbeta med att tydliggöra förväntningar i medarbetarnas specifika yrkesroller och säkerställa att man har en god planering för planeringstid och reflektionstid. HR konsulter på förvaltningen har under 2023 förstärkts och är i maj månad fulltaliga. En extra tjänst som bekostas av de kommunala förskolorna finns på HR som fyrdelat ska vara ute och stötta verksamheterna med arbetet kring SAM, arbetsrelaterad utmattning och sjuktal. Arbetet kommer dels att vara preventivt men även se över befintliga kunskaper och hur chefer kan stärkas ytterligare i arbetet. En framgångsfaktor är att träffa varje ledningsgrupp samt lokal samverkansgrupp för att titta på deras statistik och ärenden.

Under 2023 behöver enheterna fortsätta identifiera arbetsplatser i behov av mätningar gällande buller, utföra mätningar med den applikation via Arbetsmiljöverket som använts med framgång under 2022 eller inhämta sakkunnig vid behov. Åtgärda fysiska arbetsmiljön vid behov med exempelvis ljudabsorbenter, se över organiseringen för att få ner bullernivån och tillsätta individuella hjälpmedel då individer identifieras ha en risk eller ohälsa kopplat till buller. Uppföljning av arbetet kontinuerligt för att säkerställa en tillfredställande ljudnivå och sprida goda exempel på hur man i pedagogiken kan anpassa för att minska påfrestningar av buller.

Arbetet gällande diskriminering, hot och våld behöver fortsätta även under 2023. Processer ses över och förankras bland medarbetare där förvaltningen löpande behöver stötta kring nolltolerans och riktlinjer och processer när nya typer av situationer uppstår. Det finns ett behov av utökad kunskap, stöd och strategier gällande hot och våld riktad från barn och vårdnadshavare där enheterna kan inhämta expertkunskap via upphandlade aktörer för att rusta sina medarbetare. Enheterna behöver fortsatt säkerställa att samtliga incidenter rapporteras in via KIA.

Identifierade risker gällande verksamheternas lokaler behöver fortsatt uppmärksammas och åtgärdas. Avvikelse behöver rapporteras in, hanteras vidare och följas upp för att säkerställa att medarbetare inte får en försämrad hälsa på grund utav den fysikaliska arbetsmiljön. Medarbetarnas upplevelse av ventilation, luft och temperatur behöver även fortsättningsvis kompletteras med mätningar för att säkerställa att inga extrema avvikelser förekommer som kan leda till försämrad hälsa på kort sikt eller med mer permanent påverkan på hälsan. I de fall där mer omfattande åtgärder inte är möjliga behöver förvaltningen stötta med tillfälliga lösningar i perioder av extremt klimat.