



Arbetsmiljörappport 2022

Förskolenämnd



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	5
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

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 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 sju förskoleområden har genomfört sin arbetsmiljörapportering. Områdena har genomgått av 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. Områdena heter från om med verksamhetsförändringen; Flemingsberg, Fullersta-Stuvsta-Högmora, Glömsta-Vårby, Sjäddalen, Skogås, Snättringe-Segeltorp samt Trångsund.

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

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.

Till nästa år finns ett viktigt förbättringsområde i att sammanställa ett underlag där samtliga rektorer och enhetschefer arbetsmiljö går igenom. Utöver det behöver samtliga områdens rapporter förbättras med mer beskrivande texter samt fullgod analys för att kunna effektivisera arbetet med att rapportera samt att lyfta frågor där områdena behöver insatser.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Den obligatoriska arbetsmiljöutbildningen har under ett par års tid stått högt på agendan och under året har samtliga nyanställda chefer 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 förskolan 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 medarbetarenkätorna och har gjort i flera år. Goda exempel från verksamheterna ska sammanställas och delas inom ramen för kollegialt lärande. Organisation, arbetsuppgifter, processer och rutiner ska ses över.

Buller

Förvaltningen ska undersöka möjligheten att göra bullermätningar på samtliga förskolor. Detta har varit en insats som har pausats på grund av pandemin och kommer att genomföras under 2022 då samtliga förskolor kommer att ingå i arbetet.

Ergonomi

Förvaltningen inventerar behovet av en ergonomiutbildning. Detta har också varit en insats som har pausats på grund av pandemin, men som under våren 2022 är beställd och kommer att genomföras på de förskolor som har behov. Det finns behov av att utbilda personal kring detta då de inom arbetslagen kan använda sin kunskap och föra vidare till nyanställda samt påminna varandra och hålla dialoger via exempelvis APT.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

Arbets-skador och tillbud

Tabell arbets-skador och tillbud

Arbets-skador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbets-skador	187
Antal rapporterade tillbud	142
Antal klarmarkerade händelser	273

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 året har förvaltningen särskilt barn i systemet så de har en egen ingång i rapporteringen. Fortsatt utredning sker om hur systemet ska användas på förvaltningen.

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 bland annat kopplat till pandemin, fallolyckor och halka framförallt vintertid samt i interaktion med utåtagerande barn.

Det finns inga händelser som är av den karaktären att inte verksamheten själv kan hantera dessa och det behöver lyftas till ledningen eller förvaltningen. Detta är en god indikator på att verksamheterna är säkra och trygga. Ett par enheter har under året gått igenom samtliga inrapporteringar och sorterat, utbildat och avslutat i systemet.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	12,2	13,6	-1,4
Kvinnor	12,4	13,8	-1,4
Män	7,5	9,8	-2,3
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	5,2	5,6	-0,4
Kvinnor	5,2	5,6	-0,4
Män	4,7	5,1	-0,4
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	7,0	8,1	-1,1
Kvinnor	7,2	8,2	-1,0
Män	2,9	4,6	-1,7

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.

De flesta förskoleområden hänvisar sjukfrånvaron till pandemin samt det regelverk kring att vara hemma vid minsta symtom. Det har inneburit mer sjukfrånvaro under perioder, men också varit ett led i att minska smittspridning och värna om barn och medarbetare.

Långtidsjukfrånvaron är hög inom förskolan, men det finns inte en ensidig förklaring till detta utan beror på olika faktorer och är oftast 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. Den långa sjukfrånvaron har inte haft samma påverkan av pandemin utan har andra orsaker.

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 förskolorna har valts ut.

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 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Totalt	6,6 %	7,5 %	-0,9
Kvinnor	6,6 %	7,5 %	-0,9
Män	7,2 %	9,5 %	-2,3
Antal avgångar (externa)	67	79	-12

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 otrivsam arbetsplats alternativt att organisationen är en språngbräda för vidare karriär eller befinner sig på en högt konkurrensutsatt arbetsmarknad.

Personalomsättningen har 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.

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 befintlig 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

Arbetstid (timmar)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	6 043	7 925	-1882
Övertidstimmar	6 010	6 466	-456
Summa	12053	14391	-2338

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

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 både att säkra bättre resursförutsättningar för verksamheterna att bedriva sin kärnverksamhet

Under pandemin har det varit viktigt att tillsätta vikarier vid frånvaro, men det har inte alltid varit nödvändigt då barnens frånvaro har bidragit till att det har varit hållbart. Till viss del har dock övertid och mertid behövt sättas in för att täcka för medarbetare som varit frånvarande.

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.

Samverkan

Förvaltningen kan konstatera att samverkansprocessen är en väl förankrad process som parterna 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 chefsbrev 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

Arbetsmiljöronderens 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.

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. Ett förskoleområde har haft förhöjda värden och har fått åtgärder utförda kring detta. Investeringar har skett genom förbättrade solskydd och insatser har genomförts avseende utomhusbelysningen.

Till skillnad från föregående års rapport har bättre kommunikation skett med fastighetsägaren och åtgärder har vidtagits eller är planerade.

Flera förskoleområden har genomfört brandskyddsutbildning digitalt och ett förskoleområde har förbättrat kunskapen inom hjärt- och lungräddning.

Flera förskoleområden beskriver att de har kunnat genomföra kompetensutveckling genom att medarbetare med symtom som är hemma har, när de inte behövt vara sjukskrivna, kunnat genomföra olika digitala utbildningar inom exempelvis brandskydd.

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.

Förskolorna 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 ledning inom förskoleverksamheten har generellt god grundkunskap i diskrimineringslagstiftning, vilken 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 detta har förekommit finns ett digitalt systemstöd för att stödja utredningen i syfte att vidta åtgärder.

Inget förskoleområde rapporterar identifierade risker kopplat till diskrimineringslagen. Ett förskoleområde har i samband med arbetet med medarbetarenkäten även involverat punkter ur diskrimineringslagen och haft dialoger kring detta vilket är ett bra sätt att följa upp frågan på.

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 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. 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 74 procent, vilket är lägre än föregående års 78 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 förskolan arbetar processinriktat med resultatet 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.

Likt efter föregående mätning rekommenderas fortsatt målkvalitet, ledarskap, delaktighet och arbetsrelaterad utmattning som prioriterade förbättringsområden i det systematiska förbättringsarbetet.

Delaktighet, ledarskap och målkvalitet har värden strax under respektive riktvärde. Alla tre områden 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 görs bäst genom att förbättra medarbetarnas förutsättningar inom mål och delaktighet.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Flera områden 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.

Samtliga chefer är certifierade i arbetsmiljö och alla lokala skyddsombud har blivit erbjudna att gå kursen. Nya chefer tillkommer kontinuerligt och ska genomföra den obligatoriska arbetsmiljöutbildningen 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
Inte fullständiga kunskaper inom Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).	 12	 Insatser för chefer med delegerat arbetsmiljöansvar där behov identifierats. Färdigställa processer och rutiner.	Heidi Wasén, Anna Wessfeldt, Therese Branevig	2022-11-30

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.	Heidi Wasén, Anna Wessfeldt, Therese Branevig	2022-12-31
Buller	 16	 Förvaltningen undersöker möjligheten att göra bullermätningar på samtliga förskolor. Finns möjligheten ska bullermätningar genomföras.	Heidi Wasén, Anna 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, Anna 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, Anna Wessfeldt, Therese Branevig	2023-11-30
Risk för diskriminering, hot och våld.	 12	 Genomlysning av processen samt utveckling av processen	Heidi Wasén, Anna 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

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. 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. Förskolorna 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 medarbetaren är ledig för att få återhämtning.

Buller och ergonomi är insatser som har bortprioriterats på grund av pandemin, men som nu är aktuella att kunna genomföra. En förutsättning för en kontinuerlig del är att lära ut till medarbetare inom verksamheten som i sin tur kan utbilda nya medarbetare som börjar.