

# Arbetsmiljörappport 2021

## Grundskolenämnd



# Innehållsförteckning

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Utvärdering av föregående års åtgärder .....</b>            | <b>4</b>  |
| <b>Analys av arbetsmiljöarbetet .....</b>                      | <b>6</b>  |
| Arbetsskador och tillbud .....                                 | 6         |
| Sjukfrånvaro .....   | 7         |
| Personalomsättning.....  | 8         |
| Övertid och mertid .....                                       | 8         |
| APT och samverkan .....  | 9         |
| Arbetsmiljöronder .....  | 9         |
| Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen).....                    | 10        |
| Medarbetarenkät .....  | 10        |
| Inspektioner från Arbetsmiljöverket .....                      | 12        |
| Certifiering i arbetsmiljö.....                                | 12        |
| <b>Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....</b> | <b>12</b> |
| Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....                | 13        |

# Utvärdering av föregående års åtgärder

Covid 19-pandemin har medfört att förvaltning och skolor löpande har arbetat med olika åtgärder för att säkerställa en fungerande och smittfri arbetsmiljö för medarbetare och elever. Det har varit ett omfattande arbete med insatser från chefer, medarbetare, fackliga parter och skyddsombud och det har skett i god samverkan med framåtsyftande dialoger. Förvaltningen har haft löpande dialoger med skolor och deltagit vid regionala och kommunövergripande möten. Planering och genomförande av olika åtgärder har utgått från kontinuerliga riskbedömningar. Därtill har det tagits fram rutiner, riktlinjer samt mallar och stödmaterial, för att säkerställa att verksamheten kan hållas öppen så att elever får den undervisning de har rätt till. Skydds-kit har skickats ut för de fall där elev med symtom på Covid-19 har behövt invänta vårdnadshavare. Det har även upprättats lagerhållning av skyddsmaterial. Många verksamheter vittnar om problem med leverantörer och restnoterade varor vilket har försvårat arbetet och inköp har behövts ske på den enskilda skolan.

Verksamheten har löpande fått ställa om då exempelvis del av undervisning i årskurserna 7-9 har fått genomföras i form av fjärr- och/eller distansundervisning samt att enskilda skolor har behövt stänga under kortare tid för att övergå till fjärr- och/eller distansundervisning i de fall det varit möjligt. Skolorna har varit snabba på att ta till sig information och omställning till fjärr- och/eller distansundervisning har skett på ett smidigt sätt med goda resultat för minskad smittspridning. Därtill har smittspårning genomförts löpande i alla verksamheter. Detta har varit omfattande och tagit både tid och kraft i anspråk från hela verksamheten, men främst för förvaltningens rektorer.

Med anledning av ovan har mycket av det vanliga systematiska arbetsmiljöarbetet fått stå tillbaka för att hantera pandemin. Chefer och medarbetare har tagit pandemin på stort allvar och gemensamma rutiner för att minska smittspridning är etablerade.

Mot bakgrund av detta har nedan åtgärder som planerats för föregående år inte kunnat prioriteras, åtgärderna inte kunnat genomföras i sin helhet, alternativt inte kunnat genomföras alls.

## Föregående års åtgärder

- **Brister i processer avseende renovering, byggnation och evakuering av verksamhet**

*Åtgärd: Processen behöver förtydligas och förankras i såväl förvaltning som skolenheter. Särskilt fokus på ansvarsfördelning, tidplan och kommunikation.*

Under hösten 2020 har förvaltningen haft en inlånad lokalsamordnare från KSF. Lokalsamordnaren har påbörjat arbetet med att förtydliga processerna genom att ta fram en checklista som ska kunna användas tillsammans med skolenheterna vid flytt till nybyggda lokaler och till evakueringslokaler. Samordnaren kallar berörda skolor till flyttmöten i god tid före en flytt. Vid dessa tillfällen används checklistan för att enheten ska kunna ha framförhållning i sin flytt, såsom kännedom om vad som behöver göras och vem som ansvarar för vad i samband med en flytt. Till dessa flyttmöten knyts flyttkoordinator, kommunikatör, kostnadsenheten och andra berörda för att stötta enheterna så mycket som möjligt. Barn- och utbildningsförvaltningen har under 2020 haft åtta pågående flyttprojekt.

Därtill har lokalsamordnaren haft kontinuerliga avstämningsmöten med biträdande verksamhetschefer för grundskolan för att uppdatera dessa om pågående projekt. Under 2020 har lokalsamordning genomgått en omorganisation från Kommunstyrelsens förvaltning till Barn- och utbildningsförvaltningen. Detta kommer att ge ett närmare samarbete med förvaltningens verksamheter, samt bidra till skapandet av en mer sammanhållen lokalprocess framöver.

- **Hög sjukfrånvaro**

*Åtgärd: Fortsatt arbete mellan chefer och HR-konsulter enligt rådande rutiner*

Sjukfrånvaron är fortsatt hög i grundskolenämnden där ökningen grundar sig i pandemin. Under året har varje verksamhet arbetat med att genomföra och uppdatera riskbedömningar med anledning av smittspridning. Detta har skett i den lokala samverkansgruppen och har varit ett viktigt arbete under året. Förvaltningen har genom olika arbetsgrupper försett verksamheterna med rutiner och riktlinjer vilket har underlättat och skapat trygghet för verksamheterna. Förvaltningen har deltagit i veckovisa möten som regionen har samordnat vilket har gett ett försprång och lugn i hanteringen av pandemin. Många skolledare har under året även arbetat med smittspårning på uppdrag av smittskyddsläkare vilket har inneburit en omfattande arbetsbörda.

Under 2020 fanns ett stort fokus på långa sjukskrivningar, över 180 dagar, som nu har sjunkit inom nämnden. Denna minskning, som preciseras i verksamhetsberättelsen, har skett genom att skolledare har arbetat i nära samarbete med förvaltningens stödfunktioner. Fokus under år 2021 kommer därför istället att koncentreras på kortare sjukskrivningar, detta genom att arbeta förebyggande inom ramen för ett systematiskt arbetsmiljöarbete och därmed

undvika att medarbetare hamnar i långtidssjukfrånvaro.

- **Arbetsrelaterad utmattning och arbetsmiljö för rektorer**

*Åtgärd: Analysarbete kring orsakerna till den arbetsrelaterade utmattningen i samarbete med Springlife som genomför medarbetarenkäten*

*Åtgärd: Framtagande av handlingsplan*

Det finns en process beställd genom företaget Springlife som genomför medarbetarenkäten. På grund av den arbetsbörda pandemin inneburit har förvaltningen valt att senarelägga detta arbete. Förvaltningen ser att arbetet är av stor vikt och därför bör genomföras när skolledare får tid och möjlighet att arbeta igenom denna fråga ordentligt.

Under vårterminen har rektorsgruppen arbetat med uppföljning av rektorernas medarbetarenkät under tre förmiddagar. Vid dessa tillfällen har biträdande verksamhetschefer tillsammans med rektorerna analyserat resultat, gjort riskbedömning samt tagit fram förslag till åtgärder. Vid ett tillfälle har fokus varit arbetet med närmaste chef, och vid ett annat har fokus varit på arbetet med hela Barn- och utbildningsförvaltningen. Vid det senare tillfället deltog även utbildningsdirektören.

Utifrån förslag till åtgärder har en handlingsplan med aktiviteter tagits fram. Aktiviteterna har påbörjats och kommer fortgå under hela 2021.

Under det gemensamma arbetet har det identifierats behov och förslag till aktiviteter på förvaltningsnivå, vilka utbildningsdirektör ytterst ansvarar för. Dessa finns inte med i handlingsplanen för rektorerna, men ett arbete pågår i samband med omorganisation inom förvaltningen.

- **Brister i systematiskt arbetsmiljöarbete och samverkan**

*Åtgärd: Analysarbete kring orsakerna till den arbetsrelaterade utmattningen i samarbete med Springlife som genomför medarbetarenkäten*

*Åtgärd: Framtagande av handlingsplan*

Åtgärden har inte kunnat prioriteras under året. Se ovan.

En ny samverkansutbildning har tagits fram och provkörts i verksamheterna. Kommunen arbetar samtidigt på att ta fram ett nytt samverkansavtal som är mer modernt och då kan en ny och förbättrad utbildning tas fram för samtliga chefer och verksamheter i sin helhet. Samverkansprocessen är den process inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som fungerar allra bäst i verksamheterna, och systematiken runt detta är väl förankrad i verksamheterna.

Cheferna har i hög utsträckning gått kommunens centrala arbetsmiljöutbildning och många är färdigcertifierade i systematiskt arbetsmiljöarbete.

Samtliga processer och rutiner inom ramen för grundskolans systematiska arbetsmiljöarbete har setts över. Detta innefattar exempelvis digitala verktyg såsom Digi-SAM, Adato och KIA, samt kommunövergripande processer såsom rehabiliteringshandboken, personalpolicy inklusive arbetsmiljöpolicy, uppföljningshantering och statistik. Det behöver dock fortsatt förtydligas och formas för att passa verksamheter och skolledare. Under 2021 har genomlysning skett där samtliga processer finns på plats och uppdateringar av utbildningar och material har skett för att under hösten genomföras för samtliga chefer genom utbildningar, workshops och drop-in tillfällen. Samtliga chefer kommer då tillsammans med förvaltningen, gå igenom delegationer, förväntningar, årshjul och processer för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera och genomsyra alla nivåer i förvaltningen.

- **Anmälningar om hot och våld**

*Åtgärd: Ta fram förvaltningsövergripande policy/rutin för arbetet mot hot och våld*

Plan har inte tagits fram under året. Däremot har en förvaltningsövergripande mall för krisberedskapsplaner innefattande rutiner och checklistor, framtagits. Planen syftar till bland annat till se till att enheterna minimerar antalet öppna passager samt att enheterna har ändamålsenliga system för att identifiera besökare genom exempelvis besöksbrickor, anmälningsplikt eller liknande. Detta för att undvika att obehöriga tar sig inom på skolans område och att hotfulla situationer därmed undviks.

*Åtgärd: Introduktionsplan för skolresurser/elevassistenter utarbetas*

Arbete med att ta fram en plan för hur skolorna kan arbeta för att introducera alla medarbetare pågår. Arbetet leds av HR-avdelningen. Det pågår även en kommungemensam process för att digitalisera den s.k. ombordstigningsprocessen som en led i att förbättra introduktionsprocessen för nya medarbetare. Förvaltningen är i detta arbete representerad av HR.

Förvaltningens centrala elevhälsa Skolstöd erbjuder en resursutbildning för nya (och "gamla") "resurspedagoger" (elevassistenter barnskötare, utbildade barnskötare) med syfte att ge deltagare verktyg för att arbeta hälsofrämjande och förebyggande för att kunna möta elever i olika behov.

Åtgärd: Ta fram analysunderlag om anmälningar från de olika verksamheterna

Detta arbete har inte genomförts under året på grund av rådande pandemi.

## Analys av arbetsmiljöarbetet

### Arbets skador och tillbud

Tabell arbets skador och tillbud

| Arbets skador och tillbud        | Föregående år |
|----------------------------------|---------------|
| Antal rapporterade arbets skador | 315           |
| Antal rapporterade tillbud       | 225           |
| Antal klarmarkerade händelser    | 415           |

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 elever. Då detta behöver justeras pågår ett arbete för att säkerställa att hanteringen sker korrekt.

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 trafikskadlagen) eller arbets sjukdom.

I flertalet av grundskolornas arbetsmiljörapporter bekräftas bilden av att användningsfrekvensen ökat på enheterna, men att det fortsatt finns ett behov av att tydliggöra hur händelser ska rapporteras in på ett korrekt sätt. Utifrån uppföljning och analys av skolornas rapporter kan konstateras att verksamheten behöver ytterligare kunskaper om varför det är viktigt att alla tillbud och incidenter rapporteras som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns en variation mellan skolorna vad gäller hur ärenden klarmarkeras i systemet när händelsen är utredd och rutiner har därför setts över. Verksamheten är här i behov av ett mer stödjande material än vad som finns idag. Vidare kan konstateras att utredningar och handlingsplaner saknas till stor del. Det saknas också analyser avseende varför tillbud uppkommer. Detta behöver utvecklas som ett led i att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt skapa tillräckliga underlag för analys och uppföljning.

Det finns inga händelser inrapporterade som är av den karaktär att inte verksamheten själv kan hantera dem, eller att de behöver lyftas till grundskolans eller förvaltningens ledning. Detta är en god indikator på att verksamheterna är säkra och trygga. De ärenden som förekommit inom skolmiljön härrör sig framförallt till fysisk arbetsmiljö i fastigheterna såsom exempelvis ventilation samt utemiljö med halka under vintersäsongen. I de psykosociala delarna rör det sig mest om ärenden med utåtagerande elever i hot eller våldssituationer där verksamheterna gjort enskilda åtgärdsplaner.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

| Sjukfrånvaro                          | R12 2020-12 | R12 2019-12 | Skillnad |
|---------------------------------------|-------------|-------------|----------|
| <b>Total sjukfrånvaro</b>             | 10,2        | 7,7         | 2,5      |
| Kvinnor                               | 10,5        | 8,0         | 2,5      |
| Män                                   | 9,1         | 7,0         | 2,1      |
| <b>Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)</b> |             |             |          |
| Totalt                                | 5,2         | 3,2         | 2,0      |
| Kvinnor                               | 5,1         | 3,0         | 2,1      |

|                                      |     |     |     |
|--------------------------------------|-----|-----|-----|
| Män                                  | 5,4 | 3,5 | 1,9 |
| <b>Lång sjukfrånvaro (15- dagar)</b> |     |     |     |
| Totalt                               | 5,0 | 4,5 | 0,5 |
| Kvinnor                              | 5,5 | 4,9 | 0,6 |
| Män                                  | 3,8 | 3,5 | 0,3 |

Sjukfrånvaro innebär på olika sätt påfrestningar för såväl individen, arbetsgivaren som kollegor och den påverkar i hög grad möjligheterna att bedriva verksamheten på ett effektivt sätt. Detta påverkar i slutändan Huddingefamiljen och kommunens medborgare. Därför är det alltid viktigt att verka för att hålla sjukfrånvaron på en så låg nivå som möjligt. Den totala sjukfrånvaron har ökat i jämförelse med föregående år. Detta gäller för både korttidssjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron. Sjukfrånvaron har ökat både bland män och kvinnor.

All forskning pekar på att tidiga insatser i form av hälsosamtal, kartläggningar kring arbetsmiljö samt kontakt med närmaste chef är framgångsfaktorer. Huddinge kommun kommer under 2022 att införa nya arbetsmetoder som utgår från ett riskorienterat arbetssätt.

Merparten av skolorna vittnar om att den stora ökningen av sjukfrånvaron beror på pandemin. Flertalet medarbetare har haft en ökad sjukfrånvaro då alla uppmanats vara hemma vid minsta symtom. Det har inneburit mer sjukfrånvaro, men också varit ett led i att minska smittspridning och värna om elever och medarbetare.

Inom förvaltningen pågår ett arbete med att minska sjukfrånvaro som sträcker sig över 180 dagar. Syftet är att intensivifiera och systematisera uppföljningen inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet med frånvarofall som är längre än 180 dagar har ägnats särskild uppmärksamhet under 2020, detta i form av en månatlig kontakt mellan HR-avdelningen och ansvarig chef i syfte att stämma av aktuell status för aktuella medarbetare. Vid behov har representant från HR träffat lokala ledningsgrupper för att ge handledning i kommunens administrativa system och för genomgång av kommunens rehabiliteringshandbok. En viktig framgångsfaktor i arbetet har varit den nära dialogen mellan HR och ansvarig chef.

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 två gånger i veckan och en särskild operativ krisgrupp tillsattes under slutet 2020 att säkerställa underlag och rutiner samt minska belastningen för flertalet chefer. Detta har varit ett arbete där medarbetare från olika avdelningar har träffats och bedrivit arbetet gemensamt. Tillsammans har förvaltningen även träffat fackliga parter och huvudskyddsombud en gång i veckan för att lyfta gemensamma frågeställningar och oro.

Framförallt har oron varit ett specifikt inslag i grundskolorna. Här lyfter skolorna oro för smittspridning, svårigheten att hålla avstånd samt omställningsarbete för att säkerställa att undervisning bedrivs. Ett fåtal skolor har varit tvungna att stänga under några dagar och som längst under ett par veckor vid större klustersmittor. Stängningarna har även inneburit en snabb utveckling av fjärr- och distansundervisning vilket kom att användas mer för elever i högstadiet för att minska trängsel i skolan. Något som kan komma att ha betydelse även i framtiden. Förvaltningen har tagit fram hjälpmaterial i just detta. För att möta oron från medarbetare har företagshälsovården varit beredda på mer kontakt.

En analys har skett för att se om ledarskap och medarbetarenkäten påverkar sjukskrivningstalen genom att gå igenom samtliga svar i medarbetarenkäten kopplat till verksamheternas arbetsmiljöstatistik, förvaltningen kan inte se att kopplingen mellan dessa. Förvaltningen ser inte heller någon koppling mellan verksamhetens sjukskrivningstal och medarbetarenkätens mått på prestation eller chefer med låga nivåer på ledarskap. Förvaltningen ser dock en tendens, som behöver granskas mer noggrant, att de skolor som har ett mer utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete, och då framförallt inom ramen för rehabiliteringsprocessen, har bättre verktyg att minska antalet sjukskrivna.

## Personalomsättning

Tabell personalomsättning

| Personalomsättning (externa) | R12 2020-12 | R12 2019-12 | Skillnad |
|------------------------------|-------------|-------------|----------|
| <b>Totalt</b>                | 9,1         | 14,6        | -5,5     |
| Kvinnor                      | 8,6         | 13,7        | -5,1     |
| Män                          | 10,8        | 17,1        | -6,3     |
| Antal avgångar (externa)     | 158         | 250         | -92      |

Nyckeltalet visar hur stor del av kompetensen som försvinner ut ur organisationen under viss tidsperiod. Beräkningen

av personalomsättning måste sättas i sitt sammanhang. Låg personalomsättning kan betyda att medarbetarna trivs och känner att de kan utvecklas utan att byta arbetsplats likväl som det kan betyda att nya kompetenser behöver komma in i organisationen. Hög personalomsättning kan tyda på en ostimulerande eller otrivsamt arbetsplats alternativt att organisationen är en språngbräda för vidare karriär, eller befinner sig på en högt konkurrensutsatt arbetsmarknad

Personalomsättningen har varit låg vilket är en följd av pandemin. Många stannar kvar på sin arbetsplats när det är oroligt, vilket är en tendens vi ser i hela samhället. Eftersom det varit låg omsättning på många arbetsplatser har det heller inte funnits lika många lediga tjänster ute. Det finns också en trygghet i att stanna på sin arbetsplats när rutiner är väl förankrade och medarbetaren känner sig trygg.

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

Fåtalet verksamheter har varit stängda på grund av pandemin under enstaka dagar och istället övergått till fjärr- och/eller distansundervisning. Vid hel stängning av verksamhet enstaka dagar har dessa använts till utbildning och kompetensutveckling vilket har varit positivt.

De ekonomiska förutsättningarna har lett till att många skolor påbörjat genomlysning av organisation för att kunna effektivisera, ha rätt funktioner och behöriga lärare i rätt ämne. Det har påverkat verksamheterna genom att viss övertalighet uppkommit och därmed arbetsbrist vilket kommer att fortsätta under nästkommande år. Det är i sammanhanget viktigt att betona att kärnverksamheten prioriteras och att så långt det är möjligt söka effektiviseringar som inte påverkar elevers undervisning. Inom förvaltningen har det skett effektivisering genom centralisering av vissa funktioner såsom lönehanteringen och även decentralisering i form av lokalfrågor som kommer närmare verksamheterna.

## Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

| Arbetstid (timmar) | R12 2020-12 | R12 2019-12 | Skillnad |
|--------------------|-------------|-------------|----------|
| Mertid/fyllnadstid | 6323        | 6527        | -204     |
| Övertidstimmar     | 3558        | 5315        | -1757    |
| Summa              | 9881        | 11842       | -1961    |

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

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

Under pandemin har det varit viktigt att tillsätta vikarier samt att ställa om till fjärr- och distansundervisning. Det har gjort att en del medarbetare har kunnat genomföra lektioner digitalt även om de också varit tvungna att vara hemma. Till viss del har övertid och mertid behövt sättas in för att täcka för medarbetare som varit frånvarande.

## APT och samverkan

Huddinge kommun och de fackliga organisationerna har kommit överens om ett samverkansavtal med syfte att underlätta samverkan, öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet och bredda inflytandet. Samverkanssystemet är uppbyggt på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper på arbetsplats-, förvaltnings- och kommunövergripande nivå.

### Arbetsplatsträffar (APT)

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

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

- Lokalfrågor med tillhörande riskbedömningar
- Säkerhet - hot och våld
- Organisation – t ex tjänstefördelning, vikarieanskaffning, kalendarium, schema och semesterplanering
- Arbetsmiljö – utifrån resultat i medarbetarenkäten, systematiskt arbetsmiljöarbete och följer av pandemin.
- Ekonomi – förutsättningar att driva verksamheten
- Arbetstid och arbetsbelastning utifrån dialogunderlag från fackförbund och SKR
- Chefskap och medarbetarskap

### Samverkan

Förvaltningen kan konstatera att samverkansprocessen är en väl förankrad process som parterna är införstådda i och som löper på. Flertalet verksamheter efterfrågar utbildning i samverkan som ett led i att ytterligare förbättra processen på enhetsnivå.

Riskbedömning med anledning av risk för smittspridning av covid-19 har skett månadsvis i lokal samverkansgrupp under större delen av 2020 och kommer ske fortsatt så länge pandemin råder. En stor del av arbetsmiljöarbetet har under 2020 kopplats mot den pandemi som verksamheterna hanterat. Många chefer har på uppdrag av smittskyddsläkare arbetat med smittspårning och detta har i perioder tagit upp stor del av normal arbetstid. Förvaltningen har sammanställt material till alla verksamheter och skydds-kit har skickats ut för de fall där elever med symptom på Covid-19 har behövt invänta vårdnadshavare. Därtill har lagerhållning av skyddsmaterial upprättats. Många verksamheter vittnar om problem med leverantörer och restnoterade varor vilket har försvårat arbetet. Därutöver har inköp har behövts ske på den enskilda skolan. 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.

Facklig samverkansgrupp på förvaltningen har under 2020 haft nio protokollförda möten där såväl nämndärenden såsom månadsvis rapportering kring verksamhetsförändringar, arbetsmiljö och utveckling sker. Särskilda temadagar för arbetsmiljö har genomförts.

## Arbetsmiljöronder

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

De åtgärder som skolorna har möjlighet att vidta kring identifierade risker har vidtagits. Flertalet rapporter vittnar emellertid om att Huddinge samhällsfastigheter är ansvariga för kvarvarande åtgärder och att kontakt gällande detta har tagits. Det finns behov att utveckla forum för bättre samarbete och kommunikation mellan verksamheterna och bolaget, detta för att åtgärderna ska genomföras snabbt och med god kvalitet.

Flertalet skolor har under året förändrat sin organisation i ett led att förbättra strukturer samt arbetsmiljö och där har det ännu inte kunnat synliggöras några resultat.

Inom Huddinge kommun finns ett digitalt system för systematiskt arbetsmiljöarbete, men systemet är nyligen infört och många verksamheter behöver mer utbildning och stöd från HR-avdelningen i arbetet för att få till en bra process. Förvaltningen ser att arbetet på detta område behöver struktureras upp och anpassas till verksamheterna inom Barn- och utbildningsförvaltningen för att kunna ge rätt genomslag för Huddingefamiljen. För att nå alla verksamheter och för att effektivisera förvaltningens miljöpåverkan och spara tid kommer fler utvecklingsinsatser ske digitalt, i förinspelade filmer samt genom workshops och chefsnära möten. Flertalet chefer efterfrågar utbildning och utveckling som passar deras kunskapsnivå, här kan nätverk och goda exempel hjälpa verksamheterna att utvecklas. Då verksamheter har hunnit olika långt och kan ha stött på olika problem där lösningar nu är framtagna kan det nu delas gemensamt inom ramen för ett kollegialt lärande. Förvaltningen ser också behov av mer gemensamt arbete för att kunna ge effektiva och behovsstyrda insatser.



## Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

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

I de rapporter förvaltningen tagit emot konstateras inga fall som bedöms som diskriminering enligt grunderna för diskriminering i diskrimineringslagen.

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 används företagshälsovården för att opartiskt utreda sådana situationer.

## Medarbetarenkät

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.

Nulägesanalysen består av elva förbättringsområden. Dessa beskriver förutsättningarna inom de viktigaste områdena på arbetsplatsen. För varje område i nulägesanalysen har forskningen tagit fram ett validerat riktvärde. Målet är att vara i nivå med riktvärdet eller bättre. De elva förbättringsområdenas värden summeras till en framtidsprognos över hur prestationsnivån kommer att utvecklas ett år framåt i tiden.

Grundskolan uppvisar i nulägesanalysen ett positivt resultat med en hög prestationsnivå på 72,8 år 2020 (72,2 år 2019) och förutsättningarna att utföra sitt arbete anses därför vara goda. En hög prestationsnivå indikerar även att organisationen har kraft att förändras, har ett högt välbefinnande och löper liten risk för ohälsa. För att bibehålla och förbättra den redan höga prestationsnivån behöver arbetet med att se över målkvalitet och arbetsrelaterad utmattning fortgå.

### Analys

I analysen konstaterar förvaltningen att resultatet ligger i linje med andra kommuner. Kvinnor, samt de medarbetare som har arbetat mindre än tio år svarar mest positivt. Samtidigt uppger kvinnor, liksom medarbetare under 39 år samt medarbetare som har arbetat väldigt kort eller väldigt lång tid i kommunen, i högre utsträckning att de är utmattade. Även den arbetsrelaterade utmattningen är i linje med övriga kommuners resultat.

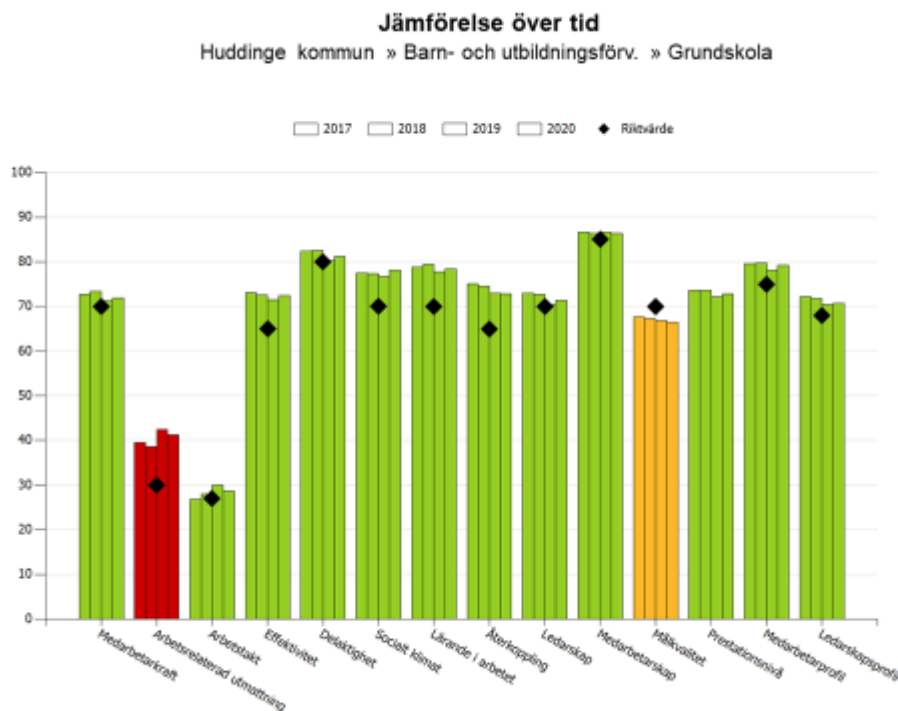
Samtidigt som grundskolan generellt sett har en bra prestationsnivå så är det några skolor som sticker ut och redovisar ett resultat som har under 70 i prestationsnivå. Här behöver förvaltningen genomföra fler insatser och arbeta med varje enskild skola. Detta sker i samarbete med HR-avdelningen.

I medarbetarenkäten är det framförallt målkvaliteten som sticker ut och som ligger under riktvärdet och har från de tre senaste åren legat på samma låga nivå. En upplevd låg målkvalitet bidrar ofta till att den arbetsrelaterade utmattningen ökar. En medarbetare som inte vet vad målen är, hur denne ska bidra till målet eller vad den ska fokusera på gör att medarbetaren blir stressad och bidrar till att den arbetsrelaterade utmattningen eller generell ohälsa ökar. Detta kan i sin tur leda till sjukskrivningar på både kort och lång sikt, vilket inte går att följa eller se i medarbetarenkäten utan måste följas upp med hjälp av sjukskrivningstalen samt kommunen rehabiliteringssystem och arbetsmiljösystem. Därav blir det intressant att följa upp den nya målstruktur som Huddinge kommun tagit fram. Det är nu färre mål att förhålla sig till och de mål som riktar sig till kärnverksamheten är tydligt förankrade i den nationella styrningen vilket borgar för att målkvaliteten bör höjas med tiden.

Förvaltningen kommer fortsatt att följa upp hur verksamheten arbetar med målkvaliteten genom handlingsplanerna som upprättas av varje verksamhet utifrån medarbetarenkäten. Detta ska framgent göras i verksamhetssystemet DigiSAM (Stratsys) för att skapa en översiktlig och systematisk uppföljning. Förvaltningen konstaterar också att

ledarskapet ligger precis på riktvärdet och bör därför bevakas särskilt. I de handlingsplaner som verksamheterna upprättat konstateras att flertalet verksamheter har tagit upp närvarande chefer som ett särskilt viktigt område. Genom att följa upp verksamheternas handlingsplaner i kommunens arbetsmiljösystem kan förvaltningen följa arbetsmiljöarbetet på respektive skola.

I början av 2020 startade ett arbete kring den arbetsrelaterade utmattningen som inbegrep flertalet utbildningar för chefer för att sätta en grundstruktur för det fortsatta arbetet. Detta skulle leda till uppföljning och utveckling inom hela området med systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta arbete har behövts pausas på grund av pandemin, men kommer att återupptas framöver.



## Inspektioner från Arbetsmiljöverket

Ett fåtal verksamheter har fått inspektionsbesök och samtliga har då fått bra betyg. Framst har dessa gällt livsmedelshantering vid s.k. *flygande inspektion* och det har i slutet av 2020 kommit flertalet digitala inspektioner gällande uppföljning av tillbud/allvarligt tillbud kopplat till Covid-19. Framöver kommer Arbetsmiljöverket att titta specifikt på kommunens övergripande arbetsmiljöprocess. Grundskolan har varit framträdande under pandemin då verksamhet har bedrivit så gott som vanligt och det har därför aviserats att verksamheten kommer att inspekteras framöver.

Arbetsmiljöverket har aviserat att myndigheten framförallt kommer att titta på arbetsskador, samt anmälningar om allvarligt tillbud som har uppstått på grund av pandemin. Därtill vilka åtgärder som har genomförts för att minska smittspridning.

Förvaltningen och alla grundskolor har väl etablerade rutiner en bit in i pandemin och så väl krisledning som operativ krisgrupp har bidragit till trygga strukturer. Detta till trots så har skolorna haft det arbetsamt med att försöka ställa om rasttider, sluttider samt måltider för att minska smittspridningen utan att påverka elevernas vardag alltför mycket.





## Certifiering i arbetsmiljö

Samtliga chefer ska gå de obligatoriska utbildningarna som Huddinge kommun erbjuder. En av dessa utbildningar är arbetsmiljöutbildningen som också avslutas med en certifiering av avslutad kurs. Var fjärde år måste samtliga chefer förnya sin certifiering och med detta hålla sig uppdaterad i de områden som rör det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utöver detta har samtliga chefer en arbetsmiljödelegering som är en väl förankrad process i förvaltningen.

Målet har under året varit att samtliga chefer ska ha genomfört utbildningen och också blivit certifierade. Nya chefer tillkommer kontinuerligt och kursen hålls cirka fyra gånger per år från centralt håll. En stor förbättring i genomförande av arbetsmiljöutbildning och certifiering har skett under det senaste året. 86% av cheferna inom grundskolan har gått utbildningen. 4% har påbörjat första e-utbildningen, och 10% av cheferna har inte gått eller påbörjat utbildningen. Högsta nivå av genomförande har administrativa chefer inom grundskolan och de med lägst är skolrestaurangchefer.

## Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

| Risk   | Riskenivå  | Åtgärd  | Ansvarig chef                        | Slutdatum  |
|--|--|---|--------------------------------------|------------|
| Bristande kunskap inom systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). |  12 |  Insatser för samtliga chefer med delegerat arbetsmiljöansvar. Färdigställa processer, rutiner och stödmaterial.   | Anna-Karin Mäntylä, Therese Branevig | 2022-06-30 |
| 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. | Anna-Karin Mäntylä, Therese Branevig | 2022-12-31 |

## Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Utifrån uppföljning av skolenheternas Arbetsmiljörapporter ser förvaltningen ett behov av att utveckla kompetensen avseende systematiskt arbetsmiljöarbete i verksamheten, med särskilt fokus på skolledares och övriga chefers kompetens. Förvaltningen behöver vidareutveckla stödjande strukturer, processer, rutiner och stödmaterial för att skapa förutsättningar för skolledare att leda ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Utifrån resultaten av medarbetarenkäten konstaterar förvaltningen därtill att den arbetsrelaterade utmattningen är ett fortsatt utvecklingsområde för grundskolan i stort.