



# Arbetsmiljörapport 2023

## Grundskolenämnd



# Innehållsförteckning

<b>Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder .....</b>	<b>3</b>
<b>Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet .....</b>	<b>5</b>
Arbetsskador och tillbud .....	5
Sjukfrånvaro .....	6
Personalomsättning .....	7
Övertid och mertid .....	8
Arbetsplatsträffar och samverkan.....	8
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete .....	9
Företagshälsovård .....	9
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen).....	10
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten.....	10
Inspektioner från Arbetsmiljöverket .....	12
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering .....	12
<b>Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare .....</b>	<b>12</b>
Kommentar till utvalda risker och åtgärder .....	14

# Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Varje år sammanställs en arbetsmiljörapport för grundskolenämnden i syfte att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) enligt AFS 2001:1. Syftet med arbetsmiljörapporten är att rapportera resultat av arbetsmiljöarbetet inom verksamheterna samt att kunna lyfta större händelser eller behov av insatser till nämndnivå. Arbetsmiljörapporten avser år 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. Årets arbete har försiggåtts av träffar inom förvaltningens samverkansgrupp och den lyfts på facklig samverkan inför nästkommande nämnd.

Samtliga verksamheter har klarmarkerat sin arbetsmiljörapport i systemet som kommunen använder. Ett par verksamheter har genomfört en verksamhetsförändring under 2022 vilket gör att antalet verksamheter som lämnat in sin rapport skiljer sig från arbetsmiljörapporten 2022.

Den 9 februari 2022 togs de flesta åtgärderna mot covid-19 bort, och pandemin gick enligt Folkhälsomyndigheten in i en ny fas i Sverige. Grundskolorna i Huddinge kommun rapporterar kring fortsatta utmaningar kopplat till pandemin under den första delen av 2022, men även konsekvenser till följd av åren med pandemin där medarbetarna under året arbetat med att åter ställa om.

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.

Grundskolornas arbetsmiljörapporter består av 26 rapporter. Skolor som tillhör ett rektorsområde rapporterar en sammanställd rapport med undantag för Segeltorp RO där respektive skola har skrivit en rapport (Segeltorpskolan, Långsjöskolan och Skansbergsskolan). Rapporterna som ligger till grund för denna är:

- Annerstaskolan
- Balingsnässkolan
- Edboskolan
- Fullersta RO
- Glömstaskolan
- Hörningsnäs RO
- Kungsklippeskolans RO
- Kvarnbergsskolan
- Källbrinksskolan
- Kästaskolan
- Lindskolan
- Långsjöskolan
- Mörtviksskolan
- Segeltorpskolan
- Sjötorpskolan
- Skansbergsskolan
- Snättringeskolan
- Solfagra RO
- Språkcentrum
- Tomtbergaskolan
- Trångsundskolan
- Utsäljeskolan
- Vistaskolan inklusive Rosenhill SU
- Visättraskolan
- Vårby RO

- Östra grundskolan

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

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Arbetsrelaterad utmattning	16	Arbetsrelaterad utmattning och stress bör övergripande hållas ihop för att underlätta för alla verksamheter. Därtill ska goda exempel från verksamheten sammanställas och delas inom ramen för ett kollegialt lärande. Organisation, arbetsuppgifter, processer och rutiner ska ses över.	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström, Therese Branevig	2023-11-30
Bristande kunskap inom systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).	12	Insatser för samtliga chefer med delegerat arbetsmiljöansvar. Färdigställa processer, rutiner och stödmaterial.	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström, Therese Branevig	2022-11-30
Fortsatt ökning av sjukfrånvaro samt höga sjukskrivningstal	16	Starta upp ett processinriktat arbetssätt med rehabilitering och uppföljning av sjukfrånvaro	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström, Therese Branevig	2023-11-30
Risk för diskriminering, hot och våld	12	Genomlysning av processen samt utveckling av processen	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström, Therese Branevig	2023-11-30
Risk för ohälsa i och med dåliga lokaler och fysisk arbetsmiljö. Hanteras via lokalsamordning på förvaltningen i enskilda rapporter.	12	Åtgärder kring lokaler hanteras genom förvaltningens lokalsamordning. Detta presenteras i nämnd två gånger per år. HSO är involverade i alla pågående projekt.	Maria Rindfors-Dufva, Therese Branevig, Johan Skofteröd	2024-12-30

### Arbetsrelaterad utmattning

Mellan hösten 2021 och hösten 2022 ökade antalet anställda lärare i Huddinges kommunala skolor med 100 stycken. Dels tack vare politikens satsning på 30 ytterligare lärare i mål och budget 2022. Dels till följd av den omställning som Barn- och utbildningsförvaltningen arbetat med sedan 2021, nämligen med att minska antalet chefer och icke pedagogisk personal till förmån för fler lärare. Från 2021 till 2023 har lärartätheten på totalen förbättrats kraftigt i Huddinge kommuns kommunala grundskolor. Från 15,1 elever/lärare (heltidstjänst) och länets sämsta lärartäthet år 2021 till 13,5 elever/lärare (heltidstjänst) och länssnittet år 2023. Denna omställning fortsätter och ambitionen är att få ännu fler lärare framöver. I mål och budget sköt politiken till ytterligare 30 lärare i en ny satsning. Samtidigt ser vi att omställningen på färre chefer och icke pedagogisk personal har tagit ytterligare fart och medfört att lärartätheten fortsatt förbättras på flertalet grundskolor.

En verksamhet beskriver att de via politikerna fått en satsning med en extra resurs vilket har stöttat verksamheten och medarbetarna på ett mycket bra sätt och bidragit till att den arbetsrelaterade utmattningen inte ökat ytterligare under året. Andra verksamheter beskriver fortsatta utmaningar där man försöker att arbeta kring struktur och tydligt kalendarium för att stötta medarbetare att få till en bra balans mellan resurser och krav. Vikten av balansen mellan krav och resurser hos lärarna har identifierats tydligt under året. Lärarna behöver få ordentligt med tid för att planera och för efterarbetet av undervisningen. Därför har arbetsgivaren ingått ett avtal med Sveriges Lärare utifrån HÖK21 där man är överens om att på samtliga kommunala skolor använda samma metoder för att synliggöra balansen i varje enskild lärares uppdrag för att utifrån den kunna möjliggöra en förbättrad arbetssituation med rimlig balans mellan krav och resurser.

### Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Kommunen ansvarar för att nya chefer som anställs genomför arbetsmiljöutbildningen och certifieras. 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 2023, något som huvudskyddsombuden efterfrågat då de ser ett behov av uppdatering.

Flera interna utbildningar har erbjudits inom området samt flera drop-in tillfällen har funnits tillgängliga. Även erbjudande om enskilda utbildningar eller annat stöd har erbjudits via HR. Detta arbete kommer behöva öka i

dess omfattning med återkommande uppföljningar under 2023. Flera verksamheter beskriver att man arbetat med struktur och kvalitetsarbete i det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket man sett resultat av.

### Sjukfrånvaro

Under 2022 pågick en pilot via HR gällande Riskorienterat arbetssätt för att sänka sjukfrånvaron, arbetet ämnar till att hitta rotorsaker till sjukfrånvaro för att i senare skede kunna sätta in rätt insatser. Att systematiskt arbeta med tidiga insatser och stötta chefer i mer komplexa rehabiliteringsärenden är en ambition från HR där resurserna under 2022 inte räckt till. Ett flertal verksamheter har dock väl utarbetade rutiner där man efter år av intensivt arbete kring pandemin kan återuppta det fortsatta arbetet med att sänka sjukfrånvaron.

### Risk för diskriminering, hot och våld

Under året har verksamheterna arbetat kring frågor gällande diskriminering, hot och våld. Medarbetare informerats och processer setts över. En verksamhet uppger att rektor har uppdaterat skolans ordningsregler och dess konsekvenstrappa. Verksamheten kallar vårdnadshavare direkt till skolan vid behov, våld polisanmäls och medarbetare följs upp. I rektorsgruppen tar man del av varandras goda exempel för att försöka hitta bästa möjliga praxis kopplat till nya typer av situationer som uppstår på skolorna.

### Lokaler

Ett flertal verksamheter beskriver utmaningar kopplat till lokalerna där 2 verksamheter evakuerats till paviljonger. De evakuerade verksamheterna upplever en stor förbättring av att vistas på sin fysiska arbetsplats efter evakueringen. Att komma tillrätta med ventilation och temperatur har för många varit en stor utmaning där rektor regelbundet lyfter frågan vidare till HUSF för åtgärder, även i årets rapporter kvarstår ett flertal verksamheter som rapporterar vidare sina risker kopplat till lokalerna. En verksamhet rapporterar kring att tidsplanen för renoveringen av deras kök som efter ett flertal påtryckningar fortfarande inte är satt. Verksamheterna arbetar med tillfälliga lösningar som fläktar och element i perioder av extrema temperaturer, dock behöver mer långsiktigt hållbara åtgärder planeras för att säkerställa medarbetarnas hälsa.

## Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

### Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	300
Antal rapporterade tillbud	202
Antal klarmarkerade händelser	426

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

KIA är det system som Huddinge kommun använder för att registrera tillbud och arbetsskador. Under 2021 registrerade barn- och utbildningsförvaltningen händelser i systemet som både härstammade från medarbetare likväl som elever. Under 2021 förändrades det och elever särskildes i systemet så de 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.

Tillbud är händelser som inte medfört skada, men där risken för ohälsa eller olycksfall varit uppenbar. Arbetskada kan vara olycksfall i arbetet, olycksfall på väg till eller från arbetet.

Arbetskadorna härstammade från pandemin har minskat i omfattning från föregående år, i övrigt handlar rapporteringar till stor del om fallolyckor och halkolyckor. Tillbud som rapporteras in är till stor del kopplade till elever som är utåtagerande. Det är av stor vikt att dessa rapporteras in då medarbetare kan få ersättning genom försäkringar samt att åtgärder behöver kopplas på och rutiner sättas in. En verksamhet beskriver händelser kopplade till extrem värme där man rådfrågat Arbetsmiljöverket och av dom fått lugnande besked.

En verksamhet har rapporterat att återrapporteringen till medarbetarna behöver förbättras, där planerar rektor för att skapa en bättre rutin gällande återkoppling. Huvudskyddsombuden har lyft att man noterat briser gällande både rapportering och återkoppling under året från fler verksamheter där man sett att det finns behov av att gemensamt titta på vad och hur rapporteringarna i sig ska gå till samt säkerställa rutiner för återrapportering till medarbetarna.

Fler verksamheter har i årets rapporter gjort sin analys över de inrapporterade ärendena i systemet, men det kvarstår luckor med verksamheter som inte har skrivit någon förklarande text. Under 2022 har det förekommit stöd från HR för att stötta chefer gällande rapporteringen, detta arbete behöver fortsätta och öka i dess omfattning under 2023 då förvaltningen ser det som mycket allvarligt om rapporteringen och insatserna därefter inte blir korrekt utförda. Huvudskyddsombuden har fortsatt påtala kring oklarheter gällande rapporteringen och verksamheter bekräftar att det fortsatt blir felaktiga händelser som rapporteras in, felaktigheter är kopplade till händelser som rör elever samt där fel person står som händelseansvarig.

Verksamheterna behöver fortsatt årligen informera och påminna medarbetarna om KIA rapporteringen och påtala vikten av att registrera tillbud och arbetskadorna för att uppmärksamma, åtgärda och komma tillrätta med dess rotorsaker.

## Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Sjukfrånvaro innebär på olika sätt påfrestningar för såväl individen, arbetsgivaren samt kollegor och den påverkar i hög grad möjligheterna att bedriva verksamheten på ett effektivt sätt. Därför är det alltid viktigt att verka för att hålla sjukfrånvaron på en så låg nivå som möjligt. Den totala sjukfrånvaron har minskat i jämförelse med föregående år vilket grundar sig i minskad långtidsfrånvaro.

Ett flertal verksamheter beskriver en minskning av sjukfrånvaro kopplat till pandemin som avtog i dess omfattning, samtidigt som man under året har gjort analysen att ett flertal medarbetare fortsatt har följt de strikta restriktionerna som varit. Åren under pandemin har varit både fysiskt och psykiskt utmanande för medarbetarna och har med största sannolikhet haft en påverkan även under 2022 även om man ser en generell minskning gällande sjukfrånvaron.

Långtidssjukfrånvaron har fortsatt sjunkit för män inom grundskolan. Arbetet med den långa sjukfrånvaron sker genom ett systematiskt arbetssätt och är ofta kopplat till enstaka individer och har inte samma påverkan av pandemin. Däremot noteras en liten ökning av den totala långtidssjukfrånvaron för kvinnor där ett flertal

enheter analyserar kring kopplingar gällande den arbetsrelaterade utmaningen som blir synliggjord tydligare i resultaten från medarbetarenkäten.

All forskning pekar på att tidiga insatser i form av hälsosamtal, kartläggningar kring arbetsmiljö samt kontakt med närmaste chef är framgångsfaktorer. Verksamheterna har rutiner och metoder för att bedriva ett gott arbete gällande sjukfrånvaro och har även stödfunktioner inom HR och företagshälsovården som stöttat under 2022. Dock har HR haft begränsade resurser under 2022. Det finns fortsatt utvecklingspotential i att stötta chefer gällande rehabilitering och tidiga insatser kopplat till sjukfrånvaro. Förvaltningen har kraftigt förstärkt HR avdelningen till 2023 och anställt medarbetare dedikerade för att arbeta riktat med insatser kring SAM och minskade sjuktal.

## Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
<b>Totalt</b>	12,0	10,0	2,0
Kvinnor	12,5	10,1	2,4
Män	10,7	9,7	1,0
Antal avgångar (externa)	207	172	35

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

Personalomsättningen har ökat vilket delvis kan härledas till att då pandemin avtagit så ökar rörligheten. Samtidigt har verksamheterna under året sett över chefstäthet och administration där effektivisering kunnat ske till förmån för att anställa pedagogisk personal. Flera grundskolor pekar ut pensioner, omorganisationer samt pedagogisk personal som söker andra yrken som orsaker till personalomsättning.

En verksamhet beskriver ett lyckat arbete med avslutningssamtal med medarbetare som väljer att avsluta sin anställning, för att ta lärdom och utveckla sin verksamhet ytterligare så att medarbetarna trivs så bra som möjligt.

Under 2022 ökade omsättningen för stödfunktioner på förvaltningen, förvaltningen har arbetat med att tillsätta vakanser. Verksamheterna har under början av 2023 organiserats om och HR har getts utökade resurser där man i maj 2023 är fulltaliga och därmed ges möjlighet att arbeta med mer verksamhetsnära insatser vilket både förskolor och grundskolor uppgett behov av.

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	5353	4936	417
Övertidstimmar	3289	2743	546
Summa	8642	7679	963

Under 2022 ses en negativ trend i ökad mertid/ fyllnadstid och övertid. Både chefer med positiv trend och negativ trend analyserar kring vikten av att hålla dessa värden så låga som möjligt för att inte spä på problematiken med den arbetsrelaterade utmattningen. Cheferna i verksamheterna arbetar aktivt med att finna struktur för detta där medarbetarnas arbete ska rymmas inom den ordinarie arbetstiden.

Att hålla nere mertid och övertid är av vikt för att både främja en hållbar arbetssituation och reducera kostnader. Viktigt i detta sammanhang blir att skapa forum för kollegialt lärande mellan chefer för att ta del av varandras goda exempel likväl som förvaltningen arbetar aktivt med 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 i början av 2022.

Flera verksamheter har beskrivit betydelsen av att lägga bra scheman som gjort att övertid och mertid inte har behövts. Detta påverkar också arbetsro och minskar stress för medarbetarna.

## Arbetsplatsträffar och samverkan

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

### Arbetsplatsträffar (APT)

Av verksamheternas rapporter framgår att APT under 2022 haft ett innehåll som bland annat berört 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. Tre grundskolor beskriver hur medarbetarna i slutet av APT ges möjlighet för facklig tid då man ser det som en viktig del av skolans utveckling.

Utvecklingsområden som framkommer från rapporterna är ökad omfattning av diskussion i mindre grupper då APT även hålls för hela skolans medarbetare, dock ses det som positivt att även ha APT för hela skolor återkommande för att få en bättre "Vi" känsla. Det finns även ett behov av att tydligt betona när man samtalar om arbetsmiljöfrågor. Medarbetarnas engagemang och delaktighet på APT blir av yttersta vikt för att få till fungerande utvecklingsarbeten löpande under åren.

### Samverkan

Förvaltningen kan konstatera att samverkansprocessen är en väl förankrad process som alla 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 fortsätta arbeta för att belysa vikten av samverkan och verka för att arbetsplatserna har lokala ombud som företrädare.

Barn- och utbildningsförvaltningen har under tidigare år 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 för medarbetare. Arbetet trappades ner i slutet på 2021 och i samband med att restriktioner har hävts 2022 har information uppdaterats eller tagits bort.



## Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete

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

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

En verksamhet beskriver behovet av att förbättra arbetet med återrapportering till medarbetarna, att arbetsmiljömålen kontinuerligt behöver påminnas kring och vara levande. Återrapporteringen till medarbetarna är även något som skyddsombuden har påtalat ett behov av förbättring inför kommande år.

Att arbeta med undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroller/ uppföljningar löpande under åren är av yttersta vikt för att hålla arbetsmiljöarbetet levande och få medarbetarna delaktiga i processerna. Det arbetsmiljöarbete 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.

Ett förbättringsområde till 2023 blir att se över processen i Huddinge kommun för Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), verksamheterna har under året haft processer för genomförandet men det kan med fördel struktureras upp med tydligare ramar som ger verksamheterna ytterligare stöd där dom i delar även fortsättningsvis kan forma delar utefter vad som passar deras specifika verksamhet bäst. Förvaltningen för samtal med HR-strateg i kommunen och samverkanspartner kring detta arbete 2023 och HR på Barn- och utbildningsförvaltningen har anställda dedikerade för att fortsätta förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet ute i verksamheterna .

## 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. I uppstarten av den nya leverantören av företagshälsovård fanns utmaningar med att få en första kontakt på ett tillfredställande sätt, Falck har förtydligat hur det kan hanteras vidare genom de digitala tjänsterna där chef initierar behovet av en första kontakt.

Grundskolorna har i tidigare års rapporter beskrivit brister från Feelgood både i att få hjälp med insats, få insats inom beställd tidsram samt att leveransen kan upplevas undermålig. Under 2022 arbetade en HR konsult med avvikelshantering kopplat till Feelgood vid bristande stöd, verkade som en stödperson till chefer inför upphandling av tjänster och hade dialoger med företagshälsovården.

Uppföljningsmöten med Fack och HR är planerat under 2023 för att säkerställa att dom levererar de tjänster som verksamheterna har behov av, HR fortsätter även arbetet med chefsstöd gällande upphandling av tjänster och dialog med Falck vid eventuella avvikelser.

Under 2022 beskriver verksamheter att dom vid behov har anlitat företagshälsovården och att det har funnits behov av insatser till individer men även på gruppnivå.

## Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Medarbetare och chefer har en generell god grundkunskap i diskrimineringslagstiftning som är en viktig del i arbetet mot kränkande särbehandling och diskriminering. Alla verksamheter som lyder under skollagen måste årligen sammanställa en plan mot kränkande särbehandling 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.

Huddinge kommun har även en e-utbildning inom diskriminering för samtliga chefer.

I de rapporter förvaltningen tagit emot konstateras inga fall som bedöms som diskriminering enligt grunderna för diskriminering i diskrimineringslagen. Skolorna uppger att de arbetar med frågor kopplat till diskrimineringslagen genom exempelvis medarbetarenkäten, skyddsronder och på ett flertal skolor finns trygghetsteam som arbetar både operativt och preventivt med trygghetsfrågor och kränkingsärenden veckovis.

Verksamheterna diskuterar och påminner medarbetare återkommande kring frågor kopplade till diskrimineringslagen. Det är av yttersta vikt att medarbetare känner ett förtroende för chefer och förtroendevalda så att de ges möjlighet till stöd och hjälp vid behov.

Ett flertal verksamheter beskriver att medarbetare har uttalat utmaningar med att förena arbete och föräldraskap, verksamheterna försöker att anpassa utifrån individuella förutsättningar och planerar i god tid inför enstaka möten som förläggs efter ordinarie arbetstid som exempelvis föräldramöten. Att arbeta inom skolan innebär att man som medarbetare behöver befinna sig i skolans lokaler till största delen av sin arbetstid, åren med distansarbete under pandemin som delvis lett till permanent ökade möjligheter till distansarbete i andra branscher/ yrken har inte befäst sig i skolorna där eleverna har ett behov av närvarande medarbetare.

Från den fackliga samverkansgruppen efterfrågas ett mer gemensamt arbetssätt i frågan om hot och våld, särskilt inom anpassad grundskola och dess medarbetare. Förvaltningen ser att det behöver ett mer gemensamt arbete i dessa frågor och att förvaltningen behöver utarbeta ett gemensamt förslag på hur detta kan ske. Huvudskyddsombuden påtalar behovet av att chefer erbjuds stöd och aktivt söker det i frågor gällande hot och våld för att säkerställa en trygg arbetsmiljö.

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

För att få ett så tillförlitligt resultat som möjligt att arbeta vidare med så har samtliga chefer arbetat aktivt för att medarbetarna ska besvara enkäten. 2022 hade grundskolan en svarsfrekvens på 83 procent, och 2023 en svarsfrekvens på 89 procent, vilket är den högsta svarsfrekvensen sedan 2018.

Grundskolans systematiska kvalitetsarbete är sedan hösten 2022 indelat i fyra delar, fyra delar som är beroende av varandra för att förbättra förutsättningarna att nå framgångsrika skolor. Tidigare har rektorer redogjort för lärande, normer och värden i ett dokument, arbetsmiljöarbetet i ett annat, i skolornas arbetsmiljörapporter. Ledarskapet har inte på ett systematiskt sätt analyserats, utvärderats eller dokumenterats.

Inför varje läsår planerar områdescheferna i dialog med rektorerna verksamhetsnära mål inom samtliga fyra områden, och genomför under läsåret regelbundna kvalitetsdialoger tillsammans med skolläda. Tidigare lade man inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet fokus på arbetsmiljön i samband med medarbetarenkäten. Med det nya arbetssättet synliggörs vikten av de fyra områdena, lärande, normer &

värden, ledarskap och arbetsmiljö löpande under åren. Verksamheter beskriver hur arbetet engagerar medarbetare och förankrar tydliga mål som verksamheterna systematiskt arbetar med.

## SYSTEMATISKT KVALITETSARBETE - UPPFÖLJNING & PLANERING



SKOLAN

Uppföljning 2022-2023  
Planering 2023-2024

### Arbetsmiljö

MÅL LÄSÅRET 2023/2024:	Vilka verksamheter berörs av insatserna?	Varför är det här ett utvecklingsområde för er?	Vilken målbild har ni inför läsåret? Vad konkret vill ni uppnå?	Vilka insatser planerar ni för att komma åt detta?	Hur ska ni mäta målet, dvs hur vet vi om ni har lyckats?
Medarbetarna ska i allt högre utsträckning trivas och må bra på sin arbetsplats - Förbättrad medarbetarprofil.	Samtliga	Det är viktigt att medarbetarna känner att Huddinge är en attraktiv arbetsgivare för att skapa en möjlighet till framtida rekryteringar. Det är också viktigt att befintlig personal trivs på sin arbetsplats.	Vi vill att våra medarbetare ska känna en Vi-känsla att vi arbetar mot samma mål.	Vi skapar möjlighet för återhämtning under arbetsdagen, man kan under sin rast vistas i personalrummet. Det finns även ett vilorum. Vi bjuder på frukt. Vi jobbar konstant för att vara transparenta med vad vi gör och varför för att skapa en förståelse för verksamheten.	Medarbetarenkäten

*Exempel från en skolas systematiska kvalitetsarbete-dokument*

### Ledarskap

MÅL LÄSÅRET 2023/2024:	Vilka verksamheter berörs av insatserna?	Varför är det här ett utvecklingsområde för er?	Vilken målbild har ni inför läsåret? Vad konkret vill ni uppnå?	Vilka insatser planerar ni för att komma åt detta?	Hur ska ni mäta målet, dvs hur vet vi om ni har lyckats?
Medarbetarna ska i allt högre utsträckning vara nöjda med ledarskapet - Förbättrad ledarskapsprofil.	Samtliga	Det är viktigt att medarbetarna känner en stor tillit till skolans ledning för att de ska känna sig trygga med att följa med på skolans utvecklingsresa.	Vårt mål är att medarbetarna känner att vi tillsammans skapar en skola som lyfter eleverna.	Vi fortsätter arbetet med att dela ut och vara transparenta med allt som pågår på skolan. Varje vecka tar vi upp frågeställningar från arbetslagen i skolans ledningsgrupp. Vi återkopplar vid arbetslagsmöten, måndagsmöten, fredagsbrev osv. Ledningen har veckovisa möten med arbetslagsledarna	Medarbetarenkäten kommer att visa hur väl vi lyckats

*Exempel från en skolas systematiska kvalitetsarbete-dokument*

### Rekommendationer för fortsatt arbete:

En framgångsfaktor i det systematiska mål- och förbättringsarbetet utifrån resultatet i medarbetarenkäten är att återkoppla och diskutera resultatet med medarbetarna. Områdeschefernas arbete med grundskolans systematiska kvalitetsarbete tillsammans med rektorerna har visat sig ge ett bra resultat i verksamheterna med tydligare mål, en ökad förståelse för helheten, systematik och engagemang från både chefer och medarbetare.

Således rekommenderas fortsatt arbete med implementeringen av arbetet och fortsatt kontinuerliga kvalitetsdialogerna för att säkerställa att målen i det systematiska kvalitetsarbetet visar riktningen och genomsyrar det dagliga arbetet.

Den arbetsrelaterade utmattningen är fortsatt ett högt prioriterat förbättringsområde för verksamheterna där arbetet kring arbetstakt och målkvalitet ses som en del av helheten för att förbättra balansen mellan krav och resurser. Arbetet för att minska den arbetsrelaterade utmattningen behöver hanteras med stöd av förvaltningen men även utifrån de specifika verksamheternas utmaningar för att hitta rotorsaker och säkerställa åtgärder som ger effekt.

Under 2023 har förvaltningen presenterat en mall för årsarbetstid balans och tjänstefördelning som del i att få en bättre överblick kring lärarnas uppdrag, arbetstid och arbetsuppgifter och säkerställa att de ges tid att fullfölja sina uppdrag med minskad upplevelse av arbetsrelaterad utmattning.

## Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Ingen verksamhet 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

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

Fyra verksamheter har chefer som under våren 2023 påbörjat kommunens övergripande arbetsmiljöutbildning där certifieringen kan ske efter deltagandet under utbildningsdagarna.

En verksamhet har på grund utav chefsbyten inte haft några nya vidarefördelningar av arbetsmiljöuppgifter, man har bedömt att det saknats befogenheter, resurser och kunskaper varpå arbetsmiljöuppgifterna inte delats ut. Två personer i ledningsgruppens är certifierade och den nya rektor som tillträdde i mars 2023 kommer att utbildas och certifieras.

## Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Arbetsrelaterad utmattning	16	<p>▶ Arbetsrelaterad utmattning och stress bör övergripande hållas ihop för att underlätta för alla verksamheter. Fortsätta dela goda exempel mellan verksamheter. Organisation, arbetsuppgifter, processer och rutiner ska ses över.</p>	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström, Jessica Schultz	2023-12-31
		<p>▶ Löpande uppföljning via SAM för att säkerställa en god balans mellan krav och resurser. Säkerställa att stöd tas vid behov från centrala skyddsombud och områdeschefer vid utmaningar i hanteringen av balansfilen.</p>	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström	2023-12-31
		<p>▬ Utredda enheters behov av stöd kring raster och pauser för medarbetare och arbeta aktivt med stöd kring hantering vid identifierat behov.</p>	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström	2024-03-31
Bristande kunskap inom systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).	16	<p>▶ Insatser för samtliga chefer med fördelat arbetsmiljöansvar. Färdigställa och utveckla processer, rutiner och stödmaterial. Följa upp och säkerställa att det efterlevs i verksamheterna. Gemensamt verka för tillsättning av fler lokala skyddsombud.</p>	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström, Jessica Schultz	2023-12-31
Fortsatt ökning av sjukfrånvaro samt höga sjukskrivningstal	16	<p>▶ Arbeta processinriktat med rehabilitering och uppföljning av sjukfrånvaro. Arbeta mer med tidiga signaler för medarbetare som identifieras riskera återkommande korttidsfrånvaro eller längre perioder av sjukfrånvaro.</p>	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström, Jessica Schultz	2023-12-31
Risk för diskriminering, hot och våld	16	<p>▶ Genomlysning av processen samt utveckling av processen. Säkerställa att rapportering och hantering av arbetsskador och tillbud hanteras enligt kommunens riktlinjer.</p>	Elinor Kennerö Tonner, Semira Vikström	2023-12-31
Risk för ohälsa i och med dåliga lokaler och fysisk arbetsmiljö. Hanteras via lokalsamordning på förvaltningen i enskilda rapporter.	12	<p>▶ Åtgärder kring lokaler hanteras genom förvaltningens lokalsamordning. Detta presenteras i nämnd två gånger per år. HSO är involverade i alla pågående projekt.</p>	Johan Skofteröd, Jörgen Alm	2024-12-30

## Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Fortsatt finns det brister i kunskaperna kring SAM för grundskolenämndens chefer. 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 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 återsrapporter.

Den arbetsrelaterade utmattningen är fortsatt hög. Den har sin härkomst från medarbetarenkäten och ingår i processen kring att arbeta med resultatet. Grundskolorna arbetar med egna processer för att undersöka och åtgärda på lokal nivå, chefer 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. Arbetet med mallen för årsarbetstid balans och tjänstefördelning implementeras och följs upp under 2023 där förvaltningen hoppas på goda resultat.

HR konsulter på förvaltningen har under 2023 förstärkts och är i maj månad fulltaliga. Stöd kommer att riktas specifikt via dessa och stötta chefer och samverkansgrupper i deras arbete med arbetsmiljö och rehabilitering för att dels arbeta preventivt men även se över befintliga kunskaper gällande hantering av sjukskrivningsprocessen. En framgångsfaktor är att träffa varje ledningsgrupp samt lokal samverkansgrupp för att titta på deras statistik och ärenden.

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, 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 elever 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 och hanteras enligt kommunens riktlinjer.

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 eller att evakuera medarbetare och verksamheter till friska lokaler.