

GRUNDSKOLENÄMND

Datum: 2024-02-29

Diarienummer: GSN-2023/1181

Handlingsplan för att minska den arbetsrelaterade utmattningen bland pedagogisk personal i grundskolan

Beskrivning av aktiviteter	Yrkesgrupp	När ska aktiviteten genomföras?	Tilldelade medel
<p>1. Arbeta med Medarbetarskapet - Medarbetarna ska i allt högre utsträckning trivas och må bra på sin arbetsplats <i>Delaktighet, Sociala klimatet, Lärande i arbetet och Medarbetarskapet.</i></p> <p>Fortsatt implementering av ett systematiskt kvalitetsarbete som genomsyrar verksamheterna. För att få till den röda tråden i det systematiska kvalitetsarbetet så har skolchefer arbetat fram ett samlat dokument som utgår ifrån Lärande, Normer & värden, Ledarskap och Arbetsmiljö. Fyra delar för vilka det inför varje läsår kommer tas fram tydliga och utvärderingsbara mål. Mål som kontinuerligt följs upp för att öka trivseln och måendet i våra verksamheter. Arbetet med en förbättrad arbetsmiljö hos våra medarbetare: en ökad delaktighet, det sociala klimatet, lärande i arbetet och medarbetarskapet kommer bidra till en positiv effekt på samtliga delar, och kommer således bidra till en ökad måluppfyllelse.</p>	Pedagogisk personal och chefer inom BUF	Pågående och löpande under mandatperioden 2024-2026	

HANDLINGSPLAN ARBETSRELATERAD UTMATTNING

2 (5)

<p>2a. Arbeta med ledarskapet – Stabilitet och kontinuitet</p> <p>Arbeta för en god stabilitet i skollledning som visar riktningen med en tydlig vision, tydliga mål, och som är engagerade i det pedagogiska utvecklingsarbetet. Skollledning behöver fortsatt arbeta med att skapa engagemang, sammanhang och tillhörighet. Arbeta för att chefer ges goda möjligheter att följa upp sin pedagogiska personal löpande med feedback, dialog om individuell utveckling och att fånga upp tidiga tecken på ohälsa.</p> <p>I rapporterna, När lärare tystas (Sveriges lärare, 2023) och Skolverkets bedömning av läget i skolväsendet 2023 (Skolverket, 2023) identifieras en hög omsättningen av rektorer som en allvarlig riskfaktor för ökade sjukskrivningar hos medarbetarna. I båda rapporterna lyfts även det höga antalet medarbetare per chef som en riskfaktor. Sveriges lärare skriver i sin rapport att kommunikationen försämras vid fler än 17 medarbetare per chef vilket i sin tur riskerar ökade sjukskrivningar.</p> <p>Fortsatt dialog i rektorsgrupper kring styrkor och utvecklingsområden i chefskapet för att ges bästa möjliga förutsättningar att stötta sin pedagogiska personal. Konkretisera identifierade behov av eventuellt ökat stöd från centrala stödfunktioner.</p>	Chefer inom BUF	Pågående och löpande under mandatperioden 2024-2026	
<p>2b. Arbeta med ledarskapet – Medarbetarna ska i allt högre utsträckning vara nöjda med ledarskapet <i>Ledarskap, Målkvalitet, Effektivitet och Återkoppling.</i></p> <p>Fortsatt arbetet med att tydliggöra målkedjan, både i rektorsgruppen och i verksamheterna. Säkerställa att medarbetarna vet vad som ska göras, varför och hur de själva kan bidra genom att ha tydliga och utvärderingsbara mål som är kopplade till verksamhetens mål. Arbeta för att tydliggöra förväntningarna i medarbetarskapet och i förhållande mellan chef och medarbetare. Arbeta med riktade insatser vid</p>	Pedagogisk personal, chefer på BUF och HR	Pågående och löpande under mandatperioden 2024-2026	

**HANDLINGSPLAN
ARBETSRELATERAD UTMATTNING**

3 (5)

<p>uppmärksammat behov där förvaltningens stödresurser kan kopplas in stötta i arbetet.</p>			
<p>3. Tydlighet förutsättningar – Tjänstefördelning, Schema & Kalendarium</p> <p>Arbete enligt Checklista – Tydliga förutsättningar – Tjänstefördelning, Schema & Kalendarium.</p> <p>Arbeta för en ökad tydlighet, framförhållning och delaktighet.</p>	<p>Pedagogisk personal, chefer på grundskolorna och skolchefer</p>	<p>Påbörjas våren 2024 för att prövas under höstterminen 2024 samt vårterminen 2025. En första utvärdering av arbetet senast januari 2025 för uppföljning och översyn gällande eventuella behov av revidering.</p>	
<p>4. Strategisk kompetensförsörjning och språkutveckling</p> <p>Insatser kopplat till strategisk kompetensförsörjning och språkutveckling. Utforska möjligheten att ge fler medarbetare möjligheten att studera vidare inom ramen för verksamhetens behov och då stötta verksamheterna ekonomiskt gällande dom vikarietillsättningar som krävs för att bära verksamheten vid ordinarie medarbetares ledighet under studier.</p> <p>Arbeta med kvalitén i rekryteringsprocesser och öka stödet till chefer för att säkerställa att Huddinge kommun rekryterar in rätt medarbetare med rätt kvalifikationer för verksamhetens uppdrag.</p>	<p>Pedagogisk personal, chefer inom BUF och HR</p>	<p>Ansökan förbyggande medel från Omställningsfonden period 2024-2026</p>	<p>I delar via kommunövergripande plan för förbyggande åtgärder via Omställningsfonden, riktade utbildningsinsatser med exempelvis språkutveckling.</p>
<p>5. Tidiga tecken på ohälsa och rehabilitering</p> <p>Lyfta barn- och utbildningsförvaltningens behov av tydliga processer och stödmaterial i arbetet med rehabilitering och tidiga tecken på ohälsa, med utgångspunkt från de kommunövergripande uppdrag och aktiviteter för Sjukfrånvaro som beslutas.</p>	<p>Chefer inom BUF och HR</p>	<p>Pågående och löpande under mandatperioden 2024-2026</p>	

HANDLINGSPLAN ARBETSRELATERAD UTMATTNING

4 (5)

<p>Arbetet utförs bland annat i samarbete med strateg inom arbetsmiljö på KSF. Arbeta med att fler chefer ska ges möjlighet till utbildningsinsatser inom rehabilitering och tidiga tecken på ohälsa för att bland annat kunna identifiera medarbetare som riskerar arbetsrelaterad utmattning och hitta bra åtgärder som minskar risk för ohälsa och sjukskrivning. Det förebyggande arbetet är resurskrävande varpå andelen medarbetare per chef behöver sättas i ett sammanhang där arbetet ämnar till att minska risken för sjukskrivningar hos pedagogisk personal.</p>			
<p>6. Verksamhetspecifika behov</p> <p>Arbeta för att få till en hållbar verksamhet med resurser fördelade efter behov, där behoven ser olika ut i kommunen och där exempelvis administrativa tjänster kan behöva tillsättas för att minska den arbetsrelaterade utmattningen för pedagogisk personal. Uppföljning och utvärdering löpande. Säkerställa ett fortsatt erfarenhetsutbyte för att ta lärdom av insatser som ger goda resultat i verksamheterna.</p>	<p>Chefer inom BUF, samverkansgrupper och ledningsgrupp på BUF</p>	<p>Löpande under mandatperioden 2024-2026</p>	
<p>7. Digitalisering</p> <p>I samarbete med digitaliseringsavdelningen på barn- och utbildningsförvaltningen kartlägga mängden blanketter och system som hanteras av medarbetarna för att se om detta kan minska i dess omfattning, effektiviseras och digitaliseras för att underlätta det administrativa arbetet för medarbetarna.</p>	<p>Digitaliseringsavdelningen, chefer inom BUF och pedagogisk personal</p>	<p>Löpande under mandatperioden 2024-2026</p>	
<p>8. Introduktion och avslutningssamtal</p> <p>Arbeta fram tydliga introduktionspaket för nyanställda, inom den yrkesspecifika rollen samt som medarbetare inom Huddinge kommun. Arbeta fram förbättrat stödmaterial för avslutningssamtal då medarbetare</p>	<p>Pedagogisk personal, HR och chefer inom BUF</p>	<p>Pågående och löpande under mandatperioden 2024-2026</p>	

HANDLINGSPLAN ARBETSRELATERAD UTMATTNING

5 (5)

väljer att lämna sin anställning inom grundskolan och undersöka om ytterligare stöd via HR kan ge en ökad kvalitet och transparens vid avslutningssamtal.			
9. Hälsöfrämjande insatser och arbetsglädje Anlita extern kompetens via exempelvis företagshälsovården vid behov men även i förebyggande syfte för att arbeta kring hälsöfrämjande insatser och arbetsglädje. Arbeta med friskfaktorer som del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, undersöka om det går att få till ett förbättrat erfarenhetsutbyte mellan pedagoger för att samtala kring strategier för att få till aktivitetsbalans.	Externa resurser, HR, samverkansgrupper och chefer inom BUF	Pågående och löpande under mandatperioden 2024-2026	
10. Skolvärd/ pedagog inriktning rastverksamhet Undersöka möjligheterna att anställa en skolvärd/ pedagog med inriktning rastverksamhet i grundskolorna för en ökad trygghet (rastverksamhet), förbättrade kunskapsresultat och en minskad arbetsrelaterad utmattning. Det bedöms kunna ge många positiva effekter i form av att lärarna behöver vara ute på rast med eleverna i mindre utsträckning och lösgör tid för pedagogiskt för- och efterarbete. En väl fungerade rastverksamhet bidrar även till minskat antal konflikter i verksamheten vilket ger dom pedagogiska medarbetarna ökad möjlighet att fokusera på det pedagogiska uppdraget under och efter lektionstid.	Pedagogisk personal	Löpande under mandatperioden 2024-2026	

Skolverket. (2023). *Skolverkets bedömning av läget i skolväsendet 2023*. [Elektronisk resurs]. Skolverket.

<https://www.skolverket.se/publikationsserier/rapporter/2023/skolverkets-bedomning-av-laget-i-skolvasendet-2023>

Sveriges Lärare. (2023). *När lärare tystas*. [Elektronisk resurs]. Sveriges Lärare. <https://lararpdf.tmkontor.se/sv/sveriges-larare/trycksaker/sveriges-larare/undersokningar/nar-larare-tystas-pdf.html>