



Arbetsmiljörapport 2023

Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden



Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	3
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet	3
Arbetsskador och tillbud	3
Sjukfrånvaro	4
Personalomsättning	4
Övertid och mertid	5
Arbetsplatsträffar och samverkan.....	5
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	5
Företagshälsovård	6
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen).....	6
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten.....	6
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	6
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	7
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare	7
Kommentar till utvalda risker och åtgärder	7

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Inga risker och åtgärder på förvaltningsnivå lyftes i föregående års rapport.

Inom arbete och försörjning uppmärksammades risker kopplade till medarbetarenkätens resultat och åtgärder har vidtagits. Verksamhetsgrenens chefer har ansvarat för förbättringsarbete med utgångspunkt i de utvalda områdena målqualität, arbetsrelaterad utmattning, medarbetarskap.

På verksamhetsområdet gymnasie- och vuxenutbildning lyftes inga markerade risker eller åtgärder på verksamhetsnivå för arbetsmiljörapporten från 2022.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

En samlad bedömning är att förvaltningen har ett gott arbetsmiljöarbete. Resultatet i årets medarbetarenkät visar på en förbättring mot tidigare år och inrapporterade risker bedöms väl hanterade genom åtgärder. Det behövs dock ett fortsatt fokus på att hantera rapportering av arbetsskador och tillbud, och analyser av inrapporterade data kan utvecklas ytterligare.

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	28
Antal rapporterade tillbud	16
Antal klarmarkerade händelser	24

Arbetet med arbetsskador och tillbud	Ja/Nej
Har rapporteringen fungerat enligt den kommungemensamma rutinen?	Rapporteringen har fungerat bättre men kan förbättras ytterligare.
Har anmälda arbetsskador och tillbud samt utredningar och åtgärder av dessa återrapporterats till medarbetarna under året?	Nej

Antal rapporterade arbetsskador har ökat 2022 jämfört med året innan 2021, vilket sannolikt främst beror på ökad kompetens kring rapportering snarare än ett ökat antal faktiska skador. Föregående år konstaterades ett behov av stärkt kompetens kring och genomförande av rapportering av arbetsskador och tillbud och arbetet med detta har gett resultat. Förvaltningen har blivit bättre på att rapportera in skador i verksamhetssystemet helt enkelt. Detta beror på att förvaltningen under året har arbetat med ökat stöd till chefer i användningen av DigiSAM, det digitala verktyget för systematiskt arbetsmiljöarbete, och övriga verktyg för arbetsmiljöarbetet, vilket märks genom ökat antal rapporterade arbetsskador.

Antalet rapporterade tillbud har minskat jämfört med tidigare år. Förebyggande arbete och åtgärder för det som behövs för att minska tillbuden ligger bakom minskningen, och oklarheter som rådde förra året kring hur tillbud som rör medarbetare och elever ska särskiljas i rapporteringen är undanröjda.

Skyddsombud har under hösten 2022 informerat om tillbudsanmälan och beskrivit skillnader mellan arbetsskada och tillbud.

Inom arbete och försörjning avser alla utom ett rapporterat tillbud hot och våld. En viktig åtgärd som pågått under hela 2022 och fortgår under 2023 är utbildning kring hot och våld i arbetet.

En del tillbud från 2022 är inte klarmarkerade i verksamhetssystemet, vilket förklaras av att organisatoriska förändringar som får genomslag i det personaladministrativa systemet inte överförs till systemet för tillbud. Vid flytt av personal mellan enheter följer inte tillbud med till nya chefer och detta måste ändras manuellt.

HR-ansvariga inom administrativa avdelningen arbetar ständigt för att uppdatera systemet för tillbud utifrån organisationsförändringar och att stötta cheferna i att hantera och avsluta tillbuden vid behov.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Totala sjukfrånvaron på förvaltningen har minskat sedan föregående år. Den totala frånvaron inom förvaltningen är låg i jämförelse med andra förvaltningar inom kommunen.

Förvaltningen arbetar aktivt med att sänka sjukfrånvaron med extra fokus på rehabiliteringsärenden. Det har lett till att en del av de långtidssjukskrivna över 180 dagar och längre har återgått i ordinarie arbete. Långtidssjukfrånvaron har minskat sedan föregående år såväl för män som kvinnor, vilket är en positiv förändring.

Inom förvaltningen är de flesta längre sjukskrivningarna ett resultat av psykiska besvär samt problematik som inte är arbetsrelaterade.

Korttidsfrånvaron har gått upp men det är marginellt. Den korta frånvaron beror främst på infektionssjukdomar och ej arbetsrelaterade orsaker.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Totalt	11,2 %	13,8 %	-2,6
Kvinnor	11,7 %	12,6 %	-0,9
Män	10,3 %	16,4 %	-6,1
Antal avgångar (externa)	59	77	-18

Personalomsättningen har minskat i förhållande till föregående år. Den främsta orsaken är att föregående år hade man anpassat verksamheter till minskad efterfrågan, vilket ökade antalet avgångar.

Under året bedöms att kompetensförsörjningen är tillgodosedd och verksamheten har god kvalitet och arbetsmiljö.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2022-12	R12 2021-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	1 890	1 633	257
Övertidstimmar	1 992	1 683	309
Summa	3882	3316	566

Inom gymnasieskolorna ökar övertid och mertid, vilket delvis beror på att vissa aktiviteter som skolorna brukar genomföra, exempelvis gymnasiemässa och öppet hus, åter genomförs i normal utsträckning.

Inom arbete och försörjning råder det vissa skillnader inom de olika enheterna. Arbetsmarknadsenheten och försörjningsstödsenheten rapporterar att de varken har mertid eller övertid medan samordningsenheten rapporterar att deras mertid samt fyllnadstid beror på att det finns medarbetare som idag arbetar deltid samt är föräldralediga. Övertidstimmar beror på mottagande av nyanlända flyktingar på Arlanda, inresa innan eller efter ordinarie arbetstid.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Inom samtliga verksamheter inom gymnasie- och vuxenutbildning arbetar man enligt samverkansmodellen och det fungerar väl. Både arbetsplatsträffar och samverkan har skett enligt avtal. Arbetsplatsträffar ses som en väg att öka förståelsen för verksamheternas och förvaltningens mål. Arbetet ökar betydelsen av att ha väl fungerande arbetsplatsträffar där all personal har möjlighet att få komma till tals och bli hörd i ett diskussionssammanhang. Det finns koppling mellan att hantera frågor om målkvalitet väl på arbetsplatsträffar och i samverkan och minskad arbetsrelaterad utmattning.

Inom arbete och försörjning har samverkan skett enligt avtal. Samtliga enheter har genomfört arbetsplatsträffar enligt samverkansavtalet. Flera enheters arbetsplatsträffar har besökts av skyddsombud som har informerat om samverkansavtalet och alla medarbetare har kännedom om möjligheten att lyfta inspel och frågor till högre samverkansnivå. Alla enheter har pratat om arbetsmiljö under årets arbetsplatsträffar, bland annat genom att gå igenom, diskutera kring och rapportera enligt checklistorna i verksamhetssystemet för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Inom administrationen på förvaltningen har samverkan skett enligt avtal och likaså arbetsplatsträffar. Medarbetare har medverkat fysiskt såväl som digitalt (hybridmöten).

Arbetsplatsträffarna har främst ägt rum fysiskt på plats men möjlighet till hybridmöten finns. Arbetsmiljöronder har ägt rum enligt riktlinjer och resultatet har presenterats på arbetsplatsträffar. Detta har resulterat i god arbetsmiljö samt att medarbetarundersökning (gjord feb 2023) påvisar mycket starkt resultat som innebär att det finns kraft att förändra, förbättra och arbeta för att behålla välbefinnandet på arbetsplatsen.

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

Inom gymnasie- och vuxenutbildning har det genomförts arbetsmiljöronder och skyddsronder och arbetsmiljöarbete har skett löpande tillsammans med skyddsombud. Protokoll förs och sparas. Eventuella brister meddelas och åtgärdas samt återkopplas till medarbetare.

Arbete och försörjning har genomfört en arbetsmiljörund mars 2022 med huvudskyddsombud. Verksamheten har även genomfört skyddsround samt en brandövning på Lunastigen 7.

Det nya hybrida arbetssättet som växlar mellan kontoret och distans medför en del arbetsmiljörelaterade utmaningar. Det rör bland annat svårigheter med tillgänglighet och social gemenskap, vilket försvårar arbetet i grupp och utvecklingen av en väl fungerande gruppdynamik. Vidare är det svårare för chefen och medarbetare att upptäcka ohälsa och missbruk, och det finns en kulturglidning bort från "verksamhetens behov och krav" till "medarbetarens behov av flexibilitet i arbetslivet".

Inom administrationen på förvaltningen har det inte funnits något skyddsombud men arbetsgivaren har genomfört arbetsmiljöronder tillsammans med huvudskyddsombud.

Företagshälsovård

Företagshälsovård	Ja/Nej
Om du har haft behov av sakkunnig hjälp från företagshälsovården har du då avropat tjänster?	Ja

Inom förvaltningens verksamheter har arbetsgivaren tagit hjälp av företagshälsovården i individärenden men även för att få hjälp med kränkingsutredningar och arbetsmiljökartläggningar. HR-ansvariga har arbetat tillsammans med cheferna i ärenden där företagshälsovården har varit inkopplad.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

Inom förvaltningens verksamhetsområden har man i enlighet med skol- och diskrimineringslag kontinuerligt arbetat med åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier inom verksamhetens samtliga delar.

Ingen enhet rapporterar risker gällande föräldraskap och arbete. Arbetsgivaren godkänner alla ansökningar om partiell föräldraledighet och möjliggör så långt det går för medarbetaren att förlägga den partiella arbetstiden enligt eget önskemål.

Medarbetarenkäten visar att en övervägande majoritet inom förvaltningen upplever att de kan förena arbetslivet och föräldraskapet, vilket också bekräftas i diskussioner i APT och liknande.

Frågor som berör diskriminering och kränkande särbehandling har behandlats under arbetsmiljöronder och diskuterats vid arbetsplatsträffar. Inga risker har identifierats, däremot lyfter medarbetare att hybridarbete inte främjar sammanhållning i gruppen, vilket kan vara en riskfaktor för diskriminering och kränkningar.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Samtliga enheter inom förvaltningen har arbetat aktivt med resultatet från medarbetarenkäten vid arbetsplatsträffar och i samverkan tagit fram åtgärder, varav flertalet klarmarkerades under året.

Inom gymnasie- och vuxenutbildningen har medarbetarenkätens resultat analyserats och det har gjorts en jämförelse med föregående år. Jämförelsen och resultaten har diskuterats tillsammans med medarbetarna. Verksamheterna planerar för åtgärder tillsammans med arbetslag och personal, tydligare ansvarsbeskrivningar för olika uppdrag och i vissa fall ändrad mötesstruktur samt tydligare kommunikationskanaler.

På försörjningsstödsenheten valde enhetscheferna att arbeta med pilotprojektet om riskorienterat arbetssätt som provåtgärd mot arbetsrelaterad utmattning och detta är ett projekt som inte är avslutat under 2022 utan kommer att fortlöpa under våren 2023.

Inom administrationen har medarbetarenkäten redovisats på arbetsplatsträff och behov av åtgärder har identifierats. Medarbetarna har varit delaktiga i hela processen kring framtagandet av åtgärder samt utvärdering av resultatet.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Inga inspektioner har ägt rum inom någon av förvaltningens enheter.

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

Inom gymnasie- och vuxenutbildning har inte alla chefer genomgått en certifiering, till skillnad mot chefer i övriga delar av förvaltningen. Åtgärd vidtas så fort tillfälle ges.

Alla chefer har fått en skriftlig vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Inom gymnasie- och vuxenutbildning pågår anpassning av gymnasieutbudet. Dessa förändringar skapar viss oro och stress hos personal. Dock har de förändringar som gjorts hitintills givit en mer sammanhållen skola med ökad trygghet som resultat.