



Arbetsmiljörapport 2022

Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden



Innehållsförteckning

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder	4
Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet.....	4
Arbetsskador och tillbud	4
Sjukfrånvaro	5
Personalomsättning.....	5
Övertid och mertid	6
Arbetsplatsträffar och samverkan	6
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	6
Företagshälsovård	7
Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen).....	7
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten	7
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	7
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	8
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	8
Kommentar till utvalda risker och åtgärder.....	8

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 vidtogs. Verksamhetsgrenens chefer ansvarade för förbättringsarbete med utgångspunkt i de utvalda områdena målkvalitet, arbetsrelaterad utmattning, medarbetarskap. Enkätresultatet visar på en förbättring relativt 2021.

Inom gymnasie- och vuxenutbildningsverksamheten lyftes inga risker eller åtgärder på verksamhetsnivå, och på enhetsnivå låg allt fokus på hantering av pandemin och dess effekter.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

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	13
Antal rapporterade tillbud	30
Antal klarmarkerade händelser	16

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

Redan vid föregående års arbetsmiljörapportering konstaterades ett behov av stärkt kompetens kring, och genomförande av, rapportering av arbetsskador och tillbud. Verktuget DigiSAM var nytt och rutiner kring rapportering och utredning behövde säkerställas och förankras i verksamheten. Förvaltningen har under året arbetat med ökat stöd till chefer i användningen av DigiSAM och övriga verktyg för arbetsmiljöarbetet.

Antalet rapporterade tillbud har ökat, vilket sannolikt främst beror på ökad kompetens kring rapportering snarare än ett ökat antal faktiska tillbud. Det finns fortfarande behov av utveckling inom vissa områden. Gränsdragning mellan tillbud som ska rapporteras och händelser av mindre allvarlig karaktär behöver tydliggöras. Vidare finns vissa otydligheter i rapporteringsverktyget då det råder oklarheter hur tillbud som rör medarbetare och elever särskiljs i rapporteringen.

Verksamheterna har arbetat aktivt med de tillbud och arbetsskador som rapporterats och vid behov vidtagit åtgärder. Det har rört sig som olika typer av händelser, till exempel skador på resväg till/från jobbet, hotfulla/våldsamma brukare eller covidsmitta. I de fall det rört sig om hot eller våld och det funnits grund för polisanmälan har verksamheten upprättat en polisanmälan. En viktig åtgärd som pågått under hela 2021 och fortgår under 2022 är utbildning rörande hot och våld i arbetet.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

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

Totala sjukfrånvaron på förvaltningen har minskat sedan föregående år, men den långa sjukfrånvaron över 15 dagar har ökat något. Ökningen rör främst kvinnor.

Den totala frånvaron inom förvaltningen är låg i jämförelse med andra förvaltningar inom kommunen. Trots det arbetar förvaltningen aktivt med att sänka sjukfrånvaron. Chefer har fått utbildning i den nya rehabiliteringshandboken samt stöd av HR i rehabiliteringsärenden. Det har lett till att en del av de långtidssjukskrivna över 180 dagar och längre har återgått i ordinarie arbete.

Under året har korttidsfrånvaron gått upp under kortare perioder främst på grund av covidpandemin, men också på grund av andra icke-arbetsrelaterade orsaker. Inom förvaltningen är de flesta längre sjukskrivningar orsakade av psykiska besvär samt problematik som inte är arbetsrelaterad.

Försörjningsstödsenheten har valts ut som pilot för så kallad "riskorienterat arbetssätt" som syftar till att minska långvarig sjukfrånvaro. Företagshälsovården genomför en arbetsmiljökartläggning för att arbetsgivaren ska kunna identifiera orsaken bakom sjukfrånvaron. Dock är det av stor vikt att tillägga att denna enhet inte valdes ut som pilotenhet för att de har hög sjukfrånvaro utan för att cheferna över enheten var positiva till att agera som piloter i projektet. Modellen är tänkt att införas i ordinarie verksamhet för hela kommunen vid positivt resultat i piloten.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Totalt	13,8 %	9,3 %	4,5
Kvinnor	12,6 %	9,0 %	3,6
Män	16,4 %	9,9 %	6,5
Antal avgångar (externa)	77	53	24

Personalomsättningen har ökat i förhållande till föregående år. Den främsta orsaken är anpassning av verksamheter till minskad efterfrågan, vilket ökat antalet avgångar.

Vid avgångssamtal framkommer att flertalet medarbetare som väljer att avsluta sin anställning inte gör det av missnöjesskäl, och den genomsnittliga anställningstiden är normal.

Det finns en viss kompetensbrist vad gäller behöriga lärare, främst yrkeslärare och lärare i naturkunskapsämnen. I övrigt bedöms kompetensförsörjningen vara tillgodosedd och verksamheten hanterad med god kvalitet och arbetsmiljö, trots den något ökade personalomsättningen. I nuläget planeras inga särskilda förvaltningsövergripande åtgärder i relation till personalomsättningen. Under året har gymnasie- och vuxenutbildningsverksamheten deltagit i ett partsgemensamt arbete med en huvudöverenskommelse (HÖK 21) som syftar till att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

Förvaltningen avser att inleda ett strategiskt arbete, till del i samverkan med andra förvaltningar och omkringliggande organisationer till exempel högskolor, i relation till kompetensförsörjning över tid.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbets tid (timmar)	R12 2021-12	R12 2020-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	1 632	1 998	-366
Övertidstimmar	1 565	1 604	-39
Summa	3197	3602	-405

Den absoluta merparten av den totala över- och mertiden härrör från gymnasieverksamheten. Inom gymnasieskolorna minskar övertid och mertid sedan föregående år, vilket beror på att vissa aktiviteter som skolorna brukar genomföra, exempelvis gymnasiemässa och öppet hus, inte genomförts i samma utsträckning på grund av pandemin.

Inom arbete- och försörjning råder det vissa skillnader inom de olika enheterna. Arbetsmarknads- och försörjningsstödsenheterna rapporterar ingen mertid eller övertid under 2021. Samordningsenhetens mertid samt fyllnadstid beror på att medarbetare som arbetar deltid ibland arbetar extra timmar utöver sitt arbetsschema. Övertidstimmar beror bland annat på akutmottagande av nyanlända strax innan eller efter ordinarie arbetstid. Totala antalet timmar är cirka 50 på årsbasis.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Samtliga verksamheter inom förvaltningen arbetar 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. Det finns en koppling mellan att hantera frågor om målkvalitet väl på arbetsplatsträffar och i samverkan och minskad arbetsrelaterad utmattning.

Cheferna har tagit stöd i arbetsmiljöarbetet genom arbetsmiljöronder, checklistor samt diverse policys, till exempel personalpolicy och alkoholpolicy. Arbete och försörjning har till exempel gått igenom personalpolicy på en planeringsdag med medarbetarna under året. Vid lättnad av covidrestriktionerna har arbetsplatsträffarna ägt rum fysiskt på plats dock har nästan samtliga samverkansmöten under året varit digitala möten.

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 samtlig verksamhet har arbetsmiljöronder genomförts. Gymnasie- och vuxenutbildningen har även genomfört skyddsronder och arbete och försörjning har genomfört en brandövning i förvaltningens lokaler på Lunastigen 7. Eventuella brister meddelas och åtgärdas samt återkopplas till medarbetare. Checklistan *ensamarbete* har identifierats vara i behov av revision med anledning av att medarbetare har möjlighet till flexibla arbetstider och större andel distansarbete, vilket ökar "risken" att någon är ensam på arbetsplatsen.

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

Företagshälsövård

Företagshälsövård	Ja/Nej
-------------------	--------

Om du har haft behov av sakkunnig hjälp från företagshälsovården har du då avropat tjänster?	JA
--	----

Såväl inom Gymnasie- och vuxenutbildning samt inom Arbete- och försörjning har arbetsgivaren tagit hjälp av företagshälsovården i individärenden och för att få hjälp med kränkingsutredningar och arbetsmiljökartläggningar. Förvaltningens HR-ansvariga har arbetat tillsammans med cheferna i dessa ärenden.

Aktiva åtgärder (diskrimineringslagen)

Inom både gymnasie- och vuxenutbildning och arbete och försörjning har man i enlighet med skol- och diskrimineringslagarna kontinuerligt arbetat med åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier inom verksamhetens samtliga delar.

Arbete och försörjning har tagit fram en "strategi" mot diskriminering som innehåller spelregler för hur man ska bemöta varandra på arbetsplatsen och vad man ska tänka på utifrån alla olika diskrimineringsgrunder.

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.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Gymnasie- och vuxenutbildningen behöver öka målkvaliteten. Det görs genom att förtydliga kopplingen mellan skolans mål och de individuella målen i planerings- och uppföljningssamtalen. Det planeras även en rad åtgärder till exempel ökning av arbete i arbetslag, tydligare ansvarsbeskrivningar för olika uppdrag, i vissa fall ändrad mötesstruktur samt tydligare kommunikationskanaler. Trygghetsarbete som pågått under året har gett positiv effekt och resulterat i att medarbetare känner sig tryggare på arbetsplatsen.

Inom arbete och försörjning har man haft en gemensam genomgång av medarbetarenkäten och identifierat tre utvecklingsområden som gemensamt tema för arbetet inom den samlade verksamheten 2022. Dessa områden är: socialt klimat, lärande i arbete och delaktighet.

Arbetsgivaren har ordnat obligatoriska workshops om friskfaktorer och stressreducering, med stöd av material från "Sundare arbetsliv".

Administrativa enhetens enkätutfall har analyserats av chef och medarbetare med stöd av konsult från företaget som administrerar enkäten (Springlife). En handlingsplan har tagits fram och utfallet kommer att följas upp löpande för att kontrollera att åtgärderna leder i rätt riktning.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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

Ingen av förvaltningens verksamheter har inspekterats av Arbetsmiljöverket under året.

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering

Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter	Ja/Nej
Har alla med ansvar för arbetsmiljöuppgifter fått en skriftlig vidarefördelning?	Nej
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 nya medarbetare samt medarbetare som har tillträtt en ny befattning inte hunnit certifieras. Respektive medarbetare är medveten om att de behöver genomgå certifiering och det kommer att ske så fort tillfälle ges.

Inom arbete och försörjning har fullständig vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter ägt rum och samtliga chefer är certifierade i Huddinge kommuns arbetsmiljöarbete.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Kommentar till utvalda risker och åtgärder

Inom gymnasie- och vuxenutbildningsverksamheten har våren 2022 inneburit återgång till "normal" verksamhet efter pandemiåren. Det framgår tydligt att det finns behov av att återbygga den sociala gemenskapen samt nystarta utvecklingsarbetet på flera olika nivåer. En fråga som skapar oro samt stress hos vissa medarbetare är ovissheten kring framtida lokalisering av Sjödalsgymnasiet när det nya kommunhuset börjar byggas på den fastighet där skolan befinner sig i nuläget. Under hösten tas beslut om framtida inriktning för verksamheten i stort genom ett strukturprogram för gymnasieverksamheten samt lokalisering av Sjödalsgymnasiet genom ett lokalprogram. När dessa beslut träder i kraft kommer ovissheten att minska, och relevanta åtgärder för att minska eventuell kvarvarande oro och stress kan vidtas.

Det finns behov av att utveckla organisationens förmåga att hantera händelser med pågående dödligt våld (PDV) både på strategisk och operativ nivå inom skolverksamheten. Upphandling av systemstöd pågår och samordning av administration och utbildning planeras.

Arbetsgivaren har identifierat att det råder brister i hur väl verksamhetens mål når ut till den enskilde medarbetaren samt att man behöver motverka arbetsrelaterad utmattning. Dessa frågor lyfts och hanteras i samverkan och på arbetsplatsträffar.

Inom arbete och försörjning har risken för ökad smittspridning av covid-19 hanterats genom extra städning, begränsat personalantal vid lunchraster och ny rutin för distansarbete. I arbetsmarknadsenhetens lokaler upplever medarbetarna att det är kallt, vilket har lyfts vidare till fastighetsägaren.