

Diarienummer: 2024/252



Arbetsmiljörapport 2024

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	4
Arbetsplatsträffar och samverkan	5
Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete	5
Företagshälsovård	5
Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)	5
Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten	6
Inspektioner från Arbetsmiljöverket	6
Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter och certifiering	6
Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare.....	6
Kommentarer till utvalda risker och åtgärder	6

Bedömning och utvärdering av föregående års åtgärder

Inga risker eller åtgärder har lyfts till högre nivå förra året.

Bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet

En samlad bedömning är att förvaltningen har ett gott arbetsmiljöarbete.

Rapporteringen har fungerat enligt rutinen och alla rapporterade händelser har återrapporterats till medarbetarna. Det finns dock ett behov av att öka medvetenheten om att använda och anmäla i KIA.

Den totala sjukfrånvaron har minskat jämfört med föregående år, både för män och kvinnor. Förvaltningen arbetar aktivt med att sänka sjukfrånvaron.

Personalomsättningen har ökat, vilket främst beror på anpassning av verksamheter, förändringen och flytten av Sjödalsgymnasiet till gymnasiecampus.

Övertid och mertid har minskat jämfört med föregående år, vilket kan bero på en jämnare arbetsbelastning.

Arbetsmiljöronder och arbetsmiljöarbete har skett löpande tillsammans med skyddsombud. Alla brister har åtgärdats och återkopplats till medarbetare.

När det har funnits behov av särskild sakkunskap har avrop skett till företagshälsovården.

Förvaltningens verksamheter har kontinuerligt arbetat med åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier.

Någon medarbetarenkät genomfördes inte under 2023 på grund av upphandling.

Det har inte genomförts några arbetsmiljöinspektioner på förvaltningen under 2023.

Samtliga chefer har fått skriftliga vidarefördelningar och är certifierade samt har fått tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper.

Arbetsskador och tillbud

Tabell arbetsskador och tillbud

Arbetsskador och tillbud	Föregående år
Antal rapporterade arbetsskador	31
Antal rapporterade tillbud	21
Antal klarmarkerade händelser	39

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

Rutiner kring rapportering och utredning av arbetsskador och tillbud är kända inom förvaltningen, dock behövs det fortsatta insatser och aktiviteter för att ytterligare öka medvetenheten att använda och anmäla i KIA. Att vissa händelser inte är KLAR-markerade kan även handla om att åtgärder pågår.

De tillbud och skador som rapporterats är av varierande karaktär, exempelvis olycksfall, färdolycksfall, hot och våld mot personal från besökare/brukare och i vissa fall även elever.

Sjukfrånvaro

Tabell sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Total sjukfrånvaro	4,3	5,0	-0,7
Kvinnor	4,5	5,4	-0,9
Män	4,1	4,1	0,0
Kort sjukfrånvaro (0-14 dagar)			
Totalt	2,0	2,2	-0,2
Kvinnor	2,1	2,2	-0,1
Män	1,8	2,1	-0,3
Lång sjukfrånvaro (15- dagar)			
Totalt	2,3	2,8	-0,5
Kvinnor	2,4	3,2	-0,8
Män	2,2	2,0	0,2

Trenden från 2020 är att den totala sjukfrånvaron minskar i förvaltningen med 1,2 procentenheter (från 5,5% till 4,3%). Att notera är att kvinnors totala sjukfrånvaro har minskat från 2020 (6,1%) med 1,6 procentenheter till 4,5% 2023. Både den korta och den långa sjukfrånvaron har minskat.

Förvaltningen arbetar aktivt med att sänka sjukfrånvaron med 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 och vi ser att den långtidssjukfrånvaron har minskat sedan föregående år såväl för män och kvinnor. Många gånger handlar sjukfrånvaron om icke arbetsrelaterade orsaker.

Personalomsättning

Tabell personalomsättning

Personalomsättning (externa)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Totalt	13,9 %	11,2 %	2,7
Kvinnor	14,6 %	11,7 %	2,9
Män	12,5 %	10,3 %	2,2
Antal avgångar (externa)	70	59	11

Personalomsättningen har ökat med 11 personer (13,9 %). Den främsta orsaken är anpassning av verksamheter till det existerande behov samt förändringen och flytten av Sjödalsgymnasiet till gymnasiecampus.

Personalomsättningen drivs även av andra skäl såsom att exempelvis, medarbetare är redo för nya utmaningar, flytt till annan ort och löneläget. Sammanfattningsvis är dock orsakerna skäliga.

Övertid och mertid

Tabell övertid och mertid

Arbetsstid (timmar)	R12 2023-12	R12 2022-12	Skillnad
Mertid/fyllnadstid	1 296	1 910	-614
Övertidstimmar	1 403	2 088	-685
Summa	2699	3998	-1299

Övertid och mertid/fyllnadstid har minskat med nästan 1300 timmar sedan föregående år. Detta beror bland annat på att skolorna arbetat med att få en jämnare arbetsbelastning, vilket bland annat påverkat aktiviteter som exempelvis Gymnasiemässan och Öppet Hus. För Arbete och försörjning handlar minskningen om att färre nyanlända har blivit anvisade.

För de medarbetare som skulle kunna ha höga årsarbetstidskonton, så hanteras detta i dialog med respektive chef.

Arbetsplatsträffar och samverkan

Sammanfattningsvis kan det konstateras att samtliga avdelningar och enheter har genomfört arbetsplatsträffar (APT) enligt samverkansavtalet. På APT har arbetsmiljön varit i fokus under årets arbetsplatsträffar, bland annat på grund av planeringen för anpassningen av gymnasieskolornas programutbud. Verksamheterna har även genomfört arbetsmiljöronder via checklistor i DigiSAM och identifierat risker och åtgärder.

Det som har tagits upp på APT har bland annat varit att gå igenom personalpolicyn, genomföra workshops om vad som ingår i uppdraget samt diskussioner om professionalitet. Ämnen såsom sexuella trakasserier, hot och våld, kränkande särbehandling och alkoholpolicyn har också lyfts under året.

Arbetsmiljöronder/Arbetsmiljöarbete

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

Arbetsmiljöronder, skyddsronder och arbetsmiljöarbete har skett löpande tillsammans med skyddsombud. Protokoll förs och sparas. Eventuella brister meddelas och åtgärdas samt återkopplas till medarbetare.

Företagshälsovård

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

När verksamheterna har haft behov av särskild sakkunskap, så har avrop skett till företagshälsovården. Bland annat har kontakt tagits i olika personären, samtalsstöd och stresshantering samt när det handlat om anpassningar av arbetsplatsen.

Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)

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

Arbetet till sin natur medger stor anpassning utifrån de behov som följer av föräldraskap. Distansarbete är möjligt och kan nyttjas för vissa yrkeskategorier för att lättare kunna medverka i kontakter med förskola, skola, sjukvård och andra instanser som följer av föräldraskap. Motsvarande möjligheter finns om behoven grundar sig i hälsotillstånd, ålder med mera.

Som exempel kan nämnas att på enheten för försörjningsstöd har verksamheten valt att under året fokusera extra på att följa upp kring ämnet på individuell basis. Anpassningar har gjorts när det gäller arbetstider och omfattning efter behov. Möjlighet har givits för att underlätta arbete och föräldraskap.

Arbetet med resultatet av medarbetarenkäten

Någon medarbetarenkät genomfördes inte under 2023 på grund av upphandling. Det finns därför inget aktuellt resultat att redovisa i detta avsnitt.

Inspektioner från Arbetsmiljöverket

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



Inga inspektioner har skett på förvaltningen under 2023.

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?	Ja

Samtliga chefer har fått skriftliga vidarefördelningar och är certifierade samt har fått tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper.

Utvalda risker och åtgärder som rapporteras vidare

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Oro och för högt arbetstempo/arbetsbelastning	 9	 Skapa förutsättningar för ett tryggt förändringsarbete	Jesper Theander	2025-06-30

Kommentarer till utvalda risker och åtgärder

Förvaltningen står inför flera omfattande verksamhetsförändringar som kan medföra oro hos personal, risk finns också för att informationen inte ges vid rätt tidpunkt. Det kan även finnas en risk för hög arbetsbelastning.

Förvaltningen behöver vara observant på risken för oro med mera hos medarbetare. Erbjud stöd i olika former samt vara trygghetsskapande i de omfattande förändringsarbetena som kommer att genomföras 2024/2025.

Den önskade effekten är trygga medarbetare som klarar av och orkar arbeta under verksamhetens förändringar.