

Personal och arbetsmiljö

Barn- och ungdomsförvalt-
ningen
2025

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Inledning | 3 |
| Arbetsbelastning | 3 |
| Tillbud och arbetsskador | 4 |
| Sjukfrånvaro | 5 |
| Sjukfrånvaro per åldersgrupp | 5 |
| Sjukfrånvaro per kön | 6 |
| Sjukfrånvaro per verksamhet | 6 |
| Sjukfrånvaro per kön och verksamhet | 7 |
| Sjukfrånvaro per yrkesgrupp | 8 |
| Jämförelse Göteborgsregionen | 9 |
| Sjukdomsorsaker och sjukdomstyper | 10 |
| Genomförda och planerade insatser | 11 |
| Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen | 11 |
| Chefers arbetsmiljö och förutsättningar | 11 |
| Utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av samverkansavtalet | 12 |
| Bemanning och vikarier | 12 |
| Utbildningsinsatser | 12 |

Inledning

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och arbetsmiljö för januari till juli 2025, undantaget jämförelserna med övriga kommuner i Göteborgsregionen (GR) som avser januari till april 2025. Detta redovisas som en del i barn- och ungdomsnämndens systematiska arbetsmiljöarbete. Rapporten är indelad i områdena arbetsbelastning, tillbud och arbetsskador samt sjukfrånvaro. Sjukfrånvaro redovisas förvaltningsövergripande men också med utgångspunkt från valda yrkesgrupper, verksamheter och åldrar. Sjukfrånvaron jämförs med övriga kommuner i Göteborgsregionen. Förvaltningen redovisar också aktuella nyckeltal i fråga om sjukdomsorsaker och sjukdomstyper. Avslutningsvis redogörs för genomförda och planerade åtgärder. Arbetsmiljöarbetet och insatser för att förbättra arbetsmiljön är ett kontinuerligt och långsiktigt arbete där det tar tid att utveckla gynnsamma strukturer eller förändra förutsättningarna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet har ett värde i sig men hänger också nära samman med verksamhetens övriga processer såsom systematiskt kvalitetsarbete för att förbättra utbildningen liksom kompetensförsörjning men också personalplanering och övrigt arbete i varje enhets inre organisation.

Arbetsbelastning

I verksamheten används kortare enkäter (pulsmätningar) som mäter arbetsmiljön inom områdena mål, syfte och uppdrag, stödsystem och arbetsmetoder, struktur och arbetsorganisation, relationer samt området belöningsystem. Svarsskalan är 1 till 4 och enkäten genomförs tre gånger per år. Syftet med pulsmätningarna är att regelbundet följa upp arbetsmiljön och föra dialog på respektive enhet. Resultatet utgör underlag för dialog för att planera insatser gemensamt på arbetsplatsen i syfte att stärka arbetsmiljön. I tabellerna nedan jämförs mätningarna per kvartal med varandra. Detta görs för att kunna göra en så rättvisande jämförelse som möjligt eftersom det finns naturliga variationer i verksamheterna över året.

| Kvartal 1 | Ser fram emot att gå till arbetet | Återkoppling | Involvring | Förväntningar | Måluppföljning | Arbetsbelastning | Öppet klimat |
|-------------|-----------------------------------|--------------|------------|---------------|----------------|------------------|--------------|
| 2025 | 3,2 | 3,0 | 2,9 | 3,4 | 3,1 | 2,6 | 3,1 |
| 2024 | 3,2 | 2,9 | 2,9 | 3,4 | 3,1 | 2,7 | 3,1 |
| 2023 | 3,1 | 2,9 | 2,9 | 3,4 | 3,1 | 2,7 | 3,1 |

| Kvartal 2 | Ser fram emot att gå till arbetet | Återkoppling | Involvring | Förväntningar | Måluppföljning | Arbetsbelastning | Öppet klimat |
|-------------|-----------------------------------|--------------|------------|---------------|----------------|------------------|--------------|
| 2025 | 3,2 | 3,0 | 2,9 | 3,5 | 3,2 | 2,7 | 3,1 |
| 2024 | 3,1 | 2,9 | 2,7 | 3,3 | 3,0 | 2,5 | 3,0 |
| 2023 | 3,1 | 2,8 | 2,7 | 3,3 | 2,9 | 2,5 | 3,0 |

Resultatet på pulsmätningen är på det hela taget gott. De förändringar som syns mellan åren går i positiv riktning. Samtliga resultat ligger kvar eller förbättras utom arbetsbelastningen i mätningen kvartal 1 som sänks med en tiondel från 2,7 till 2,6.

Det finns ett brett utbud av material för chefer att använda vid arbetet med resultaten och för dialoger på arbetsplatsen. Materialet stödjer både åtgärder av identifierade brister och arbetet med att bevara och förstärka det som redan fungerar väl.

Tillbud och arbetsskador

| | 2025 | 2024 |
|-------------|------|------|
| Tillbud | 603 | 822 |
| Arbetsskada | 142 | 113 |
| Total | 745 | 935 |

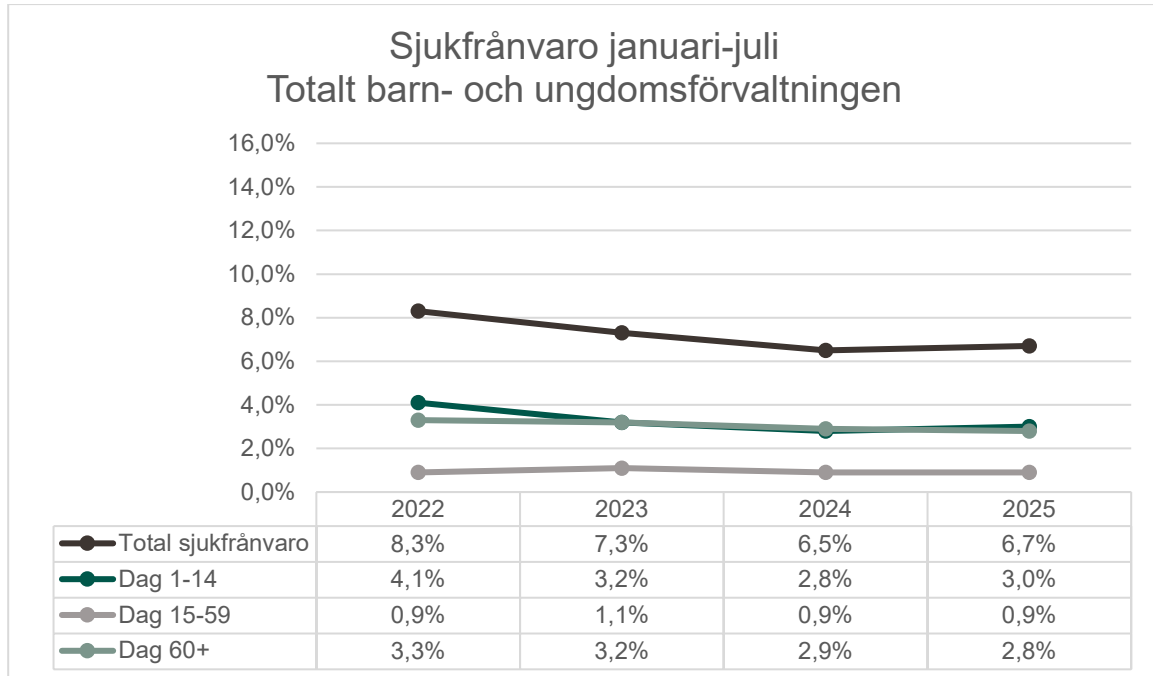
Rapportering, utredning och uppföljning av tillbud och arbetsskador ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet och är en del av i varje chefs ansvar. Förvaltningen sammanställer rapporterade tillbud och arbetsskador för alla verksamheter och redovisar verksamhetsspecifika förhållanden nedan.

I grundskola F-6 inklusive fritidshem och förskola anmäldes 427 tillbud och 70 arbetsskador. Den övervägande delen av anmälningarna är tillbud och gäller till största del tillbud om psykisk överbelastning, till exempel bemanningssituationen.

I grundskola 7-9 är andelen tillbud avsevärt högre än andelen arbetsskador. 94 tillbud är anmälda jämfört med 14 arbetsskador. Störst andel tillbud i grundskola 7-9 handlar om hot om våld.

I anpassad grundskola är fördelningen mellan rapporterade tillbud och arbetsskador mer jämn än i andra verksamheter. Under första halvåret anmäldes 63 tillbud och 53 arbetsskador. En stor del av de rapporterade arbetsskadorna gäller incidenter där elevers situationsbetingade beteenden lett till fysisk skada, till exempel slag, rivning, bett eller sparkar. Verksamheten arbetar kontinuerligt med förebyggande insatser och förbättrade arbetsmetoder, inklusive kompetensutveckling, tydliga förhållningssätt och miljöanpassningar. Arbetsgivaren prioriterar åtgärder som både ökar säkerheten för personalen och ger eleverna det stöd de behöver, med målet att minska förekomsten av skador och stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Sjukfrånvaro



Förvaltningens totala sjukfrånvaro är 6,7 procent (januari – juli 2025) vilket är en ökning med två tiondels procentenheter jämfört med föregående år. Det är korttidsfrånvaron, dag 1-14, som har ökat. Den mellanlånga frånvaron, dag 15-59, ligger kvar på samma nivå som förra året medan den långa sjukfrånvaron, 60 dagar eller längre, har minskat med en tiondels procentenhet.

Sjukfrånvaro per åldersgrupp

| Sjukfrånvaro | 2025 | 2024 | 2023 |
|--------------|------|------|------|
| <29 år | 5,4% | 4,0% | 5,6% |
| 30-49 år | 5,6% | 6,1% | 7,3% |
| 50 år> | 8,3% | 8,1% | 7,8% |

Sjukfrånvaron är fortsatt lägst bland de yngsta medarbetare trots en tydlig ökning av de yngres sjukfrånvaro. För de äldsta medarbetarna ökar sjukfrånvaron något och i mellangruppen ses en försiktig minskning.

Sjukfrånvaro per kön

| Sjukfrånvaro | 2025 | 2024 | 2023 |
|--------------|------|------|------|
| Kvinna | 7,2% | 7,1% | 7,7% |
| Man | 4,7% | 3,6% | 5,5% |
| Totalt | 6,7% | 6,5% | 7,3% |

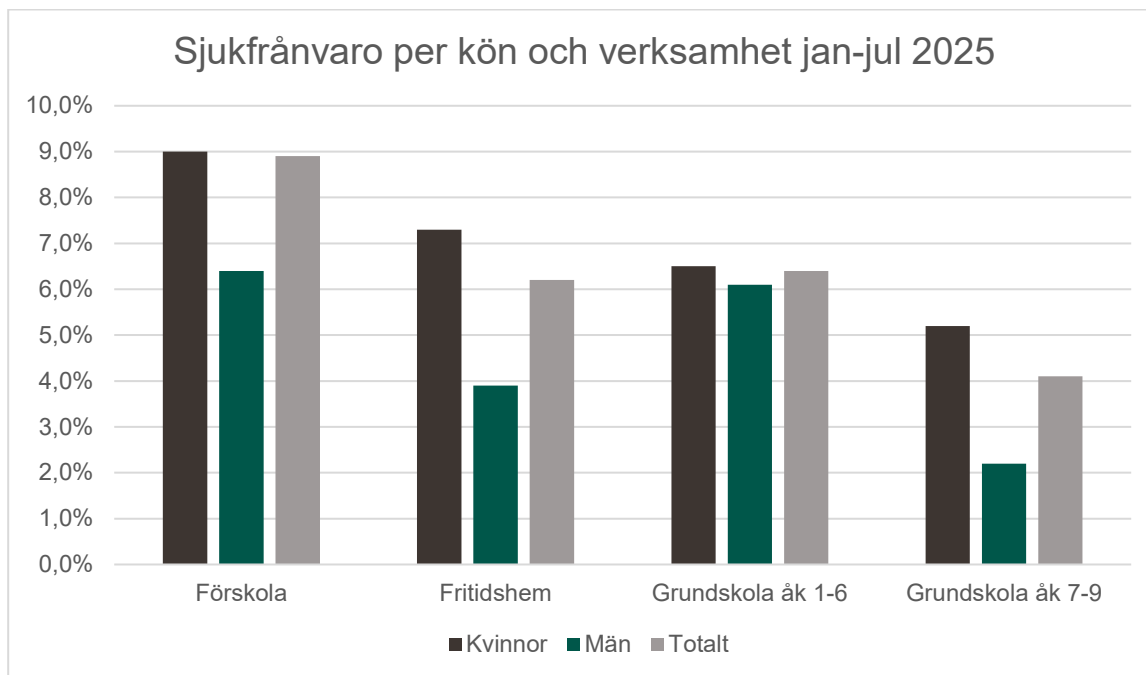
Kvinnor har totalt större andel sjukfrånvaro än män. Både män och kvinnors sjukfrånvaro har ökat jämfört med förra året, männens mer än kvinnornas. Värt att notera är att männen är en förhållandevis liten grupp och att enstaka individers sjukfrånvaro får stor effekt på siffrorna.

Sjukfrånvaro per verksamhet

| Sjukfrånvaro | 2025 | 2024 | 2023 |
|-------------------|------|------|------|
| Förskola | 8,9% | 8,6% | 9,7% |
| Fritidshem | 6,2% | 6,7% | 8,7% |
| Grundskola åk 1-6 | 6,4% | 5,8% | 6,1% |
| Grundskola åk 7-9 | 4,1% | 3,9% | 3,1% |

Sjukfrånvaron i fritidshem och grundskola årskurs 1-6 ligger på jämförbara nivåer, lite drygt 6 procent. I grundskolan årskurs 1-6 är sjukfrånvaron relativt stabil medan sjukfrånvaron i fritidshem har minskat över tid. Ökningen av sjukfrånvaro i grundskola årskurs 7-9 är marginell jämfört med föregående år. Nivån på 4,1 procent är rimlig givet verksamhetens förutsättningar och således inte oroande.

Sjukfrånvaro per kön och verksamhet



I samtliga verksamheter har kvinnor högre sjukfrånvaro än män. Majoriteten av alla anställda i barn- och ungdomsförvaltningen är kvinnor (81,8 procent).

I förskolans verksamhet är det 89,1 procent kvinnor. Sjukfrånvaron är högst i förskolan som också är den verksamhet som i stor utsträckning präglas av omsorg och kontaktnära arbete med barn som ännu inte utvecklat ett fullt immunförsvar och därför också har större smittspridning av förkylningar och dylikt.

I grundskola årskurs 1-6 är sjukfrånvaron relativt jämnt fördelad mellan män och kvinnor. Värt att notera är att andel sjukskrivna män i årskurs 1-6 är högre än genomsnittet för män totalt i förvaltningen. Sjukfrånvaro i fritidshemmet är på motsvarande nivå som grundskola årskurs 1-6 men skillnaden mellan könen är större.

I grundskola årskurs 7-9 har kvinnor dubbelt så hög sjukfrånvaro som män, vilket är den största skillnaden mellan könen i jämförelse mellan olika yrkesgrupper.

Sjukfrånvaro per yrkesgrupp

| Sjukfrånvaro | 2025 | 2024 |
|------------------------------------|------|------|
| Barnskötare | 8,4% | 8,6% |
| Förskollärare | 9,5% | 9,1% |
| Grundskollärare | 5,3% | 5,5% |
| Fritidspedagog/lärare i fritidshem | 6,1% | 6,6% |
| Elevassistenter | 8,6% | 8,5% |
| Rektorer | 4,4% | 2,9% |
| Administrativ personal | 2,0% | 3,7% |
| Barn- och elevhälsa | 8,3% | 7,0% |

De tydligaste förändringarna i sjukfrånvaro ses bland administrativ personal, där den minskar, samt bland rektorer och barn- och elevhälsa, där den ökar. Dessa grupper är relativt små, vilket innebär att enskilda sjukskrivningar får stort genomslag i statistiken. Bland rektorerna bedöms en stor del av sjukskrivningarna ha arbetsrelaterad orsak. Chefers arbetsförmåga är avgörande för både verksamhetens kontinuitet och arbetsmiljön på enheten. I de pulsmätningar som genomförs framkommer att arbetsbelastning som det mest utmanande området, ett mönster som återfinns i hela verksamheten. Siffran är dock inte alarmrande.

Förskollärares sjukfrånvaro har ökat något jämfört med förra året. Situationen bedöms hanterbar i nuläget, samtidigt som fortsatt uppföljning och åtgärder är nödvändiga för att förhindra att ökningen blir ett problem.

Jämförelse Göteborgsregionen

Varje år samlar Göteborgsregionen (GR) in statistik från samtliga GR-kommuner i syfte att sammanställa nyckeltal att kunna jämföra med bland annat statistik som berör sjukfrånvaro. I tabellen nedan redovisas statistik från januari till april 2025. Det är data för hela kommunen, för den personalgrupp som arbetar inom förskola och skola (inklusive gymnasiet) samt tre särskilt utvalda yrkesgrupper: barnskötare, förskollärare och grundskollärare.

| Sjukfrånvaro i procent (%) av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval av verksamheter och yrkesgrupper, 2025 jan-apr GR. | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|-------------|---------------|-----------------|
| | Samtliga månadsanställda, 12-månperiod | Personal inom skola & barnomsorg* | Barnskötare | Förskollärare | Grundskollärare |
| Kungsbacka | 7,0 | 6,4 | 9,1 | 8,8 | 4,0 |
| Tjörn | 7,3 | 7,0 | 10,7 | 6,6 | 6,1 |
| Stenungsund | 7,4 | 7,1 | 9,7 | 6,3 | 5,8 |
| Alingsås | 7,6 | 7,2 | 10,1 | 10,7 | 5,8 |
| Mölnadal | 7,8 | 7,5 | 12,2 | 9,7 | 4,9 |
| Göteborg | 8,3 | 9,2 | 12,4 | 11,5 | 6,5 |
| Härryda | 8,3 | 9,2 | 12,4 | 11,3 | 7,3 |
| Lerum | 8,4 | 8,4 | 9,2 | 13,2 | 4,8 |
| Partille | 8,4 | 9,5 | 11,6 | 10,5 | 7,1 |
| Lilla Edet | 9,2 | 8,7 | 9,9 | 9,9 | 5,2 |
| Kungälv | 9,2 | 8,1 | 12,8 | 10,8 | 4,4 |
| Öckerö | 9,3 | 10,0 | 8,9 | 13,6 | 6,8 |
| Ale | 9,7 | 9,5 | 12,7 | 13,3 | 4,7 |
| Hela GR | 8,2 | 8,5 | 11,9 | 10,9 | 6,0 |

* Avser även personal inom gymnasieskolan

Vid en jämförelse mellan Alingsås kommun och genomsnittet för sjukfrånvaro inom Göteborgsregionen (GR) framstår Alingsås med lägre sjukfrånvaro – både totalt och inom skola och barnomsorg. Samtliga yrkesgrupper i Alingsås ligger under GR-snittet. Genom regionala jämförelser, där verksamheterna har liknande nationell reglering och struktur, blir det möjligt att urskilja vad som är specifikt för Alingsås kommun.

Sjukdomsorsaker och sjukdomstyper

Barn- och ungdomsförvaltningen följer statistik för sjukdomsorsak och sjukdomstyp i rehabiliteringssystemet Adato. Vid sjukfrånvaro 14 dagar eller mer i en följd eller vid fyra tillfällen eller mer under de senaste sex månaderna startas ett rehabärende där sjukdomsorsak och sjukdomstyp anges. I systemet finns ett antal angivna sjukdomsorsaker. Dessa redovisas nedan för perioden januari till juli 2025 och motsvarande period föregående år.

| Sjukdomsorsak | 2025 | 2024 | 2023 |
|--------------------------------------|------|------|------|
| Inte arbetsrelaterat | 56 | 71 | 84 |
| Arbetsrelaterat/inte arbetsrelaterat | 41 | 18 | 34 |
| Fysiska arbetsförhållanden | 1 | 1 | 3 |
| Psyksiska arbetsförhållanden | 3 | 6 | 6 |
| Ej angivet/Övriga orsaker | 17 | 34 | 45 |

| Sjukdomstyp | 2025 | 2024 | 2023 |
|------------------------------|------|------|------|
| Belastningssjukdomar | 4 | 1 | 4 |
| Covid-19 | 1 | 1 | - |
| Hjärt- och kärlsjukdomar | 1 | - | 1 |
| Infektion/förkylning | 46 | 31 | 52 |
| Mag- och tarmsjukdomar | 4 | 5 | 4 |
| Medarbetare kan/vill ej ange | 1 | - | 3 |
| Psyisk ohälsa | 14 | 20 | 22 |
| Tumörsjukdomar | 1 | 1 | 5 |
| Övriga fysiska sjukdomar | 33 | 31 | 39 |
| Ej angivet/övriga orsaker | 34 | 40 | 50 |

De förändringar som skett gällande de orsaker som ligger bakom de sjukskrivningar som genererat ett rehabiliteringsärende förklaras av att ärenden med orsaken ej angiven/övrig har minskat samtidigt som sjukdomsorsaker angivna inom kategorin "arbetsrelaterade/inte arbetsrelaterade" har ökat.

Även om pulsmätningarna pekar på en hög upplevd arbetsbelastning är psykisk arbetsbelastning sällsynt som rehabiliteringsorsak, vilket tyder på att den för närvarande inte leder till ett ökat antal formella rehabiliteringsärenden.

Genomförda och planerade insatser

Förvaltningen har sedan tidigare vidtagit ett antal åtgärder för att minska sjukfrånvaron, minska arbetsbelastningen, öka möjligheten till återhämtning samt utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. Flera av insatserna har pågått under en längre tid men är också sådana att de kräver arbete på lång sikt för att ge resultat.

Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen

Arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet fortlöper inom hela organisationen. På chefsnivå bedrivs ett kontinuerligt arbete för att stärka kompetensen, genom riktade utbildningsinsatser, erfarenhetsutbyte och reflekterande samtal. Ett aktivt rehabiliteringsarbete pågår där preventiva och reaktiva insatser syftar till att tidigt fånga signaler på ohälsa som annars kan leda till sjukskrivning. Arbetsgivaren arbetar med förstärkt uppföljning och dialog kring korttidsfrånvaro, dess orsaker och medarbetarens behov av stöd.

Särskilda insatser genomförs kontinuerligt och behovsanpassat på enheter med komplexa arbetsmiljöutmaningar. Åtgärderna genomförs på organisatorisk nivå, gruppnivå och individnivå och kan utföras av både interna resurser och externa aktörer, till exempel företagshälsan. Berörda chefer samarbetar tätt och aktivt tillsammans med HR-partners och vid behov andra stödfunktioner för att minska sjukfrånvaron på enheter med höga nivåer, med fokus på tidiga insatser och långsiktiga lösningar.

Chefers arbetsmiljö och förutsättningar

Chefernas arbetsmiljö har en avgörande betydelse för hela organisationen, då den i hög grad påverkar övriga medarbetares arbetsmiljö. Därför är detta en prioriterad fråga inom förvaltningen. Ett särskilt fokus ligger på att förbättra rektorernas arbetsmiljö och skapa goda förutsättningar för deras uppdrag. Arbetet omfattar flera insatser, bland annat utveckling och förbättring av introduktionen för nya rektorer för att säkerställa att de får en bra första tid i tjänsten och därmed en bra grund för sitt fortsatta uppdrag.

Ansvar för att ge stöd till rektorer delas mellan huvudmannen och de enskilda enheterna. Kostnader för rektorstjänst, vissa ledningsresurser samt förvaltningsgemensamma tjänster finansieras med förvaltningsgemensamma medel. Däremot bekostas administrativa resurser och ytterligare personal inom rektors inre organisation av enheten, genom barn- och elevpengen. För att stärka rektorsorganisationen har två extra rektorer anställts. Deras uppdrag är att fungera som stödresurser vid frånvaro eller vakanser, samt att bistå rektorer som behöver avlastning eller handledning i sitt uppdrag.

Parallellt sker en utveckling av stödstrukturer inom områden som kvalitetsarbete, ekonomi, arbetsmiljö och arbetsrätt samt administration, för att ge rektorerna ett effektivare och mer ändamålsenligt stöd i deras dagliga arbete. En viktig del av detta är också att säkerställa att rätt och tillräcklig dokumentation finns tillgänglig.

Utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av samverkansavtalet

Under året har förvaltningen initierat en mer formaliserad uppföljningsstruktur inom ramen för förvaltningens samverkansforum. Syftet är att skapa ökad transparens och en mer heltäckande lägesbild av arbetsmiljöarbetets genomförande, samt att möjliggöra identifiering av områden där samordnade insatser kan behövas.

Ett särskilt arbete har även genomförts för att tydliggöra arbetsformerna i och mellan förvaltningens samverkansnivåer i syfte att säkerställa att frågor rörande samverkan och informationsgivning hanteras på rätt organisatorisk nivå. Genom denna strukturförändring förväntas ökad tydlighet och ett mer effektivt samspel mellan arbetsgivarrepresentanter och arbetstagarorganisationer.

Bemanning och vikarier

Under våren har ett utvecklingsarbete påbörjats med fokus på att stärka personalplanering och bemanning inom förskola och skola. Ett särskilt område gäller hanteringen av timavlönad personal – från bokning till uppföljning – där verksamheterna har lyft fram återkommande utmaningar i nuvarande arbetssätt. Syftet är att skapa ökad stabilitet i bemanningen och att minska rektorernas arbetsbörda vid akuta personalbehov.

Samtidigt har förändringar i det nationella kollektivavtalet inneburit att deltidsanställda medarbetare som arbetar extra ska ersättas med övertid. Detta kräver en omställning i kommunens arbete med personalplanering och vikariehantering, vilket kan påverka rektorernas arbetsmiljö. För att underlätta omställningen erbjuds samtliga rektorer utbildning i det nya avtalet samt stöd i form av förslag på nya rutiner.

Utbildningsinsatser

I januari genomfördes en halvdagsutbildning för chefer och skyddsombud med fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet var att skapa en gemensam kunskapsbas och samsyn vilket bedöms vara viktiga förutsättningar för ett stärkt samarbete. Därutöver hölls en workshop för rektorer och chefer med särskilt fokus på individärenden, där rehabiliteringsprocesser och disciplinära frågor behandlades.

Under hösten genomfördes kommungemensamma utbildningar för både chefer och medarbetare om klimakteriet. Målet var att öka kunskapen i ämnet och att identifiera åtgärder för att minska individens besvär, öka möjligheterna till att stanna i arbete och begränsa negativ påverkan på arbetsmiljön. En utbildning för chefer om våld i nära relationer genomfördes för att öka medvetenheten och stärka chefernas förmåga att agera vid misstanke om att medarbetare utsätts. Kommunens styrande och stödjande dokument kommer att uppdateras för att bättre fånga upp medarbetare som är utsatta för våld i nära relationer.

Framåt planeras utbildningsinsatser kring hot och våld med fokus på elever med funktionsnedsättningar som initialt riktas till personal inom anpassad grundskola och personal vid kommungemensam SU-grupper.