

Nyckeltal personal och arbetsmiljö Barn- och ungdomsförvaltningen, april 2021

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och arbetsmiljö för 2020 som en del i barn- och ungdomsnämnden systematiska arbetsmiljöarbete. Rapporten är indelad i områdena kompetensförsörjning och personalomsättning, sysselsättningsgrad, arbetsbelastning, tillbud samt sjukfrånvaro. Sjukfrånvaro redovisas förvaltningsövergripande men också med utgångspunkt från valda yrkesgrupper, verksamheter och ålder. Sjukfrånvaron jämförs med övriga kommuner i Göteborgsregionen (GR). Förvaltningen redovisar också aktuella nyckeltal i fråga om frånvarotillfällen samt sjukdomsorsaker och sjukdomstyper. Avslutningsvis redogörs för genomförda åtgärder samt vilka ytterligare insatser som planeras.

Kompetensförsörjning och personalomsättning

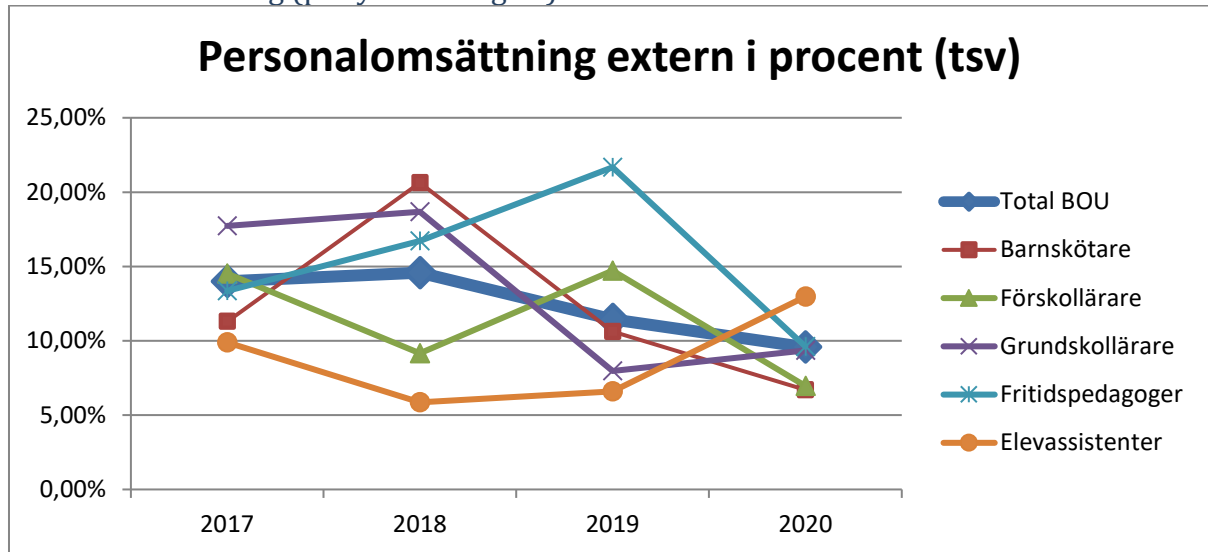
Behovet av behöriga och legitimerade lärare är fortsatt stort och behovet bedöms av Sveriges kommuner och regioner (SKR) öka framöver. Det beror framförallt på att antalet barn och unga ökar i snabbare takt än antalet nyexaminerade lärare. Rekryteringsbehoven påverkas även av politiska beslut som exempelvis krav på legitimation för fler typer av lärartjänster. Skolverkets senaste lärarprognos visar dock att behoven nationellt inte längre ökar lika snabbt och i lika stor utsträckning som man tidigare trott. Prognosen för lärarbehov hänger tätt samman med hur den demografiska utvecklingen kommer att se ut framöver.

För att klara rekryteringsutmaningen behövs åtgärder både på kort och lång sikt. SKR lyfter fram ökad samverkan mellan lärosäten och huvudmän, vidareutbildning av obehöriga lärare, minskning av sjukfrånvaro, förlängning av arbetslivet som insatser för att öka antalet lärare. Behovet av lärare är dock så stort att det inte enbart räcker med att utbilda fler. Huvudmännen behöver även utveckla organisation och arbetssätt i förskola och skola. Det kan handla om ökad samverkan och arbetsspecialisering, variation av grupper och arbetssätt, fjärrundervisning, andra yrkesgrupper som kompletterar lärarna och så vidare. Förvaltningen deltar aktivt i GR-gemensamma branschråd för förskola respektive grundskola. Branschråden arbetar med kompetenshöjande insatser med bland annat förslag till nya befattningar, dels för att behålla personal dels för att locka nya grupper till verksamheterna.

I fråga om kompetensförsörjningen följer förvaltningen prognos för kommande pensionsavgångar och personalomsättning. Därutöver följer kartläggning av behörig personal, detta rapporteras i dagsläget i separat ärende. Under perioden 2022-2024 prognostiserar förvaltningen 90 pensionsavgångar (motsvarande 9 procent).

Vidare följer förvaltningen statistik för personalomsättning, med fokus på tillsvidareanställda (tsv) som väljer att lämna sin anställning i kommunen.

Personalomsättning (per yrkeskategori)



Som framgår av tabellen ovan finns en nedåtgående trend vad gäller personalomsättningen, där allt fler väljer att stanna kvar inom förvaltningen. Personalomsättningen har sedan 2017 minskat för barnskötare, förskollärare, grundskollärare och fritidspedagoger. Andel elevassistenter som valt att lämna kommunen för annan arbetsgivare eller sysselsättning ligger historiskt sett lägre, jämfört med andra yrkesgrupper i förvaltningen, men har sedan 2018 och framförallt 2019 ökat.

Sysselsättningsgrad och visstidsanställningar

Under 2020 noterar förvaltningen en viss ökning av visstidsanställda timavlönade vilket motsvarar 3,14 årsarbetare. Från motsvarande 59,03 årsarbetstillfällen 2019 till motsvarande 62,17 årsarbetstillfällen 2020.

Förvaltningens bedömning är att grundbemanningen behöver öka och tillsvidareanställningar behöver erbjudas i högre grad för att skapa en ökad stabilitet. Förvaltningen ser det även som önskvärt att öka graden av sysselsättning för den visstidsanställda personalen för att på så sätt kunna skapa nya hållbara strukturer och rutiner vid tillsättning av vikariat.

I förvaltningen pågår en genomlysning av yrkesgrupper och befattningar. I förskolan till exempel har utbildade respektive utbildade barnskötare kartlagts. De barnskötare som idag saknar den utbildning som krävs för att anställas som barnskötare erbjuds kompetensutveckling. De personer som väljer att inte vidareutbilda sig till barnskötare anställs som förskoleassistent. Även om förvaltningen i dagsläget inte aktivt rekryterar förskoleassistenter så kan det på sikt vara en framkomlig väg för att kunna anställa personal utan utbildning på heltid och med längre anställningar och därigenom minska andelen timvikariat.

En åtgärd som förvaltningen genomfört under verksamhetsåret 2019/2020 är det partsgemensamma arbetet mellan SKR och Kommunal kring heltid som norm. Målet är att fler ska arbeta mer för att kunna möta verksamhetens behov av kompetensförsörjning nu och i framtiden. Inom ramen för det arbetet har förvaltningen under 2020 erbjudit heltidsanställningar till de medarbetare som har deltidsanställningar.

För förskolan har detta inneburit att antalet deltidsanställda barnskötare i förskolan har minskat från 14 personer i december 2019 till 7 personer i december 2020. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom förskola i januari 2021 är 98 procent, där

sysselsättningsgraden inom Kommunals avtalsområde uppgår till 99 procent. Fortsatt arbete för att inte öka antalet deltidsanställningar behöver fortgå långsiktigt. Majoriteten av kommunals medlemmar arbetar inom förskolan men motsvarande arbete har också gjorts i förskoleklass, fritidshem, grundskola och grundsärskola. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i skolan januari 2021 är 95 procent, där sysselsättningsgraden inom Kommunals avtalsområde uppgår till 98 procent. Den något lägre siffran för skolan beror på att flertalet modersmåslärare arbetar deltid utifrån verksamheternas behov. I dagsläget pågår en översyn av modersmåslärarna för att öka sysselsättningsgraden för respektive medarbetare och samtidigt skapa hållbarhet utifrån verksamhetens behov. Återstående deltidsanställningar beror på olika individuella behov och önskemål.

Arbetsbelastning

Förvaltningen har en fortsatt hög prioritet att förbättra den upplevda höga arbetsbelastningen och möjligheten till återhämtning vilka pekats ut som särskilt prioriterade områden i den senaste medarbetarenkäten (2019). Åtgärder utifrån medarbetarenkätens resultat dokumenteras och samverkas i en särskild handlingsplan. Övergripande har förvaltningen arbetat med att renodla uppdrag och arbeta med enheternas inre organisation. Vidare har chefer genomgått utbildning i, och fått ökat stöd utifrån den kommungemensamma rutinen "Från frisk till frisk".

Förvaltningen har under året vidtagit ett antal åtgärder för att minska sjukfrånvaron, minska arbetsbelastningen och öka möjligheten till återhämtning genom:

- Förvaltningsövergripande översyn av grunderna för tjänstledighet.
- Förvaltningsövergripande kartläggning av yrkesroller inom skola.
- Förvaltningsövergripande kartläggning av behov av ytterligare yrkesroller inom förskola och skola.
- Revidering av såväl den förvaltningsgemensam som enhetsspecifika handlingsplaner framtagna utifrån 2019 års medarbetarenkät samt uppföljning av densamma under helår.
- Samt utbildning och stöd i arbetet med:
 - bemanningsekonomi för att öka grundbemanning och minska vikarieanvändning,
 - rehabiliteringsrutinen "Från frisk till frisk" i syfte att öka frisknärvaron.
 - rutinen "Tillbud och arbetsskador" i syfte att öka det aktiva arbetet tillsammans kring arbetsmiljön,
 - förtydligande av arbetsmiljöföreskrifter.

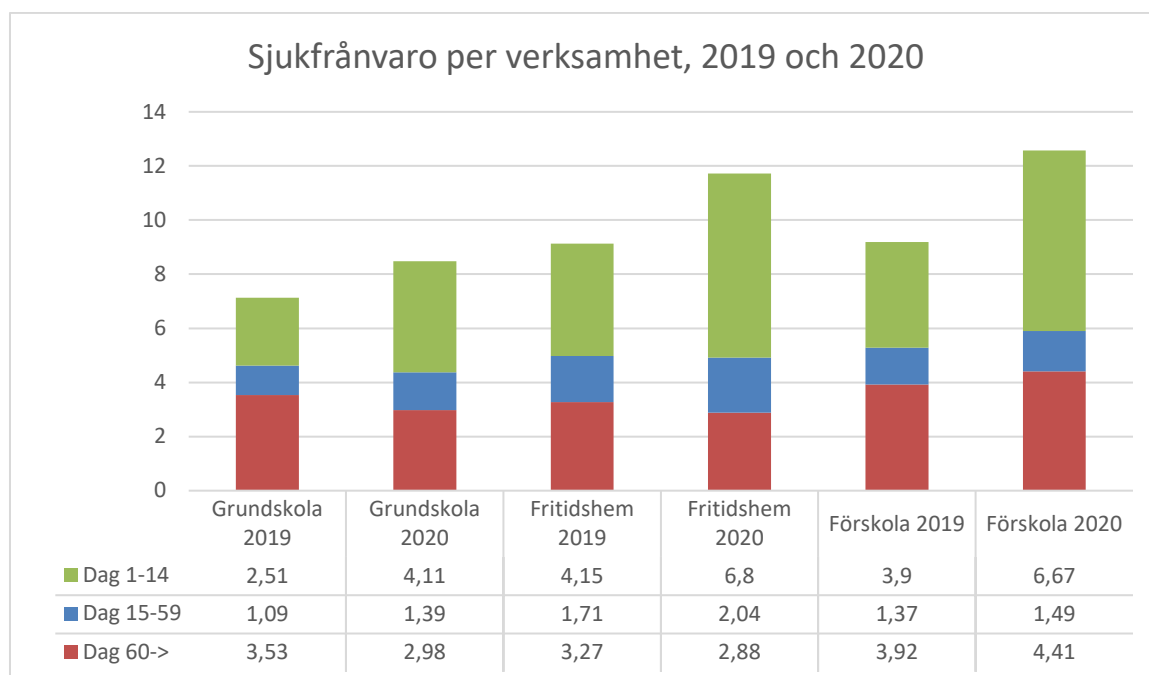
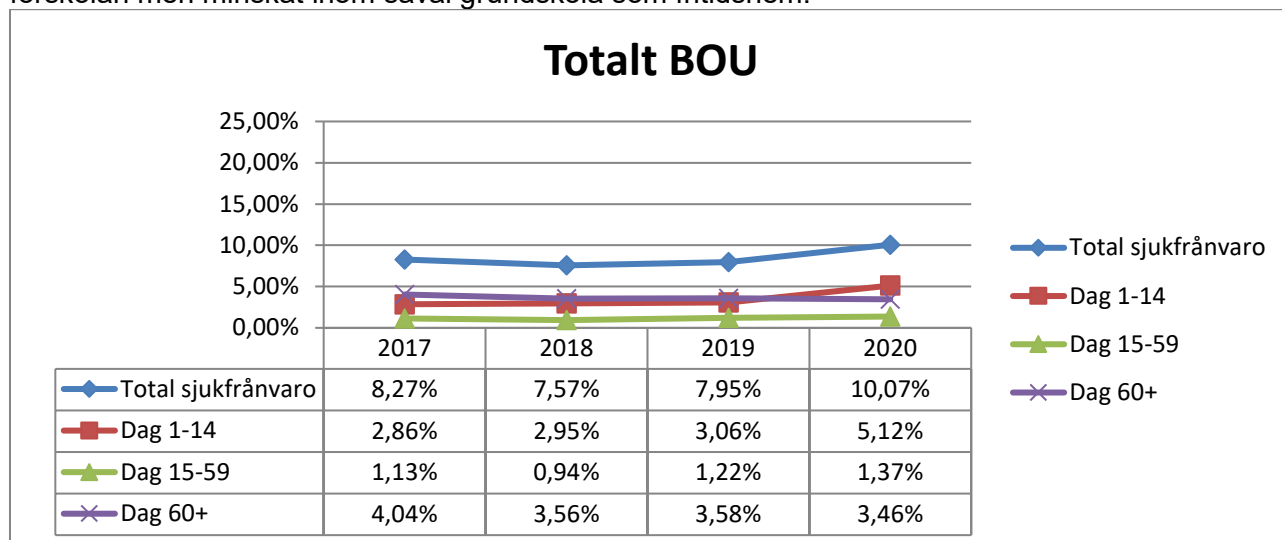
Tillbud

I Alingsås kommun rapporteras och dokumenteras händelser rörande tillbud, arbetsskador och incidenter i ett digitalt rapporteringssystem, Stella (tidigare LISA). Antalet inrapporterade händelser har minskat vad gäller tillbud, nollskador (skador utan frånvaro) samt skador med frånvaro. De vanligaste orsakerna är tillbud på grund av psykisk överbelastning och tillbud på grund av hot och våld.

Antal inrapporterade händelser i Stella		
	2019	2020
Tillbud	445 st.	414 st.
Nollskada	117 st.	114 st.
Skada med frånvaro	32 st.	14 st.

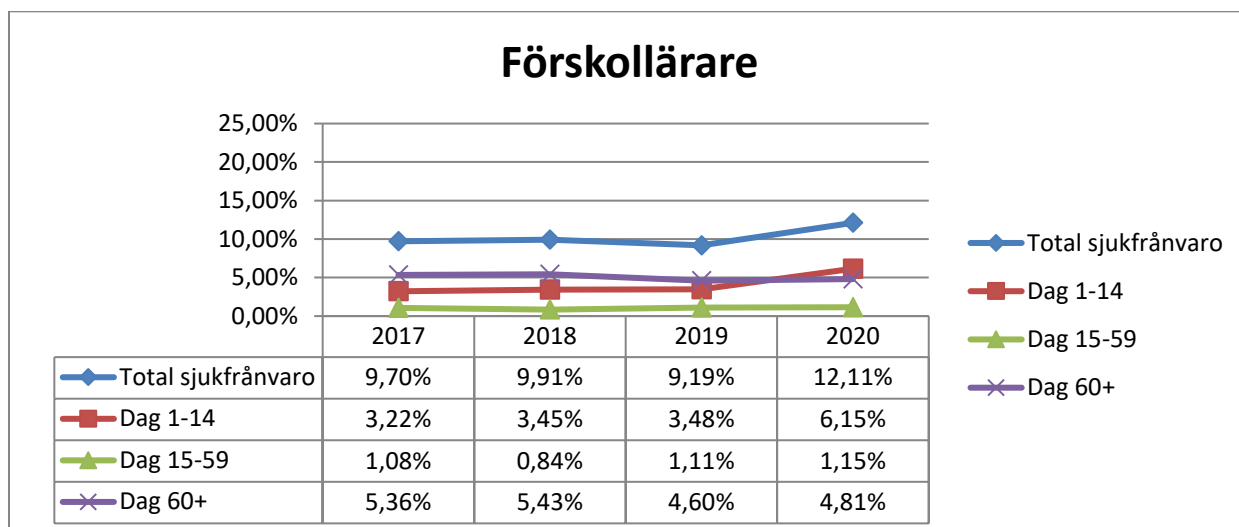
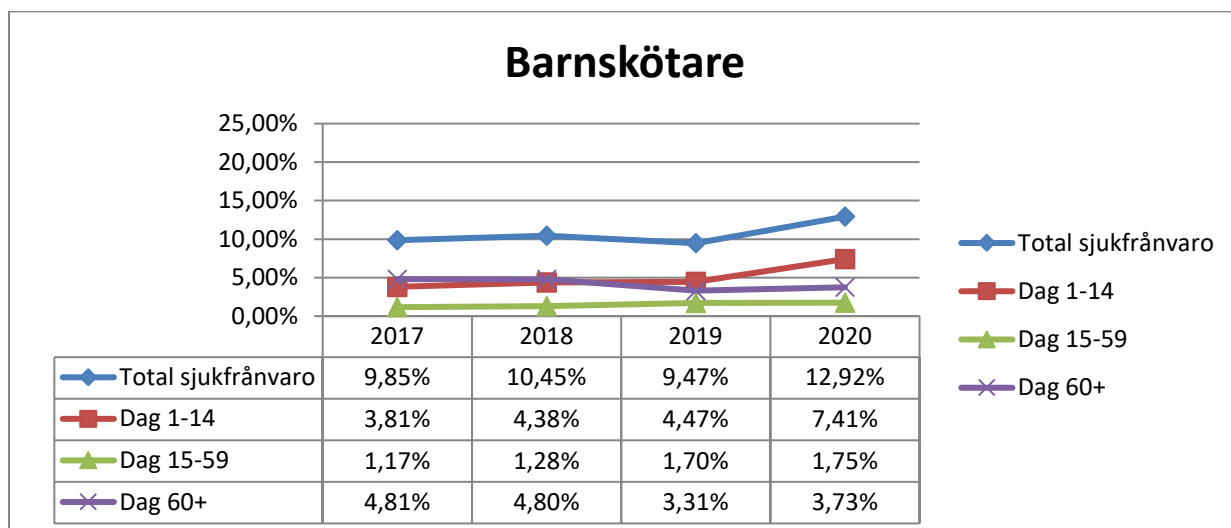
Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har ökat för period dag 1-14 inom samtliga verksamhetsområden samt totalt i barn- och ungdomsförvaltningen jämfört med 2019. Den största ökningen är korttidssjukfrånvaron (dag 1-14). Vad gäller sjukfrånvaroperiod dag 60 eller längre har den totalt inom förvaltningen minskat något. Förvaltningen konstaterar att den ökat något inom förskolan men minskat inom såväl grundskola som fritidshem.



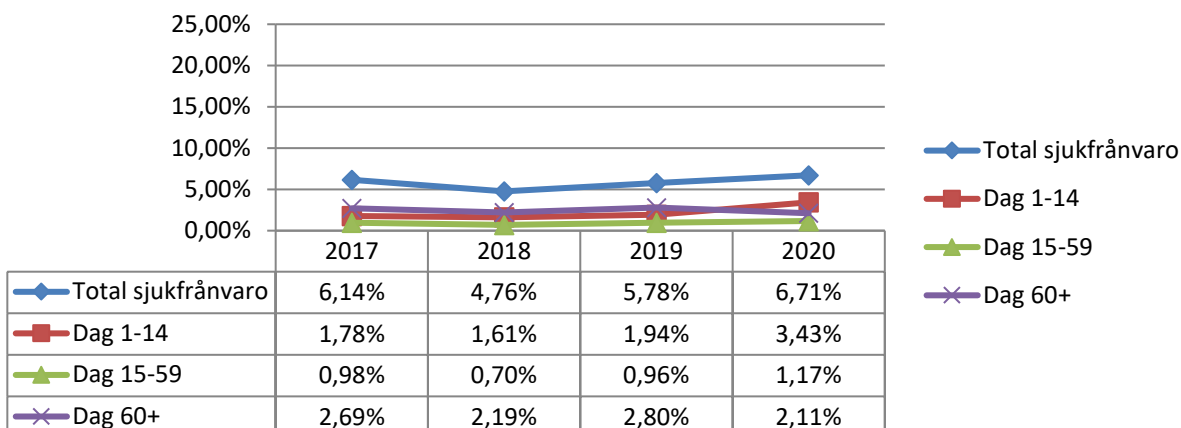
Under 2020 har sjukfrånvaro dag 1-14 ökat för alla verksamheter. Förvaltningen bedömer att det är en konsekvens av den pågående covid-19-pandemin och de restriktioner som följer med den. För sjukfrånvaro dag 15-59 har den ökat marginellt. I skola och fritidshem har den ökat med 0,3 respektive 0,33 procentenheter. Motsvarande ökning för förskolan är än mindre där det endast skett en ökning med 0,12 procentenheter. För grundskola och fritidshem har sjukfrånvaron från dag 60 minskat. Samtidigt har den ökat med 0,49 procentenheter inom förskolan.

Sjukfrånvaro per yrkesgrupp

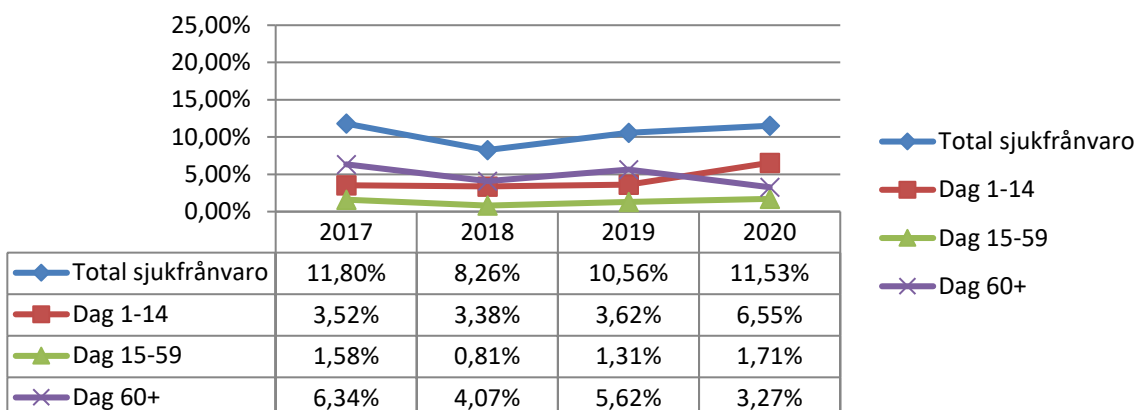


Sjukfrånvaron för såväl barnskötare som förskollärare har ökat inom samtliga frånvarointervall, ökningen är dock marginell vad gäller sjukfrånvaro dag 15-59. Sjukfrånvaro från dag 60 har ökat marginellt hos förskollärare och något mer för barnskötare. Ökningen förklaras också av andra yrkesgrupper, än barnskötare och förskollärare, som arbetar i förskolan som den lägre (60 dagar eller fler) där sjukfrånvaron ökat, ibland dessa andra yrkesgrupper är det grundskollärare och specialpedagog som ökad sjukfrånvaro.

Grundskollärare

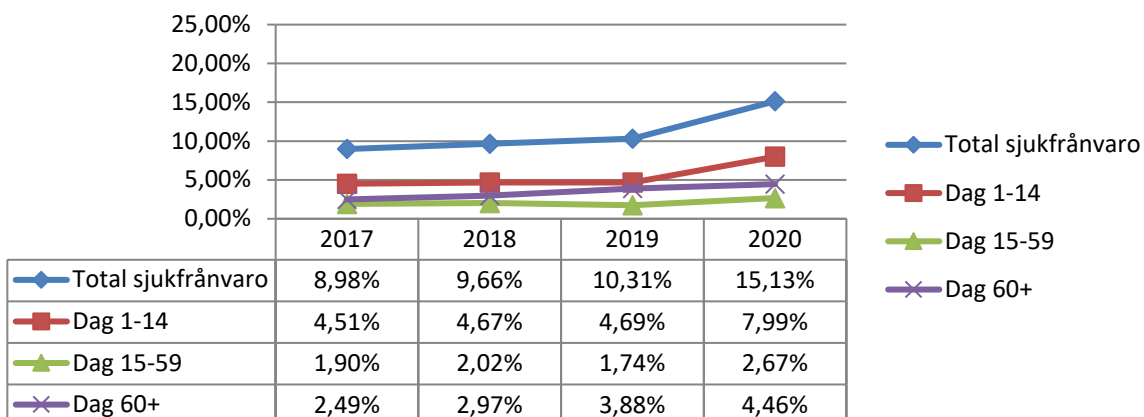


Fritidspedagoger



För såväl grundskollärare som fritidspedagoger har sjukfrånvaron ökat för dag 1-14 och dag 15-59 men minskat för frånvaro lägre än 60 dagar. Den största ökningen är framförallt för sjukfrånvaro dag 1-14 där förvaltningen bedömer att det är konsekvens av den pågående covid-19-pandemin och de restriktioner som följer med den. Detta torde också förklara ökningen av frånvaro dag 15-59 där ökningen är marginell, framförallt för grundskollärare.

Elevassistenter



Förvaltningen noterar en ökning för samtliga frånvarointervall för elevassistenter. Den största ökningen är för dag 1-14 men ökningen ökar även i de andra intervallen. Elevassistenter arbetar inom såväl förskola, fritidshem, grundskola och grundsärskola och förvaltningen ser inga verksamhetsspecifika avvikelser som skulle kunna förklara den ökade sjukfrånvaron.

Sjukfrånvaro utifrån ålder

Utifrån tabellen nedan kan utläsas att den högsta sjukfrånvaron totalt 2020 återfinns i åldersspannet 50 år och äldre. För sjukfrånvaro dag 1-14 återfinns den högsta sjukfrånvaron i åldersspannet 29 år eller yngre, denna ålderskategori innehar även den högsta sjukfrånvaron dag 15-59. För sjukfrånvaro dag 60 eller mer återfinns den högsta sjukfrånvaron bland medarbetare i åldrarna 50 år eller äldre.

Sjukfrånvaro 2020 utifrån Ålder				
	Sjukfrv % Jan - Dec 2020	Sjukfrv % dag 1-14, ack valt år	Sjukfrv % dag 15-59, ack valt år	Sjukfrv % dag 60 - , ack valt år
Alla åldrar	10,10%	5,14%	1,38%	3,46%
<=29	10,90%	7,69%	1,96%	1,12%
30-49	8,97%	4,70%	1,07%	3,08%
>=50	11,36%	5,08%	1,64%	4,52%

Jämförelse Göteborgsregionen

Varje år samlar Göteborgsregionen 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 2020 för de yrkesgrupper relevanta för barn- och ungdomsnämndens verksamhet.

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval av verksamheter och yrkesgrupper, 2020 GR					
	Samtliga månadsanställda	Personal inom skola & barnomsorg*	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare
Kungsbacka	7,7	7,6	12	10,4	5,1
Stenungsund	8,6	8,1	12,1	10,3	6,5
Tjörn	8,7	8,3	8,1	10,1	7,7
Mölndal	8,9	9,3	14,4	11,3	6,4
Härryda	8,9	8,7	15,9	11,5	5,8
Lilla Edet	9	8,1	10,8	8,5	4,4
Partille	9,1	10,1	10,4	13,9	7,8
Ale	9,4	9,1	13	12,7	6,6
Alingsås	9,6	9,7	13	12,1	7
Göteborg	9,6	10,4	12,8	12,6	7,4
Öckerö	9,7	10,4	15,1	12,4	8,2
Lerum	9,8	10,2	12,2	11,9	8,3
Kungälv	10	8,5	13,5	11,5	5,3
GR	9,3	9,6	12,7	12	6,8

* Avser även personal inom gymnasieskolan

Vad gäller personal inom skola och barnomsorg som verksamhet ligger Alingsås kommun precis över GR-snittet vad gäller sjukfrånvaro. På motsvarande sätt är sjukfrånvaron över GR-snittet för de redovisade yrkesgrupperna. Partille, Lerum, Göteborg och Öckerö är de kommuner som har högre sjukfrånvaro inom skola och barnomsorg medans övriga åtta kommuner har lägre sjukfrånvaro.

Motsvarande siffror för Alingsås 2019 var 7,5 procent sjukfrånvaro av samtliga månadsanställda, 7,8 procent för personal inom skola och barnomsorg, och för barnskötare 9,6 procent, förskollärare 9,2 procent samt 5,8 procent sjukfrånvaro för grundskollärare. I relation till andra kommuner i göteborgsregionen förhåller sig Alingsås på samma nivå 2019 och 2020.

Frånvarotillfällen

Antalet frånvarotillfällen 1-5 har minskat något under 2020 jämfört med 2019. Antalet frånvarotillfällen 6 eller fler har ökat kraftigt 2020 jämfört med 2019. Förändringen kan bero på rådande omständigheter kopplat till den pågående Covid-19-pandemin. En annan potentiell påverkan kan även vara hur sjukdomstillfällen registrerats i systemet.

Antal tillfällen	Antal anställda med frånvaro 2020 *	Antal frånvarotillfällen 2020	Antal anställda med frånvaro 2019*	Antal frånvarotillfällen 2019
1 till 5	642	1683	680	1564
6 eller fler	297	2581	134	1081
Summa alla	939	4264	814	2645

*Antalet anställda som har haft frånvaro utifrån valt år.

Antal tillsvidareanställda var 2019 1069 och motsvarande siffra för 2020 är 1086.

Sjukdomsorsaker och sjukdomstyper

Barn- och ungdomsförvaltningen följer statistik för sjukdomsorsak och sjukdomstyp i rehabiliteringssystemet Adato. Vid sjukfrånvaro i 14 dagar (per helår) eller mer startas ett rehabärende där sjukdomsorsak och sjukdomstyp anges. I systemet finns ett antal angivna sjukdomsorsaker och angivna orsaker under 2020 och redovisas nedan.

Sjukdomsorsak	BoU total	varav förskola	varav skola
Inte arbetsrelaterat	236	120	112
Arbetsrelaterat/inte arbetsrelaterat	47	22	25
Ej angivet	45	20	25
Psykiska arbetsförhållanden	11	4	6
Fysiska arbetsförhållanden	5	*	*

* Redovisas inte per verksamhet på grund av integritetsskäl

Förvaltningen konstaterar att majoriteten av de sjukdomsorsaker som ligger bakom de sjukskrivningar som genererat ett rehabärende inte varit arbetsrelaterade. Vidare konstateras att psykiska arbetsförhållanden är vanligare orsak än fysiska. I fråga om "ej angivet" så kommer det av att det inte är obligatoriskt för medarbetare att ange sjukdomsorsak.

Sjukdomstyp	BoU total	varav förskola	varav skola
Övriga fysiska sjukdomar	116	68	46
Infektion/förkylning	88	43	44
Psykisk ohälsa	52	18	32
Mag-/tarmsjukdom	5	*	*
Hjärt-/kärlsjukdom	5	*	*
Tumörsjukdomar	5	*	*
Drogrelaterad sjukdom	*	*	*
Belastningssjukdomar	4	*	*
Ej Angivet	32	17	15
Covid-19	40	16	24

* Redovisas inte per verksamhet på grund av integritetsskäl

För 2020 utgör covid-19 tillsammans med infektion/förkylning den vanligaste sjukdomstypen tillsammans med övriga fysiska sjukdomar. Psykisk ohälsa tillhör också en av de vanligare sjukdomstyperna. Förvaltningen kan inte se några strukturella skillnader för vare sig sjukdomstyp eller sjukdomsorsak i jämförelse mellan förskola och skola.

Genomförda åtgärder

Förvaltningen har det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) som ett prioriterat arbetsområde för förvaltningens samtliga verksamheter. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron har vidtagits på alla nivåer i organisationen. I det förvaltningsövergripande arbetet har fokus varit på stöd- och utbildningsinsatser tillsammans med ett flertal översyner och kartläggningar vad gäller viss- och deltidsanställningar, yrkeskategorier och deras uppdragsbeskrivningar men också tillbud och arbetsskador. Därtill har förvaltningen arbetat fram en ny samverkansstruktur utifrån nytt samverkansavtal som kommer att träda i kraft från och med verksamhetsåret 21/22.

På chefs-/enhetsnivå har förvaltningen under 2020 arbetat med att få systematik i arbetsmiljöarbetet och att stödja enheterna i detta. I detta ingår att chef planerar, genomför och följer upp året utifrån aktiviteter kopplade till SAM och organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Som stöd till chef finns ett kommungemensamt SAM-årshjul som tillsammans med ett månadsbrev från HR-partner ska stödja chefer i arbetet med arbetsmiljö och rehabilitering. Ett nära och specialiserat HR-stöd till cheferna syftar att skapa bättre förutsättningar för fullföljning av systematiken i SAM-, OSA- och rehabiliteringsarbetet i såväl det preventiva som det reaktiva arbetet.

Förvaltningen har ett högt fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) för att arbeta med ett tidigt, aktivt och förebyggande arbete vad gäller arbetsmiljö. I detta ingår att inkludera medarbetare i det uppföljande och analyserande arbetet på APT-nivå som i det dagliga arbetet. Förvaltningen strävar efter god samverkan med arbetstagarorganisationerna för att skapa och följa upp handlingsplaner utifrån identifierade risk- och friskfaktorer i OSA.

Förvaltningen har genomfört utbildningar för chefer och skyddsombud såväl förvaltningsövergripande som lokalt genomfört utbildningar, med både generellt och skraddarsytt innehåll, utifrån behov vid respektive enhet. På individnivå arbetar förvaltningen, liksom i övriga kommunen, med medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser. I dessa överenskommelser tydliggörs uppdraget vad beträffar ansvar, krav, förväntningar och behov av stöd för att utvecklas. Målet med medarbetaröverenskommelserna är arbeta för delaktighet och stärkt medarbetarskap.

I mars 2020 reviderades rutinen för hur ohälsa och sjukdom kan förebyggas och hanteras i Alingsås kommun "Från frisk till frisk". I den reviderade rutinen är det ett ökat fokus på

preventiva insatser i syfte att fånga signaler på ohälsa tidigt som hade kunnat leda till en sjukskrivning på sikt, därtill är det ett ökat fokus på samverkan mellan arbetsgivaren och samarbetspartners i rehabprocessen i syfte att med en bredare helhetsbild och fler professioner kring den enskilda möjliggöra mer träffsäkra åtgärder både vad det gäller preventiva och reaktiva insatser. I samband med detta har arbetsgivaren också automatiserat så att chef får signal när en medarbetare har varit korttidsfrånvarande vid fyra tillfällen på ett halvår, jämfört med tidigare där det krävdes sex frånvarotillfällen på tolv månader för att chef skulle uppmärksammas av systemet. Detta är en förflyttning som arbetsgivaren tror kan ha en positiv inverkan för att kunna fånga upp signaler på ohälsa tidigare och minska risken för att en medarbetare blir sjukskriven en längre period.

Förvaltningen har under året implementerat den reviderade rutinen för både chefer och medarbetare genom utbildning av HR, framtaget material för chefer att presentera på APT samt en kommande e-learningutbildning i rutinen "Från frisk till frisk" som kommer att lanseras under våren 2021. Ett intensivt arbete, utöver att implementera den reviderade rutinen i förvaltningen, har även pågått med att jobba systematiskt och aktivt med de längre rehabärendena, vilket kan ha bidragit till att den sjukfrånvaro 60 dagar eller mer har minskat. En förväntad effekt av arbetet med tidiga insatser och preventiva åtgärder, som sedan i mars 2020 har pågått, hoppas förvaltningen på sikt även ska ge en påverkan och effekt vad det beträffar sjukfrånvaron dag 15-59.

Förslag till ytterligare insatser

Förvaltningen har under 2020 varit i en svår situation rörande arbetsmiljö och hälsa på grund av pandemin covid-19. Pandemin har utöver faktiskt sjukfrånvaro till följd av såväl viruset som lindriga symptom också inneburit stora utmaningar för personalen. Dels finns det ökad oro som kan härledas dels till arbetssituationen som sådan men också utifrån samhällets förändring under den här tiden. Det faktum att delar av personalen oftare har sjukfrånvaro och den oro och trötthet kommer av att ständigt behöva planera och planera om dag för dag och vecka för vecka utmanar arbetsmiljöarbetet vid respektive enhet. Förvaltningen tror på fortsatt arbete utifrån de processer som redan är påbörjade och i många fall identifierade innan covid-19-pandemin. I detta ingår insatser riktade mot chefs- och ledarskap, arbetsmiljöinsatser, sysselsättningsgrader och bemanningsekonomi.

Insatser riktade mot chefs- och ledarskap

- Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av nytt samverkansavtal
- Fortsatt arbete med ledarskapsutveckling för att utveckla hållbara organisationer
- Planerad chefshandledning för samtliga chefer i syfte att stödja och stärka ledarskapet
- Ledarutvecklingsprogrammet centralt som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt personliga ledarskap och önskvärda chefskompetenser har Alingsås kommun utformat ett ledarutvecklingsprogram

Arbetsmiljöinsatser, gentemot chef men även tillsammans med chef för personal

- Arbetsmiljöutbildning för chefer centralt och lokalt på förvaltningen som utformas utifrån behov som syftar till att öka kunskap och engagemang i arbetsmiljöfrågorna hos såväl chefer som personal
- Fortsatt stöd till chefer i personal- och arbetsmiljörelaterade frågor av HR-partner för en professionell och rättssäker hantering
- Genom fortsatt arbete med förtydligande av arbetsmiljöföreskrifter förväntas tillbud och upplevd arbetsbelastning och sjukskrivning minska
- Fortsatt arbete utifrån rehabiliteringsrutinen "Från frisk till frisk" i syfte att öka frisknärvaron
- Fortsatt arbete utifrån rutinen "Tillbud och arbetsskador" i syfte att öka det aktiva arbetet tillsammans kring arbetsmiljön

- Genom aktivt arbete med rehabärenden av chef tillsammans med HR-partner förväntas antal rehabärenden minska

Sysselsättningsgrader, bemanningsekonomi och renodling av uppdrag

- Fortsätta arbetet med att öka sysselsättningsgraden för alla yrkeskategorier
- Fortsatt arbete med bemanningsplanering för att öka grundbemanning och minska timvikarieanvändning
- Översyn av grunderna för tjänstledighet för att möjliggöra att fler ska arbeta mer med heltid som norm
- Tydlig schemaläggning med tid för raster samt pauser under arbetsdagarna
- Kompetensförstärkning Förskola, där utbildade barnskötare erbjuds utbildning