

Nyckeltal personal och arbetsmiljö

Barn- och ungdomsförvaltningen, november 2021

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och arbetsmiljö för 2021 perioden januari till september 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 ålder. Sjukfrånvaron jämförs med övriga kommuner i Göteborgsregionen (GR). Förvaltningen redovisar också aktuella nyckeltal i fråga om sjukdomsorsaker och sjukdomstyper. Avslutningsvis redogörs för genomförda åtgärder samt vilka ytterligare insatser som planeras.

Tidigare och pågående insatser

Förvaltningen har sedan tidigare vidtagit ett antal åtgärder för att minska sjukfrånvaron, minska arbetsbelastningen, öka möjligheten till återhämtning samt stärka cheferna i deras arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Nedan följer dessa insatser och var i processen förvaltningen befinner sig.

Insatser riktade mot chefs- och ledarskap

Fortsatt arbete med ledarskapsutveckling för att utveckla hållbara organisationer.

På chefs-/enhetsnivå har förvaltningen under 2021 fortsatt redan pågående arbete och processer i det systematiska i arbetsmiljöarbetet. Detta innebär bland annat att chef planerar, genomför och följer upp året utifrån aktiviteter kopplade till SAM där en del t.ex. är den organisatorisk och social arbetsmiljön (OSA). Som stöd till chef finns bland annat ett kommungemensamt SAM-årshjul som tillsammans med ett månadsbrev från HR-partner ska stödja cheferna i planering av aktiviteter kopplade till SAM-aktiviteter på bland annat APT. Ett nära och specialiserat HR-stöd till cheferna syftar att skapa bättre förutsättningar för fullföljning av systematiken i bland annat SAM-, OSA- och rehabiliteringsarbetet i såväl det preventiva som det reaktiva arbetet.

Planerad chefshandledning för samtliga chefer i syfte att stödja och stärka ledarskapet.

Cheferna får stöd i sitt ledarskap genom arbete på verksamhetsmöten eller liknande sammanhang där cheferna träffas som grupp inom respektive verksamhetsområde eller i hela chefsgruppen. Genom att fortsätta arbeta med att bygga ut organisationen i enlighet med distribuerat ledarskap stärks cheferna i sitt ledarskap.

Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt personliga ledarskap

Chefer som är nya i Alingsås kommun har möjlighet att påbörja ledarskapsprogrammet så snart det passar planeringen i övrigt. Inriktningen på ledarskapsprogrammet är generell ledarskapsfrågor och blir därmed ett komplement till rektorsprogrammet som rektorer genomgår de första åren i yrket. Rektorsprogrammet är en statlig befattningsutbildning på universitetsnivå som syftar till att ge rektorer kunskaper om uppdrag samt stärka dem i deras yrkesutövning.

Arbetsmiljöinsatser, gentemot chef men även tillsammans med chef för personal

Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen

Förvaltningen har det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) som ett alltid pågående och 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 primärt på chefsnivå inom arbetsmiljöområdet.

Förvaltningen har genomfört utbildningar för chefer och skyddsombud såväl förvaltningsövergripande som lokalt anpassade utbildningar utifrån identifierat behov. Alingsås kommun har påbörjat en implementering av ett digitalt stödsystem för SAM, OPUS, som har till syfte att stärka och underlätta planering, utförande och uppföljning av insatser inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Alla chefer i barn- och ungdomsförvaltningen har fått utbildning i systemet, dels hur det rent teknisk fungerar och hur det ska användas praktiskt i det dagliga arbetet i enlighet med den kommunövergripande rutinen i SAM.

Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av nytt samverkansavtal.

Barn- och ungdomsförvaltningens nya samverkansstruktur, utformad utifrån kommunens nya samverkansavtal, trädde i kraft i och med verksamhetsåret 21/22 startade.

Samverkanstrukturen bygger bland annat på att samverkan ska ske så nära den enskilda medarbetaren som möjligt. Arbetsplatsträffarna på respektive enhet är utgångspunkten för lokal samverkan och kompletteras av LSG. Detta ligger i linje med förvaltningens inriktning om ett distribuerat ledarskap, som bland annat syftar till att fortsätta stärka respektive chefs mandat. Samverkanstrukturen ger en starkt möjlighet för lokal samverkan och ett större utrymme att hantera frågor så nära den det berör som möjligt. Utöver dessa lokala forum finns VSG som rör verksamhetsgemensam samverkan och FSG som rör förvaltningsgemensam samverkan.

I och med den förändrade samverkansstrukturen så har APT blivit en förtydligad arena för chef, skyddsombud och medarbetare tillsammans arbeta strukturerat och systematiskt med arbetsmiljöfrågor på respektive enhet. Den förstärkningen har bland annat som mål att det ska vara kortare vägar till beslut och att de åtgärder som genomförs ska vara anpassad efter vad som behövs lokalt på respektive enheten. I detta ingår att även fortsättningsvis inkludera medarbetare i det uppföljande och analyserande arbetet såväl på APT-nivå som i det dagliga arbetet. Detta stärker det arbete som förvaltningen redan gör med högt fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) för att arbeta med ett tidigt, aktivt och förebyggande arbete vad gäller arbetsmiljö. Förvaltningen strävar efter god samverkan med arbetstagarorganisationerna för att skapa och följa upp handlingsplaner utifrån identifierade risk- och friskfaktorer i OSA. Centralt har det tagits fram APT-material för chefer att använda utifrån respektive del i SAM att ha som stöd i arbetet och dialogerna på APT-nivå. Därtill har flera e-learningutbildningar tagits fram centralt som riktar sig till chef, skyddsombud och medarbetare inom bland annat områdena; samverkan, rehabilitering, friskfrämjande och förebyggande faktorer i arbetsmiljön, tillbud och arbetsskador samt organisatorisk och social arbetsmiljö.

Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser

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 bland annat att arbeta för delaktighet, stärkt medarbetarskap och ökad måluppfyllelse.

Förvaltningsövergripande översyn av grunderna för tjänstledighet samt implementering av heltid som norm.

Förvaltningen har tidigare sett över grunderna för tjänstledighet för att skapa en bättre kontinuitet i verksamheten, möjliggöra långsiktig hållbar verksamhetsplanering och minska behovet av vikarier. Arbetet ligger också i linje med heltid som norm, ett partsgemensamt arbete mellan SKR och Kommunal, som innebär att fler ska arbeta mer för att kunna möta verksamhetens behov av kompetensförsörjning nu och i framtiden. Förvaltningen fullföljde arbetet med heltid som norm, i linje med upprättad handlingsplan, under 2020 och ett antal medarbetare inom Kommunals avtalsområde erbjöds heltid och tackade också ja till erbjudandet. Fortsatt arbete pågår med långsiktig och hållbar verksamhetsplanering genom att arbeta klokt med bemanningsplanering och strategier för bemanning. Genom att arbeta proaktivt med att ta tillvara på allas resurser och kompetens, där en del är att få en uppfattning om hur många outnyttjade årsarbetare som återfinns i förvaltningen inom ramen för den beviljade tjänstledigheten. Hållningen är att chef ska vara mer restriktiv till att bevilja tjänstledighet del av tjänst. Detta gäller inte ledigheter i form av studieledighet eller föräldraledighet.

Arbete med social och organisatorisk arbetsmiljö genom revidering av handlingsplaner framtagna utifrån 2019 års medarbetarenkät samt uppföljning av densamma under helår.

I kommunen pågår ett arbete för att vidareutveckla arbetet med att undersöka och följa upp den organisatorisk och socialarbetsmiljön genom anonyma enkäter. Så kallade pulsmätningar som genomförs vid flera tillfällen under året kommer på sikt att ersätta den tidigare medarbetarenkäten som genomfördes en gång per år.

Förstärkt arbete med rehabiliteringsärenden genom rehabiliteringsrutinen "Från frisk till frisk" i syfte att öka frisknärvaron.

Förvaltningen har under året implementerat den reviderade rehabrutinen för både chefer och medarbetare genom bland annat utbildning av HR, framtaget material för chefer att presentera på APT samt en e-learningutbildning i rutinen "Från frisk till frisk". Ett intensivt arbete, utöver att implementera den reviderade rutinen i förvaltningen, har även pågått med att arbeta systematiskt och aktivt med de längre rehabärendena. Arbetet som respektive chef gör har stärkts med hjälp av rutinen. Cheferna har tagit ett större ansvar och en mer aktiv roll i rehabarbetet. Därtill har samverkan med berörda rehabaktörer förstärkts.

Rutinerna för hur ohälsa och sjukdom kan förebyggas och hanteras i Alingsås kommun utgår i från rutinen "Från frisk till frisk". I rutinen är det ett 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 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.

Förstärka det aktiva arbetet med tillbud, arbetsskador och incidenter genom utbildning i rutinen "Tillbud, arbetsskador och incidenter"

Arbetet som respektive chef gör har stärkts med hjälp av utbildning i rutinen. Genom att bli trygg i hur rutinen ska användas i det dagliga arbetet ökar möjligheterna att fånga tidiga signaler på ohälsa samt arbeta förebyggande utifrån uppmärksammade risker. Cheferna har erbjudits både fysisk utbildning i rutinen samt e-learningutbildning. E-learningutbildningen finns även tillgänglig för skyddsombud och medarbetare. Cheferna har tagit ett större ansvar och en mer aktiv roll i arbetet, ett ständigt arbete med att få fler händelser registrerade i rapporteringssystemet Stella i syfte att kunna förebygga arbetsskador.

Förtydligande av arbetsmiljöföreskrifter.

Cheferna i barn- och ungdomsförvaltningen har under våren 2021 fått utbildning kring arbetsmiljöansvaret. Som komplement till utbildning finns en digital informationsbank tillgänglig för cheferna på kommunportalen. Insatsen är avslutad.

Fortsatt stöd till chefer i personal- och arbetsmiljörelaterade frågor av HR-partner för en professionell och rättssäker hantering.

HR-partner är fortsatt ett stöd för chefer i deras arbete med enskilda medarbetare och arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete. HR-partner fungerar som en samarbetspartner för chef i det aktiva arbetet med de olika processerna kring arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete.

Förändrat automatiskt digitalt stöd gällande upprepad korttidssjukfrånvaro.

I samband med att rutinen för rehabilitering "Från frisk till frisk" reviderades under 2020 ändrades signaleringen i det digitala systemet till chef från tidigare signal vid sex frånvarotillfällen på 12 månader till nu fyra frånvarotillfällen på sex månader. Denna förflyttning gjordes för att arbetsgivare bedömde att det skulle kunna leda till ännu tidigare insatser och på sikt leda till minskad ohälsa samt en minskad risk för att en medarbetare blir sjukskriven en längre period. Frånvaron har som helhet blivit bättre, men det är svårt att säkerställa i vilken utsträckning denna förändring har påverkat. Under större delen av 2020 pågick covid-19-pandemin som lett till mer sjukfrånvaro, detta har totalt sett blivit mindre sjukfrånvaro hittills under 2021 med det antas bero på den allt större andel vaccinerade i befolkningen. Insatser är avslutad och nu en del av den ordinarie rutinen.

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.

Utbildning kring fördelning av arbetsmiljöansvar och systematiskt arbetsmiljöarbete är genomförd. Kunskaperna och tillämpning av detta är dock alltid aktuellt och vid behov kommer enskilda chefer att få extra stöd om de behöver det.

Arbetsbelastning

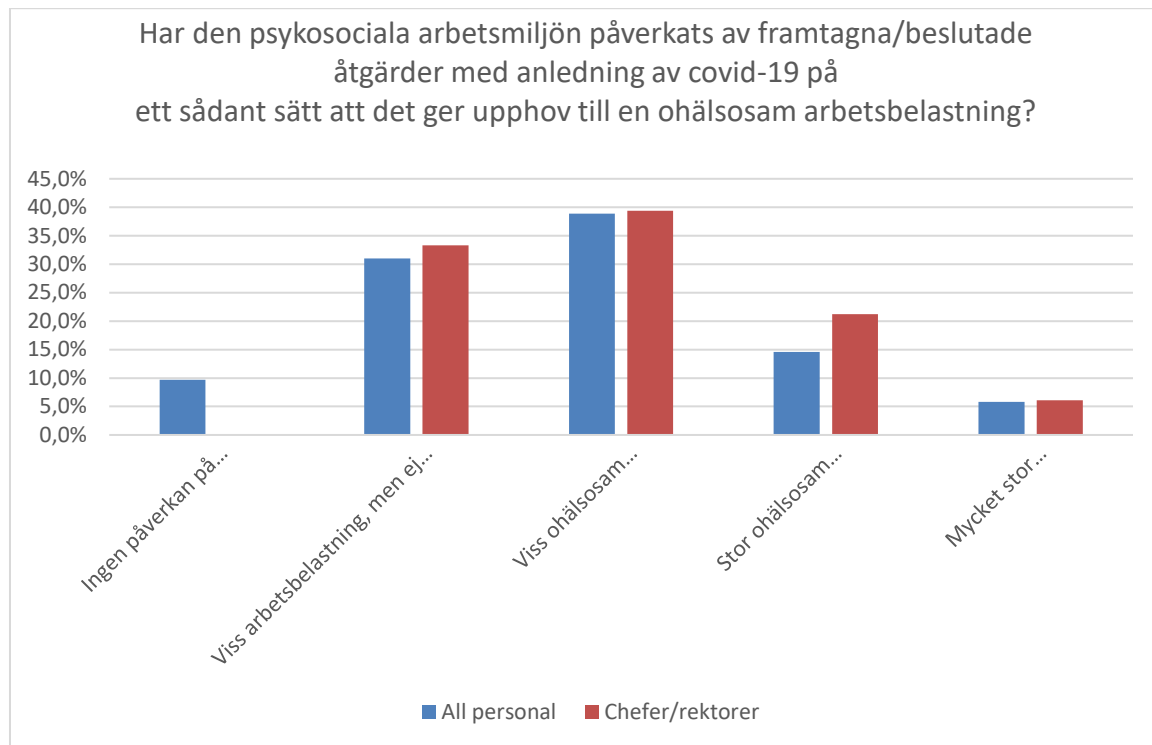
Förvaltningen har en fortsatt hög prioritet att förbättra den upplevda höga arbetsbelastningen och möjligheten till återhämtning vilka pekats ut som särskilt prioriterade områden i den senaste medarbetarenkäten (2019). Åtgärder utifrån medarbetarenkätens resultat dokumenteras och samverkas genom en särskild handlingsplan. Övergripande har förvaltningen arbetat med att renodla uppdrag och arbeta med enheternas inre organisation.

Förvaltningen genomförde under maj/juni 2021 en enkätundersökning för all personal som arbetar inom barn- och ungdomsförvaltningen i syfte att kartlägga konsekvenserna av covid-19-pandemin på arbetsmiljön. I enkäten framgår det att totalt sett har arbetsbelastningen under covid-19-pandemin ökat i barn- och ungdomsförvaltningen, ca 90% av personalen uppger att arbetsbelastningen har ökat även om det inte varit en ohälsosam ökning för alla. Rörande den ohälsosamma arbetsbelastningen uppger ca 60% av personalen att det varit en ohälsosam ökning och större delen av dem uppger att det bara är en viss ohälsosam arbetsbelastning. Ca 20% uppger att de haft stor eller mycket stor ohälsosam arbetsbelastning. Cheferna i barn- och ungdomsförvaltningen uppger generellt högre arbetsbelastning i enkäten jämför med hela förvaltningen.

Skolverket har visat på att arbetsbelastningen har ökat i riket som helhet, vilket främst beror på ökad personalfrånvaro. Rörande detta skiljer sig inte Alingsås ifrån övriga Sverige. Personalen anger att tillgången till resurser har påverkats negativt, ca 60% av personalen uppger att tillgången till resurser har påverkats negativt. De resurser som personalen uppger framför allt har påverkats är "kompetens och bemanning", "möjlighet till återhämtning" och "arbetsmetoder och arbetsverktyg". Detta eftersom personalfrånvaron leder till att de som är närvarande måste säkerställa bemanningen.

Det stora flertalet har uppmärksammat sin närmsta chef, skyddsombud eller APT på den ohälsosamma arbetsbelastningen, men ca 15% av personalen har inte gjort det. En majoritet

av dem som inte tagit upp det, menar att det inte går att påverka covid-19-pandemin och därför inte känts nödvändigt att belasta närmsta chef med sådant som chefen ändå inte kan påverka. Hur stor och på vilket sätt som arbetsbelastningen tagit sig uttryck skiljer sig från person till person och från arbetsplats till arbetsplats. Det är därför respektive chef utifrån sitt mandat rörande arbetsmiljöarbetet planerar och sätter in åtgärder. Dessa åtgärder planeras utifrån de lokala förutsättningarna och behoven.



Tillbud och arbetsskador

I Alingsås kommun rapporteras och dokumenteras händelser rörande tillbud, arbetsskador och incidenter i ett digitalt rapporteringssystem, Stella. Antalet inrapporterade händelser måste ses i relation till att 2021 siffror inte gäller hela året utan endast perioden januari till september. Antalet tillbud och nollskador (skador utan frånvaro) är färre hittills i år, men bedöms bli fler innan året löpt ut. Förvaltning bedömer att den ökade antalet tillbud beror på de olika utbildningsinsatser som genomförts och det stöd som finns till chefer. Förvaltning vill få ett större antal tillbud inrapporterade för att kunna arbeta förbyggande och sätta in åtgärder innan någon tar skada och/eller blir sjuk.

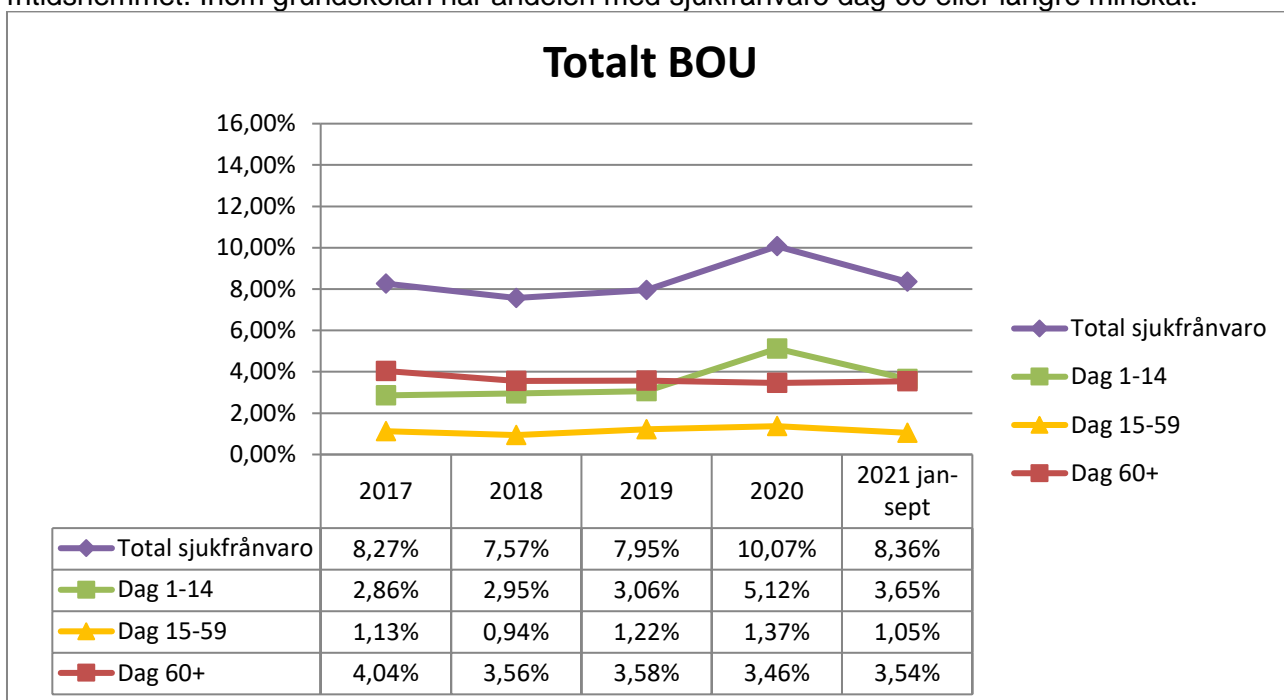
Skador med frånvaro är hittills i år fler än 2020 och bedöms bli fler innan året löpt ut. Skador med frånvaro rör framförallt personal som fått covid-19 på arbetsplatsen och därför behövt vara hemma, den kategorin för inrapportering tillkom först i slutet av 2020 och det är därför antalet skador med frånvaro högre för 2021 än 2020. År 2020 var de vanligaste orsakerna tillbud på grund av psykisk överbelastning och tillbud på grund av hot och våld. Perioden januari till september 2021 var de vanligaste orsakerna tillbud på grund av psykisk överbelastning och tillbud på grund av exponering av covid-19.

Antal inrapporterade händelser i Stella			
	2019	2020	2021 jan-sept
Tillbud	445 st.	414 st.	404 st.
Nollskada	117 st.	114 st.	104 st.
Skada med	32 st.	14 st.	46 st.

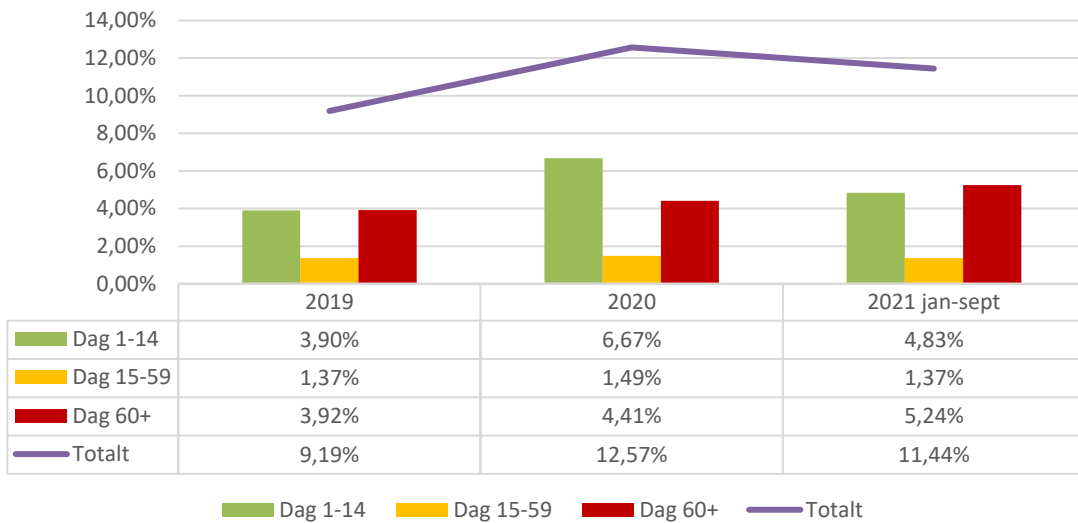
frånvaro			
----------	--	--	--

Sjukfrånvaro

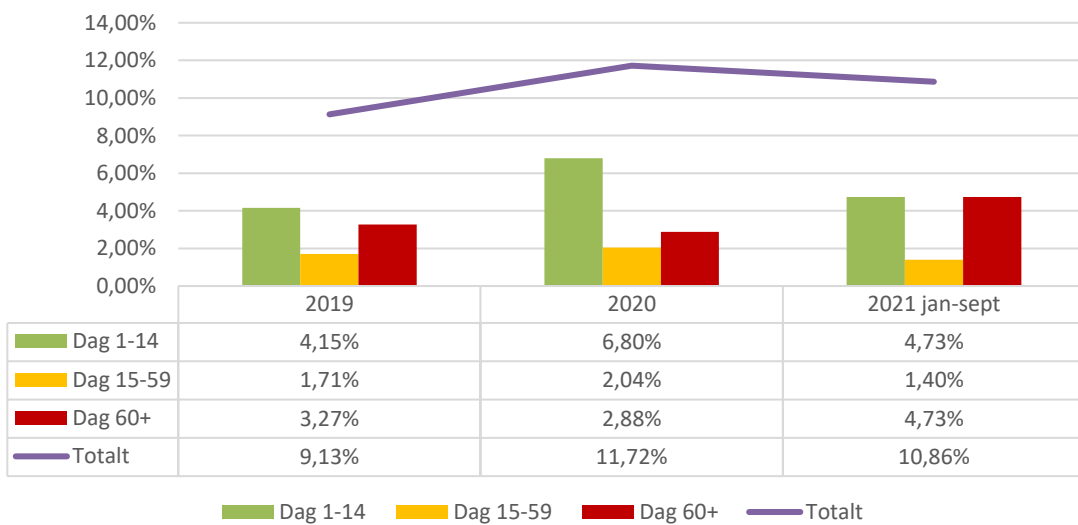
Sjukfrånvaron har minskat för perioden dag 1-14 inom samtliga verksamhetsområden samt totalt i barn- och ungdomsförvaltningen jämfört med 2020. Därmed är andelen med sjukfrånvaro dag 1-14 tillbaka på motsvarande nivåer som innan covid-19-pandemin bröt ut. Gruppen dag 15-59 har minskat, detta bedömer förvaltningen beror på att färre har sjukfrånvaro dag 1-14 vilket beror på tidiga insatser ifrån närmsta chef. Andelen med sjukfrånvaro dag 15-59 har minskat inom samtliga verksamhetsområden, dock är minskningen inom förskola marginell. Vad gäller sjukfrånvaroperiod dag 60 eller längre har den totalt inom förvaltningen ökat något, ökning har skett inom verksamheterna förskola och fritidshemmet. Inom grundskolan har andelen med sjukfrånvaro dag 60 eller längre minskat.

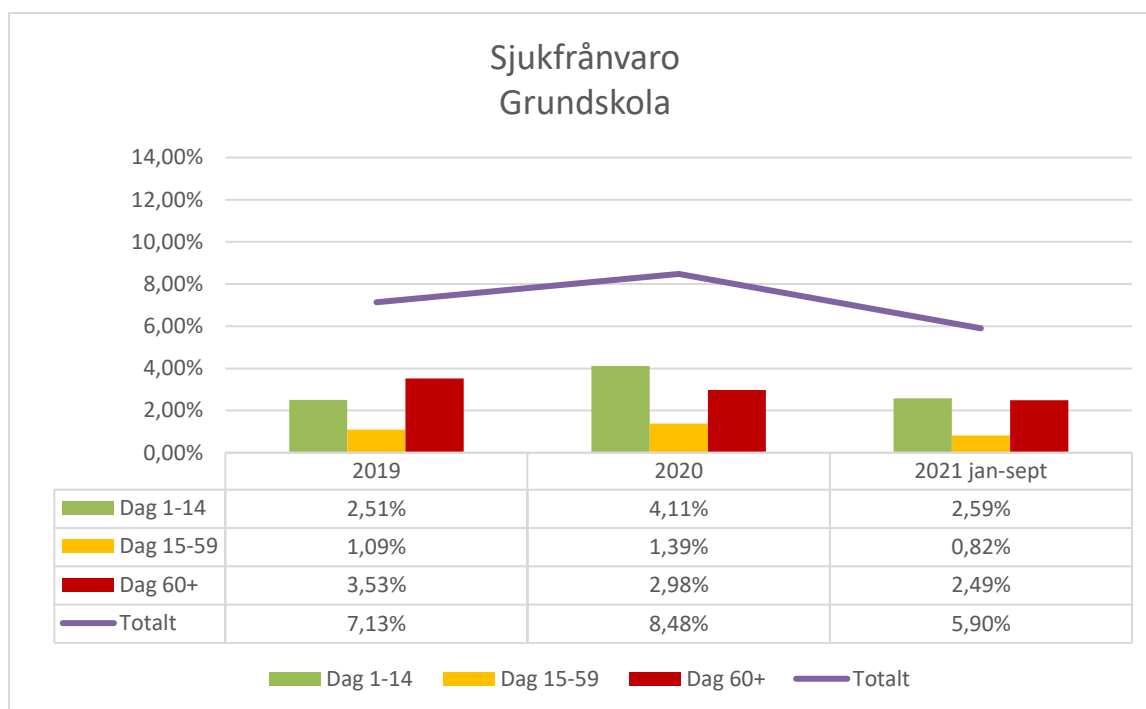


Sjukfrånvaro Förskola



Sjukfrånvaro Fritidshem

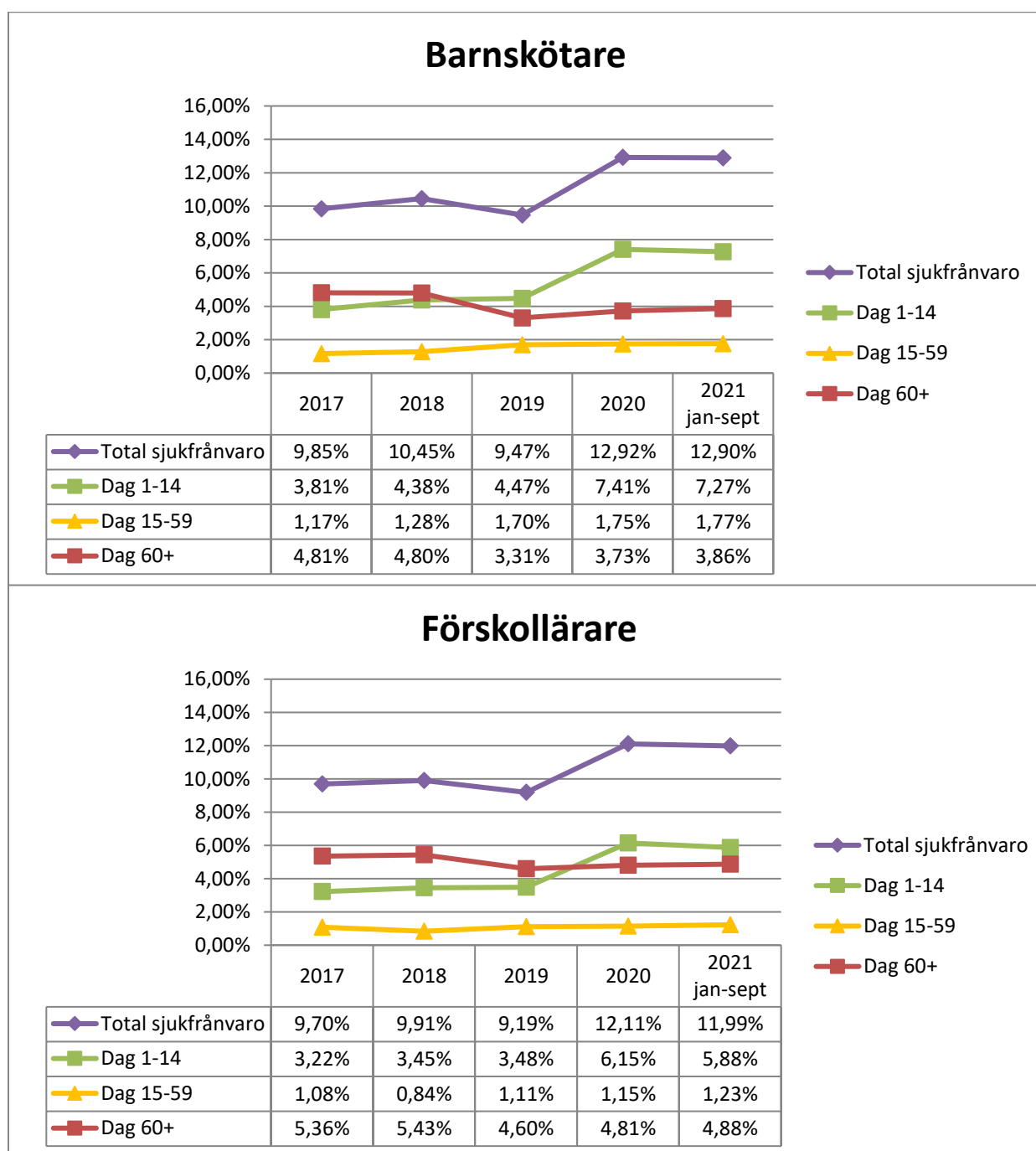




Under 2021 har sjukfrånvaro dag 1-14 minskat för alla verksamheter. Vidare konstaterar förvaltningen att det är inom förskolan och fritidshemmet fortfarande högre sjuktal än 2019, innan covid-19-pandemin hade brutit ut. I grundskolan är sjuktalen lägre än 2019 års nivå. Förvaltningen bedömer att sjuktalen ännu inte är i nivå med 2019 sannolikt beroende på att covid-19-pandemin fortsatt är ett faktum. De lägre sjuktalen beror på att succesivt under året har fler och fler blivit vaccinerade på covid-19 vilket har påverkat sjuktalen positivt. Personal i förskolan arbetar med yngre barn som har lättare för infektioner och andra sjukdomar och har därför högre risk att exponeras för smitta. Personalen på fritidshemmet har i regel fler kontakter i sin vardag än grundskollärarna på samma skola vilket ökar risken för exponering av smitta, vidare så har personalen på fritidshemmet ofta behövt bemanna den obligatoriska verksamheten i skolan vilket leder till ytterligare kontakter vilket också leder till en ökad risk för exponering av smitta. Vidare har grundskollärarna på högstadiet bedrivit fjärrundervisning vilket möjliggjort att personal i större utsträckning har kunnat arbeta även med milda förkylningssymptom.

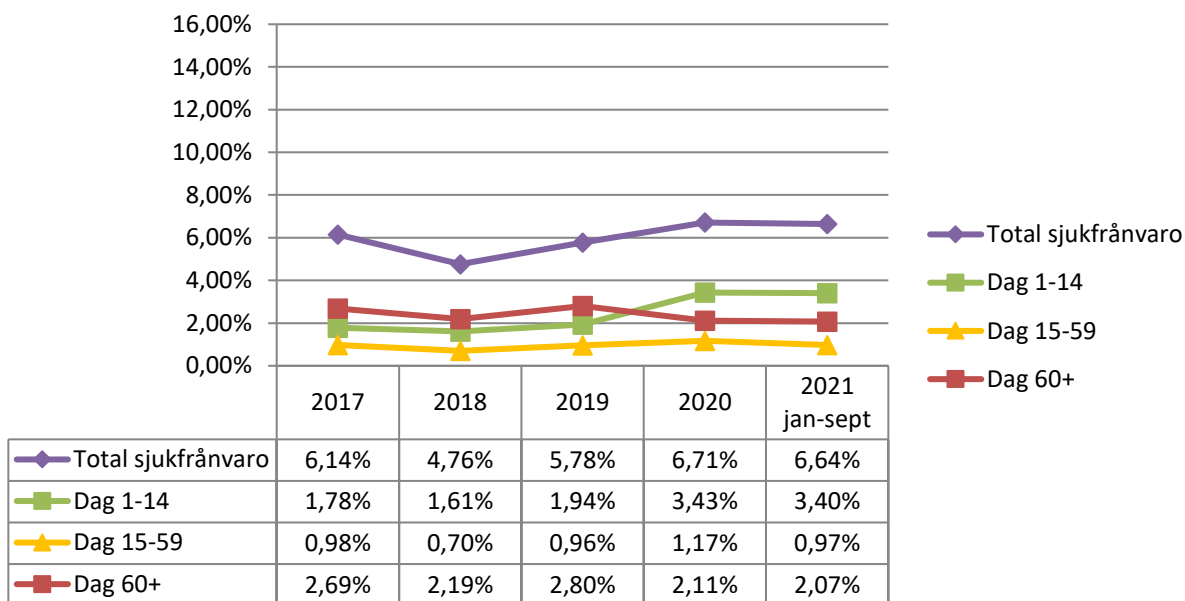
Sjukfrånvaro dag 15-59 har minskat för de tre verksamhetsområdena, för grundskola och fritidshem är det lägre än 2019 och för förskolan är det på samma nivå som 2019. I grundskola har sjukfrånvaron från dag 60 minskat. Samtidigt har den inom förskola och fritidshem har ökat.

Sjukfrånvaro per yrkesgrupp

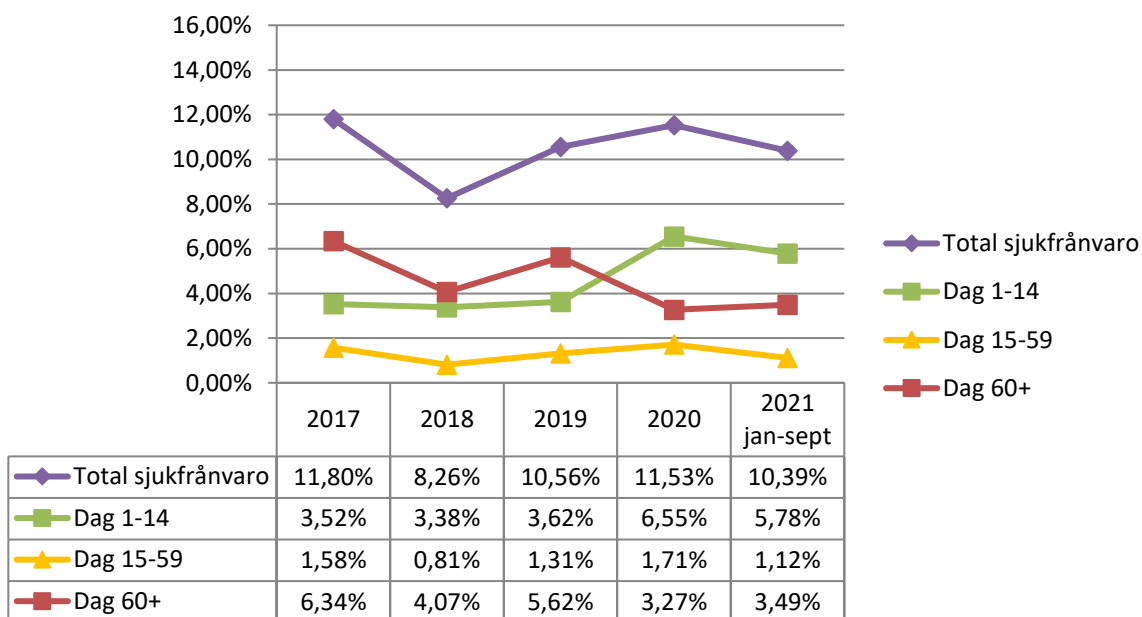


Sjukfrånvaron för förskollärare har minskat inom frånvarointervallet dag 1-14, medan barnskötare är i princip i samma nivå. Sjukfrånvaro dag 15-59 och dag 60 har ökat marginellt för båda yrkesgrupperna, men är inte på de högre nivåerna 2017 och 2018. Förvaltningen kan inte se några mönster i strukturerna kring varför det ökat. Dock är covid-19-pandemin fortfarande pågående och påverkar både direkt och indirekt. Dels genom sjukfrånvaro i form av infektioner, förkylningar och covid-19 och dels genom den arbetsbelastning som det innebär att ständigt vara beredd på att ändra om organisationen ifrån dag till dag beroende på hur bemanningen på respektive förskola ser ut. Det är framförallt andelen personal där det rör sig om sjukdomar som inte är arbetsrelaterade som ökat. De digitala system som används i Alingsås kommun gör det svårt att i större detalj beskriva till icke-arbetsrelaterade sjukdomsorsakerna.

Grundskollärare

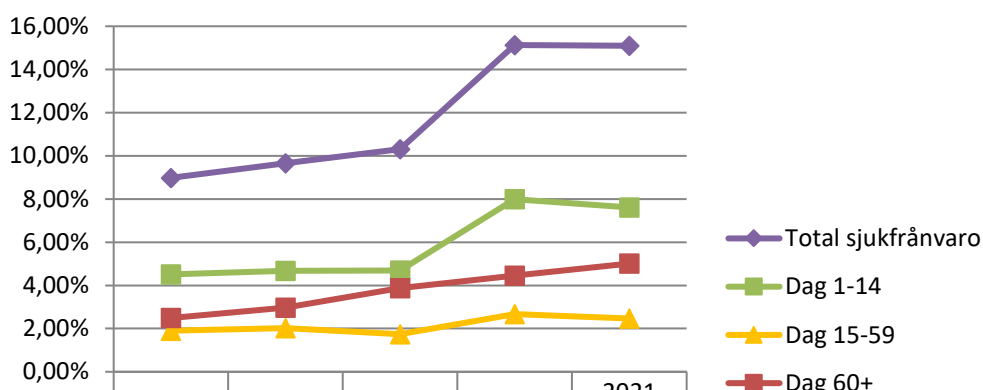


Fritidspedagoger/lärare i fritidshem



För såväl grundskollärare som fritidspedagoger/lärare i fritidshem 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.

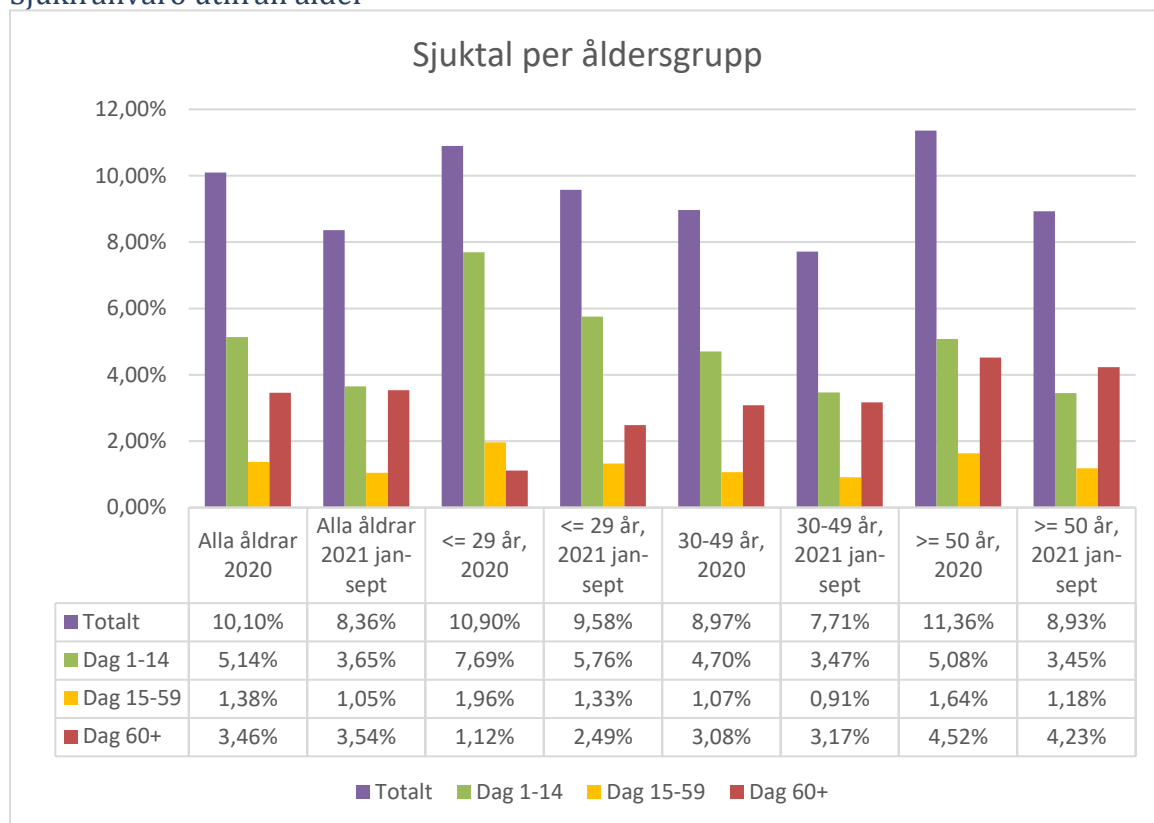
Elevassistenter



	2017	2018	2019	2020	2021 jan-sept
Total sjukfrånvaro	8,98%	9,66%	10,31%	15,13%	15,10%
Dag 1-14	4,51%	4,67%	4,69%	7,99%	7,61%
Dag 15-59	1,90%	2,02%	1,74%	2,67%	2,47%
Dag 60+	2,49%	2,97%	3,88%	4,46%	5,01%

Förvaltningen noterar marginell minskning i sjuktalen för elevassistenter. Elevassistenter har högre sjukfrånvaro än övriga yrkesgrupper. En ökning har skett för frånvarointervallet dag 60 eller fler. De övriga två frånvarointervallerna har minskat något. Elevassistenter arbetar framförallt inom fritidshem, grundskola och grundsärskola och förvaltningen ser inga verksamhetsspecifika avvikelser som skulle kunna förklara den ökade sjukfrånvaron. Förvaltningens bedömning är att den ökade sjukfrånvaron de senaste åren kan bero på att elevassistenterna har fått ett bredare uppdrag succesivt över tid. Vidare arbetar elevassistenter ofta med de elever som kräver alternativa arbetssätt och prövande förhållningssätt för att nå resultat. Detta i kombination med att ofta när en lärare är frånvarande går elevassistenterna in tar ett stort ansvar för bemanningen. Förvaltningen har planerat utbildningsinsatser för elevassistenter för att stärka dem i sitt uppdrag. Utbildningen syftar till att elevassistenterna ska få fler verktyg för att möta elever.

Sjukfrånvaro utifrån ålder



Utifrån tabellen ovan kan utläsas att den högsta sjukfrånvaron totalt 2021 januari-september återfinns i åldersspannet 29 år eller yngre, detta skiljer sig ifrån 2020 då 50 år eller äldre hade den högsta frånvaron totalt. Samtliga åldersgrupper har totalt en minskad andel sjuka. För sjukfrånvaro dag 1-14 återfinns den högsta sjukfrånvaron i åldersspannet 29 år eller yngre, precis som år 2020.

För sjukfrånvaro dag 60 eller mer återfinns den högsta sjukfrånvaron bland medarbetare i åldrarna 50 år eller äldre, det är dock färre än år 2020. Både gruppen 29 år eller yngre och 30-49 år har andelen i gruppen dag 60 eller mer ökat, även om den största ökningarna har varit i gruppen 29 år eller yngre.

Gruppen 50 år eller äldre har totalt sett minskat i samtliga sjukfrånvarointervall.

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 2021 januari-april för de yrkesgrupper relevanta för barn- och ungdomsnämndens verksamhet.

Vad gäller personal inom skola och barnomsorg som verksamhet ligger Alingsås kommun under GR-snittet vad gäller sjukfrånvaro. Både barnskötare och förskollärare ligger under GR-snittet, men grundskollärare ligger på samma nivå som GR-snittet. Ale, Göteborg, Partille, Lerum, Lilla Edet, Mölndal och Öckerö är de kommuner som har högre sjukfrånvaro inom skola och barnomsorg medan övriga fem kommuner har lägre sjukfrånvaro.

Motsvarande siffror för Alingsås 2020 var 9,6% sjukfrånvaro av samtliga månadsanställda, 9,7% för personal inom skola och barnomsorg, och för barnskötare 13%, förskollärare 12,1% samt 7% sjukfrånvaro för grundskollärare. I relation till andra kommuner i Göteborgsregionen

förhåller sig Alingsås på något bättre jämfört med 2020.

Sjukfrånvaro i procent (%) av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval av verksamheter och yrkesgrupper, 2021 jan-apr GR.					
Värden med grön bakgrund är lägre än Alingsås kommun, värden med röd bakgrund är högre än Alingsås kommun.					
	Samtliga månadsanställda	Personal inom skola & barnomsorg*	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare
Kungsbacka	7,7	7,5	11,5	10,4	4,7
Stenungsund	9,1	8,7	14,2	12,2	7,0
Tjörn	8,4	8,3	9,8	11,3	6,1
Mölnadal	8,7	9,7	15,9	11,7	6,2
Härryda	8,5	8,5	17,7	11,3	5,4
Lilla Edet	10,2	9,7	10,9	12,3	3,9
Partille	9,4	11,2	11,4	16,1	7,8
Ale	9,9	9,8	14,1	14,9	5,5
Alingsås	9,5	9,6	13,7	12,9	6,5
Göteborg	9,5	11,1	14,8	14,2	7,2
Öckerö	9,1	10,3	16,2	16,4	4,9
Lerum	9,6	10,0	11,8	14,0	8,0
Kungälv	9,7	8,4	14,1	11,6	5,0
GR	9,2	10,4	14,1	13,2	6,5

* Avser även personal inom gymnasieskolan

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 2021 januari-september och redovisas nedan och jämförs med 2020. Dessa två är olika perioder som inte är direkt jämförbara, men det går ändå att ställa dem i relation till varandra.

Sjukdomsorsak	2020	2021 jan-sept
Inte arbetsrelaterat	236	155
Arbetsrelaterat/inte arbetsrelaterat	47	25
Ej angivet	45	22
Psykiska arbetsförhållanden	11	4
Fysiska arbetsförhållanden	5	5

Förvaltningen konstaterar att majoriteten av de sjukdomsorsaker som ligger bakom de sjukskrivningar som genererat ett rehabärende inte varit arbetsrelaterade.

Rehabiliteringsarbetet är mer komplext vid sjukfrånvaro som inte är arbetsrelaterad. Det kräver samverkan mellan arbetsgivaren och andra aktörer och särskilda insatser av t.ex. sjukvården. Ett arbete med förstärkt samverkan med rehabkoordinatorer på vårdcentralerna har inletts för att kunna sätta in rätt insatser ännu tidigare. I fråga om "ej angivet" så kommer det av att det inte är obligatoriskt för medarbetare att ange sjukdomsorsak. Det finns också en grupp där sjukdomsorsaken är både arbetsrelaterad och inte arbetsrelaterad, det är i sådana fall som både delarna i samspel ligger bakom att den enskilda medarbetaren har

sjukfrånvaro.

Sjukdomstyp	2020	2021 jan-sept
Övriga fysiska sjukdomar	116	49
Infektion/förkylning	88	52
Psykisk ohälsa	52	23
Mag-/tarmsjukdom	5	7
Hjärt-/kärlsjukdom	5	4
Tumörsjukdomar	5	3
Drogrelaterad sjukdom	*	*
Belastningssjukdomar	4	4
Ej Angivet	32	30
Covid-19	40	38

* För få fall, redovisas inte på grund av integritetsskäl

För 2021 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 identifiera några skillnader rörande sjukdomsorsak som skiljer sig mellan de tre verksamheterna förskola, fritidshem och skola. Rörande de som har sjukfrånvaro på grund av arbetsförhållandena (både fysiska och psykiska) så är de fördelade på följande sätt: det är 7 personer i förskolan som har en sjukdomsorsak som är arbetsrelaterat, mot skolans 2 personer och fritidshemmets 0 personer. Förskolan består till övervägande del av fysiska arbetsförhållanden. De fall som rör psykiska arbetsförhållanden är jämnt fördelade mellan verksamhetsformerna. När det kommer till sjukdomstyp så finns inga tydliga mönster att urskilja.

Förslag till ytterligare insatser och insatser som ska fortgå

Förvaltningen har under 2020 och 2021 varit i en svår situation rörande arbetsmiljö och hälsa på grund av pandemin covid-19. Smittspridningen var under den första delen av 2021 fortsatt hög, men har under året succesivt sjunkit. Samtidigt som andelen vaccinerade i befolkningen succesivt ökat. 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 och arbetsmiljöinsatser.

Insatser riktade mot chefs- och ledarskap

Fortsatt arbete med ledarskapsutveckling för att utveckla hållbara organisationer.
Insatsen fortsätter.

Planerad chefshandledning för samtliga chefer i syfte att stödja och stärka ledarskapet.

Förvaltningen fortsätter att arbeta för att samtliga chefer ska få ett stöd och en struktur där man kollegialt kan få ett stöd i olika professionsfrågor. Förvaltningen har för avsikt samordna detta med Alingsås kommuns ledarskapsprogram.

Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt personliga ledarskap

Detta är en del av Alingsås kommuns rutiner och är välfungerande. Insatsen fortsätter.

Arbetsmiljöinsatser, gentemot chef men även tillsammans med chef för personal

Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen.

Insatsen fortsätter

Förvaltningsövergripande översyn av grunderna för tjänstledighet.

Insatsen fortsätter

Revidering av såväl den förvaltningsgemensam som enhetsspecifika handlingsplaner framtagna utifrån 2019 års medarbetarenkät samt uppföljning av densamma under helår.

Insatsen fortsätter, när pulsmätningar kommer igång kan handlingsplanerna komma att få en ny form.

Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av nytt samverkansavtal.

Samverkansavtalet är nu i gång och är i ett uppstartsskede. Löpande avstämningar kommer att ske halvårsvis mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna.

Rehabiliteringsrutinen ”Från frisk till frisk” i syfte att öka frisknärvaron.

Förvaltningens arbete med att implementera rutinen har kommit långt och är nära att bli institutionaliserad. Insatsen fortsätter.

Rutinen ”Tillbud och arbetsskador” i syfte att öka det aktiva arbetet tillsammans kring arbetsmiljön.

Förvaltningens arbete med att implementera rutinen har kommit långt och är nära att bli institutionaliserad. Insatsen fortsätter.

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.

Insatsen är i slutskedet och avslutas i januari 2022, därefter kommer det att övergå till att ingå i introduktionen av nya chefer och ett riktat stöd till de enskilda chefer som behöver ytterligare stöd.

Implementering av det digitala systemet OPUS.

Det digitala systemet OPUS har till syfte att stärka och underlätta dokumentation för systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljö och dylikt. Systemet kommer också att underlätta uppföljning på förvaltningsnivå. Förvaltningen har påbörjat utbildningar för det digitala system OPUS rörande dels hur det rent teknisk fungerar och dels hur det ska användas praktiskt i det dagliga arbetet. Insatsen fortsätter

Fortsatt stöd till chefer i personal- och arbetsmiljörelaterade frågor av HR-partner för en professionell och rättssäker hantering.

Insatsen fortsätter.

Riktad utbildning till elevassistenter.

Ny insats. Utbildningen syftar till att stärka elevassistenterna i deras arbete med elever och ge dem fler verktyg att använda i mötet med elever.

Fortsatt arbete utifrån arbetsmiljöinspektion.

Alingsås kommun har haft inspektion från Arbetsmiljöverket. Innehållet i återkoppling i den

inspektionen kan komma att resultera fler insatser men också förstärka samt bekräfta de delar vi redan arbetar med.