

# Personal och arbetsmiljö

Barn- och ungdomsförvalt-  
ningen

April 2022

---

# Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>4</b>
<b>Tidigare och pågående insatser .....</b>	<b>4</b>
Insatser riktade mot chefs- och ledarskap .....	4
Fortsatt arbete med ledarskapsutveckling för att utveckla hållbara organisationer.....	4
Planerad chefshandledning för samtliga chefer i syfte att stödja och stärka ledarskapet.....	4
Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt personliga ledarskap .....	5
Arbetsmiljöinsatser, gentemot chef men även tillsammans med chef för personal .....	5
Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen.....	5
Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av nytt samverkansavtal.....	5
Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser .....	6
Förvaltningsövergripande översyn av grunderna för tjänstledighet .....	6
Rehabiliteringsrutinen "Från frisk till frisk" i syfte att öka frisknärvaron. ....	7
Rutinen "Tillbud och arbetsskador" i syfte att öka det aktiva arbetet tillsammans kring arbetsmiljön.....	7
Fortsatt stöd till chefer i personal- och arbetsmiljörelaterade frågor av HR-partner för en professionell och rättssäker hantering. ....	7
<b>Arbetsbelastning .....</b>	<b>8</b>
<b>Tillbud och arbetsskador .....</b>	<b>8</b>
<b>Sjukfrånvaro .....</b>	<b>9</b>
Sjukfrånvaro per yrkesgrupp .....	12
Sjukfrånvaro utifrån ålder .....	15
Jämförelse Göteborgsregionen .....	16
Sjukdomsorsaker och sjukdomstyper.....	17
Rehabiliteringsärenden .....	18
<b>Förslag till ytterligare insatser och insatser som ska fortgå.....</b>	<b>18</b>
Insatser riktade mot chefs- och ledarskap .....	18
Fortsatt arbete med ledarskapsutveckling för att utveckla hållbara organisationer...	18
Planerad chefshandledning för samtliga chefer i syfte att stödja och stärka ledarskapet.....	18
Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt personliga ledarskap .....	19
Arbetsmiljöinsatser, gentemot chef men även tillsammans med chef för personal .....	19
Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen.....	19
Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av nytt samverkansavtal.....	19
Arbete med social och organisatorisk arbetsmiljö genom revidering av handlingsplaner framtagna utifrån 2019 års medarbetarenkät samt uppföljning av densamma under helår.....	19

Rehabiliteringsrutinen "Från frisk till frisk" i syfte att öka frisknärvaron .....	19
Rutinen "Tillbud och arbetsskador" i syfte att öka det aktiva arbetet tillsammans kring arbetsmiljön .....	19
Implementering av det digitala systemet OPUS .....	20
Fortsatt stöd till chefer i personal- och arbetsmiljörelaterade frågor av HR-partner för en professionell och rättssäker hantering .....	20
Riktad utbildning till elevassistenter .....	20
Fördjupad kartläggning av förskolan .....	20

# Inledning

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och arbetsmiljö för 2021 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-partnerska 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 fortsatt 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 generellt 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. Samverkansstrukturen 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. Samverkansstrukturen 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. 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.

Enheterna är fortfarande i ett implementeringskede där samverkan inför APT behöver stärkas ytterligare.

## **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. Det har tagits fram ny kommungemensamma mallar för medarbetaröverenskommelser.

## **Förvaltningsövergripande översyn av grunderna för tjänstledighet**

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. 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 kompetenser, 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 som arbetstagararen har lagstadgad rätt till så som studieledighet eller föräldraledighet. Insatsen är avslutad och har övergått till att ingå i de ordinarie rutinerna.

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.

## **Rehabiliteringsrutinen ”Från frisk till frisk” i syfte att öka frisknärvaron**

Förvaltningen har under förra 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.

Alingsås kommun via Barn- och ungdomsförvaltningen har deltagit i ett projekt för att utvärdera vilka insatser som leder till att ett rehabärende kan avslutas. Där det konstateras att när en chef aktivt arbetar tillsammans med arbetstagaren i enlighet med rutinen ”från frisk till frisk” ökar sannolikheten för att få ett avslut på rehabiliteringsärendet.

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

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.

Antalet inrapporterade händelser i Stella har ökat 2021 jämfört med 2020, vilket är ett tecken på att arbetet med dessa rutiner har utvecklats.

## **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.

# 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.

Covid-19-pandemin har i perioder varit en av orsakerna bakom ansträngd arbetsbelastning. I december 2021 ökade smittspridningen och med den en ansträngning på enheterna att bemanna ifrån dag till dag. Under december var situationen likt den som var under verksamhetsåret 20/21. I januari 2022 ökad smittspridning och Alingsås kommun var en av de kommunerna i Sverige med störst andel kommuninvånare som testade positivt för covid-19. Från januari till och med att Folkhälsomyndigheten hemställde att regeringen inte längre klassificera Covid-19 som en samhällsfarlig sjukdom var bemanningssituationen i förvaltningens samtliga enheter väldigt ansträngd. I och med hemställan justerades också rekommendationerna och en större andel av personalen kunde komma in och arbeta.

# Tillbud och arbetsskador

I Alingsås kommun rapporteras och dokumenteras händelser rörande tillbud, arbetsskador och incidenter i ett digitalt rapporteringssystem, Stella. Antalet inrapporterade händelser är större för 2021 jämfört med tidigare år. 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 i år fler än 2020. 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. Under år 2021 var de vanligaste orsakerna tillbud på grund av psykisk överbelastning och tillbud på grund av exponering av covid-19.

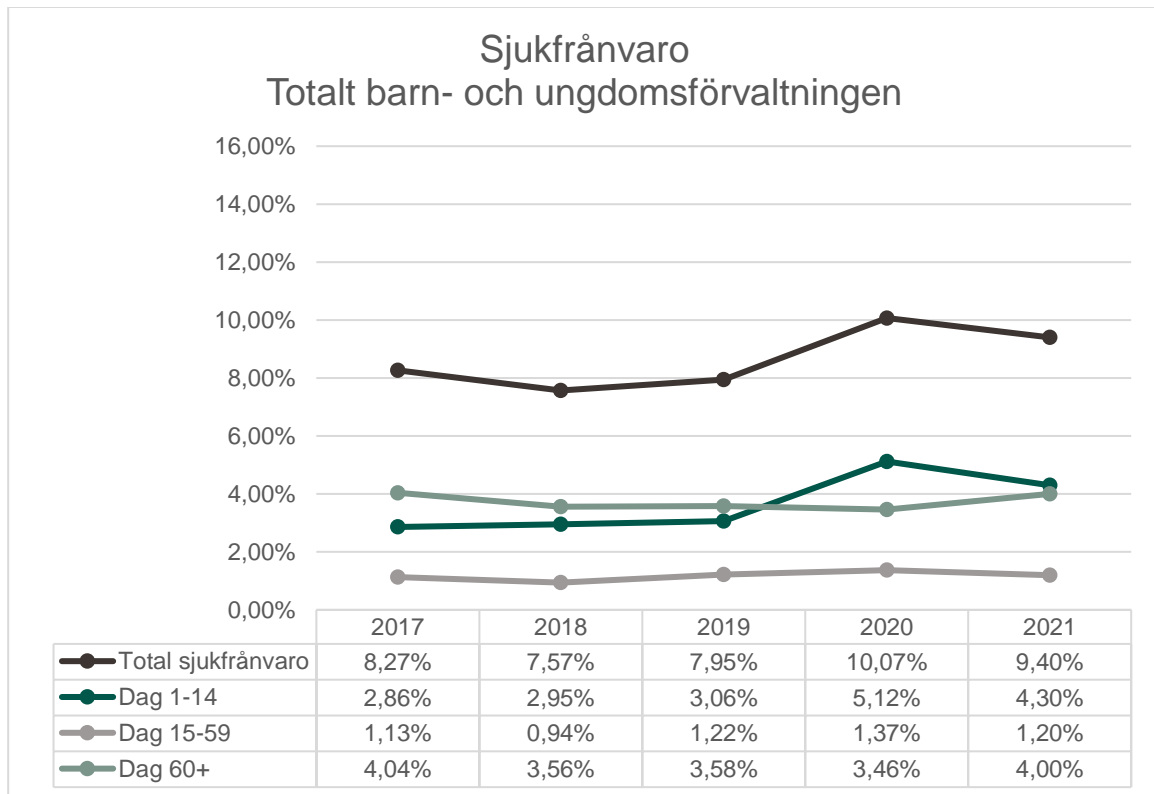
Antal inrapporterade händelser i Stella			
	2019	2020	2021
<b>Tillbud</b>	445	414	621
<b>Nollskada</b>	117	114	144
<b>Skada med frånvaro</b>	32	14	57



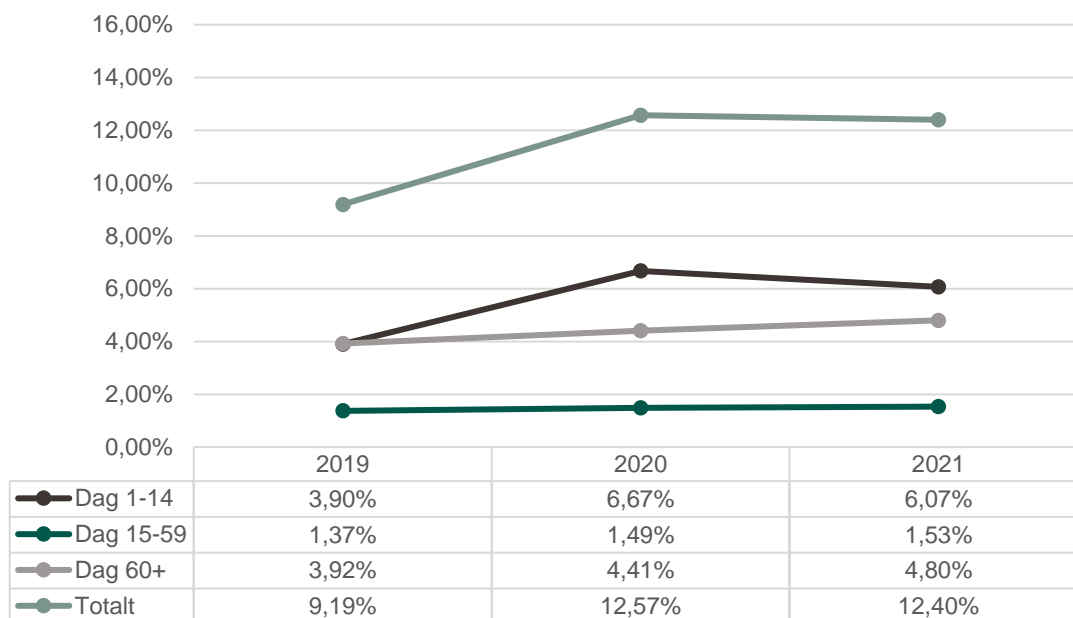
# Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har minskat för perioden dag 1-14 totalt i barn- och ungdomsförvaltningen jämfört med 2020. Covid-19-pandemin har även under 2021 haft en påverkan på sjukfrånvaro och det är ännu inte på de nivåer som var innan 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. Vad gäller sjukfrånvaroperiod dag 60 eller längre har den totalt inom förvaltningen ökat. Förvaltningens bedömning är att de som tidigare har varit i intervallet dag 15-59 nu är i intervallet dag 60 eller mer.

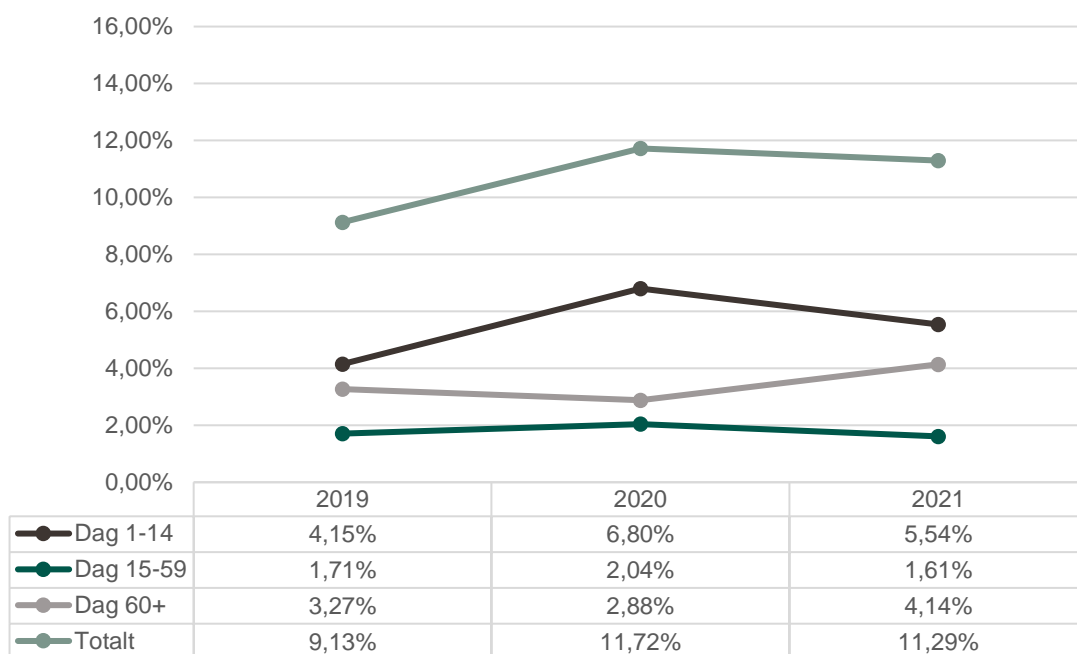
Covid-19-pandemin och förändrad praxis hos andra aktörer kring rehabiliteringsärenden har gjort att uppföljningen av sjukskrivningar inte var fullt så intensiv som tidigare. Det gör att liknande insatser kan fortgå över längre tid. I och med covid-19-pandemin har cheferna också behövt prioritera ibland arbetsuppgifter och i en del fall har det inte varit möjligt med lika täta uppföljningar med sjukskrivna medarbetare

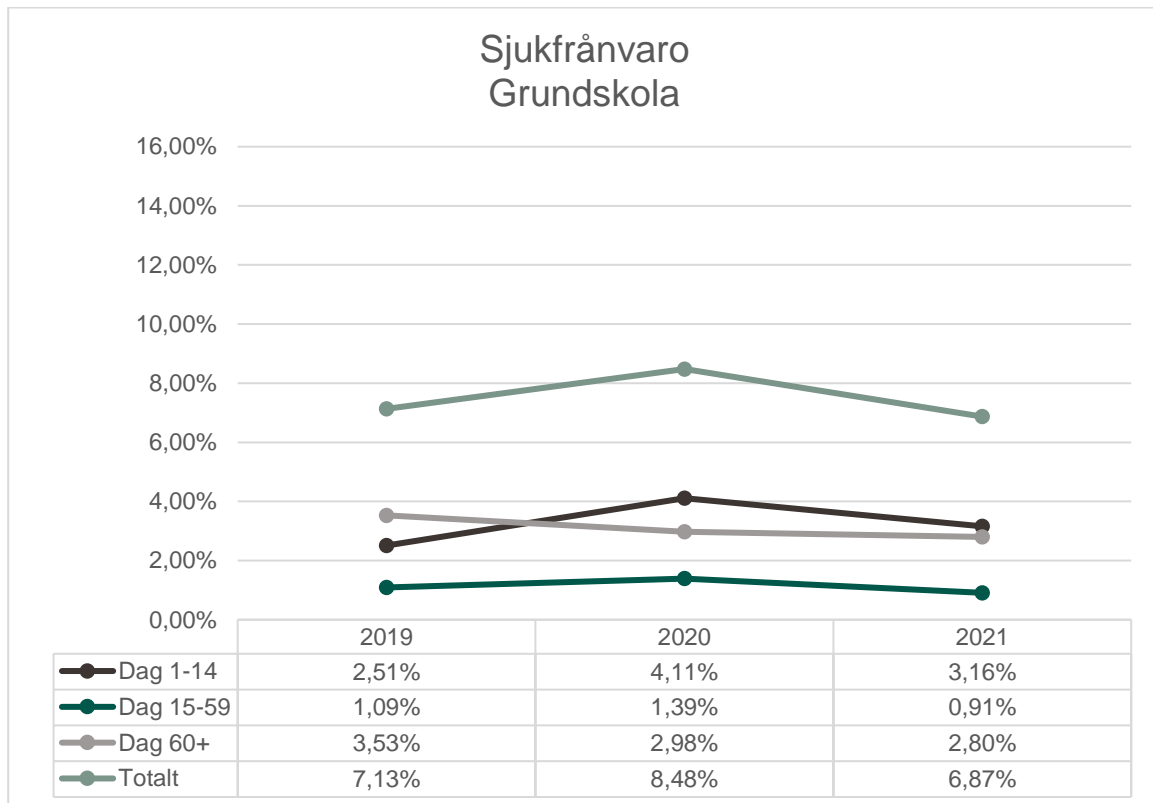


### Sjukfrånvaro Förskola



### Sjukfrånvaro Fritidshem





Under 2021 har sjukfrånvaro dag 1-14 minskat för alla verksamheter. Vidare konstaterar förvaltningen att det inom samtliga verksamhetsområden ännu inte är på samma nivå som innan covid-19-pandemin hade brutit ut.

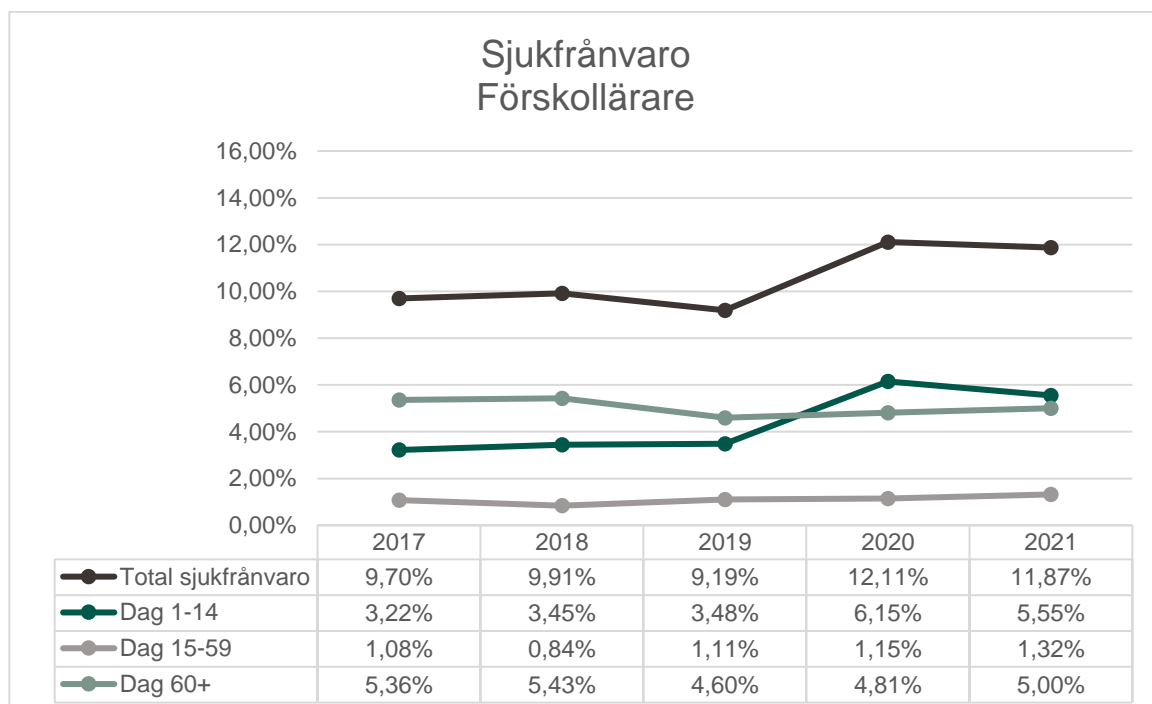
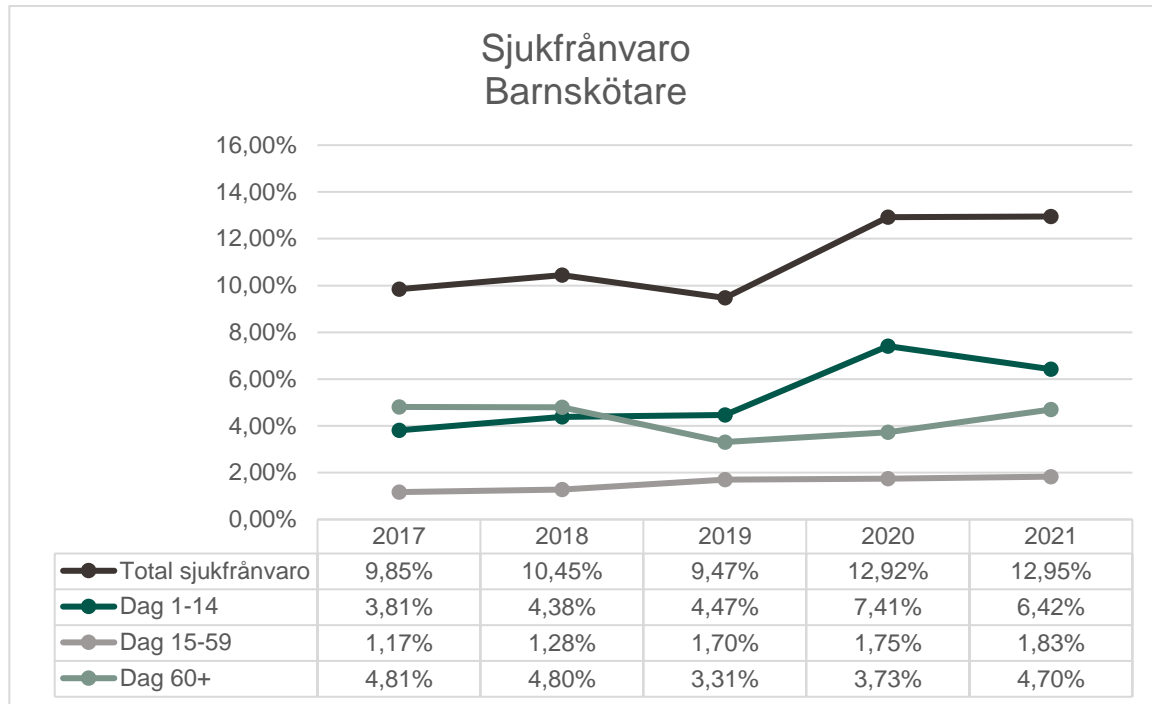
Förvaltningen bedömer att sjuktalen ännu inte är i nivå med 2019 sannolikt beroende på att covid-19-pandemin fortsatt var ett faktum under hela 2021. De lägre sjuktalen beror på att succesivt under året har fler och fler blivit vaccinerade mot covid-19 vilket har påverkat sjuktalen positivt. Personal 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 i perioder 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 två verksamhetsområdena, grundskola och fritidshem är det lägre än 2019. I grundskola har sjukfrånvaron från dag 60 minskat, samtidigt har den inom förskola och fritidshem har ökat.

Covid-19-pandemin har under hela 2021 påverkar sjukfrånvaro i barn- och ungdomsförvaltningen. Dock är sjuktalen lägre än 2020, vilket sannolikt beror på den minskade smittspridningen i samhället på grund av en relativt hög andel vaccinerade. Detta tillsammans

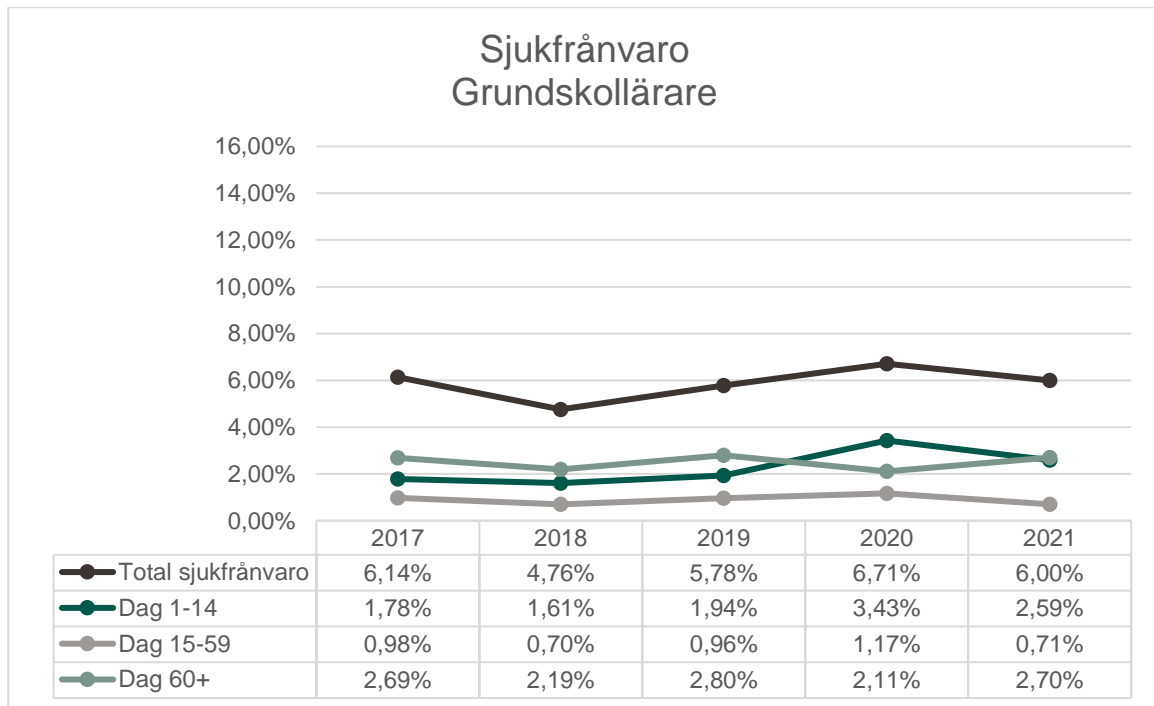
med alla de insatser som gjorts för att stärka chefernas arbete med att arbete förebyggande med tidiga insatser utifrån rutinen Frisk till frisk.

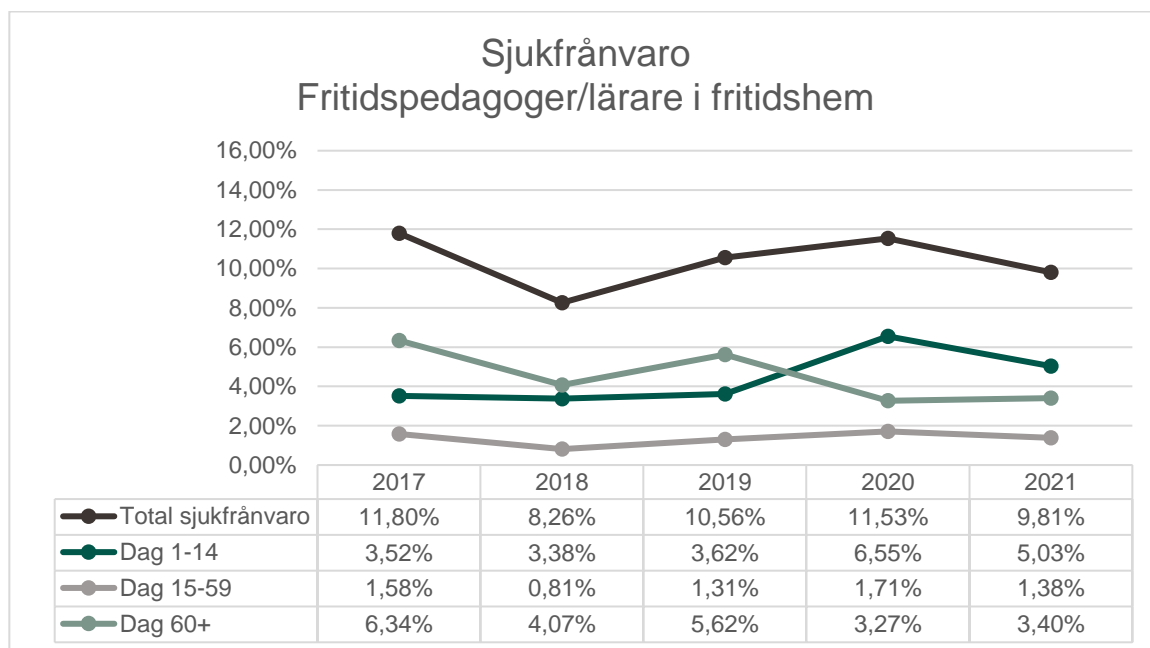
## Sjukfrånvaro per yrkesgrupp



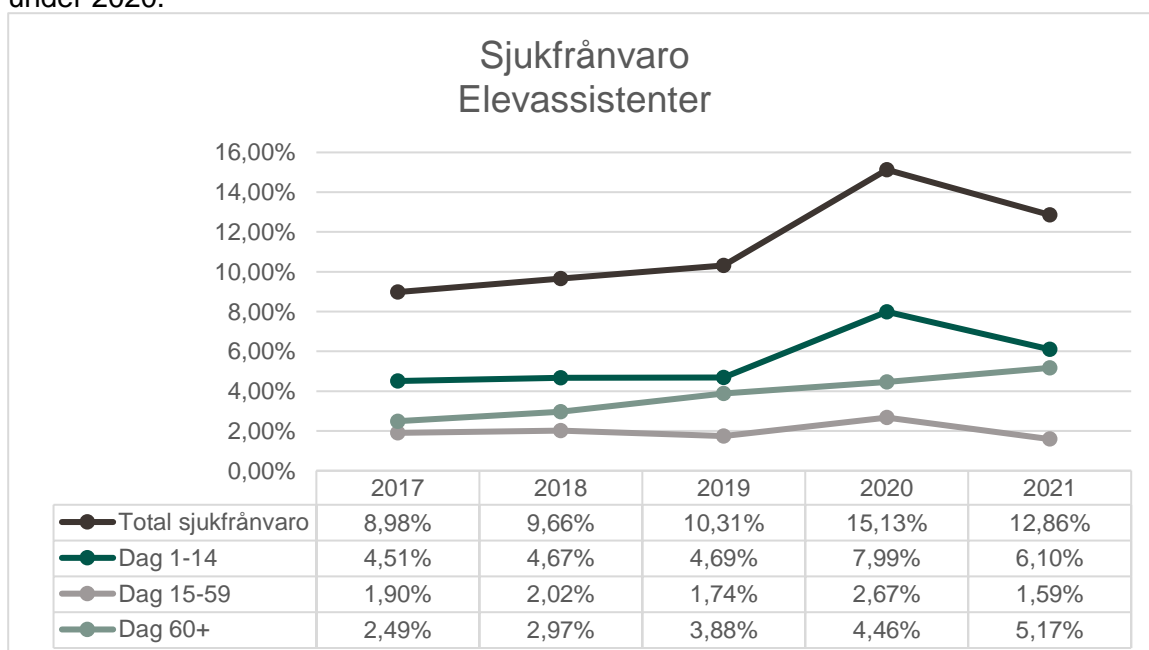
Sjukfrånvaron för förskollärare har minskat inom frånvarointervallet dag 1-14, medan barnskötare har ökat marginellt. Sjukfrånvaro dag 15-59 och dag 60 har ökat för båda yrkesgrupperna. Det är de två längre intervallerna som ökat är det i den gruppen flera av de som var en del gruppen 1-14 dagar 2020 och behöver då mötas upp med ett intensivare rehabiliteringsarbete. Rehabiliteringsarbetet och att fortsätta arbete för att minska andelen i intervallet 1-14 dagar kommer på sikt sjuktalen att minska.

Covid-19-pandemin har pågått under hela 2021 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.



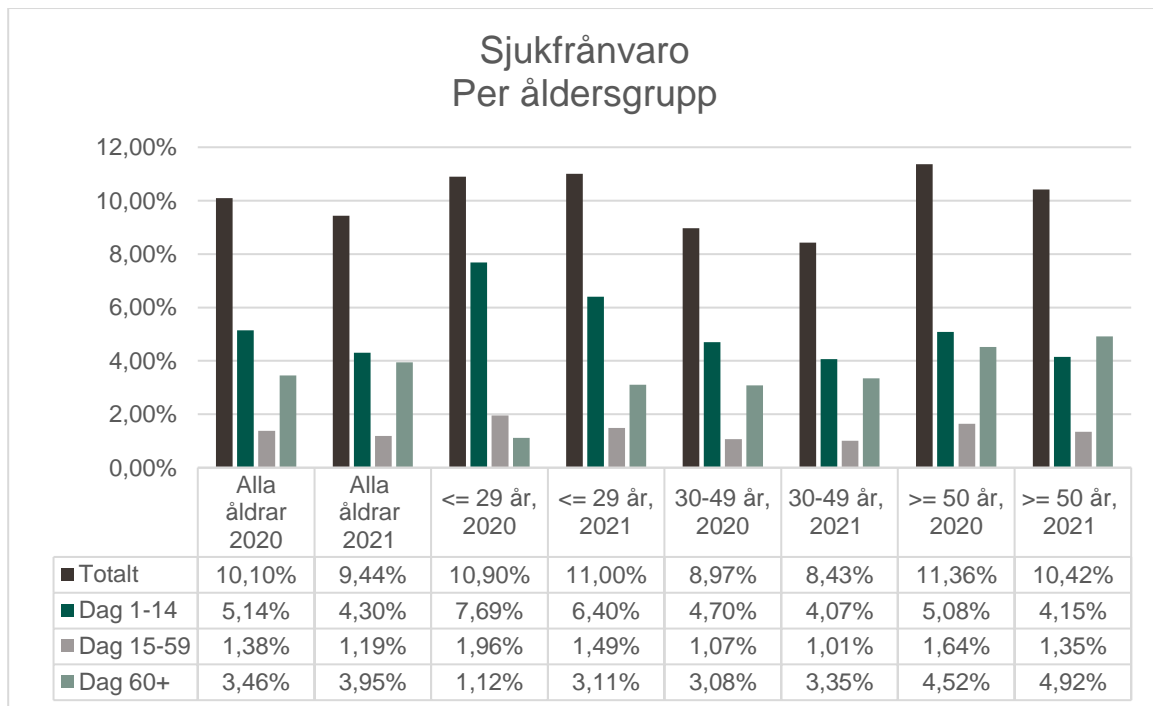


För såväl grundskollärare som fritidspedagoger/lärare i fritidshem har sjukfrånvaron minskat för intervallen dag 1-14 och dag 15-59, men ökat för dag 60 eller mer. Minskningen är större för fritidspedagoger/lärare i fritidshem, den gruppen hade innan en högre frånvaro sedan tidigare vilket gör att grupperna närmar sig förvaltningens genomsnitt. Förvaltningens bedömning att minskningen i de första två intervallen minskar p.g.a. av den lägre smittspridningen av Covid-19 kombinerat med de insatser som gjorts för att stärka det förbyggande och åtgärdande arbetet kopplat till sjukfrånvaro. Ökningen i intervallet dag 60 eller mer bedömer förvaltningen beror på ökningen i intervallen dag 1-14 och dag 15-59 under 2020.



Förvaltningen noterar minskning i sjuktalen för elevassistenter 2021 i jämförelse med 2020. Minskning beror delvis på minskad smittspridning av covid-19 och dels att förvaltningen har haft ett särskilt fokus på elevassistenter och deras arbetsmiljö. Detta är ett arbete som kommer att fortgå. Elevassistenter har tillsammans med barnskötare den högsta sjuktalen. En ökning har skett för frånvarointervallet dag 60 eller fler. De övriga två frånvarointervallerna har minskat. Förvaltningens bedömning är att sjukfrånvaron kan förstås i relation till att elevassistenter de senaste åren har fått ett bredare uppdrag succesivt över tid. Vidare arbetar elevassistenter ofta med de elever som kräver alternativa arbetsätt och prövande förhållningssätt för att nå resultat. Detta i kombination med att ofta när en lärare är frånvarande går elevassistenter in tar ett stort ansvar för bemanningen. Förvaltningen har planerat utbildningsinsatser för elevassistenter för att stärka dem i sitt uppdrag. Utbildningen syftar till att elevassistenter ska få fler verktyg för att möta elever.

## Sjukfrånvaro utifrån ålder



Utifrån tabellen ovan kan utläsas att den högsta sjukfrånvaron totalt 2021 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 sjukfrånvarointervallet dag 1-14 återfinns den högsta sjukfrånvaron i åldersspannet 29 år eller yngre, precis som år 2020.

För sjukfrånvarointervallet dag 60 eller mer återfinns den högsta sjukfrånvaron bland medarbetare i åldrarna 50 år eller äldre. Förvaltningens bedömning är att detta beror på att gruppen som är 50 år eller äldre har en större risk att drabbas komplexa fysiska sjukdomar som tar lång tid att återhämta sig ifrån. 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 sjukfrånvarointervall dag 1-14 och dag 15-59.

## 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 för de yrkesgrupper relevanta för barn- och ungdomsnämndens verksamhet.

Vad gäller personal inom skola och barnomsorg som verksamhet ligger Alingsås kommun över GR-snittet vad gäller sjukfrånvaro. Barnskötare ligger under GR-snittet, medan förskollärare och grundskollärare ligger över GR-snittet.

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.

### Sjukfrånvaro i procent (%) av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval av verksamheter och yrkesgrupper, 2021 GR.

Värden med grön bakgrund är lägre än Alingsås kommun, värden med grå bakgrund är högre än Alingsås kommun.

	Samtliga månads- anställda	Personal inom skola & barnomsorg*	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollä- rare
Kungsbacka	7,3	7,0	11,1	8,9	4,1
Stenungsund	8,0	7,8	12,1	10,7	10,7
Tjörn	8,1	7,5	8,6	8,5	6,7
Mölndal	8,1	8,8	14,8	10,3	5,8
Härryda	7,9	7,7	15,1	10,4	5,0
Lilla Edet	9,2	8,5	10,3	10,4	3,2
Partille	8,5	10,2	11,0	13,9	6,9
Ale	8,8	8,6	12,4	11,1	5,0
Alingsås	8,7	9,7	13,3	12,0	6,0
Göteborg	8,6	9,9	12,8	12,2	6,4
Öckerö	8,4	9,6	13,4	14,0	5,9
Lerum	9,0	9,1	12,4	12,6	6,6
Kungälv	9,1	7,9	13,7	10,5	4,9
GR	8,5	9,1	14,1	11,5	5,9

\* 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 rehabiliterande där sjukdomsorsak och sjukdomstyp anges. I systemet finns ett antal angivna sjukdomsorsaker och angivna orsaker under 2021 och redovisas nedan och jämförs med 2020.

Sjukdomsorsak	2020	2021
<b>Inte arbetsrelaterat</b>	236	218
<b>Arbetsrelaterat/inte arbetsrelaterat</b>	47	34
<b>Ej angivet</b>	45	28
<b>Psykiska arbetsförhållanden</b>	11	9
<b>Fysiska arbetsförhållanden</b>	5	8

Förvaltningen konstaterar att majoriteten av de sjukdomsorsaker som ligger bakom de sjukskrivningar som genererat ett rehabiliteringsärende 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 rehabiliteringskoordinatorer 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
<b>Övriga fysiska sjukdomar</b>	116	73
<b>Infektion/förkylning</b>	88	77
<b>Psykisk ohälsa</b>	52	36
<b>Mag-/tarmsjukdom</b>	5	9
<b>Hjärt-/kärlsjukdom</b>	5	4
<b>Tumörsjukdomar</b>	5	6
<b>Drogrelaterad sjukdom</b>	*	*
<b>Belastningssjukdomar</b>	4	6
<b>Ej Angivet</b>	32	39
<b>Covid-19</b>	40	46

\* 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 vanligaste sjukdomstyperna.

## Rehabiliteringsärenden

De rehabiliteringsärenden som är pågående i barn- och ungdomsförvaltningen ändras ifrån vecka till vecka allt eftersom rehabiliteringarna avslutas och påbörjar. Förvaltningen konstaterar att rehabiliteringsärenden finns i majoritet i förskolan. Det speglar hur det ser ut i riket som helhet. Personal som arbetar i yrken med många kontakt högre risk för sjukskrivningar bland annat p.g.a. ökad risk för infektioner. Kartläggningar och forskning som gjort nationella pekar på att sambandet mellan utbildningsbakgrund och personalens sjuktal. Där yrken som har lägre utbildningskrav har högre sjuktal, detta gäller också för barn- och ungdomsförvaltningen.

## 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 för att sedan börja tillta igen i december. 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. Förvaltningens bedömning är att arbete utifrån de processer som redan är påbörjade och i många fall identifierade innan covid-19-pandemin behöver fortgå. Genom att arbeta med dessa frågor långsiktigt och fortsätta arbeta efter de rutiner som är upprättade kommer på lång sikt sjuktalet att minska. 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. Utbildningsinsatser för samtliga chefer och skyddsombud. Implementering av årshjul SAM samt digitalt stödsystem OPUS. E-learningutbildning framtagen. Utbildningen har underlättat arbetet med APT på respektive enhet, där en samsyn ökar möjligheterna till god samverkan mellan arbetsgivare och fack.

### **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. E-learningutbildning framtagen. Utbildningen har underlättat arbetet med APT på respektive enhet, där en samsyn ökar möjligheterna till god samverkan mellan arbetsgivare och fack.

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

Insatsen fortsätter, när pulsmätningar påbörjas i september kan handlingsplanerna komma att få en ny form.

### **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. E-learningutbildning framtagen, som syftar till öka hela organisationens kunskaper och alla ska ha vetskap om vilken arbete som bedrivs och vilket stöd som finns.

### **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. E-learningutbildning framtagen, som syftar till öka hela organisationens kunskaper och alla ska ha vetskap om vilken arbete som bedrivs och vilket stöd som finns.

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 avslutades 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 under våren.

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

Insatsen fortsätter.

### **Riktad utbildning till elevassistenter**

Insatsen är i planeringsstadiet och det första utbildningstillfället kommer att genomföras i juni. Utbildningen syftar till att stärka elevassistenterna i deras arbete med elever och ge dem fler verktyg att använda i mötet med elever.

### **Fördjupad kartläggning av förskolan**

Barn- och ungdomsförvaltning har påbörjat en insats för att kartlägga varje förskola. Där varje förskolas inre organisering, arbetet med yrkesroll och andra strukturella faktorer kopplas till sjuktal för att identifiera mönster och framgångsfaktorer i arbetet med att minska sjukfrånvaron.