

2022-04-05

§ 31 2022.074 BUN

Nyckeltal personal och arbetsmiljö 2022

Ärendebeskrivning

Som en del av barn- och ungdomsnämnden systematiska arbetsmiljöarbete redovisar förvaltningen två gånger per år nyckeltal för personal och arbetsmiljö för förvaltningens verksamheter. Vid senaste rapporteringen 2021-11-16 redovisade förvaltningen genomförda insatser, analys av dessa samt insatser som identifierats för fortsatt arbete med att förbättra arbetsmiljön, sjukfrånvaron och andra nyckeltal inom området.

Beredning

Barn- och ungdomsförvaltningen följer ett antal nyckeltal för personal och arbetsmiljö inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett urval av dessa redovisas i en särskild skrivelse som biläggs tjänsteskrivelsen. Den bilagda rapporten är indelad i områdena arbetsbelastning, tillbud samt sjukfrånvaro. Sjukfrånvaro redovisas och analyseras förvaltningsövergripande men också med utgångspunkt från valda yrkesgrupper, och verksamheter och utifrån ålder. Sjukfrånvaron jämförs med övriga kommuner i regionen. Förvaltningen redovisar också aktuella nyckeltal i fråga om sjukdomsorsaker och sjukdomstyper. Därtill redovisas genomförda åtgärder samt vilka ytterligare insatser som planeras.

Sjukfrånvaro i förskola och skola

Barn- och ungdomsförvaltning konstaterar att den totala sjukfrånvaron har sjunkit 2021 jämfört med 2020. Det är intervallerna dag 1-14 och dag 15-59 som har sjunkit, medan dag 60 eller mer har ökat. Ökningen av dag 60 eller mer har skett inom verksamhetsområdena förskola och fritidshem, medan den har sjunkit inom grundskola.

I analysen av sjukfrånvaron har förvaltningen följt upp sjukdomsorsaker och sjukdomstyper i de rehabiliteringsärenden som upprättas till följd av frånvaro. Förvaltningen kan då konstatera att den största andelen inte är arbetsrelaterad och att det finns en högre andel pågående rehabiliteringsärenden i förskolan jämfört med övriga verksamheter, vilket troligen beror på att det är ett yrke som innebär nära kontakt med yngre barn. Vid jämförelse med hela GR ligger Alingsås kommun något lägre 2021 i jämförelse med 2020, övriga kommun ligger ännu lägre 2021 jämfört med 2020. Alingsås kommun har en sjukfrånvaro straxt över genomsnittet för kommunerna i Göteborgsregionen.

Tillbud och arbetsbelastning

Antalet tillbud är fler 2021 än 2020. Detta bedömer förvaltning beror på det målinriktade arbetet med att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett högt antal tillbud leder till större möjlighet att förebygga skador. Antalet skador med frånvaro är högre än föregående år, det är till största del exponering av smitta covid-19 som ligger bakom ökningen.

Insatser

Barn- och ungdomsförvaltningen har arbetat för att minska arbetsbelastningen, öka möjligheten till återhämtning och sänka sjukfrånvaron bland annat genom ett närvarande, aktivt och tydligt ledarskap ifrån chef som skapar förutsättningar för och möjliggör

2022-04-05

delaktighet, engagemang och samverkan från medarbetarna. Studier inom arbetsmiljö och organisation visar på att ledarskapet är avgörande för en hållbar organisation rörande arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete. När förvaltningen identifierade friskfaktorer aktivt, systematiskt och arbetar långsiktigt har organisationen stor chans att skapa en god arbetsmiljö och minska sjukfrånvaron.

Barn- och ungdomsförvaltning har utifrån nuläget analyserat och identifierat följande insatser, både sådana som ska fortgå och nya insatser:

- Insatser riktade mot chefs- och ledarskap
- Fortsatt arbete med ledarskapsutveckling för att utveckla hållbara organisationer.
- Planerad chefshandledning för samtliga chefer i syfte att stödja och stärka ledarskapet.
- Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt personliga ledarskap
- Arbetsmiljöinsatser, gentemot chef men även tillsammans med chef för personal
- Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen.
- Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av nytt samverkansavtal.
- Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser
- Arbete med social och organisatorisk arbetsmiljö genom revidering av handlingsplaner framtagna utifrån 2019 års medarbetarenkät samt uppföljning av densamma under helår.
- Rehabiliteringsrutinen "Från frisk till frisk" i syfte att öka frisknärvaron.
- Rutinen "Tillbud och arbetsskador" i syfte att öka det aktiva arbetet tillsammans kring arbetsmiljön.
- 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.
- Implementering av det digitala systemet OPUS.
- Fortsatt stöd till chefer i personal- och arbetsmiljörelaterade frågor av HR-partner för en professionell och rättssäker hantering.
- Riktad utbildning till elevassistenter.
- Fördjupad kartläggning av förskolan

Beslut

Arbetsutskottets förslag till beslut: Redovisningen godkänns.