

# Personal och arbetsmiljö

Barn- och ungdomsförvaltningen  
April 2023

---

# Innehåll

|                                                                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Inledning .....</b>                                                                                                           | <b>3</b>  |
| <b>Tidigare och pågående insatser .....</b>                                                                                      | <b>3</b>  |
| Insatser riktade mot chefs- och ledarskap .....                                                                                  | 3         |
| Fortsatt arbete med ledarskapsutveckling för att utveckla hållbara organisationer .....                                          | 3         |
| Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt personliga ledarskap ..... | 3         |
| Utbildning i att genomföra svåra samtal .....                                                                                    | 4         |
| Arbetsmiljöinsatser, gentemot chef men även tillsammans med chef för personal .....                                              | 4         |
| Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen .....                                                 | 4         |
| Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av samverkansavtal .....                                                        | 4         |
| Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser .....                                                                       | 5         |
| Implementering av arbetet med pulsmätningar .....                                                                                | 5         |
| Fördjupad kartläggning av förskolan .....                                                                                        | 5         |
| <b>Arbetsbelastning .....</b>                                                                                                    | <b>6</b>  |
| <b>Tillbud och arbetsskador .....</b>                                                                                            | <b>7</b>  |
| <b>Sjukfrånvaro .....</b>                                                                                                        | <b>7</b>  |
| Sjukfrånvaro per yrkesgrupp .....                                                                                                | 11        |
| Sjukfrånvaro utifrån ålder .....                                                                                                 | 14        |
| Jämförelse Göteborgsregionen .....                                                                                               | 14        |
| Sjukdomsorsaker och sjukdomstyper .....                                                                                          | 15        |
| Rehabiliteringsärenden .....                                                                                                     | 16        |
| <b>Ytterligare insatser och insatser som ska fortgå .....</b>                                                                    | <b>17</b> |
| Insatser riktade mot chefs- och ledarskap .....                                                                                  | 17        |
| Fortsatt arbete med ledarskapsutveckling för att utveckla hållbara organisationer ...                                            | 17        |
| Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt personliga ledarskap ..... | 17        |
| Arbetsmiljöinsatser, gentemot chef men även tillsammans med chef för personal .....                                              | 18        |
| Förstärkt systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen .....                                                            | 18        |
| Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av samverkansavtal .....                                                        | 18        |
| Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser .....                                                                       | 18        |
| Implementering av arbetet med pulsmätningar .....                                                                                | 18        |
| Fördjupad kartläggning av sjukfrånvaron i förskolan .....                                                                        | 18        |
| Riktad utbildning till elevassistenter och resurspersoner .....                                                                  | 19        |
| Ökad grundbemanning i förskola .....                                                                                             | 19        |
| Piloten vikariebemanning .....                                                                                                   | 19        |

# Inledning

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och arbetsmiljö för 2022. Detta redovisas som en del i Barn- och ungdomsnämndens systematiska arbetsmiljöarbete. Rapporten är indelad i områdena arbetsbelastning, tillbud och arbetsskador samt sjukfrånvaro. Sjukfrånvaro redovisas förvaltningsövergripande men också med utgångspunkt från valda yrkesgrupper, verksamheter och ålder. Sjukfrånvaron jämförs med övriga kommuner i Göteborgsregionen (GR). Förvaltningen redovisar också aktuella nyckeltal i fråga om sjukdomsorsaker och sjukdomstyper. I rapporten 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 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- och enhetsnivå har förvaltningen fortsatt redan pågående arbete och processer i det systematiska i arbetsmiljöarbetet (SAM). 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.

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

Alla 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. De rektor som har läst färdig den statliga befattningsutbildningen har möjlighet att läsa påbyggnadsutbildning på universitetsnivå, vilket några rektor gör. Dessa

har inriktning på specifika delar av rektorsuppdraget och avser stärka rektor inom det specifika området. Nyanställda chefer får också introduktionsutbildning i arbetsmiljö. Alingsås kommuns ledarskapsprogram bygger på Försvarshögskolans modell för utvecklande ledarskap och utvecklande medarbetarskap. Modellerna används för att skapa en gemensam förståelse för hur en hållbar organisation bör arbeta. Barn- och ungdomsförvaltningen genomför med utgångspunkt i kommunens gemensamma ledarskapsprogram en särskild satsning för hela chefsgruppen med syfte att utveckla ledarskapet i hela organisationen. Insatsen fortsätter.

### **Utbildning i att genomföra svåra samtal**

Rektorer och övriga enhetschefer har fått utbildning av företagshälsovården i att genomföra svåra samtal. Samtal med personer som är i komplicerade livssituationer ställer höga krav på chef för stötta medarbetaren. Två utbildningstillfällen har genomförts och Barn- och ungdomsförvaltningen har för avsikt att återkommande genomföra denna typ av insatser.

## **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.

Alingsås kommun har implementerat ett digitalt stödsystem för systematiskt arbetsmiljöarbete, OPUS, som stärker och underlättar planering, utförande och uppföljning av insatser inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utbildningar och implementering av det digitala stödsystemet är genomförda. Arbetat med att på ett effektivt sätt använda systemen är fortfarande under utveckling. Insatsen fortsätter.

### **Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av samverkansavtal**

Barn- och ungdomsförvaltningens 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 strategi om att stärka rektors och övriga enhetscheferas mandat och ansvar. Där arbetet och beslut ska ske så nära den det berör som möjligt. Samverkanstrukturen ger en starkt möjlighet för lokal samverkan och ett större utrymme att hantera frågor i respektive arbetsgrupp. Utöver

dessa lokala forum finns VSG som rör verksamhetsgemensam samverkan och FSG som rör förvaltningsgemensam samverkan.

I samverkansstrukturen så är APT en tydlig arena för chef, skyddsombud och medarbetare att tillsammans arbeta strukturerat och systematiskt med arbetsmiljöfrågor på respektive enhet. Detta gör att det är 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 systematiskt arbetsmiljöarbete (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 den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Enheterna arbetar för att ytterligare stärka samverkan inför APT och LSG.

## **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 för barn och elever. Genom dessa överenskommelser tydliggörs förväntningar vilket bidrar till en ökad motivation. I strukturen ingår också tre samtal mellan chef och medarbetare, varav ett endast har till syfte att fånga medarbetarens mående och förutsättningar. Det har tagits fram nya kommungemensamma mallar för medarbetaröverenskommelser. Dessa mallar används för första gången under 2022 och är också en del av en förändrad kommungemensam löneöversynsprocess. Processen är fortfarande i inledningsskede och behöver följas över tid. Insatsen fortsätter.

## **Implementering av arbetet med pulsmätningar**

De första pulsmätningarna genomfördes under hösten 2022. Dessa har fungerat som ett verktyg för chef i arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö. Pulsmätning är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och är en metodik för att undersöka arbetsmiljön, där vi vill veta mer om hur medarbetare och chefer upplever engagemang och trivsel i organisationen. Framförallt är pulsmätningarna ett underlag för dialog och analyser för respektive chef och dess medarbetare. Det används också på övergripande nivå i samverkan mellan förvaltningsledning och arbetstagarorganisationerna. I inledningsskedet justeras pulsmätningen något efter att den genomfördes första gången efter dialog med arbetstagarorganisationerna. Insatsen fortsätter.

## **Fördjupad kartläggning av förskolan**

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

Arbetar är i ett kartläggande stadié där grundligt arbete görs för att identifiera vilka faktorer som har störst påverkan på att minska sjuktalen. Insatsen fortsätter.

## Arbetsbelastning

Förvaltningen har en fortsatt hög prioritet för att förbättra den upplevda höga arbetsbelastningen och möjligheten till återhämtning vilka pekats ut som särskilt prioriterade områden. Det genomförs från hösten 2022 pulsmätningar med all personal fyra gånger om året kommer möjligheterna till att löpande stämma av och ha dialog kring olika delar av arbetssituationen öka.

Covid-19-pandemin har i perioder varit en av orsakerna till ansträngd arbetsbelastning i början av 2022. I januari 2022 ökade smittspridningen och Alingsås kommun var en av de kommunerna i Sverige med störst andel kommuninvånare som testade positivt för covid-19. Från januari 2022 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.

Från och med hösten 2022 genomför Alingsås kommun regelbundna pulsmätningar som är kortare enkäter som mäter arbetsmiljön inom följande områden: Mål, syfte och uppdrag, stödsystem och arbetsmetoder, struktur och arbetsorganisation, relationer samt området belöningsystem. Syftet är att regelbundet följa upp arbetsmiljön på respektive enhet. Resultatet utgör underlag för dialog för att planera insatser i syfte att stärka arbetsmiljön. Pulsmätningen visar på att det finns ett fortsatt behov av utveckla verksamheten, framförallt det som rör hur medarbetaren upplever sin arbetsbelastning vid tillfället som de svarar på enkäten.

| Frågeområde<br>Oktober 2022          | Andelen ”instämmer” och<br>”instämmer helt”<br>Barn- och ungdomsför-<br>valtningen | Andelen ”instäm-<br>mer” och ”instäm-<br>mer helt”<br>Alingsås kommun |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Mål, syfte och uppdrag               | 71,6%                                                                              | 64,0%                                                                 |
| Struktur och arbetsorgani-<br>sation | 75,4%                                                                              | 75,5%                                                                 |
| Relationer                           | 72,9%                                                                              | 73,0%                                                                 |
| Stödsystem och arbetsme-<br>toder    | 47,6%                                                                              | 56,0%                                                                 |
| Belöningsystem                       | 66,5%                                                                              | 67,2%                                                                 |

# Tillbud och arbetsskador

I Alingsås kommun rapporteras och dokumenteras händelser rörande tillbud, arbetsskador och incidenter i ett digitalt rapporteringssystem, Stella. Antalet inrapporterade händelser är högre för 2022 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. Medarbetaren är enligt Arbetsmiljölagen skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet, följa de säkerhetsföreskrifter som finns, slå larm om några fel upptäcks och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en bra arbetsmiljö. Medarbetaren synliggör risker som upptäcks i arbetet genom att anmäla tillbud, arbetsskada eller incidenter till närmsta chef i incidentrapportsystemet Stella. Genom anmälan av tillbud eller incidenter synliggör medarbetare var i organisationen det finns risker och utgör därmed tidiga signaler på faktorer som kan leda till ohälsa eller arbetsskada om de inte åtgärdas.

Under perioden är de vanligaste tillbuderna och arbetsskadorna psykisk överbelastning på grund av bemanningssituation och smitta covid-19. Smitta covid-19 rör framför allt januari och februari 2022, då covid-19 fortfarande bedömdes som samhällsfarlig sjukdom. Minskningen av arbetsskador från 2021 till 2022 beror framför allt på grund av färre fall av covid-19 eftersom sjukdomen bedömdes som samhällsfarlig under helår 2021, medan år 2022 påverkades i början av året. Tillbuderna har ökat på grund av större systematik i anmälandet av tillbud. Hela Barn- och ungdomsförvaltningen har i samverkan med arbetstagarorganisationerna arbetat systematiskt för att öka antalet inrapporterade tillbud och arbetsskador. Det är fortfarande en ojämn fördelning mellan enheter, där enheterna har kommit olika långt i att systematiskt rapportera tillbud.

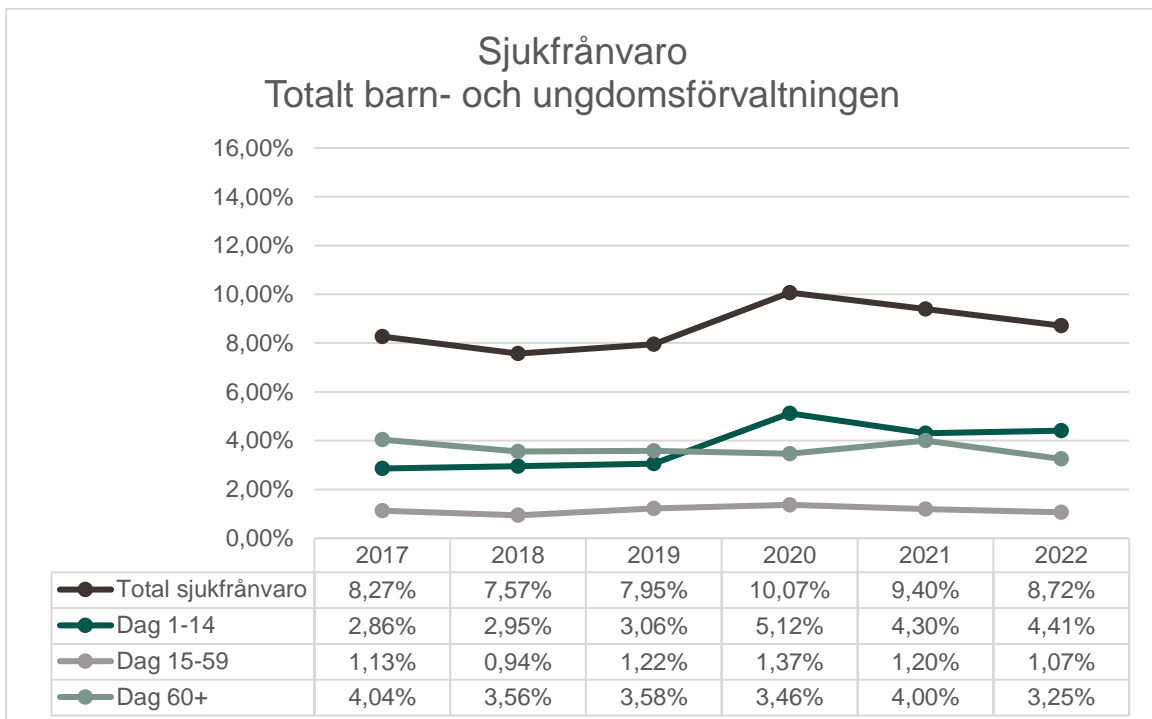
| Antal inrapporterade händelser i Stella |      |      |      |      |
|-----------------------------------------|------|------|------|------|
|                                         | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| <b>Tillbud</b>                          | 445  | 414  | 621  | 785  |
| <b>Nollskada</b>                        | 117  | 114  | 144  | 118  |
| <b>Skada med frånvaro</b>               | 32   | 14   | 57   | 50   |

# Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har minskat både rörande totalt sjukfrånvaro och rörande två av de tre frånvarointervallen i Barn- och ungdomsförvaltningen jämfört med 2021. Det är en marginell ökning av intervallet dag 1-14. Covid-19-pandemin hade under januari och februari 2022 en påverkan på sjukfrånvaro och förvaltningens sjukfrånvaro börjar närma sig nivå med värdena innan pandemin bröt ut. Sjukfrånvaron i intervallen dag 15-59 och dag 60+ har minskat och på den näst lägsta respektive lägsta nivån under hela mätperioden. Förvaltningens bedömning är att det långsiktiga arbetet med att implementera och arbeta efter de

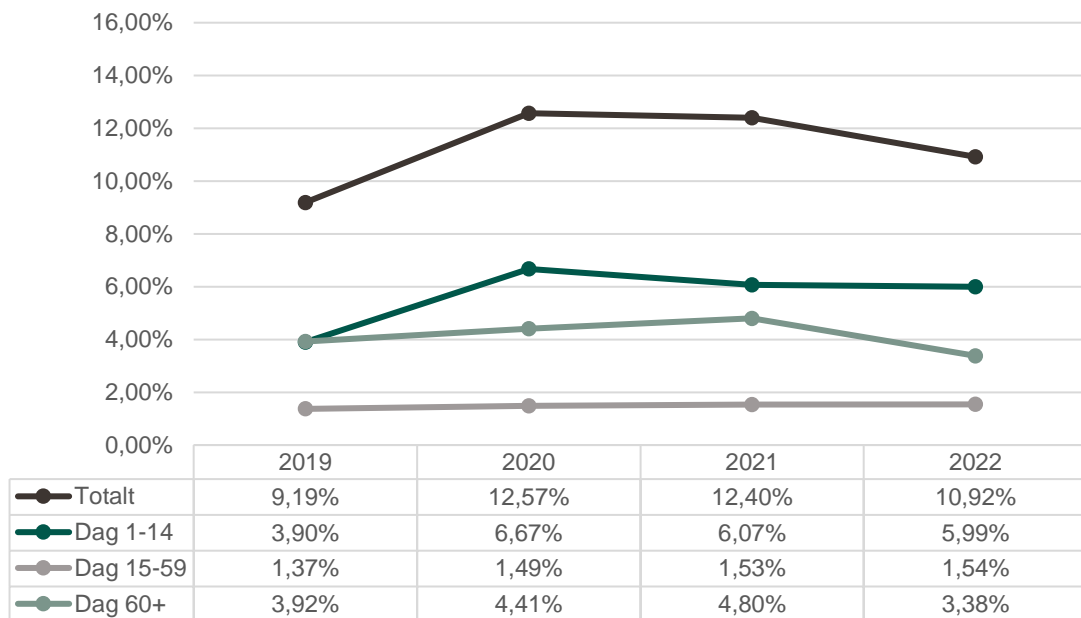
rutiner som finns kring rehabilitering är en framgångsfaktor, bland annat rutinen frisk till frisk. I och med att restriktionerna på grund av covid-19 togs bort i februari har cheferna haft en större möjlighet att mer intensivt arbeta med de som har lång sjukdomsperiod.

Kartläggningar och forskning som gjort nationella pekar på att sambandet mellan utbildningsbakgrund och personalens sjukta. Där yrken som har lägre utbildningskrav löper större risk att bli sjuka, detta gäller också för Barn- och ungdomsförvaltningen. Genom arbete med karriärstrappa, stärkta yrkesroller genom till exempel interna utbildningar arbetar Barn- och ungdomsförvaltningen för att ge dessa yrkesgrupper så goda förutsättningar som möjligt.

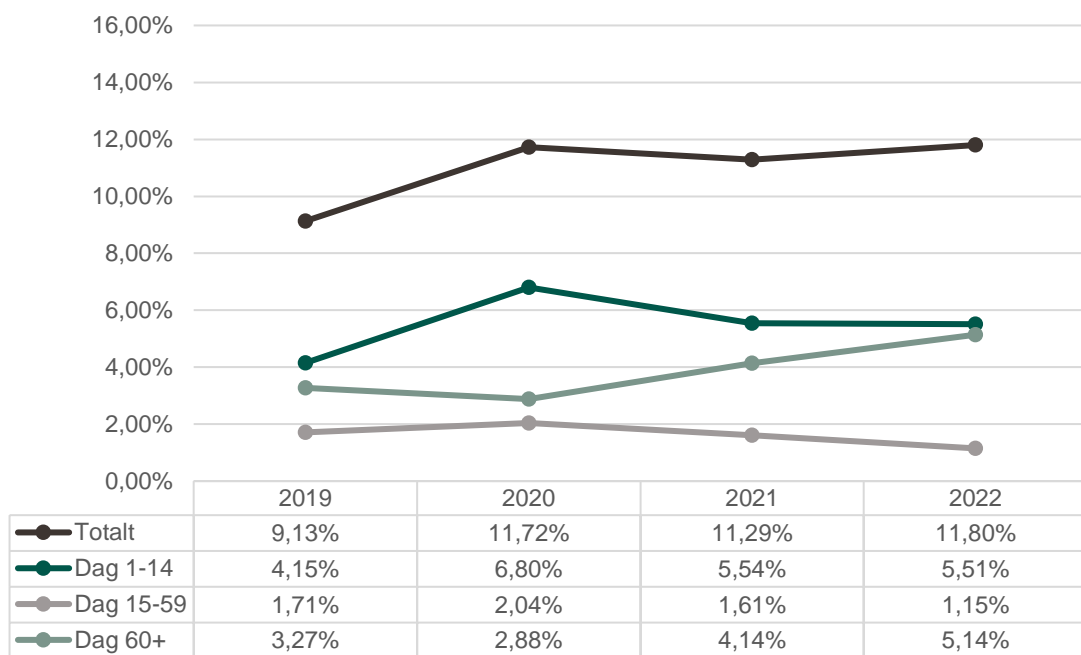


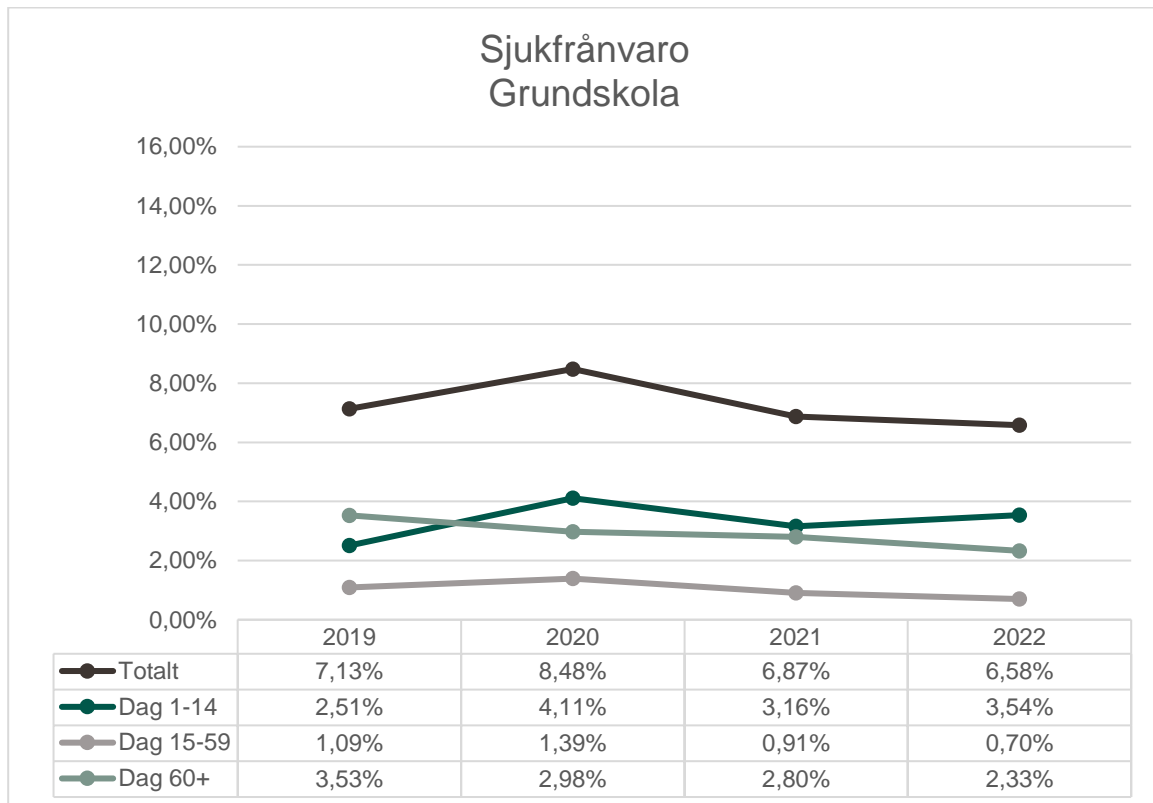


### Sjukfrånvaro Förskola



### Sjukfrånvaro Fritidshem



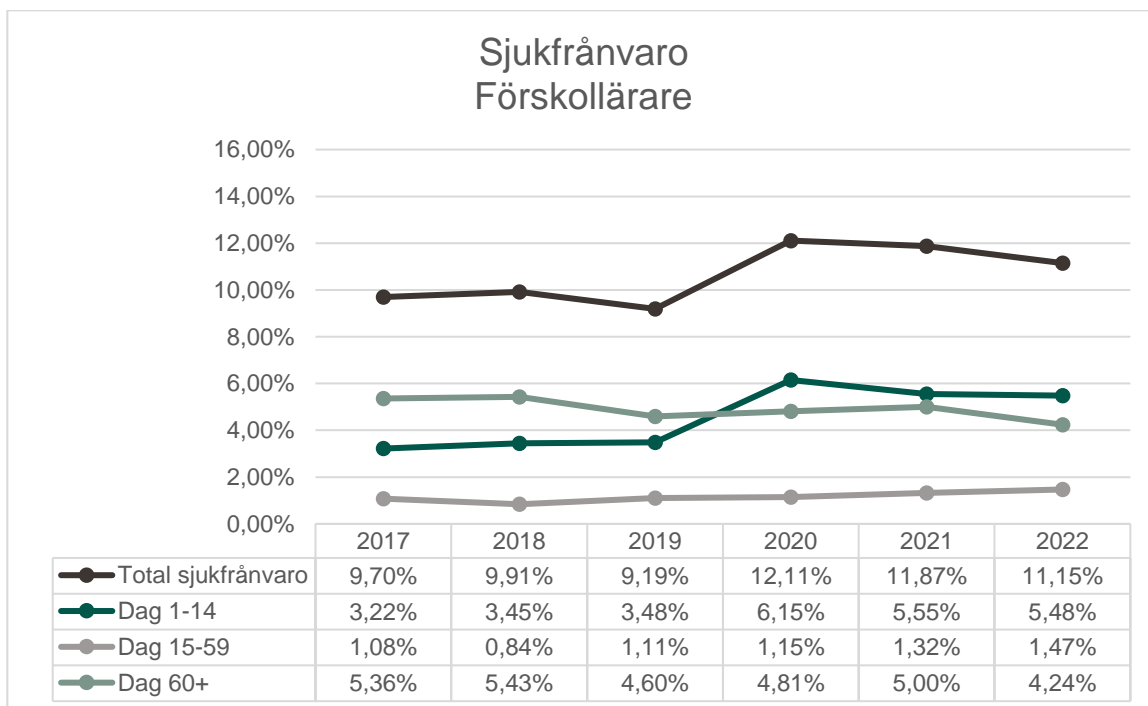
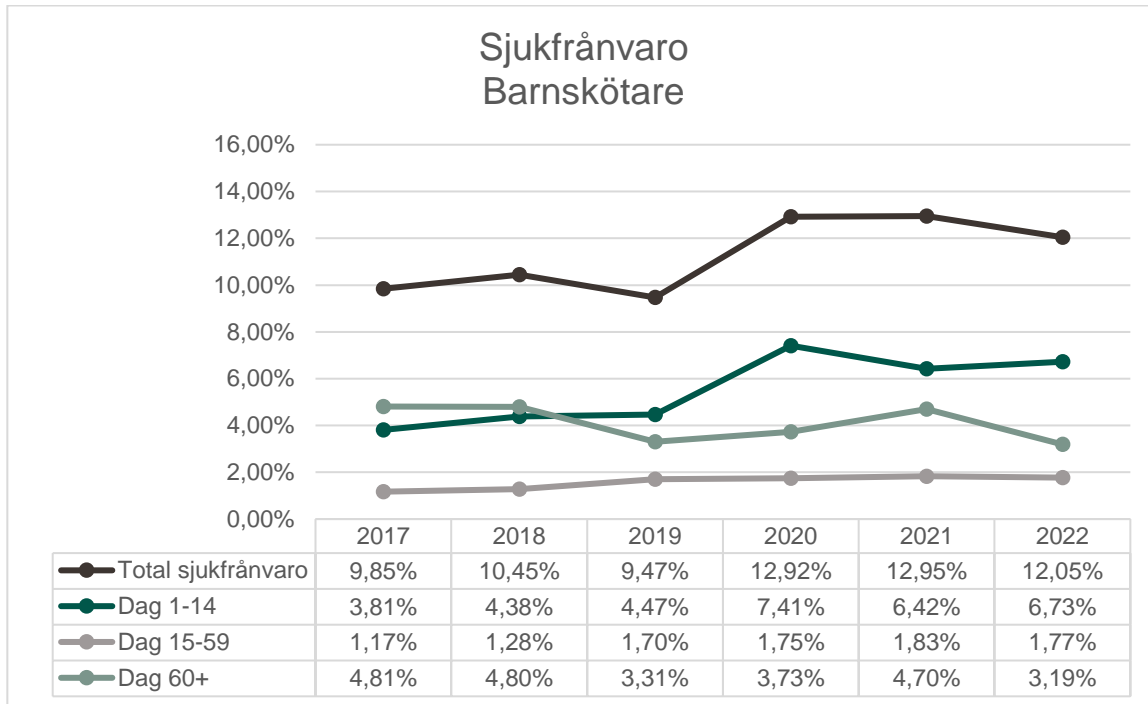


Under 2022 har den totalt sjukfrånvaro minskat i alla verksamheter, förutom för fritidshemmet där viss ökning har skett. Intervallet dag 1-14 är i samma nivå som 2021 för förskola och fritidshem, men grundskola har viss ökning. Intervallet 15-59 har en marginell minskning för fritidshem och grundskola och ligger kvar på motsvarande nivå för förskola. Intervallet dag 60+ minskning för grundskola och förskola och en ökning för fritidshem. Vidare konstaterar förvaltningen att det närma sig de nivåer som var innan covid-19-pandemin hade brutit ut.

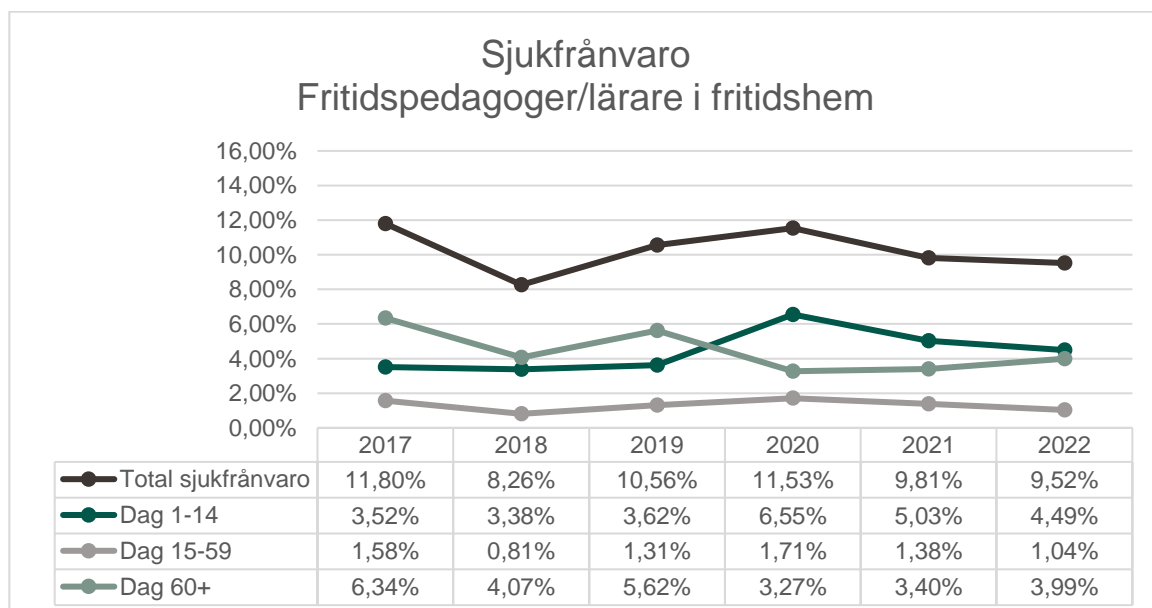
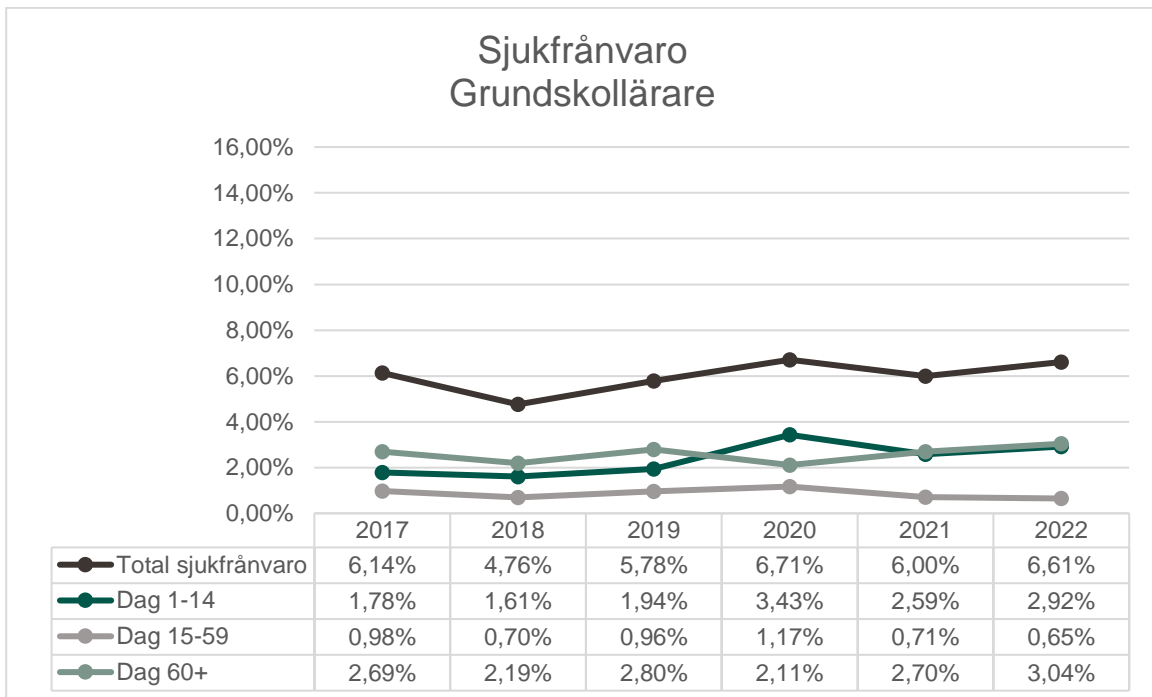
Fritidshemmet har en relativ liten personalgrupp och varje enskild individ har en större påverkan på statistiken, det i kombination med efterdyningarna av covid-19 har gjort att en större andel personal ännu inte är färdigrehabiliterade. Totalt sett är det fem individer det rör sig om och av etiska skäl redovisas inte dessa.

Covid-19-pandemin har under januari och februari 2022 påverkat sjukfrånvaro i Barn- och ungdomsförvaltningen. Sjuktalen är i stort sett på motsvarande nivåer som innan pandemin. Detta beror dels på att restriktionerna är borttagna och dels alla de insatser som gjorts för att stärka chefernas arbete med att arbete förebyggande med tidiga insatser bland annat utifrån rutinen Frisk till frisk.

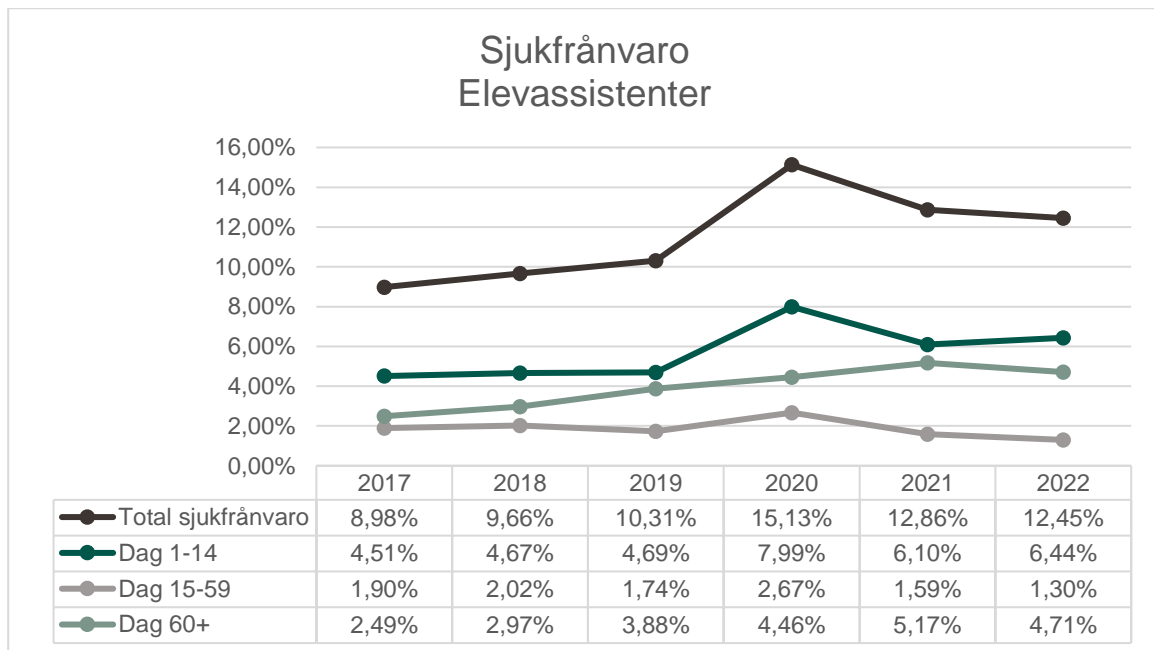
## Sjukfrånvaro per yrkesgrupp



Sjukfrånvaron för både barnskötare och förskollärare har minskat. Covid-19-pandemin har januari och februari 2022 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. I och med att restriktionerna avskaffades i februari 2022 har sjukfrånvaron sjunkit. Det är också det systematiska arbetsmiljöarbetet som resulterat i tidigare insatser och i förekommenade fall samarbete andra aktörer i rehabkedjan, till exempel vården.



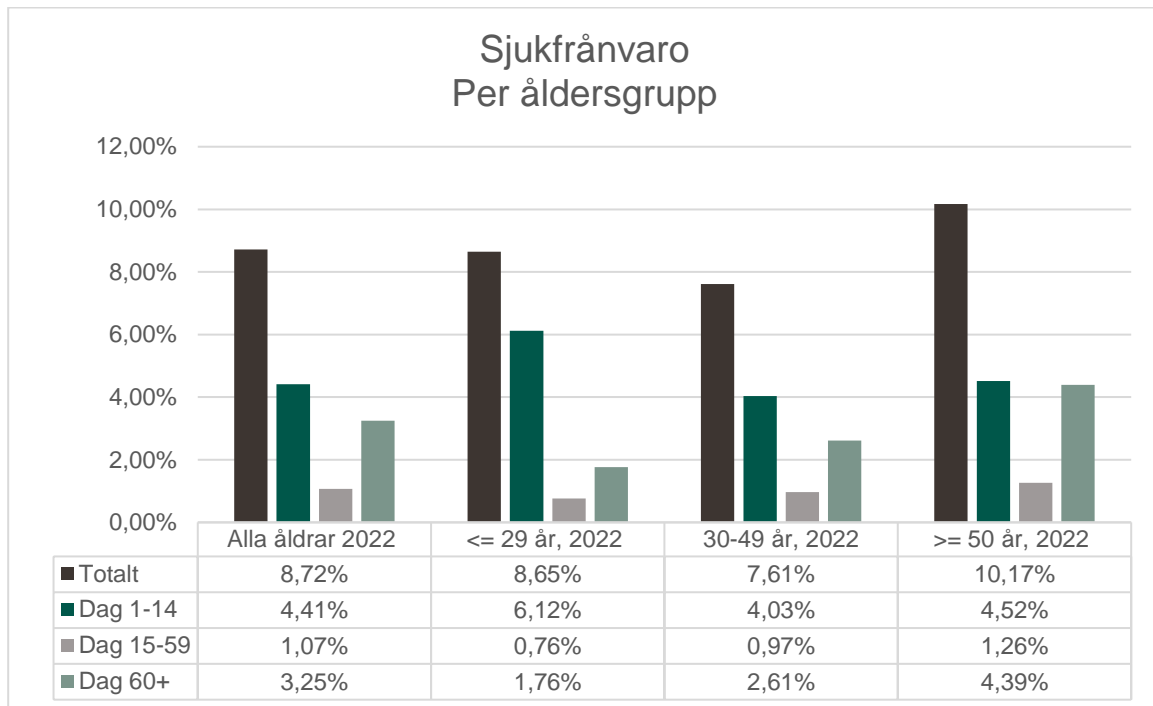
För grundskollärare har den totala frånvaron ökat, medan den har minskat för fritidspedagoger/lärare i fritidshem. För grundskollärare har intervallerna dag 1-14 och dag 60+ ökat marginellt medan intervallet dag 15-59 har minskat. För fritidspedagoger/lärare i fritidshem har intervallerna 1-14 och 15-59 minskat, medan intervallet dag 60+ har ökat. Förvaltningens bedömning att minskningen består av den lägre smittspridningen av Covid-19 kombinerat med de insatser som gjorts för att stärka det förbyggande och åtgärdande arbetet kopplat till sjukfrånvaro. För grundskollärarna behöver sjukfrånvaron följas och fångas upp i ett tidigt skede, för arbete med tidig friskfrämjande insatser för att stävja utvecklingen. När lärare hamnar i situationer som är särskilt utmanande, där är det avgörande att ha rätt verktyg för att kunna hantera situationen professionellt.



Förvaltningen noterar minskning i sjuktalen för elevassistenter 2022 i jämförelse med 2021, även om det är försiktig minskning. Minskning beror delvis på minskad smittspridning av covid-19 och dels att förvaltningen har haft ett särskilt fokus på elevassistenter och deras arbetsmiljö. Det är framförallt de två längre sjukdomsintervallerna som minskningen skett, Barn- och ungdomsförvaltningen bedömer att det är arbetet utifrån de rutiner som finns kopplade till rehabiliteringsarbetet som ligger bakom minskningen. Detta är ett arbete som kommer att fortgå.

Vidare bedömer förvaltningens att sjukfrånvaron kan förstås i relation till att elevassistenterna de senaste åren 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. Förvaltningen har genomfört utbildningsinsatser för elevassistenter för att stärka dem i sitt uppdrag. Utbildningen syftar till att elevassistenterna ska få fler verktyg för att möta elever. Dessa utbildningsinsatser genomfördes i juni och augusti 2022. Huruvida dessa insatser har haft en positiv inverkan på sjukfrånvaron är för tidigt att utvärdera. Förvaltningen fortsätter arbetet.

## Sjukfrånvaro utifrån ålder



Utifrån tabellen ovan kan utläsas att den högsta sjukfrånvaron totalt januari till september 2022 återfinns i åldersspannet 50 år eller högre, detta är det samma som 2020. 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 2021 och 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.

## 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 2022. Det är data för hela kommunen, för den personalgrupp som arbetar inom förskola och skola samt tre särskilt utvalda yrkesgrupper: Barnskötare, förskollärare och grundskollärare.

Vad gäller personal inom skola och barnomsorg som verksamhet ligger Alingsås kommun under GR-snittet vad gäller sjukfrånvaro. I de två yrkeskategorierna barnskötare och förskollärare ligger Alingsås kommun under GR-snittet, medan i för grundskollärare ligger Alingsås kommun över GR-snittet.

Motsvarande siffror för Alingsås kommun 2021 var 9,5% sjukfrånvaro av samtliga månadsanställda, 9,6% för personal inom skola och barnomsorg, och för barnskötare 13,7%, förskollärare 12,9% samt 6,5% sjukfrånvaro för grundskollärare.

### Sjukfrånvaro i procent (%) av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval av verksamheter och yrkesgrupper, 2022 GR.

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

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

\* Avser även personal inom gymnasieskolan

Barn- och ungdomsförvaltningen har en fortsatt positiv utveckling av sjukfrånvaron i jämförelse med övriga Göteborgsregionen, undantaget grundskollärare där det är på motsvarande nivå som 2021.

## 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. För att chef ska kunna ange korrekt sjukdomsorsak i systemet Adato bygger detta på att chef har tagit del av information om sjukdomstillståndet t.ex. läkarintyg. Chef anger orsak "Ej angivet" om det inte går att fastställa sjukdomsorsak. I systemet finns ett antal angivna sjukdomsorsaker och angivna orsaker under 2022 och redovisas nedan och jämförs med 2020 och 2021.

| Sjukdomsorsak                               | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------------|------|------|------|
| <b>Inte arbetsrelaterat</b>                 | 236  | 218  | 160  |
| <b>Arbetsrelaterat/inte arbetsrelaterat</b> | 47   | 34   | 45   |

|                                    |    |    |    |
|------------------------------------|----|----|----|
| <b>Ej angivet</b>                  | 45 | 28 | 33 |
| <b>Psykiska arbetsförhållanden</b> | 11 | 9  | 4  |
| <b>Fysiska arbetsförhållanden</b>  | 5  | 8  | 2  |

Förvaltningen konstaterar att majoriteten av de sjukdomsorsaker som ligger bakom sjuk-skrivningarna som genererar rehabiliteringsärenden inte är 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. 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.

| <b>Sjukdomstyp</b>              | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Övriga fysiska sjukdomar</b> | 116         | 73          | 43          |
| <b>Infektion/förkylning</b>     | 88          | 77          | 75          |
| <b>Psykisk ohälsa</b>           | 52          | 36          | 25          |
| <b>Mag-/tarmsjukdom</b>         | 5           | 9           | 3           |
| <b>Hjärt-/kärlsjukdom</b>       | 5           | 4           | 4           |
| <b>Tumörsjukdomar</b>           | 5           | 6           | 2           |
| <b>Drogrelaterad sjukdom</b>    | *           | *           | *           |
| <b>Belastningssjukdomar</b>     | 4           | 6           | 5           |
| <b>Ej Angivet</b>               | 32          | 39          | 35          |
| <b>Covid-19</b>                 | 40          | 46          | 32          |

\* För få fall, redovisas inte på grund av integritetsskäl

För 2022 utgör infektion/förkylning tillsammans med övriga fysiska sjukdomar den vanligaste sjukdomstypen.

## Rehabiliteringsärenden

De rehabiliteringsärenden som är pågående i Barn- och ungdomsförvaltningen ändras ifrån vecka till vecka allt eftersom rehabiliteringarna avslutas och påbörjar. Förvaltningen konstaterar att knappt hälften rehabiliteringsärenden för personal anställd i förskolan. Personal som arbetar i yrken med många kontakter högre risk för sjukskrivningar bland annat p.g.a. ökad risk för infektioner.



# 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. Sjukfrånvaron var under januari och februari 2022 fortsatt hög, men gick tillbaka till nivåer närmre de innan pandemin i och med att restriktionerna försvann. Aktuell forskning har visat att en viss sjukfrånvaro är ofrånkomlig i den här typen av verksamheter men att en betydande andel av sjukfrånvaron kan gå att förebygga och förkorta med rätt insatser<sup>1</sup>. Alingsås kommuns rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete utgår ifrån forskning agera tidigt friskfrämjande och förebyggande, genom arbete efter dessa gemensamma rutiner förväntas sjuktalen minska. Utöver detta arbetat Barn- och ungdomsförvaltningen med särskilda utvecklingsinsatser riktade mot chefs- och ledarskap och arbetsmiljöinsatser.

## Insatser riktade mot chefs- och ledarskap

### **Fortsatt arbete med ledarskapsutveckling för att utveckla hållbara organisationer**

Insatsen fortsätter. Från och med hösten 2022 genomförs fyra pulsmätningar per år i form av enkäter till personal i syfte att ge chef en större möjlighet att löpande tillsammans med personalen kunna identifiera områden inom organisatorisk och social arbetsmiljö som behöver förbättras. Implementering av pulsmätningarna följs separat, se nedan.

### **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. Barn- och ungdomsförvaltningen fortsätter att genomföra kompletterande insatser för att stärka chefers ledarskap utifrån Barn- och ungdomsförvaltningens behov och verksamhetsområde. Insatsen fortsätter.

---

<sup>1</sup> SKR (2021) Riskorienterat arbetssätt för minskade sjukfrånvaro – lärdomar från tre års analysarbete och pilottest av insatser

# Arbetsmiljöinsatser, gentemot chef men även tillsammans med chef för personal

## Förstärkt 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 arbetstagarorganisationer. Insatsen syftar till att vidareutveckla hur tillbud används för att identifiera risker och arbete förebyggande samt att stärka den lokala samverkan mellan chef och arbetstagarorganisation in för arbete med APT och LSG.

## Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av samverkansavtal

Enheterna utvecklar fortfarande lokala strukturer för APT och LSG behöver stärkas ytterligare. FSG och VSG har utvecklats genom nytt upplägg avseende uppföljning av nyckeltal SAM inom ramen för samverkan från och med vårterminen 2023.

## Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser

Det har tagits fram ny kommungemensamma mallar för medarbetaröverenskommelser. Dessa mallar används för första gången i år och är också en del av förändrad lönebildningsprocess. Förvaltningen kommer att i samverkan med fack följa arbetet med medarbetaröverenskommelserna.

## Implementering av arbetet med pulsmätningar

Pulsmätning är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och är en metodik för att undersöka arbetsmiljön, där vi vill veta mer om hur medarbetare och chefer upplever engagemang och trivsel i organisationen. Under det första halvåret kommer ett riktat stöd ifrån HR-avdelningen ges under implementeringsperioden. Justeringar i pulsmätningarna har gjort efter dialog med bland annat arbetstagarorganisationerna. Detta för att säkerställa så goda underlag för dialog och analys som möjligt.

## Fördjupad kartläggning av sjukfrånvaron i 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.

## Handledning av personal på grundsärskolan och på kommungemensam SU-grupp

Handledning av personal på grundsärskolan och på kommungemensam SU-grupp av skolpsykolog. Personalen i dessa verksamheter hamnar oftare i utmanande situationer som kräver stöd och handledning för ett professionellt agerande. Handledningen blir en friskfrämjande insats.

### **Riktad utbildning till elevassistenter och resurspersoner**

De riktade utbildningsinsatserna för elevassistenter och personal med liknande uppdrag har givit god effekt och behöver fortgå. Utbildningen syftar till att stärka elevassistenterna i arbetet utifrån läroplanens övergripande kapitel om normer och värden och skolväsendets grunduppdrag. Handledningen blir en friskfrämjande insats.

### **Ökad grundbemanning i förskola**

Barn- och ungdomsförvaltningen har sedan länge haft för avsikt att öka grundbemanningen i förskola för att säkerställa en större kontinuitet i tillgången på vikarier som ett led i att skapa hållbara organisationer. Detta gör att mindre andelen av vikarierna är bemanningsersättare som kommer in på timmar vid behov.

### **Piloten vikariebemanning**

Pilotprojekt syftar till att med befintliga timvikarier organisera och leda på ett annat sätt i syfte att få mer effektiv personalplanering, ökad kvalitet och bättre arbetsmiljö. De preliminära utvärderingarna har varit positiva. Projektet kommer att slutföras under 2023 och i samband med det genomförs en utvärdering i syfte att utveckla vikariebemanningen i hela förvaltningen.