

2023-04-04

§ 22 2023.112 BUN

Nyckeltal: Personal och arbetsmiljö**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 2022-11-22 §113 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 har i skrivelse den 22 mars 2023 lämnat följande yttrande: Barn- och ungdomsförvaltningen följer ett antal nyckeltal för personal och arbetsmiljö inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet både genom det här ärendet och bokslut. 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. En sammanfattning av förvaltningens slutsatser beskriv nedan. Bilagt till tjänsteskrivelsen finns en fördjupad analys.

Sjukfrånvaro i förskola och skola

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.

Kartläggningar och forskning som genomförts nationellt pekar på att sambandet mellan utbildningsbakgrund och personalens sjuktal. 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. 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. Alingsås kommun har en sjukfrånvaro under genomsnittet för personal inom förskola och skola för kommunerna i Göteborgsregionen.

Tillbud och arbetsbelastning

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. Förvaltningen bedömer att den ökade antalet tillbud beror på de olika utbildningsinsatser som genomförts och det stöd som finns till chefer.

2023-04-04

Insatser

Barn- och ungdomsförvaltningen har arbetat för att minska arbetsbelastningen, öka möjligheten till återhämtning och på så sätt sänka sjukfrånvaron. Genom ett närvarande, aktivt och tydligt ledarskap ifrån chef, skapas förutsättningar för förbättrad samverkan med samt ökat engagemang och delaktighet för alla medarbetare. Studier inom arbetsmiljö och organisation visar på att ledarskapet är avgörande för en hållbar organisation med ett systematiskt arbetsmiljöarbete. När förvaltningen identifierar friskfaktorer och arbetar aktivt, systematiskt och långsiktigt har organisationen stor möjlighet att skapa en god arbetsmiljö och minska sjukfrånvaron.

Barn- och ungdomsförvaltning har utifrån nuläget analyserat och identifierat följande insatser, både pågående insatser som ska fortgå samt nya insatser.

Insatser riktade mot chefs- och ledarskap

- Fortsatt arbete med ledarskapsutveckling för att utveckla hållbara organisationer.
- 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 systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen.
- Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av samverkansavtal.
- Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser. Dessa nya mallar ger tydligare gemensamma målformuleringar för respektive medarbetare vad uppdraget innebär.
- Implementering av arbetet med pulsmätningar. Pulsmätning är en arbetsmiljöenkät riktad till samtliga medarbetare.
- Fördjupad kartläggning av sjukfrånvaron i förskolan
- Handledning av personal vid grundsärskolan och på kommungemensam SU-grupp
- Riktad utbildning till elevassistenter och resurspersoner
- Ökad grundbemanning i förskola
- 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.

Beslut

Arbetsutskottets förslag till beslut:
Redovisningen godkänns.