

Personal och arbetsmiljö

Barn- och ungdomsförvalt-
ningen

November 2022

Innehåll

Inledning	3
Tidigare och pågående insatser	3
Insatser riktade mot chefs- och ledarskap	3
Fortsatt arbete med ledarskapsutveckling för att utveckla hållbara organisationer.....	3
Planerad chefshandledning för samtliga chefer i syfte att stödja och stärka ledarskapet.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt personliga ledarskap	3
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 nytt samverkansavtal.....	4
Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser	5
Rehabiliteringsrutinen ”Från frisk till frisk” i syfte att öka frisknärvaren	5
Rutinen ”Tillbud och arbetsskador” i syfte att öka det aktiva arbetet tillsammans kring arbetsmiljön	6
Fortsatt stöd till chefer i personal- och arbetsmiljörelaterade frågor av HR-partner för en professionell och rättssäker hantering	6
Riktad utbildning till elevassistenter	6
Fördjupad kartläggning av förskolan	6
Arbetsbelastning	6
Tillbud och arbetsskador	7
Sjukfrånvaro	7
Sjukfrånvaro per yrkesgrupp	11
Sjukfrånvaro utifrån ålder	15
Jämförelse Göteborgsregionen	15
Sjukdomsorsaker och sjukdomstyper.....	16
Rehabiliteringsärenden	17
Förslag till ytterligare insatser och insatser som ska fortgå.....	18
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.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt personliga ledarskap	18
Arbetsmiljöinsatser, gentemot chef men även tillsammans med chef för personal	18
Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av nytt samverkansavtal.....	18
Implementering av arbetet med pulsmätningar	19
Fördjupad kartläggning av förskolan	19

Inledning

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och arbetsmiljö för januari till september 2022, med undantaget jämförelserna med övriga kommuner i Göteborgsregionen som är för januari till april 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. 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 systematiska arbetsmiljöarbete. 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 2022 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.

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. 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 syftar till att stärka rektor inom det specifika området. 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.

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. Utbildningar och implementering av det digitala stödsystemet är genomförda, men implementeringsarbetet är fortsatt pågående. Insatsen fortsätter.

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.

Enheterna är fortfarande i ett implementeringsskede 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. Genom dessa överenskommelser tydliggörs förväntningar vilket bidrar till en ökad motivation. Det har tagits fram nya kommungemensamma mallar för medarbetaröverenskommelser. Dessa mallar används för första gången i år och är också en del av förändrad lönebildningsprocess. Insatsen fortsätter.

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. Implementeringen av rutinen är nu en del av de ordinarie rutinerna. Insatsen avslutas.

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.

Insatsen är avslutad sedan januari 2022, och har övergått till att ingå i introduktionen av nya chefer och ett riktat stöd till de enskilda chefer som behöver ytterligare stöd, bland annat rörande den fackliga samverkan i relation till APT och LSG.

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. Arbetet med implementeringen av rutinen är nu en del det ordinarie arbetet. Insatsen avslutad.

Riktad utbildning till elevassistenter

Utbildningen för genomförd. Utbildningen syftade till att stärka elevassistenterna i deras arbete med elever och ge dem fler verktyg att använda i mötet med elever. Vid utvärdering av utbildningen har det konstaterats att det var uppskattat av deltagarna och att de upplevde att de fått fler verktyg för mötet med eleverna. Insatsen är avslutad.

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. Arbetet är i ett kartläggande stadi där grundligt arbete görs för att identifiera vilka faktorer som har störst påverkan på att minska sjuktal. Insatsen fortsätter.

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 och med att det från hösten 2022 genomförs pulsmätningar med all personal fyra gånger

om året kommer möjligheterna till att löpande stämma av och ha dialog kring olika delar av arbetssituationen öka. Åtgärder utifrån resultaten dokumenteras och samtalas om. 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 lägre för 2022 januari-september jämfört med hela året 2021. Förvaltningens bedömning är att antalet inrapporterade händelser kommer att bli fler för 2022 än 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.

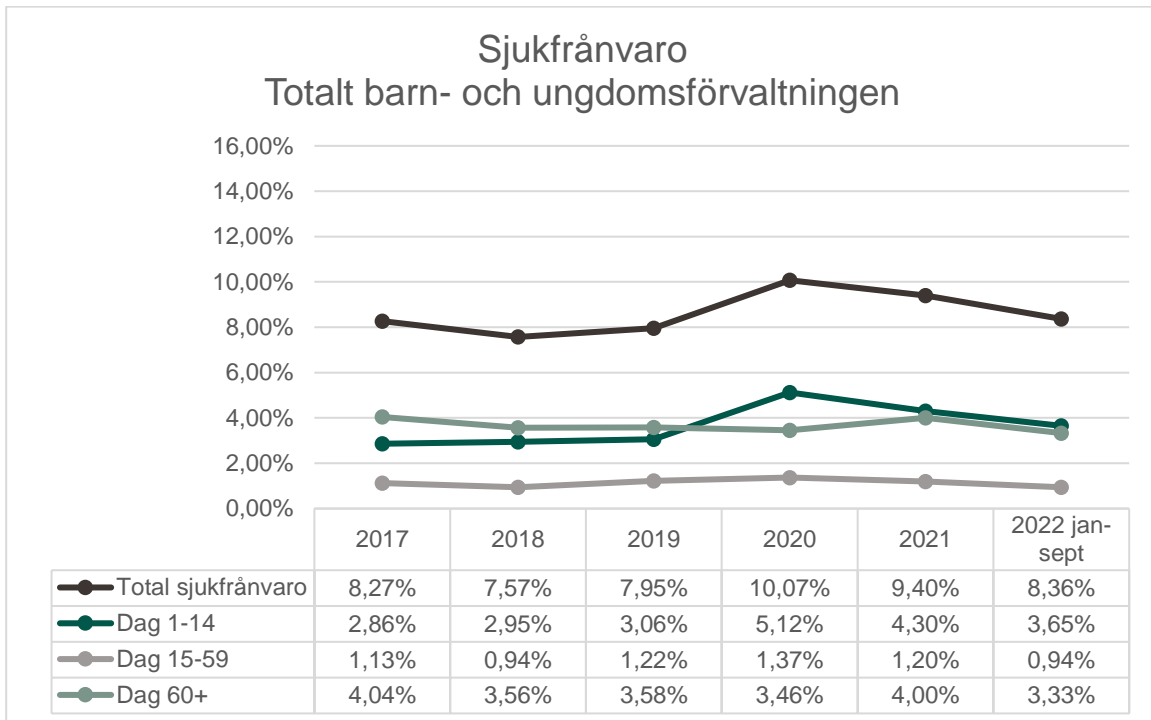
Skador med frånvaro är januari till september 2022 färre än 2021, förvaltningens bedömning är att hela 2022 kommer att vara i nivå med 2021. Under år 2021 var de vanligaste orsakerna tillbud på grund av psykisk överbelastning och tillbud på grund av exponering av covid-19. Under perioden januari till september 2022 var de vanligaste orsakerna psykisk överbelastning, tillbud på grund av exponering av covid-19 samt skada av barn/elev.

Antal inrapporterade händelser i Stella				
	2019	2020	2021	2022 jan-sept
Tillbud	445	414	621	554
Nollskada	117	114	144	75
Skada med frånvaro	32	14	57	43

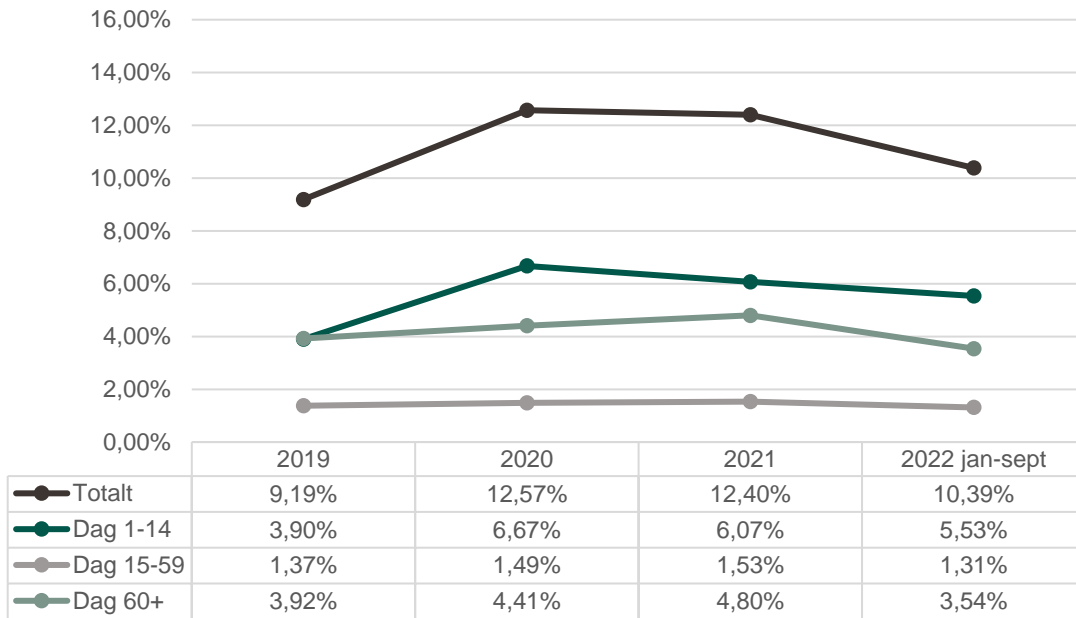
Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har minskat både rörande totalt sjukfrånvaro och rörande de tre frånvarointervallen i barn- och ungdomsförvaltningen jämfört med 2021. Covid-19-pandemin hade

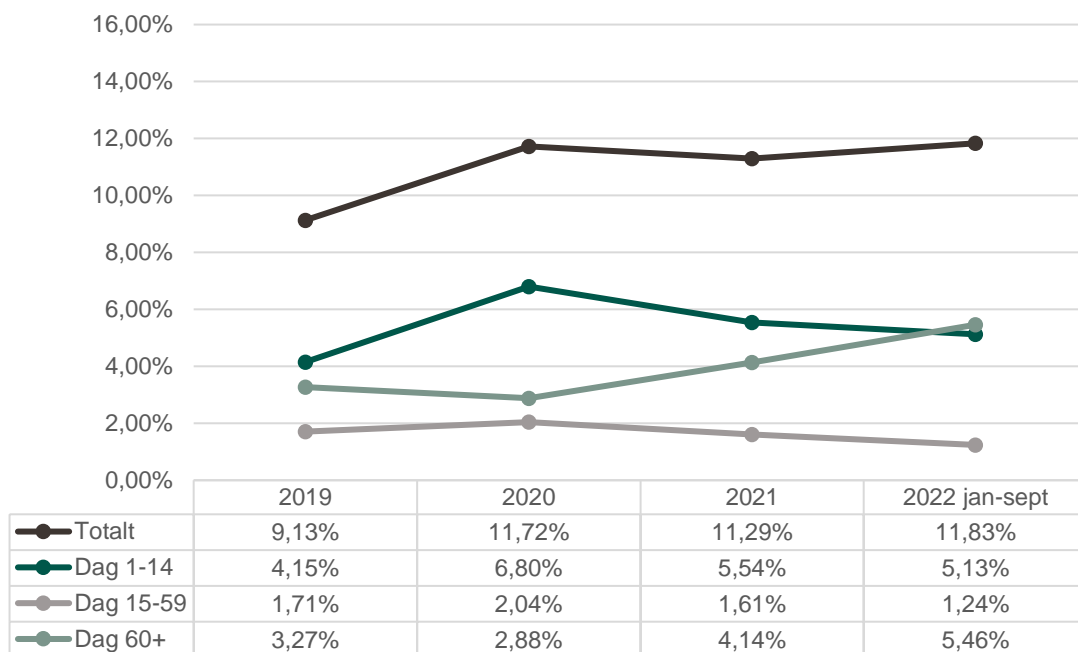
under januari och februari 2022 en påverkan på sjukfrånvaro och förvaltningens sjukfrånvaro är i nivå med värdena innan pandemin bröt ut. Gruppen dag 15-59 och dag 60+ har minskat och på den lägsta nivån under hela mätperioden. Förvaltningens bedömning är att det långsiktiga arbetet med att implementera och arbeta efter de rutiner som finns kring rehabilitering är en framgångsfaktor. 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.

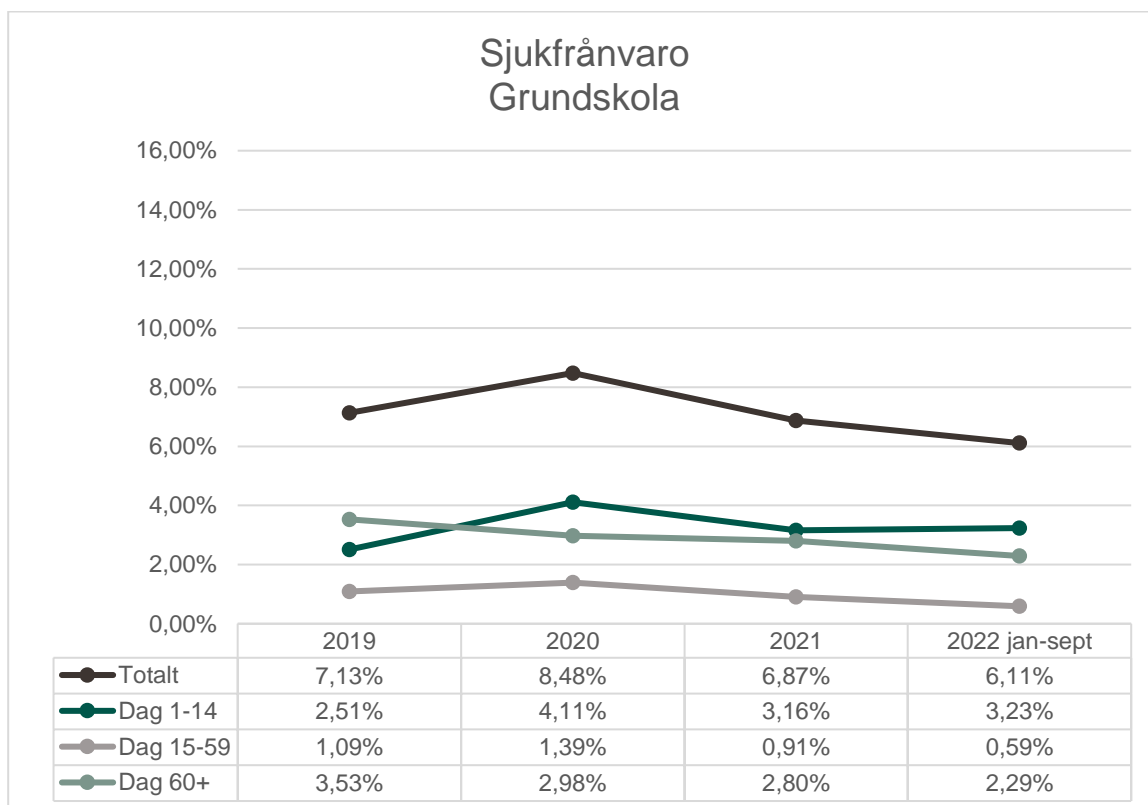


Sjukfrånvaro Förskola



Sjukfrånvaro Fritidshem



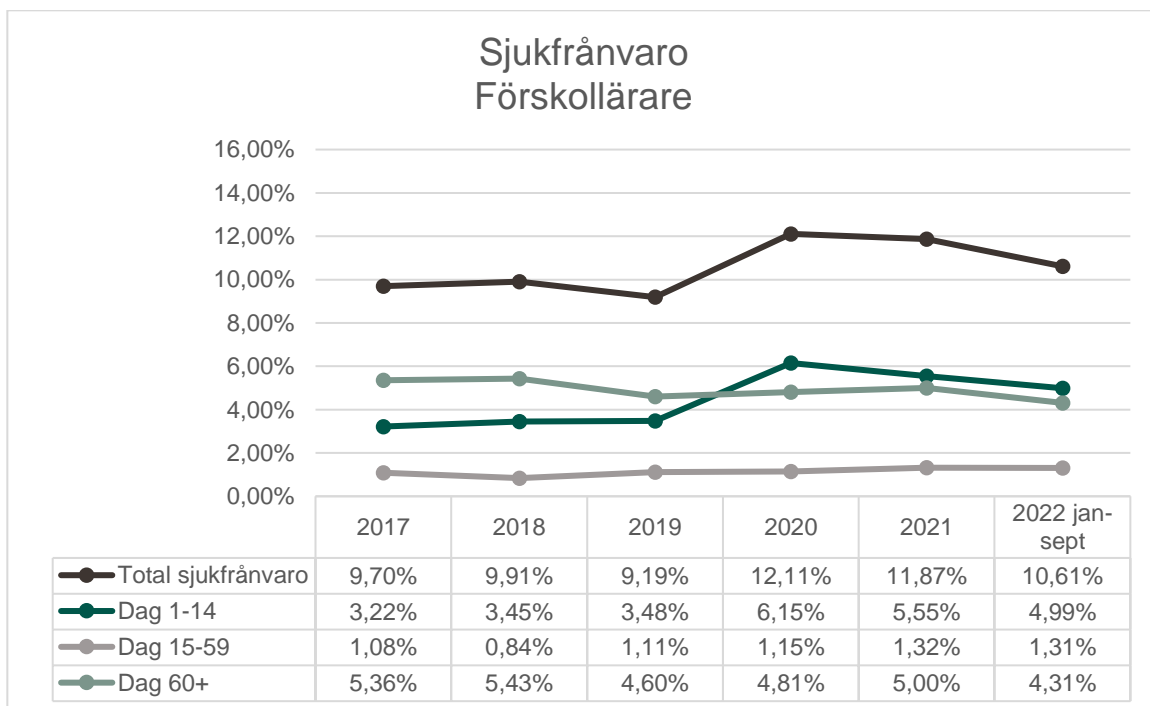
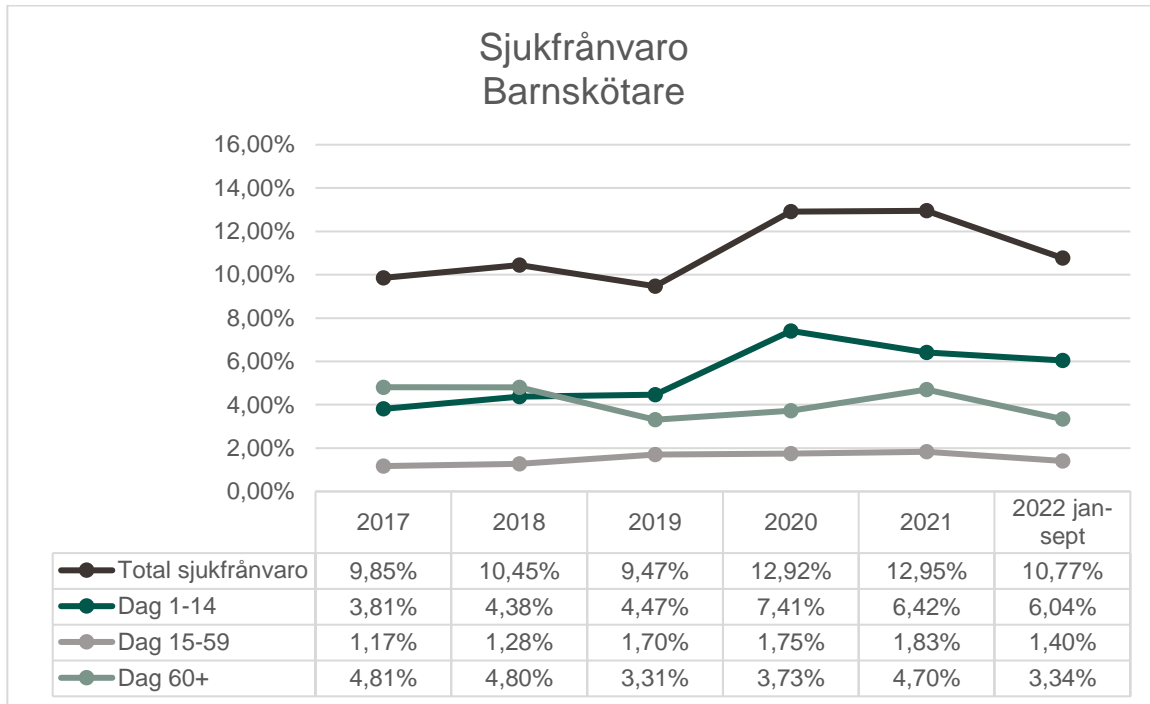


Under 2022 har sjukfrånvaro dag 1-14 och dag 15-59 minskat i alla verksamheter. Det är endast dag 60+ för fritidshemmet som har ökat utav de tre intervallerna för alla verksamheterna. Vidare konstaterar förvaltningen att det är ungefär på samma nivåer som innan covid-19-pandemin hade brutit ut, undantaget fritidshemmet.

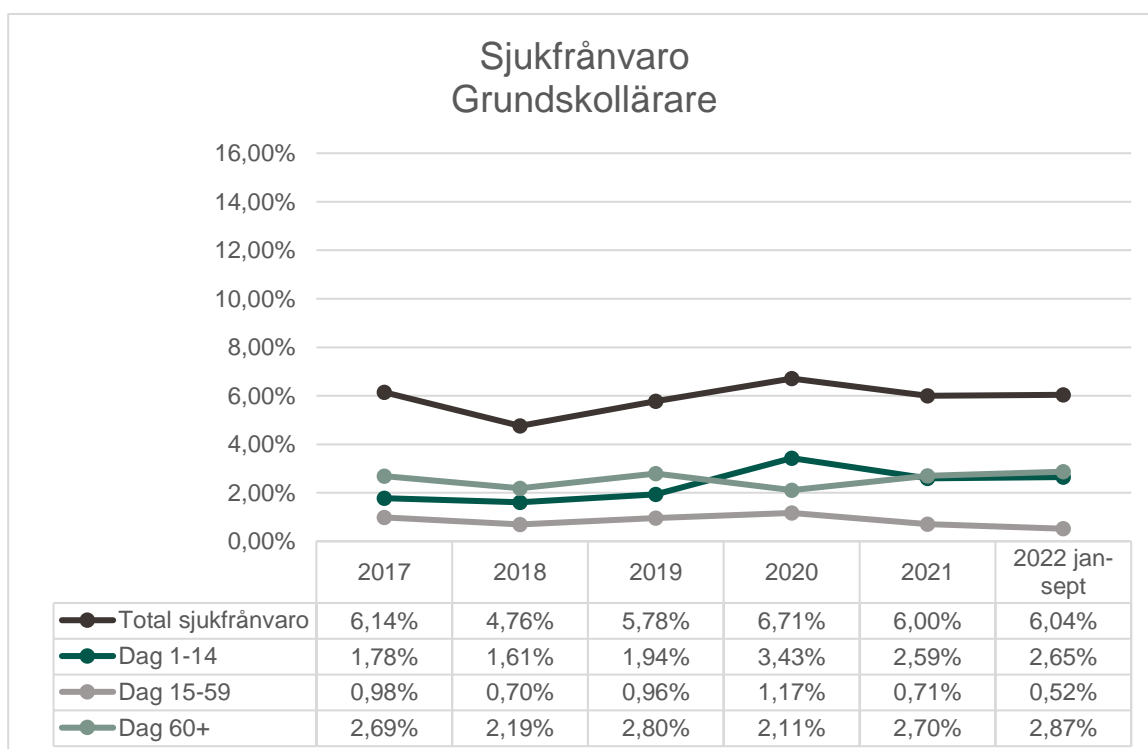
Fritidshemmet har en relativ liten personalgrupp och varje enskild individ har en större påverkan på statistiken, det i kombination med efterdyningarna av covid-19 har gjort att en större andel personal ännu inte är färdigrehabiliterade. Totalt sett är det fem individer det rör sig om och av etiska skäl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

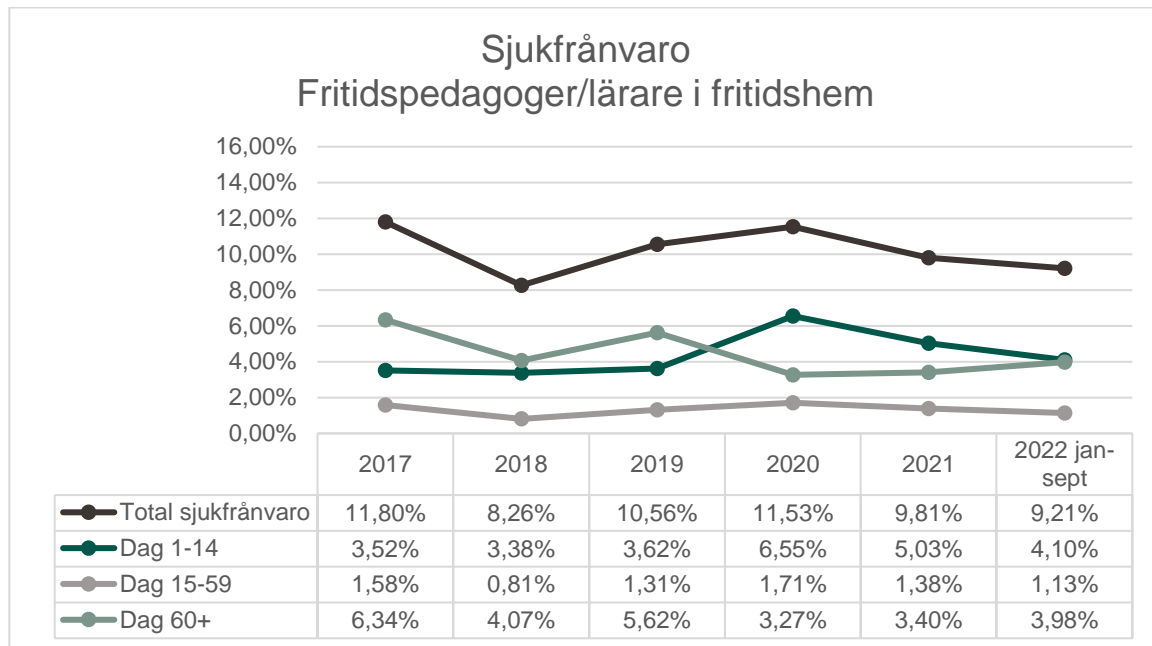
Covid-19-pandemin har under hela 2021 och i januari och februari 2022 påverkat sjukfrånvaro i barn- och ungdomsförvaltningen. Sjuktalen är i stort sett på motsvarande nivåer som innan pandemin. Detta beror dels på att restriktionerna är borttagna och dels alla de insatser som gjorts för att stärka chefernas arbete med att arbete förebyggande med tidiga insatser bland annat utifrån rutinen Frisk till frisk.

Sjukfrånvaro per yrkesgrupp



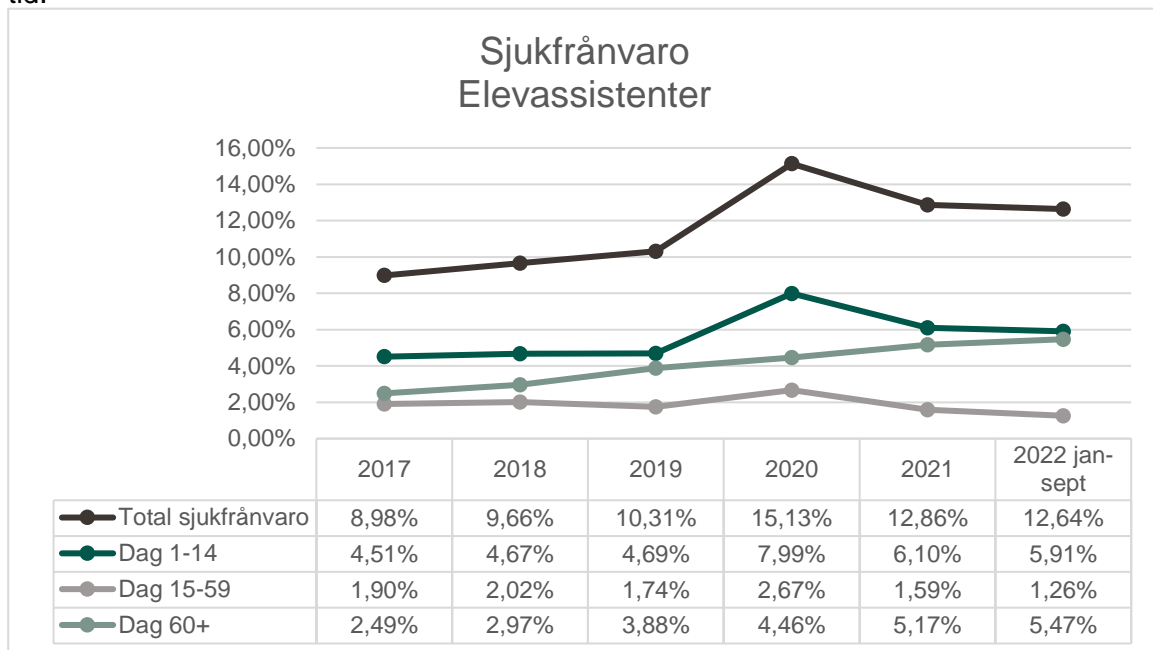
Sjukfrånvaron för både barnskötare och förskollärare har minskat inom samtliga frånvarointervall. Covid-19-pandemin har pågått under hela 2021 och i januari och februari 2022 och påverkar både direkt och indirekt. Dels genom sjukfrånvaro i form av infektioner, förkylningar och covid-19 och dels genom 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 förekommande 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. 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 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 är ökningen marginell och måste följas över

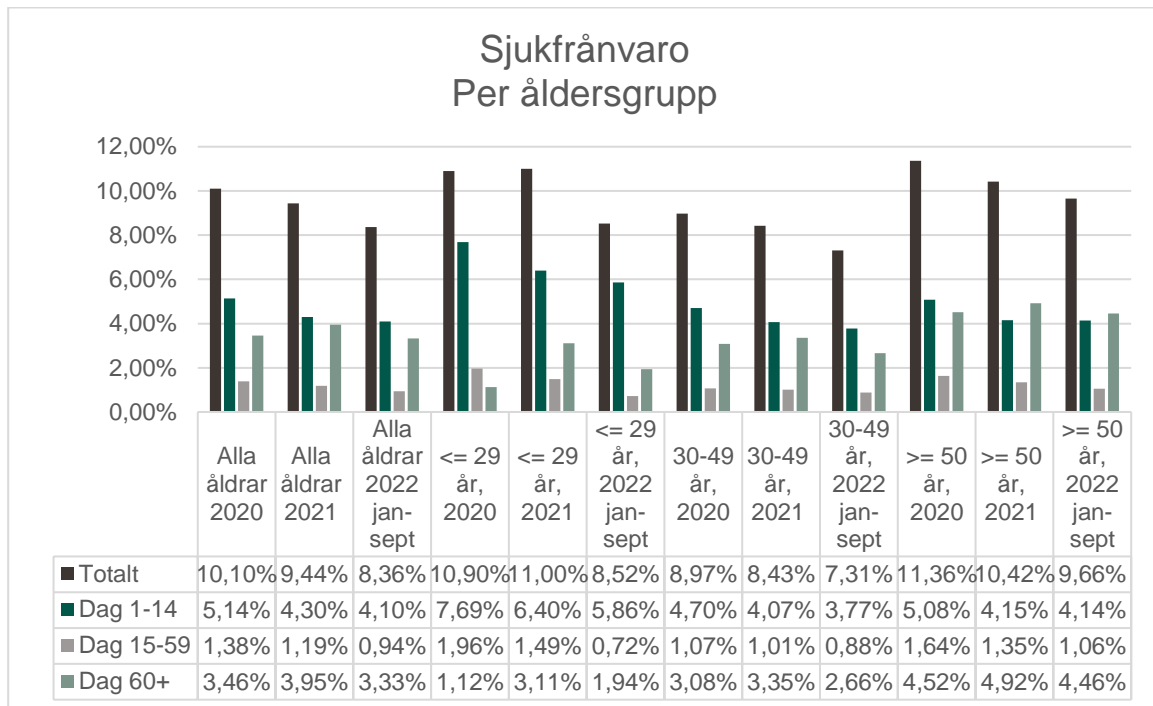
tid.



Förvaltningen noterar minskning i sjuktalen för elevassistenter januari till februari 2022 i jämförelse med 2021, även om det är försiktig minskning. Minskning beror dels 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.

Förvaltningens bedömning är 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. 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 äldre, 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. Samtliga åldersgrupper har en minskad sjukfrånvaro i samtliga frånvarointervall.

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 januari till februari 2022. Det är data för hela kommun, för den personalgrupp som arbetar inom förskola och skol 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 tre yrkeskategorierna barnskötare, förskollärare och grundskollärare ligger Alingsås kommun under GR-snittet.

Motsvarande siffror för Alingsås 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 jan-apr 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	10,6	10,7	16,6	13,5	6,7
Alingsås	10,4	9,9	13,6	13,5	7,3
Göteborg	10,1	11,6	14,3	14,3	8,0
Härryda	9,4	9,3	16,2	12,9	7,0
Kungsbacka	9,4	9,3	14,0	11,3	6,1
Kungälv	11,6	10,3	17,4	13,2	7,0
Lerum	11,1	11,8	16,7	16,9	7,6
Lilla Edet	11,4	9,3	10,7	12,1	4,9
Mölnådal	9,8	10,3	16,7	12,8	7,3
Partille	11,0	12,2	13,3	17,0	9,1
Stenungsund	9,5	9,1	13,1	12,5	7,4
Tjörn	10,4	10,0	10,5	11,6	9,5
Öckerö	11,1	11,8	14,2	15,2	6,9
Hela GR	10,2	11,1	14,6	13,7	7,5

* 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 rehabiliterande där sjukdomsorsak och sjukdomstyp anges. I systemet finns ett antal angivna sjukdomsorsaker och angivna orsaker under januari till september 2022 och redovisas nedan och jämförs med 2020 och 2021.

Sjukdomsorsak	2020	2021	2022 jan-sept
Inte arbetsrelaterat	236	218	121
Arbetsrelaterat/inte arbetsrelaterat	47	34	27
Ej angivet	45	28	25
Psykiska arbetsförhållanden	11	9	2
Fysiska arbetsförhållanden	5	8	2

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. 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	2022 jan-sept
Övriga fysiska sjukdomar	116	73	26
Infektion/förkylning	88	77	58
Psykisk ohälsa	52	36	14
Mag-/tarmsjukdom	5	9	2
Hjärt-/kärlsjukdom	5	4	3
Tumörsjukdomar	5	6	2
Drogrelaterad sjukdom	*	*	*
Belastningssjukdomar	4	6	5
Ej Angivet	32	39	26
Covid-19	40	46	31

* För få fall, redovisas inte på grund av integritetsskäl

För januari till februari 2022 utgör covid-19 tillsammans med infektion/förkylning den vanligaste sjukdomstypen tillsammans med övriga fysiska sjukdomar.

Rehabiliteringsärenden

De rehabiliteringsärende 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. 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.

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. Sjukfrånvaron var under januari och februari 2022 fortsatt hög, men gick tillbaka till nivåer närmre de innan pandemin i och med att restriktionerna försvann. Genom att arbeta långsiktigt och systematiskt efter de rutiner som är upprättade kommer på lång sikt sjuktalen 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. 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. Insatsen fortsätter.

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 fack.

Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av nytt samverkansavtal

Samverkansavtalet är nu i gång. 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. Enheterna är fortfarande i ett implementeringsskede där samverkan inför APT behöver stärkas ytterligare. Detta kommer bland annat att ske genom riktat stöd ifrån HR-partner.

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

De första pulsmätningarna genomförs under oktober 2022. Dessa kommer att fungera 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. Under det första halvåret kommer ett riktat stöd ifrån HR-avdelningen ges under implementeringsperioden.

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.