

Personal och arbetsmiljö

Barn- och ungdomsförvalt-
ningen

November 2023

Innehåll

Inledning	3
Arbetsbelastning	3
Tillbud och arbetsskador	4
Sjukfrånvaro	4
Sjukfrånvaro per åldersgrupp	6
Sjukfrånvaro per verksamhet	6
Sjukfrånvaro per yrkesgrupp	7
Jämförelse Göteborgsregionen	8
Sjukdomsorsaker och sjukdomstyper	9
Rehabiliteringsärenden	10
Genomförda och planerade insatser.....	11
Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt ledarskap	11
Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen	11
Utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av nytt samverkansavtal.....	11
Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser	12
Utvecklande medarbetarskap	12
Arbetsmiljöenkät med tillhörande dialog	13
Förstärkt rehabiliteringsarbete	13
Fördjupad kartläggning av förskolan.....	13
Bilagor.....	14
Bilaga 1 Sjukfrånvaro per frånvarointervall, per verksamhet.....	14
Bilaga 2. Sjukfrånvaro per frånvarointervall, per yrkesgrupp	16
Bilaga 3. Sjukfrånvaro per frånvarointervall, per åldersgrupp	19

Inledning

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och arbetsmiljö för januari till september 2023, undantaget jämförelserna med övriga kommuner i Göteborgsregionen som avser januari till april 2023. 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 och planerade åtgärder.

Arbetsbelastning

I verksamheten används kortare enkäter (s.k. pulsmätningar) som mäter arbetsmiljön inom områdena: mål, syfte och uppdrag, stödsystem och arbetsmetoder, struktur och arbetsorganisation, relationer samt området belöningsystem. Enkäten genomförs fyra gånger per år. Enkäterna visar på att det finns ett fortsatt behov av utveckla verksamheten. Syftet med pulsmätningarna är att regelbundet följa upp arbetsmiljön på respektive enhet. Resultatet utgör underlag för dialog för att planera insatser gemensamt på arbetsplatsen i syfte att stärka arbetsmiljön. Gemensamt för barn- och ungdomsförvaltningens verksamheter är förstärkt arbete inom området "stödsystem och arbetsmetoder" vilket handlar om hur medarbetare upplever sin arbetsbelastning vid tillfället som de svarar på enkäten.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i hela förvaltningen är avgörande för en god arbetsmiljö. Insatser för att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet görs och behöver fortsätta. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron har vidtagits på alla nivåer i organisationen. I det förvaltningsövergripande arbetet kommer fokus fortsatt att vara stöd- och utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet primärt för chefer. Detta är ett långsiktigt arbete som förvaltningen bedömer behöver pågå i syfte att förbättra arbetsmiljön och den upplevda arbetsbelastningen. I detta ingår också fortsatt utveckling av samverkansarbetet lokalt på respektive enhet.

Vidareutveckling av förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete fortsätter också med fokus på chefs- och ledarskap för att bland annat stärka enheternas arbetsmiljöarbete. För att minska arbetsbelastningen och öka möjligheten till återhämtning genomförs insatser för verksamheten som helhet, men också riktat för olika yrkesgrupper och verksamhetsformer specifikt. Därtill pågår fortsatt arbete med tillämpning av införda IT-system och e-tjänster i syfte att stödja och förenkla verksamhetens processer.

Tillbud och arbetsskador

I Alingsås kommun rapporteras och dokumenteras händelser rörande tillbud, arbetsskador och incidenter i ett digitalt rapporteringssystem, Stella. Det totala antalet tillbud har ökat över tid men är på jämförbara nivåer med föregående år. Förvaltning bedömer att den ökade antalet tillbud beror på de olika utbildningsinsatser som genomförts och det stöd som finns till chefer. Förvaltningen arbetar för att uppmuntra anmälan och dokumentation kring tillbud för att stärka det förebyggande arbetet och sätta in åtgärder innan någon tar skada och/eller blir sjuk.

Skador med frånvaro är januari till september 2023 färre än motsvarande period föregående år. Under året är de vanligaste orsakerna till tillbud psykisk överbelastning, ofta på grund av brist på vikarie, samt skada eller hot från barn/elev.

Sedan 2022 finns möjligheten att kategorisera tillbud som incident som då tar sikte på tillbud på lokal/teknik såsom värme och kyla, ventilation, skottning, grusning och så vidare.

Antal inrapporterade händelser i Stella jan - sept					
	2019	2020	2021	2022	2023
Tillbud	244	295	423	561	588
Nollskada	81	85	108	80	98
Skada med frånvaro	25	11	47	43	21
Incident*		2	26	15	27
Totalt	350	393	604	699	734

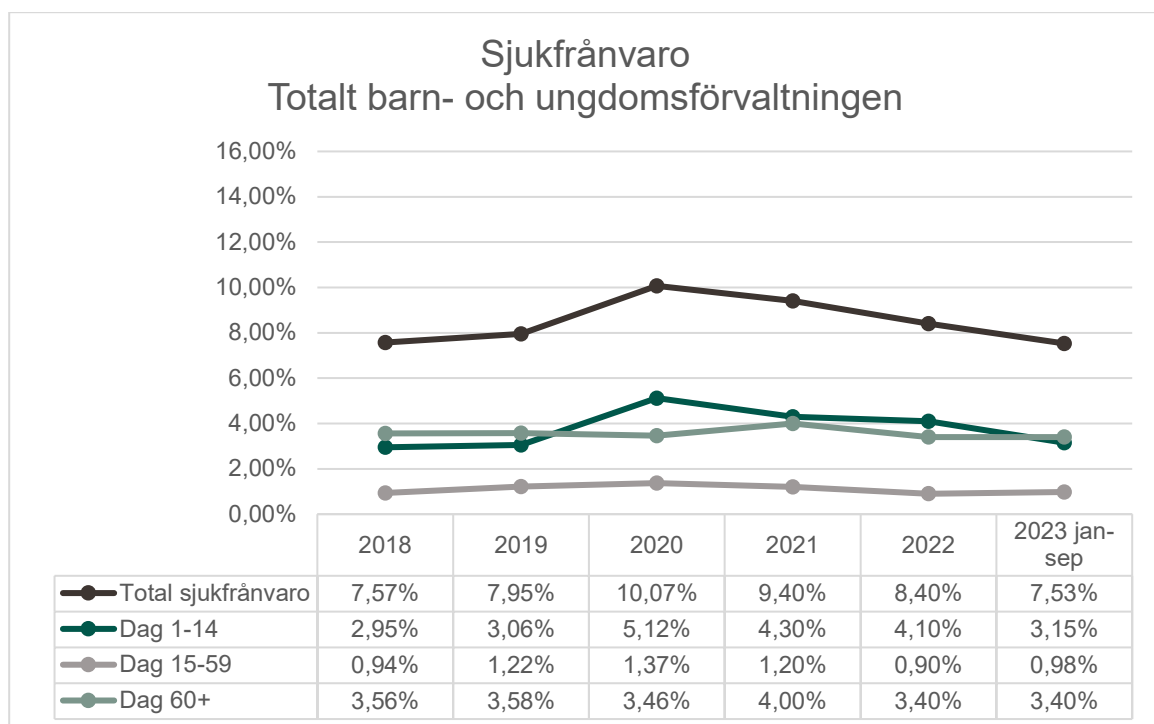
Sjukfrånvaro

Nämndens totala sjukfrånvaro är 7,5% (januari – sep 2023) vilket är lägre än samma period föregående år och är den lägsta under hela mätperioden. Under 2023 har förvaltningens sjukfrånvaro dag 1-14 och dag 59> minskat. Den marginella ökningen av den medellånga sjukfrånvaron (dag 15-59) är jämt fördelad mellan verksamhetsformerna. Total sjukfrånvaro har minskat inom samtliga verksamheter. För perioden är minskningarna inom fritidshemmet liksom anpassad grundskola särskilt tydliga. Kvinnor har totalt större andel sjukfrånvaro än män. Sedan föregående år har kvinnors frånvaro minskat i större utsträckning än mäns vilket också innebär att skillnader mellan män och kvinnors sjukfrånvaro har minskat. Majoriteten av alla anställda i barn- och ungdomsförvaltningen är kvinnor (82,6%) och i förskolans verksamhet är det 90% kvinnor. Sjukfrånvaron är högst i förskolan som också är den verksamhet som i stor utsträckning präglas av omsorg och kontaktnära arbete med barn som ännu inte utvecklat ett fullt immunförsvar och därför också har större smittspridning förkyllningar och dylikt.

Den höga sjukfrånvaron under framförallt 2020 och 2021 speglar covid-19-pandemins effekter på sjukfrånvaron. Under de senaste åren har förvaltningen intensifierat det systematiska arbetsmiljöarbete vilket också bör vara en del av förklaring till de minskade sjuktalen.

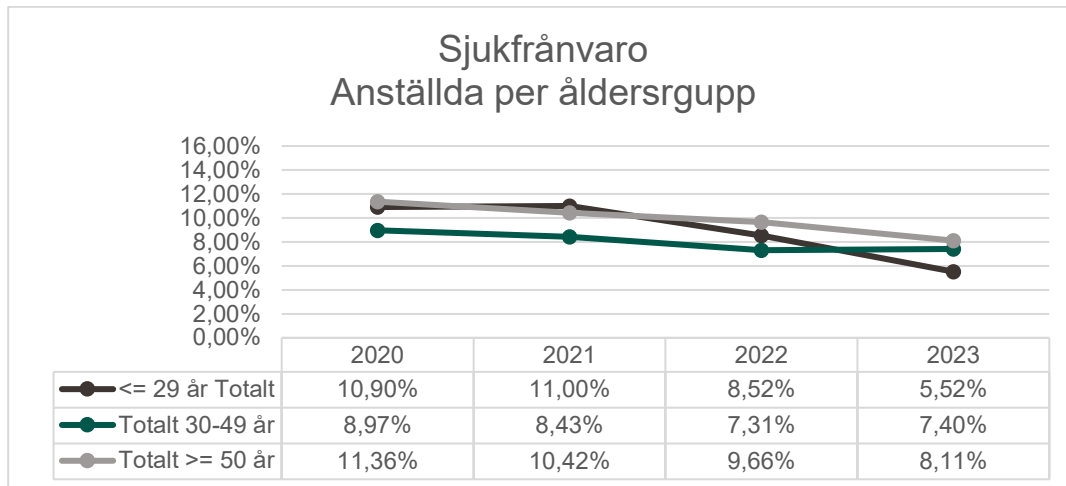
Förvaltningen har identifierat ett antal framgångsfaktorer kopplade till den minskade sjukfrånvaron. En del är det utvecklingsarbete som sker för i samverkan mellan arbetsgivaren och samarbetspartners i rehabiliteringsprocessen med syfte att nå en bredare helhetsbild och fler professioner kring den enskilda. Under året har uppdragsdialoger införts mellan företagshälsovården och arbetsgivaren för att nå ändamålsenliga och skräddarsydda insatser för medarbetare.

Ett aktivt rehabiliteringsarbete sker genom att både preventiva och reaktiva insatser pågår med syfte att fånga signaler på ohälsa tidigt som hade kunnat leda till en sjukskrivning på sikt. Arbetsgivaren har förstärkt uppföljning och dialog med medarbetare kring korttidsfrånvaro, dess orsaker och medarbetarens behov av stöd.

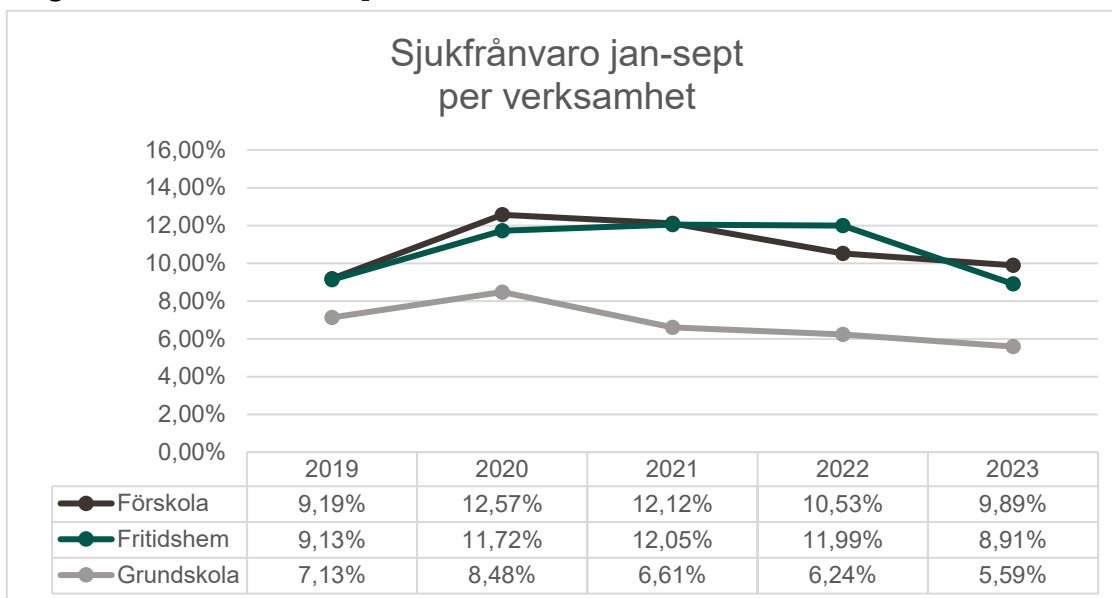


Sjukfrånvaro per åldersgrupp

Sjukfrånvaron minskar i alla åldersgrupper och är något lägre bland yngre medarbetare (<29 år). Sjukfrånvaron minskar i alla grupper men minskningen är störst bland medarbetare <29 år och >50 år.



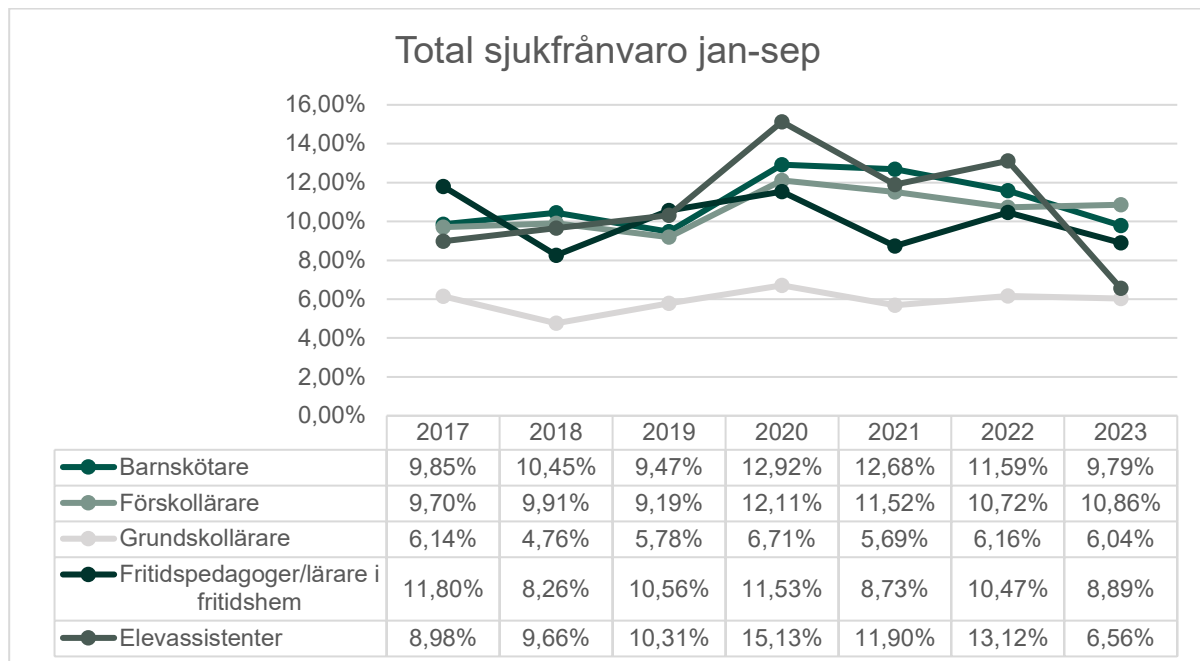
Sjukfrånvaro per verksamhet



Under 2023 har sjukfrånvaron minskat inom såväl förskola, fritidshem och grundskola. Inom förskola har den tydligaste minskningen skett inom ramen för korttidsfrånvaron. Den medellånga och långa sjukfrånvaron i förskola är på motsvarande nivåer som föregående år. I såväl grundskola som fritidshem har det skett en tydlig minskning av total sjukfrånvaro där både den korta sjukfrånvaron liksom den medellånga är den lägsta under hela mätperioden. För både grundskola och fritidshem är den långa sjukfrånvaron på motsvarande nivå som

föregående år. Förvaltningen konstaterar att förstärkningen av det systematiska arbetsmiljöarbete har gett effekt där chefer har ett tydligt och utvecklat stöd i kommunens digitala system för arbetsmiljö, OPUS. Arbetssättet med pulsmätningar och framförallt de tillhörande dialoger som sker på arbetsplatserna med anledning av de områden som enkäten visar på antas också gett viss effekt.

Sjukfrånvaro per yrkesgrupp



Sjukfrånvaron för barnskötare har minskat inom samtliga frånvarointervall vilket också återspeglas i en minskad total sjukfrånvaro för yrkesgruppen. Total sjukfrånvaro för förskollärare har minskat något under de senaste åren och det är framförallt korttidsfrånvaron som minskar. Bland grundskollärare minskar sjukfrånvaron som helhet. Även för denna yrkesgrupp är det framförallt korttidsfrånvaron som minskar. Den långa och medellånga sjukfrånvaron bland grundskollärare ökar marginellt. För yrkesgruppen fritidspedagoger/lärare i fritidshem minskar också sjukfrånvaron, särskilt vad gäller långtidsfrånvaron men även i övriga frånvarointervall. Störsts skillnad över tid finns i yrkesgruppen elevassistenter där det skett en påtaglig minskning över tid inom samtliga frånvarointervall. (För utförlig sjukfrånvarostatistik per frånvarointervall och yrkesgrupp, se bilaga 2) En tydlig arbetsorganisation med en tydlig ansvars- och rollfördelning är en viktig framgångsfaktor för att minska sjuktal. Ett utvecklingsarbete pågår i förvaltningen och framförallt förskolan vilket är en möjlig förklaring till minskning av sjuktal bland barnskötare. Vad gäller förskollärare, vilka har en sjukfrånvaro motsvarande föregående år så är det framför allt sjukfrånvaro bland förskollärare i andra verksamheter som står för den marginella ökningen.

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 precis över GR-snittet vad gäller sjukfrånvaro. För yrkeskategorin barnskötare har Alingsås en lägre sjukfrånvaro än genomsnittet i GR men för förskollärare och grundskollärare har Alingsås kommun en något högre sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro i procent (%) av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval av verksamheter och yrkesgrupper, 2023 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	9,4	9,3	12,9	11,3	6
Alingsås	8,9	8,6	12,1	12,7	7,1
Göteborg	8,9	11	12,4	12,2	7,2
Härryda	8,2	8,3	12,5	12,4	6,2
Kungsbacka	7,6	7,1	10,1	8,9	4,4
Kungälv	9,9	8,7	14,0	11,4	5,3
Lerum	9,8	9,9	12,4	14,6	6,4
Lilla Edet	9,8	9,8	14,0	11,4	5,3
Mölndal	7,9	8,5	13,7	9,9	5,8
Partille	10,1	11,2	13,5	14,1	6,9
Stenungssund	8,5	7,1	10,1	8,9	4,4
Tjörn	9,1	9,0	9,7	9,9	8,7
Öckerö	9,5	10,4	14,3	13,0	7,2
Hela GR	8,8	10,1	12,4	11,8	6,4

* Avser även personal inom gymnasieskolan

Vid jämförelse av differensen mellan Alingsås kommun och genomsnittet för sjukfrånvaro i Göteborgsregionen (GR) konstateras att Alingsås kommun har en något högre sjukfrånvaro än GR men att sjukfrånvaron inom Skola och barnomsorg är lägre. Sjukfrånvaron för barnskötare är i Alingsås lägre än i GR och för 2021 och 2022 är sjukfrånvaron lägre än genomsnittet i GR för både förskollärare och grundskollärare. Aktuell period 2023 visar dock på en högre andel sjukfrånvaro bland dessa två yrkeskategorier i jämförelse med genomsnittet i GR.

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 reha-bärande där sjukdomsorsak och sjukdomstyp anges. I systemet finns ett antal angivna sjukdomsorsaker. Dessa redovisas nedan för perioden januari till september 2023 och motsvarande period föregående år

Sjukdomsorsak	2021	2022	2023
Inte arbetsrelaterat	152	121	95
Arbetsrelaterat/inte arbetsrelaterat	27	27	39
Fysiska arbetsförhållanden	5	2	3
Psykiska arbetsförhållanden	4	2	7
Ej angivet/Övriga orsaker	23	38	49

Förvaltningen konstaterar att majoriteten av de sjukdomsorsaker som ligger bakom de sjuk-skrivningar som genererat ett rehabiliteringsärende inte varit arbetsrelaterade. Sjukdomsorsak som härrörs till psykiska arbetsförhållanden har ökat och i jämförelse med föregående år har psykisk ohälsa som sjukdomstyp ökat. I de pulsmätningar som genomförs i verksamheten framkommer att området ”stödsystem och arbetsmetoder”, vilket handlar om hur medarbetare upplever sin arbetsbelastning, är det område som är mest angeläget att arbeta med. Samtidigt kan det konstateras att det är förhållandevis få som har sjukfrånvaro till följd av psykisk arbetsbelastning med hänsyn till den tonvikt av att arbeta med frågan om arbetsbelastning som framkommer i pulsmätningarna.

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. Infektion/förkylning liksom övriga fysiska sjukdomar är den vanligaste sjukdomstypen vid sjukfrånvaro.

Sjukdomstyp (jan-sep)	2021	2022	2023
Övriga fysiska sjukdomar	49	26	43
Infektion/förkylning	51	57	54
Psykisk ohälsa	24	14	25
Mag-/tarmsjukdom	6	*	7
Hjärt-/kärlsjukdom	4	*	*
Tumörsjukdomar	3	*	5
Drogrelaterad sjukdom	*	*	-
Belastningssjukdomar	4	5	3
Ej Angivet	31	26	18
Covid-19	37	31	-

* För få fall, redovisas inte på grund av integritetsskäl

Rehabiliteringsärenden

Pågående rehabiliteringsärenden ändras ifrån vecka till vecka allt eftersom rehabiliteringarna avslutas och påbörjar. Förvaltningen konstaterar att majoriteten av rehabiliteringsärendena finns i förskolan. Det speglar hur det ser ut i riket som helhet. Personal som arbetar i yrken med många kontakter har 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.

Genomförda och planerade 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.

Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt 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.

Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är ett konstant och prioriterat arbetsområde för förvaltningens samtliga verksamheter. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron vidtas på alla nivåer i organisationen. I det förvaltningsövergripande arbetet är fokus varit på stöd- och utbildningsinsatser primärt på chefsnivå inom arbetsmiljöområdet. Hela kommunen arbetar i ett gemensamt digitalt stödsystem för arbetsmiljöarbetet, OPUS, där chef får underlag och stöd för arbetet enligt gemensamt årshjul.

Utvecklat 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. 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. Arbetet med samverkan på enhetsnivå är i fortsatt behov av utveckling vid vissa enheter vad gäller samverkan inför APT liksom rutiner och avstämning vid förhandling.

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. Förvaltningen har arbetat ett år med nya mallar och struktur för medarbetaröverenskommelser och är en del av en förändrad lönebildningsprocess. Förvaltningen följer arbetet med medarbetaröverenskommelserna tillsammans med arbetstagarorganisationerna.

Utvecklande medarbetarskap

Som en del i Alingsås kommun arbetar barn- och ungdomsförvaltningen med de olika delarna i Alingsås kommuns medarbetarpolicy. Medarbetarpolicyn förtydligar förväntningarna i relationen medarbetare och arbetsgivaren. Dels är policyn ett stöd för att tydliggöra delar i medarbetaröverenskommelsen men tar också fasta på utvecklande medarbetarskap. Utgångspunkten är försvarshögskolans modell för utvecklande ledarskap som tillsammans med modellerna för indirekt och utvecklande ledarskap används som ett ramverk för ledar- och medarbetarskap. Barn- och ungdomsförvaltningen planerar att använda det kommungemensamma underlaget som är framtaget med start 2024. Arbetet bygger på att medarbetarna tillsammans med chefen tar ansvar för verksamhetens resultat. Tillit och förtroende till medarbetares förmåga och förväntan om ansvarstagande i alla led är kärnan i barn- och ungdomsförvaltningens arbete. För att ytterligare stödja utveckling av medarbetarskapet pågår utveckling av alla chefer inom ramen för utvecklande ledarskap tillsammans med modellen för indirekt ledarskap.

Arbetsmiljöenkät med tillhörande dialog

I verksamheten används kortare enkäter (s.k. pulsmätningar) som mäter arbetsmiljön inom områdena: mål, syfte och uppdrag, stödsystem och arbetsmetoder, struktur och arbetsorganisation, relationer samt området belöningssystem. Enkäten genomförs fyra gånger per år. Enkäterna visar på att det finns ett fortsatt behov av utveckla verksamheten. Syftet med pulsmätningarna är att regelbundet följa upp arbetsmiljön på respektive enhet. Resultatet utgör underlag för dialog för att planera insatser gemensamt på arbetsplatsen i syfte att stärka arbetsmiljön. Gemensamt för barn- och ungdomsförvaltningens verksamheter är förstärkt arbete inom området "stödsystem och arbetsmetoder" vilket handlar om hur medarbetare upplever sin arbetsbelastning vid tillfället som de svarar på enkäten.

Förstärkt rehabiliteringsarbete

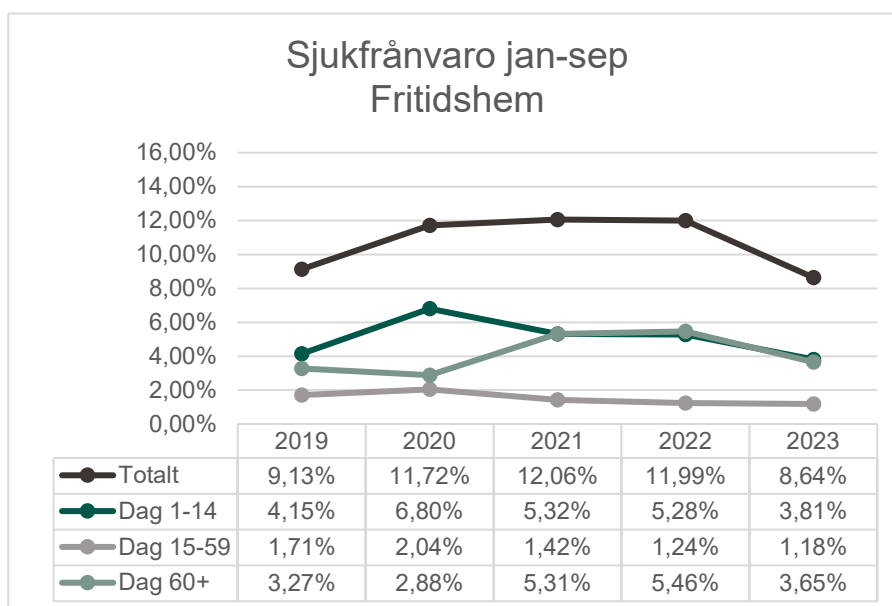
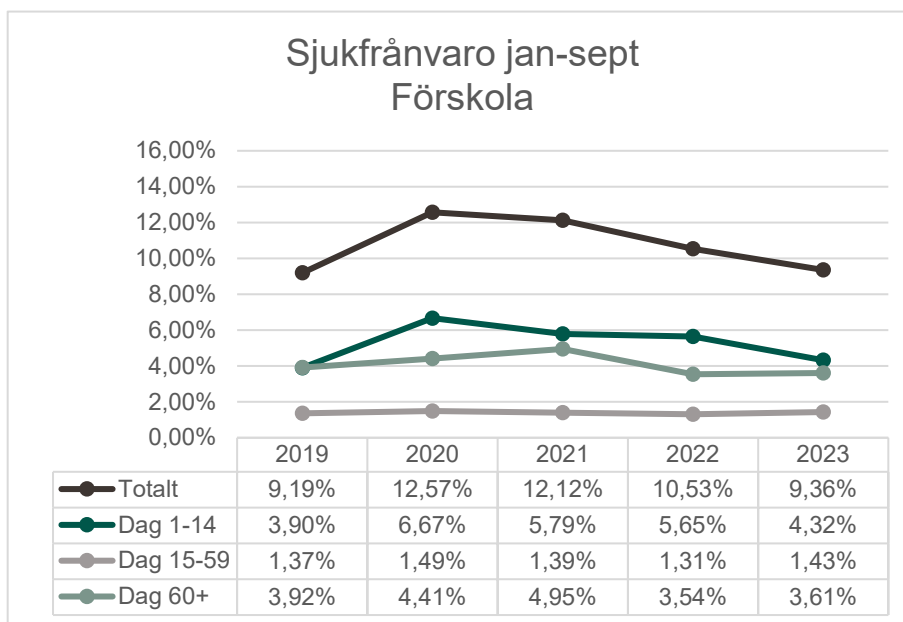
En del är det utvecklingsarbete som sker för i samverkan mellan arbetsgivaren och samarbetspartners i rehabiliteringsprocessen med syfte att nå en bredare helhetsbild och fler professioner kring den enskilda. Under året har uppdragsdialoger införts mellan företagshälsovården och arbetsgivaren för att nå ändamålsenliga och skräddarsydda insatser för medarbetare. Ett aktivt rehabiliteringsarbete sker genom att både preventiva och reaktiva insatser pågår med syfte att fånga signaler på ohälsa tidigt som hade kunnat leda till en sjukskrivning på sikt. Arbetsgivaren har förstärkt uppföljning och dialog med medarbetare kring korttidsfrånvaro, dess orsaker och medarbetarens behov av stöd.

Fördjupad kartläggning av förskolan

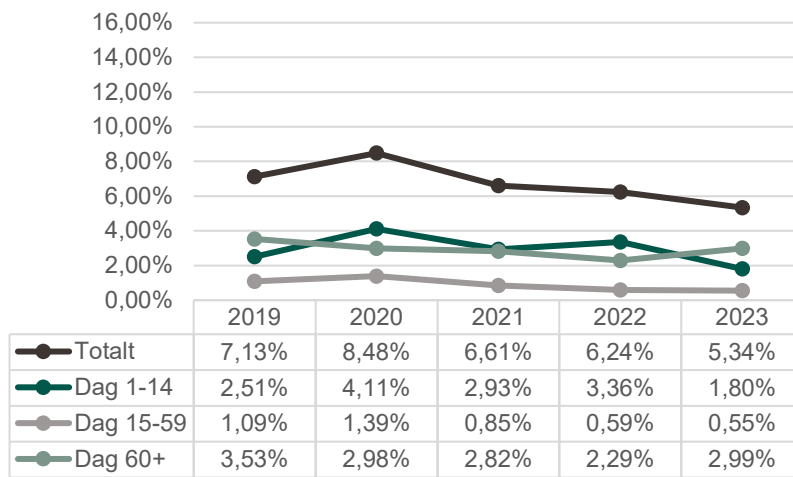
Vidare har en särskild kartläggning genomförts för att följa upp sjukfrånvaro bland personal i förskola. Kartläggningen visar att de enheter som har en lägre genomsnittlig sysselsättningsgrad och/eller en större andel deltidsarbetare har högre sjuktal. Med ökad andel personal med heltidstjänstgöring underlättas planering av verksamheten och upprätthållande av de rutiner och arbetssätt som utgör enhetens arbetsorganisation. En möjlig slutsats är att ökad andel deltidsarbetare kan leda till fler sjukdagar för att varje enskild medarbetare som försöker kompensera för de utmaningar som uppkommer i att upprätthålla en arbetsorganisation som inte präglas kontinuitet och stabilitet. Förvaltningen konstaterar att de enheter som har utvecklat tydliga arbetsorganisationer med tydlig ansvars- och rollfördelning har lägre sjuktal. Genom att tydliggöra roller och ansvar blir verksamheten mer strukturerad och utgår från gemensamma ramar för ansvar och roller i det dagliga arbetet. Kartläggningen stärker det arbete som pågår med inre organisation för att skapa hållbara organisationer.

Bilagor

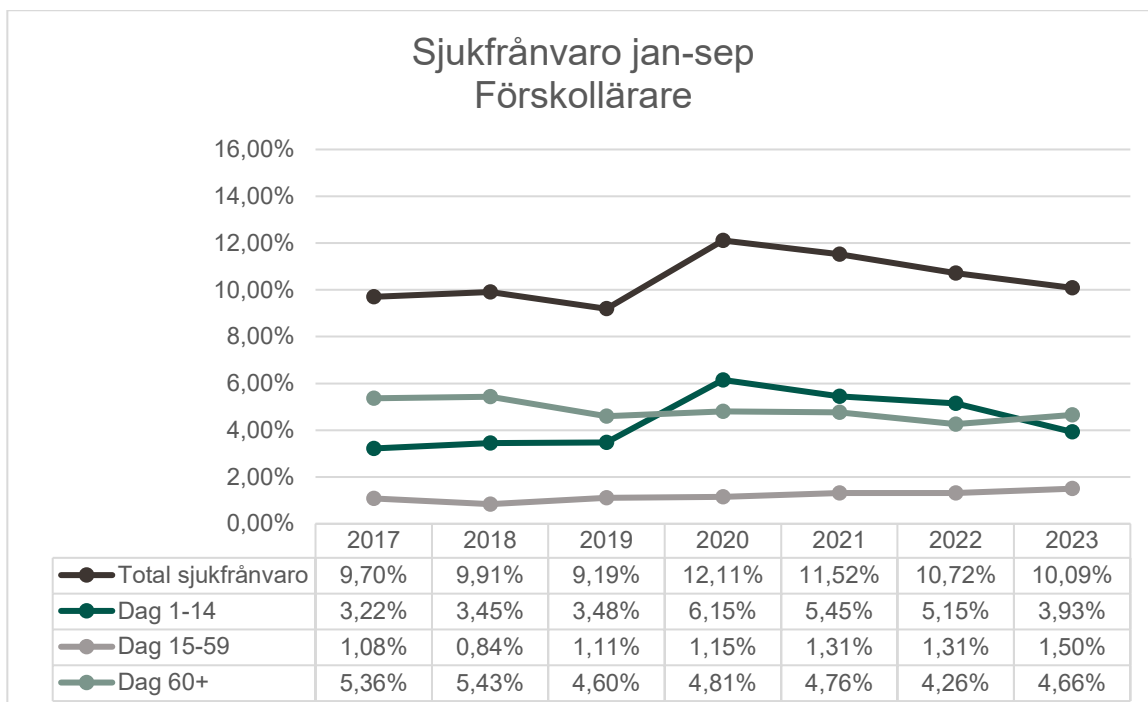
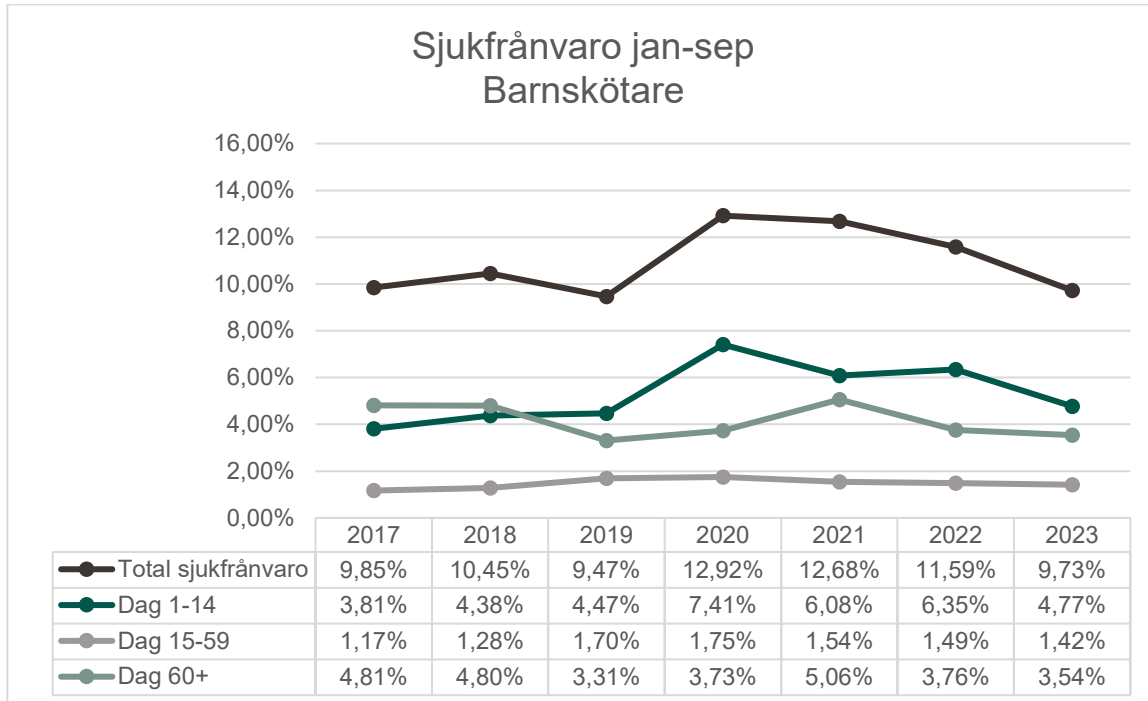
Bilaga 1 Sjukfrånvaro per frånvarointervall, per verksamhet

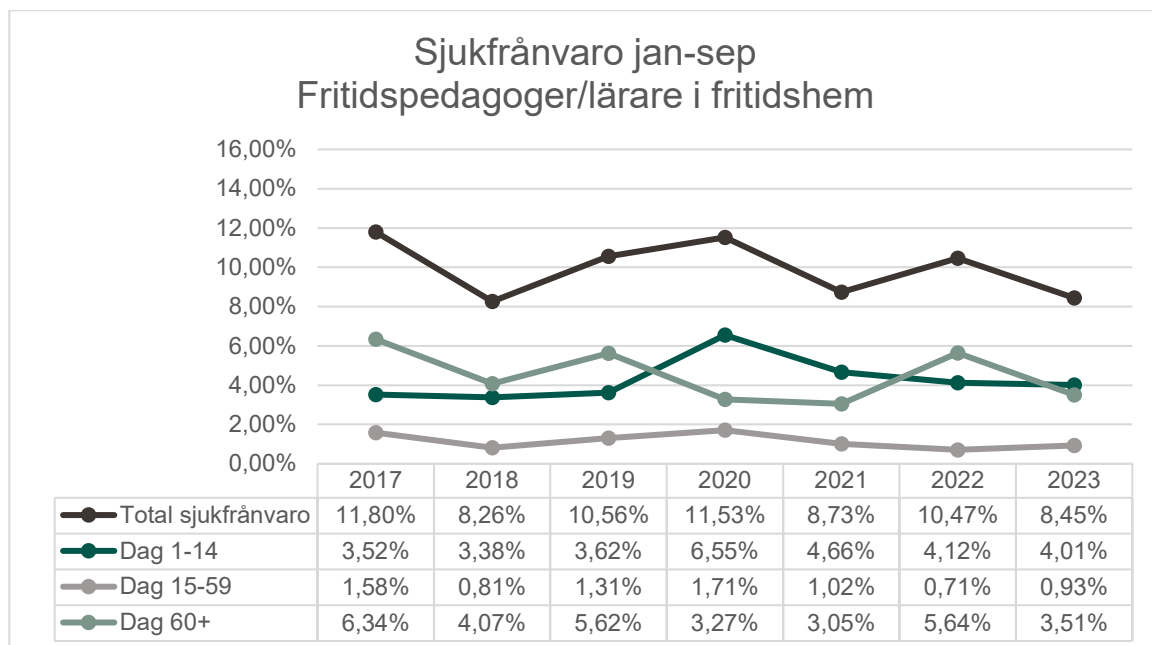
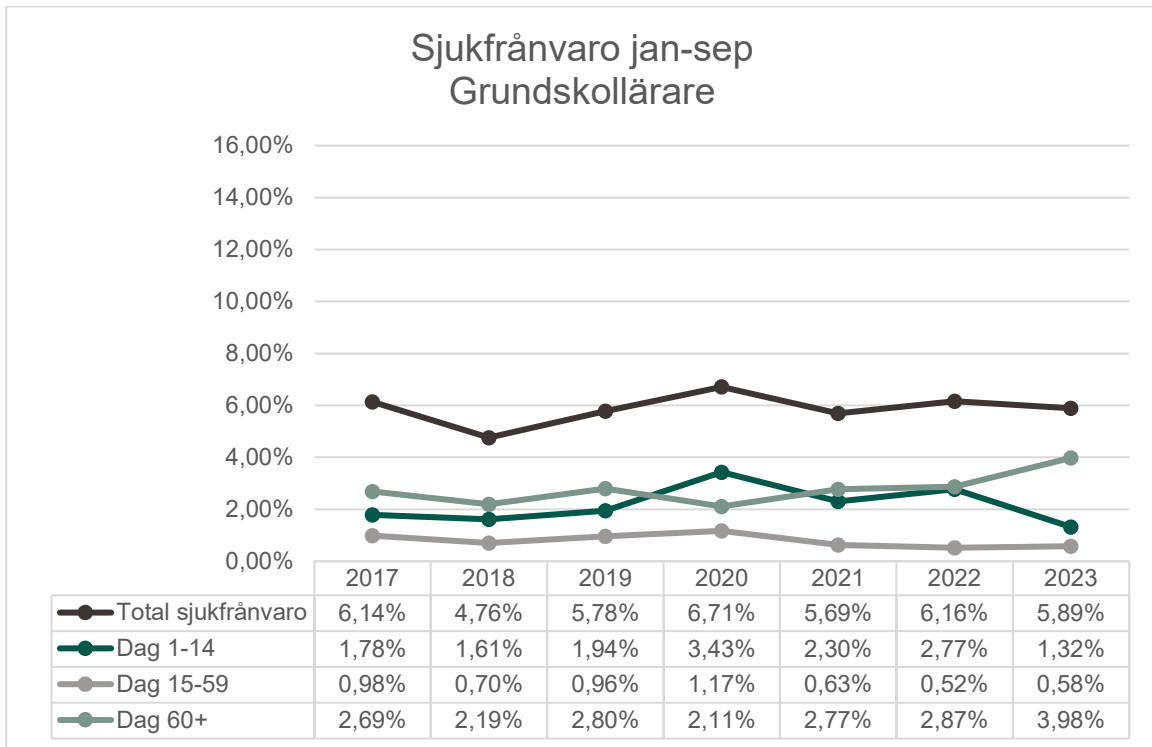


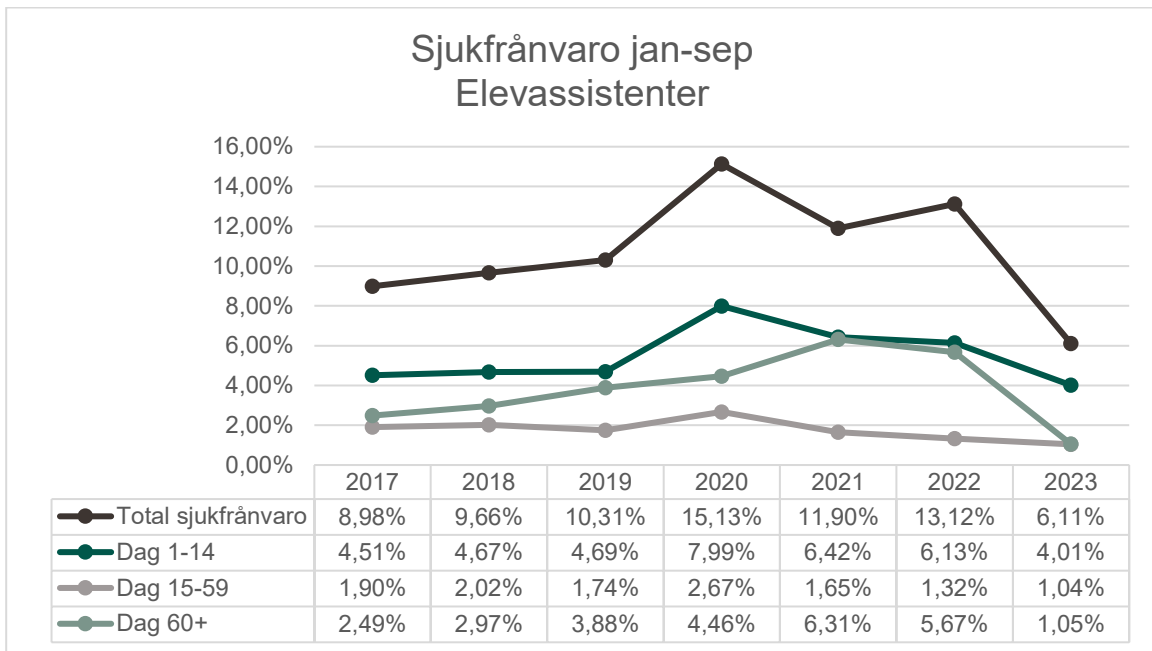
Sjukfrånvaro jan-sep Grundskola



Bilaga 2. Sjukfrånvaro per frånvarointervall, per yrkesgrupp







Bilaga 3. Sjukfrånvaro per frånvarointervall, per åldersgrupp

