

Personal och arbetsmiljö

Barn- och ungdomsförvalt-
ningen

2024

Innehåll

Inledning	3
Arbetsbelastning	3
Tillbud och arbetsskador	4
Sjukfrånvaro	5
Sjukfrånvaro per åldersgrupp	6
Sjukfrånvaro per verksamhet	7
Sjukfrånvaro per yrkesgrupp	7
Jämförelse Göteborgsregionen	8
Sjukdomsorsaker och sjukdomstyper	9
Genomförda och planerade insatser	10
Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt ledarskap	10
Utvecklande medarbetarskap	10
Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen	11
Utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av samverkansavtalet	11
Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser	11

Inledning

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och arbetsmiljö för januari till juli 2024, undantaget jämförelserna med övriga kommuner i Göteborgsregionen som avser januari till april 2024. 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. Arbetsmiljöarbetet och insatser för att förbättra arbetsmiljön är ett kontinuerligt och långsiktigt arbete där det tar tid att utveckla gynnsamma strukturer eller förändra förutsättningarna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet har ett värde i sig men hänger också nära samman med verksamhetens övriga processer såsom systematiskt kvalitetsarbete för att förbättra utbildningen liksom kompetensförsörjning men också personalplanering och övrigt arbete i varje enhets inre organisation.

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 belöningsssystem. Enkäten genomförs tre gånger per år. 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 gemensamma utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet för chef och skyddsombud. 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 med en förhållandevis stor ökning från föregående år. Det finns en ökning över tid som förvaltningen bedömer vara en effekt av 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. Den större ökningen från föregående antas vara ett utfall av vårens omställningsprocess där rapporterade oro och liknande i relation till bemanningsfrågor.

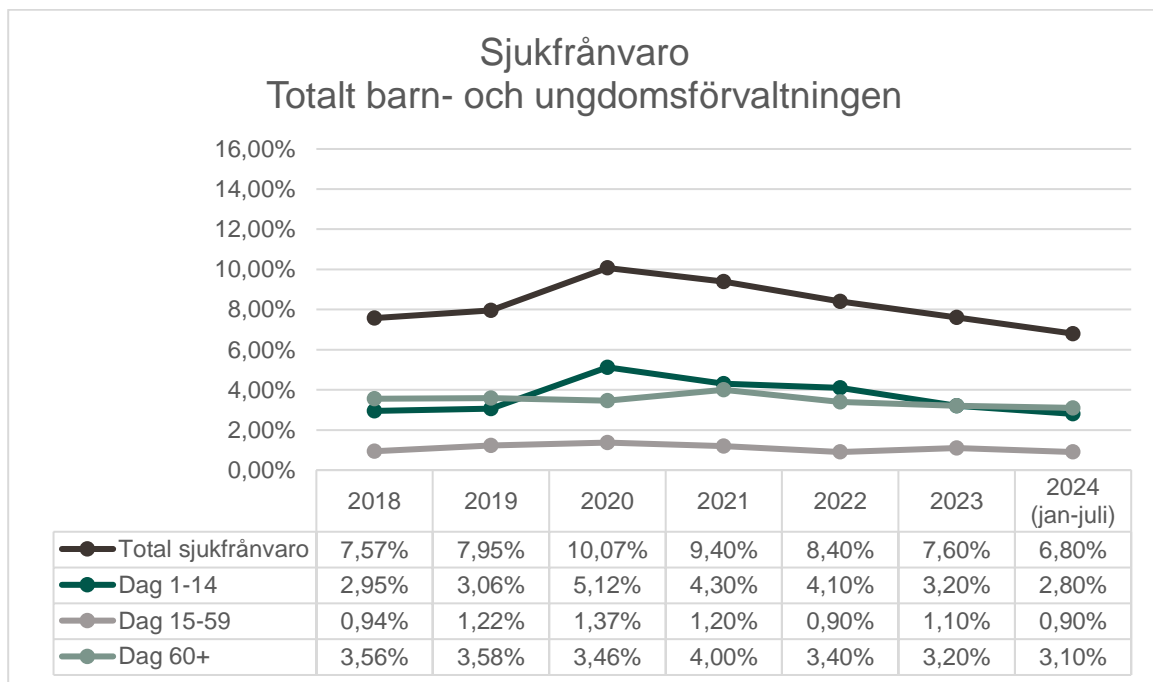
Skador med frånvaro är januari till juli 2024 är något färre än motsvarande period föregående år. Under året är de vanligaste orsakerna till tillbud psykisk överbelastning oftast på grund av brist på vikarie eller händelser som kan uppstå i mötet med barn/elev såsom spottningar men också skada eller hot från barn/elev. Tillbud kategoriserade som incident tar sikte på tillbud rörande lokal/teknik såsom värme och kyla, ventilation, skottning, grusning och så vidare.

Antal inrapporterade händelser i Stella jan – jul		
	2023	2024
Tillbud	462	821
Nollskada	83	94
Skada med frånvaro	17	15
Incident*	16	15
Totalt	578	945

Sjukfrånvaro

Nämndens totala sjukfrånvaro är 6,8% (januari – juli 2024) vilket är lägre än föregående år. Kvinnor har totalt större andel sjukfrånvaro än män. Sedan föregående år har mäns frånvaro minskat i större utsträckning än kvinnors vilket också innebär att skillnader mellan män och kvinnors sjukfrånvaro har ökat. Sjukfrånvaron är något lägre bland yngre medarbetare (<29 år). Sjukfrånvaron ökar marginellt för personal 50 år> men minskar i övriga åldersgrupper.

Under 2024 har förvaltningens sjukfrånvaro minskat inom samtliga frånvarointervall och är den lägsta under mätperioden. Majoriteten av alla anställda i barn- och ungdomsförvaltningen är kvinnor (81,6 procent) och i förskolans verksamhet är det 88,9 procent 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 förkylningar och dylikt.



Förvaltningen konstaterar en sjunkande sjukfrånvaro över tid. Vid delårets avstämning konstateras den lägsta nivån under hela mätperioden, men jämförelse med helår är möjlig först i årsbokslutet. Den höga sjukfrånvaron under framförallt 2022 och 2021 speglar covid-19-pandemins effekter på sjukfrånvaron. Under de senaste åren har förvaltningen intensifierat det systematiska arbetsmiljöarbete vilket bör vara en del av förklaring till de minskade sjuktalen. För att kunna säga något ytterligare om vad som är en effekt av förvaltningens arbete och vad som påverkas av faktorer i omvärlden behövs jämförelser med andra motsvarande verksamheter. Faktorer såsom inflation eller förändrade attityder till förkylningssymptom kan påverka frånvaron. Under hösten sammanställer förvaltningen jämförelser inom GR-samarbetet där det blir möjligt med mer utvecklade analyser.

Förvaltningen har identifierat ett antal framgångsfaktorer kopplade till den minskade sjukfrånvaron. En del är det utvecklingsarbete som sker i samverkan mellan arbetsgivaren och samarbetspartners i rehabiliteringsprocessen i 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 tidigt fånga signaler på ohälsa som hade kunnat leda till en sjukskrivning på sikt. Arbetsgivaren arbetar med förstärkt uppföljning och dialog med medarbetare kring korttidsfrånvaro, dess orsaker och medarbetarens behov av stöd.

En betydande friskfaktor är att som medarbetare vara väl insatt i verksamhetens mål och att respektive uppdrag och befogenheter är tydliga i relation till målen. Ett kommungemensamt arbete pågår därför med tydliggörande av uppdrag och medarbetaröverenskommelser. I arbetet med inre organisation ingår att tydliggöra roller utifrån uppdrag och att bemanna och schemalägga utifrån olika befattningar och uppdrag. Delaktighet och uthållighet behövs i utvecklingsarbete och verksamhetsutveckling för en gemensam förståelse.

Vad som påverkar sjukfrånvaron är en komplex fråga, SKR¹ har tidigare belyst och förklaringar som påverkar förändringar i sjukfrånvaro. På övergripande nivå verkar förändringarna kunna höra samma med förändringar av regler i sjukförsäkringen och tillämpningen av reglerna, men även konjunktur- och attitydförändringar snarare än ökad upplevd stress, försämrad hälsa eller arbetsmiljö. En annan möjlig orsak till svängningarna i sjukfrånvaro över tid har föreslagits vara att frågor i tider av hög sjukfrånvaro får uppmärksamhet och att resurser då satsas på åtgärder för att minska sjukfrånvaro, exempelvis mer förebyggande åtgärder. När sjuktalen sjunker minskar fokus och sådana åtgärder blir mindre prioriterade. Det är därför angeläget att säkra ett fortsatt systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete.

Sjukfrånvaro per åldersgrupp

Sjukfrånvaro*	2023	2024	Differens
<29 år	5,6%	4,0%	-1,6%
30-49 år	7,6%	6,1%	-1,5%
50 år>	8,0%	8,1%	0,1%

*jan-jul. 2023/2024

Sjukfrånvaron är som lägst i yngre åldersgrupper och har minskat bland medarbetare <29 år och mellan 30–49 år. För åldersgruppen 50 år och äldre är sjukfrånvaron på motsvarande nivå före föregående år.

¹ Sveriges kommuner och regioner (2018) Sjukfrånvaro i kommuner och landsting – Vad är problemet?

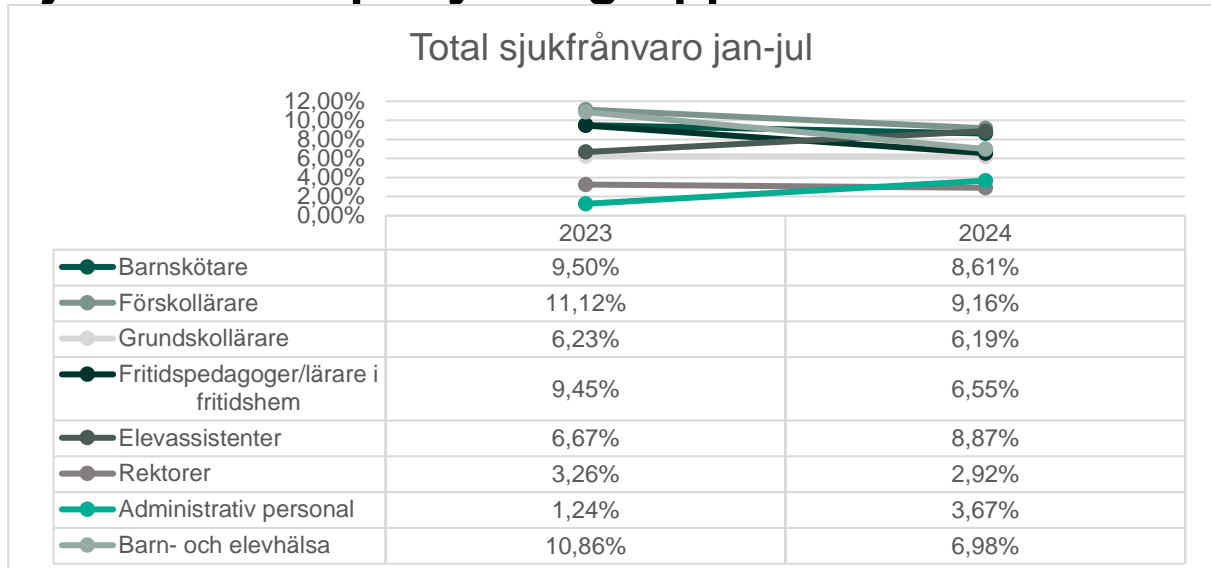
Sjukfrånvaro per verksamhet

Sjukfrånvaro*	2023	2024	Differens
Förskola	9,4 %	8,7 %	-0,7%
Fritidshem	8,7 %	6,7 %	-2,0%
Grundskola åk 1-6	6,8 %	6,6 %	-0,2%
Grundskola åk 7-9	3,3 %	4,0 %	0,7%

*jan-jul. 2023/2024

Under 2024 har sjukfrånvaron minskat inom såväl förskola som fritidshem och grundskola 1-6 i jämförelse med samma period föregående år. I grundskolans högre årskurser har sjukfrånvaron ökat något. Förändringarna för frånvaron är jämt fördelad mellan frånvarointervallen. Sjukfrånvaron har alltså minskat generellt.

Sjukfrånvaro per yrkesgrupp



*Ovan avser alla anställningsformer och sysselsättningar, utifrån AID-etikett

Sjukfrånvaro har sedan föregående år minskat för samtliga av ovan listade yrkeskategorier med undantag för elevassistenter. Minskningen av sjukfrånvaron vad gäller är dock grundskollärare är marginell från föregående år. Det har skett en påtaglig minskning av sjukfrånvaron av förskollärare liksom för lärare i fritidshem. Sjukfrånvaro för rektorer liksom barn och elevhälsa² minskar från föregående år men ökar för administrativ personal liksom inom barn-

² Avser psykologer, kuratorer, skolsköterskor

och elevhälsan. Antalet personer inom de tre senare kategorierna är förhållandevis få. Ett färre antal individers sjukfrånvaro ger stort utslag.

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.

Sjukfrånvaro i procent (%) av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval av verksamheter och yrkesgrupper, 2024 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	9,6	8,9	14,3	4,7	4,1
Alingsås	7,9	7,7	10,2	10,3	7,3
Göteborg	9,0	10,4	12,7	12,4	6,8
Härryda	8,9	9,6	13,5	13,4	6,8
Kungsbacka	7,8	7,1	10,9	8,9	4,9
Kungälv	9,7	8,7	13,9	11,3	5,5
Lerum	8,8	9,2	12,6	14,0	5,8
Lilla Edet	9,2	8,5	11,8	10,4	3,2
Mölndal	8,4	8,6	14,0	10,6	6,6
Partille	9,7	10,5	12,5	12,8	7,5
Stenungssund	8,3	7,6	10,9	8,1	6,9
Tjörn	8,6	8,9	10,8	10,1	7,8
Öckerö	9,5	11,0	8,9	17,2	7,3
Hela GR	8,8	9,7	12,6	11,6	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 lägre sjukfrånvaro än GR för såväl kommunen som helhet som för personal inom förskola. Sjukfrånvaro för grundskollärare är högre än genomsnittet i GR. De senaste åren är sjukfrånvaron för barnskötare i Alingsås lägre än genomsnittet än GR. Sjukfrånvaron för förskollärare varierar mellan åren men sjukfrånvaron för grundskollärare är i regel högre i Alingsås än i övriga 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 rehabiliteringsärende där sjukdomsorsak och sjukdomstyp anges. I systemet finns ett antal angivna sjukdomsorsaker. Dessa redovisas nedan för perioden januari till juli 2024 och motsvarande period föregående år

Sjukdomsorsak	2023	2024
Inte arbetsrelaterat	84	71
Arbetsrelaterat/inte arbetsrelaterat	34	18
Fysiska arbetsförhållanden	3	1
Psykiska arbetsförhållanden	6	6
Ej angivet/Övriga orsaker	45	34

Förvaltningen konstaterar att majoriteten av de sjukdomsorsaker som ligger bakom de sjukskrivningar som genererat ett rehabiliteringsärende inte varit arbetsrelaterade. Övriga sjukdomsorsaker har minskat med undantag för psykiska arbetsförhållanden som är samma antal som föregående år. 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.

Genomförda och planerade insatser

Förvaltningen har sedan tidigare vidtagit ett antal åtgärder för att minska sjukfrånvaron, minska arbetsbelastningen, öka möjligheten till återhämtning samt det systematiska arbetsmiljöarbetet. Flera av insatserna har pågått under en längre tid men är också sådana att de kräver arbete på lång sikt för att se resultat.

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.

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 eller 2025. 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.

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 på gemensamma utbildningsinsatser till chef och ombud inom samverkan och 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 samverkansavtalet

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. 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.