

Helena Nagy  
HR-partner

## 1. Systematiskt arbetsmiljöarbete 2019

Grund- och förskolenämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har följande ansvarsområden i det systematiska arbetsmiljöarbetet:

- På uppdrag av kommunfullmäktige se till att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrifterna för arbetsmiljön.
- Verkställa fullmäktiges beslut och bland annat se till att konkreta arbetsmiljömål tas fram.
- Se till att fördela uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet till förvaltningschefen.
- Se till att förvaltningschefen har befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens för att kunna bedriva arbetsmiljöarbetet.
- Ge förvaltningschefen rätt att fördela uppgifter så långt ut i organisationen så att det systematiska arbetsmiljöarbetet kan bedrivas ute på arbetsplatserna och att tillräckliga befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens följer med.
- Se till att konsekvenserna för arbetsmiljön bedöms vid planerade förändringar innan dessa genomförs.
- Se till att förebyggande åtgärder i arbetsmiljön kan vidtas genom att ta med arbetsmiljöinvesteringar i det årliga budgetförslaget.
- Se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp minst 1 gång/år och fungerar både på förvaltningsnivå och ute på enheterna.

### 1.1. Utbildningsförvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete 2019



Det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i kommunens samverkansprocess.



Arbetsmiljöarbetet är fördelat från ordförande till förvaltningschef, till linjechef/avdelningschef, till rektor och därefter till de funktioner som har särskilda arbetsmiljöuppgifter till exempel lärare i slöjd. Uppföljning av arbetsmiljöarbetet sker via Arbetsplatsundersökning (APU), statistikuppföljning, uppföljning av arbetsskador och tillbud i systemet KIA samt enkät med årlig uppföljning. Det är chefen som ansvarar för arbetsmiljöarbetet men arbetet sker tillsammans med facken i den lokala samverkansgruppen (Loksam) En del av arbetet är att inför större förändringar göra risk- och konsekvensanalyser tillsammans med fackförbunden. Det som inte kan åtgärdas direkt förs in i en handlingsplan.

Utbildningsförvaltningen arbetar för ett hälsofrämjande arbetssätt. Ett sätt att följa upp det är att titta på sjukfrånvaron. Förskolan har högst sjukfrånvaro med totalt 9,78 procent, grundskolan har 7,42 procent och gymnasie- och vuxenutbildningen har lägst sjukfrånvaro med 4,28 procent ackumulerad total sjukfrånvaro av arbetad tid för 2019.

**Tabell 1**

År 2019	Antal personer	Medelålder	Sjukfrånvaro ack
Administratörsarbete	55	50,2	9,48%
Handläggare- och administratörsarbete	41	50,1	2,28%
Ledningsarbete	148	51,3	2,81%
Kultur turism och fritidsarbete	28	43,3	14,35%
Barnskötare	694	41,2	10,59%
Dagbarnvårdare	5	55,4	6,12%
Elevassistent	149	37,5	9,11%
Fritidspedagog	65	44,3	8,05%

Förskollärare	243	44,4	9,70%
Lärare grundskola, årskurs F-3	157	45,2	7,96%
Lärare grundskola, årskurs 4-6	240	44,3	6,84%
Lärare grundskola, årskurs 7-9	160	46,7	4,74%
Lärare gymnasieskola, allmänna ämnen	144	48,3	3,26%
Lärare gymnasieskola, yrkesämnen	67	50,5	5,30%
Lärare, praktiska/estetiska ämnen	100	48,3	5,13%
Speciallärare	11	50,1	8,09%
Specialpedagog	26	49,8	6,13%
SFI-lärare	25	45,4	3,37%
Lärrar-, förskolläraryrke, annat	9	46,9	2,27%
Modersmålslärare	32	51,8	1,76%
Instruktör/Handledare	15	42,5	3,34%
Studie- och yrkesvägledare	16	47,6	2,76%
Lärarassistent	72	39,3	6,66%
Skolarbete, annat	5	36,2	7,63%
Socialt och kurativt arbete	29	43,6	10,85%
Kock	100	49,6	7,27%
Måltidspersonal	37	46,8	5,87%
Vaktmästare	28	53,2	6,19%
Sjuksköterska	26	53,9	3,68%

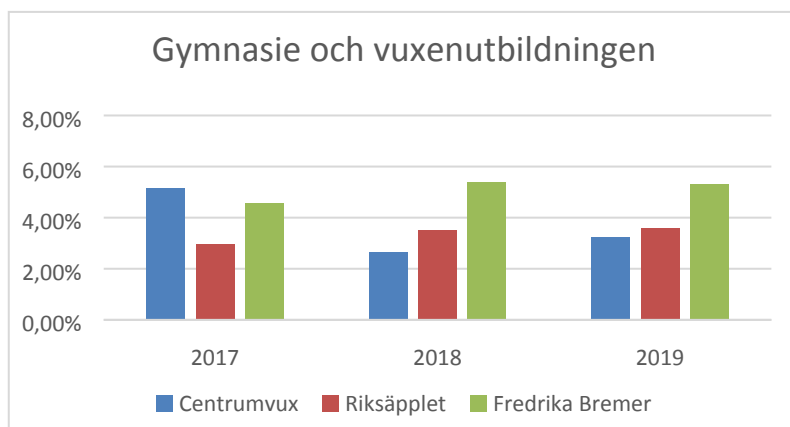
De yrkeskategorierna med högst sjukfrånvaro på utbildningsförvaltningen är barnskötare, förskollärare, fritidsledare, och elevassistenter. Bland lärare har speciallärare/specialpedagoger och lärare F-3 högst sjukfrånvaro.

Det kan konstateras att personal som arbetar med barn och elever i lägre åldrar i högre utsträckning är sjuka än de som arbetar med de högre åldrarna. I skolan går det att se ett samband mellan utbildningsgrad och sjukfrånvaro men det går inte att se samma samband i förskolan. Sjukfrånvaron skiljer sig också mellan enheter. Det behöver utvecklas ett fortsatt arbete kring att förstå orsakerna den höga sjukfrånvaron inom vissa grupper.

**Tabell 2**

Enhet	Kort	Lång	Total 2019
Centrumvux	1,95%	1,26%	3,22%
Riksäppet	2,57%	1,06%	3,63%
Fredrika Bremer	1,76%	3,55%	5,32%

**Tabell 3**

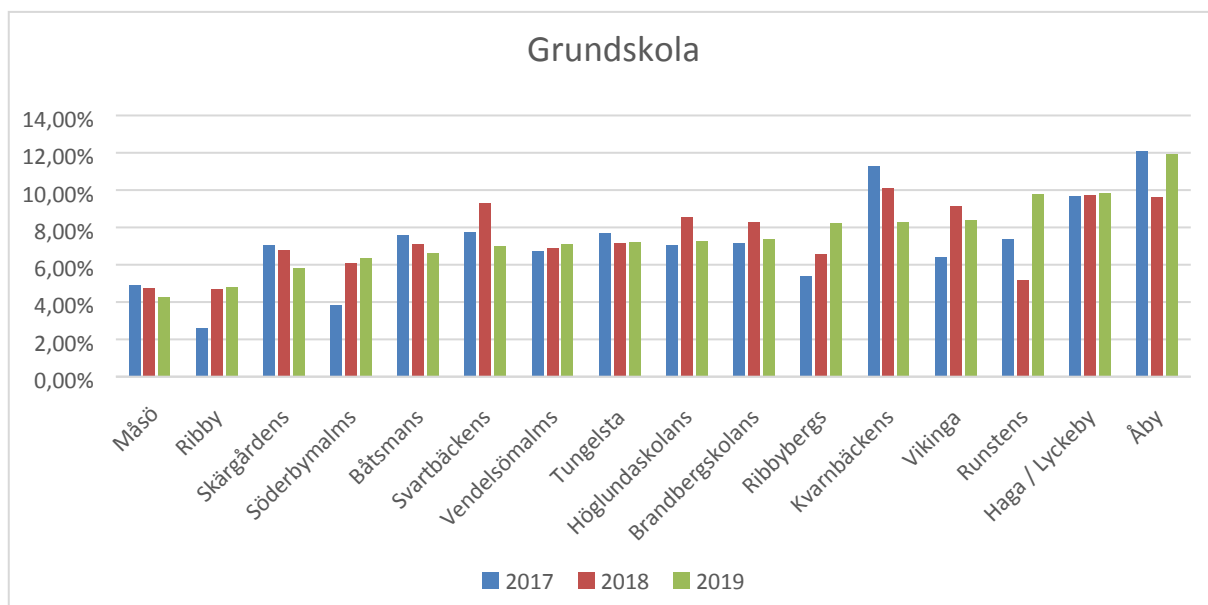


Gymnasie- och vuxenutbildningen har en låg sjukfrånvaro som har legat på liknande nivåer i flera år. Sjukfrånvaron har gått upp något under 2019 och utbildningsförvaltningen bevakar uppgången för att säkerställa att den inte fortsätter öka.

**Tabell 4**

Enhet	Kort	Lång	Total 2019
Måsö			
Ribby	3,62%	1,19%	4,81%
Skärgårdens	2,58%	3,23%	5,81%
Söderbymalms	2,33%	3,99%	6,33%
Båtsmans	3,85%	2,77%	6,62%
Svartbäckens	4,11%	2,91%	7,02%
Vendelsömalms	3,43%	3,69%	7,12%
Tungelsta	4,57%	2,62%	7,19%
Höglundaskolans	3,25%	4,02%	7,28%
Brandbergskolans	4,69%	2,67%	7,36%
Ribbybergs	3,51%	4,70%	8,21%
Kvarnbäckens	4,31%	3,96%	8,27%
Vikinga	5,22%	3,16%	8,38%
Runstens	4,87%	4,96%	9,83%
Haga / Lyckeby	4,04%	5,79%	9,83%
Åby	3,34%	8,61%	11,95%

**Tabell 5**

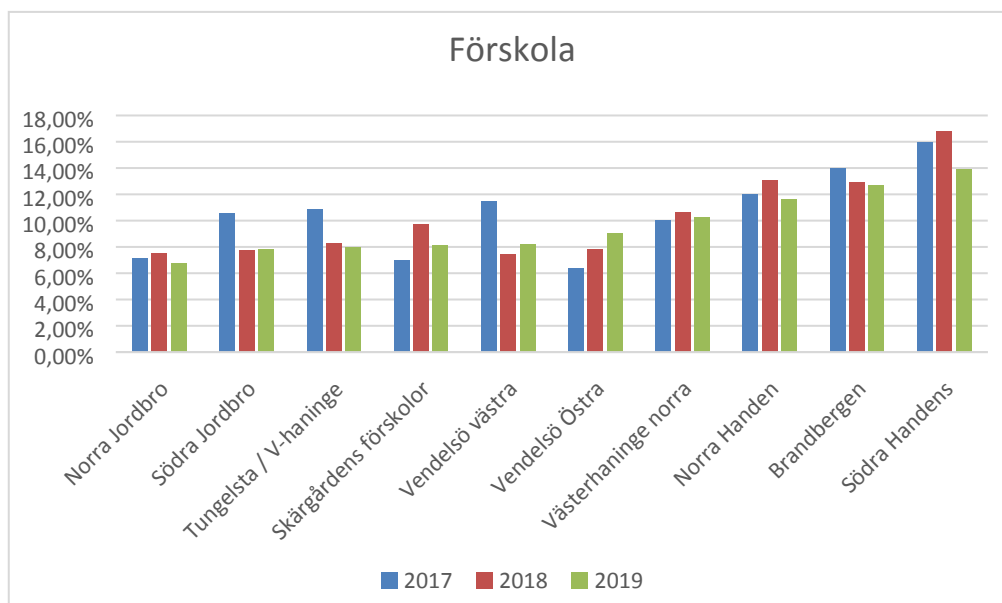


Grundskolan har enheter som behöver jobba vidare med sjukfrånvaron men har även enheter som har låg sjukfrånvaro. Det är framförallt inom fritidshemmet som grundskolan behöver arbeta vidare.

**Tabell 6**

Enhet	Kort 2019	Lång 2019	Total 2019
Norra Jordbro	3,62%	3,10%	6,73%
Södra Jordbro	4,32%	3,52%	7,84%
Tungelsta / V-haninge	3,83%	4,10%	7,93%
Skärgårdens förskolor			
Vendelsö västra	4,86%	3,31%	8,17%
Vendelsö Östra	4,31%	4,71%	9,02%
Västerhaninge norra	4,65%	5,60%	10,25%
Norra Handen	5,37%	6,22%	11,59%
Brandbergen	4,25%	8,40%	12,65%
Södra Handens	4,76%	9,15%	13,91%

**Tabell 7**



Förskolan har en hög sjukfrånvaro men under 2019 var totalen för första gången under 10 procent. Utbildningsförvaltningen har startat ett arbete med att stödja de enheter som har hög sjukfrånvaro. En grupp som fortsatt sticker ut är en del långtidssjuka som behöver komma tillbaka till arbetet.

Tabell 8

	2019			2018			2017		
	HME	Sjukfrånvaro	Slutat på egen beg.	HME	Sjukfrånvaro	Slutat på egen beg.	HME	Sjukfrånvaro	Slutat på egen beg.
<b>Östamt Håninge kommun</b>	<b>78,1</b>	<b>7,21%</b>	<b>8,63%</b>	<b>79,1</b>	<b>7,69%</b>	<b>8,83%</b>	<b>79,4</b>	<b>7,53%</b>	<b>9,52%</b>
Enhet	HME	Sjukfrånvaro	Slutat på egen beg.	HME	Sjukfrånvaro	Slutat på egen beg.	HME	Sjukfrånvaro	Slutat på egen beg.
Norra Jordbro Fo	87,4	6,7%	5,5%	89,8	7,5%	1,9%	89	7,1%	15,2%
Måså Ro	86,1	4,3%	9,4%	83,8	4,7%	7,3%	83,2	2,6%	3,3%
Söderbymalmis Ro	86,1	6,3%	3,3%		6,1%	0,0%		7,7%	5,3%
Åby Ro	84,8	12,0%	9,7%	86,9	9,6%	7,3%	82,7	12,1%	3,8%
Runstens Ro	84	9,8%	15,4%	81,6	5,2%	4,7%	75	7,0%	13,8%
Centrumx	83,5	3,2%	4,8%	85,1	2,6%	15,5%	84,4	5,2%	9,9%
Brandbergskolans Ro	83,3	7,4%	15,8%	72,4	8,2%	13,1%	78	7,1%	7,3%
Höglundaskolans Ro	83	7,3%	0,0%	82,4	8,5%	3,8%	78	7,0%	11,1%
Tungelsta / Västerhåninge Fo	82,8	7,9%	4,9%	79,2	8,3%	7,1%	85,6	10,8%	8,8%
Kvarnbäckens Ro	82,7	8,3%	14,6%	76,8	10,1%	16,2%	69,4	11,3%	11,1%
Vendelsö Östra	82,3	9,0%	5,8%	79,1	7,8%	9,8%	78,7	6,3%	12,4%
Ribby Ro	80,5	4,8%	2,4%	83,7	4,7%	2,6%	86,1	5,4%	5,9%
Fredrika Bremer 1	80,2	5,3%	3,6%	84,1	5,4%	6,2%	81,2	4,6%	6,3%
Vendelsö västra	78,9	8,2%	13,4%	82,8	7,3%	16,3%	77,3	11,4%	21,6%
Haga / Lyckeby Ro	78,4	9,8%	13,2%	72,7	9,8%	19,3%	71,2	9,7%	12,1%
Tungelsta Ro	77,8	7,2%	15,7%	77,8	7,1%	13,6%	76,3	4,9%	19,4%
Södra Jordbro Fo	77,5	7,8%	2,9%	82	7,8%	6,3%	79,4	10,6%	10,3%
Norra Handen	77,2	11,6%	18,1%	79	13,1%	19,6%	84	12,0%	10,4%
Svartbäckens Ro	76,7	7,0%	12,0%	79,1	9,3%	22,7%	84,8	3,8%	24,5%
Södra Handens Fo	75,5	13,9%	8,1%		16,6%	8,3%		16,0%	2,9%
Västerhåninge norra Fo	74,4	10,3%	10,8%	73,8	10,6%	8,1%	80,3	10,0%	11,7%
Båtsmans Ro	74	6,6%	23,6%	72,5	7,1%	23,3%	72,8	7,6%	5,2%
Riksjäppet	73,6	3,6%	1,6%	71,3	3,5%	11,9%	67,4	2,9%	8,3%
Ribbybergs Ro	73,5	8,2%	13,2%	72,9	6,6%	15,0%	72	7,4%	13,5%
Vendelsömalms	70,6	7,1%	6,6%	76,7	6,9%	10,8%	77,3	6,7%	9,1%
Brandbergens Fo	70,1	12,7%	7,2%	77,6	12,9%	2,5%	76,4	14,0%	6,3%
Skärgårdens Ro	69,7	5,8%	11,2%	68	6,6%	10,0%	77	7,7%	7,8%
Vikinga Ro	65,7	8,4%	10,9%	73	9,1%	5,1%	77,9	6,4%	8,1%
Skärgårdens Fo	58,1	8,1%	8,0%	76,6	9,7%	4,0%	76,4	7,0%	13,6%

Tabell 8 visar att det finns ett samband mellan sjukfrånvaro, slutat på egen begäran och Hållbart medarbetarengagemang (HME)-index. De tycks finnas ett samband mellan ett högt HME-index, lägre sjukfrånvaro och färre personer som slutat på egen begäran. Det visar på vikten av att arbeta med motivation, ledarskap och styrning.

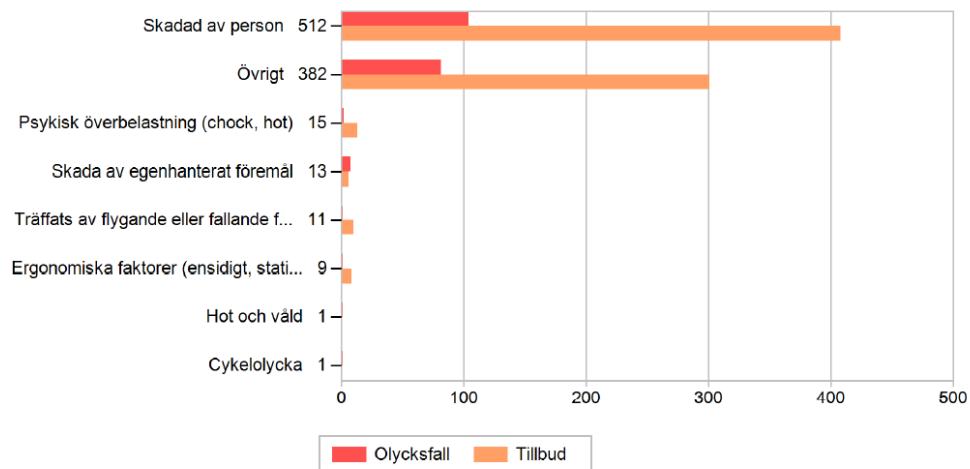
## 2. Arbets-skador och Tillbud

Arbets-skador (aj, det hände) och tillbud (oj, det kunde ha hänt) har ökat i antalet anmälningar. En möjlig förklaring kan vara att olyckorna inte har ökat utan att medarbetarna har blivit bättre på att anmäla arbets-skador och tillbud i systemet. Det är viktigt att medarbetarna anmäler i systemet för att förhindra liknande händelser i framtiden. Av de anmälda arbets-skadorna och tillbuden finns ett stort lärande. Utbildningsförvaltningen arbetar aktivt med att minska olycksfallen. Varje Loksam (Lokal samverkansgrupp) arbetar med att förebygga arbets-skador och tillbud. Ett sätt att förebygga arbets-skador är att riskbedöma riskfyllda eller nya situationer.

Tabell 9.

### Skadeorsak/risk

Diagrammet visar de vanligast förekommande. Antal händelser där det inte är angivet: 168



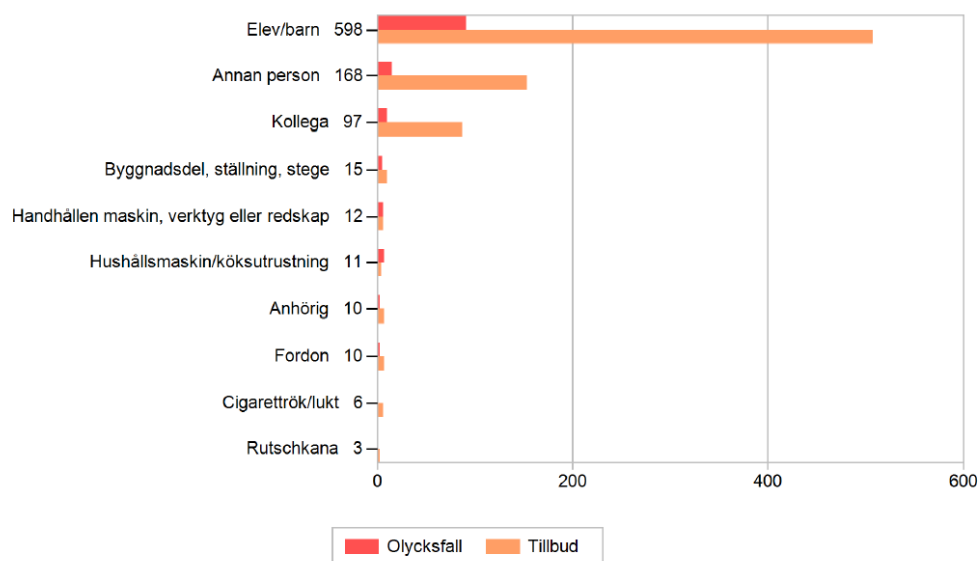


Av olycksfallen har en majoritet blivit skadad eller nästan skadad av någon annan person. En person har anmält hot och våld. 382 händelser saknar uppgift om skada/tillbudsorsak, den skadade har alltså inte valt orsak till skadan.

**Tabell 10.**

**Inblandat objekt/person**

Diagrammet visar de vanligast förekommande. Antal händelser där det inte är angivet: 292



Vissa skador är svåra att förebygga och tyvärr händer de ändå. Det kan vara rena olyckshändelser men finns del i verksamheten som har särskilda svårigheter. I det främjande och åtgärdande arbetet finns centrala resurser från HR samt från vår företagshälsovård Avonova. I grundskolan har en gemensam rutin tagits fram för att arbeta med utåtagerande elever. Varje enhet kopplar sedan sin riskbedömning och handlingsplan till de tillbud och olycksfall som är specifika för dem. Förskolan arbetar med ICDP som är ett program för att stödja arbetet med barn i behov av särskilt stöd. Arbetet utvärderas kontinuerligt för att säkerställa att det ger önskad effekt.

Särskolans personal på gymnasiet har fått utbildning i hur hantera utåtagerande elever. Det har även arbetats fram förbättrat rutiner kopplat till trygghet och säkerhet. I gymnasiet är den vanligaste orsaken till skada att två elever hamnar i slagsmål som kan påverka personal när de ingriper.

### **3. Årlig uppföljning**

Årlig uppföljning görs en gång om året för att undersöka hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. Den undersöker även vilka aktiva åtgärder för mångfald som gjorts. Resultaten för respektive nämnd finns med som bilaga.

Utbildningsförvaltningen har under flera år gjort årlig uppföljning. Detta har utvecklats de senaste åren. Årets uppföljning är den första där hela kommunen gör en gemensam uppföljning.

#### **3.1. Arbetsplatsundersökning**

##### *Förskolornas resultat*

Utbildningsförvaltningen ser ett något sämre resultat inom alla områden i arbetsplatsundersökningen 2019 jämfört med föregående år.

Förskolans resultat ligger något över snittet på de flesta områden i undersökningen jämfört med det samlade resultatet för utbildningsförvaltningen och för kommunen.

En positiv förändring är svarsfrekvensen i årets undersökning uppgick till 90,1 procent 2019 jämfört med 83,8 procent 2018.

En faktor som kan ha påverkat resultatet något är att det under 2019 tillträtt nya rektorer på tre förskoleområden. Arbetsbelastningen upplevs fortfarande som hög i organisationen och arbetet med att hitta strukturer och arbetssätt för att skapa hållbara organisationer pågår.

Arbetet med sjukfrånvaron intensifierades under 2019 och har gett effekt då förskolans sjuktal sjönk till under tio procent för första gången på flera år till 9,78 procent.

Vid årsskiftet påbörjade den centrala ledningsgruppen för förskolan ett arbete med prioriterade områden. Arbetet har bland annat sin utgångspunkt i arbetsplatsundersökningen 2019. Hela organisationen har varit involverad i att ta fram prioriterade områden. Detta arbete är något förvaltningen hoppas ska ge positiva effekter ute på förskolorna då de prioriterade områdena tar sin utgångspunkt i varje förskoleområdes analys.

Förskolan har investerat i ett närvarohanteringssystem som under vårterminen har implementerats. Detta verktyg ger möjligheten för förskolorna att fördela och strukturera verksamheten på ett mer effektivt sätt. Verktöget ger en ökad förståelse för hur den faktiska närvaron i förskolan ser ut och kan bidra till att förskolornas dagliga organisation blir mer hållbar.

### *Grundskolornas resultat*

Resultatet visar på mindre förändringar från tidigare år. Det är generellt positiva förändringar. Till exempel har resultaten på följande områden ökat:

- Ledarskapet, förtroende och uppskattning från närmaste chef.
- Trivsel och gemenskap med sina arbetskamrater .
- Delaktighet och inflytande över sitt arbetsmiljöarbete
- Arbetsbelastning, arbetstid och möjlighet till raster och återhämtning
- Möjlighet att prata med sin närmaste chef om arbetssituation och hälsa.

Arbetsbelastningen upplevs fortfarande som hög även om det har skett en liten förbättring. Medarbetare upplever att det finns möjlighet att diskutera sin arbetssituation med sin chef.

Det ser relativt likt ut på de olika skolorna, med några undantag. Utbildningsförvaltningen har haft en del byten av skolledare vilket innebar att flera rektorer och biträdande rektorer har varit relativt nya på sina tjänster vid tidpunkten när undersökningen gjordes.

Resultatet tyder på en mindre försämring från tidigare år under styrning, där *jag är insatt i min arbetsplats mål* har minskat med cirka 3 procent.

#### *Gymnasie- och vuxenutbildningens resultat*

Resultatet visar som helhet på små förändringar jämfört med föregående år. 2019 registreras en minskning på helheten inom gymnasie- och vuxenutbildnings område men resultatet ligger fortsatt över Haninge kommun som helhet. HME på Fredrika Bremergymnasiet och Centrum Vux minskar något medan Riksäppet och Navigatorcentrum ökar.

Resultatet visar också att synen på arbetstid har förbättrats en aning jämfört med föregående år. Resultatet visar även en förändring på frågorna *Jag är nöjd med mitt inflytande över min arbetstid* och *Mina arbetstider tillåter tillräcklig återhämtning mellan arbetspassen*. Fler rekommenderar andra att söka arbete hos Haninge kommun.

En trend är att det är färre som ger högsta betyg (dvs att de svara *stämmer mycket bra*) på frågeställningarna. Denna trend är märkbar på flera frågor.

Navigatorcentrum har liknande resultat från föregående år. Positiv avvikelse kring arbetstid och kommunen som attraktiv arbetsgivare. Riksäppet har en positiv trend där resultatet visar ett ökat förtroende för cheferna.

Fredrika Bremergymnasiets resultat visar en mindre andel som är som mest positiva men resultatet ligger överlag stabilt på en hög nivå. Arbetsbelastning avviker från det positiva.

Centrum Vux:s resultat visar på ett Högt HME-värde. Områdena *systematiskt arbetsmiljöarbete* och *arbetsbelastning* har lägst andel positiva omdömen.