



Tjänsteskrivelse

Datum: 2026-01-14

Diarienummer: BN/2026:25

Enhet/Verksamhet: Bildning

Ansvarig chef: Daniel Nordström, Skolchef

Handläggare: Helena Persson, Biträdande skolchef

Redovisning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2025

Förslag till beslut

Bildningsnämnden föreslår kommunstyrelsen godkänna redovisningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025 för bildningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Enligt kommunens arbetsmiljöpolicy ska varje verksamhet årligen redovisa sitt systematiska arbetsmiljöarbete till nämnd och kommunstyrelse. Uppföljningen omfattar organisatoriska, psykosociala och fysiska aspekter av arbetsmiljön samt statistik över sjukfrånvaro och personalomsättning. Syftet är att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö, förebygga risker och skapa långsiktiga förbättringar. Redovisningen har genomförts enligt kommunens mall och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Beslutsunderlag

Bildnings tjänsteskrivelse 2026-01-14

Politisk beredning av ärendet

Ärendet bereds av bildningsförvaltningen. Ärendet beslutas av kommunstyrelsen.

Förvaltningens beredning av ärendet

Enligt kommunens arbetsmiljöpolicy ska respektive verksamhet årligen återkomma till nämnd och kommunstyrelse för att redovisa arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöarbetet är systematiskt och omfattar organisatoriska, psykosociala och fysiska aspekter. Utifrån policyn arbetar verksamheten kontinuerligt med att identifiera risker, åtgärda brister och genomföra långsiktiga lösningar via handlingsplaner. Syftet är att skapa en god arbetsmiljö för alla inom verksamheten och förebygga olyckor och ohälsa.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) innebär att i det dagliga arbetet uppmärksamma och ta hänsyn till både psykologiska och sociala förhållanden samt arbetsmiljöfrågor av fysisk karaktär. Målen för arbetsmiljön ska uppnås genom att arbetsmiljöarbetet integreras i verksamheten. Grunden för SAM är: Undersöka – Riskbedöma – Genomföra åtgärder – Följa upp åtgärderna.

Kommunstyrelsen har ett övergripande arbetsmiljöansvar och ska årligen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Varje chef ska tillsammans med skyddsombud genomföra en årlig uppföljning på enhetsnivå. Verksamhetschefen sammanställer uppföljningen på verksamhetsnivå och redovisar den till verksamhetsråd och aktuell politisk nämnd. Uppföljningen har genomförts enligt kommunens mall och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1). Uppföljningen omfattar även statistik över sjukfrånvaro och personalomsättning. Resultatet används som underlag för förbättringar inför kommande år.

Skyddsronder har genomförts på samtliga enheter och i samband med skyddsronderna har följande förbättringsområden identifierats:

Halkrisk vid trögolv utomhus har noterats och behöver åtgärdas genom lämpliga halkskyddsåtgärder, exempelvis halkskyddsbehandling, mattor eller andra tekniska lösningar. Behov finns av att säkerställa att nyanställda genomgår utbildning i hjärt-lungräddning (HLR) och att utbildning genomförs för ny personal varje år.

Inköp av kompletterande skyddsutrustning finns det behov av, bland annat visir och skyddsglasögon, för att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö. Personal ute på verksamheterna ska regelbundet gå igenom första hjälpen-material och varje enhet har ansvar för inköp efter behov.

Rutiner vid yttre hot behöver övas regelbundet genom planerade övningar för att öka personalens beredskap och trygghet. För anställda finns nu en utbildning om pågående dödligt våld (PDV) att genomföra för att stärka beredskapen. Alla medarbetare skall genomföra utbildningen och de genomförs i arbetslag eller vid arbetsplatsträffar. Under 2026 kommer det att genomföras en praktisk övning i pågående dödlig våld med ledning av säkerhetssamordning och polis.

Under 2025 har fyra nya skyddsombud genomgått BAM-utbildning och under 2026 ska nya rektorer genomföra utbildningen tillsammans med skyddsombud.

Under 2025 har insatser som medarbetarutveckling genomförts där innehållet i utbildningen har varit aktivt medarbetarskap. Ett aktivt medarbetarskap handlar om att ta ansvar för att relationen fungerar bra med sig själv, sina kollegor, sin chef och dom man är till för, medarbetaren behöver förstå hur man med sitt agerande och sätt att kommunicera påverkar dessa relationer. Arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen är viktigt och alla medarbetare har ett eget ansvar.

Statistik sjukfrånvaro

År	dag 1-14	dag 15-59
2023	3,20%	0,77%
2024	2,60%	0,99%
2025	2,71%	0,89%

Korttidsfrånvaron har ökat något under 2025, och arbetet med att minska sjukfrånvaron inom bildningsförvaltningen är en kontinuerlig process. En av åtgärderna är att samtliga chefer inom bildningsförvaltningen genomför omtankesamtal för att tidigt uppmärksamma frånvaro och i dialogen identifiera möjliga insatser.

Bristen av vikarier är ett utvecklingsområde som har diskuterats vid lokal samverkan samt i verksamhetsrådet vid flertalet tillfällen. Rekrytering sker kontinuerligt under hela året, men det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens samt legitimerad personal. Arbetslösheten i kommunen är också relativt låg och konkurrens finns från andra verksamheter i kommunen och andra branscher. Inför 2026 identifierar vi utmaningar kopplade till kompetensförsörjning och vikarieanskaffning för att säkerställa bemanning och minskad sårbarhet i verksamheten. Fokus för 2026 är att bildningsförvaltningen har höjt grundbemanningen för att minska vikariebehovet. Ett uppdrag som varje enhet har är att se över samplanering, det kan exempelvis vara att en förskola samplanerar med alla avdelningar.

Under 2026 kommer en tydlig introduktionsplan för nya medarbetare att implementeras i alla verksamheter, för att på bästa sätt ta emot nya medarbetare och introducera dem i yrket och här ser förvaltningen en stor förbättringspotential. För kommande år lägger förvaltningen större fokus på arbetet med kompetensförsörjning, vikarieanskaffning, schema eftersom det är avgörande för att nå målen om delaktighet, hälsa och hållbar arbetsmiljö. För att minska stress och ojämn arbetsbelastning pågår ett arbete med att se över schema och tjänsteplaneringar för förvaltningens medarbetare.

Personalomsättningen uppgår till 87 medarbetare, vilket motsvarar de anställda inom bildningsförvaltningen som under perioden har avslutat sin anställning på grund av pensionsavgång, övergång till annan arbetsgivare eller avslutad visstidsanställning.

Utifrån behov av kompetens och ny lagstiftning har nya befattningar tillkommit i bildningsförvaltningen. Förvaltningen har även förstärkt verksamheten genom att anställa fler socialpedagoger samt inrätta tjänster som familjestödjare och skolbibliotekarie. De nya befattningarna stärker skolans verksamhet genom ökat stöd till elever och personal.

Hållbarhet

Arbetsmiljöarbetet är en del av kommunens långsiktiga hållbarhetsarbete och bidrar till social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Genom att skapa en trygg och hälsosam arbetsmiljö minskar vi riskerna för ohälsa och arbetsrelaterade skador, vilket stärker medarbetarnas engagemang och trivsel. Detta ger en stabil och effektiv verksamhet och gör kommunen attraktiv som arbetsgivare.

Ett väl fungerande arbetsmiljöarbete främjar jämlikhet och likvärdiga arbetsvillkor. Det stärker livskvaliteten för medarbetare och indirekt för invånare genom att säkerställa kvaliteten i kommunens tjänster. Genom delaktighet och dialog skapas social sammanhållning och ömsesidig tillit mellan medarbetare och ledning.

Även om ärendet främst berör arbetsmiljö för vuxna, påverkar en stabil och välmående organisation indirekt barn och unga genom att säkerställa kvalitet i kommunens verksamheter, exempelvis skola och omsorg. Beslutet är i linje med principen om barnets bästa genom att bidra till trygga och hållbara samhällsfunktioner.

Arbetsmiljöarbetet kopplas till miljöaspekter genom att främja hållbara arbetsmetoder, exempelvis digitala möten som minskar resor och utsläpp, samt energieffektiva lösningar i lokaler. Detta minskar kommunens miljöpåverkan.

Vi ser arbetsmiljö som en strategisk fråga som påverkar kommunens attraktivitet, kvaliteten i våra tjänster och vår förmåga att nå de övergripande målen.

Ekonomisk konsekvens/finansiering

-

Beslutet skickas till

För kännedom
HR-chef; Lina Olsson

För åtgärd
Skolchef; Daniel Nordström



Bildningsnämnden

Protokollsutdrag 2026-02-11

§ 20 Redovisning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2025 (SAM)

Diarienummer: BN/2026:25

Bildningsnämndens beslut

Bildningsnämnden föreslår kommunstyrelsen godkänna redovisningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025 för bildningsverksamheten.

Sammanfattning av ärendet

Enligt kommunens arbetsmiljöpolicy ska varje verksamhet årligen redovisa sitt systematiska arbetsmiljöarbete till nämnd och kommunstyrelse. Uppföljningen omfattar organisatoriska, psykosociala och fysiska aspekter av arbetsmiljön samt statistik över sjukfrånvaro och personalomsättning. Syftet är att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö, förebygga risker och skapa långsiktiga förbättringar. Redovisningen har genomförts enligt kommunens mall och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Beslutsunderlag

Bildnings tjänsteskrivelse 2026-01-14

Beslutet skickas till

För kännedom

HR-chef; Lina Olsson

För åtgärd

Skolchef; Daniel Nordström