



Årlig uppföljning av 2018 års systematiska arbetsmiljöarbete

Arbetsställe: Sammanställning Grundskolan
Datum: 2019-02-25

1. Vilka förbättringsområden ser ni på era APT möte?
Struktur är en återkommande punkt på de flesta enheterna samt att prioritera mötena. Tidsanpassning och uppdelning skola/f-klass/fritids för mötet justeras för att minska påverkan i den dagliga verksamheten.

Förbättringsområde

Agenda uppdateras och finns tillgänglig i god tid innan mötet. Protokoll ska upprättas, undertecknats och även finnas tillgänglig för alla. Uppmuntra att medarbetarna tar ett större ansvar och vara aktivt delaktiga. Slå ihop vissa grupper (skola/F-klass/fritids) som är små för att inte bli för sårbart vid frånvaro. Tidsanpassa mötena och vara flexibel i sammansättning av grupper.

2. Vilka förbättringsområden ser ni på era samverkansmöten?
Struktur är även här en återkommande punkt samt mötestider som ska prioriteras. De flesta enheters samverkansmöten fungerar väl. Flera enheter saknar helt eller delvis fackliga representanter, vilket påverkar samverkansmöten.

Förbättringsområde

Samverkansstider bör planeras och synkas med APT mötena för att optimera samverkansmötet. Vissa enheter har behov av tydligare rutiner för samverkansmöten, mötestider, dagordning, kallelser osv. Uppmuntra fler medarbetare att bli fackliga representanter.

3. Vilka arbetsmiljörisker har ni haft fokus på under 2018? På vilket sätt har ni arbetat med detta?
Stress och arbetsbelastning är det som har varit fokus under 2018 men även trygghet och studiero på vissa enheter.

Riskerna vid stress och arbetsbelastning har genererat att man har sett över organiseringen av arbetet - rutiner, arbetsfördelning, dokumentation, kommunikation, mötesstrukturer och tydlig ledning. Vissa enheter har arbetat aktivt med handledning och kompetensutveckling gällande elever i behov av särskilt stöd (NPF, AST) exempelvis lågaffektivt arbetssätt vilket har haft en god inverkan på trygghet och studiero för samtliga elever och i förlängningen även stress och arbetsbelastning för medarbetarna.

Vissa enheter som har haft föreläsningar och mindfulness för att förebygga riskerna.

Det finns även enheter som har fått prioritera på den dagliga verksamheten, pga. flytt, ombyggnad eller/och en stor personalomsättning.

Förbättringsområde

Att fortsätta lära av varandra över rektorsområden och delge dokumenterade rutiner.

4. På vilket sätt har ni under 2018 arbetat med att de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna på er enhet (OSA/Skol-OSA)? Exempelvis uppdragsbeskrivningar, prioriteringsordningar, schemaläggning osv. *Uppdragsbeskrivningar och prioriteringar har börjats tagits fram och implementerats. På APT mötena har OSA tagit en viktig roll. Vissa enheter som hade schemaläggning där alla var involverade i, har återgått till rektor och schemaläggaren med stöd från övriga. Informerar schemaläggning i god tid. Några har schemalagt det gemensamma Unikum arbetet samt elevuppföljning.*

Förbättringsområde

Att fortsätta lära av varandra över rektorsområden och delge varandra redan framtagna dokument. Arbeta med tydliga deadlines.

5. Hur säkerhetsställer ni att tillbud och olycksfall anmäls avseende medarbetare och barn/elever i KIA? Hur följer ni upp och utreder? *Samtliga enheter har använt sig av KIA för rapportering och utredning av tillbud och olyckor avseende medarbetare och elever. På några enheter finns en rutin att utbilda nyanställda i systemet. Tydligare strategier har upprättast och KIA är en stående punkt på samverkans agenda.*

Förbättringsområde

Många enheter har behov av förtydligande kring olika händelsetyper. Flera enheter behöver bättre rutiner för löpande uppföljning av inträffade händelser. I enheternas års hjul bör det ingå en genomgång av systemet till nyanställda och de som efterfrågar.

6. Har sjukfrånvaron på din/dina enheter förändrats under 2018? Vad gör ni för analys av detta? Beskriv orsaker till sjukfrånvaron samt åtgärder ni vidtagit. *En ökning på sjukfrånvaro 2018 med 0,6% jämfört med 2017 har långtidsfrånvaron den största förändringen. Psykisk ohälsa är den största orsaken till frånvaro och fritidspedagoger är den yrkeskategorin som enligt % mest utsatt.*

Årlig uppföljning arbetsmiljö

Sjukfrånvarointervall kort/lång 2018	0 - 14 Sjuk %	15- Sjuk %	Total Sjuk %
Trelleborgs kommun	2,3%	5,1%	7,4%
Bildningsförvaltningen	2,2%	5,7%	8,0%
Verksamhet grundskola	2,1%	5,6%	7,6%

2017

Verksamhet grundskola	1,8%	5,1%	7,0%
-----------------------	------	------	------

Skillnad +0,3% +0,5% +0,6%

På enheter där frånvaron har minskat uppger man stabilare organisation och låg personalomsättning till några anledningar.

På enheter där frånvaron har ökat ser några ett samband med hög personalomsättning, arbetsbelastning och att friskvårdsbidraget ej utnyttjas.

Samtliga enheter har ett gott samarbete med företagshälsovården, Previa och ser även över sin korttidsfrånvaro. Samtal och prioriteringar är alltid en fördel.

7. Vilka fokusområden har ni planerat att arbeta med under 2019?
Stress och arbetsbelastning - OSA. Fortsättning av att förbättra mötesstrukturer, organisation, prioriteringsordningar och rutiner.

Västervångskolan;

Att verka för en gemensam skolkultur när två skolor blir en med start 2019-01-01. Fokus kommer ligga på att skapa en god arbetsmiljö där det ska finnas rutiner som minimerar stress och för hög arbetsbelastning.

8. Hur har ni arbetat med fokusområdena 2018? (se bilaga)
Se nedan

Undertecknad har varit delaktig i den årliga uppföljning 2018:

Trelleborg 2019-02-25
Maritha Ström
HR-specialist

Bildningsförvaltningen
Box 79, 231 21 Trelleborg
Johan Kocksgatan 4, Trelleborg
Telefon: 0410-73 30 00
www.trelleborg.se | bildningsforvaltningen@trelleborg.se

Fakturaadress:
Box 173, 231 21 Trelleborg
Org.nr: 212000-1199

Bilaga 1.

Fokusområde under 2018

- **Inom grundskolan kommer fortsatt arbete med organisering av arbetet, rutiner, stress och arbetsbelastning vara prioriterat.**

APT har haft fokus på samsyn, samarbete, samplanering och på APT mötena har OSA tagit en viktig roll. Öppnat upp för schemaläggning. Uppdragsbeskrivningar och prioriteringar har börjats tagits fram och implementerats. Skapat bra mötesstrukturer. Haft en öppenhet gällande stress.

Väståkra F-9;

Många planer inför året 2018. Men tyvärr blev 2018 ett mellan år.

Ett år med stor turbulent på skolan som medförde enbart operativt arbete. Målet är nu att få gemensamma värderingar och ser även behov av ett års hjul (struktur/handlingsplan). En sak i taget, så det hinner sätta sig och skapa lugn. Största utmaningen finns i förskoleklass. Det finns ett mål och intentioner på skolan.

-
- Inom **förskolan** kommer även under 2018 stress och stresshantering utgöra fokusområde samt kränkande särbehandling och motivation och arbetsglädje.

- **SSG** kommer under 2018 inrikta sitt arbetsmiljöarbete mot bland annat kränkningar, lönesättning utifrån de nya lönekriterierna, ökad tydlighet i medarbetarnas utvecklingsplaner, ökat samarbete mellan arbetslag, diskussioner kring stress och hög arbetsbelastning, arbetstider, kollegialt lärande, hälsofokus och arbetsbelastning.