



Årlig uppföljning av 2018 års systematiska arbetsmiljöarbete

Arbetsställe: **Gymnasiet, VUX, SFI, Modersmål och SYV**

Datum: **2019-02-22**

1. Vilka förbättringsområden ser ni på era APT möte?

Under de senaste två-tre åren har samtliga arbetat med att få bättre struktur och delaktighet på dessa möten. En brist, som man fortfarande ser, är att medarbetarna sällan sätter upp punkter utöver de stående punkterna på dagordningen, de är dock engagerade och tar upp punkter på sittande möte. Vissa chefer har roterande sekreterare för att få större delaktighet. Man kommer att tona ner informationsflödet från chefen så att det inte blir ett informationsmöte utan ett möte där alla är aktiva. Närmsta chef har APT i respektive arbetslag för att gruppen ska bli mindre så att alla får komma till tals och delta i diskussioner. Några chefer har även lagt ut två gemensamma (med alla arbetslagen) APT per läsår. Detta har slagit väl ut. På ro3 och f.d. ro4 håller man på att bygga upp en struktur om hur dessa möten ska se ut framöver och om vilka frågor som ska tas upp här.

2. Vilka förbättringsområden ser ni på era samverkansmöten?

Samverkansmötena fungerar överlag bra. Man tar upp de frågor som är aktuella för verksamheten. Numera finns det representanter från båda lärarförbunden på alla rektorsområdena vilket man har saknat tidigare. Både ag och ato är aktiva vid dessa möten. Dock behöver man, även här, bli bättre på att sätta upp punkter till dagordning utöver de stående punkterna. Samtliga har haft svårt för att få ihop tider till samverkan där alla kan närvara. Man kommer därför framöver att boka in dessa tider vid terminsstart.

3. Vilka arbetsmiljörisker har ni haft fokus på under 2018? På vilket sätt har ni arbetat med detta?

Samtliga har arbetat med både den fysiska och psykiska arbetsmiljön. När det har uppstått konflikter mellan personalen har ledningen tagit tag i detta omgående för att lösa det i ett tidigt skede och detta har fallit väl ut. Personalen har fått handledning av psykolog när det har varit tunga och pressande elevärenden. Antagningen/SYV har under några år tillbaka haft ökad arbetsbelastning från slutet av juli fram till skolstart med anledning av att vägledningssamtalen har ökat. Man har därför arbetat fram att man ska ha en vägledningsjour för att fördela arbetsbelastning på fler.

Man har också:

- arbetat fram rutiner för att undvika, i den mån det går, stress och hög

arbetsbelastning,

- uppdaterat handlingsplanen för hot och våld,
- ändrat rutiner för intagningen på VUX så att flödet av elever inte kommer hela tiden utan vid speciella tidpunkter för att förbättra arbetsmiljön för både lärare och elever,
- tittat över tjänstefördelningen för en bättre arbetsbelastning,
- arbetat med att stärka upp rutiner som frånvaro, ordningsregler och fusk,
- diskuterat och arbetat förebyggande om olika beteende som kan uppfattats som kränkande då det har framkommit, via en egengjord enkät, att någon personal har känt sig kränkt av en annan personal,
- tagit fram rutiner för att minimera riskerna vid hantering av kemikalier,
- diskuterat om den fysiska arbetsmiljön på samverkan och APT om hur man löser: ventilationsproblem, markering av trappsteg, att det saknas toaletter i vissa byggnader där det bedrivs undervisning, buller, temperaturskiftningar och tagit fram rutiner om hur man gör en felanmälan.

4. På vilket sätt har ni under 2018 arbetat med de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna på er enhet (OSA/Skol-OSA)? Exempelvis uppdragsbeskrivningar, prioriteringsordningar, schemaläggning osv.

Man har arbetat med att schemaläggningen och undervisningstiden i klassrummet i allt högre grad ska spegla tjänstefördelningen. Cheferna har vid behov hjälpt till att prioritera arbetsuppgifter för lärarna. Man har tittat på arbetsfördelningen mellan lärarna för att få en mer jämn belastning. Man har tagit hjälp av Previa när samarbetet inte har fungerat bra i arbetslagen. Man har påbörjat arbetet med uppdragsbeskrivningar för att tydliggöra uppdraget för vissa yrkesgrupper. Man har uppmuntrat personalen att vara med på fikarasterna och anordnat trivselkvällar för att öka sammanhållningen på arbetsplatsen.

5. Hur säkerhetsställer ni att tillbud och olycksfall anmäls avseende medarbetare och barn/elever i KIA? Hur följer ni upp och utreder?

Nyanställda får information om KIA som en del av introduktionen. Vissa har med punkten på APT och vissa på samverkan. Man tar i dessa forum upp och diskuterar vad som kommit in och hur det ska åtgärdas. Övervägande chefer följer upp ärendena i KIA och åtgärdar dem. Några chefer och fackliga representanter behöver dock få in bättre rutiner för uppföljning och utredning av händelserna i KIA. Vissa händelser kan man inte åtgärda själv utan är beroende av andra förvaltningar för åtgärd. Här kan ibland uppstå problem då man upplever att ärenden fastnar på den andra förvaltningen och att man inte får någon återkoppling.

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.

Både korttids- och långtidssjukskrivningarna ligger på en allmänt låg nivå och har gjort så över tid. Dock är korttidsfrånvaron relativt hög på gymnasiesärskolan där man har visst samarbetsproblem i en av personalgrupperna och där många av eleverna är i behov av extra särskilt stöd vilket gör att både den fysiska och psykiska arbetsbelastningen är särskilt uttalad här. Cheferna jobbar med personalgruppen med hjälp och stöd från Previa. Man gör regelbundna riskbedömningar och anmäler incidenter i KIA vilka man sen följer upp på APT eller samverkan och utreder för att förebygga i framtiden.

Cheferna är observanta på tidiga signaler på ohälsa och arbetar med förebyggande tidiga insatser som t.ex. att tillfälligt ta bort vissa arbetsuppgifter så att läraren kan få en återhämtning och/eller erbjuder samtalsstöd hos Previa.

Cheferna har fått signaler från lärarna om att de upplever att elevernas behov har ökat när det gäller anpassning i undervisningen och att de är i behov av mer stöd på det sociala planet. Detta gör att fokus flyttas från deras kärnuppdrag och ökar arbetsbördan.

Inför den kommande organisationsförändringen och effektiviseringen märker cheferna av en oro då lärarna ser att kringfunktioner kan komma att plockas bort och öka deras egen arbetsbelastning. Cheferna jobbar här förebyggande genom att hålla samtliga informerade.

7. Vilka fokusområden har ni planerat att arbeta med under 2019?

Man kommer att:

- ta fram nya rutiner när det gäller introduktion för nyanställda då vi idag anställer många oerfarna lärare som behöver hjälp och stöttning med både det praktiska och det didaktiska arbetet samt att man även kommer att tilldelas en mentor.

- gå igenom rutinerna kring säkerheten för in- och utrymning.

- titta över schemalaggningsen för att få en jämnare arbetsbelastning vid APL.

- jobba proaktivt för att behålla lärarna.

- jobba med det psykiska måendet med anledning av effektiviseringar och organisationsförändringar.

Fortsätta att arbeta med:

- de kemiska riskbedömningarna.

- lönekriterierna på APT.

- vår värdegrund ÖRA, Öppenhet, Respekt och Ansvar

- förebyggande åtgärder för att hålla sjuktalen nere.

- det nära ledarskapet.

- förbyggande arbete vad gäller stress och hög arbetsbelastning

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

Man har intensifierat arbetet mot kränkningar på programmen genom att

arbeta fram tydligare rutiner i det dagliga arbetet. Man har arbetat med att tydliggöra kopplingen mellan prestation och lönekriterierna för att få en gemensam syn. Man har arbetat med tjänstefördelningen för att den i mycket högre grad ska spegla verkligheten i klassrummet och gjort justeringar utefter det. Man har tagit fram nya rutiner gällande hur EHT-teamet och arbetslaget ska arbeta med elevärende. Har genomfört egna enkäter för att fånga upp hur personalen upplever den fysiska och psykiska arbetsmiljön. På APT har man diskuterat enkätsvaren, kränkningar, lönesättning, utvecklingsplaner, stress och hög arbetsbelastning. Har haft hjälp av en psykolog när det gäller arbetet mot kränkningar. Har haft mycket samarbete med grundskolan och andra arbetslag. Har även fått in kollegialt lärande på APT som en naturlig del.

Trelleborg 2019-02-22

Sammanställning av Annette Jäger, HR-specialist

Bilaga 1.

Fokusområde under 2018

- Inom **förskolan** kommer även under 2018 stress och stresshantering utgöra fokusområde samt kränkande särbehandling och motivation och arbetsglädje.
- Inom **grundskolan** kommer fortsatt arbete med organisering av arbetet, rutiner, stress och arbetsbelastning vara prioriterat.
- **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.