



Årlig uppföljning av 2018 års systematiska arbetsmiljöarbete

Arbetsställe: Sammanställning Förskola

Datum: 2019-02-27

1. Vilka förbättringsområden ser ni på era APT möte?

Överlag tycker förskolorna att APT är välfungerande. Man har de senaste åren gjort en del förändringar som skapat bättre möten. En återkommande punkt som flertalet lyfter är att man fortfarande ser brister i delaktigheten samt att många punkter inte kommer upp på dagordningen utan tas istället direkt på mötet vilket skapar tidsbrist.

Förbättringsområde – Att uppmuntra medarbetarna att ta ett större ansvar och vara aktivt delaktiga. Att alla bidrar med att lägga in punkter till dagordningen och att den sedan hålls.

2. Vilka förbättringsområden ser ni på era samverkansmöten?

Delaktighet är även här en återkommande punkt. Önskvärt att fler bidrar till punkter till dagordningen samt att protokoll skrivs direkt på mötet för att minska arbetsbelastningen. Några lyfter också att man behöver diskutera om det ger mest att ha gemensam samverkan för alla enheter eller enskilt.

Förbättringsområde – att uppmuntra förbunden att vara mer delaktiga till dagordningen.

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

Stress, stresshantering och arbetsbelastning är återkommande punkter hos samtliga förskolechefer. Verksamheterna har sett över sina rutiner och utvecklat prioriteringslistor. Flertal känner stress när det uppstår vakanser som vid semester, sjukdom mm. Här har man organiserat rutiner för att underlätta samordningen.

Man har arbetat med att försöka fånga upp varandra, våga fråga hur kollegorna mår. Försöker se över scheman och att alla har ett eget ansvar över sin egen friskvård. Vid behov har även Previa kopplats in. Vissa enheter har haft föreläsningar kring arbetsglädje, kommunikation och mindfulness för att förebygga och medvetandegöra.

Några av våra enheter har också haft fokus på om- och tillbyggnad, fuktskador, ventilationsproblem och buller. Här har säkerhetsfrågor, organisation och schema blivit aktuellt att se över.

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.

Flertalet har skapat en prioriteringsordning vid ex frånvaro samt ansvars fördelat övergripande arbetsuppgifter där tid finns avsatt. Man arbetar kontinuerligt med schemaläggning för att möta behoven men även för att minimera stress, känslan av otillräcklighet och överbelastningen. Konstant pågående diskussioner kring förskolornas värdegrund för att förebygga kränkande särbehandling och ohälsa. Man lyfter också vikten av en lyhörd chef som stöttar och kommer fram till lösningar ihop med personalen.

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

De flesta enheter använder sig av KIA för rapportering och utredning av tillbud och olyckor avseende medarbetare och förskolebarn. Underlag har plockats fram till avdelningarna kring hur man anmäler. De flesta har KIA som en stående punkt på sina APT och Samverkan.

Förbättringsområde

Alla enheter behöver komma igång med KIA och skapa tydliga rutiner kring hur, när och vad man anmäler samt hur anmälningarna följs upp.

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.

| Sjukfrånvarointervall kort/lång | 0 - 14 | 15- | Total |
|---------------------------------|--------|--------|--------|
| 2018 | Sjuk % | Sjuk % | Sjuk % |
| Trelleborgs kommun | 2,3% | 5,1% | 7,4% |
| Bildningsförvaltningen | 2,2% | 5,7% | 8,0% |
| Verksamhet förskola | 2,8% | 8,8% | 11,7% |

2017

| | | | |
|---------------------|------|------|-------|
| Verksamhet förskola | 2,4% | 8,3% | 10,7% |
|---------------------|------|------|-------|

Enligt statistiken har sjukfrånvaron i förskolan ökat något på samtliga nivåer. Flertal lyfter att vi kan dra en direkt parallell till åtstramningarna i budgeten. Tajt budget har lett till att verksamheterna har behövt tänka om kring sin bemanning samt hur man organiserar sig vid frånvaro. Vikarier har enbart satts in vid tillfällen det verkligen behövts. Konsekvensen har blivit att vår ordinarie personal har fått ta ett större ansvar med högre arbetsbelastning.

Sjukfrånvaron är en kombination av arbetet och hemsituationen, en blandning av psykisk- och fysisk ohälsa.

Några lyfter att personalen blivit påverkade av att vi haft en del problem med våra lokaler som inneburit omorganiseringar och även flytt samt att det varit mycket inskolningar som tar energi och kraft.

Åtgärder som samtliga gjort är dialog vid hög korttidsfrånvaro, inkoppling av HR i behov, utbildningar kopplat till psykiskt ohälsa/arbetsglädje/kommunikation. Att ha ett öppet samtalsklimat, stötta varandra och prioritera i vardagen. Samtliga enheter har ett gott samarbete med företagshälsovården Previa som kopplas in i ärenden där vi gör en bedömning att det behövs.

Några av våra enheter har fått en minskad frånvaro där man gör analysen att personalen trivs på sin arbetsplats och känner arbetsglädje. Arbetslagen har fått arbeta ihop sig och skapat en gemensam struktur. Strukturer har tagits fram på hur vi arbetar med barn med särskilda behov. Efter besparingskraven har flertal uppdaterat och gjort riskanalyser/konsekvensbeskrivningar. Arbete med struktur, kommunikation och information har varit en betydande del samt framtagningen av en tydlig prioriteringsordning.

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

Arbetsglädje.

Stress och stresshantering.

Sjukfrånvaro och arbetsbelastning utifrån strambudget och långtidsfrånvaro

Se över och utveckla handlingsplaner.

Hur förhåller vi oss mot barn som utmanar.

8. Hur har ni arbetat med fokusområdena 2018?

Fokusområde under 2018

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

Arbetat med prioriteringsordning. Skapat tydliga strukturer, hur kommunicerar vi med och mellan varandra. Ge feedback för att främja och motivera arbetet. Se över scheman och mötestider för att minska stress.

Vissa enheter har haft föreläsningar kring arbetsglädje, kommunikation och mindfulness för att förebygga och medvetandegöra.

Likabehandlingsplanen lyfts kontinuerligt med personalen och ska finnas synlig på avdelningarna. Någon förskola har också utifrån kränkande särbehandling arbetat utifrån boken "Beteendeproblem i förskolan" som lyfter normer, värden och bemötande.

Undertecknad har varit delaktig i den årliga uppföljningens sammanställning 2018:

Trelleborg 2019-02-27

Hanna Jiremark
HR specialist