



HR-enhetschef
Urban Funck
urban.funck@trelleborg.se

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

Enligt kommunens rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet ske årligen till förvaltningschefen. Syftet är att förvaltningarna ska ha en strukturerad uppföljning för att få en aktuell bild av förbättringsområden som kan kopplas till arbetsmiljön.

Förvaltningarna gör en sammanställning av inrapporterade uppgifter som ligger till grund för en rapport till respektive nämnd. Nämnderna ska sedan lämna förvaltningarnas rapporter vidare till kommunstyrelsen.

Sammanställning 2017

Som ett underlag för uppföljningen av arbetsmiljöarbetet under 2017 har förvaltningen inhämtat uppgifter från resp. skolledare och deras fackliga företrädare med ett fördjupat frågeformulär som kompletterar de kommunövergripande frågorna enligt bilagor.

Utifrån inkomna svar redovisas de identifierade fokusområden som förvaltningen bör arbeta vidare med för att kunna erbjuda en god arbetsmiljö, vilket är en viktig strategi förvaltningen för att kunna behålla och rekrytera medarbetare.

Prioriterade arbetsmiljörisker under 2017

Utifrån vad som framkommit i medarbetarundersökningen inom förskolan under 2017 har fokus varit att skapa struktur för arbetet och att fastställa prioriteringsordningar. Översyn över ansvarsuppgifter, schema, kompetensutveckling, dokumentation och digitala hjälpmedel har genomförts. Stressdialoger har genomförts och Staffan Hammar, psykolog, har lämnat verktyg för att hantera stress. En mer detaljerad årsplan har tagits fram.

Under 2017 har arbetet inom förskola med organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, bland annat lett fram till att tydliga uppdragsbeskrivningar tagits fram, dock inte på alla enheter. Riktlinjer för PUT tid har upprättats och är schemalagd för kollegialt lärande.

Inom grundskolan har samtliga enheter arbetat med stress och arbetsbelastning. Detta har skett med lite olika utgångspunkter, bland annat genom översyn av organisering av arbetet avseende rutiner, arbetsfördelning dokumentation etc. Någon enhet har arbetat mycket med sin introduktion av

nyanställda för att snabbt få igång dessa i verksamheten och därmed minska arbetsbelastningen för övriga. Arbete har också skett kring sömn, ergonomi, ventilation och lokalfrågor.

Vad gäller arbetet med de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna, OSA, så har det inom grundskolan koncentrerats kring rutiner, arbetsuppgifter, arbetsfördelning, prioriteringsordningar, dokumentation, information och mötesstrukturer. Flera enheter har skapat rutiner för att utöver medarbetarsamtalet ha fler korta samtal löpande under året.

Inom SSG har fokus varit på stress och hög arbetsbelastning, ergonomi, ventilation, värme, organisation och struktur samt schemaläggning. Det har man arbetat med genom att se till att lärarna får rast, anpassa scheman så långt det går efter önskemål, prata stress och arbetsbelastning i grupp och i medarbetarsamtalet. En enkät för att följa upp det man pratat om kommer att sättas ihop, för att se om det ger resultat.

När det gäller arbetet med OSA så har utgångspunkten varit att ta hänsyn till önskemål i schemaläggningen, ta fram tydliga uppdragsbeskrivningar, erbjuda nedsättning för de som önskar och inte orkar arbeta full tid samt diskutera de faktorer som påverkar lärare negativt för att finna lösningar.

Fokusområde under 2018

Inom förskolan kommer stress och stresshantering utgöra fokusområde även under 2018, 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.

Analys av sjukfrånvaron

Införande av nytt lönesystem omöjliggör för tillfället jämförelser av statistik bakåt i tiden men trenden från maj till december under 2017 har varit stigande sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron för nämnd period uppgick till 7,2%. En ökad sjukfrånvaro är en nationell trend som även återfinns på övergripande kommunnivå.

Analys av sjukfrånvaron pågår både kommunövergripande och i verksamheten för att identifiera orsaker och förbättringsområden.

Introduktion av nyanställda

Nyanställda behöver snabbt känna sig trygga och komma in i arbetet för att kunna avlasta ordinarie personal vid frånvaro. Nyanställda behöver bl.a. ha bättre insyn i läroplanen och lagstiftning kring kränkande behandling, men även kring arbetsmiljörisker och skolans uppdrag. Innehållet i introduktionen behöver utvecklas både på förvaltningsnivå och på enhetsnivå och kommer fortsatt att vara ett prioriterat område under 2018.

Arbetsskaderapporteringssystemet KIA

Det nya arbetsskaderapporteringssystemet är infört och systemstöd och utbildning pågår från den centrala personalavdelningen till kommunens skolledare. Flera enheter behöver skapa tydliga rutiner för rapportering i systemet. Förvaltningen behöver även skapa nya rutiner för att dokumentera, utreda och åtgärda anmälningar gällande elever utifrån kraven i arbetsmiljölagen. Det finns en ny modul i KIA för hantering av tillbud och arbetsskador som förmodligen kommer införas under 2018.