

## Systematiskt arbetsmiljöarbete GVN 2018

Denna rapport bygger på enkät som respektive lokal samverkansgrupp (LOKSAM) svarat på senast 28 februari 2019. Det har varit god svarsfrekvens alla fyra enheter har svarat.

### Arbetsplatsundersökning 2018

I september varje år genomförs en Arbetsplatsundersökning (APU) i hela Haninge kommun. Resultatet kommer till enheterna i slutet av oktober.

Varje enhet har valt ut tre områden de aktivt arbeta med att behålla det fina resultat de fått. De har även valt ut tre områden som de ser behov av att utveckla utifrån resultatet.

För gymnasieskolorna, Navigatorcentrum och Centrum Vux är motivation, styrning och ledarskap de områdena flest enheter har goda resultat inom och därför aktivt arbetar för att behålla. Det område som alla enheter vill utveckla är arbetsmiljön.

APU-område	Utveckl	
	Behålla	a
Motivation	3	1
Styrning	3	2
Ledarskap	3	2
Arbetsmiljö	1	4
Arbetsbelastning	1	2
Arbetsdag	1	1
Attraktiv arbetsgivare	0	0

För att behålla medarbetarna motiverade har enheterna listat aktiviteter som kollegialt lärande, arbeta med personalens trivsel, erbjuda bra arbetsmiljö och bra kompetensutvecklingsmöjligheter.

För att behålla positiva resultat på styrningen hänvisar enheterna tex till tydlighet så medarbetarna vet vad som förväntas av dem. En annan enhet lyfter fram det systematiska kvalitetsarbetet i vardagen på individ-, grupp- och organisationsnivå, samt att följa upp arbetsplatsens mål.

För att utveckla arbetsmiljön är de åtgärder som lyfts att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet och bli bättre på att redovisa på APT. Fredrika Bremer har haft ventilationsproblem som det finns en handlingsplan för att åtgärda.

Från förvaltningens sida pågår nu ett stort arbete med det systematiska kvalitetsarbetet, vilket kan bidra till bättre arbetsmiljö.

### **Fördjupat resonemang kring ledarskap**

APUn visar att *ledarskapet* bedöms med gott betyg varför det är ett område som flera enheter lyfter fram som positivt och något man vill arbeta för att behålla och samtidigt utveckla. Respondenterna lyfter fram att cheferna visar förtroende för medarbetarna (ca 90% positiva svar) och likaså att närmaste chef ger anställda förutsättningar att ta ansvar för sitt eget arbete (tillika ca 90% positiva svar).

Exempel på arbetsmetoder som tros ligga bakom de höga värdena är:

- tydlighet i planering av arbetsåret och hur olika arbetsuppgifter ska prioriteras
- tydlighet gällande ramar och struktur men utan att den individuella kreativiteten inskränks
- systematiskt kvalitetsarbete så att det blir begripligt på alla nivåer
- effektivisering av mötestid så att fokus hamnar på de viktiga processerna och inte på formrytteri
- närvarande ledarskap dvs chefer som stöttar, är i dialog med medarbetarna kring resultat och måluppfyllelse men som också kan avlasta genom kloka beslut

Inom ledarskapsområdet ser vi samtidigt att ungefär en fjärdedel av medarbetarna vill att cheferna ska bli bättre på att visa dem uppskattning för utförda arbetsinsatser. Det är ett område som chefer och medarbetare tillsammans behöver diskutera och problematisera. För vissa medarbetare räcker det med några korta ord från en chef för att medarbetaren ska känna sig uppskattad. För andra kan det tex handla om löneöversynen och utfallet i förhållande till en kollega. Här finns det utvecklingspotential inför framtida undersökningar.

### **Fördjupat resonemang kring arbetsmiljön**

Inom området *arbetsmiljö* visar APU:n något lägre resultat. Alla enheter genomför regelbundna arbetsplatsträffar (APT) enligt samverkansavtalet men ca 40% av respondenterna är tveksamma till om brister som uppmärksammas faktiskt åtgärdas. Flera tycker också att delaktigheten och inflytandet över arbetsmiljöarbetet kan förbättras.

En orsak till de lägre resultaten kan vara att förändringar och förbättringar inom arbetsmiljöområdet tar längre tid att genomföra. Förbättringar som kommer till stånd idag kan ha initierats för flera månader eller t.o.m. år sedan. Medarbetare upplever det svårt att överblicka vilka insatser som utförs utifrån en vilja att förbättra arbetsmiljön.

Försvårande är också att ansvaret för arbetsmiljön kan vara tydligt fördelat, men makten att förändra kan i realiteten ligga någon annanstans (blir särskilt tydligt när problemen bottnar i ventilation eller fysiska brister i byggnaderna etc). Det finns en upplevelse att vissa beslut är kopplade till kostnader som är svåra för enheterna att själva finansiera.

Lärarna uppger att arbetsmiljöproblem allt som oftast är kopplade till elever och/eller vårdnadshavare. Att komma till bukt med dessa kräver omfattande insatser på flera plan.

Gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) är det särskilt den arbetsrelaterade stressen som är svår att förebygga. Särskilt lärarna vittnar om hög arbetsbelastning och svåra utmaningar. De förbättringar som görs upplevs som för små för att ge märkbar positiv effekt på den upplevda stressen.

Utmaningar som behöver adresseras:

- Synliggöra det systematiska arbetsmiljöarbetet på varje enhet
- Tydliggöra vilka åtgärder som vidtas och hur dessa kopplas till arbetsmiljöförbättringar
- Snabba upp åtgärder och säkerställa att chefer i sin budgetplanering också skapar utrymme för arbetsmiljöförbättringar
- Säkerställa att APT protokollförs och att viktig information som behöver nå nästa chefsnivå också gör det
- Förstärka det främjande arbetet inom OSA

Det är viktigt att arbeta med resultatet av APU på arbetsplatsträffarna (APT), vilket alla enheterna har gjort. Det är dock bara Centrum Vux som har en skapat en handlingsplan.

De enheter som svarat nej om de gjort en handlingsplan har angett orsak:

- Vi lade väldigt stor vikt vid den psykosociala arbetsmiljöenkäten precis innan sommaren. Den var nedbruten per chef och är lättare att arbeta med eftersom olika insatser behövs i de olika delarna av skolan. Generellt behöver vi fortsätta att prioritera arbetstid och arbetsbelastning.
- Det finns inge uttalad handlingsplan, men vi har arbetat fram vilka områden vi ska arbeta med.
- Åtgärdsförslag finns framtagna av ledning efter arbete i APT kring APU. Ingen handlingsplan är upprättad.

## **Årlig uppföljning det systematiska arbetsmiljöarbetet.**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden är generellt mycket bra och har väldigt högt resultat. Alla enheter har Arbetsplatsträffar. Samtliga har även rutiner för rehabilitering, brandskydd, hot och våld, risk och missbruk, tillbud, olycksfall och riskbedömningar. Det som behöver utvecklas är rutinerna för hur ändringar i arbetsmiljölagen och nya föreskrifter från arbetsmiljöverket tas upp på arbetsplatsen.

Utöver det behöver rutinerna för ensamarbete utvecklas. Här kan det behövas utbildning av cheferna. Vi kan även se ett utbildningsbehov av vad arbetsmiljöverket kategoriserar som ensamarbete. Flera har svarat att de inte är berörda men det gäller även om någon är ensam i sin roll vilket kan skapa sårbarhet. Detta gäller tex rektor, skolassistenter, vaktmästare och kökschefer.

Andel positiva svar	Enhete
	r

Genomförs regelbundna arbetsplatsträffar (APT)?	100%
Protokollförs alla APT?	75%
Finns det ett fungerande samarbete med skyddsombud på arbetsplatsen?	100%
Följs samverkansavtalet på arbetsplatsen?	100%
Finns rutiner för eventuella hot-och våldssituationer på arbetsplatsen?	100%
Finns rutiner för hur risk- och missbruk hanteras?	100%
Finns rutiner för hur ändringar i arbetsmiljölagen och nya föreskrifter (AFS) från Arbetsmiljöverket tas upp på arbetsplatsen?	50%
Finns rutiner för introduktion av nyanställda som inkluderar eventuella arbetsmiljörisker samt arbetsplatsens rutiner?	75%
Finns rutiner för regelbunden uppföljning av tillbud och olycksfall på arbetsplatsen?	100%
Finns rutiner för regelbunden uppföljning av sjukfrånvaron på arbetsplatsen?	100%
Finns rutiner för rehabilitering och arbetsanpassning?	100%
Finns rutiner för systematiskt brandskyddsarbete?	100%
Finns rutiner för ensamarbete? (Där aktuellt)	50%
Genomförs riskbedömningar i samband med händelser och förändringar i verksamheten?	100%
I de fall en händelse har inträffat som lett till en riskbedömning, har erfarenheterna från den återförts som ny/uppdaterad rutin för arbetet?	100%
Har det inträffat några allvarliga olycksfall och tillbud de senaste 12 månaderna?	50%
Om ja, har de anmälts till Arbetsmiljöverket?	100%
Om ni haft ev olycksfall/tillbud senaste 12 månaderna, har dessa sammanställts skriftligt?	100%
Följs föreskrifterna om exempelvis personlig skyddsutrustning, belastningsergonomi och arbete vid bildskärm?	75%
Har uppgiftsfördelningen (arbetsmiljödelegeringen) diskuterats senaste året för att säkerställa att allt är korrekt och accepterat?	75%

## **Aktiva åtgärder jämställdhet och mångfald**

Enheternas beskrivning av arbetet med jämställdhet och mångfald:

- Elever (väldigt många insatser. De viktigaste): - stor satsning på 8 mars, - arbeta med attityder och utmana könsmönster. - fortsätter bjuda in föreläsare för elever och personal på temat könsidentitet, fördomar och jargong. - Vi uppmärksammar personalen så att de kritiskt granskar allt skolmaterial så att det representerar mångfald och inte enbart stereotypa normer. Tagit fram en enkel rutin / kom ihåg-lista.
- SYV arbetar aktivt med att bryta normer inom utbildning och arbetsliv när de vägleder elever.
- Elever: Riksäpplets dag, Kuben, Kompis Sverige - Mångfald Skolkonferenser - elevdeltagande i undervisningssituationer - jämställdhet Socialpedagog anställd.  
Medarbetare: -
- Revidering likabehandlingsplan. Framtagning av likabehandlingsplan på enklare svenska klar. Elever: alla elever arbetar med alla. Jämställdhet och mångfald ingår i kursplan. Sfi: man byter samarbetande lärare mellan sig. Hela verksamheten genomsyras av mångfald, jämställdhet och likabehandling.

## **Arbetet med riskbedömningar som gjorts under året**

- Handlingsplan efter psykosocial arbetsmiljö - ventilation - lokaler
- Har inte haft några
- Mottagande av nya elever på gy-sär. Riskbedömningar vid alla typer av förändringar på gy-sär. Riskbedömningar vid elevavstängningar. Riskbedömning i samband vid lokalflytt.
- Lokalflytt och omorganisation

