



# Rapport från Årlig uppföljning

Resultat för: (UBF) - GVN

Årlig uppföljning är en metod för att i samverkansgrupp undersöka **att** det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) fungerar.

På nästa sida i rapporten finns en sammanställning utifrån de olika områdena frågorna berör:

- Arbete inom arbetsmiljöområdet
- Rutiner
- Arbetsmiljöronder och riskbedömningar
- Tillbud och olyckor
- Samverkan

*OBS! Frågeområdet **Likabehandling** och **Årlig uppföljning** presenteras ej i sammanställningen då de enbart innehåller fritextfrågor. Fritextfrågorna presenteras längre ner i rapporten.*

## **ATT GÖRA:**

I det fall det finns frågor ni svarat "nej" på ska ni göra en handlingsplan för att även den delen av SAM ska finnas på plats.

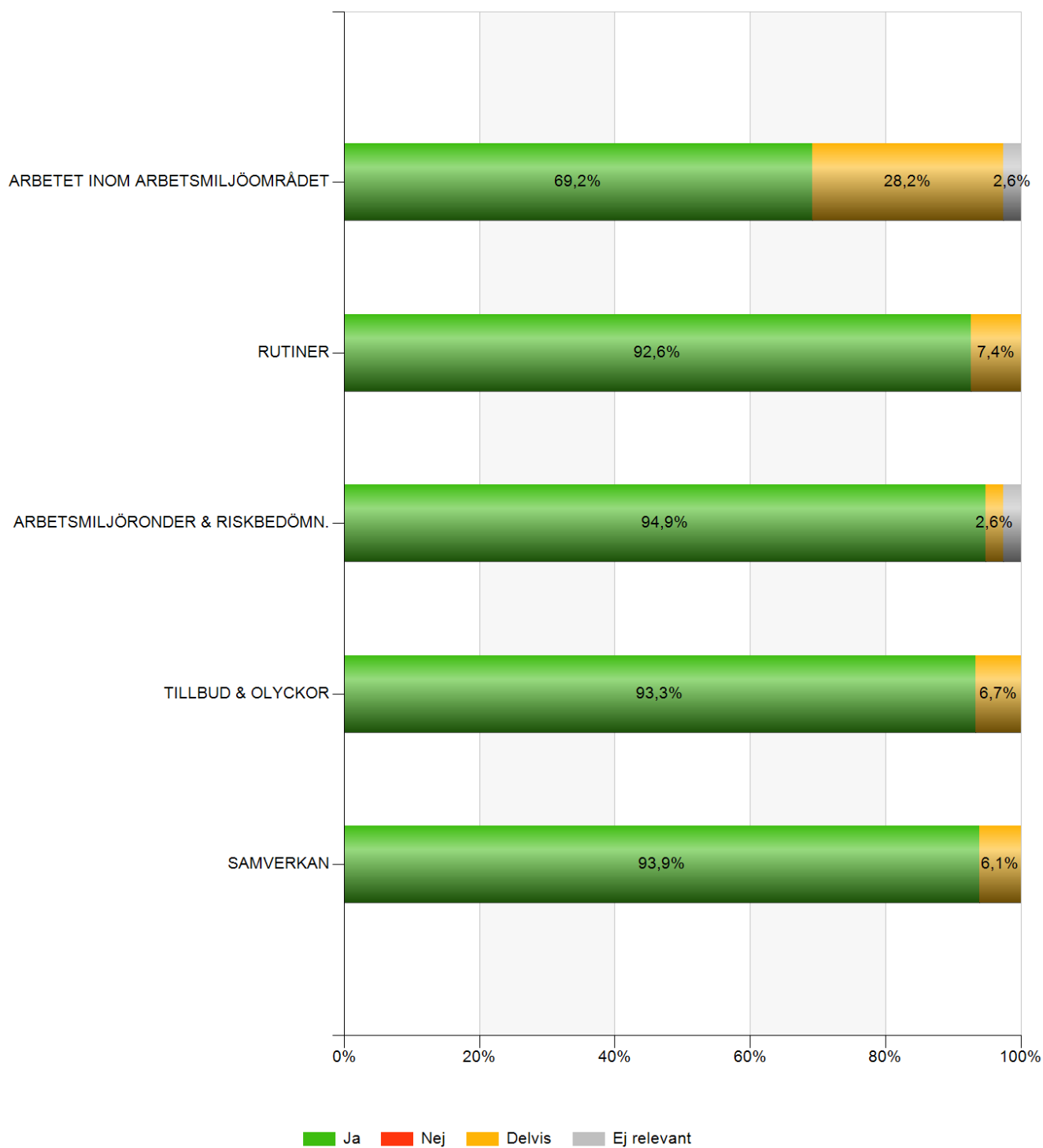
Frågor ni svarat "delvis" på ska samverkansgruppen gemensamt analysera och besluta om det behövs göras en handlingsplan.

I sammanställningen ser ni snabbt vilket område det kan vara mest aktuellt att sätta in åtgärder för, om det är många frågor ni svarat nej/delvis på. Vi rekommenderar dock att ni tittar igenom alla frågor där ni svarar nej/delvis för att gemensamt bestämma vilka frågor som ska åtgärdas först.

# SAMMANSTÄLLNING

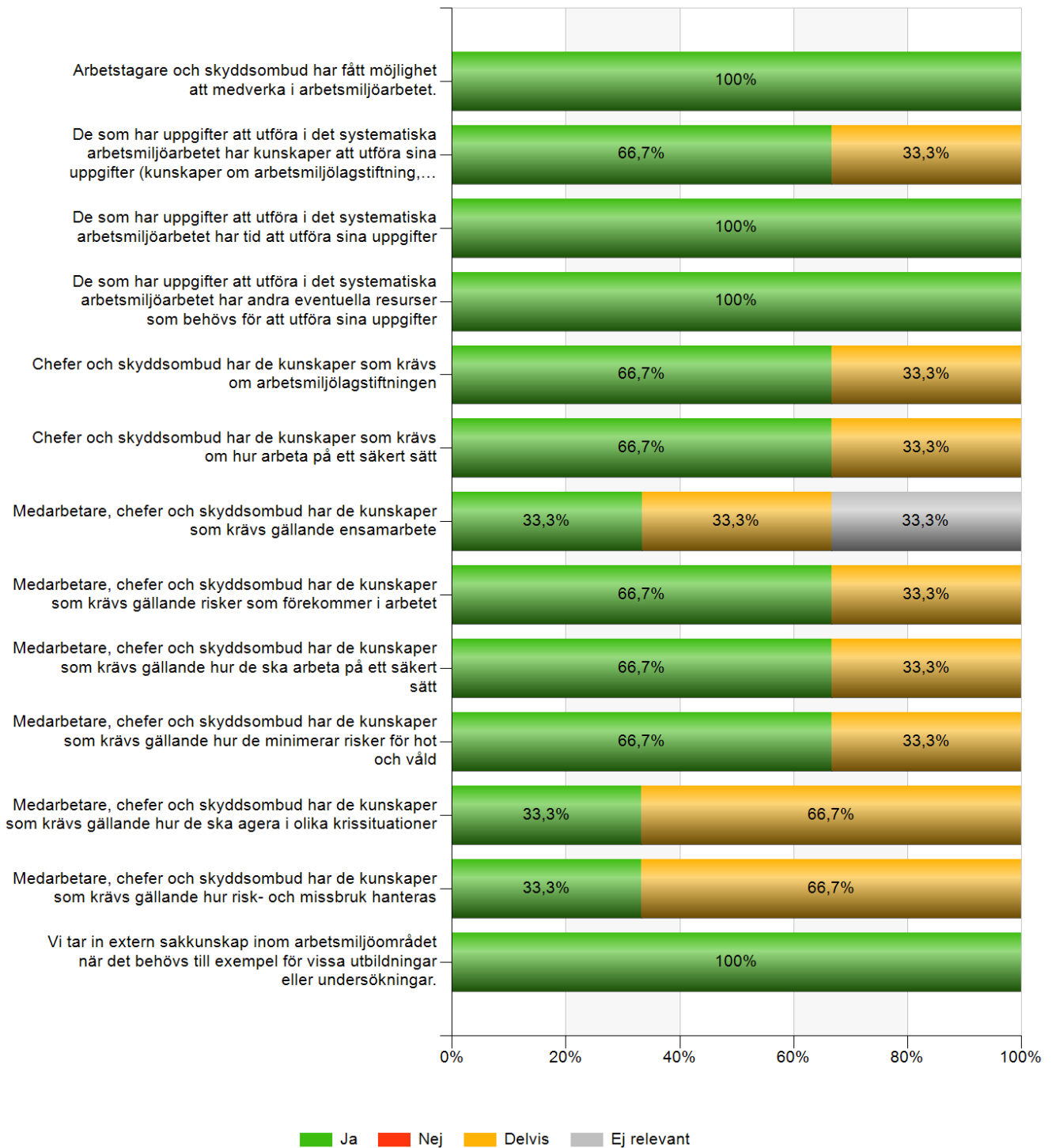
Frågeområdet Likabehandling och Årlig uppföljning presenteras ej i sammanställningen då de enbart innehåller fritextfrågor.

## FRÅGEOMRÅDEN



# ARBETET INOM ARBETSMILJÖOMRÅDET

1



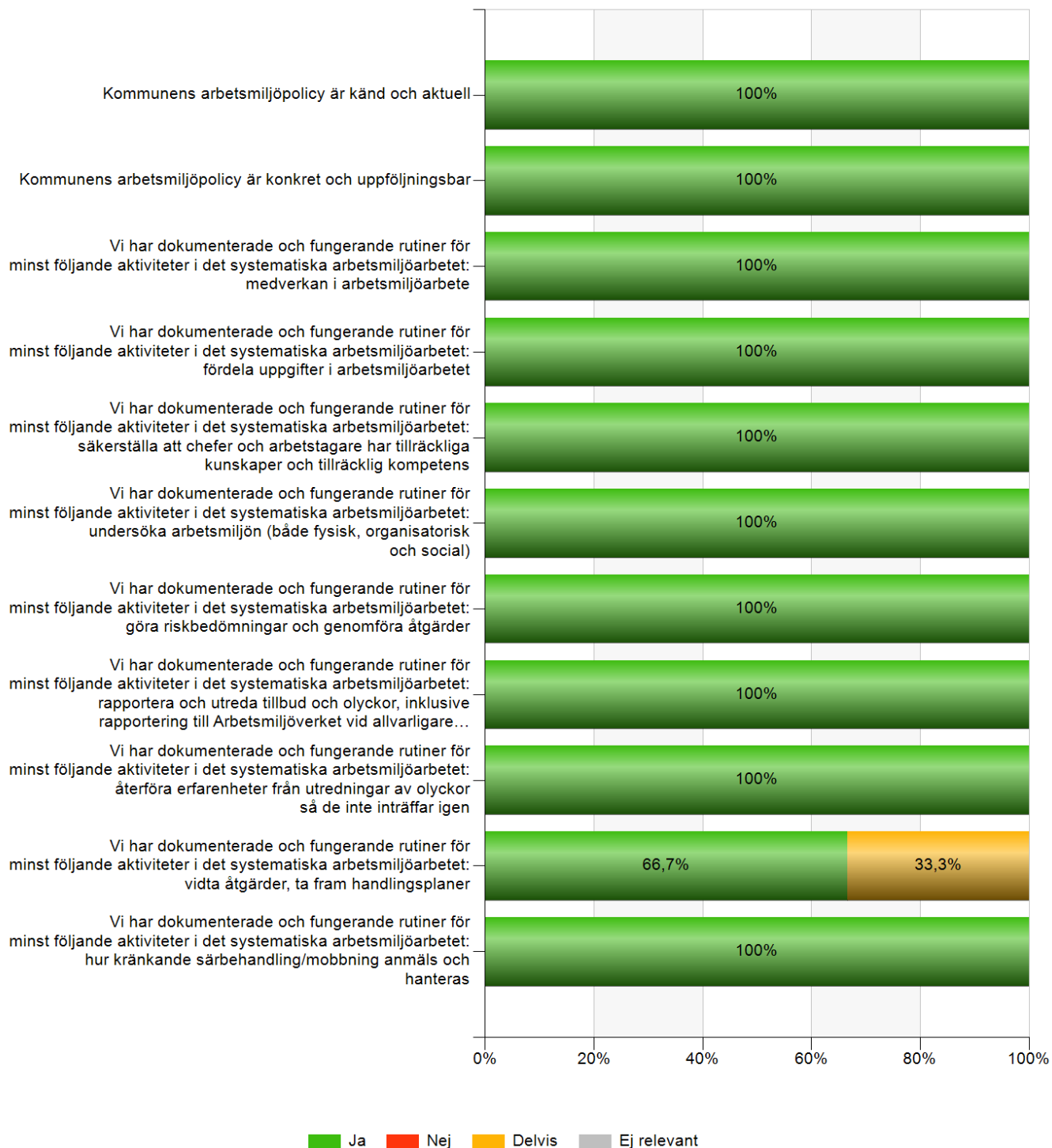
## Övriga kommentarer angående Arbetet inom arbetsmiljöområdet

Verksamheten är heterogen och delvis svår att göra generella bedömningar på.

Arbetsfördelning diskuterades

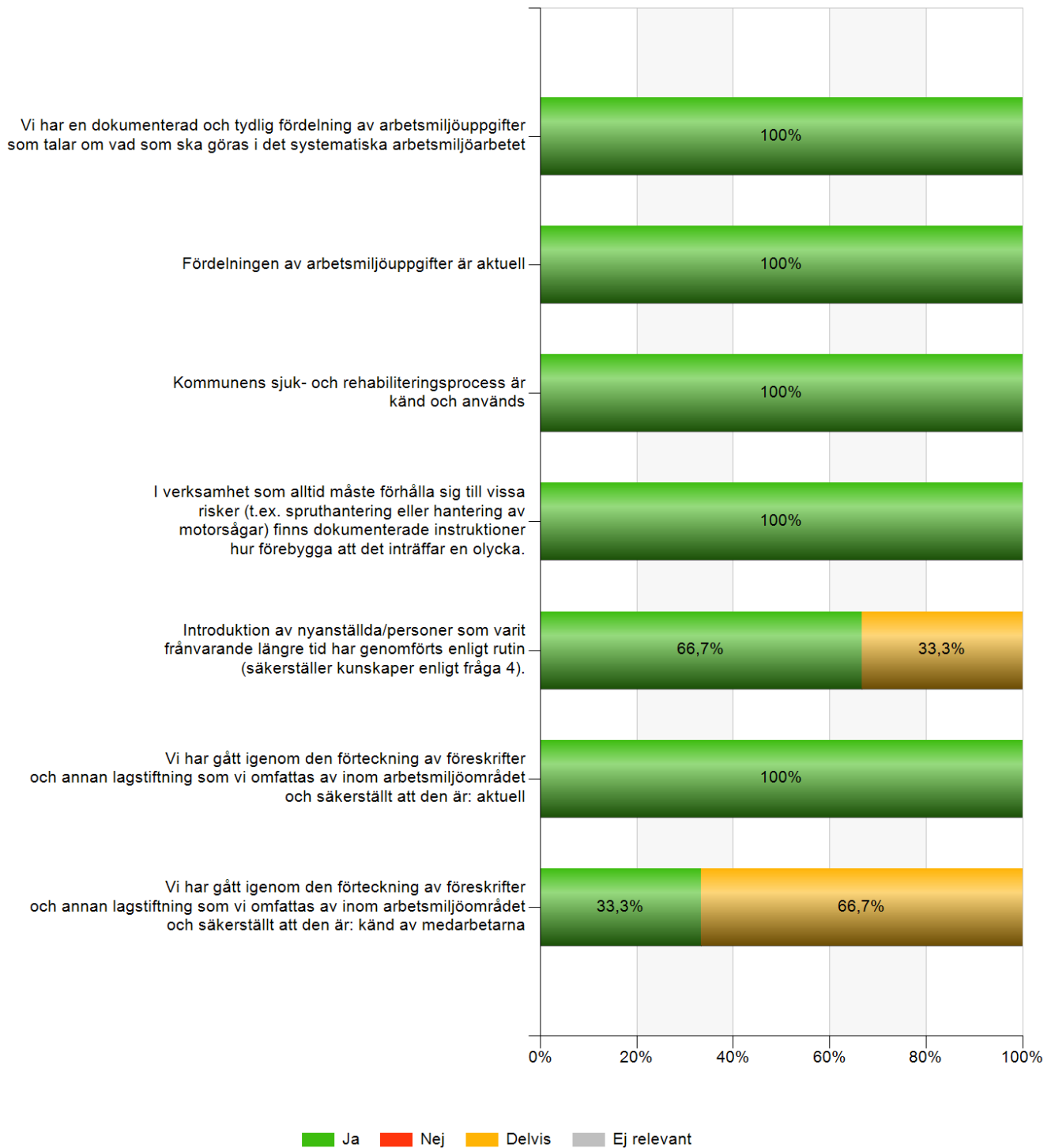
# RUTINER

2



# RUTINER *fortsättning*

2

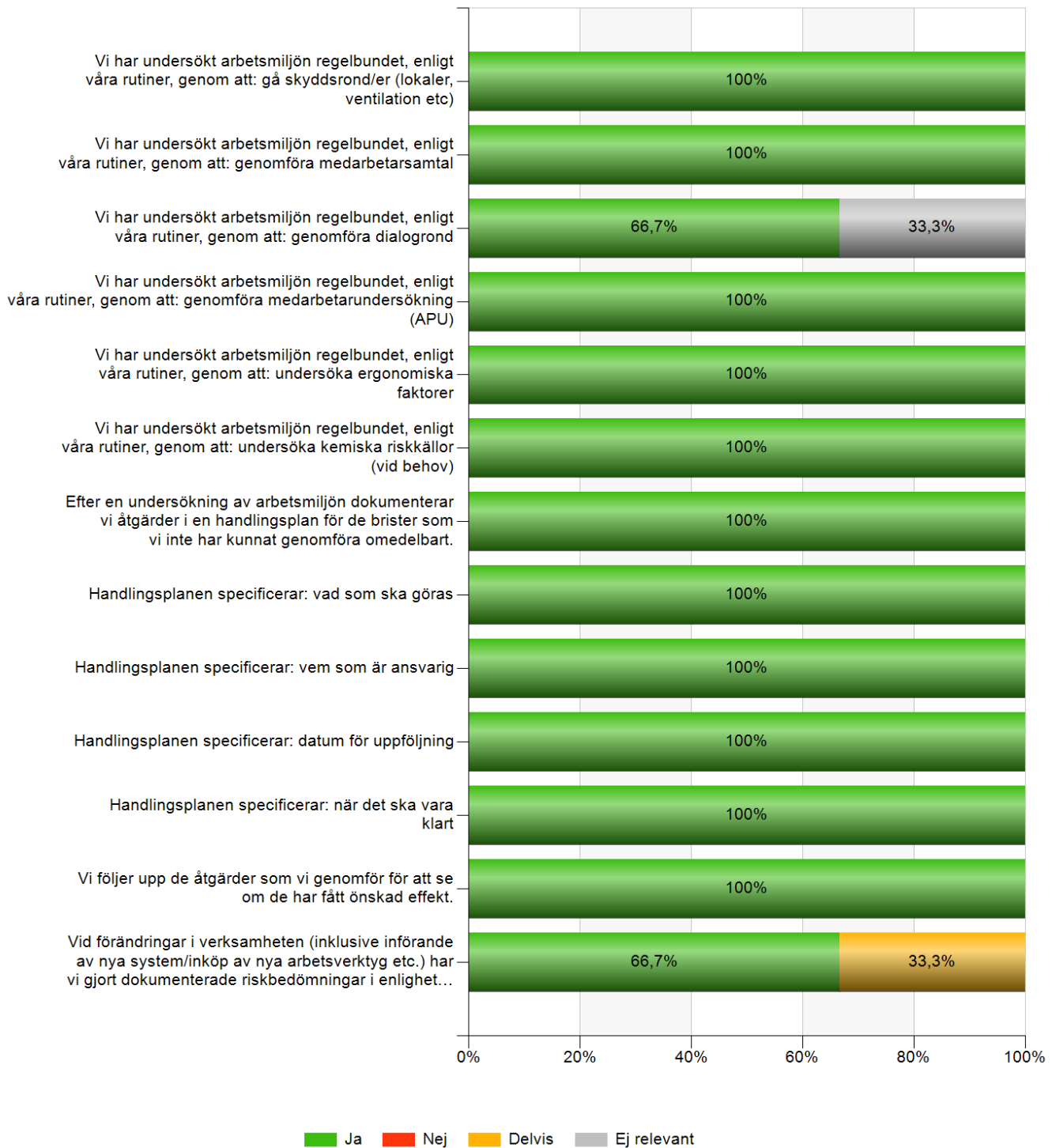


## Övriga kommentarer angående Rutiner

Kräver att medarbetarna tar del av materialet på HINT

# ARBETSMILJÖRONDER OCH RISKBEDÖMNINGAR

3



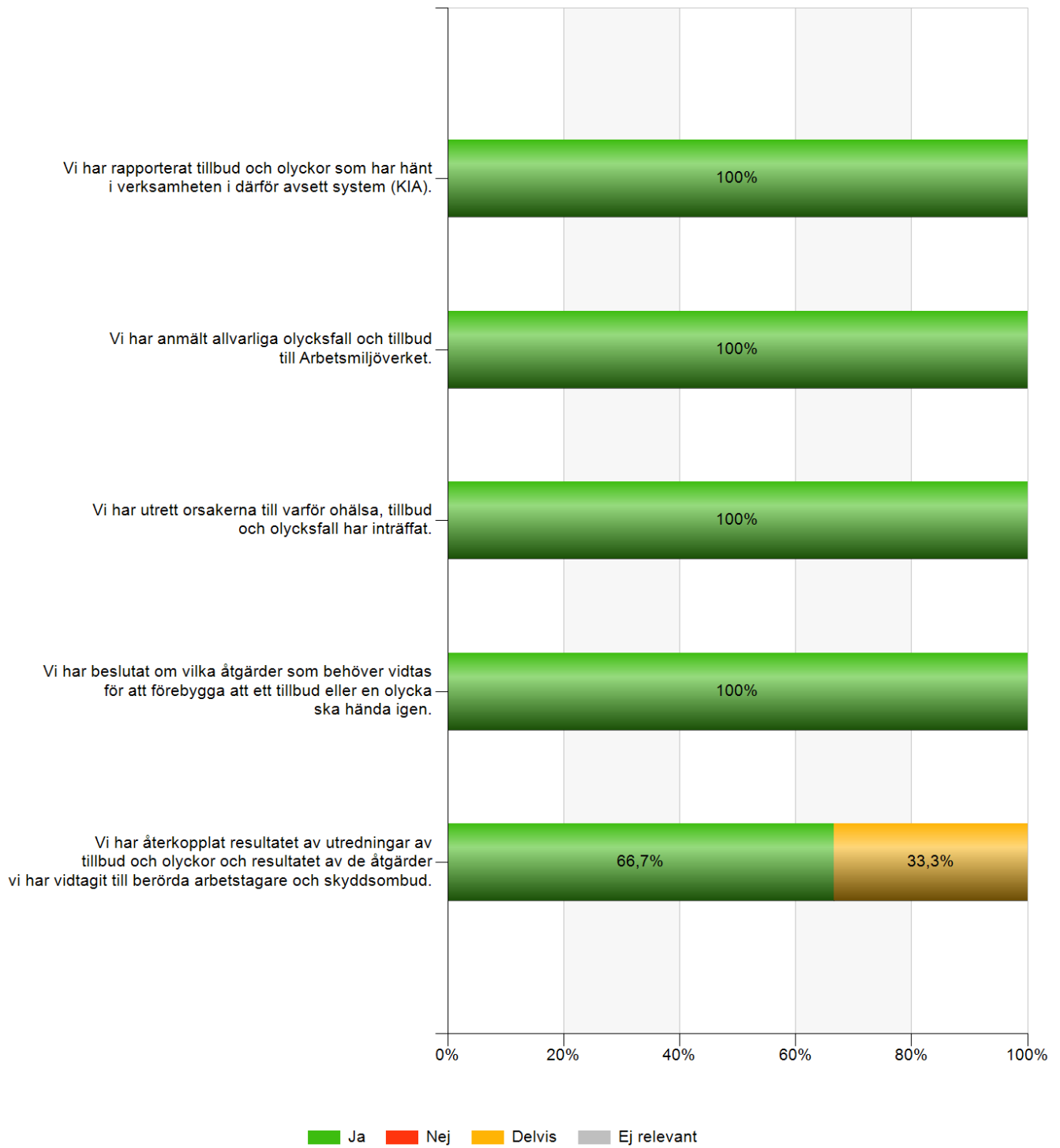


## Övriga kommentarer angående Arbetsmiljöronder och Riskbedömningar

Fungerar väl

# TILLBUD OCH OLYCKOR

4



## Övriga kommentarer angående Tillbud och olyckor

Fungerar väl

# LIKABEHANDLING (diskriminering och mångfald)

**Beskriv hur ni under året arbetat med aktiva åtgärder (för medarbetare, inte elever/brukare etc) inom likabehandling utifrån följande fem områden:**

Arbetsförhållanden	Rutiner för arbetsmiljöarbetet
Löner och andra anställningsvillkor	Individuell lönesättning
Rekrytering och befordran	Kompetensbaserad rekrytering
Utbildning och kompetensutveckling	Tillhandahåller egen kompetensutveckling och möjlighet att gå individuellt inom en viss budgetram
Förvärvsarbete och föräldraskap	Följer de lagar som finns
Arbetsförhållanden	Dialog med lokala facken
Löner och andra anställningsvillkor	Dialog med centrala facken
Rekrytering och befordran	I dialog med medarbetare och fack
Utbildning och kompetensutveckling	I dialog med närmaste chef
Förvärvsarbete och föräldraskap	Dialog med närmaste chef
Arbetsförhållanden	Arbetsförhållanden utvärderas i medarbetarenkät samt vid mål- och resultatsamtal. Fysiska arbetsförhållanden granskas vid skyddsronder. Eventuella avvikelser åtgärdas..
Löner och andra anställningsvillkor	Vi använder Haninge kommuns riktlinjer för lönesättning och lönekriterier. Lönesättning på all personal sker efter gemensam diskussion i ledningsgruppen. Vi kartlägger och analyserar gemensamt löner och anställningsvillkor för att identifiera osakliga skillnader.
Rekrytering och befordran	Alla ges möjlighet att söka lediga befattningar. Vid rekrytering eftersträvas en jämn fördelning mellan kön i personalgruppen.
Utbildning och kompetensutveckling	Kompetensutveckling sker i likvärdiga former för all personal. Under ht-2020 kommer vi särskilt att fokusera på kollegialt lärande och former för att sprida och dela kunskaper personal emellan.
Förvärvsarbete och föräldraskap	På vår arbetsplats ska det vara möjligt att kombinera föräldraskap med arbete. Vi för dialog om schemaläggning och möjlighet att undvika arbetstoppar. Arbete utanför ordinarie schemaram kommuniceras i god tid. Detta område följs upp vid mål- och resultatsamtal.

## Övriga kommentarer angående Likabehandling

Allt som pågår i verksamheten i vardagen, svåra att besvara på detta sätt

# ÅRLIG UPPFÖLJNING

## Övergripande iakttagelser efter den årliga uppföljningen:

Positiva:	Att den görsAtt diskussioner genomförsVi ser att vi följer och aktivt arbetar med det systematiska kvalitetsarbetetSamverkansforumet har utvecklats positivt under åretAtt bristerna följs upp i tid
Brister:	Till nästa år: Mer omfattande diskussioner med samtliga medarbetare för att få en än mer realistisk bild och möjligheter till att få nya idéer.
Positiva:	Kompetensen finns hos personalen...
Brister:	...men vi har även identifierat utvecklingsområden

## Förslag på övergripande åtgärder för att bygga på det som fungerar/åtgärda brister:

Återuppta rutiner för att hantera larmen på gysär.Kallelse/förberedelse för APT- rektorSäkerställa att personalen har tid och forum för att ta del av de rutiner och handlingsplaner som finns.Säkerställ skyddsombudstid i tjänsterna

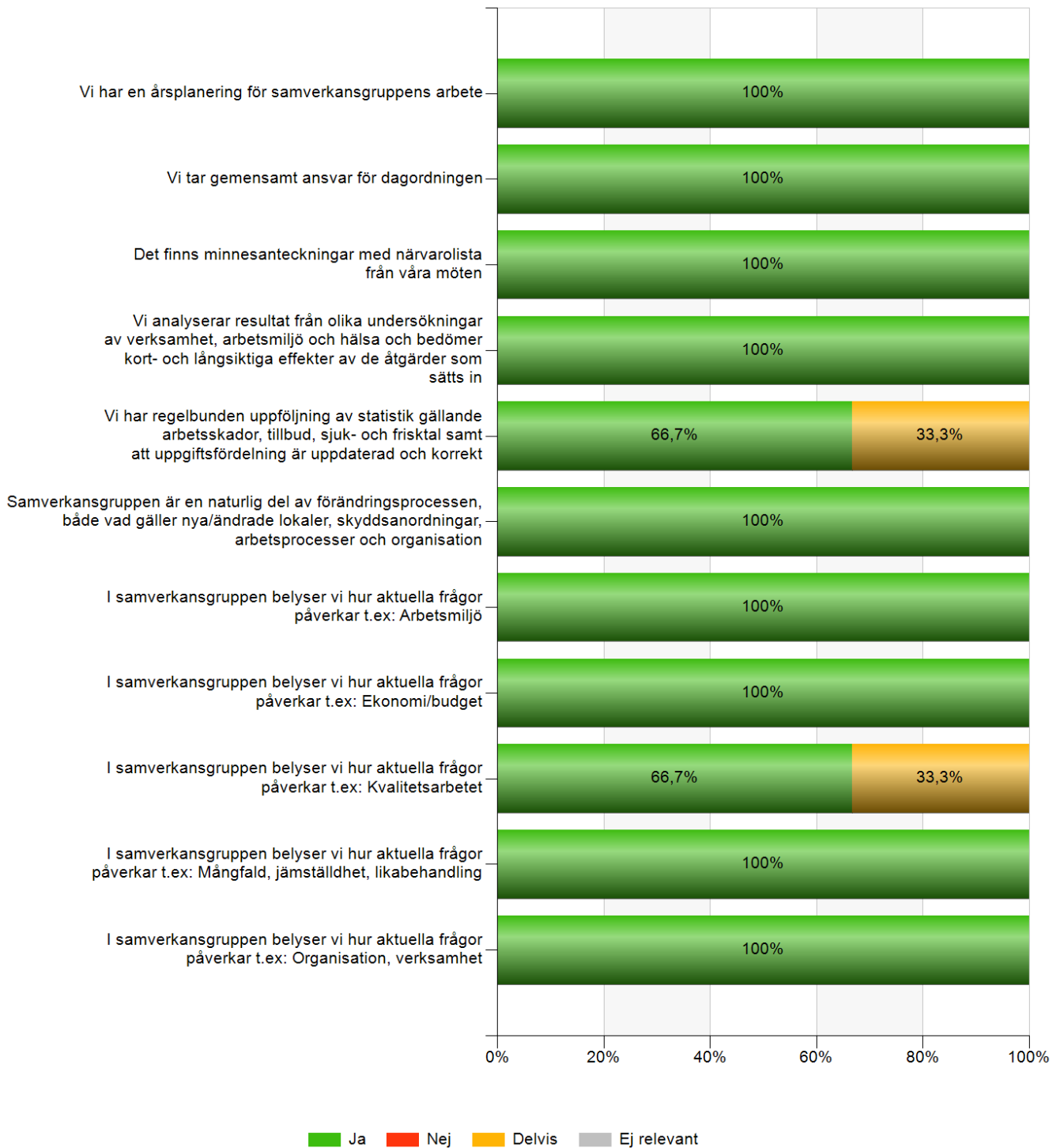
Ta in föreläsare dödligt våld och missbruk. Utveckla mottagandet av nyanställda.Indirekta lagar som är kopplade till arbetsmiljön - lära mer.

## Övriga kommentarer angående Årlig uppföljning

Bra att vi sätter oss tillsammans och reflekterar kring arbetsmiljön.

# SAMVERKAN (LOKSAM, FG, CESAM)

7



## Övriga kommentarer angående Samverkan

Fungerar väl

Undersökningen har gjorts tillsammans med fackliga ombud samt ett skyddsombud och rektor, biträdande rektor samt administrativ chef.