



Arbetsmiljöarbete 2013

Barn- och grundskolenämnden

Arbetsmiljöarbete under 2013

Kommunstyrelsen har fastställt arbetsmiljömål för 2013-2014 samt aktiviteter för att nå dessa mål. Barn- och grundskolenämnden, som har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön inom barn och grundskola, ansvarar för att följa upp och utvärdera arbetsmiljöarbetet.

Årsrapporten är ett verktyg för att på ett strukturerat sätt följa upp de arbetsmiljömål som är satta och för att beskriva det arbetsmiljöarbete som har utförts under året inom barn och grundskola. Barn och grundskolas rapport är en sammanställning av de olika enheternas arbetsmiljöarbete och behandlas på barn och grundskolas arbetsmiljökommitté (VAK) och godkänns av Barn- och grundskolenämnden.

Utifrån de årsrapporter som inkommer från verksamheterna görs en samlad årsrapport för kommunen som behandlas i den centrala arbetsmiljökommittéen (CAMK).

Arbetsmiljömålen för 2013-14 är ökad grad av respektfullt bemötande på arbetsplatserna samt minskad stress i medarbetarnas arbetssituation. Rapporten för barn och grundskola visar på vilka sätt enheterna har arbetat med att uppfylla målen. Rapporteringen ger, tillsammans med hälsotal samt uttag av friskvårds-subvention, en bild av hälso- och arbetsmiljöarbetet inom barn och grundskola. I rapporten lyfts även goda exempel från de enheter som har haft aktiviteter eller åtgärder för att hantera t ex. arbetsrelaterad stress. Medarbetarundersökningen våren 2014 kommer ytterligare att komplettera bilden av barn och grundskolas arbetsmiljöarbete och hälsostatus samt visa om Täby kommun som helhet har nått arbetsmiljömålen.

Arbetsmiljömål - bakgrund

Respektfullt bemötande

I Täby kommun har vi arbetat aktivt med ett respektfullt bemötande och ett välkomnande förhållningssätt sedan 2011. Vi vill att vår service- och bemötanderiktlinje ska genomsyra allt vi gör och alla vi möter och målet är att ytterligare öka det respektfulla bemötandet och höja medvetenheten i dessa frågor.

Återkommande forskningsstudier visar att hur vi är och har det med varandra är helt avgörande för hur medarbetare upplever sin arbetsmiljö, hur man trivs, utvecklas och för hur väl vi når verksamhetsmålen. Självklart är också att bemötandet kollegor emellan sprider sig till medborgare, elever, brukare m.m.

I medarbetarundersökningen 2012 gav medarbetarna barn- och grundskoleenheterna ett gott betyg vad gäller respektfullt bemötande på arbetsplatserna (BOG index 83, Täby 82, Mål 82). Respektfullt bemötande har ansetts som en prioriterad fråga att arbeta vidare med för att bibehålla ett gott resultat i medarbetarundersökningen 2014.

Minskad arbetsrelaterad stress

Målet att färre medarbetare ska uppleva stress i sin arbetssituation nåddes inte fullt ut i medarbetarundersökningen 2012, varken i kommunen som helhet eller inom barn- och grundskolenämnden. Resultatet för barn- och grundskola var sämre än för kommunen i stort (BOG index 57, Täby 61, Mål 62). Stress är därför vårt största utvecklingsområde och något som är av största vikt att fortsätta arbeta med. Vår förhoppning är att vi vid medarbetarundersökningen 2014 ska nå målet.

Att alla tillsammans bidrar till att skapa en bra arbetsmiljö, där alla trivs och mår bra, är en förutsättning för att vi ska skapa god kvalitet i våra verksamheter. Viktigt är också att vi i god tid upptäcker de risker för sjukdom och olycksfall som finns på våra arbetsplatser och hittar åtgärder för att ta bort eller minska riskerna. Goda exempel på aktiviteter i arbetsmiljörapporten kan vara ett bidrag till det fortsatta arbetet med att minska den arbetsrelaterade stressen.

Hälsofakta

I januari 2013 dubblerades **friskvårdsbidraget** från 800 kronor/år till 1600 kronor/år. Barn- och grundskoleenheterna har i hög grad utnyttjat friskvårdssubventionen – 483 av 797 anställda (60%) har valt att ta ut sitt friskvårdsbidrag 2013. Detta är en ökning med 16 procentenheter jämfört med förra året. Barn- och grundskoleenheterna har utnyttjat friskvårdsbidraget i ungefär lika stor utsträckning som kommunen i sin helhet.

Sjukfrånvaron för barn- och grundskolenämnden uppgick 2013 till 4,2% (total sjukfrånvarotid/sammanlagd ordinarie arbetstid). Det är en ökning med 0,28 procentenheter, från 3,92% år 2012. Sjukfrånvaron är något lägre än siffran för Täby kommun som helhet som har en sjukfrånvaro på 4,5% år 2013 jämfört med 4,2% år 2012. Tendensen under en treårsperiod för barn- och grundskola är ökande (3,7% 2010, 3,9% 2011, 3,92% 2012). De grupper med högst sjukfrånvaro är förskollärare, fritidspedagoger och elevassistenter.

Arbetsmiljömål och arbetsmiljöaktiviteter

I tabellen nedan redovisas en sammanställning av arbetsmiljömålen 2013-2014, deras mått och de aktiviteter som ska genomföras inom samtliga enheter.

Effektmål/Operativa mål/Arbetsmiljömål	Mått	Aktiviteter
MÅL 1: Fler medarbetare i Täby kommun anser att deras arbetsplats kännetecknas av ett respektfullt bemötande	MÅTT 1: Index för bemötande på arbetsplatsen (målvärde 83 år 2014)	
		AKTIVITET 1C: Personalavdelningen tillhandahåller material och erbjuder konsultstöd till chef i ovanstående aktiviteter
		AKTIVITET 1D: Medarbetar-

Effektmål/Operativa mål/Arbetsmiljömål	Mått	Aktiviteter
		undersökning genomförs 2014
		AKTIVITET 1A: Fortsatt arbete och uppföljning av riktlinjerna för service och bemötande.
		AKTIVITET 1B: Handlingsplan för respektfullt bemötande där index är lägre än 60 i medarbetarundersökningen 2012
MÅL 2: Färre medarbetare upplever stress i sin arbetssituation	MÅTT 2: Index för upplevelse av stress (målvärde 62 år 2014)	
		AKTIVITET 2A: VAK ska följa upp enheter- nas/arbetsplatsernas insatser för att minska arbetsrelaterad stress.
		AKTIVITET 2B: Vid riskbedömningar, de systematiska och de inför förändring, ska risk för arbetsrelaterad stress särskilt uppmärksammas.
		AKTIVITET 2C: Handlingsplan för att minska den arbetsrelaterade stressen om resultatet på enheten är lägre än index 40 i medarbetarundersökningen 2012.
		AKTIVITET 2D: Arbetsrelaterad stress följs upp i vardagen
		AKTIVITET 2E: Chef uppmärksammar tidiga signaler vid ohälsa
		AKTIVITET 2F: Medarbetare signalerar till chef vid risk för egen eller arbetskamrats hälsa
		AKTIVITET 2G: Personalavdelningen tillhandahåller material och erbjuder konsultstöd till chef i ovanstående aktiviteter.

Effektmål/Operativa mål/Arbetsmiljömål	Mått	Aktiviteter
		AKTIVITET 2H: Medarbetarundersökning görs 2014

MÅL 1: Fler medarbetare i Täby kommun anser att deras arbetsplats kännetecknas av ett respektfullt bemötande

Aktiviteter

1A: Fortsatt arbete och uppföljning av riktlinjerna för service och bemötande

Frågan har besvarats av arton av totalt tjugo enheter. Av dessa har femton enheter på olika sätt arbetat med bemötandefrågor. De flesta chefer uppger att uppföljningen sker på personalmöten och under medarbetarsamtal. Fyra chefer skriver att de har samlat alla medarbetare vid terminsstart och bland annat gått igenom riktlinjer kring service och bemötande. Fem chefer beskriver också aktiviteter på kick-off eller konferens kring bemötandefrågor. Fyra chefer berättar att nyanställda får ta del av riktlinjerna, muntligt och i vissa fall också genom presentationsmaterial från personalavdelningen. Fyra enheter beskriver hur de fortsatt att arbeta utifrån "Det goda värdskapet" – Gunnarsson och Blohm, denna bok har också delats ut till nyanställda. Två chefer beskriver hur service- och bemötande riktlinjen aktualiseras och används i vardagen, vid t ex konflikter och diskussioner. Nio enheter har använt stödmaterial från personalavdelningen och andra har använt sig av eget material.

Tre av de arton enheterna har inte sett behov av att arbeta med service- och bemötande, utan ser det som en självklar del av verksamheten.

Fler exempel på hur enheterna har uppmärksammat bemötandefrågor är:

- Erikslundsskolan som utifrån medarbetarenkäten 2012 har skapat egna målområden, att bemöta varandra väl, lära av varandra och att ingen ska känna sig kränkt. Dessa mål nås genom kommunikation med personalen vid återkommande möten, prata MED varandra och inte OM varandra, erfarenhetsutbyte, stärka medarbetarnas rätt att kunna uttrycka åsikter och se olikheter som berikande. Erikslundsskolan lyfter även fram att förmåga till service och bemötande är ett av lönekriterierna.
- Rösjöskolan som under hösten samlar alla nyanställda på "Blåbärsfika", och går igenom vikten av gott bemötande, gentemot varandra och kunder.
- Löttingelundsskolan som beskriver hur bemötandefrågor genomsyrar hela deras verksamhet. De arbetar t ex med att vara raka och tydliga i kom-

munikationen och betonar allas absoluta lika värde. De medvetandegör hur de bemöter varandra och besökare och ser till att göra det på ett välkommande och positivt sätt. Sedan många år har skolan en symbol – ett hjärta på en betongfot, symbolen med tillhörande versrad används för att påminna varandra när det inte fungerar som det ska.

1B: Handlingsplan för respektfullt bemötande där index är lägre än 60 i medarbetarundersökningen 2012

Ingen av enheterna inom barn- och grundskola hade ett resultat som var lägre än index 60 i medarbetarundersökningen 2012.

MÅL 2: Färre medarbetare upplever stress i sin arbetssituation

Aktiviteter

2A: VAK ska följa upp enheternas/arbetsplatsernas insatser för att minska arbetsrelaterad stress

Barn och grundskolas VAK har följt upp enheternas arbetsmiljöarbete. Rapport från LAK/Personalmöte har varit en stående punkt och aktuella frågor har diskuterats, t ex fysiska arbetsmiljöproblem orsakade av renovering och ombyggnation, vikarieanskaffning, stressfrågor, problem med lokaler och förvaltning, arbetsmiljöfrågor i samband med att nya skolor byggs etc.

Personalavdelningen har informerat om arbetsmiljömålen, kurser (rök- och snus-slutarkurs, första hjälpen-kurs), arbetsmiljöaktiviteter (Hälsans dag) och stöd som kan erbjudas (personalstöd, företagshälsovård, stöd från personalkonsult).

De chefer som har deltagit i VAK har haft i uppgift att föra ut informationen i sina respektive enheter.

2B: Vid riskbedömningar, de systematiska och de inför förändring, ska risk för arbetsrelaterad stress särskilt uppmärksammas

Sexton enheter har svarat på denna fråga. Rapporterna visar att elva enheter systematiskt arbetar med att uppmärksamma arbetsrelaterad stress. Det sker på olika sätt – på två enheter delas en enkät ut innan skyddsround som berör både fysiska och psykosociala stressfrågor som sedan följs upp och analyseras under skyddsround. Fyra chefer skriver att stress är en stående punkt på LAK, MBL och skyddsround. En chef skriver att ledningsgruppen diskuterar medarbetarnas arbetsmiljö och stress återkommande samt söker riskfaktorer. Två enheter har an-

vänt sig av resultatet i medarbetarenkäten som diskussionsunderlag och utgångspunkt för att hitta riskfaktorer för stress och lösningar på problemen. Fem chefer skriver att de gjort riskbedömning inför förändring.

De flesta chefer har tagit upp att stress följs upp löpande under medarbetarsamtal och i utvecklingssamtal samt att man för en kontinuerlig diskussion kring stress kontra effektivitet och krav.

Samtliga chefer som rapporterat har angett att de funnit riskfaktorer för stress.

Nedan följer exempel på riskkällor och de åtgärder som vidtagits:

- Stress på grund av renovering och ombyggnation – rektor gjort konsekvensbeskrivning som presenterats för chefer för grundskola och kommunfastigheter, inneburit viss kompensatoriska insatser för de mest drabbade medarbetarna.
- Ensamarbete – omorganisering av arbetet som gör att två medarbetare arbetar tillsammans delar av veckan
- Hantering av elever med stora individuella problem/bemötande av barn med behov av särskilt stöd - Elevstödsenheten har hjälpt till med sin kompetens genom handledning och föreläsning
- För lite ställtid/planeringstid – god framförhållning med kallelser, tagit bort viss konferenstid, effektivare möten genom fasta punkter, endast VAD diskuteras på möten - inte HUR, schemalagda torsdagar till kl. 16 för att kunna träffa arbetslaget, stötta varandra och samplanera, utvecklingssamtal förläggs dagtid.
- Rastverksamheten – numera har endast fritidspersonalen ansvar för raster och uteverksamhet och lärarna är befriade från ansvar.
- Ständigt ifrågasättande av läraryrket – skolans ledning har upprättat strategier för hur personalen ska hantera detta.
- Svårighet att skilja på det obligatoriska arbetet som ingår i uppdraget och önskemål från t ex föräldrar - genomfört studiedag kring lärarnas uppgifter i januari – med utgångspunkt i vad som måste göras och vad som kan tas bort samt vad som är frivilliga uppgifter. Enheten ser även framemot Täby kommuns anvisningar om vilka arbetsuppgifter som ska tas bort utifrån Skolverkets direktiv.
- Stor arbetsbörda – omorganisation med syfte att öka gemensamt arbete genom samplanering, uppföljning och fördelning av uppgifter i Kunskaps-team – arbetet ska följas upp under vårterminen 2014.

Övriga stressdämpande åtgärder som satts in är inköp av massagestol, möjlighet att ta ut friskvårdstimme på arbetstid samt studiedag med tema välbefinnande och motion.

I skolledargruppen har under året införts ett stort gemensamt arbete under filosofin "varje skolenhet är unik, men tillsammans är vi starka". Det betyder att grundskolechefen tillsammans med skolledarna planerar, visar goda exempel för varandra och med sina olika kompetenser skapar gemensamma handlingsplaner, åtgärdsprogram, timplaner och lönekriterier etc. Detta sker under skolledarmöten, rektorsmöten och områdesmöten. En gemensam analys av vad som minskar stressen har resulterat i framgångsrika åtgärder som exempelvis tydliggörande av uppdraget, gemensam mötestid för olika yrkesroller, möjlighet till kollegialt lärande, tavelmöten mm. Genom att arbeta med stressåtgärder för lärarna, har rektorernas egen stress minskat som en följd av detta.

Skolledarna har möte med grundskolechefen en heldag per månad där innehållet är omvärldsbevakning, verktyg från PRIO-projektet, kortare aktuella punkter samt större diskussionsfrågor som gäller gemensamma beslut för alla kommunala skolor. Utöver detta besöker grundskolechefen varje skolområde (norra, västra, östra) en halvdag i månaden. Två dagar per läsår (ibland oftare) deltar alla skolledare i en gemensam aktivitet med syfte att lyfta blicken och få distans till det vardagliga arbetet. I vår är temat stress och sömn, då en doktorand på stressforskningsinstitutet kommer att föreläsa och genomföra aktiviteter med skolledargruppen.

Åtgärder som vidtagits på ett övergripande plan för att minska lärares och skolledares stress och arbetsbörda:

- Personalresurser från upphandlingsenheten har tillsatts för att se över ramavtal kring skolmåltider och lokalvård.
- En dietist är anställd på deltid för att följa upp matavtalet
- En konsult på kommunfastigheter har fått i uppgift att följa upp lokalvården.
- Elevhälsan har utökat sina personalresurser inom grundskolan avseende kuratorer och specialpedagoger, för att lärare och skolledare ska frigöras och få mer tid att arbeta med det pedagogiska arbetet. Statliga medel har sökts och innebär en halvering av kostnaden för specialpedagogerna.
- Tillförordnad utbildningschef har kontaktat Skolverket för att påvisa den omfattande administrativa hanteringen som de nationella proven medför.
- Ökad kompensations tid för lärare som rättar prov i vissa årskurser
- Fortsatt kompetensutveckling av stödverktyget Unikum, fyra Superusers utsågs även som stöd i hanteringen
- Föreläsning för skolledarna i "elevledda samtal"

- Stödverktyget Asynja infördes för att underlätta administrationen kring elevvårdsärenden, elevvakten kan delas mellan rektor och övriga yrkesroller i elevvårdsteamet.
- Täby kommun har, för att långsiktigt och systematiskt minska lärares och skolledares stress, påbörjat ett deltagande i SKL:s skolutvecklingsarbete PRIO (Planering, Resultat, Initiativ och Organisation). En projektledare har anställts på halvtid på planeringsavdelningen för att samordna och stötta arbetet med projektet.

2C: Handlingsplan för att minska den arbetsrelaterade stressen om resultatet på enheten är lägre än index 40 i medarbetarundersökningen 2012

Två skolenheter hade ett resultat där stressindex var lägre än 40 i medarbetarundersökningen 2012. En av dessa har gjort en handlingsplan. Situationen med att stå inför en stor ombyggnation av skolan och att rektor sa upp sig i samband med detta medförde ofrånkomligen stress hos personalen. Ledarskapet som nu tagit vid och det faktum att man ser att ombyggnationen tagit fart upplevs ha skapat trygghet och förbättrat situationen.

2D: Arbetsrelaterad stress följs upp i vardagen

Arton enheter har svarat på frågan och rapporterat att de på olika sätt arbetar med att följa upp stress i vardagen. Sexton chefer anger att stressfrågan tas upp på regelbundna och planerade möten, ofta genom att stress är en stående punkt på dagordningen, t ex personalmöten, arbetslagsmöten, lokal arbetsmiljökommitté, MBL-möten, ledningsgruppsmöten, medarbetarsamtal och utvecklingssamtal. Tolv chefer beskriver vikten av att skapa förutsättningar för att spontant samtala kring stressrelaterade frågor. Det handlar om att vara en närvarande chef som deltar ute i verksamheten och att visa att "dörren alltid är öppen". Besök på fritids, i klassrum, under raster och fikastunder tillsammans med medarbetarna öppnar upp för att diskutera arbetsmiljö- och stressfrågor. Två chefer skriver om samarbetet med skyddsombud och hur den dagliga kontakten med dem gör att signaler om stress direkt kan fångas upp. Tre chefer lyfter fram en årlig psykosocial medarbetarenkät som görs på varje skola och ger signaler om stress. Resultatet behandlas i skolornas arbetsmiljögrupper/skyddsmöten.

Skolledarnas stress i vardagen följs upp i medarbetarsamtal eller informella samtal. Åtgärder som satts in är bland annat – möjlighet att utnyttja reflektionsvecka, konsult som hjälper till med administrativ struktur (individuellt och för gruppen som helhet), föreläsning av läkare specialiserad inom arbetsmiljö, stödresurs i

form av vikarierande rektor för att möjliggöra återhämtning i ett enskilt fall samt företagshälsovård för stödjande samtal i grupp och individuellt.

2E: Chef uppmärksammar tidiga signaler vid ohälsa

Sexton enheter har svarat på denna fråga. Av dessa har fjorton chefer skrivit att de under det gångna året uppmärksammat tecken på ohälsa. Det har kommit till chefens kännedom på olika sätt – genom att hon/han själv har sett tecken på ohälsa vid besök ute i verksamheten, genom att medarbetaren själv tagit kontakt med sin chef, under medarbetar- eller utvecklingssamtal eller genom att arbetslagsledare alternativt skyddsombud har signalerat till chef att tecken på ohälsa finns. Fyra chefer har rapporterat att de vid upprepad kortidssjukfrånvaro kallat medarbetaren till samtal där helhetssituationen diskuterats och nödvändiga insatser planerats. Fem chefer har rekommenderat medarbetare som visat tecken på ohälsa att kontakta Falck Healthcare för samtal. Ytterligare tre chefer har tillsammans med medarbetaren haft kontakt med Företagshälsovården för att upprätta en individuell handlingsplan och komma tillrätta med problemen. Fyra chefer rapporterar att de haft kontakt med personalavdelningen för att få hjälp i att motverka ohälsa i enskilda fall.

Bland de konkreta åtgärder som vidtagits för att motverka ohälsa hos enskilda medarbetare nämns:

- Ge stöd inför svåra elev- eller föräldrasamtal
- Hjälpa till att fatta beslut om att t ex. avstå kurs som man anmält sig till
- Ge mandat att sänka ambitionsnivån under en tid
- Befria medarbetare från någon av arbetsuppgifterna under kortare eller längre tid
- Ändra schemat
- Tillsammans se till medarbetarens helhetssituation

Två chefer har inte uppmärksammat någon ohälsa under året.

2F: Medarbetare signalerar till chef vid risk för egen eller arbetskamrats ohälsa

Fjorton chefer har svarat på frågan. Av dessa har elva chefer mottagit information från medarbetare att ohälsa hos kollega uppmärksammats. Oftast har detta signalerats direkt till chef, men i vissa fall via skyddsombud eller under LAK. Åtta av cheferna skriver att det finns en medvetenhet hos personalen om ansvaret att signalera vid ohälsa. Sex chefer har återkommande informerat på personalmöten, i enskilda samtal och i veckobrev om att det är ett gemensamt ansvar.