



Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom BUN läsåret 2020/2021

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

I likhet med det systematiska kvalitetsarbetet, är det systematiska arbetsmiljöarbetet grundat i lagkrav. Föreskrifterna (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete gäller för alla arbetsgivare. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa.



Årlig uppföljning av SAM

Medarbetarenkät

Hösten 2020 genomfördes ingen ordinarie medarbetarenkät i Timrå kommun. En mindre pulsmätning genomfördes istället, den tillåter inte möjlighet till jämförelser mellan åren. På pulsmätningen svarade 384 personer vilket är betydligt färre än hur svarsfrekvensen brukar se ut inom BOU.

Det vi ändå kan se utifrån pulsmätningen är att vi fortsatt får positiv feedback gällande områdena, styrning, engagemang och stolthet samt motivation ligger vi på 4- 4,5 på en 5 gradig skala. Gällande arbetsmiljö kan vi se att arbetsklimatet ligger på runt 4 men på frågan om hur utvilad vår personal känner sig efter ett par dagars ledighet hamnar vi på drygt 3. Ledarskapsindex har ett medelvärde på drygt 4.

På frågorna gällande trakasserier, kränkande särbehandling och mobbing kan vi se att en oroväckande stor andel svarar att man blivit utsatt på sin arbetsplats under det senaste året, 9 %. 16 % har sett någon annan bli utsatt på sin arbetsplats under det senaste året. Vi kan inte i pulsmätningen utläsa om det är medarbetare eller elever som utsätter vår personal för trakasserier, kränkande särbehandling eller mobbing. Detta område kräver en ordentlig analys, området kommer att genomlysas under hösten 2021.

Företagshälsovård läsåret 2020/2021

Via den statistik vi får från vår företagshälsovård som visar på tre områden, rehabilitera, förebygga och främja, ser vi att en betydligt större andel, och den största andelen, av kostnaderna läsåret 20/21 ligger på området förebyggande insatser jämfört med läsåret 19/20. Totalt har vi en högre kostnad för företagshälsovård under läsåret 20/21 än under läsåret 19/20. De rehabiliterande insatserna ligger i nivå med föregående läsår och framförallt de förebyggande insatserna har ökat. I stort sett handlar förflyttningen om grupputveckling och konflikthantering på några arbetsplatser.



Sjuktal Läsåret 2020/2021

Antal sjukdagar inom barn- och utbildningsnämnden verksamhetsområden har ökat när vi jämför läsåret 19/20 med 20/21. Sjukfrånvaron har ökat från 5,1 % läsåret 19/20 till 6,4 % läsåret 20/21, sjukdagar har ökat från 12 135 till 13 069. Förklaring till ökad sjukfrånvaro och ökat antal sjukdagar är till stor del beroende av pandemin. Vi kan se att både korttidsfrånvaron och långtidsfrånvaron ökat. Förklaringar till det kan vara att många har stannat hemma vid lättare förkylningssymptom, då man tidigare valt att gå på jobbet, och att försäkringskassan haft en generösare inställning till att bevilja förlängd sjukpenning efter dag 180 under pandemin. Vi har stora förhoppningar om att flera av våra medarbetare väljer att vaccinera sig och att läget då återgår till den tidigare positiva trenden, om inte kommunal ekonomi gör att vi får helt andra och sämre förutsättningar att bedriva vårt arbete.

Tillbud och olycksfall 2020/2021

Under läsåret 20/21 har 84 tillbud rapporterats, jämfört 19/20 då 31 tillbud rapporterades. 68 av tillbudena har rapporterats från förskolan/skolans verksamhet. 35 händelser har skett vid skolan, 5 vid förskolan och i 35 av händelserna har aktivitet ej angivits. Utmärkande är att 38 tillbud är orsakat av Covid -19. 30 tillbud har klassificerats som allvarlig händelse enligt AML 3§ 3a. Det är en följd av att Covid -19 klassas som en samhällsfarlig, allmänfarlig smitta. 65 arbetsskador har rapporterats läsåret 20/21 jämfört 67 läsåret 19/20. 50 har klassats som mindre allvarlig, 7 har klassats som allvarlig händelse och 8 fall är det inte angivet. Av dessa händelser har det varit övervägande fysiska skador, orsakat av till exempel fall och skador av annan person (även oavsiktligt). I 4 fall ledde det till en sjukfrånvaro upp till 14 dagar och i 1 fall var sjukfrånvaron mellan 15 – 90 dagar. Vi kan se en ökning av rapporterade tillbud jämfört tidigare år. Förvaltningens chefer har arbetat intensivt med att upprätta och följa upp handlingsplaner utifrån risk och konsekvensanalyser det gångna läsåret, för att förebygga risker som leder till ohälsa i arbetsmiljön. Det har blivit en ökad medvetenhet, vilket lett till ökad rapportering samt synliggjort utvecklingsområden, som till exempel kunskaper om hantering och inställningar av system.

Årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet

Sker arbetsmiljöarbetet i samverkan med skyddsombud och arbetstagar?

Vi kan se att Coronapandemin och risken att få Covid-19 har förhindrat enheternas möjligheter att ha APT tillsammans på plats. Detta har gjort att arbetsmiljöarbetet sett annorlunda ut under denna period. Det har varit fortsatt stort fokus på riskanalyser och handlingsplaner utifrån smittrisk under läsåret 20/21. Några enheter har inte egna skyddsombud men i de allra flesta fall sker det systematiska arbetsmiljöarbetet i samarbete med skyddsombud eller fackliga lokalombud.



Har skyddsombudet tillräcklig arbetsmiljöutbildning för sitt uppdrag?

På en övervägande del av våra enheter har skyddsombuden endast delvis eller ingen utbildning inom arbetsmiljöarbetet. Denna situation var lika även vid uppföljningen av SAM läsåret 2019/2020. Vi kan i vår uppföljning se att på många enheter är utbildningsbehovet stort. Coronapandemin har påverkat möjligheterna att komma igång med utbildning. Timrå kommun har trots detta planerat in utbildningar till hösten 2021 i samarbete med Sundsvalls kommun. Utbildningsplatser kommer att erbjudas vid flertalet tillfällen och avsikten är att utbildning ska erbjudas löpande i framtiden. Utbildningarna kommer så länge det är nödvändigt att genomföras digitalt.

Finns det en arbetsmiljöpolicy?

En övervägande majoritet känner idag till Timrå kommuns arbetsmiljöpolicy.

Finns det tydliga och välkända mål för arbetsmiljön?

Utifrån enheternas svar kan vi se att det finns en osäkerhet gällande målen för arbetsmiljön vilket innebär att detta är ett utvecklingsområde som vi bör arbeta med under kommande år.

Följs dessa mål upp?

Trots att det finns en osäkerhet gällande vilka mål som finns för arbetsmiljöarbetet inom Timrå kommun så anser en övervägande del av våra chefer och skyddsombud att målen följs upp. Vår analys är att det finns en viss begreppsförvirring som kommer att lösas med vårt nya strukturerade arbete inom området.

Finns rutiner för hur systematiskt arbetsmiljöarbete ska gå till?

Alla våra enheter svarar ja på denna fråga, vilket är mycket glädjande. Vår analys av detta är att etableringen av vår ”nya” struktur gällande systematiskt kvalitetsarbete har givit effekt.

Finns skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter, befogenheter och resurser?

En övervägande majoritet svarar ja på denna fråga. Två har svarat delvis och där kommer vi att personligen kontakta de enheterna så att alla känner till vad detta innebär.

Ny fråga 2020/2021: Finns rutin för om den som vanligtvis är ansvarig för arbetsmiljön är frånvarande?

20 av 27 har svarat ja på denna fråga. Ett svar är nej och 6 svar delvis. Här behövs ett förtydligande om att det antingen är tf chef eller överordnad chef som går in

som arbetsmiljöansvarig om den närmaste chefen är frånvarande. Vi behöver skapa en tydlig struktur och dokumentation för detta område så att samtliga känner sig trygga med denna rutin.

Har behov av kunskap och utbildning för chefer och arbetsledande personal klarlagts och tillgodosetts?

Vi har under coronapandemin inte kunnat tillgodose det behov av kunskap och utbildning inom området arbetsmiljö som våra chefer har. Denna situation var lika även vid uppföljningen av SAM läsåret 2019/2020. Vi kan i vår uppföljning se att många chefer har gått utbildning men behovet av påfyllnad och vidareutbildning är stor. Coronapandemin har påverkat möjligheterna att komma igång med utbildning. Timrå kommun har trots detta planerat in utbildningar till hösten 2021 i samarbete med Sundsvalls kommun. Utbildningsplatser erbjuds vid flertalet tillfällen och avsikten är att utbildning ska erbjudas löpande i framtiden. Både grundläggande och påfyllnadsutbildning erbjuds. Utbildningarna kommer så länge det är nödvändigt att genomföras digitalt.

Vet alla anställda vilka risker som förekommer i deras arbete?

I stort sett all personal har kännedom om de risker som förekommer i deras arbete. Ett område som belysts i omfattande grad under detta läsår är risken för smittspridning.

Finns det skrivna instruktioner i det fall en riskbedömning visar på allvarliga risker?

En majoritet av våra enheter svara ja på denna fråga, ingen svarar nej 4 svarar delvis. Av kommentarerna från de som svarat delvis kan vi se att det finns en missuppfattning att detta handlar om handlingsplan mot hot och våld. Dessa enheter kommer att adresseras specifikt.

Får nyanställda, vikarier och personal med nya arbetsuppgifter en bra introduktion där arbetsmiljö ingår?

Ingen enhet svarar nej på denna fråga men ett flertal har svarat delvis och det är då framförallt vikarier det anses svårt att introducera. Det finns ett behov av att se över gemensamma rutiner för introduktion för medarbetare, det är ett arbete som är påbörjat utifrån föregående uppföljning. Fokus på coronapandemin har försenat arbetet från förvaltningsledningens håll men vi har nu (juni 2021) tagit fram ett introduktionshäfte som kommer att gå ut till samtliga enheter till höstterminsstart.

Undersöks, bedöms och åtgärdas risker fortlöpande både vad gäller den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön?

Majoriteten av alla enheter svarar ja på denna fråga, 4 enheter har svarat delvis. De enheterna kommer att få en genomgång av arbetsmiljölagstiftningen och vikten av att bedriva ett systematiskt arbete gällande att undersöka, bedöma och åtgärda risker.

Dokumenteras riskbedömningarna?

Majoriteten av alla enheter 26 st (96 %) svarar ja på denna fråga, ingen svarar nej, en enhet svarar delvis (4 %) .

Finns det skriftliga handlingsplaner för åtgärder som inte kan genomföras direkt?

Här finns en något större osäkerhet. 1 enhet har svarat nej och 7 enheter har svarat delvis. Med tanke på den pandemi vi har upplevt och arbetet med under snart 1 ½ så är svaren något förvånande. Det vi kan se av kommentarerna är att resultatet troligen kommer sig av att vi ofta är beroende av kultur- och teknikförvaltningens arbete i handlingsplanen. Det vi måste förklara och stödja enheterna i är att riskerna och åtgärderna ska dokumenteras av oss ändå.

Kontrolleras och utvärderas genomförda åtgärder?

Se ovanstående fråga. Eftersom det finns en osäkerhet gällande handlingsplan så syns det även i utvärdering av densamma. Även här kan vi se att enheterna behöver stöd i att förstå och utveckla arbetet.

Undersöks, bedöms och åtgärdas risker vid planering av och beslut om t ex ny eller ändrad verksamhet?

Ja, alla enheter utom en svarar att detta görs. Den enda enheten svarar att detta sker delvis, vi kommer specifikt att följa upp den enheten för information och utbildning inom området. Ett arbete och genomgång av samverkansavtalet pågår, speciellt vid verksamheter där behov identifierats.

Utreds ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud?

Ja, samtliga enheter svarar att detta genomförs.

Finns rutin för hur ohälsa, olycksfall, kränkningar och allvarliga tillbud följs upp?

24 svarar ja, ingen svarar nej och 3 svarar delvis. Även här kommer vi att adressera de enheter som känner osäkerhet så att rutinen blir tydlig och används.

Följs rutin för ohälsa, olycksfall, kränkningar och allvarliga tillbud?

Ja, de allra flesta följer rutinen. De enheter som känner osäkerhet (2) kommer vi att adressera specifikt så rutinen blir tydlig och följs.

Följs arbetsmiljöarbete upp årligen?

De flesta svarar ja på denna fråga, en svarar delvis. Av kommentaren kan vi se att det är en av våra nya chefer som är anställd under våren 2021. Vi kommer att adressera den chefen/skyddsombudet så att en medvetenhet uppstår om att denna enkät är en del av att arbetsmiljöarbetet årligen följs upp.

Har behovet av extern hjälp i arbetsmiljöarbetet, t ex från företagshälsovård undersökts?

70 % svarar ja, 22% nej och 7% delvis. Det är en ökning från i fjol. Vår bedömning är att coronapandemin är en anledning att så stor andel av våra enheter har tagit extern hjälp inom området, vilket är positivt..

Finns en plan och rutiner för att förebygga och hantera situationer med hot och våld?

Betydligt fler enheter än förra året svarar ja på denna fråga. Det finns dock fortfarande en otydlighet och det kan vi se genom att 4 svarat att detta inte gäller de enheterna, 2 har svarat nej och 3 har svarat delvis. En plan ska finnas för alla verksamheter och ett uppdrag att utarbeta detta kommer att utformas till nästa läsår under förutsättning att pandemin är över.

Årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet med elever

Sker arbetsmiljöarbetet i samverkan med elevskyddsombud?

Denna fråga gäller fyra av våra verksamheter. två svarat ja, en nej och en delvis. Förvaltningsledningen utreder frågan vidare då inga kommentarer finns gällande varför detta inte sker.

Har elevskyddsombuden tillräcklig arbetsmiljöutbildning för sitt uppdrag?

En enhet svarar ja och en enhet svarar nej. Övriga två enheter har inte svarat på denna fråga. De enheter som inte svarat kommer att adresseras direkt.

Undersöks och riskbedöms arbetsmiljön för elever som har praktik?

Två enheter har svarat ja på denna fråga. Två enheter har inte svarat. De enheter som inte svarat kommer att adresseras direkt. Under coronapandemin har vi inte kunnat erbjuda elever PRAO, detta kan vara en orsak till att två enheter inte svarat på frågan men detta behöver utredas.

Finns rutiner vid val av praktikplats?

Samtliga enheter svarar ja på denna fråga.

Analys

I stort sett har vi ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete inom barn- och utbildningsnämndens ansvarsområde. Vi har några utvecklingsområden, se nedan, men i huvudsak utför våra enhetschefer tillsammans med skyddsombuden ett väldigt bra arbete inom området. Ett område som blivit väl belyst under hela 2020 och våren 2021 är arbetet med riskanalys och handlingsplan utifrån smittorisk. Alla enheter har kontinuerligt under läsåret 20/21 arbetat med detta, inte minst utifrån krav från Arbetsmiljöverket och Folkhälsomyndighetens riktlinjer och rekommendationer.

Under läsåret har ett gemensamt IT-system för det systematiska arbetsmiljöarbetet, 2c8, introducerats i förvaltningen. Gemensamma blanketter och mallar har också reviderats och samlats på en plats på intranätet. Det tror vi kommer att underlätta och utgöra ett stöd för cheferna i arbetet.

Vi vet sedan tidigare att det funnits behov av både grund- och påbyggnadsutbildning inom arbetsmiljöområdet och det behovet kvarstår i årets uppföljning. Timrå kommun har nu inlett ett samarbete med Sundsvalls kommun, där det under hösten 2021 erbjuds flertalet tillfällen löpande för att tillgodose kunskaper för både nya chefer och skyddsombud samt en påbyggnadsutbildning för mer erfarna chefer.

Det finns vissa områden där vi identifierar behov av utveckling, kunskaper och förståelse. Till exempel har vi sedan tidigare arbetat med att upprätta planer för hot och våld, vilket har blivit bättre i årets uppföljning men det råder fortfarande en otydlighet. Vidare behöver vi förtydliga och se över rutin för hur fördelning av arbetsmiljöuppgifter ser ut, det gäller de fall då den som vanligtvis har ansvaret är frånvarande. Det är viktigt att samtliga känner sig trygga med denna rutin. Ett arbete är påbörjat kring introduktion av medarbetare, ingen enhet har svarat att det inte finns en plan för introduktion men flera uttrycker att det behöver utvecklas, vi har sett och ser behov av ett gemensamt stöd.

Ett system för att utbilda elevskyddsombud behöver utvecklas. Vi har under några år hankat oss fram med olika lösningar t ex att anställd personal håller i dessa utbildningar. Tyvärr så faller detta system om denna lärare byter arbetsuppgifter eller arbetsgivare. Vi behöver ett mer hållbart system och kommer att arbeta med detta under nästa läsår.



TIMRÅ KOMMUN
Barn- och utbildningsförvaltningen

Det vi klart kan konstatera är att policy och VROB med övergripande mål gällande arbetsmiljö inte är kända överallt inom organisationen. Vi har förhoppningar om att det stöd som IT-systemet kommer utgöra samt utbildning inom området kommer att stödja cheferna i helhetsperspektivet.

Ann-Christin Isaksson

Förvaltningschef/skolchef barn- och utbildningsförvaltningen Timrå kommun