

Riktlinjer för Arbetsmiljö- och hälsoarbete - Barn- och utbildningsförvaltningen

1. Bakgrund och övergripande mål för arbetsmiljö

Utgångspunkten för förvaltningens arbetsmiljöriktlinjer är Arbetsmiljölagen med tillhörande regelverk, FAS 05 och avtal, kommunens vision ”Vi gör det goda livet möjligt” med värdeorden; mod, öppenhet och helhetssyn samt Arbetsgivarpolitisk strategi för Sundsvalls kommun.

Barn- och utbildningsförvaltningens mål är att medarbetare har en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö som kännetecknas av öppenhet, delaktighet och ansvar vilket leder till ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro (MRP 2017 Mål/VP p 8).

God arbetsmiljö skapas genom ett framgångsrikt Systematiskt arbetsmiljöarbete (Föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete 2001:01) med ambitionen att arbeta hälsofrämjande och förebyggande för att minska ohälsa. Hälso- och arbetsmiljöarbetet skall vara en integrerad del i verksamhetens vardag och ske i samverkan, främja och öka medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet. Arbetsgivaren, skyddsombud och medarbetarna har ett gemensamt ansvar att skapa en god arbetsmiljö.

Dessa riktlinjer är avsedda för samtliga medarbetare och anger de områden som förvaltningen särskilt prioriterar och följer upp. Riktlinjerna skall vara ett stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet på våra arbetsplatser. Varje arbetsmiljöansvarig chef tar fram en för sin arbetsplats anpassad arbetsmiljöplan för medarbetare med stöd av riktlinjerna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp årligen på enheterna och förvaltningens riktlinjer revideras vid behov.

Arbetsmiljölagen omfattar även alla elever från och med förskoleklassen. I skolans strävan efter att utveckla en optimal skolmiljö ingår att göra eleverna delaktiga i skolans systematiska arbetsmiljöarbete. I skollagen(s 5 kap.3-4 §) finns krav om trygg arbetsmiljö med hänvisning till arbetsmiljölagen. Utbildningen ska utformas på ett sådant sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. Från och med årskurs 7 i grundskolan samt i gymnasieskolan har eleverna rätt att medverka i skolans arbetsmiljöarbete genom att utse ett skyddsombud. Elevskyddsombud ska bjudas in i arbetsmiljöarbetet via respektive rektor.

2. Grunder för arbetsmiljöarbetet

Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Barn- och utbildningsnämnden har huvudansvaret för arbetsmiljön inom Barn- och utbildningsförvaltningen. Det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet arbetet utförs i förvaltningens olika verksamheter av chefer och medarbetare och elever enligt arbetsmiljölagen och föreskriften, Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1, 2003:4 och 2008:15.

Den som tilldelas arbetsuppgifter inom arbetsmiljöområdet skall få ett väldefinierat uppdrag med befogenheter och resurser och har kompetens att driva arbetsmiljöarbete



I förvaltningens ”Fördelning av arbetsmiljöuppgifter, Barn - och utbildningsförvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete” beskrivs arbetsmiljöuppgifter. Det är viktigt att uppgifter i arbetsmiljöarbetet utförs av den eller dem som har de bästa möjligheterna att genomföra uppgifterna. En chef som fördelats uppgifter kan i sin tur fördela enstaka arbetsmiljöuppgifter till medarbetare som har kompetens, resurser och befogenheter.

Skyddsombuden är arbetstagarnas valda ombud i arbetsmiljöfrågor och har till uppgift i denna roll att bevaka att arbetsmiljön är bra, kontrollera att chefen har ett systematiskt arbetsmiljöarbete, det vill säga undersöker vilka risker som finns, åtgärda riskerna och följa upp arbetsmiljöarbetet. Skyddsombudet skall vara med och planera allt som rör arbetsmiljön, till exempel inför en omorganisation eller när det införs nya arbetsmetoder.
(<http://inloggad.sundsvall.se/Personalhandbok/Arbetsmiljo-och-halsa/Arbetsmiljo/Skyddsombud-och-skyddskomite/>)

Elevskyddsombud skall ges möjlighet att samverka i arbetsmiljöfrågor.

Kunskaper om arbetsmiljö, arbetsmiljöplan och rutiner

Den som tilldelats arbetsmiljöuppgifter skall ha tillräckliga kunskaper inom området. Barn- och utbildningskontoret ansvarar för återkommande utbildningsinsatser i arbetsmiljöfrågor för förskolechefer, rektorer, övriga chefer och skyddsombud.

Alla medarbetare ska ha erforderliga kunskaper inom arbetsmiljöområdet och informeras om hur man tillägnar sig information om arbetsmiljö. I introduktionsprogrammet för nyanställda ska utbildning i arbetsmiljöfrågor (inklusive brandskydd) ingå.

Alla arbetsplatser ska upprätta planer och rutiner för arbetsmiljöarbetet avseende såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön och brandskyddet. Planerna ska innehålla uppgifter om åtgärder/aktiviteter, tidsplan för genomförandet av aktiviteter, vem ansvarar för åtgärder under året samt plan för uppföljning. Om det finns fler än tio medarbetare i verksamheten ska rutinerna och planerna dokumenteras skriftligt.

Ledarskap

Ledarskapet skall kännetecknas av en levande, respektfull dialog med medarbetare kring arbetsbelastning och hälsa. Medarbetare har rätt att komma till tals om sitt arbete och sin arbetssituation. Utvecklingssamtal med medarbetare genomförs minst en gång per år i enlighet med samverkansavtalet och fastställd lönekriteriemall (se chefsuppdraget) samt uppföljande samtal vid behov.

Medarbetaren

Medarbetaren deltar i arbetsmiljöarbetet i det dagliga arbetet, på arbetsplatsträffar och i utvecklingssamtal. Medarbetaren skall få den information och utbildning som behövs för att i anslutning till sina arbetsuppgifter kunna medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Medarbetaren bidrar till en god arbetsmiljö genom att följa föreskrifter, använda ålagda skyddsanordningar, påtala risker och ge förslag till åtgärder. Medarbetare med speciella yrkesroller/funktioner t ex teknik-, slöjd-, kemi- idrottslärare, riskhanterare m fl skall ha en tydlig beskrivning av vilka arbetsmiljöuppgifter som ingår i rollen.

Inflytande, delaktighet och samverkan på arbetsplatsen

Våra arbetsplatser ska kännetecknas av mod, öppenhet och helhetssyn. Det gör det möjligt för alla ledare och medarbetare att ta ansvar och att utvecklas.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet är samverkan mellan arbetsledning, medarbetare, skyddsombud, elevskyddsombud och föräldrar en nyckelfråga.

Arbetsmiljöfrågor ska vara en stående punkt på varje arbetsplatsträff och i förvaltningens samverkansgrupp. I det förebyggande arbetsmiljöarbetet skall resultat av medarbetarenkäten användas aktivt för att ta tillvara och arbeta med medarbetares synpunkter.

Medarbetarundersökningar genomförs regelbundet inom Barn- och utbildningsförvaltningen och En koncernövergripande medarbetarenkät - Hållbart medarbetarengagemang (HME) genomförs vartannat år.

Arbetet med resultat av medarbetarundersökningar och enkäter följs upp på arbetsplatsträffar och i utvecklingssamtal.

Hälsofrämjande

Varje individ har ansvar för sin egen hälsa. Arbetsgivaren verkar, tillsammans med medarbetare, för att skapa förutsättningar för att utveckla och vidmakthålla en hälsofrämjande livsstil. Ledarskap kan bidra till hälsofrämjande processer för långsiktig hälsa hos medarbetare.

Utvecklingssamtalet kan vara en möjlighet att diskutera behov av personlig hälsoutveckling och uttag av friskvårdskort på Friskis & Svettis, EGO, Moove träningsanläggning i Njurunda, Alnö fitness och Stargym samt Kultur & Fritidsanläggningar.

Alla medarbetare har möjlighet att söka stöd hos företagshälsovården, Kommunhälsan, efter två besök krävs dock tillstånd från chefen.

Respekten för alla människors lika värde, jämställdhet och förståelse för olikheter (Likabehandling) utgör värdegrunden för såväl personal som barn och elever. Skolmiljön och skoldagen ska vara trygg för alla. Kränkande behandling och mobbning samt våld och hot ska förebyggas och aktivt motverkas. Revidering och implementering av Riktlinjer för hantering av våld och hot, Kränkande särbehandling i arbetslivet och Likabehandlingsplan sker under 2017.

Rehabilitering

Signaler på behov av rehabilitering bör upptäckas tidigt, tas på allvar och åtgärdas.

Vid sjukdom anmäler medarbetaren sjukfrånvaron till sin chef. Chefen ansvarar för tidig och kontinuerlig kontakt med den sjukskrivne och att anpassningsåtgärder vidtas.

Barn- och Utbildningskontoret följer upp sjukfrånvaron på hela förvaltningen. Chefen svarar för uppföljning av sjukskrivningar på sin enhet. Stöd i rehabiliteringsarbetet finns att få på Servicecenter och Kommunhälsan.

Under 2017 genomförs kompetenshöjning för chefer inom det hälsofrämjande ledarskapet, detta sker genom projektet Hållbart Arbetsliv, i syfte att minska sjukfrånvaron.



Konsekvens- och riskbedömningar, förändringsarbete, tillbud och arbetsskador

En del av det förebyggande arbetsmiljöarbetet är att i det löpande arbetet ha som rutin att bedöma risker för ohälsa eller olycksfall och om sådana risker kan behöva åtgärdas.

En särskild riskbedömning av arbetsmiljön ska göras vid planering av ändringar i verksamheten.

Våra verksamheter kommer att kännetecknas av krav på ständiga förändringar. En del förändringar kan vi förbereda oss för i god tid, andra förändringar kan komma plötsligt och överraskande. Vid barn- och utbildningsförvaltningen skall medarbetare ha tryggheten att kunna medverka i förändringar för att hela tiden göra verksamheten bättre.

Systematisk rapportering av såväl elev- som personaltillbud och arbetsskador sker i LISA, ett Lokalt Informationssystem för rapportering av Skador och tillbud i Arbetet.

3. Mål för arbetsmiljöarbetet 2017

Övergripande mål

Barn- och utbildningsförvaltningens mål är att personalen har en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö som kännetecknas av öppenhet, delaktighet och ansvar vilket leder till ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro.(MRP 2017/Mål 8)

Fokusområden - delmål (se bilaga Handlingsplan nästa sida)

a. Medarbetare – arbetet med HME från 2015 och god arbetsplatsintroduktion för nyanställda

b. Ledarskap som främjar hälsa, dialog med medarbetare, goda förutsättningar att fungera som ledare (MRP 2017 Mål/ VP p 6)

c. God hälsa hos medarbetare, sjukfrånvaro högst 4 % av den totala arbetstiden – systematiskt arbete med hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande aktiviteter (friskvårdskort, Systematiska Arbetsmiljö Arbete (SAM), förebyggande av våld och hot, kränkande särbehandling, motverka diskriminering, personalvårdsronder, rutiner för arbetsanpassning, omplaceringsutredningar).

d. Förebygga arbetsskador – uppföljning av LISA för tillbuds- och olycksfallsrapportering och uppföljning av dessa, använd rapporteringen till att förebygga skador

e. Förebygga arbetsmiljö- och hälsorisker i samband med förändringar - konsekvens- och riskbedömningar

f. Kunskaper i arbetsmiljöfrågor- utbildning chefer och skyddsombud och arbetsuppgiftsfördelning

Arbetsmiljö- och hälsomål för 2017 för Barn- och utbildningsförvaltningen

Mål	Fokus område	Indikator	Mål- mätetal	Vad skall göras (aktivitet)	Vem gör	När	Uppföljning (Aktivitet)	Vem gör	När	Ansvar för uppdraget inom BoU
Delmål a.	Medarbetare	- HME Index i 2015 - arbetssituation - utvecklings-och lönesamtal Årlig uppföljning av SAM på förvaltningsnivå/ skolområde/ enskild arbetsplats	Index 0-100,	Fortsatt arbete med resultat av HME från 2015 Följa upp arbetet kontinuerligt	Alla medarbetare vid BoU Skoldirektör/ chef	På APT under året APT Under året	Följa upp arbetet med ny enkät Uppföljning FSG	-Chef Skoldirektör HR	Vid APT december , årligen HMEenkät 2017 Mars, årligen	HR HR
	Introduktion medarbetare och chefer	Antalet nyanställda som fått introduktion utifrån sitt uppdrag.	Arbetsplats-introduktion för alla nyanställda i förvaltningen.	Introduktions-dagar för chefer och medarbetare	HR	Årligen	Utvärdering till alla nyanställda	Chef	Dec årligen	HR
Delmål b	Ledarskap skolledare	Antal rektorsutbildade	Max två enheter/chef	- Uppföljning av arbetstids-användning Rektorsutbildning	Förvaltnings-ledning Skolledare	Årligen	Ny enkät 2017 om chefers arbetsbelastning	Förvaltnings-ledning	Löpande under året	HR Skoldirektör
Delmål c 1	God hälsa hos medarbetare (god fysisk och psykosocial arbetsmiljö).	Sjukfrånvaron Individuella rehabiliterings-planer/utredningar	Minskad sjukfrånvaro. Mål, högst 4% sjukfrånvaro	Observera tidiga signaler, följa sjukfrånvaron - personalvårds-ronder Implementera ny AFS. Organisatorisk och social	Chef i samarbete med HR och Kommun-hälsan	Löpande	Sjukfrånvaro-statistik I dialog på APT och i skyddskommitté för skolledare/skola/för skola	Chef och HR Chef HR	Varje månad löpande	HR HR

				arbetsmiljö (AFS 2015:4)						
c 2	Hälsöfrämjan de	Friska medarbetare Medarbetare som nyttjar friskvårdsutbud	Andel medarbetare med högst 5 dagars sjukfrånvaro 50 % av medarbetare har friskvårdskort, och använt den vid minst 12 tillfällen/år	Dialog på APT om arbetsmiljö frågor Informera om friskvårdskortet	Chef	Löpande	Utvecklings samtal Statistik från Frsikvårdsaktörer och K&F	Chef HR	Årligen i jan för föregående år.	HR
c 2	Förebygga våld och hot, kränkande särbehandlin g Anvisning för upprättande av Likabehandli ngs-plan	Antal anmälda tillbud på våld, hot, kränkningar	-Tillbud på våld och hot skall vara åtgärdade -O kränkningar Tillvarata och eftersträva jämfällldhet och mångfald i organisationen	Tydliga riktlinjer som är kända och efterlevs i organisation - Revidera befintlig anvisning -upprätta mål för likabehandling	Chef och HR HR	Årligen	Löpande Följa upp anmällningar Följa upp åtgärderna leder till ökad jämfällldhet och mångfald	HR HR	Årliga sammanställ ningar	HR
Delm ål d	Förebygga arbetsskador	Antal anmällningar	Anmällningar i LISA, 8/10 anmällningar har åtgärdats och lett till förbättringar -Inga allvarliga tillbud eller olycksfall	-En rutin för tillbudsanmällni ngar -Utbildning för chefer och medarbetare om LISA	Addera och HR utbildar chefer och medarbetare	Löpande	Statistik på tillbud, skador och genomförda åtgärder.	HR tar ut förvaltni ngens statistik Rapporte rar till FSG och lednings grupp	April årligen	HR

Delmål e.	Förebygga arbetsmiljö- och hälsorisker Riskbedömningar vid förändringar	Checklista Årlig uppföljning av SAM på förvaltning/arbetsplatsnivå	- förhindra/minimera/åtgärda risker med allvarliga konsekvenser för verksamhet och individer vid förändringar	-bedöma risker löpande -Konsekvens- och riskbedömningar vid förändringar - Utbildning chefer och skyddsombud	Chef med skyddsombud HR bistår v b	Löpande vid behov	Uppföljning på APT Redovisning FSG	Chef Förvaltningsledning HR	Löpande FSG/FL Mars årligen	HR
Delmål f	Arbetsmiljö-kunskaper chefer och skyddsombud	Antal arbetsmiljö- utbildade chefer (dokumentation skall finnas)	-Samtliga chefer och skyddsombud ha grundläggande arbetsmiljö-kunskaper -SAM rutiner finns och följs på arbetsplatser	Grundutbild för nya chefer och skyddsombud Återkommande , påbyggnads- utbildningar för befintliga chefer (vart 5:e år)	SAMKLANG ommunhälsan	Årligen	Utbildnings- behov följs upp årligen utifrån dokumentation	HR och resp chef	Årligen dec	HR
	Säkerställa uppgiftsfördelning arbetsmiljö-uppgifter	Antal chefer och övriga medarbetare som mottagit uppgiftsfördelning 2017	Alla chefer skall ha fördelats arbetsmiljöuppgifter	Fördela uppgifterna	-HR - verksamhetschefer	Årligen	Löpande vid nyrekrytering	HR, verksamhetschef	Löpande vid nyrekrytering	HR

Dokument- och referenshänvisningar

Barn och utbildning Verksamhetsplan 2017, Samverkansavtalet ”Fördelning av arbetsmiljöuppgifter, Barn- och Utbildningsförvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete” **Förkortningar:** MRP =Mål och ResursPlan, VP= Verksamhetsplan, HR= HR-chef, FSG= FörvaltningsSamverkansGrupp, FL= FörvaltningsLedningsGrupp, HME= medarbetarenkät Hållbart MedarbetarEngagemang