



SÄVSJÖ KOMMUN

Arbetsmiljörappport 2009

Område: Norr

Ansvarig: Bo Olsson
Gunilla Rosenquist

Datum: 2010-02-18

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning

Inledning

Mål för arbetsmiljöarbetet

Resultat från arbetsmiljöenkäten

Jämställdhet och diskriminering

Protokoll/handlingsplan från skyddsronder/arbetsmiljöronder

Sammanställning av tillbud, olycksfall och ohälsa

Risker för hot och våld

Uppföljning av sjukfrånvaro

Rehabilitering

Introduktion av nyanställda

Avgångssamtal

Friskvård och personalvårdande insatser

Medarbetaresamtal och lönesamtal

Utbildning och kompetensutveckling

Systematiskt brandskyddsarbete

Övrigt

Bilagor

Protokoll från skyddsronder/arbetsmiljöronder

Sammanställning av tillbud, olycksfall och ohälsa

Sammanställning av sjukfrånvaro

Årlig uppföljning av brandskyddsarbetet

Inledning

Detta är en mall framtagen av arbetsmiljögruppen för att underlätta skrivandet av arbetsmiljörapporten och för att möjliggöra jämförelser mellan rapporterna. Några mindre ändringar har gjorts men strukturen och innehållet är i stort sätt detsamma. I vissa stycken hänvisas du till specifika flikar i arbetsmiljöparmen på intranet där du kan hitta mallar och mer information om de olika områdena. Rapporten skall behandla **kalenderåret** som gått och vara personalavdelningen tillhanda senast den 30 april.

Arbetsmiljörapporterna är ett led i vårt arbetsmiljöansvar och gör att du som chef på ett bra och överskådligt sätt kan se över det arbetsmiljöarbete som pågått på arbetsplatsen föregående år. Rapporten ska vara både en hjälp för dig som chef och för kommunen i stort. Vi kan följa vårt arbetsmiljöarbete över tid och leva upp till våra arbetsmiljömål, både på kommun- och verksamhetsnivå.

Mål för arbetsmiljöarbetet

Kommunövergripande arbetsmiljömål (uppdatering av målen är under arbete)

Målformulering

Den grundläggande målsättningen med det arbetsmiljöarbete som pågår i Sävsjö kommun är att arbeta förebyggande på ett sådant sätt att ingen drabbas av skada eller ohälsa till följd av arbetet. Arbetstagarna skall uppleva en god arbets kvalitet vad gäller fysiska, psykiska och sociala förhållanden på arbetsplatsen. Samverkan skall fungera mellan arbetsgivare och arbetstagare så att erfarenheter och synpunkter beträffande arbetsmiljön tas tillvara och arbetstagarna känner en delaktighet i arbetsmiljöarbetet. Individerna skall så långt det är praktiskt och produktionsmässigt möjligt kunna påverka sin arbetssituation. Rutinerna kring samverkan regleras i samverkansavtalet. Avtalet är ett lokalt tecknat kollektivavtal. De människor som har drabbats av en nedsatt förmåga skall erhålla stöd så att arbetsförmågan så långt som möjligt ska kunna återfås. Målet med arbetsmiljöarbetet är också att den anställde finner att arbetet är berikande, ger glädje och tillfredsställelse. I detta arbete har det individuella utvecklingssamtal som minst en gång per år genomförs mellan chef och medarbetare en central roll.

Kortsiktiga konkreta mål

Som ett komplement till de mer övergripande målen antas även mer kortsiktiga mål för kommunen som helhet. Dessa mål är delvis mätbara med hjälp av statistik och skall medverka till att underlätta utvärderingen av Sävsjö kommuns mål för arbetsmiljöarbetet.

Här nedan följer punktvis uppräknade målsättningar:

- Kommunen har idag ett sjuktal på 4,4 dagar. 1995 var motsvarande siffra 4,6 dagar. Målsättningen är att bibehålla den nedåtgående trenden.
- Antalet arbetsskador har varit få under de senaste åren. Målsättningen är att antalet olyckor/tillbud även fortsättningsvis hålls på minimal nivå.
- Målsättningen är att monotona arbetsmoment och tunga lyftmoment skall arbetas bort eller underlättas med hjälp av hjälpmedel för att minska arbetsskador i form av t ex förslitningsskador.

- Målsättningen är att arbeta för att utrota tendenser till social utstötning, samarbetsproblem, sexuella trakasserier och mobbning på arbetsplatsen.
- Målsättningen är att genom rehabiliteringsinsatser minska antalet långtidssjukskrivningar.

Prioriterade arbetsmiljömål för arbetsplatsen

Gör en sammanfattning av vad ni på arbetsplatsen har fokuserat på under föregående år, utifrån åtgärder från skyddsron, resultat från arbetsmiljöenkät etc.

- *Skolan och barnomsorgsenheterna är en plats dit alla ska kunna gå med glädje. Alla har rätt att känna sig sedda, respekterade och behövda.*
 - Måluppfyllelsen mäts i en arbetsmiljöenkät som går ut till all personal varje höst. Även för barn och elevers räkning finns enkät som genomförs, dock inte med samma frekvens.
- *Alla ska känna delaktighet i arbetsmiljöarbetet på skolan genom att det ska finnas en tydlig röd tråd.*
 - Klassråd, elevråd, föräldraförening, medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, lokal samverkansgrupp, central samverkansgrupp och fastighetsrond/arbetsmiljöron/skyddsron finns som en röd tråd och stöttar i arbetet.
 - All personal på område Norr är medvetna och delaktiga i processen kring arbetsmiljöarbetet och möjlighet till påverkan finns. Samverkansgrupper finns där alla verksamheter och personalgrupper ingår.
 - Medarbetarsamtal sker varje höst och varje vår erbjuds lönesamtal. Däremellan sker arbetsplatsträffar och träffar med arbetslag.
 - Eleverna är delaktiga genom enkäter och elevråd
 - Föräldrarna finns med i arbetet via föräldramöten, utvecklingssamtal och föräldraföreningens möten
- *Ingen mobbing eller kränkande behandling av elev eller personal får förekomma.*
 - Förebyggande arbete sker i samtliga klasser och grupper inom barnomsorg och skolan. Gemensamma regler och normer är antagna av all personal och elever på området.
 - Delar av rektorsområdet har en levande Likabehandlingsplan som gäller. Ur likabehandlingsplanen väljs varje år särskilda mål att jobba efter, utveckla och utvärdera.
 - Trygghetsgrupp finns på skolorna som arbetar förebyggande och med specifika insatser riktat mot utsatta elever
- *Alla ska känna ansvar för såväl material som den fysiska miljön samt för den psykiska.*
 - Skydds-/arbetsmiljöroner genomförs årligen utifrån både fysiska och psykosociala aspekter
 - Skydds och arbetsmiljöron genomfördes under året.
 - Protokoll finns ute på verksamheterna, på rektorsexpedition och hos de fackliga representanterna.

- Arbetsmiljöverket har haft inspektion på Spångens förskola och det resulterade i att det nu finns en plan för arbetsmiljöarbetet framtagen.
- Under hösten påbörjades arbetet med att ta fram planer för ombyggnationen av befintliga skollokaler i Blå huset till förskoleavdelningarna som ska flytta in läsårsstart 2010/ 2011. Detta görs i samarbete med Miljö och Byggförvaltningen och fackliga företrädare (skyddsombud) samt personal från Tekniska förvaltningen.

Organisation/samverkan

Hur har det fungerat med arbetsplatsträffar, frekvens? Hur har det fungerat med den lokala samverkan, frekvens?

Arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträffar har under året genomförts i de olika verksamheterna. Målet har varit att protokollföra dessa träffar men detta har dock inte alltid gjorts, så detta måste vi bli bättre på.

Lokal samverkan

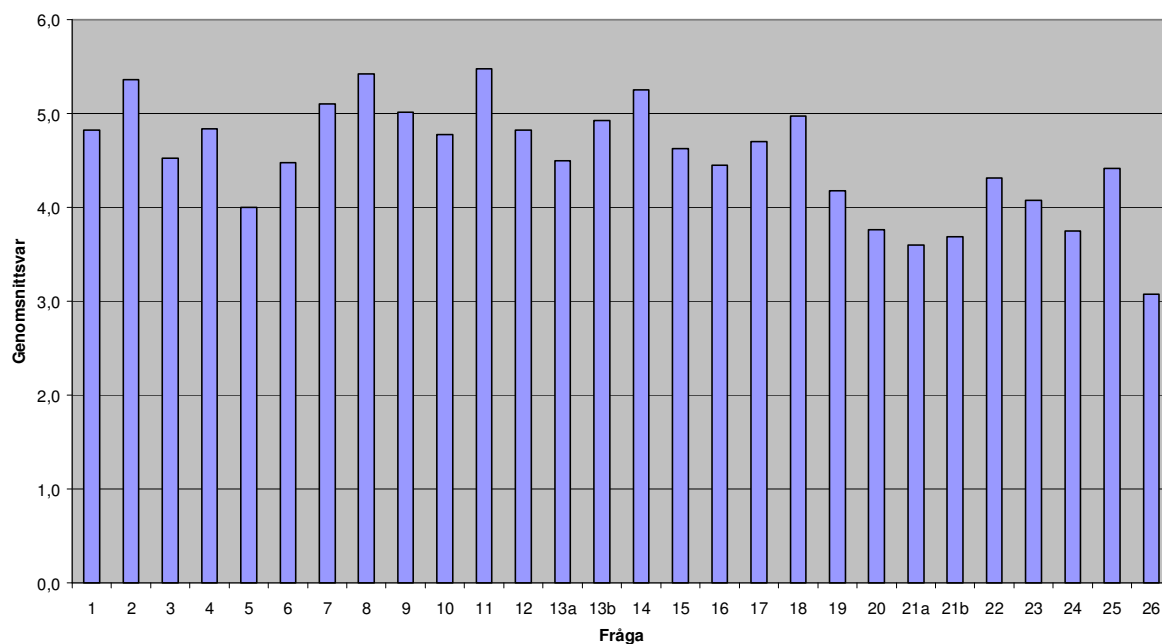
En samverkansgrupp finns för grundskolan/fritids/förskola och familjehem.. Skydds-/arbetsmiljöronde genomförs varje år. Inför arbetsmiljöronden har personal och elever/barn möjlighet att lyfta frågor som är av vikt för dem gällande arbetsmiljön. I arbetsmiljöronden deltar arbetsgivare och representanter från fack.

Protokoll med tillhörande handlingsplaner från årets fyra samverkansgruppsträffar, arbetsmiljöenkät och arbetsmiljöronde finns på rektorsområdenas expeditioner, på de olika enheterna och hos de fackliga representanterna.

Resultat från arbetsmiljöenkät (se flik 14)

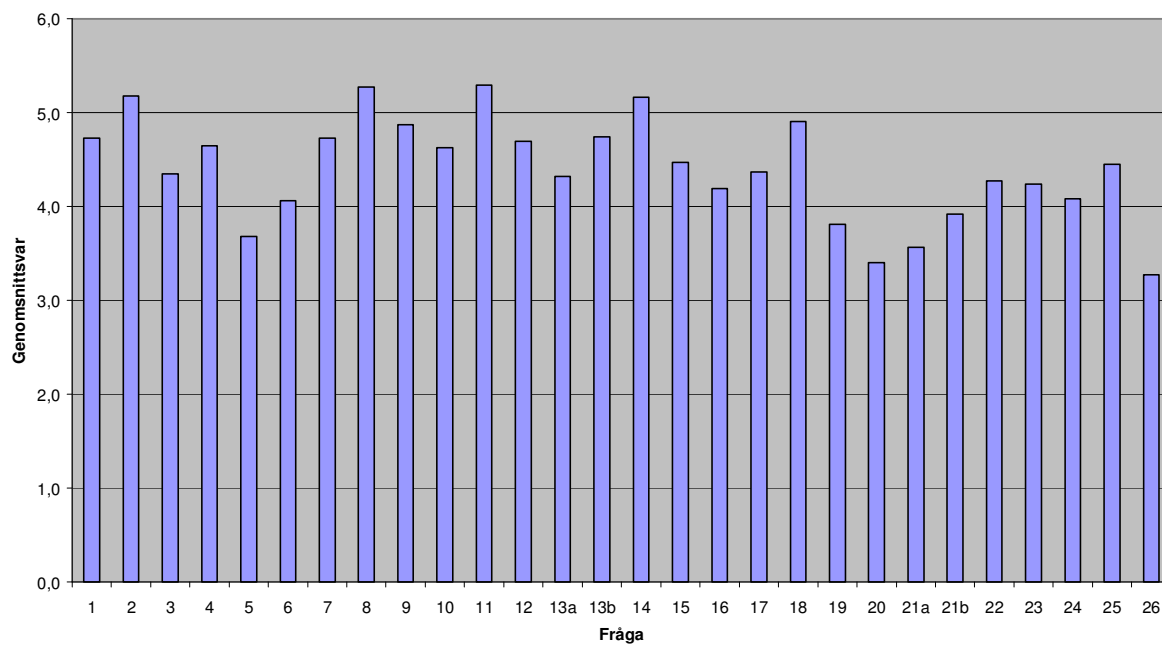
Redovisa här resultatet av fråga 1-26 (i diagramform). Redovisa om möjligt resultatet för de senaste tre åren och jämför i samma diagram. Ta ej med frågorna i textform i rapporten. Kommentera under diagrammet vad som utmärker sig i resultatet samt vad ni på arbetsplatsen haft för diskussioner kring resultatet. Ange även hur stor andel (%) av personalen som besvarat enkäten.

Sammanställning arbetsmiljöenkät 2008 Norra rektorsområdet



Re

Sammanställning enkät Norra rektorsområdet 2009



Resultaten av arbetsmiljöenkäten skiljer sig inte mycket mellan 2008-2009. Vi tycker oss också se höga staplar trots att personalgruppen varit delaktiga i en omfattande omorganisation under båda åren. Mycket tid har lagts av personal till detta.. Rektorsområdet har ett högt medelvärde och personalen som svarat visar att man är förhållandevis nöjd med sin arbetsmiljö. Nöjdheten med temperatur, luft och ljudnivå skulle kunna vara bättre.

- *Temperatur och luft* har med ventilation och uteklimatet att göra. Detta gör att nöjdheten är ojämnt fördelad under året. De största bekymren är under mycket varma och soliga dagar. Ventilationssystemet räcker då inte till. Tekniska förvaltningen ska åter igen se över inställningarna.
- *Ljudnivån* kan tidvis vara hög. Främst vid belastningstoppar i förskolan/fritids och i t.ex. idrotten i grundskolan. Samtal med barn/elevgrupper om detta måste tas och genomgång av fysiska ljuddämpande insatser göras, plattor i taken, tennisbollar på stolsfötterna, ljuddämpande bordsskivor m.m.
- Frågorna 5, 20 och 26 har lägre värden än de övriga frågorna.
 - *5 – Jag hinner med mina arbetsuppgifter*
 - En av förklaringarna till upplevelsen av svårigheten att hinna med sina arbetsuppgifter kan vara den omorganisation som gjorts. Det är framför allt i grundskolan man har låga resultat här. Nya restriktioner från skolverket kring betyg och bedömning, IUP med skriftliga omdömen, lokal pedagogisk planering m.m. har lett till många utbildningstillfällen och andra insatser kring detta.
 - *20– Jag upplever ingen stress i mitt arbete*
 - Även här är det framför allt personalen i grundskolan som upplever en otillräcklighet och därmed en stress (se ovan).
 - *26- Ljudnivån är bra i lokalerna*
 - Vi har i en del verksamhet i förskolan i icke ändamålsenliga lokaler. Visst inköps har gjorts av ljuddämpande bord m.m. I skolans lokaler vistas stora elevgrupper och då ligger det ett gemensamt ansvar elev/ lärare att skapa ett bra arbetsklimat. Det kan även vara bra med rent byggnads tekniska åtgärder som ljudabsorbenter m.m.

Sammanställningen av enkäten har presenterats och diskuterats i samverkansgruppen och på arbetsplatsträffar. Uppföljningsfråga kring informationen har tagits fram och visar att en klar majoritet av personalen föredrar skriftlig information med motiveringen att man kan gå tillbaka och se vad som informerats om alternativt inte informerats om. Likaså är det bra för de som inte hade möjlighet att vara med vid informationstillfället. Dock anser de flesta att viss information måste ges muntligt.

Jämställdhet och diskriminering (se flik 10)

Ange hur många kvinnor resp. män ni är på arbetsplatsen. Gör även en sammanställning av fråga 29 och 30 från arbetsmiljöenkäten.

Av personalen inom vårt rektorsområde är 10 män och 78 kvinnor. Arbetsmiljöenkäten visar att en av personalen anser sig blivit sexuellt trakasserad på grund av sitt kön eller sexuell natur.

När det gäller arbetsgivarens positiva inställning till föräldraledighet så upplever sex personer att arbetsgivaren inte skulle vara positivt inställd till detta. Som arbetsgivare känner vi oss lite undrande över resultatet. Kan det möjligen vara så att man svarar nej på frågan då man inte vet arbetsgivarens inställning till detta?

Protokoll/handlingsplan från skyddsronder/arbetsmiljöronder (se mall flik 5)

Kommentera resultat och åtgärder. Bifoga protokoll från ronden/ronderna med angivna åtgärder.

Det har varit svårt att få återkoppling från tekniska förvaltningen, Sävebo på protokoll från genomförd skydds rond/ arbetsmiljö rond. Detta skapar frustration hos personal. Förhoppningsvis kommer nya rutiner för 2010 att praktiseras.

Sammanställning av tillbud, olycksfall och ohälsa (se mall flik 7)

Fyll i dokumentet för årlig sammanställning avseende anställd personal och bifoga denna. Tänk på att även hot och våld inkluderas i denna statistik. Skriv här en sammanfattning av antalet rapporterade fall. Hur har ni agerat utifrån detta?

Under 2009 har ett personalolycksfall eller tillbud rapporterats. En personal är sedan tidigare sjukskriven p.g.a. ohälsa.

Risker för hot och våld (se flik 15)

Kommentera eventuella tillbud, olycksfall och ohälsa som orsakats av hot och våld. Sammanställ frågorna 27 och 28 från arbetsmiljöenkäten. Ange även ifall ni har någon handlingsplan för hot och våld på er arbetsplats eller hur ni jobbar med dessa frågor.

Rektorsområdet har arbetat fram en "Handlingsplan för olika krissituationer". I den finns ett avsnitt där en handlingsplan finns mot hot och våld i arbetet har upprättats.

Arbetsmiljöenkäten visar att 3 personer har utsatts för hot under året. Eftersom enkäterna är anonyma och vi inte är bekanta med två av de tre händelserna så kan vi inte kommentera dessa.

Vad gäller den händelse som är anmäld till oss är polisanmälan gjord och den person som det berör är nu sjukskriven och får stöd att bearbeta händelsen.

Uppföljning av sjukfrånvaro (se mall flik 6)

Bifoga ifylld mall från personalavdelningen över sjukfrånvaron föregående år. I de fall det funnits jämförbar statistik från 2008 (förra årets rapport) står dessa uppgifter med i parentes i dokumentet. Kommentera uppgifterna här.

Korttidsfrånvaron på Ljunga område var 2008 0,77 %.

Detta har under 2009 ökat till 1,6.

På Vallsjö område låg korttidsfrånvaron på 1,6 % och ligger nu på 2,48.

Den totala sjukfrånvaron på området är för 2009 3,02 % vilket är lägre än genomsnittet i kommunen.

Rehabilitering (se flik 9)

Ange antal rehabiliteringsutredningar och längre sjukdomsfall samt status på dessa (aktiva eller avslutade).

"Rehabiliteringspolicyn för Sävsjö kommuns anställda" som antogs av Kommunstyrelsen 2006-06-13 följs vid behov.

Vi har på rektorsområde Norr 5 stycken aktiva rehabiliteringsutredningar. Ett avslutat ärende. Det har varit två längre sjukskrivningar där personalen bedömdes kunna återgå till arbete efter operation och inga ytterligare åtgärder behövdes.

Introduktion av nyanställda (se flik 12)

Har några nyanställningar gjorts (antal) och har i så fall introduktioner genomförts?

Ingen introduktion av nyanställda, utifrån de punkter som finns upptagna i arbetsmiljöparmen, har det funnits behov i att göra. Vikarier har anlitats i varierande grad och dessa har informerats i den omfattning anställningen och arbetet krävt. Informationsmaterial har funnits till hands.

Avgångssamtal (se flik 13)

Har några avslutat sin anställning (antal) och har i så fall avgångssamtal genomförts?

Rektorsområdet har under året haft en person som på eget initiativ avslutat sin anställning och det varit en pensionsavgång. Avgångssamtal och avtackning har genomförts.

Friskvård och personalvårdande insatser

Vilka friskvårdsinsatser/aktiviteter har genomförts? Hur fungerar detta arbete? Får friskvårdsombudet/en utrymme på arbetsplatsträffar?

Olika friskvårdsinsatser har gjorts under året för enskilda medarbetare och grupper på rektorsområdet. .

Exempel på insatser under 2009:

- Stora delar av rektorsområdes personal har deltagit i kommunens gemensamma motionstävling.
- Flera av personalen deltar i kommunens friskvårdssatsning på gymping, core träning och Stadsloppet.
- Spångens förskola har haft trivselkväll på Blomsterglädje där man gjort blomsterarrangemang.
- Två fortbildningsdagar för förskolan förlades på Ronneby Brunn där arbete kombinerades med ställets rekreativ utbud.

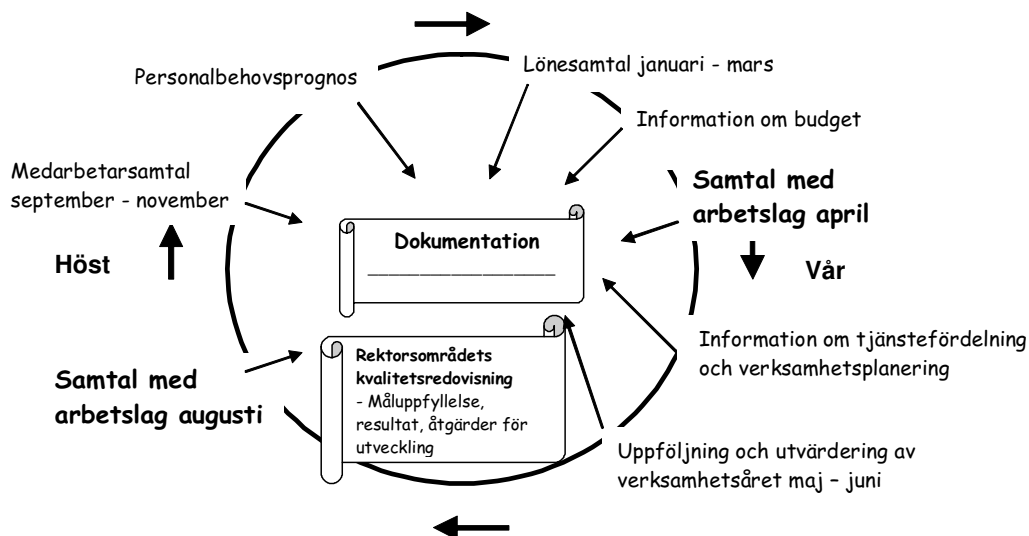
Under 2010 följer en friskvårdspeng på 300:-/ anställd och vi kommer att planera aktiviteter tillsammans med friskvårdsombuden på området.

Medarbetarsamtal och lönesamtal

Har medarbetarsamtal och lönesamtal genomförts? Hur stor andel?

På området följer vi hjulet i "Uppdragsdialogen" (se bild nedan). Detta innebär att vi har haft samtal med arbetslagen under höstterminens start. De flesta följdes av medarbetarsamtal i september-november och lönesamtal i april. Enskilda samtal hålls ofta inför tjänsteöversynen i slutet på vårterminen. Då förutsättningarna, t.ex. lönepotten, måste vara klara innan vissa samtal kan hållas blir förskjutningar i hjulet inte ovanliga.

Både medarbetarsamtal och lönesamtal hölls under 2009 för samtliga anställda.



Utbildning och kompetensutveckling

Vilka utbildningsinsatser har genomförts? Annan kompetensutveckling?

All personal ges tid för fortbildning. Fortbildningen/kompetensutvecklingen sker på tre nivåer, central-, arbetslag- (intressegrupp) och individnivå. Utbildningen och kompetensutvecklingen utgår alltid från verksamhetens, individens och gruppens behov. Viss kompetensutvecklingen delfinansieras av Europeiska Unionen (EU) och stadsbidrag.

Samordning av kompetensutveckling inom kommunen har skett inom följande prioriterade områden:

- Bedömning och betyg
Målgrupp: Pedagoger i förskoleklass/ grundskola, ledningspersonal.
- Problembaserad skolutveckling, PBS
Målgrupp: Pedagoger i förskoleklass/grundskola, ledningspersonal.
- Matematik
Målgrupp: Pedagoger i förskola/grundskola.
- Läs- skriv
Målgrupp: Pedagoger i förskoleklass/grundskola.
- Läsa och berättarprojekt
Målgrupp: Pedagoger i förskolan, ledningspersonal.
- Livskunskap/ SET/ Gender
Målgrupp: Personal i förskoleverksamhet, fritidshem och grundskola, ledningspersonal.
- Individuella utvecklingsplaner/ lokal pedagogisk planering
Målgrupp: Pedagogisk personal i grundskolan, ledningspersonal.
- Utbildning inom IT-området, PIM
Målgrupp: Pedagogisk personal inom förskolan.
- Ledarutveckling
Målgrupp: Skolledning

Systematiskt brandskyddsarbete (se mall flik 6)

Fyll i dokumentet för årlig uppföljning av brandskyddsarbetet och bifoga som bilaga. Ange här ifall brandskyddsarbetet är igång eller inte. Om inte, vad är det som hindrar?

Det systematiska brandskyddsarbetet hade till viss del påbörjats på området men vid vaktmästarbyte/ omorganisation till resultatenhet har nyutbildning fått ske.

Detta gör att det systematiska brandskyddsarbetet sedan inte har kommit igång på sådant sätt som vore önskvärt.

Övrigt



SÄVSJÖ KOMMUN

Sammanställning av sjukfrånvaron

Avser kalenderår: 2009 Förvaltning: Barn o Utbildning

Arbetsplats och arbetsledare: 60311, Bo Olsson

PERSONAL	Antal personer m sjukfrånvaron	Total sjukfrånvaro i % (sjukfrånvarotimmar/ordinarie arbetstid i timmar)	Långtidssjukfrånvaro * i % (utav den totala sjukfrånvaron)
Kvinna	17	2,47	27,63
Man	0	0	0
<u>Ålder:</u>			
under 29	1	3,63	0
30 - 49	9	4,61	35,84
över 50	7	0,69	0
Totalt:	17	2,2	27,63

* långtidssjukfrånvaro = över 60 dagar

Korttidssjukfrånvaro: 1,6%



Sammanställning av sjukfrånvaron

Avser kalenderår: 2009 Förvaltning: Barn o Utbildning

Arbetsplats och arbetsledare: 60312, Gunilla Rosenqvist

PERSONAL	Antal personer m sjukfrånvaron	Total sjukfrånvaro i % (sjukfrånvarotimmar/ordinarie arbetstid i timmar)	Långtidssjukfrånvaro * i % (utav den totala sjukfrånvaron)
Kvinna	23	4,17	37,44
Man	2	1,04	0
<u>Ålder:</u>			
under 29	0	0	0
30 - 49	11	2,16	20,72
över 50	14	5,37	41,96
Totalt:	25	3,91	36,6

* långtidssjukfrånvaro = över 60 dagar

Korttidssjukfrånvaro: 2,48%



Sammanställning av sjukfrånvaron

Avser kalenderår: 2009 Förvaltning: Barn o Utbildning

Arbetsplats och arbetsledare: Rektorsområde Norr (total) Gunilla Rosenqvist/Bo Olsson

PERSONAL	Antal personer med sjukfrånvaro	Total sjukfrånvaro i % (sjukfrånvarotimmar/ordinarie arbetstid i timmar)	Långtidssjukfrånvaro * i % (utav den totala sjukfrånvaron)
Kvinna	40	3,3	33,68
Man	2	0,44	0
<u>Ålder:</u>			
under 29	1	3,63	0
30 - 49	20	3,3	30,55
över 50	21	2,81	36,34
Totalt:	42	3,02	33,21

* långtidssjukfrånvaro = över 60 dagar

Korttidssjukfrånvaro: 2,02%



**BARN- OCH UTBILDNINGSS
FÖRVALTNINGEN**

Norra rektorsområdet

Rektor	Bo Olsson	tel. 0382-153 20	mob. 070 320 22 99
Rektor	Gunilla Rosenquist	tel. 0382-152 91	mob. 076 767 85 15
Skolassistent	Siw Pettersson	tel. 0382-152 72	

Protokoll arbetsmiljöromd Vallsjöskolan 2009-11-17

- **Omklädningsrummen i idrotten.** Här vill vi ha skärm innanför ytterdörren för att skärma av insynen in i omklädningsrummet. Vi vill också ha skärmar mellan duscharna liknande de som finns på Ljungaskolan. Kan man även ha skärm framför? På skärmen innanför ytterdörren skulle man kunna ha ett skoställ på baksidan för att slippa få in skorna i omklädningsrummet.
- **Munstyckena på duscharna** är för dåliga. Omöjligt att få ur schampo ur hår och tvål från kroppen. Det klagas också på att det inte är tillräckligt varmt vatten.
- Man upplever att det är för **dammigt i klassrummen.**
- Sedan vi ska spara värme är det för **kallt i vissa utrymmen.** Glasrummet, personalens arbetsrum är så kallt så man får ha ytterkläder på sig, fritidshemmet Lönner har kallt i mat/ lektrum och i klass 6c är det ett kylhål i ena hörnet.
- **Markisen** i skolsköterskans rum är ännu inte lagad och på plats.
- Personalen anser sig ha för **hög arbetsbelastning** när nya arbetsuppgifter ständigt tillkommer. Rengörning av tangentbord, låsning av lokaler m.m. Arbetet med skriftliga omdömen har också tagit mycket tid.

Klas- Göran Jansson, skyddsombud Lärarförbundet, Gunilla Rosenquist rektor.

Årlig sammanställning av tillbud/olycksfall/Ohälsa (inkluderar även hot och våld)
- avseende anställd personal

Avser år: 2009 Förvaltning: Barn- och utbildning
Avser område/arbetsplats: Rektorsområde Norr

TILLBUD ("Oj")

Typ av tillbud:	Antal:

ALLVARLIGA TILLBUD

Typ av allvarliga tillbud:	Antal:
Hot och våld	1

OLYCKSFALL ("Aj")

Typ av olycksfall:	Antal:

OHÄLSA pga arbetet

Typ av ohälsa:	Antal:
Utmattningssyndrom	2

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.