

Tomelilla kommun

Granskning av lärarnas arbetsmiljö



Building a better
working world

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	3
1.1. Bakgrund.....	3
1.2. Syfte och revisionsfrågor	3
1.3. Genomförande	3
1.4. Revisionskriterier.....	3
2. Iakttagelser	5
2.1. Kommunövergripande rutiner och styrdokument	5
2.2. Systematiskt arbetsmiljöarbete inom barn- och utbildningsverksamheten	6
2.3. Systematiskt arbetsmiljöarbete på skolorna.....	6
2.4. Lärarnas upplevda arbetsmiljö	10
3. Bedömningar och rekommendationer	14
Källförteckning	16
Bilaga 1: Enkätfrågor	17

Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Tomelilla kommun granskat familjenämnden i syfte att bedöma ändamålsenligheten och regelöverensstämmelsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vår sammanfattande bedömning är att det finns brister i såväl familjenämndens som kommunstyrelsens systematiska arbetsmiljöarbete. Vi grundar vår bedömning på att varken kommunstyrelsen eller familjenämnden lyft den årliga revisionen av SAM för 2017 i enlighet med fastställd rutin. Därtill kan vi se brister och variationer i arbetsmiljöarbetet på enhetsnivå samtidigt som vi också kan konstatera att uppföljningar och systematik i arbetsmiljöarbetet saknas. I enkät och intervjuer framkommer flertalet kritiska uppfattningar från lärare. Vår bedömning är att arbetsmiljöarbetet inom familjenämnden omgående bör ses över. Vid sidan av granskningens fokus har det även framkommit uppgifter om att vissa elever på Kastanjeskolan inte får undervisning i alla ämnen, vilket vi bedömer som allvarligt.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi familjenämnden att:

- ▶ Omgående säkerställa att samtliga elever får sin undervisningstid tillgodosedd i samtliga ämnen i enlighet med skollagen, i undantag av de fall det finns särskilda beslut om anpassad studiegång.
- ▶ Vidta åtgärder för att tillgodose en tillfredsställande arbetsmiljö på samtliga skolor. Häri bland annat säkerställa att samtliga enheter arbetar enligt samma rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- ▶ Systematiskt genomföra uppföljningar av arbetsmiljön samt hålla sig uppdaterade om arbetsmiljöläget på skolorna.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi även kommunstyrelsen att:

- ▶ Säkerställa att rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet efterlevs och att uppföljning och återrapportering sker enligt plan.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Arbetsmiljölagen fastställer skyldigheten som arbetsgivare har för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Här regleras också samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, exempelvis vad gäller skyddsombudens verksamhet. Utöver de regler om skyldigheter som finns angivna i arbetsmiljölagen, har Arbetsmiljöverket gett ut ett antal föreskrifter som mer detaljerat anger de krav och skyldigheter som ställs på arbetsmiljön. Av central betydelse för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas är föreskrifterna för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Vidare ska särskilt nämnas de införda föreskrifterna kring arbetsmiljöns organisatoriska och sociala aspekter (AFS 2015:4). Emedan dessa aspekter redan tidigare varit föremål för föreskrifter (framför allt AFS 1980:14 kring psykiska och sociala aspekter), har ansvaret nu tydliggjorts vad gäller bland annat arbetsmiljöaspekter avseende kränkande särbehandling, arbetsbelastning och arbetstid.

I medarbetarenkäter har framkommit uppgifter om att lärare på vissa upplever sin arbetsmiljö som negativt belastande, varvid revisorerna identifierat kommunens systematiska arbetsmiljöarbete inom grundskolan som ett område aktuellt för särskild granskning.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte är att bedöma ändamålsenligheten och regelöverensstämmelsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Hur upplever lärarna sin arbetsmiljö?
- ▶ Finns det ett ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- ▶ Är ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet tydligt fördelat?
- ▶ Är formerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ändamålsenliga?

1.3. Genomförande

Granskningen grundas på dokumentstudier och intervjuer med verksamhetsledning inom barn och utbildning, enhetsansvariga rektorer samt ett urval av lärare.

En enkät har också skickats till samtliga tillsvidareanställda pedagoger verksamma inom kommunens grundskolor, i syfte att undersöka hur de upplever sin arbetsmiljö. På grund av tekniska problem fick enkäten gå ut i två omgångar. Totalt hade enkäten en svarsfrekvens på 63 procent. Granskningen har genomförts mellan juni – september 2018.

1.4. Revisionskriterier

1.4.1. Arbetsmiljölagen

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivare i uppgift att på ett systematiskt sätt undersöka, genomföra åtgärder samt följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa. Sociala faktorer är enligt arbetsmiljölagen en del av arbetsmiljön - social kontakt och samarbete ska därmed eftersträvas.

1.4.2. Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Föreskrifterna för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) syftar till att arbetsgivare ska arbeta förebyggande och genomföra åtgärder så att de anställda inte skadas, blir sjuka eller på annat sätt far illa. I korthet bygger de på ett hjul som handlar om att undersöka arbetsmiljön, bedöma risker, genomföra åtgärder och följa upp.

För att uppmärksamma det som tidigare benämndes psykosocial arbetsmiljö utgav Arbetsmiljöverket 2016 en föreskrift avseende organisatoriska och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Föreskriften har som syfte att främja god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.

Den organisatoriska arbetsmiljön är resultatet av hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras samt hur beslut fattas. Den sociala arbetsmiljön utgörs av de villkor och förutsättningar som finns för arbete med socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

I föreskriften framgår att det ska finnas rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras avseende:

- ▶ Vem som tar emot information
- ▶ Vad som händer med informationen – vart tar den vägen
- ▶ Hur och var den som är utsatt snabbt kan få hjälp

Enligt föreskriften ska arbetsgivaren säkerställa att chefer och arbetsledare har kunskap om hur kränkande särbehandling ska förebyggas. Arbetsgivaren ska även ha dokumenterade mål för den sociala arbetsmiljön.

2. Iakttagelser

2.1. Kommunövergripande rutiner och styrdokument

På kommunövergripande nivå finns en riktlinje för arbetsmiljö i Tomelilla kommun, antagen av kommunstyrelsen i mars 2007, senast reviderad maj 2015. Riktlinjen beskriver i korta drag vad som definieras vara en god arbetsmiljö, att kommunen är alkohol- och drogfri samt att målet är att arbetet kring en hälsosam arbetsmiljö ska vara integrerad i den dagliga verksamheten. Riktlinjen uttrycker att ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete förutsätter att arbetsmiljön hanteras enligt reglerna i AFS 2001:1 kring systematiskt arbetsmiljöarbete. Dock nämns inte Arbetsmiljöverkets föreskrifter kring organisatorisk och social arbetsmiljö, som publicerades 2016. Av riktlinjen framgår att arbete med handlingsplaner och konsekvensbedömningar skapar en koppling mellan politiska beslut och verkställighet.

Kommunens arbetsmiljöpolicy ingår som ett avsnitt i rutinen för den årliga revisionen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Policyn omfattas av en kortare skrivning:

”Tomelilla kommun vill som arbetsgivare skapa en god arbetsmiljö för medarbetarna, så att de anställda kan ge kommunens medborgare en god och effektiv service av hög kvalitet. Det är viktigt att ha en helhetssyn på arbetsmiljön. Ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete förutsätter att arbetsmiljön hanteras systematiskt enligt reglerna i AFS 2001:1.”

Rutinen för SAM beskriver vidare ansvarsfördelning, riskbedömning och åtgärder samt arbetsgången för den årliga uppföljningen. Av rutinen framgår att det löpande arbetet med arbetsmiljöfrågor ska rapporteras till berörd nämnd i halvårsskiftet eller oftare vid behov.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är uppbyggt kring ett årshjul. Under december till februari genomförs en revision av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Revisionen genomförs av verksamhetsansvariga (rektor i detta fall) tillsammans med huvudskyddsombud eller skyddsombud, genom att enkätfrågor besvaras. Enligt rutinen för den årliga revisionen av SAM ska verksamhetschefen sammanställa enkäterna¹ och göra en handlingsplan för att åtgärda eventuella brister. Detta ska vidare tas upp i lokalt samverkansforum (LOSAM), samt delges nämnden senast den 31 mars. En kommunövergripande sammanställning tas upp i CESAM (centrala samverkansgruppen) samt att kommunstyrelsen tar del av det kommunövergripande resultatet och beslutar om eventuell handlingsplan senast i april månad.

Utifrån en genomgång av protokoll framgår att kommunstyrelsen vid sammanträdet i mars 2018 tog del av den årliga revisionen av SAM för år 2016. Vid genomgången fann granskarna inga noteringar gällande den årliga revisionen av SAM för år 2017. Vid genomgång av familjenämndens protokoll saknades det även noteringar kring SAM 2017 för barn- och utbildningsverksamheten.² Det saknas också uppgifter kring eventuella handlingsplaner som upprättats till följd av resultatet från den årliga revisionen 2017.

Det finns en rutin vid kränkande behandling som beskriver tillvägagångssätt och ansvarsfördelning. Rutinen är för närvarande under revidering i syfte att ge bättre praktisk vägledning. Motsvarande rutiner finns för anmälan av arbetsskada, anmälan av tillbud samt

¹ För barn- och utbildningsverksamheten innebär detta enkäterna från respektive skolenhet.

² Vid sakgranskning framkommer att SAM för 2017 låg med på dagordningen till familjenämndens möte den 30 maj 2018. Under punkten *Ändringar i dagordningen*, beslutade dock politikerna att punkten skulle utgå då de ej var nöjda med underlaget. Punkten borde istället ha återremitterats men eftersom så inte var fallet kom punkten aldrig med på listan till nästkommande sammanträde utan glömdes bort. Det finns alltså inget beslut om att godkänna rapporteringen av resultat av SAM-enkäten och lägga det till handlingarna.

hot och våld. Det har framkommit att kommunens HR-avdelning arbetar med att se över hela arbetsmiljöområdet och dokument, processer etc. kommer att ses över och uppdateras.

2.2. Systematiskt arbetsmiljöarbete inom barn- och utbildningsverksamheten

I den årliga revisionen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för barn- och utbildningsverksamheten har skolchefen gjort en sammanställning av resultatet från de enskilda skolorna. Årets avstämning, som avser verksamhetsåret 2017, visade på ett mindre bra resultat³ inom följande områden:

- ▶ Personalens kännedom om Arbetsmiljöverkets föreskrifter och tillgången till dessa.
- ▶ Personalens kännedom om lokala föreskrifter, reglementen och rutiner, och att dessa används.
- ▶ Rektorsers kunskap om ADATO (digitalt verktyg vid rehabilitering).
- ▶ Rektorsers kunskap kring arbetet med att förhindra kränkande särbehandling.
- ▶ Rektorsers kunskap inom området hot och våld.
- ▶ Systematisk identifiering av risker i den psykosociala arbetsmiljön.

Det framkom bland annat att personalen inte alltid har tillgång till en dator, vilket gör det svårt att ta del av föreskrifter och rutiner som finns på kommunens intranät. Granskarna har inte mottagit handlingsplan kring hur nämnden avser att arbeta vidare med resultatet från enkäten. Granskarna har inte heller fått ta del av personalredovisning eller motsvarande rapport avseende arbetsmiljön.

Vid intervju framkommer att barn- och utbildningsverksamheten använder de kommunövergripande rutinerna och styrdokumentet kopplade till arbetsmiljö (se avsnitt 3.1). Inom verksamheten finns ett lokalt samverkansforum (LOSAM) som ska träffas nio gånger om året. I LOSAM ingår skolchef, biträdande skolchef, rektorer, representanter från personalavdelningen och fackliga representanter. Under träffarna diskuteras arbetsmiljöfrågor och sådant som framkommit under arbetsplatsträffar på skolorna.

Verksamheten har ett digitalt verktyg för att anmäla tillbud och arbetsskador, Lisa. I systemet kan personalen lägga in anmälningar gällande olyckor, om elever eller personal har skadat sig. När ett ärende läggs upp i Lisa, eller Adato, får skolchefen information om detta genom påminnelser i systemet. Verksamheten använder även ett verksamhetssystem för att registrera medarbetarsamtal. Systemen används även inom övriga delar av kommunen.

2.3. Systematiskt arbetsmiljöarbete på skolorna

I en intervju med lärare framkommer att de har diskuterat arbetsmiljön och den årliga enkäten, men att det endast var kortfattat och att arbetet inte togs vidare. På en annan skola uppger man att man ännu inte haft någon arbetsplatsträffar (APT) under nuvarande termin och att det inte heller har planerats in någon. Enligt uppgift pågår i nuläget ett arbete med att ta fram en bättre struktur för APT inom barn- och utbildning. Ambitionen är att få större fokus på arbetsmiljö, med utgångspunkt i SKOL-OSA⁴ och diskrimineringslagen.

³ Enkäten är utformad med frågor framförallt rörande om personal har tagit del av riktlinjer och rutiner samt om de finns tillgängliga för personalen. Listan består av de områden där barn- och utbildningsverksamheten har angett "delvis".

⁴ Skolanpassat stödmaterial till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (2015:4)

2.3.1. Lindesborgsskolan

På Lindesborgsskolan har personalen gemensamma morgonmöten varje dag där även rektor deltar. Protokoll från mötena kommuniceras ut till all personal, detta sker dock vanligtvis 2-3 gånger i veckan. Lärarna kan också lyfta frågor kring arbetsmiljön i samband med arbetslagsträffar. Rektor träffar inte arbetslagsledarna separat men deltar under en kortare tid på samtliga arbetslagsträffar. Rektor uppger att denne håller på att implementera strukturer på skolan och att där finns områden som måste följas upp på ett bättre sätt än det gjorts tidigare.

Den nuvarande rektorn på skolan tillträdde under höstterminen 2018, innan dess arbete hon som biträdande rektor från februari 2017. Med anledning av att det varit omsättning på ledningsnivå genomförde rektor en egen enkät på skolan avseende hur personalen uppfattade arbetsmiljön. Enligt uppgift ska enkäten genomföras igen under läsåret för att se om det skett någon förändring. Granskarna har inte fått ta del av enkäten.

2.3.2. Kastanjeskolan

Även på Kastanjeskolan har det varit skiften på ledningsnivå under vårterminen 2018. Skolchefen fick under en tid indikationer från lärare och föräldrar kring problem med arbetsmiljön på skolan. Enligt uppgift fanns exempelvis flertalet kränkingsanmälningar som inte hade utretts. Utöver att skolchefen hade löpande kontakt med personalen på skolan genomfördes även en enkät i samverkan med Malmö högskola under årsskiftet 2017/2018.

Enkäten sammanställs i 26 olika kategorier (arbetstempo, ledningskvalitet, stress etc.), personalens samlade svar jämfördes sedan med generella referensvärden för varje kategori. Enkäten ska fungera som en kartläggning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

I 54 procent av kategorierna fick Kastanjeskolan ett märkbart sämre resultat jämfört med referensvärdena (rödmarkerade). I 35 procent av kategorierna låg man något närmre referensvärdet (gulmarkerat), och i 11 procent fick skolan ett bättre resultat jämfört med referensvärdet (grönmarkerat). I enkäten fick personalen även ange om de blivit utsatta för mobbing under de senaste 12 månaderna. Totalt svarade 22 procent ja på frågan och större delen utav dessa angav att de blivit utsatta av en överordnad.

Enligt uppgift togs det fram en handlingsplan tillsammans med fackliga representanter som sedan omarbetades av skolchefen. Granskarna har dock inte tagit del av denna handlingsplan. I samband med att enkäten genomfördes slutade den dåvarande rektorn och det tillsattes en tillförordnad rektor som tjänstgjorde fram till dess att en ny rektor rekryterats. Enligt information från HR-avdelningen skedde regelbundna partsammansatta dialogmöten med fackliga representanter. Den tillförordnade rektorn fokuserade på att åtgärda det som ansågs vara akut, så som tjänstefördelning och schemaläggning. Det tillsattes även en stödgrupp till rektorn med uppdrag att stödja och säkerställa det förändringsarbete som bedömdes var nödvändigt för att få en stabil skolledningsorganisation. I slutet av vårterminen 2018 avslutade biträdande rektor sin tjänst. Sedan juni 2018 finns en ny tillsatt rektor och även en ny biträdande rektor.

Under vårterminen 2018 genomförde Skolinspektionen en enkät för samtlig personal på de kommunala grundskolorna. I detta avsnitt redogörs resultatet från Kastanjeskolan. I sin sammanställning av personalenkäten jämför Skolinspektionen resultatet från Kastanjeskolan med övriga deltagande skolenheter (1412 skolenheter). I enkäten ställs ett antal påståenden som samlas inom ett frågeområde. I tabellen nedan redovisas inom vilka frågeområden Kastanjeskolan har placerat sig inom p10⁵ och p25⁶ i förhållande till övriga skolenheter. I tabellen framgår således inom vilka frågeområden som Kastanjeskolan ligger bland de 10

⁵ 10:e percentilen, den nivå som 10 procent av skolenheterna ligger under.

⁶ Mellan den 10:e och 25:e percentilen.

procent, och 10-25 procent, skolenheter som angett en mest negativ uppfattning i jämförelse med övriga skolenheter.

P10	P25
Tillit till elevens förmåga	Samverkan av undervisning
Grundläggande värden på skolan	Grundläggande värden i undervisningen
Trygghet	Ordningsregler
Förhindra kränkningar	Studiero
	Pedagogiskt ledarskap
	Utveckling av utbildningen

Tabell: Resultat från Skolinspektionens personalenkät vårterminen 2018

Totalt fanns 19 frågeområden, det betyder att i 10 utav dessa (se tabell) låg Kastanjeskolan bland de 25 procent som angett en mest negativ uppfattning, i förhållande till övriga.

Det har i samband med granskningen även framkommit uppgifter om att vissa elever (tillhörande särskilda undervisningsgrupper) en månad in i höstterminens undervisning inte fått in praktisk-estetiska ämnen i sitt schema. Det innebar att dessa elever saknade undervisning i hemkunskap, teknik, bild, musik, slöjd samt idrott. Vid avstämning i början på oktober hade eleverna fått in de flesta av ovanstående ämnen i sitt schema men saknade fortfarande undervisning i slöjd och hemkunskap.

2.3.3. Statistik avseende arbetsmiljö

I nedanstående tabeller framgår samlad statistik från verksamhetssystemet Lisa där arbetsskador och tillbud anmäls. Statistiken omfattar samtlig personal på kommunens grundskolor, vilket innebär att den kan innefatta anmälningar gjorda rörande annan personalgrupp än lärare. Systemet tillåter inte i sin nuvarande form att göra urval baserat på personalgrupp. Tabellerna redovisar endast de skolor som rapporterat in tillbud eller skador under 2016 – juni 2018 (VT 2018).

Tillbud definieras som en händelse som kunnat leda till skada eller olycksfall, på så sätt är anmälan om tillbud ett sätt att registrera risker som kan leda till skada, sjukdom eller olyckor. Den andra händelsekategorin är när det faktiskt inträffat en skada.

2016					
Händelse	Lindesborgsskolan	Byavångsskolan	Brösarps skola	Odenslundsskolan	Totalt
Tillbud	4	2	3	0	9
Skada	3	1	2	1	7

2017				
Händelse	Lindesborgsskolan	Kastanjeskolan	Brösarps skola	Totalt
Tillbud	2	9	2	13
Skada	14	2	0	16

VT 2018						
Händelse	Lindesborgsskolan	Kastanjeskolan	Byavångsskolan	Brösarps skola	Odenslundsskolan	Totalt
Tillbud	0	1	3	3	2	9
Skada	8	3	2	1	0	14

Som framgår av tabellerna har det totala antalet anmälningar avseende arbetsskador och tillbud ökat mellan åren 2016 och 2017.⁷ Inom de kommunala grundskolorna har anmälda skador mer än fördubblats mellan dessa år. Framförallt är det på Lindesborgsskolan som skador anmäls, under 2017 var det 14 utav totalt 16 skador som inträffade på den skolan. Noterbart är också att det per juni 2018 redan anmälts 9 tillbud och 14 skador, jämfört med totalt 13 tillbud och 16 skador under hela 2017. Antalet anmälningar har också ökat på Kastanjeskolan under 2017 och 2018, jämfört med 2016 då inga tillbud eller skador anmäldes.

Av det underlag som HR-avdelningen bistått med framgår även att tre skador under 2018 bedömdes som "allvarlig händelse som inneburit fara för liv och hälsa", vilket anmäls till Arbetsmiljöverket. Dessa händelser inträffade på Brösarps skola, Lindesborgsskolan och Kastanjeskolan. Två av händelserna rörde olyckshändelser under utflykter eller aktiviteter, som inneburit frakturer på arm eller ben.

I tabellen nedan redovisas sjukfrånvaron inom kommunens grundskolor för samma tidsperiod som ovan, 2016 – juni 2018. Statistiken innefattar den månadsavlönade⁸ personal som i HR-systemet ingår i respektive skola. Detta kan innefatta även andra personalgrupper än lärare, så som icke-pedagogisk personal.

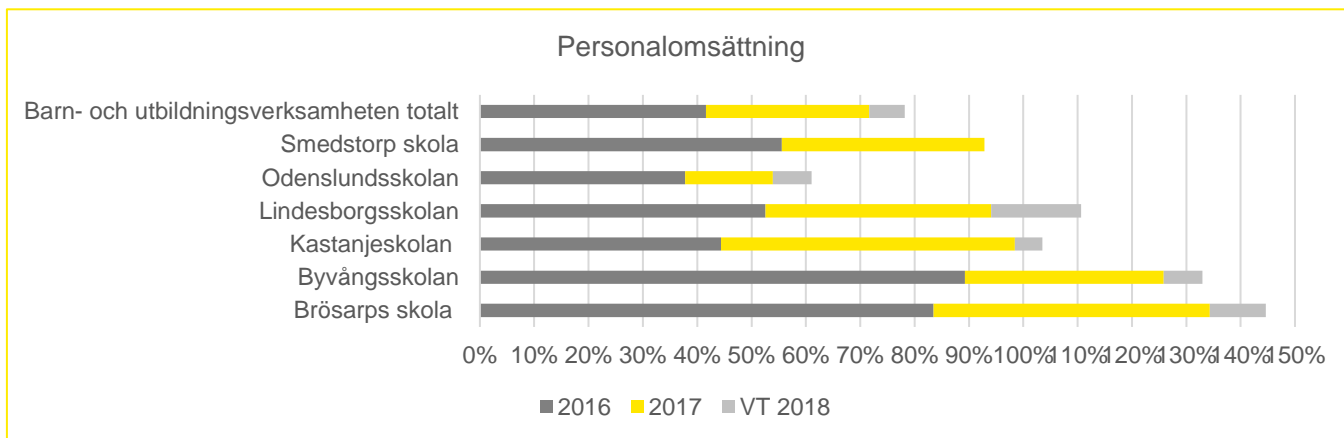
Sjukfrånvaro			
Enhet	2016	2017	VT 2018
Brösarps skola	4,2 %	2,8 %	5,4 %
Byavångsskolan	3,3 %	5,3 %	4,7 %
Kastanjeskolan	2,7 %	4,8 %	5,6 %
Lindesborgsskolan	7,2 %	5,6 %	6,7 %
Odenslundsskolan	9,5 %	1,4 %	2,1 %
Smedstorp skola	1,3 %	1,3 %	1,9 %
<i>Barn- och utbildningsverksamheten totalt</i>	5,8 %	5,0 %	5,2 %

Överlag är sjukfrånvaron stabil både totalt och på de enskilda skolorna. Den totala sjukfrånvaron i kommunen var 5,9 % 2016 och 5,4 % 2017 vilket innebär att sjukfrånvaron inom barn- och utbildningsverksamheten är genomgående lägre än kommunen i helhet.

⁷ Detta kan dock också bero på att personal och skolor blivit bättre på att anmäla, och beror alltså inte nödvändigtvis på en ökning av tillbuderna i sig.

⁸ Tillsvidareanställda och visstidsanställda.

I grafen nedan presenteras statistik från kommunens HR-system avseende personalomsättning för tillsvidareanställda inom respektive skola, och för barn- och utbildningsverksamheten totalt. I likhet med tidigare finns inte någon statistik som enbart visar personalgruppen lärare, utan även icke-pedagogisk personal kan ingå.



HR-systemet beräknar personalomsättning⁹ genom att addera antal som slutat, antal nyanställda och antalet nyanställda som slutat och dividerar med medelantal anställda (antal anställda vid årets början + antal anställda vid årets slut dividerat med 2). Denna beräkning genererar höga procenttal vilket ska beaktas när man utläser personalomsättningen i grafen. Detta blir särskilt märkbart på de skolor som har mindre personalgrupper.

De olika färgerna i grafen representerar personalomsättningen ett givet årtal och det går därmed att jämföra relationen mellan skolorna. Generellt så har personalomsättningen minskat mellan 2016 och 2017 inom barn- och utbildningsverksamheten. Under 2016 var personalomsättningen högst på Brösarps skola, Byvångsskolan och Smedstorp skola. På dessa skolor minskade dock personalomsättningen under 2017. Omvänt förhållande gäller för Kastanjeskolan där personalomsättningen ökade under 2017. Under vårterminen 2018 har Lindesborgsskolan högst personalomsättning, därefter Brösarps skola.

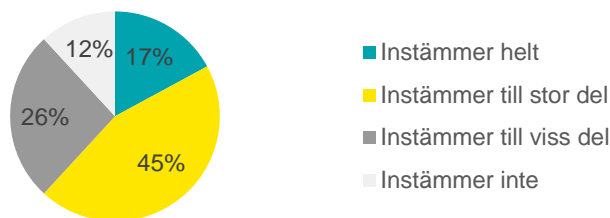
2.4. Lärarnas upplevda arbetsmiljö

En del utav granskningen bestod i att tillsvidareanställda pedagoger på kommunens samtliga grundskolor fick besvara en enkät med frågor kring arbetsmiljön. Syftet med enkäten var att fånga hur pedagogerna upplever sin arbetssituation. Totalt hade enkäten en svarsfrekvens på 63 procent, vilket innebär att 76 utav 121 svarade. Enkätfrågorna finns tillgå i bilaga 1.

⁹ Det finns flera sätt att beräkna personalomsättning. Exempelvis:

Lägsta antalet av de som slutat och börjat dividerat med medeltal anställda. Denna formel genererar lägre procentsatser. Vid eventuella jämförelser med andra skolor eller kommuner bör det beaktas vilket beräkningssätt som använts.

Jag är som helhet nöjd med min arbetssituation

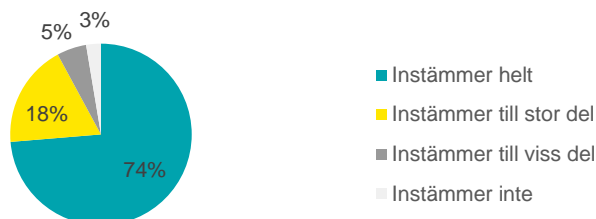


Graf: Enkät svar EY

I grafen ovan framgår att större delen av de svarande instämmer helt eller till stor del på påståendet att de som helhet är nöjda med sin arbetssituation. Totalt har 62 procent svarat att de instämmer helt eller till stor del. Knappt 40 procent svarade att de instämmer till viss del eller att de inte instämmer.

De enkätresultat som framförallt sticker ut på ett positivt sätt är det påstående som rör kränkningar från annan personal. 74 procent av de svarade instämmer helt i att deras arbete är fritt från kränkningar från personal, och 18 procent instämmer till stor del. Det är således i princip samtliga svarande som upplever att detta inte förekommer bland personalen. Vid intervjuer med lärare på Lindesborgsskolan och Kastanjeskolan framkom även att man upplever att samarbetet och relationen till sina kollegor är mycket bra.

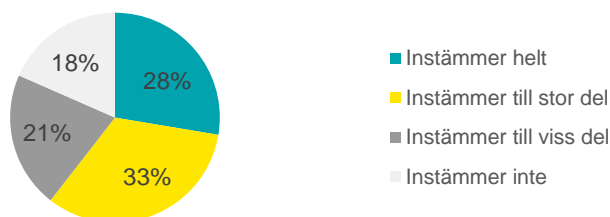
Jag upplever att mitt arbete är fritt från kränkningar från annan personal



Graf: Enkät svar EY

Svaren blir dock mer spridda avseende hur pedagogerna upplever kränkningar från elever. På detta påstående är fördelningen förhållandevis jämn mellan de olika svarsalternativen. Majoriteten (61 procent) har dock svarat att de instämmer helt eller till stor del att deras arbete är fritt från kränkningar från elever. Resterande 39 procent har svarat att de instämmer till viss del eller inte instämmer.

Jag upplever att mitt arbete är fritt från kränkningar från elever



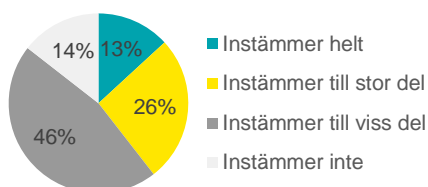
Graf: Enkät svar EY

I den kommungemensamma medarbetarenkäten från 2016 fick de svarande uppge om de utsatts för våld eller hot, samt utav vem. Knappt 90 procent av de som uppgav att de blivit utsatta, angav att det var av elever. Ingen uppgav då att de blivit utsatta av sina kollegor. Likheterna i enkätresultatet indikerar att mönstret fortsatt är detsamma. Vid intervjuer uttrycker lärare att det i stor utsträckning finns en god relation mellan lärare och elever men att det i sällsynta fall förekommer att elever har varit aggressiva mot personal. Däremot nämner lärarna att de upplever ett ökat tryck från vårdnadshavare, samt att avsaknaden av respekt för lärarna är ett problem.

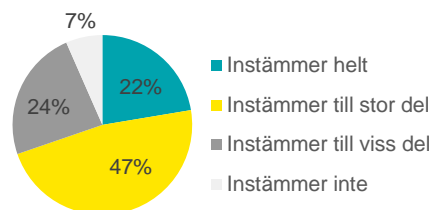
I graferna nedan redovisas enkät svaren avseende den sociala och fysiska arbetsmiljön. Svaren rörande den sociala arbetsmiljön är generellt mer positiva än de som lämnats avseende den fysiska arbetsmiljön. 69 procent har uppgett att de instämmer till stor del eller helt, att de upplever en socialt trivsamt arbetsmiljö på sin skola. I princip lika stor andel har svarat att de instämmer helt, som har svarat att de instämmer till viss del.

Lärare på båda de besökta skolorna lyfter vid intervjuerna att det varit turbulens och omsättning på ledningsnivå vilket påverkat strukturen på skolan. I vissa fall upplever man även att det har tagits beslut som inte är förankrade bland personalen. Någon uttrycker det i termer av att delaktigheten inte är tillräcklig. Generellt uppges dock att man känner förtroende för den nya ledningen som är på plats, men samtidigt att det behöver finnas en kontinuitet för att kommunikation och strukturer ska fungera.

Jag upplever att vi har en god fysisk arbetsmiljö på min skola



Jag upplever en socialt trivsamt arbetsmiljö på min skola



Grafer: Enkät svar EY

Avseende den fysiska arbetsmiljön har 60 procent svarat att de instämmer till viss del, eller inte instämmer, att denna är god. Dubbelt så stor andel har svarat att de inte instämmer med påståendet (14 procent), jämfört med hur hög andel som svarade att de inte instämde avseende den sociala arbetsmiljön (7 procent). I fritextsvaren framkommer även en del upplevelser kring den fysiska arbetsmiljön, så som att ventilationen är dålig.

En lärare påtalar vid intervjun att den fysiska arbetsmiljön för både elever och lärare är under all kritik. Personalen har inga arbetsrum och man får använda rektors kontor som möteslokal. Framförallt menar man att det inte finns ändamålsenliga lokaler för den typen av undervisning som skolan ska bedriva. Detta i sin tur skapar en oro och stress bland personalen.

Jag upplever att min arbetsbelastning är acceptabel



Graf: Enkät svar EY

I grafen ovan har lärarna fått bedöma hur de upplever sin arbetsbelastning. 65 procent uppger att de instämmer till viss del, eller inte, att deras arbetsbelastning är acceptabel. Det är således över en femtedel som svarade att de inte instämde med påståendet. I intervjuer framkommer att lärarna upplever att de är stressade, bland annat då elevantalet i klasserna varierar vilket ger en ojämn arbetsfördelning. På en skola har schemalaggnings och organiseringen av undervisningen bidragit till ökad stress, bland annat då de menar att det är långa förflyttningar mellan klassrummen.

Lärarna uppmärksammar även rektorernas arbetsbelastning under intervjuer. De känner att de kan gå till rektor om de upplever att de har något problem, men samtidigt inser de att rektorn redan har för mycket på sitt bord. En lärare påpekade bland annat att denne inte hade ett giltigt anställningsavtal.

I grafen nedan presenteras svaren kring påståendet om pedagogerna upplever att sin närmaste chef ger dem det stödet de behöver för att ha en god arbetsmiljö. En majoritet, 60 procent har svarat att de instämmer helt eller till stor del med påståendet.

Jag upplever att min närmaste chef ger mig det stöd jag behöver för att ha en god arbetsmiljö



Graf: Enkät svar EY

3. Bedömningar och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning är att ändamålsenligheten och regelöverensstämmelsen i såväl familjenämndens som kommunstyrelsens systematiska arbetsmiljöarbete är bristfällig. Vi grundar vår bedömning på att varken kommunstyrelsen eller familjenämnden lyft den årliga revisionen av SAM för 2017 i enlighet med fastställd rutin. Därtill kan vi se brister och variationer i arbetsmiljöarbetet på enhetsnivå samtidigt som vi också kan konstatera att uppföljningar och systematik i arbetsmiljöarbetet saknas. I enkät och intervjuer framkommer flertalet kritiska uppfattningar från lärare. Vår bedömning är att arbetsmiljöarbetet inom familjenämnden omgående bör ses över. Vid sidan av granskningens fokus har det även framkommit uppgifter om att vissa elever på Kastanjeskolan inte får undervisning i alla ämnen (se avsnitt 2.3.2), vilket vi bedömer som allvarligt.

Revisionsfrågor	Bedömning
Hur upplever lärarna sin arbetsmiljö?	I EY:s enkät, i övrigt underlag samt i intervjuer framkommer flertalet kritiska uppfattningar. Till exempel svarar majoriteten (60 procent) att de endast till viss del eller inte alls instämmer i att de har en god fysisk arbetsmiljö, endast 35 procent upplever att deras arbetsbelastning är acceptabel och endast 62 procent har svarat att de är nöjda med sin arbetssituation. Vi bedömer därför att det inte överlag finns en god och stabil arbetsmiljö för lärarna, dock finns det sannolikt stora variationer mellan skolorna.
Finns det ett ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)?	Delvis. Det finns framtaget rutiner, men det årliga SAM-arbetet för 2017 har ej behandlats av familjenämnden (se avsnitt 2.1). Vi kan konstatera att det även avseende kommunstyrelsen finns brister i uppföljningsarbetet, då SAM-revisionen för 2017 ej har behandlats.
Är ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet tydligt fördelat?	Nej. Vid enskilda iakttagelser på skolor kan vi också se att det finns stora variationer i hur arbetsmiljöarbetet bedrivs. Likaså saknas flertalet uppföljningar, till exempel personalredovisning eller rapport avseende arbetsmiljöläget. Vi bedömer därför att det finns brister avseende uppgifts- och rollfördelningen.
Är formerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ändamålsenliga?	Nej. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska utgå från att undersöka arbetsmiljön, bedöma risker, genomföra åtgärder och följa upp. Vi kan konstatera att det på enhetsnivå finns brister inom dessa områden och att det i flera fall saknas uppföljningar, till exempel utifrån konstaterade brister i enkätresultat genomförda på Kastanjeskolan.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi familjenämnden att:

- ▶ Omgående säkerställa att samtliga elever får sin undervisningstid tillgodosedd i samtliga ämnen i enlighet med skollagen, i undantag av de fall det finns särskilda beslut om anpassad studiegång.
- ▶ Vidta åtgärder för att tillgodose en tillfredsställande arbetsmiljö på samtliga skolor. Häri bland annat säkerställa att samtliga enheter arbetar enligt samma rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- ▶ Systematiskt genomföra uppföljningar av arbetsmiljön samt hålla sig uppdaterade om arbetsmiljöläget på skolorna.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi även kommunstyrelsen att:

- ▶ Säkerställa att rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet efterlevs och att uppföljning och återsrapportering sker enligt plan.

Tomelilla den 9 oktober 2018

Sara Shamekhi
EY

Emmy Lundblad
EY

Källförteckning

Intervjuade funktioner:

- ▶ Skolchef
- ▶ Rektor, Kastanjeskolan
- ▶ Biträdande rektor, Kastanjeskolan
- ▶ Pedagoger, Kastanjeskolan
- ▶ Rektor, Lindesborgsskolan
- ▶ Pedagoger, Lindesborgsskolan

Medverkat vid intervjuerna:

- ▶ Birgit Johansson, förtroendevald revisor
- ▶ Torsten Lindgren, förtroendevald revisor

Dokument:

- ▶ Riktlinjer för arbetsmiljö
- ▶ Rutin för årlig revision av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- ▶ Rutin vid anmälan av arbetsskada
- ▶ Rutin vid anmälan av tillbud
- ▶ Rutin vid kränkande särbehandling
- ▶ Rutin vid hot och våld
- ▶ SAM 2017 Årlig revision av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- ▶ Årshjul arbetsmiljö 2017
- ▶ Samverkansavtal FAS05
- ▶ SAM 2017 Årlig revision BoU
- ▶ Rutin för LOSAM, BoU

Bilaga 1: Enkätfrågor

Jag arbetar på:

- Brösarps skola
- Byavångsskolan
- Kastanjeskolan
- Lindesborgsskolan
- Odenslundsskolan
- Smedstorps skola

Jag upplever att vi har en god fysisk arbetsmiljö på min skola

- Instämmer helt
- Instämmer till stor del
- Instämmer till viss del
- Instämmer inte

Jag upplever att vi har en socialt trivsamt arbetsmiljö på min skola

- Instämmer helt
- Instämmer till stor del
- Instämmer till viss del
- Instämmer inte

Jag upplever att min arbetsbelastning är acceptabel

- Instämmer helt
- Instämmer till stor del
- Instämmer till viss del
- Instämmer inte

Jag upplever att mitt arbete är fritt från kränkningar från annan personal.

- Instämmer helt
- Instämmer till stor del
- Instämmer till viss del
- Instämmer inte

Jag upplever att mitt arbete är fritt från kränkningar från elever.

- Instämmer helt

- Instämmer till stor del
- Instämmer till viss del
- Instämmer inte

Jag upplever att min närmaste chef ger mig det stöd jag behöver för att ha en god arbetsmiljö

- Instämmer helt
- Instämmer till stor del
- Instämmer till viss del
- Instämmer inte

Jag är i helhet nöjd med min arbetssituation

- Instämmer helt
- Instämmer till stor del
- Instämmer till viss del
- Instämmer inte

Fritext: Har du övriga kommentarer?