

Granskning av lärarnas arbetsmiljö

Lycksele kommun



EY

Building a better
working world

Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Inledning	4
2.1. Bakgrund	4
2.2. Syfte och revisionsfrågor	4
2.3. Genomförande och avgränsning	4
2.4. Revisionskriterier	5
3. Styrning och uppföljning av arbetsmiljö-arbetet	6
3.1. Iakttagelser	6
3.2. Bedömning	8
4. Ansvarsfördelning och förutsättningar	10
4.1. Iakttagelser	10
4.2. Bedömning	12
5. Kartläggningar, riskbedömningar och åtgärder	13
5.1. Iakttagelser	13
5.2. Bedömning	16
6. Slutsats	17
7. Källförteckning	19

1. Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Lycksele kommun genomfört en granskning av lärarnas arbetsmiljö i grundskolan. Granskningen har syftat till att bedöma ändamålsenligheten och regelöverensstämmelsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vår **sammanfattande bedömning** är att utbildningsnämnden *delvis* säkerställt ändamålsenligheten och regelöverensstämmelsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet för grundskolan. Vi bedömer att det finns ändamålsenliga styrdokument och ansvarsfördelning av arbetet. Dock saknas en uppföljning av arbetsmiljöarbetet på verksamhetsnivå som kan ligga till grund för beslut om åtgärder och förbättringsområden. Det sker en kartläggning av arbetsmiljön som visar på stora skillnader mellan enheternas arbetsmiljö, men det saknas en analys utifrån kartläggningen som kan ligga till grund för åtgärder. Vidare saknas åtgärder med ansvarig och tidplan för vissa brister som konstateras i riskbedömningar och skyddsronder. Granskningen visar att chefer inte fullt ut har tillräckliga förutsättningar för att bedriva ett arbetsmiljöarbete på grund av brist på resurser och tid.

I granskningen besvaras fem revisionsfrågor. I nedanstående tabell framgår huruvida revisionsfrågorna bedöms vara **helt**, **delvis** eller **ej** uppfyllda. För närmare beskrivning av bedömning för respektive revisionsfråga, se avsnitt 6 *Slutsats*.

Revisionsfråga	Bedömning
Finns det ett dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete?	Delvis
Är ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet tydligt fördelat?	Ja
Har ansvariga chefer tillräckliga förutsättningar att bedriva ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete? Med hänsyn till personalansvar, HR-stöd samt kompetens.	Delvis
Genomförs kartläggningar och riskbedömningar av arbetsförhållandena (fysiska arbetsmiljön, arbetsbelastning och det sociala klimatet) i verksamheten och hur genomförs och dokumenteras de?	Delvis
Vidtas lämpliga åtgärder utifrån de kartläggningar och riskbedömningar som genomförs?	Delvis

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi utbildningsnämnden att säkerställa:

- ▶ En tillräcklig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I detta ingår att genomföra en förvaltningsövergripande uppföljning samt genomföra en analys utifrån kartläggningen av arbetsmiljön som kan ligga till grund för åtgärder.
- ▶ Att det vid konstaterade brister och förbättringsbehov vidtas åtgärder och att det framgår vem som är ansvarig och tidplan för genomförande.
- ▶ Att tillbud och olyckor anmäls och på rätt sätt.
- ▶ Att chefer har tillräckliga förutsättningar i form av tid och resurser för arbetsmiljöarbetet.

2. Inledning

2.1. Bakgrund

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter reglerar det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta omfattar såväl fysisk som psykosocial arbetsmiljö och frågor som bland annat behandlar säkerhet, trygghet, ergonomi, stress, social arbetsmiljö och en arbetsplats fri från kränkningar.

Flera nationella studier har pekat på en hög arbetsbelastning för lärare och rektorer. Arbetsmiljöbrister inom kommunens grundskolor kan få konsekvenser för både personalens och elevernas hälsa samt elevernas förutsättningar att utvecklas så långt som möjligt i enlighet med 1 kap. 4 § 2 st. skollagen.

I Lärarförbundets ranking för 2021 hamnade Lycksele på plats 181 av 290 avseende kommunen som huvudman. Placeringen baserades på en enkät till Lärarförbundets lokalavdelningar kring bland annat lärarnas förutsättningar.

Mot bakgrund av ovanstående har revisorerna identifierat kommunens systematiska arbetsmiljöarbete inom grundskolan som ett område aktuellt för särskild granskning.

2.2. Syfte och revisionsfrågor

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

I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Finns det ett dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete?
- ▶ Är ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet tydligt fördelat?
- ▶ Har ansvariga chefer tillräckliga förutsättningar att bedriva ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete? Med hänsyn till personalansvar, HR samt kompetens.
- ▶ Genomförs kartläggningar och riskbedömningar av arbetsförhållandena (fysiska arbetsmiljön, arbetsbelastning och det sociala klimatet) i verksamheten och hur genomförs och dokumenteras de?
- ▶ Vidtas lämpliga åtgärder utifrån de kartläggningar och riskbedömningar som genomförs?

2.3. Genomförande och avgränsning

Granskningen grundas på dokumentstudier och intervjuer med verksamhetsledning samt gruppintervjuer med ett urval av rektorer och lärare. Granskningen avser utbildningsnämnden och avgränsas i tid främst till år 2022. Granskning är avgränsad till att omfatta verksamheten kommunal grundskola.

Vi använder följande bedömningsskala för bedömning utifrån revisionsfrågorna:

Helt uppfyllt	Grön
Delvis uppfyllt	Gul
Ej uppfyllt	Röd

2.4. Revisionskriterier

Granskningens bedömningar utgår från följande revisionskriterier, vilka beskrivs i inledningen av varje avsnitt där de tillämpas.

2.4.1. Kommunallagen (2017:725)

Det är enligt 6 kap. 1 § styrelsens uppgift att leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders och eventuella gemensamma nämnder. Kommunstyrelsen ska, enligt 6 kap. 2 §, uppmärksamt följa de frågor som kan inverka på kommunens utveckling och ekonomiska ställning.

Kommunallagens 6 kap 6 § anger att nämnderna inom sitt ansvarsområde ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med Kommunfullmäktiges mål och riktlinjer, samt i enlighet med lagar och författningar som gäller för verksamheten.

2.4.2. Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete

Enligt arbetsmiljölagens 3 kap. 2§ har arbetsgivare i uppgift att på ett systematiskt sätt undersöka risker i arbetsmiljön, genomföra åtgärder samt följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa.

2.4.3. Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö

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

3. Styrning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet

Avsnittet syftar till att svara på om det finns ett dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete.

Revisionskriterium

Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter framgår att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Det ska finnas en dokumenterad arbetsmiljöpolicy och rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Det är väsentligt att arbetsgivaren, arbetstagarna och skyddsombuden avgör hur man ska samverka i arbetsmiljöarbetet.

3.1. Iakttagelser

3.1.1. Styrning

Utbildningsnämnden har beslutat om prioriterade områden för 2022, varav ett berör arbetsmiljöarbetet, vilket är att attrahera och behålla kompetens/medarbetare.

Verksamheten har beslutat om aktiviteter för nämndens prioriterade område i dess plan för ledning och styrning för läsåret 2022/2023. Det framgår inte vem som ska ansvara för att genomföra aktiviteterna. Uppföljning av aktiviteterna ska ske genom uppföljning av det systematiska kvalitetsarbetet år 2023.

I arbetsmiljöarbetet styrs verksamheten av kommunens dokumenterade arbetsmiljöpolicy för år 2019-2022, som är framtagen av HR-enheten. Policyn beskriver hur arbetsförhållandena ska vara och hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Verksamheten utgår från kommunens rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete, som är antagen av kommundirektören. Rutinen innehåller information om hur undersökning och riskbedömning ska genomföras samt hur rapportering av ohälsa, olycksfall, tillbud och utredning ska genomföras. Det finns även en rutin för årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Enligt uppgift finns även ett årshjul för rektorer i verksamhetssystemet Stratsys som innehåller aktiviteter för arbetsmiljöarbetet. Utöver det finns ett antal rutiner kopplat till arbetsmiljön (se källförteckning).

3.1.2. Samverkan

Samverkan kring arbetsmiljöfrågor på skolenheter sker främst på arbetsplatsträffar. Variationerna kring lärarnas upplevelse av samverkan i arbetsmiljöfrågor är stora. Vissa intervjuade upplever att de inte diskuterar arbetsmiljön tillräckligt på arbetsplatsträffar. I vissa fall när medarbetare lyfter arbetsmiljöfrågor får de höra

att de inte hör hemma i det forumet men ingen hänvisning till när de ska lyfta frågorna. Vissa intervjuade upplever även att det råder en tystnadskultur på arbetsplatsen vad gäller att kritisera arbetsmiljön, vilket medför att lärarna inte är benägna att lyfta problem i arbetsmiljön.

Vid intervjuer framkommer att det inte finns en strukturerad samverkan med skyddsombuden på alla enheter. På vissa enheter samverkar rektor med skyddsombuden en gång i månaden medan andra endast träffas vid behov. Vid vissa intervjuer framkommer att arbetsmiljöfrågor sällan drivs i forumen på enheterna. Vissa lärare upplever att de sällan får återkoppling kring vad de diskuterar och kommer fram till i skyddskommittéerna. Vissa intervjuade är oroad att arbetsmiljöfrågor stannar i forumet och inte lyfts vidare om det inte kan åtgärdas på enheterna.

Det finns en facklig samverkan på verksamhetsnivå som består av skolcheferna och företrädare från representerade fackliga organisationer. Vi har tagit del av protokollen år 2022, där det framgår att följande bland annat behandlas:

- ▶ Redovisning av medarbetarenkäten
- ▶ Genomgång av sjuktal
- ▶ Redovisning av tillbud
- ▶ Resultat av arbetsmiljöinspektion
- ▶ Redovisning av riskanalyser

3.1.3. Uppföljning

Verksamheten utgår från kommunens rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av rutinen framgår att uppföljningen ska ske i december genom en checklista för uppföljningen som dokumenteras i verksamhetssystemet KIA. Verksamhetschef (i detta fallet skolchef) ska sedan sammanställa enheternas uppföljningar och redovisa för nämnden. Om den årliga uppföljningen visar brister ska de åtgärdas.

Det har inte genomförts en förvaltningsövergripande uppföljning av arbetsmiljöarbetet år 2021. Enligt uppgift har en dokumenterad uppföljning av arbetsmiljöarbetet endast skett på respektive enhet. Vi har tagit del av exempel på enheternas årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen har genomförts genom checklisten för uppföljningen i KIA, där enheten svarat ja eller nej på ett antal frågeställningar kopplat till:

- ▶ Dokumenterade rutiner för aktiviteter i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- ▶ Kunskaper och resurser hos de som har uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- ▶ Kunskap hos chefer, skyddsombud och arbetstigare
- ▶ Introduktion av nyanställda
- ▶ Undersökningen av arbetsmiljön

- ▶ Åtgärder som genomförts

Under år 2022 ska verksamhetsområdet sammanställa en dokumenterad uppföljning. Enligt uppgift har skolchef följt upp arbetsmiljöarbetet på enheterna muntligen tidigare. Vid intervjuer framkommer även att rektorer önskar återkoppling från verksamheten kring vad de bör utveckla framöver.

I huvudmannens rapport för det systematiska kvalitetsarbetet läsåret 2020/21 framgår uppföljning som är kopplat till arbetsmiljön. Exempelvis framgår att det råder kompetensbrist, vilket utgör en utmaning. Utifrån det har verksamheten beslutat om förbättringsåtgärden att aktivt arbeta med att rekrytera personal till skolan och att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett exempel är att Lycksele kommun är med i Umeå universitets satsning på arbetsintegrerad lärarutbildning.

Nämnden följer upp arbetsmiljön genom att de tar del av redovisning av sjuktal varje nämndsmöte, återrapporering av tillbud, resultat av skyddsronder och sammanställning av medarbetarenkäten. Enligt uppgift informerar skolchefen även nämnden om aktuella arbetsmiljöfrågor vid varje nämndsmöte.

3.1.4. Arbetsmiljöinspektion

Arbetsmiljöverket genomförde en inspektion i januari 2022. Inspektionen visade på ett antal brister enligt nedan:

- ▶ Brister i rutiner för undersökning och riskbedömning av arbetsförhållanden
- ▶ Brister i rutiner för riskbedömning vid förändring i verksamheten
- ▶ Brister i rutiner för hur arbetstagare ska rapportera ohälsa, olycksfall eller tillbud
- ▶ Brister i rutiner för utredning av orsaker till ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud
- ▶ Brister i undersökningen, riskbedömningen, åtgärder och kontroll av arbetsförhållandena
- ▶ Brister i utredning av ohälsa, olycksfall och tillbud
- ▶ Brister i planering av åtgärder utifrån identifierade risker
- ▶ Brist i avsaknad av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Vi noterar att verksamheten har vidtagit åtgärder utifrån detta så som att ta fram och uppdatera rutiner, där det funnits brister. Vi noterar därtill att det ska upprättas en verksamhetsövergripande samt förvaltningsövergripande uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet framgent.

3.2. Bedömning

Vi bedömer att det delvis finns ett dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete. Bedömningen grundas på att det finns en styrning av arbetet i form av mål, arbetsmiljöpolicy och rutiner för arbete samt uppföljning. Vi bedömer det dock som

en brist att det inte har genomförts en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet på verksamhetsövergripande nivå, som kan ligga till grund för beslut om åtgärder och förbättringsområden. Därtill noterar vi att det inte finns en strukturerad samverkan med skyddsombuden på alla enheter.

4. Ansvarsfördelning och förutsättningar

Avsnittet syftar till att svara på om ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet är tydligt fördelat. Avsnittet syftar även till att svara på om ansvariga chefer har tillräckliga förutsättningar att bedriva ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete.

Revisionskriterium

Av arbetsmiljöverkets föreskrifter framgår att arbetsgivaren ska fördela uppgifter i verksamheten för att risker förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. Uppgiftsfördelningen ska dokumenteras och de som får uppgifter ska ha rätt befogenhet och de resurser som behövs samt tillräckliga kunskaper om regler som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivaren ansvarar för att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagare inte ger upphov till ohälsosam belastning. Chefer behöver gedigna kunskaper om arbetet, risker i arbetet och åtgärder för att förebygga skador. Vad gäller arbetstagaren ska den så tidigt som möjligt introduceras i arbetet och få kunskap om risker i verksamheten, det systematiska arbetsmiljöarbetet och till vem arbetstagaren ska vända sig till när det gäller arbetsmiljön.

4.1. Iakttagelser

4.1.1. Ansvarsfördelning

Arbetsmiljöpolicyen anger att arbetsmiljöansvaret är delegerat från kommunstyrelsen till kommunchef, som har rätt att vidaredelegera arbetsmiljöarbetet till sina chefer. Det finns en mall för delegering av arbetsmiljöuppgifter och arbetsmiljöansvar i kommunen. Av mallen framgår att delegeringen ska innehålla information om vilka uppgifter som delegeras samt kompetensen i arbetsmiljöfrågor, yrkeserfarenhet och utbildning för befattningen för den som får uppgifter delegerade. Den som fördelar och den som får uppgifter fördelade ska skriva under delegationen. Chefer ansvarar för att samordna och driva det löpande arbetsmiljöarbetet och skapa en god och säker arbetsmiljö.

4.1.2. Utbildning

Det finns en riktlinje för introduktion av chef och en riktlinje för introduktion av medarbetare i kommunen. Riktlinjen för introduktion av chef innehåller en checklista över vad chefen ska känna till efter introduktionen. Exempelvis ska chefen få kännedom om policyer, rutiner, samverkansavtal samt säkerhet och miljö (utrymningsvägar och samlingsplats, skyddsombud, tillbuds- och olycksrapportering). Efter cirka tre månader ska uppföljningssamtal genomföras och dokumenteras enligt mall. Rektors kunskaper följs även upp i samband med

lönesamtal. Vi har tagit del av lönekriterier som anger att chefer ska ha kunskap om sådant som har koppling till arbetsmiljöarbetet.

Verksamhetsområdets skolchef och HR dokumenterar att samtliga rektorer har gått arbetsmiljöutbildning och samlar in kunskapstest. Vi har tagit del av dokumentationen, i vilken det framgår att tre rektorer inte har genomgått utbildningen. För dessa rektorer planeras utbildningstillfälle år 2023. De intervjuade som inte hunnit ta del av utbildningen uppger att det inneburit mycket arbete med att efterforska hur arbetet ska bedrivas och vilket stöd som finns.

Vad gäller skyddsombud så är dokumentationen över vilka som har tagit del av utbildningen kommunövergripande. Vid intervju framkommer att det finns skyddsombud som inte har fått ta del av utbildning. Intervjuade lyfter även att det inte är tillräckligt med ett utbildningstillfälle utan att de behöver ytterligare stöd i när de ska genomföra de olika delarna i arbetsmiljöarbetet.

Rektor genomför introduktion av ny medarbetare med stöd av en checklista som anger att medarbetarens ska få information om säkerhet och miljö. Medarbetaren ska även få information om policyer, rutiner, samverkansavtal och värdegrund. Även medarbetarens introduktion ska följas upp genom samtal inom tre månader efter introduktionen. Uppföljningen dokumenteras i mall för samtalet. Kommunens centrala samverkansgrupp har även tagit fram en digital samverkansutbildning tillsammans med HR och fackliga representanter för att utbilda chefer och medarbetare i hur de kan samverka. Utbildningen bestod i tre delar som skulle genomföras på arbetsplatsträffar under år 2021. Uppföljning av utbildningen ska ske under år 2022.

Intervjuade upplever att kunskapen bland medarbetare och skyddsombud varierar. Exempelvis känner inte alla till rutiner och planer kopplat till arbetsmiljön och vissa skyddsombud har inte tillräcklig kunskap om sin roll för att driva arbetsmiljöfrågor.

4.1.3. Förutsättningar

Enligt uppgift följs rektorers förutsättningar upp genom blankett för delegation och vid resultat- och utvecklingssamtal.

Det pågår ett arbete mellan år 2021-2023 med att kartlägga rektorers förutsättningar genom "chefoskopet", vilket är ett arbetsätt för kartläggning genom en serie workshops med chefer för att identifiera brister och styrkor samt möjliga utvecklingsområden. Vi har tagit del av resultatet där det konstateras att svagheter är antal medarbetare per chef och antal enheter per chef.

Tabell 1. Medarbetare per rektor, höstterminen 2022.

Skolenheter	Medarbetare per rektor för skolenheten
Två skolenheter samt fritids	4,5 (rektorn har även förskolor)
En skolenhet	17
Tre skolenheter samt tre fritids	28
Två skolenheter samt två fritids	29
En skolenhet	34
En skolenhet	37
En skolenhet samt fritids	42
En skolenhet samt fritids	47

Vidare framkommer att det finns en tydlig logikkonflikt i att rektorer har för lite tid till verksamhetsutveckling, administration och kontakt med medarbetare. Verksamheten har även en viss resursbrist, vilket innebär att det inte finns tillräckliga resurser för att utföra uppgifterna. Det framgår att rektorer behöver bättre tillgång till kringresurser som exempelvis HR specialister. Enligt uppgift kommer det upprättas en handlingsplan utifrån resultatet år 2023.

Även vid intervjuer framkommer att vissa rektorer upplever att de inte har tillräckliga förutsättningar för att bedriva ett tillräckligt arbetsmiljöarbete kopplad till tidsbrist. Det framkommer att rektorer hanterar arbetsuppgifter som lärare ska ha på grund av personalbrist bland lärare. Detta innebär att rektorerna inte har tid att arbeta förebyggande. Vissa lyfter även att det är en utmaning att ha ansvar för så många medarbetare som de har.

4.2. Bedömning

Vi bedömer att ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet är tydligt fördelade. Bedömningen grundas på att det finns en dokumenterad fördelning samt en dokumenterad uppföljning av rektorers kunskaper i arbetsmiljöarbetet. Vi noterar dock att det saknas en uppföljning av skyddsombudens kunskap som enbart avser verksamhetens skyddsombud, då de ingår i uppföljning av kunskapen hos samtliga skyddsombud. Vi bedömer att det finns behov av specifik uppföljning av kunskapen hos skyddsombuden inom grundskolan, då intervjuade upplever att kunskapen varierar.

Vi bedömer att ansvariga chefer delvis har tillräckliga förutsättningar för att bedriva ett arbetsmiljöarbete. Bedömningen grundas på att kartläggning av chefers förutsättningar och intervjuer med rektorer visar på att det råder resursbrist, vilket innebär att rektorer inte har tillräckligt med tid och resurser för arbetet. Vi ser positivt på att det framgent ska upprättas en handlingsplan utifrån resultatet.

5. Kartläggningar, riskbedömningar och åtgärder

Avsnittet syftar till att svara på om det genomförs kartläggningar och riskbedömningar av arbetsförhållandena (fysisk arbetsmiljö, arbetsbelastning och socialt klimat) i verksamheten. Avsnittet syftar även att svara på om det vidtas lämpliga åtgärder utifrån de kartläggningar och riskbedömningar som genomförs.

Revisionskriterium

Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter framgår att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.

Vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön så ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning och att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas personal inte leder till ohälsa.

Behov av åtgärder som uppdagas vid undersökning av arbetsmiljön eller i samband med uppföljning av arbetsmiljöarbetet ska vidtas omedelbart eller så snart som möjligt för att förebygga ohälsa och olycksfall. De åtgärder som inte vidtas omedelbart ska dokumenteras i en handlingsplan. Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud¹ inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.

5.1. Iakttagelser

5.1.1. Medarbetarnas upplevelse av arbetsmiljön

Medarbetarnas upplevelse av arbetsmiljön följdes tidigare upp genom en medarbetarenkät vartannat år. Under 2022 följs rektorernas och medarbetarnas arbetsmiljö upp genom pulsenkäter. Vi har tagit del av resultat på pulsenkäter för augusti-oktober 2022, vilket är uppdelat per skolenhet. Av resultatet kan vi utläsa betydande skillnader mellan enheterna. Framförallt vad gäller om de svarande upplever att de orkar göra saker efter arbetsdagen samt om de får hjälp och stöd med problem i arbetet, där det på en enhet är 33 procent som svarat positivt på påståendena medan samtliga svarande på en annan enhet har svarat positivt på påståendena. Vi noterar skillnader mellan enheterna vad gäller huruvida de svarande upplever att de hinner med sina arbetsuppgifter och om det går att ta

¹ Ett tillbud är en oönskad händelse som kunnat leda till ohälsa eller olycksfall.

pauser, där det på en enhet är 38 procent som svarat positivt på påståendena och på en enhet samtliga som svarat positivt.

Många på skolenheterna har svarat positivt avseende trivsel. Medarbetarenkäten från år 2021 visar även betydande skillnader mellan enheterna vad gäller medarbetarnas upplevelse av sin motivation, ledarskapet och styrningen. Vi ser även skillnader mellan enheter vad gäller andelen som ser fram emot att gå till arbetet, där det på en enhet är 67 procent som svarat positivt medan det på två andra enheter är 100 procent som svarat positivt.

På skolenheterna analyseras medarbetarenkäten på arbetsplatsträffar. Det finns en mall för dokumentation av analysen. Vid intervju uppges dock att de inte använder mallen eller upprättar åtgärder utifrån resultatet. Vissa intervjuade lyfter även att det var längesedan de diskuterade medarbetarenkäten på arbetsplatsträffar. Det finns inte heller någon analys på verksamhetsövergripande nivå.

Vid intervjuer framkommer utmaningar och problem i lärarnas arbetsmiljö. Exempel på utmaningar i den fysiska arbetsmiljön som uppges är att vissa skolenheter är trångbodda och att lokalerna inte är anpassade efter behoven eller att det pågår ombyggnation på skolan, vilket medför en stress för lärare i planeringen. Brister i lokalerna påverkar ergonomin på arbetsplatsen och hög ljudvolym. På vissa skolenheter finns även problem med att det inte får in tillräckligt med dagsljus i klassrummen. Vissa intervjuade uppger att de inte får behov av arbetsanpassning tillgodosedda, som exempelvis medel för bättre ergonomi.

Exempel på utmaningar i den psykosociala arbetsmiljön är kopplade till personalbrist och svårighet med kompetensförsörjning, vilket leder till hög arbetsbelastning och sjukfrånvaro. Intervjuade uppger att det är en utmaning att anställa behörig personal, vilket innebär att de får anställa obehöriga på högst ett läsår. Det medför en hög rotation av personal och därmed hög arbetsbelastning på ordinarie personal som ska stötta i introduktion av nya lärare vid upplägg av undervisning och bedömningar. Rektorer försöker stötta lärare genom att ge introduktion av rutiner och verksamhetssystem. Enligt uppgift får rektorer stöd i vikarieanskaffning från verksamheten, dock har även verksamheten svårt att hitta personal.

5.1.2. Uppföljning av sjukfrånvaro

Verksamheten följer upp sjuktal kontinuerligt och redovisar sjuktal i nämnden vid varje sammanträde samt beskriver orsaker bakom dem. Sjuktalet följs även upp på skolornas skyddskommittéer. Vi har tagit del av sjukfrånvarostatistik för år 2021 samt fram till juni år 2022. Statistiken visar på stora skillnader mellan enheternas sjuktal, den enhet med mest sjukfrånvaro har totalt 11 procent sjukfrånvaro under perioden medan den enhet med lägst sjukfrånvaro har totalt 3 procent sjukfrånvaro under perioden. Vissa enheter sticker även ut med hög långtidssjukfrånvaro, där den enhet med högst andel sjukfrånvaro har 71 procent långtidssjukfrånvaro av totalt 7 procent sjukfrånvaro. Sjuktalet följs upp i verksamhetens fackliga samverkan och i nämnden. Det har dock inte beslutats om åtgärder utifrån redovisningen.

5.1.3. Tillbud och arbetsolyckor

Rutinen för systematiskt arbetsmiljöarbete anger att arbetstagare ska rapportera till arbetsgivaren om det inträffar ohälsa, olycksfall eller tillbud i arbetet. Rutinen anger att rapportering ska ske på intranätet Lynxnet samt vad som ska anges i samband med anmälan. Rutinen innehåller även beskrivning av vad som är tillbud, vad som är olycksfall och vad som är ohälsa. Ansvarig chef ansvarar för att utreda ärendena så skyndsamt som möjligt. Rutinen anger vad utredningen ska innehålla. Vi har tagit del av statistik över rapporterade tillbud och olyckor under år 2021 samt fram till 12 augusti 2022. Även vad gäller rapportering av tillbud och olyckor ser vi betydande variationer mellan enheterna. En av enheterna har i snitt 12 tillbud och olyckor per lärare under perioden medan två enheter inte har några rapporteringar under perioden.

Vid intervjuer framkommer att statistiken inte stämmer fullt ut då de har rapporterat ärenden som även gäller elever, som exempelvis om en elev skadar sig. Vissa uppger även att alla inte anmäler tillbud eller arbetsplatsolyckor. Detta då vissa upplever att rapporterade tillbud och olyckor inte alltid åtgärdas. Enligt uppgift är det en stående punkt i verksamhetens samverkan att informera om vad som ska anmälas. Verksamhetens HR har även skickat ut uppmaningar kring vad man ska anmäla och inte i systemet och att rektorer ska uppmärksamma lärare på detta och justera felaktiga anmälningar. Intervjuade uppger även att det lyfts vid arbetsplatsträffar.

5.1.4. Skyddsronder och risk- och konsekvensanalyser

Rutinen för systematiskt arbetsmiljöarbete anger att arbetsgivaren ska regelbundet samt vid förändringar undersöka och riskbedöma arbetsförhållandena. Riskbedömningarna ska vara skriftliga och åtgärder som inte vidtas direkt ska dokumenteras och tidsättas i handlingsplan. Riskbedömningar ska genomföras enligt mallarna i KIA. Vi har tagit del av exempel på riskbedömningar. Vid konstaterande av vissa risker saknas åtgärder.

Vi har även tagit del av exempel på skyddsronder. I vissa protokoll från skyddsronder saknas åtgärder vid konstaterade risker medan det i andra finns åtgärder samt framgår vem som ansvarar för åtgärden och tidplan för genomförande.

Vid intervjuer framkommer att vissa inte upplever att brister i arbetsmiljön som lyfts åtgärdas. Det framkommer även att de sällan följer upp åtgärder som ska vidtas utifrån brister som framkommer vid skyddsronder och riskbedömningar och i vissa fall återkommer samma problem i arbetsmiljön år efter år vid skyddsronder.

5.1.5. Åtgärder

Enligt uppgift har det inte vidtagits några verksamhetsövergripande åtgärder då utmaningarna och förutsättningarna på skolorna ser olika ut enligt intervjuade. Det finns dock en kompetensförsörjningsplan på övergripande nivå för att minska utmaningarna kopplat till kompetensförsörjningen. Av kompetensförsörjningsplanen framgår att varje verksamhet ska bryta ner dess strategier till mål och

aktiviteter i en handlingsplan för verksamheten. Vi har tagit del av verksamhetens handlingsplan som är daterad 2021. Handlingsplanen innehåller ett stort antal mål och aktiviteter utifrån strategierna i kommunens kompetensförsörjningsplan. Det framgår även vem som ansvarar för aktiviteterna samt när de ska vara genomförda. Utifrån kommunens strategi *Förläng arbetslivet* finns ett antal mål med tillhörande aktiviteter kopplat till arbetsmiljön:

- ▶ Utveckla bättre arbetsplatser/förbättra arbetsmiljön tex. ordentliga möbler/ergonomi.
- ▶ Psykosocial, systematiskt arbete på varje arbetsplats (SAM). Följa det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- ▶ Utbilda rektorer/skydds-ombud i frågeställningar utifrån HÖK21 - lärarnas avtal.
- ▶ Effektivare organisationer där syftet är att förbättra arbetsmiljö, socioekonomiska faktorer, kompetensförsörjning och ekonomi.
- ▶ Tydliggörande av organisation, strukturer samt roller i skola/förskola.

Utöver det genomförs åtgärder för att förbättra lärares arbetsmiljö på vissa skolenheter. Åtgärden har inneburit en omorganisation där de har infört ett klassmentorsystem som kopplade bort en del arbetsuppgifter från lärarna så som att vara rastvärd, har kontakt med vårdnadshavare och utreda kränkningsärenden. Vissa intervjuade upplever att det har förbättrat arbetsmiljön medan vissa intervjuade upplever uppdraget som mentor som otydligt. Det har genomförts en risk- och konsekvensanalys inför organisationsförändring och det sker kontinuerlig uppföljning i arbetslagen kring hur det fungerar. På vissa skolenheter har de har konsultation av en psykolog i hur de ska hantera sina utmaningar och hur de ska få igenom förändringar.

5.2. Bedömning

Vi bedömer att det delvis genomförs ändamålsenliga kartläggningar och riskbedömningar av arbetsförhållandena i verksamheten. Kartläggningarna visar på stora skillnader mellan skolenheternas avseende medarbetarnas upplevelse av arbetsmiljön, sjukfrånvaro och tillbud och olyckor. Det saknas dock en dokumenterad analys av kartläggningen som kan ligga till grund för åtgärder. Vi ser därtill bekymmersamt på att statistiken av tillbud och olyckor inte stämmer fullt ut då det inte går att dra slutsatser utifrån den för att vidta åtgärder. Vi ser även bekymmersamt på att alla inte anmäler tillbud och olyckor.

Vi bedömer att det delvis vidtas lämpliga åtgärder utifrån de kartläggningar och riskbedömningar som genomförs. Vi bedömer det som en brist att det saknas åtgärder med ansvarig och tidplan för brister som konstateras i vissa enheters riskbedömning och skyddsron. Vi ser positivt på att det vidtas åtgärder på vissa skolenheter för att förbättra lärarnas arbetsmiljö. Vidare ser vi positivt på att verksamhetens handlingsplan utifrån kompetensförsörjningsstrategin innehåller ett antal åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.

6. Slutsats

Vår **sammanfattande bedömning** är att utbildningsnämnden *delvis* säkerställt ändamålsenligheten och regelöverensstämmelsen i det systematiska arbetsmiljöarbetet för grundskolan. Vi bedömer att det finns ändamålsenliga styrdokument och ansvarsfördelning av arbetet. Granskningen visar dock att chefer inte fullt ut har tillräckliga förutsättningar för att bedriva ett arbetsmiljöarbete på grund av brist på resurser och tid.

Dock saknas en uppföljning av arbetsmiljöarbetet på verksamhetsnivå som kan ligga till grund för beslut om åtgärder och förbättringsområden. Det sker en kartläggning av arbetsmiljön som visar på stora skillnader mellan enheternas arbetsmiljö, men det saknas en analys utifrån kartläggningen som kan ligga till grund för åtgärder. Vidare saknas åtgärder med ansvarig och tidplan för vissa brister som konstateras i riskbedömningar och skyddsronder.

Revisionsfråga	Svar
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Finns det ett dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete? 	Delvis. Det finns en styrning av arbetsmiljöarbetet men saknas en tillräcklig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Är ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet tydligt fördelat? 	Ja. Det finns en dokumenterad fördelning av ansvar och uppgifter och en uppföljning av att rektorer har tillräcklig kunskap. Dock saknas en verksamhetsspecifik uppföljning av skyddsombudens kunskap.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Har ansvariga chefer tillräckliga förutsättningar att bedriva ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete? Med hänsyn till personalansvar, HR-stöd samt kompetens. 	Delvis. I kartläggning av chefers förutsättningar och intervjuer framkommer att det råder brist på tid och resurser för rektorer att genomföra ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Genomförs kartläggningar och riskbedömningar av arbetsförhållandena (fysiska arbetsmiljön, arbetsbelastning och det sociala klimatet) i verksamheten och hur genomförs och dokumenteras de? 	Delvis. Det genomförs kartläggningar och riskbedömningar men det saknas en dokumenterad analys av kartläggningen som kan ligga till grund för beslut om åtgärder och förbättringsområden. Statistiken över tillbud och olyckor stämmer inte fullt ut då vissa rapporterar fel och andra rapporterar inte överhuvudtaget.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vidtas lämpliga åtgärder utifrån de kartläggningar och 	Delvis. Det saknas åtgärder med ansvarig och tidplan i vissa enheters riskbedömning

riskbedömningar som genomförs?	och protokoll för skyddsronnd vid konstaterade brister. Det har inte heller vidtagits verksamhetsövergripande åtgärder utifrån kartläggningen av arbetsmiljön.
---------------------------------------	--

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi utbildningsnämnden att säkerställa:

- ▶ En tillräcklig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I detta ingår att genomföra en förvaltningsövergripande uppföljning samt genomföra en analys utifrån kartläggningen av arbetsmiljön som kan ligga till grund för åtgärder.
- ▶ Att det vid konstaterade brister och förbättringsbehov vidtas åtgärder och att det framgår vem som är ansvarig och tidplan för genomförande.
- ▶ Att tillbud och olyckor anmäls och på rätt sätt.
- ▶ Att chefer har tillräckliga förutsättningar i form av tid och resurser för arbetsmiljöarbetet.

Sara Shamekhi, projektledare

Imelda Bengmark, projektmedarbetare

Revisionskonsulter, EY

Christer Marklund

Uppdragsledare

Certifierad kommunal revisor

7. Källförteckning

Intervjuade funktioner

- ▶ Skolchef
- ▶ HR-specialist
- ▶ Rektor Norrängsskolan
- ▶ Lärargrupp och skyddsombud från Norrängsskolan
- ▶ Rektorer Finnbacksskolan
- ▶ Lärargrupp och skyddsombud från Finnbacksskolan
- ▶ Rektor Forsdalaskolan
- ▶ Lärargrupp från Forsdalaskolan

Analyserade dokument

- ▶ Arbetsmiljöpolicy Lycksele kommun, 2019-2022
- ▶ Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete 2021
- ▶ Lycksele kommuns värdegrund, antagen av kommunfullmäktige 2019
- ▶ Policy och riktlinje mot alkohol och droger, antagen av kommunfullmäktige 2005
- ▶ Riktlinje för besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön, 2012
- ▶ Riktlinje för första hjälpen och krisstöd i Lycksele kommun, 2013
- ▶ Hälso- och frivårdspolicy, antagen av kommunfullmäktige 2021
- ▶ Riktlinje för distansarbete, 2020
- ▶ Riktlinje våld och hot, fastställd av kommunfullmäktige 2007
- ▶ Rutin för företagshälsovård, 2022
- ▶ Policy mot trakasserier och kränkande särbehandling 2020
- ▶ Riktlinje för introduktion av ny chef 2021
- ▶ Riktlinje för introduktion av ny medarbetare 2021
- ▶ Lönekriterier för chef
- ▶ Mall för delegering av arbetsmiljöuppgifter med åtföljande arbetsmiljöansvar
- ▶ Medarbetarenkät 2021
- ▶ Statistik tillbud och olyckor 2021 samt 2022-01-01 till 2022-08-12
- ▶ Sjuktal 2021 samt 2022 (januari-juni)
- ▶ Rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021
- ▶ Exempel på årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet på enhetsnivå
- ▶ Beslut om vaccination Corona Covid-19, 2021

- ▶ Huvudmannens rapport för det systematiska kvalitetsarbetet läsåret 2020/2021
- ▶ Inspektionsmeddelande resultat av inspektion från Arbetsmiljöverket 20 januari 2022
- ▶ Introduktion i samverkansutbildning
- ▶ Kompetensförsörjningsplan Lycksele kommun 2021-2023
- ▶ Verksamhetens handlingsplan för kompetensförsörjning 2021
- ▶ Lärarnas arbetstider partsgemensamt arbete 2021-2022
- ▶ Plan ledning och styrning läsåret 2022-2023
- ▶ Resultat chefoskopet 2022
- ▶ Slutrapport om lärarnas arbetsmiljö efter införande av klassmentorer 2020
- ▶ Uppföljning av chefers arbetsmiljöutbildning
- ▶ Resultat Pulsenkät augusti-oktober 2022
- ▶ Statistik sjuktal 2022
- ▶ Exempel på ifyllda protokoll från skyddsronder
- ▶ Årshjul aktiviteter och händelser för rektorer 2022
- ▶ Statistik medarbetare per rektor höstterminen 2022