

Sektorsamverkan Bildning

2023-05-29 13:00 - 14:30

Sektor Bildning, Östhammars kommun.

NÄRVARANDE

För arbetsgivaren:

Christina Stenhammar, chef sektor Bildning

Zara Järvström, verksamhetschef Gymnasiet, Vuxenutbildning och AME

Anne Lee Larsson, strateg

Pernilla Hallerström, sektorsamordnare

För arbetstagarna:

Anna Åkerlöf, Kommunal

Maria Magnusson, Sveriges Lärare

Sofia Lindgren, Sveriges Lärare

Camilla Lindström, Sveriges Skolledare

FRÅNVARANDE

För arbetsgivaren:

Joel Axberg, verksamhetschef Grundskola

För arbetstagarna:

Helena Åsberg, Sveriges Skolledare

Pernilla Eklund, Sveriges Lärare

Lina Tanskanen, Kommunal

Plats

SR Stenskär, kommunhuset Östhammar/digitalt via Teams

Deltagare

Pernilla Hallerström (Organisatör), Christina Stenhammar

1. Val av justerare av dagens protokoll

Anna Åkerlöf valdes till justerarare

2. Fastställande av föredragningslista

Arbetsgivaren meddelade att ärendet *Obehöriga lärare* (punkt 4.1) utgår då utredningen inte är helt komplett.

Tillkommande övriga ärenden till agendan *Bemanning under sommaren/kontaktpersoner/öppna förskolor* (se punkt 5.1) samt *Rekryteringar* (se punkt 5.2)

Föredragningslistan fastställdes.

3. Informationsärenden

Informationsärenden är ärenden som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19. Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling.

3.1. BUN AU

Information från BUN AU 25 maj.

Arbetsgivaren informerade om de ärenden som togs upp på BUN AU den 25 maj, det var bland annat

revidering av riktlinjerna för förskola, fritidshem och pedagogisk omsorg, information om aktuella fastighetsfrågor inom Barn- och utbildningsnämndens verksamhetsområde, val av ny ersättare till Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott, utvärdering av pilotprojektet "God och mättande skolmåltid" samt revidering av riktlinje för simskola/simundervisning.

Arbetsgivaren meddelade även att ärendet gällande barnomsorgskö och prognos 2023 inte kommer att tas upp i nämnden den 8 juni utan flyttas till sammanträdet den 29 juni.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.2. Inloggning till digitala tjänster i arbetet som kräver e-legitimation

Christina Stenhammar föredrog ärendet.

Arbetsgivaren har sett över möjligheten för inloggning till digitala tjänster i arbetet som kräver e-legitimation och har beslutat att använda tjänsten Freja eID. Arbetsgivaren undersöker nu om Freja eID går att användas via dator eller om det behövs app via telefon.

Inga synpunkter från fackliga organisationer.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.3. Information om riktade insatser på våra grundskolor

Christina Stenhammar föredrog ärendet.

Under läsåret har riktade insatser gjorts på Frösåkerskolan där handlingsplan funnits med fokus på budget samt trygghet och studiero. Åtgärderna har lett till en positiv utveckling, därmed ämnar arbetsgivaren stänga handlingsplanen och avsluta den riktade insatsen vid vårterminens slut. Arbetsgivaren kommer att följa upp arbetet på enheten genom vanliga avstämningar.

Vad gäller de riktade insatserna på Vallonskolan har åtgärderna varit mer omfattande och där har också arbetsgivaren gått in med central finansiering för att kunna utföra vissa åtgärder.

Arbetsgivaren upplever att det har skett en förbättring på skolan men arbetet är ännu inte i hamn. Dialog pågår om vad som behövs ytterligare, arbetsgivaren tittar bland annat på en metod som dels ytterligare förstärker ledarskapet i klassrummet men även fokuserar på att skolan arbetar mer med gränsdragningar för eleverna samt att aktivt arbeta för att skapa en stark relation till skolans elever. Arbetsgivaren ser över möjligheten av att ta in en konsult i arbetet med detta, referenstagning pågår.

Arbetsgivaren ser att det är viktigt att alla förstår, vet vad som krävs och känner sig trygga med arbetet innan det drar igång. Arbetsgivaren ser att det är viktigt att även fackliga organisationer är insatta i vad arbetet betyder. Det finns ingen beslutad tidplan satt för arbetet men arbetsgivaren strävar efter att påbörja arbetet efter höstlovet vecka 44.

Arbetet kommer att börja som ett pilotprojekt på Vallonskolan men arbetsgivaren vill ha med kommunens alla rektorer i arbetet från start för att till exempel kunna utvärdera om detta kan vara något för Östhammars kommun. Viktigt att ha i åtanke att alla kommunens skolor har olika möjligheter och behov, skolorna deltar utifrån deras behov och förutsättningar.

Finansiering utav projektet sker med medel från Likvärdig skola, finansiering för 2024 behöver finnas om arbetsgivaren ska gå vidare med projektet. Om utvärdering visar att detta sätt inte är lämpligt behöver arbetsgivaren backa i arbetet.

Fackliga organisationer kommer att informeras mer om arbetet framöver.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.4. Skolorganisation grundskola Gimo

Christina Stenhammar föredrog ärendet.

Arbetsgivaren informerade om att de ser över skolorganisationen i Gimo gällande grundskolan,

det finns behov av att sätta organisationen inom kort för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för både Vretaskolan och Vallonskolan. I dagsläget har Vretaskolan en rektor och en biträdande rektor (70%) och Vallonskolan har en tillförordnad rektor. Arbetsgivaren kommer att påbörja rekrytering av rektor till Vallonskolan och den pågående rekryteringen är ännu inte klar.

Sveriges Lärare ställde frågan om hur lokalerna mår och om tankarna finns om slå ihop Vretaskolan och Vallonskolan till en skola. Arbetsgivaren meddelade att igen sådan plan finns i nuläget, ser inte någon stor inflyttning till Gimo utan verksamheten behöver bygga på de lokaler de har. Nästa byggprojekt blir ny förskola i Alunda.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.5. Sammanställning riskbedömning och handlingsplan - Chefer sektor Bildning 2023

Christina Stenhammar föredrog ärendet.

Rektorerna har i sina ortledningsgrupper arbetat med att göra riskbedömningar av de riskkällor som identifierats vid OSA undersökningen, rektorerna har även tagit fram förslag till åtgärder och definierat ansvar för uppgiften. CLG har sammanställt inskickat material från alla grupper i en Riskbedömning och handlingsplan, var god se bifogat dokument. Vi går också igenom Resultat och förslag åtgärder SAM Bildning 2023.

Arbetsgivaren och fackliga organisationer gick tillsammans igenom sammanställningen samt resultat och förslag på åtgärder, se bifogade dokument.

Sveriges skolledare skickade med arbetsgivaren om att arbetsgivaren behöver arbeta för att ge grundskolans rektorer en hållbar situation och bra förutsättningar för att lyckas med sina uppdrag. Sveriges skolledare meddelade även att de kommer att arbeta för att få rektorerna att stanna i Östhammars kommun. Arbetsgivaren tog med sig synpunkten.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

Bilagor

Sammanställning Riskbedömning och handlingsplan - Chefer sektor Bildning 2023.pdf, Resultat och förslag åtgärder SAM 2023 Bildning.pdf

4. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och sektorsnivå ersätter MBL §§ 11, 12 och 38. Arbetstagarorganisationerna ska ha fått del av beslutet som avses fattas i tillräcklig tid innan förhandlingen, men ärendet behöver inte ha passerat som informationsärende innan.

4.1. Förändrad rutin vid anställning av obehöriga lärare i specifika fall

Ärendet utgick från agendan.

4.2. Simundervisning/simskola MBL 11

Christina Stenhammar föredrog ärendet. Var god se bifogade dokument. Arbetsgivaren informerade om ärendet vid föregående sektorsamverkan som ägde rum den 14 april.

Arbetsgivaren återkopplade från föregående sektorsamverkan då ärendet diskuterades. Sveriges Lärare tryckte på vikten av det ansvar som sätts på den personal som åker till simhallen med barnen/eleverna och ser gärna att det står i rutinen hur många barn/elever som varje personal ska ansvar över. Arbetsgivaren meddelade att det är svårt att låsa fast antal barn/elever per personal då gruppstorleken varierar men att det går att göra ett förtydligade om att det finns god tillgång till personal vid resan. Vid varje tillfälle som en grupp ska till simhallen behöver personalen göra en inre risk- och konsekvensanalys.

Barn- och utbildningsnämnden ämnar fatta beslut i frågan vid sammanträdet 8 juni.

Inga övriga synpunkter från fackliga organisationer.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen och ärendet är därmed slutsamverkat.

Bilagor

UTKAST Tjut Utökad simundervisning.pdf, Risk och konsekvensanalys simundervisning Grundskolan.pdf, Risk och konsekvensanalys simundervisning Simlärare.pdf, UTKAST Rutin utökad Simundervisning.pdf

5. Övrigt

Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren. De ska helst ha anmälts senast en vecka i förväg men punkter under denna rubrik kan också tillkomma efter att frågan ställt om föredragslistan kan fastställas. Frågorna som tillkommer under sittande möte kan väljas att besvaras av arbetsgivaren under samma möte eller flyttas till nästkommande möte. Ärenden som leder till att arbetsgivaren tar ett beslut i frågan ska behandlas under beslutsärenden.

5.1. Bemanning under sommaren/kontaktperson/öppna förskolor

Kommunal undrade om det kommer att finnas en sammanställning över hur förskolor och fritids är öppna under sommaren. Arbetsgivaren kommer att skicka ut underlag till berörda enheter/verksamheter och fackliga organisationer så snart underlaget är sammanställt.

Inom Östhammar, Alunda, Gimo och Österbruk kommer förskolorna att slås i hop under sommaren, öppna är Logården (Östhammar), Alma (Alunda), Rubinen (Gimo) och Eken (Österbybruk).

I Öregrund är Skutan öppet.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

5.2. Rekryteringar

Christina Stenhammar föredrog ärendet.

Anitas visstidsanställning övergår till tillsvidare anställning. Det fanns en överenskommelse sedan tidigare om att Anitas tjänst skulle bli tills vidare om inte Jessica återgick till tjänsten som rektor på Kristinelundsskolan. Fackliga parter anser att vi kan reglera detta utan annonsering och samverkan eftersom det finns en överenskommelse .

Rekrytering av rektor till Ed och Kristinelund, sex sökande, fyra med rektorsutbildning. Intervjuer påbörjas onsdag den 31 maj.

Kulturskolan - nuvarande chef Dag Elfgren slutar 14 augusti. Annons publicerad för rekrytering.

6. Underskrifter

Christina Stenhammar 2023-06-01

(Ordförande)

Pernilla Hallerström 2023-06-01

(Sekreterare)

Anna Åkerlöf 2023-06-01

(Justerare)

Plats för företagets logotyp Sektor Bildning	Dokumentnamn Riskbedömning och handlingsplan	
Företag Östhammars kommun	Datum 2023-05-15	Version
Deltagare Rektorena har gjort Riskbedömning och handlingsplan i OLG och därefter har CLG sammanställt dem.	Framtagen av CLG	Godkänd av

Riskkälla	Riskbedömning			Åtgärd	Ansvarig	Klart när?	Kontroll utfört. Datum.
	låg	med	hög				
Arbetsbelastning och krav: Min arbetsbelastning är acceptabel		x		Enheter med högt antal medarbetare per chef har beviljats utökning på ledningsnivå. Det gäller flera grundskolor och gymnasieskolan. Därmed är det flera grupper som anser att risken för hög arbetsbelastning och krav har reducerats. Inom förskolan har administrationen utökats i Östhammar, åtgärden syftar också till att minska arbetsbelastning för rektorena.	Tillsammans med huvudman	Februari 2023 är Rekryteringarna klara	230510
Arbetsbelastning och krav: Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom normal arbetstid. <i>Vi har för många arbetsuppgifter, för stor bredd. Vi åläggs nya uppgifter, men inga tas bort.</i> <i>Vad kan vi få stöd och avlastning med?. Tidigare hade vi stöd tex Personec</i>			x	Stödfunktionernas uppdrag/uppgifter behöver förtydligas och bli kända. Arbete pågår med satsning "Verksamhetsstöd 2.0" Strategier, prioriteringslista, framförhållning, "rimlig kalender". Delegera arbetsuppgifter inom egna enheten.	Förvaltningen Eget ansvar och följs upp i dialog med chef.	Verksamhetsstöd 2.0 klar till hösten.	
Återhämtning Jag har tid för reflektion över hur jag har utfört arbetet.		X		Att prioritera att avsätta egen tid som inte ska användas till andra åtaganden. Kollegiala dialoger	Eget ansvar och följs upp i	Löpande arbete	

Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid. <i>Vi prioriterar inte tid för reflektion utan gör det praktiska vardagliga arbetet först. Vi har en hög tillgänglighet. Det resulterar i att reflektion och strategiskt arbetet läggs åt sidan.</i>				Tillgång till coachande samtal i första hand från närmaste chef. Därutöver kan det finnas möjlighet till coachsamtal via mentorsprogrammet eller företagshälsovården, vilket beslutas av närmaste chef.	dialog med chef.		
Återhämtning: Jag kan använda raster till att koppla av från arbetet	x			Använda kalendern rätt och lägga in pauser och tid för reflektion under dagen. Ta lunch och kanske en lunchpromenad. En rast kan innebära promenad eller att stänga av datorn en stund. Rast innebär inte att röra sig i personalrummet. Vila på helger och semester, stäng av arbetsmobilen/datorn.	Eget ansvar Stöd av chef	Löpande arbete	
Återhämtning: Jag har ork kvar att göra andra saker efter arbetsdagens slut.		x		Avsluta arbetsdagen med att reflektera kring dagen för att kunna "lämna arbetet på arbetet". Värna den lediga tiden på kvällar och helger.	Eget ansvar och följs upp i dialog med chef.		
Handlingsutrymme och kontroll: Jag har de resurser som behövs för att kunna utföra mina arbetsuppgifter. <i>Möjligen kan avsaknaden av enhetschefernas/rektoreernas autonomi kring resurssättning av andel biträdande, administration, lokalförändringar och inköp av större belopp (mindre investeringar) påverka denna risk?</i>			X	Regelbundna ekonomiuppföljningar med ekonom och närmaste chef. Vid betydande underskott formuleras handlingsplan med syfte att så snart det är möjligt nå budget i balans.	Eget ansvar och följs upp i dialog med chef. Politiken via budgetdialoger		
Ledarskap: Min chef ger mig återkoppling på hur jag utför arbetet.	x			Regelbundna avstämningar med närmaste chef.	Tillsammans med huvudman		

Radetiketter	Antal av Ja	Antal av Nej	Antal av N/A
Alma förskola	31	1	
Bruksgymnasiet (Bildning)	26	7	
Diamantens förskola	32		
Ekeby förskola	33		
Ekeby skola	32		
Ekens förskola	33		
Frösåkersskolan	28	4	
Furustugans förskola	32		
Granens förskola	30	3	
Kristinelundsskolan	26	1	
Kulturskolan	29	3	
Logårdens förskola	33		
Mariebergs förskola	33		
Olandsskolan	32		
Pedagogisk omsorg	26	2	
Rubinens förskola	31		
Skutans förskola	28	5	
Tomtberga 1 förskola (Bildning)	33		
Tomtberga 2 förskola (Bildning)	33		
Vallonskolan	27	6	
Verksamhetschefer Bildning	32	1	
Vretaskolan (tidigare Hammarskolan)	33		
Öregrunds skola	28	5	
Österbyskolan	32	1	
Totalsumma	733	39	

exporterat ur KIA 2023-05-16					Sektor bildning	
Frågeställning	25 st	ja	nej	åtgärder	N/A	Kommentar från HR
Resultat för alla frågor:	733	39	22	20		
Arbetsmiljöarbetet i vardagen	157	10	8	1		6 % nej
1 Är kommunens arbetsmiljöpolicy känd av alla medarbetare (vad vi vill med vårt arbetsmiljöarbete, vad god arbetsmiljö är, och hur vi kommer dit)? OBS! Ny arbetsmiljöpolicy antagen av KF 1 mars 2022.	21	3	4	0		Finns introduktionsmaterial/film på Ines att visa för personalen
2 Märks det en medvetenhet i vardagen bland alla medarbetare om vikten av hälsa och säkerhet?	22	2	0	0		
3 Uppmuntrar chefen sina medarbetare att vara uppmärksamma på risker och arbeta aktivt med dem genom att rapportera iakttagelser och händelser i KIA?	23	1	1	0		Det är ingen alarmerande siffra, men allt bör anmälas. Även riskobservationer. Målet med anmälningarna är att antalet fall ska minska över tid.
4 Sker det systematiska arbetsmiljöarbetet i löpande dialog och samarbete mellan arbetsgivare/chef och medarbetare?	24	0	0	0		
5 Har enheten fungerande och dokumenterade rutiner för följande (centralt beslutade eller lokalt på enheten): • Samverkan och delaktighet i arbetsmiljöarbetet? • Riskidentifiering och bedömning av riskerna i arbetsmiljön? • Skriftliga instruktioner om hur man arbetar när det finns särskilda risker? • Introduktion av nyanställda? • Arbetsanpassning (arbetslivsinriktad rehabilitering) • Hantering, rapportering och utredning av tillbud och olyckor? • Första hjälpen och krisstöd • Förebygga och hantera hot och våld? • Förebygga och hantera kränkande särbehandling? • Hur medarbetarnas anhöriga ska kontaktas vid behov och hur kontaktuppgifterna hanteras? • Lagstadgade medicinska kontroller? • Förebygga och hantera skadlig användning av droger och alkohol? • Övriga rutiner som behövs hos er för att kunna uppnå en säker arbetsmiljö som också främjar god hälsa?	19	4	2	1		Förebygga och hantera kränkande särbehandling?
6 Har ni arbetsplatsträffar (APT) minst åtta gånger per år?	24	0	0	0		
7 Har ni dialog om frågor som rör er arbetsmiljö på alla arbetsplatsträffar (APT)?	24	0	1	0		
Arbetsmiljömål	44	4	4	0		9 % nej
8 Finns det tydliga, tidsatta och dokumenterade arbetsmiljömål (mål för arbetsmiljöarbetet) på enheten?	22	2	3	0		
9 Finns det tydliga, tidsatta och dokumenterade mål särskilt för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på enheten?	22	2	1	0		
Ansvar för arbetsmiljöuppgifter, förutsättningar och kunskap	168	13	7	11		8 % nej
10 Finns det en uppdaterad och skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter på enheten (vem som har ansvar för att göra vad i arbetsmiljöarbetet)?	23	1	1	0		
11 I de fall där enheten delar arbetsställe med andra enheter eller verksamheter; finns det en tydligt angiven ansvarsfördelning av arbetsmiljöuppgifter så samordningen av arbetsmiljöarbetet fungerar väl?	13	2	0	9		
12 Har chefer och medarbetare med ansvar att utföra arbetsmiljöuppgifter tillräckliga resurser, tid, mandat och stöd från sin chef?	21	3	1	0		Bör undersökas närmre med dem som svarat nej - vad saknas?
13 Har chefer och medarbetare som fördelats ansvar att utföra arbetsmiljöuppgifter kunskap om de risker, rutiner och lagar som omfattar verksamheten (har de koll på vilka av Arbetsmiljöverkets föreskrifter ni omfattas av)?	20	4	1	0		Det är ingen alarmerande siffra, men det räcker med en olycka spm slutar illa.
14 När de/den som fått ansvar att utföra arbetsmiljöuppgifter är planerat frånvarande, finns det enersättare som ansvarar för att uppgifterna utförs i dennes ställe?	21	2	2	1		
15 Har alla medarbetare tillräcklig kunskap om risker, att/hur de ska arbeta på ett säkert samt hur var och en förväntas bidra till en god arbetsmiljö?	24	0	0	0		
16 Har alla medarbetare tillgång till de rutiner/arbetsätt/föreskrifter etc som gäller för er arbetsmiljö/arbetsmiljöarbete (och vet de vart detta finns)?	23	1	2	0		
17 Tar ni hjälp av rådgivare, sakkunniga och experter när ni behöver stöd i ert systematiska arbetsmiljöarbete? (exempelvis företagshälsovård, Arbetsmiljöverket, internt verksamhetsstöd)	23	0	0	1		
Skyddsombud	89	4	1	3		4,5%
18 Har arbetsplatsen något skyddsombud?	23	1	0	0		
19 Vet medarbetarna var de hittar information om vem som är skyddsombud på arbetsplatsen (informationen ska vara skriftlig och lättillgänglig för medarbetarna)?	23	0	0	1		
20 Deltar skyddsombudet/skyddsombuden aktivt i arbetsmiljöarbetet?	23	0	0	1		
21 Har skyddsombudet de förutsättningar som krävs för att kunna utföra sitt uppdrag i form av tid, utbildning och kompetens?	20	3	1	1		Våra fackliga organisationer menar att tidsbrist är en orsak varför det är svårt att få skyddsombud
Undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp	183	6	2	3		3 % nej
22 Undersöker ni den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön regelbundet? (Kan göras genom riskidentifiering, skyddsronder, riskbedömningar, dialog på APT, medarbetarsamtal, mätningar, enkäter etc. inom områden som exempelvis hot och våld, arbetsbelastning, samarbete och kommunikation, buller, ergonomi, ensamarbete).	24	0	0	0		
23 Gör ni regelbundna uppföljningar av sjukfrånvaron på enheten, analyserar vad den beror på och vidtar förebyggande arbetsmiljöåtgärder (vid behov)?	24	0	0	0		
24 Gör ni riskbedömningar med fokus på arbetsmiljö inför förändringar i verksamheten?	24	0	0	0		
25 Rapporteras alla tillbud, olyckor, arbetsjukdomar och färdolycksfall i KIA (både kopplat till den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön)?	22	2	2	0		Det är ingen alarmerande siffra, men allt bör anmälas. Även riskobservationer. Målet med anmälningarna är att antalet fall ska minska över tid.
26 Deltar de personer som varit inblandade i rapporterade händelser i utredning, åtgärder och uppföljning?	24	0	0	0		
27 Gör ni skriftliga handlingsplaner (exempelvis skriver som åtgärder i KIA) för arbetsmiljöåtgärder som inte kan utföras direkt?	21	2	0	1		
28 Brukar de planerade åtgärderna genomföras inom den tid som ni bestämt i handlingsplanen?	22	1	0	1		
29 Följer ni upp effekten av era åtgärder och vidtar/planerar nya åtgärder om det behövs?	22	1	0	1		
Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan	48	0	0	0		0 % nej
30 Gör chefen/arbetsgivaren en anmälan till Försäkringskassan om en medarbetare drabbats av skada eller sjukdom till följd av olycka på eller till/från arbetsplatsen?	24	0	0	0		
31 Gör chef/arbetsgivare en anmälan till Arbetsmiljöverket om allvariga olycksfall, allvarliga tillbud och dödsfall inträffat i samband med arbetet?	24	0	0	0		
Arbetsanpassning	23	0	0	1		0 % nej
32 Arbetar chefen/arbetsgivaren aktivt med att anpassa arbetsmetoder och utrustning samt organisatoriska förutsättningar så långt det är möjligt för individuella arbetstagare med konstaterade behov av anpassning.	23	0	0	1		
Övrigt	21	2	0	1		9,5 % nej
33 Har skyddsombud deltagit i den här uppföljningen av ert systematiska arbetsmiljöarbete?	21	2	0	1		

Förslag på åtgärder utifrån resultat av årlig uppföljning 2023 samt utifrån AV's inspektion maa av händelsen på Skutan (för att få med de åtgärderna i ert ordinarie

Arbetsmiljöarbetet i vardagen

Att antalet anmälda riskobservationer och tillbud är färre än antalet olyckor i KIA talar för att chefer behövs bli bättre på att uppmuntra sina medarbetare att vara uppmärksamma på risker och att rapportera i KIA. Här kan chefer också bli bättre på att hantera anmälningarna och återrapportera till medarbetare. Vad behöver cheferna

Några enheter har som åtgärd skrivit att man vill göra kommunens arbetsmiljöpolicy mer känd - finns introduktionsmaterial/film på Ines - visa den eller tipsa om den på

Att återkommande informera om rutin för anmälan av kränkande särbehandling vid APT - infoga i årshjulet för APT om den inte redan finns. PPT finns på Ines.

I rektorernas årshjul finns rutinen för anmälan av kränkande särbehandling med så att den lyfts i feb varje år. Bör den lyftas oftare?

Att bli bättre på att under APT prata om medarbetarnas arbetsmiljö, inte barnens miljö. Bli bättre på att ägna APT-tiden till enbart arbetsmiljörelaterade frågor. Ta hjälp av valda frågor i Ventilen eller gör egna anpassade frågor.

Möjliggöra att prata mer öppet om olika synpunkter, åsikter mm på jobbet – tillhandahålla forum (APT) och metoder (Ventilen med anpassade frågor) för att prata om viktiga frågor såsom hög arbetsbelastning, olösta konflikter, förändringar etc som kan ge upphov till kränkande särbehandling. På så sätt kan vi komma runt att medarbetare talar med varandra, men inte med chef eller att man talar om varandra. Ex spela Ventilen på varje APT, ett par frågor på 10 min där grupperna även antecknar så chef får input. (Bildning resp HR på kommunövergripande nivå)

Följ upp Risk- och konsekvensanalys med åtgärder mer regelbundet under en förändringsresa – gav åtgärderna önskad effekt? Behövs fler åtgärder?

Eskalera konflikter till företagshälsovården på ett tidigare stadium. Chef eller HR har inte alltid tid eller tillräcklig kunskap/verktyg att medla i en konflikt. Ju tidigare vi kopplar in FHV desto färre berörda och inte fullt så dyrt.

Behövs en handlingsplan vid konflikthantering liksom vid diskriminering och trakasserier respektive hot och våld?

Undersök om medarbetare som ofta hamnar i konflikter bör få omtankesamtal liksom vid hög korttidssjukfrånvaro för att fråga in till varför konflikterna uppstår och hur de påverkar måendet. (Något vi på HR kommer att arbeta med, men det hindrar inte er att påbörja ett arbete hos er.)

Plan för krisstöd saknas på en del enheter - det bör inte skilja sig så mycket mellan enheter? Ta upp på t ex rektorsmöte vilka som har tips att dela med sig av

Introduktion till nyanställda fungerar inte lika väl på alla enheter - uppmuntra rektorer att dela med sig av best-practice i rektorsgrupper? Inte uppfinna hjulet på nytt.

Ansvar för arbetsmiljöuppgifter, förutsättningar och kunskap

Tre enheter har svarat nej på frågan om chefer och medarbetare med ansvar att utföra arbetsmiljöuppgifter har **tillräckliga resurser, tid, mandat och stöd från sin chef**. Har ni uppfattning om vad som kan saknas och se en åtgärd för detta?

Fyra enheter har svarat nej på frågan om chefer och medarbetare som fördelats ansvar att utföra arbetsmiljöuppgifter har **kunskap** om de risker, rutiner och lagar som omfattar verksamheten. Kan även detta vara ett ämne för diskussion i arbetsgrupp på rektorsmöte?

Plan för arbetsmiljöarbetet saknas på en del enheter - använd oss av best practice/inte uppfinna hjulet på nytt. Ta upp på t ex rektorsmöte vilka som har tips att dela med sig av och skapa arbetsgrupper?

Skyddsombud

Flera skyddsombud saknar förutsättningar för att kunna utföra sitt uppdrag i form av tid, utbildning och kompetens.

Många frågor ovan kan lämpa sig för att diskutera på rektorsmöte för att på så sätt lära av varandra. Finns det tid i er planering för rektorsmötena under hösten att ha en bikupa där rektorerna delar in sig i mindre grupper och diskuterar de olika frågorna och sedan redovisar för varandra? En möjlighet att åtgärda flera av frågorna ovan vid ett och samma tillfälle utan att ni behöver hitta på åtgärder som kanske inte är just de som behövs.

Sektor Bildning

Reviderad rutin för simskola/simundervisning

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden beslutar att anta den reviderade rutinen för simskola/simundervisning.

Ärendebeskrivning

I Östhammars kommun erbjuds alla elever simskola under skoltid med målet att i slutet av åk 2 kunna simma 25 m bröstsim, 10 m ryggsim och hoppa från kanten där man inte bottnar. Inom ramen för grundskolans uppdrag och ämnet idrott och hälsa bedrivs också simundervisning där kravet är att eleverna i slutet av årkurs 9 ska kunna simma 200 meter, vara 50 på rygg). Eleverna ska också kunna förebygga risker och hantera nödsituationer på land och vid vatten.

Sedan simskola införts inom Barn- och utbildningsnämndens verksamhet har det skett en del förändringar i förutsättningarna. Exempelvis finansierades simskolan vid införandet av ett statsbidrag för simskola. Nu finansieras simskolan istället av skolpengen då statsbidraget har upphört sedan 2021. Bemanningen av simskolan har också förändrats, där kultur och fritid initialt tillhandahöll simlärare mot finansiering ifrån statsbidraget för simskola. Idag är simlärarna istället anställda inom barn och utbildning. Vidare finns det idag endast tillgång till två simhallar istället för tre. En konsekvens av nedläggningen av simhallen i Östhammar har medfört ökade kostnader i form av bussresor till Gimo samt svårigheter med att få tiderna i simhallarna att räcka till alla klasser i den omfattningen som är beslutade i tidigare rutin.

Kostnaden för simskola uppgick år 2022 till omkring 900 tusen. Detta inkluderar 150% simlärare samt 20% administrativt stöd tillsammans med bussresor mellan skola och simhall. Ett viktigt beaktande är att kostnaden framgent med samma upplägg prognostiseras öka väsentligt genom att simskolan under delar av 2022 var inställd på grund av Covid19-pandemin samt att kostnader för bussresor förväntas öka under 2023.

Mot bakgrund av de förändrade förutsättningarna sedan införandet av simskola på skoltid ser förvaltningen ett behov av att revidera nuvarande rutiner för simskolan/simundervisningen i kommunen. Viktiga utgångspunkter i de nya rutinerna är att:

- Integrera simskolan som en del i simundervisningen och därigenom tydliggöra skolans ansvar i bemanningen och undervisningssituationen. I detta ingår att öka bemanningen kring simningen med lärare ifrån skolorna i syfte att större grupper ska kunna undervisas vid varje tillfälle och på så vis minska antalet resetillfällen mellan skola och simhall.
- Anpassa det minsta antalet simtillfällen och fokusera på de årskurser simskolan/simundervisningen förväntas ha högst effekt samt för att tiderna i samhallarna ska räcka till i de kvarvarande simhallarna.

Sektor Bildning

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Beslutet innebär en effektivisering av andelen centralt bekostade simlärare, då skolorna förväntas ta ett större ansvar vid simundervisningen, tillsammans med färre resetillfällen. Sammantaget beräknas detta medföra en besparing motsvarande cirka 250 tusen kronor på helår.

Föredragande:

Joel Axberg

UTKAST

Verksamhetsförändring simning	Dokumentnamn Riskbedömning och handlingsplan	
Företag Grundskolan	Datum 10/3-23	Version
Deltagare Rektorer grundskolan	Framtagen av Joel Axberg	Godkänd av

Riskkälla	Riskbedömning			Åtgärd	Ansvarig	Klart när?	Kontroll utfört. Datum.
	låg	med	hög				
Två personal med vid simundervisning i årskurserna 1-2 riskerar medföra ökad belastning för personal i skolan.		x		Detta görs redan på vissa skolor men kan leda till behov av att ta in vikarier. Hela klasser åker till simningen.	Rektor	Augusti 2023	
Simundervisning i förskoleklassen bortprioriteras och som konsekvens minskad vattenvana.		x		Riktlinjen beskriver bara minimikravet och extra simtillfällen kan genomföras i respektive skolas regi.	Rektor	Augusti 2023	
Simundervisning i årskurserna 3-9 leds i första hand av ansvarig Lärare där simlärare är med i mån av tid. Det är ingen förändring jämfört med tidigare men ställer fortsatt krav på Lärare att kunna bedriva simundervisning.	x			Fortbildningstillfälle av personal som leds av simlärare i början av varje läsår.	Rektor	Augusti 2023	
Svårt att hitta villig och kompetent personal för simundervisning i de lägre åldrarna.		x		Simundervisningen i år 2-3 leds fortsatt av simlärare som även är behjälplig som extra stöd till undervisningen i åk 3-9. Central simlärare leder också extra simning för elever som en nått kraven på att kunna simma 200 meter. Simlärare håller även fortbildningstillfälle för personal i början av varje läsår.	Rektor	Augusti 2023	

Verksamhetsförändring simning	Dokumentnamn Riskbedömning och handlingsplan	
Företag Grundskolan	Datum	Version
Deltagare Simlärarna, I samtal med Joel vid två olika tillfällen. Anledningen är att den ena simläraren just nu är sjukskriven av private skäl och den andra är tjänstledig för att testa annat job.	Framtagen av Joel Axberg	Godkänd av

Riskkälla	Riskbedömning			Åtgärd	Ansvarig	Klart när?	Kontroll utfört. Datum.
	låg	med	hög				
Förändringen medför att det endast kvarstår behov av en simlärare på heltid som är anställd central.		x		Skolorna skickar med minst 2 personal som ska vara behjälpliga i undervisningen i och kring vattnet.	Rektor	Augusti 2023	
Simundervisning i förskoleklassen bortprioriteras och som konsekvens minskad vattenvana.		x		Riktlinjen beskriver bara minimikravet och extra simtillfällen kan genomföras i respektive skolas regi. Bedömningen ifrån simlärarna är också att simträningen är som mest effektiv i årskurserna 1-2 och att mest tid bör läggas i de årskurserna.	Rektor	Augusti 2023	
Ökad arbetsbelastning för kvarvarande simlärare.	x			Den totala undervisningstiden är lägre än för Lärare i andra ämnen i skolan. Skolorna skickar med minst 2 personal som ska vara behjälpliga i undervisningen i och kring vattnet. I dagsläget har simlärarna fyllt ut luckor i deras scheman med att vikariera på Österbyskolan. Vid arbetstoppar kan simlärare i dialog med chef behöva avstå från att stödja i undervisningen för åk 7-9.	Rektor	Augusti 2023	
Ny arbetsuppgift för simlärare i form av att planera in vilka skolor och klasser i årskurs 1-2 som ska ha undervisning vilka veckor, tillsammans med de som ska ha extrasimning.	x			Detta gör nuvarande simlärare till stor del redan idag. Bokning av bussar och simhall ska fortsatt framåt göras av skolorna. Närmsta chef ger stöd och handledning vid schemalaggningen.	Chef	Augusti 2023	

Rutin – Simskola/simundervisning

I Östhammars kommun erbjuds alla elever simskola under skoltid med målet att i slutet av åk 2 kunna simma 25 m bröstsim, 10 m ryggsim och hoppa från kanten där man inte bottnar. Inom ramen för grundskolans uppdrag och ämnet idrott och hälsa bedrivs också simundervisning där kravet är att eleverna i slutet av årkurs 6 och 9 ska kunna simma 200 meter, vara 50 på rygg). Eleverna ska också kunna förebygga risker och hantera nödsituationer på land och vid vatten.

Denna rutin beskriver det minsta antalet tillfällen för simning som ska genomföras inom varje årskurs. Rutinen reglerar även ansvaret mellan simlärare och skola gällande administration (schemaläggning, bokning av simhall och bussresor) samt och ansvar bemanningen under simningen.

Minst antal tillfällen med simning per årskurs

- Åk 1 och 2 → 6 tillfällen/läsår
- Åk 3-4 → Simning minst 2 tillfällen/läsår
 - o Extra simning för de som ej lärt sig simma 25 respektive 50 meter
- Åk 5-6 → Simning minst 4 tillfällen, exempelvis 2 tillfällen/läsår/årskurs
 - o Extra simning för de som ej lärt sig simma 100 (åk 5) respektive 200 meter (åk 6)
- Årskurs 7-9 → Simning minst 6 tillfällen, exempelvis 2 tillfällen/läsår/årskurs

Resor och bokning

Skolorna bokar och administrerar bussresorna. Simlärare lägger schemat för simhallen gällande årskurs 1 och 2 samt extrasimning samt informerar respektive skola som sedan genomför bokning av simhallen.

Bemanning under simningen

Simlärare som bekostas av central budget leder och planerar simning för åk 1-2. Skolorna ansvarar för att skicka med minst 2 personal som ska vara behjälpliga med undervisningen i och kring vattnet. Simlärare planerar och leder även extra simning för elever i åk 3-6.

Simning i åk 3-6 (2 tillfällen/år) planerar och ansvarar skolorna för utifrån läroplanens mål. Simlärare kan vara med som stöd/extra bemanning när schemat tillåter.

Simning på högstadiet planerar och ansvarar skolorna för utifrån läroplanens mål. Simlärare kan vara med som stöd/extra bemanning när schemat tillåter.

Simlärare håller i fortbildningstillfälle för personal på skolorna som ska medverka i undervisningen i starten på nytt läsår.