Samverkan Barn- och utbildningskontoret

2024-01-29 10:30 - 11:50

Barn- och utbildningskontoret, Östhammars kommun.

NÄRVARANDE
För arbetsgivaren:
Christina Stenhammar, Barn- och utbildningschef
Zara Järvström, verksamhetschef Gymnasiet och Vuxenutbildning
Joel Axberg, verksamhetschef Grundskola
Ann-Christine Almroth, verksamhetschef Förskola
Pernilla Hallerström, stabsamordnare

För arbetstagarna:
Anna Åkerlöf, Kommunal
Camilla Lindström, Sveriges Skolledare
Helena Åsberg, Sveriges Skolledare
Sofia Lindgren, Sveriges Lärare

FRÅNVARANDE
För arbetsgivaren:

För arbetstagarna:
Maria Magnusson, Sveriges Lärare
Pernilla Eklund, Sveriges Lärare

Plats
SR Ormön

Deltagare
Pernilla Hallerström *(Organisatör)*, Christina Stenhammar

1. Val av justerare av dagens protokoll

Anna Åkerlöf valdes till justerare.

2. Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställdes.

3. Barn- och utbildningsnämndens ärenden

Information inför BUN 2 februari 2024.
Fackliga organisationer har tagit del av kallelsen till BUN AU 25 januari inför dagens samverkan.

Arbetsgivaren informerade om de ärenden som ska handläggas vid BUN den 2 februari, de ärenden som finns på agendan är bland annat:

- Revidering av riktlinjer för skolskjuts
- Uppföljningsrapport intern kontroll helåret 2023
- Intern kontrollplan för BUN 2024
- Revidering av Barn- och utbildningsnämndens delegationsordning
- Utredning av samverkan med Hälsoäventyret
- Arbetsmiljöredovisning
- Budgetförutsättningar 2025
- Revidering av beslut om bidragsbelopp för familjedaghem 2024
- Årsredovisning 2023
- Utredning gällande Akutskola
- Skolorganisation Östhammar
- Dimensionering och planering av gymnasial yrkesutbildning

Sveriges Lärare efterfrågade kostnadsunderlag kring Hälsoäventyret där jämförelse görs över de kostnader som är nu per nu gällande anställda och bussar jämfört med om elever ska åka till Uppsala. Kulturbussar är kostnadsfria men lämpar sig främst för de äldre eleverna att nyttja snarare än för de yngre, ska de lägre årskurserna åka till Hälsoäventyret så behövs bussar abonneras.

Inga övriga frågor eller synpunkter från fackliga organisationer.
Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

4. Informationsärenden

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

4.1. HÖK21

Under 2022 fastställdes en plan för Samverkan - Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning utifrån HÖK 21. Se Bilaga Handlingsplanen togs fram i samverkan med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund (nu Sveriges Lärare) genom en partsgemensam dialog.

Planens syfte är att säkerställa insatser för att trygga kompetensförsörjningen inom skolan på såväl kort som lång sikt och utgår från de olika skolformerna. Utifrån identifierade framgångsfaktorer i utformningen av arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning och med stöd i dessa identifierades insatser för att utveckla organisationen och därmed bidra till att dessa områden stödjer kompetensförsörjningen. Strategisk kompetensförsörjning är ett kontinuerligt arbete för att säkerställa att rätt slags kompetens i rätt mängd finns tillgänglig för att nå verksamhetens mål. Kompetensförsörjning handlar där med både om de som redan är anställda och de som genom rekrytering kan komma att bli anställda.
En stark framgångsfaktor är god dialog och samverkan. Lokalt samverkansavtal finns i Östhammars kommun som utgår från en helhetssyn på verksamheten som bygger på mötesplatser för att integrera verksamhet, medbestämmande, arbetsmiljö och hälsa. Ett organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete med särskilt fokus på arbetsorganisation, en effektiv tidsanvändning och en tydlig prioriteringsordning ska bedrivas systematiskt på varje förskola och skola.
Planen fokuserar på olika aspekter såsom arbetsmiljö, arbetsorganisation, övertalighet, lönebildning och löneanalys för perioden 2020-2023. Handlingsplanen ska revideras årligen senast i slutet av mars.

Fackliga organisationer föreslog att arbetsgivaren tar fram förslag på revidering. Fackliga organisationer återkopplar till CLG skyndsamt om de önskar göra större förändringar. Fackliga organisationer och arbetsgivaren kom överens om att

arbetsgivaren tar fram förslag på revidering och att utkast till förslag därefter skickas till fackliga organisationer för granskning innan beslut i Barn- och utbildningskontorets samverkan framöver.
Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

Bilagor
Handlingsplan Strategisk kompetensförsörjning HÖK 21 2022-03-23.pdf

4.2. Lönestrategi
CLG har gått igenom löner för behöriga och obehöriga lärare och förskolepedagoger i syfte att upptäcka ev snedsitsar. Flera obehöriga lärare har en högre lön än behöriga lärare. Vid analys observeras att på Öregrunds skola och Vreta skola har behöriga lärare lägre lön i genomsnitt än övriga grundskolor. Troligen beror det på att medarbetarna arbetat länge på arbetsplatsen och därmed halkat efter. CLG föreslår att vi justerar det genom en handlingsplan.

Fackliga organisationer samtycker till att arbetsgivaren tar fram handlingsplan. Arbetsgivaren återkopplar till fackliga.
Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

4.3. Distansarbete
KFLG har diskuterat frågan om arbetsgivaren ska sätta en normering kring distansarbete tex max två dagar i veckan. Idag finns ett distansarbetsavtal vilket fungerar bra och de flesta chefer upplever att det är ett är ett tillräckligt stöd. Det är en fördel att kunna erbjuda distansarbete vid rekrytering av vissa tjänster och göra individuella anpassningar. Många kommuner har landat på ett riktmärke om att vara på plats tre dagar i veckan.
Ingen kommungemensam normering görs i dagsläget kring distansarbete/närvaro på arbetsplatsen, det är chefens ansvar. Det finns inget hinder att enskilda arbetsplatser skapar en normering om det finns behov av en sådan som stöd i arbetet.

Arbetsgivaren informerade om den diskussion som förts i KFLG gällande distansarbete. Inga synpunkter från fackliga organisationer.
Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

5. 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.

5.1. Tidsplan förstelärare 2024
Christina Stenhammar föredrar ärendet. Var god se bifogat dokument.

Arbetsgivaren har tagit fram tidsplan för 2024, tidsplanen har varit på remiss hos rektorerna.
Fackliga organisationer har inga invändningar.
Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen och ärendet är därmed slutsamverkat.

Bilagor
Tidsplan förstelärare 2024.pdf

6. 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.

Inga övriga ärenden.

7. Underskrifter

_____

Christina Stenhammar 2024-01-30
(Ordförande)

_____

Pernilla Hallerström 2024-01-30
(Sekreterare)

_____

Anna Åkerlöf 2024-01-30
(Justerare)

Samverkan

Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning

- HÖK 21

Sektor Bildning
Lärarnas riksförbund
Lärarförbundet

ÖSTHAMMARS KOMMUN
– EN DEL AV ROSLAGEN

Innehåll

Inledning ... 3
Process ... 3
Arbetsmiljö ... 4
Arbetsorganisation ... 4
Övertalighet, vakansarbete och tjänstefördelning ... 5
Lönebildning ... 6
Lönestrategi utifrån löneanalys, 2020-2023 ... 7
Plan för Sektor Bildnings arbetsmiljöarbete ... 8
Systematiskt arbetsmiljöarbete inom sektor Bildning ... 9

Inledning

Strategisk kompetensförsörjning är ett kontinuerligt arbete för att säkerställa att rätt slags kompetens i rätt mängd finns tillgänglig för att nå verksamhetens mål. Kompetensförsörjning handlar där med både om de som redan är anställda och de som genom rekrytering kan komma att bli anställda.

Planens syfte är att säkerställa insatser för att trygga kompetensförsörjningen inom skolan på såväl kort som lång sikt och utgår från de olika skolformerna. Utifrån identifierade framgångsfaktorer i utformningen av arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning och med stöd i dessa har insatser identifierats för att utveckla organisationen och därmed bidra till att dessa områden stödjer kompetensförsörjningen.

En stark framgångsfaktor är fortsatt god dialog och samverkan. Lokalt samverkansavtal finns i Östhammars kommun som utgår från en helhetssyn på verksamheten som bygger på mötesplatser för att integrera verksamhet, medbestämmande, arbetsmiljö och hälsa.[1]

Ett organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete med särskilt fokus på arbetsorganisation, en effektiv tidsanvändning och en tydlig prioriteringsordning ska bedrivas systematiskt på varje förskola och skola.

Stödmaterial finns på webbplatsen ”Strategisk kompetensförsörjning skola” som SKR, Sobona, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund, står bakom.[2]

Handlingsplanen är framtagen i samverkan med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund genom en partsgemensam dialog. Handlingsplanen ska revideras årligen senast i slutet av mars.

Process

På övergripande nivå har en arbetsgrupp bestående av verksamhetschefer för respektive skolform, rektorer och representanter från respektive lärarförbund arbetat utifrån nedanstående process som även kan användas i det lokala arbetet i förskolor och skolor.

1) En genomgång av *uppdrag* utifrån lagstiftning, förordning, lokala styrdokument likväl som bärande idéer och tankar om utveckling - i syfte att skapa en gemensam bild av förutsättningar, krav och möjligheter som utgör ramen för arbetet.[3]
2) *Organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete* (OSA) - i syfte att det ska bedrivas systematiskt med särskilt fokus på hur uppdraget organiseras, om tiden används effektivt, prioriteringsordning och en god arbetsmiljö.

[1] ”Lokalt samverkansavtal i Östhammars kommun.” *https://ines.osthammar.se/globalassets/dokument/kollektivavtal/ablokal-samverkan-folder_tryck.pdf*

[2] ”Strategisk kompetensförsörjning skola” https://www.kompetensforsorjningskola.se/kompetensforsorjningskola.54887.html

[3] Om det framkommer att det finns behov av alternativ arbetstidsreglering eller kompletteringar till bilaga M eller AB § 13 kan lokalt kollektivavtal tecknas (Se exempel i Bilaga 6 till HÖK 21).

3) *Tydliggörande av arbetsformer* - i syfte att säkerställa att arbetstagare har erforderlig tid för att enskilt och i samarbete med kollegor fullfölja det uppdrag som arbetstagaren ansvarar för med utgångspunkten i den totala arbetstiden.
4) *Metoder* - i syfte att säkerställa balansen mellan uppdrag och resurser. Detta kan till exempel handla om principer för arbetstids- och tjänsteplanering på såväl kollektiv nivå som att tydliggöra arbetsuppgifter, ansvar och balans i den enskilde medarbetarens uppdrag.

Arbetsmiljö

I *Plan för sektor Bildnings arbetsmiljöarbete* (se bilaga 1) beskrivs sektor Bildnings systematiska arbetsmiljöarbete (SAM). Utgångspunkten är att arbetsmiljön och verksamhetens resultat blir bättre när dialog och delaktighet finns. Alla medarbetare ska ha möjlighet att påverka utformningen av sitt eget arbete och så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs av frågan. Det gäller såväl den fysiska som den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön.

Aktivitet

- OSA-enkät samt arbete med resultat.
- Dialogunderlag om arbetsbelastning för arbetsgrupper (vid behov).[4]
- Dialogunderlag om arbetsbelastning för chef/rektor och medarbetare (vid behov).[5]

Arbetsorganisation

En ändamålsenlig arbetsorganisation kännetecknas av balans mellan uppdrag och förutsättningar och ska ske i dialog mellan såväl sektor Bildning och lärarförbunden som mellan lärare och skolledare. Målet är att skapa förutsättningar för förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse för barn och elever, i alla skolformer, samt att bidra till att stärka förutsättningen för långsiktig kompetensförsörjning. Ett led i detta är att de huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelas på arbetstagarna (tjänstefördelning eller tjänsteplanering). I normalfallet genomförs de inför varje nytt läsår eller ny termin och omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten i MBL. Förhandlingsskyldigheten omfattar inte enskilda arbetstagares scheman eller arbetsuppgifter. Dialog med den enskilde kring schema och arbetsuppgifter ska ske.

Arbetsgivaren ska som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa att arbetstagare har erforderlig tid för att enskilt och i samarbete med kollegor fullfölja det uppdrag som läraren ansvarar för och att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden som helhet.

I medarbetarsamtalen ska även en uppföljning av arbetstid göras.

---

[4] https://kompetensforsorjningskola.se/download/18.7ce8d0df179e5472ae5801c/1623135307550/Dialogunerlag-om-arbetsbelastning-for-arbetsgrupper_reviderad.pdf

[5] https://kompetensforsorjningskola.se/download/18.7ce8d0df179e5472ae580f1/1623135720465/7075%200001%20Arbetsbelastning_Medarbetare_chef_Low_4_rev.pdf

Aktivitet

- Dialoger på gruppnivå arbetstid.[6]
- Dialoger på individnivå (vid medarbetarsamtal).[7]

Övertalighet, vakansarbete och tjänstefördelning

Övertalighet och vakansarbetet följer en årlig tidsplan. Tidplanen berör både förskola och skola då Lagen om anställningsskydd (LAS) kräver att arbetsgivaren uttömt möjligheten att omplacera innan övertalighet kan hävdas. Turordningskretsen omfattar hela sektor Bildning och för att uppfylla omplaceringsskyldigheten behöver uppgifter om alla vakanser inom förskolan och skolan, pedagoger såväl som övriga tjänster skickas in i god tid.

Tjänstefördelningen påbörjas genom att medarbetaren lämnar in *Önskemål om tjänstgöring inför kommande läsår*. Blankett finns på Ines.

Budget och uppskattad tjänstefördelning, utan namn, tillsammans med risk- och konsekvensanalys samverkas på enheten. Samverkansprotokollet inklusive tjänstefördelning utan namn skickas till verksamhetschef så snart samverkan är genomförd. Sedan lämnas uppgift om eventuella övertaligheter och vakanser inom utsatt tid till HR.

Av skollagens legitimations- och behörighetskrav följer att huvudmannen måste uttömma möjligheterna att använda legitimerade och behöriga lärare innan en obehörig används, och att den obehörige har en utbildning som så långt som möjligt motsvarar en behörighetsgivande lärarutbildning. Beslut i fråga om att en person som saknar lärarlegitimation och behörighet ska användas för att bedriva undervisning under längre tid än sex månader fattas av sektorchef för sektor Bildning.[8] Tidsbegränsade obehöriga lärare anses inte ingå i huvudmannens organisation för tid efter att anställningen upphör.

Aktivitet

- Övertaligheter och vakanser inkluderat tjänster fyllda med obehöriga lärare (arbetsplats/befattning/sysselsättningsgrad) lämnas in till verksamhetschef samt HR senast v.6. Verksamhetsstöd HR arbetar med övertaligheter, omplaceringar, vakanser och centrala förhandlingar. Respektive chef deltar vid behov och bjuds då in av HR senast v. 7.
- HR kommunicerar resultatet till cheferna senast v.9 gällande förskollärare/lärare och i syfte att komma i gång med annonsering i god tid inför HT. Chefer kan därefter (v.9)

[6] https://kompetensforsorjningskola.se/download/18.7ce8d0df179e5472ae5800e/1623135197042/Dialogunderlag-om-arbetstider-for-arbetsgrupper.pdf

[7] https://kompetensforsorjningskola.se/download/18.7ce8d0df179e5472ae580e8/1623135508719/Dialogunderlag-om-arbetstider-for-chef-rektor-och-medarbetare.pdf

[8] ”Delegationsordning gällande barn- och utbildningsnämndens verksamhetsområde” https://ines.osthammar.se/globalassets/dokument/organisationsspecifika-dokument/barn--och-utbildningsforvaltning/bous-dokument-rutiner-och-blanketter/delegationer-och-rektorsbeslut/delegationsordning/delegationsordning-for-barn--och-utbildningsnamnden-beslut-2021-11-11.pdf

påbörja annonsering till vakanta tjänster - under förutsättning att tidplanen ovan har efterlevts av alla inblandade parter.

- Tjänsteplanering (individuell) samverkas senast v.18 för Förskola.
- Tjänsteplanering (individuell) samverkas senast v.22 för Grundskola och Fritidshem.
- Tjänsteplanering (individuell) samverkas senast v.24 för Gymnasieskola och Vuxenutbildning.
- Eventuella förändringar pga. exempelvis organisationsförändringar ska löpande redovisas.
- Avstämning angående obehöriga lärare ska göras på central nivå inför nytt läsår.

Lönebildning

Östhammars kommun arbetar strategiskt med lönebildningen inom hela kommunen för att främja kompetensförsörjningen.

Varje år genomförs en lönekartläggning för att säkerställa en jämställd och saklig lönesättning. Kartläggningen görs partsgemensamt, men arbetsgivaren ansvarar för att den genomförs.

Genom att göra lönekartläggningar varje år kan sektor Bildning identifiera, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader beroende på exempelvis kön. Här inkluderas en uppföljning och analys av lönenivåer och lönestruktur mellan grupper som anses ha lika eller likvärdiga yrken samt individuella löneskillnader inom en yrkesgrupp.

Dessutom görs en kartläggning av sektor Bildnings löner i relation till lönerna i jämförbara kommuner i landet samt i relation till övriga kommuner inom region Uppsala. Detta för att säkerställa att sektor Bildning har konkurrenskraftiga löner. Lönekartläggningen sker under hösten och resultatet används som underlag till löneöversynen på våren.

Ett utkast av kartläggningen med förslag till analyser delges de lokala parterna för samverkan. Detta utgör sedan ett viktigt underlag i överläggningen mellan parterna inför kommande löneöversyn.

Om analysen visar att en yrkesgrupp är för lågt lönesatt jämfört med lika eller likvärdiga yrken ombeds cheferna att justera detta under en period av tre år. Har man funnit löneskillnader på individnivå som berörd chef inte kan förklara ombeds denne rätta upp löneskillnaden i kommande löneöversyn.

Östhammars kommuns årliga budgetprocess erbjuder en möjlighet att göra större justeringar av lönefördelningen med utgångspunkt i vår strategiska kompetensförsörjning. När HR tar fram underlag till Kommunstyrelsen gällande vilka nämnder och vilka yrkesgrupper som bör få ta del av detta ramhöjande budgettillskott ser de till ett flertal faktorer:

- Yrkesgruppernas lön i relation till motsvarande löner i kommunerna i vår region. Detta för att konkurrenskraften inte ska påverkas negativt kommunens bristkompetenser.
- Resultatet av lönekartläggningen ur ett jämställdhetsperspektiv som också påverkar kommunens attraktivitet som arbetsgivare.
- Hänsyn tas slutligen till antalet medarbetare i yrket enligt logiken att ju fler individer det rör sig om, desto större del av budget går åt till att höja deras löner - bara en liten höjning per individ blir en stor kostnad och innebär en svårighet att klara löneöversynen inom ram

Vid de lönesättande samtalen samt vid medarbetarsamtalen mellan chef och medarbetare inom sektor Bildning läggs särskild vikt vid kompetens, särskilt ansvar, yrkesskicklighet och erfarenhet som bidrar till verksamhetens mål sett över tid. Även detta för att främja kompetensförsörjningen på lång sikt. Inför löneöversyn överlägger arbetsgivaren med de fackliga organisationerna och presenterar vilka de planerade åtgärderna är och motiven för dessa.

Lönestrategi utifrån löneanalys, 2020-2023

Utifrån den genomföra lönekartläggningen, framtagen av HR gällande sektor Bildning, ska verksamheterna undersöka om det finns grupper av anställda som ligger lägre i lön jämfört med sina kollegor och undersöka vilka personer som har en lägre lön än vad som kan förklaras som en saklig löneskillnad.

De senaste åren har sektor Bildning sett en ökad löneskillnad mellan nyanställda legitimerade lärare och legitimerade lärare som arbetat länge i kommunen. Vi har inte sett några oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Sakliga löneskillnader är skillnader som kan förklaras. De kan förklaras av skillnader i utbildning, yrkeserfarenhet, arbetstidens längd eller arbetets svårighetsgrad. Skillnader i vad någon har presterat kan vara en rationell förklaring.

Skillnader i lön som inte har en rationell förklaring är osakliga. *Osakliga löneskillnader* kan inte förklaras av orsakerna ovan. Det kan handla om medarbetare som har lika lång erfarenhet, har samma eller likvärdig utbildning och presterar goda resultat.

Sektor Bildning har för avsikt att under 2020-2023 göra en prioritering inom rambudget för en extra satsning på legitimerade lärare som presterat goda resultat under lång tid och ligger lägre i sin grundlön i relation till andra i vår kommun med likvärdig utbildning och arbetsuppgifter. Arbetsgivaren avser att lönestrategin sträcker sig över tre år och revideras årligen. Budgettilldelningen är avgörande för hur mycket som kan avsättas till osakliga löneskillnader.

Aktivitet

- Se över underlagen till medarbetarsamtalen så särskilt fokus läggs på kompetens, särskilt ansvar, yrkesskicklighet och erfarenhet. Frågor kring arbetstid och förtroendetid ska läggas till.
- Undersöka osakliga löneskillnader.
- De tidigare framtagna lönekriterierna för skolans personal ska anpassas till kommunens lönekriterier och respektive skolform innan 2024.

Bilaga 1

Plan för Sektor Bildnings arbetsmiljöarbete

ÖSTHAMMARS KOMMUN
– EN DEL AV ROSLAGEN

Systematiskt arbetsmiljöarbete inom sektor Bildning

För att sköta vårt arbetsmiljöarbete har vi skriftliga mål och handlingsplaner, detta kallas systematiskt arbetsmiljöarbete och förkortas SAM. Regler om det systematiska arbetsmiljöarbetet finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp på alla nivåer i sektor Bildning. Uppföljningen ska säkerställa att Östhammars kommun lever upp till föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och att arbetsmiljöarbetet fungerar bra.

Arbetsmiljön och verksamhetens resultat blir bättre när dialog och delaktighet finns. Alla medarbetare ska ha möjlighet att påverka utformningen av sitt eget arbete och så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs av frågan. Det gäller såväl den fysiska som den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön. För att främja hälsa och en god arbetsmiljö behöver det systematiska arbetsmiljöarbetet med att undersöka, följa upp och åtgärda identifierade riskområden med syfte att förebygga olyckor och ohälsa omhändertas på varje arbetsplats. En förutsättning för att lyckas är att ha en öppen och konstruktiv dialog. Forum för dialog och samverkan är medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar (APT) och samverkansgrupper som sker både lokalt och centralt. APT ska ske minst åtta gånger per år och arbetsmiljöarbete och systematiskt arbetsmiljöarbete diskuteras vid dessa träffar.

Nedan finns länken till det systematiska arbetsmiljöarbetets alla steg. Du behöver vara inloggad i chefshandboken för att komma åt länken.

https://inloggad.draftit.se/o/osthammar/Chefshandbok-Kommun/Arbetsmiljo/

Allmän riskbedömning ska göras 1/10 – 31/12

Riskbedömningen finns i Kia. Lyft fram de 3-4 största riskerna (fysiska, sociala och organisatoriska) i arbetsmiljön på enheten. Utgå från arbetsmiljöhändelser i KIA och sjukdomsorsaker i Adato, samt de områden som finns i HÖK21 (arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation, lönebildning) och arbetet med friskfaktorerna.

Undersök om det finns risker som är kopplade till svaga friskfaktorer, vilka ska vara en del av de åtgärder som behöver göras på enheten.

Prevent OSA enkät ska göras på alla enheter under oktober/november varje år, se länk.

https://www.prevent.se/osaenkaten/

Resultatet per enhet skall skickas till verksamhetsansvarig, som i sin tur ser till att det skickas till sektor Verksamhetsstöd för en sektorsövergripande sammanställning i december.

De åtgärder som enheten tillsammans kommit fram till, utifrån enkäten, ska skrivas in i KIA. Observera alla konkreta frågeställningar som man kan arbeta med som finns på Prevent, under varje enkätområde.

Ett kollegialt lärande inom sektor Bildning, med alla enheter bör ske i december - januari, för att hitta likheter, olikheter och eventuella åtgärder som bör göras på sektorsnivå.

Om något område i enkäten är väldigt lågt eller om medarbetare så önskar kan fördjupande checklistor/skyddsronder i KIA användas. Även dessa åtgärder skrivs in i KIA.

SAM checklista ska göras 1/1 – 20/4 varje år

Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete se länk nedan. Den ska göras i KIA och åtgärder ska skrivas in. Dessa åtgärder blir tillsammans med övriga checklistor, OSA Prevents enkät en handlingsplan för ert arbetsmiljöarbete. Sammanställningen för SAM- checklista fångas upp av sektor Verksamhetsstöd samt centrala ledningsgruppen på sektor Bildning.

https://inloggad.draftit.se/o/osthammar/Chefshandbok-Kommun/Arbetsmiljo/systematiskt-arbetsmiljoarbete/arlig-uppfoljning/?pid=5SyTgZ92vfEXjTDf2V7JoA%3d%3d&user=osthammarchef

Undersöka och förbättra vår arbetsmiljö, oktober - december

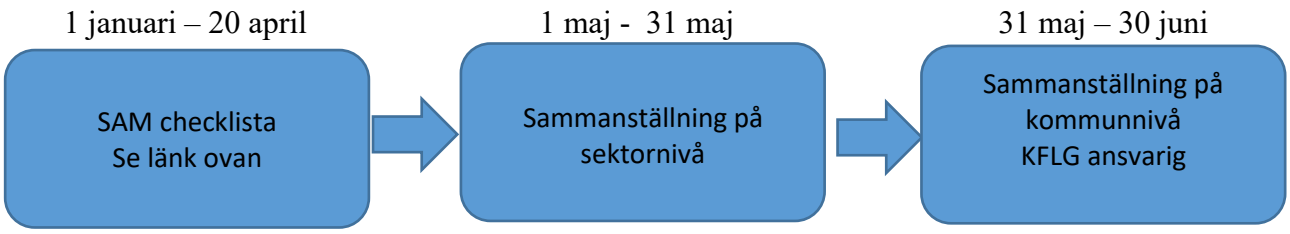
Säkerställa vårt arbetsmiljöarbete januari - juni

Mål ska sättas inom alla OSA-områden: arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling. Målen syftar till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa och bidra till en känsla av meningsfullhet. Mål sätts ofta centralt, så tänk på att mål kan behöva brytas ner och anpassas på lokal nivå. Använd gärna OSA kollen på Sunt Arbetsliv. Se länk nedan.

Att sätta mål för organisatorisk och social arbetsmiljö - OSA-kollen (suntarbetsliv.se)

På Sunt Arbetsliv, ovanstående länk, kan ni även arbeta med OSA med era medarbetare, alla delområden finns med.

SAM checklista i KIA



Skyddsronder, fysiska
Ska göras senast april varje år. Se länk nedan:

https://inloggad.draftit.se/globalassets/eget-material/osthammar/arbetsmiljo/lathund-for-skyddsrond-riskbedomning-arlig-uppfoljn-i-kia-ver-2.1.pdf

Friskfaktorarbetet
Enheterna ska löpande arbeta med friskfaktorerna enligt Sunt Arbetsliv. Varje år ska en workshop hållas på enheterna för att förankra betydelsen av att stärka friskfaktorer för att nå verksamhetens mål och en nulägesbild.

Friskfaktorworkshop - Suntarbetsliv

Efter workshopen görs en handlingsplan för den eller de friskfaktorer ni beslutar er för att arbeta med under en viss period. Se länk nedan.

Friskfaktormatris och handlingsplan - Suntarbetsliv

Uppföljning enligt handlingsplanen. Se till att under punkten arbetsmiljö, på APT, ta med friskfaktorarbetet.

Bildnings centrala ledningsgrupp kommer att löpande arbeta med friskfaktorer för Bildnings alla chefer.

Insats	Datum
Framtagande av villkor, kriterier och ansökningsförfarande	December 2023 - januari 2024
Presentation av villkor, kriterier och ansökningsförfarande till rektorsgruppen	2024-01-24
Samverkan BOU	2024-01-29
Nyhet publiceras på It´s Learning och Unikum	2024-02-28
Rektor informerar sina anställda om villkor, kriterier och ansökningsförfarande samt distribuerar ansökningsdokument	Mars 2024
Sista ansökningsdag för pedagoger	2024-04-12
Behandla ansökningar och intervjua kandidater	April - maj
Information om tillsättningarna	Senast 31 maj 2024
Sista datum att skriva under avtal samt för rektor att meddela verksamhetschef vilka lärare som fått förstelärareuppdrag på respektive enhet	Senast 14 juni 2024