



Granskning av arbetsmiljön inom grundskolan

Rapport

Östersunds kommun

KPMG AB

2022-11-17

Antal sidor 22



Östersunds kommun
Granskning av arbetsmiljön inom grundskolan

2022-11-17

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	4
3	Om arbetsmiljön i skolan	5
4	Resultat av granskningen	6
4.1	Styrning, organisation och dokumentation	6
4.2	Uppföljning av rektorers och lärares fysiska arbetsmiljö	9
4.3	Uppföljning av rektorers och lärares psykosociala arbetsmiljö	10
4.4	Uppföljning av elevers arbetssituation	15
4.5	Vidtagna åtgärder	18
5	Slutsats och rekommendationer	20
5.1	Rekommendationer	20

1 Sammanfattning

Vi har av Östersunds kommuns revisorer fått i uppdrag att bedöma om barn- och utbildningsnämnden har en tillfredsställande styrning och uppföljning av rektorers, lärares och elevers arbetsmiljö och arbetssituation. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att barn och utbildningsnämnden delvis har en tillfredsställande styrning och uppföljning av rektorers, lärares och elevers arbetsmiljö och arbetssituation. Vår bedömning bygger vi på att arbetsmiljöarbetet för arbetstagare i huvudsak bedrivs enligt lag och att huvudmannen genom uppföljningar har god kunskap om den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Vissa åtgärder har också vidtagits för att stärka den psykosociala arbetsmiljön för rektorer och lärare. Det gäller till exempel inrättande av intendenttjänster till stöd för rektorer och lärarassistenter med uppgifter som avlastar lärare.

Nämndens arbete med elevskyddsombud brister. Vi bedömer att det centrala stöd som rektor får inte fullt ut motsvarar behoven eller inte ges ändamålsenligt och effektivt. Även arbetet med att stärka lärares förutsättningar att fokusera på sitt huvuduppdrag har förutsättningar att stärkas. Vi bedömer också att brister i den fysiska arbetsmiljön inte alltid åtgärdas vilket bl.a. beror på att rektorerna inte har förutsättningar att vidta åtgärder.

Elevers arbetssituation följs till viss del upp. Det gäller trygghet, studiero och trivsel, men också mående utifrån vad som framkommer i elevhälsoenkäter. Elevers arbetssituation, till exempel arbetsbelastning och stress, följs inte upp på huvudmannanivå och relateras till betyg och andra mått för elevernas måluppfyllelse.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi barn- och utbildningsnämnden att:

- säkerställa en struktur för elevers medverkan i arbetsmiljöarbetet i enlighet med arbetsmiljölagen. I denna rekommendation ingår ett säkerställande av att elevskyddsombud får den utbildning som behövs för uppdraget. (6 kap. 18 § AML)
- säkerställa att beslut om åtgärder då brister i arbetsmiljön identifieras alltid effektueras eller effektueras inom rimlig tid efter upprättande av handlingsplan.
- säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan i enlighet med samverkansavtal.
- säkerställa att alla tjänstepersoner med ansvar för arbetsmiljö enligt arbetsmiljölagen har kunskap och kompetens för uppdraget. Det kan bland annat göras genom systematiska arbetsmiljöutbildningar.
- särskilt följa upp om det stöd som rektor erhåller för att kunna fokusera på uppdraget att leda det pedagogiska arbetet och verka för utbildningens utveckling kan erbjudas ändamålsenligt och effektivt och om stödet motsvarar behoven.
- verka för att avvärja brister i samverkan med tekniska förvaltningen för att säkerställa att befintlig organisation stödjer arbetet med en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

2 Inledning

Vi har av Östersunds kommuns revisorer fått i uppdrag att bedöma om barn- och utbildningsnämnden har en tillfredsställande styrning och uppföljning av rektorers, lärares och elevers arbetsmiljö och arbetssituation.

Flera studier pekar på en hög arbetsbelastning för lärare och rektorer vilket kan leda till skadlig stress. Vidare kan det finnas brister i den fysiska arbetsmiljön i form av exempelvis buller eller att ventilationen är bristfällig vilket kan innebära trötthet och huvudvärk.

Arbetsmiljöbrister inom kommunens grundskolor kan få stora konsekvenser för personalens och elevernas hälsa och elevernas förutsättningar att utvecklas så långt som möjligt i enlighet med 1 kap 4 § 2 st. skollagen.

Kommunens revisorer har i sin riskanalys bedömt att det kan finnas risker att barn- och utbildningsnämnden inte har säkerställt en tillfredsställande styrning och uppföljning av arbetsmiljön inom skolan. Granskningen ingår i den fastställda revisionsplanen för 2022.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Granskningens syfte är att bedöma om barn- och utbildningsnämnden har en tillfredsställande styrning och uppföljning av rektorers, lärares och elevers arbetsmiljö och arbetssituation.

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- Hur styrs, organiseras och dokumenteras det systematiska arbetsmiljöarbetet för rektorer, lärare och elever?
- Hur följs den fysiska arbetsmiljön t ex buller, ventilation och lokaler upp?
- Hur följs rektorers och lärares arbetssituation ur psykosocialt perspektiv upp?
 - Följs arbetsbelastningen upp?
 - Vilken tillgång finns till erforderliga stödresurser gällande administration, ekonomi, personal och lokalfrågor etc?
- Hur följs elevers arbetssituation ur psykosocialt perspektiv upp och relateras till betyg och andra mått för elevernas måloppfyllelse?
 - Hur bedrivs arbetet med elevskyddsombud?
- Har genomförda uppföljningar medfört att nämnden har vidtagit åtgärder?
 - Upprättas och dokumenteras uppföljning av vidtagna åtgärder?

Granskningen är avgränsad till grundskolan och avser rektorers, lärares och elevers arbetsmiljö med undantag av hot, våld och trakasserier. Granskningen avser barn- och utbildningsnämnden.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- kommunallagen (2017:725) 6 kap § 6
- skollagen (2010:800)
- arbetsmiljölagen (1977:1160) samt relevanta föreskrifter
- Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) 4-5, 8 och 10-11 §§,
- Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) (omfattar endast anställda, ej elever).
- Arbetsmiljöverkets övriga föreskrifter
- kommuninterna styrdokument

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier av interna kommunala styrdokument, systematiskt arbetsmiljöarbete, medarbetarenkäter och andra uppföljningar. Intervjuer har genomförts med barn- och utbildningsnämndens ordförande och förste vice ordförande, skolchef, chef för intendent mfl, företrädare för HR-funktion, representativt urval¹ av rektorer/biträdande rektorer (skolledare), lärare och skolsköterskor samt fackliga företrädare/skyddsombud för Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund.

Granskningen har genomförts av Joakim Nertyk, certifierad kommunal revisor, Klara Engström, verksamhetsrevisor och Mikael Lindberg, certifierad kommunal revisor. Rapporten har kvalitetssäkrats av Karin Helin Lindqvist, certifierad kommunal revisor.

Rapporten är faktakontrollerad av barn- och utbildningsnämndens ordförande, skolchef och chef för intendent, miljö, säkerhet och strategisk planering.

¹ Bringåsens skola, Parkskolan, Torvallaskolan, Treälvsskolan och Österbergsskolan.

3 Om arbetsmiljön i skolan

Arbetsmiljölagen (1997:1160) reglerar arbetsmiljöarbetet vid svenska arbetsplatser dit också skolan räknas. Rektorer, lärare och elever från förskoleklass och uppåt omfattas av lagen. När eleverna är på fritidshemmet gäller däremot inte arbetsmiljölagen för eleven.²

Det yttersta ansvaret för att arbetsmiljölagen följs i den kommunala skolan ligger på politisk nivå, primärt kommunfullmäktige. Kommunfullmäktige fördelar ansvaret enligt lag till nämnder genom reglementet. Ansvarig nämnd för skolan får därmed ansvar för att lagen följs i skolans verksamheter. Ansvaret tas bland annat genom beslut om delegation, fördelning av resurser, undersökningar av arbetsförhållanden, riskbedömning vid förändringar, förebyggande och åtgärdande insatser samt uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället och arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör vederbörandes eget arbete. "Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall."³

"Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö." Detta kallas för systematiskt arbetsmiljöarbete. Riskerna i verksamheten ska fortlöpande undersökas och åtgärder vid behov vidtas. "Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras." Arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet ska dokumenteras och handlingsplaner upprättas.⁴ Handlingsplanen ska innehålla vilka åtgärder som ska vidtas, när åtgärderna ska vara vidtagna, vem som ansvarar för att åtgärderna vidtas och när kontroll av att åtgärderna har fått avsedd effekt ska ske.⁵

I arbetsmiljöarbetet ska det under vissa förutsättningar finnas skyddsombud och elevskyddsombud.⁶ Dessa ombud utses av arbetstagarna och eleverna. För grundskolans del gäller regleringen av skyddsombud för årskurserna 7-9. Huvudmannen ska tillse att elevskyddsombuden får adekvat utbildning för uppdraget.⁷ Elever i lägre årskurser deltar i arbetsmiljöarbetet utifrån "deras ålder, mognad och förutsättningar".⁸

² 1 kap. 1 och 3 §§ AML

³ 2kap. 1 § AML

⁴ 3 kap. 2 a § AML

⁵ Arbetsmiljöverket (2018) *Så kan du som politiker hantera arbetsmiljöfrågor*, sid. 7

⁶ 6 kap. 2 § AML och 6 kap. 17 § AML

⁷ 6 kap. 18 § AML

⁸ 6 kap. 17 § AML

4 Resultat av granskningen

4.1 Styrning, organisation och dokumentation

Av kommunfullmäktiges reglemente till barn- och utbildningsnämnden framgår att nämnden ansvarar för personalfrågor och arbetsmiljöfrågor inom sitt verksamhetsområde, vilket bland annat omfattar det offentliga skolväsendet.⁹ Kommunstyrelsen har tagit fram en *Arbetsmiljöpolicy*, som bland annat visar vilka kommunens åtaganden i arbetsmiljöarbetet är.¹⁰ I barn- och utbildningsnämndens delegationsordning berörs endast arbetsmiljöarbetet vad gäller ”yttrande över tillsynsrapporter, lokaler m.m – arbetsmiljö”.¹¹ Delegat är samordnare arbetsmiljö. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter görs nedåt i organisationen från kommunfullmäktiges ordförande. Arbetsmiljöansvaret inom barn- och utbildningsförvaltningen är fördelat enligt *Rutin fördelning av arbetsmiljöuppgifter*¹² enligt förvaltningens organisation från barn- och utbildningsnämndens ordförande till förvaltningschef till verksamhetschef till rektor till biträdande rektor och från rektor till lärare. Stöddokument¹³ finns också tillgängliga på intranätet och i chefshandboken.

Som stöd i barn- och utbildningsnämndens arbetsmiljöarbete finns också kommunens centrala HR-enhet. HR-enheten arbetar i huvudsak på en kommunövergripande nivå men stöttar också förvaltningarna efter avrop. Det kan exempelvis gälla analyser av statistik.

Av intervjuade rektorer uppger tre av fyra att de har fått arbetsmiljöansvaret fördelat till sig. En av rektorerna saknar ett sådant beslut. För fackliga företrädare är det tydligt att arbetsmiljöansvaret på varje enhet åvilar rektor. Det är däremot mer oklart om rektor kan lämna tillbaka ansvaret till sin närmaste chef, vilket exempelvis kan bli aktuellt om rektor upplever sig sakna förutsättningar att utföra arbetsmiljöuppgiften, menar en rektor. I intervju med personal på förvaltningen framkommer att arbetsmiljöansvar för tunga fordon och ventilation har returnerats, då arbetsmiljöansvarig upplevt att åtgärder inte vidtagits. Returnerade ärenden hamnar hos skolchef; det är dock sällan ärenden returneras, menar skolchef. Intervjuade rektorer framför i intervju att de har påtalat för arbetsgivaren att de inte vill ha ansvar för till exempel kök och idrottshallar, då de inte ansvarar för kökspersonalen eller för utyrning av idrottshallar till externa parter.

Som stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet används digitala stödverktyg (Stratsys och DF-respons), som både stödjer ärendegång och dokumentation. I Stratsys finns ett årshjul för arbetsmiljöarbetet och ansvarig rektor får en påminnelse av systemet när en skyddsron ska genomföras. Tillbud registreras i det digitala systemet DF-respons som all personal har tillgång till. Av intervjuer med rektorer, lärare och fackliga företrädare framgår att det är oklart om alla typer av tillbud verkligen registreras.

⁹ Kommunfullmäktige i Östersunds kommun (2020-06-17 § 106) *Reglemente för barn- och utbildningsnämnden i Östersunds kommun*

¹⁰ Kommunstyrelsen (2017) *Arbetsmiljöpolicy*

¹¹ Barn- och utbildningsnämnden (2021-11-24 § 268) *Delegationsbestämmelser för barn- och utbildningsnämnden*

¹² Beslutad av förvaltningschef 2022-05-19

¹³ Till exempel Fördelning arbetsmiljöuppgifter verksamhetschef till rektor daterad 2020-08-28

Östersunds kommun

Granskning av arbetsmiljön inom grundskolan

2022-11-17

På barn- och utbildningsförvaltningen har en av tjänstepersonerna ett särskilt ansvar för arbetsmiljöfrågor. I uppdraget ingår att stötta rektorerna i deras arbetsmiljöansvar och att ta fram rutiner för utbildning för arbetsmiljöansvariga. På skolenheterna finns det också intendenterna som sedan drygt två år tillbaka stödjer rektor i arbetsmiljöarbetet med bland annat skyddsronder. Intervjuade rektorer har ingen bild av hur arbetsmiljöarbetet bedrivs på förvaltningsnivå, däremot verifierar de att intendenterna stödjer rektor i arbetsmiljöarbetet på enhetsnivå. Vilket stöd rektor erhåller i praktiken är i hög grad beroende av intendentens kompetens inom området, enligt intervjuade rektorer. På flera skolenheter har rektor också stöd av idrottslärare för arbetsmiljöansvaret i idrottshallar, kemilärare för arbetsmiljöarbetet i kemisalar och slöjdlärare för arbetsmiljöarbetet i slöjdsalar. Enligt rektorerna finns det rutiner för att den personal som har arbetsmiljöuppdrag har kompetens. Lärare som har särskilt uppdrag inom arbetsmiljöområdet har tid för det i sin tjänst, enligt intervjuade rektorer. Rektorerna ställer sig dock frågande till om de själva i alla lägen har kunskap och kompetens i förhållande till det arbetsmiljöansvar som de har. Intervjuad facklig företrädare för skollära har ingen övergripande bild av om rektorerna har förutsättningar och kompetens för uppdraget.

Enligt samverkansavtal mellan Östersunds kommun och fackliga parter inom utbildningsområdet ska arbetsmiljöfrågor också behandlas inom ramen för samverkan. På enhetsnivå ska arbetsmiljöfrågan lyftas med personal på:

- arbetsplatsträff (APT), mellan arbetsgivare och fackliga företrädare,
- enhetsnivå genom LSG¹⁴ eller
- förvaltningsnivå då arbetstagargruppen är rektorerna (APT),
- förvaltningsnivå FSG mellan arbetsgivare och fackliga företrädare¹⁵ och
- centralnivå CSG¹⁶ mellan arbetsgivare och fackliga företrädare. I denna samverkan representerar kommundirektören arbetsgivarparten.

Intervjuade fackliga företrädare menar att arbetet fungerar olika bra på skolenheterna och på de olika nivåerna. På alla skolenheter förefaller det inte vara klart att APT ska behandla frågan om arbetsmiljö. På vissa skolenheter finns det ledningsgrupper som leds av rektor och bl.a. består av lärare. På dessa skolenheter kan det vara oklart vilken roll LSG spelar i förhållande till den lokala ledningsgruppen, enligt fackliga företrädare. Även den arbetsplatsträff i vilken rektorerna deltar som arbetstagare upplevs inte fungera tillfredsställande, då arbetsmiljöfrågan inte berörs. CSG fungerar bättre än FSG. På CSG är det högt i tak medan det på FSG oftast hänvisas till att frågan ligger på LSG-nivå, enligt fackliga företrädare.

Uppföljningar av personalens bedömning av sin arbetsmiljö görs kontinuerligt. Av den senaste enkäten inför uppföljning av hållbart medarbetarengagemang (HME) hamnar index, för påståendet att "min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i arbete" på 79 av 100, vilket i stort är detsamma som vid mätningen 2020.¹⁷ Rektorerna

¹⁴ Lokal samverkansgrupp

¹⁵ Förvaltningsövergripande samverkansgrupp

¹⁶ Central samverkansgrupp

¹⁷ Indexet avser personal inom verksamhetsområde grundskola. I statistiken ingår inte rektorerna i grundskolan.

ger en mer negativ bild av om deras chef ger dem förutsättningar att ta sitt ansvar. År 2021 låg rektorernas index på 56 av 100 vilket var något lägre än året dessförinnan då index låg på 64. I förhållande till hela barn- och utbildningsförvaltningen är rektorernas svar mer negativa vad gäller frågor om ledarskap och styrning. Rektorerna förefaller dock vara motiverade; de upplever arbetet som meningsfullt och ser fram emot att gå till arbetet. Av intervjuer framgår att rektorernas närmaste chef inte är samma person idag som då enkäten genomfördes.

4.1.1 Bedömning

Vi bedömer att fördelning av arbetsmiljöuppgifter görs i enlighet Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.¹⁸ Vi ser också att nämnden styr arbetsmiljöarbetet genom rutiner och digitala verksamhetssystem. Vi kan dock konstatera att samtliga intervjuade rektorer inte har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifterna vilket är en brist. Vi anser därför att en genomgång bör göras för att säkerställa att samtliga rektorer och övriga chefer med ansvar för arbetsmiljöuppgifter har fått det tilldelats sig skriftligt.

Den som fördelar arbetsmiljöuppgifterna måste säkerställa att den som får ansvaret har tillräcklig kompetens. När det gäller övriga anställda som arbetar i en fysiskt riskfylld arbetsmiljö såsom slöjd och idrott bör rektor säkerställa att de har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön och att det finns rutiner till exempel för att säkerställa att alla som vistats i lokalen har fått information om skydds- och säkerhetsåtgärder.

Arbetsmiljöarbetet är en av de viktigaste delarna i samverkansavtal mellan arbetsgivare och fackliga företrädare. I granskningen har framgått att det inte i alla samverkansgrupper är klart vilken roll arbetsmiljöfrågan ska ha i samverkan, vilket är en brist. Det gäller inte minst samverkan kring rektorernas arbetsmiljö i deras egenskap av arbetstagare i kommunen.

¹⁸ "Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås." "Uppgiftsfördelningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten." AFS 2001:1 6 §

4.2 Uppföljning av rektorers och lärares fysiska arbetsmiljö

Enligt skolchef följs rektorers och lärares arbetsmiljö upp i regelbundna skyddsronder. I revisionen har vi tagit del av protokoll efter skyddsronder vid de fem skolenheter som ingår i urvalet.¹⁹ Intendenterna går skyddsronderna tillsammans med skyddsombud och rektorer. Det som framkommer under ronderna dokumenteras i det digitala systemet Stratsys. Avvikelser riskbedöms i skyddsronder. Intervjuade rektorer och fackliga företrädare verifierar skolchefens beskrivning.

Arbetsmiljön följs också upp på APT, genom enkäter till personalen, i medarbetarsamtal och genom analys av sjuktal. Rektorerna bedömer att de genom åren har besvarat en hel rad enkäter, ibland med frågor som inte är lätta att förstå och därmed blir tolkningen av svaren svår.

I intervjuer med rektorer och fackliga företrädare lyfts ett antal utmaningar vad gäller den fysiska arbetsmiljön. Det gäller till exempel buller, det vill säga hög ljudnivå i skol-lokalerna som inte möts med åtgärder av bullerdämpande material. Det finns också risk för att personalen blir hemmablind, enligt en facklig företrädare. Med det avses brister i den fysiska arbetsmiljön, till exempel att många lärare delar ett litet arbetsrum, inte uppmärksammas som ett problem då personalen är så van vid bristerna. Ytterligare ett problem är att ventilationen inte anpassas när elevantalet ökar i klassrummen.

Motsvarande utmaningar vad gäller den fysiska arbetsmiljön framförs även vid intervju med lärare. Lärarna upplever däremot att det under den senaste tiden har vidtagits ett antal åtgärder för att åtgärda identifierade arbetsmiljöbrister. Det gäller till exempel ljuddämpande bord i klassrummen, nya ljudanläggningar och projektorer. Det finns dock behov, enligt lärarna, av att utveckla det främjande och förebyggande arbetet ytterligare. Upplevelsen är att den fysiska arbetsmiljön i huvudsak lyfts på APT i samband med att det uppstått ett problem som behöver åtgärdas trots att arbetsmiljöfrågor är en stående punkt vid dessa möten.

Intervjuade rektorer bedömer att det är svårt för rektor att ta sitt arbetsmiljöansvar för den fysiska arbetsmiljön då ansvaret för fastigheter och lokaler ligger på en annan förvaltning. Det kan ta tid för fastighetsägaren att åtgärda en brist och i andra fall finns inte resurser, till exempel när elevantalet överstiger maxgränsen per lokal ur ventilationssynpunkt. Nämndens ordförande och vice ordförande känner till att rektorerna upplever att fastighetsägaren bedriver sin verksamhet på sina villkor och inte utifrån rektorernas behov. För att samverka mellan skolenheterna och fastighetsägaren ska fungera bättre har en av tjänstepersonerna på förvaltningen ett särskilt ansvar för dialogen mellan barn- och utbildningsförvaltningen och fastighetsägaren, enligt nämndens ordförande. Ansvarig chef för intendent menar att kvaliteten på samverkan mellan skola och fastighetsägare är högst personberoende. Tekniska förvaltningen har omorganiserats flera gånger under de senaste åren och det har påverkat förutsättningar för goda personliga kontakter. Även det digitala ärendehanteringssystemet för felanmälan till fastighetsägaren har dragits med "barnsjukdomar", enligt chef för intendent.

¹⁹ Bringåsens skola 2022, Parkskolan 2021, Torvallaskolan 2021, Treälvsskolan 2021 och Östebergsskolan 2021. Skyddsronderna genomförs under kvartal fyra varför alla skolenheter inte har genomfört skyddsronder för 2022 vid tiden för granskningen.

4.2.1 Bedömning

Vi bedömer att den fysiska arbetsmiljön kontinuerligt följs upp. Brister identifieras och beslut om åtgärder fattas. Däremot är det inte säkerställt att beslut om åtgärder alltid effektueras eller effektueras inom rimlig tid. Vi bedömer att den bristande samverkan mellan grundskolans verksamhet och tekniska förvaltningen får negativa konsekvenser som försvårar rektors förutsättningar att vidta åtgärder inom ramen för sitt arbetsmiljöansvar.

Vi har identifierat brister vad gäller att lokalernas yta och utformning inte motsvarar befintligt elevantal och att till exempel luftkvaliteten och ljudnivå därmed brister. Vi bedömer att ansvaret för den fysiska arbetsmiljön bör ligga på den nivå som har förutsättningar att åtgärda riskerna.

4.3 Uppföljning av rektorers och lärares psykosociala arbetsmiljö

Respektive rektor i grundskolan har mellan 17 och 43 underställda medarbetare. Det är inte tillfredsställande, menar skolchefen. Intervjuade skolledare uppger att de har 21–53 underställda medarbetare. På vissa enheter delar rektor det formella personalansvaret med biträdande rektor, medan rektor på andra enheter har samtlig personal direkt underställd sig själv. Av intervjuer framgår att huvudmannen avsätter ledningsresurs, men att rektor i enlighet med lag tar ansvar för sin egen inre organisation.

Rektorers och lärares psykosociala arbetsmiljö följs regelbundet upp genom OSA²⁰-enkät. Enkäten genomförs på varje samverkansnivå. Närmaste chef har i uppdrag att tillse att den blir gjord och att resultatet följs upp. I intervjuer framgår att den psykosociala arbetsmiljön också följs upp genom andra olika typer av enkäter kring arbetsmiljön samt i samband med medarbetarsamtal. Liksom med enkäter gällande den fysiska arbetsmiljön bedömer rektorerna att de även besvarat en hel rad olika enkäter gällande den psykosociala arbetsmiljön. Även dessa enkäter innehåller ibland frågor som inte är lätta att förstå vilket också påverkar tolkningen av svaren. Rektorerna upplever också att arbetsgivaren inte vidtar åtgärder i den omfattning som krävs utifrån de brister som identifierats.

Intervjuade lärare ser i stort positivt på de tillvägagångssätt som idag används för att kartlägga lärares psykosociala arbetsmiljö och upplever att uppföljning sker i tillräcklig grad. Det uppges dock vara viktigt att rektor även finns tillgänglig för dialog i perioderna mellan medarbetarsamtal och besvarande av enkäter. Detta då det snabbt kan uppstå situationer i vardagen som kan få negativa konsekvenser för arbetssituationen. Intervjuade lärare ser därför särskilt positivt på att rektorernas fokus på lärarnas arbetsbelastning har stärkts bland annat genom ytterligare krav på innehåll i lärarnas arbetstidscheman. Detta innebär att lärarna i sitt arbetstidschema också ska ange vad de arbetar med tiden mellan lektionerna. Det kan exempelvis gälla planering, möten och andra fasta uppgifter såsom rastvakt och pedagogiska måltider. Detta ska underlätta för både rektor och lärare att kunna utläsa om läraren riskerar en för stressig arbetssituation och inte hinna med sina arbetsuppgifter. Även omtankesamtalen, som infördes för drygt två år sedan och som ska genomföras när en medarbetare har varit sjukfrånvarande vid tre eller fler tillfällen, ses som ett bra komplement att kartlägga den

²⁰ OSA står för organisatorisk och social arbetsmiljö.

2022-11-17

psykosociala arbetsmiljön. Utöver att samtalet ska behandla själva orsaken till frånvaron ställs också, enligt intervjuade lärare, bland annat frågor kring det allmänna måendet och arbetssituation. Enligt intervjuade HR-funktioner har berörda chefer och rektorer fått utbildning för att kunna genomföra omtankesamtalen på ett ändamålsenligt sätt. Vid behov kan även HR delta vid dessa samtal.

Nämndens ordförande skriver under rubriken Framtidsutveckling i *Årsredovisning (tertiäl 3) 2021* att det är mycket positivt att arbetet med HÖK 21²¹ startades upp under hösten. "Arbetet syftar till att parterna tillsammans tar fram en central plan för strategisk kompetensförsörjning, samt ta fram förslag prioriterade kring områdena arbetsorganisation, arbetsbelastning, arbetstid, lönebildning och strategisk kompetensförsörjning." I *Delårsrapport tertial 2 2022* gulmarkeras uppdraget om strategisk kompetensförsörjning, då en kartläggning av kompetensbehoven inom andra yrkesgrupper än lärare ska fortgå under hösten 2022. För att verksamheten för barn och ungdomar ska förbättras prioriteras bland annat det systematiska kvalitetsarbetet, det pedagogiska ledarskapet och lärmiljöerna. Det görs exempelvis genom att rektor ges ökade förutsättningar "att agera som pedagogisk ledare". Uppdraget att "insatser för att öka måluppfyllelsen för alla grundskolans stadier inklusive förskoleklass med beaktande av Skollagens skrivning om alla elevers rätt till ledning och stimulans utifrån sina förutsättningar" genomförs grönmarkeras i årsrapporten. Bedömningen bygger bland annat på att det systematiska kvalitetsarbetet har utvärderats och en ny struktur är under implementering, att *Samverkan för bästa skola* har genomförts med Skolverket och Mittuniversitetet och att rektorsmötena har omorganiserats. Rektors pedagogiska ledarskap har dock inte kunnat följas upp under hösten 2021, enligt årsrapporten.

Uppdraget att genomföra "insatser för att stärka och stödja rektorers pedagogiska ledarskap" har inte kunnat genomföras tillfredsställande och därmed har uppdraget rödmarkerats. Uppdraget ingår i förvaltningsledningens långsiktiga strategi och arbetet planeras att starta upp under 2022. Nämndens ordförande och vice ordförande har ingen kännedom om hur arbetet fortskrider, men påtalar vikten av att rektor får goda förutsättningar att kunna fokusera på det statliga uppdraget och att tjänstepersoner på förvaltningen kan stödja rektor i frågor som finns i det kommunala uppdraget. Fackliga företrädare för skolledarna menar att de är överens med arbetsgivarna om att arbetstiden ska vara 40 timmar i veckan och att det är avhängigt vilket stöd rektorerna kan få inom områdena administration, IT, fastighet, intendentur och från närmaste chef. De fackliga företrädarna upplever inte att arbetet går framåt. Inte heller intervjuade rektorer kan se att åtgärder har vidtagits, men framför att det kan planeras insatser på förvaltningsnivå som rektorerna inte känner till. Enligt skolchef har arbetet med uppdraget hittills resulterat i förstärkt ledningsresurs för att ge rektorerna bättre förutsättningar att arbeta med pedagogiskt ledarskap. Därtill har mer tid skapats för kollegialt lärande kring undervisning och strukturen vid rektorsmöten har utvecklats mot ett tydligare fokus på rektorernas uppdrag som pedagogiska ledare i både prioritering, struktur och agenda. Det som uppges vara kvar att arbeta med är att säkerställa att alla rektorer har tillräcklig kunskap för att föra samtal om undervisningens kvalitet och att uppföljning, analys och utvärdering måste utvecklas.

²¹ HÖK - Huvudöverenskommelser för lärarnas avtalsområde

Östersunds kommun

Granskning av arbetsmiljön inom grundskolan

2022-11-17

Inte heller uppdraget att barn- och utbildningsförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare kan grönmarkeras. Det pågår ett arbete inom ramen för HÖK-21, enligt årsredovisningen 2021.

Inom ramen för arbetet med det nya kollektivavtalet HÖK-21 har Lärarförbundet ansvarat för kartläggning av lärarpersonalens förväntningar vad gäller "arbetstid, arbetsbelastning och arbetsorganisation".²² Av deras kartläggning framgår att "lärare lämnar yrket eller inte orkar jobba kvar till pension".²³ Orsakerna bedöms beror på:

- fler elever som behöver mer stöd med minskade resurser
- fler lektionspass i veckan
- tillkommande arbetsuppgifter utan att andra arbetsuppgifter tas bort

I arbetsgruppen för strategisk kompetensförsörjning, inom HÖK-21, har problemområden identifierats. För lärare gäller att:

- arbetstiden räcker inte för alla arbetsuppgifter.
- undervisningstiden av den totala arbetstiden har ökat
- "dokumentationsbördan" har ökat på grund av både statliga och kommunala krav.
- många möten upplevs onödiga och tidskrävande.

För rektorer gäller att:

- arbetsbelastningen är orimlig och att få skolledare klarar uppdraget inom ramen för arbetstiden. Antalet medarbetare är högt och kravet på tillgänglighet stort.
- det är otydligt hur stödfunktionerna fungerar. Det är viktigt att stödfunktionerna "ska kännas som ett stöd och inte som uppdragsgivare till rektor".
- de administrativa uppgifterna är omfattande, till exempel ska rektor kunna arbeta i många olika datasystem.
- ansvars- och rollfördelningen är vag och otydlig då det finns personal på skolenheterna som inte är placerade under rektor.

Bristerna ovan gör att rektorerna får "väldigt svårt" att genomföra sitt statliga uppdrag, att leda det pedagogiska arbetet och verka för utbildningens utveckling.

Rektorerna försöker så långt det går att stärka personalens psykosociala arbetsmiljö och stödja lärarna vid arbetsanhopning eller då arbetsbelastningen överlag upplevs som för tung. Tillgängliga ekonomiska resurser ger emellertid inte rektorerna fullt ut de verktyg som behövs. För att komma till rätta med den psykosociala arbetsmiljön krävs mer personal och personal som är legitimerad, behörig och kompetent för de uppdrag som de har från lärare och upp i organisationen, enligt flera respondenter. Personalgruppen behöver breddas med fler kompetenser, såsom skolsociologer, menar intervjuade rektorer. Flera respondenter menar också att det är särskilt utmanande för Östersunds kommun att behålla befintlig personal. Enligt uppgift från

²² Planering av arbete HÖK-21, processplanering FLG 210617

²³ Ibid.

2022-11-17

förvaltningen har nio rektorer sagt upp sig, varav en på grund av pension, under de senaste tre åren. Det ger en årlig personalomsättning i rektorsgruppen²⁴ de senaste tre åren på 15 procent och på en treårsperiod blir personalomsättningen 45 procent. Andra rektorer menar att rektorerna gör vad de kan för att freda lärarna från arbetsuppgifter utanför kärnuppdraget, men att de själva inte har fått motsvarande stöd från förvaltningsledningen.

Ett par fackliga företrädare lyfter frågan om lärares arbetsmiljö i förhållande till hotfulla elever. Det förefaller svårt att vidta åtgärder utifrån de rättigheter som skollagen ger eleverna. En facklig företrädare menar att arbetsgivaren borde göra riskbedömningar utifrån arbete med utåtagerande elever.

4.3.1 Tillgång till stödresurser

Som stöd till rektor finns ett antal funktioner:

- intendent, som arbetar med fastigheter, lokaler, inventarier och vissa miljöfrågor
- skoladministratörer, som arbetar med administrativa arbetsuppgifter såsom löpande ekonomi- och personalfrågor
- ekonomer (per verksamhet), som månatligen och vid behov stödjer rektor i ekonomiuppföljning
- HR-konsultstöd som arbetar med arbetsrättsliga frågor, rehabilitering, arbetsmiljö och samverkan
- sakkunniga på staben som kan stödja rektor i skoljuridiska spörsmål

Intervjuade rektorer bedömer att de stödfunktioner som finns till deras stöd motsvarar behoven. I praktiken levererar dock inte stödfunktionerna alltid med den kvalitet eller i den omfattning som behövs. Vilket stöd rektor får av intendent och skoladministratör är mer avhängigt person är funktion, menar skollidarna. Skolchefen anger att skoladministratörsrollen ska kompetens- och innehållsmässigt ses över. Stödet från ekonom och sakkunnig för skoljuridiska frågor är mycket gott, medan HR:s stöd är gott vad gäller lönebildning och frågor kopplade till rehabilitering. Däremot saknas adekvat stöd i rekryteringsprocessen.

Brister i stöd finns inom områdena fastighet och IT. Vad gäller fastigheter handlar det om hur intendenterna arbetar och fastighetsägarens brist på skyndsamt handläggning. IT upplevs överlag fungera dåligt både vad gäller kommunikation mellan IT-enhet och verksamhet och hur snabbt verksamheten kan få stöd.

För merparten av lärarna finns inga specifika stödresurser. På ett antal skolenheter finns dock lärarassistenter. På enheterna kan de benämnas elevvärdar eller klassvärdar. De kan bland annat ansvara för vikarieanskaffning, schemaläggning av placering i matsal och rastplanering. De kan också vikariera vid behov. På en enhet arbetar också lärarassistent med trygghetsarbete och utredning av kränkningar. På en annan enhet ligger detta ansvar på en särskild beteendevetare. Representant för lärarfacklig organisation ser lärarassistenternas arbete som ett "stort lyft" för lärarna.

²⁴ Vid tiden för granskningen består gruppen av 20 rektorer.

2022-11-17

Både rektorer och lärare kommer i sitt arbete i kontakt med en rad olika digitala system. Systemen fungerar olika bra. Ett stort problem, enligt flera respondenter, är att det saknas en strategi för skolans digitalisering. Olika system köps in, men de är inte kompatibla med varandra och systemen är inte alltid anpassade till skolans verksamhet. I stället för ett kommunikationssystem kan lärarna tvingas använda sig av flera olika beroende på med vilka de ska kommunicera. En respondent upplever att många olika digitala system och att dessa system kontinuerligt byts skapar en betydande stress.

4.3.2 Bedömning

Barn- och utbildningsnämnden följer kontinuerligt upp den psykosociala arbetsmiljön, till exempel arbetsbelastningen, och har särskilt tittat på förutsättningarna för rektor att primärt kunna verka som rektor och motsvarande för lärare att verka som lärare. Vi bedömer att nämnden har god kunskap om de brister som finns och att arbetet med att åtgärda bristerna har påbörjats. Vi ser skäl för huvudmannen att särskilt följa upp om det stöd som rektor erhåller för att kunna fokusera på sitt huvuduppdrag kan erbjudas ändamålsenligt och effektivt och om stödet motsvarar behoven. Vi har i granskningen inte särskilt följt upp personalomsättningen, men då det i intervjuer framkommit att den är ett problem, vill vi poängtera betydelsen av insatser för att behålla personal i det befintliga arbetet med kompetensförsörjningen. Sammantaget bedömer vi att huvudmannen nu behöver fokusera på att vidta åtgärder där brister identifierats, till exempel att rektors och lärares uppdrag ryms inom arbetstiden.

4.4 Uppföljning av elevers arbetssituation

På högstadieskolorna uppmuntras elever att delta i skyddsronder, enligt skolchef. Av intervjuer med både rektorer och fackliga företrädare framgår att arbetet med elevskyddsombud i hög grad har legat nere sedan pandemin. En respondent menar att det är länge sedan det fanns en tydlig struktur för arbetet med elevskyddsombud. Förvaltningschefen är medveten om detta och menar att det beror på att den personal som ansvarade för utbildningarna slutade år 2018. Berörda rektorer menar att det nu ska göras ett omtag och att förvaltningen planerar för en utbildning för elevskyddsombud.

Elevernas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö följs upp genom interna trygghetsenkäter och genom Skolinspektionens skolenkät, som genomförs vartannat år med elever i grundskolans årskurs fem och åtta²⁵. Nedan ger vi en översiktlig bild av elevernas och lärarnas syn på sin skolas arbetsmiljö utifrån perspektiven trygghet och studiero. Skolinspektionen genomför vartannat år en skolenkät hos varje huvudman. Uppgifterna i respektive ruta anger genomsnittligt indexvärde för Östersunds kommun samt hela enkätomgången. Index varierar mellan 0 och 10, där 10 är det mest positiva värdet.

Påstående	Åk 5	Åk 9
I min skola är vi elever med och påverkar vår skolmiljö.	i.u.	5,2 / 5,7
I min skola följer eleverna de ordningsregler som finns.	5,6 / 5,7	4,3 / 4,9
Jag har studiero på lektionerna.	5,9 / 6,1	5,3 / 5,7
Jag känner mig trygg i skolan.	7,8 / 7,9	7,5 / 7,5

Eleverna i Östersunds kommun ger en något mer negativ bild av sin arbetsmiljö, förutom vad gäller trygghet, i förhållande till genomsnittet i enkätomgången. Huvudmannen följer upp frågan om trygghet och studiero i sitt systematiska kvalitetsarbete. Korrelationen mellan elevers upplevelse av sin arbetsmiljö eller trygghet och måluppfyllelse redovisas och dokumenteras inte specifikt. Av *Delårsrapport tertial 2 2022* framgår i en redovisning att eleverna i årskurs 9 upplever sig mer trygga än genomsnittet i riket och i en annan att andelen elever som blev behöriga till gymnasieskolan efter läsåret 2021/2022 i stort var detsamma som året innan, 87 procent, och något över riksgenomsnittet.

En annan metod för uppföljning av elevernas välmående är skolsköterskornas elevhälsosamtal som genomförs i förskoleklass samt i årskurserna 4 och 7. De uppgifter som kommer fram i de enskilda samtalen sammanställs på klass- och skolnivå och redovisas för lärare och elevhälsoteam, vilka leds av skolledare. Intervjuade skolsköterskor uppger att det ofta framkommer klagomål på skolans lokaler i samband med elevhälsosamtalen. Det kan exempelvis handla om trånga klassrum

²⁵ Fram till och med 2021 gavs enkäten till elever i årskurs 9.

2022-11-17

och korridorer samt dålig ventilation vilket får konsekvenser på elevernas mående och studiero. Upplevelsen är att olika åtgärder baserat på vad som framkommer vid elevhälsosamtalen vidtas men att åtgärderna sällan motsvarar de behov som finns. En bidragande orsak som lyfts fram är att resurserna inte ökar i takt med behoven vilket bland annat uppges påverka tillgången till elevhälsans olika insatser. För att möta behoven på individnivå har skolkurator och skolsköterska infört öppna mottagningar dit elever dagligen kan vända sig.

Vi har tagit del av en aggregerad sammanställning av hälsosamtalen på länsnivå för förskoleklass och årskurserna 4 och 7 gällande läsåret 2019–2020. Det aggregerade resultatet analyseras inte. Vi noterar däremot att den övergripande utmaningen bedöms vara att hälsoläget skiljer sig åt mellan de lägre och de högre årskurserna och att skillnaden i hälsa ökar mellan flickor och pojkar. Av sammanställningen framgår att i jämförelse med genomsnittet i länet är andelen elever som i årskurs 4 och 7 trivs bra i skolan i Östersund något lägre. Andelen elever som upplevt besvärande huvudvärk varje dag eller flera dagar i veckan de senaste tre månaderna är högre bland eleverna i Östersund i jämförelse med länet. Skillnaden är störst för gruppen flickor i årskurs 7 där 32 procent av eleverna i Östersund uppgett att de har haft besvärande huvudvärk i jämförelse med länets genomsnitt på 17 procent.

I intervju framförde ett par lärare att det saknas resurser för att fullt ut kunna möta de behov som identifieras i samband med uppföljning av elevernas arbetsmiljö. Precis som det är viktigt för lärarna att rektor är tillgänglig är det viktigt för eleverna att de vuxna på skolan finns tillgängliga för att fånga upp arbetsmiljöbrister, enligt lärarna. Detta behov uppges dock i perioder vara svårt att möta, framför allt vid perioder då skolenheten drabbats av vakanta tjänster och befintlig personal fått täcka upp för varandra eller vikarier kallats in.

Elevråden är ett forum för elevernas arbetsmiljöfrågor. Det gäller både den fysiska och den psykosociala miljön. Enligt intervjuade lärare ska klassens elevrådsrepresentant inför varje elevråd prata med övriga klasskamrater för att samla in eventuella synpunkter eller identifierade brister. Rektor träffar elevrådet kontinuerligt varje månad. En rektor redovisar att elevrådet är med och tar fram frågor till en intern enkät, som genomförs i slutet av året. På en annan skola genomförs en större enkät i april/maj och en mindre uppföljning i december. Resultaten redovisas på klassnivå och klasserna får i uppdrag att arbeta fram handlingsplaner.

Nämnden följer upp elevernas svar i enkäterna genom nyckeltal i tertialrapporterna. Det gäller bland annat om eleverna känner sig trygga och om eleverna är rädd för andra elever på skolan. Svaren analyseras översiktligt, men kopplas inte till elevernas måluppfyllelse vad gäller kunskapsresultat.

2022-11-17

I *Delårsrapport tertial 2 2021* skriver nämndens ordförande under rubriken Framtidsutveckling att "arbetet med att inrikta skolans verksamhet på att säkra elevernas trygghet, kunskap och delaktighet genom att fokusera på verksamhetens undervisning, trygghet och studiero fortsätter" och att "det systematiska kvalitetsarbetet är en grundbult i detta". Varje termin genomförs barn- och elevenkäter med samtliga elever utifrån det frågebatteri som finns i Skolinspektionens skolenkät. Av *Delårsrapport tertial 2 2021*, *Delårsrapport tertial 1 2022* och *Delårsrapport tertial 2 2022* framgår att elevers enkätsvar inom områden såsom trygghet, studiero och trivsel redovisas. I den förstnämnda rapporten görs ingen analys av elevsvaren och inga åtgärder nämns. I den första och andra tertialrapporten för 2022 kommenteras enkätresultaten översiktligt. Analys, aktiviteter och effekter redovisas genom ett exempel från en skolenhet.

I *Årsredovisning (tertia 3) 2021* bedömer barn- och utbildningsnämnden att målet att "inrikta grundskolans verksamhet på att säkra elevernas trygghet, kunskap och delaktighet genom att fokusera på verksamhetens undervisning, trygghet och studiero (LGR-11)" har uppnåtts och därmed grönmarkerats. Primärt handlar det om att det systematiska kvalitetsarbetet har utvecklats. Under 2022 ska rektorernas pedagogiska ledarskap vara föremål för utveckling, vilket i sin tur ska fokusera på utveckling av undervisningen.

4.4.1 Bedömning

Vi bedömer att elevers arbetssituation till viss del följs upp. Det gäller trygghet, studiero och trivsel, men också mående utifrån vad som framkommer i elevhälsoenkäter. Vad gäller elevers arbetsbelastning och stress följs inte detta upp och relateras till betyg eller andra mått för elevers måluppfyllelse. För att säkra de bästa förutsättningarna för elever att nå målen är det viktigt att också med jämna mellanrum följa upp dessa aspekter på elevernas arbetsmiljö.

Eleverna har inte involverats i det formella arbetsmiljöarbetet i enlighet med arbetsmiljölagen. Barn- och utbildningsnämnden har inte uppfyllt arbetsmiljölagens krav på att elevskyddsombud får den utbildning som krävs för uppdraget.

4.5 Vidtagna åtgärder

Nämndens ordförande och vice ordförande redogör för ett par större insatser, som har hamnat på nämndens bord, för att komma till rätta med arbetsmiljöproblem främst kopplade till fysiska brister. Det gäller Lugnvikskolan som bland annat har haft problem med mögel och Marieby skola, som har haft problem med trångboddhet. Eleverna vid Lugnvikskolan är fördelade på andra skolenheter under tiden som skolan renoveras och byggs ut. Skolan ska vara klar till höstterminsstart 2023. Marieby skola bedriver undervisning i paviljonger till dess skolan är utbyggd och klar. I samband med renovering och nybyggnation kommer undervisning att ske från F-klass till och med årkurs 6. Av *Nämndens verksamhetsplan 2023* lyfts betydelsen av att Östersund är en attraktiv arbetsgivare och att en del i detta arbete är en god arbetsmiljö. "Under kommande år står flera skolor och förskolor på tur att renoveras, nybyggas och förbättras. En hållbar och långsiktig skolorganisation är en annan del i detta arbete", enligt nämndens ordförande i verksamhetsplanen.

Flera respondenter ser brister i huvudmannens styrning vad gäller arbetsmiljöarbetet. Uppföljning görs, men identifierade brister upplevs inte åtgärdas. Antingen saknas återkoppling i form av åtgärder helt, eller förs ärendet tillbaka ner i organisation där ansvariga tjänstepersoner redan har bedömt att det inte finns förutsättningar att vidta åtgärder. Nämndens ordförande och vice ordförande pekar på vikten av att styrkedjan fungerar åt båda håll.

Andra respondenter pekar dock på att arbetsgivaren har vidtagit åtgärder för att förbättra, inte minst den psykosociala arbetsmiljön vad gäller stress och arbetsbelastning, för lärare. Det gäller till exempel inrättande av tjänster som klassvärdar/ elevvärdar, som ansvarar för elevernas aktiviteter under raster och för det formella arbetet mot kränkande behandling och trakasserier. Undervisande lärande arbetar inte heller med utredningar av särskilt stöd. Denna uppgift åvilar specialpedagog.

Skolchefen framför att åtgärder för att stärka rektorers, lärares och elevers arbetsmiljö under läsåret 2021/2022 primärt har bedrivits inom ramen för HÖK-21, vilket alltså är aktuellt kollektivavtal mellan SKR och Lärarförbundets och Lärarnas riksförbunds samverkansråd. Arbetet med HÖK-21 i Östersunds kommun har också inkluderat Sveriges skollärförbund, även om de formellt inte är avtalspart. Fyra arbetsgrupper har bildats. En arbetsgrupp har arbetat med frågan om arbetstid och arbetsbelastning och en annan med kompetensförsörjning. Inom ramen för HÖK-21 har parterna tagit fram en *Plan för strategisk kompetensförsörjning*, som gäller för avtalsperioden 2022–2024. I planen finns också en handlingsplan med aktiviteter som ska genomföras under 2022. Varje aktivitet dokumenteras utifrån sex olika aspekter: bakgrund, nuläge, målbild, analys-orsaker, insatser, uppföljning och utvärdering.

2022-11-17

Nedan anges i punktform de mål som ska uppnås genom aktiviteter inom grundskola, grundsärskola och fritidshem.

- Organisations- och tjänsteplanering som "leder till hållbar organisation och arbetssituation för alla"
- Förbättrad arbetsmiljö på skolenheterna genom minskad arbetsbelastning för vikarieanskaffning, som samordnas.
- Valfungerande samverkansarbete vad gäller bland annat rutiner och ansvarsfördelning.
- Förutsättningar för kommunövergripande kollegialt lärande.

För skolledarna planeras två kategorier av åtgärder att genomföras, dels de som kräver resurstillskott, dels kostnadsneutrala. Inför 2023 äskas 6 mnkr för att utöka ledningsorganisationen för att underlätta rektorsuppdraget och 4 mnkr för inrättande av socialpedagogtjänster. Socialpedagogerna ska underlätta mentorer och handledares arbete. Av *Plan för strategisk kompetensförsörjning*²⁶ framgår att dessa åtgärder först kan vidtas efter att medel har beviljats. Kostnadsneutrala insatser är till exempel förändrad mötesstruktur, översyn av omfattningen på dokumentation samt tydliggörande av roller i verksamheten.

I *Delårsrapport tertial 2 2022* framgår att insatser inom ramen för HÖK21 har vidtagits för att minska stressen vid förskolorna. För grundskolans del redovisas inga åtgärder.

4.5.1 Bedömning

Vi bedömer att åtgärder har vidtagits för att stärka både rektors och lärares förutsättningar att kunna fokusera på sitt huvuduppdrag, men att mycket återstår att göra i den plan som upprättats inom ram för HÖK21. Uppföljningar med åtgärder att vidta finns upprättade och dokumenterade.

²⁶ sid. 15

5 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att barn och utbildningsnämnden delvis har en tillfredsställande styrning och uppföljning av rektorers, lärares och elevers arbetsmiljö och arbetssituation. Vår bedömning bygger vi på att arbetsmiljöarbetet för arbetstagare i huvudsak bedrivs enligt lag och att huvudmannen genom uppföljningar har god kunskap om den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Vissa åtgärder har också vidtagits för att stärka den psykosociala arbetsmiljön för rektorer och lärare. Det gäller till exempel inrättande av intendenttjänster till stöd för rektorer och lärarassistenter med uppgifter som avlastar lärare.

Nämndens arbete med elevskyddsombud brister. Vi bedömer att det centrala stöd som rektor får inte fullt ut motsvarar behoven eller inte ges ändamålsenligt och effektivt. Även arbetet med att stärka lärares förutsättningar att fokusera på sitt huvuduppdrag har förutsättningar att stärkas. Vi bedömer också att brister i den fysiska arbetsmiljön inte alltid åtgärdas vilket bl.a. beror på att rektorerna inte har förutsättningar att vidta åtgärder.

Elevers arbetssituation följs till viss del upp. Det gäller trygghet, studiero och trivsel, men också mående utifrån vad som framkommer i elevhälsoenkäter. Elevers arbetssituation, till exempel arbetsbelastning och stress, följs inte upp på huvudmannanivå och relateras till betyg och andra mått för elevernas måluppfyllelse.

5.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi barn- och utbildningsnämnden att:

- säkerställa en struktur för elevers medverkan i arbetsmiljöarbetet i enlighet med arbetsmiljölagen. I denna rekommendation ingår ett säkerställande av att elevskyddsombud får den utbildning som behövs för uppdraget. (6 kap. 18 § AML)
- säkerställa att beslut om åtgärder då brister i arbetsmiljön identifieras alltid effektueras eller effektueras inom rimlig tid efter upprättande av handlingsplan.
- säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan i enlighet med samverkansavtal.
- säkerställa att alla tjänstepersoner med ansvar för arbetsmiljö enligt arbetsmiljölagen har kunskap och kompetens för uppdraget. Det kan bland annat göras genom systematiska arbetsmiljöutbildningar.
- särskilt följa upp om det stöd som rektor erhåller för att kunna fokusera på uppdraget att leda det pedagogiska arbetet och verka för utbildningens utveckling kan erbjudas ändamålsenligt och effektivt och om stödet motsvarar behoven.
- verka för att avvärja brister i samverkan med tekniska förvaltningen för att säkerställa att befintlig organisation stödjer arbetet med en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö.



Östersunds kommun

Granskning av arbetsmiljön inom grundskolan

2022-11-17

Datum som ovan

KPMG AB

Joakim Nertyk
Certifierad kommunal revisor

Klara Engström
Verksamhetsrevisor

Mikael Lindberg
Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.