



Granskning av lärares arbetsmiljö

Rapport

Ragunda kommun

KPMG AB

2022-01-28

Antal sidor 16



Ragunda kommun
Granskning av lärares arbetsmiljö

2022-01-28

Innehållsförteckning

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Sammanfattning | 2 |
| 2 | Inledning/bakgrund | 4 |
| 2.1 | Syfte, revisionsfråga och avgränsning | 4 |
| 2.2 | Revisionskriterier | 4 |
| 2.3 | Metod | 4 |
| 3 | Nyckeltal kring förskola och grundskola | 5 |
| 4 | Resultat av granskningen | 8 |
| 4.1 | Styrning och ledning | 8 |
| 4.2 | Uppföljning | 12 |
| 5 | Slutsats och rekommendationer | 15 |

1 Sammanfattning

Vi har av Ragunda kommuns revisorer fått i uppdrag att granska lärarnas arbetsmiljö. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Syftet med granskningen är att bedöma om det finns en tillfredsställande styrning och uppföljning av lärarnas arbetsmiljö.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det till stor del finns förutsättningar för att bedriva en ändamålsenlig process kring lärarnas arbetsmiljö. Vi bedömer dock att arbetet kan stärkas genom att förbättra målstyrningen samt det strategiska arbetet kring arbetsmiljön.

Vi bedömer att det finns en övergripande röd tråd i fördelningen av arbetsmiljöansvaret samt styrdokument för arbetsmiljö och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta baserat på att det tydligt framgår av såväl samverkansavtal som i arbetsmiljöpolicyen att kommunen ska verka för en god arbetsmiljö som utgör en naturlig del i det dagliga arbetet. Vi bedömer även att det finns styrdokument som möjliggör en god undervisnings/lärmiljö. Vi har däremot inte tagit del av någon förvaltnings-specifik plan kring arbetsmiljöarbetet som fastställer arbetsmiljömål för verksamheterna.

Vi kan konstatera att arbetsmiljöpolicyen samt riktlinjer för arbetsmiljöarbetet är daterad till 2019-09-26 respektive 2019-09-03 och skulle enligt båda styrdokumenterna reviderats senast i september 2021.

Vi konstaterar att det finns stor problematik kring tillgången på behörig personal inom förskola och grundskola. Det framgår samtidigt att det finns en större sårbarhet på de mindre skolenheterna. Detta innebär både en belastning på de behöriga lärarna samt problem att säkerställa en god undervisningsmiljö och bedriva en likvärdig skolgång, vilket vi ser allvarligt på

Vi bedömer att det finns styrdokument som möjliggör en god undervisnings/lärmiljö däremot kan vi konstatera att dimensioneringen av elevhälsan inte motsvarar de behov som finns inom förskola och grundskola. Detta medför i sin tur problem att kunna genomföra nödvändiga anpassningar och säkerställa en god undervisningsmiljö så att samtliga elever får möjlighet en likvärdig utbildning.

Vi bedömer att det för det systematiska arbetsmiljöarbetet finns uppbyggda strukturer som ger goda förutsättningar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån fastställt årshjul. Vi bedömer dock att det fortsatt finns ett behov att förankra och säkerställa fullständig förståelse kring det systematiska arbetsmiljöarbetet och att säkerställa en systematik i uppföljningen. Vi konstatera även att det inte upplevs finnas utrymme att fullt ut kunna bedriva ett pedagogiskt ledarskap då stor del av tiden tas upp av administrativa sysslor.



Ragunda kommun
Granskning av lärares arbetsmiljö

2022-01-28

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi att:

- kommunstyrelsen ser över och säkerställer målstyrningen kring arbetsmiljön, se avsnitt 4.2
- kommunstyrelsen ser över och reviderar de styrande dokumenten kring arbetsmiljön, se avsnitt 4.2
- kommunstyrelsen beaktar och vidtar åtgärder för arbetsmiljön som ett led i det strategiska arbetet kring arbetsmiljö och kompetensförsörjning, se avsnitt 4.2
- kommunstyrelsen vidtar åtgärder för att säkerställa en likvärdig utbildning och god undervisningsmiljö., se avsnitt 4.2
- kommunstyrelsen vidtar åtgärder för att möjliggöra och förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet samt säkerställa en systematik i uppföljningen som ett led i ett systematiskt förbättringsarbete, se avsnitt.4.3

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Ragunda kommuns revisorer fått i uppdrag att granska lärarnas arbetsmiljö. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Syftet med utbildningen inom skolväsendet är enligt skollagen att "elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden". Hänsyn ska tas till elevers olika behov. För att eleverna ska nå målen ges undervisning av lärare som ska vara legitimerade och behöriga.

Ragunda kommuns revisorer bedömer att det finns *risk* för att en dålig arbetsmiljö och bristande stöd till lärare negativt påverkar elevernas förutsättningar att nå målen för utbildningen. Revisorerna bedömer att det är *väsentligt* att styrning och uppföljning av lärarnas arbetsmiljö sker.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen är att bedöma om det finns en tillfredsställande styrning och uppföljning av lärarnas arbetsmiljö.

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- om det finns mål och dokumenterade rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- om uppföljning sker i så fall vilka åtgärder vidtas vid uppmärksammandet av brister i arbetsmiljön, och följs dessa upp?
- om det finns rutiner och riktlinjer för en god undervisningsmiljö?

Granskningen avser kommunstyrelsen och avser år 2021

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Arbetsmiljölagen 1977:1160
- Tillämpbara interna regelverk och policys

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av relevanta dokument såsom arbetsmiljöpolicy, riktlinjer för arbetsmiljöarbetet, lokalt avtal om samverkan och arbetsmiljö, mall för årsuppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, HÖK 21, läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet, årsplanering kring det systematiska arbetsmiljöarbetet, tjänstefördelningsprincip, reglemente för kommunstyrelsen samt verksamhetsplan.
- Intervjuer med berörda tjänstemän däribland förvaltningschef barn- och utbildningsförvaltningen, rektor för förskola samt rektor för grundskola.

Rapporten är faktakontrollerad av förvaltningschef barn- och utbildningsförvaltningen, rektor för förskola samt rektor för grundskola.

3 Nyckeltal kring förskola och grundskola

3.1.1 Personal

Från och med den 1 juli 2015 måste lärare vara legitimerade för att få undervisa och sätta betyg enligt skollagen 2 kap. Det gäller även för att kunna anställas utan tidsbegränsning. Dessa regler gäller bl.a. med undantag för modersmålslärare och yrkeslärare i gymnasieskola, gymnasiesärskola och vuxenutbildning.

I de fall då det inte finns legitimerad lärare som är behörig att undervisa eller om det finns något annat särskilt skäl får en annan lärare bedriva undervisning, med vissa förbehåll. Läraren ska vara lämplig att bedriva undervisning och i så stor utsträckning som möjligt ha en utbildning som motsvarar behörighetsutbildningen. Det är även endast legitimerade lärare som får sätta betyg. I de fall då en icke-legitimerad lärare bedriver undervisning ska betygssättning ske i samråd med legitimerad lärare.

Förskola

| Andel lärare inom förskolan med | Ragunda | Jämtlands län | Riket |
|--|---------|---------------|-------|
| Pedagogisk högskoleexamen ¹ | 35 % | 46 % | 45 % |
| Heltidsanställda månadsavlönade ² | 87 % | 86 % | 88 % |

Inom förskolan kan vi se att andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen är lägre än såväl Jämtlands län som riket. Vi kan även se att andelen tillsvidareanställda inom förskolan är ligger på en jämförbar nivå med övriga kommuner i Jämtlands län samt riket.

¹ Källa: Skolverket - Anställda, andel (%) heltidstjänster med pedagogisk högskoleexamen, kommunal regi, uppgifterna avser läsåret 2020/21

² Källa: Kolada – Heltidsanställda månadsavlönade i förskola och skolbarnomsorg, andel (%) (N11206)

Grundskola

| Andel lärare inom grundskolan med | Ragunda | Jämtlands län | Riket |
|---|---|--|-----------------|
| Pedagogisk högskoleexamen | 63 % | 82,6 % | 82 % |
| Tillsvidareanställning | 64,6 % | 83,2 % | 86,8 % |
| Andel lärare med legitimation och behörighet ³ | 37,2 % | 64,8 % | 71,1 % |
| Ämnen i vilka – 50 % är utan lärarlegitimation och behörighet i ämnet | Biologi (38,6 %), fysik (34,3 %), Geografi (28 %), hem- och konsumentkunskap (0 %), historia (38 %), kemi (23,5 %), Matematik (36,4 %), moderna språk spanska (0 %), tyska (48,1 %), musik (0 %) religionskunskap (21,9 %), samhällskunskap (28 %), svenska (49,7 %), svenska som andraspråk (10,8 %) och teknik (13,6 %) | Teknik (39,7 %), religionskunskap (47,7 %) | Teknik (49,6 %) |

Källa: Skolverket⁴

Andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen inom grundskolan är betydligt lägre i Ragunda kommun än genomsnittet i Jämtlands län samt riket. Vi ser även att andelen lärare som är legitimerade och behöriga i skolform och i sina undervisningsämnen är betydligt lägre i Ragunda kommun jämfört med Jämtlands län och riket. I totalt 15 ämnen finns lärare där mer än hälften saknar legitimation och behörighet i ämnet. Andelen tillsvidareanställda lärare är lägre i Ragunda kommun jämfört med genomsnittet i Jämtlands län samt riket.

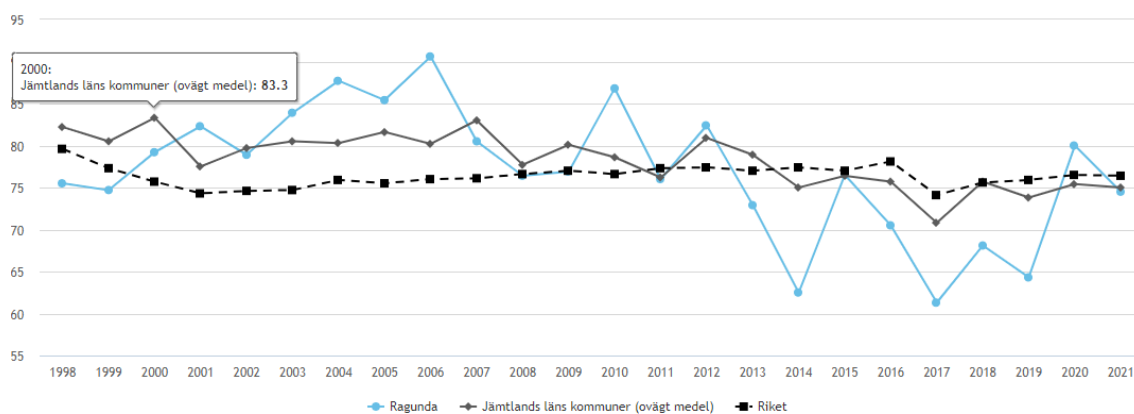
³ Andel med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne

⁴ Uppgifter avser läsåret 2020/21 och uttryckt i antal heltidstjänster, således inte baserat på enbart de tjänster som kräver legitimation.

3.1.2 Elever

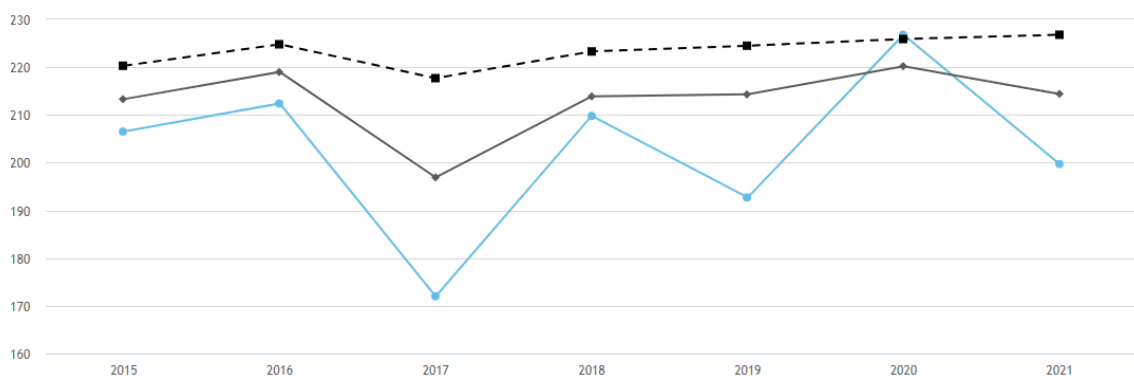
Grundskola

Andelen elever som uppnått kunskapskraven har mellan 2019 och 2020 kraftigt förbättrats för att sedan minska något mellan år 2020 och 2021. För år 2021 är andelen som uppnått kunskapskraven något lägre än genomsnittet i riket och jämförbart med genomsnittet i Jämtlands län.



Figur 1: Andel elever i åk 9 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen, källa: Kolada (N15508)

Det genomsnittliga meritvärdet för elever i årskurs nio är betydligt lägre år 2021 än riksgenomsnittet i riket samt även lägre än övriga kommuner i Jämtlands län.



Figur 2: Genomsnittligt meritvärde för elever i åk 9, källa: Kolada (N15505)

4 Resultat av granskningen

4.1 Styrning och ledning

4.1.1 Övergripande styrning

Reglemente för kommunstyrelsen⁵ fastställer att styrelsen är kommunens anställningsmyndighet. Kommunstyrelsen ansvarar för frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Således ansvarar kommunstyrelsen för personal- och arbetsmiljöfrågor inom sitt verksamhetsområde. Enligt delegationsordningen⁶ har kommundirektör, förvaltningschef samt enhetschef delegation gällande arbetsmiljöansvaret. En delegering förutsätter dock att chefer och arbetsledare känner att de har tillräckliga kunskaper, befogenheter och ekonomiska resurser till förfogande.

För arbetsmiljöarbetet finns ett samverkansavtal mellan Ragunda kommun och de fackförbund som kommunen har lokala kollektivavtal med. Samverkanssystemet är tänkt att skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, god hälsa och arbetsmiljö där bl.a. inflytande och delaktighet ska utgöra en rättighet för samtliga medarbetare. Detta är även tänkt att underlätta samverkan mellan parterna från idé till beslut i syfte att öka medarbetares delaktighet i verksamheten. Avtalet innehåller fem olika delar där resultat- och utvecklingssamtal (RUS), arbetsplatsträff (APT), enhetssamverkan, förvaltningssamverkan (FSG) och central samverkan (CSG) vardera utgör en del i avtalet.

Vägledande för arbetsmiljöarbetet är den av fullmäktige framtagna arbetsmiljöpolicyn⁷. Av policyn framgår bl.a. att kommunen ska utmärkas av en god arbetsmiljö som bidrar till att verksamhetens mål uppfylls samt en arbetsmiljö som är bra och säker så att risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Det är varje chef och medarbetares ansvar att verka för att arbetsmiljöpolicyns syften förverkligas. Vi noterar dock att arbetsmiljöpolicyn är daterad till 2019-09-26 och har en giltighetstid på 24 månader.

De övergripande arbetsmiljömålen i Ragunda kommun:

- ett hållbart arbetsliv med arbetsförhållanden som möjliggör arbete fram till pensionen
- att alla medarbetare genom delaktighet, utvecklingsmöjligheter och ett respektfullt bemötande upplever sig sedda, hörda och medskapande
- friska arbetsplatser med hälsofrämjande insatser där varje medarbetare känner arbetsglädje, stolthet och lust att vilja utveckla verksamheten

Utifrån de övergripande målen har respektive förvaltning i uppgift att formulera konkreta och uppföljningsbara mål för sina verksamheter. Dessa ska stödja en god organisatorisk och social arbetsmiljö där lagar, föreskrifter och interna styrdokument

⁵ Kommunfullmäktige 2020-04-23, § 38

⁶ Kommunstyrelsen 2021-05-18, § 104

⁷ Kommunfullmäktige 2019-09-26, § 46

2022-01-28

utgör minsta godtagbara standard. Vidare framkommer att kommunen ska eftersträva en högre standard än minimikraven.

Arbetsmiljöarbetet i Ragunda kommun ska vara en naturlig och integrerad del i det dagliga arbetet samt utgöra en förutsättning för det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Därigenom ska arbetsmiljöarbetet verka hälsofrämjande med förebyggande åtgärder, arbetsanpassningar och rehabiliteringar. Detta ska bedrivas på organisations-, grupp- och individnivå. Enligt intervjuade upplevs processen kring det systematiska arbetsmiljöarbetet överlag tydligt samtidigt som det finns ett bra stöd från personalavdelningen i de olika delarna av det systematiska arbetsmiljöarbetet under året. Intervjuade upplever att personalavdelningen bistår med mycket information om och kring arbetsmiljön och likvärdig information går ut till respektive chefer.

Vidare tar policyn upp att arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljö och har ett ansvar att delegera arbetsmiljöuppgifter så att arbetsmiljöarbetet kan bedrivas verkningsfullt. I arbetsmiljöarbetet har samtliga medarbetare ett arbetsmiljöansvar och en skyldighet att följa skyddsföreskrifter, rutiner och regler samt påpeka vid eventuella brister eller risker i arbetsmiljön till närmsta chef. Skyddsombuden ska företräda medarbetarna i arbetsmiljöfrågor samt samarbeta med chefer för att förebygga ohälsa och olycksfall. Personalavdelningen ska ge organisationens verksamheter ett nära stöd i det löpande arbetsmiljöarbetet. Enligt intervjuade rektorer pågår ett arbete med att förankra och förtydliga arbetsmiljöarbetet.

För arbetsmiljöarbetet finns det även framtaget en riktlinje för arbetsmiljöarbetet⁸. Riktlinjen fastställer att en central del i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka arbetsmiljön, bedöma risker, genomföra åtgärder som krävs samt kontrollera att åtgärderna får effekt. Vidare tar riktlinjen upp roll och ansvarsfördelning inom kommunen där det bl.a. framkommer att kommundirektören ska leda och samordna kommunens arbetsmiljöarbete men bör delegera arbetsuppgifter vidare ut i organisationen. Den central samverkansgruppen (CSG) tillika Ragunda kommuns skyddskommitté ansvarar för planeringen av SAM samt följa upp genomförandet. CSG har även till uppgift att följa arbetsmiljöns utveckling och utifrån delgivna uppföljningar besluta om nödvändiga insatser. Skyddsombuden ska företräda sina medarbetare i arbetsmiljöfrågor samt bevaka att arbetsgivaren uppfyller skyldigheter enligt lag och föreskrifter. Vi noterar dock att riktlinjer för arbetsmiljöarbetet är daterad till 2019-09-03 och har en giltighetstid på 24 månader.

Företagshälsovården är tänkt att tillgås när kompetens och hjälp efterfrågas vid förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande arbete samt med vissa arbetsrelaterade sjukvårdsinsatser. Vidare berör riktlinjen bl.a. chefens ansvar, hållbar hälsa, tillbudshantering och elevhälsan.

⁸ Kommunstyrelsen 2019-09-03, § 71

4.1.2 Arbetsmiljö och undervisningsmiljö inom skolan

Enligt HÖK 21⁹ som är lärarnas kollektivavtal krävs ett helhetsperspektiv för att bl.a. bidra till ökad måluppfyllelse och en god arbetsmiljö. Det krävs ett samarbete mellan samtliga intressenter för att fortsätta det viktiga arbetet på skolan. Utifrån detta åläggs arbetsgivaren att ta fram en plan om insatser inom områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning i syfte att trygga kompetensförsörjningen inom skolan.

Enligt uppgifter har arbetsmiljön för lärare varit dålig under en längre period. Under 2020 lämnades en anmälan, från en av skolorna i kommunen, om Begäran om åtgärder kring arbetsmiljö och arbetstider (6:6a)¹⁰ in. Anmälan tryckte på en ohållbar arbetsmiljö med bl.a. avsaknad av tid i scheman. Enligt intervjuade har det utifrån anmälan vidtagits åtgärder för att kunna identifiera problematiken och kunna utröna vad som är vad. Det genomfördes bl.a. en kulturanalys som samtlig personal fick genomföra och utifrån denna upprättades en handlingsplan i samråd med personalavdelningen och rektor, där sista nämnde även fått handledning. Enligt intervjuade har det varit tidigare varit en ganska hög personalomsättning, framförallt bland biträdande rektorer.

Ett stort problem inom förskolan och grundskolan enligt intervjuade rektorer är tillgången till behörig personal en stor fråga kring arbetsmiljön för lärare. Det innebär bl.a. en ökad belastning på de behöriga och legitimerade lärarna men även problem att kunna erbjuda en likvärdig skolgång för eleverna. Det finns en vetskap bland rektorer inom grundskolan att det kommer bli problem med att ersätta vissa lärarbehörigheter som finns idag, bl.a. inom de praktisk-estetiska ämnena såsom musiklärare, bildlärare och idrottslärare. Men det finns även problem att bedriva undervisning i matematik och svenska där framförallt de små skolenheterna blir extremt sårbara i kombination med låg behörighet. Gällande viss modersmålsundervisning köps detta in av annan aktör och undervisning sker via fjärr.

Samtliga intervjuade uppger att Covid-19 har medfört påfrestningar, framförallt på förskolan och lågstadiet, då både lärare och elever har varit frånvarande i undervisningen. Inom förskolan har detta även gett sig uttryck i en ökad oro där det behövts mycket information och stöd samtidigt som lärare har fått avvisa sjuka barn som kommer till förskolan. Lärare har upplevt frustration och arga föräldrar till följd av detta. Inom högstadiet mellan årskurs 7-9 har det kunnat bedrivas fjärrundervisning samtidigt som de elever som haft ett behov av att vara kvar på skolan för undervisning också har haft möjlighet till detta. Trots att det upplevts fungera bra med fjärr- och distansundervisning har det inneburit ett stresspåslag för lärare att behöva förbereda fjärrundervisning och klassrumsundervisning för de elever som varit kvar på skolan.

Enligt Läroplanen¹¹ för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet framgår det att det ingår i skolans värdegrund och uppdrag att leva upp till skollagen och säkerställa en likvärdig utbildning. Undervisningen ska anpassas till varje elevs förutsättning och

⁹ Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd, huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK 21)

¹⁰ Arbetsmiljölagen, 6 kap. § 6

¹¹ SKOLFS 2010:37

2022-01-28

behov och främja det fortsatta lärandet och kunskapsutveckling. Att upprätthålla en likvärdig utbildning innebär inte att undervisningen ska utformas på samma sätt överallt. Det innebär inte heller att resurserna ska fördelas lika utan hänsyn ska tas till elevernas olika förutsättningar och behov.

Intervjuade upplever att samarbetet och funktionen med elevhälsan inom grundskola och förskola fungera bra, däremot upplevs inte dimensioneringen av elevhälsan inom vare sig förskola eller grundskola motsvara de behov som finns för att kunna säkerställa en likvärdig skolgång och en god undervisningsmiljö. Det finns enligt intervjuade inom förskolan inte en budget för vikarier och samtidigt finns det ett stort behov av att kunna göra anpassningar för barnen i förskolan. Det upplevs även ha funnits otydliga rutiner kring när en kartläggning behöver genomföras men enligt intervjuade pågår det nu ett arbete med att förtydliga detta.

Det framkommer att det skett mycket diskussioner om särskilda behov och att anpassningar bör inkluderas i lektionsplaneringen. Det upplevs finnas en stor variation i hur man arbetar med lektionsplaneringen där somliga gör en planering som tänkt att passa samtliga elever och andra som regelbundet behöver göra anpassningar. Det upplevs finnas ett ökat behov av särskilda anpassningar samtidigt som elevgruppen inte är densamma som för 15-20 år sedan. Enligt intervjuade finns dock ett påbörjat arbete med att bygga upp en tryggare tanke kring lektionsplaneringen och att man arbetar med att genomföra en annan grundplanering för att möta de ökade behoven. Enligt verksamhetsplanen för barn- och utbildningsförvaltningen år 2020-2024 är ett av de långsiktiga målen att all personal ska se som sin uppgift att jobba med elevhälsa så att extra anpassningar i verksamheterna är en naturlig del av undervisningen och att elevhälsans personal ska fokusera på det främjande och förebyggande arbetet att utveckla undervisnings och lärmiljöerna.

4.1.3 Bedömning

Vi bedömer att det finns en övergripande röd tråd i fördelningen av arbetsmiljöansvaret samt styrdokument för arbetsmiljö och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta baserat på att det tydligt framgår av såväl samverkansavtal som i arbetsmiljöpolicyen att kommunen ska verka för en god arbetsmiljö som utgör en naturlig del i det dagliga arbetet. Vi har däremot inte tagit del av någon förvaltningsspecifik plan kring arbetsmiljöarbetet som fastställer arbetsmiljömål för verksamheterna. Vi rekommenderar därför att kommunstyrelsen ser över och säkerställer målstyrningen kring arbetsmiljön.

Vi kan konstatera att arbetsmiljöpolicyen samt riktlinjer för arbetsmiljöarbetet är daterad till 2019-09-26 respektive 2019-09-03 och skulle enligt båda styrdokumenterna reviderats senast i september 2021. Vi rekommenderar därför att kommunstyrelsen ser över och reviderar de styrande dokumenten kring arbetsmiljön.

Vi konstaterar att det finns stor problematik kring tillgången på behörig personal inom förskola och grundskola. Det framgår samtidigt att det finns en större sårbarhet på de mindre skolenheterna. Detta innebär både en belastning på de behöriga lärarna samt problem att säkerställa en god undervisningsmiljö och bedriva en likvärdig skolgång, vilket vi ser allvarligt på. Vi rekommenderar därför att kommunstyrelsen beaktar och

2022-01-28

vidtar åtgärder för arbetsmiljön som ett led i det strategiska arbetet kring arbetsmiljö och kompetensförsörjning.

Vi bedömer att det finns styrdokument som möjliggör en god undervisnings/lärmiljö däremot kan vi konstatera att dimensioneringen av elevhälsan inte motsvarar de behov som finns inom förskola och grundskola. Detta medför i sin tur problem att kunna genomföra nödvändiga anpassningar och säkerställa en god undervisningsmiljö så att samtliga elever får möjlighet en likvärdig utbildning. Vi rekommenderar att kommunstyrelsen vidtar åtgärder för att säkerställa en likvärdig undervisning och god undervisningsmiljö.

Vi konstaterar att det finns behov inom förskola att kunna genomföra anpassningar för barnen i förskolan samtidigt så finns det inga resurser att kunna bedriva en anpassad undervisning. Vi ser allvarligt på att det inte finns möjligheter för förskolor att bedriva en likvärdig skolgång för samtliga elever och rekommenderar att kommunstyrelsen ser över förskolestrukturen för att kunna säkerställa en likvärdig förskola. – ersatt av den ovan och tas bort.

4.2 Uppföljning

Enligt arbetsmiljöpolicyn ska målen i policyn, handlingsplaner samt arbetsskador och tillbud följas upp löpande. Respektive enhet ska tillsammans med skyddsombud kontinuerligt arbeta med uppföljningar tillsammans och redovisa dessa på arbetsplatsträffar (APT). Sammanställningar från varje förvaltning ska redovisas till personalavdelningen där det aggregerade resultatet ska verka som grund för det övergripande arbetsmiljöarbetet i kommunen och redovisas i centrala skyddskommittén (CSG). Enligt intervjuade sker även uppföljningar inom forumet för förvaltningssamverkan som har ägt rum sedan början av 2021.

Riktlinjen för arbetsmiljöarbetet¹² framhåller att uppföljningen av arbetsmiljöarbetet ska ske i olika instanser och med olika tidsintervall. Vid APT ska handlingsplaner av kartlagda arbetsmiljöproblem följas upp som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Såväl kartläggningar av arbetsmiljön som verksamhetsmål kopplade till arbetsmiljön ska tillsammans med protokoll från skyddsronder följas upp. Av handlingsplaner framtagna vid skyddsronder där eventuella åtgärder är angivna ska uppföljningar genomföras kontinuerligt. Eventuella handlingsplaner som är upprättade och där samtliga åtgärder inte är genomförda i syfte att nå arbetsmiljömålen ska föras vidare till kommande år. Enligt intervjuade pågår ett arbete med att förankra och förtydliga arbetsmiljöarbetet. Det framgår även att det inom förskolan bedrivits ett långsiktigt arbete kring att förbättra arbetsmiljöarbetet samtidigt som det finns behov av att arbeta med det ytterligare ute på varje enhet och upprätta en systematik i uppföljningen. Inom grundskolan finns upplevelsen av de intervjuade att det utifrån omorganiseringar inom olika grundskolor, där bl.a. arbetslagen blivit mindre samt att det inom klasserna finns mentorer som tydliggör ansvarsfördelningen, lett till en förbättrad arbetsmiljö.

¹² Kommunstyrelsen 2019-09-02, § 73

2022-01-28

Enligt riktlinjen för arbetsmiljöarbetet ska tillbuds- och arbetsskadeanmälan göras i KIA-systemet. KIA systemet är ett digitalt informationssystem som chefer och anställda kan använda sig av för att rapportera in olycksfall och tillbud. Genom detta system möjliggör man möjligheten att kunna följa handläggningen i enstaka ärenden och även kunna påminna den ansvarige om åtgärder som behöver vidtas. Detta system ger även möjlighet att kunna följa händelser över tid och se mönster i händelser på olika arbetsplatser. Stugun var först ut som pilotprojekt och enligt intervjuade kan det utronas att Stugun rapporterar mer frekvent än övriga vilket torde kunna bero på att man kommit längre och byggt upp en vana i att rapportera tillbud och arbetsskador.

För uppföljningsförfarandet av SAM finns en framtagen rutin. Rutinen tar upp att varje enhetschef ska årligen under perioden januari-mars genomföra uppföljning enligt framtagen mall. Vidare framgår att det under april månad ska ske en behandling av enheternas rapporter förvaltningsvis inom ramen för samverkan med fackförbunden. Detta ska sedan sammanfattas i en förvaltningsgemensam utvärdering. Utvärderingen lämnas därefter till CSG i maj månad för utvärdering. Enligt intervjuade finns det nu en större medvetenhet kring arbetsmiljöfrågorna dels då det löpande följs upp via arbetsplatsträffar, dels att rektorerna upplevs aktivt arbeta med att förankra arbetsmiljöarbetet. Det framgår även att det inom förskolan bedrivits ett långsiktigt arbete kring att förbättra arbetsmiljöarbetet samtidigt som det finns behov av att arbeta med det ytterligare ute på varje enhet och upprätta en systematik i uppföljningen.

Det framgår av barn- och utbildningsförvaltningens verksamhetsplan för år 2020-2024 att rektorernas pedagogiska ledarskap behöver utvecklas för att kunna ha fokus på skolans huvudprocesser och kunna bidra till att utveckla undervisningens kvalitet. Däribland behövs ett flyttat fokus från information och praktiska frågor till ett utökad lärande äga rum på rektorsträffar. Dessutom behöver stödprocesserna ses över så att de huvudsakliga uppgifterna är att vara ute bland elever och medarbetare. Enligt intervjuade har rektorer genomfört ett antal observationer i ute på skolorna och av klassrumsundervisningen.

På Anders-Olof skolan finns ett administrativt stöd där rektorsansvaret är uppdelat och en enhetschef ansvarar för det kommunala uppdraget medan rektor enbart har hand om det pedagogiska. Däremot upplevs det inte fullt ut finnas utrymme för rektorerna att bedriva ett pedagogiskt ledarskap. Detta utifrån att mycket av arbetstiden tas upp av administrativa sysslor och enskilda ärenden samtidigt som det inte finns övriga funktioner kunna ta administrativ hjälp av.

Inom Ragunda kommun har man tagit fram en så kallad tjänstefördelningsprincip där rektor ansvarar för att tillsammans med respektive lärare fastställa en individuell plan över den årliga arbetstiden och moment i det dagliga arbetet. Enligt intervjuade är detta implementerat i grundskolan och upplevs fungera bra för att synliggöra arbetstiden för lärare. Tanken är att även implementera detta inom förskolan men det har funnits problem i att översätta detta rakt av till förskolan då det behöver genomföras en omarbetning av den nuvarande principen framtagen för grundskolan.

4.2.1 Bedömning

Vi bedömer att det för det systematiska arbetsmiljöarbetet finns uppbyggda strukturer som ger goda förutsättningar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån fastställt årshjul. Vi bedömer även att det enligt riktlinjer finns en systematik för att löpande följa upp arbetsmiljöarbetet under året. Vi ser även positivt på att KIA-systemet används för att rapportera och följa upp olycksfall och tillbud. Vi bedömer dock att det fortsatt finns ett behov att förankra och säkerställa fullständig förståelse kring det systematiska arbetsmiljöarbetet och att säkerställa en systematik i uppföljningen. Vi konstaterar även att det inte upplevs finnas utrymme att fullt ut kunna bedriva ett pedagogiskt ledarskap då stor del av tiden tas upp av administrativa sysslor.

Vi rekommenderar att kommunstyrelsen vidtar åtgärder för att möjliggöra och förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet samt säkerställa en systematik i uppföljningen som ett led i ett systematiskt förbättringsarbete.

5 Slutsats och rekommendationer

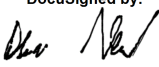
Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det till stor del finns förutsättningar för att bedriva en ändamålsenlig process kring lärarnas arbetsmiljö. Vi bedömer dock att arbetet kan stärkas genom att förbättra målstyrningen samt det strategiska arbetet kring arbetsmiljön.

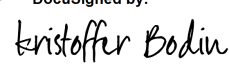
Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi att:

- Kommunstyrelsen ser över och säkerställer målstyrningen kring arbetsmiljön, se avsnitt 4.2
- kommunstyrelsen ser över och reviderar de styrande dokumenten kring arbetsmiljön, se avsnitt 4.2
- kommunstyrelsen beaktar och vidtar åtgärder för arbetsmiljön som ett led i det strategiska arbetet kring arbetsmiljö och kompetensförsörjning, se avsnitt 4.2
- kommunstyrelsen vidtar åtgärder för att säkerställa en likvärdig utbildning och god undervisningsmiljö., se avsnitt 4.2
- kommunstyrelsen vidtar åtgärder för att möjliggöra och förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet samt säkerställa en systematik i uppföljningen som ett led i ett systematiskt förbättringsarbete, se avsnitt.4.3

Datum som ovan

KPMG AB

DocuSigned by:

29FEC0EAB81B46E...
Oskar Nordmark
Certifierad kommunal revisor

DocuSigned by:

089E0E6FD5A64A8...
Kristoffer Bodin
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