Rogaland Revisjon

Forvaltningsrevisjon

Bokn skole - arbeidsmiljø

Bokn kommune, 2024

INNHOLD

Oppdraget 4
Sammendrag 5
Kommunedirektørens kommentar 7
1 Innledning 8
1.1 Hva er psykososialt arbeidsmiljø? 8
1.2 Revisjonskriterier 9
1.3 Avgrensning og metode 9
1.4 Om Bokn skule 10
2 Systematisk arbeidsmiljøarbeid 11
2.1 Innledning 11
2.1.1 Lovverk 11
2.1.2 Kommunens rutiner 12
2.1.3 Revisjonskriterier 12
2.2 Bokn skules systematiske HMS-arbeid 13
2.2.1 Risikovurdering 13
2.2.2 Rapportering og håndtering av avvik 13
2.2.3 Vernerunder 15
2.2.4 Medarbeidersamtaler 16
2.2.5 Involvering av ansatte og deres tillitsvalgte 17
2.2.6 Ansattes kjennskap til HMS-systemet 19
2.2.7 Arbeidsmiljøundersøkelse og oppfølging i AMU 19
2.2.8 Ståstedsanalyse vedr. arbeidsmiljøet 20
2.2.9 Vurdering 21

2.2.10 Anbefalinger 22
3 Samarbeid mellom de ulike faggruppene 22
3.1 Innledning 23
3.1.1 Læreplanverket 23
3.1.2 Avtaleverket 23
3.1.3 Revisjonskriterier 23
3.2 Møtestruktur 24
3.3 Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning 24
3.4 Tilrettelegging for samarbeid 25
3.5 Vurdering 26
3.6 Anbefaling 27
4 Opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet 27
4.1 Oppsummering 28
5 Konklusjon 28
Vedlegg 30

OPPDRAGET

Bestilling:
Kontrollutvalget i Bokn kommune bestilte 22.02.2023 en forvaltningsrevisjon om arbeidsmiljøet ved Bokn skole.

Formål:
Formålet med prosjektet er å undersøke hvordan skolen jobber for å få til et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Problemstillinger:

- I hvilken grad har skolen etablert tiltak for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø?
- Hvordan fungerer samarbeidet mellom fagarbeiderne, undervisningspersonellet og ledelsen?
- Hvordan opplever de ansatte det psykososiale arbeidsmiljøet på skolen?
- I hvilken grad er tillitsvalgte og verneombud involvert i arbeidsmiljøarbeidet?

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført av forvaltningsrevisor Miriam Rashidi. Arbeidet og rapporten er kvalitetssikret av leder for forvaltningsrevisjon Silje Nygård.

SAMMENDRAG

Formålet med prosjektet har vært å undersøke hvordan Bokn skole arbeider for å få et godt psykososialt arbeidsmiljø. De viktigste datakildene har vært intervjuer med ledere og ansattes representanter. I tillegg har vi gjennomgått kommunens og skolens interne rutiner og dokumenter knyttet til HMS og arbeidsmiljø.

Hovedinntrykk

- Ansattes representanter forteller at skolen har et bedre psykososialt arbeidsmiljø nå enn tidligere, men er usikker på om ansatte får den støtten de trenger
- Gjennomgangen viser at skolen ikke jobber systematisk med HMS og arbeidsmiljø
- Tillitsvalgte er involvert i HMS-arbeidet i større grad enn verneombudet. Ansatte er i mindre grad involvert i HMS-arbeidet.
- Det er i liten grad tilrettelagt for samarbeid mellom de ulike faggruppene

Det systematiske HMS-arbeidet

Arbeidsmiljøloven har som formål å sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø som gir trygghet i ansettelsesforholdet. Arbeidsgiver plikter å sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. HMS-arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette inkluderer blant annet å utarbeide risikovurderinger, med tilhørende planer og tiltak, sikre at det meldes avvik, og gjennomføre vernerunder og medarbeidersamtaler.

Hovedinntrykket vårt er at Bokn skole har et forbedringspotensial når det gjelder det systematiske HMS-arbeidet. Det er ikke gjennomført risikovurderinger, avvik blir ikke meldt i avvikssystemet, og det er uklart når vernerunder og medarbeidersamtaler sist ble gjennomført. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen er heller ikke fulgt opp. Om og hvordan Bokn skole har utført systematisk HMS-arbeid er heller ikke etterspurt av arbeidsmiljøutvalget slik det står i Bokn kommunes rutiner.

Samarbeid mellom fagarbeidere, undervisningspersonell og ledelse

Bokn skole har flere ukentlige møter. Felles møter for hele personalet er personalmøter og plandager. I tillegg skal det være to klasseteammøter i året for de som arbeider i klassen. Det er i liten grad tilrettelagt for samarbeid mellom faggruppene, selv om dette er etterspurt av både lærere og fagarbeidere over flere år. Det er opp til den enkelte lærer i hvor stor grad de involverer fagarbeiderne i sin klasse eller på sitt trinn. Ansattes representanter opplever at manglende samarbeid har en negativ innvirkning på kvaliteten på det faglige arbeidet og på det psykososiale arbeidsmiljøet.

Ansattes opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet

Det kommer frem at det sosiale klimaet mellom faggruppene har blitt bedre. Ansatte har en opplevelse av at kollegaene ønsker hverandre vel. Ledelsen er mer synlig i miljøet, noe som oppleves som positivt. Ansattes representanter opplever likevel at det er for stor avstand mellom ledelsen og de ansatte, at ledelsen ikke forstår hva de ansatte står i. Det er en usikkerhet blant ansattes representanter om ansatte som har behov for støtte i arbeidshverdagen, får den støtten de trenger når de trenger den. Ansatte opplever å stå alene i en del krevende situasjoner, og det er også noe arbeidsrelatert sykefravær.

Fra høsten 2023 skal det være to kontaktlærere per klasse som skal samarbeide og fordele elevene imellom seg. Ledelsen ser også behov for å bygge gode team som kan jobbe sammen selv om de ikke har de samme undervisningsfagene. Utover dette er det satt inn tiltak i enkeltsaker.

Anbefalinger

Vi anbefaler kommunen å

- iverksette tiltak som sikrer de lovpålagte oppgavene innenfor det systematiske HMS-arbeidet på Bokn skole. Det inkluderer å
    - planlegge og gjennomføre HMS-møter med tillitsvalgte og verneombud i tråd med Bokn kommunes veileder for HMS-grupper
    - involvere ansatte i HMS-arbeidet på skolen
    - gjennomføre risikovurderinger med tilhørende handlingsplaner i samarbeid med ansatte og deres representanter
    - arbeide med å skape en forståelse for hva som er avvik på Bokn skole, og oppmuntre ansatte til å melde avvik i avvikssystemet
    - gjennomføre vernerunder og medarbeidersamtaler årlig
- sikre systematisk samarbeid mellom lærere og fagarbeidere på Bokn skole

KOMMUNEDIREKTØRENS KOMMENTAR

Bokn kommune takkar for ein fyldig rapport som viser at det er eit forbetringspotensial når det gjeld det systematiske helse,-miljø og tryggingsarbeidet på Bokn skule.

Basert på intervju kjem det fram at det sosiale klimaet mellom faggruppene i skulen har vorte betre og at leiinga er meir synleg i miljøet. I tillegg vert det psykososiale arbeidsmiljøet skildra som å vere betre enn på lenge. Dette er bra.

Revisjonen konkluderar med at det er rom for forbetring på 2 område:

- Setja i verk tiltak som sikrar dei lovpålagde oppgåvene innanfor det systematiske HMS arbeidet på skulen
- Sikra samarbeid mellom fagarbeidarar og lærarar på Bokn skule

Eit systematisk HMS arbeid vil gjere skulen og skuleeigar betra i stand til mellom anna å førebyggja sjukefråvær. Skulen kjenner best sitt eige arbeidsmiljø og har ansvaret for å sikra eit forsvarleg arbeidsmiljø.

Det er utarbeidd eit HMS system men skulen og skuleeigar har ein jobb å gjere for å implementera, opplysa og ta dette aktivt i bruk. Skulen og skuleeigar må sikra at dei tilsette kjenner til systema og nyttar seg av desse. Arbeidsgivar har ansvaret for å gjere det mogleg for arbeidstakarane å medverka aktivt for å førebyggja førekomst og omfang av risikofaktorar.

1 INNLEDNING

1.1 HVA ER PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ?

Arbeidsmiljøet påvirker ansattes helse og trivsel og har betydning for virksomhetenes produktivitet.[1] Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Det er flere ulike sider ved et arbeidsmiljø; psykososialt, organisatorisk, fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø. Forskning viser at alle disse sidene av arbeidsmiljøet har innvirkning på arbeidstakernes helse og tilknytning til arbeidslivet.[2] Alle arbeidsplasser er forskjellige og har ulike arbeidsmiljøutfordringer.

Denne forvaltningsrevisjonen er avgrenset til å omhandle det psykososiale arbeidsmiljøet. I de fleste tilfeller vil det være glidende overganger mellom det organisatoriske arbeidsmiljøet og det psykososiale arbeidsmiljøet. De organisatoriske arbeidsbetingelsene – i loven kalt generelle krav til arbeidsmiljøet – påvirker virksomhetens muligheter for å ivareta arbeidsbetingelsene på andre områder.[3] Det organisatoriske arbeidsmiljøet handler om hvordan arbeidet er organisert, tilrettelagt og fordelt mellom ansatte, og har betydning for hvordan den enkelte opplever sin arbeidssituasjon og samhandlingen på jobb[4]. Opplevelsen av arbeidssituasjonen og arbeidsinnholdet er de psykologiske faktorene, mens det mellommenneskelige samspillet er de sosiale faktorene. Til sammen utgjør dette det psykososiale arbeidsmiljøet.[5]

Tilnærmingen til det psykososiale arbeidsmiljøet bør tilpasses den enkelte arbeidsplass. Forskning viser likevel at det er noen sider ved arbeidsmiljøet som er viktig på alle arbeidsplasser[6]:

- Avklarte roller, god organisering og planlegging av arbeidet
- Balanse mellom krav i jobben og mulighet for kontroll over egen arbeidssituasjon
- Balanse mellom innsats og belønning, at man får tilbakemeldinger på jobben man gjør
- Rettferdig og støttende lederskap
- Forutsigbarhet når rammebetingelser endres

[1] Bakke, B., m.fl. 2021. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk.* STAMI-rapport, årgang 22 (4). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

[2] Kilde: STAMI: https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/

[3] Kilde: Arbeidstilsynet: https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/5e0377114dbc43248ca00ed1b9b2bca5/inngangsdorer-til-arbeidsmiljo.pdf

[4] Kilde: STAMI: https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/

[5] Kilde: STAMI: https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/

[6] Kilde: STAMI: https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/

Disse sidene ved arbeidsmiljøet er såkalt beskyttende faktorer i arbeidsmiljøet, og bidrar til å dempe den negative virkningen som risikofaktorer kan ha på helse, trivsel og arbeidsevne. Motsatt, har man også risikofaktorer i et arbeidsmiljø, som kan ha negativ virkning på arbeidsmiljø, helse, arbeidsevne og trivsel:

- Rollekonflikt, motstridende krav eller oppgaver
- Rolleuklarhet, uklare arbeidsforhold eller forventinger
- Mobbing og trakassering
- Vold og trusler

1.2 REVISJONSKRITERIER

Revisjonskriterier er elementer som inneholder krav eller forventninger, og vil bli brukt til å vurdere funn i de undersøkelsene som gjennomføres. Kriteriene skal være begrunnet i, eller utledet av autoritative kilder innenfor det reviderte området.

I dette prosjektet har vi lagt følgende kilder til grunn for utvikling av revisjonskriterier:

- Arbeidsmiljøloven
  - Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter
  - Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet
  - Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet
- Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
  - §5. Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Krav til dokumentasjon
- Kommunens retningslinjer knyttet til HMS-arbeidet

1.3 AVGRENSNING OG METODE

Prosjektet er avgrenset til å omhandle det psykososiale arbeidsmiljøet på Bokn skule. I prosjektet har vi gjennomgått og analysert relevante rutiner og retningslinjer, møtereferat og statistikk. Tillitsvalgte, verneombud og konstituert rektor på Bokn skule har blitt intervjuet. Alle intervju er verifisert. I rapporten bruker vi benevnelsen ansattes representanter når vi omtaler både tillitsvalgte og verneombud. Konstituert rektor og rektor har jobbet tett sammen selv om de har fordelt oppgavene mellom seg. Ansattes representanter har brukt begrepet ledelsen i intervjuene og har da omtalt både konstituert rektor og rektor. Vi har valgt å bruke samme begrep i rapporten.

Kontrollutvalget var ved bestilling av mandatet opptatt av at tidligere ansatte skulle bli intervjuet. Forvaltningsrevisor vurderte informasjon fra intervju med tillitsvalgte og verneombud som tilstrekkelig for å kunne si noe om dagens arbeidsmiljø. Dette ble orientert om i kontrollutvalgets møte 6. september 2023. Utvalget sluttet seg til denne vurderingen. Tidligere ansatte er av den grunn ikke intervjuet.

Vår vurdering er at metodebruk og kildetilfang har gitt tilstrekkelig grunnlag til å besvare prosjektets formål og de problemstillinger kontrollutvalget vedtok.

1.4 OM BOKN SKULE

Bokn skule er en 1.-10. skole med 27 ansatte per 31.03.2023.

Bokn kommune har vært en IA-bedrift siden 2022, og har siden 2020 hatt et samarbeid om inkluderende arbeidsliv med NAV Rogaland. Kommunen har ikke vedtatt målkrav for sykefraværet, men skriver at «*Målet for kommunen bør være å vedta differensierte målkrav for sjukefråvær i Bokn kommune, og at målkrav for Bokn kommune totalt skal være 6,5 prosent*.»[7]

Tabellen under viser utviklingen i sykefraværet på Bokn skole 2019 til 2022.

Tabell 1: Utvikling i sykefravær 2019-2022. Tall i prosent.

	2019	2020	2021	2022
Korttidsfravær	1,5	2,1	2,1	3,4
Langtidsfravær	12,2	6,3	7,8	6,1
Totalt sykefravær	13,7	8,5	9,9	9,5

Kilde: Bokn kommune

Av tabellen fremgår det at det samlede sykefraværet på Bokn skole har variert mellom 8,5 og 13,7 prosent de siste fire årene. Hoveddelen av sykefraværet er langtidsfravær, som har stått for mellom 6,1 og 12,2 prosent av sykefraværet i perioden.

Vi får opplyst at 8 ansatte sluttet i perioden juli 2022 til juli 2023.

[7] Bokn kommunes årsmelding 2020, 2021 og 2022.

Ny skole

Kommunestyret vedtok i februar 2021 å bygge ny skole. Riving av deler av den gamle skolen ble påbegynt i april 2021, og ny skole var klar for innflytting i januar 2023. I byggeperioden ble skolen delt ved at noen elever og lærere var i deler av det gamle skolebygget, mens resten av elevene og personalet hadde midlertidige skolelokaler i en brakkerigg i nærheten.

2 SYSTEMATISK ARBEIDSMILJØARBEID

Problemstillinger:

- **I hvilken grad har skolen etablert tiltak for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø?**
- **I hvilken grad er tillitsvalgte og verneombud involvert i arbeidsmiljøarbeidet?**

2.1 INNLEDNING

2.1.1 LOVVERK

Arbeidsmiljøloven har som formål å sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø som gir trygghet i ansettelsesforholdet. Arbeidsgiver har et ansvar for å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, og for dette formålet plikter arbeidsgiver å sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. HMS-arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Arbeidsmiljøloven § 4-1 stiller noen generelle krav til arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Samtidig skal arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Ledere, verneombud og arbeidsmiljøutvalgets medlemmer skal ha opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Internkontrollforskriftens krav om systematisk gjennomføring av tiltak skal fremme et forbedringsarbeid innen helse, miljø og sikkerhet slik at virksomheten jobber systematisk med å forebygge uønskede hendelser, oppnå et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær.

Av arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften § 5 fremgår det at arbeidsgiver, som del av det systematiske HMS-arbeidet blant annet skal:

- Fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet

- Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene
- Iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av HMS-lovgivningen
- Sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det
- Foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt
- Sørge for at verneombud, tillitsvalgte og øvrige ansatte blir involvert i HMS-arbeidet og er kjent med HMS-rutinene

Lovverket stiller også krav til det psykososiale arbeidsmiljøet (arbeidsmiljøloven §4-3):

- Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas
- Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten
- Arbeiderstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden
- Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre
- I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger (aml. 4-2 b)).

2.1.2 KOMMUNENS RUTINER

Kommunen har en rutine og et skjema for gjennomføring av vernerunde. I vernerundeskjemaet står det at vernerunder skal gjennomføres årlig, i løpet av 3. kvartal. Kommunen har også en rutine for medarbeidersamtale. Her står det at medarbeidersamtalen skal gjennomføres jevnlig, uten at det er spesifisert hvor ofte dette er. I referat fra AMU i september 2022 fremkommer det at medarbeidersamtaler bør gjennomføres årlig.

I rutine for melding og håndtering av avvik står det at alle ansatte er ansvarlige for å melde avvik eller andre uønskede hendelser, og at nærmest leder har ansvar for å håndtere avvik og iverksette tiltak slik at avviket blir lukket innen fastsatt tidsfrist.

2.1.3 REVISJONSKRITERIER

På bakgrunn av gjennomgangen over har vi utledet følgende revisjonskriterier:

Bokn skule skal ha en systematisk tilnærming til HMS-arbeidet. Dette inkluderer at:

- det er gjennomført risikovurderinger og at det på denne bakgrunn er utarbeidet handlingsplaner og iverksatt tiltak i tråd med risikobildet
- avvik rapporteres og følges opp
- det gjennomføres årlige vernerunder
- det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler
- HMS-rutinene er kjent for arbeidstakerne
- verneombud, tillitsvalgte og ansatte er involvert i HMS-arbeidet

2.2 BOKN SKULES SYSTEMATISKE HMS-ARBEID

2.2.1 RISIKOVURDERING

En sentral del av arbeidsgivers systematiske HMS-arbeid er å kartlegge og vurdere farer og risikoer knyttet til arbeidet. Kort beskrevet handler risikovurdering om å vurdere hva som kan gå galt i virksomheten, hva man kan gjøre for å forhindre dette og hva som kan gjøres for å redusere konsekvensene hvis det inntreffer.[8] Utførelse av risikovurderinger med tilhørende handlingsplaner er en del av kommunenes lovpålagte internkontroll. Risikovurderingen skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte. I kommunens veileder for HMS-gruppe står det av kopi av risikoanalyse med tilhørende handlingsplan skal sendes til arbeidsmiljøutvalget (AMU) som en orienteringssak. Ut fra tilsendt dokumentasjon kan vi ikke se at risikoanalyse har vært på agendaen i AMU. Som en del av revisjonen ba vi om å få tilsendt Bokn skoles risikovurdering med tilhørende handlingsplan og tiltak. Vi fikk opplyst at Bokn skole ikke har gjennomført risikokartlegging.

2.2.2 RAPPORTERING OG HÅNDTERING AV AVVIK

I likhet med risikovurdering er avvikshåndtering et lovpålagt krav iht. internkontrollforskriften. Forskjellen er at der risikovurderingen fører til tiltak basert på hendelser som kan skje, så omfatter avvikshåndtering tiltak og læring basert på hendelser som har skjedd. I Bokn kommune skal avvik registreres i kommunens kvalitetssystem, Compilo. Compilo ble innført som Bokn

[8] KILDE: Arbeidstilsynet: https://www.arbeidstilsynet.no/hms/risikovurdering/

kommunes kvalitetssystem i 2022. Frem til 2022 brukte kommunen et system som het KF Kvalitet.

I intervjuer med ledelse, tillitsvalgte og verneombud kommer det frem at Compilo er lite brukt selv om ansatte har fått opplæring i systemet. Ledelsen sier at de har fått avviksmeldinger muntlig, og har da bedt ansatte om å også legge avviket inn i Compilo, men det har sjeldent blitt gjort. Ansatte opplever at Compilo er tungvint å komme inn på, og at det er tungvint å melde avvik. I tillegg opplever ansatte at de ikke har tid til å melde avvik. Det kommer også frem i intervjuene at ansatte er usikre på hva som er et avvik og hva slags type avvik som skal legges inn i Compilo.

Tabellen under viser innmeldte avvik fra 2019- juni 2023 fordelt på hendelsestype.

Tabell 2: Innmeldte avvik i avvikssystemet KS Kvalitet på Bokn skole, fordelt på avvikskategori for perioden 2019 - 2021

Årstall	Mangelfull sikring av fysisk miljø	Mangel på/ teknisk utstyr fungerer ikke	Personal-mangel	Person-skade	Spesial-undervisning ikke gjennomført iht vedtak	Annet	Sum
2019	1	11	8	13	3	11	47
2020						1	1
2021	2					4	6

Kilde: Bokn kommune

Tabell 3: Innmeldte avvik i avvikssystemet Compilo på Bokn skole, fordelt på avvikskategori for perioden 2022 - august 2023

Årstall	Helse, miljø og tryggleik	Organisasjon/ internt	Personvern/ GDPR	Ytre miljø	Sum
2022	17	9		1	27
2023	5		1		6

Kilde: Bokn kommune

Tabellene viser at det er en markant nedgang i avvik fra 2019 til 2020, mens kommunen fremdeles brukte KF Kvalitet. Noe av denne nedgangen kan skyldes nedstengingen i forbindelse med koronapandemien i 2020. Siden avvikskategoriene ikke er like etter at kommunen gikk over til nytt avvikssystem, er det vanskelig å sammenlikne tallene.

I arbeidsmiljøutvalgets (AMU) møte i februar 2023 ble avviksstatistikken for 2022 gjennomgått. I referat fra møtebehandlingen står det at *«Statistikken for Bokn viser at avvik ikkje blir brukt i god nok grad. Det blir tatt opp at avvik ikkje blir meldt på grunn av at tilsette synes at det er vanskelig å melde via systemet, både grunna knapt med tid og tilgjengelighet i systemet.»* AMU vedtok *«at organisasjonen må jobbe videre med synliggjering av viktigheita av å melde avvik og bruke dei systema vi har fått for dette. Det må sjå på muligheita av å få tilpassa systema med avviksmelding digitalt så det blir lettare å bruke for alle tilsette.»*

Avvik har ikke blitt drøftet i HMS-gruppen på Bokn skole. Både ledere og ansatte opplever at avvikene som blir meldt er tekniske avvik som omhandler bygget. F.eks. vinduer som ikke er lukket eller dører som ikke er låst når skolen er stengt.

2.2.3 VERNERUNDER

I kommunens rutine for vernerunde står det at *«Vernerunde er en systematisk arbeidsmiljøkartlegging som har til hensikt å avdekke feil, mangler og forbedringsområder.»* Rutinene viser til at det er enhetsleder som er ansvarlig for å at det blir gjennomført vernerunder, og at planlegging og innkalling skal skje i samarbeid med verneombudet. I tillegg til enhetsleder og verneombud nevnes vaktmester og bedriftshelsetjenesten som andre relevante deltakere i vernerunden. Videre heter det at informasjon om planlagt vernerunde skal sendes til alle ansatte i enheten slik at de får mulighet til å komme med innspill i forkant.

I rutinen står det at følgende arbeidsmiljøfaktorer skal gjennomgås på vernerunden: belysning, inneklima, støy, kjemikalier, ergonomi, verneutstyr, maskiner og utstyr, orden og renhold,

førstehjelpsutstyr, brannvern, avfallshåndtering, registrering av uønskede hendelser. I tillegg skal spiserom, garderobe og toaletter gjennomgås. Dersom det et er forhold som ikke kan utbedres umiddelbart skal det skrives avvik, og evt. forbedringstiltak skal føres opp på enhetens HMS-handlingsplan. Leder skal informere ansatte om resultatet av vernerunden.

Intervjuene viser at det er ulike meninger om når siste vernerunde ble gjennomført. Konstituert rektor opplyser i intervju at vernerunder normalt gjennomføres tidlig i skoleåret, og at den siste vernerunden ble gjennomført i 2021 - kort tid før de flyttet inn i brakkene. Verneombud er usikker på når det sist ble gjennomført vernerunde, men mener det ikke er gjennomført etter hun gikk inn i rollen som verneombud i skoleåret 2022/2023. Verneombud har etterspurt vernerunder.

Tillitsvalgt sier at det er gjennomført vernerunder, men at det ikke har vært særlig ofte. Hun er ikke kjent med hvor ofte det skal gjennomføres vernerunder, men opplyser at hun som en del av HMS-opplæring i 2021 gikk vernerunde i brakkebygget. Denne vernerunden gikk hun alene og ikke sammen med ledelsen pga. korte frister. De siste papirene hun da fant på gjennomført vernerunde var i 2014. Tillitsvalgt er ikke kjent med at det er gjennomført vernerunde etter 2014 med unntak av da hun selv gikk i 2021.

I referat fra AMU-møtet i september 2022 står det at skolen skal gå vernerunde når de har kommet inn i nytt bygg. I referat fra AMU-møtet i november 2022 heter det at handlingsplaner etter vernerunder i 2022 skal behandles i AMU-møtet i februar 2023. På AMU-møtet i februar 2023 blir rapport fra vernerunde for 1. etg i sentraladministrasjonen behandlet, men det er ikke rapport fra vernerunder for andre områder.

Den nye skolen ble tatt i bruk i januar 2023. Når intervjuene ble gjennomført i juni 2023 var det ikke gjennomført vernerunde. Vi har bedt om å få tilsendt dokumentasjon på gjennomførte vernerunder fra 2019 til i dag, men har ikke mottatt denne dokumentasjonen.

2.2.4 MEDARBEIDERSAMTALER

Kommunen har utarbeidet et medarbeidersamtalehjul, med temaer som skal være utgangspunkt for dialogen mellom leder og ansatt. I rutine for medarbeidersamtale står det at medarbeidersamtaler skal gjennomføres jevnlig. I møtereferat fra AMU i september 2022 står det at medarbeidersamtalen er del av det systematiske HMS-arbeidet og bør gjennomføres en gang i året. Samtidig blir det i AMU erkjent at medarbeidersamtaler ikke alltid blir gjennomført.

I intervjuene får vi opplyst at skolen pleier å gjennomføre medarbeidersamtaler på våren slik at ledelsen kan ta innspillene fra samtalene med i planleggingen av neste skoleår. Vi får derimot opplyst at det på grunn av kapasitetsutfordringer ikke er gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte på skolen i 2023. Ledelsen har prioritert å gjennomføre medarbeidersamtaler med de ansatte som de visste hadde behov for en samtale, og ellers gjennomført korte samtaler på 10-15 minutter med resten av personalet. I disse samtalene har tema vært ønsker og tanker for neste skoleår (2023/24) med bakgrunn i hvordan ting har fungert dette skoleåret (2022/23). I intervju blir både 2021 og 2022 nevnt som sist år de hadde medarbeidersamtale.

2.2.5 INVOLVERING AV ANSATTE OG DERES TILLITSVALGTE

I Bokn kommunes Veileder for HMS-grupper, revidert i november 2020, står det at HMS-gruppene skal fungere som lokale arbeidsmiljøutvalg på hver arbeidsplass. Enhetsleder er HMS-ansvarlig og skal lede HMS-gruppen gjennom faste møter. Den enkelte enhet skal lage en årsplan over planlagte møter i HMS-gruppa, minimum fire møter i året. Det skal være kjent blant personalet hvem som er medlem av HMS-gruppa og personalet skal holdes orientert om arbeidet, f.eks. gjennom informasjon i personalmøter. HMS-gruppene skal årlig rapportere til AMU om sitt arbeid, på forespørsel fra Personal, organisasjon og service. Kommunedirektøren opplyser om at en slik rapportering ikke er gjennomført da det ikke er så lenge siden HMS-gruppene ble opprettet.

Alle tema som har betydning for arbeidsmiljøet, skal behandles i HMS-gruppene. Det er i veilederen også skissert ulike tema som skal behandles i HMS-gruppene. Listen er ikke uttømmende:

- Sykefraværs-/nærværsarbeid (ikke enkeltsaker). Skal være tema på hvert møte
- Avvik/uønskede hendelser – skade/nestenulykker. Skal være tema på hvert møte.
- HMS-årshjulet, bl.a. medarbeiderundersøkelse, medarbeidersamtale og vernerunde.
- AKAN[9]
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Risikovurdering
- Ivaretakelse av gravide arbeidstakere
- Seniorpolitikk
- Brannvern
- Hygienene/Smittevern
- Kjemikaliearbeid/håndtering

På skolen er ikke begrepet HMS-gruppe kjent for alle. Dette begrepet forbinder både konstituert rektor og verneombud med AMU på kommunedirektørnivå hvor også frikjøpte tillitsvalgte deltar. Det kommer frem i intervjuer at ledelsen har månedlige samarbeidsmøter (medbestemmelsesmøter) med tillitsvalgte. Det opplyses at verneombud skal inkluderes i dette møtet ved behov, ca. to ganger i halvåret. Skolen har ikke årshjul med tema for samarbeidsmøtene, men rektor sier at noen tema går igjen avhengig av årstid. F.eks. drøftes tilsetting på våren i forbindelse med rekruttering til nytt skoleår. Ellers styres agendaen av hva som rører seg i personalgruppen.

Ansattes representanter har inntrykk av at HMS-arbeidet er lite systematisk og at det har vært mindre møtevirksomhet etter koronapandemien. Verneombud sier at hun i liten grad er involvert i

[9] AKAN står for Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk. Bokn kommune har egne rutiner for oppfølging av ansatte som har en rusmiddelbruk og spillebrukt som går utover arbeidet.

HMS-arbeidet, og at siden hun ble verneombud høsten 2022, har deltatt på ett HMS-gruppemøte sammen med tillitsvalgte. Dette var i forbindelse med ståstedsanalysen som ble gjennomført vinteren 2023. Verneombud har bedt om møter med ledelsen våren 2023 uten at det har blitt avtalt et slikt møte.

Vi har etterspurt møtereferat fra samarbeidsmøtene og HMS-gruppemøtene på skolen fra 2019 til i dag. Vi har fått tilsendt møtereferat fra samarbeidsmøtene med Utdanningsforbundet og Fagforbundet fra januar 2022 til juni 2023. Det står ikke hvem som har vært innkalt og/eller deltatt på møtene, så det er usikkert om verneombud har deltatt på noen av disse møtene. Det er skrevet referat fra fem møter i 2022, fire møter på våren og ett møte i desember. Våren 2023 er det skrevet referat fra fire samarbeidsmøter.

Følgende saker har vært oppe i samarbeidsmøtet i 2022 som har vært relevant til HMS-arbeidet på skolen:

- Ansvar for sykefraværsoppfølging
- Planlegging av medarbeidersamtaler
- Ønske om en ståstedsanalyse av arbeidsmiljøet
- Plan samarbeidstid med verneombud og tillitsvalgte (HMS-møte)

Våren 2023 var følgende saker relevant til HMS-arbeidet oppe i samarbeidsmøtet:

- Veien videre HMS i etterkant av ståstedsanalyse av arbeidsmiljøet

Ledelsen sier at de har ansvar for å informere ansatte om HMS-systemet og HMS-arbeidet, men at ansatte også har ansvar for å oppsøke informasjon. Det oppgis at en tydeliggjøring av forventingene til ansatte når det gjelder dette, vil bli gjort høsten 2023. Ledelsen informerer i ulike kanaler: personalmøter, plandager, i ukebrev og i referater fra trinnmøter og fellesmøter.

Det planlegges for 3-4 personalmøter i halvåret. Ansattes representanter uttaler at HMS har vært tema på noen plandager, og at de da blir minnet om å bruke Compilo. Ansattes representanter er av den oppfatningen av at ansatte er dårlig informert om, og lite involvert i HMS-arbeidet. Ledelsen informerer om beslutninger, men ikke om pågående arbeid. Tillitsvalgte er også usikre på om det er de eller ledelsen som har ansvar for å informere ansatte når de har hatt møter med ledelsen. Plasstillitsvalgt opplever det som utfordrende å skulle være ansattes representant og samtidig gå med fra ledelsen til de ansatte. Tillitsvalgte informerer om aktuelle saker i klubbmøter med sine medlemmer. En tillitsvalgt forteller at det er spilt inn til ledelsen at de må snakke direkte med ansatte om arbeidsmiljøet. Det hevdes at det ikke har vært kultur for dette på skolen.

Et av forbedringspunktene som ble valgt i forbindelse med ståstedsanalysen som ble gjennomført vinteren 2023 var at ledelsen må informere personalet i god tid og gi tydelig informasjon. I intervju kommer det frem at det er gitt mye tilbakemeldinger på dette, og at informasjonsflyt er en utfordring på alle nivå. Eksempelvis får ansatte sen beskjed ved endringer i oppsatt plan.

2.2.6 ANSATTES KJENNSKAP TIL HMS-SYSTEMET

Det kommer frem fra intervjuene at de ansatte kjenner til kvalitetssystemet Compilo selv om det er usikkert i hvor stor grad systemet blir brukt. Overordnete HMS-rutinene ligger i kvalitetssystemet Compilo, mens lokale årshjul, rutiner og planer ligger på skolens intranettside (sharepoint). Det kommer frem at det er en utfordring at ikke alle vet hvor de skal finne informasjon på intranettsiden. Det har også vært utfordringer med tilgang til sharepoint-løsningen.

2.2.7 ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSE OG OPPFØLGING I AMU

AktiMed Bedriftshelsetjeneste gjennomførte i januar 2021 en kartlegging av det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet i Bokn kommune. Spørreskjemaet inneholdt 18 spørsmål om disse temaene:

- Positive utfordringer i jobben
- Bemyndigende, støttende og rettferdig ledelse
- Rolleforventning
- Kontroll/selvbestemmelse
- Sosiale relasjoner
- Engasjement og trivsel

Når resultatene av undersøkelsen var klare, skulle alle enheter ha en prosess for å velge både hva de ønsket å bevare i arbeidsmiljøet og hva de ønsket å forbedre, med tilhørende tiltak. I intervjuene blir det fortalt, både av ledelsen og av ansattes representanter at det ikke har blitt jobbet godt nok med oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen på skolen. Det kommer frem at det er brukt for lite tid på å følge opp resultatene av undersøkelsen sammen med personalet. Ansattes representanter sier at dette er veldig uheldig, da det for noen ansatte kostet å svare ærlig på undersøkelsen.

Som resultat av undersøkelsen har ledelsen påbegynt et arbeid med arbeidsinstruks for de ulike stillingsgruppene, som beskriver hvilke funksjoner som har hvilket ansvar. Tillitsvalgte sier at arbeidsinstruksen er et sentralt element som vil løse en utfordring skolen har hatt over flere år, nemlig hvem som har ansvar for hvilke arbeidsoppgaver.

Den enkelte enhets handlingsplaner ble sendt til AMU i september 2021, med unntak av skole og barnehage. I møtebehandlingen står det at det er utarbeidet handlingsplaner for barnehage og skole, men at de skal konkretiseres mer. I handlingsplan for skole fremgår det ingen oppfølging av tiltakene som ble valgt.

I samme møte har tillitsvalgte meldt følgende sak: *«Tillitsvalgte registrerer ekstra stor arbeidsbyrde hos enkelte arbeidstakere i kommunen. Hva gjør vi for å «lette» arbeidshverdagen for enkelte, og for å unngå sykemeldinger?»* I referat fra møtebehandlingen står det: *«Skole: Leder har ikke kapasitet. Rektor går ikke videre pga kapasitet. Hva er lovpålagt og hva er ikke*

lovpålagt. Refleksjoner rundt hva en må prioritere. Arbeidsgiver har ansvar for å ta vare på de ansatte i situasjoner hvor en blir stående alene med pårørende, foreldre». I påfølgende møte i november 2021 blir samme sak tatt opp igjen med spørsmålet *«Blir dette følgt opp videre?»* Det er ikke skrevet referat fra møtet.

Under møtebehandling av sykefravær i 2022 står det i referatet fra juni 2022: *«Arbeidsmiljø og sykefravær henger tett sammen, når det er vanskelig saker at de ansatte også ser at det blir tatt tak i, kan være forebyggende»*. Videre står det *«Skole – krevende å være i midlertidige lokaler, uro i personalgruppen, Arbeidsmiljøet har betydning for hvor raskt en kommer tilbake til jobb»*.

I forbindelse med gjennomgang av AMUs oppgaver i møtet i juni 2022 står det at handlingsplaner etter arbeidsmiljøundersøkelsen skulle behandles i AMU igjen i november 2022. Denne saken står ikke på agendaen til møtet i november 2022.

I sak *«Status handlingsplaner etter medarbeiderundersøkelsen 2021»* som ble behandlet i AMU-møtet i februar 2023 heter det i referatet at: *«Det blei informert frå skule om at deira handlingsplan ikkje er fulgt opp. Slitsom: nytilsette får ikkje tilgang grunna lisensar til lærerressurser, arbeidsinstrukser manglar, oppdatert hendelseskalender for skulen er ikkje tilgjengelig… dette er veldig slitsomt for tilsette på skulen. Ny medarbeiderundersøkelse er laga – nå må det settast av tid til å få nødvendig arbeid gjort i etterkant.»*

2.2.8 STÅSTEDSANALYSE VEDR. ARBEIDSMILJØET

Ved årsskiftet 2022/2023 tok tillitsvalgte på skolen initiativ til en ståstedsanalyse vedr. arbeidsmiljøet.[10] Bakgrunnen var høy turnover og høyt sykefravær. I tillegg opplevde tillitsvalgte at arbeidsmiljøundersøkelsen, som ble gjennomført i 2021, ikke ble fulgt opp. Målet med ståstedsanalysen var å få et bedre arbeidsmiljø gjennom å ha oppmerksomhet på hva som er bra og hva som kan bli bedre.

Innretningen på analysen ble drøftet i samarbeidsmøtet med verneombud, hvor det etter ledelsens ønske ble besluttet at tillitsvalgte skulle ta ansvar for gjennomføringen da det var de som hadde tatt initiativ. Alle ansatte fikk tilbud om å delta i utarbeidelsen av ståstedsanalysen uavhengig av hvor eller om de var organisert. Tillitsvalgte hadde klubbmøter før og etter at ståstedsanalysen ble gjennomført slik at alle i forkant hadde en felles forståelse av formålet med undersøkelsen og i etterkant var enig om en felles oppsummering av analysen.

Deretter hadde tillitsvalgte, verneombud og ledelse et møte hvor de drøftet hva som gikk igjen i besvarelsene og som det bør jobbes med. Etter ønske fra ledelsen på skolen ble forbedringsområdene presenterte av verneombud og tillitsvalgte på et av skolens personalmøter.

[10] Dette er den nye medarbeiderundersøkelsen det refereres til i AMU i februar 2023.

Forbedringsområdene som ble valgt ut var kommunikasjon og informasjon, respekt og organisering av vakthold i friminuttene. Et av tiltakene er at kontaktlærer må gi tilstrekkelig informasjon til faglærere og fagarbeidere i klassen. Et annet tiltak er at ledelsen må sette av tid i arbeidsplanene til personalet for å sikre samarbeid mellom fagarbeidere og lærere og at fagarbeidere blir brukt som en ressurs i planleggingen. Når det gjelder organisering av vakthold var det et ønske om flere vakter og tydeligere oversikt over inspeksjonsområdene. Ny vaktliste er kommet, men hvilke endringer som er gjort kommer ikke frem av dokumentasjonen vi har fått tilsendt. Videre opplyses at ansattes ønske om en oversikt over hvilke vakter som er ledige ved fravær ikke er gjort noe med.

Ansattrepresentantene opplever at ledelsen mener det er tillitsvalgte og de ansatte som skal ta ansvar for oppfølgingen, og de er usikre på hvordan resultatet av analysen blir fulgt opp av ledelsen. Konstituert rektor sier i intervjuet at det ikke er planlagt videre oppfølging av ståstedsanalysen, men det opplyses at det skal jobbes med å avklare forventinger til hvordan de skal ha det sammen på skolen ved oppstarten av nytt skoleår (2023/2024).

2.2.9 VURDERING

Bokn skole har et klart forbedringspotensial når det gjeldet det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. En sentral del av det systematiske HMS-arbeidet er å gjennomføre risikovurderinger og med bakgrunn i denne utarbeide handlingsplaner og iverksette tiltak for å redusere risikoene som framkommer av risikovurderingen. Gjennomgangen vår viser at det ikke er gjennomført risikovurderinger.

Avvik blir i liten grad meldt i avvikssystemet. Det har vært en nedgang i rapporterte avvik fra 2019, med en liten økning i 2022. Rapportering av avvik er viktig for å kunne sette i verk forebyggende tiltak. Vi vil understreke at arbeidstaker har medvirkningsplikt i skolens systematiske HMS-arbeid, og et ansvar for å følge de rutinene som kommunen har. Samtidig er det arbeidsgivers ansvar å legge til rette for at avvik rapporteres og følges opp. I intervjuene fremkom det at ansatte opplever at det er vanskelig både å komme inn i avvikssystemet og å legge inn avvik. Dette ble også tatt opp av AMU i februar 2023. Underrapportering av avvik kan være forårsaket av at ansatte er usikre på hva som er et avvik, at de ikke har tilstrekkelig med tid til å rapportere avvik og/eller at de ikke ser hensikten med å melde fra.

Vernerunder og medarbeidersamtaler gjennomføres ikke årlig. Skolen kan heller ikke dokumentere gjennomførte vernerunder. Vernerunder og medarbeidersamtaler er et viktig element i det systematiske HMS-arbeidet og i arbeidet med å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Gjennom medarbeidersamtaler kan leder får god innsikt i de ansattes eventuelle behov og utfordringer, både når det gjelder arbeidsoppgaver, kompetanse og arbeidsmiljø. Informasjon fra medarbeidersamtalene kan slik også brukes til å forbedre virksomheten, i tillegg til at samtalene medvirker til at ansatte føler seg sett og hørt..

Manglende oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen i 2021 og ståstedsanalysen i januar 2023, er uheldig. Riktig bruk og godt etterarbeid av slike undersøkelser, kan føre til positiv utvikling både for organisasjonen og den enkelte ansatte. Fravær av dette arbeidet kan på den andre side bidra til uro, misnøye og, som vi ser i dette tilfellet, en forsterket opplevelse av avstand mellom ansatte og ledelse.

Lovverket stiller krav til involvering av ansatte og ansattes representanter i det systematiske HMS-arbeidet. Kommunens veileder for HMS-grupper stiller også krav til hvordan HMS-arbeidet i den enkelte enhet skal organiseres. Bokn skole følger ikke kravene i veilederen. Skolens ledelse har faste samarbeidsmøter med tillitsvalgte, men har ikke faste møter hvor de drøfter HMS-arbeidet med verneombud. Vår vurdering er at HMS-arbeidet ikke er systematisk, men at en kun drøfter de akutte sakene som oppstår. Dette fører til manglende helhetstenking i HMS-arbeidet. Arbeidsgiver har ansvar for å trekke arbeidstakere med for å kunne ivareta sitt HMS-ansvar. Vi vurderer at skolens ledelse ikke involverer de ansatte på en hensiktsmessig måte. Videre er det en svakhet at mye av ansvaret for kommunikasjon med de ansatte er lagt på ansattes representanter.

Gjennomgangen vår avdekker med andre ord flere mangler knyttet til det systematiske HMS-arbeidet i kommunen, og det ser heller ikke ut til at HMS-arbeidet blir etterspurt av AMU. Dette til tross for ikke gjennomførte vernerunder, manglende oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen, kapasitetsutfordringer i ledelsen og arbeidspress har vært behandlet i skolens AMU. HMS-gruppene skal årlig rapportere til AMU om sitt arbeid, men dette er ikke gjort og er heller ikke etterspurt av AMU.

2.2.10 ANBEFALINGER

Vi anbefaler kommunen

- å iverksette tiltak som sikrer at de lovpålagte oppgavene innenfor det systematiske HMS-arbeidet på Bokn skole følges opp. Det inkluderer å
  - planlegge og gjennomføre HMS-møter med tillitsvalgte og verneombud i tråd med Bokns kommunes veileder for HMS-grupper
  - involvere ansatte i HMS-arbeidet på skolen
  - gjennomføre risikovurderinger med tilhørende handlingsplan i samarbeid med ansatte og deres representanter
  - arbeide med å skape en forståelse for hva som er avvik på Bokn skole og oppmuntre ansatte til å melde avvik i avvikssystemet
  - gjennomføre vernerunder og medarbeidersamtaler årlig

3 SAMARBEID MELLOM DE ULIKE FAGGRUPPENE

Problemstilling:

- **Hvordan fungerer samarbeidet mellom fagarbeiderne, undervisningspersonell og ledelse?**

3.1 INNLEDNING

3.1.1 LÆREPLANVERKET

I overordnet del av læreplanen, som omtaler verdier og prinsipper for grunnopplæringen, står det at:

> *Skolen skal være et profesjonsfaglig felleskap der lærere, ledere og andre ansatte reflekterer over felles verdier, og vurderer og videreutvikler sin praksis (…)Det profesjonelle samarbeidet ved skolene forutsetter god ledelse. God skoleledelse forutsetter igjen ledelsesfaglig legitimitet og god forståelse av pedagogiske og andre utfordringer lærerne og andre ansatte står overfor. God ledelse prioriterer utvikling av samarbeid og relasjoner for å bygge tillit i organisasjonen.*[11]

3.1.2 AVTALEVERKET

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring[12] regulerer arbeidstiden for undervisningsstillingene i grunnskolen, videregående opplæring og voksenopplæring. Avtalen skal bidra til størst mulig profesjonalitet i lærernes yrkesutøvelse, slik at opplæringstilbudet til elevene blir best mulig. I innledningen til arbeidstidsavtalen heter det at skoleleder spiller en sentral rolle for lærings-, utviklings- og utdanningsarbeidet, og at anerkjennende og forpliktende samspill mellom skoleeiere, andre ledere, tillitsvalgte, kollegiet og støttetjenester er nødvendig for at man sammen kan bidra til utdanningsledelse.

Arbeidstiden på skolen skal først og frem brukes til undervisning og annet elevrettet arbeid, men også til samarbeid med kollegaer, foreldre og andre samarbeidsinstanser. Det er skolens ledelse som har ansvar for å legge forholdene til rette for samarbeidet.[13]

3.1.3 REVISJONSKRITERIER

På bakgrunn av gjennomgangen over har vi utledet følgende revisjonskriterie:

---

[11] KILDE: Utdanningsdirektoratet: https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/3.-prinsipper-for-skolens-praksis/3.5-profesjonsfellesskap-og-skoleutvikling/

[12] Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet (SFS 2213) er en sentral forbundsvis særavtale inngått med hjemmel i hovedavtalen del A § 4-3 mellom KS og lærerorganisasjonene.

[13] Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring (SFS 2213)

Bokn skule har struktur for samarbeid mellom fagarbeidere, undervisningspersonell og ledelse og arbeider aktivt med å være et profesjonsfaglig fellesskap.

3.2 MØTESTRUKTUR

Skolen har flere faste møter:

- Ledermøter annenhver mandag. Her deltar trinnledere og SFO-leder i tillegg til rektor og inspektør. Tema for møtene følger det administrative årshjulet. I tillegg fordeles oppgaver og en planlegger for de kommende to ukene.
- Trinnmøter hver tirsdag. Et møte for ansatte på barnetrinnet og et møte for ansatte på ungdomstrinnet. De ansatte som jobber på begge trinn deltar der de har hovedtyngden av sin arbeidstid. Fagarbeiderne deltar ikke på dette møtet pga arbeid i SFO. Det sendes ut referat fra trinnmøtene til alle ansatte på skolen.
- SFO-møte hver onsdag for alle som jobber på SFO. Dette møtet er i undervisningstiden.
- Fellesmøter hver onsdag. Her deltar rektor, inspektør, undervisningspersonalet, SFO-leder og 1-2 fagarbeidere. Dette møtet er i SFO-tiden. I møtet tar ledelsen opp faglige tema, blant annet skolens deltakelse i Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning.
- Klasseteammøter to ganger i året. Her legges til rette for at lærere og fagarbeidere i klassene skal samarbeide. Det sendes ut referat fra møtene til de som arbeider i klassen.
- Personalmøter for alle ansatte. Gjennomføres på plandagene eller etter at SFO er stengt slik at alle kan delta. Det planlegges for 2-4 personalmøter i halvåret. Her jobber en hovedsakelig med faglige tema, men her har en også hatt oppe medarbeiderundersøkelsen og ståstedsanalysen.

3.3 UTDANNINGSDIREKTORATETS OPPFØLGINGSORDNING

Bokn skole ble i 2020 invitert til å bli med i Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning[14] grunnet svake resultater over tid i elevundersøkelsen og nasjonale prøver. De svake resultatene er knyttet til lesing, trivsel, mobbing og motivasjon.[15] I den forbindelse ble det valgt å videreføre

[14] Ansvaret for kvalitets- og kompetanseutvikling ligger hos lokale myndigheter, men kommuner og fylkeskommuner som ikke får til ønsket utvikling på egenhånd skal få støtte og oppfølging av staten. Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning skal bidra til kvalitetsutvikling i kommuner og skoler slik at de kan nå målene som er satt for opplæringen.

[15] Fra Bokn kommunes årsmelding 2021.

samarbeidet med læringsmiljøsenteret ved UiS[16] og desentralisert kompetanseordning[17]. Det er arbeidet med å sikre at skoleeier på en systematisk måte og i samarbeid med skoleledelsen skal kunne vurdere kvaliteten i opplæringen, gjennom å utarbeide årshjul, rutiner og prosessdokument[18]. I intervjuer kommer det frem at det er gjennomført seminar for ansatte på plandager og på fellesmøtene, i tillegg til at ansatte har fått veiledning i enkeltsaker. Alle ansatte har ikke fått delta på alt det faglige opplegget, siden oppfølgingen har blitt gjennomført på fellesmøtene, når fagarbeiderne arbeider på SFO. Informasjon fra seminarene og nye rutiner er lagt ut på intranett. Det kommer frem i intervjuer at det er en utfordring at ikke alle ansatte vet hvor de skal finne informasjonen.

For å sikre fagarbeidernes deltakelse på fellesmøtene er det utarbeidet en rullering slik at 1-2 fagarbeidere kan delta på møtene. Grunnet sykefravær har dette ikke vært like enkelt å gjennomføre i praksis. Verneombud mener det er en svakhet at fagarbeiderne i liten grad har kunnet delta på disse seminarene og sier at det er stilt spørsmål til om dette arbeidet kan organiseres på en annen måte. Verneombud sier at ansatte sitter igjen med en opplevelse av at deltakelse i oppfølgingsordningen ikke har løftet kompetansen til hele ansattgruppen. Det kommer frem i intervju med ansattes representanter at det oppleves som et gjennomgående problem fra begge faggruppene at lærere og fagarbeidere ikke har avsatt tid sammen.

3.4 TILRETTELEGGING FOR SAMARBEID

Ansattes representanter mener at det i liten grad er tilrettelagt for samarbeid mellom fagarbeiderne og undervisningspersonellet, selv om dette har vært etterlyst i flere år. Både lærere og fagarbeidere opplever det som en utfordring at lærerne har avsatt tid til planlegging, mens fagarbeiderne ikke har det. I fellesmøtene på onsdager er det satt inn ekstra ressurser i SFO slik at fagarbeiderne på omgang kan delta. Ved fravær blir dette likevel vanskelig å få til i praksis. Rektor erkjenner at det har vært mindre samarbeid på tvers av faggruppene siste halvår da de ikke har hatt SFO-leder. Rektor har deltatt i deler av noen SFO-møter for å bistå i arbeidet med månedsplan. SFO-møtene har ikke blitt brukt til å dele informasjon om arbeidet i forbindelse med deltakelse i Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning.

Det sendes ut referat fra fellesmøter til alle ansatte og referat fra klasseteammøter til de som jobber i klassen, men det kommer frem i intervjuene at fagarbeiderne opplever å ikke ha en stemme inn i møtet siden de sjelden deltar. Fagarbeidere som har ansvar for enkeltelever over

[16] Læringsmiljøsenteret ved UiS er et nasjonalt senter for læringsmiljø og atferdsforskning for barnehager og skoler.

[17] Desentralisert kompetanseordning skal bidra til at alle skoleeiere gjennomfører kompetanseutviklingstiltak. Statsforvalteren, skoleeier, lokale universitet og høyskoler skal, sammen med andre relevante aktører, samarbeide for å kartlegge behov for kompetanseutvikling og planlegge utviklingsarbeidet. Ordningen har som mål å styrke kompetanse som bidra til et mer likeverdig tilbud for alle barn i regionen.

[18] Fra Bokn kommune årsmelding 2022.

lengre tid opplever at de ikke blir involvert i drøftinger knyttet til elevens oppfølging. De mener at de får for lite informasjon om hva som er planlagt og opplever at de ikke får brukt kompetansen sin i stor nok grad.

Det er ulikt i hvor stor grad lærerne involverer fagarbeiderne. Den enkelte lærer må selv planlegge for samarbeid og kommunikasjon med fagarbeidere og andre. Vi blir fortalt at noen lærere legger ut informasjon om hvordan undervisningen er planlagt i forkant av undervisningen, men fagarbeiderne har ofte ikke tid til å lese planer og e-post. Fagarbeiderne har ikke egen kontorplass på skolen. Etter at de flyttet inn i nytt skolebygg har de ansatte heller ikke egne posthyller lenger. Det hevdes å være sjelden at fagarbeiderne vet hva de skal bruke tiden sin på før de er på vei inn i klasserommet, og de opplever at de ikke har nok informasjon til å kunne gjøre en god jobb.

> *Nå famler vi i blinde fordi vi ikke snakker sammen og ikke har nok informasjon. Alle har noen puslespillbrikker, men ingen har hele bildet. Det går ut over den enkelte elev, medelever og kollegaer.*

Personalmøter er felles for hele ansattgruppen, noe som oppleves som positivt av alle de intervjuede. På plandagen har ledelsen lagt inn noe tid slik at fagarbeiderne og lærerne får tid til å snakke sammen og avklare forventninger. Dette oppleves derimot ikke som tilstrekkelig av de ansatte. Ansattes representanter sier at plandager og personalmøter i stor grad blir brukt til å jobbe med læreplanen, nye undervisningsmetoder, og i mindre grad til å snakke om hva som foregår i de enkelte klassene, trinnene og det å arbeide som et team. Tillitsvalgt opplever at signalene fra ledelsen at det skal brukes mindre tid til samarbeid og organisering mellom faggruppene, og mer tid til å jobbe overordnet med læreplanen. Et eventuelt samarbeid på tvers mellom faggruppene vil da måtte gjøres etter lærernes planfestede tid slik at det blir enda vanskeligere å samarbeide det som skjer i den enkelte klasse. Tillitsvalgt er bekymret for dette.

Ansatte opplever at det er enighet om at arbeidsplanene bør inneholde samarbeidstid. Tross dette blir det ikke gjort. Klasseteammøtene skal gjennomføres to ganger i året og skal brukes til samarbeid, planlegging og organisering på tvers av klasser. For at alle som jobber i klasse skal kunne delta er de avhengig av vikar. Det kommer frem i intervju at noen ansatte ikke har deltatt på klasseteammøte før på våren, og først da fikk informasjon som ansatt selv vurderte at hun burde fått i august.

3.5 VURDERING

Vi vurderer er at det i liten grad er tilrettelagt for samarbeid mellom faggruppene, selv om dette er etterspurt av både lærere og fagarbeidere over flere år. Det er få møtepunkter for hele personalgruppen, og ingen struktur på samarbeid mellom lærere og fagarbeidere i den enkelte klasse eller trinn. Det registreres tiltak som skal sikre fagarbeidernes deltakelse i de ukentlige fellesmøtene, men dette lar seg vanskelig gjennomføre i praksis. Dette gjør blant annet at

fagarbeiderne ikke har fått tatt del i kompetansehevingen i regi av Utdanningsdirektoratets oppfølgingsordning.

Det er utfordrende å finne tidspunkt hvor både lærere og fagarbeidere kan treffes all den tid skolen krever tilstedeværelse i undervisningstiden, mens SFO må være bemannet før og etter skoletid. Desto viktigere mener vi det er at det blir prioritert et minimum av treffpunkt med klare forventninger til hva som skal samarbeides om og hvordan. I dag er det ikke tilrettelagt for et slikt samarbeid i verken lærerne eller fagarbeidernes arbeidsplan, noe som bidrar til et samarbeid preget av tilfeldigheter og prioritering hos den enkelte ansatte hvor noen involverer hverandre og andre ikke. Fagarbeiderne kan på denne måte gå glipp av viktig informasjon i oppfølging av enkeltelever, noe som også kan føre til at faktisk kompetanse ikke blir utnyttet. På denne måte kan manglende samarbeid ha innvirkning både på undervisningskvaliteten og det faglige opplegget, men også på det psykososiale arbeidsmiljøet.

3.6 ANBEFALING

Vi anbefaler kommunen å:

- sikre systematisk samarbeid mellom fagarbeidere og lærere på skolen

4 OPPLEVELSE AV DET PSYKOSOSIALE ARBEIDSMILJØET

Problemstilling:

- **Hvordan opplever de ansatte det psykososiale arbeidsmiljøet på skolen?**

Dette er en deskriptiv problemstilling, det er derfor ikke laget revisjonskriterier. Problemstillingen er belyst gjennom intervjuer med konstituert rektor, tillitsvalgte og verneombud.

I intervjuene blir det fortalt at det sosiale klimaet mellom faggruppene er blitt mye bedre og at det er en opplevelse av at kollegaene ønsker hverandre vel. Ledelsen er mer synlig i miljøet nå enn tidligere, noe som påpekes som positivt. Ansattes representanter sier at det likevel er for stor avstand mellom ledelsen og de ansatte og at ansatte har en opplevelse av at ledelsen ikke forstår hvilke utfordringer de ansatte står. Det kommer frem at ansatte har spurt ledelsen om å observere klassetimer for å se hva de ansatte står i. Det har også blitt etterspurt at ledelsen har vakt i friminuttet for å opprettholde kontakten med barna, og i større grad få med seg hva som skjer. Dette har blitt avslått.

Ansattes representanter ser at ledelsen har det travelt og at de ikke rekker over alle oppgaver. Det er en usikkerhet blant ansattes representanter, om ansatte som har behov for støtte i arbeidshverdagen får den støtten de trenger. Støtte kan være at det settes inn ekstra ressurser der det er behov for det, eller veiledning som både kan være knyttet til samarbeid med elever og foreldre, eller til planlegging og gjennomføring av undervisning. Det kommer frem at ansatte opplever å stå alene i en del krevende situasjoner. Både ledelsen og ansattes representanter er kjent med at det er noe arbeidsrelatert sykefravær på skolen.

Ledelsen sier at de har fått tilbakemeldinger fra ansatte som har sluttet om at de har kjent seg alene grunnet et lite fagmiljø på skolen. Det er f.eks. ikke så mange å samarbeide med hvis man har ansvar for norskundervisningen på ungdomstrinnet. Personalgruppen har også blitt mindre, grunnet nedskjæringer. Dette har ført til større arbeidspress på de som er igjen. Ansattes representanter sier at det er ulike årsaker til at ansatte har sluttet. Noen har fått «drømmejobben», mens andre har sluttet grunnet en opplevelse av stress over flere år, uklarheter og ikke nok støtte.

Tillitsvalgt og konstituert rektor foreller at det er jobbet med hvordan klassene skal være organisert fra høsten 2023. Det skal bl.a. være to kontaktlærere i de sammenslåtte klassene slik at de kan fordele elevene mellom seg, avlaste hverandre og samarbeide. Det har også blitt jobbet med hvordan de kan jobbe mer systematisk, gjennom bruk av rulleringsplaner i de aldersblandede gruppene. I tillegg sier rektor at de må jobbe med å bygge godt team slik at de kan jobbe sammen selv om de ikke har de samme undervisningsfagene.

4.1 OPPSUMMERING

Det psykososiale arbeidsmiljøet oppgis som bedre enn på lenge. Det sosiale klimaet mellom kollegaene er bra, og det fortelles at ansatte tar vare på hverandre. Det er likevel noen arbeidsmiljøutfordringer på skolen. Ansatte opplever å stå alene i en del krevende saker, og det oppgis en bekymring knyttet til hvorvidt den enkelte ansatt får nødvendige støtte og veiledning.

5 KONKLUSJON

Gjennomgangen viser at Bokn skole ikke jobber systematisk med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dette gjenspeiles i manglende gjennomføring og dokumentasjon av HMS-arbeidet. Det er ikke gjennomført risikovurderinger og dermed ikke iverksatt tiltak, avvik rapporteres i liten grad i avvikssystemet, og det er usikkert når det sist ble gjennomført vernerunder og medarbeidersamtaler. Ledelsen har faste samarbeidsmøter (medbestemmelsesmøter) med tillitsvalgte, men mindre struktur for samarbeid med verneombud om HMS-arbeidet. Mye av ansvaret for kommunikasjonen med ansatte er lagt over på ansattes representanter, noe som vurderes som uheldig.

Det er i liten grad tilrettelagt for samarbeid mellom lærere og fagarbeidere. Trinnmøter skal gjennomføres to ganger i året, men det er ikke alltid dette blir gjort. Med unntak av felles personalmøter og plandager er det opp til den enkelte lærere å inkludere fagarbeidere som jobber i klassen eller på trinnet i løpet av skoleåret. Det er derfor ulikt i hvor stor grad fagarbeiderne blir involvert i planleggingen av det faglige opplegget og om de har nok informasjon til å utføre jobben sin. Dette har skapt frustrasjon mellom lærere og fagarbeidere. Begge faggruppene ønsker at det blir satt av mer tid til samarbeid i løpet av skoleåret.

Likevel beskrives det sosiale klimaet mellom fagarbeidere og lærere som bra. Det er større avstand mellom ansatte og ledelse, og ansattes representanter er usikre på om ansatte med behov for støtte får den støtten de trenger når de trenger den. Flere ansatte har en opplevelse av å stå alene i utfordrende situasjoner, og det oppgis at de ikke blir ivaretatt godt nok i arbeidshverdagen.

Vi anbefaler kommunen å:

- iverksette tiltak som sikrer de lovpålagte oppgavene innenfor det systematiske HMS-arbeidet på Bokn skole. Det inkluderer å:
    - planlegge og gjennomføre HMS-møter med tillitsvalgte og verneombud i tråd med Bokn kommunes veileder for HMS-grupper
    - involvere ansatte i HMS-arbeidet på skolen
    - gjennomføre risikovurderinger med tilhørende handlingsplaner i samarbeid med ansatte og deres representanter
    - arbeide med å skape en forståelse for hva som er avvik på Bokn skole, og oppmuntre ansatte til å melde avvik i avvikssystemet
    - gjennomføre vernerunder og medarbeidersamtaler årlig
- sikre samarbeid mellom fagarbeidere og lærere på Bokn skole

VEDLEGG

Muntlige kilder fra kommunen

Totalt 4 personer er intervjuet. Disse er:

- Konstituert rektor
- Verneombud
- Plasstillitsvalgt Utdanningsforbundet
- Hovedtillitsvalgt Fagforbundet

Utover intervjuene var det i innledende fase gjennomført et møte med kommunedirektør, rektor og konstituert rektor. Det har også vært fortløpende dialog med kommunedirektør, som har vært kommunens kontaktperson i prosjektet.

Skriftlige kilder fra kommunen

- Avviksstatistikk 2019-2023
- Brannbok Bokn skole
- Handbok for verneombud i Bokn kommune
- Handlingsplan arbeidsmiljøundersøkelsen 14.09.21
- Handlingsplan roller og ansvar Bokn skole
- HMS-gruppe rettleiar, revidert november 2020
- Rapport arbeidsmiljøkartlegging 2021 for Bokn skole og Bokn kommune
- Informasjon til ansatte om arbeidsmiljøkartlegging juni 2021
- Oversikt fellesmøter og personalmøter høsten 2020, våren 2021, høsten 2021, høsten 2022
- Oversikt over sosiale aktiviteter høsten 2022 og våren 2023
- Prosedyre for avvikshandtering
- Referat fra møter i arbeidsmiljøutvalget i perioden juni 2021 til juni 2023
- Referat fra samarbeidsmøter på Bokn skole fra januar 2022 til juni 2023
- Rutine melding og handtering av avvik
- Rutine medarbeidersamtale
- Rutine sykefravær
- Skjema vernerunde
- Skjema risikovurdering
- Ståstedsanalyse arbeidsmiljø Bokn skole januar 2023
- Sykefraværsstatistikk Bokn skole og Bokn kommune 2019-2022
- Tillitsvalgtordning i Bokn kommune
- Årshjul administrasjon Bokn skole

Andre kilder:

- Arbeidsmiljøloven
- Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
- Bakke, B., m.fl. 2021. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport, årgang 22 (4). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

Nettsider

https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/5e0377114dbc43248ca00ed1b9b2bca5/inngangsdorer-til-arbeidsmiljo.pdf

https://www.arbeidstilsynet.no/hms/risikovurdering/

https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/

https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/

https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/3.-prinsipper-for-skolens-praksis/3.5-profesjonsfellesskap-og-skoleutvikling/?lang=nob