



Arbeidstilsynet

Med skolen som arbeidsplass

Tanker og tall etter 2 år med tilsyn i skolesektoren – fagrapport NP1131

MED SKOLEN SOM
ARBEIDSPLASS
LA STÅ

The lower half of the cover features a black and white photograph of a classroom. A blackboard is the central focus, with the title and subtitle from the text above written on it in white chalk. The board is divided into a grid on the right side. In front of the board, a white desk and a black chair are visible, creating a sense of an empty classroom.

Tittel:

Med skolen som arbeidsplass

Tanker og tall etter 2 år med tilsyn i skolesektoren

– fagrapport NP1131

Utgitt av:

Arbeidstilsynet

Postboks 4720, Sluppen

7468 Trondheim

Tlf: 815 48 222

Utgitt: mai 2011

Nettadresse: www.arbeidstilsynet.no

Foto forside: Arbeidstilsynet



Forord

Arbeidstilsynets interne organisering av tilsynsprosjektet «Med skolen som arbeidsplass» har vært følgende:

Prosjekteier:	Ingrid Finboe Svendsen, Direktoratet for Arbeidstilsynet
Prosjektansvarlig:	Hanne Luthen, Arbeidstilsynet Østfold og Akershus
Prosjektleder:	Lene Cecilie Skahjem, Arbeidstilsynet Østfold og Akershus
Prosjektsekretær:	Janne Terese Heintz, Arbeidstilsynet Østfold og Akershus
Prosjektgruppen:	Gro Kværnå, Arbeidstilsynet Østfold og Akershus Lene Cecilie Skahjem, Arbeidstilsynet Østfold og Akershus Ida Aagaard, Arbeidstilsynet Østfold og Akershus (t.o.m. 2009) Vera Maassen Helgerud, Arbeidstilsynet Indre Østland (f.o.m. 2010)
Ressurspersoner innesklima:	Jan Vilhelm Bakke, Arbeidstilsynet Indre Østland Frode Vatne, Arbeidstilsynet Oslo

Hver av Arbeidstilsynets syv regioner har vært ansvarlig for gjennomføring og drift av prosjektet i hver sin geografiske region. Følgende personer er i inneværende periode prosjektledere for «Med skolen som arbeidsplass» i hver av Arbeidstilsynets regioner:

Arbeidstilsynet Oslo	Grethe Barkve Fredriksen
Arbeidstilsynet Indre Østland	Vera Maassen Helgerud
Arbeidstilsynet Midt Norge	Gunvor Steinkjer Solstad
Arbeidstilsynet Vestlandet	Oddvar Mikalsen
Arbeidstilsynet Nord Norge	Rosmari Johnsen
Arbeidstilsynet Sør Norge	Leif Thorbjørnsen
Arbeidstilsynet Østfold og Akershus	Cathrine Louise Holme

Denne rapporten bygger på registreringer og erfaringer rundt gjennomføringen av tilsynsprosjektet «Med skolen som arbeidsplass» i samtlige av Arbeidstilsynets regioner. Til sammen har rundt 70 av Arbeidstilsynets ansatte gjennomført tilsyn i skolesektoren i forbindelse med denne satsingen.

Østfold, mai 2011



Sammendrag

«Med skolen som arbeidsplass» har vært Arbeidstilsynets nasjonale tilsynssatsing rettet mot private og offentlige skoler i 2009/2010. I løpet av denne perioden har Arbeidstilsynet gjennomført 831 tilsyn i grunnskoler og videregående skoler (offentlige og private).

Tilsynene har vært en del av Arbeidstilsynets satsing for et inkluderende arbeidsliv (IA) og prosjektet har fokusert på om skolene og skoleeier jobber systematisk for å sikre et godt og inkluderende arbeidsmiljø for alle ansatte i skolen.

Arbeidstilsynet har lagt til grunn at systematisk HMS-arbeid vil gjøre skolene og skoleeierne bedre i stand til å forebygge sykefravær og utstøting blant ansatte. Psykososiale og inneklimarelaterte risikofaktorer i bransjen har et hatt spesielt fokus i tilsynene.

Målet har vært å bidra til at skolene og skoleeier forstår betydningen av å jobbe systematisk med eget arbeidsmiljø, og å bidra til å sette dem i stand til å utvikle hensiktsmessige og relevante HMS-systemer som er tilpasset den enkelte arbeidsplass og de utfordringene de ansatte faktisk møter i hverdagen.

Arbeidstilsynet har møtt positive og ressurssterke ledere og ansatte i skolesektoren. Mange trives i jobben sin og gir mye for at elevene skal ha et godt læringsmiljø.

Omfanget av arbeidsmiljøutfordringer og systematikken i arbeidsmiljøarbeidet varierer fra skole til skole og fra skoleeier til skoleeier. Skolene og skoleeierne kjenner best eget arbeidsmiljø, og de har ansvaret for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Arbeidstilsynets rolle i denne tilsynssatsingen har vært å påse at arbeidsmiljølovens krav på området ivaretas, og at skolene har etablert og implementert et verktøy for å sikre at HMS-arbeidet pågår jevnlig og systematisk

Oppsummeringen etter tilsynene i 2009/2010 viste at mange skoler og skoleeiere ikke i tilstrekkelig grad hadde etablert og implementert HMS-systemer som sikrer at de jobber aktivt for at ansatte skal ha et sunt og trygt arbeidsmiljø. I 76 % av skoletilsynene i (2009/2010) registrerte Arbeidstilsynet mangler i forhold til arbeidsmiljølovens krav, og ga reaksjoner (pålegg). Totalt har Arbeidstilsynet gitt 3222 pålegg etter sine tilsyn i skolesektoren disse to årene.

Mange skoleledere har i stor grad forstått IA-avtalens intensjon med å tilrettelegge og følge opp etter at ansatte er blitt syke. Den kanskje viktigste jobben er likevel å forebygge og tilrettelegge før sykefravær inntreffer. Her er det et forbedringspotensial i skolesektoren.

Det kan også virke som om skolene/skoleeier har lettere for å utarbeide HMS-systemer og rutiner enn å implementere, bekjentgjøre og ta dem aktivt i bruk i egen organisasjon.

Arbeidstilsynets har sett på hvordan skolene forebygger og håndterer arbeidsforhold som kan ha uheldige virkninger på ansatte og arbeidsmiljøet. Samlet viser oppsummeringen at det fra 2009 til 2010 har vært en økning i antall skoler som jobber systematisk for å forebygge uheldige belastninger relatert til konflikter, omstillinger og vold og trusler i arbeidet.

Samtidig har skolene en jobb å gjøre for å sikre at de ansatte kjenner til systemene og benytter disse. Arbeidsgiver har ansvar for å gjøre det mulig for arbeidstakerne å medvirke aktivt for å forebygge forekomst og omfang av risikofaktorer knyttet til konflikter, omstillinger og vold og trusler.



Tilsynene viste også at flere kommuner ikke hadde et tilstrekkelig system for å sikre tilfredsstillende vedlikehold av sine skolebygg. Derfor har Arbeidstilsynet startet en ny tilsynssatsing i 2011, rettet mot inneklimasituasjonen i offentlige skolebygg.

Tilsynssatsingen «Med skolen som arbeidsplass» bygger på at ledere og ansatte skal forstå hensikten med de skriftlige systemene/rutinene som er kontrollert og pålagt skolene og skoleeierne. Dette for å styrke sjansene for at de etterlever etter intensjonen og i praksis. Av den grunn ble det benyttet en tilsynsmetode som vektla veiledning og informasjon i møte med mange representanter på de arbeidsplassene som er blitt besøkt.

Basert på et utvalg oppfølgingstilsyn og tilbakemeldinger fra sektoren, ser det ut til at Arbeidstilsynets tilsyn i 2009 og 2010 har hatt en positiv effekt. Skolene ser ut til å ha fått større forståelse for at et aktivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid er viktig, og flere jobber systematisk for å forebygge uheldige belastninger knyttet til konflikter, omstillinger og vold og trusler i arbeidet. Ved avslutningen av denne tilsynssatsingen erfarer vi likevel at det gjenstår et arbeid for å sikre et tilfredsstillende arbeidsmiljøarbeid i skolesektoren. Etablerte systemer må brukes til å tydeliggjøre, dokumentere og for å sikre aktivitet og at nødvendige tiltak blir iverksatt. Arbeidsgivere, arbeidstakere, organisasjonene, bedriftshelsetjenesten, NAV og Arbeidstilsynet må bidra.

Selv om det ikke er realistisk å anta at omstillinger, høye forventninger, utagerende elever, samarbeidsutfordringer, trusler og vold forsvinner, er det en viktig målsetning at alle skoler og skoleeiere gjennomfører systematisk arbeid for å redusere de uheldige belastningene for arbeidstakerne knyttet til slike risikoforhold. Politisk og administrativ ledelse har et særlig ansvar for å gi nødvendige rammebetingelser og følge opp skolene og skoleeierne, slik at arbeidsforholdene er fullt forsvarlig.

I denne tilsynssatsingen har Arbeidstilsynet satt fokus på HMS- arbeidet som et verktøy i det forebyggende arbeidet. Det anbefales videre at sektoren også gjennomgår konsekvensene av egne rammeavtaler og organisatoriske arbeidsbetingelser og vurderer om disse er med på å skape helsefremmende og inkluderende arbeidsplasser.

Samarbeid mellom skolene, skoleeierne, partene og myndighetene er sentralt og viktig i det videre arbeidet for å sikre helsefremmende og inkluderende arbeidsplasser i skolesektoren.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
1. Innledning	9
1.1 Bakgrunn for Arbeidstilsynets tilsynssatsing i skolesektoren	9
1.2 «Med skolen som arbeidsplass» en del av Arbeidstilsynets IA-satsing	9
1.2.1 Primærforebyggende arbeid	9
1.2.2 Sekundærforebyggende arbeid	10
1.3 Sykefravær og tidligpensjon i skolesektoren	10
1.4 Arbeidsmiljøsituasjonen i skolesektoren	11
2. Målsetning og rammebetingelser for tilsynssatsingen i skolesektoren	12
2.1 Arbeidstilsynets hovedmål	12
2.2 Arbeidstilsynets formål med tilsynsaktiviteten i skolesektoren	12
2.3 Rolleavklaringer	12
2.3.1 Grunnskole og videregående opplæring utgjør grunnopplæringen i Norge	12
2.3.2 Ansvarsdelingen i det offentlige skolesystemet	13
3. Tilsyn – den praktiske gjennomføringen	14
3.1 Antall tilsyn gjennomført i 2009 og 2010	14
3.2 Tilsynsmetode	14
3.2.1 Tilsynsmodellen som er brukt	14
3.2.2 Gjennomføring av oppfølgingstilsyn i 2010	15
3.2.3 Oversikt over antall og type tilsyn gjennomført 2009/2010	15
3.3 Koordinering av tilsyn	15
4. Samarbeid	16
4.1 Myndigheter	16
4.2 Organisasjoner	16
5. Resultater	17
5.1 Generelt om opplevde arbeidsmiljøutfordringer i skolesektoren	17
5.2 Om registrering av funn etter tilsyn i skolene og blant skoleeiere i 2009 og 2010	18
5.3 Påleggsgrad	18
5.4 En generell oversikt over tilsynstemaene	19
5.5 Funn relatert til det generelle HMS-arbeidet	19
5.5.1 HMS-kunnskap i virksomheten	19



5.5.2 Verneombud	20
5.5.3 Kartlegging, risikovurdering og oppfølging av reelle arbeidsmiljøutfordringer, spesielt rettet mot psykososiale forhold	20
5.5.4 Kommunikasjon og medvirkning i HMS-arbeidet	20
5.5.5 Rapportering av avvik (uønskede hendelser)	21
5.5.6 Tilrettelegging og sykefraværsoppfølging	21
5.5.7 Bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste i skolesektoren	22
5.6 Fokus på forebygging av bransjerelaterte risikofaktorer	22
5.6.1 Forebygging av konflikter og konflikthåndtering	22
5.6.2 Forebygging av vold - og trusler mot ansatte	23
5.6.3 Forebygging av uheldige arbeidsmiljøkonsekvenser av omstillinger	23
5.6.4 Funn relatert til å forebygge de utvalgte bransjerelaterte risikofaktorene	23
5.7 Vedlikehold og inneklima	24
5.7.1 Funn relatert til vedlikehold og inneklima i skolebygg	25
5.8 Funn etter oppfølgingstilsyn gjennomført i 2010	25
6. Oppsummering av hovedinntrykk etter tilsynsgjennomføringen i 2009/2010	27
6.1 Noen eksempler	28
7. Arbeidstilsynets vurderinger og videre anbefalinger	29
7.1 Skriftlige systemer på plass – betyr det et godt og (?) inkluderende arbeidsmiljø i skolene?	29
7.2 Videre anbefalinger	30
8. Avslutning	33
9. Litteraturliste	34
Vedlegg 1 De ulike rollene i HMS-arbeidet – hvem kan bistå når en trenger hjelp fra andre?	35
Vedlegg 2 Erfaringer fra Nesoddtangen skole	37

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for Arbeidstilsynets tilsynssatsing i skolesektoren

I Arbeids- og inkluderingsdepartementets tildelingsbrev til Arbeidstilsynet for 2007, ble Arbeidstilsynet bedt om å utrede behovet for en nasjonal tilsynskampanje med fokus på å redusere negative arbeidsmiljøutfordringer, sykefravær og tidlig pensjon/utstøting i skolesektoren. På bakgrunn av dette gjennomførte Arbeidstilsynet Østfold og Akershus i samarbeid med Arbeidstilsynet Oslo et forprosjekt i skolesektoren første kvartal 2008.

Hovedtendensen i forprosjektet var at flere av skolene som fikk tilsyn ikke hadde implementert et tilfredsstillende systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid). Arbeidsmiljøet ble ikke i tilstrekkelig grad kartlagt, risikovurdert og fulgt opp med tiltak. Ofte var heller ikke de eksisterende rutineene og systemene relatert til virksomhetens HMS-arbeid godt nok bekjentgjort blant arbeidstakerne. Tilsynene viste imidlertid at skolene ofte hadde utarbeidet rutiner og praksis for oppfølging av sykemeldte.

Arbeidstilsynet har også tidligere gjennomført tilsyn i skolesektoren, oftest i forbindelse med uheldig fysisk arbeidsmiljø, eksempelvis ergonomi, inneklima og andre bygningsmessige forhold. Tilsynene har vist at sektoren har utfordringer på dette området. Arbeidstilsynets svartjeneste har også registrert et høyt antall henvendelser fra ansatte i utdanningssektoren de senere årene. Sektoren har utmerket seg med svært mange henvendelser knyttet til konflikter, påstand om mobbing, risiko for og trusler om vold (fra elever), manglende samsvar mellom ressurser og arbeidsoppgaver, tidspress, stress og inneklimaproblematikk.

På bakgrunn av gjennomførte prøvetilsyn, Arbeidstilsynets tidligere tilsynserfaringer, forespørsler fra skolesektoren, gjennomgått faglitteratur og innspill fra partene (referansegruppen), anbefalte forprosjektet gjennomføring av en nasjonal tilsynssatsing mot skolesektoren i tråd med etatens hovedmål jf. strategisk plan for 2008-2011, pkt. 1.2.

1.2 «Med skolen som arbeidsplass» en del av Arbeidstilsynets IA-satsing

Arbeidstilsynet vedtok å iverksette tilsynssatsingen «Med skolen som arbeidsplass» for perioden 2008-2011 som en del av etatens satsing for et inkluderende arbeidsliv (IA). En viktig tilnærming har vært å tydeliggjøre arbeidsmiljøets betydning for IA-avtalens mål. Dette innebærer å opprettholde fokus på at et godt arbeidsmiljø er helsefremmende og sykdoms- og skadeforebyggende. Arbeidslivet skal gi rom for at mennesker i ulike livsfaser og med ulike forutsetninger kan fungere i arbeid. Det skal også gi muligheter for at flere kan få innpass og bidra i arbeidslivet. I tilsynssatsingen er sykefravær satt inn i en større sammenheng hvor man undersøker hvorvidt virksomhetene ivaretar både det primære og det sekundære forebyggingsperspektivet.

1.2.1 Primærforebyggende arbeid

Primærforebygging er innsats for å forebygge at sykdom og skade oppstår. Tradisjonelt sett har dette vært Arbeidstilsynets viktigste oppgave. Primærforebygging er gjerne allmenne strategier som retter seg mot flere. I forhold til virksomhetenes primærforebygging skal Arbeidstilsynet ha fokus på om:

- a) Virksomheten arbeider systematisk med eget arbeidsmiljø (HMS-arbeid) for å sikre at forhold ved arbeidet eller arbeidsplassen ikke bidrar til sykdom og skade.

- b) Virksomhetens systematiske HMS-arbeid omfatter både helsefremmende tiltak og forebygging av sykdom og skade.
- c) Virksomhetens HMS-arbeid omfatter rutiner for oppfølging av sykmeldte.

1.2.2 Sekundærforebyggende arbeid

Sekundærforebygging er innsats for å begrense konsekvensene av sykdom eller skade som allerede har oppstått. I forhold til virksomhetenes sekundærforebygging skal Arbeidstilsynet ha fokus på om:

- d) Virksomheten på bakgrunn av den fraværsinformasjon som kommer frem, vurderer om det er sider ved arbeidsmiljøet som kan ha bidratt til sykefraværet eller forsterket dette, og iverksetter tiltak for å redusere faren for gjentakelse (kartlegging, risikovurdering og oppfølging).
- e) Virksomheten har evne og vilje til å følge opp sykmeldte med sikte på å innrette arbeidsplassen eller arbeidet slik at den sykmeldte kan gjenoppta sitt arbeid.
- f) Virksomheten i sykefraværsoppfølgingsarbeidet utarbeider oppfølgingsplan med hensiktsmessig innhold og at dette følges opp av de involverte.
- g) Virksomheten gjennomfører dialogmøter med den sykmeldte og følger opp det som kommer frem gjennom denne dialogen.

1.3 Sykefravær og tidligpensjon i skolesektoren

I følge tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) har ikke skolesektoren et spesielt høyt sykefravær sammenliknet med andre bransjer. Samlet sett ser vi likevel at sektoren hadde et økende sykefravær i perioden 2006 - 2009. Andre kvartal 2006 var det registrert et gjennomsnittlig sykefravær på 5,9 %, mens tall fra 2009 viser et gjennomsnitt på 7,9 % (SSB).

Holte og Grimsmo (2006) fant belegg for å anta at lærernes helsesituasjon var den samme som blant andre arbeidstakere med tilsvarende utdanningslengde og ansvar. Utbrenthet og uvanlig tretthet var riktignok hyppigere forekommende blant lærerne enn hos tilsvarende yrkesgrupper. Hyppige årsaker til fravær på mer enn 14 dager, var muskel- og skjelettplager og psykiske plager (Holte og Grimsmo, 2006).

Avgang ved 62 år så ut til å være større for lærere enn for statsansatte generelt. Egen helse var en viktig grunn, i tillegg til faktorer som økonomi, om ektefellen var pensjonist, ønske om å bruke mer tid på hobbyer etc. (Holte og Grimsmo 2006).

Utdanningsforbundets landsdekkende undersøkelser (2008) viste at over halvparten (56 %) av lærerne som var 59 år eller eldre, trodde de kom til å gå av med uførepensjon eller avtalefestet pensjon (AFP) innen tre år. Deres undersøkelse viste også at hele 20 % av lærerne i aldersgruppen 35-44 år, så for seg at de jobbet i en annen bransje innen tre år.

Funnene fra faglitteraturen og Arbeidstilsynets erfaringer viser at det er hensiktsmessig å se på årsaker til sykefravær og tidlig avgang i skolesektoren. Det er vanskelig å identifisere absolutte årsaker til sykefravær. Halmøy (2006) viste til sammenhengen mellom organisatorisk engasjement og langtidsfravær i undervisningssektoren. Økt organisatorisk engasjement, for eksempel kjennskap til systemer, deltagelse i prosesser, medvirking og medbestemmelse, gir lavere sannsynlighet for fravær.



For å få lærere til å stå i yrket lenger (og redusere sykefravær) viste Holte og Grimsmo (2006) at blant annet følgende vil være viktig:

- å legge til rette for både større fleksibilitet gjennom mindre klasser
- mer bruk av to lærere
- økning av fleksibilitet
- etablering av diskusjonsgruppenettverk
- samlinger som gir mulighet til å lufte frustrasjoner og utveksle erfaringer

1.4 Arbeidsmiljøsituasjonen i skolesektoren

I en undersøkelse om trivsel, blant mer enn 2000 norske lærere, fremkom det at et stort antall av disse så ut til å trives godt eller svært godt i sine jobber (Skaalvik og Skaalvik, 2009). Likevel svarte hver tredje lærer at de ikke ville valgt yrket om igjen og at de ofte tenkte på å slutte i yrket. Denne paradoksale sammensetningen av trivsel og tanker om å skifte yrke kunne tyde på at lærere opplevde mye jobbrelatert stress og utbrenthet, fremhevet Skaalvik og Skaalvik (2009). På bakgrunn av sine undersøkelser viste de til et økende tidspress blant lærere i norske skoler og at lærernes autonomi gradvis ser ut til å snevres inn (Skaalvik og Skaalvik, 2009).

Holte og Grimsmo (2006) viste til undersøkelser der lærere oppga større opplevd arbeidsbelastning enn befolkningen generelt. Lærerne sa også at de opplevde et dårligere fysisk arbeidsmiljø enn sysselsatte for øvrig. Plassforhold, tilgang til undervisningsrom og tilgang til utstyr og hjelpemidler, var blant arbeidsmiljøforhold som kom dårligst ut i en spørreskjemaundersøkelse for lærere i Oslo-skolene (Holte og Grimsmo, 2006).

Utdanningsforbundet (2008) skriver i sin rapport at ansatte i videregående opplæring så ut til å oppleve et relativt høyt konfliktnivå mellom ansatte og ledelse. Gjennomgående fant de signifikante sammenhenger mellom det å oppleve knapphet på ressurser og det å oppleve konflikter mellom ansatte og ledelsen. Lærere som opplevde at medarbeidersamtaler ble gjennomført og fulgt opp, opplevde også i mindre grad at konflikter var et arbeidsmiljøproblem. Utdanningsforbundet mente at de avtalefestede ordningene for medbestemmelse har en viktig funksjon i arbeidsmiljøarbeidet og at tillitsvalgte spilte en positiv rolle for å skape et godt arbeidsmiljø. De mente videre at mye tydet på at alle reformene og endringer i rammebetingelsene har vanskeliggjort samarbeidsforholdene mellom de ansatte og skoleledelsen.

2. Målsetning og rammebetingelser for tilsynssatsingen i skolesektoren

2.1 Arbeidstilsynets hovedmål

Arbeidstilsynets overordnede mål for arbeidsmiljøet i Norge er:

«Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle, med trygge tilsetningsforhold og meningsfylt arbeid for den enkelte. Gjennom dette skal det skapes et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv.»

Formålet med arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 er å sørge for at arbeidstakerne har et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon med full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Kravene til arbeidsmiljøet skal til enhver tid være i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet. Arbeidsmiljøloven skal sikre trygge ansettelsesforhold, likebehandling i arbeidslivet og legge til rette for individuelle tilpasninger. Lovens bestemmelser skal bidra til et inkluderende arbeidsliv, og gi grunnlag for at arbeidsgivere og arbeidstakere selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynets hovedoppgave er å føre tilsyn med at arbeidsmiljøet i norske virksomheter er i henhold til arbeidsmiljølovens krav. Gjennom tilsyn stiller vi krav og veileder om forhold i arbeidsmiljøet som fremmer helse og inkludering. Det er arbeidsgiver i virksomheten som har ansvaret for å følge de lovpålagte kravene til arbeidsmiljøet.

2.2 Arbeidstilsynets formål med tilsynsaktiviteten i skolesektoren

Arbeidstilsynet fokuserer på at skolene og skoleeierne ivaretar arbeidsmiljølovens krav i forhold til et hensiktsmessig og relevant helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid). Hovedmålsetningen for «Med skolen som arbeidsplass» er at:

«Skolene og skoleeier skal ha styrket sitt systematiske HMS-arbeid i forhold til primær- og sekundærforebygging av sykefravær, med vektlegging av psykososiale, organisatoriske og inneklimarelaterte risikofaktorer innen utløpet av prosjektperioden.»

Systematisk HMS-arbeid har til hensikt å redusere risikoforhold i virksomheten. Det betyr at Arbeidstilsynet i tilsyn kontrollerer om skolene og skoleeierne har utviklet og benytter egne HMS-systemer for å sikre et aktivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Vi legger til grunn at systematisk HMS-arbeid vil kunne sette virksomhetene bedre i stand til å forebygge sykefravær. Interkontrollforskriften krever blant annet at deler av HMS-arbeidet må dokumenteres skriftlig.

2.3 Rolleavklaringer

2.3.1 Grunnskole og videregående opplæring utgjør grunnopplæringen i Norge

Mål og prinsipper for grunnopplæringen er nedfelt i «Læreplanverket for Kunnskapsløftet» (LK06), som er gjennomgående for grunnskolen og videregående opplæring. Grunnskolen er obligatorisk. Videregående opplæring er valgfritt, men alle elever har rett til tilbud om slik opplæring. Private skoler er skoler som er i privat eie og som er godkjent etter privatskoleloven.

2,6 % av elevene går i private grunnskoler og ca. 5 % av elevene går i private videregående skoler. Staten gir tilskudd til private skoler tilsvarende 85 % av kostnadene i offentlig skole.

2.3.2 Ansvarsdelingen i det offentlige skolesystemet

Av forvaltningsnivåer har vi statlige sentrale myndigheter (departement, direktorat), statlige regionale myndigheter (fylkesmenn), lokale myndigheter (kommunale og fylkeskommunale skoleeiere) og skoler. Det offentlige skolesystemet i Norge er desentralisert. Storting og regjering utformer mål, vedtar rammer (opplæringslov med forskrifter) og vurderer tilstanden i barnehage- og utdanningssektoren. Kommunen har det overordnede ansvaret for finansiering av grunnopplæringen. Kostnaden finansieres dels gjennom rammetilskudd fra staten og dels gjennom egne inntekter. Overføringene fra staten vedtas årlig av Stortinget og er ikke øremerket utdanning.

Kunnskapsdepartementet har ansvaret for utforming av den nasjonale utdanningspolitikken. Nasjonale føringer blir sikret gjennom lover, forskrifter, lære- og rammeplaner. Utdanningsdirektoratet er et utøvende forvaltningsorgan underlagt Kunnskapsdepartementet. Det regionale nivået (fylkesmannsembetene) er et bindeledd mellom Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet på den ene siden, og utdanningssektoren i kommunene og fylkeskommunene på den andre siden.

Skoleeiere er henholdsvis kommunen for grunnskolen, og fylkeskommunen for videregående opplæring. For private skoler er skolens styre skoleeier.

3. Tilsyn – den praktiske gjennomføringen

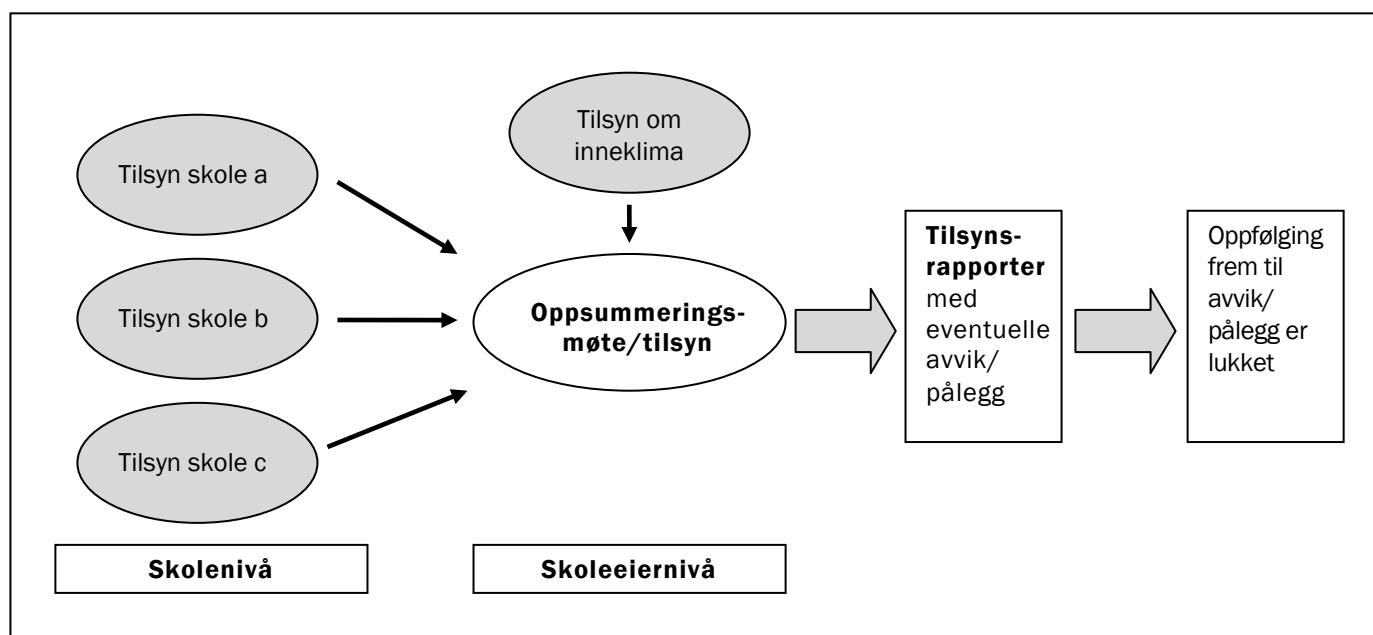
3.1 Antall tilsyn gjennomført i 2009 og 2010

Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn i skolesektoren i to perioder. Første tilsynsperiode ble gjennomført i 2009, andre i 2010. Omfang og tidsperiode er vist i tabellen nedenfor:

	2009	2010
Antall gjennomførte tilsyn	538	293
Tilsynsperiode	mars – september	august – desember

3.2 Tilsynsmetode

3.2.1 Tilsynsmodellen som er brukt



Figuren viser tilsynsmodellen som ble brukt i 2009 og 2010.

Tilsyn ble gjennomført blant skoleeiere og skoler, både fylkeskommunalt, kommunalt og privat. I tilsyn på *skolenivå* gjennomførte vi møte med daglig leder/rektor og verneombud. Deretter et møte med en gruppe på 6-8 ansatte. Ansattegruppen skulle representere et utvalg av arbeidstakere i skolen, eksempelvis administrativt personell, lærere, elevassistenter, SFO-ansatte, eventuelt vaktmester/renholder. Tilsynet på hver skole ble oppsummert i et avsluttende møte med daglig leder/rektor og verneombud. Tilsynet på skolenivå hadde hovedsakelig en varighet på ca 4-5 timer.

I tillegg ble det ført tilsyn med tema vedlikehold og inneklima med skoleeier, eventuelt også med representanter fra virksomhetens tekniske driftsavdeling/utleier. I 2009 ble disse gjennomført ved innhenting av dokumentasjon, i 2010 som fysiske tilsyn. Tilsynsmøtene i 2010 hadde en varighet på ca 2 timer.

Etter gjennomførte tilsyn i skoler og tilsyn relatert til tema vedlikehold/inneklima, ble det gjennomført et oppsummeringsmøte (tilsyn) på *skoleeiernivå*. Det fordi det var vesentlig å synliggjøre og forankre skoletilsynene og funnene hos skoleeier (overordnet enhet). Skoleeier har det overordnede HMS-ansvaret. I etterkant ble tilsynsrapporter, eventuelt med varsel om pålegg, sendt ut til skoleeier med kopi til de skolene som var besøkt.

3.2.2 Gjennomføring av oppfølgingstilsyn i 2010

I 2010 ble det i tillegg til tilsynene nevnt over, gjennomført oppfølgingstilsyn blant et utvalg (ca 10 %) av de besøkte tilsynsvirksomhetene (skolene) fra 2009. Dette var virksomheter som hadde vesentlige arbeidsutfordringer ut i fra innholdet i tilsynsrapportene fra 2009, som for eksempel hadde fått mange og omfattende pålegg.

For at det skulle kunne gjennomføres oppfølgingstilsyn i en virksomhet, måtte alle påleggene gitt etter tilsynene i 2009 hovedsakelig være lukket. Det vil si at virksomhetene har krav og HMS-system/rutiner, etterspurt etter tilsynene i 2009, på plass. Hovedhensikten med oppfølgingstilsynene i 2010 var å kontrollere/få frem *i hvilken grad* de etablerte rutiner og systemer fra 2009 var tatt i bruk og om de opplevdes hensiktsmessige i forhold til å fange opp de reelle arbeidsmiljøutfordringer som skolen stod overfor. Vi var klar over at virksomhetene ikke hadde hatt lang tid fra påleggene var lukket til oppfølgingstilsynene skulle gjennomføres. I oppfølgingstilsynene var det viktig å undersøke om arbeidsmiljøarbeidet var på ”rett vei”, sett ut i fra lovkravene og det som ble påpekt som utfordringer etter tilsynene i 2009.

3.2.3 Oversikt over antall og type tilsyn gjennomført 2009/2010

År	Type tilsyn	Antall
2009	Tilsyn på skolenivå 2009	415
	Tilsyn på skoleeiernivå 2009	123
2010	Tilsyn på skolenivå 2010	164
	Tilsyn på skoleeiernivå 2010	43
	Tilsyn på skoleeiernivå/teknisk drift vedrørende vedlikehold/ inneklima	51
	Oppfølgingstilsyn 2010	35
Totalt antall gjennomførte tilsyn i prosjektperioden		831

3.3 Koordinering av tilsyn

I forkant av tilsynsperiodene i 2009 og 2010 ble det sendt ut informasjonsskriv til fylkesmenn vedrørende Arbeidstilsynets tilsynsplaner i skolesektoren gjeldende år. Dette med hensikt å sikre best mulig koordinering av statlige tilsyn i sektoren. Helsedirektoratet og tilsynsavdelingen i Utdanningsdirektoratet var også informert og gjort kjent med Arbeidstilsynets tilsynsplaner i sektoren hvert år.

4. Samarbeid

4.1 Myndigheter

Tilsynssatsingen har hatt et nært samarbeid til Utdanningsdirektoratet, representert ved deres tilsynsavdeling. De har vært deltakere i prosjektets referansegruppe i hele perioden. I tillegg har det vært gjennomført enkelte samarbeidsmøter i planleggingsfasen i forkant av tilsynsperiodene i både 2009 og 2010.

I 2010/2011 har Arbeidstilsynet, ved prosjektleder, vært deltaker i referansegruppen for Utdanningsdirektoratets felles nasjonale tilsyn 2010 rettet mot elevenes psykososiale miljø. Arbeidstilsynet ble også invitert som deltaker i møte med Utdanningsdirektoratet og et ekspertteam i regi av OECD i desember 2010. Tema for møte var deres internasjonale arbeid rettet mot «Improving School Outcomes» og Arbeidstilsynets erfaringer fra skolesektoren gjennom tilsyn.

På bakgrunn av fokuset og tematikken i prosjektet fant prosjektledelsen det hensiktsmessig å inkludere Helsedirektoratet i referansegruppen. Det ble derfor tatt et initiativ overfor Helsedirektoratet i 2009, og de har vært representert i prosjektets referansegruppe siden det.

Prosjektledelsen har også gjennomført et informasjons-/samarbeidsmøte med representanter fra Statens Strålevern i forbindelse med deres lansering og anbefalinger knyttet til lavere (innskjerpede) grenseverdier for iverksetting av tiltak mot radonstråling i 2009.

Arbeidstilsynets regioner har samarbeidet med de lokale NAV Arbeidslivsentrene i forhold til sykefraværstatistikk gjeldende skolesektoren. I enkelte tilsyn har også den lokale NAV-kontaken til virksomheten (i IA-virksomheter) deltatt som observatør i tilsynene etter initiativ fra virksomheten selv. Arbeidstilsynet har etterspurt og mottatt sykefraværstatistikk fra NAV. Dette, sammen med Arbeidstilsynets regionale kunnskaper, var bakgrunnskriterier for vurdering og utvelgelse av tilsynsvirksomheter (skoleiere/skoler) både i 2009 og 2010.

4.2 Organisasjoner

I forbindelse med gjennomføringen av prosjektet ble det opprettet en sentral referansegruppe. Referansegruppens oppgave har vært å komme med anbefalinger og å gi råd og innspill til prosjektet med sikte på å bidra til å kvalitetssikre prosjektets strategivalg og måloppnåelse. Dette for å forankre Arbeidstilsynets satsing og sikre innspill fra sentrale aktører innen sektoren i hele prosjektperioden. Deltakere i prosjektets referansegruppe var følgende (per februar 2011):

Terje Skyvulstad	UNIO
Gro Paulsen	Akademikerne
Stein Grøtting	LO
Gry Myklebust	HSH
Nils Petter Wiik	KS
Jens Nicolaisen	YS
Håvard Tvinnereim	Utdanningsdirektoratet
Finn Marthinsen	Helsedirektoratet

5. Resultater

5.1 Generelt om opplevde arbeidsmiljøutfordringer i skolesektoren

Etter 831 tilsyn blant skoleeiere og skoler i 2009/2010 har Arbeidstilsynet hørt beskrivelser og fått fremlagt dokumentasjon som til sammen har gitt oss et innblikk i flere yrkes- og faggruppers arbeidssituasjon i skolesektoren. Arbeidstilsynets inntrykk er at de representantene vi har møtt, gjennomgående har vist et stort engasjement, faglig stolthet og stor omsorg for elevenes velferd og fagutvikling. En god del beskrev likevel en viss bekymring og uro knyttet til de stadig opplevde endringer i sektoren, som flere mente er med på å ”stjele” fokus fra primæroppgavene og undervisningen. Også noe uro knyttet til det ”bilde” som skapes av norsk skole blant annet i media og liknende.

Hovedinntrykket etter tilsyn hos de ulike skolene og skoleeierne er at typen utfordringer i store trekk var påfallende like på landsbasis. Det er vesentlig å påpeke at oversikten nedenfor likevel ikke kan anses som fullstendig eller endelig, heller ikke en oversikt som er gjeldene for absolutt alle de besøkte skolene. Følgende fremheves imidlertid av mange som reelle utfordringer i skolesektoren:

- **Opplevelsen av høy/økende arbeidsbelastning:**

Flere ledere og ansatte som Arbeidstilsynet møtte fortalte om økningen i rapporteringsoppgaver, økte dokumentasjonskrav, høye forventninger fra elever/foreldre, og stadig innføring av nye krav/tidsfrister. Stadig flere arbeidsoppgaver som skal utføres på kort tid, samtidig som svært få arbeidsoppgaver ble tatt vekk/ skal nedprioriteres. Mange lærere fortalte at de var slitne og frustrerte, at de manglet tid til samarbeid og planlegging, at de mangler tid til pedagogisk arbeid og til å følge opp elevene tilstrekkelig. Vikarsituasjonen på mange skoler var vanskelig. Noen steder på grunn av manglende økonomi til å sette inn vikarer, andre steder beskrives det at tilgangen på faglærte vikarer var liten.

- **Opplevelsen av økende grad av krevende elevatferd. Opplevd mangel på kompetanse til å håndtere situasjoner og opplevd mangel på ressurser til å tilby alternativ undervisning ved behov:**

Flere representanter fra skolene ga uttrykk for en opplevelse av mer truende atferd blant elever, sett i forhold til tidligere. Det beskrives også at det til tider var utfordrende å følge opp krav om individuell tilpasning for elever med spesielle behov, spesielt når dette gjelder mange elever i en klasse – sett i forhold til ressurser og de andre elevene.

- **Tidvis opplevde samarbeidsutfordringer:**

For eksempel knyttet til elever, foreldre, kollegaer, ledelseslinjen etc.

- **Opplevde stramme rammebetingelser:**

Spesielt i offentlig sektor (kommunesektoren) fremkom det at økonomi og knappe ressurser påvirket arbeidsmiljøarbeidet. Skoleledelsen kunne være klar over arbeidsmiljøutfordringene i egen virksomhet, men opplevde å ha relativt lite handlingsrom til å gjøre noe med det. Tilsynene viste at det var stor variasjon hvordan ulike skoler var organisert i forhold til budsjett og ansvarsforhold.

- **Opplevelsen av uegnede bygningsmasser:**

Ved mange skoler opplevde ansatte ”trangboddhet”, med liten arbeidsplass, små eller få møterom, utfordringer med støy, renhold, lekkasjer, akustikk, muggsopp og råte, samt bygg uten balansert mekanisk ventilasjon og/eller feildimensjonert ventilasjonsanlegg.

5.2 Om registrering av funn etter tilsyn i skolene og blant skoleeiere i 2009 og 2010

Status i skolesektoren knyttet til tilsynsprosjektets temaer ble etter hvert tilsyn lagt inn i Arbeidstilsynets tilsynsdatabase, og utgjør grunnlaget for de kvantitative resultatene som presenteres videre i denne rapporten. De prosentvise tallverdiene som beskrives i det følgende er beregnet på bakgrunn av de registreringene som ble foretatt av inspektørene etter hvert tilsyn, både i 2009 og 2010. I tillegg danner Arbeidstilsynets regionsvise rapportering til prosjektleder samt situasjonsbeskrivelser fra tilsynsrapportene, grunnlaget for de kvalitative funnene.

På bakgrunn av Arbeidstilsynets interne registreringer etter tilsynene kan vi ikke se noe mønster som skiller de kommunale og fylkeskommunale fra de private skoleordningene. I den følgende presentasjonen av resultatene skiller det av den grunn ikke særlig mellom disse. Resultatene fremstilles hovedsakelig som funn på skolenivå (samlet) og på skoleeiernivå (samlet). Arbeidstilsynet er av den oppfatning at omfanget av arbeidsmiljøutfordringer og systematikken i arbeidsmiljøarbeidet varierte fra skole til skole og fra skoleeier til skoleeier, uavhengig av offentlig eller privat tilknytning. Tilsynene har også avdekket en viss variasjon mellom skoler underlagt samme overordnet skoleeier (eksempelvis mellom skolene innad i en kommune eller i en fylkeskommune). Hvordan disse utfordringene gripes tak i, følges opp og påvirker de ansatte og/eller ledelsen, ser også ut til å variere fra skole til skole.

5.3 Påleggsgrad

Der Arbeidstilsynet har funnet brudd på lov eller forskrifter ble det gitt pålegg. Samtlige pålegg ble rettet til skoleeier, selv om de eventuelt var basert på funn avdekket ved den enkelte skole. Arbeidstilsynet forventer at skoleeier dokumenterer og iverksetter aktivitet i forhold til Arbeidstilsynets krav (pålegg). Saksgangen knyttet til behandlingen av pålegg følger Arbeidstilsynets overordnede retningslinjer (forvaltningsloven).

Av de totalt 831 tilsynene som Arbeidstilsynet har gjennomført i 2009/2010, var det 631 (76 %) av disse som medførte reaksjoner (pålegg). Totalt ble det gitt 3222 reaksjoner i denne tilsynssatsingen i løpet av disse to årene. Kapitlet videre sier mer om hvilke type avvik som ble registrert etter tilsynene.

Antall gjennomførte tilsyn 2009/2010	Antall tilsyn som medførte reaksjoner 2009/2010	Antall reaksjoner gitt i 2009/2010
831	631	3222



5.4 En generell oversikt over tilsynstemaene

På bakgrunn av faglitteraturen, interne erfaringer og innspill fra partene (referansegruppen) satt Arbeidstilsynet søkelyset på følgende temaer i «Med skolen som arbeidsplass»:

Temaer i tilsyn:

- **Generelt HMS arbeid:**
 - HMS-kunnskap i virksomheten
 - Verneombud
 - Kartlegging, risikovurdering og oppfølging av reelle arbeidsmiljøutfordringer spesielt rettet mot psykososialt arbeidsmiljø
 - Kommunikasjon og medvirkning i HMS-arbeidet
 - Rapportering av avvik (uønskede hendelser)
 - Tilrettelegging og sykefraværsoppfølging
 - Bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste (kun i 2010)

- **Fokus på forebygging av bransjerelaterte risikofaktorer – spesielt knyttet til:**
 - Konflikter/konflikthåndtering
 - Vold/trusler
 - Omstillinger/endringer

- **Vedlikehold og rehabilitering av skolebygg (sikring av et fullt forsvarlig inneklime)**

5.5 Funn relatert til det generelle HMS-arbeidet

Arbeidstilsynets inntrykk er at en rekke skoler hadde lite kjennskap til skoleeieres overordnede HMS-system, spesielt i kommunal og fylkeskommunal sektor. Det kan også se ut til at skoleeiere i ulik grad etterspør aktivitet og dokumentasjon knyttet til HMS-arbeidet ved underliggende skoler. Arbeidstilsynets inntrykk er også at en god del av skoleeierne og skolene manglet systematiske evalueringer/gjennomgang av eget HMS-system for å sikre at det fungerte i praksis.

5.5.1 HMS-kunnskap i virksomheten

Arbeidsgiver/øverste leder i virksomheten har i henhold til arbeidsmiljøloven § 3-5 plikt til å gjennomgå opplæring i HMS-arbeid. Hensikten er å tydeliggjøre forventningene om at lederen i virksomheter skal ha kunnskap om grunnprinsippene i systematisk HMS arbeid.

I tillegg er det et krav i arbeidsmiljølovens § 3-2 (1) b at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere (her rektor) skal inneha og gis nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig måte. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å sikre at arbeidstaker som har til oppgave å lede andre arbeidstakere, har tilstrekkelig kompetanse om vernespørsmål for å sikre at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

Tilsynene i 2009 og 2010 viste at de aller fleste verneombud og ledere hadde gjennomgått lovpålagt grunnopplæring i HMS. Tallene fra 2010 viser at det var 1 av 5 rektorer/daglig ledere som ikke har gjennomgått HMS-opplæring i de skolene som ble besøkt det året.

Arbeidstilsynets inntrykk er at mange virksomheter har systemer og opplæringsprogram for verneombud og ledere. På bakgrunn av tilsynene kan vi imidlertid ikke si noe mer konkret om kvaliteten og innholdet i opplæringene.

5.5.2 Verneombud

Ved alle virksomheter som faller inn under arbeidsmiljøloven skal det velges verneombud, jf. arbeidsmiljøloven § 6-1 (1).

De aller fleste skolene som har hatt tilsyn i 2009 og i 2010 har valgt verneombud.

Selv om registreringene tilsier at mange har verneombud, er Arbeidstilsynet av den oppfatning at verneombudsrollen kunne vært bedre kjent og dermed også benyttet på en mer hensiktsmessig måte i mange skoler. Vi erfarte at tillitsvalgte tradisjonelt virket mer kjent enn verneombud. Arbeidstilsynets inntrykk er at verneombudet i mange skoler oftest blir kontaktet i forbindelse med fysiske arbeidsmiljøspørsmål.

5.5.3 Kartlegging, risikovurdering og oppfølging av reelle arbeidsmiljøutfordringer, spesielt rettet mot psykososiale forhold

Arbeidsmiljøloven krever, § 3-1 (2), at systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid blant annet innebærer at arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten. Videre å utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver plikter å planlegge arbeidet slik at arbeidstakerne ikke utsettes for psykiske eller fysiske belastninger, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1 (2).

Registreringene fra tilsynene i 2009 viste at ca 70 % av de besøkte skolene hadde rutiner for å kartlegge og risikovurdere uheldige psykososiale arbeidsmiljøutfordringer. Etter tilsynene i 2010 ble det registrert at ca 75 % av de besøkte skolene hadde rutiner for å gjennomføre kartlegging og risikovurdering av uheldige arbeidsmiljøutfordringer, inkludert psykososiale forhold.

Arbeidstilsynets inntrykk er at selv om tallene er relativt høye, så er det en god del mangler knyttet til det systematiske HMS-arbeidet flere steder. Det virker som om etablerte kartleggingssystemer ikke er tilpasset de reelle arbeidsmiljøutfordringene og at de ikke i tilstrekkelig grad fanger opp disse. Eksempler på opplevde arbeidsmiljøutfordringer er samarbeidsutfordringer med kolleger/elever/foreldre, opplevd høy arbeidsbelastning, utfordrende elevadferd, opplevd mangel på kompetanse til å håndtere utagerende elever, høye forventninger fra foreldre med videre. En kartlegging som bedre fanger opp det som oppleves som reelle arbeidsmiljøutfordringer vil øke muligheten til å iverksette gode tiltak som virker. Dermed vil en slik kartlegging i seg selv virke primærforebyggende

5.5.4 Kommunikasjon og medvirkning i HMS-arbeidet

Arbeidsmiljøloven legger stor vekt på medvirkning i virksomhetens HMS-arbeid i flere av sine bestemmelser. Arbeidstakerne og verneombud har både en rett og en plikt til å medvirke i utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske HMS-arbeid. For å sikre at arbeidstakerne får nødvendig informasjon og sikre medvirkning, plikter arbeidsgiver å opprette tilstrekkelige arenaer for å ivareta ovennevnte lovkrav.

Registreringene fra tilsyn i 2009 og 2010 viste at de fleste av de besøkte skolene hadde felles møteplasser/arenaer der ansatte jevnlig møtes.



Arbeidstilsynets erfaringer tilsier at selv om mange skoler hadde møteplasser/arenaer for de ansatte, er ikke dette ensbetydende med at arbeidsmiljøet systematisk blir satt på dagsorden i disse møtearenaene og i hvilken grad alle ansatte sikres tilstrekkelig informasjon og medvirkning, det vil si hvordan alle de ulike faggruppene i skolen blir inkludert. Vi tenker her på eksempelvis administrativt personell, SFO-ansatte, elevassistenter, renholdspersonalet, vaktmester etc. Tilsynserfaringene tyder på at det til tross for ulike møteplasser er utfordringer knyttet til å sikre medvirkning, informasjon og kunnskap om HMS-arbeidet blant alle ansatte under rektors/enhetsleders HMS-ansvar.

5.5.5 Rapportering av avvik (uønskede hendelser)

Uønskede hendelser og helsebelastende forhold og tilstander kan medføre helseskader forårsaket av enkelthendelser eller langvarige belastninger. Internkontrollforskriften § 5 annet ledd nr. 7, pålegger virksomheten å iverksette et system for å fange opp slike hendelser. I et slikt system skal arbeidstakerne melde fra om uønskede hendelser og uakseptable forhold. Arbeidsgiver plikter å sørge for at avvikssystemet fungerer som forutsatt, jf. internkontrollforskriften § 5 annet ledd nr. 8.

Registreringene etter tilsynene fra 2009 viste at ca 65 % av skolene har etablert skriftlige rutiner for å melde og håndtere uønskede hendelser/avvik. I ca 50 % av tilsynene i 2009 fremkom det at ansatte var blitt gjort kjent med virksomhetens rutiner på dette området.

Registreringene fra 2010 viste at litt over ca 80 % av skolene hadde etablert skriftlige rutiner for å melde og håndtere avvik. I samme tilsynsperiode fremkom det at ansatte er gjort kjent med avviksrutinene i ca 65 % av tilsynene.

Registreringene etter tilsyn synliggjør at det er en bedring fra 2009 til 2010. Fortsatt er det likevel en del skoler som ikke har etablert skriftlige rutiner for å melde og håndtere uønskede hendelser/avvik. Selv om mange skoler kunne vise til skriftlige rutiner på området, var det mangler i den aktive implementeringen og bruken av systemene. Flere steder var det i tillegg manglende praksis for å gi tilbakemelding til melder på hvordan avviket ble håndtert og fulgt opp. I flere tilfeller har ansatte sluttet å melde avvik fordi oppfølging og tilbakemelding i etterkant er mangelfull. En annen årsak til manglende bruk kan være at skolen/skoleeier ikke har blitt forent om hvor de skal legge lista for å melde avvik.

5.5.6 Tilrettelegging og sykefraværsoppfølging

Tilrettelegging av arbeidet er en vesentlig faktor i forebygging av sykdom og skader. Det gjelder ikke bare i forhold til arbeidstakere med redusert arbeidsevne, men for alle ansatte. Uheldig organisering og manglende eller for dårlig tilrettelegging av arbeidet kan påføre og forsterke plager som kan føre til fravær. Arbeidsgiver har en særskilt plikt til tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og for arbeidstakere som underveis i arbeidsforholdet får endret helsetilstand og av den grunn får problemer med å utføre sitt vanlige arbeid jf. arbeidsmiljøloven § 4-6. Kravene gjelder også tilrettelegging for at virksomheten generelt sett skal kunne sysselsette arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

Registreringene etter tilsynene fra 2009 og 2010 viste at IA-arbeidet og det sekundærforebyggende arbeidet er etablert i de aller fleste av skolene. Ca 95 % av skolene hadde skriftlige rutiner for oppfølging av sykemeldte arbeidstakere, og i ca 85 % av tilfellene fremkom det at ansatte var gjort kjent med disse. Innholdet og kvaliteten på sykefraværsoppfølgingene sier imidlertid Arbeidstilsynets registreringer etter tilsynene lite om.

I de besøkte skolene i 2009/2010 oppga de fleste at de gjennomfører tilrettelegging i arbeidet for den enkelte ansatte etter behov. Arbeidstilsynet erfarer likevel at skolene beskriver utfordringer relatert til å imøtekomme nødvendig tilrettelegging for arbeidstakere lokalt på arbeidsplassen, enten for ansatte som

kan stå i fare for å bli sykemeldt eller for sykemeldte arbeidstakere som skal tilbake i tilrettelagt arbeid. Det kan se ut til at en del opplever at deres virksomhet, i form av sin drift og organisering, arbeidsfordeling, type oppgaver og størrelse etc. påvirker og mulig begrenser muligheten til å gjennomføre lokale tilretteleggingstiltak for flere ansatte.

Arbeidstakerne i skolesektoren beskriver at det å være sykemeldt til tider kan oppleves som belastende. I forbindelse med eget sykefravær virker det ikke uvanlig at en del ansatte utarbeider timeplaner og undervisningsopplegg for sine vikarer. Enkelte gir uttrykk for at en del foreldre og elever kan bli frustrerte og misfornøyde hvis skolens ansatte er borte fra arbeidet, hyppig eller over en periode. Inntrykket er at det i noen tilfeller oppleves mer belastende å være sykemeldt enn å gå på jobb med helseplager.

5.5.7 Bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste i skolesektoren

I henhold til bransjeforskriftens § 1 stilles det krav om at skolesektoren skal tilknytte seg godkjent bedriftshelsetjeneste f.o.m. 01.01.10. Det stilles krav om at virksomhetene i samarbeid med bedriftshelsetjenesten skal utarbeide periodevise planer for deres arbeid i virksomhetene, samt kunne fremlegge årsrapport utarbeidet av bedriftshelsetjenesten, jf. forskrift om arbeidsgivers bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste og om godkjenning av bedriftshelsetjeneste (bestillingsnummer 600) § 5.

På grunn av lovendringene i bransjeforskriften ble tilknytning og bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste innlemmet som et tema i tilsynene i 2010. Registreringene fra 2010 viste at ca 80 % av de besøkte skolene og skoleeierne (overordnet virksomhet) oppgir å være tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste. Det ble videre registret at ca 37 % av skolelederne oppga å være kjent med de periodevise planene for bedriftshelsetjenestens arbeid i virksomheten.

Arbeidstilsynets inntrykk er at mange skoleeiere har inngått avtaler med godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT). Det kan tyde på at mange, spesielt kommunene, var tilknyttet BHT for andre lovpålagte virksomheter (enheter) før endringene av bransjeforskriften gjorde skolesektoren tilknytningspliktig. Våre registreringer viser at mange skoleledere har mangelfull kjennskap til innholdet i virksomhetens avtale med BHT, hvilken rolle BHT skal ha i forhold til den enkelte skole, samt hvilke muligheter virksomheten har til å benytte BHT i forhold til både primær- og sekundærforebygging av sykefravær.

5.6 Fokus på forebygging av bransjerelaterte risikofaktorer

I denne tilsynssatsingen har Arbeidstilsynet som nevnt satt fokus på utvalgte bransjerelaterte risikofaktorer. I dialogen med ledere og ansatte i skolene etterspurte vi bl.a. skriftlige systemer for;

- å melde og håndtere samarbeidsutfordringer/konflikter,
- vurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser og sikring av informasjon/kunnskap ved omstillinger,
- håndtering og oppfølging av eventuelle vold og/eller trusselsituasjoner.

Under fremkommer arbeidsmiljølovens krav i forhold til nevnte temaer. Til slutt følger en oppsummering av funnene og Arbeidstilsynets vurderinger.

5.6.1 Forebygging av konflikter og konflikthåndtering

Utilbørlig atferd og spesielt trakassering som fortsetter over tid er en stor belastning for arbeidstakere og kan føre til alvorlige helseproblemer. Harde personkonflikter kan medføre stor stressbelastning og

risiko for helseproblemer og sykefravær, og dermed er slike konflikter heller ikke forenelig med kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf arbeidsmiljølovens § 4-1. Slike konflikter kan utvikle seg til trakassering/utilbørlig atferd, og det vil i så tilfelle foreligge brudd på arbeidsmiljølovens § 4-3 (3). For å forebygge at de ansatte utsettes for overtredelser av loven, må virksomheten ha rutiner for hvordan slike tilfeller skal fanges opp og behandles på tidligst mulig stadium.

Internkontrollforskriften § 5 (2) nr. 2 sier at alle arbeidstakere skal ha kunnskap og ferdigheter som gjør dem i stand til å utføre arbeidet på en sikker og helse- og miljømessig forsvarlig måte. Dette innebærer også at arbeidstakerne er kjent med de rutiner og prosedyrer som ligger i internkontrollen.

5.6.2 Forebygging av vold - og trusler mot ansatte

Arbeidsmiljøloven setter direkte krav til at arbeidstakere skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre, jf. § 4-3 (4). I virksomheter der det er avdekket at det forekommer fare for helseskade på grunn av vold og trusler, må arbeidsgiver ha skriftlige rutiner og instruksjoner for hvilke forebyggende tiltak som skal iverksettes i ulike situasjoner (beredskapsplan). I tillegg er det nødvendig at arbeidstakerne gjennomgår opplæring og trening i å forebygge og håndtere vold og trusler.

5.6.3 Forebygging av uheldige arbeidsmiljøkonsekvenser av omstillinger

Arbeidsgiver plikter å forebygge at omstillinger ikke fører til negative konsekvenser for arbeidsmiljøet jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 (2) d). I henhold til bestemmelsen skal arbeidsgiver under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav og eventuelt iverksette nødvendige tiltak for å tilfredsstille dette. Det vil si at vernehensynene kommer inn allerede ved planleggingen av omstillingen. Dette virker hensiktsmessig, da det ofte vil være både uøkonomisk og vanskelig å rette på forholdene i etterkant. I slike tilfeller skal planene drøftes i AMU jf. arbeidsmiljøloven § 7-2 (2), og planene forelegges verneombud der man ikke har AMU jf. forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg § 4.

Etter arbeidsmiljølovens § 4-2 (3) skal arbeidsgiver under omstillingsprosesser som medfører endringer av betydning, sørge for informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Bestemmelsen gjelder kun ved omstillinger som er av en viss betydning, og utløser ikke tiltak med mindre dette er nødvendig for å opprettholde et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

5.6.4 Funn relatert til å forebygge de utvalgte bransjerelaterte risikofaktorene

■ Vedrørende etablering av skriftlige rutiner

Registreringene etter tilsynene viste at ca. 40 % av skolene som hadde hatt tilsyn i 2009, hadde utarbeidet og etablert de etterspurte rutiner for å melde og/eller håndtere både konflikter, omstillinger og vold/trusler. Etter tilsynene i 2010 ble det registrert at disse var etablert i ca 60 % av tilsynene.

Arbeidstilsynets interne registreringer viste at det har vært en klar forbedring blant skolene på dette området fra 2009 til 2010. Økningen var først og fremst knyttet til å ha etablert skriftlige rutiner for å forebygge og håndtere konflikter og vold/trusler. Økningen var ikke like synlig i forhold til at skolene hadde etablert rutiner for å sikre en vurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser ved større endringer/omstillinger.

■ Vedrørende kjennskap til etablerte rutiner

Registreringene viste at de skriftlige rutiner i mindre grad var kjent blant ansatterepresentantene som deltok i tilsynene.

Etter tilsynene i 2009 ble det registrert at ansatterepresentantene var gjort kjent med skolens rutiner knyttet til konflikter og vold/trusler i ca 30-40 % av tilsynene. I 2010 var dette gjeldende i ca 50% av tilsynene i skolene.

■ Vedrørende sikring av ettervern for ansatte som eventuelt utsettes for vold/trusler

I tilsyn fra 2009 viste registreringene at ca 45 % av skolene kunne bekrefte at de hadde rutiner for å sikre ettervern/oppfølging av arbeidstakere som eventuelt har vært utsatt for vold - og trusselsituasjoner. Registreringene fra 2010 viste at ca 70 % kunne vise til dette.

Samlet viste tallene at det har vært en økning i antall skoler som hadde systematikk for å forebygge uheldige belastninger på bakgrunn av konflikter, omstillinger og vold/trusler i arbeidsmiljøet, fra 2009 til 2010. Samtidig viste tallene, at tross økningen, var dette fortsatt manglende flere steder. Det registreres et forbedringspotensial i forhold til at ansatte skal kjenne til systemene og benytte disse. Dette anses som svært vesentlig for at ansatte skal kunne være aktive medspillere i å forebygge forekomst og omfanget av disse risikofaktorene i skolene.

5.7 Vedlikehold og inneklima

I denne tilsynssatsingen har skoleeiers systematiske arbeid med å forebygge et helseskadelig inneklima også være et sentralt tema. Hvordan skoleeiere i samarbeid med skolens ledelse har kartlagt bygningenes tilstand, planlagt utbedringstiltak og utarbeidet og fulgt opp vedlikeholdsplaner. Dette bygger på at godt vedlikehold er nødvendig for å hindre at inneklima får negative innvirkninger på helse og arbeidsevne for de som arbeider og er i bygningene, og for å opprettholde en tilfredsstillende velferdsmessig standard. Dette i tråd med arbeidsmiljølovens krav.

Vedlikehold og inneklima har ikke vært et hovedtema i tilsynene med den enkelte skole, men Arbeidstilsynets inspektører har gjennomført en parallell tilsynsprosess med skoleeier/teknisk drift av skolebyggene.

Arbeidstilsynets valg av fokus og tilnærming i forhold til sikring av vedlikehold og inneklima i denne tilsynssatsingen, bygger blant annet på flere undersøkelser som har avdekket at vedlikeholdet av skoler i mange tilfeller ikke er tilfredsstillende, se Riksrevisjonens undersøkelse av kommunenes ansvar for skolebygninger, *Dokument 3:13 (2004-2005)*. Her ble det vist til det var grunnlag for å anta at omtrent 50 % av landets skoler har en tilstand som ikke er tilfredsstillende. Lav prioritering av vedlikehold fører til stadig forverring og 50 % av kommunene mener selv at dagens vedlikehold fører til fordyrende følgeskader. Dette kan medføre at lærere og elever får et dårligere arbeids- og læringsmiljø, og at mange får helsebelastninger eller opplever plager. En slik praksis kan innebære et tap for samfunnet i form av økt sykefravær og utstøting, nedsatt arbeidsytelse/læreevne og verdiforringelse av eiendom.

Dårlig inneklima, særlig ved fuktskader i bygninger og forbrenningsprosesser, og antagelig også ved annen sterk forurensning, gir økt sykkelighet i form av

- økt tendens til luftveisinfeksjoner
- økt tendens til utvikling, utløsning og forverring av allergi i luftveiene

Dette er igjen assosiert med plager i form av unormal hodepine, trøtthet og konsentrasjonsvansker. Et økende antall arbeidstakere i yngre årsklasser kommer inn i arbeidslivet med allergi i luftveiene. For

dem er det viktig at inneklimaet holder en kvalitet som gjør at de ikke blir skjøvet ut i sykemelding eller uførepensjon.

Arbeidstilsynets normer knyttet til inneklima finnes i veiledning om klima og luftkvalitet på arbeidsplassen, bestillingsnr. 444, jf. også helsemyndighetenes normer i IK-2619 veileder til forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler m.v.

5.7.1 Funn relatert til vedlikehold og inneklima i skolebygg

Registreringene fra 2009 viste at ca halvparten av skoleeierne som har hatt tilsyn, hadde rutiner knyttet til løpende vurdering og rapportering av forhold og hendelser som kan få negativ innvirkning på inneklima i sine skolebygg. Tallene viste at under halvparten (ca 40 %) av eierne av skolebygningene har iverksatt systematiske drifts- og vedlikeholdsplaner i samarbeid med brukerne (skolene) som skal sikre en tilfredsstillende velferdsmessig standard på bygningsmassen.

Tallene fra tilsynene i 2010 viste at ca 50 % av skoleeierne som fikk tilsyn dette året, hadde gjennomført kartlegging og risikovurdering av inneklima i de skolene som skoleeier har ansvar for. Litt over halvparten av skoleeierne hadde rutiner for å sikre at dette ble utført.

Tilsynene fra 2010 viste også at svært mange skoleeiere (ca 90 %) bekreftet at de tydelig har fordelt roller og ansvar mellom den enkelte skole og skoleeier når det gjelder vedlikehold/sikring av inneklima. Registreringene etter tilsynene i skolene (i 2010) viste også at svært mange ledere (ca 90 %) bekreftet at de kjente til skoleeiers rutiner for å melde om uønskede inneklimaforhold.

Videre viste registreringene fra 2010 at ca 60 % av skoleeierne hadde utarbeidet en overordnet vedlikeholdsstrategi og iverksatt systematiske drifts- og vedlikeholdsplaner. Det fremkom også at ca 70 % av skoleeierne gjennomfører midlertidige tiltak der hvor det er konstatert belastninger på bakgrunn av uheldig/dårlig inneklima i påvente av større rehabilitering (2010).

Arbeidstilsynet har erfart at rektorer og verneombud i ulik grad var kjent med eventuelle vedlikeholdsplaner for egen skole. Vårt inntrykk er at inneklima og vedlikehold er særlig utfordrende i flere kommunale skoler. Mange kommuner manglet tilstrekkelige systemer for vedlikehold av skolebygningene, samt tidfestede planer for det kommende vedlikeholdet. I flere tilfeller fremkom stramme kommunale budsjetter som hovedårsaken til manglene. Arbeidstilsynets erfaringer gjennom denne tilsynssatsingen, spesielt knyttet til vedlikehold og inneklima i offentlige skolebygg, har resultert i iverksetting av en egen tilsynskampanje i 2011 med dette som hovedtema. For mer informasjon omkring dette, se Arbeidstilsynet.no.

5.8 Funn etter oppfølgingstilsyn gjennomført i 2010

Totalt ble det gjennomført 35 oppfølgingstilsyn (nasjonalt) i 2010. Registreringene viste at de aller fleste (over 95 %) av de skolene som fikk oppfølgingstilsyn, hadde systemer på plass for å sikre HMS-opplæring for ledere og verneombud. De aller fleste hadde også sikret bekjentgjøring av verneombudsrollen for de ansatte.

Det ble også registrert at en høy andel av disse skolene (ca 85 %) brukte egne etablerte systemer/rutiner til å fange opp aktuelle arbeidsmiljøutfordringer i virksomheten. I ca 85 % av oppfølgingstilsynene er det registrert samsvar mellom de nevnte arbeidsmiljøutfordringer i tilsynet og skolens kartlegginger og tiltaksplaner.

I nærmest alle oppfølgingstilsynene registreres det at sykemeldte arbeidstakere følges opp i henhold til arbeidsmiljølovens krav (arbeidsmiljøloven § 4-6), og at skolen legger til rette for arbeidstakere ved behov.

I oppfølgingstilsynene ble det registrert at ca 85 % var tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste. I ca halvparten av oppfølgingstilsynene ble det registrert at skoleledelsen var kjent med bedriftshelsetjenestens arbeid i virksomheten.

Arbeidstilsynets inntrykk etter oppfølgingstilsynene var at både ledere og ansatte hadde fått mer kunnskap og uttrykte at de hadde fått en økt bevissthet omkring aktivt arbeidsmiljøarbeid. Registreringene viser også en positiv utvikling blant de skolene som ble fulgt opp, i forhold til å bekjentgjøre og ta i bruk egne HMS-systemer. Antallet oppfølgingstilsyn er imidlertid lite og det er usikkert i hvilken grad vi kan generalisere funnene eller trekke konkrete konklusjoner på bakgrunn av disse.

6. Oppsummering av hovedinntrykk etter tilsynsgjennomføringen i 2009/2010

- Arbeidstilsynet har møtt positive og ressurssterke ledere og ansatte i skolesektoren. Mange trives i jobben sin og gir mye for at elevene skal ha et godt læringsmiljø.
- På bakgrunn av tilsynsgjennomføringen er det registrert en positiv utvikling i forhold til å utarbeide og bekjentgjøre etterspurte HMS-systemer i skolesektoren i løpet av 2009 og 2010.
- Tilsynene viste likevel at skolene og skoleeierne ikke i tilstrekkelig grad har etablert og implementert HMS-systemer som skal *sikre* at de jobber aktivt for at ansatte selv skal ha et sunt og trygt arbeidsmiljø.
- Inkluderende arbeidsliv (IA) virker som et kjent begrep blant ledere og ansatte, og mange av skolene har etablert skriftlige rutiner for oppfølging av sykefravær (sekundærforebyggende). Tendensen viser imidlertid at de besøkte skolene og skoleeiere ikke i tilstrekkelig grad jobber primærforebyggende med de tema som stod i fokus i denne tilsynssatsingen.
- Det virket som om skolene/skoleeier har lettere for å utarbeide HMS-systemer/rutiner enn å implementere, bekjentgjøre og ta dem aktivt i bruk i egen organisasjon.
- Det virket som om etablerte HMS-systemer ikke var tilstrekkelig tilpasset og/eller det ble benyttet metodikk som ikke i tilstrekkelig grad fanger opp skolenes reelle arbeidsmiljøutfordringer (eksempelvis samarbeidsutfordringer med kolleger/elever/foreldre, opplevd høy arbeidsbelastning, utfordrende elevadferd, opplevd mangel på kompetanse til å håndtere utagerende elever, høye forventninger fra foreldre etc.).
- Det var manglende kjennskap til lokale rutiner og systemer blant de ansatte.
- Mange skoleeiere har inngått avtaler med godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT). Inntrykket var imidlertid at mange skoleledere hadde mangelfull kjennskap til innholdet i samarbeidsavtalene med BHT og hvilken rolle BHT skulle ha i forhold til den enkelte skole.
- Mange kommuner hadde ikke et tilstrekkelig system knyttet opp mot vedlikehold av skolebygninger. Det er registrert en del mangler av rutiner for å kartlegge risiko knyttet til inn klima, og det var mangler knyttet til utvikling av skriftlige rutiner for vedlikehold (manglet tidfestede vedlikeholdsplaner).
- Oppfølgingstilsynene gjennomført i 2010 viser at tilsynene i 2009 hadde hatt en positiv innvirkning på de besøkte skolenes implementering av HMS systemer og forståelse for viktigheten av et aktivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

6.1 Noen eksempler

■ Mjær ungdomsskole, Enebakk

I tidsskriftet Utdanning, (nr 10, 8. mai 2009) ble rektor ved Mjær ungdomsskole intervjuet. Mjær ungdomsskole var en av fire skoler i Enebakk kommune i Akershus som fikk tilsynsbesøk i 2009. I hovedtrekk var Arbeidstilsynets konklusjon at skolen hadde for dårlige regler og rutiner knyttet til eget arbeidsmiljøarbeid (HMS-arbeid). Rektor mente konklusjonen ikke kom overraskende på dem, de visste mye av dette fra før;

« – Vi vet vi er for dårlige når det gjelder skriftlighet, dokumentasjon og regelarbeid på dette området og vi har snakket lenge om at vi må få bedre rutiner. »

Samtidig understreket han viktigheten av at Arbeidstilsynet, i sin tilbakemelding, også bemerket positive sider ved skolens arbeidsmiljøarbeid. Det er mange veier å gå for å skape et positivt arbeidsmiljø, understreket rektor i intervjuet med tidsskriftet Utdanning. Likevel påpekte rektor at tilsynet og tilsynsrapporten ga dem en nyttig påminnelse om hva de kunne bli flinkere til. Han uttrykte også at dokumentasjon og rutiner var viktig for å unngå at arbeidet med et godt arbeidsmiljø blir for personavhengig.

■ Nesoddtangen skole, Nesodden

Nesoddtangen skole var en annen skole som fikk tilsyn i 2009. Dette er en skole med ca 500 elever og 83 ansatte (inkludert deltidsansatte, SFO etc.). Etter tilsynet påla Arbeidstilsynet virksomheten et utviklingsarbeid. Hovedsakelig var dette knyttet til sikring av systematikk og skriftlighet av overordnede rutiner, men også å bekjentgjøre og sikre medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet blant alle skolens ansatte.

Skolen var åpen i dialogen med Arbeidstilsynet, og beskrev at de tidligere hadde hatt noen interne arbeidsmiljøutfordringer. De benyttet anledningen til å sette et nytt fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet ved skolen.

Det ble opprettet en arbeidsmiljøgruppe bestående av verneombud (fra både skolen og SFO), tillitsvalgte, brannvernslleder og rektor. Gruppen har hatt jevnlige møter (etter en møteplan) og skal fungere som skolens arbeidsutvalg i alle arbeidsmiljø saker. Den skal sikre lokal handling og medvirkning.

I samarbeid med kommunens IA-rådgiver fra NAV Arbeidslivssenter, planla og gjennomførte arbeidsmiljøgruppen en intern dialogkonferanse med samtlige av skolens ansatte. Fokus var samarbeid og det psykososiale arbeidsmiljøet ved skolen. Skolen brukte to planleggingsdager i 2010 og fikk også innvilget økonomiske midler til gjennomføringen fra NAV (etter søknad).

På bakgrunn av inngående idèdugnad utarbeidet skolen et felles verdigrunnlag. Det bygget på en felles oppfatning av hva som skulle prege personalgruppen og det mellommenneskelige arbeidsmiljøet ved skolen. Dette arbeidet ble også videreutviklet, blant elever og foreldre. Det førte til et felles styringsdokument som er blitt retningsgivende for personalet, elevene og foreldrene ved Nesoddtangen skole.

7. Arbeidstilsynets vurderinger og videre anbefalinger

7.1 Skriftlige systemer på plass – betyr det et godt og inkluderende arbeidsmiljø i skolene?

Det å sørge for et best mulig arbeidsmiljø er både lurt, lønnsomt og lovpålagt. Ingen er tjent med at arbeidsplassen bidrar til helseproblemer og langvarig sykdom. Gode rutiner, hensiktsmessig organisering og kunnskap om hvilke muligheter som finnes, kan forhindre situasjoner på arbeidsplassen som kan være vanskelig å løse. Tilsynene viste at de fleste skolelederne ønsket å strekke seg langt for at arbeidstakerne skulle kunne være på jobb. Det å sikre tilfredsstillende tilrettelegging beskrives samtidig som en utfordring, spesielt hvis det gjelder mange arbeidstakere på samme tid. Blant annet kan utfordringene knyttes til organiseringen av arbeidet, behovet for faglig og pedagogisk kontinuitet, forventninger fra elever, foreldre og myndigheter, ulike vikarmuligheter og forholdet til andre kollegaer som eventuelt kan få merarbeid som følge av andre kollegaers sykefravær.

Det er mange grunner til at en arbeidstaker blir sykemeldt. Som arbeidsgiver er det viktig å vite om sykemeldingen skyldes forhold på arbeidsplassen og om det er tiltak på arbeidsplassen som kan gjøres for å hindre eller korte ned sykefraværet. Dette enten det har sammenheng med arbeidet eller ikke. Er det flere sykemeldte på en arbeidsplass, bør for eksempel rutinene for organiseringen av arbeidet og/eller oppfølgingen av ansatte gjennomgås. Ofte vil organisatoriske grep kunne gjøres, noe som kan komme flere til gode. Det er bedre at arbeidet er organisert slik at belastningene generelt reduseres, enn å skreddersy individuelle løsninger for enkelte – kanskje for flere.

Skoleansatte og skoleeiere har påpekt flere sentrale arbeidsmiljøutfordringer i tilsynene. Disse kan være medvirkende årsaker til utvikling av sykefravær og mulig tidligpensjonering i skolesektoren. Opplevd stor arbeidsbelastning, hyppige omstillinger og endringer, utagerende elevadferd, økende forventninger fra elever/foreldre, økte dokumentasjonskrav, samarbeidsutfordringer i kollegiet og uegnede bygningsmasser nevnes av mange.

Arbeidstilsynet mener det bør foreligge HMS-rutiner og HMS-systemer i skolene og hos skoleeier, som har til hensikt å sikre at de er føre var, og at de fanger opp og forebygger nevnte utfordringer, allerede før de oppstår eller på et tidlig tidspunkt. Dette for å forhindre uheldige arbeidsbelastninger for ledere og ansatte. Det å utarbeide rutiner og systemer i fellesskap på arbeidsplassen i ”fredstid”, kan i seg selv være et vesentlig forebyggende tiltak. Det å avsette tid og inkludere ansatte og ledere i dette arbeidet, signaliserer at arbeidsmiljøarbeidet er viktig, samt at de systemene/rutinene som utarbeides forplikter. De er et resultat av en felles oppfatning. Diskusjonene kan avdekke hva som ”aksepteres” og hvordan personalgruppen vil at samhandlingen på arbeidsplassen skal skje. Det kan bidra i arbeidet med å forme arbeidsplassens ”standarder”.

Det å enes om rutiner og felles praksis, gjør det forebyggende arbeidet og håndteringen av eventuelle fremtidige hendelser enklere. Det er likevel ikke slik at etablering av skriftlige systemer og rutiner automatisk sikrer et bedre arbeidsmiljø i en skole. De skriftlige rutinene har til hensikt å sikre en ønsket praksis, eksempelvis at eget arbeidsmiljø systematisk settes på møteagendaen. Det å etterleve systemene, må ledelsen i samarbeid med ansatte i hver virksomhet sikre. Dette krever blant annet at etablerte HMS-systemer er hensiktsmessige, tilpassete, implementerte og mulige å etterleve i praksis.

7.2 Videre anbefalinger

«Med skolen som arbeidsplass» vil på bakgrunn av funn og erfaringer fra over to års innsats i skolesektoren oppsummere følgende anbefalinger som vi mener vil kunne bidra til et mer aktivt HMS-arbeid i skolene:

■ Kvalitet på læring, økonomistyring og HMS må gå hånd i hånd

Skolelovgivningen og arbeidsmiljølovgivningen er sidestilt. Når arbeidsmiljøet håndteres på en god måte vil de ansatte ha en god arbeidshverdag. Friske ansatte som trives i jobben er en forutsetning også for en sunn økonomi og ikke minst for en god elevbehandling.

På bakgrunn av tilsynene i skolesektoren i 2009/2010 er Arbeidstilsynet av den oppfatning at det er utfordringer knyttet til å etablere et levende og hensiktsmessig arbeidsmiljøarbeid (HMS-arbeid) i mange skoler og blant flere skoleeiere. Tilsynsgjennomføringen kan tyde på at utfordringene samlet sett er knyttet til forhold som:

- Å sikre tilstrekkelig kunnskap og engasjement blant ledere i alle ledd i en linjeorganisasjon, der ansvarsforhold og roller i HMS-arbeidet er avklart.
- Enhetens (skolens) arbeidsmiljøarbeid (HMS-arbeid) må også bli etterspurt og verdsatt oppover i linjeledelsen. Det betyr blant annet at avvik meldt oppover i linjeorganisasjonen til skoleeier må følges opp med tilbakemelding til melder/ enheten.
- Eget arbeidsmiljø må systematisk settes på møteagendaen i skolesektoren (både i skolene og blant skoleeiere).
- Skolene må sikre at de er "føre var" gjennom å etablere relevante retningslinjer og rutiner i forkant. Dette for å forebygge/dempe mulige uheldige psykiske og fysiske belastninger i arbeidet.
- Både skoleeier og skolene må bli forent om når og i hvilke saker man skal og bør melde avvik, det vil si "hvor lista skal ligge" når det gjelder å melde avvik (uheldige forhold) og hvordan disse skal følges opp gjennom eventuelle tiltak og sikre tilbakemelding til melder.
- Skolene må sikre at egne systemer og rutiner (relatert til eget HMS-arbeid) er hensiktsmessige og etterleves etter intensjonen blant ansatte (alle yrkesgrupper).

Arbeidstilsynet har sett på hvordan skolene forebygger og håndterer arbeidsforhold som kan ha uheldige virkninger på ansatte og arbeidsmiljøet. Sentrale temaer i tilsynene har vært vold - og trusselsituasjoner, konflikter, omstillingsprosesser og inneklimasituasjonen. Risikobildet i skolene endres jevnlig (årlig) og i takt med års- og undervisningsplaner, nye klasser og elevgrupper, nye foreldre og kanskje nye ansatte. Skolene må derfor sikre at de oppdaterer sine HMS-systemer jevnlig, slik at disse svarer til de utfordringene de faktisk møter.

Det er vesentlig å bemerke at selv om Arbeidstilsynet har gitt pålegg til mange skoler og skoleeiere i 2009/2010, så kan det likevel ikke konkluderes med at arbeidsmiljøarbeidet i skolene generelt er dårlig. Pålegg er gitt blant annet på bakgrunn av mangelfull skriftlighet i forhold til den praksisen som virksomheten har på området. Det vil si at arbeidsmiljøarbeidet kan ha blitt beskrevet som både hensiktsmessig og aktivt under tilsynet, men det forelå mangelfull dokumentasjon i forhold til å *sikre* gjennomføringen og/eller i forhold til å kunne *dokumentere* hva som er blitt utført. I slike tilfeller er det da blitt gitt pålegg i henhold til lovkravene om skriftlighet, begrunnet i både eksterne og interne behov.

Skriftlighet er nødvendig for at skolene og skoleeiere skal kunne dokumentere overfor tilsynsmyndighetene at systematisk HMS-arbeid er innført og utøves i henhold til arbeidsmiljølovens krav. Internt er skriftlighet nødvendig for å sikre at HMS-arbeidet gjennomføres systematisk (gjentakende) i virksomheten, og at dette arbeidet ikke er personavhengig og preget av tilfeldigheter. Skriftlige rutiner og aktivitetsdokumentasjon er nødvendig for å påse at HMS-systemet fungerer som forutsatt og er det verktøyet for HMS-arbeid som loven krever.

■ Samarbeid om utfordringene og de gode løsningene

Forutsetningen for et godt arbeidsmiljø er at arbeidsgiver, vernetjeneste, tillitsvalgte og ansatte samarbeider om utfordringer og sammen finner de gode løsningene. Derfor bør bevisstheten rundt verneombudets rolle som representant for alle yrkesgrupper i en skole økes.

Det å jobbe for et godt arbeidsmiljø handler om å stille de enkle spørsmålene: – Hvordan har vi det på arbeidsplassen? – Hva gjør vårt arbeidsmiljø godt? – Hva kan gå galt? Det å finne gode og hensiktsmessige løsninger krever ofte samarbeid. Det er ikke bare arbeidsgiver som har ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø. Arbeidstakerne har et ansvar for å medvirke både i det forebyggende arbeidet og ved å prøve nye løsninger når problemer eventuelt oppstår. Det felles ansvaret er de senere årene forsterket gjennom samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) og ved lovendringene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Det er arbeidstaker og arbeidsgiver som er hovedaktørene, og det er på arbeidsplassen løsningene finnes.

Bedriftshelsetjenesten og den sykemeldtes behandler har klare oppgaver knyttet til tilrettelegging på arbeidsplassen og oppfølging av sykemeldte. Skoleeier og skolene må sikre at de har tilstrekkelig kunnskap og aktivt benytter bedriftshelsetjenesten som et rådgivende organ i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten.

Offentlige myndigheter skal støtte og veilede.

■ Arbeidsmiljøet skal ivaretas under omstillinger

Beslutninger/endringer/omstillinger som har vesentlig betydning for arbeidsmiljøet skal risikovurderes før tiltak iverksettes. Gjennom godt planlagte endringer ivaretas arbeidsmiljøet både før, under og etter omstillingene. Det er særlig viktig at de som initierer omstillingene er bevisste og legger til rette for gode omstillingsprosesser som involverer de ansatte.

■ Også skoleansatte skal kunne arbeide fram til pensjonsalder

Det er vesentlig å rette oppmerksomheten mot ledelsens ansvar med å forebygge at folk blir syke av jobben. Mange skoleledere har i stor grad forstått IA-avtalens intensjon med å tilrettelegge og følge opp etter at ansatte er blitt syke. Den kanskje viktigste jobben er likevel å forebygge og tilrettelegge før sykefravær inntreffer. Her ligger det et potensial i skolesektoren.

Lærere er en yrkesgruppe som har vist seg å være utsatt for tretthet og utbrenthet, oftere enn andre yrkesgrupper (Holte og Grimsmo, 2006). Spørsmålet er om denne yrkesgruppen med dagens arbeidsbelastning, vil ha helse til å jobbe fram til pensjonsalder på 67 år. Arbeidsbetingelsene for ansatte i skolesektoren må være slik at alle skal ha mulighet for å arbeide fram til pensjonsalder. Skoleeier og skolene må sikre at alle ledere med tilretteleggingsansvar er kjent med og benytter seg av de tilretteleggingsmulighetene som finnes i hele organisasjonen.

■ Lær av hverandre

Vi har registrert at ulike enheter og virksomheter innen en kommune/fylkeskommune kan vise til en

rekke gode tiltak. Gode erfaringer må deles med andre. Skoleeier må sikre erfaringsoverføring og dialog relatert til HMS-arbeidet blant sine underliggende skoler.

■ **Fortsett det gode arbeidet**

Fokuset på arbeidsmiljøet i skolesektoren må fortsette. Skolene og skoleeierne må bruke og videreutvikle HMS-systemene og den kunnskap som er bygget opp de siste to årene. HMS må ivaretas selv om Arbeidstilsynets prosjekt «Med skolen som arbeidsplass» avsluttes.

8. Avslutning

Tilsynssatsingen «Med skolen som arbeidsplass» har vist at det ligger et forbedringspotensial i skolesektoren når det gjelder å sikre et aktivt og systematisk arbeidsmiljøarbeid. Liknende resultater kan Arbeidstilsynet også vise til i andre tilsynsprosjekter i andre bransjer, eksempelvis «Rett Hjem» (kampanjen i hjemmebaserte tjenester) og «God vakt» (kampanjen i sykehussektoren). Sykefraværssituasjonen kunne vært bedre enn den er i dag i flere bransjer dersom flere arbeidsgivere jobbet systematisk med helse-, miljø og sikkerhet, slik de plikter etter arbeidsmiljøloven.

Tilsynssatsingen «Med skolen som arbeidsplass» bygger på at ledere og ansatte skal forstå hensikten med de skriftlige systemene/rutinene som er blitt kontrollert og pålagt. Dette for å styrke sjansene for at de etterlevs. Av den grunn er det benyttet tilsynsmetodikk som vektlegger veiledning og informasjon i møte med mange representanter på de arbeidsplassene som er blitt besøkt. Registreringene viser også at flere skoler og skoleeiere har etablert HMS-systemer og rutiner i løpet av tilsynsperioden i 2009/2010.

Det er vanskelig å si entydig hva som er årsaken til den registrerte forbedringen. Det er grunn til å tro at den oppmerksomheten som bransjen har gitt prosjektet «Med skolen som arbeidsplass» har hatt betydning. Et annet moment er at det i 2009 var noen reelle trusselepisoder i skolesektoren som ble viet mye oppmerksomhet i media. Dette viste behovet for å være ”føre var” og forbedret på håndtering av slike situasjoner.

Basert på et utvalg oppfølgingstilsyn og tilbakemeldinger fra sektoren, ser det ut til at Arbeidstilsynets tilsyn i skolesektoren i 2009/2010 har hatt en positiv effekt. De besøkte skolene viser økt forståelse for at et aktivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid er viktig, og flere har implementert HMS-systemer. Arbeidstilsynet er ikke i tvil om at det gode samarbeidet med sektoren og partene, blant annet gjennom prosjektets referansegruppe, har vært en stor styrke for gjennomføringen og bidratt positivt.

Utfordringene i skolesektoren er imidlertid flere og sammensatte. Etablerte systemer må brukes til å tydeliggjøre, dokumentere, sikre aktivitet og at nødvendige tiltak blir iverksatt. Selv om det ikke er realistisk å anta at endringer, omstillinger, høye forventninger, utagerende elever, samarbeidsutfordringer, trusler og vold forsvinner i skolesektoren, er det en viktig målsetting at alle skoler og skoleeiere gjennomfører systematisk arbeid for å redusere de uheldige belastningene for arbeidstakerne knyttet til slike risikoforhold. Arbeidsgivere, arbeidstakere, organisasjonene, bedriftshelsetjenesten, NAV og Arbeidstilsynet må bidra.

Politisk og administrativ ledelse på alle nivåer har ansvar for å gi nødvendige rammebetingelser og følge opp skolene/skoleeierne, slik at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Rammebetingelsene må gjøre det mulig for skolene og skoleeierne å drive et aktivt og kontinuerlig forebyggende utviklingsarbeid i hverdagen. I denne tilsynssatsingen har Arbeidstilsynet satt fokus på HMS- arbeidet som et verktøy i det forebyggende arbeidet. Det anbefales videre at sektoren også gjennomgår konsekvensene av egne rammeavtaler og organisatoriske arbeidsbetingelser og vurdere om disse er med på å skape helsefremmende og inkluderende arbeidsplasser.

9. Litteraturliste

«Arbeidstilsynet – For et godt arbeidsliv» Strategisk plan for Arbeidstilsynet for perioden 2007-2011

Halmøy, F. (2006) «Yrkesforskjeller i sykefravær. En kvantitativ studie av variasjoner i sykefravær mellom ulike yrker med fokus på arbeidsmiljø og holdninger». Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo

Holte, H. H. og A. Grimsmo (2006) «Arbeidsmiljø i skole og barnehage, en bibliografi for perioden 1995-2006». AFI-notat 5/2006, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), LOV-2005-06-17-62, Ikrafttredelse: 2006-01-01

Riksrevisjonens undersøkelse av kommunenes ansvar for skolebygninger, *Dokument 3:13 (2004-2005)*

Skaalvik, Einar og Skaalvik, Sidsel, artikkel «Trivsel, stress og utmattelse blant lærere - en paradoksal kombinasjon», *Tidsskriftet Bedre skole*, nr 1, 2009

Statistisk sentralbyrå, ssb.no

Sørensen, B. A. og A. Grimsmo (1991) «Fravær og fraværsårsaker i norsk arbeidsliv. En utvalgsundersøkelse». AFI-rapport 4/1991, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Utdanning, artikkel «Nasjonal satsing for å bedre lærernes arbeidsmiljø» s 12-17, *tidsskrift nr 10*, 8. mai 2009

Utdanningsetaten (2008/01): «Arbeidsmiljø i og samarbeidsforhold i videregående opplæring», Rapport 2008/01 utarbeidet i avdeling for utredning, Utdanningsforbundets sekretariat

Vedlegg 1

De ulike rollene i HMS-arbeidet – hvem kan bistå når en trenger hjelp fra andre?

Som nevnt er arbeidsgiver i samarbeid med sine arbeidstakere nøkkelpersonene i virksomhetens systematiske arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Det finnes imidlertid andre aktører som kan bistå skolene/skoleeierne i dette arbeidet, som rådgivere og tilgjengelige aktører etter behov. Ulike oppgaver tilknyttet HMS-arbeidet kan delegeres til andre, men arbeidsmiljøet i en virksomhet forblir alltid arbeidsgiverens ansvar.

Slik det fremkom i tilsynene var det ulik kunnskap til hva og hvordan ulike aktører kan benyttes. Av den grunn skisserer vi her kort hvilke oppgaver og ansvar de ulike aktørene/rollene kan ha. For mer utfyllende informasjon vises det til diverse informasjonsmaterieell på Arbeidstilsynet.no.

Verneombud

Verneombudet er arbeidstakernes representant i spørsmål knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS), og skal ivareta deres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet velges av og blant de ansatte for to år av gangen. Den som velges bør ha vært ansatt i minst to år slik at han/hun har tilstrekkelig erfaring og kjennskap til virksomheten.

Verneombudet skal blant annet påse at;

- maskiner, kjemiske stoffer og lignende ikke utsetter arbeidstakerne for fare
- nødvendige verneinnretninger og personlig verneutstyr er tilgjengelig for alle arbeidstakerne
- arbeidstakerne mottar all nødvendig instruksjon og opplæring
- arbeidet er tilrettelagt slik at det kan utføres på en helsemessig forsvarlig måte
- det meldes fra om arbeidsulykker på arbeidsplassen

Dersom det er umiddelbar fare for liv eller helse, har verneombudet rett til å stanse arbeidet.

Det er viktig å huske at selv om verneombudet har tilsyns- og kontrollfunksjoner, betyr ikke det at arbeidsgiverens ansvar for arbeidsmiljø og sikkerhet innskrenkes.

Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Det skal finnes et arbeidsmiljøutvalg (AMU) i alle virksomheter med minst 50 ansatte. Det skal også finnes AMU i virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte, dersom en av partene i virksomheten krever det. Utvalget skal bestå av like mange representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Verneombudet (eller hovedverneombudet der det finnes flere enn ett verneombud) skal være medlem av AMU.

Når skolen/skoleeier har knyttet til seg verne- og helsepersonale i form av en bedriftshelsetjeneste (BHT), skal disse være representert i AMU. Deres rolle skal være rådgivende, og de har ikke stemmerett i utvalget. AMU skal delta i arbeidet for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. De skal blant annet behandle:

- Spørsmål om vernetjenesten og BHT

- Spørsmål om opplæring og instruksjon innen helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- Planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet
- Internkontrollsystemet
- Arbeidstidsordninger.

De skal også gå gjennom rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og nestenulykker for å avdekke årsakene bak og påse at arbeidsgiver iverksetter tiltak for å forhindre nye tilfeller.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene kan gi råd og veiledning i saker som gjelder rettigheter og plikter knyttet til organiseringen av arbeidet, tilrettelegging, integrering og oppfølging. Flere av organisasjonene har laget informasjonsmateriell som er tilgjengelig på deres hjemmesider.

Bedriftshelsetjeneste (BHT)

Kan bistå skolen/skoleeier i det forebyggende arbeidet med å skape trygge og sunne arbeidsforhold og å hindre utstøting gjennom sykefravær og uførepensjonering. Bedriftshelsetjenestene er tverrfaglig sammensatt. De skal kunne gi råd til arbeidsgiver og arbeidstaker, og må ha god kompetanse på arbeidsmiljø. De skal hjelpe bedriften med informasjon om arbeidsmiljøforhold, med å overvåke arbeidsmiljøet, og kan komme med forslag til forbedringer slik at sykdommer og skader kan unngås.


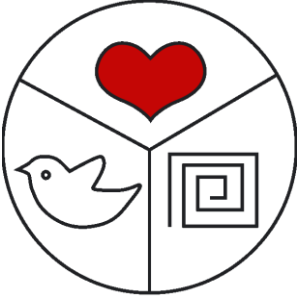
De konkrete oppgavene vil kunne variere, avhengig av skolens/skoleeiers behov og myndighetenes krav. BHT skal for eksempel bistå i arbeidet med å kartlegge arbeidsmiljøet, gjennomføre arbeidsplassundersøkelser, vurdering av risiko og helsefare, og bistand med tiltak. Arbeidsgiver har ansvar for å lage periodevise planer for dette arbeidet sammen med bedriftshelsetjenesten. Planene må være utformet slik at det fører til konkret handling for å forebygge helseskader i skolesektoren.

NAV

NAV har ansvar for oppfølging av sykemeldte i tråd med lovendringene i arbeidsmiljøloven av 1. mars 2007. Navs oppgaver er å vurdere rett til sykepenger og å utbetale sykepenger. NAV kan bistå arbeidsgiver både i forebygging av sykefravær og i oppfølgingen av sykemeldte. NAV lokalt, arbeidslivssentrene og hjelpemiddelsentralen skal ha et tett samarbeid og sørge for at den sykemeldte og arbeidsgiver tilbys tjenester og virkemidler fra NAV.

For mer utfyllende informasjon om de ulike aktørenes rolle, anbefales det å kontakte gjeldende lokal aktør.

Vedlegg 2
Erfaringer fra Nesoddtangen skole



Nesodden kommune

NESODDTANGEN SKOLE og SFO

Adresse: Kongleveien, postboks 64, 1451 Nesoddtangen

Telefon: 66 96 47 00

e-post: nesoddtangen.skole@nesodden.kommune.no

“Vi gjør hverandre gode”

Nesoddtangen skole er en skole med elever fra 1. – 7. trinn, en mottaksklasse og en avdeling for elever med spesielle behov. Skolen har innværende skoleår ca 524 elever og ca 83 ansatte (inkludert deltidsansatte, SFO etc.). De ansatte har god spredning i alder, utdanning og nasjonalitet. Det er både lærere, førskolelærere, vernepleier, barnevernspedagog, miljøarbeidere, fagarbeidere og assistenter. Mange av de ansatte har lang erfaring og har jobbet på skolen i mange år. Det har imidlertid de siste årene kommet inn en del nye, unge medarbeidere. Det er spennende og setter nye krav til virksomheten.

Skolen vår hadde, sammen med to andre skoler i kommunen, tilsyn fra Arbeidstilsynet våren 2009. Etter tilsynet fikk vi pålegg om å gjennomføre et utviklingsarbeid. Hovedsakelig var dette knyttet til sikring av systematikk og skriftlighet av rutiner, men også å bevisstgjøre de ansatte og sikre medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet blant alle skolens ansatte. Omtrent samtidig med tilsynet gjennomførte skolen en medarbeiderundersøkelse. Da skolen i en periode hadde interne arbeidsmiljøutfordringer, valgte vi å gjennomføre et større utviklingsarbeid med fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet ved skolen.

Vi startet arbeidet med å opprette en arbeidsmiljøgruppe bestående av verneombud (fra både skolen og SFO), tillitsvalgte, brannvernleder og rektor. Gruppen har hatt jevnlig møter (etter en møteplan) og skal fungere som skolens arbeidsutvalg i alle arbeidsmiljø saker. Den skal sikre lokal handling og medvirkning. Sammen med skolens plangruppe stod vi for planleggingen og gjennomføringen av prosjektet.

I samarbeid med kommunes IA-rådgiver fra NAV Arbeidslivsenter, planla og gjennomførte arbeidsmiljøgruppen en intern dialogkonferanse med samtlige av skolens ansatte høsten 2009. Fokus var samarbeid og det psykososiale arbeidsmiljøet ved skolen. Målet var å skape en trygg og positiv skolekultur der alle ansatte fikk brukt sine ressurser i arbeidet med å nå våre felles mål.

Vi satte av en planleggingsdag og i tillegg tid til oppfølging på felles møtearenaer gjennom året. Vi søkte økonomiske midler fra NAV og fikk innvilget dette. På dialogkonferansen satte vi fokus på arbeidsmiljøet; Hva var bra? Hva kan vi bli bedre på? Arbeidet endte opp i et sett grunnverdier som skal prege vår virksomhet: RESPEKT (raushet, empati, snakke med, positiv kommunikasjon, engasjement, kvalitet og toleranse). Dialogkonferansen ble avsluttet med middag og sosialt samvær utover kvelden. Resultatet av dette arbeidet har blitt et felles og forpliktende dokument som beskriver hva som skal prege personalgruppen og det mellommenneskelige arbeidsmiljøet ved skolen.

I det videre arbeidet var det viktig for oss å bruke det vi hadde kommet frem til for arbeidsmiljøet som grunnlag for å jobbe frem en felles forståelse for skolens oppdrag. Vi ønsket å utarbeide en ny visjon og klargjøre forventinger. Metodene vi kjente fra dialogkonferansen ble benyttet som en av arbeidsmetodene. For å få med alle som er knyttet til skolen, inviterte vi elever, foreldre og ansatte til å gi innspill til det videre arbeidet. Alle elever og ansatte fikk et spørreskjema der de gav oss tilbakemeldinger på hva de mente var viktig for å få en god skole. Hva måtte de selv gjøre, elever, foreldre og ansatte? Alle tilbakemeldingene ble samlet av arbeidsmiljøgruppa.

Skoleåret 2010 valgte vi også å starte med en felles planleggingsdag for skole og SFO. Vi satset på en sosial happening med ”Ut i det blå” tur med både faglig fokus og sosialt samvær. Ut fra alt materialet som var kommet inn, arbeidet de ansatte seg frem til et utkast til visjonsskriv, en beskrivelse av vår idealskole.

Utover høsten deltok elevrådet aktivt i arbeidet med å prioritere sine innspill og utarbeide et skriv for hva som var elevenes ansvar. Foreldrene hadde de samme spørsmålene oppe på foreldremøter. Representanter fra FAU utarbeidet et dokument om foreldrenes arbeidsoppgaver med bakgrunn i deres innspill.

Arbeidet ble slutført på vår planleggingsdag i november 2010. Her ble et felles styringsdokument vedtatt. Vi stemte også frem vårt eget slagord.

Vi opplever, og har også fått konkrete tilbakemeldinger på, at dette arbeidet har bidratt til et vesentlig bedre arbeidsmiljø. Dette viser seg i mange sammenhenger i hverdagen, sykefraværet har gått ned, og ikke minst har oppmøtet på sosiale arrangementer økt betraktelig. På julebordet høsten 2009 var påmeldingen doblet fra tidligere, og enda flere kom til i 2010.







Arbeidstilsynet