



# Granskning av lärares arbetsmiljö

Rapport

Sollefteå kommun

KPMG AB

2021-12-10

Antal sidor 16



**Sollefteå kommun**  
Granskning av lärares arbetsmiljö

2021-12-10

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	3
2.3	Metod	3
3	Resultat av granskningen	4
3.2	Styrning och ledning	9
3.3	Uppföljning	13
4	Slutsats och rekommendationer	15

## 1 Sammanfattning

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

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

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det till stor del finns förutsättningar för att bedriva en ändamålsenlig process kring lärarnas arbetsmiljö. Vi bedömer dock att arbetet kan stärkas i form av att säkerställa ett likvärdigt arbete mellan skolenheterna samt stärka uppföljningsarbetet.

Vi bedömer att det övergripande finns en röd tråd i såväl fördelningen av arbetsmiljöansvaret som väl dokumenterade rutiner, policys och övriga styrdokument kring hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska bedrivas samt även rutiner och riktlinjer som möjliggör en god undervisnings/lärmiljö. Vi noterar dock att såväl arbetsmiljöpolicy samt arbetsgivarstrategin inte är reviderad sedan 2019 trots att det framgår att dessa ska revideras årligen.

Vi konstaterar att elevhälsans stöd överlag fungerar bra. Däremot framkommer det att det inom för- och grundskolan finns problematik då rektorer själva inte har ett " eget " elevhälsoteam för sina skolenheter utan att professioner inom elevhälsan delas med andra rektorer och skolenheter.

Vi konstaterar att flytten av gymnasiet till de nya lokalerna inneburit en kraftig belastning på skolledare inom gymnasiet. Vidare kan vi konstatera att det finns stora problem kring tillgången på behörig personal inom förskola och grundskola. Det framgår samtidigt att det finns en större sårbarhet på de mindre skolenheterna.

Vi bedömer att det finns uppbyggda strukturer som ger goda förutsättningar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån det fastställda årshjulet. Vi kan däremot konstatera att det av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom för- och grundskolan framgår vissa brister i rutiner, kännedom och fullständig förståelse kring det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi kan inte se att det utifrån uppföljningen vidtagits några riktade åtgärder eller insatser.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- se över och revidera de styrande dokumenten kring arbetsmiljön årligen, se avsnitt 3.2
- se över strukturer och arbetssätt för att möjliggöra det strategiska och förebyggande arbetet, se avsnitt 3.2
- beakta och vidta åtgärder för arbetsmiljön som ett led i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet, se avsnitt 3.2
- skyndsamt ser över roller och ansvar i processen kring lokalförsörjningen så att inte det dagliga arbetet blir lidande, se avsnitt 3.2
- vidta åtgärder för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att använda uppföljningen som ett led i ett systematiskt förbättringsarbete, se avsnitt 3.3

2021-12-10

## 2 Inledning/bakgrund

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

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

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

### 2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

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

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

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

Granskningen avser kommunstyrelsen och avser år 2021

### 2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

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

### 2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av relevanta dokument såsom arbetsmiljöplan, kvalitetsplan, delegationsordning, fördelning av arbetsmiljöarbetet, uppföljning av SAM inom för- och grundskolan, reglemente, arbetsgivarstrategi samt arbetsmiljöpolicy
- Intervjuer med berörda tjänstepersoner däribland skolchef, bitr. skolchef, verksamhetschef gymnasiet, särskolan och vuxenutbildningen, verksamhetschef för- och grundskola/fritidshem, rektor gymnasiet, bitr. rektor gymnasiet, rektor för- och grundskola samt rektor grundskola.

2021-12-10

Rapporten är faktakontrollerad av: skolchef, bitr. skolchef, verksamhetschef gymnasiet, särskolan och vuxenutbildningen, verksamhetschef för- och grundskola/fritidshem, rektor gymnasiet, bitr. rektor gymnasiet, rektor för- och grundskola samt rektor grundskola.

## 3 Resultat av granskningen

### 3.1.1 Personal

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

I de fall då det inte finns legitimerad lärare som är behörig att undervisa eller om det finns något annat särskilt skäl får en annan lärare bedriva undervisning, med vissa förbehåll. Läraren ska vara lämplig att bedriva undervisning och i så stor utsträckning som möjligt ha en utbildning som motsvarar behörighetsutbildningen<sup>1</sup>. Det är dock endast legitimerade lärare som får sätta betyg. I de fall då en icke-legitimerad lärare bedriver undervisning ska betygssättning ske i samråd med legitimerad lärare.

#### Förskola

Andel lärare inom förskolan med	Sollefteå	Västernorrlands län	Riket
Pedagogisk högskoleexamen	62,3 %	87,1 %	88,3 %
Tillsvidareanställning	79,1 %	92 %	93,6 %

Källa: Skolverket<sup>2</sup>

Inom förskolan kan vi se att andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen är lägre än såväl Västernorrlands län som riket. Vi kan även se att andelen tillsvidareanställda inom förskolan är lägre än övriga kommuner i Västernorrlands län samt riket.

<sup>1</sup> Skollagen 2 kap. 18 §

<sup>2</sup> Uppgifterna avser, kommunal huvudman samt läsåret 2020/21

## Grundskola

Andel lärare inom grundskolan med	Sollefteå	Västernorrlands län	Riket
Pedagogisk högskoleexamen	67,8 %	84,6 %	82 %
Tillsvidareanställning	70,9 %	87,7 %	86,8 %
Andel lärare med legitimation och behörighet <sup>3</sup>	53,9 %	71,8 %	71,1 %
Ämnen i vilka – 50 % är utan lärarlegitimation och behörighet i ämnet	Geografi (36,2 %), hem- och konsumentkunskap (8,6 %), historia (36,7 %), idrott och hälsa (44,3 %), kemi (49,5 %), fysik (49,7) moderna språk, spanska (37 %), religion (41,9 %), musik (43,7 %), samhällskunskap (34,8 %), slöjd (41,7 %), svenska som andraspråk (33,3 %) samt teknik (22,7).	Teknik (43 %)	Teknik (49,6 %)

Källa: Skolverket<sup>4</sup>

Andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen inom grundskolan är betydligt lägre i Sollefteå kommun än genomsnittet i Västernorrlands län samt riket. Vi ser även att andelen lärare som är legitimerade och behöriga i skolform och i sina undervisningsämnen är betydligt lägre i Sollefteå kommun jämfört med Västernorrlands län och riket. Vi kan däremot se att det finns väldigt stora variationer mellan skolenheterna. I totalt 13 ämnen finns lärare där mer än hälften saknar legitimation och behörighet i ämnet. Andelen tillsvidareanställda lärare är lägre i Sollefteå kommun jämfört med genomsnittet i Västernorrlands län samt riket.

<sup>3</sup> Andel med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne uttryckt i antal heltidstjänster

<sup>4</sup> Uppgifter avser läsåret 2020/21

2021-12-10

## Gymnasiet

Andel lärare inom gymnasiet med	Sollefteå	Västernorrlands län	Riket
Pedagogisk högskoleexamen	76,3 %	80,5 %	83,3 %
Tillsvidareanställning	96,2 %	91,6 %	90,5 %
Andel lärare med legitimation och behörighet <sup>5</sup>	82,5 %	81,1 %	82,4 %
Ämnen i vilka – 50 % är utan lärarlegitimation och behörighet i ämnet	Moderna språk, tyska (0 %)	Svenska som andraspråk (45,1)	Svenska som andraspråk (46,1 %)

*Källa: Skolverket<sup>6</sup>*

Andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen inom gymnasiet lägre i Sollefteå kommun än genomsnittet i Västernorrlands län samt riket. Vi ser även att andelen lärare som är legitimerade och behöriga i skolform och i sina undervisningsämnen är något högre i Sollefteå kommun jämfört med Västernorrlands län och tangerar nivån med riket. Inom ämnet moderna språk tyska finns ingen lärare med legitimation och behörighet. Andelen tillsvidareanställda lärare är högre i Sollefteå kommun jämfört med genomsnittet i Västernorrlands län samt riket.

Vid faktakontroll framkom att gymnasiet har två legitimerade lärare i tyska vilket ger en behörighet på 100 %.

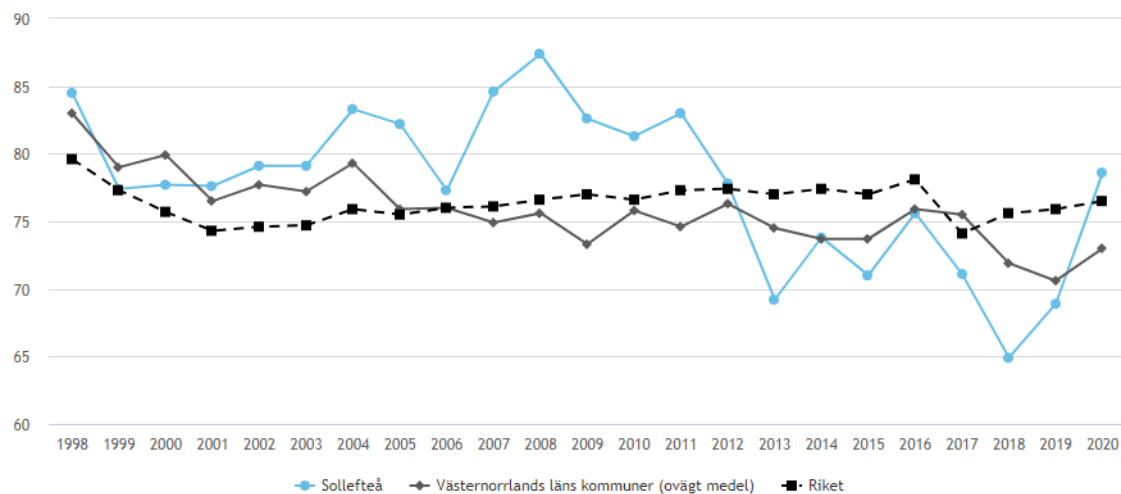
<sup>5</sup> Andel med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne uttryckt i antal heltidstjänster

<sup>6</sup> Uppgifter avser läsåret 2020/21

### 3.1.2 Elever

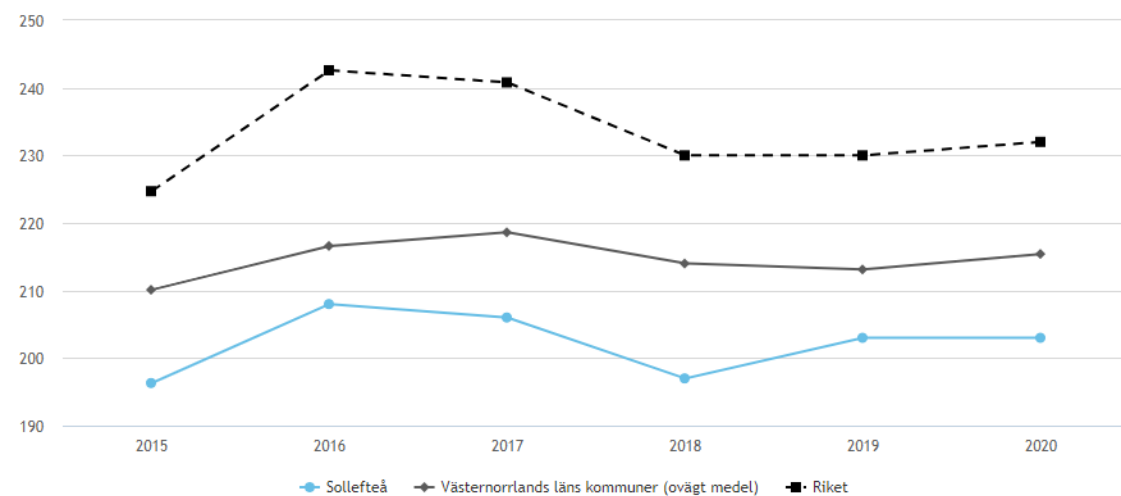
#### Grundskola

Andelen elever som uppnått kunskapskraven har mellan 2019 och 2020 kraftigt förbättrats efter att under en längre period varit lägre än riksgenomsnittet. För år 2020 är andelen som uppnått kunskapskraven högre än både Riket samt övriga kommuner i Västernorrlands län. Mellan skolenheterna finns stora variationer där andelen är högst på Nipanskolan (84,4%) och lägst på Junseleskolan (70,6)



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

Det genomsnittliga meritvärdet för elever i årskurs nio är betydligt lägre än riksgenomsnittet i riket samt även lägre än övriga kommuner i Västernorrlands län. Vi kan även här se att det bland skolenheterna finns stora variationer. Meritvärdet är betydligt högre inom Ramseleskolan (214,6) jämfört med övriga skolenheter och där Junseleskolan har lägst meritvärde (192,4)



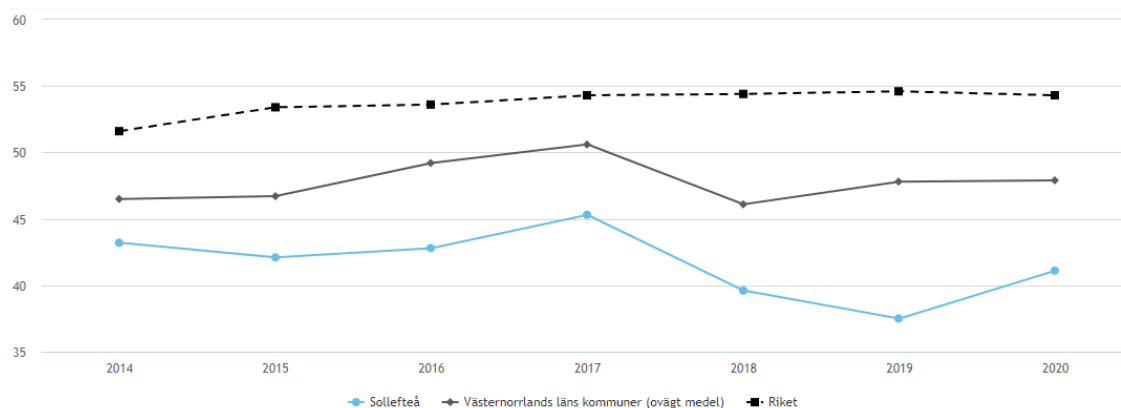
Figur 2: Genomsnittligt meritvärde för elever i åk 9, källa: Kolada (N15505)



2021-12-10

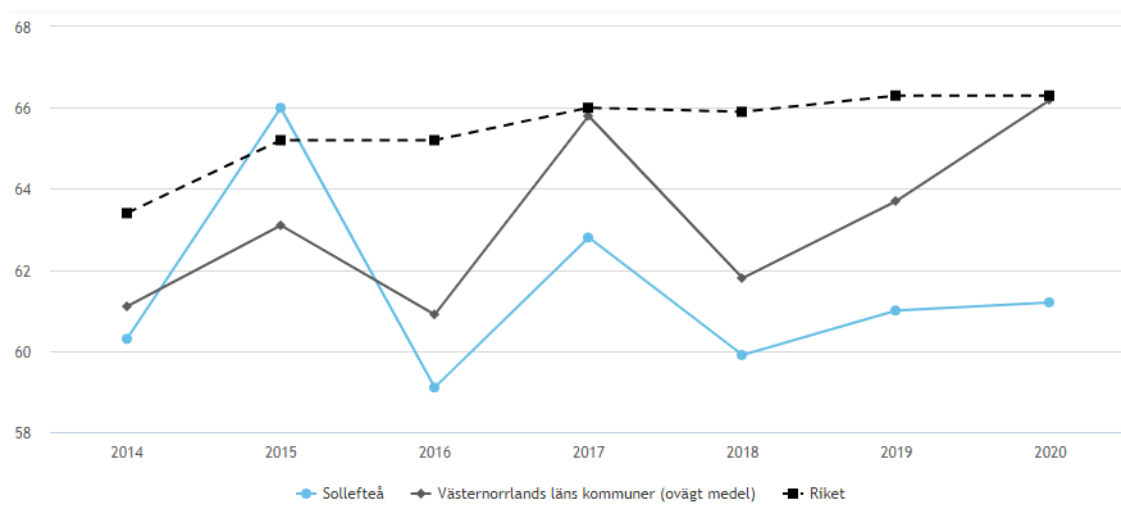
## Gymnasiet

Andelen gymnasieelever som uppnått grundläggande behörighet till universitet och högskola inom tre år är betydligt lägre än såväl riksgenomsnittet som i övriga kommuner i Västernorrlands län.



Figur 3: Andel gymnasieelever som uppnått grundläggande behörighet till universitet och högskola inom 3 år, källa: Kolada (N1473)

En tid tillbaka kan vi se att det finns stora variationer mellan åren när vi ser till andel gymnasieelever med examen inom 3 år. Resultaten från år 2020 visar dock att Sollefteå kommun har en betydligt lägre andel gymnasieelever som tagit examen inom 3 år i förhållande till såväl till övriga kommuner Västernorrlands län som riket. Ser vi till andelen gymnasieelever med examen inom 4 år uppgår den under år 2020 till 66 % vilket motsvarar en ökning med drygt 15 % jämfört med andelen gymnasieelever med examen inom 3 år. Andelen gymnasieelever med examen inom 4 år är dock lägre än såväl Västernorrlands län (69,3 %) samt riket (69,7 %).



Figur 4: Andel gymnasieelever med examen inom 3 år, källa: Kolada (N17445)

## 3.2 Styrning och ledning

Enligt uppgifter strävar kommunen efter att alla resurser, både mänskliga och materiella används och utvecklas på bästa sätt. En god arbetsmiljö ska bidra till kreativitet och hälsa samt ge förutsättningar för goda arbetsresultat.

Av reglemente för kommunstyrelsen<sup>7</sup> framgår att kommunstyrelsen ansvarar för frågor gällande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare och är kommunens anställnings- och pensionsmyndighet. Således ansvarar även kommunstyrelsen för att fullgöra kommunens arbetsmiljöansvar.

Sollefteå kommun har framtagit en arbetsgivarstrategi<sup>8</sup> i syfte att på bästa sätt skapa förutsättningar för att utveckla resurserna i form av medarbetare och verksamheter på bästa sätt för att nå en gemensam målbild för kommunen. Av planen framgår bl.a. att arbetsmiljö och hälsa, ledarskap och kompetens är områden som prioriteras och behöver utvecklas under perioden 2019-2022. Strategin ska enligt dokumentet revideras årligen, strategidokumentet vi tagit emot är dock daterad till mars 2019. Vidare framkommer av strategin att det ska finnas ett öppet och utvecklande arbetsklimat samt att ledarskapet ska innebära att en ledare utvecklar sina medarbetare via dialog och ett situationsanpassat förhållningssätt. Av fokusområdet **Arbetsmiljö och hälsa** framgår bl.a. att medarbetare ska trivas och kunna utvecklas såväl yrkesmässigt som individmässigt. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i verksamheten.

Det styrande för arbetsmiljöarbetet är dock arbetsmiljöpolicyn<sup>9</sup> som är det överordnade styrdokumentet för att uppnå målet om en god arbetsmiljö i kommunen. Visionen med arbetsmiljöarbetet lyder:

Arbetsmiljön i Sollefteå kommun ska vara sådan att de som arbetar hos oss inte drabbas av ohälsa eller kommer till skada på grund av arbetet. De som arbetar hos oss ska trivas och kunna utvecklas både yrkesmässigt och som individer. Systematiskt arbetsmiljöarbete ska vara en naturlig del i verksamheten

Vidare framgår att verksamheterna i kommunen ska leva upp till visionen genom att bl.a. vidareutveckla SAM och fortsätta med arbetsmiljöutbildningar till chefer och skyddsombud.

Som bilaga till arbetsmiljöpolicyn upprättas en arbetsmiljöplan<sup>10</sup> som utvärderas och revideras årligen. Av denna framgår att fokusområde för 2020-2021 är **Arbetsplatsträffar – det viktigaste mötet**. Då arbetsplatsträffar skapar delaktighet i beslutsprocesser om verksamheten och utveckling är en övertygelse att delaktigheten främjar hälsa och ökar engagemanget för verksamheterna vilket också leder till bra beslut och en bättre verksamhet. Det framgår att verksamheterna aktivt ska arbeta med att skapa delaktighet och engagemang vid arbetsplatsträffar (APT). En övergripande uppföljning av fokusområdet sker genom den årliga SAM-enkäten som HR-enheten skickar ut.

<sup>7</sup> Kommunfullmäktige 2019-02-25, § 19

<sup>8</sup> Kommunstyrelsen 2019-03-12, § 66

<sup>9</sup> Kommunfullmäktige 2015-11-30, § 150

<sup>10</sup> Kommunstyrelsen 2020-03-10, § 36

2021-12-10

Enligt delegationsordningen<sup>11</sup> har kommunchefen delegationsrätt gällande fördelning av uppgifter i arbetsmiljöarbetet. Enligt blanketten för fördelningen av arbetsmiljöuppgifter framgår att kommunchefen fördelar uppgifter till huvudenhetschefer, IT-, Ekonomi och HR-chef. Utöver det ska kommunchefen organisera och leda arbetsmiljöarbetet på en kommunövergripande nivå.

Utöver detta finns det framtaget en mångfaldspolicy<sup>12</sup>. Policyn utgår från de mänskliga rättigheterna och utgör styrinstrument för kommunens mångfaldsarbete ska bedrivas utifrån ett arbetsgivarperspektiv, myndighetsutövare samt som leverantör av samhällsservice.

För skolväsendet finns en kvalitetsplan<sup>13</sup> framtagen. Planen är tillsammans med nationella styrdokument det styrande och vägledande för utvecklingen av skolans verksamheter samt att ge barn och elever möjlighet att uppnå dessa. Kvalitetsplanen omfattar all verksamhet i förskola, fritidshem, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, gymnasie- och gymnasiesärskola. Det framgår att de kommunala måldokumenterna ska följas samt att huvudmannens uppföljningar tillsammans med skolornas egna uppföljningar tillvaratas och omsätts i åtgärder för att förbättra måluppfyllelse inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet.

I riktlinjer för barn- och elevhälsa<sup>14</sup> framgår att alla barn och ungdomar oavsett kön, geografisk hemvist, sociala och ekonomiska förhållanden ha tillgång till en likvärdig utbildning. Vidare framgår att barn- och elevhälsan inom förskolan är en resurs för hälsofrämjande skolutveckling samt att det i samverkan skapas goda lärandemiljöer som främjar en gynnsam utveckling för varje barn/elev. Det är rektor på respektive skolenhet som ansvarar för att alla har en trygg och utvecklande lärmiljö. Utbildningen ska utformas så att alla elever försäkras en skolmiljö präglad av trygghet och studiero. Inom skolan har elevhälsoteamet till uppdrag att arbeta förebyggande och hälsofrämjande och ha fokus på elever som är i behov av särskilt stöd. Barn och elever ska mötas av höga och positiva förväntningar i en lärmiljö som väcker lust att lära. Det finns även framtaget rutiner och processbeskrivningar för extra anpassningar, särskilt stöd.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet upplevs av de intervjuade vara en naturlig del i det dagliga arbetet inom såväl förskola, grundskola och gymnasiet. Det finns strukturer kring APT samtidigt som mycket handlar om att vara synlig och närvarande för att hinna fånga upp problem och dyl. i tid. Det upplevs även som att fastighetsfrågor är en stor del i arbetsmiljön där rektorer själva får ta tag i och arbeta med fastighetsfrågor och det finns inget tydligt stöd i den typen av frågor.

Enligt intervjuade upplevs elevhälsan upplevs överlag fungera bra och det upplevs finnas ett större fokus på elevhälsan i dag än några år tillbaka. Detta bl.a. till följd av att det under de senaste åren skett en utökning av elevhälsan. Det har även skett riktade insatser sedan 1,5 år tillbaka tillsammans med

---

<sup>11</sup> Kommunstyrelsen 2014-12-02, § 202

<sup>12</sup> Kommunfullmäktige 2013-12-16, § 182

<sup>13</sup> Kommunstyrelsen 2021-02-09, § 16

<sup>14</sup> Kommunstyrelsen 2019-0820 § 185

2021-12-10

skolverket för att stärka det gemensamma elevhälsoarbetet. I detta arbete deltar samtliga rektorer och elevhälsans personal.

Däremot finns det problematik då rektorer, inom för- och grundskolan dels ansvarar för olika skolenheter och då också har flera olika kuratorer, skolsköterskor etc. i elevhälsoteamet på de olika skolorna. Enligt intervjuade bidrar detta till ett ökat "pusslande" tidsmässigt då personal inom elevhälsan har flera olika rektorer att ta hänsyn till. Det framförs att bristen på ett eget elevhälsoteam knutet till rektorsområdena problematiserar möjligheterna till att fördela resurserna på ett bra sätt utifrån behov samt kunna driva ett mer strategiskt och förebyggande arbete ute på skolenheterna. Inom gymnasiet upptäcktes en viss sårbarhet inom kuratorsverksamheten under pandemin vilket resulterade i att man utökade antalet tjänster från en heltidstjänst till ytterligare en tjänst på 50%.

Enligt intervjuade inom förskolan och grundskolan är den största frågan kring arbetsmiljö tillgången till personal. De upplever idag att bristen på legitimerade lärare märks av och att det innebär ett ökat ansvar för de legitimerade lärarna. Det finns idag stora problem med att rekrytera behöriga lärare samtidigt och svårigheter att bemanna skolor och förskolor vid sjukfrånvaro. Det är mest kännbart på de små skolenheterna där det också finns en ökad sårbarhet utifrån att det oftast är färre behöriga. Inom grundskolan är det även vanligt att lärare med behörighet går vidare till gymnasiet utöver det upplevs det inte finnas någon större omsättning bland behöriga lärare, utan det är mer naturliga avgångar såsom pension. Inom gymnasiet är upplevelsen att det finns en god kontinuitet på såväl skolledare samtidigt som andelen lärare med behörighet överlag är god. Det upplevs inte heller finnas jättestora problem i att rekrytera, däremot bidrar delar av rekryteringarna till gymnasiet till en "dränering" av grundskolan.

Vid faktakontroll framkommer att det finns en samverkan med närliggande universitet runt en arbetsintegrerad lärarutbildning samt en eventuell utlokaliserad lärarutbildning i Sollefteå via lärosätena. Det pågår även ett arbete med att tillämpa HÖK-21<sup>15</sup> som fokuserar på arbetsmiljö, arbetsbelastning, lönebildning och arbetstid som i sin tur ska bidra till ökad kompetensförsörjning. En plan för detta arbete ska vara färdigställd 31/3 2022.

Intervjuade uppger att Covid-19 har medfört påfrestningar, framförallt på förskolan och lågstadiet, då både lärare och elever har varit frånvarande i undervisningen. Högstadiet och gymnasiet har kunnat arbeta med distansundervisning i större omfattning och har överlag upplevts fungera bra trots en högre påfrestning. Det har framförallt visat sig att elever varit frånvarande i större omfattning utifrån de riktlinjer som gällt vilket i slutändan påverkar måluppfyllelsen. Inom gymnasiet uppger intervjuade att de ganska snabbt kom in på växelvis undervisning samtidigt som det visade sig att Sollefteå kommun hade kommit långt i digitaliseringen. De intervjuade uppger även att de inte varit lika hårt drabbade av pandemin som många andra kommuner. De har samtidigt upplevt många bra erfarenheter från fjärr- och distansundervisning och det togs tidigt fram en policy kring detta. Elevhälsan

---

<sup>15</sup> Huvudöverenskommelse -21

2021-12-10

har kunnat vara med i omställningen och kunnat stötta skolenheterna väl. Det har bl.a. skett samtal med elever utomhus samtidigt som det funnits fys-övningar etc. på sociala medier för eleverna. Trots att det upplevts fungera bra med fjärr- och distansundervisning har det funnits en oro kring måluppfyllnaden och elevers mående.

Enligt intervjuade har gymnasiet utöver drygt 1,5 år av pandemianpassad undervisning varit mitt i en flyttprocess till nyrenoverade lokaler, en process som inte heller upplevs smärtfri. Gymnasieledningen upplever kommunikationsbrister och att de själva fått driva på många frågor och problem som uppstått med de nya lokalerna. Skolenheten noterade bl.a. redan under våren 2021 att handikapptoaletterna inte fungerar, något som påtalades under byggmötena. Detta är något som ännu inte har åtgärdats, istället har personal fått låsa handikapptoaletterna. Det finns en upplevelse att flytten upptagit väldigt mycket arbetstid då de tvingats lägga mer fokus på logistik, kontroll och planering istället för den uppsökande verksamheten i det dagliga arbetet. Flytten tillsammans med pandemin har även förhöjt stressnivån bland lärare, det har dock förts dialoger regelbundet kring arbetsmiljön.

### 3.2.1 Bedömning

Vi bedömer att det övergripande finns en röd tråd i såväl fördelningen av arbetsmiljöansvaret som väl dokumenterade rutiner, policys och övriga styrdokument kring hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas samt även rutiner och riktlinjer som möjliggör en god undervisnings/lärmiljö. Detta bl.a. baserat på att det tydligt framgår en målbild i arbetsmiljöpolicyn som bl.a. fastställer att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i verksamheten och att de som arbetar i kommunen ska trivas och kunna utvecklas både som individ och yrkesmässigt. Vi konstaterar vidare att det finns framtaget en arbetsmiljöplan och där fokus under 2020-2021 varit Arbetsplatsträffar. Vi noterar dock att såväl arbetsmiljöpolicyn samt arbetsgivarstrategin inte är reviderad sedan 2019 trots att det framgår att dessa ska revideras årligen. Vi rekommenderar därför att kommunstyrelsen ser över och reviderar de styrande dokumenten kring arbetsmiljön årligen.

Vi konstaterar att elevhälsans stöd överlag fungerar bra. Däremot framkommer det att det inom för- och grundskolan finns problematik då rektorer själva inte har ett " eget " elevhälsoteam för sina skolenheter utan att professioner inom elevhälsan delas med andra rektorer och skolenheter. Vi anser dock inte att detta per automatik behöver betyda att det inte går att driva ett strategiskt och förebyggande arbete på respektive skolenhet. Vi bedömer istället att det behöver upprättas en tydligare struktur och ske en översyn av arbetssätt för att kunna bedriva ett tydligare strategiskt och förebyggande arbete inom respektive skolenhet. Vi rekommenderar att kommunstyrelsen ser över strukturer och arbetssätt för att möjliggöra det strategiska och förebyggande arbetet.

Vidare kan vi konstatera att det finns stora problem kring tillgången på behörig personal inom förskola och grundskola. Det framgår samtidigt att det finns en större sårbarhet på de mindre skolenheterna. Vi noterar att det vid faktakontrollen lyfts att det pågår arbete kring arbetsintegrerade och utlokaliserade lärarutbildningar samt HÖK - 21. Vi anser trots det att det är av vikt att upprätthålla en god arbetsmiljö trots behörighetsproblematik. Vi rekommenderar därför att kommunstyrelsen beaktar och

2021-12-10

vidtar åtgärder för arbetsmiljön som ett led i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet.

Vi konstaterar att flytten av gymnasiet till de nya lokalerna inneburit en kraftig belastning på skolledare inom gymnasiet. Vi anser inte att det är rimligt att skolledare ska behöva lägga det operativa dagliga arbetet åt sidan för att det inte finns en fungerande process kring inom kommunen kring lokalerna. Vi rekommenderar att det skyndsamt sker en översyn av roller och ansvar i processen kring lokalförsörjningen så att inte det dagliga arbetet blir lidande.

### 3.3 Uppföljning

Vi har tagit del av en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet under 2020 inom för- och grundskolan. Av uppföljningen framgår att totalt 12 svar har inkommit, 11 svar inom för- och grundskolan samt ett svar från centrala elevhälsan. Enligt uppföljningen finns en arbetsplats som inte har rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt att tre svar anger att rutinerna inte är kända av personalen. Det framkommer att det finns vissa tveksamheter om alla förstår den totala betydelsen av SAM samtidigt som det finns svar om att rutinerna är kända av personalen däremot har det inte skett skyddsronder eller uppföljningar av genomförda enkäter.

Vidare framkommer att det inom övervägande del av verksamheterna inte skett något arbete kring fokusområdet under 2020, "Arbetsplatsträffar – det viktigaste mötet". Samtliga anger dock att APT äger rum regelbundet men att det inte skett ett riktat arbete utifrån fokusområdet. Det framkommer även att somliga inte fått en skriftlig delegering av arbetsmiljöarbetet. Vidare framkommer att det inte genomförts handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet samt att arbetsmiljöarbetet inte diskuteras vid APT på vissa verksamheter. Det framkommer även att ungefär hälften av verksamheterna inte arbetar med individuella utvecklingsplaner. Det framkommer även av uppföljningen att det inom majoriteten av skolenheterna inte finns rutiner för hur ändringar i arbetsmiljölagen samt hur nya AFS-föreskrifter tas upp i verksamheten. Enligt intervjuade upplevs det dock finnas en upprättad systematik kring arbetsplatsträffarna och kring de riktade insatserna utifrån fokusområdet för att höja arbetsmiljön. Av uppföljningen framkommer det även att företagshälsovården upplevs fungera bra samt att de kommunövergripande rutinerna för rehabiliteringsarbetet följs. Vi har däremot inte tagit del av några beslutade åtgärder utifrån uppföljningen av SAM.

Av Kvalitetsrapporten för år 2019/2020<sup>16</sup> framgår att uppföljning skett enligt fastställt årshjul till huvudmannen samt att även mer fördjupande uppföljningar skett på enhetsnivå inom ramen för rektorernas kvalitetsrapporter. Där har uppföljningar och analyser av måluppfyllelse, pedagogiskt lärarskap och trygghet och studiero skett. Enligt intervjuade har det skett en översyn av ledningsstrukturen för att förbättra arbetsmiljön för rektorer. Detta medförde bland annat att det införts biträdande rektorer inom förskola och grundskola i augusti 2021. Detta har i har ökat möjligheterna för rektorerna att bedriva en pedagogiskt ledarskap då det tidigare funnit tendenser att vissa skolenheter fått sköta sig själva utifrån tidsbristen hos rektorer. Tanken är att skapa en bättre och mer välfungerande ledningsstruktur där rektorer får färre anställda och kan således också arbeta mer verksamhetsnära. Det kommer i slutet av 2021 genomföras en utvärdering för att följa upp förändringen. Intervjuade rektorer anser att

<sup>16</sup> Kommunstyrelsen 2021-03-02, § 30

2021-12-10

de har möjlighet att bedriva ett pedagogiskt ledarskap samtidigt som samarbetet och delegationen mellan rektorer och biträdande rektorer upplevs fungera bra.

Enligt intervjuade har det skett en omarbetning av kvalitetsarbetet och årshjulet. Detta har mynnat ut i att man i dag även upprättar en halvårsrapport utöver den årliga läsårsrapporten. Det har funnits kritik tidigare kring att rapporten blivit alldeles för beskrivande vilket gjort att man nu har bandat ned själva dokumentet. Det framgår dock att för det fortsatta arbetet behöver analysdelen från klassrummen och uppåt förbättras. Enligt intervjuade sker regelbundna lednings- och kvalitetsdialoger där det varit mycket diskussioner kring vad som händer i klassrummet och hur de ska gå vidare för att förbättra studiemiljön. Detta för att kunna arbeta mer strategiskt och aggregerat.

Vidare framgår att utvecklingen av undervisningskvaliteten i samtliga skolformer är en pågående process. Det har tidigare skett utbildningsinsatser kring det formativa lärandet och blivit inarbetat i grundskolorna. Det formativa lärandet bygger på att skapa en god struktur för en mer aktiv klassrumskultur med ökad grad av medverkan där läraren bedömer och anpassar undervisningen för ett ökat lärande. Vidare framkommer att likvärdighet och undervisning är i fokus för de riktade insatserna. Det är även ett fortsatt stort fokus gällande anpassningar och särskilt stöd samt att det finns stor vikt i att detta arbete fortsätter, inom ramen för det utökade elevhälsoarbetet och de riktade insatserna.

### **3.3.1 Bedömning**

Vi bedömer att det finns uppbyggda strukturer som ger goda förutsättningar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån det fastställda årshjulet. Vidare framkom det att uppföljning skett enligt fastställt årshjul till huvudmannen samt även mer fördjupade uppföljningar på enhetsnivå. Vi kan däremot konstatera att det av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår vissa brister i rutiner, kännedom och fullständig förståelse kring det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi kan inte se att det utifrån uppföljningen vidtagits några riktade åtgärder eller insatser.

Vi bedömer att kommunstyrelsen behöver vidta åtgärder för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att använda uppföljningen som ett led i ett systematiskt förbättringsarbete.

2021-12-10

## 4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det till stor del finns förutsättningar för att bedriva en ändamålsenlig process kring lärarnas arbetsmiljö. Vi bedömer dock att arbetet kan stärkas i form av att säkerställa ett likvärdigt arbete mellan skolenheterna samt stärka uppföljningsarbetet.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- se över och revidera de styrande dokumenten kring arbetsmiljön årligen, se avsnitt 3.2
- se över strukturer och arbetssätt för att möjliggöra det strategiska och förebyggande arbetet, se avsnitt 3.2
- beakta och vidta åtgärder för arbetsmiljön som ett led i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet, se avsnitt 3.2
- skyndsamt ser över roller och ansvar i processen kring lokalförsörjningen så att inte det dagliga arbetet blir lidande, se avsnitt 3.2
- vidta åtgärder för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att använda uppföljningen som ett led i ett systematiskt förbättringsarbete, se avsnitt 3.3

Datum som ovan

KPMG AB

Oskar Nordmark  
*Certifierad kommunal revisor*

Kristoffer Bodin  
*Certifierad kommunal revisor*

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