

ARBEIDSMILJØUNDERSØKINGA – HAUSTEN 2022

Status på arbeidet med arbeidsmiljøundersøkinga som vart gjennomført hausten 2022.

Samnanger barneskule

Kva tema vart valt?

- **Sosialt samspel**

Eg har lagt merke til forstyrrande konflikhtar mellom arbeidskollega dei siste 6 mnd

- **Sosialt samspel**

Om eg trengje det, kan eg få støtte og hjelp i mitt arbeid frå mine arbeidskollega

Status

- ✓ Alle tilsette pliktar å arbeida mot desse måla som me i fellesskap har kome fram til
- ✓ Tema på medarbeiderunderøkinga
- ✓ Tema på fellesmøter, evaluerte med fagarbeidarar/assistentar 8. juni 2023
- ✓ Tema på planleggingsdag, evaluerte den 21.juni 2023
- ✓ God dialog med VO om framdrift
- ✓ AT og representant har ei viktig rolle knytt til å vera tett på tilsette og med det tett på i oppfylgginga
- ✓ To avdelingsleiarar som er tett på tilsette i deira travle kvardagar– etterspør og drøftar dilemmaer ein kjem opp i, knytt til dei spelereglane me har sett opp
- ✓ Alle tilsette, med dei som var i permisjon, deltok på felles sosialt arrangement i juni mnd. Dvs over 40 tilsette☺

Kva tiltak er gjort?

Til tema 1 (eit område me vil forbetra):

- ✓ Ta ting sakleg opp med den det gjeld eller med min leiar
- ✓ Ta sak og ikkje person
- ✓ Søkje råd hos nærmaste leiar
- ✓ Søkje råd hos VO (verneombod Gro Amundsen)
- ✓ Behandle kollega med respekt og likeverd
- ✓ Inkludera andre i fellesskapet, drøftingar, samtaler etc
- ✓ Setja av tid til teambuilding på: trinn, avdeling og heile skulen
- ✓ Setja av tid til felles trening i gymsal
- ✓ Erfaringsdeling av praktiske oppgåver til bruk i klasserommet
- ✓ Ta arbeidet med arbeidsmiljøet/kulturen vår når me jobber med skuleutvikling
- ✓ Tema på trinnmøte, fellesmøter for fagarbeidarar og lærarar: Ris og ros. Kva er bra og kva kan me bli betre på?

Til tema 2 (eit område me vil oppretthalda/ivareta):

- ✓ Vera positiv, imøtekommande, snakka om korleis me blir oppfatta av andre
- ✓ Medviten kva språk ein nyttar i kommunikasjonen med andre
- ✓ Ta seg tid til å lytta til kollega
- ✓ Sjå andre – spørje korleis det går
- ✓ Bruke humor på ein god måte
- ✓ Jobbe for at alle skal kjenne seg trygge på kvarandre, og at det er lov å gjera feil.
- ✓ Delta på sosiale arrangement i regi av skulen

Kva tiltak er tenkt framover?

- Me ynskje at desse punkta me har med oss no, skal bli ein del av vår arbeidskultur på skulen
- Gå gjennom dei ulike punkta jevnleg for drøfting
- Nye tilsette må få informasjon og plikte seg til å jobbe mot dei måla me har sett
- Tema på Utdanningsforbundet sine møter samt fagforbundet sine møter
- VO, AT og representant fagforbundet har ei ekstra rolle knytt til dette arbeidet
- Leiinga må etterspørje og setje dei ulike temaene opp i ulike møter og på planleggingsdager framover
- Rektor kan korrigere og rettleie tilsette knytt til dei ulike temaene
- Med mange nye tilsette denne hausten(2023), ynskje Samnanger barneskule at me held fram med dei same temane

Samnanger ungdomsskule

Kva tema vart valt?

- Fysisk arbeidsmiljø
- Organisering av arbeidet

Status

Det var dessverre låg deltaking på undersøkinga, og det må bli betre neste gang. Men to tema kjem tydeleg fram både i undersøkinga og i medarbeidarsamtalar/møte med tilsette.

1. Fysisk arbeidsmiljø:

I periodar er fleire klasserom kalde om vinteren.

I tillegg fungerer ikkje ventilasjonsanlegget tilfredsstillande i rom nr 4, 5 og 6. Det blåser ut kald luft slik at ein lett frys. Det er også ein del støy frå anlegget.

2. Organisering av arbeidet: Arbeidspress

I periodar har enkelte tilsette ekstra belastning utover det vanlege. Det kan vera krevjande saker som krev ekstra møtedeltaking og oppfølgingar.

Desse sakene ligg i HMS planen for 2023 som er utarbeida av verneombod, lokal tillitsvald og rektor og drøfta med tilsette på fellesmøte.

I tillegg til jamleg kontakt med tilsette om sakene.

Kva tiltak er gjort?

Rektor har varsla teknisk etat når romma er for kalde og det har vore varsla når ventilasjonsanlegget har vore ute av funksjon.

I tillegg har skulen kjøpt inn tepper.

Me ønsker at ventilasjonsanlegget vert kontrollert og om mogeleg stilt inn slik at det vert mindre kald luft og mindre støy viss det let seg gjere.

Når det gjeld reduksjon av belastning for enkelte tilsette i periodar, har lokal tillitsvald og verneombod tett samarbeid med rektor/administrasjon for å tilpasse arbeidsmengda for å redusere slitasjen når ei jobbar med krevjande og vanskelege saker.

Ved fleire anledningar har tilsette fått avlasting, støtte og frigjort tid.

Kva tiltak er tenkt framover?

Når det gjeld fysisk miljø som er gjort greie for, så må ventilasjonsanlegget sjekkast nøye av fagpersonar. Teknisk etat har meir kunnskap enn skulen om korleis anlegget teknisk skal fungere. Me ønsker at anlegget skal undersøkast nærmare av firma som leverte anlegget. Rektor vil følgje dette opp med eigar av bygg.

Avlasting og tilrettelegging for tilsette vil halde fram fortløpande.

Vassloppa barnehage

Kva tema vart valt?

- Rolleforventninger
- Ledelse

Status

Alle har ansvar for dei områda me har valt.

Lagt merke til forstyrrande konflikhtar siste 6 mnd. Dette er noko som skjedde langt tilbake i tid. Knytt til nokon som ikkje jobbar hos oss lenger.

Me har for tida ei veldig samansveisa tilsettgruppe som er gode på å heie på kvarandre og løftr kvarandre.

Me er blitt litt flinkare til å rose kvarandre.

Kva tiltak er gjort?

- ✓ Me løfter oftare fram ros og positive praksisforteljingar på avdelingsmøte, pedleiar møter, personalmøter og planleggingsdagar
- ✓ Me hadde ein fantastisk, kjekk julekalender der alle tilsette skreiv noko fint/positivt til alle sine kollegaer på eit stort, fint julekort.
- ✓ Me har hatt kjekke sosiale samankomster, der me har brukt velferdmidlane me fekk
- ✓ Me tek godt i mot nye medarbeidarar
- ✓ Me gjer og litt oftare positiv tilbakemelding til kvarandre
- ✓ Jobbar med å involvere alle i viktige beslutningar, og lytte ut kvarandre

Fleire 100 % stillingar.

Kva tiltak er tenkt framover?

- Halde fram det gode arbeidet der med å ansvarleggjere alle til å bidra positivt til fellesskapet
- Jobbe med å respektere kvarandre og lytte til kvarandre
- Fortsette med å ta ansvar for eigne handlingar og ta initiativ
- Involvere alle når viktige avgjerer skal takast

Dråpeslottet barnehage

Kva tema vart valt?

- Organisering av arbeidet
- Medverknad
- Sosialt samspel

Status

I løpet av våren har me organisert arbeidet vårt godt, og fristar har me haldt. Det har vore utfordringar med å ta ut planleggingstider for pedagogane. Dette må me

Hausten 2023 har me fått nye barnegrupper, og me ser at me må lage ein annan organisering av arbeidet.

Me set oss ny dato for frist som blir siste oktober for å finne gode løysingar for organisering av planer, planleggingstider og praktisk arbeid. Verneombod og tillitsvalt skal vera med.

Medverknad til moglegheit til kontroll over egen arbeidsplass arbeider me med kontinuerleg.

Kva tiltak er gjort?

- ✓ Dråpeslottet har laga trivselsreglar for eit godt arbeidsmiljø, og dei skal alle følge.
- ✓ Me har oppretta eit partsmøte for einingsleiar, Utdanningsforbundet, Fagforbundet og verneombod. Her skal me vidare evaluere drifta, deriblant handlingsplan – arbeidsmiljøundersøking frå november 2022. Dette møte skal haldast ca. 1 gang i månaden og ved behov.
- ✓ Retningslinjer for kommunikasjon for tilsette er tatt opp, desse skal me drøfte og følge i kvardagen saman med trivselsreglar

Kva tiltak er tenkt framover?

I Dråpeslottet vil me arbeide med den handlingsplanen me har laga. Me skal ha Rekomp og her vil me arbeide med planarbeid og at alle skal få delta, medverknad for barna, ta barns innspel på alvor, vera fleksibel til planer, gjere kjekke ting sosialt for oss tilsette. Både tilsette og barn skal få prege sitt arbeidsmiljø og barnehagemiljø. Me uttarbeide meir struktur og systematikk for kontroll over egen arbeidssituasjon.

Alle avdelingar skal ha rolleavklaring/rolleforventingar på avdelingane og i leiargruppa.

Utviklingsarbeid tek tid, og me skal alle jobbe med dette dei neste to åra kontinuerleg, og følger handlingsplanen som er laga.

Eining for kultur

Kva tema vart valt?

Kulturavdelinga opplever lite utfordringar når det gjeld det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet, men me var einige om eit tema som var aktuelt for oss å forbetre:

- Fysisk arbeidsmiljø: Dette har med kontortilhøve og ventilasjon/ lydtetthet å gjera.

Dette vil me ivareta/ oppretthalde:

- Medvirkning – og å kunne påverke beslutningar i jobben.
- Sjølvstende – moglegheit til å jobba sjølvstendig

Status

Me har diskutert arbeidsmiljøundersøkinga og handlingsplanen på avdelingsmøte, slik at alle har fått vore med og bestemt og bidrege til kva me som eining skulle setja fokus på av utfordringar.

Akkurat når det gjeld utfordringar i forhold til kontortilhøve, er det ikkje så mykje me sjølv kan gjere her konkret, her er me avhengige av at leiinga tar grep.

Når det gjeld det me vil ivareta/ oppretthalde som er medvirkning og sjølvstende, er me framleis på ein god stad her.

Kva tiltak er gjort?

Kulturkontoret fekk nye kontor på kommunehuset i første halvdel av 2023, og då vart kontortilhøva straks betre her. Kulturskulerektor og kulturkonsulent fekk kvar sitt kontor, etter å ha delt kontor tidligare. Kontora er også meir lydtette. Dette er dei tilsette godt fornøgde med- Når det gjeld ventilasjon er dette mykje det same som før, så her er det framleis eit forbettringspotensiale.

Når det gjeld kontortilhøva til friskliv- og frivilligsentralen er desse ikkje ideelle, då det manglar dagslys på kontora. Her er imidlertid ventilasjonen god. Frisklivskoordinator har ikkje eige kontor, då det ikkje er plass til dette. Ho nyttar pr i dag ungdomsrommet på biblioteket til kontor, og ryddar pulten kvar dag. Her er det ikkje gjort noko tiltak pr. i dag.

Når det gjeld medvirkning og sjølvstende i arbeidet, har me fokus på god kommunikasjon og dialog. Dette er spesielt eit leiaransvar å passe på at blir ivareteke.

Kva tiltak er tenkt framover?

Som nevnt ser me eit behov for å betre ventilasjonen på kommunehuset. Det er også nødvendig å sjå på kontortilhøva til friskliv – og frivilligsentralen i framtida, spesielt om kommunen går for at frisklivscentralen skal bli eit varig tilbod frå 2024. Utviklingsarbeid tek tid, og me skal alle jobbe med dette dei neste to åra kontinuerleg, og følger handlingsplanen som er laga.

Kulturskulen
Kva tema vart valt?
• Fysisk arbeidsmiljø - Lydisolering - Støymåling - Instrumentlager - Øvingsrom tilpassa musikk- og teaterundervisning
Status
<u>Lydisolering:</u> Frist for synfaring var satt til før sommaren 2023 med teknisk avdeling og kulturskulerektor som ansvarlege. Den er ikkje gjennomført enno fordi ein ville sjå kva rapporten frå Bedriftshelse1 om støymåling sa fyrst. Teknisk avd har ikkje vore spurt enno. <u>Støymåling:</u> Frist var til sommaren 2023 og støymålinga er gjennomført. Ansvarleg var verneombod. Ho blei informert om at kulturskulen ønskte støymåling. I april 2023 ble det gjennomført planmøte mellom kulturskulerektor og kontaktperson i Bedriftshelse1 for å lage ein handlingsplan for HMS-arbeid for 2023. Bedriftshelse1 tok kontakt for dette møtet. I møtet sa rektor kva tiltak kulturskulen ønska å prioritere etter arbeidsmiljøundersøkinga, og representant frå Bedriftshelse1 sa at dei kunne gjennomføre støymålinga. Støymålinga blei gjennomført mai 2023. <u>Instrumentlager:</u> Frist for å sjå på tilhøva til å få betre lagerplass er satt til hausten 2023. Det er ikkje tatt kontakt med musikklag og barneskulen for eit møte om dette enno. Det var òg satt litt på vent for å sjå kva utfallet med fleirbrukshallen blei. <u>Øvingsrom:</u> Frist for å sjå på tilhøva er våren 2024. Ansvarleg er kulturavdelinga v/leiar. Leiar er no komme tilbake frå permisjon og kulturskulerektor vil ta dette opp med ho. Dette punktet må sjåast i samanheng med punkta lydisolering og støymåling
Kva tiltak er gjort?
Det er ikkje gjort tiltak enno bortsett frå å gjennomføre støymålinga frå Bedriftshelse1. Kulturskulerektor fekk ikkje pristilbod på førehand frå Bedriftshelse1 om kva støymåling og møtet om HMS-arbeid ville koste, og det viste seg at det blei ein svært høg sum. Bedriftshelse1 er blitt kontakta om dette.
Kva tiltak er tenkt framover?
Rapporten frå Bedriftshelse1 om støymåling konkluderer med at det er eit lydtrykk og impulstøy høgt nok i undervisninga til at dei tilsette kan risikere høyrselsskade over tid på grunn av eksponeringa. Dei foreslår at dei tilsette som er eksponert for lydtrykk over 80 dB får jamleg helseundersøking med kontroll av høyrsel. Dei konkluderer i tillegg med at arbeidsgjevar bør gjere vurdering av ulike støydempingstiltak.

Bedriftshelse1 har tatt kontakt for førebuing til høyrselstest av tilsette. På grunn av den høge kostnaden knytta til støymåling har kulturskulerektor bedt dei om pris for tenesta før tidspunkt blir avtalt.

Dersom det tar lang tid å gjennomføre tiltak for å redusere støy i romma, bør det bli vurdert å gjere tiltak på kort sikt som reduserer støy i form at formstøypte øyrepluggar til tilsette.

Dersom det ikkje blir bygd fleirbrukshall med lagerplass bør det bli laga ein sak om korleis ein må få til betre lagringskapasitet for kulturskulen og skulemusikken. Kanskje med eit tilbygg ut frå lageret ved musikkrommet.

Eining for teknisk forvaltning
Kva tema vart valt?
• Forbetre: «Rolleforventningar» • Forbetre: «Medverknad» • Oppretthalde: «Sosialt samspill»
Status
✓ Det er spelt inn til sektorleiar at det er behov for eit arbeid med overordna mål og strategiar innanfor VA- utbygging og -vedlikehald. Fristen i handlingsplanen vart sett til «innan oppstart av revisjon av kommuneplanens arealdel 2024». ✓ Alle tilsette skulle takast med på reell medverknad i prosessen med utforming av tiltak på bygget Kvitingsvegen 85. Byggeprosessen er ikkje starta opp, men tiltaket er spelt vidare til dei som skal planlegga prosjektet. ✓ Me opprettheld det sosiale samspelet «Om eg trenger det, kan eg få støtte og hjelp i mitt arbeid fra mine arbeidskollega og min nærmeste leder» ved å ha dørene opne eller på gløtt.
Kva tiltak er gjort?
✓ Behovet for overordna mål og strategiar er spelt inn til sektorleiar ✓ Behovet for reell medverknad ved utforming av prosjektet er spelt inn til sektorleiar
Kva tiltak er tenkt framover?
• Å sikra at dei tiltaka me har spelt vidare vert gjennomførte • Det er pr. no ikkje behov for andre tiltak

Eining for helse

Kva tema vart valt?

- Organisering av arbeidet
- Fysisk arbeidsmiljø

Status

- ✓ Organisering av arbeidet:
 - Få på plass rutiner / prosedyrer knytt til arbeidsoppgåvane
 - Jobba meir målretta, få ein plan for det ein gjer
 - Få på plass gode system innan des 2023
 - her er ein ikkje i mål, vert jobba med planar, men har ikkje fått det i system enno. Leiar tida har gått til andre oppgåver.
- ✓ Fysisk arbeidsmiljø:
Kontor som fungerer for alle, både på Helsetunet, skulane og kommunehuset. Innan des 2023.

Kva tiltak er gjort?

- ✓ Helsesjukepleiar har fått nye kontor på barne- og ungdomsskulen
- ✓ Det er kjøpt inn nye pultar med hev/senk, samt stoler
- ✓ Psykolog har fått fast kontor på helsetunet
- ✓ Ergoterapeut skal få eige kontor på helsetunet, ventar på nøkler. Må kjøpe inn noko inventar

Det er positiivt at alle byrjar å få sine «eigne» kontor, og at dei er tilpassa behovet.

Kva tiltak er tenkt framover?

- Jobba meir med å få på plass rutiner, etablere faste møte tidspunkt. Er vanskar med å samla alle samtidig.

Eining for teknisk forvaltning

Kva tema vart valt?

- (1) Eg har lagt merke til forstyrrande konflikthar mellom arbeidskollega de siste 6 månadane
- (2) Eg kan påverka beslutningar som er viktig for mitt arbeid
- (3) Eg har nok tid til å gjera jobben min i ordinær arbeidstid

Status

- ✓ (1) Oppfordra tilsette til å straks melde frå til leiar. God dialog med TV og VO. Samtaler med dei det gjelder. Kollega som ser/oplever dette, må oppfordrast til å melde til leiar. Vera kollegial og visa omsorg for kvarande. Snakka om respekt og tillit. Ingen sluttdato, kontinuerleg arbeid.
- ✓ (2) Fortsette det gode fokus på dette. Tilsette må få vera med å planlegge arbeidsdagen. Koma med innspel og bli høyrte. Vera saman om prosedyrar og tiltak. Ressurs fordeling i team. Kurs.
- ✓ (3) Fortsette fokus på dette. Kartlegge arbeidsoppgåver i forhold til resursar. Får ansvar for tema, oppgåver.

Alle har kunna tatt del pga tema tatt opp på møter, oppheng av info og oppgåver i forhold til tema.

Kva tiltak er gjort?

- ✓ (1) Kalle inn til samtaler. Ta tema opp på alle personalmøte. Fokus på arbeidsmiljø, «Helse i arbeid» og «Ein bra dag på jobb»
- ✓ (2) Organisering i avdelingane. 20 min. samarbeidsmøte kvar dag. Tilsette får koma med innspel, løysinga og samhandling. Ta del i planlegging
- ✓ (3) Tema: Ein bra dag på jobb. Tilsette har fått tatt del i kva oppgåve kvar enkelt faggruppe har. Korleis ein kan sølv adm. tida og oppgåver
 - Kva skal til for at du får ein god dag på jobb: Heng oppslag på pauserom som tilsette kan skriva på. Tilsette har kome med gode innspel
 - Markering av «Kva er viktig for deg» for tilsette. Mange gode innspel, som eksempel: vera lydhør med kvarandre, skapa god stemning, bli sett, bli respektert

Ein tilsett som har meldt inn konflikt, som er handtert med samtaler og tiltak.

Elles lite tilbake meldingar frå tilsette. Eks. på personalmøte seier alle at arbeidsmiljøet er godt og dei har det fint og kjekt på jobb.

VO har jobba med kartlegging av oppgåver og ansvar, men er lite tilbakemeldingar her og. Kartlegging er hengt opp på pauserom og lagt ut på Teams.

Kva tiltak er tenkt framover?

- Fortsetter med tiltak nemt ovanfor
- Gje tilsette ansvar i arbeidsdagen sin
- Trygga dei i avgjeringa og å vera sjølvstendig

- Tilsette blir oppfordra til å skriva avvik, dersom tilsette ikkje kjem i mål, må gå overtid, ikkje får utført alle oppgåver osv
- Tilsette får delta i prosjekt eininga har hatt og tar del i utvikling av tenesta
- Tilsette får tilbod om kurs, men ikkje mange som melder seg på
- Treng meir kurs for tilsette. Derfor planlegger kursdager for alle tilsette med foredragshaldarlokalt. Tilsette kjem med ønske for kurs.