

2011-06-09

## Handlingsplan för arbetsmiljöarbetet vid Sundsvalls Kulturskola 2011-2013

Utgångspunkten för Kulturskolans arbetsmiljöarbete är de lagar, avtal och föreskrifter som finns för området. Kulturskolans handlingsplan bygger på vår förvaltnings plan för arbetsmiljöarbete inom Barn- och utbildningsförvaltningen. Handlingsplanen utgör ett stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet på vår arbetsplats.

### **Förutsättningar för arbetsmiljöarbetet**

Viktiga förutsättningar för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete är att kunskaperna inom området är tillräckligt goda, att arbetsmiljöansvaret ligger på rätt nivå, samt att det finns klara rutiner för hur arbetet ska bedrivas. Kulturskolans plan för arbetsmiljöarbetet avser såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. Planen innehåller uppgiftsfördelning och tidsplan och ska med jämna mellanrum följas upp på Kulturskolan. Den kommunala verksamheten kommer även i fortsättningen att kännetecknas av förändringar. En del förändringar kan vi förbereda oss för i god tid, andra förändringar kan komma plötsligt och överraskande. Vi vill att våra medarbetare ska ha tryggheten att positivt kunna medverka i dessa förändringar för att hela tiden göra verksamheten allt bättre.

Som en del av det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska konsekvensbeskrivning och riskbedömning göras inför ändringar i verksamheten, om ändringarna kan medföra risker för ohälsa eller olycksfall och om sådana risker kan behöva åtgärdas.

### **Kunskaper om arbetsmiljö**

Alla anställda ska ha erforderliga kunskaper inom området

Alla anställda informeras om hur man tillägnar sig information om arbetsmiljö.

Barn- och utbildningskontoret ansvarar för återkommande utbildningsinsatser för skolledare inom arbetsmiljöområdet.

### **Ledarskap**

En levande dialog med de anställda kring arbetsbelastning och hälsa är en viktig del av ledarskapet.

### **Inflytande**

Vår arbetsplats ska kännetecknas av delaktighet, öppenhet och inflytande. Det gör det möjligt för ledare och medarbetare att ta ansvar och att utvecklas.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet är samverkan mellan anställda, skyddsombud, elevskyddsombud och föräldrar en nyckelfråga. Arbetsmiljöfrågor är en stående punkt på varje arbetsplatsträff och i samverkansgruppen.

### **Socialt stöd**

Alla anställda har rätt att komma till tals om arbetet och sin arbetssituation. Medarbetarsamtal med närmaste chef genomförs minst en gång per år i enlighet med samverkansavtalet.

Vid behov kan handledning enskilt eller i grupp erbjudas. Respekten för alla människors lika värde, jämställdhet och förståelse för olikheter utgör värdegrunden för såväl personal som barn och elever. Skolmiljön och skoldagen ska vara trygg för alla. Kränkande behandling och mobbning ska förebyggas och aktivt motverkas.

### **Hälsa**

Alla har ansvar för sin egen hälsa och arbetsgivaren verkar, tillsammans med de anställda, för bra förutsättningar att utveckla och bibehålla en hälsofrämjande livsstil och för att minska sjukfrånvaron.

Ett bra ledarskap skapar hälsofrämjande processer för långsiktig hälsa hos våra anställda.

Det är viktigt att kartlägga behov av insatser inom det hälsofrämjande området. All personal erbjuds fri friskvård i simhallar / träningslokaler, enligt kommunens avtal om friskvårdsförmåner.

Stor vikt läggs vid att stimulera till att erbjudna hälsofrämjande aktiviteter faktiskt utnyttjas.

### **Elever**

Arbetsmiljölagen omfattar alla elever från och med förskoleklass. I skolans strävan efter att utveckla en optimal skolmiljö ingår det att göra eleverna delaktiga i ett gemensamt arbetsmiljöarbete.

En avgörande fråga är därför hur det systematiska arbetsmiljöarbetet är inordnat i det dagliga arbetet och skolans verksamhetsstyrning.

Rektor har en central roll när det gäller skolans arbetsmiljö och elevernas inflytande. Rektor kan även fördela uppgifter i arbetsmiljöarbetet. Genom en tydlig uppgiftsfördelning preciseras vem som ska fullgöra olika uppgifter i skolans arbetsmiljöarbete.

Det ansvar för elevernas arbetsmiljö som ligger hos den pedagogiska personalen, finns tydliggjorda i handlings- och likabehandlingsplanen

En plan för systematiskt arbetsmiljöarbete bland elever och personal finns tillgänglig på hemsidan. Planen utvärderas och aktualiseras årligen.

Det bedrivs ett systematiskt arbete för att upptäcka och motverka kränkande behandling och mobbning enligt diskrimineringslagen. Insatserna inom detta område sker genom samverkan på lokal nivå i krishanteringsgruppen.

Kulturskolan arbetar för att eleverna genom egna val ska behålla en hälsofrämjande livsstil genom att erbjuda miljöer fria från tobak, alkohol och droger.

### **Övergripande mål för 2011-2013**

- Kulturskolan ska årligen utvärdera arbetsmiljöarbetet och bestämma nya mål, samt uppdatera uppgiftsfördelningen för arbetsmiljöarbetet.
- Kulturskolan ska skapa rutiner för uppföljning av personalens arbetsbelastning som grund för ett förebyggande arbetsmiljöarbete
- Kulturskolan ska arbeta förebyggande och ge återkommande information till elever, föräldrar, personal angående kränkande behandling.
- Kulturskolans ledning ska aktivt verka för att främja en god fysisk arbetsmiljö på Kulturskolan samt de skolor i kommunen där undervisning sker från vår sida.

### **Mål för 2011-2012**

- att fortsätta översyn och åtgärder för att förbättra den fysiska arbetsmiljön på Kulturskolan samt de skolor i kommunen där undervisning sker från vår sida.
- att fortsätta arbetet med att få ett öppet klimat vad det gäller verksamhetskommunikation/relation såväl medarbetare mellan som mot skolläring.
- kartlägga lokalanvändningen i hela Kulturskolehuset för att optimera förutsättningarna utifrån verksamhetens behov.

### **Uppföljning av handlingsplanen**

Uppföljning och rapportering av denna handlingsplan görs årligen till Barn och Utbildningsförvaltningen. Handlingsplanen för arbetsmiljöarbetet utvärderas och revideras årligen.

**Samverkansgruppen**  
**2011-06-09**