

Umsögn starfsmannastjóra skóla- og frístundasviðs:

Er mögulega eitthvað í starfsumhverfi sem ýtir undir þessi langtímaveikindi?

Í viðhorfskönnun sem lögð er fyrir allt starfsfólk Reykjavíkurborgar á hverju ári er spurt út í hvort hæfilegt vinnuálag sé í viðkomandi starfi. Niðurstöður eru birtar þannig, að fyrir hvern þátt er reiknuð tala á bilinu 1 til 5 og er hærri einkunn alltaf jákvæðari niðurstaða. Í könnun sem lögð var fyrir í janúar og febrúar 2018 fær skóla- og frístundasvið einkunnina 3,46 af 5 mögulegum. Það eru tvö önnur svið borgarinnar sem fá lægri einkunn en það er miðlæg stjórnsýsla með 3,38 og umhverfis- og skipulagssvið með 3,45. En þegar einstök starfssvið eru skoðuð kemur í ljós að grunnskólar fá lægstu einkunnina eða 3,24. Hæfilegt vinnuálag hefur þó aukist lítillega (þ.e. minna vinnuálag) frá síðustu könnun (2017) en þá var niðurstaðan 3,16. Leikskólar koma þar á eftir með 3,56 og stendur í stað frá síðustu könnun (3,54.) Heildareinkunn fyrir frístundamiðstöðvar er 3,97 og hefur hækkað (þ.e. minna vinnuálag) lítillega frá síðustu könnun (3,93.) Það er því ljóst að að mögulega er eitthvað í starfsumhverfinu sem ýtir undir álag og þar með langtímaveikindi.

Hvernig hyggst borgin bregðast við þessum miklu langtímaveikindum starfsfólks síns?

Mikil vinna hefur átt sér stað á skóla- og frístundasviði undanfarin ár með það að markmiði að greina starfsumhverfið, til að draga úr álagi, streitu og veikindum og auka starfsánægju og starfsanda. Hér fyrir neðan eru talin upp helstu verkefni og aðgerðir.

Viðverustefna Reykjavíkurborgar

Viðverustefna Reykjavíkurborgar var samþykkt í lok árs 2014 og var mikil áhersla lögð á innleiðingu hennar á alla starfsstaði skóla- og frístundasviðs. Markmiðið með viðverustefnu er að styðja við og hlúa að starfsmönnum vegna fjarveru frá vinnu vegna veikinda, slysa eða áfalla um lengri eða skemmri tíma og draga úr veikindafjarvistum með markvissum aðgerðum. Viðverustefnan hefur því þann tilgang að samræma vinnuferla vegna fjarveru, auka velferð og stuðla að vellíðan starfsmanna. Henni er einnig ætlað að nýtast vinnustaðnum til að skipuleggja viðbrögð við fjarveru. Námskeið voru haldið fyrir alla stjórnendur um viðverustefnuna, innleiðingu hennar og þar var einnig farið yfir ýmsa þætti í tengslum við veikindi og veikindafjarvistir.

Greining á veikindafjarvistum

Árið 2014 var farið að nota verkfærið QlikView til að draga fram aðgengilegri upplýsingar um fjarvistir fyrir hvern starfsstað fyrir sig sem gaf sviðinu skýrari heildarmynd heldur en áður hafði gefist. Allir stjórnendur fengu sendar upplýsingar um stöðuna á sínum starfsstað fyrir árið 2014. Stjórnendur gátu borið sína starfsstaði saman við aðra sambærilega starfsstaði skóla- og frístundasviðs.

Í ljós kom að margir starfsstaðir eru með litlar fjarvistir, ekki eingöngu árið 2014 heldur líka þegar skoðað er lengra aftur í tímann. Eftirsóknaveit þótti að draga fram aðstæður og/eða aðferðir sem ætla má að hafi haft áhrif þennan góða árangur. Tveir rýnihópafundir með stjórnendum þessara starfsstaða voru haldnir þar sem markmiðið var að draga þessa mikilvægu þekkingu upp á yfirborðið með það að markmiði að miðla góðum aðferðum og leiðum til annarra stjórnenda. Í ljós kom að samheldni í starfsmannahópnum, sameiginleg ábyrgð, starfsánægja og áherslan á það að allir starfsmenn njóti sín í starfi voru þeir þættir sem þessir stjórnendur bentu á sem mikilvæga þætti til að draga úr fjarvistum.

Mikilvægt þótti að styðja við stjórnendur þeirra starfsstaða þar sem fjarvistir voru yfir meðaltali. Spurningalisti var hannaður sem nýtist stjórnendum að rýna tölfræðigögnin og stöðu mála. Mannauðsráðgjafar skóla- og frístundasviðs áttu samtalið við þessa stjórnendur og nýttu þennan

spurningalista og eins var rætt um fyrirbyggjandi aðferðir, verkfæri viðverustefnunnar eins og viðverusamtöl, trúnaðarlækni o.fl. Tekin voru 19 samtöl við grunnskólastjóra, 34 samtöl við leikskólastjóra og 35 samtöl stjórnendur í frístundastarfi.

Árið 2015 var haldið áfram með þessi samtöl með þeim stjórnendum þar sem veikindafjarvistir voru miklar og voru aftur um 30 viðtöl tekin við leikskólastjóra og um 20 viðtöl við skólastjóra. Þar að auki fóru mannauðsráðgjafar á fundi út í starfsstöðvar, bæði þar sem fundað var með öllu stjórnendateymi á viðkomandi starfsstað til þess að rýna fjarvistartölur og fara yfir viðverustefnuna og eins voru mannauðsráðgjafar með stjórnendum að kynna viðverustefnuna fyrir öllu starfsfólki á viðkomandi starfsstað þar sem stjórnendur óskuðu eftir því.

Í dag hafa allir stjórnendur borgarinnar greiddan aðgang að fjarvistartölum fyrir sinn starfsstað í gegnum skýrslugerðartólið Qlik Sense.

Heilsuefning

Árið 2015 var skóla- og frístundasvið þátttakandi í heilsuefandi átaki Reykjavíkurborgar þar sem unnið var með ákveðið þema í hverjum í mánuði er tengdist heilsuefningu. Boðið var upp á ýmsar heilsuefandi uppákomur sem stóðu öllum starfsmönnum Reykjavíkurborgar til boða. Eftirfylgd var að hálfu sviðsins út á starfsstöðvarnar og þeim veitt hvatning og stuðningur til að taka þátt í því verkefni.

Eitt af þeim stóru verkefnum sem Reykjavíkurborg stendur fyrir til heilsuefningar er tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar og hafa starfsstaðir á SFS tekið þátt í því. Það tilraunaverkefni hefur verið í gangi síðan árið 2015 þegar vinnuvikan var styttnið í 35 vinnustundir án launaskerðingar. Byrjað var með tilraunina á tveimur starfsstöðum í borginni og árið 2016 bættust 6 starfsstaðir við tilraunina og þar á meðal var einn leikskóli. Niðurstöður úr fyrsta áfanga tilraunninnar sýndu jákvæð áhrif á á heilsu starfsmanna. Bæði dróg úr líkamlegum og andlegum einkennum álags hjá þátttakendum og dróg úr veikindafjarvistum á þeim starfsstöðum sem tóku þátt. Á þessu ári hófst annar áfangi tilraunaverkefnis um styttingu vinnuvikunnar og eru nú 8 starfsstaðir á SFS þátttakendur í verkefninu. Niðurstöður úr þeim áfanga munu liggja fyrir á árinu 2019.

Árið 2017 var ákveðið að gera áherslu borgarinnar á heilsuefningu sýnilegri þegar svið Reykjavíkurborgar sameinuðust um að ráða verkefnastjóra heilsuefningar í fullt starf. Fjöldmörg verkefni hafa verið í gangi og má þar t.d. nefna Heilsuleika Reykjavíkurborgar þar sem Sidekick appið hefur verið notað. Um er að ræða 3ja vikna leika þar sem starfsfólk vinnur bæði sjálft og í litlum liðum og keppir í heilsuefandi áskorunum sem hannaðar eru til að bæta mataræði, auka hreyfingu og draga úr streitu. Heilsuleikarnir hafa nú verið haldnir þrisvar sinnum og hefur þátttakan verið mjög mikil meðal starfsstaða skóla- og frístundasviðs. Í tengslum við heilsuleikana hefur starfsfólk verið boðið upp á skimun fyrir heilsufarsvandamálum t.d. hættu á áunninni sykursýki og vinnutengdri streitu. Í framhaldi af skimun fyrir sykursýki fengu 100 starfsmenn boð um lífsstílsþjálfun sem allir þáðu og af þessum 100 voru 44 starfsmenn skóla- og frístundasviðs. Lífsstílsþjálfunin fór í sér 16 vikna námskeið þar sem 20 manna hópar hittust í klukkutíma í senn með þjálfara frá Heilsuborg. Á tímabilinu var unnið með markvissar breytingar á mataræði, hreyfingu og streitustjórnun. Einnig var þeim þátttakendum sem skimuðst í efri mörkum á streitu boðið á streitunámskeið hjá Heilsuborg.

Einnig hefur verið lögð rík áhersla á efninu starfsmanna með fræðslu og hefur verið lögð sérstök áhersla á markvissa fræðslu er snýr að heilsuefningu bæði í miðlægri stjórnsýslu og á sviðinu. Einnig hafa fjöldi starfsstaða boðið upp á fræðslu er snýr að heilsuefningu til sinna starfshópa. Jafnframt var ákveðið var að leggja sérstaka áherslu á fræðslu til stjórnenda um heilsuefandi starfsumhverfi og þau áhrif sem stjórnendur geta haft áhrif á heilsu starfsmanna. Boðið var upp á vinnustofur um heilsuefandi stjórnun fyrir stjórnendur skóla- og frístundasviðs.

Borgarráð veitti einnig í október á síðasta ár sérstöku fjármagn til heilsueflingar í leikskólum. Fjármagnið var nýtt til að styðja við heilsueflingu starfsmanna og standa fyrir heilsueflandi viðburðum fyrir starfsfólk.

Greining á starfsumhverfi

Veturinn 2017-2018 var mikil áhersla lögð á að greina starfsumhverfi grunnskólakennara, leikskólakennara og fagfólks í frístundastarfi með það að markmiði að finna leiðir til að draga úr álagi og gera starfsumhverfið eftirsóknavert. Margar tillögur voru settar fram og margar þeirra nú þegar konar til framkvæmda. Helstu aðgerðir grunnskólum eru að ráða hegðunarráðgjafa í allar þjónustumiðstöðvar, með viðveruskyldu í grunnskólunum, ný úrræði til að mæta þörfum barna með fjölþættan vanda verði til reiðu í öllum borgarhlutum, bættur tölvukostur í grunnskólum þar sem allir kennarar og annað fagfólk í grunnskólum borgarinnar fái eigin tölvu til að nota í starfi, kennsluráðgjafar í upplýsingatækni verðir ráðnir til að styðja kennara við að hagnýta upplýsingatækni í skólastarfinu, talmeinafræðingar ráðnir á allar þjónustumiðstöðvar, breytt og aukin úthlutun fjármagns vegna stjórnunar í grunnskólum, aukið fjármagn til viðhalds skólabygginga, tvöfalt hærri framlag til Próunarsjóðs skóla- og frístundasviðs, ný menntastefna fyrir Reykjavíkurborg og endurskipulagning skólaþjónustunnar með áherslu á að þjónustan fari í auknum mæli fram í grunnskólunum í nánú samstarfi sérfræðinga skólaþjónustunnar og kennara. Hvað varðar leikskólann má nefna aukið rými barna, fjölgun starfsfólks á elstu deildum, aukinn undirbúningstími, lokun á aðfangadag og gamlársgagn, fjármagn til heilsueflingar og eflingar liðsheildar, heimild til niðurfellingar leikskólagjalda á milli jóla og nýárs, heildarúttekt á húsnæði og starfsaðstæðum og aðgerðir til að tryggja stöðugleika í starfsmannahópnum. Hvað varðar frístundastarfið þá eru helstu aðgerðir þar að fjölga fagmenntuðum starfsmönnum í fullu starf í frístundaheimilum í samstarfi við grunnskóla, aukinn undirbúningstími starfsfólks, aukið fjármagn vegna liðsheildarvinnu, móttökunámskeið og þjálfun nýrra starfsmanna, aukin áhersla á rannsóknir og þróunarverkefni, aukið kynningarátak um störf í frístundamiðstöðvum, kortlagning á húsnæðismálum frístundamiðstöðva, frístundaheimila og félagsmiðstöðva, heilsársrekin frístundaheimili, markvissara samstarf frístundaheimila og félagsmiðstöðva við grunnskóla og fjölgun starfsdaga um einn dag.

Nánari upplýsinga er að finna í skýrslum hópanna:

<https://reykjavik.is/sites/default/files/skyrslaleikskolakennarar.pdf>

https://reykjavik.is/sites/default/files/ymis_skjol/skjol_utgefid_efni/baett_starfsumhverfi_fagfolks_a_vettvangi_frirstundastarfs-tillogur_um_adgerdir.pdf

https://reykjavik.is/sites/default/files/ymis_skjol/skjol_utgefid_efni/skrsla.pdf.pdf

Nú þegar hafa verið settir af stað þrír hópar til viðbótar en verkefni þeirra verður að greina starfsumhverfi grunnskólastjóra, leikskólastjóra og stjórnenda í frístundastarfi. Þessir hópar munu skila niðurstöðum fyrir árslok 2018.

Tilraunaverkefni til að vinna gegn streitu og álagi

Veturinn 2018-2019 verður tilraunverkefni í gangi á skóla- og frístundasviði sem vinnur að því markmiði að vinna gegn streitu og álagi á starfsstöðvum skóla- og frístundasviðs Reykjavíkur. Verkefnið byggir á fræðum og námskeiði sem Ingibjörg Jónsdóttir, prófessor, hélt fyrir stjórnendum á skóla- og frístundasviði 1. febrúar 2018. Verkefnið mun ná til þriggja grunnskóla, þriggja leikskóla og þriggja eininga í frístundastarfinu. Verkefnið byggir á fjórum lotum þar sem eitt þema er tekið fyrir í einu. Hver lota hefst á námskeiði um viðfangsefni þeirrar lotu og í framhaldi af því er verkefnavinna sem stjórnandi og eftir atvikum starfsfólkið á viðkomandi starfsstað vinnur að með stuðningi frá mannauðsþjónustu. Hver lota endar á skilafundi þar sem stjórnendur þeirra starfsstaða sem taka þátt koma saman og fara yfir niðurstöðu verkefnavinnunnar og þann lærdóm sem þeir draga af henni. Þemun eru: Skipurit, verkaskipting stjórnenda og stjórnunarspönn, Starfslýsingar og hlutverk starfsfólks, Samskipti og upplýsingamiðlun, Vinnumenning og teymisvinna. Áhersla verður lögð á að lærdómur þessa verkefnis nýtist öllum starfsstöðum skóla- og frístundasviðs.

Hver hafa útgjöld verið vegna langtímaveikinda á þessum starfsviðum síðustu tíu ár? Hefur aukning átt sér stað í langtímaveikindum starfsfólks á þessum starfssviðum síðustu tíu árin?

Taflan hér að neðan sýnir útgjöld vegna langtímaveikindi á skóla- og frístundasviði s.l. 10 ár.

Fyrstu 6 mánuði ársins er kostnaður vegna 2018 langtímaveikinda 357.433.870 kr.

Ár	Raunkostnaður við langtímaveikind hjá SFS	Raunkostnaður við langtímaveikindi með verðlagi 2018
2017	650.364.823	700.635.956
2016	659.404.476	753.649.258
2015	472.286.026	603.407.867
2014	407.826.889	545.334.310
2013	441.670.614	624.122.032
2012	350.622.866	524.000.717
2011	333.848.608	554.293.230
2010	297.555.685	521.738.545
2009	278.018.333	508.692.209

* Notast er við launavísitölu á fyrsta ársfjórðungi

Ragnheiður E. Stefánsdóttir,
mannauðsstjóri skóla- og frístundasviðs