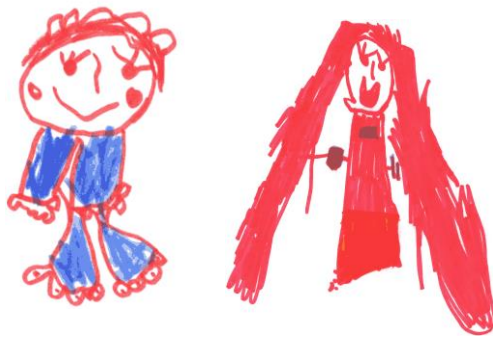


Leikskólinn Krummafótur



„Lengi býr að fyrstu gerð“

Öryggishandbók

Ábyrgð: Margrét Ósk Hermannsdóttir Leikskólastjóri
Hólmfríður Hermannsdóttir Deildarstjóri

Júní 2021

Efnisyfirlit

Vinnuverndarstefna	3
Öryggis- og viðbragðsáætlanir	4
Eineltisstefna Krummafótar	5
Jafnréttisáætlun Krummafótar	6
Öryggi og heilbrigði á vinnustað	10
Áhættumat	12
Áhættumat það sem mætti betur fara	13
Aðgerðir í eldsvoða	16
Aðgerðir í jarðskjálftum	18
Áætlun um fræðslu starfsmanna um öryggismál	18

Vinnuverndarstefna

Leikskólans Krummafótar

Ábyrgðaraðili:

Margrét Ósk Hermannsdóttir leikskólastjóri (MH)

Hólmfríður Hermannsdóttir deildarstjóri(HH)

Vinnuverndarstefna	Ábyrgð á:	Leiðir:
Tryggjum öruggt og heilsusamlegt vinnuumhverfi og komum í veg fyrir slys og vinnutengdra sjúkdóma	MH leikskólastjóri HH deildarstjóri	Gera áhættumat fyrir leikskólann og sjá til þess að nauðsynlegar úrbætur verði framkvæmdar. Hafa alla vinnu í samræmi við vinnuverndarlög. Hafa áhættumat aðgengilegt starfsfólki í starfsmannahandbók og yfirfara það reglulega. Skrá öll slys og óhöpp.
Tryggja að starfsmenn fái nauðsynlega fræðslu og þjálfun við störf sín.	MH leikskólastjóri HH deildarstjóri	Að starfsmenn hafi grunnþekkingu á sviði vinnuverndar með því að hafa aðgang að fræðsluefni um vinnuvernd sem má finna í starfsmannahandbók. Fara í gegnum starfsmannahandbók með nýju starfsfólki.
Hafa vinnuverndina virka í daglegum rekstri leikskólans.	MH leikskólastjóri	Hafa vinnuferla skýra og sýnilega. Gera áhættumat um ný störf.
Tryggja að vélar, tæki og varasöm efni stofni ekki lífi og heilsu starfsfólki í hættu.	MH leikskólastjóri	Tryggja að starfsmenn sem nota snjóblásara hafi kunnáttu á vélina. Hafa öryggisblöð fyrir hættumerkt efni og geyma þau á öruggum stað.
Stuðla að andlegri, líkamlegri og félagslegri vellíðan starfsmanna.	MH leikskólastjóri HH deildarstjóri	Stuðla að því að starfsmenn fái fjölbreytt verkefni og hafi sjálfræði við vinnu sína. Að starfsmenn finni að þeir tilheyri hópnum. Að starfsmenn styðji og hjálpi hver öðrum.
Hafa virka viðbragðs – og rýmingaráætlun t.d. vegna eldsvoða, jarðskjálfta o.þ.h Hafa slökkvibúnað og skyndihjálparbúnað í lagi	MH leikskólastjóri HH deildarstjóri	Hafa skýra verkferla og halda rýmingaráætlingar. Hafa útgönguleiðir greiðar og fara yfir þær með starfsfólki og börnum. Láta yfirfara slökkvibúnað og sjúkrakassa reglulega. Starfsfólk sæki skyndihjálparnámskeið.

Öryggis- og viðbragðsáætlanir

Stefna Krummafótar gegn ofbeldi af öllu tagi, svo sem einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni er skýr og felur í sér nánari útfærslu á ábyrgð, forvörnum og verklagi.

Einnig er farið yfir málefni sem snúa að vinnuvernd og öryggi á vinnustaðnum. Stefnan felur í sér aðgerðir sem grípa skal til ef upp koma tilkynningar um einelti, áreitni eða annað ofbeldi á vinnustaðnum. Hún er í samræmi við og byggir á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og lögum nr. 10/2008 um jafnan rétt kvenna og karla.

Stefnan gildir um allt starfsfólk Krummafótar og á það jafnt við um vinnutengd störf eins og ráðstefnur, námskeið, starfsmannaferðir og aðrar félagslegar samkomum sem tengjast starfinu/ vinnustaðnum.

Starfsfólk sem upplifir einelti eða aðra óæskilega hegðun er hvatt til að tilkynna það yfirmanni. Allar tilkynningar og kvartanir eru teknar alvarlega og brugðist er við þeim á faglegan hátt. Starfsmaður sem beitir samstarfsfélaga sína ofbeldi af einhverju tagi hvort sem um er að ræða einstakt tilvik eða síendurtekið telst brjóta grundvallarreglur. Slík hegðun getur leitt til áminningar, tilfærslu í starfi eða brottvikningar eftir atvikum.

Mikilvægt er að stefna þessi sé kynnt starfsfólki reglulega og það hvatt til að hafa umræður opnar um þessi málefni.

Meginmarkmið

Einelti, kynferðislegt áreiti, kynbundið áreiti og afbeldi er ekki liðið í Krummafæti og eru helstu markmið:

- Að tryggja heilbrigt og öruggt starfsumhverfi fyrir allt starfsfólk.
- Að vinna að forvörnum gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi af öllu tagi með fræðslu og umræðum.
- Bregðast skjótt við tilkynningum og kvörtunum.
- Gæta jafnræðis og nærgætni í öllum aðgerðum hvort heldur er gagnvart þeim sem tilkynnir um ofbeldi eða þeim sem kvartað er undan

Eineltisstefna Krummafótar

Það er stefna Krummafótar að allir starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu alltaf kurteisi, virðingu og umburðarlyndi í samskiptum. Einelti og kynferðisleg áreitni verður undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum. Meðvirkni starfsmanna í einelti er fordæmd. Í skilgreiningum Krummafótar um einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum er stuðst við reglugerð nr. 1009/2015 en þar segir í 3. gr.:

- **Einelti:** Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.
- **Kynbundin áreitni:** Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.
- **Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.
- **Ofbeldi:** Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Í 8. gr. sömu reglugerðar segir: Starfsmönnum er óheimilt að leggja annan starfsmann eða aðra starfsmenn sem og hlutaðeigandi atvinnurekanda í einelti á vinnustað. Starfsmönnum er jafnframt óheimilt að áreita annan starfsmann eða aðra starfsmenn sem og hlutaðeigandi atvinnurekanda kynferðislega sem og á grundvelli kyns eða beita þá ofbeldi á vinnustað.

Einelti, áreitni og annað ofbeldi á vinnustað getur verið af hálfu starfsfólks, stjórnenda eða utanaðkomandi aðila sem tengjast vinnustaðnum. Gerendur og þolendur geta verið einn eða fleiri. Mikilvægt er að starfsmaður, sem orðið hefur fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hefur vitneskju um slíkt, upplýsi yfirmann eða trúnaðarmann vinnustaðarins,

svo hægt sé að bregðast við eins fljótt og kostur er. Ef ekki er brugðist við kvörtun skal hafa samband við stéttarfélag eða vinnueftirlitið.

Pegar upplýst hefur verið um atvik þarf að huga að afleiðingum. Passa þarf uppá þolanda og veita honum viðeigandi stuðning. Einnig þarf að huga að geranda. Unnt er að veita honum áminningu eða gera breytingar á starfi hans. Ef brotið er alvarlegt er hugað að brottvikningu

Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna í eineltismálum strax við upphaf starfs. Stefnan og viðbragsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega á starfsmannafundum.

Ábyrgðarmaður fyrir stefnunni er:

Margrét Ósk Hermannsdóttir leikskólastjóri

Hólmfríður Hermannsdóttir deildarstjóri

Jafnréttisáætlun Krummafótar

Jafnréttisáætlun Krummafótar á við nemendur, foreldra, kennara og aðra starfsmenn leikskólans. Hún nær til jafnréttis kynjanna samkvæmt lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Einnig tekur hún mið af Jafnréttistefnu Grýtubakkahrepps og til annarra skilgreindra hópa sbr. jafnræðisreglu stjórnarskrárinnar 65 gr.laga nr.33/1944: Stefnan var endurskoðuð í júní 2019 og veður endurskoðuð á þriggja ára fresti.

“Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Konur og karlar skulu njóta jafns réttar í hvívetna”.

Mikilvægt er að tryggja jafnrétti í víðum skilningi til að hæfileikar allra fái notið sín og leikskólinn njóti þess mannaúðs sem býr í hverjum og einum. Lögð er því áhersla á að komið sé fram við allt fólk af virðingu og á uppbyggilegan hátt og lagst gegn hvers konar einelti. Lögð er áhersla á að í leikskólanum sé unnið gegn viðhorfum sem leitt gætu til aðstöðumunar vegna kyns, kynþáttar, trúarbragða, uppruna, fötlunar og kynhneigðar.

Stefna leikskólans í jafnréttismálum

Megin markmið

- Að stuðla að jafnrétti kynjanna á sem viðtækustum grunni.
- Að koma fram við alla kennara, starfsmenn, foreldra og nemendur af virðingu.
- Stuðla skal að því að gæta jafnréttis í öllu starfi.
- Að kennsluhættir séu fjölbreyttir og leikefni og viðfangsefni höfði til beggja kynja.
- Að kröfur okkur séu jafnar á drengi og stúlkur í leik og starfi.
- Leggja skal áhersla á góðan staðblæ, sem hvetur til góðra og skapandi verka.
- Að feður og mæður séu jafngild í foreldrasamstarfi.

Kennarar og aðrir starfsmenn

- Gæta skal jafnréttis hvað varðar ábyrgð og þátttöku kennara og annarra starfsmanna í starfshópnum, greiða skal jöfn laun og tryggja sömu kjör fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf.
- Gæta skal að því að auglýsingar og kynningarefni höfði til beggja kynja.
- Tryggja skal að kennarar og aðrir starfsmenn hljóti fræðslu um jafnréttismál.
- Tryggt skal að jafnréttissjónarmiða sé gætt við stöðuveitingar.
- Leitast skal við að jafna hlutfall kvenna og karla.
- Lögð er áhersla á að kennarar og aðrir starfsmenn geti eflt kunnáttu sína og hæfni.
- Lögð er áhersla á jákvætt andrúmsloft, þar sem mannauðurinn er nýttur og öll framlög og allar hugmyndir njóta virðingar.

Launajafnrétti

Konur og karlar sem starfa hjá leikskólanum Krumafæti eiga að fá sömu laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Það er að laun skulu ákveðin á sama grundvelli fyrir konur og karla. (tilv. 19. Gr. 10/2008)

Laus störf, starfsþjálfun og endurmentun

Starf sem er laust til umsóknar skal standa opið jafnt konum sem körlum. Tryggja skal að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar. Einnig til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf. (tilv. 20. Gr 10/2008)

Nemendur

- Leikefni og viðfangsefni skulu höfða til allra nemenda.
- Kennsluhættir skulu vera fjölbreyttir.
- Markvisst skal unnið gegn stöðluðum kynímyndum stúlkna og drengja.
- Nemendur skulu hljóta fræðslu um jafnréttismál til að búa þá undir jafna þátttöku í samfélaginu.
- Gæta skal að jafnrétti í öllu starfi leikskólans.

Í Krummafæti fer jafnréttisfræðsla m.a. fram í gegnum skipulagt starf með umræðum og lestri bóka þar sem fjallað er um málefnið. Einnig gefst kennaranum oft gott tækifæri til fræðslu í frjálsum leik barnanna þegar réttar aðstæður skapast. Leitast er við að kennsluefni og leikföng höfði jafnt til beggja kynja og að námsgögn mismuni ekki kynjunum. Kennslu og námsgöng ala ekki á staðalmyndum þar sem konur eru sýndar í hefðbundnum kvennastörfum og karlar í hefðbundnum karlastörfum. Öll börn fá jafnréttisfræðslu þar sem bæði kyn eru undirbúin til jafnrar þátttöku í samfélaginu hvort tveggja í fjölskyldulífinu og atvinnulífinu. Jafnframt eru börnin undirbúin sem best fyrir þátttöku í samfélaginu með fjölbreyttum verkefnum innan sem utan skólans þar sem jöfn þátttaka kynjanna er höfð að leiðarljósi og sýnt frammi á að störf sem í boði eru, eru óháð kyni.

Foreldrar

- Litið er á feður og mæður sem jafngild í foreldrasamstarfinu.
- Beina skal samskiptum og orðum jafnt til fedra og mæðra þegar um sameiginlegt forræði barns er að ræða, hvort sem foreldrar eru í sambúð eða ekki.
- Samskipti við foreldri sem ekki fer með forsjá barns eru samkvæmt fyrir mælum 52.gr. barnalaga, nr. 76/2003.

Í Krummafæti er haft að leiðarljósi að samskipti við foreldra barnanna byggist á jafnréttisgrundvelli. Svo framarlega að báðir foreldrar hafi umgengnisrétt við barnið. Foreldrasamtöl eru hugsuð fyrir báða foreldra og ef hafa þarf samband vegna veikinda eða annars sem við kemur barninu skal haft samband við báða foreldra jafnt.

Réttur til upplýsinga um barn.

Það foreldri sem ekki hefur forsjá barns á rétt á að fá frá hinu upplýsingar um hagi þess, þar á meðal varðandi heilsufar þess, þroska, dvöl á leikskóla, skólagöngu,

áhugamál og félagsleg tengsl.

Það foreldri sem ekki hefur forsjá barns á rétt á að fá upplýsingar um barnið frá leikskólum, skólum, sjúkrahúsum, heilsugæslu- og félagsmálastofnunum, félagsmálanefndum, barnaverndarnefndum og lögreglu. Réttur samkvæmt þessari málsgrein felur ekki í sér heimild til að fá upplýsingar um hagi forsjáforeldris. Stofnunum og stjórnvöldum, sem nefnd eru í 2. mgr., er þó heimilt að synja um upplýsingar ef hagsmunir foreldris af því að notfæra sér þær þykja eiga að víkja fyrir mun ríkari almanna- eða einkahagsmunum, þar á meðal ef telja verður að upplýsingagjöf sé skaðleg fyrir barn.

Skjóta má synjun um upplýsingar um barn skv. 3. mgr. til sýslumanns innan tveggja mánaða frá því að foreldri var tilkynnt um ákvörðunina. Ákvörðun sýslumanns samkvæmt þessari málsgrein verður ekki kærð til dómsmálaráðuneytis.

Þegar sérstaklega stendur á getur sýslumaður ákveðið að ósk forsjáforeldris að svipta hitt foreldrið heimild til að fá upplýsingar skv. 2. mgr. Um kæru slíkrar ákvörðunar sýslumanns fer skv. 78. gr.

Kynferðisleg / kynbundin áreitni og einelti

Leikskólastjóra ber skylda til að upplýsa og fræða starfsmenn um að kynferðislega áreitni/kynbundið áreiti líðst ekki í leikskólanum Krummafæti og á það við um alla, jafnt börn sem fullorðna.

Samkvæmt 22. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla frá árinu 2008 skulu yfirmenn gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir kynbundna eða kynferðislega áreitni. Fræðsla um skilgreiningar á þessum hugtökum skal vera hluti af almennri fræðslu til starfsmanna á starfsmannafundum og opin umræða um málefnið. Umræðan skal vera með þeim hætti að öllum finnist sér skylt að bregðast við og að allir starfsmenn þekki einkennin. Verði einhver fyrir slíkri framkomu hefur sá hinn sami rétt til að tilkynna háttsemina til leikskólastjóra, deildarstjóra eða trúnaðarmanns.

Oft er nauðsynlegt að leita utanaðkomandi aðstoðar við úrvinnslu þessara mála

Kynferðislegt áreiti sbr. lög um jafna stöðu og jafna rétt kvenna og karla nr. 10/2008,2.gr
„Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt“

Kynbundin áreitni sbr. lög um jafna stöðu og jafna rétt kvenna og karla nr. 10/2008,2.gr
„Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt“

..

Í Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað nr. 1000/2004 er einelti skilgreint á eftirfarandi hátt:

„ Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.“

Verði einhver fyrir slíkri framkomu hefur sá hinn sami rétt til að tilkynna háttsemina til trúnaðramanns, deildarstjóra, skólastjóra, skóladeildar Akureyrarbæjar eða starfsmannastjóra Akureyrarbæjar og munu þeir aðilar aðstoða þolandann við að leita réttar síns og sinna úrlausn málsins í samvinnu við þolanda, geranda/gerendur og sérfróða aðila ef þurfa þykir.

Verkefni: Stuðla skal að því að stjórnendur, kennarar og aðrir starfsmenn skóla fái fræðslu um einelti

Ábyrgð: Skólastjórar og leikskólafulltrúi.

Áfangar: Búið sé að bjóða upp á fræðslu um einelti vorið 2010.

Öryggi og heilbrigði á vinnustað

Öryggismál

Öryggi starfsmanna er tryggt af fremsta megni á meðan á vinnutíma stendur.

Slys:

Fyrstu viðbrögð við slysum byggja á þekkingu, þjálfun og reynslu starfsmanna. Öll slys eru skráð á þar til gerð eyðublöð. Í öllum slysatilfellum þar sem vafi er á um greiningu er hringt á slysadeild og leitað ráða.

- Allur búnaður, húsnæði og lóð skal yfirfarið einu sinni á ári af einum starfsmanni leikskólans og einum frá Grýtubakkahreppi. Við verkið skulu notaðir þar til gerðir gátlistar. Fyrirbyggjandi aðgerðir gerðar svo ekki verði óhöpp og slys.
- Allir starfsmenn hafi undirstöðuþekkingu í skyndihjálp og fari á námskeið þriðja hvert ár.
- Gott samstarf við eldvarnareftirlit og slökkvulið um brunavarnir og viðbrögð við bruna.
- Rýmingaráætlun kynnt starfsfólki einu sinni á ári.

Ábyrgð

Leikskólastjóri ber höfuðábyrgð á öryggismálum sem varða starfsmenn.

Skráning slysa: Deildarstjórar

Umsjón með sjúkrakössum: Leikskólastjóri

Umsjón með lóð: Deildarstjórar

Verklag

Ef slys verður á alltaf að kalla til leikskólastjóra og deildarstjóra.

- Ef mikil hálfka er skal gera viðeigandi ráðstafanir og sandbera lóðina.
- Ætíð skal leikskólalóðin yfirfarin að morgni áður en farið er út. Á sumrin sérstaklega með tiliti til hættulegra aðskotahluta, glerbrota o.fl. Á veturna skal sérstaklega skoða hálfku, vatnspolla og snjó hjá neyðarútgöngum.
- Alltaf skal athugað að greið leið sé um brunaop og aðra neyðarútgana. Muna að moka snjó frá og athuga að gluggar séu ekki frosnir aftur.

Áfallahjálp

- Andlegum áföllum starfsmanna er sinnt eins og best verður við komið hverju sinni.

Markmið:

- Að geta brugðist rétt við þeim áföllum sem börn og starfsmenn verða fyrir.
- Að koma í veg fyrir óöryggi og ráðaleysi starfsmanna.
- Að hjálpa hvert öðru að takast á við sorg og áföll sem gerast innan leikskólans eða sem hafa áhrif á leikskólann.
- Að efla þekkingu starfsmanna á sorg á áföllum.

Tilgangur:

- Að vera öruggari í starfi.
- Að starfsmenn séu betur í stakk búnir til að veita börnum og starfsmönnum aðstoð í erfiðleikum þeirra.
- Til að styrkja getu okkar til að takast á við sorg og missi.

Ábyrgð:

- Í áfallateymi eru leikskólastjóri og deildarstjóri.

Verklag:

- Ef starfmaður féttir af einhverju áfalli sem tengist leikskólanum skal hann strax láta leikskólastjóra vita. Hann sér um að tilkynna starfsfólkinu strax hvað hefur gerst.

- Ef andlát eða önnur stór áföll verða um helgi, þá skal strax hringja í starfmenn og láta vita.
- Allir starfsmenn leikskólans fái námskeið/fræðslufund um sorg/sorgarviðbrögð.
- Stjórnendur skulu leita aðstoðar til djákna/prests ef þörf þykir.

Áhættumat

Áhættumat er gert til að m.a. greina áhættuþætti sem felast í starfinu. Farið er yfir vinnuvernd og bæði félagslega og efnislega þætti sem betur mætti fara í starfinu. Með því að framkvæma áhættumat aukum við líkur á ánægju starfsfólks og minnkum líkur á óþægindum og auknu álagi sem getur fylgt þegar ekki er hugað nógu vel að vinnuumhverfinu.

Með því að framkvæma áhættumat í Krummafæti getum við fundið þær hættur sem leynast á vinnustaðnum og forgangsraðað hverjum þeirra er mikilvægast að koma í framkvæmd.

Áhættumat getur gefið svar við:

- Hvað getur farið úrskeiðis í vinnuumhverfinu?
- Hvernig getum við komið í veg fyrir að það fari úrskeiðis?
- Hvernig minnkum við afleiðingarnar á því sem fer úrskeiðis?

Farið er yfir vinnuverndarstarf og vinnuaðstæður félagslegar, efnislegar og líkamsbeitingu við vinnu.

Leikskólanum Krummafæti ber einnig að vera með áætlun um heilsuvernd (sbr.66.gr.laga nr. 46/1980, sbr. einnig 28. gr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum). Heilsuvernd snýr að verndun á líkamlegri og andlegri heilsu. Áætlun um heilsuvernd tekur á forvörnum og viðbrögðum til að koma í veg fyrir og bregðast við málum tengdum einelti, áreitni eða ofbeldi.

Áhættumat greinir m.a áhættuþætti á vinnustaðnum. Við gerð áhættumatsins hafa starfsmenn farið í sameiningu yfir vinnurými og vinnuaðstæður bæði félagslegar, andlegar og efnislegar. Margt gott sem kom út úr því og svo margt sem mætti betur fara og unnið er að úrbættum nú þegar. Þegar skoðað er starfsfólk í Krummafæti er nokkur atriði sem þarf að hafa í huga.

- *Fjöldi starfsfólks*
 - Í Krummafæti starfa 8 starfsmenn, þar af 1 sem sér um ræstingar.
 - 3 leikskólakennarar og 4 leiðbeinendur.

Passa þarf upp á að allir vinni vel saman burtséð frá menntun. Allir þurfa að fá verkefni við hæfi og hafa ábyrgðarhlutverk, finna að þeir séu hluti af hópnum og að allir skipti máli.

- *Aldur starfsfólks*
 - Frá 29 til 59 ára

Allir hafa mikilvægu hlutverki að gegna óháð aldri. Passa að hlusta á alla því allir hafa ólíkan bakgrunn og reynslu í lífinu.

- *Vinnutími*
 - Vinnutími er mjög sveigjanlegur í Krummafæti og margir sem vinna í hlutastarfi. Tveir starfsmenn eru í 100% starfi. Passa þarf að allir starfsmenn séu upplýstir um það sem framm fer í leikskólanum þó svo að það gerist eftir vinnutíma hjá þeim sem eru styttra.

Áhættumat það sem mætti betur fara

Vinnuverndarstarf

- Vinnuverndarstarfi er ábótavant hjá okkur, þurfum að hafa kynningu fyrir starfsfólk og vinna markvissara að því að kynna nýliðum vinnuverndina. Þarf að passa að taka vel á móti nýliðum með fræðslu og hafa sérstakt verklag við það.
- Það sem þarf að hafa í huga þegar tekið er á móti nýliðum:
 - Kynna vel dagskipulag og að nýjir starfsmenn viti til hvers er ætlast af þeim.
 - Passa að nýjir starfsmenn lesi starfsmannahandbók margar nytsamlegar upplýsingar þar að finna.
 - Nýr starfsmaður þarf að finna að hann sé hluti af hópnum og skipti máli.
 - Að starfsmaður viti hvert hann á að leita ef honum líður ekki vel í vinnunni.
 - Að hann fái góðan aðlögunartíma til að koma sér inní starfið svo ekki komi upp óöryggi.

Vinnuaðstæður – félagslegir þættir

- Ekki eru mæld streitueinkenni hjá starfsfólki. Þurfum að afla okkur upplýsinga um hvar og hvernig það er gert. Hafa þarf í huga þá þætti sem eru streituvaldandi og passa vel upp á þá.

Vinnuálag og streituvaldandi þættir í vinnu:

- Erfið hegðun nemenda:
 - samstarf allra á vinnustaðnum, hjálpumst að við að finna lausnir.
- Samskipti við foreldra vegna erfiðra mála:
 - Samstarf, fá leikskólastjóra og deildarstjóra með sé í lið. Finna hver sé besta leiðin til að leysa málin.
- Lítil samstarfsvilji starfsfólks:
 - Hvernig getum við unnið sem best saman svo það henti flestum. Skipuleggja vinnuna, hvernig við viljum vinna saman. Hvar og hvernig.

- Áreiti og hávaði:
 - Mikill hávaði þegar börnum er ekki dreift á svæði. Passa uppá það. Oft mesti hávaðinn í starfsfólkinu. Hafa í huga að þegar við höfum hátt hafa börnin ennþá hærra.
 - Hafa hljóðdempandi hluti á veggjum. T.d. korktöflur
- Fjarvistir starfsfólks:
 - Passa uppá að ekki verði mikið álag vegna fjarvista starfsfólks. Draga þá úr skipulögðu starfi svo flæðið verði auðveldara. Hafa afleysingu til taks þegar mikið er um forföll.
- Verkefni sem valda áhyggjum:
 - Að starfsmenn upplýsi um þau verkefni sem valda þeim kvíða og streitu og þeir treysta sér ekki í. Fá þá einhverja aðra starfsmenn til að taka verkefnið að sér.
 - Passa að þetta sé ekki niðurbrot fyrir starfsmanninn heldur séum við öll meðvituð um að við höfum ólíka styrkleika og því henta verkefni okkur misjafnlega. Það sem einum finnst erfitt finnst næsta spennandi.
- **Vinnuáðstæður - efnislegir þættir**
- Hitamyndun í Skælu/Brattáslaut.
 - Það myndast mjög mikill hiti á þessum svæðum þegar sólin skín þar sem gluggarnir snúa í suður. Erum nú þegar með sólargluggatjöld en þurfum að setja upp viftu til að fá hreyfingu á loftið. Passa upp á gluggarnir séu alltaf opnir til að fá ferskt loft inn.
- Hálfka á gólfi í forstofu og millibyggingu:
 - Hættulegt þegar það myndast pollar á gólfi. Gólfhiti er til staðar en hitinn verður svo mikill í rýminu þegar hækkað er á honum. Þurfum að finna lausn á þessu. Alltaf að hafa moppu tiltæka til að þurrka upp polla til að minnka líkur á hættu.
- Gönguleiðir utandyra:
 - Myndast oft mikið svell við inngang sem er hættulegt fyrir starfsfólk, foreldra og börn. Þurfum að hafa mól við útidyrnar og sá sem opnar byrjar daginn á því að dreifa mól til að minnka hættu.
- Lýsing á lóðinni er ekki nægjanleg:

- Fá útljós svipað og er á dótaskúr á austasta part lóðarinnar. Einnig þarf að fylgjast með að öll útljós í þakskeggi séu virk og hrein svo þau lýsi sem best.
- Staðsetning tölvuskjáa í Krummaseli:
 - Vinnuaðstaða heilt yfir ekki góð en stendur til bóta. Tölvuskjái eru staðsettir við glugga og skín sólin á þá. Þurfum að endurraða skrifborðum á sem bestan hátt.
 - Passa að tölvuskjái séu stilltir í augnhæð svo álag sé minna á háls og herðar.
- Loftgæði í vinnurými:
 - Getur valdið hausverk og almennum óþægindum. Fólk fer að syfja og verður þreytt.
 - Passa að opna glugga til að fá inn ferskt loft. Ef að kalt er úti er gott að opna þegar engin er í rýminu til að fá inn súrefni svo loka aftur þegar komið er inní rýmið aftur.
- *Vinnuaðstæður líkamsbeiting*
- Borð eru ekki stillanleg:
 - Fá hækkanlegt skrifborð þar sem mikil tölvuvinna er slæm fyrir stoðkerfið og reynir sérstaklega mikið á háls, axlir og bak. Því er nauðsynlegt að hafa vinnuaðstöðuna sem besta.
- Skiptiaðstaða er ekki góð:
 - Verið er að smíða fyrir okkur nýtt skiptiborð þar sem börnin geta klifrað sjálf uppá. Það reynir mikið á bak starfsfólks við það að lyfta börnum uppá skiptiborðið og því er þetta góð lausn. Hingað til höfum við setið mikið á gólfinu til að losna við lyfturnar en það stendur til bóta nú í sumar.
- Tripp trapp stólar:
 - erfitt að lyfta stórum og þungum börnum upp í stólana. Ætlum að setja þá reglu að við tveggja ára aldur séu allar slár teknar af stólunum. Þá geta börnin farið sjálf uppí stólana sem léttir heilmikið undir.
- Vaskar í Grásteini:
 - Vaskar í listasmiðju/Grásteini er í hæð barnanna þó svo að þeir séu eingöngu notaðir af starfsfólki. Þurfum að bogra mikið þegar verið er að þvo málningarílát og annað sem legst til við fönðurgerðina. Spurning hvornig hægt væri að bæta þetta, þurfum að hugsa upp einhverja lausn.

- Uppþvottavél er staðsett við golf:
 - o Væri mun hentugra að hafa uppvottavélina uppá bekk svo ekki þurfi að bogra yfir henni. Vélin komin til ára sinna og fer að koma tími á nýja. Nýrri vél verður komið á betri stað þegar þar að kemur.

Aðgerðir í eldsvoða

Fyrstu aðgerðir:

1 Komið öllum börnum út úr húsinu, grípið mætingarlista með.

2 Hringið í neyðarlínu 112.

3 Farið með börnin á Grenilund og hlúið að þeim.

4 Hringið í foreldra barnanna og látið vita af aðstæðum.

*Undir engum kringumstæðum reynið þið að bjarga eigum ykkar eða leikskólans.
Við þessar aðstæður eru það mannlífín sem gilda.*

Ef eldsvoða ber að

Þegar eldur kviknar í leikskólanum fer brunavarnarkerfi leikskólans af stað og gefur merki beint inn til Securitas á Akureyri. Þaðan er hringt í slökkviliðstjóra Grýtubakkahrepps, slökkviliðsmenn og leikskólastjóra.

Slökkviliðsstjóri **Porkell Már Pálsson 862-5471**

Varaslökkviliðsstjóri **Bjarni Arason 666-8700**

Mikilvægt er að bregðast fljótt við og koma börnunum út úr húsinu. Leikskólinn er úr timbri og eldur fljótur að breiðast út.

Mætingarlistinn er það eina sem huga má að, hann er öryggisatriði, því á honum má sjá hvaða börn eru í húsinu og hver ekki.

Á vegg við inngang má sjá helstu reglur ef bruna ber að höndum ásamt skipulagi á ábyrgð starfsmanna fyrir hvert svæði.

Starfsmenn bera ábyrgð á vissum svæðum.

Starfsmaður í Grásteini ber ábyrgð á börnum í Grásteini, Grænamó og Botnum.

Hann ber einnig ábyrgð á mætingarlistanum og tekur hann með sér.

Starfsmaður í Krakkabúð ber ábyrgð á börnum í Krakkabúð.

Starfsmaður á Stórasvæði ber ábyrgð á börnum á Stórasvæði.

Starfsmaður í Skælu ber ábyrgð á börnum í Skælu, Brattáslaut og Búðargili.

Starfsmaður í undirbúningi/ á skrifstofu ber ábyrgð á vagnabörnum. Muna að taka alltaf úr lás ef að einhver sefur í vagni í forstofu.

Hver starfsmaður notar þann neyðarútgang sem er næstur því svæði sem hópurninn hans er á og hugsar eingöngu um að koma börnunum út.

Starfsmaðurinn fylgir og ber ábyrgð á sínum hóp út á bílaplan. Þar fer fram talning. Um leið og búíð er að staðfesta fjöldi er labbað með barnahópinum í Grýtu. Gott væri að hver starfsmaður tæki fimm –sex börn með sér og færi með þau, líkt og um gönguferð væri að ræða, á áfangastað. Yngstu börnin þyrftu að komast í bíl.

Muna þarf að börn eiga það til að fela sig ef þau verða hrædd. Leitið á öllum hugsanlegum og óhugsanlegum stöðum að börnum og verið viss um að öll börn séu komin út á bílalanið áður en farið er af stað.

Þarna skipta skjót viðbrögð öllu máli.

Æsing, öskrum og hræðslu ber að halda í lágmarki, yfirvegun og heilbrigð skynsemi verða að vega þyngra.

Leikskólastjóri verður eftir í leikskólanum og tekur á móti slökkviliðinu. Ef leikskólastjóri er ekki við er það deildarstjóri.

Aðgerðir í jarðskjálftum

Við förum eftir viðbrögðum almannavarna, sjá nánar:

<https://www.almannavarnir.is/naturuva/jardskjalftar/vidbrogd-vid-jardskjalfta/>

Áætlun um fræðslu starfsmanna um öryggismál

- Á starfsmannafundi í september ár hvert er farið yfir öryggismál þ.e. rýmingaráætlanir, viðbrögð við slysum og áföllum, viðbrögð við jarðskjálftum og slysavarnir. Slökkvuliðsstjóri kemur einnig í heimsókn til okkar einu sinni á ári og fer yfir brunaáætlanir, neyðarútganga og merkingar.
- Námskeið um notkun slökkvibúnaðar var haldið haust 2019. Fer að koma tími á annað slíkt námskeið.
- Á starfsmannafundi í september ár hvert er farið yfir áætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi. Þar gefst gott tækifæri til að ræða þessi mál innan hópsins og opna á umræður.
- Skyndihjálparnámskeið er haldið annað hvert ár, næst að vori 2023.
- Mikilvægt er að huga að loftgæðum með mælingum og eftirfylgni ef starfsfólk finnur fyrir óþægindum af slíkum orsökum.

Öryggishandbók Krummafótar er endurskoðuð ár hvert í júní og kynnt starfsmönnum í september ár hvert. Auk þess er öryggishandbók útprentuð á kaffistofu og aðgengileg öllum starfsmönnum.

