

## Arbejds miljøvurdering, APV, af Esrum Kost- og Friskole, 2018-2019

Denne APV består af 3 dele:

- En række spørgsmål, der skal kortlægge evt. arbejdsmiljøproblemer.
- En prioriteret liste der tager udgangspunkt i arbejdsmiljøet, både ud fra undersøgelsen og analyse, samt det daglige arbejde på skolen.
- En handleplan med løsningsmodeller til de fundne arbejdsmiljøproblemer.

### Sammenfatning af undersøgelsens 42 spørgsmål

Trivsel generelt:

De 8 spørgsmål rettet til den generelle oplevelse af arbejdet på Esrum Kost- og Friskole, viser et bredt spekter af meninger. De ansatte trives over en bred kam godt på arbejdet, men er alligevel ikke helt tilfredse med det psykiske miljø. 75% er godt tilfredse, mens 25% er jævnt tilfredse. Næste kategori betegner ikke at være tilfreds. I den anden ende af skalaen er der 0% på meget tilfreds. Samtidig viser besvarelserne, at de ansatte finder deres arbejde meningsfuldt, så meget, at arbejdet for ofte tages med hjem i privaten. Her skal privaten forstås som tanker, der kredser omkring arbejdet, efter evt. hjemmearbejde er afsluttet. Her går ingen fri. En del af forklaringen findes måske i spørgsmålet omkring "trigger-skemaet", der refererer til kurset Low Arousal og psykiske udfordringer i arbejdet med eleverne. Her samler svarmængden sig i midten mellem aldrig og ofte, hvilket sammenholdt med svarene fra afsnittet "Når bølgerne går højt", kan pege på et arbejdsmiljø, der kræver et mentalt overskud af de ansatte samt et til stadighed vågent blik for skolens pædagogiske arbejde.

Arbejds mængden ser ud til at dele vandene. Der er en overvægt, der finder arbejdsbyrden i den høje ende, mens, der ved om formulering af spørgsmålet med vægten på kvaliteten, er flere, der er godt tilfredse med arbejds mængden. Dette er vel meget naturligt, da de ansatte på skolen arbejder med forskellige arbejds beskrivelser.

Samarbejde og forventninger inde fra og ude fra:

Her er der en jævn fordeling af svarene til det at skulle yde en ekstraordinær indsats. Det ser ud til at den ekstraordinære indsats bliver udløst af eleverne eller egne forventninger. Trods en livlig kontakt med forældre, føler kun ganske få sig presset af telefoniske eller elektroniske henvendelser. Ledelsen scorer højt mht. opbakning ved problemer med elever eller forældre.

### **Forberedelse, IT og arbejdsrum:**

En overvejende del af personalet føler, at skolens ressourcer er tilstrækkelige. Der er også stor tilfredshed med de muligheder for kurser og kompetenceudvikling skolen stiller til rådighed.

Arbejdsrummene er der en mere blandet mening om. Kostpersonalet har adgang til flere rum, hvor det er muligt at lukke en dør. Det har alle ikke i skoleafdelingen. Flere rum har ikke egen udgang, fungerer som gennemgangsrum eller har flere funktioner. I køkkenet har vi forbedret mulighederne for forskellige arbejdsstillinger. På lærerværelset er der faste stole uden indstillingsmuligheder. Det kunne være stolene, der trækker nedad på skalaen med arbejdsrumsindretningen.

### **De store linjer indadtil og udadtil:**

Det ser ud til at vi på skolen er meget enige om, hvornår det er på sin plads med en underretning til de sociale myndigheder. Af dem der har været involveret i noget sådan, er der kun 1. der ikke har været enig med ledelsen. Til gengæld er der flere, der oplever ikke at have maksimal indflydelse på rammerne af deres arbejde. Her er der ca. 50% der føler, at de har god indflydelse, 25% føler de har meget indflydelse og andre 25% der føler, at de ringe indflydelse. Én svarer "ved ikke".

Ved udspecificeringen af de områder, hvor man føler at have passende indflydelse, viser det sig, at skematilrettelæggelse, mængden af forberedelsestid, materialer og placeringen af større skriftlige opgaver scorer højest. Samarbejdspartner score meget lavt. Da skolen er så lille, forventes det, at alle kan samarbejde med alle. Alligevel kunne man måske med fordel forsøge at indarbejde dette parameter ind i samarbejdsplanerne.

### **Arbejds miljøet når bølgerne går højt:**

Trods 100% enighed om et tilstrækkeligt fokus på at forebygge vold og trusler, er der 6 personer, der har været udsat for vold inden for de sidste 12 mdr. 10 personer har været udsat for trusler. Da vi på skolen og kosten er gode til at forebygge magtanvendelser, og der heller ikke er registreret mange voldelige episoder eller nærved ulykker, må der her være tale om mindre voldshændelser og trusler.

Trods god enighed om tilstrækkelig fokus på krænkende adfærd, chikane eller mobning, er der alligevel næsten halvdelen af de voksne, der har oplevet denne form for adfærd. 2 personer har været udsat for seksuelle tilnærmelser, hvilket denne undersøgelse ikke kan afdække nærmere. Det skyldes både udformningen af undersøgelsen, men muligvis også et behov for at holde den slags episoder meget personligt.

## **Samarbejde og fysisk arbejdsmiljø på din arbejdsplads:**

Der er delte meninger om hvorvidt personalet er gode til at samarbejde. Her kan både være tale om samarbejdet i de mindre grupper, der arbejdes i, og samarbejdet på tværs af kosten og skolen. Noget tyder på at samarbejdsproblemerne oftest findes i de mindre personalegrupper, og at der mangler fokus på dette område.

Der er relativ enighed om, at der er opmærksomhed og handlekraft omkring det fysiske arbejdsmiljø og forbedringen af dette.

## **Sygefravær**

Sygefraværet de sidste 3 kalenderår, har haft en meget ujævn profil. Mange af de ansatte har haft 1 eller få sygedage. Nogle har en lav frekvens, andre er ofte fraværende. Uanset hvorledes skolens fravær tegner sig, så er der muligvis flere grunde til, at de ansatte har disse små perioder med sygdom. Man kan pege på, at personalet har meget tæt omgang med eleverne som ofte er syge og tydeligvis går rundt og smitter hinanden. Desuden er det svært at sammenligne statistikken fra de 3 år med hinanden (eller andre institutioner), da statistikken fra 2017 og 2016 indbefatter "feriedage og særlige fridage". Umiddelbart dækker denne kategori over den 6.-ferieuge.

Indenfor de seneste 3 år har skolen har oplevet flere lange perioder med fravær af enkelte medarbejdere pga. fysiske skavanker som iturevet korsbånd og skulderoperationer, altså sygdom der ikke er arbejdsrelateret. Ikke desto mindre fylder disse en del i statistikken.

Der er ingen tvivl om, at de mange konfrontationstimer især i skolen kræver en topmotiveret lærer. Her kan det være svært at møde op med en mild influenza. Omvendt ved alle, hvor meget et afbræk betyder i et undervisningsforløb. Så de enkelte fraværsdage kan også tolkes som en vilje til at gå på arbejde, med mindre man er meget syg.

## **Evaluerings af foregåendes APV's handleplan:**

Vi fik hurtigt færdiggjort en hvidbog til brug ved nyansættelser. Heri kan man hurtigt skabe sig et overblik over skolens regler og rutiner.

Kommunikationer mellem kosten og skolen har vi fundet nogen tid til bl.a. ved en fælles gennemgang af kosteleverne – konferencer. Dette er givtigt i forhold til indsigt og ved rapportskrivning. I det daglige er det stadig svært at finde tid til overlevering. Ved morgenmøderne sker der overlevering fra kostpersonale til lærerne som en fast rutine. Den modsatte overlevering har vi ikke fundet en løsning på.

Lønforholdene på skolen er faldet på plads. Der arbejdes på at lave en lokalaftale.

### **Plan for opfølgning på de problemer APV'en har afdækket:**

APV'en har vist at skolen skal forberede den årlige arbejdsmiljødrøftelse med nedenstående fokuspunkter.

- At tage arbejdet med hjem
- Mængden af arbejde
- Forberedelse, IT og arbejdsrum. Forberedelsesrum og stole.
- De store linjer indadtil og udadtil. Indflydelse på linjerne.
- Arbejdsmiljøet når bølgene går højt. Episoder og hændelser svare ikke til det registrerede.
- Samarbejdsproblemer
- Sygefravær

Arbejdsmiljødrøftelsen kan måske afdække en sammenhæng mellem flere af de ovenstående punkter.

Trods jævnlige tilskyndelser til at registrere voldsomme episoder eller krænkelser, kan vi ud fra undersøgelsen aflæse, at der desværre ikke bliver registreret i et acceptabelt omfang på skolen/kosten. Det er blevet indskærpet, at ved registrering af små hændelser kan der dannes et mønster, som er med til at afdække en uheldig praksis eller skjult problemfelt. Alligevel er skolen/kosten ikke god til at registrere i forhold til andre institutioner.

Noget i undersøgelsen peger på, at der er plads til bedre samarbejde mellem afdelinger og teams. Allerede nu har vi opdaget, at der er trivselsproblemer i lærergruppen, hvorfor vi har indført et fast punkt på dagsordenen til lærermøderne hver tirsdag, der omhandler trivsel.

I det forløbne år har vi haft supervision og kurser fra Narrativt Selskab ved Jakob Folke, der arbejder med det hele menneske og inklusion. Ud over den fælles tilgang til skolens og kostens elever, er dette også noget, der har sat de ansattes roller i spil i forhold til hinanden. Vi kan konstatere, at der stadig er et behov for at være opmærksom og investere i samarbejdet i personalegruppen.

For at få sat handling bag ordene vil skolen/kosten planlægges en snarlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor der skal udarbejdes en handleplan.

December 2018

Ledelsen og AMR – Esrum Kost- & Friskole