

Analyse af APV, Brøndby Gymnasium 2013.

Denne redegørelse for og analyse af arbejdspladsvurderingen på Brøndby Gymnasium indeholder 3 separate afsnit. Det første omhandler forhold, der vedrører det fysiske arbejdsmiljø. Dernæst følger et afsnit omhandlende det psykosociale arbejdsmiljø. Endelig rundes der af med et afsnit, som indeholder forslag til kerneområder i relation til udarbejdelse af en handlingsplan.

Analysen er udarbejdet af SM, PS og TA på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen foretaget d. 6/11 2013 i lectio. Spørgeskemaet blev besvaret af 23 ud af 31 ansatte, hvoraf 2 er sekretærer, mens 4 af lærerne er ansat på deltid.

Det fysiske arbejdsmiljø:

Det fysiske arbejdsmiljø handler om risikomomenter, indeklima samt akustik og støj. Det er et kompliment til rengøringen, at kun en enkelt respondent ud af 23 påtaler problemer med snavs og støv. Derimod er det næsten alle, der oplever problemer med temperaturen, mens 65 % generes af lugt.

Problemerne med temperaturreguleringen ser ud til at skyldes 2 ting: Undervisningslokalerne og årstiden. Omkring undervisningslokalerne er der en tendens til, at lærerne har det koldt i den ende af gymnasiet, hvor fysik og billedkunst ligger, mens det ser ud til at være et generelt problem i alle lokaler, at de bliver for varme om sommeren.

Mange generes af lugt fra toiletter/kloak, og flere er irriterede over, at der stadig lugter på skolen lejlighedsvist, selvom problemet også blev påpeget i den sidste APV. Det betyder, at lugtgenerne har stået på i minimum 3 år. Nogle mener, at der er problemer med luftfugtigheden og efterspørger udluftning specielt i de små rum som kopirum, lærerforberedelse og grupperum.

Ca. halvdelen af de adspurgte oplever støj fra personer i lokalene, og 5 ud af de 23 oplever støj fra udstyr eller elinstallationer. Projektorerne nævnes specifikt i denne forbindelse, og manglende internetforbindelse giver ind imellem også anledning til utilfredshed.

En tredjedel af lærerne har intensivt skærmarbejde og ca. den samme andel oplever problemer med indretning af deres arbejdsplads. Desuden kommenteres der på arbejdspladserne i lærerforberedelsen, hvor der både fortælles om manglende plads og dårlige ergonomiske forhold i forhold til muligheden for personlig indstilling af den enkelte arbejdsplads.

Endelig er der mange kommentarer, der vedrører ledninger i undervisningslokalene. En enkelt nævner løsningen i lokale 15 som en god mulighed, hvor ledningerne kommer ned fra loftet og dermed ikke ligger på gulvet og er i vejen.

Det psykosociale arbejdsmiljø:

Vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø på Brøndby Gymnasium viser på positivsiden, at forholdet mellem kollegerne vurderes særdeles godt såvel i faggrupperne som generelt. Der er en god kollegial omgangstone med en høj grad af faglig sparring i særdeleshed i faggrupperne, og skolen er god til at integrere nye kolleger. Størstedelen mener, at de har rimelig indflydelse på beslutninger omkring arbejdet og gode muligheder for at lære noget nyt. Desuden vurderes det generelt i langt overvejende grad, at arbejdsopgaverne kræver initiativ, opfattes som vigtige og er meningsfulde.

Lærernes forhold til sekretærene og den øvrige administration vurderes meget positivt, og det gør den enkelte lærers forhold til eleverne også. Klasserumskulturen og arbejdet med dette bliver langt overvejende vurderet positivt, selvom indsatsen på området vurderes mere positivt end resultatet af indsatsen.

For et markant flertal har arbejdspladsen en stor betydning for den enkelte. Et stort flertal mener, at der i høj grad er klare mål for arbejdet, og at man ved, hvad der forventes af en.

Lærerkollegiet føler sig generelt godt informeret om, hvad der sker i dagligdagen på gymnasiet, og der er stor lydhørhed fra ledelsen over for den enkeltes problemer. Men omfanget af hjælpen og den sociale støtte fra den nærmeste overordnede vurderes lavere med ca. halvdelen, der svarer sommetider og halvdelen der svarer sjældent eller aldrig/næsten aldrig.

I almindelighed er 16 ud af 23 enten tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde, mens 5 er utilfredse, og 2 er meget utilfredse.

På en lang række af de spørgsmål, hvor der spørges direkte til ledelsesmæssige sammenhænge, er det svært at konkludere noget entydigt. Det skyldes, at langt størstedelen af svarene på disse spørgsmål er placeret ved 3 på en skala gående fra 1 til 5 betydende sommetider/delvist. Dette gælder følgende spørgsmål:

- Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?
- Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?
- Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?
- Prioriterer den nærmeste ledelse trivslen på arbejdspladsen højt?
- Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejdet?
- Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?
- Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?
- Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
- Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?
- Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?

I spørgeskemaets tekstboks har respondenterne haft mulighed for at uddybe svarene kvalitativt. Det kunne se ud til, at en række af de beslutninger, der blev foretaget af ledelsen i forbindelse med OK13 og specielt kommunikationen af disse kan forklare en del af billedet.

Ved en gennemgang af de respektive respondents svar på spørgsmålene vedrørende det psykiske arbejdsmiljø står det klart, at 5 lærere afgiver svar, der tyder på stress eller i hvert fald påbegyndende stress. Dette vurderes ud fra, at disse respondenter svarer i en af de 2 dårligste svarkategori ud af 5 på 10 eller flere spørgsmål af 29, der handler om det psykiske arbejdsmiljø. For denne gruppe synes det generelle billede at være et meget stort arbejdspress og meget lille overskuelighed med nedslidning og evt. dårligt helbred til følge.

Overordnet synes flere, at deres arbejde klumper sig sammen i perioder med risiko for stress som følge, mens andre synes, at ledelsen spiller med for lukkede kort i forhold til skolens økonomi med usikkerhed som følge.

Endelig er indtrykket også noget broget, når det kommer til skolens kompetenceudvikling. Stort set alle mener, at deres kompetencer lever op til kravene i forhold til at inddrage IT i undervisningen, men mange

er ikke sikre på, om de kan imødekomme udfordringerne omkring nye pædagogiske veje, hvilket kunne hænge sammen med at flertallet ikke mener, at der er gode muligheder for at udvikle sine kompetencer gennem efteruddannelse. En anden mulig tolkning er, at det ikke er helt klart for den enkelte, hvad der ligger i udtrykket "nye pædagogiske veje". Samlet får den samlede kompetenceudviklingsplan på BG en jævn vurdering i lærerkollegiet.

Kerneområder i relation til udarbejdelse af en handlingsplan:

Arbejdsgruppen foreslår følgende tiltag, som ligger i forlængelse af analysen og inden for de rammer og ressourcer, der er til rådighed.

At få afhjulpet de akutte stresstilfælde – diskussion af brev udarbejdet af SM, PS og TA på baggrund af SM's udspil.

At få udarbejdet en egentlig stresspolitik under inddragelse af kampagnen "Fra stress til trivsel" fra Videnscenter for Arbejds miljø. KAL sender eksempel på stresspolitik fra Øregård til SU.

At få genetableret god kommunikation mellem ledelsen og hele lærerkollegiet – fx gennem "strategisk deltagelse i frokosten" fra ledelsens side, hvor der kan gives beskeder og udveksles erfaringer

At få tydeliggjort gymnasiets situation rent økonomisk – fx for at tydeliggøre, hvad den enkelte lærer kan bidrage med i hvilke situationer. Nogle er en del af den aktive rekrutteringsstrategi ude på skoler og i foreninger, mens andres bidrag i højere grad består i at levere indsatsen i den daglige undervisning ud fra en tese om, at vi rekrutterer mange elever via vores gode ry blandt vores egne elever.

At få tydeliggjort vores indsatsområder og få forklaret, hvad der ligger bag – samt diskutere hvordan vi kommer hen til bedre gennemførelse, højest mulige karakterer og nye pædagogiske veje. En mulighed for at komme stress i forbindelse med opgaveretning til livs kunne være at gøre det til en del af vores kompetenceudvikling inden for skriftlighed. Det er også en mulighed, at der ikke stilles de samme krav til stressramte om pædagogisk udvikling fra ledelsens side. Nye pædagogiske veje kunne for denne gruppe også være at genfinde den enkeltes pædagogiske vej relateret til skolens strategi, visioner og mål. PS laver oplæg, som fremlægges på næste SSU-møde. Det sendes til de respektive teams, så det kan diskuteres her, før det tages op i SSU.

At få større gennemsigtighed i de administrative processer omkring arbejdsopgaverne, så der ikke opstår pludselige uforudsete arbejdsopgaver. Nyhedsbrevet har været godt til at informere om den daglige gang på gymnasiet, men det har ikke været brugbart i forhold til at få den enkelte til at blive mere klar over kommende arbejdsopgaver. Årsplanen er stadig et vigtigt værktøj, men der skal følges op undervejs af tovholderen, der skal kontakte de involverede lærere personligt løbende. Der skal ikke lægges ting i årskalenderen med mindre, det er helt clearet, hvem det er der skal hvad med den pågældende opgave. Den enkelte lærers opgaveportefølge skal gøres på specifik som muligt, så der opstår større forudsigelighed.

At få forbedret det fysiske arbejdsmiljø inden for følgende områder:

- Ledninger i lokalerne – økonomisk umuligt da løsningen i lokale 15 ses som den eneste fleksible men koster minimum 5000,- pr. lokale at realisere. Zisan kontakter LBN og NK for at finde en specifik løsning til lokale 28 a la det, vi kender fra lokale 27

- Lugt – Zisan er godt inde i hele forløbet og præsenterer det for lærerkollegiet. Det ser ud til, at vi internt har gjort alt, hvad vi kunne, men at det er BIF's aftale med kloakfirmaet, der udgør problemet. Vognmanden overholder ikke henstillingen om at tømme tankene uden for skolens åbningstid.
- Udluftning specielt i de små rum – Zisan er allerede i gang med at undersøge mulighederne, og der indkøbes en CO2 måler, så den enkelte lærer selv kan få syn for sagen i et givent undervisningslokale.
- Intensivt skærmarbejde – TA finder kampagneplakater og sætter op i lærerforberedelsen
- Temperaturregulering – Zisan tjekker radiatorer hver morgen og eftermiddag. Zisan undersøger muligheden for at sætte film på vinduerne for at undgå direkte sollys og høje temperaturen
- Arbejdspladser – lokale 13 bliver ryddet for undervisning i januar som forsøgsordning til lærerforberedelse. Studiecenter etableres på tilsvarende vis for eleverne i kantine.
- Netværket og projektorer – Steffen er gået i gang med servicetjek af de enkelte klasselokaler og mener, at det seneste netværksudfald skyldes problemer hos UNI-C. Steffen laver en status på området, som præsenteres for lærerkollegiet