

Indhold

Indledning.....	1
Omfang.....	2
Deltagere.....	2
Metode.....	2
Fysisk arbejdsmiljø.....	2
Dataindsamling.....	2
Vurdering.....	3
Indragelse af sygefravær.....	4
Handlingsplan.....	4
Psykisk arbejdsmiljø.....	5
Dataindsamling og resultater.....	5
Vurdering.....	5
Indragelse af sygefravær.....	6
Handlingsplan.....	6
Opfølgingsaktiviteter.....	7

Indledning.

Arbejdspladsvurderingen (herefter APV) skal naturligvis laves fordi det er et lovkrav i Lov om Arbejdsmiljø.

De sædvanlige argumenter er:

- Færre omkostninger som følge af ulykker.
- Mindre sygefravær
- Mindre medarbejder udskiftning
- Øget arbejdsglæde, motivation og produktivitet.

For en skole er der imidlertid den dimension at Marie Kruses Skole ikke blot er en arbejdsplads for 125 medarbejdere, men det er også arbejdsplads for over 1.100 elever, skønt disse ikke er omfattet af Lov om Arbejdsmiljø.

Ulykker hvor medarbejdere eller elever kommer til skade, som kunne være undgået, er uacceptable. Forældre stoler på at deres børn ikke kommer til skade i skolen. Mindre skader under leg og aktiviteter kan ikke undgås helt, men de må ikke skyldes skolens arbejdsmiljø.

Der må ikke forekomme forhold, hvor der er nærliggende mulighed for at komme skade.

Det samme gælder selvfølgelig for sygdom, som kan skyldes arbejdsmiljø, f.eks. træk, kulde eller fugt.

Indeklima generelt vil være det samme for elever og medarbejdere, hvis medarbejderne oplever indeklimaproblemer vil eleverne opleve det samme. Visse problemer kan dog være forskellige i deres natur. F.eks. kan medarbejderne opleve elevernes støj langt mere generende end eleverne selv gør.

Hvis medarbejderne ikke trives på arbejdspladsen, vil dette formentlig smitte af på eleverne. Glade, motiverede lærere har ofte glade motiverede elever.

Selvom personaleudskiftning og sygdom er forbundet med omkostninger, er det af største vigtighed for undervisningen at der er en høj grad af kontinuitet så eleverne har de samme lærere i lange forløb.

Omfang.

APV'en er lavet samlet for hele skolen og omfatter både grundskole, gymnasium og SFO, samt naturligvis alle service funktioner.

For så vidt angår det fysiske arbejdsmiljø omfatter APV'en ikke hvad der måtte være uden for skolens område, men benyttes regelmæssigt. F.eks. Farum Arena, lokaler i forbindelse med lejrskolen m.v.

Det psykiske arbejdsmiljø kan ikke afgrænses geografisk, men må omfatte arbejdet på skolen generelt. Derudover kan problemer skyldes forhold uden for arbejdet, som ikke desto mindre har stor indvirkning på arbejdet. Selvom et sådant forhold er uden for skolens ansvar og indflydelse, har vi fortsat en interesse i at støtte medarbejderne, for at sikre hurtig tilbagevenden til arbejdet og god arbejdsglæde.

Deltagere

APV'en er primært en opgave for arbejdsmiljøudvalget og ledelsen, men alle medarbejdere har været opfordret til at komme med input.

Generelt har deltagelsen i de forskellige undersøgelser ikke været tilfredsstillende. Det er muligt at de, som ikke svarer, er tilfredse med tingenes tilstand, men det kunne jo også være at de havde opgivet håbet om forandringer. Vi kan ikke drage konklusioner ud fra manglende svar.

Metode

Input til APV er opnået på følgende måder.

- MTU undersøgelse der er gennemført via Aspekt.
- Lokalevurderingsskema, hvor alle er blevet bedt om at udfylde for egne lokaler.
- Indberettede arbejdsskader til Arbejdsskadestyrelsen.
- Informationer fra det daglige arbejde.

Fysisk arbejdsmiljø

Dataindsamling

Først og fremmest er besvarelsesprocenten utilfredsstillende. Især 1. etage og 2. etage i hovedbygningen er der ikke kommet mange besvarelser på.

Der er ikke via besvarelserne fremkommet forhold der udgør en umiddelbar fare for at medarbejder eller elever kommer til skade.

Der er en række bemærkninger om lys der ikke virker og vaske som er stoppede. Det er kritisabelt at man nævner dette i en sådan undersøgelse, men ikke har fundet det nødvendigt at henlede pedelens opmærksomhed på disse problemer. Som hovedregel er sådanne småting repareret inden for en uge.

Der er bemærkninger om temperaturforhold både for koldt og for varmt.

Der er bemærkninger om kvaliteten af rengøringen, men stort set alle finder at eleverne gør deres del af opgaven tilfredsstillende. Det står i strid kontrast til meldinger fra pedel og rengøring, der ofte klager over manglende opstolning og fejning.

Der er nogle bemærkninger om støj fra elever.

Der er for meget rod i de fleste af lokalerne i Science-bygningen.

Der er bemærkninger om defekte netværksstik.

Der er generelle bemærkninger om slitage på lokaler og inventar.

Udover lokaleskemaerne er der i et par måneder i efteråret 2014 kørt løbende støjmålinger i Kometen. Der er meget få arbejdsskader, og de arbejdsskader der er anmeldt de sidste 3 år, har ikke umiddelbart noget at gøre med arbejdsmiljøet.

En medarbejder der får en fodbold i hovedet under en gårdvagt er selvfølgelig beklageligt, men medmindre vi ønsker at forbyde udendørs boldspil i frikvartererne eller afskaffer gårdvagterne er det svært at undgå.

Vurdering

Generelt bør Arbejdsmiljøudvalget drøfte, hvorledes vi får ændret kulturen således at småproblemer adresseres rette vedkommende, og ikke florerer som brok i krogene. Småproblemer som lys, vaske m.v. der ikke virker skal løses snarest muligt, men de rette personer har ikke tid til selv at gå rundt og kontrollere. Det er vigtigt at alle medarbejdere siger til Pedel, IT eller Administration, hvis der er ting der ikke virker.

Mange lokaler har slidte vinduer, hvor der er et stort varmetab. Der er en udskiftningsplan for at vinduerne skiftes, men en prioritering af de mest udsatte lokaler først. Erfaringer med de hidtidige udskiftninger, viser at det giver en meget effektiv forbedring med nye vinduer.

Østvendte lokaler bliver ofte meget varme om sommeren. Der er specielt om formiddagen et stort solindfald, der varmer lokalet op. Ventilationen kører som den skal og er løbende overvåget. Der er desværre en stor uvilje mod at åbne døre og vinduer for at øge ventilationen. Desværre er der ikke andre muligheder. Dels er ventilationsanlægget ikke bygget til at køle, dels er egentlig air-konditionering både for dyrt i energi og i installation.

Der er desværre et misforhold mellem elevernes og rengøringens indsats for at renholde lokalerne. Der bør etableres en form for dialog, hvor det tydeliggøres for medarbejderne hvilken betydning deres egen indsats har for rengøringen og hvor rengøringen skærper opmærksomheden på udvalgte punkter.

Støj fra elever er uundgåeligt på en skole. Medarbejderne har meget forskellig opfattelse af hvor meget støj der er acceptabelt og hvornår man bør skride ind. Lærerne bør i højere grad tale med hinanden om problemerne, det er vanskeligt at se hvordan Arbejds miljøudvalget kan løse dette problem.

I Kometen er der gennemført målinger, der viser at selv i spidsbelastningsperioderne, er støj-niveauet 20 db under det niveau, hvor videnskaben mener der kan opstå høreskader. Derfor kan støjen godt opfattes generende af medarbejderne. Der er allerede foretaget betydelige investeringer i forebyggende foranstaltninger. Der er stadig et par tiltag som medarbejderne ønsker, men som ikke er budgetlagt i 2015. Generelt må man dog også angribe problemet ad pædagogisk vej, og forsøge at dreje elevernes aktiviteter mod at være mindre støjende.

Rod i undervisningslokalerne er ikke et problem der kan løses af andre end lærerne selv. Det vil ikke være forsvarligt at sætte rengøring eller andre til at rydde op i fysik og kemilokaler. Arbejds miljøudvalget bør drøfte hvorledes man kan motivere til dette.

Defekte netværksstik er ikke et risikoområde, da de ikke er spændingsførende. Men dels er det ikke fremmede for det æstetiske udtryk, dels må det tages alvorligt at det skaber usikkerhed hos medarbejderne der måske ikke ved at de er ufarlige. Det bør laves en plan for nedtagning af disse stik, da de ikke længere tjener noget formål, fordi alle elever benytter trådløst netværk.

Det er korrekt at møblerne visse steder er nedslidte, men der er andre steder hvor de er pæne og nye. Der er en større udskiftningsplan i gang, hvor alle møbler skiftes indenfor en overskuelig årrække.

Indragelse af sygefravær

Det er et krav at sygefravær inddrages i APV. I det fysiske arbejdsmiljø er det svært at se en sammenhæng, da vi har et meget lavt sygefravær for alle medarbejdergrupper. Det kan naturligvis ikke udelukkes at vi har lidt færre forkølelser, når vi er til vejs ende med at udskifte vinduer. Vi kan dog konstatere at vi ikke de sidste par år har haft sygefravær der er direkte relateret til det fysiske arbejdsmiljø.

Handlingsplan

Klasselokalerne der støder op til festsalen periodisk plaget af støj. Fremadrettet vil vi forsøge at tage højde for dette i aktivitetsplanlægningen, således at støjende aktiviteter i festsalen primært finder sted på tidspunkter hvor disse klasser ikke er i deres eget lokale.

På længere sigt er det muligt at isolere 7b bedre, men i de andre lokaler er der ikke tilstrækkelig plads til en isolering.

7 klasserne oplever meget støj fra gymnasie musik. En anden placering af gymnasie musik tænkes ind i strategiplanerne.

Rengøringen fungerer bedre hvis lokalerne er ordentligt ryddede og stole sat på plads. Dette tages op på pædagogisk råd.

Der er mange defekte netværksstik. Selv om disse er uskadelige, er det æstetisk ikke optimalt og det skaber muligvis utryghed. Alle defekte netværksstik nedtages derfor.

Der er enkelte lokaler hvor ventilationen ikke fungerer tilfredsstillende. Pedellen gennemgår disse med vores ventilationsleverandør. Desuden har anlæg 3 ikke fungeret siden sommerferien, det kommer det til inden 1. oktober.

Psykisk arbejdsmiljø

Dataindsamling og resultater

Medarbejdertrivselsundersøgelsen (MTU) er gennemført i efteråret 2014. Selvom undersøgelsen i udseende ligner tidligere undersøgelser er det svært at trække paralleller. Både grundskole- og gymnasielærerne har fået nye arbejdstidsregler, der alt andet lige munder ud i at de skal undervise mere for samme løn. Konflikten fra 2013 påvirker stadig grundskolelærerne negativt, og gymnasielærerne er heller ikke begejstrede for deres Overenskomst 2013.

Enhver konklusion vil endvidere være påvirket af at besvarelsesprocenten kun var 62,4 %.

At den generelle tilfredshed er faldet fra 92,3 i 2013 til 86,7 i 2014 er således ikke overraskende. Det er her bemærkelsesværdigt at tilfredsheden blandt SFO og TAP også falder, det er sandsynligvis udtryk for at en stemning smitter.

Det fysiske arbejdsmiljø er vurderet til 3,4 på en 5 trinsskala og det psykiske arbejdsmiljø er vurderet til 3,8. Sammenligning med 2013 er ikke umiddelbart muligt da der i 2013 blev anvendt en anden skala.

Det er grundskolelærerne der vurderer det psykiske arbejdsmiljø lavest både i 2013 og 2014.

AMU har gennemgået MTU-rapporten og der er i særdeleshed to punkter, der fremadrettet kræver fokus.

- En række medarbejder har svaret at der sker en ubegrundet forskelsbehandling. Det drejer sig udelukkende om lærere med hovedvægten i grundskolen. Ingen SFO eller TAP medarbejder har følt dette.
- Kun 75 % af medarbejderne føler de får anerkendelse for at gøre et godt stykke arbejde. Det er uklart om den manglende anerkendelse er et klap på skulderen eller af økonomisk art.

Der blev i 2014 lavet en stresspolitik, men kun 38,3 % af medarbejderne føler de har kendskab til stresspolitikken.

16 medarbejdere har svaret at de har taget en sygedag på grund af forhold på arbejdspladsen. Kun 2 har gjort det mere end en gang inden for 12 måneder.

Vurdering

Det er forståeligt at tilfredsheden er faldet, men der skal gøres en indsats for at få den højere op igen. Det bør overvejes i hvilket omfang vi kan få klarhed over hvad der skyldes eksterne faktorer og hvad vi selv kan påvirke. Hvis der er medarbejdere der har fortrudt at de har valgt lærergerningen, har vi ikke rigtigt de store muligheder for at hjælpe dem.

Meldinger om en ubegrundet forskelsbehandling er både uforståeligt og bekymrende. Ledelsen er sig ikke bevidst at bedrive nogen form for forskelsbehandling, udover de naturlige forskelle der ligger i forskellige overenskomster og arbejdsområder. Der bør gøres en indsats for at komme til bunds i årsagerne til disse udsagn.

At 25% af medarbejderne ikke føler de bliver anerkendt tilstrækkeligt er også et indsatsområde, der bør arbejdes mere med. Herunder bør vi forsøge at få defineret mere præcist hvad det er der mangler.

Det er kedeligt at så få har kendskab til stresspolitikken. Imidlertid løser politikken ikke nogen opgaver i sig selv, det væsentligste er hvorledes stressramte medarbejder hjælpes i praksis.

Indragelse af sygefravær

Ifølge MTU har 16 medarbejder taget en sygedag på grund af forhold på arbejdspladsen. Det er naturligvis ikke acceptabelt, men det påvirker ikke den samlede sygestatistik nævneværdigt. Det er et vilkår at lærere ikke altid har en 37 timers arbejdsuge, men at arbejdstid kan svinge meget betydeligt i perioder. Hvis der er lærere der tager en sygedag efter en ekstrem travl periode, er det måske forståeligt, og det bør overvejes om planlægningen kan forbedres så dette kan undgås.

Er det derimod situationen at der er nogen der melder sig syge fordi de ikke trives på arbejdspladsen er dette meget bekymrende, og der bør gøres en indsats for at få kortlagt hvilke forhold der er tale om.

Det samlede sygefravær er fortsat ganske lavt. Når medarbejdere er syge er reglerne således at vi ikke har krav på at få oplyst sygdommens karakter. Heldigvis deler de fleste medarbejder gerne informationerne med os. Vi har naturligt en del langtidssygemeldinger der skyldes sygdom der ikke er relateret til arbejdet, og som har et kendt behandlingsforløb og hvor medarbejderen vender tilbage til arbejdet efter endt behandling. Disse forløb er uundgåelig på enhver arbejdsplads, men påvirker naturligvis statistikkerne.

Vi har gode erfaringer med at være i løbende dialog med langtidssyge medarbejdere og hvor det er relevant sikre en gradvis tilbagevenden til arbejdet.

Vi har en række tilfælde af medarbejdere der har været sygemeldt på grund af stress, der er kun et tilfælde i de seneste år hvor det primært har skyldtes arbejdssituationen. Det er lykkedes at få den pågældende tilbage på arbejde igen efter en pause.

Vi har en række tilfælde med medarbejder der bliver sygemeldt på grund af stress, hvor årsagen primært er i privatlivet. I nogle tilfælde er disse forløb endt i opsigelse eller afsked, i andre tilfælde er de efter en periode vendt tilbage til arbejdet. Uanset at arbejdspladsen ikke er ansvarlig for deres situation kunne vi muligvis blive bedre til at støtte medarbejdere, der gennemgår private kriser. Denne type kriser vil regelmæssigt opstå på en arbejdsplads af vor størrelse, og det vil være i både medarbejderen og virksomhedens interesse, hvis vi kan få dem igennem krisen bedst muligt. Vi skal dog altid sørge for at respektere medarbejdernes ret til privatliv.

Handlingsplan

I 2015 er det besluttet at køre MTU på en anden måde i samarbejde med GL.

I en evt. kommende MTU i 2016 er det dog vigtigt at vi stiller specifikke spørgsmål, for at få belyst hvorfor relativt mange kolleger føler at der er ubegrundet forskelsbehandling og manglende anerkendelse.

Opfølgningsaktiviteter

Oktober 15: Er ventilationsproblemer løst?

Oktober 15 Er defekte netværksstik nedtaget.

December 15 Er der kommet øget opmærksomhed på oprydning?

Forår 16: Vurdering af om ændret planlægning letter støjproblemer.

Efterår 16: Er der spørgsmål i en kommende MTU der belyser forskelsbehandling og anerkendelse.