

TU21

Hvert andet år skal hele kommunen igennem en trivselsundersøgelse. Besvarelsen af denne undersøgelse får en del opmærksomhed generelt i kommunen, men også her på skolen kigger vi selvfølgelig resultatet igennem grundigt. Det er i arbejdsmiljøgruppen vi nærlæser resultatet og laver anbefalinger på hvad resultatet kan bruges til.

Vi kigger selvfølgelig på om der er noget, der giver grund til at reagere. Skal vi lave nye tiltag i forhold til skolens APV eller er der noget akut, der skal tages op. Når arbejdsmiljøgruppen har været resultatet igennem, laver vi dette skriv der er godkendt og gennemgået i MED og nu derfor kan deles på hele skolen. Samtidig med, at I får dette skriv, lægger vi også resultaterne af trivselsundersøgelsen ud så alle har adgang til at læse den. Den ligger nu i Teams under fælles dokumenter.

Covid-19 år

Trivselsundersøgelsen vil i år have udgangspunkt i, at vi er midt i en pandemi. Det er klart, at vi har kigget på resultaterne og overvejet om hvilken betydning det har. Der har været færre timer med børnene i løbet af året. Der har været mange skift og nye rammer i og for undervisningen. Derfor er der selvfølgelig nogle forbehold der skal tages.

Overordnet fremgang

Når man kigger på oversigten over undersøgelsens overordnede spor, er der på Skolen i Sydhavnen ingen steder, hvor der ikke har været fremgang. Vi noterer os, at på trods af Covid-19 og måske med baggrund i Covid-19, får vi sikret at, de tiltag der har haft opmærksomhed, har fremgang og vi lykkes med det vi arbejder med. Men vi kan også se, at vi på alt for mange parametre ligger under, hvad resten af skolerne og et samlet København har svaret. Derfor anbefaler vi fra arbejdsmiljøgruppen, at vi fortsætter med de indsatser og det arbejde vi allerede er i gang med og fundere dem i hverdagen med stadig større effekt.

De største positive effekter

Samlet for de største positive fremgange kan man sige at indflydelse på arbejdet, kvaliteten i opgaveløsningen, forventningen til opgaverne og mulighed for hjælp giver en tryghed i hverdagen. Vi har noteret at motivationen falder og har tilskrevet det Covid-19. Men vi vil også kigge på om der kan være andre ting, der giver denne modsatrettede bevægelse. Vi tilskriver det indsatser med arbejdspladsen i fokus, Louise Klinge og deraf relaterede projekter. Vi ved der kommer mere fra disse processer og anbefaler også de prioriteres.

Arbejdsfællesskaber

Der har altid været stor opmærksomhed på det nære samarbejde i Læringsfællesskabet. Vi vil fortsat tage udgangspunkt i dette felt. Der kan ikke sammenlignes på alle parametre fra sidste trivselsundersøgelse, fordi der ikke blev stille de samme spørgsmål for 2 år siden. Vi ved, at mange nye kolleger og nye konstellationer gør noget ved arbejdsfællesskabet og vi vil derfor fortsat have fokus på dette.

Indflydelse

Dette er et område hvor vi ligger højt også i forhold til resten af BUF. Ledelsesintentionen er at beslutninger skal ligge så tæt på opgaveløsningen som muligt. Det giver den enkelte og det enkelte team en stor mulighed for at prioritere og beslutte selv. Der kan dermed også være fare for, at den enkelte kommer til at stå med opgaver, der bliver uoverskuelige og svære at finde løsninger på. Dette har til stadighed

arbejds miljø gruppens opmærksomhed, ligesom det også er vigtigt for ledelsen at følge op på, hvad der giver mening. I MED bør vi til stadighed have opmærksomhed på ansatte på Skolen der bakser med store opgaver eller har svært ved at få tid til at slå til. Det skal sikres at alle er klar over hvor hjælpen kan fås

Nærmeste leder

En ny ansættelse, en presset ledelse og omstruktureringer vil måske ikke som udgangspunkt være udgangspunkt for fremgang, men det er det.

Vi fortsætter med at lave struktur omkring ledelsen. Der vil derfor fortsat blive prioriteret i ledelsens opmærksomhed på opgaver og styring. I det kommende skoleår forventer vi, at de store linjer er lagt på strukturen, hvilket forhåbentligt vil give plads til de små detaljer, der går hverdagen endnu mere tryk. Det er vigtigt for os at strukturen og udmeldinger om den ikke kommer i et tempo og et omfang, der sætter tillid, gensidige forventninger og kommunikation med ledelsen over styr. Ledelse er noget der arbejdes meget med også fremover.

Håndtering af krav i arbejdet

Vi har været specielt opmærksomme på denne overskrift. Der er arbejdet meget med den socialpædagogiske del på dette område. Louise Klinge og relationsvejvisning er noget af det vi fortsat arbejder med, det sker sammen med de tiltag, der ellers har været omkring elever med forskellige udfordringer. Vi kan se at det er et område der er sket meget på. Målingen viser et stort fald i vold og trusler. Vi vil fortsat arbejde med det og med nye tiltag, der kommer til at hjælpe i de konflikter der i en eller anden grad altid vil være i arbejdet med børn. Vi formoder Corona også har haft sin indflydelse og er derfor opmærksomme på at arbejdet skal fortsætte.

Fagfaglighed

Trivselsundersøgelsen viser at dette arbejde har været på bekostning af arbejdet med den fagfaglighed. Vægtningen skal derfor ændres og forhåbentlig opleves som en del af hverdagen fremover. Arbejds miljø gruppen anbefaler at der tages tiltag til at få en større ligevægt, hvor faglighed får mere plads. Det er intentionen at dette skift skal ske hen over det kommende skoleår. Der skal tages hensyn til at opgaver der følger kan implementeres i en opgavefyldt hverdag.

Fysisk arbejdsmiljø

Det er ingen hemmelighed at det er en stor problematik i hverdagen. Vi er faktisk overraskede over at der er fremgang her. Det vil fortsat have stor opmærksomhed i arbejdsmiljøgruppen. Det vil derfor stadig også have en stor plads i APV'en.

Ledelsen har en dialog med flere forvaltninger om de tiltag der skulle ske i forbindelse med 5 års gennemgang. Påbud fra arbejdstilsynet hjælper måske med hastigheden på reaktionsmønsteret fra de bygningsansvarlige i BUF og KEID.

Vold, trusler og krænkelser

Der er givet ekstra meget plads til disse alvorlige emner i trivselsundersøgelsen. Det skal selvfølgelig understreges at der er fremgang på alle linjer på Skolen i Sydhavnen. Men her kan det ikke understreges nok at adfærd med vold, trusler og krænkelser ikke accepteres. Det er også vigtigt at understrege, at der er stor forskel på fra hvem man bliver udsat for vold, trusler og krænkelser. Vi kigger meget alvorligt på de interne tal og vil til stadighed opfordre til, at man hiver fat i sin leder, amr eller TR, hvis man føler at man bliver udsat for vold, trusler og krænkelser. Vi vil gerne gøre noget i arbejdsmiljøgruppen og i MED, men vi skal vide noget for at reagere.

I det kommende år vil vi sammen med arbejdsmiljø København arbejde med konflikthåndtering. Det er en fortsættelse af det spor vi har arbejdet i nogle år med udgangspunkt i arbejdspladsen i fokus. Vi kommer til at kigge nærmere på procedure og reaktioner på adfærd, der går ud over ansatte på skolen, så vi kan blive endnu skarpere på at reagere hensigtsmæssigt.

Arbejdsmiljøgruppen vil med ovenstående anbefalinger mene at vi kan nå endnu bedre resultater om 2 år og dermed ud over fremgang også kan hente ind på resten af kommunen. Vi indstiller derfor til MED at dette bliver det vi skriver til resten af skolen.