

# IDRÆTSSKOLENS APV 2020

*Her er den samlede APV for Idrætsskolen for udviklingshæmmede.*

*Spørgeskemaet er udfyldt i februar 2020 og resultaterne er bearbejdet i marts og april 2020.*

*Arbejdsprocessen for APV-arbejdet har set således ud:*

- En **kortlægning** af arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladsen. Hvor er der problemer?
- En **vurdering eller analyse** af de problemer, som bliver opdaget. Hvad er det helt præcist, der er galt – og hvor alvorligt er problemet (udarbejdet i tremandsgruppe pga. Coronapandemien i 2020)
- En **handlingsplan** for arbejdsmiljøet. Hvad er vigtigst at gøre hér og nu og hvad kan vente til de alvorligste problemer er løst?
- En **kortlægning** af virksomhedens **sygefravær**. Er der forhold i virksomhedens arbejdsmiljø, der kan medvirke til fraværet?

**Arbejdsmiljørepræsentant**

Morten Nylandsted Lyhne



# Resultat af APV-spørgeskemaet

*Dette er den samlede rapport af alles besvarelser. I denne rapport er det kun besvarelser, som er blevet besvaret med et "Ja", der er medtaget. Hvilket vil sige, at spørgsmålet er blevet vurderet som et problem for minimum én ansat. I parenteser er det noteret, hvor mange der har svaret ja eller nej. Rapporten indeholder altså ikke alle de besvarelser, hvor samtlige ansatte har svaret nej og det må antages at der derfor ikke forefindes arbejdsmiljømæssige problemstillinger inden for spørgsmålets område. Herunder ses besvarelserne.*

## **OPLÆRING, INSTRUKTION OG TILSYN**

Er det uklart, hvem der står for oplæring og instruktion af nye medarbejdere og hvad oplæringen og instruktionen omfatter? (2 ja, 9 nej)

*Da vi jo er en relativ lille arbejdsplads, er det slet ikke et stort problem. Men man kunne eventuelt udpege en, som så har det til opgave at sætte den nye ind i arbejdsgange m.m. Og på den måde ville man som ny medarbejder bare have en bestemt person at gå til med sine spørgsmål.*

## **OPLÆRING, INSTRUKTION OG TILSYN**

Er der nyansatte, der ikke har fået vejledning og instruktion i, hvordan de kan udføre arbejdet forsvarligt? (1 ja, 10 nej)

*Enkelte kunne være bedre informeret om hygiejneforhold.*

## **OPLÆRING, INSTRUKTION OG TILSYN**

Er det uklart for medarbejderne, hvad de skal gøre, hvis der opstår uforudsete farer – fx ved slag fra elever? (3 ja, 9 nej)

*Man kan lave en handleplan så alle er orienteret. Det kan godt være uklart. Måske man bare reagerer fra gang til gang i forhold til situationen. Måske godt at ridse op, hvad vi skal og hvad vi må (og hvad vi må lade være med).*

## **STOR ARBEJDSMÆNGDE, MODSTRIDENDE ELLER UKLARE KRAV**

Oplever du som medarbejder en stor arbejds mængde? (5 ja, 6 nej)

*Vi kan være mere opmærksomme på ikke at have flere arrangementer, møder, lange arbejdsdage tæt på hinanden. Være endnu bedre til at uddelegere arbejdsopgaver og få info i god tid. Der kan i perioder være mange forskellige arbejdsopgaver, der skal løses på samme tid, i samme tidsrum. Arbejds mængden har været stødt stigende hen over årene. Men jeg synes ikke det er et problem.*

## **STOR ARBEJDSMÆNGDE, MODSTRIDENDE ELLER UKLARE KRAV**

Oplever du forskelsbehandling af medarbejdere på arbejdspladsen? (4 ja, 7 nej)

*Nogle oplever, at der er forskel på om man er mand eller kvinde at der er større respekt hvis man er mand. Og at ledelsen er reelt åben overfor en problemstilling og ikke bare forsøger at forklare sig ud af situationen. Vi har alle et ansvar i at opmærksomme på situationer og gør opmærksom på dem når de opstår.*

## **STOR ARBEJDSMÆNGDE, MODSTRIDENDE ELLER UKLARE KRAV**

Er målene for arbejdet uklare for dig som medarbejder? (1 ja, 10 nej)

*Nogle gange.*

## **RINGE INDFLYDELSE PÅ EGET ARBEJDE**

Har du som medarbejder ringe mulighed for at bestemme, hvornår du holder pause? (6 ja, 5 nej)

*Sådan er det at være underlagt et skema som skal følges, så det er er ikke et problem. Strukturen bestemmer pausen og det er normalt ikke et problem. Men nogle gange bruges pausen på her og nu-opgaver. Pausen skal passe til arbejdsdagens rytme.*

## **ARBEJDSMILJØ MELLEM LEDELSE OG KOLLEGER.**

Mangler du som medarbejder hjælp og støtte fra ledelsen? (4 ja, 7 nej)

*Det virker om bevidst ledelsesmæssig tilgang. Der ønskes mere interesse fra lederen om undervisernes arbejde.*

## **ARBEJDSMILJØ MELLEM LEDELSE OG KOLLEGER.**

Er forholdet mangelfuldt mellem din nærmeste leder og medarbejderne i forhold til gensidig respekt og anerkendelse? (5 ja, 6 nej)

*Ja, til dels. Vores flotte ord og virkeligheden hænger ikke altid sammen. Sandheden er nok at alle på vores arbejdsplads, både ledelse og medarbejdere, har brug for eksplicit anerkendelse, ros.*

## **ARBEJDSMILJØ MELLEM LEDELSE OG KOLLEGER.**

Er det svært at tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet? (4 ja, 7 nej)

*Ingen kommentarer er anført til dette punkt.*

## **ARBEJDSMILJØ MELLEMLÉDELSE OG KOLLEGER.**

Er det svært at få praktisk hjælp til arbejdet af din nærmeste leder, hvis du får brug for det? (2 ja, 9 nej)

*I nogle situationer kan det være svært at få sparring. Ledelsen deltager ikke i den praktiske gennemførelse af undervisningen. Der er til tider manglende behov i strukturen af arbejdsdagen.*

## **ARBEJDSMILJØ MELLEMLÉDELSE OG KOLLEGER.**

Synes du, at din nærmeste leder mangler at prioritere trivslen på arbejdspladsen? (7 ja, 4 nej)

*Til tider bliver beslutninger ikke understøttet af trivselsfokus. Kun i spidsbelastninger, hvor det opleves at fokus på målet indimellem bliver på nogle medarbejderes bekostning. Sætte tempoet ned og være mere opmærksom på om en given sag virkelig kræver så hurtig handling. Der mangler til tider fokus på trivslen på arbejdspladsen.*

## **ARBEJDSMILJØ MELLEMLÉDELSE OG KOLLEGER.**

Glemmer din nærmeste leder at følge op på samtaler om eventuelle problemer, du har oplevet i arbejdet? (4 ja, 7 nej)

*Med nogle kollegaer. Løsningen kan være en "regel" om at der skal følges op på problemer, fra ledelsens side*

## **ARBEJDSMILJØ MELLEMLÉDELSE OG KOLLEGER.**

Er det svært for din nærmeste leder at kommunikere klare mål for arbejdet? (5 ja, 6 nej)

*Ja, til tider. I forhold til skolens fremtid og visioner, kan det være uklart hvad man som medarbejder skal gøre. Værdibaseret ledelse er det overordnede princip. Men i konkrete situationer ønskes et klart svar. Det kan til tider være uklart, hvad formålet er med nogle valg i vores arbejde.*

## **ARBEJDSMILJØ MELLEMLÉDELSE OG KOLLEGER.**

Er det svært for din nærmeste leder at løse konflikter? (5 ja, 6 nej)

*Ingen kommentarer er anført til dette punkt.*

## **ARBEJDSMILJØ MELLEMLÉDELSE OG KOLLEGER.**

Er det svært at få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det? (4 ja, nej 7)

*Nogle gange. Ansvar skubbes over på den enkelte underviser i forhold til beslutningstagning.*

### **ARBEJDSMILJØ MELLEM LEDELSE OG KOLLEGER.**

Har din nærmeste leder manglende forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører? (5 ja, 6 nej)

*Afstanden til den praktiske gennemførelse af hverdagen kan være stor.*

*Det er nogle gange uklart, hvad der er kerneopgaverne for de enkelte arbejdsgrupper.*

### **ARBEJDSMILJØ MELLEM LEDELSE OG KOLLEGER.**

Er det svært for din nærmeste leder at motivere medarbejderne? (7 ja, 4 nej)

*Det virker ikke til at være et fokus for ledelsen. Det kan det være, da ikke alle medarbejdere føler, at de bliver hørt.*

### **ARBEJDSMILJØ MELLEM LEDELSE OG KOLLEGER.**

Glemmer din nærmeste leder at tage hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når han træffer beslutninger? (5 ja, 6 nej)

*Nogle gange. Nye punkter kan fremlægges som om de er til diskussion, men det virker som om beslutningen allerede er truffet og det kan være frustrerende som medarbejder.*

### **ARBEJDSMILJØ MELLEM LEDELSE OG KOLLEGER.**

Er I kolleger dårlige til at hjælpe en, der har for meget at lave, på arbejdspladsen? (1 ja, 10 nej)

*Til tider.*

### **ARBEJDSMILJØ MELLEM LEDELSE OG KOLLEGER.**

Er du og dine kolleger uenige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver? (3 ja, 7 nej)

*Nogle gange er der uenighed. Der kan naturligt være forskellige fokus. Måske i forhold til hvad undervisnings- og skoledagens formål er.*

### **ARBEJDSMILJØ MELLEM LEDELSE OG KOLLEGER.**

Oplever du, at det kan være svært at give udtryk for dine meninger og følelser over for dine nærmeste kolleger? (1 ja, 10 nej)

*Nogle gange*

## **ARBEJDSMILJØ MELLEM LEDELSE OG KOLLEGER.**

Oplever du, at din arbejdsindsats ikke bliver anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads? (2 ja, 9 nej)

*Nogle gange*

## **ARBEJDSMILJØ MELLEM LEDELSE OG KOLLEGER.**

Oplever du, at konflikter bliver løst på en retfærdig måde? (7 ja, 4 nej)

## **ELEVER MED SVÆRE PROBLEMER OG KONFLIKTER MED ELEVER**

Bringer arbejdet dig i følelsesmæssigt belastende situationer? (3 ja, 8 nej)

*Sådan er det at arbejde med mennesker.*

## **ELEVER MED SVÆRE PROBLEMER OG KONFLIKTER MED ELEVER**

Kræver arbejdet, at du som medarbejder skjuler dine følelser? (6 ja, 5 nej)

*Ingen kommentarer er anført til dette punkt.*

## **KONFLIKTER OG MOBNING/SEKSUEL CHIKANE**

Er der saglige konflikter, som har udviklet sig til personlige konflikter? (3 ja, 8 nej)

*For enkelte personer.*

## **VOLD OG TRUSLER OM VOLD**

Er medarbejderne udsatte for risiko for vold, trusler eller krænkelser fra elever eller forældre? (6 ja, 5 nej)

*Enkelte elever kan være udadreagerende og verbalt voldsomme, men i lille og acceptabel grad.*

## **FYSISK ARBEJDSMILJØ**

Løfter eller holder du tunge redskaber under arbejdet? (5 ja, 6 nej)

*Der løftes nogle gange tunge elever.*

*Det kan være i trænings-/undervisningssituationer, opstilling af baner og aktiviteter.*

*Der forsøges at løfte så korrekt som muligt, da det er en del af undervisningen.*

## **FYSISK ARBEJDSMILJØ**

Løfter du byrder i dårlige arbejdsstillinger, fx langt fra kroppen, over skulderhøjde eller under knæhøjde? (5 ja, 6 nej)

*Ja men med fuldt overlæg og kontrol. Det kan være musikanlæg og træningsudstyr. En del af undervisningen.*

## **FYSISK ARBEJDSMILJØ**

Løfter du byrder i dårlige arbejdsstillinger, fx langt fra kroppen, over skulderhøjde eller under knæhøjde? (5 ja, 6 nej)

*Ja i maritimtfriluftsliv, men er bevidst om løfteteknik. Nogle gange hvis man skal støtte/hjælpe en elev.*

*Det kan ske under aktivitet, hvilket kan være svært at undgå.*

## **RISIKO FOR ULYKKER**

Er der situationer, hvor du som medarbejder foretager uhensigtsmæssige vrid eller drejninger i kroppen? (4 ja, 7 nej)

*Ja det kan man risikere hvis man skal støtte/hjælpe en elev.*

*Det kan ske i undervisningen, men det kan være svært at undgå.*

## **SYGEFRAVÆR**

Er der forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til sygefravær? (2 ja, 9 nej)

*Dårlig stemning mellem ledelse og ansatte kan påvirke arbejdsglæden.*

## **SYGEFRAVÆR**

Kan virksomheden ændre i arbejdsmiljøet, så sygefraværet mindskes? (2 ja, 9 nej)

*Sygefraværet betragtes ikke som højt.*

# Handleplan

Næste fase er beskrivelse og vurdering af besvarelserne. Arbejdsgruppen har i fællesskab vurderet besvarelserne. Optimalt skulle alle medarbejdere have deltaget i denne proces, men dette kunne ikke lade sig gøre pga. Coronapandemien 2020.

Arbejdsgruppen har forholdt sig til:

- *Problemerkens art*
- *Problemerkens alvor*
- *Problemerkens omfang*
- *Diskuteret årsagerne til problemerne*

Efterfølgende har gruppen valgt, hvilke problemområder som prioriteres at arbejde videre med og har opstillet løsningsforslag til disse. Nedenfor ses handleplanen med udgangspunkt i Idrætsskolens problemstillinger.

<b>Problem</b>	<b>Løsningsforslag</b>	<b>Tidsfrist</b>	<b>Ansvarlig person</b>
OPLÆRING, INSTRUKTION OG TILSYN: Uklart hvem der oplærer nye medarbejdere	1 primær kontaktperson. Sætte nyansatte ind i arbejdsgange. Månedsmøder de første 3 mdr. Efterfølgende efter behov.	Primo 2021	Mads Henriksen
STOR ARBEJDSMÆNGDE, MODSTRIDENDE ELLER UKLARE KRAV: Arbejdsopgaverne klumper sammen – oplevelse af større arbejdsmængde.	Vær obs. på at deadlines ikke ligger tæt på hinanden. Melde deadlines ud i god tid.	1/8-20 Hele skoleåret.	Søren Stenkilde Alle
ARBEJDSMILJØ MELLEM LEDELSE OG KOLLEGER: Relationen mellem ledelse og ansatte kan være bedre. (Se besvarelserne i rapporten under emnet)	Fællesdebat. Hovedemne til pæd. eftermiddag.	2020	Søren Stenkilde Mads Henriksen Morten Lyhne
VOLD OG TRUSLER OM VOLD: Medarbejderne har risiko for at blive udsat for trusler eller vold.	Lav handleplan for utilsigtet hændelse.	Medio Augsut	Morten Lyhne