

Medarbejdertrivsels- og APV undersøgelse skoleåret 2015/16.

For Haderslev Handelsskoles vedkommende fandt undersøgelsen sted i ugerne 4 og 5. At resultatet først er klart til offentliggørelse nu skyldes, at vi har afventet den såkaldte benchmarkingrapport, hvor skolen kan sammenligne sine resultater med en række andre handelsskoler – et aspekt ved undersøgelsen, som også bestyrelsen lagde stor vægt på.

I skoleåret 2015/16 har 1205 ud af 1532 medarbejdere besvaret undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 78,7. For Haderslev Handelsskoles vedkommende er svarprocenten 89,3 – hvilket er den højeste svarprocent hos de deltagende skoler. Det er vi naturligvis meget tilfredse med, da det viser, at skolens medarbejdere i høj grad er interesseret i at give deres mening til kende.

I det følgende vil en del af de områder, der er blevet vurderet, blive gennemgået i tabelform. Tabellen indeholder i hvert tilfælde 2 vurderinger, gennemsnittet for de 9 skoler og tallet for Haderslev Handelsskole. I andre tilfælde vil gennemgangen være en overordnet vurdering af området/områderne.

Overordnede vurderinger

Tabel 1		
Karaktergennemsnit, 7-trinsskalaen	Gennemsnit alle	HHS
Skolen som helhed	8,8	9,1
Skolens fysiske arbejdsmiljø	8,4	9,8
Skolens psykiske arbejdsmiljø	7,9	7,6
Skolens øverste ledelses måde at lede på	7,4	7,4
Andel som svarer "meget enig" eller "enig"		
Jeg er stolt af min skole	91,4	88,6
Jeg føler mig tryk i min ansættelse	78,4	84,4
Jeg er glad for mit arbejde	95,2	95,6
Skolens personalepolitik praktiseres på en god måde	76,9	80,0
Skolens lønpolitik udmøntes på en fair måde	64,5	52,5
Vores elever/studerende/kursister får en god behandling	96,0	97,8

Som det ses ligger Haderslev Handelsskole på de fleste områder over middel, og gennemgående er der tilfredshed med de overordnede vurderinger. På enkelte punkter ligger vi under middel:

- "Skolens psykiske arbejdsmiljø" – karakteren her hænger formentlig sammen med, at lige på det tidspunkt, hvor undersøgelsen skulle gennemføres, var en af skolens lærere langtidssygemeldt på grund af stress, og en anden lærer blev mobbet på FB. I begge tilfælde er der taget hånd om sagerne med inddragelse af både ledelse og TR, men ikke alle lærere var enige i fremgangsmåden.
- "Jeg er stolt af min skole" – her ligger vi under gennemsnittet, hvilket ikke umiddelbart er gennemskueligt.
- "Skolens lønpolitik udmøntes på en fair måde" – her er der også på vores skole markant utilfredshed. Dette er helt forståeligt. Der er taget hul på en debat om, hvordan en mere fair lønpolitik kan udarbejdes, men der er intet afklaret, og det vil blive et af emnerne, der skal arbejdes videre med i skoleåret 2016/17 under ny forstander.

Næste område handler om **Udviklingsmuligheder og information, jobkrav og indflydelse.**

95,3 % af medarbejderne finder deres arbejde udfordrende og lærerigt. 100 % svarer, at de sørger for at holde sig ajour med informationer fra ledelse og administration, og 95,6 % svarer, at de ved, hvor de kan finde de informationer, de har brug for i det daglige arbejde. 72,7 % kender skolens mål og strategi.

93 % mener, at de har indflydelse på tilrettelæggelsen af egne arbejdsopgaver, og 90,7 % er enige i, at de har frihed til at træffe nødvendige beslutninger inden for deres arbejdsområde.

Når vi ser på tidsaspektet, er det lidt mere problematisk. Kun 65,1 % føler, at de har den fornødne tid til deres arbejde, en tendens der også gør sig gældende for de øvrige skoler i undersøgelsen (gennemsnittet her er 67,1). Heldigvis svarer 90,7 %, at de har den fornødne fleksibilitet på arbejdspladsen, som gør det muligt for dem at forene jobbet krav med privatlivet. I erkendelse af at tid betragtes som en knap ressource af mange, er der i det kommende års fagfordeling efter ønske fra lærerne lagt så mange "øvrige opgaver" ind på forhånd, som det er muligt.

Kollegialt samarbejde og relationer med kolleger og teamsamarbejde

Tabel 2		
Andel som svarer "meget enig" eller "enig"	Gennemsnit alle	HHS
Vi er gode til at dele viden, hvor det er relevant	84,6	80,0
Kollegerne er gode til at respektere trufne beslutninger	86,8	88,9
Vi udviser respekt og tolerance overfor hinanden	92,6	95,6
Jeg får hjælp/støtte fra mine kolleger, hvis jeg har brug for det	98,0	100,0
Teamets opgaver er klart defineret	81,6	82,2
Vi er gode til at forny os i teamet	80,2	86,7
Vi samarbejder om, hvordan opgaverne bedst løses	84,4	95,6
Alle udviser ansvarlighed for at løse teamets opgaver	77,6	88,9
Teamet har konstruktiv dialog med ledelsen	80,8	75,6
Jeg får pædagogisk/faglig inspiration fra mit team	83,5	93,3

Generelt set er der mange positive tilkendegivelser i de spørgsmål, der har at gøre med samarbejdsrelationer kolleger imellem. En af årsagerne til at vurderingerne er så positive, er sandsynligvis, at vi i de senere år har sat meget ind på at fremme lærernes muligheder for samarbejde ved at sætte tid af til for eksempel faggruppesamarbejde og samarbejde omkring de enkelte klasseteams. I den afsatte tid har lærerne tilstedeværelsespligt, og det gør det meget lettere at samle folk til diverse møder.

I de næste spørgsmål spørges der ind til skolens **sociale miljø**. 88,9 % svarer, at de ikke er udsat for ubehagelige drillerier eller nedværdigende udtalelser, og 97,8 % svarer, at de ikke er udsat for fysisk vold eller trusler om fysisk vold på arbejdspladsen. Men vi kan konstatere, at når det drejer sig om "hvor ofte har du oplevet ubehagelige drillerier, mobning, chikane eller nedværdigende udtalelser inden for de seneste seks måneder?" svarer 1 person "flere gange om ugen", 1 person "ca. 1 gang om måneden" og 3 personer svarer "nogle få gange inden for de seneste seks måneder". Da undersøgelsen er anonym, har vi ikke mulighed for at identificere de pågældende medarbejdere – men ingen har henvendt sig til hverken skolens ledelse eller TR i forbindelse med ovenstående, og det er derfor ikke muligt at vurdere seriøsiteten i udsagnene.

Den næste gruppe spørgsmål er også knyttet til det sociale miljø, idet der her spørges ind til medarbejdernes **fravær** fra arbejdspladsen inden for de sidste 12 måneder, herunder blandt andet fravær, som skyldes forhold på arbejdspladsen. 84,4 % svarer, at de ikke har været fraværende – hvilket er under det totale gennemsnit på 92,1 %. 11 % af medarbejderne (5 medarbejdere) svarer, at de har været fraværende en enkelt gang inden for de sidste 12 måneder på grund af forhold på arbejdspladsen, og 4 % (2 medarbejdere) svarer, at det er sket flere gange. Igen må vi konstatere, at det er beklageligt, at undersøgelsen er anonym, da hverken ledelse eller TR har mulighed for at følge op på disse udtalelser.

Svarene på spørgsmålene omkring **øverste og nærmeste leder** er på nogle punkter mere diffuse. Medarbejderne er enige i, at **øverste ledelse** er god til at sætte retning for skolens udvikling, har fokus på kvalitet, er helhedsorienteret, kvalitetsbevidst og god til at udnytte ressourcerne effektivt – her scorer vi over gennemsnittet på samtlige parametre.

Når det kommer til **nærmeste leder** bliver billedet mere komplekst. Skolens ledelse scorer under middel på langt de fleste parametre, og det må tages til efterretning, at en del medarbejdere efterspørger mere ledelse, end de får. Og at der i nogle tilfælde skal en forventningsafstemning til! Samtidig fandt undersøgelsen sted på et tidspunkt, hvor der på Det Blå Gymnasium var to uafsluttede sager: en medarbejder med et uafklaret sygdomsforløb og en sag mellem 3 elever og deres lærer. Begge sager var under afklaring, men på grund af tavshedspligt kunne der ikke meldes ud til medarbejderne, og en del mente derfor, at der ikke blev gjort noget. Begge sager er for længst afsluttede. Den sygdomsramte lærer er ikke længere ansat, og i situationen med mobning af en lærer, var forældrene til eleverne, der mobbede, på skolen til en samtale – eleverne blev efterfølgende bortvist fra skolen i en uge og har siden opført sig ordentligt. Desuden har der i samme periode været en del usikkerhed omkring elevtal på EUD/EUX for det kommende skoleår – og det har naturligvis bevirket en vis usikkerhed med hensyn til den enkelte lærers ansættelsessituation.

Skolens servicefunktioner – hermed forstået IT, kantine, pedellerne og rengøring. På alle fire parametre scorer vi væsentligt højere end gennemsnittet, hvilket er dejligt at se.

Den sidste del af undersøgelsen er en egentlig APV-vurdering. Når det drejer sig om **arbejdspladsindretning og pc**, ligger vi på alle parametre væsentligt højere end gennemsnittet. Det samme gør sig gældende, hvad angår skolens undervisningslokaler. På stort set alle parametre ligger vi over gennemsnittet, men på to ligger vi under: **mulighed for afskærmning mod sollys** og **ventilationsanlæggets kvalitet**. Det er naturligvis faktorer, vi skal have undersøgt, om der kan ændres på. Problemstillingen omkring mulighed for afskærmning er vigtig, da indfaldende lys i mange tilfælde gør det vanskeligt for eleverne at se, hvad der står på smartboardet. Der er allerede markiser ved langt de fleste lokaler, men der er åbenbart stadig problemer. Hvis der skal ændres på ventilationsanlægget, kræver det formentlig en større investering. Med hensyn til **støj** svarer de fleste, at der ingen problemer er.

Vi har kun ganske få medarbejdere, der arbejder med **maskiner, køretøjer, kemiske stoffer, tunge løft eller risiko for ulykker**, og de svarer alle, at de har fået udførlig instruktion, og at maskinerne i øvrigt er udstyret med afskærmning og nødstop. Ej heller er der problemer med **kemiske stoffer** eller **arbejde med tunge løft**.

Konklusion/opfølgingsplan

Konklusionen på vores medarbejdertrivsels- og APV-undersøgelse er, at vi har en arbejdsplads, der i det store og hele fungerer godt. Dog er der plads til forbedringer, og her kan nævnes:

- Mere kommunikation – fra ledelse til medarbejdere og omvendt
- Mere opfølgning på trufne beslutninger
- Udarbejdelse af aftale om lønpolitik
- Især for lærerne: planlægning af så mange opgaver som muligt i forbindelse med fagfordelingen, så lærerne kommer til at opfylde årsnormen, men ikke står med et stort antal ekstratimer. Problemstillingen her er, at mange af opgaverne ikke kendes på forhånd. Alternativt kan man overveje, om der skal afsættes en pulje til ekstraopgaver i hver lærers plan, så der er til alle de opgaver, vi ved kommer til i løbet af skoleåret.