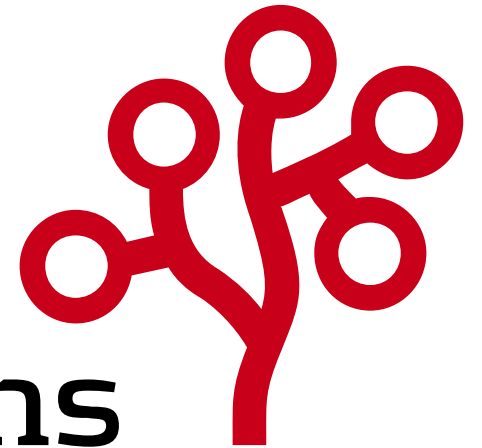


# Arbejdsplads Vurdering Psykisk arbejdsmiljø 2020

Sammenfatning og handleplan for tiltag  
v SU og ledelsen

**Bornholms**  
SUNDHEDS-  
OG SYGEPLEJESKOLE

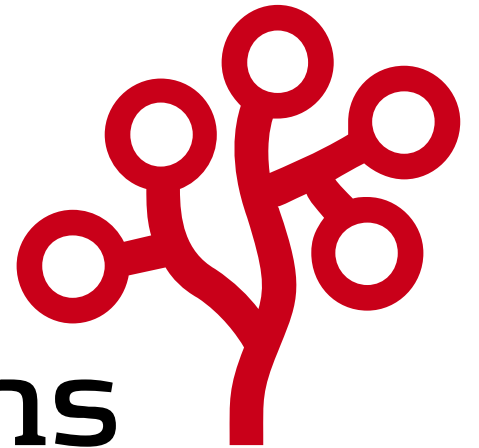


# Arbejdsplads Vurdering Fysisk arbejdsmiljø 2019

er gennemgået af Anne- Regitse i SU og på  
personalemøde

Sammenfatning og handleplan for tiltag  
v SU og ledelsen

**Bornholms**  
SUNDHEDS-  
OG SYGEPLEJESKOLE



# Grundlaget for psykisk og fysisk APV gennemgang

## Udarbejdelsen, valg af metode og proces i forhold til APV 2020 er besluttet i SU og ledelsen

Hensigten med vores APV er at kortlægge skolens arbejdsmiljø, udpege de områder, hvor der er behov for en indsats, og lægge en plan for, hvordan vi vil forbedre arbejdsmiljøet fremover.

Den fysiske APV er udført ved gennemgang og vurdering af alle ansattes enkeltes arbejdsstationer samt de fælles arealer der benyttes i Campus

Formålet og fokus i den psykiske APV er at få medarbejdernes mening om arbejdsmiljøet lige nu, men også, hvordan det fremtidige arbejdsmiljø bør være.

Baggrunddrøftelserne for denne beslutning er, at organisationen og medarbejderne på skolen har kontinuerligt arbejdet med trivsel og arbejdsmiljø på flere fronter:

- dels i de enkelte grupper/temaer ved flytning af skolen til Campus, samt under nedlukning ved Corona.
- dels i den årlige MUS- samtaler med medarbejderne, hvor der drøftes den enkeltes arbejdsmiljø. Denne følges op i den halvårslige individuelle planlægnings samtale mellem leder og medarbejder.
- dels har medarbejderen mulighed for at have samtaler med nærmeste leder ved behov.
- På personalemøder og personaleseminar er der drøftet Bhsund fremtidige organisatoriske udvikling, strategi og vision, herunder trivsel, udvikling, arbejdsmiljø i arbejdsfællesskabet.

Ledelsen, SU og sikkerhedsorganisationen mente, at have et overordnet billede af, hvilke udfordringer organisationen, ledelsen og medarbejderne har i forhold til arbejdsindsats, arbejdspress og samarbejde. Derfor blev der i denne udformning af den psykiske APV inddraget medarbejdernes forslag til løsninger for det fremtidige arbejdsmiljø på Bhsund.

Oprindeligt besluttede ledelse og SU at afvikle fokusgruppeinterview med alle medarbejdere, men dette måtte aflyses på grund af Corona situationen. Undersøgelsen blev derfor erstattet med en skriftlig variant.

# Bearbejdning af den svarene fra den psykiske APV

Alt ”råmateriale” blev gennem læs.

Besvarelserne blev behandlet indenfor de ”afdelinger” der er i BHSUND; administrativt personale, SOSU og Sygeplejerske.

Inder analyseres ud fra en Meningskondensering, dvs. at alle udtalelser indenfor de enkelte spørgsmål i APV blev læst og samlet i overskrifter. Efter første gennemlæsning med mange overskrifter, blev der efterfølgende i anden analyse indsnævret med overordnede kategoriseringer. Ved den sidste kategorisering kom de 8 temaer frem. Disse blev samlet til det der svarede til overskrifterne i den model der var indsat i spørgeskemaet. Temaerne hedder organisering, kollegialt samarbejde, indflydelse, relation og arbejdsplads kultur. De fysiske forhold er med tros vi har gennemført en fysisk APV og udarbejde handleplan.

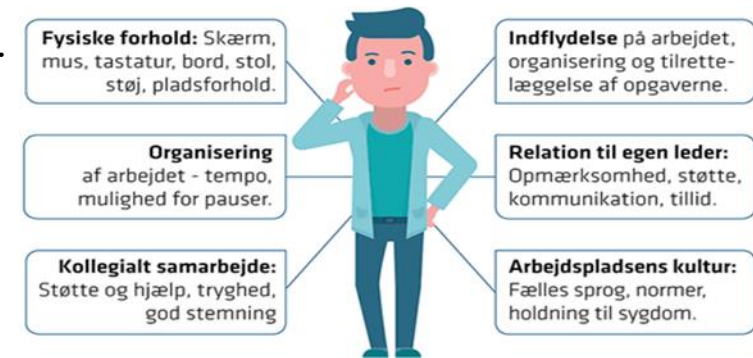
Under disse temaer belyses besvarelserne i APV'en med underlæggende udsagn der henleder til temaerne.

Disse gennemgående tematikker blev præsenteret for sikkerhedsgruppen på skolen, ledelsen, SU. Efter drøftelser samles disse temaer til en handleplan med indsatsområder.

De spørgsmål og besvarelser der var omkring Corona blev samlet for alle afdelinger.

Afleverede besvarelser;

- 12 fra SOSU/PAU.
- 4 fra Sygeplejerskeuddannelsen.
- 3 fra Administrationen



# Resultater af den Psykiske APV- i temaer

## Corona- besvarelser

Medarbejderne på BHSUND har viden om, hvor og hvordan de tilegner sig information. Derudover hvem og hvor de skal kontakte, hvis der konstateret smitte.

# Temaer i psykisk APV



## Temaer.

Fysisk forhold

organisering

Kollegialt samarbejde

Indflydelse

Relation

Arbejdspladskultur

# Fysisk forhold

- Kontorstationerne og kontorer: der mangler læringsfællesskabet med sparringskollegaer
- Flere mangler den faglige sparring når man ikke sidder sammen med undervisere fra ”egen uddannelse”
- Mangler plads
- Ønske om kreative rum
- Lokale 1190 er godt, men fungerer ikke når der er undervisningen i rummet. Ønske om mere hygge i lokalet.

# Organisering

Tiden er udfordrende

- Ønske om mere ro
- Ønske om tid til fordybelse
- Mangler tid
- Skal være mulighed for pauser
- Ønske om mere personale
- Udfordrende at arbejde med svage elever
- Der er besvarelser der nævner, at Kollegaer der har det dårligt og arbejdet ikke kan nås. (stress nævnes et par gange)
- Godt med mulighed for at arbejde hjemme
- Godt med fleksibelt arbejde



# Kollegialt sparring

Ord som trivsel, glæde ved arbejdet, tillid, respekt blev nævnt flere gange som vigtige parametre for samarbejdet.

Omsorg for hinanden er vigtigt også når det er udfordrende eller vanskeligt (hvis kollega er fraværende mm)

Mange fremhævede at sparring med kollegaer er vigtigt og nødvendigt for faglig udvikling.

# Indflydelse på arbejdet og beslutninger

- Kendskab til hinandens arbejde giver gennemskuelighed i de arbejdsgange der praktiseres
- Ønske om mere forudsigelighed i arbejdet og ikke kortsigtede løsninger
- Ønske om mere langsigtet planlægning
- Udvikling – ønske om udvikle undervisningsmiljøer
- Arbejdsfællesskab
  - Mere arbejdsfællesskaber
  - Arbejdsfællesskab frem for individuelt fokus
  - Afprivatisering
- Faglig indflydelse og brug af sine kompetencer
  - Undervisning tildeling skal ske efter ens kompetencer fremfor ”at man har tid”

# Relation

- Ønske mere tid sammen med sin nærmeste leder
- Vigtigt at den enkelte medarbejder bliver set, hørt og forstået
- Kommunikation
  - Besvarelser deler sig i to spor:
    - Et spor:
      - Der er problemer med kommunikation mellem nogle medarbejdere
      - Der er problemer med samvær mellem nogle medarbejdere
    - 2. spor:
      - Vigtigt med Anerkendende dialog

# Arbejdspladskultur

Arbejdsmiljøet / arbejdspladskulturen deler sig i to spor

Dels:

- Glade for sit arbejde
- Interessant arbejde
- Ønske om mere socialt samvær i grupper og på tværs af Bhsund`s personale
- Flere sociale arrangementer

Dels:

- Der er dårlig stemning på arbejdet'
- Flere har meget travlt
- Nogle har stress
- Nogle medarbejdere har det dårligt og der skal handles på det
- Der er en ”brokkekultur på arbejdspladsen”
- Flere hænger i skolens ”historik” (arbejdsgange, beslutninger og forklaringer)

# Forslag: Handleplan for Psykisk APV 2020

Indsatsområde- titel	Proces i indsatsen	Tidshorisont/ opfølgning	Hvem har ansvar