



Nyborg, dec. 2020

APV og handleplan for 3i1 målingen 2020

**for
Nyborg Heldagsskole**

NYBORG HELDAGSSKOLE



INDHOLDSFORTEGNELSE:

Status	side 2
Fakta og rammen om Nyborg Højskole	side 3-5
Datamæssige opmærksomheder	Side 7
Handleplaner for kommende indsatser	Side 8 - 10

Status:

Nyborg Høldagsskole er en specialskole og dette faktum afspejles i sikkerhedsorganisationens og MED-udvalgets arbejde, hvor der er ekstra fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Siden udarbejdelsen af sidste 3i1 måling og APV udarbejdelse – november 2018 – har der i arbejdsmiljøarbejdet været fokus på følgende nye områder:

- Professionel kapital og udvikling af en feedback-kultur
- Arbejdet med at forbedre skolens indeklime
- Opbygning af nyt ledelsesteam

Professionel kapital og udvikling af feedback-kultur:

I efteråret 2019 var TRIO gruppen på internat med øvrige TRIO i kommunen mhb. På udvikling af Professionel Kapital på hele skoleområdet. PK er skrevet ind i Lokal arbejdstidsaftalen for Nyborg Kommunes skoler, og derfor skal hver skole præcisere arbejdet med at udvikle professionel kapital.

Skolens professionelle kapital består af tre elementer:

- social kapital
- human kapital
- beslutningskapital

Hele skolen deltog i efteråret 2019 i en undersøgelse af skolens samlede professionelle kapital. Resultaterne var gode, men der var et par områder TRIO og ledelsen forpligtede sig på at arbejde videre med. TRIO og ledelsens fokusområde blev i efteråret præciseret indenfor fokusområderne *kollegial anerkendelse og beslutningskapital*. Efter ønske fra Uddannelsesudvalget blev der sat fokus på udvikling af feedback. Pædagogisk weekend med fokus på feedback blev startskuddet til senere opbygning af afdelingssupervision med feedback udvikling og samarbejdskultur i skoleåret 20-21.

Indeklima:

I langt de fleste bygninger er ventilationen ude af drift, hvilket gør indeklimaet dårligt.

Indeklimaet er blevet afdækket af Teknisk afdeling i kommunen, og det er politisk besluttet at prioritere nye ventilationsanlæg i de pågældende bygninger på matriklen. Huset Pårupvej 25 har fået etableret nyt ventilationsanlæg efter gældende regler.

Opbygning af ledelsesteam:

På grund af forandringer og ny sammensætning af ledere, er der brugt kræfter på opbygning af et helt nyt ledelsesteam. Indsatsen er gået på ledelsesteamets udvikling af værdier i sammenhæng med udvikling af professionel kapital. Målet har været målrettet faglig nær-ledelse tæt på elevsager og sparring med medarbejderes kerneopgave. Dette i kombination med strategisk og økonomisk ledelse til sikring af rammen i en tid med øget inklusion og faldende elevtal på hele specialområdet.

Fakta:

Nyborg Heldagsskole
Pårupvej 25B,

5540 Ullerslev
Tlf. 63337024

Arbejds miljøgruppen:

Mikael Braae, AMR
Benny Colding, serviceleder
Miguel Svane, skoleleder

Eleverne:

Nyborg Heldagsskole er Nyborg kommunes tilbud til normalt begavede børn og unge, der af den ene eller anden grund ikke kan være i folkeskolen.

Eleverne har ofte følelsesmæssige, sociale og adfærdsmæssige problemer. De har ofte dårlig konflikthåndtering, er grænseløse uden selvkontrol, har tilknytforstyrrelser, kan være skrøbelige og angstfulde, flere af eleverne har diagnoser som: ADHD, Tourette, GUU (gennemgribende udviklingsforstyrrelse udspicificeret) eller GUA (gennemgribende udviklingsforstyrrelse anden). Beskrivelsen er ikke udtømmende.

Elevnormering:

Skolen har ca. 95 elever i alderen 6-18 år.

Arbejdet består af:

- Undervisning
- Socialpædagogiske aktiviteter
- Familievejledning
- Videncenterarbejde med udgående funktion
- Administration
- Pedalarbejde

Personalesammensætning:

- 1 Skoleleder
- 1 Viceskoleleder, læreruddannet
- 1 Pædagogisk leder, pædagoguddannet
- 16 Pædagoger
- 17 Lærere
- 3 Lærere og 1 Pædagog = Videncenteam
- 2 Familievejledere
- 1 skolesekretær - og 2 deltids sekretærer
- 1 Serviceleder

- 1 køkkenassistent (flexjob)
- 1 IT-medarbejder (flexjob)
- 1 Socialrådgiver tilkøbt
- 1 PPR psykolog tilkøbt

Bygninger:

Skolens 95 elever er fordelt på 3 afdelinger: Afd. A (indskoling) med fem klasser, Afd. B (mellemtrin/udskoling) med fire klasser. Afd. C (Særlig afd.) med fem klasser, hvoraf denne ene klasse er placeret i Huset (Bygning E)

Nyborg Højskole
Pårupvej 25B

5540 Ullerslev

Består af følgende bygninger:

Bygning A: – er på 535,6m² (en etage). Indskoling plus udeskole på 56,7m²

Bygning B: – er på 568m² Mellemtrin/Udskoling

Indeholder: træ- hobby- og billedkunst værksted. Desuden er der indrettet kontor til UUO-vejlederen og 6 personalearbejdspladser.

Kælder B: 116,0m²

Bygning C: – er på 404,4 m² Særlig afd.

Bygning D: (kaldt Huset) 232m² i to etager. I garageanlæg/annexet er musiklokalet 18,33m² . I underetagen af Huset: Klassen C5 Vangagergård klassen, 7 – 9 elever. Klasseværelse, køkken, og birum.

I overtagen: Familieafdelingen med møderum og samtalerum. et kontor til PPR

Bygning E: - Administrationsbygningen – er på 451,2m²: Personalearbejdspladser, Videntcenter teamets lokale, Administration, Skoleledelse og Serviceleder, personalerum/mødelokale, Fysik/Kemi lokale, Bibliotek, Konferencelokale, mødelokale, køkken

Bygning F: - Garageanlæg: 188,7m²

Gymnastiksal: 358m² - kælder 20,2m²

2 cykelskure/opbevaringsrum: 160m²

Skolens udearealer 71.081m²

Det psykiske arbejdsmiljø

Rammen for arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø på Højskolen:

- Det er et krav at alle ansatte modtager faglig og personlig supervision
- Supervisionen er skemalagt. Det gælder både afdelingssupervision og den tværgående supervision.
- Behov for "akut" personlig supervision. Her kan medarbejderen enten anvende kommunens aftale med Dansk Krisekorps, trække på de faglige organisationers psykologer eller benytte skolens faste supervisere.
- Skolens TRIO gruppe afholder møder, hvor status omkring arbejdstrivsel og mulige handlinger drøftes og aftales
- Teammøder er prioriteret og skemalagt
- Den enkeltes arbejdsglæde, sygefravær og kerneopgave drøftes på den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS-KOM)
- Medarbejdere, der ikke trives/mangler arbejdsglæde eller som har været syge i 3 dage, kontaktes af leder
- Der skal udfyldes et magtanvendelsesskema og personaleskema i forbindelse med fastholdelse af elever.
- 1 gang årligt i efteråret - er MED-udvalget/sikkerhedsgruppen tovholder for et møde, hvor følgende gennemgås og drøftes: skolens "psykiske beredskabsplan", skolens voldspolitik, kollegial førstehjælp, hverdagsstrategier og praktisk konflikthåndtering, skolens personale- og magtanvendelsesskemaer m.v.
- Skoleleder og AMR afholder obligatoriske screeningssamtaler med "nye" medarbejdere inden for de første 4 mdr. for at afdække eventuelle problemer i arbejdsmiljøet – og for at synliggøre for nye medarbejdere, at skolen har en kultur, hvor vi er interesserede i at løse eventuelle problemer/konflikter på et tidligt stadie, og hvor vi i det hele taget har stor fokus på medarbejdertrivsel og arbejdsmiljø.
- Nye medarbejdere sikres en mentor, og der udfyldes mentorskema.
- I arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø anvendes der teori og værktøjer omkring Professionel Kapital.

3i1 målingen 2020 - Datamæssige opmærksomheder og valgte indsatsområder:

Det fysiske arbejdsmiljø:

Målingen viser stor tilfredshed med de fysiske rammer inde og ude. Siden 2018 (sidste måling) er en række forhold færdig-etableret, som f.eks Huset Pårupvej 25, personalearbejdspladser og møderum i administrationsbygningen og i afdeling A, musiklokale i Huset.

Målingen gør sikkerhedsgruppen opmærksom på nogle forhold som skal forbedres:

- Indeklima, ventilation og udluftning
- Belysning
- Toiletforhold ved udeskole
- Støj fra elevmålgruppen

Det psykiske arbejdsmiljø:

Målingen viser overvejende tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø. Siden 2018 (sidste måling) er der sket en række forandringer af vilkår som f.eks: elevtalsfald, afdelingslukning, personale reducering, uønsket personaleomsætning. Set i forhold til sidste måling i 2018 er målingen dårlige, men samtidig bedre sammenligneligt med kommunens øvrige skoler.

Målingen gør sikkerhedsgruppen opmærksom på nogle forhold som vælges ud som indsatsområder:

- Oplevelsen af kvalitet i opgaveløsningen

Lederevaluering:

Målingen giver data på tre ledere og på ledelsesteamet generelt. Målingen viser en overvejende tilfredshed med ledelsens grundlag og arbejde. Målingen giver dog anledning til videre handleplaner pr. leder og for ledelsesteamet til sammen. Nedenstående indsatsområder er valgt ud og bearbejdes og udvikles på i teamet, med medarbejdere i feedback-rum samt i lederteamets supervision og personlig coaching i kommunen. Ledernes overordnede indsatsområder formidles til personalet på skrift og på personalemøde.

Ledernes handleplaner er derudover personlige.

Ledernes indsatsområder overordnet:

- Personaleledelse: Kommunikation, sparring og tillidsopbygning
- Opfølgning: Agere og reagere på aftaler samt løbende opfølgende kommunikation
- Ledelsesgrundlag: Ledelsesteamets ledelsesgrundlag byggende på Professionel kapital og udøvelse af feedback. Modtage supervision ligesom medarbejderne med fokus på feedback.

Handleplan for kommende indsatser:

Det fysiske arbejdsmiljø:

Tiltag:

- **Vedr. indeklima:** Ud fra Teknisk afdelings redegørelse for indeklimaer på skolerne, fremgår det at ventilationsanlæg i bygning A, B, C og E er ude af drift. Det er ved politisk prioritering besluttet at ventilationsanlæg udskiftes i disse bygninger. Arbejdet er færdiggøres senest i 2023.

Arbejdsmiljøgruppen (v. AMR) genudsender manual for de handlemuligheder man har i afdelingerne for udluftning m.m.

AMR opfordrer personalet til at bruge CO2 målerne i alle klasseværelserne. Ved tekniske udfordringer kan man henvende sig til Serviceleder.

- **Vedr. belysning:** Skolen etablerer belysning iht. gældende lovgivning med rette lystyrke og lyskilder i undervisningssammenhænge. Ledelsen er åben overfor at gå i dialog omkring særlige ønsker i de enkelte læringsrum. Herunder også mht. lysdæmpning.
Skolen er desuden forpligtet at tænke i klimavenlige løsninger – f.eks. LED. (Dvs. løbende udskiftning af traditionelle lyskilder).
- **Toiletforhold ved udeskole i A:** Ved mere permanent etablering af klasseundervisning ved bjælkehytte/tipi området, ses på muligheder i forhold til toiletforhold. Evt. at nuværende toiletvogn gøres til en mere permanent ordning.
- **Støj fra elever i affekt:** Arbejdsmiljøgruppen har følgende prioriteringer i forhold til skrigende elever: Første prioritet er at undgå høreskader. Anden prioritet er pædagogiske overvejelser. Tredje prioritet er praktiske overvejelser.
Den ene mulighed er at værne ørerne ved brug af høreværn i tilspidsede situationer, hvilket har en pædagogisk slagside, som vi som specialskole er nødt til at forholde os til. En anden tilgang er at kigge på pædagogiske handlemuligheder mht konflikthåndtering og low arousal.
Begge tilgange vil i den kommende tid blive drøftet i afdelingerne, hvor AMR og ledelsen vil gå i dialog med personalet.

Konkret tiltag på ovenstående:

De klasser hvori der er specifikke elever, der i affekt skriger højt, etableres en kasse med høreværn. Disse kan bruges i de pågældende tilspidsede situationer for at værne hørelsen hos medarbejderne.

Det psykiske arbejdsmiljø:

Arbejdsmiljøgruppen har ud fra drøftelser i MED – udvalget og på baggrund af medarbejdernes input valgt et overordnet indsatsområde, som handler om at skabe mening i medarbejdernes liv:

"Oplevelsen af kvalitet i opgaveløsningen".

Baggrund for udvalgt indsatsområde – citat fra MED-referat 19. nov:

Punkt 45 + 11 + 12 + 5 + 6 i 3i1 målingen handler om hvordan man oplever at lykkes med sin opgave og skabe effekt for børn og familier. Der er her en nedadgående tendens. Det er samtidig vurderingen at netop en følelse af, at det er svært at lykkes med sin kerneopgave, har stor indflydelse på vores generelle trivsel. Det er derfor vigtigt at der arbejdes videre med disse punkter.

Arbejdsmiljøgruppens uddybning:

Generelt i det pædagogiske arbejde er det vanskeligt at definere kriteriet for hvornår arbejdet omkring det enkelte barn og den enkelte klasse er opfyldt med god kvalitet. I den specialpædagogiske ramme hvor en elevdifferentieret indsats er påkrævet skal kvaliteten ofte findes pr. indsats – pr. elev – pr. familie. For at kunne øge oplevelsen af kvalitet i arbejdet bliver hele skolen nødt til at være præget af en konstruktiv og åben dialog om hvad der anses for værende mulige kvalitative handlinger i vores pædagogiske virke. Derfor er nedenstående tiltag primært baseret på bevidste handlinger og strukturer for de ansattes kommunikation om vores pædagogik og handlemuligheder.

Fælles tiltag på skoleniveau:

- Vi udvikler en feedbackkultur for at øge medarbejderes beslutningskapital og humankapital. Der struktureres og prioriteres tid til feedback i forskellige sammenhænge – herunder præcis definerede rum i afdelingssupervision med ekstern supervisor fra Impaq.
- I skoleåret 2021 – 2022 udvikler Uddannelsesudvalget og ledelsen et 2 årigt fællesuddannelsesprogram med henblik på at opbygge et fælles pædagogisk praksis-teoretisk fundament. Programmet skal sikre en fælles forståelse af den specialpædagogiske kvalitative indsats, hvorudfra vi sammen i feedback processer kan afstemme hvad der er kvalitet i læreres og pædagogs kerneopgave. Programmet skal afstemmes med alle pædagogiske ansatte i forbindelse med skoleårets planlægning i foråret 2021.
- Ovenstående to punkter skal struktureres i tæt sammenhæng med den eksterne supervision, som kører sideløbende.
- Elevplanen: Elevplansskabelonen skal evalueres af ledelsen og afdelingerne. Vi skal være sikre på, at elevplanen beskriver kvaliteten og hermed den (mulige) progression for elevens læring. Skriftligheden og beskrivelsen af elevens udvikling og progression skal anses som en direkte indikator for, at man har leveret kvalitet i kerneopgaven.

- TRIO gruppen og ledelsen vedholder dialog om "kvalitet i opgaveløsningen" ud fra teorien og begreberne fra Professionel Kapital. Der skal her være fokus på i sær human kapital og enkelte medarbejderes oplevelse af at kunne udføre deres arbejde med kvalitet. TRIO gruppen og ledelsen kan i samarbejde iværksætte støttende tiltag for den enkelte medarbejders muligheder for at lykkes med kerneopgaven. TRIO gruppen arbejder også løbende med definitionen af, hvad der opleves som kvalitet i kerneopgaven, de dette ikke er en statisk størrelse.

Tiltag på medarbejderniveau:

- Aktiv deltagelse i afdelingssupervision. Der ligger en medarbejderforpligtelse til at sætte sig selv i spil for at kunne spille andre gode.
- Skabe og medvirke til at der bliver skabt et åbent og et trygt miljø, hvor der er rum for feedback og en åben dialog og afstemning af hvad der er pædagogisk kvalitet.
- Kollegial anerkendelse i dagligdagen – og sammen afstemme og drøfte kvalitative løsninger i det daglige med hinanden. På morgenmøder og i øvrige møder skal det være en fast del af kulturen, at vi sammen åbent drøfter og reflekterer den pædagogiske praksis. Eksempelvis evaluerer magtanvendelser mhb. på at opsamle viden og erfaringer til brug i fremtiden. Formålet er yderligere hele tiden at være opmærksom på, at undersøge muligheder for at reducere antallet af magtanvendelser. Ledelsen og AMR er i løbende dialog med afdelingerne om processerne for evaluering af magtanvendelserne. Skoleleder og AMR læser alle Personaleskemaer (vedr. magtanvendelser). Skoleleder og AMR opfordrer til, at man inviterer AMR med på først mulige morgenmøde, hvor man evaluerer en given magtanvendelse. Skoleleder er til en hver tid forpligtet på at reagere ved episoder af voldsommere karakter.

Tiltag på ledelsesniveau:

- Aktiv leder-deltagelse i afdelingssupervision og på indbudte teamsupervisioner og morgenmøder
- KOM team-samtaler – hvor opgaver og opgaveløsning og arbejdsfordeling er temasat.
- KOM medarbejder samtaler, hvor kerneopgaven og vilkår for kvalitet i opgaveløsningen er temasat.
- Ledelsen dygtiggør sig indenfor feedback til medarbejdere (supervision).
- Skoleleder arbejder for økonomisk ramme til ro og til sikring af personaleressourcer. Eksempelvis ved rammetildeling på to år.
- Ledelsen arbejder i samarbejde med Uddannelsesudvalget på fælles uddannelsesgrundlag for alle lærere og pædagoger med henblik på at skabe fælles indsigter, viden og afstemning omkring kerneopgaven (se fælles indsats).

Proces for implementering og opfølgning:

- Sikkerhedsgruppen som tovholder, samt formidler i januar 2021
- MED-udvalg januar 2021
- Evaluering i foråret 2022 i afdelingerne og i arbejdsmiljøgruppen

Udarbejdelse af APV:

Det bekræftes hermed, at medarbejdere, sikkerhedsrepræsentant og leder i fællesskab har forestået udarbejdelsen af denne APV.

Dato:

Dato:

*Miguel Svane
Skoleleder*

*Mikael Braae
Arbejdsmiljørepræsentant*

*Benny Colding
Medlem af sikkerhedsgruppen*

NYBORG HELDAGSSKOLE

