

Stresshåndtering på Mulernes Legatskole - en trivselsundersøgelse.

På Mulernes Legatskole har der været meget få stressproblemer, og ingen der har ført til længerevarende sygdomsmeldinger, men en del især unge kolleger har søgt nedsat tid, og generelt tales der om store arbejdsbelastninger, mange møder og megen administration. I samarbejde med Odense Katedralskoles samarbejdsudvalg aftalte samarbejdsudvalget på ML at afholde et temamøde om stress på arbejdspladsen. At være sammen med en anden skole ville brede diskussionen ud og give et større forum for gode ideer. Mandag d. 8/11 inviterede vi Bo Netterstrøm til at holde et oplæg om baggrunde for og symptomer på stress og efterfølgende komme med bud på løsninger af problemet.

Med afsæt i denne dag besluttede ML's sundhedskoordinator (Birgitte Veje Bredahl) og arbejdsmiljørepræsentant (Hanne-Grete Lund) at arbejde videre med problematikken med henblik på at etablere en fremadrettet trivselspolitik på ML. Når vi i hele projektet taler om trivselspolitik og ikke stresspolitik, har det to grunde. For det første har skolen som tidligere nævnt ikke udtalte stressproblemer, og for det andet har trivselspolitik set med vore øjne en langt mere konstruktiv og fremadrettet "klang".

Processen startede i december 2010 og forventes færdig i efteråret 2011.

Undersøgelsen er bygget op af fire elementer:

- Problemafdækkende fase
- Spørgeskemaundersøgelse
- Fokusgruppeinterview
- Handleplaner

Problemafdækkende fase

På et møde i pædagogiks råd i december, hvor vi orienterede kollegerne om, at vi havde fået midler fra GL - "attraktive arbejdspladser" til at lave en undersøgelse, der kunne danne grund for at etablere en trivselspolitik på ML, bad vi dem skrive

tre ting, der ville gøre deres trivsel på arbejdspladsen endnu bedre. Sedlerne med de tre punkter blev samlet ind umiddelbart efter, og alt foregik anonymt. Meget få havde heldigvis valgt ikke at skrive noget, så det blev et stort materiale at arbejde med. Ideen med sedlerne var, at de skulle danne baggrund for en egentlig spørgeskemaundersøgelse, idet de tre punkter kunne give os en ide om, hvor problemfelterne lå henne for vore kolleger.

Efter en grundig gennemgang af samtlige sedler opstillede vi nogle hovedpunkter, som det var væsentligt at have med i undersøgelsen:

- Arbejdstid
- Forholdet mellem ledelse og medarbejdere
- Skolens fysiske rammer
- Personalegoder
- Kommunikationsplatforme / kommunikation

Disse punkter passede meget fint, med de tendenser vores nyligt gennemførte APV-undersøgelse viste, hvilket jo gjorde vores baggrund for at lave undersøgelsen endnu bedre. Ud fra dette baggrundsmateriale specifikt fra vores skole og ud fra inspiration fra andre arbejdsmiljøundersøgelser samt materiale fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø startede vi arbejdet med at få lavet et meningsfyldt og fremadrettet spørgeskema. Undersøgelsen blev afgrænset til at handle om skolens GL-tilknyttede personalegrupper og ikke arbejdspladsen som helhed.

Spørgeskemaundersøgelsen

Efter nogle afklarende møder mellem undertegnede, skolens tillidsrepræsentant og ledelsen blev rammerne for undersøgelsen lagt fast. Der var især diskussion om to områder. Dels var der ikke enighed om, hvorvidt undersøgelsen skulle være anonym, og dels diskuteredes det, om en undersøgelse af kollegernes forhold til ledelsen skulle være en del af undersøgelsen eller skulle have en undersøgelse for sig.

Diskussionerne endte med en anonym undersøgelse, hvor evaluering af ledelsen var inkluderet. Dog skulle navnene være kendte for forfatterne, da det ellers ikke ville være muligt at etablere de fokusgrupper, som skulle dannes efter spørgeskemaet.

Spørgeskemaet fik følgende overskrifter:

- Helbred og velbefindende
- Forholdet til dine kolleger
- Arbejdets organisering
- Din indflydelse på dine arbejdsopgaver
- Forholdet til ledelsen
- Forholdet mellem arbejde og privatliv
- Personalegoder
- Forholdet til din arbejdsplads

Alle punkter afsluttedes med en mulighed for at komme med forslag til ændringer eller forbedringer. Det gav kollegerne mulighed for at komme frem med alle synspunkter på området, hvis de ikke skulle føle sig dækket ind af de spørgsmål, vi havde stillet i skemaet. (spørgeskemaet kan sendes i papirform, hvis det ønskes) Undersøgelsen var altså såvel kvantitativ som kvalitativ.

Svarkategorierne blev konstrueret, så der ikke var nogen mulighed for at placere sig på en "lunken" midterposition. (i meget høj grad, i høj grad, i ringe grad, i meget ringe grad, ved ikke.) Dette var helt bevidst for at fremkalde tydelige svar, som ville gøre det lettere at få sammensat de "rigtige" fokusgrupper efterfølgende.

Skemaet blev udfærdiget i systemet "lectio". Fordelen ved at benytte "lectio" er, at det gør efterbehandlingen nemmere, hurtigere og mere effektiv.

Da det var væsentligt for det videre arbejde med trivselspolitikken, at så mange som muligt besvarede skemaet, fik hver medarbejder en halv løntime for at besvare skemaet. Svarprocenten blev 81, hvilket vi finder tilfredsstillende. Der var ikke tale om en speciel aldersgruppe, faggruppe eller lignende, der havde valgt ikke at svare.

Arbejdet med spørgeskemaets resultater førte frem til tre overskrifter for fokusgruppeinterviews:

- Forholdet mellem arbejde og fritid med underpunkterne
 - Mængden af opgaver
 - Usagte "krav" (udefra, indefra)
 - Fordeling af arbejdsopgaver
- Forholdet til kolleger og ledelse

- Anerkendelse
- Åbenhed / kommunikation
- Beslutningernes gennemskulighed

- Arbejdets organisering og din indflydelse på dit arbejdsliv
 - Efteruddannelse
 - Lectio
 - Overarbejde
 - Information fra skolen /ledelsen

Fokusgruppeinterview.

Fokusgrupperne blev udvalgt ud fra forskellige kriterier. Vi ønskede en sammensætning, der rummede markante holdninger i begge ender af spekteret, der rummede en rimelig fordeling på køn, alder/anciennitet og fag. Gruppestørrelsen blev fastsat til 8 personer, og varigheden af hvert interview til ca halvanden time. Til hvert interview er udarbejdet en interviewguide med overordnede emner med baggrund i spørgeskemaets resultater, som er styrende for interviewet. Princippet i interviewene er at få samtalen til at løbe så meget som muligt mellem deltagerne med en tovholder.

Næste alle, der er blevet bedt om at deltage i fokusgruppeinterview, har sagt ja, og ingen har meldt fra på grund af angst for tab af anonymitet. Alle deltagere får forplejning under interviewet og aflønnes med medgået tid. En så stor grad af anonymitet som muligt fastholdes. For det første oplyses kun navnene, ikke hvilken gruppe man deltager i, og for det andet sættes der ikke "navn" på udtalelserne i de enkelte interview.

Vores opgaver i forbindelse med interviewet er fordelt sådan, at den ene er observatør og referent, og den anden er tovholder, der kaster nye problemstillinger ind, hvis samtalen går "død" eller afspores. Desuden optages hele interviewet, med mindre deltagerne ikke ønsker det, på diktafon, så vi har mulighed for at gennemlytte det senere. For at handleplanerne kan blive så anvendelige som muligt, er det vigtigt at fastholde alle elementer i samtalerne.

Efter bearbejdning af alle tre interview, hvor relevante temaer til etablering af en egentlig trivselspolitik er udkrystalliseret, afsluttes vores opgave inden for denne undersøgelse.

Handleplaner

Det er i skrivende stund ikke aftalt, hvem der skal anvende resultaterne til at danne en trivselspolitik, men målet er at få etableret en trivselspolitik, som skal ligge til grund for videreudvikling af et velfungerende arbejdsmiljø på Mulernes Legatskole. Den trivselspolitik vil efterfølgende være at finde på skolens hjemmeside.

Alle kolleger vil blive informeret om undersøgelsens resultater, idet de vil blive taget op på det første PR-møde efter sommerferien, de vil blive behandlet i skolens medudvalg og i skolens GL-klub. En meget bred orientering og diskussion af resultaterne er en forudsætning for, at skolens ansatte vil få ejerskab til den kommende trivselspolitik, så den bliver et aktivt redskab og ikke blot et link på en hjemmeside.

Birgitte Veje Bredahl og Hanne-Grete Lund