

12. Initiativsag - Arbejdsmiljøet på Solskinsskolen i Skælskør (B)

Sagsnr.: 24-001414

Åbent

Kompetence

Byrådet

Beslutningstema

Byrådsmedlem Thomas Clausen, Enhedslisten, har den 21. januar 2024 via sin initiativret ønsket, at byrådet tager stilling til sag om arbejdsmiljøet på Solskinsskolen i Skælskør.

Indstilling

Byrådsmedlem Thomas Clausen, Enhedslisten, indstiller,

- 1. at** byrådet vedtager følgende principper som udgangspunkt for forbedring af arbejdsmiljøet på Solskinsskolen i Skælskør:
- 2. at** der ikke foretages vilkårlige eller usaglige afskedigelser.
- 3. at** der gives plads til faglig rummelighed.
- 4. at** der er respekt for pædagogisk mangfoldighed.

Sagens indhold

Beslutningen fra Venstre, Det Konservative Folkeparti, Det Radikale Venstre, SF, Nye Borgerlige og Liberal Alliance om at nedlægge Boeslunde Skole og Skælskør Skole med dertil hørende lukning af Eggeslevmagle Skole i dens oprindelige form har medført en del vanskeligheder for personalet på Solskinsskolen, som blev navnet på den fusionerede skole. Arbejdstilsynet har påtænkt et påbud. Arbejdspladsvurderingen blandt personalet er alarmerende. Omkring halvdelen af de ansatte ytrer en eller anden grad af utilfredshed med arbejdsforholdene. Byrådet bør forholde sig til dette og lægge vægt på tryk i ansættelsen, faglig rummelighed og pædagogisk mangfoldighed.

Uddrag af sagsfremstillingen til punkt 6 (Status på processen for sammenlægning af skoler i Skælskør) ved møde i Børne- og Ungeudvalget den 9. januar 2024:

"I forbindelse med budget 2023-26 blev Boeslunde Skole, Skælskør Skole og Eggeslevmagle Skole nedlagt, og der blev oprettet en ny skole i Skælskør pr. 1. august 2023. Den nye skole ligger på tidligere Eggeslevmagle Skoles matrikel og har fået navnet Solskinsskolen. (...)

2. Status på den almindelige drift

Vedr. fagfordelingen: Fagfordelingen har været præget af, at de tre tidligere skoler har haft forskellige kulturer for fagfordeling. Samtidig har der været begrænset tid til det. Derfor har processen ikke været så inddragende og åben, som skolens ledelse havde ønsket. Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af medarbejderrepræsentanter og ledelse, som skal arbejde med en kommende fagfordelingsstruktur.

På grund af flere opsigelser og sygemeldinger har ledelsen løbende måtte tilpasse skemaet og ændre i fagfordelingen i det første halve år. Medarbejderne har været aktive i at finde gode løsninger. (...)

3. Status på elever og undervisningsmiljø

Vedr. elevantal: Status er 813 elever på Solskinsskolen fra bh. klasse til og med 9. kl. Der er 753 almen-elever fordelt på 33 klasser. Det giver en gennemsnitlig klassekvotient på 22,8. Der er 60 specialelever fordelt på 6 klasser. (...)

4. Status på ansatte og arbejdsmiljø.

Vedr. ledelse: Viceskolelederen fik anden lederstilling i kommunen. En afdelingsleder fik jobbet som viceskoleleder, og der er derfor blevet ansat en ny afdelingsleder. Ledelsen består af 4 personer og er dermed fuldtallig. Ledelsen har aftalt en opgavefordeling. Det nye ledelsesteam oplever sig som velfungerende og med indbyrdes tillid.

Vedr. ansatte: Der er for nuværende ansat 60 lærere, 4 børnehaveklasseledere, 27 pædagoger, 17 lærervikarer (med svingende timetal), 1 pædagogstuderende, 2 kantinemedarbejdere og 3 administrative medarbejdere.

Ledelsen har valgt at fastansætte 5 vikarer med faste timer, da skolen står overfor en personale politisk proces i januar 2024. På den måde undgår ledelsen at skulle igennem en afskedigelsesrunde i det næste halve år, med den uro og usikkerhed, det ville medføre på skolen.

Vedr. personaleomsætning: I dette skoleår er stoppet 6 lærere og 1 pædagog på skolen. Der er i samme periode ansat 2 lærere og 2 pædagoger.

En højere grad af personaleomsætning end normalt ved større reorganiseringer anses ikke for ualmindeligt. Her kan spille flere faktorer ind. Det er ikke muligt at angive én konkret årsag til, at flere ansatte er stoppet på skolen. Årsagerne har været individuelle.

Vedr. sygefravær: Et stigende sygefravær ved større reorganiseringer anses ikke for ualmindeligt. Solskinsskolen ligger alligevel lavere i sygefravær end gennemsnittet for almenskoler i Slagelse Kommune. Fra august til december har Solskinsskolen et gennemsnitligt sygefravær på 5,41 procent. Det gennemsnitlige sygefravær på almenskoler i Slagelse Kommune er i samme periode på 5,86 procent.

En stor del af medarbejderes fravær skyldes langtidssygemeldinger, som bunder i andet end arbejdsrelateret årsager (nye knæ, kræftoperation, rygskaide, hovedskaide, albueoperation).

Vedr. arbejdsmiljøet, herunder hovedresultater: En større risiko for udfordringer med arbejdsmiljøet anses ikke som ualmindeligt ved større reorganiseringer.

På Solskinsskolen har sammenlægningen af personalegrupper fra tre nedlagte skoler, da også givet udfordringer. Det er synliggjort ved resultater af et nyligt besøg fra Arbejdstilsynet og en nylig udarbejdet arbejdspladsvurdering (APV).

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på Solskinsskolen den 1. november 2023. Det er indtil videre resulteret i et påtænkt påbud vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet ventes snarest at træffe en endelig afgørelse om eventuelt påbud.

I november forelå en arbejdsmiljøvurdering (APV). En APV er et øjebliksbillede med sigte på en løbende intern læring, udvikling og forbedring af arbejdsmiljøet. En APV skal udarbejdes minimum hvert tredje år, men altid ved reorganiseringer, der kan have betydning for arbejdsmiljøet. Solskinsskolen forventer at foretage en opfølgende APV i oktober 2024.

Administrationen har udarbejdet en overordnet opgørelse over resultatet på APV'en på Solskinsskolen. Inden for hvert hovedområde er der stillet et antal spørgsmål. Opgørelsen er en sammenfatning af resultater på de spørgsmål, der er blevet besvaret, inden for hvert hovedområde:

Data vedrører samtlige medarbejdere på Solskinsskolen. Der er en deltagerprocent på 77.

Områder i APV'en	Andel af svar inden for de 3 mest positive svarkategorier	Andel af svar inden for de 3 mest negative kategorier
Organisation og kerneopgave	69 %	31 %
Rammer for opgaven	57 %	43 %
Arbejdsfællesskabet	39 %	61 %

Engagement og indflydelse	69 %	31 %
Arbejds mængde og tidspres	58 %	42 %
Uklare krav modstridende krav	49 %	51 %
Stress	47 %	53 %
Tilfredshed alt i alt	49 %	51 %

Vedr. arbejdsmiljøet - herunder nuværende tiltag: Samarbejdet mellem skolens ledelse, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er en naturlig del af skolens hverdag. Som en del af sammenlægningsprocessen, har skolen prioriteret at have to tillidsrepræsentanter og to arbejdsmiljørepræsentanter. Desuden er der etableret en udviklingsgruppe, der arbejder på fællesskabende aktiviteter for både elever og ansatte. De har bl.a. afholdt to store sociale arrangementer. Herudover har der været følgende tiltag:

- Ledelsen har prioriteret at tage de omsorgssamtaler, coachende samtaler og sparrende samtaler, der er brug for i team og hos enkelt-medarbejdere.
- Ledelsen er i gang med at sætte den faglige retning i samarbejde med afdelingsteamene og fagteamene.
- Ledelsen har holdt et længere visionsoplæg for medarbejderne og skolebestyrelsen.
- Det er drøftet med medarbejderne, hvordan de kan være medansvarlige for en vellykket proces med den nye skole sammen med ledelsen, skolebestyrelsen og andre relevante aktører.
- Ledelsen har lagt vægt på teamsamarbejdet og et fælles løft af kernopgaven. Derfor har alle medarbejdere fået ekstra samarbejdstid i dette skoleår - til klasseteams, årgangsteams, afdelingsteams, fagteams, udviklings- og arbejdsgrupper, personalemøder, triomøder og MED-møder.

Vedr. arbejdsmiljøet - herunder kommende tiltag: Resultater og vurderinger fra Arbejdstilsynets besøg og fra APV'en har givet Solskinsskolen en samlet synlighed og åbenhed omkring udfordringer i arbejdsmiljøet samt gode pejlemærker for, hvad der er behov for at handle på. Som det fremgår af ovenstående afsnit, er der allerede igangsat tiltag, både før og efter arbejdstilsynets besøg og resultater af APV'en, da det i forvejen var kendt, at der var nogle udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø.

Der vil yderligere blive igangsat en proces i foråret 2024 med bistand fra en erhvervspsykolog. Ved sagens fremstilling er der endnu ikke indgået aftale om omfang og pris for bistanden. Der har været indledende møder før juleferien med henblik på at kunne sætte en målrettet indsats i gang i starten af 2024.

Vedr. arbejdsmiljøet - herunder roller og involvering:

Skoleleder og Chef for Skole og Dagtilbud indgår aftale med en erhvervspsykolog om et fremtidigt forløb. Aftalen vil blive indgået primo 2024, herunder omfang og pris. Arbejdsmiljøgruppen og medarbejderne har taget godt imod initiativet.

I processen med at forbedre arbejdsmiljøet på Solskinsskolen sidder formanden for Slagelse Lærerkreds og formanden for Skolelederforeningen med i en rådgivende gruppe sammen med chefen for Skole og Dagtilbud. Solskinsskolens skolebestyrelse er/bliver løbende orienteret om processer og tiltag." (...)

Retligt grundlag

Byrådsmedlemmerne ret til at indbringe en sag for byrådet følger af §11 i styrelsesloven.

Økonomiske og personalemæssige konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Tværgående konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Sagens videre forløb

Ingen bemærkninger.

Beslutning i Byrådet den 29. januar 2024

Fraværende: Ingen

(V), (C), (F), (D) og (B) stillede følgende ændringsforslag:

“Sagen oversendes til økonomiudvalget med henblik på at vurdere, om vi kan støtte yderligere op omkring fusionsprocessen på Solskinsskolen.

Dertil konstaterer Byrådet, at det allerede er et personalepolitisk princip i Slagelse Kommune, at der ikke sker vilkårlige eller usaglige afskedigelser.”

For stemte 21: (V), (C), (F), (D), (I) og (B)

Imod stemte 1: (Ø)

9 undlod at stemme: (A) og (O)

Ændringsforslaget blev vedtaget.