

**Koloni**

**APV - 2016**

**Arbejdspladsvurdering**

Udarbejdet af  
LR consult i samarbejde med Koloni  
november 2016

## Indholdsfortegnelse

1. Introduktion.....	1
2. Kort om Koloni.....	1
3. Opfølgning af APV-2013 .....	2
3.1. Det fysiske arbejdsmiljø .....	2
3.2. Det psykiske arbejdsmiljø .....	2
4. APV-processen 2016 .....	3
5. Identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøet.....	3
5.1. Introduktion.....	3
5.2. Kortlægning af det fysiske arbejdsmiljø.....	3
5.3. Kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø .....	4
6. Sygefravær.....	6
7. Det fysiske arbejdsmiljø – vurdering og handleplan.....	6
8. Det psykiske arbejdsmiljø – vurdering og handleplan.....	7
9. Revidering af APV .....	8

### 1. Introduktion

Dette er en arbejdspladsvurdering af Koloni.

Vurderingen er gennemført i perioden marts – august 2016 og omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Vurderingen omfatter både en kortlægning og udarbejdelse af en handleplan.

Både medarbejdere og ledere har været aktivt inddraget i arbejdet. Kortlægningsarbejdet er gennemført med bistand fra LR consult v/ Lars Rasmussen i Aabenraa.

I kortlægningen er anvendt følgende skemaer:

- Skema for kortlægning af det fysiske arbejdsmiljø (Arbejdstilsynet)
- Skema – Det psykiske arbejdsmiljø (inspireret af det mellemlange skema fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø).

### 2. Kort om Koloni

Koloni er en social fond, oprettet i år 2000. Koloni er et aflastningssted for drenge og piger i aldersgruppen 7-23 år. Målgruppen er typisk børn med diagnoser som: ADHD/ADD/OCD, autismespektrumsforstyrrelser, Tourette Syndrom og Downs Syndrom. Grundet de fysiske forhold er stedet ikke egnet for børn med fysiske handicaps.

Fysisk har Koloni til huse på 2 adresser i Ugerløse. Den ene er en firlænget gård med tilhørende 10 tdr. land. Den anden er Kildebakken, som åbnede i august 2011. Kildebakken er også en firlænget gård og har en grund på 5000 m2 midt Ugerløse.

Koloni har også adgang til en ødegård i Småland.

### 3. Opfølgning af APV-2013

APV 2013 indeholdt en række handlepunkter både i forhold til det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Disse er i perioden fra 2013-16 fulgt op med praktisk handling.

#### 3.1. Det fysiske arbejdsmiljø

Der henvises til APV-2013 side 8 for en oversigt over handlepunkter.

##### **Skabe**

Der er indkøbt skabe til personlige ejendele. De er placeret i separat rum og hver har sin nøgle.

##### **Gulvplads**

Der vil i 2016 blive bygget skabe til legetøj. Det afhjælper problemet med risikoen for ulykker på grund af rod med legetøj.

##### **Kuldegener mm**

Der er investeret i pillefyr, suppleret med oliefor. Derudover er der isat forsatsvinduer op mod vest.

##### **Arbejdshøjde- rengøring af toiletter**

De eksisterende toiletter opfylder standardmålene herfor.

##### **Særskilt toilet til kvinder**

Toiletet i badeværelset bag sekretær/bogholderkontoret kan benyttes af personalet.

##### **Hygiejnekursus**

Hygiejnekursus er ikke et lovkrav. Anvisninger på fødevarehåndtering kan findes i Danjournal.

##### **Førstehjælpskursus, brand og evakuering**

Alle medarbejdere har gennemført førstehjælpskursus. Afdelingslederne tilbydes kursus i brandslukning i efteråret 2016. Koloni har en evakueringsplan, og der afholdes øvelse 2 gange om året.

##### **Løft og ubekvemme arbejdsstillinger**

Køkken- og rengøringspersonalet tilbydes fysioterapi eller andre tilbud.

##### **Akustisk/generende støj**

Dette handlepunkt overvejes fortsat.

#### 3.2. Det psykiske arbejdsmiljø

##### **Øget kommunikation fra ledelsen**

Ledelsen udsender informationsbrev ca. hver anden måned. Derudover er det den enkelte afdelingsleders ansvar at videreformidle emner af interesse for personalet fra Kolonis fællesmøder.

##### **Koordineringsgruppe til sociale arrangementer**

Medarbejderne vil lave en koordineringsgruppe. Der har været sporadiske tiltag hertil.

##### **Kursusaktiviteter**

Kolonis ledelse er opmærksom på den løbende kursusvirksomhed. Både interne og eksterne kurser.

### **Klare økonomiske rammer for afdelingerne**

Den enkelte afdelingsleder har nu fået en aftalt budgetramme.

## **4. APV-processen 2016**

Koloni har udarbejdet arbejdspladsvurderingen i perioden marts – august 2016.

Medarbejderne og lederne har deltaget aktivt i arbejdet.

Alle medarbejdere har udfyldt 2 omfattende spørgeskemaer. Kolonis ledere besluttede ikke at deltage i udfyldelsen af skemaer.

Analyserne er udarbejdet af LR consult og alle ledere og medarbejdere har modtaget en sammenfatning af resultaterne.

Analysen af det psykiske arbejdsmiljø viser en arbejdsplads med mange styrker. De enkelte afdelinger vil i løbet af efteråret 2016 følge op med en drøftelse af resultatet.

## **5. Identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøet**

### **5.1. Introduktion**

I det følgende præsenteres resultatet af kortlægningen af arbejdsmiljøet.

Beskrivelsen er delt op i 2 kapitler.

- Det fysiske arbejdsmiljø.
- Det psykiske arbejdsmiljø.

### **5.2. Kortlægning af det fysiske arbejdsmiljø**

I dette kapitel sammenfattes medarbejdernes beskrivelser og vurderinger af det fysiske arbejdsmiljø.

Sammenfatningen bygger på medarbejdernes besvarelse af spørgeskema om det fysiske arbejdsmiljø (Arbejdstilsynet).

I alt 34 medarbejdere har besvaret spørgeskemaet.

I det følgende fremhæves de områder, hvor 3 eller flere har svaret "ja" til, at der er belastninger på det enkelte område.

#### **1) Risiko for ulykker**

Sammenfattende giver et stort flertal udtryk for, at der ikke er væsentlige belastninger på dette område.

5 medarbejdere giver dog udtryk for, at der er situationer, hvor medarbejderne foretager uhensigtsmæssige vrid eller drejninger i kroppen.

Mellem 3-4 medarbejdere ud af de 34 besvarelser giver udtryk for, at der risiko for fald og snublen. På grund af rod i form af legetøj, utilstrækkeligt lys eller glatte gulve.

#### **2) Ergonomiske arbejdsmiljø**

Sammenfattende giver det store flertal udtryk for, at der ikke er belastninger på dette område. Kun 1-2 medarbejdere oplever, at der er problemer med det ergonomiske

arbejds miljø. Dog svarer 3 bekræftende på, at der er arbejdsstillinger, hvor medarbejderne arbejder på hug, knælende eller knæliggende.

### 3) Indeklima

Sammenfattende giver et stort flertal udtryk for, at der ikke er belastninger på dette område. Mellem 3-5 giver udtryk for, at der er problemer i forhold til temperaturen.

Her er især følgende i fokus:

- Gener på grund af træk.
- At temperaturen i arbejdsrummet kan stige mere end 4 grader i løbet af dagen.
- At der ligger støv på vandrette flader.

### 4) Støj

Sammenfattende giver et flertal udtryk for, at der ikke er belastninger på dette område.

Et mindretal oplever, at der er problemer på dette område.

8 medarbejdere mener, at der mangler lyddæmpning af lofter i støjbelastede rum.

7 medarbejdere oplever, at der er lokaler, hvor lyden "runger". Et tilsvarende antal mener, at det er svært at opfatte tale, når der er flere, der taler. Og 6 personer oplever, at der er generende støj fra personer, maskiner eller installationer. 3 personer oplever generende støj udefra.

## 5.3. Kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø

I det følgende sammenfattes kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø.

Sammenfatningen bygger på medarbejdernes besvarelse af et omfattende spørgeskema om det psykiske arbejdsmiljø. Der er udfyldt 34 spørgeskemaer. Heraf er 14 udfyldt af kvinder, 18 af mænd og 2 har ikke oplyst sit køn.

Aldersfordelingen er:

	Antal
Under 30 år	14
30-39 år	5
40-49 år	8
50-59 år	2
60 år og mere	4
uoplyst	1
I alt	34

Medarbejdernes oplevelser af det psykiske arbejdsmiljø kan i punktform sammenfattes således:

#### 1) Krav i arbejdet

Langt de fleste giver udtryk for, at der ikke er problemer med de kvantitative krav til arbejdet. De fleste oplever, at der altid eller ofte er tid nok til arbejdsopgaverne.

Over halvdelen giver udtryk for, at det sommetider er nødvendigt at arbejdet meget hurtigt. Og at det er vigtigt at holde et højt arbejdstempo.

Et flertal mener, at arbejdet kun sjældent bringer en i følelsesmæssigt belastende situationer.

## 2) **Indflydelse, udviklingsmuligheder, mening, involvering og forudsigelighed**

Langt de fleste oplever, at de har indflydelse på, hvad de laver. Herunder indflydelse på beslutninger om arbejdet. Ca. halvdelen oplever, at de ikke har indflydelse på, hvem de arbejder sammen med.

Arbejdspladsen opleves af de fleste at give gode udviklingsmuligheder. De fleste oplever, at der er mulighed for at lære noget nyt gennem arbejdet.

Langt de fleste oplever, at arbejdsopgaverne i høj grad er meningsfulde, og samtidig føler sig motiveret og engageret i arbejdet.

Langt de fleste medarbejdere tænker ikke på at søge arbejde et andet sted.

Et flertal oplever at få informationer om vigtige beslutninger i god tid. Dog mener 8 at det kun delvist er tilfældet. Et stort flertal oplever, at de får den information, de behøver for at klare arbejdet godt. 7 svarer at de kun delvist oplever dette.

## 3) **Belønning, rolle-klarhed og rolle-konflikter**

Langt de fleste medarbejdere oplever, at deres arbejde bliver anerkendt og påskønnet af ledelsen. Næsten alle oplever, at de bliver behandlet retfærdigt på arbejdspladsen.

De fleste svarer, at de klart ved, hvad der er deres ansvarsområde, og hvad der forventes af dem i arbejdet. De fleste svarer, at der er klare mål for arbejdet. En gruppe på 7 svarer, at de kun delvist har denne oplevelse.

Et flertal oplever ikke rolle-konflikter i arbejdet. De fleste oplever, at der kun i ringe eller i meget ringe grad stilles modstriden krav til den enkelte medarbejder.

11 vurderer delvist, at de somme tider må gøre noget, der egentlig skulle være gjort anderledes.

## 4) **Ledelse og støtte**

Ledelseskvaliteten vurderes af et stort flertal som høj. Det gælder både i forhold til at sørge for gode udviklingsmuligheder for medarbejderne, prioritere trivslen, planlægge arbejdet og indgå i konfliktløsning.

De fleste oplever sig støttet af den nærmeste overordnede. Lederne lytter til de problemer medarbejderne har i arbejdet. 11 giver dog udtryk for, at den nærmeste overordnede kun sommetider eller sjældent taler med medarbejderen om, hvor godt de udfører arbejdet.

De fleste oplever, at de får hjælp og støtte fra kollegerne. Dog mener 7 at det sker sommetider. Et stort flertal mener, at kollegerne er villige til at lytte til problemer med arbejdet. En gruppe på 15 oplyser, at de kun sommetider eller sjældent taler med kolleger om, hvor godt de udfører deres arbejde.

Stor set alle oplever, at der er en god stemning og et godt samarbejde på arbejdspladsen, og at de føler sig som en del af et fællesskab.

## 5) **Tilfredshed og arbejde-familie konflikt**

Et stort flertal er enten tilfreds eller meget tilfreds med arbejdet. Herunder fremtidsudsigterne og måden den enkeltes evner bruges på.

Et overvejende flertal oplever kun sjældent, at der er konflikt mellem arbejde og privatliv. De fleste oplever, at arbejdslivet slet ikke eller kun lidt går ud over privatlivet.

## 6) **Tillid, troværdighed og retfærdighed**

Et stort flertal oplever, at der er tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere. Ledelsen stoler i høj eller meget høj grad på, at medarbejderne gør et

godt stykke arbejde. Og man kan som medarbejder stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen.

Det samme gælder oplevelsen af tillid og troværdighed mellem medarbejderne. Næsten alle oplever, at de ansatte i almindelighed stoler på hinanden.

Et stort flertal oplever, at der er retfærdighed og respekt på arbejdspladsen. Konflikter løses på en retfærdig måde, forslag fra de ansatte tages seriøst af ledelsen og opgaverne opleves at blive fordelt på en retfærdig måde.

### **7) Helbred, udbrændthed, stress, søvnbesvær, konflikter**

Næsten alle medarbejdere vurderer, at deres helbred er godt. 9 beskriver det som fremragende, 14 som vældig godt, 10 som godt og 1 som mindre godt.

De fleste oplever sig ikke som udbrændt. Oplevelsen af at være udkørt er for næsten alle kun enten lidt af tiden eller på intet tidspunkt.

Det samme gælder oplevelsen af at være fysisk udmattet. Dog svarer 8 at de en del af tiden eller en stor del af tiden har været fysisk udmattet. Og 8 at de en del af tiden har oplevet at være træt.

Langt de fleste oplever ikke problemer med stress. Næsten alle oplever, at de kun lidt af tiden eller på intet tidspunkt har problemer med at slappe af.

Et flertal oplever ikke søvnbesvær. Dog oplever 4-6, at de har søvnbesvær en del af tiden eller en stor del af tiden.

Kun en enkelt medarbejder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed de sidste 12 måneder. Ingen har været udsat for trusler om vold på arbejdspladsen. Det samme gælder fysisk vold på arbejdspladsen. Ingen har været udsat for mobning på arbejdspladsen indenfor de sidste 12 måneder.

## **6. Sygefravær**

Det samlede antal sygedage var i 2015 på 91,5 dage.

Det gennemsnitlige antal sygedage pr. fuldtidsmedarbejder er 3,7 dage, svarende til 1,4%. Dette giver dog ikke et retvisende billede af det generelle sygdomsmønster, idet tallet indeholder en langtidssygemelding for en person på 3 måneder. Denne sygemelding kan ikke henføres til forhold på arbejdspladsen.

Fraregnes denne langtidssygemelding, er det gennemsnitlige antal sygedag pr. fuldtidsmedarbejder på 1,3 dage i 2015. Dette svarer til en fraværsprocent på 0,5%

Opgørelsen tegner samlet set et billede af en arbejdsplads med et minimalt sygefravær, der ligger langt under gennemsnittet for sammenlignelige ansættelsesområder.

Til sammenligning lå de gennemsnitlige antal fraværsdage pr. helårsansat på det kommunale og regionale område i 2015 for hele landet for socialpædagogisk personale ansat på døgninstitutioner på 22,5 dage . Dette svarer til en fraværsprocent på 6,2%.

kilde: [http://www.krl.dk/statistik/sirka\\_/?ini=sirka](http://www.krl.dk/statistik/sirka_/?ini=sirka)

## **7. Det fysiske arbejdsmiljø – vurdering og handleplan**

I det følgende beskrives Kolonis vurdering og handleplan i forhold til de enkelte fokusområder i det fysiske arbejdsmiljø. Som beskrevet under punkt 5.2.

De fleste medarbejdere oplever ikke væsentlige problemer i det fysiske arbejdsmiljø.

I det følgende er valgt den synsvinkel at fremhæve og overveje de områder, hvor et mindretal eller få medarbejdere oplever problemer.

Område	Prioritering og handleplan
Situationer med uhensigtsmæssige vrid eller drejninger i kroppen. Opleves af 5 medarbejdere.	Ingen særskilte tiltag.
Risiko for fald og snublen. Opleves af 3-4 medarbejdere.	Mere udendørslys ønskes. Der er ret mørkt, når solen går ned. Den udendørs belysning gennemgås over det hele.
Indeklimaet (og støj) Oplevelse af gener på grund af træk og svingende temperaturer i arbejdsrummet. At der ligger støv på vandrette flader. Nævnt af 3-5 medarbejdere.	Det er svært at falde i søvn, når det er varmt udenfor. Koloni har indkøbt blæsere til værelserne – men de larmer! I løbet af 2017 indhentes et professionelt bud på løsning af problemet.  Særligt vedrørende Kildebakken: Der skal sættes haspe op, så drengene kan have vinduerne åbne om natten. Større opmærksomhed på udluftning i dagtimerne.
Støj. Mangler lyddæmpning af lofter i støjbelastede rum. Lokaler hvor lyden "runger". Støj fra andre kilder. Opleves af 6-8 medarbejdere.	Særligt vedrørende Kildebakken: Der er dårlig akustik i spisetuen. Koloni kontakter tæppeekspert med henblik på støj-dæmpning ved hjælp af slidstærkt tæppe. Hvis dette ikke er nok, overvejes opsætning af gardiner eller udskiftning af loftet.  Særligt vedrørende Pigehuset: Har problemer med støj fra vejen og varme værelser i sommerperioden. Akustikproblemerne særligt i køkkenet mod vest overvejes.

## 8. Det psykiske arbejdsmiljø – vurdering og handleplan

Kortlægningen viser, at der ikke er problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Tværtimod gives generelt udtryk for stor tilfredshed på alle områder. Både i forhold til selve arbejdet, belastning, ledelsen og samarbejdet med kollegerne. Der opleves ikke helbredsmæssige problemer relateret til det psykiske arbejdsmiljø i form af stress, søvnbesvær m.v.

Ud fra gennemgangen af de enkelte områder i afsnit 5.3 giver et mindretal af medarbejderne udtryk for oplevelser, der kunne overvejes som fokuspunkter for Koloni.

Her især følgende to områder:

### A. Rolleklarhed

7 medarbejdere udtrykker at de kun delvist oplever, at der er klare mål for arbejdet.

### B. Støtte

11 medarbejdere giver udtryk for at den nærmeste leder kun sommetider eller sjældent taler med medarbejderen om, hvor godt de udfører arbejdet.



Samme problemstilling gør sig gældende kollegerne imellem. 15 medarbejdere giver udtryk for, at de kun sommetider eller sjældent oplever, at kollegerne taler med en om, hvor godt man udfører sit arbejde.

### **Handleplan**

Koloni vil i 2016/17 styrke det gode psykiske arbejdsmiljø på disse områder med følgende tiltag:

#### **Rolleklarhed og støtte**

Afdelingslederne vil være mere opmærksomme på tale med hver enkelt medarbejder og give individuel støtte.

Afdelingslederne opfordres til at bruge stillingsbeskrivelsen ved samtalen.

Hvis det er muligt arbejdes med forventningsafstemning efter endt dag.

Afdelingslederne bør være opmærksom på at sætte ord på deres pædagogiske overvejelser.

## **9. Revidering af APV**

Arbejdspladsvurderingen vil blive revideret med ny kortlægning, analyse og udarbejdelse af handleplan primo 2019.

Ulla Bøttern

Forstander