

Spørgeguide til undervisning af elever (og studerende)

Tips til fremgangsmåder for indhentning af data om psykisk arbejdsmiljø ved undervisning af elever (og studerende)

Såfremt du vurderer, at der efter mødet med SiO/leder og medarbejder er brug for yderligere oplysninger kan det være en god ide at aftale at gennemføre gruppesamtaler med udvalgte medarbejdere og foretage en rundgang på virksomheden for at komme i snak med flere af medarbejderne.

Det kan her være forbundet med vanskeligheder at foretage observation af lærernes/undervisernes direkte undervisningsarbejde i klasserne, da Arbejdstilsynets tilstedeværelse ofte vil gribe forstyrrende ind i undervisningen. Det kan derfor være formålstjenligt, at:

- Planlægge møder med lærerne/underviserne på tidspunkter, der er bedst muligt koordineret i forhold skolens undervisningsplan/ringetider, fx. Ved at foreslå en samtale indenfor tidsrammen af et undervisningsmodul.
- Besøge lærerværelset, opsøge undervisere, afholde uformelle samtaler og få et generelt indtryk af lærernes/undervisernes arbejdssituation og temaer i deres daglige arbejdsliv.
- Planlægge tilsynet, således at lærernes/undervisernes arbejde i frikvarternerne/ pauserne kan observeres inde (i lærerforberedelsesrum, pædagogisk værksted, gangvagt) eller ude (ved gårdvagtarbejde).
- Planlægge samtale med skoleledelsen, således at deres rolle for lærernes/undervisernes psykiske arbejdsmiljø belyses – herunder ledelsens mulighed for at støtte lærerne/underviserne i arbejdet.

Spørgeguide til undervisning af elever (og studerende)

Indledning

Præsenter tilsynet med psykisk arbejdsmiljø.

Ved risikobaserede tilsyn kan man sige ”Vi skal (bl.a.) tale om jeres psykiske arbejdsmiljø, da psykisk arbejdsmiljø er et af de emner, der altid skal spørges ind til, når Arbejdstilsynet gennemfører et risikobaseret tilsyn”.

Indledende spørgsmål

Disse spørgsmål kan benyttes til at få en samtale i gang om psykisk arbejdsmiljø.

Start med generelle spørgsmål til forskningsvirksomheden/-instituttet.

Fx: ” Vil I fortælle lidt om

- hvordan en undervisningsdag kan se ud?
- hvordan undervisningen foregår?
- hvilket elevgrundlag I har?
- er der specialklasser?
- Hvordan er undervisningsstedet organiseret – Er der ex. opdeling i indskoling, mellemtrin og udskoling?, Arbejder I i teams? (årgangs-, fag- eller andre teams)?, Er der et ledelsesteam?

Spørg herefter ind til, om virksomheden har forholdt sig til det psykiske arbejdsmiljø i virksomhedens APV. Er dette tilfældet, kan spørgeguiden benyttes som inspiration til at spørge uddybende ind til hvordan virksomheden har forholdt sig til det psykiske arbejdsmiljø i APV'en. Hvis virksomheden ikke har forholdt sig til det psykiske arbejdsmiljø i APV'en, kan spørgeguiden benyttes til at afklare, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Spørgsmål: APV

- Har I forholdt Jer til det psykiske arbejdsmiljø i Jeres APV?
- Har I fundet problemer? Hvilke?
- Hvad har I gjort for at afhjælpe problemerne? Spørg efter en beskrivelse

Øvrige indledende spørgsmål:

- Hvordan trives I her? Trives I?
- Er det et godt sted at arbejde? Prøv at beskrive, hvorfor du/I oplever det sådan?
- Har man det godt her?
- Hvad er det for opgaver, I har lige nu?

Spørg generelt ind til undervisningsstedet.

Præsentation af risikofaktorer, der vil blive spurgt ind til

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø vil vi derfor spørge til følgende risikofaktorer:

- Stor arbejds mængde
- Høje følelsesmæssige krav ved arbejde med elever og forældre
- Vold, trusler og traumatiske hændelser

Desuden vil vi spørge nærmere ind til mobning og seksuel chikane mellem lærere eller mellem skoleledelse og lærere, hvis vi får oplysninger om, at dette er et problem.

Emnerne er generelt væsentlige problemer for undervisningssektoren. De er alle beskrevet i branchens vejviser.

Hvordan har I arbejdet med disse emner, fx i jeres arbejdspladsvurdering?”

(bed om at se APV)

(kortlægning, vurdering, handlingsplan, opfølgning, sygefravær)

Forhold, der generelt kan tyde på et dårligt psykisk arbejdsmiljø

Er det jeres indtryk, at der er lærere/undervisere, der forlader skolen/undervisningsstedet på grund af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø? Er der stor udskiftning iblandt lærere/undervisere?

Er det jeres vurdering, at der er fravær, som skyldes forhold i arbejdet, fx stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø?

Er der sket en forværring inden for det sidste år? (bed evt. om statistik).

Er det jeres indtryk, at der er konflikter på skolen/undervisningsstedet, som skyldes belastninger i arbejdet, fx stress, stor arbejds mængde, vanskelige elever etc.?

Hvis der forekommer konflikter mellem lærere eller mellem lærere og skoleledelse, spørg nærmere ind til, om konflikterne har karakter af mobbehandling, herunder seksuel chikane.

Spørgsmål til risikofaktorerne

Afsluttende spørgsmål

Er der andre forhold i Jeres psykiske arbejdsmiljø, vi ikke har talt om?

Er der andre, det kunne være relevant for Arbejdstilsynet at tale med?

Risikofaktor: Stor arbejdsmængde

Forekomst

Arbejdet med undervisning af elever og studerende er som udgangspunkt kendetegnet ved følgende (grund)vilkår:

- Krav om at overholde lovgivning fra undervisningsministeriet (fx folkeskoleloven, udarbejdelse af elevplaner og tests, gymnasierformen).

Kan I generelt nå det, der forventes af Jer indenfor den afsatte arbejdstid?

Over hvor lang tid har arbejdspresset stået på: _____

Er der udsigt til at det fortsætter?

Ja

Gælder det især bestemte arbejdsopgaver eller funktioner?

(fx klasselærere, teamkoordinatorer, specialklasselærere, AKT-lærere, problematiske årgange og klasser)

Arbejdet er kendetegnet ved:

- ofte lange planlagte arbejdsdage
- ”grænseløst” arbejde (beskriv nærmere)
- mange forstyrrelser, fx pga. urolige elever
- problemer med at nå pensum, fx pga. forstyrrelser af undervisningen
- mange henvendelser fra forældre og elever udenfor arbejdstiden
- mange elever i klasserne. Antal: _____
- mange elever med svære problemer
- mange arbejdsopgaver, som skal udføres med høj kvalitet på kort tid (modstridende krav)
- modstridende krav fra hhv. undervisningsministeriet (folkeskoleloven, fx elevplaner og tests, gymnasierformen), kommunen, forældre, elever og ledelse (beskriv kravene og hvordan de er modstridende)
- stort behov for undervisnings-differentiering (”inkluderende” og ”rummelig skole”)
- nye opgaver, fx i forbindelse med ændring af undervisningsplaner og undervisningsformer (reformer)
- udarbejdelse af elevplaner/ nye eksamensformer/tests
- udbud af nye fag/nye studieretninger
- nyt pensum/nye eksamenskrav
- mange administrative opgaver som tager tid fra selve undervisningen og forberedelse til undervisningen (fx møder, krav til dokumentation)

Hvad mener I årsagen er til den store arbejdsmængde og tidspres?

Forebyggelse

Hvordan sikrer I, at den enkeltes arbejdsmængde ikke er for stort?

Giv et eksempel. Virker det?

Hvordan får medarbejderne hjælp og støtte fra leder?

- hjælp til prioritering af arbejdsopgaver ift. mængde
- klare udmeldinger om kvalitetsniveau til omverden.
- medvirker til at skabe klare målsætninger/retningslinier samt afstemme ambitioner og succeskriterier
- funktionsbeskrivelser – klar udmelding om hvad der forventes af underviserne
- facilitere/skabe rammer for kollegial støtte/sparring – eksempelvis gennem prioritering af teamsamarbejde
- klare retningslinier for teams’ funktioner og kompetencer
- retningslinier for mængden af kontakt til forældre og elever (skolehjemsamarbejde)
- konstruktiv feedback på og anerkendelse af udført arbejde
- tid til uplanlagte og uforudsete opgaver
- velfungerende vikardækning

Hvordan får medarbejderne hjælp og støtte fra kolleger?

- velfungerende teamsamarbejde
- sparring i forhold til fx elever, opgaver, kvalitet
- konstruktiv faglig/social feedback
- feedback på tilrettelæggelse af pensum
- udveksling af faglige idéer og erfaringer

Hvordan har medarbejdere indflydelse på planlægning, prioritering og udførelse af deres eget arbejde?

Har medarbejdere fx indflydelse på:

- arbejdstid/pauser
- indkøb af undervisningsmaterialer
- målsætninger for arbejdet
- organisering af teams

Opnås indflydelse fx ved:

- jævnlige møder (fx team-/lærermøder, Pædagogisk Råd, udvalg)
- jævnlig dialog med leder om eget arbejde og egne arbejdsbetingelser
- andet

Hvilken form for løbende instruktion, oplæring og uddannelse i forhold til arbejdsopgaverne tilbydes medarbejdere?

- systematisk oplæring og efteruddannelse i forhold til nye fag og undervisningsmetoder mv.
- oplæring og uddannelse i ny teknologi, fx IT

Er der andet der medvirker til at mindske belastningen?

Arbejds-mæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af stor arbejdsmængde I kan genkende?

- opgaver, der skal laves, bliver ikke lavet (hængepartier, fx at planer ikke følges)
- lav kvalitet i arbejdet (fx når man ikke får forberedt sig godt nok)
- for lidt tid til kerneydelsen (undervisning og forberedelse af undervisning)

- ikke muligt at holde pauser
- meget overarbejde
- overarbejde kan ikke afspadseres
- inddragelse af feriedage/fridage
- mange konflikter med kolleger og/eller elever
- klager fra elever og forældre
- vold og trusler
- mobning mellem lærere eller mellem skoleledelse og lærere
- andet

Risikofaktor:

Høje følelsesmæssige krav ved arbejde med elever og forældre

Forekomst

Arbejdet med undervisning af elever og studerende er som udgangspunkt kendetegnet ved følgende (grund)vilkår:

- Krav om indlevelse og indføling
- Krav om at håndtere egne følelser og reaktioner
- Krav om at have overblik
- Krav om at være på forkant med situationen
- Krav om kendskab til den enkelte elev
- Krav om at håndtere andres (elevers og forældres) følelser og reaktioner
- Krav om samarbejde og videndeling med kolleger evt. i teams
- Krav om indberetning af elevers manglende ve og vel, eks. Om-sorgssvigt fra forældre

Arbejdet er kendetegnet ved:

- fysiske rammer, understøtter ikke arbejdet (fx i forhold til at kunne lave undervisningsdifferentiering, teamsamarbejde)
- elever med særligt behov for hjælp og støtte, fx med adfærdsvanskeligheder, psykiske eller sociale problematikker
- elever med misbrugsproblemer
- elever med behov for hjælp til sorg- og krise- bearbejdning, fx ved skilsmisse, alvorlig sygdom, død
- elever med indlæringsvanskeligheder
- elever og forældre med forskelligartet social, kulturel/etnisk eller religiøs baggrund
- følelsesmæssigt krævende henvendelser (evt. telefonisk) fra forældre evt. på uventede tidspunkter
- samarbejde med forældre, der har misbrug eller er psykisk syge
- adfærd eller stærke følelsesmæssige reaktioner fra elever fylder i arbejdet
- andet

Hvad mener I årsagen er til de høje følelsesmæssige krav i arbejdet?

Forebyggelse

Hvordan sikrer I, at arbejdet med elever ikke medfører en for stor belastning (stress og udbændthed)? Virker det?

Hvordan får medarbejderne hjælp og støtte fra leder og kolleger i arbejdet?

- dialog mellem ledelse og medarbejdere omkring hvornår arbejdet er gjort godt nok – ledelsesmæssig hjælp og støtte til afgrænsning af arbejdet.
- skriftlige handlingsplaner (for elever m/svære probl.) om hvordan problematikker håndteres af undervisere (fx hvilken pædagogisk tilgang, aktiviteter)
- evaluering af effekten af arbejdet (ex. succeskriterier ift. elev-/årsplaner)
- feedback, sparring og anerkendelse fra kolleger/ledelse
- systematisk og regelmæssig intern/ekstern supervision, hvor der er afsat tid og reel mulighed for at deltage
- teamsamarbejde: uddannelse i og retningslinier for indhold og kompetencer
- omsorgsaftaler, mobbepolitik mm.
- retningslinier for kontakt fra forældre
- ledelsesmæssig støtte og retningslinier ved klager fra forældre
- arbejdet er tilrettelagt så der tages hensyn til belastningen ved vanskelige klasser (fx at de går på skift)
- mulighed for ledelsesdeltagelse ved vanskelige skolehjemsamtaler (el. min. to læreres deltagelse)
- godt samarbejde med eksterne støtteforanstaltninger, fx PPR, tolkebistand
- overlevering ved akutte problemstillinger (fx mellem skole og SFO)
- projekter omkring elevers adfærd, sprog, arbejdsro i klassen. Involvering af forældre i projekter
- fælles pædagogisk tilgang

Hvordan har medarbejdere indflydelse på planlægning, prioritering og udførelse af deres eget arbejde?

Har medarbejdere fx indflydelse på:

- time-/fagfordeling, skemalægning, teamsammensætning
- hvilke arbejdsmetoder de anvender, undervisningsmateriale
- organisationsændringer og forandrings betydning for eget arbejde

Opnås indflydelse fx ved:

- møder
- udvalg
- teams
- jævnlig dialog med leder om eget arbejde og egne arbejdsbetingelser

Hvilken form for løbende instruktion, oplæring og uddannelse i forhold til arbejdsopgaverne tilbydes medarbejdere?

- systematisk oplæring / efteruddannelse ift. de enkelte elever med specielle problemstillinger (fx børn af psykisk syge og misbrugere)
- kendskab til skolens (gymnasiets) målsætning
- kendskab til fælles holdning og praksis
- uddannelse i forhold til konflikthåndtering, den vanskelige samtale, kommunikation mm.
- mentorordning for nyansatte (eller lignende)
- kendskab til fælles pædagogisk holdninger og praksis

Er der andet der medvirker til at mindske den følelsesmæssige belastning af arbejdet med elever (studerende)?

Arbejds-mæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af arbejdet med elever I kan genkende?

- mange (skriftlige eller mundtlige) klager fra forældre/elever
- mange konflikter, megen tid brugt på andet end ”kerne-ydelsen”
- opgivenhed ift. konflikter
- tab af engagement i personalegruppen
- manglende overskud til at indleve sig i elevens situation

- tendens blandt medarbejderne til isolation, at undgå kontakt med eleverne/kolleger/ledelse udover i undervisnings-situationen
- udviklingsarbejde er gået i stå, intet ønske om deltagelse i kurser/efteruddannelse
- fag-, undervisnings-, års- og elevplaner kan ikke følges
- ikke tilfredsstillende kvalitet i arbejdet
- mobning mellem lærere eller mellem skoleledelse og lærere
- andet

Risikofaktor: Vold, trusler og traumatiske hændelser

Forekomst

Udsættes medarbejdere for vold og trusler?

(spørg til skolens egen registrering og anmeldte episoder med vold og trusler samt nærved- hændelser)

Spørg ind til hvem (fx elever, forældre eller andre udefra kommende), hvornår, hvor og hvor ofte.

Antal episoder med vold og trusler (inden for det sidste år):

Hvilke former for vold og trusler bliver medarbejdere udsat for?

- overfald eller anden fysisk vold
- fysisk truende adfærd, fx krænkelser af personlige fysiske grænser
- spyttede på
- trusler om fysisk vold
- dødstrusler
- trusler mod medarbejderes pårørende
- verbale krænkelser, overfusninger og trusler (mundtlige eller skriftlige, fx på Internettet, via sms eller mails)
- seksuelle krænkelser
- diskriminerende udsagn
- hærværk mod medarbejderes ejendele
- vidne til chokerende begivenheder (fx selvskadende adfærd)
- vidne til vold
- dødsfald blandt elever og studerende
- andet

Forekommer vold i situationer hvor der er alenearbejde?

Ja

Forebyggelse

Hvordan sikrer I, at vold og trusler begrænses mest muligt?

Giv et eksempel. Virker det?

Har I en plan for håndtering af vold, trusler og traumatiske hændelser?

Hvad indeholder planen?

Hvordan sikrer I, at medarbejderne kender planen og at planen følges?

Hvordan håndterer I vold, trusler og traumatiske hændelser før, under og efter hændelser?

Før

- definition af fysisk og verbal vold
- uddannelse og træning – konflikthåndtering og konfliktnedtrappende kommunikation, fastholdelser, og efterfølgende jævnlige brush upkurser
- risikovurdering af forsvarligheden af alenearbejde (hvornår må der ikke arbejdes alene?)
- fælles holdning til hvilken adfærd der er uacceptabel
- fælles holdning til konsekvenser af uacceptabel adfærd
- planlægning af arbejdet ift. at imødegå risiko for konflikter/vold
- hensigtsmæssige (konfliktnedtrappende) fysiske rammer, fx overskuelige fleksible undervisningslokaler, støjisolering, flugtveje mm.
- tæt forældresamarbejde ift. at imødegå konkrete voldsrisici
- muligheden for at tilkalde hjælp (fx alarmer, telefoner)
- systematisk supervision

Under og umiddelbart efter

- effektive alarmprocedurer
- ledelsesmæssig støtte (hvem gør hvad?, klarhed over hvornår ledelsen ”overtager” situationen, hvem alarmeres?).
- psykisk 1. hjælp (kendskab og anvendelse)
- debriefing (personalegruppe i fællesskab)

Opfølgning på længere sigt

- krisehjælp – professionel
- registrering og analyse af episoder i SiO med efterfølgende plan om forebyggende foranstaltninger
- supervision
- ledelsesmæssig støtte (fx telefonisk kontakt, tilbageslutning til arbejdspladsen)
- Anmeldelse til Arbejdstilsynet

Sikkerhedsudstyr og fysisk indretning

- alarmer
- skolen er indrettet, så det giver et roligt og venligt indtryk

Er der andet der medvirker til at mindske belastningen af vold og trusler om vold?

Arbejds-mæssige konsekvenser

Er der nogle af disse negative konsekvenser af vold og trusler som I kan genkende?

- utryghed i arbejdet
- undgår de arbejds-mæssigt vanskelige situationer (udfordringer)
- tarzansyndrom (accept af vold i arbejdet)
- mange magtanvendelser
- mange konflikter/beskyldninger mellem kolleger
- opgiveness ift. gennem forebyggende tiltag i arbejdet at kunne nedbringe voldsrisikoen
- tab af engagement blandt personalet
- elevens problemer betragtes som ”eneste” årsag til vold og trusler
- andet

Risikofaktor: Mobning og seksuel chikane mellem lærere eller mellem skoleledelse og lærere

(Spørgsmål stilles kun, hvis der er oplysninger om, at der forekommer mobbehandlinger)

Forekomst

Mobning defineres på følgende måde:

- En eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger
- Personen opfatter handlingerne som sårende eller nedværdigende.
- Personen er ikke i stand til at forsvare sig effektivt imod de krænkende handlinger

Seksuel chikane defineres på følgende måde:

- En eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter
- Personen opfatter handlingerne som krænkende.

NB! Ved risikofaktoren mobning og seksuel chikane er der tale om forhold internt på arbejdspladsen. Oplever medarbejderen mobning og seksuel chikane fra brugere er der tale om forhold under risikofaktoren "vold, trusler og andre traumatiske hændelser".

Er der problemer med ubehagelige drillerier?

Er der eksempler på mobning eller seksuel chikane?

Hvordan kommer mobning til udtryk (mobbehandlinger)?

- Sårende bemærkninger
- Skældud og latterliggørelse
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Usaglig nedvurdering af ofrenes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Nedvurdering eller umyndiggørelse, fx på grund af alder, køn, religion, nationalitet og seksualitet.
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Andet

Hvordan kommer seksuel chikane til udtryk (seksuelt krænkende handlinger)?

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Uønskede sjofle vittigheder
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.
- Andet

Hvor længe har det stået på? _____

Er det fortsat aktuelt?

Hvem er involveret?:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ledelse til medarbejder | <input type="checkbox"/> Medarbejder til medarbejder |
| <input type="checkbox"/> Medarbejder til leder | <input type="checkbox"/> Leder til leder |

Hvad mener I er årsagen til, at mobning/seksuel chikane forekommer i virksomheden?

Forebyggelse

Spørgsmål omkring forebyggelse stilles kun ved konstaterede problemer.

Hvordan har I håndteret episoder omkring mobning eller seksuel chikane?

- Aktiv handling for at stoppe mobningen (fx ledelsesmæssig fokus, konflikthåndtering, evt. brug af sanktioner).
- Brug af rådgivning/mægling
- Tilbyde medarbejdere psykisk krisehjælp

Hvordan forhindrer I at mobning eller seksuel chikane forekommer?

- Virksomheden har en klar politik om at forebygge mobning og seksuel chikane

Politikken indeholder fx:

- Definition af mobning og seksuel chikane, herunder at der tages udgangspunkt i offerets oplevelse
- Klare holdninger og værdier om at mobning/seksuel chikane ikke kan accepteres
- Beskrivelse af hvilke handlinger, der er uacceptable
- Klare retningslinjer for sanktioner ved mobning og seksuel chikane
- Beskrivelse af ledelsens forpligtelse til at stoppe mobning og tilløb til mobning
- Beskrivelse af pligt til at reagere, når man er vidne til mobning
- Retningslinjer for håndtering af konkrete episoder (fx hvem man går til, hvem der gør hvad)
- Beskrivelse af mulighed for anvendelse af bisidder ved svære samtaler
- Beskrivelse af medarbejders mulighed for henvendelse til sikkerheds- og tillidsrepræsentant
- Beskrivelse af hvordan konflikter håndteres, så de ikke går fra at være faglige til personlige
- Klare retningslinjer for, hvor medarbejdere kan klage og få rådgivning i tilfælde af mobning og seksuel chikane
- Andet

Øvrige tiltag:

- Dialog medarbejder og ledelse om hvordan man omgås hinanden på arbejdet, og hvordan man undgår at nogle oplever sig krænkede
- Uddannelse af ledelse og sikkerhedsrepræsentanter til at håndtere mobning, seksuel chikane og konflikter.
- Involvering af medarbejdere og deres repræsentanter i risikovurdering og forebyggelse af mobning
- Andet

Arbejds-mæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af mobning og seksuel chikane I kan genkende?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Medarbejdere har svært ved at arbejde sammen | <input type="checkbox"/> Langvarigt sygefravær som kan tilskrives konflikter eller mobning |
| <input type="checkbox"/> Negativ stemning | <input type="checkbox"/> Nogle medarbejdere kommer aldrig til orde |
| | <input type="checkbox"/> Klikedannelser |
| | <input type="checkbox"/> Andet |