



Haukåsen Skole

ARBEIDSNOTAT FRA ARBEIDSMILJØHUSET

Dato: 13.03.2022
Gjennomført av: Christian Eidem, Kari Opseth Øren og Cathrine Strugstad
Haukåsen Skole
Bestillingsnummer: 21/1-1201

1. Innledning

1.1. Bakgrunn

Haukåsen skole er en spesialskole for 84 barn med særlige behov. 16 av disse er elever i videregående trinn. Skolen har 110 ansatte. 7 fysioterapeuter fra bydelen server skolen, men tilhører bydelen. Totalt er det 120-130 på jobb ved skolen daglig.

Sykefraværet ved skolen er veldig høyt, og de ønsker bistand for å se på årsakssammenhenger. Sykefraværet gir en stor ekstra belastning da dette i praksis utgjør at de mangler 14 stillinger daglig i driften.

Det er overvekt med sykmeldinger blant Miljøarbeiderne (skoleassistenter).

Mange miljøarbeidere er ufaglærte og har jobbet på Haukåsen i hele sin yrkesaktive karriere. Om lag halvparten har fagbrev som barne -og ungdomsarbeidere eller helsefagarbeider. Særlig miljøarbeiderne gjør mange tunge løft, fordi hele deres arbeidsdag er elevrelatert, og mange oppgir at de har muskel- og skjelettplager.

Ansatte blir nært knyttet til elever med en komplisert helsesituasjon, noe flere ansatte opplever som emosjonelt krevende.

Skolen har et økende sykefravær og ønsker støtte fra BHT for i første omgang å kartlegge årsakssammenhenger.

1.2. Mandat

Kartlegge mulige årsakssammenhenger til høyt sykefravær ved skolen slik at skolen kan sette inn tiltak som treffer.

Tidslinje

Uke/Dato	Aktivitet	Ansvarlig
Uke 1	Orienterer AMU	Rektor
11 januar	Planlegge kartlegging	Christian og Cathrine
18 januar	Kartlegging på skolen	Christian og Cathrine
26 januar	Informasjon og Kartlegging alle grupper gjennom plankveld	Alle ansatte og Kari fra BHT
31 januar	Kartlegging på skolen	Christian og Cathrine
Uke 6	Kartlegging av diagnoser ved skolen	SPA
Uke 7	Kartlegging av psykiske faktorer	Cathrine

Uke 7	Presentasjon av funn AMU	BHT
Uke 8	Vinterferie	
Uke 9	Presentasjon av veien videre med forslag til tiltak	AMU og BHT

2. Metode og gjennomføring

Vi har brukt observasjon og intervju som metode. Psykolog og ergonom har gjennomført arbeidet.

Vi har observert tre hele dager ved skolen

1. Omvisning hele skolen og hilse på alle trinnene den 18.1.22. Inklusiv møte m leder.
2. Bassengaktivitet den 31.1.22.
3. Gymtime den 8.2.22.

Deretter ble det gjennomført en kartlegging av arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirke muskel- og skjelettplager ved bruk av intervjuer.

Det ble avholdt 2 møter. Et møte der de som selv meldte seg på ble med og et møte med en representativ gruppe plukket ut av ledelsen. Gruppen ble plukket ut slik at de representerte alle team, og at de hadde variert arbeid, og hadde ulik arbeids lengde på Haukåsen.

Totalt ble 10 intervjuet.

Størstedelen av ansatte som deltar i undervisningen er blitt observert.

En studie gjennomført av STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) der 6175 arbeidstagere fra 62 norske virksomheter har deltatt viser arbeidsmiljøfaktorer som utgjør økt risiko for muskel- og skjelettplager.

Studien heter – «Beskyttende faktorer i arbeidsmiljøet», STAMI – Jan Olav Christensen, Seniorforsker. Referanse: <https://stami.no/beskyttende-faktorer-i-arbeidsmiljoet/>

Vi har lagt dette studiet til grunn for våre spørsmål i intervjuene. Studiet viser at bl.a. kvantitative krav, beslutningskrav og rolleklarhet er risikofaktorer virksomheter må ha søkelys på når det skal jobbes for helsefremmende arbeidsplasser.

Følgende tre områder var tema i intervjuene:

Kvantitative krav – tidspress og arbeidsmengde

Beslutningskrav – krav om oppmerksomhet og å ta hurtige beslutninger

Rolleklarhet – tydelige mål og forventninger i jobben

3. Resultater

Etter observasjoner og intervjuer gjort ved Haukåsen skole sitter vi igjen med et inntrykk av en stor dominoeffekt der mange løper på etterskudd og forsøker å slukke branner som egentlig ikke er deres branner.

Ansatte opplever at elevene ved skolen har fått andre og mer krevende behov, i et tempo der omstrukturering og opplæring ikke har rukket å holde tritt.

Haukåsen har utviklet seg fra å være en skole med overvekt av elever som er gående og i større grad selvstendige i daglige gjøremål (1972-1995), til en elevgruppe som stadig har større hjelpebehov (1995→).

Skolen gjennomgikk en omorganisering i 2009/10, da ansvar for AKS ble overført fra skole til bydel.

Skolen har 16 klasser der fire lærere, og ressurslærere har ansvar for et team (3 klasser) med 15- 16 elever. Det er også ca 15 skoleassistenter knyttet til teamet.

Dette er meget god bemanning, men det høye sykefraværet i tillegg til velferdspermisjoner og avvikling av ferie medfører at mange ansatte er bort daglig.

Dette medfører stress og uro i organisasjonen. Dette ble også avdekket i en arbeidsmiljøundersøkelse Sylvia Meyenberg gjennomførte i 2019.

Det store fraværet fører til ekstra belastning både fysisk og psykisk på de som er til stede, slik at disse i neste omgang blir sykemeldt. Det er en spiral det virker vanskelig å komme ut av.

Alle som jobber på skolen, er meget dedikert til elevgruppen og strekker seg lang. Allikevel uttrykker de en følelse av å ikke gjøre en god nok jobb. Ansatte føler seg ikke sett av ledelsen, og de opplever at mange foreldre "kjefter", og er redd for dette. Dette skaper misnøye.

Ledelsen får heller ikke jobbet slik de ønsker. De ansattes følelser må håndteres, og man rekker hverken å følge opp de ansatte godt nok eller følge opp pedagogisk praksis og utvikling av profesjonsfelleskapet, slik det er ønskelig.

4. Vurdering

Gjennom observasjoner og intervjuer har vi avdekket at skolen har organisatoriske forhold som kan være medvirkende årsak til det høye sykefraværet.

Vi oppsummerer med at de kvantitative kravene, beslutningskravene og uklare roller alle kan være medvirkende årsaker til det store sykefraværet. Referanse:

<https://stami.no/beskyttende-faktorer-i-arbeidsmiljoet/>

Vi har bare kartlagt en liten del av det totale bildet og anbefaler en organisasjonsgjennomgang slik at en kan iverksette tiltak som totalt sett kan føre til et arbeidsmiljø som er helsefremmende.

Sammen med skolens AMU vil vi se på hvilke tiltak som kan iverksettes på kort sikt for å bistå skolen direkte med tiltak som treffer de som allerede har nedsatt funksjonsevne.

Følgende tiltak mener vi bør vurderes i samarbeid med ledelsen og AMU:

1. Samtaler med enkelte ansatte ved behov. Rutine for medarbeidersamtaler? Klarer vi det?
2. Fysioterapeutene tilknyttet skolen tilbyr 2x30 min stretching/styrketrening for å forebygge muskel- og skjelettplager i uken. Eller vi som BHT kan gjøre det?
3. Prosessgruppe hver 14 dag? Sortere gruff/belastninger, mestrings teknikker.
4. Kurs i å håndtere kroniske smerter? Workshop i å håndtere fatigue/vedvarende utmattelse.
5. Kurs i forflytningsteknikk.
6. Særlig oppfølging av de med mye sykefravær i samarbeid med UDA og NAV.

.....

Denne rapporten er godkjent elektronisk i Arbeidsmiljøhuset AS og har derfor ingen signatur

