

Dato: 21. marts 2023

Udarbejdet af: MV

Selvevaluering af skolens værdigrundlag 2023 - 25

I denne selvevaluering er der sat fokus på følgende afsnit i skolens værdigrundlag:

Vi finder det vigtigt, at skolemiljøet er inspirerende og båret af et ligeværdigt og forpligtende samarbejde mellem leder og alle personalegrupper, med respekt for den enkeltes ansvarsområder.

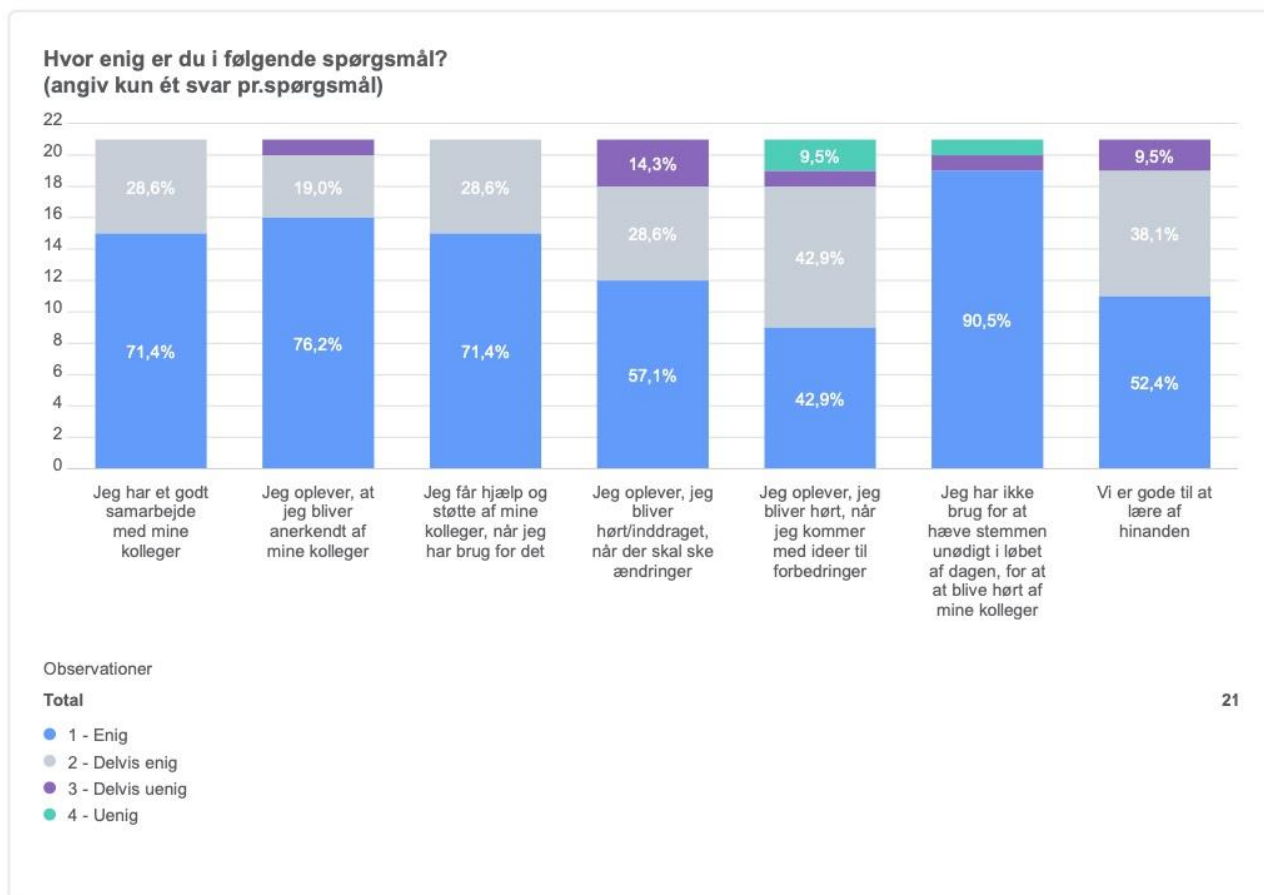
Nærværende evaluering retter sig derfor mod den del af værdigrundlaget, der handler om personalet, hvor vi tidligere har haft fokus rettet mod eleverne og arbejdet med dem.

Evalueringen tager udgangspunkt i APV-undersøgelse, som er udarbejdet i forsommeren 2021. På dette tidspunkt var vi på bagkant af den sidste af de store nedlukninger, der kom til at præge coronatiden og på undersøgelsestidspunktet var personalet i gang med afslutningen af skoleåret 2020/21, hvor eleverne havde været hjemsendt fra nytår til begyndelsen af marts og således havde haft de sidste fire måneder af skoleåret på skolen.

Perioden med pandemi, restriktioner, nedlukninger og anderledes rammer om efterskolehverdagen trak fra tid til anden store veksler på personalet, hvorfor det netop på nuværende tidspunkt er relevant at dykke ned i den del af værdigrundlaget, som omhandler personaleforhold, og som nu i tiden efter coronaen giver vigtige informationer om, hvordan udgangspunktet for en god personalepolitik og en konstruktiv arbejdshverdag til følge kan skabes.

Evalueringen tager udgangspunkt i medarbejdernes oplevelse af hverdagen, opgaverne og samarbejdet på skolen og berører ligeledes samarbejdet mellem leder og de forskellige personalegrupper med det *ligeværdige og forpligtende* i fokus.

Figur 1:



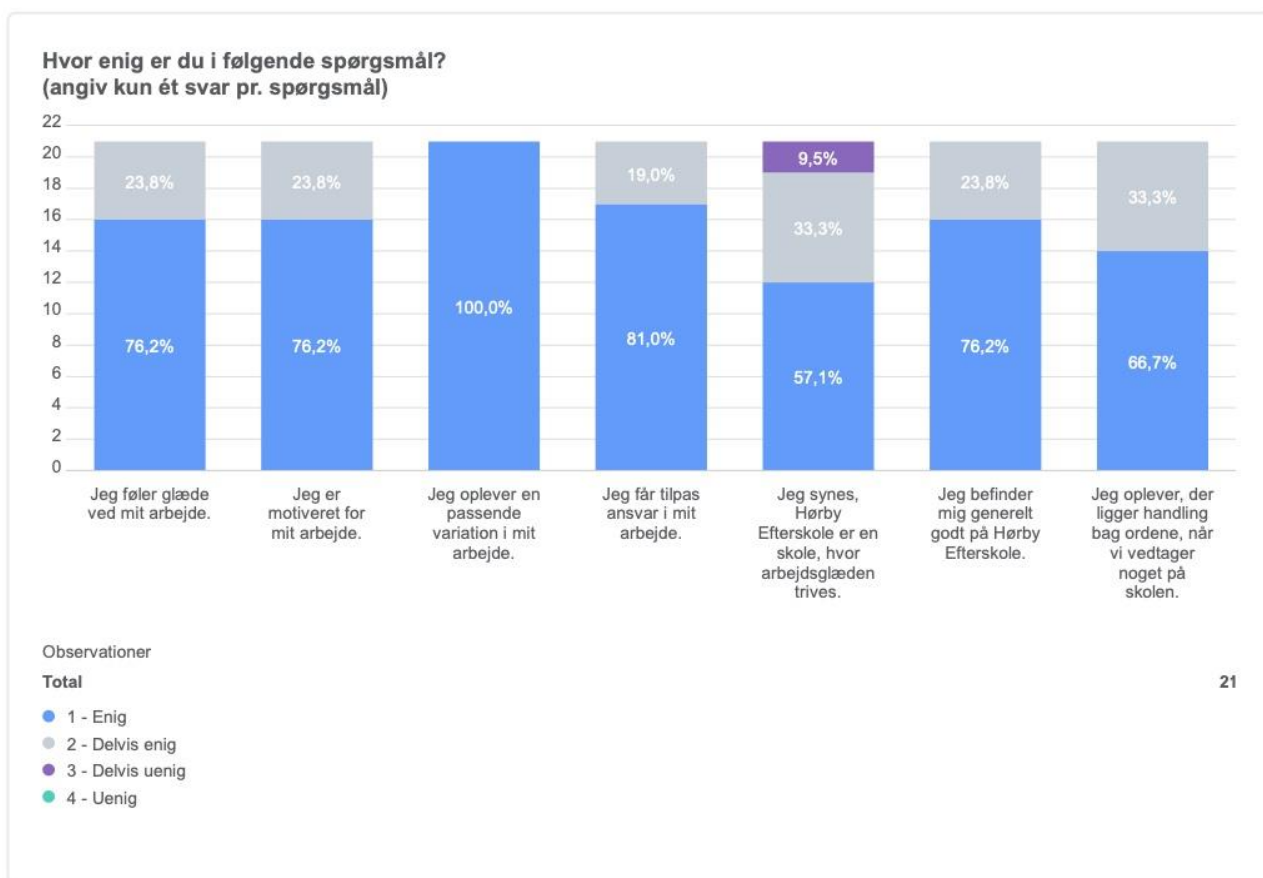
Spørgsmålene i figur 1 tager udgangspunkt i samarbejdet mellem kolleger og faggrupper, hvor det handler om bl.a. inddragelse, anerkendelse og det at kunne bruge hinanden, når det handler om idéudveksling, nytænkning mv.

Det overordnede indtryk af svarene på de foreliggende spørgsmål er en enighed i de positive forhold, der er formuleret i hvert enkelt spørgsmål. Især forhold som anerkendelse og samarbejde med og støtte fra kolleger ligger meget højt, når det handler om tilfredshed i forhold til tingenes tilstand.

Af udviklingspotentiale i forhold til nærværende spørgsmål vil være at sætte fokus på processerne i forhold til, hvordan der arbejdes med ændringer i måden at strukturere skolehverdagen på med ændrede mønstre for arbejde og samarbejde. Et område, der her er vigtigt, er afklaringen af, hvordan ordet/begrebet "ændringer" opfattes. Er der tale om små ændringer i hverdagen eller om større strukturelle forandringer?

Som følge af dette vil der også med fordel kunne sættes fokus på, hvordan man sikrer, at den enkelte bliver hørt, når det handler om idéer til forbedringer.

Figur 2:



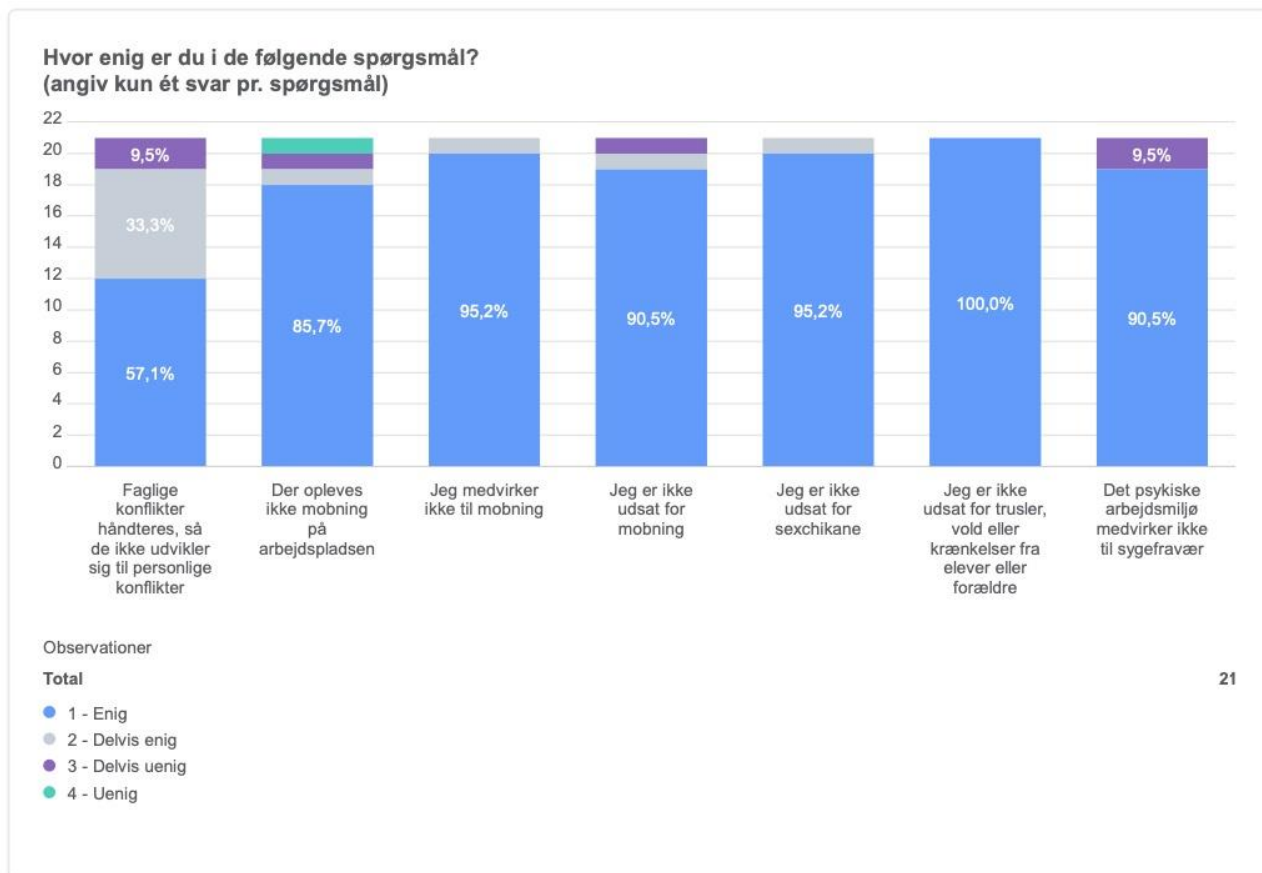
Spørgsmålene i figur 2 handler om motivation og arbejdsglæde som baggrund for følelsen af tilpashed og velbefindende i forhold til sit arbejde.

Som i figur 1 falder svarene her også, så det umiddelbare indtryk er tilfredshed og enighed i de positive forhold, er er formuleret i spørgsmålene.

Udviklingspotentialet her ligger i tre søjler længst mod højre, hvor der dels skal være fokus på, hvordan arbejdsglæden kan trives på skolen og dels en særlig opmærksomhed på, at beslutninger føres ud i livet og implementeres i hverdagen.

1/3 er kun delvis enig i, at der er handling bag ordene, når der vedtages noget på skolen. Her er det vigtigt med en afdækning af, hvor den manglende handling ligger. Er det i beslutningen om hverdagens forvaltning af regler, aftaler og rammer, som problematiseres, eller er det de store grundlæggende og værdiskabende forhold, som ikke omsættes til konkrete initiativer og handling?

Figur 3:



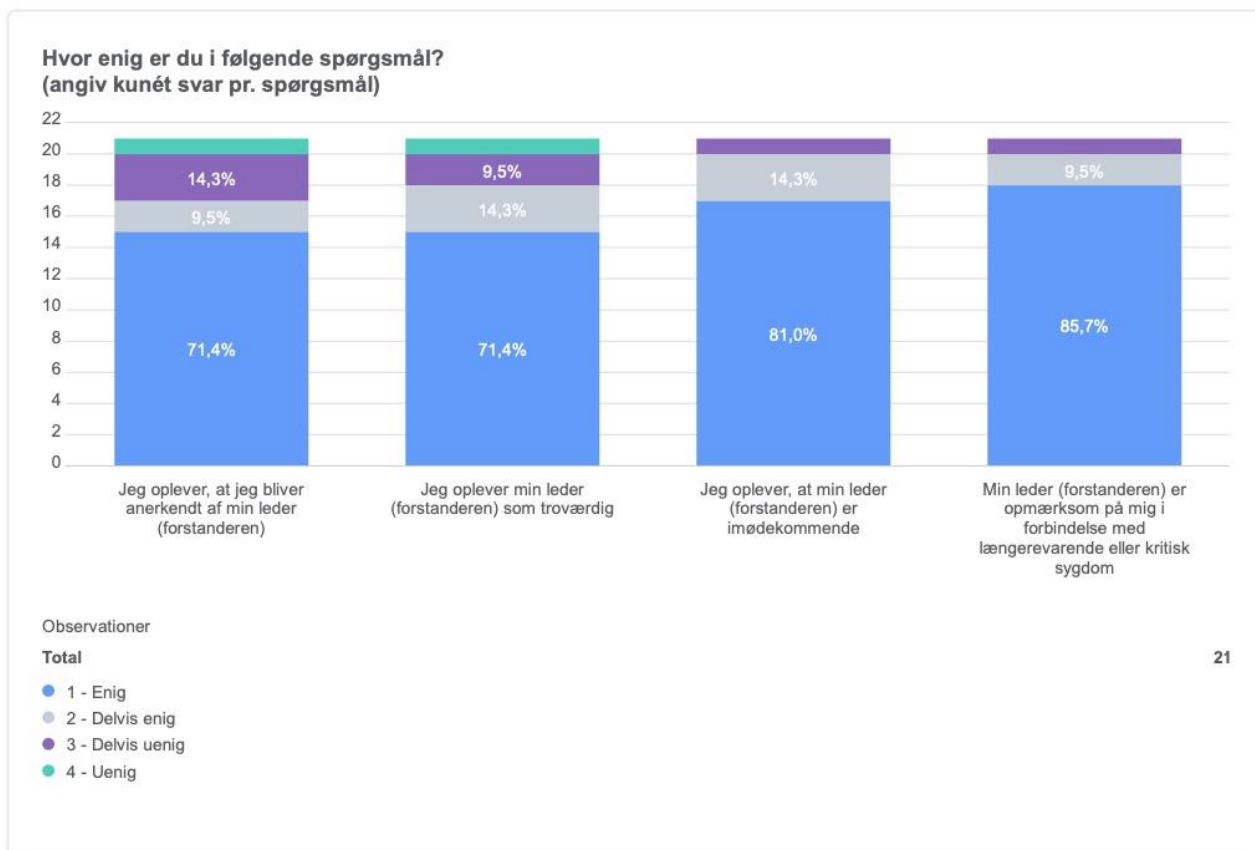
Figur 3 er en forlængelse af spørgsmålene i figur 2, hvor det overordnede tema fortsat kredser om begreber som motivation og arbejdsglæde.

Det skal her bemærkes, at netop disse spørgsmål blev gjort til genstand for den opfølgning, der fandt sted både i de enkelte faggrupper og i personalet som helhed efter, at APV'ens resultat var kendt.

Udviklingspotentialet er her overordnet set at holde et øget fokus på konflikter og mobning. Her er et vigtigt fokusområde konflikthåndtering, og hvordan konfliktoptræning undgås.

I forhold til spørgsmålet *"Der opleves ikke mobning på arbejdspladsen"* har det siden APV'en offentliggørelse været vigtigt og er fortsat at få udfoldet, hvad der opleves som mobning samt få italesat den forskellighed, der nødvendigvis vil være mellem de enkelte medarbejderes opfattelse og definition af mobning. Dette ikke mindst for til stadighed at blive mere bevidst om det at være afsender af kommentarer, talemåder og adfærd.

Figur 4:



Figur 4 omhandler oplevelsen af og samarbejdet med skolens ledelse¹.

I værdigrundlaget lægges der bl.a. vægt på ligestilling i samarbejdet mellem ledelse og personalegrupper, hvorfor udviklingspotentialet på baggrund af nærværende spørgsmål er arbejdet med begrebet anerkendelse.

Omkring ¼ af de adspurgte er enten delvis enig, delvis uenig eller uenig i at blive anerkendt af ledelsen. I forhold til værdigrundlagets begreber om ligestilling og forpligtende samarbejde, er det derfor af afgørende betydning, at der bliver fokus på kommunikationen mellem leder og medarbejder med henblik på at afdække, hvor det i afsender-/modtagerforhold er, at grader af det ikke-ankerkendende kommer til udtryk.

¹ I denne undersøgelse sættes der kun fokus på forstanderen, da der siden udarbejdelsen af APV'en i 21 har været en nyansættelse i stillingen som viceforstander.

Opsamling:

På mange måder viser undersøgelsen her, at til trods for rystelser og omvæltninger i den traditionelle oplevelse af en arbejdshverdag, som coronatiden førte med sig, så er der fortsat en oplevelse tilfredshed i medarbejdergruppen med forholdene på arbejdspladsen.

Her er det især samarbejde, anerkendelse og støtte fra kolleger, der springer i øjnene. Men, også forhold motivation og arbejdsglæde er vigtige elementer i at nå værdigrundlagets mål om et ligeværdigt og forpligtende samarbejde.

Også i forholdet til ledelsen for en meget stor del imødekommenhed og også anerkendelse, som begge er bidragsydere til det ligeværdige og forpligtende i samarbejdet.

Bestemt er der også forhold, som med fordel kan gøres til genstand for yderligere undersøgelse i bestræbelserne på at sætte handling afsnittet i værdigrundet, som her er udgangspunktet for selvevalueringen. Det være sig forhold som implementering af ændringer, tydeligere handling bag beslutninger samt fokus på konflikthåndtering og et fokus på begrebet anerkendelse i forhold til kommunikation fra ledelsen.

Evalueringen er gældende for to år og skal revideres i 2025.