

Arbejdspladsvurdering og medarbejdertrivelsundersøgelse på CG i 2011

OPFØLGNINGSPLAN

Introduktion

I foråret 2011 blev der med assistance fra konsulentfirmaet Ennova foretaget en arbejdspladsmiljøvurdering (APV) og medarbejdertrivelsundersøgelse (MTU) blandt hele personalet på Christianshavns Gymnasium. Resultaterne fra undersøgelsen er fremlagt i kort form på skolens hjemmeside efter diskussioner i Samarbejdsudvalget (SU) og høring i Pædagogisk Råd (PR). Nedenstående er en opfølgingsplan udarbejdet i Arbejdspladsmiljøudvalget og ledelsesgruppen efteråret 2011. Opfølgingsplanen har også været diskuteret i SU og været til høring i PR.

Undersøgelsesresultaterne er opgjort på en 100 pointskala, hvor 0 point er den mest negative vurdering, og 100 point er den mest positive vurdering. Konsulentfirmaet Ennova, der har udarbejdet undersøgelsen for skolen, skriver, at 80-100 point angiver en meget høj positiv vurdering, 70-79 angiver en høj vurdering, 60-69 en middel god vurdering, 50-59 en lav og under 50 en meget lav vurdering. Besvarelsesprocenten er 67 %, hvilket er lidt lavt i forhold til at drage entydige konklusioner fra undersøgelsen.

Hovedresultater fra APV- undersøgelsen:

Meget høj 80-100	Høj 70-79	Middel 60-69	Lav 50-59	Meget lav under 50
Håndtering af farlige stoffer OK 86	Det sociale samvær 76	Trives med arbejdsopgaverne 67	Kan udføre arbejdet uden generende støj 59	Lysindfald 48
Meningsfulde opgaver og bidrager til CG's virke 84	Samarbejde på tværs af arbejdsområder 75	Hvor stor en del glad og tilfreds 66	Ledelsen giver passende støtte og hjælp i arbejdet 59	Temperatur i lokaler 42
Psykiske arbejdsmiljø påvirker ikke sygefraværet 83	Ingen generende lugte fra inventar, bygning o.l.. 73	Belysning 64	God balance ml. arbejdsliv og privatliv 57	Luftkvalitet i lokaler 41
Oplever ikke faretruende situationer 83	Udsættes sjældent for løft, skub o.l. 72	Involveres passende i planlægning og organisering 63	Rengøring 55	
Fysisk arbejdsmiljø påvirker ikke sygefraværet 81	Kolleger giver passende støtte og hjælp i mit arbejde 71	Arbejder for det meste i bekvemme arbejdsstillinger 63	Sjældent stresset 55	
Biologiske forhold er OK 81	Muligheder for faglig og personlig udvikling 70	Veloplagt og fuld af energi 62	God balance ml. arbejdstid og arbejdsmængde 52	
Egne arbejdsopgaver og arbejdets indhold 80			Arbejdsplads fx stole hensigtsmæssig 50	
Klimaet blandt medarbejderne 80				

Opfølgingsplanen

Vedligeholdelse af forhold, som fungerer godt

En række forhold til APV-undersøgelsen indikerer, at CG er en god arbejdsplads. Skolens ansatte er i meget høj grad tilfredse med deres arbejdsopgaver og med arbejdets indhold. De synes, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde, og at klimaet blandt skolens ansatte er meget fint.

De vurderer også det sociale samvær og samarbejdet på tværs af arbejdsområder højt, ligesom mulighederne for faglig og personlig udvikling samt støtte fra kollegerne vurderes højt.

Disse forhold er komplekst funderet i mange forskellige handlingsmønstre, strukturer og kulturer på skolen, som vi har erfaring for fungerer godt. De skal naturligvis vedligeholdes og udvikles, så arbejdspladsen fortsat er velfungerende på så mange områder som muligt.

Siden sidste APV

I 2008 blev den forrige APV-undersøgelse på skolen gennemført. På baggrund af den blev udformet en opfølgingsplan, som er offentliggjort på skolens hjemmeside. I de efterfølgende år har vi arbejdet med disse opfølgingspunkter på flere måder, hvilket også kan erkendes på flere områder: i nye praksisformer samt i den nye APV-undersøgelses medarbejdervurderinger. Her skal nævnes nogle vigtige eksempler:

- Opprioritering af undervisningsmidler, AV og IT samt bedre fysiske rammer var vigtige opfølgingspunkter i sidste APV. På disse områder har skolen investeret fokuseret i de efterfølgende år for et to cifret millionbeløb: Tilførelse af 1,25 mio. kr. ekstra til bøger i 2010-11. Nye smartboards eller projektorer i alle klasser. Udskiftning af det meste af skolens IT udstyr og etablering af et administrativt IT-fællesskab. Ombygninger af mange fag- og klasselokaler. Resultaterne heraf kunne tydeligt ses i sidste års elevtrivselsundersøgelse, hvor skolens materialer og udstyr blev vurderet meget positivt af eleverne.
- Forbedring af informationsniveauet og tydelig kommunikation: Skolen har efterfølgende vedtaget en kommunikationsaftale, som klargør rammerne for kommunikationen mellem elever, lærere og ledelse/administration. Desuden har ledelsen publiceret en oversigt over hvem, der er ansvarlige for hvad på skolen; og der er lavet kommissorier til alle udvalg nedsat under PR. Endelig kan det konstateres i den sidste APV-undersøgelse fra 2011, at der er tilfredshed med MUS-samtalerne på skolen.

Psykisk arbejdsmiljø, stresshåndtering m.v.

Skolens psykiske arbejdsmiljø vurderes i dette års APV-undersøgelse i høj grad positivt (74 point ud af 100), når spørgsmålene under dette hovedpunkt samles under et. Der er dog et lille antal deltagere i undersøgelsen (7 medarbejdere), som i løbet af hele deres ansættelsesperiode på skolen har søgt lægehjælp omkring stressproblemer. Skolen har tidligere afholdt temamøde for skolens lærere om stress. Dette foregik i perioden efter indførelsen af gymnasiereformen i 2005, på baggrund af et erkendt forandningspres i en række praksisformer omkring undervisningen i gymnasieskolen. I arbejdsmiljøudvalget ønsker vi at øge viden og beredskab omkring håndtering af stress med henblik på, at ledelse og sikkerhedsrepræsentanter bedre kan støtte medarbejdere med stress. Midlet er derfor, at sikkerheds- og ledelsesrepræsentanter i løbet af det kommende år deltager i efteruddannelse omkring stresshåndtering. Desuden vil samarbejdsudvalget og arbejdsmiljøudvalget diskutere stresshåndtering på arbejdspladsen

med henblik på at videreudvikle skolens personalepolitik inden for stresshåndtering. Endelig ønsker udvalget og ledelsen at orientere omkring mulighederne for at få støtte i tilfælde af stress.

Der kan i tilknytning til det psykiske arbejdsmiljø registreres nogle forhold omkring arbejdet, som vurderes middelt godt eller lavt af deltagerne i undersøgelsen. Det drejer sig om muligheden for at skabe en god balance mellem arbejdsliv og privatliv (57 point ud af 100) samt arbejdstid og arbejdsmængde (52 point ud af 100). Disse punkter er også fokusområder generelt i gymnasiesektoren (jf. bl.a. undersøgelsen "Attraktive arbejdspladser" lavet af gymnasielærernes fagforening, GL samt en undersøgelse for GL lavet af Helle Hein i 2011). Gymnasiet er en vidensarbejdsplads, som er karakteriseret ved mange komplekse arbejdsopgaver, der altid kan gøres lidt bedre. Gymnasielærerne løser generelt en del af deres arbejdsbyrde hjemme, hvilket mange ansatte ser som en positiv ting ved jobbet, men som samtidig også for nogen kan udvikle sig til et pres: *Hvornår har man fri, hvornår arbejder man, og hvornår er en opgave løst tilfredsstillende?* Det er forhold, som har mulighed for at udløse stress og derfor forhold, som skal diskuteres i forskellige fora (Arbejdsmiljøudvalg, SU og PR) og som ledelsesmæssigt skal signaleres tydeligt for skolens ansatte, ikke mindst for nyansatte.

Ledelsen vil i forhold til ansatte forsøge at forbedre vurderingen "*Ledelsen giver passende støtte og hjælp i arbejdet*" (59 ud af 100 point), bl.a. ved at udbygge aktiviteter for nyansatte lærere yderligere med en ledelseskontaktperson for nye lærere samt sparringen af nye lærere med et kursus. Kurset arrangeres af skolens kursusledere og udbydes for første gang i skoleåret 2011-12.

Fysisk arbejdsmiljø

Skolens fysiske arbejdsmiljø er på flere parametre vurderet mindre positivt, omend et stort flertal af skolens medarbejdere ikke vurderer, at de fysiske rammer indvirker negativ på sygefraværet. På et generelt plan er det forhold, vi i forvejen er opmærksomme på i både Arbejdsmiljøudvalg, Samarbejdsudvalg, daglig ledelse og bestyrelse: Skolen ligger i gamle bygninger, der i en årrække under Københavns Kommunes ejerskab har været vedligeholdt på et sparsommeligt niveau. Efter at skolen er blevet selvejende, har der inden for skolens økonomiske rammer været større fokus på at forbedre skolens fysiske rammer. Vi er dog langt fra færdige med at udvikle fuldt tilfredsstillende fysiske rammer, hvilket også kunne registreres i den elevtrivselsundersøgelse, vi foretog for et år siden. I APV-undersøgelsen vurderes forhold som lokalernes temperatur, luftkvalitet og lysindfald samt rengøring og arbejdspladser relativt lavt. Vi vil derfor arbejde på at forbedre disse rammer på flere måder:

Temperatur i skolens lokaler: Der er igangsat et større varmeprojekt, som afsluttes sommeren 2012, hvor skolens varmeinstallationer og varmecentral udskiftes. Bl.a. erstattes skolens enstrengede varmesystem af et tostrengt, som giver bedre muligheder for at sikre rimelig varme i de fjernest beliggende klasselokaler. Samtidig er vi i færd med at isolere skolen bedre. Der er købt nye vinduer i den ene del af skolen (Fabriksbygningen), der etableres nye forsatsvinduer i en række vinduer og isoleres bedre i en række skunkrum. Yderligere vil vi være mere opmærksomme med at sætte varme på bygningerne tidligere på året.

Luftkvaliteten i skolens lokaler: Det overvejes i dette skoleår, om ventilationssystemet skal udbedres på visse områder af skolen. Sagen vil blive behandlet i skolens bestyrelse.

Lysindfaldet i skolens lokaler: I løbet af dette skoleår opsættes der mørklægningsgardiner i en række af klasselokalerne. Dette er blevet yderligere nødvendiggjort efter skolen har købt smartboards og projektorer til alle klasselokaler.

Rengøring: Arbejdsmiljøudvalget har diskuteret rengøringsituationen på skolen og finder den ikke dårlig. Vi vil forsøge at undersøge om en lav vurdering af rengøringsstandarder skyldes, at skolens ansatte vurderer bestemte forhold som værende for dårlige – eller om holdningen er, at standarden generelt er lav. I udvalget vil vi tage initiativ til at morgenrengøringen ikke slutter af på lærerværelset, hvor der tit kan være fugt på nyvaskede gulve lige omkring kl.8.

Arbejdspladser til skolens ansatte: Arbejdsmiljøudvalget vil undersøge, hvilke arbejdspladser ansatte vurderer som dårlige. Der kan være tale om de lærerarbejdspladser, som findes rundt omkring på skolen eller måske lærerens arbejdsplads i klasselokalerne. Herefter vil disse oplysninger tilgå skolens ledelse.

Sammenfatning på opfølgingsplanen

Problem	Løsning	Ansvarlig	Deadline
Nogle ansatte føler sig stressede, eller føler det svært at skelne mellem fritid og arbejde eller finder det svært at finde en balance mellem arbejdstid og arbejdsmængde	Beredskab i arbejdsmiljøudvalget øges gennem kompetenceudvikling	Ledelse og sikkerhedsrepræsentanter	Maj 2012
	Klarere rammer for skolens ansatte	Ledelse m.fl.	Maj 2012
	Fokus på nyansatte – bl.a. gennem etablering af en ledelsesperson med ansvar for nye lærere samt gennem opprioritering af mentorprogrammet (nyt kursus for nyansatte lærere)	Ledelse m.fl.	Maj 2012
Temperaturen på skolen er ikke tilfredsstillende	Her og nu sættes varme tidligere på i efteråret.	September-oktober 2011	Teknisk ejendomsleder
	Skolens varmesystem udskiftes med et nyt og mere velfungerende system	August 2012	Ledelse og bestyrelse
	Der isoleres forskellige steder på skolen	August 2012	Ledelse og bestyrelse
Luftkvaliteten på skolen er ikke altid tilfredsstillende	Udluftning i klasserne – fx 10 min i frikvartererne	Generel opmærksomhed blandt elever og ansatte	Elever, lærere og ledelse samt arbejdsmiljøudvalget
	Isolering, nye vinduer og forsatsvinduer	August 2012	Ledelse og bestyrelse
	Overvejelser i skolens bestyrelse omkring forbedret ventilation visse steder på skolen	Diskuteres på bestyrelsesmøder i løbet af skoleåret 2011-12	Ledelse og bestyrelse
Lysindfaldet er ikke tilfredsstillende i nogle af skolens klasselokaler	Mørklægningsgardiner opsættes	Efteråret 2011	Teknisk ejendomsleder
Arbejdspladser for skolens ansatte og rengøringstilstanden vurderes ikke tilfredsstillende	Yderligere undersøgelser foretages af skolens arbejdsmiljøudvalg for at finde ud af problemernes karakter og omfang	Maj 2012	Arbejdsmiljøudvalget
	På den baggrund overvejes tiltag	August 2012	Ledelsen