

# APV OPFØLGNINGSPLAN 2014

I foråret 2014 blev der på Christianshavns Gymnasium foretaget en arbejdspladsvurdering (APV) blandt skolens ansatte. Undersøgelsen blev initieret af skolens samarbejdsudvalg (SU). SU opstillede spørgsmål til undersøgelsen ud fra generelle retningslinjer og udvalgets forventninger vigtige fokusområder. Herefter blev undersøgelsen foretaget elektronisk og sammenfattet til brug i udvalget. 80 % af alle ansatte responderede på spørgeskemaet.

I forlængelse heraf tog skolen kontakt til erhvervspsykolog Jeannett Bonnichsen, som tidligere har holdt oplæg om arbejdsmiljø på en af SU's temadage. Jeannett Bonnichsen lavede en sammenfatning af undersøgelsen til samarbejdsudvalget ud fra hendes generelle viden om arbejdsmiljø. Af konklusionen fremgår det bl.a. at *"der er et godt psykisk arbejdsmiljø på CG"* og *"kun 3 personer angiver arbejdsrelateret stress som årsag til sygefravær"*. *"Samlet set er der 100 % jobtilfredshed for alle tre grupper (undervisere, TAP'ere og ledelse) samt hhv. 95 % og 100 % tilfredshed med det psykisk relaterede arbejdsmiljø generelt, hvilket må anses for at være et yderst tilfredsstillende resultat"*. Alligevel er der 17 % af TAP-gruppen og 45 % af undervisergruppen som ifølge undersøgelsen på et eller andet niveau føler sig stressede – derfor et naturligt fokuspunkt for handleplanen. De personlige kommentarer omkring årsager til at føle stress centrerer sig især om to ting: den nye overenskomsts krav om at lærerne skal tidsregistrere deres arbejde samt ønsket om at arbejdsopgaverne fordeles mere jævnt hen over skoleåret.

APV'en anbefaler, at skolen arbejder videre med 5 fokusområder:

- Elevernes brug af computere til private formål i undervisningen
- Muligheden for at få arbejdsro til at udføre arbejdet på skolen for ledelsesgruppen
- Ledelsens udmeldinger om beslutninger, især til undervisergruppen
- Lokalernes og oprydning- og rengøringstilstand
- De sociale kollegiale aktiviteter, især for TAP'ernes vedkommende

Efter afslutningen af rapporteringen har vi på skolen arbejdet videre med nogle af de spørgsmål, som SU fandt vigtigst at få belyst yderligere. Det er sket gennem fokusgruppesamtaler i lærergruppen og en fokusgruppesamtale i TAP-gruppen. Resultaterne fra disse samtaler er inddraget i den handleplan som SU efterfølgende har udarbejdet som opfølgning på APV.

Problem	Løsning	Ansvarlig	Deadline
Elevcomputere bruges til "private formål" i undervisningen.	Retningslinjer for brug af pc i undervisning indskrives i skolens kommunikationsaftale. Problematikken tages op på teamtimer og generelt i alle klasser med alle klassens lærere. Desuden inddrages elevrådet og FU i løsningen. Gode vaner og tydelig klasseledelse indarbejdes sammen med et fælles medejerskab blandt alle i klassen omkring pc-brugen. Ideer (fx notepauser, fællesnoter, konstruktiv anvendelse af elevpc, bordopstilling langs væg), som kan fjerne "lysten" til fx at gå på Facebook frem for at deltage i klassefællesskabets undervisning udveksles lærerne og klasserne imellem.	Ledelsen i samarbejde med PR, elevråd og FU	Apr.2015
Ledelsen har behov for arbejdsro til at udføre arbejde, der kræver fordybelse.	Der aftales muligheder for hjemmearbejdsdage i ledelsesgruppen samt i visse perioder aftaler om på skift at have "åben dør". Ledelsesgruppens arbejde omstruktureres ifm. ny ledelsesstruktur. Omstruktureringen medfører bl.a. mere teamsamarbejde og en matrixstruktur, der gør det nemmere at dele arbejdsopgaver internt i ledelsesgruppen.	Ledelsen	Jan. 2015
Undervisergruppen kan til tider savne flere eller mere tydelige udmeldinger fra ledelsesgruppen.	Ledelsen er opmærksomme på, at orientere mere om ledelsesbeslutninger og om ny ekstern viden, som ledelsen er i besiddelse af – bl.a. på møder i pædagogisk råd og i skriftlige udmeldinger.	Ledelsesgruppen (samt undervisere ved i dagligdagen at gøre opmærksom på, hvor man ønsker ændringer).	Jan. 2015
Undervisningslokalernes oprydningstilstand er lige som rengøringsstanden ikke altid tilstrækkelig.	Rengøringsituationen drøftes med rengøringspersonalet. Elevers ansvar for selvoprydning i klasselokaler og påpasselighed omkring ikke at svine unødigt drøftes i teamtimer og i forskellige organer på skolen: Rengøringspersonalet skal gøre rent og ikke rydde op i klasserne.	Ledelse og rengøringsgruppe samt lærergruppen og skolens elever	Apr. 2015
En del af TAP-gruppen savner deltagelse i sociale aktiviteter sammen med resten af skolens ansatte.	Vi diskuterer løbende forbedringsmuligheder og arrangementsgrupper af fx fester, sportslige, kulturelle og kollegiale arrangementer gøres opmærksomme på problematikken, som bl.a. kan afhjælpes med bedre kommunikation.	Ledelsen og TAP-gruppen (samt medvirken fra lærergruppen)	Feb. 2015
En del af især undervisergruppen kan føle stress.	Nogle af ovenstående tiltag må formodes at indvirke positivt på denne problematik. Vi drøfter løbende situationen omkring afvikling af arbejdsopgaver i ledelsen/SU/TR/PR og direkte i dialog mellem medarbejder-ledelse mhp. at skabe strukturer, der fx sikrer en fornuftig arbejdsfordeling hen over skoleåret og en fornuftig work-lifebalance generelt. Der tages individuelle hensyn, fx til nye kolleger. Der er allerede siden undersøgelsen blev lavet taget initiativer til at skabe åbenhed omkring lærernes tidsregistrering og tildeling af arbejdsopgaver. Skolens nye ledelsesstruktur fra efteråret 2014, som sikrer mere "tæt-på-ledelse" forventes at virke positivt på muligheden for at komme den enkelte medarbejders specifikke ønsker i møde. Opmærksomhed, åbenhed og italesættelse af, hvornår en opgave er løst tilstrækkeligt godt. Fortsat fokus og opmærksomhed på at løse individuelle problemer, der kan føre til stress.	Ledelsen samt relevante kollegiale organer på skolen (TF-udvalg, PRfmd. & TR, SU og arbejdsmiljøudvalg)	Maj 2015