

APV på CG 2017-18 – resultater og handleplan

Baggrund og metoder

I efteråret 2018 initierede Samarbejdsudvalget på CG en APV-undersøgelse (arbejdspladsvurdering) lavet i samarbejde med Tage Søndergaard og GL (Gymnasielærernes Lærerforening). De har udviklet en spørgeramme omkring ansattes trivsel og psykiske arbejdsmiljø, der har været brugt i nogle år på en del af de danske gymnasier. Det er første gang, at CG anvender denne spørgeramme som basis for en APV-undersøgelse. GL har også udviklet en spørgeramme, der fokuserer på det fysiske arbejdsmiljø. De to undersøgelser til sammen dækker derved problemfelterne for en APV-undersøgelse. Det er muligt at sammenligne resultaterne fra førstnævnte undersøgelse med andre gymnasier, der har deltaget i undersøgelsen enten i år eller i tidligere år. Desuden er det muligt at sammenligne resultaterne med nationale undersøgelser af et bredt udsnit af danske arbejdspladser. Datamaterialet for CG's APV-undersøgelse i skoleåret 2017-18 blev indsamlet i efteråret 2017. Handleplanen for APV er diskuteret i SU i forårssemesteret 2018.

Tage Søndergaards spørgeramme til det psykiske arbejdsmiljø tager udgangspunkt i begrebet **professionel kapital**, som blev introduceret af forskerne Hargreaves og Fullan i bogen "Professional Capital" fra 2012. Her defineres professionel kapital ud fra tre nøglebegreber – social kapital, human kapital og beslutningskapital.

"At en skole er kendetegnet ved høj *human kapital* indebærer, at lærerne til stadighed udvikler deres evner og færdigheder for derigennem at forbedre undervisningen... En høj *beslutningskapital* indebærer, at lærerne og lederne er i stand til at træffe fagligt velbegrundede beslutninger i situationer, der ikke er ens, og som kræver hurtig vurdering og afgørelse. Dette kræver åbenhed, stadig dialog og klar ledelse. Endelig har vi det centrale i de tre begreber, nemlig *den sociale kapital*, som er de to andre kapitalformers grundlag. Høj social kapital er baseret på et højt niveau af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne og kræver en stadig indsats fra både ledelse og ansatte" (p. 6 i Tage Søndergaard Kristensen: Professionel kapital på gymnasieuddannelserne, 2015).

Først og fremmest viser resultaterne fra APV-undersøgelsen, at der er stor tilfredshed med CG som arbejdsplads på mange områder.

Resultater fra undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø – bl.a. den professionelle kapital

Indsamlingen af data til APV er foregået i løbet af oktober til december 2017. Undersøgelsen er blevet besvaret af 77 % (74 ud af 96 respondenter). Det er tilfredsstillende og tilstrækkeligt til at udlede konklusioner ud fra – om end det havde været positivt, hvis lidt flere havde svaret. Det er i øvrigt muligt at henføre svarene til to forskellige undergrupper bestående af "undervisere" og "ledelse og teknisk-administrativt personale" (TAP).

På nogle meget væsentlige punkter viser undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø, at *mange finder, at CG er en god arbejdsplads*. Dette ses af resultatbehandlingen af de 48 spørgsmål. Spørgsmålene kan normalt besvares ved at sætte flueben ved en af følgende 5 kategorier: "i meget høj grad", "i høj grad", "delvist", "i ringe grad" og "i meget ringe grad". Besvarelserne er behandlet således, at man har vægtet svarkategorierne. Har man svaret "i meget høj grad" vægtes dette svar med 100 %, mens "i høj grad" vægtes til 75 %, "delvist" vægtes 50 %, "i mindre grad" vægtes 25 % og "i meget ringe grad" vægtes 0 %. Herved kan man for hvert spørgsmål udregne et tal for alle respondenter, som angiver tilfredsheden i et tal mellem 0 og 100. Dette tal sammenlignes (benchmarkes) herefter med værdien udregnet fra danske arbejdspladser i almindelighed og med et lignende tal fra de gymnasieundersøgelser Tage Søndergaard i år eller tidligere år har forestået. Man kan derfor både iagttagelse om CG udviser problemer eller det modsatte sammenlignet med lignende gymnasieinstitutioner, som har nogenlunde samme arbejdsopgaver og rammevilkår; og man kan sammenligne sig med danske arbejdspladser bredt set.

I tabellen neden for ses værdier for CG – og desuden vises FORSKELLEN i %-point til henholdsvis "DK" (altså danske arbejdspladser bredt set) og "GYM" (altså andre gymnasiale uddannelser). I nogle tilfælde er spørgsmålet i spørgerammen lavet sådan, at en negativ forskel til en af de to andre kategorier må anses som negativt for CG, mens det omvendte er tilfældet med andre af spørgerammens spørgsmål. Derfor er tabellen lavet sådan, at tal, hvor CG

klarer sig negativt i forhold til en af de to andre kategorier er skrevet med rød skrift. Spørgsmål, hvor resultaterne for CG er mindst 7,5 %-point bedre end for de andre kategorier er highlightet med grønt, mens der er highlightet med rødt, hvis CG falder mere end 7,5 %-point dårligere ud end sammenligningsgrundlaget. Der er listet 30 emner op i tabellen. I en del tilfælde konkluderes der på disse emner ved at sammenkøre svar fra mere end ét af spørgerammens spørgsmål. Det er ikke i alle tilfælde muligt at benchmarke sig med danske arbejdspladser bredt, fordi der simpelthen ikke er stillet de samme spørgsmål i andre store brede, danske undersøgelser. Da der er 74 respondenter i CG-undersøgelsen vil blot ét svar tælle for omkring 1,3 % i undersøgelsen. Små procentforskelle på fx -2,5 til + 2,5 % mellem fx CG og GYM er ikke betydningsfulde, det svarer blot til to personsvar ud af alle respondenter fra CG.

Nr	Område	Vurdering		
		CG	ift. DK	ift. GYM
	PROFESSIONEL KAPITAL			
1	Professionel kapital	70,1		6,9
2	Social kapital	75,3	11,6	12,9
3	Tillid	81,3	13,3	14,3
4	Retfærdighed	69,4	10,0	11,5
5	Samarbejdet mellem kolleger	74,6	-1,3	0,9
6	Samarbejdet ledelse-medarbejdere	52,0	-3,4	1,3
7	Human kapital	69,9	3,6	-1,0
8	Beslutningskapital	65,1		9,0
	KERNEOPGAVEN			
9	Oplevet kvalitet	58,8	-10,8	-2,1
10	Kriterier for kvalitet	57,4		4,6
11	Manglende elevmotivation	56,7		2,7
12	Støj og uro i timerne	57,5		13,3
13	Sociale og psykiske elevproblemer	36,3		5,1
	JOBFAKTORER			
14	Arbejds mængde	54,2	8,7	2,5
15	Indflydelse i arbejdet	73,5	-0,5	3,0
16	Mening i arbejdet	84,1	9,2	1,8
	RELATIONELLE FAKTORER			
17	Ledelseskvalitet	58,8	5,1	2,4
18	Anerkendelse fra ledelsen	65,5	1,2	6,6
19	Anerkendelse fra kollegerne	60,1	-14,4	-0,2
20	Anerkendelse fra eleverne	57,4		-2,0
21	Anerkendelse fra samfundet	51,0	-0,3	-1,9
22	Mobning	9,6	19,5	CG ligger lavt!
	PERSON-ARBEJDE FAKTORER			
23	Arbejds-privatlivskonflikt	54,2	13,3	1,4
24	Loyalitet	76,4	12,6	7,1
25	Tilfredshed med arbejdet	79,3	1,5	2,4
26	Engagement i arbejdet	76,7	2,5	-2,2
	HELBRED & VELBEFINDENDE			
27	Stress	31,2	2,2	-1,3
28	Udbrændthed	37,3	6,5	0,6
29	Søvnbesvær	27,0	7,6	-1,4
30	Selvurderet helbred	61,1	-2,8	-0,8

Som det fremgår af ovenstående tabel konkluderer undersøgelsen, at CG sammenlignet med både andre gymnasier og andre danske arbejdspladser har en meget høj social kapital, hvor der er en stor grad af tillid og følelse af retfærdighed. En arbejdsplads, hvor medarbejderne tilsvarende føler en meget høj grad af meningsfuldhed i arbejdet, en meget høj beslutningskapital, en meget høj loyalitet med arbejdspladsen, og hvor de oplever en meget lav grad af mobning – igen sammenlignet med andre. Herudover viser CG-svarene også sammenlignet med

undersøgelser fra andre skoler, at der er en høj professionel kapital på CG og en høj følelse af at blive anerkendt af ledelsen.

Det eneste sted i undersøgelsen, hvor CG-resultaterne falder klart negativt ud sammenlignet med andre gymnasier, det er omkring undervisernes følelse af, at der er *meget uro og støj i timerne*. Alle andre emner falder CG enten positivt ud i forhold til andre gymnasier, eller værdierne er kun meget svagt negative (fra 0-3 %-point).

På nogle punkter falder CG negativt ud sammenlignet med et bredt udsnit af danske arbejdspladser uden dog at falde specielt negativt ud i forhold til andre gymnasiearbejdspladser. Her er der tale om kritiske forhold, som hænger sammen med "gymnasie-branchen" mere end lige netop CG-arbejdspladsen. Det drejer sig om følgende: *Arbejdsomfang, arbejde-privatlivskonflikt, oplevet kvaliteten i arbejdet som de ansatte udfører, anerkendelse fra kollegerne og søvnbesvær*. Flere af disse forhold kan hænge sammen: stor arbejdsomfang kan føre til en følelse af arbejde-privatlivskonflikt og søvnbesvær samt til følelsen af, at man ikke helt kan udføre sit arbejde så godt som man ville.

I SU har vi derfor tænkt at fokusere specielt på disse forhold i handlingsplanen.

Specielt for ansatte, som ikke underviser:

Som nævnt var skolens ansatte i undersøgelsen opdelt i to grupper af henholdsvis undervisere samt TAP/ledelse. Undersøgelsesresultaterne i de to grupper er ikke meget forskellige – dog falder de negative ting omkring arbejdsomfang, arbejde-privatlivskonflikt, oplevet kvalitet og søvnbesvær mere positivt – dvs. neutralt i forhold til andre arbejdspladser – ud for gruppen af TAP/ledelse. Det eneste resultat, der slår klart negativt ud for denne gruppe sammenlignet med danske arbejdspladser generelt, er således forholdet omkring "anerkendelse fra kollegerne".

Resultater fra CG-undersøgelsen af det fysiske arbejdsmiljø

I denne undersøgelse er der en svarprocent på 50 % (48 respondenter ud af 96).

I undersøgelsen spørges der ind til en lang række fysiske forhold: Temperatur og træk, indeklima, belysning, støj og akustik, arbejdsstillinger, egen arbejdsplads og IT-forhold, velfærdsforanstaltninger, kemiske forhold, laboratorieforhold, rengøringsforhold, ulykker, arbejde med maskiner, førstehjælp og brandbekæmpelse samt sygefravær. Undersøgelsen leverer dels resultater i form af søjlediagrammer, som samler alle respondenternes udsagn om et tema i nogle svarkategorier ("i høj grad", "i nogen grad", "i mindre grad", "slet ikke" og "ikke relevant"), dels er der mulighed for ved hvert spørgsmål at nævne konkrete ting i dialogbokse. Der er ikke mulighed for at benchmarke op imod andre arbejdspladser. Nedenstående er en kort gennemgang af de mange resultater.

Mere end 1/3 af respondenterne er generet i høj eller nogen grad af "*dårlig luftkvalitet*", af *for få personaletoiletter*, af *manglende kendskab til brandbekæmpelse og kendskab til førstehjælp*. På alle andre spørgsmål er utilfredsheden lavere.

I de individuelle svar er der bl.a. kommentarer til *problemer med varmeindstillingen i radiatorer på lærerværelset og i klasselokalerne*. Der er kommentarer om *manglende toiletforhold for ansatte og om dårlig luft i Pigesalen, i bestemte af skolens klasselokaler samt på 50'er-gangen*. Det nævnes, at der *mangler velfungerende gardiner i visse klasselokaler, og at man let falder i elevernes ledninger*, der ligger på klasselokalernes gulve, når deres computere lader op.

Konklusion

Alt i alt er der således god grund til at glæde sig over, at arbejdsmiljøet på CG på mange måder vurderes positivt. Når det er nævnt, er der naturligvis også punkter, som det er vigtigt at arbejde videre på. Disse punkter tages op nedenfor i handleplanen.

Handlingsplan

På baggrund af de to APV-undersøgelser fra efteråret har SU drøftet resultaterne og formuleret følgende handlingsplan i nedenstående tabel, hvor der er angivet ansvarlige personer/grupper samt en deadline for at følge

PROBLEM	HANDLING	DEADLINE	ANSVARLIGE
Arbejds mængde og oplevet kvalitet i arbejdet samt søvnbesvær og arbejds-privatlivskonflikt	Dette punkt behandles særskilt og er uddybet nedenfor	Ultimo 2018	Ledelse/SU/TR
Støj og uro i undervisningen	Støj og uro i undervisningen undersøges nærmere for at lokalisere art, omfang og årsager. Herefter besluttes det, hvilke tiltag, der skal gøres	Maj 2018	Evaluatører SU & AMU
Anerkendelse fra kollegerne	Temaet italesættes i lærerkollegiet	Ultimo 2018	SU
Temperatur i klasselokaler og på lærerværelset	Der sættes styring på radiatorernes varmeinterval, således af mange brugeres skruen på radiatorerne kun kan påvirke varmen i en vis grad. Desuden indstilles termostaterne igen med henblik på bedre temperaturstyring	Maj 2018 (arbejdet er allerede påbegyndt januar-18)	Pedeller
"Dårlig luft" i Pigesalen og på 50'er-gangen	Pigesalens mekaniske ventilationsmuligheder overvejes – og der orienteres om disse. 50'er-gangens ventilation <u>er</u> blevet udbedret inden udgangen af 2017.	September 2018	Ledelse/Pedeller
Toiletforhold for ansatte	Info til ansatte om eksisterende personaletoaletter. Alternative muligheder overvejes	Ultimo 2018	Ledelse/Pedeller
Kendskab til brandbekæmpelse og førstehjælp	Der tilbydes kursus for flere af skolens medarbejdere ligesom der orienteres bedre om brand/brandslukning	Ultimo 2018 (der er allerede i dec. 2017 afholdt et kursus)	AMU/Ledelse
Velfungerende gardiner	Gardinerne gennemgås i skolens klasser m.h.p. reparation eller nyindkøb, der hvor der er behov	Maj 2018	Pedeller
Ledninger på gulvet i klasselokalerne fra elevers opladning af PC'ere	Der indkøbes flere el-tårne til klasseværelserne, så alle klasser har 1-2 tårne	Januar 2018	Pedeller

op. Ved siden af de ting, som oplystes i handlingsplanen vil der også blive taget hånd om andre ting – fx forhold som nævnes af enkelte eller få personer omkring fysiske forhold på bestemte steder på skolen.

Handlingsplan for bedring af oplevet "kvalitet i arbejdet", "arbejds mængde", "arbejds-privatlivskonflikt" og "søvnbesvær" for CG's undervisere

Nedenfor fokuseres på indsatser om punkterne oplevet kvalitet i arbejdet og arbejds mængde samt oplevet arbejds-privatlivskonflikt og søvnbesvær. Det er problemer, som specielt vedrører *underviserne* på CG. Problemet er ikke forskelligt fra undersøgelser på andre gymnasier; men det opleves større end på danske arbejdspladser i almindelighed.

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i midten af oktober måned. Netop på dette tidspunkt var vi på CG i fuld gang med at **implementere nogle af gymnasierreformens største ændringer**: Grundforløbet kørte med en række nye undervisningsforløb. Det var nyt, at eleverne var delt op i grundforløbsklasser, der 1. november skulle opløses for at danne nye studieretningsklasser. Der skulle gennemføres NV- og AP-forløb på nye måder og med en studentereksamen, som for første gang tæller på elevernes eksamensgennemsnit. Yderligere skulle der gennemføres elevsamtaler og afholdes undervisning i studieretningsforløb og planlægges hyttetur og ny studiestart til starten af november. Oven i alt dette kendte vi modsat tidligere ikke elevernes valg af studieretninger, og dermed kendte vi heller ikke helt præcist de 1.g.-hold, lærerne skulle undervise – ligesom skemaet for resten af skoleåret først lå klar i slutningen af oktober, lige efter spørgeskemaundersøgelsens gennemførelse. Der har dermed været en række

forhold op til gennemførelsen af dataindsamlingen, som for alle ansatte har virket mere presset end normalt! En del af disse "gymnasiereform-specifikke forhold" vil der blive arbejdet med at forbedre inden næste skoleår, ligesom man må forvente at en vis "rutinisering" af de nye forhold vil få en positiv betydning på arbejdsmiljøet.

Når dette er sagt, er der ingen grund til at tro, at dette UDELUKKENDE er årsagen til ovennævnte problematikker. For det første viser undersøgelser fra andre gymnasier lignende resultater – også de gymnasieundersøgelser som blev lavet i tidligere skoleår. For det andet har CG ligesom andre gymnasier været ude for besparelser og deraf følgende effektiviseringer: I 2016 blev der sparet ca. 2 %, og i 2017 yderligere ca. 5½ % på skolernes midler uden, at hovedaktiviteten blev sat ned. Disse forhold ser ikke ud til at blive bedre de kommende år, så derfor er det en central opgave, at *tilpasse gymnasiet de ydre rammevilkår uden at skabe dårlige arbejdsforhold!*

Analysen af undersøgelsesresultaterne er, et krydspres mellem ændringer i undervisningsbetingelser gående lige fra mere uro og støj i timerne (fx forårsaget af elevers brug af bærbare computere til uhensigtsmæssige ting i undervisningstiden) til færre forberedelsesressourcer forårsaget af en mindre ressourcetildeling til gymnasierne samt nye krav til lærerarbejdet forårsaget af bl.a. en ny gymnasiereform *kan medføre et øget arbejdspress og en følelse af at have svært ved at udføre sine arbejdsopgaver på et højt kvalitetsniveau. Disse forhold kan føre til at nogle medarbejdere oplever fx søvnproblemer og arbejds-privatlivskonflikter.*

Der er ingen enkle løsninger på ovennævnte problemkompleks, men i det følgende vil vi give handlingsanvisninger på, hvordan vi tænker at arbejde med disse vilkår:

- Tydeliggørelse og forventningsafstemning af hvornår arbejdsopgaver er udført med tilstrækkelig kvalitet (en vigtig ledelsesopgave, der i øvrigt skal understøttes i faggrupper og klasseteams samt fra mentorer til nye ansatte). Opmærksomhed omkring "need to do" og "nice to do" arbejde – både på individ-, gruppe- og organisationsniveau.
- Medarbejdersamtaler med nærmeste leder (årlige arbejdstidssamtaler samt årlig MUS) bl.a. med fokus på oplevet kvalitet i arbejdet
- Italesættelse af en adskillelse af unødige sammenblanding mellem arbejde og privatliv – fx gennem adskillelse af privat mailkonto og arbejdsmailkonto
- Vidensdeling, hvor det er muligt (gennem samarbejde i faggrupper – og understøttet af skolens indførelse af Office 365-platformen). Arbejdet er påbegyndt, men det er en kulturændring, som tager tid og ressourcer
- Opmærksomhed på anerkendelse i hverdagen – både mellem ledelse-ansatte, ansatte-ansatte og ansatte-elever
- Drage udbytte af undervisningsevalueringer – og kommunikere med hold/klasser omkring hensigtsmæssig klasserumskultur og læringskultur til både gavn for elever og lærere
- Fastholdelse af et godt kollegialt arbejdsmiljø præget af imødekommenhed
- Fastholde mange forskellige sociale aktiviteter blandt skolens ansatte

Samarbejdsudvalget marts 2018