

## APV på CG 2021 – resultater og handleplan

### Baggrund og metoder

I foråret 2021 gennemførte Samarbejdsudvalget (SU) på Christianshavns Gymnasium (CG) en Arbejdspladsvurdering (APV). Undersøgelsen baserer sig på en spørgeramme udviklet af professor Tage Søndergaard i samarbejde med Gymnasielærernes Lærerforening (GL). De har udviklet en spørgeramme om ansattes trivsel og psykiske arbejdsmiljø, der har været brugt i nogle år på en del af de danske gymnasier. På CG brugte vi denne undersøgelsesramme i 2017. Da det er de samme spørgsmål, der går igen fra gang til gang, har vi derved mulighed for at sammenligne resultaterne fra denne APV med CG's sidste APV – samt med lignende undersøgelser fra en stor gruppe andre gymnasier, som bruger denne spørgeramme. Endelig indgår der i spørgerammen en række spørgsmål, som også er blevet brugt i lignende undersøgelser på hele det danske arbejdsmarked. Der kan derved også benchmarkes op imod nationale undersøgelser.

GL har også udviklet en spørgeramme, der fokuserer på det fysiske arbejdsmiljø. De to undersøgelser til sammen dækker derved problemfelterne for en APV-undersøgelse. I denne afsluttende sammenfatning inddrages resultater fra begge undersøgelser.

Datamaterialet for CG's APV-undersøgelse blev indsamlet i februar-april 2021 under corona-nedlukningen. I undersøgelsen er medarbejderne opdelt i to grupper: En gruppe af gymnasielærere på i alt 79 respondenter samt en TAP-gruppe af andre ansatte på 15 respondenter. I undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø var svarprocenten henholdsvis 75,9 % for gymnasielærerne og 86,7 % for TAP-gruppen, og i alt 77,7 % for hele gruppen af ansatte med i alt 94 respondenter. Det er tilfredsstillende og tilstrækkelige svarprocenter til, at man kan udlede konklusioner. Svarprocenten i undersøgelsen af det fysiske arbejdsmiljø var med sine ca. 50 % en del lavere.

Denne APV-rapport bygger således på 6 særskilte rapporter: Undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø og af det fysiske arbejdsmiljø, med rapporter for både gymnasielærergruppen, TAP-gruppen og alle medarbejdere. Denne APV-rapport, som afsluttes med en handleplan, har været diskuteret i SU i april-maj 2021 og fremlægges efterfølgende for CG's bestyrelse samt i Pædagogisk Råd.

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 Søndergård Kristensen: Professionel kapital på gymnasieuddannelserne, 2015).

## Resultater fra undersøgelsen af psykiske arbejdsmiljø og professionel kapital

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 (i undersøgelser fra 2005, 2010 og 2012) og med et lignende tal fra gymnasieundersøgelserne (i perioden 2015-21). Man kan derfor både iagttage 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. Dog skal man være opmærksom på, at sammenligningerne er opgjort over flere år på et tidligere tidspunkt, hvor forholdene kan have været anderledes (fx ingen corona epidemi).

I tabellen neden for ses værdier for CG – og desuden vises FORSKELLEN i %-point til henholdsvis "CG i 2017", "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 tre 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 gult, hvis CG falder mere end 7,5 %-point dårligere ud end sammenligningsgrundlaget. Der er listet 31 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 73 respondenter i CG-undersøgelsen, vil blot ét svar tælle for omkring 1,4 % i undersøgelsen. Små procentforskelle på fx -3 til + 3 % mellem fx CG og GYM er ikke betydningsfulde, det svarer blot til to personsvar ud af alle respondenter fra CG.

Nr	Område	Vurdering			
		CG 2021	Ift. CG 2017	Ift. DK	Ift. GYM
	<b>PROFESSIONEL KAPITAL</b>				
1	Professionel kapital	70,2	0,0	-	6,4
2	Social kapital	78,0	2,7	14,3	15,1
3	Tillid	82,1	0,9	14,1	15,7
4	Retfærdighed	74,0	4,5	14,6	15,9
5	Samarbejdet mellem kolleger	74,6	0,0	1,3	0,5
6	Samarbejdet ledelse- medarbejdere	58,5	6,5	3,1	6,9
7	Human kapital	69,7	-0,2	3,4	-1,0
8	Beslutningskapital	62,8	-2,3	-	5,9
	<b>KERNEOPGAVEN</b>				
9	Oplevet kvalitet	54,8	-4,0	14,8	-5,5
10	Kriterier for kvalitet	58,5	1,1	-	5,4
11	Manglende elevmotivation	52,0	-4,7	-	-1,3
12	Støj og uro i timerne	47,6	-10,0	-	3,7
13	Sociale og psykiske elevproblemer	34,3	-2,0	-	-7,3
	<b>JOBFAKTORER</b>				
14	Arbejds mængde	55,3	1,1	9,8	3,4
15	Indflydelse i arbejdet	73,5	0,0	0,5	3,3
16	Mening i arbejdet	83,7	-0,4	8,8	1,2
	<b>RELATIONELLE FAKTORER</b>				
17	Ledelseskvalitet	62,5	3,7	8,8	5,6
18	Anerkendelse fra ledelsen	66,9	1,4	2,6	7,5
19	Anerkendelse fra kollegerne	62,0	1,9	12,5	1,1
20	Anerkendelse fra eleverne	63,6	6,1	-	4,3
21	Anerkendelse fra samfundet	55,5	4,5	4,2	2,4
22	Mobning	12,3	2,7	16,8	-
	<b>PERSON-ARBEJDE FAKTORER</b>				
23	Arbejds-privatlivskonflikt	56,0	1,8	15,1	3,4
24	Loyalitet	74,8	-1,5	11,0	5,8
25	Tilfredshed med arbejdet	78,7	-0,6	0,9	2,0
26	Engagement i arbejdet	70,5	-6,1	3,7	-8,4
	<b>HELBRED &amp; VELBEFINDENDE</b>				
27	Stress	35,3	4,1	6,3	2,7
28	Udbrændthed	44,0	6,7	13,2	6,9
29	Søvnbesvær	30,5	3,5	11,1	1,8
30	Selvurderet helbred	58,1	-3,1	5,8	-4,1
31	Seksuel chikane	1,4	-	-	-

## PROFESSIONEL KAPITAL

Som det fremgår af den ovenstående tabel, konkluderer undersøgelsen, at CG sammenlignet med både andre gymnasier og andre danske arbejdspladser har en *meget høj* social kapital samt følelse af tillid og retfærdighed på arbejdspladsen! CG ligger på disse tre områder omkring 15 % højere end både andre gymnasier og andre danske arbejdspladser, og samtidig er der også tale om en lille stigning ift. APV-undersøgelsen på CG i 2017! På andre af områderne inden for kategorien "professionel kapital" ligger CG gennemgående lidt over niveauet på andre gymnasier og andre danske arbejdspladser, og specielt på området "samarbejde mellem ledelse og medarbejdere" ses der en stor stigning på 6,5 % ift. CG i 2017 og på 6,9 % ift. andre gymnasier. Beslutningskapitalen er også høj sammenlignet med andre danske gymnasier om end den er faldet svagt på CG siden 2017 med 1 %.

## KERNEOPGAVER

Generelt er der en positiv udvikling inden for områderne under "kerneopgaver" både når man sammenligner med andre gymnasier, og når vi ser på situationen på CG i 2017. Især er godt at se, at lærernes opfattelse af eleverne er i en positiv udvikling, når det angår specielt støj og uro i timerne, men også omkring elevernes motivation og deres sociale/psykiske problemer – en udvikling som i sidste ende også påvirker lærernes arbejdsmiljø i positiv retning. På ét punkt falder CG dog mindre positivt ud – nemlig omkring den "oplevede kvalitet" i arbejdet. Her ligger CG godt nok 14,8 % bedre end på danske arbejdspladser, men til gengæld 5,5 % lavere end på andre gymnasier og med et fald på 4,0 % siden CG undersøgelsen i 2017.

## JOBFAKTORER

CG ligger højt og på niveau med andre gymnasier og CG i 2017, hvad angår det at føle "mening i arbejdet" og "indflydelse i arbejdet" – og klart bedre end på danske arbejdspladser generelt angående "mening i arbejdet" (8,8 %). Til gengæld ligger CG ikke positivt i ansattes opfattelse af "arbejdsomfanget" – med et lille fald på 1,1 % fra CG i 2017 og henholdsvis lidt dårligere ift. andre gymnasier (3,4 %) og noget dårligere ift. andre danske arbejdspladser (9,8 %).

## RELATIONELLE FAKTORER

På dette område omkring anerkendelse/ledelseskvalitet/mobning ser det positivt ud på nærmest alle faktorerne! Forstået sådan, at CG i 2021 ligger bedre på alle områder ift. i 2017, og at CG på alle områder ligger over eller meget over både andre gymnasier og andre danske arbejdspladser (med undtagelse af, at danske arbejdspladser ligger højere i opfattelsen af "kollegial anerkendelse" end CG (12,5 %)). Specielt er der ift. CG i 2017 fremgang i ansattes opfattelse af anerkendelse fra eleverne og samfundet samt omkring ansattes opfattelse af ledelseskvaliteten. Og CG ligger især højt i "ledelseskvalitet" og "anerkendelse fra ledelsen" samt omkring "mobning".

## PERSON-ARBEJDE FAKTORER

På dette område er der en svagt negativ udvikling på CG fra 2017 til 2021, mest i faldet på "engagement" med 6,1 %. Sammenligner man med andre danske arbejdspladser, ligger CG generelt mere positivt (fx 11 % større følelse af "loyalitet"), dog med en meget dårligere oplevelse af forholdet mellem arbejde-privatliv. Sammenligner man med andre gymnasier, er der størst tilfredshed med arbejdet på CG og i følelsen af loyalitet, men mindre engagement og lidt større arbejds-/privatlivskonfliktsfølelse på CG.

## HELBRED & VELBEFINDENDE

Dette område indeholder problemstillinger omkring "stress", "udbrændthed", "søvnbesvær", "selvvurderet helbred" – og "seksuel chikane" (som ikke tidligere har indgået i undersøgelserne). Og generelt er helbreds faktorerne det mest negativt vurderede hovedområde i undersøgelsen. Dels er udviklingen siden 2017 negativ, dels ligger CG generelt svagt negativt ift. andre gymnasier og danske arbejdspladser. Især på en vigtig faktor som "udbrændthed" slår CG negativt ud med et fald på 6,7 % siden CG i 2017 og samtidig 6,9 % lavere end andre gymnasier, og 13,2 % lavere end danske arbejdspladser!

## KONKLUSION

*Ser man hen over alle hovedområderne i undersøgelsen, tegner der sig et overordnet billede af, at medarbejderne på en lang række overordnede og værdibaserede områder – fx social kapital, tillid, retfærdighed, loyalitet, meningsfuldhed, indflydelse, samarbejde og anerkendelse med både ledelse/kolleger/elever – har en positiv opfattelse af deres arbejdsplads, som også afspejler sig i en høj tilfredshed med arbejdet.*

*Det samme gælder samarbejde mellem ledelse-medarbejdere, ledelseskvalitet samt anerkendelse fra ledelse, elever og samfund.*

*Omvendt er opfattelsen mere bekymrende, når det kommer til vilkårene for at levere et godt stykke arbejde. Vilkår, der er blevet forringede under flere års statslige effektiviseringer i sidste halvdel af 10'erne. Det gælder fx opfattelsen af arbejdsmængde og deraf afledte faktorer som arbejds-/privatlivskonflikt, stress, søvn og udbrændthed.*

*På de førstnævnte positive områder er det generelt gået fremad siden APV'en i 2017, mens det på de negativt nævnte områder omvendt generelt er gået tilbage.*

### Resultater fra CG-undersøgelsen af det fysiske arbejdsmiljø

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.

Undersøgelsen af det fysiske arbejdsmiljø er lidt vanskeligere at opsummere end resultaterne fra det psykiske arbejdsmiljø, der fokuserer på professionel kapital. Det skyldes, at bemærkningerne kan være meget konkrete og forskelligartede fra respondent til respondent. Fx kan en enkelt biologilærer kommentere på klimaet i et biologilokale, mens en musiklærer har en kommentar til manglende rullegardin i et musiklokale.

Under corona-nedlukningen har lærerne arbejdet foran bærbare computere i langt større grad end normalt – og hjemmefra. Det har i visse tilfælde givet fysiske problemer. Vi har derfor taget visse tiltag i retningen af at tilbyde tastatur, mus og skærmbriller samt gode råd om opstilling af PC – og kommer der en ny længere nedlukningsperiode, vil det være et forhold, vi igen skal interessere os for.

Nedenstående er en kort gennemgang af de vigtigste resultater – men vi vil herudover tage fat i en række konkrete enkeltkommentarer.

*I TAP-gruppen er der grund til at overveje støj, træk, temperatur, luft, sol i kontorerne, der vender ind mod gården samt løft og arbejdsstillinger i pedelgruppen og på studiecenteret.*

*I lærergruppen er der grund til at overveje skæve arbejdsbelastninger hen over skoleåret, gentagelse af førstehjælpkursus, et bedre kendskab til brandplan/beredskabsplan, udluftning og varme/kulde i visse lokaler samt rengøring af gulv i drengesal og risiko for at falde over ledninger til elevernes computerpladere.*

## Handleplan

På baggrund af de to APV-undersøgelser fra foråret 2021 har SU drøftet resultaterne og formuleret en handleplan i nedenstående tabel, hvor der er angivet ansvarlige personer/grupper samt en deadline for at følge op. Ved siden af de ting, som oplistes i handleplanen, vil der også blive taget hånd om andet – fx forhold som nævnes af enkelte eller få personer om fysiske forhold på bestemte steder på skolen.

APV'en viser på hovedparten af de undersøgte områder positive tendenser, fx ved at vise større tilfredshed siden APV'en fra 2017 eller ved at vise mere positive vurderinger end på gennemsnittet af andre gymnasiale eller andre danske arbejdspladser. Samarbejdsudvalget finder derimod besvarelsenerne bekymrende, når det kommer til opfattelsen af arbejdsmængde, arbejds-/privatlivskonflikt, engagement stress, udbrændthed, søvnbesvær. I udvalget vurderer vi, at vigtige årsager til dette kan være:

- De besparelser i gymnasiernes økonomi, der især i sidste halvdel af 2010'erne ændrede vilkårene for gymnasielærerne og fx gav mindre forberedelsestid og mere konfrontationstid/undervisningstid.
- Den øgede digitalisering, der har været på CG ift. kommunikation mellem ansatte samt ansatte og elever, kan muligvis også være en del af forklaringen.
- Implementeringen af Gymnasireformen fra 2017 har medført en øget kompleksitet med flere møder og "skift" end tidligere, ligesom det nye grundforløb bidrager til, at man møder flere elever end tidligere.

## Forholdet mellem kvalitetskriterier og oplevet kvalitet

I analysen af hvilke tiltag, der skal gøres for at skabe en endnu bedre arbejdsplads på CG, er det naturligt at fokusere på de mindre positive svar i APV'en: Det fremgår af resultaterne, at der er et fald i ansattes (og specielt lærernes) oplevede kvalitet i arbejdet sammenlignet med opfattelsen i 2017 (spørgsmålet lyder: *Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med*). Sammenholder man dette svar med, at underviserne ligger højt i deres opfattelse af høje kriterier for kvalitet på CG sammenlignet med andre danske gymnasier, er dette måske en del af kernen: At mange medarbejdere føler, at der på CG er høje kriterier for kvalitet, men knap så gode rammer i form af arbejdstid til at levere denne høje kvalitet. Denne diskrepans kan være årsagen til et fald i engagement og en større følelse af udbrændthed m.v. set ift. APV'en fra 2017. I handleplanen vil vi derfor bl.a. arbejde med forholdet mellem kvalitetskriterier og oplevet kvalitet.

PROBLEM	HANDLING	ANSVARLIGE	DEADLINE
<b>Helbred og velbefindende</b>	I samarbejde med relevante udvalg forpligter SU sig på at arbejde løbende med problematikker i relation til stress og udbrændthed som fast punkt på SU møder	Ledelse i samarbejde med SU	Løbende
	Diskussion og ide-generering til et bedre psykisk arbejdsmiljø med mere engagement og mindre stress	Ledelse, SU & PR-formandskab	PR-møde i efteråret 2021
<b>Rammer for kvalitet</b>	Fordybelsespulje til alle lærere	Ledelse/ bestyrelse	Gives og bruges i skoleåret 2021-22
	Fokus på "pressede arbejdssituationer" og skæve arbejdsbelastninger ifm. MUS/arbejdstidssamtaler	Ledelse og medarbejdere	Udgangen af skoleåret 2021-22
	Ledelsesopgave at overveje "forenklinger"	Ledelse	Oktober 2021
	Pædagogisk dag med faggruppediskussioner om kvalitetskriterier set ift. arbejdsmuligheder	Ledelse i samarbejde med PU/SU	
<b>Gymnasiereformen</b>	Kvalitetstjek af gymnasiereformens implementering på CG ift. de overordnede intentioner	Ledelse og PR-fmd/FU planlægger fx PR møde med fokus på dette	Maj 2022
<b>Planlægning</b>	God planlægning af skoleåret letter manges arbejde. Overvej forbedringsmuligheder	Pædagogisk ledelse	Maj 2022
<b>Lokalernes indretning</b>	Enkeltkommentarer til oplagte forbedringer overvejes	JS, fss, SE, EA, TA	December 2021
<b>Tunge løft (fx eksamensborde og bøger)</b>	Gennemtænke løsninger, strukturer, processer	JS, fss, knp, TA, SE	Oktober 2021
<b>Klima på kontorer, der vender ind mod skolegård</b>	Overveje tiltag	Ledelse/Administration	Oktober 2021
<b>Førstehjælpskursus</b>	Tilbud til udvalgte grupper og evt. interesserede om førstehjælpskursus eller opdatering af tidligere kursus	TA, SE	Februar 2022
<b>Kendskab til brandplan og beredskabsplan</b>	Tages op på PR-møde og udsendes til alle ansatte	AMU	Oktober 2021