

Arbejdspladsvurdering på Christianshavns Gymnasium 2024. Resultater og handleplan.

Baggrund og metoder

I foråret 2024 gennemførte Samarbejdsudvalget (SU) på Christianshavns Gymnasium (CG) en Arbejdspladsvurdering (APV). Vurderingen baserer sig på en spørgeramme udviklet af professor Tage Søndergaard i samarbejde med Gymnasielærernes Lærerforening (GL). Spørgerammen omhandler ansattes trivsel og psykiske arbejdsmiljø, og har været brugt i nogle år på en del af de danske gymnasier. På CG brugte vi denne undersøgelsesramme i 2017 og 2021. I år har GL ændret spørgerammen for bedre at kunne sammenligne med det øvrige arbejdsmarked. Det har dog den konsekvens, at APV'en i 2024 ikke kan sammenlignes direkte med de to forrige APV'er på CG.

Det er stadig muligt at benchmarke vores resultat med andre gymnasier samt med lignende undersøgelser på hele det danske arbejdsmarked. Det kræver dog, at disse gymnasier også er skiftet til den nye spørgeramme.

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

Datamaterialet for CG's APV blev indsamlet i marts 2024. I undersøgelsen er medarbejderne opdelt i to grupper: En gruppe undervisere på i alt 84 respondenter samt en TAP-gruppe af andre ansatte på 13 respondenter. I undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø var svarprocenten hhv. 78,6% for undervisere og 84,6% for TAP-gruppen, og i alt 79,4% for hele gruppen af ansatte med i alt 97 respondenter. Det er tilfredsstillende og tilstrækkelige svarprocenter til at man kan udlede konklusioner.

Resultaterne fra APV'en samt et udkast til en handleplan har været fremlagt og diskuteret i SU, på en pædagogisk dag med alle undervisere i foråret samt på en PR-møde i efteråret. Herefter er den endelige handleplan, som følger sidst i denne rapport, blevet fastlagt.

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 hurtige vurdering og afgørelse. Dette kræver åbenhed, stadig dialog og klar ledelse. Endelig er der 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." (s.6 i Tage Søndergård Kristensen: Professionel kapital på gymnasieuddannelserne, 2015)

Resultater fra undersøgelsen af det 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 %, "delvis" 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. 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 de APV'er der sammenlignes med, er lavet over flere år, og at forholdene kan have været anderledes og dermed mindre sammenlignelige.

I tabellen nedenfor ses værdier for CG i procentpoint, og der sammenlignes med "Lands gennemsnit" (danske arbejdspladser) og med 'Alle skoler 2023-24', hvor forskellene vises i procentpoint. I nogle tilfælde er spørgsmålet i spørgeramme lavet således, 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 således, at tal, hvor CG klarer sig negativt i forhold til en af de andre tre kategorier, er highlightet med rød. 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 for danske arbejdspladser. Hvis CG ligger nogenlunde på benchmark, er der markeret med gult. De emner der ikke er markeret med farve, er emner, hvor der ikke kan sammenlignes med andre arbejdspladser.

Der er listet 32 emner op i tabellen. I en del tilfælde konkluderes der på disse emner ved at sammenkøre svar fra mere end ét af spørgerammens spørgsmål. Da der er 77 besvarelser i CG-undersøgelsen, vil blot ét svar tælle for 1,3% i undersøgelsen. Små procentforskelle på fx -2,6 til +2,6 procent mellem CG og GYM er derfor mindre betydningsfulde, da det svarer til 2 personsvar ud af alle respondenter på CG.

Resultater fra APV'en sammenlignet med det danske arbejdsmarked (Ift. DK) og andre gymnasier (Ift. GYM).

Nr	Områder	Vurdering		
		CG 2024	Ift. DK	Ift. GYM
	PROFESSIONEL KAPITAL			
1	Professionel kapital	67,5	-	0,6
2	Social kapital	71,8	8,2	5,3
3	Lodret tillid	72,7	6,6	3,7
4	Vandret tillid	77,0	3,5	-2,6
5	Retfærdighed	70,9	10,2	6,8
6	Samarbejdet mellem kolleger	66,8	-3,7	-5
7	Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	69,3	4,4	0,5
8	Human kapital	66,6	1,4	-1,1
9	Beslutningskapital	64,2	-	-1,8
	KERNEOPGAVEN			
10	Oplevet kvalitet	57,8	-12,4	-4,2
11	Kriterier for kvalitet	57,1	-	-2,5
12	Eleverne: Manglende motivation	62,7	-	-6,5
13	Eleverne: Støj og uro i timerne	64,3	-	-14
14	Eleverne: Sociale og psykiske problemer	51,1	-	-1,6
	JOBFAKTORER			
15	Arbejds mængde	48,5	-8,1	-6,6
16	Følelsesmæssige krav	61,0	-19,3	-2,8
17	Indflydelse i arbejdet	76,1	6,7	-0,3
18	Mening i arbejdet	77,0	0,9	-1
	RELATIONELLE FAKTORER			

19	Ledelseskvalitet	67,0	-0,5	-2,4
20	Anerkendelse fra ledelsen	49,3	-7,6	-5,5
21	Anerkendelse fra kollegerne	58,3	-17,6	-2,9
22	Anerkendelse fra eleverne	61,5	-	5,2
23	Anerkendelse fra samfundet	58,1	-	-0,6
24	Chikane	10,4	3,4	-
25	Mobning	2,6	5,1	-
26	Seksuel chikane	0,0	2,4	-
	PERSON-ARBEJDE FAKTORER			
27	Arbejde-privatlivskonflikt	47,1	-7,9	-5,6
28	Loyalitet	77,1	12,6	6,9
29	Tilfredshed med arbejdet	68,6	-6,6	-6,2
30	Engagement i arbejdet	77,6	6,9	-0,4
	HELBRED & VELBEFINDENDE			
31	Stress	39,6	-8,4	-3,9
32	Udbrændthed	25,7	-0,9	0,1
33	Søvnbesvær	49,5	-4,4	-2,7

PROFESSIONEL KAPITAL

Som det fremgår af den ovenstående tabel, konkluderer undersøgelsen, at CG, med en forskel på 0,6 %-point, ligger på niveau med gennemsnittet af de danske gymnasier, der også har anvendt den nye spørgeramme. Indenfor kategorien professionel kapital, er der ikke områder, hvor CG har en rød markering. På social kapital og retfærdighed, ligger CG mere end 7,5%-point bedre end 'danske arbejdspladser'. På samarbejdet mellem kolleger

scorer CG 5%-point dårligere end gns. af danske gymnasier. På lodret tillid og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere scorer CG hhv. 6,6 og 4,4%-point bedre end 'andre arbejdspladser'. Sammenlignet med andre gymnasier scores der 3,7%-point højere på lodret tillid.

Indenfor området 'Professionel kapital' kan det derfor konkluderes, at CG, sammenlignet med det danske arbejdsmarked og med andre gymnasier, er en velfungerende arbejdsplads med høj retfærdighed, og hvor der samarbejdes godt. Samarbejdet mellem kolleger er dog et område, der kan styrkes, hvilket handleplanen sidst i dokumentet afspejler.

KERNEOPGAVEN

Området 'kerneopgaver' er et område, vi vil arbejde med. CG falder negativt ud på alle emner indenfor området som overordnet kan opdeles i *kvalitet* (oplevet kvalitet + kriterier for kvalitet) og i *eleverne*. Den oplevede kvalitet er dog det eneste emne der kan sammenlignes med 'andre arbejdspladser', men her ligger CG 12,4%-point under gns. og 4,2%-point under gns. af gym. Der er således tale om en generel udfordring i sektoren men også en særlig udfordring på CG.

Kerneopgaven er elevernes læring, og kerneydelsen er undervisning. Dertil kommer en række andre ydelser, som alle direkte eller indirekte understøtter læring, dvs. kerneopgaven. Oplevet kvalitet i kerneopgaven, altså om CG's elever lærer nok i undervisningen, er den mest afgørende faktor for lærernes motivation, engagement og generelle trivsel. Derfor vurderer lærerne div. aktiviteter og tiltag på skolen ud fra om disse bidrager til kerneopgaven, og dermed også til den komponent i kerneopgaven, som lærerne er hovedansvarlige for – nemlig undervisningen. Man kan med andre ord sige, at alt det der opleves som værende obstruerende for høj kvalitet i kerneydelsen, skaber frustration hos underviserne, idet de dermed ikke oplever, at de kan levere en kvalitet, som de er tilfredse med.

Eleverne på CG opleves som mere støjende og med mindre motivation end gns. af gymnasier. Dette er ikke nyt. Derfor er der allerede sat forskellige aktiviteter i gang, som arbejder med elevernes motivation, med støj og uro samt mere generelt med elevernes studievevaner.

JOBFAKTORER

CG ligger godt hvad angår det at føle "mening i arbejdet" og det at have "indflydelse i arbejdet". Andre gymnasier ligger ligeledes godt, mens andre arbejdspladser scorer 6,7%-point lavere på indflydelse i arbejdet.

Til gengæld ligger CG desværre meget dårligere end andre arbejdspladser hvad angår "Følelsesmæssige krav". Der er en negativ forskel på 19,3%-point. Til andre gymnasier er den negative forskel 'kun' 2,8%-point, hvilket også her viser en udfordring i sektoren.

På de ansattes opfattelse af "arbejdsomfang" ligger CG hhv. 8,1 og 6,6%-point dårligere end danske arbejdspladser og gns. af gymnasier. Når der i undersøgelsen spørges til "arbejdsomfang", spørges der ikke til arbejdstid. Der spørges til om man kan nå sine arbejdsopgaver, og om man ofte kommer bagud. Sammenholdes dette med den høje professionelle kapital, stærke kriterier for kvalitet og store loyalitet, som APV'en også viser, skyldes den negative score formentlig ikke alene en oplevelse af at skulle nå meget, men i høj grad også at skulle nå meget som har et højt fagligt niveau.

RELATIONELLE FAKTORER

Indenfor dette emne er der 8 underemner. CG klarer sig godt på de 6, mens anerkendelse fra ledelsen og anerkendelse fra kolleger ligger noget lavere end andre gymnasier og meget lavere end andre arbejdspladser. Anerkendelse kan opfattes meget forskelligt. Relativt kort tid efter vi modtog APV'ens resultater, afholdt vi en pædagogisk dag, hvor vi diskuterede, hvordan anerkendelse kan forstås og hvor vigtigt – eller ikke vigtigt – det er for ansatte på CG.

PERSON-ARBEJDE FAKTORER

På CG opleves arbejde-privatliv som værende mere konfliktende end på andre arbejdspladser (-7,9%-point) og andre gym. (-5,6%-point). Dette kan hænge sammen med arbejdsomfang og kriterier for kvalitet, idet arbejdet tidsmæssigt og kognitivt fylder mere derhjemme, hvis man føler man er

bagud, eller ikke føler man kan levere en tilfredsstillende kvalitet. APV'en viser ydermere, at CG's ansatte er mindre tilfredse med deres arbejde end både andre arbejdspladser (-6,6%-point) og andre gymnasier (-6,2%-point). Til gengæld er der højt engagement i arbejdet sammenlignet med andre arbejdspladser (+6,9%-point), og meget høj loyalitet sammenlignet med både andre arbejdspladser (+12,9%-point) og andre gymnasier (6,9%-point).

HELBRED & VELBEFINDENDE

Dette område indeholder problemstillinger omkring "stress", "udbrændthed" og "søvnbesvær". Generelt er helbreds faktorerne det mest negativt vurderede hovedområde i undersøgelsen – også på andre arbejdspladser og andre gymnasier. Ift. stress ligger CG 8,4%-point under andre arbejdspladser og 3,9%-point under andre gymnasier. Den samlede handleplan skulle gerne modvirke stress, udbrændthed og søvnbesvær.

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 og samarbejde – har en positiv opfattelse af deres arbejdsplads, som dog ikke afspejler sig i en høj tilfredshed med arbejdet. Dette ligner billedet fra APV'en i 21, selvom den daværende APV og dette års APV ikke direkte kan sammenlignes grundet den ændrede spørgeramme i 2024.

Omvendt er opfattelsen mere bekymrende, når det kommer til vilkårene for at levere et godt stykke arbejde som ansat på et gymnasie. Det gælder fx opfattelsen af arbejdsmængde og deraf afledte faktorer som arbejds-/privatlivskonflikt, stress, søvn og udbrændthed samt anerkendelse fra ledelse og kolleger.

Særligt kvaliteten af kerneopgaven, herunder mulighederne for at levere en høj kvalitet, er en udfordring. Her drejer det sig både om kriterier for kvalitet, arbejdsmængde og høje følelsesmæssige krav i og omkring undervisningen af elever, som opleves mere støjende og mindre motiverede end de gjorde tidligere.

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 lærer der underviser i faglokaler have nogle helt konkrete svar, der alene omhandler faglokalet.

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

- *CG holder til i gamle bygninger. Temperatur, træk og indeklima er derfor en udfordring, som der løbende er fokus på. Kulde i vintermånederne er her den største belastning.*
- *42,5% svarer, at de er generet af støj i arbejdet og knap 1/3 er generet af dårlig akustik. Dette hænger formentlig både sammen med at CG som sagt holder til i ældre bygninger, at gymnasiet er placeret midt på Christianshavn og at eleverne opleves som mere støjende end de gjorde tidligere. Kobles dette med arbejdsdage med mange undervisningstimer, kan støj og dårlig akustik genere yderligere. Punktet kan med andre ord ses i sammenhæng med den psykiske APV.*
- *Ledninger, tasker og jakker i undervisningslokaler kan være en 'snublefare'.*
- *Knap halvdelen af de ansatte mener, at adgangen til toiletter forbeholdt de ansatte, er et problem. Der er 5 toiletter forbeholdt de ansatte i hovedbygningen, men kun 1 toilet forbeholdt de ansatte på 'Fabrikken'. Derudover er der 1 toilet på 70'er-gangen, som sjældent bruges af elever.*
- *Rengøring vurderes utilstrækkelig. Dette resultat er ingenlunde overraskende. Det er et problem der længe har været arbejdet på at forbedre.*

Handleplan

Resultaterne fra de to APV-undersøgelser fra foråret 2024 har været behandlet på en opfølgingsdag, arrangeret af GL, med deltagelse af rektor, uddannelsesleder, TR, AMR og en medarbejderrepræsentant fra TAP, i samarbejdsudvalget (SU) samt 2 gange med alle ansatte på hhv. en pædagogisk dag og på et PR-møde. Herefter er der formuleret en handleplan, som kan ses nedenfor, hvor der er angivet mål for arbejdet med arbejdsmiljøet, ansvarlige personer/grupper samt hvordan der følges op. Ved siden af de ting, som oplystes i handleplanen, vil der også blive taget hånd om andet – fx forhold som nævnes af enkelte eller få personer om fysiske forhold bestemte steder på skolen.

Emne		Mål	Hvad gør vi	Ansvarlige	Vi følger op
1	Arbejds mængde	1) At flere medarbejdere oftere oplever, at de kan nå deres arbejdsopgaver 2) At flere medarbejdere sjældnere kommer bagud i deres arbejde	a) Opmærksomhed på hvorfor arbejdet ikke nås. Opmærksomhed på kriterier for kvalitet og oplevet kvalitet (jf. emne 4). b) Fokus på planlægning, ændringer og forstyrrelser i tilrettelæggelse af undervisning og andre aktiviteter, herunder skemalægning. c) Diskutere i PR og med skemalægger om blokdage kan være et værktøj til at nå målene. (Ikke alle fag er formentligt lige egnede til blok dag/temadage!)	- SU - Ledelsen - PR - Faggrupper	- Til arbejdstidssamtaler - Årlige mini-APV'er - udarbejdet af SU og skolens evaluator - Arbejdstidssamtaler og MUS
2	Beslutningskapital <i>'Evnen til at træffe fagligt, velfunderede beslutninger i komplekse, hyppige og forskellige undervisningssituationer'.</i>	1) Mere og/eller tættere samarbejde i og på tværs af faggrupper. 2) Arbejde mere systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet 3) Ofte feedback fra ledelse og kolleger	a) Teammøder skal have mere fokus på samarbejdet om didaktik og pædagogik i de enkelte klasser (arbejdet er startet med ny mødeskabelon som har fokus på bl.a. studievaner) b) Skabe mere rum til at tale om det, der ikke går så godt. (psykologisk tryghed). c) Interne kurser med fokus på fælles pædagogisk og/eller didaktiske problemstillinger og på tættere kollegialt fællesskab (evt. underudvalg til PU og/eller workshops på pæd. dage) d) Fokus på supervision. Man <i>kan</i> bruge kursustid. Supervision behøver ikke været et besøg i en hel time.	- Ledelsen - TR, AMR, SU - PU	- Årlige mini-APV'er - udarbejdet af SU og skolens evaluator - SU-møder - Koordinationsmøder
3	Eleverne - støj, uro, manglende motivation - psykiske og sociale problemer	1) Elevernes lyst og motivation til at lære er forbedret 2) Støj og uro fylder mindre i undervisningen 3) Psykiske og sociale problemer hos elever påvirker undervisningen i mindre grad	a) Arbejdet med elevernes studievaner og med digitale forstyrrelser fortsætter, herunder nyt studievane forløb fra 2024 for 1.g-elever samt forældremøder med fokus på studievaner b) Pædagogisk dag med fokus på klasserumsledelse i 2025 c) Fokus på køn, herunder drenges motivation og deltagelse d) Skolens psykolog deltager på PR-møde i efteråret 2024. Fokus på elever der har psykiske og sociale problemer	- Ledelse, særligt uddannelsesledere - Klasseteams - Studievejledning	- AMU - Evaluering af arbejdet med studievaner i slutningen af skoleåret 24-25 - ETU

4	<p>Kvalitet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kriterier for kvalitet - Oplevet kvalitet 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Flere medarbejdere skal opleve, at deres nærmeste leder er god til at kommunikere klare mål for arbejdet. 2) Få mere konkret viden om, hvor i arbejdet der ønskes mere tydelige kriterier for kvalitet. 3) Flere medarbejdere skal oftere være tilfredse med kvaliteten i deres arbejde. 	<p>Obs! Kvalitet i kerneopgaven (læring og dannelse) og i kerneydelsen (undervisning m.m.) afhænger af alle de andre indsatsområder.</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Større opmærksom på klare mål for kvalitet til arbejdstidssamtaler, MUS og FUS. Både opmærksomhed på tilfredsstillende kvalitet og på at kvaliteten ikke altid kan være tilfredsstillende. b) Vi skal forsøge at afdække hvor i arbejdet underviserne gerne vil have klare kriterier for kvalitet. Dette kan gøres til møder om flerfaglige forløb, arbejdstidssamtaler, MUS, FUS og/eller ved den årlige mini-APV. c) Fokus på at arbejde med kollektive coping-strategier og psykologisk tryghed for at forhindre moralsk stress. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ledelse - AMR, TR og SU - Faggrupper - Klasseteams 	<ul style="list-style-type: none"> - SU - FUS - MUS - Faggruppemøder
5	<p>Relationer</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Fokus på at fastholde og/eller skabe en nysgerrig og anerkendende kultur horisontalt og vertikalt. 2) Skabe en kultur hvor vi i højere grad også taler om det, der ikke lykkedes. 3) Øget samarbejde på tværs af faggrupper. 	<ol style="list-style-type: none"> a) <u>Pilotforsøg</u>: Ledelsen inviterer 15 ansatte til et frokostmøde på 1 times varighed uden dagsorden. Formålet er at skabe mulighed for åbent og frit at tale om, hvad der fylder, inspirerer, fortvivler, motiverer m.v. på tværs af fag- og personalegrupper. Alle medarbejdere skal deltage i en medarbejderfrokost i løbet af to skoleår. b) Styrket fokus på samarbejde og inklusion på PR-møder og pædagogiske dage, fx ved mere gruppearbejde. c) Fokus på at det der virker inkluderende og anerkendende i undervisningen, også virker til div. møder. (Opmærksomhed, aktiv lytning, få digitale forstyrrelser, nysgerrighed m.v.) 	<p>Alle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Årlige mini-APV'er udarbejdet af SU og skolens evaluator

Fysisk APV					
8	Indeklima (træk, varme, kulde)	1) Ventilatorer (5 stk.) fordeles i lokaler		Ledelsen, SU	Skoleårets sidste SU-møde.
9	Undervisningslokaler	1) Alle stikkontakter i hovedbygningen er gennemgået efter sommerferien. Efter sommerferien fortsættes der på fabrikken. 2) Der skal være 1 stol til underviseren i alle klasselokaler.	a) Gennemgang af stikkontakter er en del af helhedsplanen. b) Antallet af stole i lokalerne gennemgås.	Ledelsen, SU	Skoleårets sidste SU-møde.
10	Førstehjælpskursus (særligt psykisk)	1) Undervisere skal have bedre viden om, hvordan sårbare elever og/eller kritiske situationer kan håndteres.	a) Skolens psykolog, Cille, holder oplæg om emnet på et PR-møde i foråret. Herefter vurderes det, om emnet kræver yderligere fokus.	Ledelsen, SU, PR-formandskabet	På PR-mødet hvor Cille deltager.
11	Kursus i brandbekæmpelse for lab.undervisere	1) Der skal i 2025 afholdes et kursus i brandbekæmpelse for undervisere der bruger laboratorierne. Kurset skal gøre underviserne i stand til at håndtere brand.	a) Samme som målet.	Ledelsen, SU	SU-møder