



## **Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) 2014**

Undersøgelsen er gennemført i to uger i marts 2014. Svarprocenten er på 71, hvilket er 2 procentpoint højere end sidste år, men dog stadig 10 procentpoint under gennemsnittet for de deltagende skoler.

Resultaterne blev præsenteret for medarbejderne ved et medarbejdermøde den 13. maj og er efterfølgende behandlet i samarbejdsudvalget.

I undersøgelsen måles trivsel overordnet via to overordnede parametre: Arbejdsglæde og Loyaltitet, der igen vurderes på baggrund af syv områder: Omdømme, overordnet ledelse, øvrig ledelse, samarbejde, det daglige arbejde, løn og ansættelsesforhold samt faglig og personlig udvikling.

Samlet set er der tale om en tilbagegang i arbejdsglæden på to point (til 72 på undersøgelsens skala, der ligger på 1-100). Gefion ligger således stadig på gennemsnittet blandt de deltagende skoler og i det område, der er karakteriseret ved 'Høj arbejdsglæde'. Resultatet dækker dog over store forskelle på lærergruppen og det teknisk-administrative personale (fremover TAP-gruppen), idet lærergruppens arbejdsglæde er uændret fra sidste år (73, og dermed over gennemsnittet for de deltagende skoler), hvorimod TAP-gruppens arbejdsglæde er faldet fra 80 til 69. Samtidig er TAP-gruppens svarprocent kun på 60 mod 68% ved sidste MTU.

Det blev således besluttet i samarbejdsudvalget, at handleplanen i forbindelse med MTU 2014 deles i to dele, idet der også inden for de 7 indsatsområder er forskelle på svarene i lærergruppen og i TAP-gruppen.

### **TAP-gruppen**

Faldet i arbejdsglæden i TAP-gruppen skyldes primært et fald i de to indsatsområder: Overordnet ledelse samt løn og ansættelsesforhold. Årsagerne til dette fald er forsøgt afdækket på et møde for hele TAP-gruppen den 10. september. Her kom det frem, at det i første omgang handler om, at en stor del af gruppen er usikre på, hvordan deres løn og arbejdsforhold er. Især i relation til 'ekstraordinære arrangementer' sent på dagen eller i weekender samt efter hvilke kriterier, der tildeles lokalløn.

*Handlinger: Fremover afholdes et TAP-møde ca. hver anden måned, hvor alle forhold vedr. TAP-gruppen kan drøftes. Vicerektor deltager altid i disse møder og rektor deltager efter behov. Enkelte af møderne kan erstattes af sociale begivenheder.*

*I forlængelse af mødet den 10. september afholdes møder i hver af de fire grupper: Cafe/service, rengøring, kontor/administration og pedel, hvor det primære formål er at forklare, hvordan løn og*

*arbejdstidsreglerne er, særligt i relation til arrangementer uden for undervisningstiden (fx elevfester, weekendarbejde eller lignende). I forlængelse af møderne kan der nedsættes arbejdsgrupper med det formål evt. at revidere nogle af de lokalt aftalte forhold vedr. fx arbejdstid.*

*Derudover genoptages arbejdet med at udarbejde fælles retningslinjer for tildeling af lokalløn og det undersøges, om man kan have en ensartet praksis for alle grupper af TAP-personalet for afholdelse af ferie-fri-dage.*

## **Lærergruppen**

Helt overordnet er lærergruppens tilfredshed ét point over gennemsnittet for de deltagende skoler jf. ovenstående. På de fem områder: Omdømme, Overordnet ledelse, Øvrig ledelse, Samarbejde og Faglig og personlig udvikling, ligger tilfredsheden pænt over gennemsnittet for de deltagende skoler. På området 'Løn og ansættelsesvilkår' er der en fremgang på 1 point siden sidste undersøgelse, men lærergruppen ligger stadig 3 point under landsgennemsnittet. På området Det daglige arbejde er der en tilbagegang på 2 point, og hér ligger lærergruppen to point under gennemsnittet for de deltagende skoler.

På baggrund af en analyse af sammenhængen mellem medarbejdernes vurdering af et område og områdets effekt på medarbejdertrivsel peges i undersøgelsen på to områder, hvor Gefion Gymnasium med fordel kan fokusere indsatsen i forhold til lærergruppen (et prioriteringskort): 'Det daglige arbejde' og 'Overordnet ledelse'.

Samlet set for begge områder gælder, at det er spørgsmålene om mulighed for indflydelse, information af medarbejderne, tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne og endelig ledelsens evne til at inspirere, der er vurderet relativt lavere end i sidste års undersøgelse. Efter en drøftelse i samarbejdsudvalget var der enighed om, at resultaterne i overvejende grad skyldes den nye overenskomst (undersøgelsen er lavet i marts 2014, og dermed før et helt skoleår med den nye overenskomst er gennemført): De nye arbejdstidsregler har dels givet usikkerhed i starten og dels har reglerne også betydet, at der er kommet nye og skal findes endnu flere nye former at have dialog mellem medarbejdere og ledelse på.

Samarbejdsudvalget har derfor den 9. september 2014 besluttet, at det centrale omdrejningspunkt for handleplanen skal være den fortsatte dialog mellem ledelse og medarbejdere, så medarbejderne oplever at blive hørt og inddraget i relevante beslutninger.

*Handlinger: I det kommende skoleår er der fokus på at eksperimentere med nye mødefora for dermed at sikre, at dialogen mellem ledelse og medarbejdere kommer til at foregå på en måde, så alle medarbejdere har mulighed for at blive hørt. Dette sker i forbindelse af udviklingen af Gefion Gymnasiums organisation, hvor der i højere grad tages udgangspunkt i fakultetstankegangen og i de personalegrupper, som lærerne er inddelt i.*

*Derudover har lærerne altid direkte adgang til ledelsen via de løbende samtaler mellem leder og medarbejder (herunder MUS).*

*Endelig vil rektor via ugebrevet – på sigt evt. en blog - mere systematisk meddele aktuelle forhold fra ledelsen og på den måde at bidrage til en øget kommunikation.*

Afslutningsvis drøftede SU, hvordan ledelse og medarbejdere sammen kan arbejde på at få en højere svarprocent

Næste undersøgelse er planlagt til skoleåret 2015-2016.

Samarbejdsudvalget september 2014