



## Professionel kapital på Gefion Gymnasium - handleplan

Gefion Gymnasium har gennemført en måling af skolens professionelle kapital i efteråret 2018. Svarprocenten er på 88. Resultaterne blev præsenteret for medarbejderne ved et medarbejdermøde den 19. november 2018 af arbejdsmiljøkonsulent Tage Søndergaard Kristensen.

Professionel kapital består overordnet af tre komponenter: Human kapital, social kapital og beslutningskapital. Den humane kapital handler om de kvalifikationer, den viden og de kompetencer, der er på arbejdspladsen, den sociale kapital er et udtryk for samarbejdet og graden af tillid på arbejdspladsen og beslutningskapital handler om evnen til at vurdere og beslutte.

Helt overordnet tegner undersøgelsen et positivt billede af Gefion Gymnasium

- Der er relativt høj professionel og social kapital
- Der er et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere
- Der er høj loyalitet hos de ansatte
- Der er høj ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledelsen

Der er dog en række problemfelter, som deles med sektoren generelt på præcis de samme områder:

- Høj arbejdsmængde
- Arbejde- privatlivskonflikt
- Lav indbyrdes anerkendelse
- Søvnbesvær og følelsen af stress.

Det skal bemærkes, at når man deler undersøgelsen op i de tre undergrupper: Ledelse, TAP og lærere, så er det i lærergruppen, at ovennævnte problemfelter er.

### Processen

Efter den fælles gennemgang for personalet i november blev det på et møde i Samarbejdsudvalget den 29.11.2018 besluttet at dele arbejdet op, så lærergruppen og TAP-gruppen behandles for sig, da der er store forskelle i svarene for de to grupper.

De overordnede resultater blev desuden fremlagt for bestyrelsen den 12. december 2018.

## **Indsatsområder og handlingsplan, TAP-gruppen**

Den teknisk-administrative gruppe som helhed har ingen opmærksomhedspunkter i rapporten. Personalegruppen dækker dog over meget forskellige arbejdsgrupper, og det blev derfor besluttet, at vicerektor drøftede rapporten med hver af følgende tre undergrupper: Rengøring/service, pedeller og kontor/administration. For hver af grupperne var der først en kort fremlæggelse af resultaterne og derefter en gruppedrøftelse af mulige områder, der skal følges op på. Det blev desuden besluttet, at hvis man som kollega havde forhold, som ikke egnede sig til gruppedrøftelse, så skulle man kontakte vicerektor eller arbejdsmiljørepræsentanten. Der er ikke kommet nogen henvendelser i den forbindelse.

Drøftelserne med de tre grupper gav anledning til følgende opmærksomhedspunkter

### **Samarbejde mellem afdelingerne**

Pedelgruppen havde oplevet, at der blev snakket om deres arbejde i en anden afdeling uden deres vidende

*Handling: Vicerektor har drøftet dette med de relevante medarbejdere, og der er enighed om, at eventuelle 'sager' altid søges løst ved direkte kontakt mellem de berørte parter. Hvis det ikke kan løses, så inddrager man sin personaleleder.*

### **Rengøring/service**

For rengøringen (der består af 6 personer) er det muligt at trække en separat afdelingsrapport ud, og den viste nogle opmærksomhedspunkter, som blev drøftet med gruppen. Det væsentligste er, at rengøringen bruger meget tid og mange kræfter på at rydde op og stole op efter eleverne.

*Handlinger:*

- *Der gøres en indsats for at få eleverne til at blive bedre til at rydde op efter sig samt at stole op. Elevrådet inddrages i arbejdet for at finde mulige løsninger.*
- *Rengøringen skal have en ny pc i deres pauserum (er allerede sket)*

## **Indsatsområder og handlingsplan, lærergruppen**

For lærergruppens vedkommende har skolens kvalitetsudvalg udarbejdet tre hovedanbefalinger i forlængelse af undersøgelsen. Kvalitetsudvalgets arbejde er afleveret til Samarbejdsudvalget og er desuden fremlagt i Skolerådet den 4.3.2019. anbefalingerne er:

- Fokus på oplevet kvalitet  
Det anbefales at se på, hvordan vi kan lave god kvalitet inden for de rammer, vi har
- Fokus på anerkendelse fra kolleger  
Det anbefales at dette er et punkt som har vores opmærksomhed, men at der ikke igangsættes yderligere tiltag
- Fokus på arbejde- privatlivskonflikt, udbrændthed og søvnbesvær  
Dette punkt hænger til dels sammen med spørgsmålet om den oplevede kvalitet og

diskussionen om kerneopgaven). Vi bør arbejde med lærerrollen og se på, hvad kerneopgaven vil sige, og hvordan den skal løses ud fra de rammer, vi har.

Samarbejdsudvalget er enige om at arbejde videre med kvalitetsudvalgets anbefalinger og har i forlængelse heraf vedtaget nedenstående indsatsområder. Det er aftalt, at handlingsplanen skal følges op af mere konkrete initiativer og aftaler i løbet af 2019.

### **Kommunikation af allerede besluttede tiltag**

SU er enige om, at det er vigtigt at få kommunikeret om de tiltag, der allerede er besluttet, som i meget høj grad imødekommer nogle af de ønsker, som lærergruppen har. Det handler eksempelvis om større frihed i teamarbejdet (til fx at slå forløb fra Gefionkompetencerne sammen) og færre bindinger i forhold til hvordan der arbejdes med formativ evaluering. Disse beslutninger ligger fint i tråd med tankerne fra professionel kapital om kollektiv autonomi.

*Handling: På førstkommende PR-møde informeres mere grundigt herom til alle.*

### **Hvordan arbejder vi inden for de rammer vi har med at levere så god kvalitet som muligt**

SU er enige om at arbejde med et mere langsigtet fokus på, hvordan man kan arbejde anderledes på en række områder. Evt. ved at afsætte nogle midler til at investere i dette. Forskellige mulige måder er allerede drøftet, men det skal uddybes og konkretiseres i den kommende tid. Fælles for mange af mulighederne er, at det formentlig skal forankres i faggruppen, og at vi derfor skal have fokus på faggruppesamarbejdet.

*Handling: Gensidig forpligtelse på at arbejde kontinuerligt med et fokus på, hvordan vi kan arbejde anderledes. I løbet af foråret aftales mere konkrete initiativer.*

### **Et bedre beredskab, hvis folk bliver (eller er tæt på at blive ramt af) stress.**

Det skal naturligvis helst undgås, at kolleger bliver stressede, men hvis skaden sker, er der enighed i SU om, at det kan være en god ide at etablere en form for beredskab.

*Handling: Der skal etableres et beredskab, som fx kan omfatte en stresscoach og/eller en vikarpulje.*

Godkendt i Samarbejdsudvalget 22. marts 2019