



Professionel Kapital på Gefion Gymnasium

KU's opsamling på Professionel Kapital 2022-2023 samt handleplan for skoleåret 2023-2024 (s. 7).

Nedenfor følger en generel opsamling der munder ud i mulige tolkninger ift. handling og dermed anbefaling til drøftelse med henblik på handleplan i SU

Proces og svarprocent

Gefion Gymnasium har gennemført en måling af skolens professionelle kapital i efteråret 2022 (perioden 26 september – 7 oktober). Svarprocenten er samlet på 78,5% (106 besvarelser, 135 respondenter). De overordnede resultater er blevet fremlagt på fakultetsrådsmøder i efteråret samt i bestyrelsen og for TAP.

Komponenter

Professionel kapital (KP) 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. Det anslås at der skal 7,5 point til for at udgøre signifikans i undersøgelsen.

Overordnet resultat

Helt overordnet tegner undersøgelsen et positivt billede af Gefion Gymnasium, og der er fremgang på alle overordnede parametre (inkl. de tre ledende komponenter) i forhold til internt benchmark fra sidste undersøgelse (2020-2021) – undtaget "Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejdere" (der dog ligger signifikant højere end landsgennemsnittet). Yderligere kan det konstateres, at Gefion generelt ligger bedre end benchmarket; landsgennemsnittet i denne såvel som i sidste undersøgelse. Nedenfor ses de overordnede tal for de overordnede komponenter i den Professionelle Kapital (der er i alt indgivet 12 skrevne svar i de skrevne svarfelter, hvilket gør det lidt svært at bruge dem som signifikant forklaringsfaktor på tallene).

Gefion Gymnasium 2022		Gefion Gymnasium 2021		
Svarprocent: 78.5% (106 besvarelser, 135 respondenter)		81.8% (108 besvarelser, 132 respondenter)		
	Landsgennemsnit point (0-100)	2021 point (0-100)	2022 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
Professionel kapital				
Professionel kapital	-	69.4	71.1	1.8
Social kapital	63.7	69.7	72.4	2.7
Tillid	68.0	78.9	81.1	2.1
Retfærdighed	59.4	60.5	63.8	3.3
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	76.1	79.0	2.9
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55.4	64.4	63.0	-1.4
Human kapital	66.3	72.7	74.1	1.4
Beslutningskapital	-	65.7	66.9	1.2
--				

Generelt ligger Gefion over landsgennemsnit i forhold til *retfærdighed*. Men det er værd at bemærke, at *retfærdighed* er det parameter der har den bedste udvikling i forhold til benchmark fra 2021 på 3.3 point.

Det samlede overblik ses nedenfor.

Udviklingsoversigt

Gefion Gymnasium 2022		Gefion Gymnasium 2021		
Svarprocent: 78.5% (106 besvarelser, 135 respondenter)		81.8% (108 besvarelser, 132 respondenter)		
	Landsgennemsnit point (0-100)	2021 point (0-100)	2022 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
Professionel kapital				
Professionel kapital	-	69.4	71.1	1.8
Social kapital	63.7	69.7	72.4	2.7
Tillid	68.0	78.9	81.1	2.1
Retfærdighed	59.4	60.5	63.8	3.3
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	76.1	79.0	2.9
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55.4	64.4	63.0	-1.4
Human kapital	66.3	72.7	74.1	1.4
Beslutningskapital	-	65.7	66.9	1.2
Kerneopgaven				
Oplevet kvalitet	69.6	53.9	62.5	8.6
Kriterier for kvalitet	-	60.1	63.2	3.1
Eleverne: Mangelnde motivation	-	51.5	53.0	1.5
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	43.8	52.4	8.7
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	31.3	41.3	10.0
Jobfaktorer				
Arbejdsmængde	45.5	51.4	50.1	-1.3
Indflydelse i arbejdet	74.0	70.9	71.1	0.2
Mening i arbejdet	74.9	82.8	83.8	1.0
Relationelle faktorer				
Ledelseskvalitet	53.7	67.0	68.6	1.6
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	72.0	70.5	-1.5
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	63.0	65.8	2.8
Anerkendelse fra eleverne	-	59.3	60.4	1.1
Anerkendelse fra samfundet	51.3	54.2	55.3	1.1
Mobning	29.1%	8.3%	10.4%	2.0 %-point
Person-arbejde faktorer				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	54.1	52.4	-1.7
Loyalitet	63.8	74.9	76.5	1.6
Tilfredshed med arbejdet	77.8	76.3	78.9	2.6
Engagement i arbejdet	74.2	76.6	75.0	-1.6
Helbred og velbefindende				
Stress	29.0	34.7	31.4	-3.4
Udbrændthed	30.8	41.2	38.6	-2.6
Søvnbesvær	19.4	31.8	30.9	-0.9
Selvurderet helbred	63.9	63.4	66.9	3.5
Seksuel chikane	-	1.9	1.0	-1.0

Ovenfor ses ligeledes problemfelter som det giver mening at se nærmere på i forhold til konkrete indsatser. Indledningsvis skal nævnes, at visse faktorer som; helbred og velbefindende, anerkendelse fra kollegerne og oplevet kvalitet deles med sektoren generelt (både ift. landsgennemsnit samt i forhold til undersøgelserne i 2018 og 2021) som det ses nedenfor;

Matrixoversigt mod benchmark Landsgennemsnit, cut-point 7.5

	Professionel kapital								Jobfaktorer								Person-arbejde faktorer								Helbred og velbefindende																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	Professionel kapital		Social kapital		Tillid		Referendeghed		Samarbejdet mellem kolleger		Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne		Human kapital		Bestyrelseskapital		Kerneopgaven		Oplevet kvalitet		Kriterier for kvalitet		Eleverne: Mængde motivation		Eleverne: Støj og uro i timene		Eleverne: Sociale og psykiske problemer		Arbejdsomgange		Indflydelse i arbejdet		Mening i arbejdet		Relationelle faktorer		Ledelseskvalitet		Anerkendelse fra ledelsen		Anerkendelse fra kollegerne		Anerkendelse fra eleverne		Anerkendelse fra samfundet		Mobning		Person-arbejde faktorer		Arbejde-privatlivskonflikt		Loyalitet		Tilfredshed med arbejdet		Engagement i arbejdet		Stress		Udbrændthed		Søvnbesvær		Selvurderet helbred		Seksuelt chikane																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
Professionel kapital 2022 efteråret (1502/1854; 81.0%)	65.6	66.4	71.7	61.1	75.4	55.1	71.3	59.2	59.7	54.6	54.8	48.1	44.0	51.0	70.9	63.2	60.9	64.0	60.2	66.1	13.2	63.5	70.0	77.8	77.8	32.3	36.1	36.1	62.8	1.7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								

Der kan konstateres en positiv udvikling på Gefion i forhold til benchmark i 2020-2021 på helbred og velbefindende, og der kan konstateres en god fremgang på arbejdsomgange, samt alle person-arbejde faktorer (undtaget "engagement i arbejdet¹") samt i helbred og velbefindende-faktorerne. Dog er disse faktorer stadig røde. Ligeledes kan det konstateres, at anerkendelse fra ledelsen går tilbage i forhold til benchmark fra 2020-2021.

Kvalitetsudvalget har på baggrund af ovenstående isoleret opmærksomhedspunkter som udgangspunkt for en handleplan. Punkterne ledsages af bemærkninger om resultatet og en mulig tolkning, som en handling kan baseres på.

1. Oplevet kvalitet

Dette parameter har den største positive stigning i forhold til benchmark fra 2021. Dette er godt set i lyset af, at udviklingen fra 2017-2018-undersøgelsen til 2020-2021-undersøgelsen viste en negativ udvikling. Parameteret er taget med, da Gefion ligger under landsgennemsnit, hvilket har gjort sig gældende siden 2018-undersøgelsen (første PK på Gefion).

Bemærkninger om resultatet:

Årsagerne til resultatet kan ikke direkte ses i målingen (heller ikke i de åbne kommentarer). En forklaringsfaktor i forhold til udviklingen fra 2018 – 2022 kan have Corona-nedlukning

¹ Bemærk at oversigten er den samlede oversigt for Gefion. Korreleres med oversigten for lærerne og TAP kan man se, at mening i arbejde er "rød" hos TAP, men "gul" (og over landsgennemsnit) hos lærerne.

som en faktor. Ligeledes kan det konstateres, at det gør sig gældende generelt i sektoren (se ovenfor). Det kan det være en forklaringsfaktor, at der generelt er en høj standard for, hvornår noget er kvalitet og nogle ambitiøse medarbejdere der gerne vil nå målet. Ligeledes er der forhold som

arbejdsomængde/arbejdsbelastning og kompleksitet som kan være underliggende. Da der er en positiv udvikling i arbejdsomængden, så kan det måske – til en vis grad - forklares med, at den oplevede kvalitet også er i en positiv udvikling.

Mulig tolkning ift. handling:

At diskutere, hvad der giver værdi til elever og til lærere (meningsfuldhed, kvalitet), og at have fokus på, hvad kvalitet er og hvordan vi får kvalitet med fokus på, at kvalitet kan være forskellig i forskellige fag, i forskellige klasser, for de individuelle medarbejdere osv. Det skal bemærkes, at Gefion generelt ligger over landsgennemsnit i forhold til spørgsmålet om mening i arbejdet (og høj loyalitet), som det ses nedenfor. Derfor bør diskussionen også se på faktorer som tid og opgaver (forklaret ved de negative tal ved arbejde-privatlivskonflikt, udbrændthed og søvnbesvær).

Oversigt

Svarprocent: **78.8%** (93 besvarelser, 118 respondenter).

	2022 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Professionel kapital			
Professionel kapital	70.5	-	-
Social kapital	71.2	63.7	7.5
Tillid	80.2	68.0	12.2
Retfærdighed	62.2	59.4	2.8
Samarbejdet mellem kolleger	78.7	75.9	2.8
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	61.3	55.4	5.9
Human kapital	74.6	66.3	8.3
Beslutningskapital	65.7	-	-
Kerneopgaven			
Oplevet kvalitet	60.4	69.6	9.2
Kriterier for kvalitet	62.1	-	-
Eleverne: Manglende motivation	53.6	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	53.3	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	41.9	-	-
Jobfaktorer			
Arbejdsomængde	50.1	45.5	4.6
Indflydelse i arbejdet	69.8	74.0	4.2
Mening i arbejdet	83.5	74.9	8.6
Relationelle faktorer			
Ledelseskvalitet	67.2	53.7	13.5
Anerkendelse fra ledelsen	69.9	64.3	5.6
Anerkendelse fra kollegerne	65.6	74.5	8.9
Anerkendelse fra eleverne	61.3	-	-
Anerkendelse fra samfundet	53.3	51.3	2.0
Mobning	11.8%	29.1%	17.3%-point
Person-arbejde faktorer			
Arbejde-privatlivskonflikt	54.7	40.9	13.8
Loyalitet	75.4	63.8	11.6
Tilfredshed med arbejdet	78.5	77.8	0.7
Engagement i arbejdet	75.3	74.2	1.1
Helbred og velbefindende			
Stress	32.4	29.0	3.4
Udbrændthed	40.3	30.8	9.5
Søvnbesvær	33.5	19.4	14.1
Selvurderet helbred	67.2	63.9	3.3
Seksuel chikane	1.1	-	-

2. Elever - støj og uro samt psykiske problemer

I forhold til spørgsmålet om støj, uro er der en stigning på 8,7 point i forhold til 2017-2018-benchmark. Der findes ikke et landsgennemsnit for dette. I forhold til psykiske problemer hos eleverne er der en stigning på 10,0 i forhold til 2017-2018-benchmark. Der findes ikke et landsgennemsnit for dette.

Mulig tolkning ift. handling:

Generelt for disse tal lader det dog til at være en større tendens i sektoren som måske kan føres tilbage til samfundets og mere specifikt grundskolers nedlukning(er) i forbindelse med Corona-epidemien. På Gefion har vi allerede haft fokus på problematikken ifb. med oplæg og arbejdet i studievejledning, SPS o.a. fora. I forhold til støj og uro kunne det give værdi at have fokus på klasserumsledelsen.

3. Andre fokuspunkter (generelt lavt, men positivt stigende)

På nedenstående områder scorer Gefion generelt lavere end det er tilfældet for landsgennemsnittet. For alle områderne kan det dog siges, at der er forbedringer at spore sammenlignet med sidste PK (2020-2021).

Anerkendelse fra kollegaer og anerkendelse fra ledelsen

På anerkendelse fra medarbejderne ligger Gefion 8,7 point under landsgennemsnittet trods en fremgang på 2,8 siden sidste benchmark. Anerkendelse fra ledelsen ligger over landsgennemsnit, men er gået 1,5 tilbage siden 2020-2021-benchmark.

Mulig tolkning ift. handling

Det er et sektorproblem, at anerkendelsen fra kollegaer er lav (jf. s. 3). Det kan skyldes, at lærerne er alene med eleverne, og derfor ikke ser hinandens arbejde (klasselokalet skal åbnes op). Ifølge *TeamArbejdsliv* er det vigtigt at have fokus på, at anerkendelse ikke er fraværet af kritik. At have et konstruktivt kritisk blik på egen og andres praksis kan også være anerkendelse. At kunne anerkende kræver at have indblik i andres praksis. Det er praksis, at ledelsen observerer undervisning til MUS. Grundet Corona har dette været forskudt, og det kan være en forklaringsfaktor, hvis ovenstående står til troende. Et fokus på gensidig inddragelse i praksis – hvor muligt – kunne være en handlingsmodel.

- Arbejde-privatlivskonflikt

Her ligger Gefion 11,5 point højere - her negativt - end landsgennemsnittet. Der er en forbedring på 1,7 siden sidste benchmark. Her er det måske særligt værd at bemærke at 35,8% af de adspurgte har svaret "altid" eller "ofte" på spørgsmålet, "Hvor ofte oplever du at arbejdet tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?"

- Udbrændthed

Her ligger Gefion 7,8 point højere - her negativt - end landsgennemsnittet. Der konstateres en forbedring på 2,6 siden 2020-2021-benchmark.

- Søvnbesvær

Her ligger Gefion 11,5 point højere - her negativt - end landsgennemsnittet. Der konstateres en forbedring på 0,9 siden 2021-benchmark.

Mulig tolkning ift. handling:

Nogle oplever problemer i forbindelse med arbejde-privatlivskonflikt, andre gør ikke. Og der er en del af hver slags. Der bør være fokus på at dele med hinanden: Hvordan styrer jeg mit arbejdsliv?

Skolens opgave er også at motivere ved at sætte (høje) mål (60,2% svarer, at der i høj grad er en fælles vision for undervisning og læring) - dette kan virke motiverende for nogle og stressende for andre.

Opmærksomhedspunkt

På spørgsmålet: "Hvor ofte kan du klare dine opgaver" (underspørgsmål til Beslutningskapital) er der 1,9% der siger "aldrig".

Mulig tolkning ift. handling:

Ovennævnte er et lille tal - men værd at bemærke og være opmærksom på.

Særligt for TAP

TAP-gruppen er relativt lille og få svar vil derfor give store udsving i PK-scoren.

Generelt for TAP-gruppen ligger PK-scoren på 69,3 og mange delparametre ligger over landsgennemsnittet. Det er ikke muligt at angive udviklingen fra sidste PK for TAP-gruppen da svarprocenten var for lav i sidste benchmark (2021).

Fokuspunkter ift. mulig handling

TAP-gruppen scorer under landsgennemsnit i følgende kategorier (jf. nedenfor):

- Arbejdsmængde
- Anerkendelse fra kollegaer
- Engagement i arbejdet

Svarprocent: 72.7% (6 besvarelser, 11 respondenter).

	2022 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Professionel kapital			
Professionel kapital	69.3	-	-
Social kapital	76.6	63.7	12.9
Tillid	82.8	68.0	14.8
Retfærdighed	70.3	59.4	10.9
Samarbejdet mellem kolleger	74.2	75.9	1.7
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	68.7	55.4	13.3
Human kapital	59.4	66.3	6.9
Beslutningskapital	71.9	-	-
Kerneopgaven			
Oplevet kvalitet	75.0	69.6	5.4
Kriterier for kvalitet	67.9	-	-
Eleverne: Manglende motivation	-	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	1	-	-
Jobfaktorer			
Arbejdsmængde	53.1	45.5	7.6
Indflydelse i arbejdet	70.3	74.0	3.7
Mening i arbejdet	78.1	74.9	3.2
Relationelle faktorer			
Ledelseskvalitet	71.9	53.7	18.2
Anerkendelse fra ledelsen	65.6	64.3	1.3
Anerkendelse fra kollegerne	62.5	74.5	12.0
Anerkendelse fra eleverne	53.1	-	-
Anerkendelse fra samfundet	59.4	51.3	8.1
Mobning	0.0%	29.1%	29.1%-point
Person-arbejde faktorer			
Arbejde-privatlivskonflikt	31.3	40.9	9.7
Loyalitet	79.7	63.8	15.9
Tilfredshed med arbejdet	70.8	77.8	7.0
Engagement i arbejdet	62.5	74.2	11.7
Helbred og velbefindende			
Stress	32.8	29.0	3.8
Udbrændthed	31.3	30.8	0.5
Søvnbesvær	17.2	19.4	2.2
Selvurderet helbred	53.6	63.9	10.3
Seksuel chikane	0.0	-	-

Handleplan, Professionel Kapital 2023-2024

På SamarbejdsUdvalgsmødet d. 6/3 2023 var der opbakning til at gå videre med de punkter, som Kvalitetsudvalget havde anbefalet at arbejde videre med (se ovenstående). På SU-mødet blev der yderligere fremhævet et punkt om manglende anerkendelse. Der blev nedsat en arbejdsgruppe til at arbejde videre med de anbefalede emner. Arbejdsgruppen består af TKO, SJA (SU), AML (Kvalitetsudvalget), GRA, MHN (PU) samt BZH (Arbejdsmiljø). Gruppen har udarbejdet nedenstående handleplan.

Handleplan, 2023-2024

Da de fremhævede punkter fra Kvalitetsudvalget ("Oplevet Kvalitet", "Støj og Uro" og "Anerkendelse fra kolleger og fra ledelse") kan hænge sammen, er de i det følgende slået sammen og forsøgt imødekommet med følgende handlinger:

- *Aktionslæring.* På kommende Sommeruniversitet vil temaet "Aktionslæring" blive introduceret. Formålet med temaet er at invitere hinanden ind i undervisningen samt i pædagogisk og didaktisk praksis. Dette ud fra tesen om, at forudsætningen for at kunne anerkende hinanden bygger på denne indsigt i praksis. Der er sikret efteruddannelsesressourcer til at arbejde videre med temaet i skoleåret 2023-2024
- *Støj og Uro.* Via aktionslæring og indsigt i hinandens praksis vil der desuden blive fokuseret på klasserumsledelsen. Dette vil være et generelt fokus samt koncentreret i de klasser, hvor der forekommer mest støj og uro. Generelt betragtet (også ud fra undersøgelsens tidspunkt taget i betragtning) er der en formodning om, at det specielt er i grundforløbsklasserne, at støj og uro forekommer. Derfor bygger indsatsen – ud over det generelle arbejde med klasserumsledelse via aktionslæring – på tre særlige områder:
 - Ekstra tiltag i klasser med støj og uro. Vi vil afsætte ekstra ressourcer til at kunne fokusere lærerkræfter på de klasser, hvor vi oplever mest støj og uro
 - Styrket indsats i grundforløbet. GRA og LWE vil i samarbejde med relevante udvalg lave oplæg til kontaktlærerne i grundforløbet. Oplægget vil indeholde redskaber og indsatser til håndtering af støj/uro og vil blive præsenteret på førstkommende lærermøde efter sommerferien. Yderligere vil indsatserne i dette regi blive knyttet sammen med de generelle indsatser i klasserne i forhold til klassens "spilleregler" (fx digitale) som nævnt i handleplanen til Elevtrivselsundersøgelsen
 - I samarbejde med ledelsen vil SU se på evalueringer i MUS- og undervisningsregi

Handleplansgruppen 12/6 2023