

Opfølgning på APV

I foråret 2025 gennemførte vi en APV på både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelsen blev forberedt og senere efterbehandlet i APV-udvalget (nedsat under SU). På baggrund heraf blev det udvalgt fokusområder for hhv. grundskole, gymnasium og TAP, som blev behandlet til personalemøder i de tre afdelinger. APV er desuden blevet gennemgået for bestyrelsen.

Grundskolen

Følgende punkter blev fremhævet:

- **Overordnet vurdering af arbejdspladsen:** 92 % er enten "meget enige" eller "enige" i spørgsmålet, "Jeg er glad for mit arbejde"
- **Kulturproblemer** i forhold til: sladder, utryghed, uskrevne regler, ikke gode til at imod nye medarbejdere
- **Strukturproblemer** i forhold til: manglende procedure, manglende pædagogisk/fagligt samarbejde, manglende enighed om fælles mål og fælles praksis
- **Ledelsen** i forhold til: "hjælper og støtter", "anerkendelse", "motiverer til udvikling"

Ovenstående blev drøftet på personalemødet og nedenfor er en opsamling med refleksioner og forslag til handlinger.

Tema	Refleksioner og forslag
Fagligt/pædagogisk samarbejde	• Mødekultur herunder mødeledelse, deltagelse (både på afdelingsmøder, årgangsmøder og klassemøder), forpligtelser, forventninger, ikke lærerværelset til møder, professionalisme • Pædagogisk samarbejde om klasserne/i faggrupperne: adgang til klasselog, kommunikation, klassemøder, tid til pædagogisk sparring til afdelingsmøderne, pædagogisk efteruddannelse i faggrupperne • Tid til møder/kalender • Opgør med fejkultur/præstationskultur • Supervision
Tryghed og tillid på arbejdspladsen	• Sociale aktiviteter/arrangementer/ture • Adskille det private og det professionelle • Tydelige regler/procedurer • Forældresamarbejdet
Ledelsen – nu og fremadrettet	• Forskel på om man taler om den nye eller den tidligere ledelse • Lige behandling af medarbejdere • Tydelig retning og rammer • Medarbejdersamtaler, ledelsen tæt på • Fair, lyttende, reflekteret

På baggrund heraf er følgende formuleret i en handlingsplan:

Fagligt/pædagogisk samarbejde			
<i>Punktet faglig/pædagogisk samarbejde handler om samarbejde i lærerkollegiet generelt set, i faggrupper, omkring klasser m.m. Fokus er på tydeligere rammer omkring samarbejdet samt en praksis, som understøtter arbejdsglæde, tillid, god opgaveløsning, udvikling og en fælles retning.</i>			
Hvad gør vi?	Hvem gør det?	Hvornår?	Opfølgning
<i>Fagligt/pædagogisk samarbejde i faggrupperne.</i> <i>Der vil blive etableret en faggruppe og mødeforum for faggruppe-forpersonerne med møde i hhv. starten og slutningen af skoleåret.</i> <i>Derudover vil der blive holdt FUS i foråret 2026 med fokus på pædagogisk/faglig udvikling i faggrupperne.</i> <i>Endelig skal der sættes særsomt fokus på fælles efteruddannelse i faggrupperne, og på faglig sparring i sparringsforum.</i>	Ledelsen	Foråret 2026/efteråret 2026	Løbende i SU, arbejdsmiljøudvalget og den samlede medarbejdergruppe.
<i>Et fortsat fokus på fælles pædagogisk efteruddannelse for hele lærerkollegiet i regi af PU.</i> <i>I forlængelse heraf skal der formuleres et projekt om/med supervision, som på sigt kan bidrage til en kultur, hvor fælles sparring på faglige/pædagogiske udfordringer er en naturlig del af det faglige fællesskab på skolen.</i>	PU og ledelsen	Foråret 2026/efteråret 2026	Løbende i SU, arbejdsmiljøudvalget og den samlede medarbejdergruppe.
<i>Der vil blive udarbejdet en tydelig struktur for møder herunder krav til deltagelse og forberedelse. Det skal desuden afklares, om der er behov for mere tid til møder i skemaet.</i> <i>Desuden skal der fremadrettet være fokus på mødeafholdelse og mødekultur.</i>	Ledelsen	Foråret 2026	Løbende i SU, arbejdsmiljøudvalget og den samlede medarbejdergruppe.

Styrket samarbejde om klasserne. Der skal etableres en faggruppe for klasselærerne med møde i enten i starten eller i slutningen af skoleåret, og der skal afklares en struktur, som muliggør sparring om klasselærerkfunktionen på afsnitsmøderne. Der skal afklares en struktur som muliggør samarbejde i særligt udfordrede klasser, herunder møder i juni og i opstartsperioden i august.	Ledelsen	Foråret 2026	Løbende i SU, arbejdsmiljøudvalget og den samlede medarbejdergruppe.
Der skal afholdes ERFA-møder på tværs af funktioner som varetager vigtige roller på skolen, f.eks. KC, årgangskoordinatorer, faggruppeledere, klasselærere m.m.	Ledelsen	Foråret 2026	Løbende i SU, arbejdsmiljøudvalget og den samlede medarbejdergruppe.
Der skal udarbejdes en mentorordning med en beskrivelse af arbejdsopgave, årshjul, og evt. mulighed for supervision og pædagogisk sparring.	Ledelsen og PU	Foråret	Løbende i SU, arbejdsmiljøudvalget og den samlede medarbejdergruppe
Tryghed og tillid på arbejdspladsen			
Tryghed og tillid på arbejdspladsen dækker over et arbejdsmiljø, hvor tilliden medarbejderne imellem og mellem medarbejderne og ledelsen har været udfordret.			
Hvad gør vi?	Hvem gør det?	Hvornår?	Opfølgning
Der skal udarbejdes en ny proces for medarbejdersamtaler herunder et nyt MUS-koncept. Her skal temaerne fra APV'en inddrages.	Ledelsen i samarbejdet med SU	Foråret 2026	Løbende i SU, arbejdsmiljøudvalget og den samlede medarbejdergruppe
Der skal fortsat være fokus på sociale aktiviteter i skolens dagligdag og til særlige arrangementer.	Ledelsen, hyggeudvalget	Foråret 2026 og fremadrettet	Løbende i SU og arbejdsmiljøudvalget.

Gymnasiet

Følgende punkter blev fremhævet:

- **Overordnet vurdering af arbejdspladsen:** 100 % er enten meget enige eller enige i spørgsmålet ”Jeg er glad for mit arbejde”
- Jobkrav
- Mentorordningen
- At drøfte pædagogisk praksis - udvikling
- Anerkendelse fra ledelsen
- Vilkår for ansatte
- Belastninger
- Informationer

Ovenstående blev drøftet på personalemødet og nedenfor er en opsamling med refleksioner og forslag til handlinger.

Tema	Refleksioner og forslag
Jobkrav	• Tydelighed omkring arbejdsopgaver/arbejdsportefølje herunder krav og tid. • Tydelige kommunikation til medarbejdersamtaler.
Mentorordningen	• En klar struktur herunder en funktionsbeskrivelse samt ledelsesansvar.
At drøfte pædagogisk praksis - udvikling	• Tydelige rammer og en klar prioritering fra ledelsen. • Etablering af tillid og dialog iblandt lærerne.
Anerkendelse fra ledelsen	• Især i forhold til når der er udfordringer i forbindelse med arbejdet eller særligt travlt. • Ønske om, at ledelsen viser større interesse i opgaver og deres indhold. • Personalepleje herunder rejser m.m.
Vilkår for ansatte	• Bedre udbud i kantinen • Flere stillearbejdspladser • Oprydning i klasserne • Forskelsbehandling historisk i forhold til ældre – yngre, anciennitet m.m. • Fokus på ”plejer-kultur”, f.eks. ved valg til udvalg, opgavevaretagelse m.m.
Belastninger	• Elevhenvendelser, elevklager, uoverensstemmelser med eleverne omkring regler (f.eks. mobiltelefoner) • Mistanke om snyd • Karakterpres – på lærere og elever • Elever med særlige behov
Informationer	• Teams og mappestruktur m.m.

På baggrund heraf er følgende formuleret i en handlingsplan:

Modtagelse af nye medarbejdere			
Mentorordning			
Hvad gør vi?	Hvem gør det?	Hvornår?	Opfølgning
Der skal udarbejdes en mentorordning med en beskrivelse af arbejdsopgave, årshjul, og evt. mulighed for minipædagogikum.	Ledelsen	Foråret	Løbende i SU, arbejdsmiljøudvalget og den samlede medarbejdergruppe
Fagligt/pædagogisk samarbejde			
Punktet faglig/pædagogisk samarbejde handler om samarbejde i lærerkollegiet generelt set, i faggrupper, omkring klasser m.m. Fokus er på tydeligere rammer omkring samarbejdet samt en praksis, som understøtter arbejdsglæde, tillid, god opgaveløsning, udvikling og en fælles retning.			
Hvad gør vi?	Hvem gør det?	Hvornår?	Opfølgning
Der vil fortsat være fokus på teamarbejdet herunder på struktur, mødekadence og på at etablere en faggruppe for team-lærerne.	Ledelsen	Foråret 2026	Løbende i SU, arbejdsmiljøudvalget og den samlede medarbejdergruppe
Det faglige/pædagogiske samarbejde skal prioriteres ved bl.a. at styrke PU med en forperson samt udarbejdelsen af en tydeligere beskrivelse af arbejdsopgaver og ressourcetildeling. Desuden skal der udvikles en oversigt over udviklingsarbejdet i gymnasiet.	Ledelsen	Foråret 2026	Løbende i SU, arbejdsmiljøudvalget og den samlede medarbejdergruppe

TAP

Følgende punkter blev fremhævet:

- **Overordnet vurdering af arbejdspladsen:** 91 % er enten meget enige eller enige i spørgsmålet "Jeg er glad for mit arbejde"
- Skolens fysiske arbejdsmiljø
- Tryghed
- Lønpolitik

- Anerkendelse og faglig udvikling

Ovenstående blev drøftet på personalemødet og nedenfor er en opsamling med refleksioner og forslag til handlinger.

Tema	Refleksioner og forslag
Skolens fysiske arbejdsmiljø	• Ergonomiske problemer • Træthed i øjnene • Problemer med støj • Instruktioner ift. maskiner og kemikalier
Tryghed	• Ingen kommentarer
Lønpolitik	• Ønske om en mere sammenhænge lønpolitik herunder gennemsigtighed ift. lønforhandling
Anerkendelse og faglig udvikling	• Samle organisationen, så det bliver én skole • Taler til hinanden i stedet for om hinanden • Mål og retning for skolen som helhed og den enkelte medarbejder • Værdsætte den enkelte medarbejder

På baggrund heraf er følgende formuleret i en handlingsplan:

Overskrift			
<i>Det fysiske arbejdsmiljø og problemer med støj.</i>			
<i>Hvad gør vi?</i>	<i>Hvem gør det?</i>	<i>Hvornår?</i>	<i>Opfølgning</i>
<i>Der skal foretages en undersøgelse af støjgener fra udluftningen på kontoret.</i>	<i>SRK/KR</i>	<i>Foråret 2026</i>	<i>I arbejdsmiljøgruppen.</i>
Overskrift			
<i>Lønpolitik</i>			
<i>Hvad gør vi?</i>	<i>Hvem gør det?</i>	<i>Hvornår?</i>	<i>Opfølgning</i>
<i>Der skal igangsættes en proces, hvor det skal afklares, hvordan lønforholdene er i TAP-gruppen samt evt. behov for en mere gennemsigtig lønstruktur</i>	<i>SRK/LES</i>	<i>Efteråret 2026</i>	<i>SRK/bestyrelsen.</i>
Overskrift			
<i>Udvikling af et tættere samarbejde som afsæt til faglig udvikling</i>			
<i>Hvad gør vi?</i>	<i>Hvem gør det?</i>	<i>Hvornår?</i>	<i>Opfølgning</i>
<i>Der skal etableres en tydelig struktur for kontormøderne og</i>	<i>SRK/administrationen</i>	<i>Efteråret 2025/foråret 2026</i>	<i>SRK/administrationen</i>

samarbejdet i administrationen. Herunder skal der tages initiativ til fælles udviklingsarbejde, opgaveløsning og efteruddannelse.			
---	--	--	--