

APV-opfølgning

APV'en indeholder to dele en delrapport omhandlende de fysiske forhold og en delrapport om de psykiske forhold.

I det nedenstående vil I blive præsenteret for de mest centrale udledninger af jeres APV-besvarelse og de indsatser vi vil initiere på den baggrund.

Opsamling på den psykiske og fysiske APV

Den psykiske APV er som udgangspunkt positiv.

Et flertal tilkendegiver, at der er god tid til at nå det man skal i undervisningen. Her er underviserne på STX mere positive end underviserne på HF, hvor 16 pct. tilkendegiver, at der slet ikke er nok tid. Underviserne på STX oplever også en større enighed om fælles mål og strategier end underviserne på HF. Den samme tendens ses i forhold til meningsfuldhed med undervisningen.

Mange oplever også motivation ved at løse arbejdsopgaver knyttet til undervisningen samt uden for undervisningen.

Når vi ser på de nye modullængder, så ses det, at HF-lærerne som udgangspunkt er mere positive overfor den nye modullængde, hvor en overvægt oplever at de forkortede modullængder gør, at tiden udnyttes mere effektivt.

Mange arbejder kontinuerligt med BG Fokusområder 'nærvær', 'it' og 'idræt'. Her udtrykkes der dog et ønske om, at der specielt på it-området kommer mere fokus på, hvad det er vi gør, som er anderledes end på andre skoler.

Rigtig mange giver også udtryk for, at der arbejdes med skolens indsatsområder som er 'supervision', 'faglig trivsel og gode studievevaner'.

Der er rigtig mange forhold, som har stor positiv betydning for vores arbejde, her nævnes forhold som fleksibilitet, samarbejde med kollegaer og eleverne, meningsfuldhed i undervisningen, gode kollegaer, tydelig ledelse mm (opstillet i tilfældig rækkefølge).

Mange nævner, at det at skemalæggeren tager hensyn til private forhold, at det er muligt at få flyttet moduler ved høj belastning mm, er med til at få familielivet til at fungere.

Når alt dette er sagt, så er der også forhold, som vi bør forholde os til, som kort vil blive opridset i nedenstående.

Overordnet set oplever medarbejderne samhørighed og fællesskab med kollegaerne, men der opleves også en opdeling i dem der underviser i HF og dem der ikke underviser HF. Der bliver også tilkendegivet, at der er flere grupperinger end tidligere på lærerværelset.

Der opleves også en professionel uenighed i, hvordan HF-eleverne skal håndteres og derved opstår der uenighed om, hvordan udfordringer med klasserumskulturen, specielt i HF-klasserne, skal håndteres. Disse uenigheder påvirker medarbejdernes trivsel negativt.

Blandt underviserne på HF opleves der en del uenighed om, hvordan man skal tilgå udfordringer med elevgruppen. Her efterspørges der en fælles indsats og en overordnet plan for indsatsen. Der er et ønske om, at ledelsen bliver mere involveret i disse sager og kommer med en løsning.

Der ønskes en mere gennemsigtighed i fordelingen af opgaverne og hvordan opgaverne vægtes tidsmæssigt.

Der er desværre også enkelte medarbejdere, som har oplevet mobning, trusler, krænkende adfærd. Dette må selvfølgelig ikke forekomme og er noget vi skal forholde os til.

I APV'en er der medarbejdere som tilkendegiver, at de oplever daglige (3) eller ugentlige (3) fysiske symptomer på stres i form af fx indre uro, hovedpine, hjertebanken mm. Der er dog også en større gruppe underviser som sjældent (12) eller aldrig (5) oplever dette. Det samme billede gør sig gældende, når vi ser på de psykiske symptomer på stress.

Når vi ser på den fysiske APV, så er der visse forhold der går igen i besvarelsen. Her tænkes der på varme i lokalerne om sommeren, rod i undervisningslokalerne, lærerværelset, lærerforberedelses-lokalet, køkkenet og på gangene.

Læg hertil at der i enkelte områder på skolen opleves en vis lugtgene, som opleves ubehageligt.

Sidst, men ikke mindst er der et ønske om, at få adgang til flere ergonomiske arbejdspladser.

På baggrund af ovenstående ønsker vi at følge op på APV'en via følgende fem spor:

- 1) HF
- 2) Trivsel med fokus på a) opdeling på lærerværelset og b) stress
- 3) Kommunikation og forudsigelighed
- 4) Mobning/trusler/krænkende adfærd
- 5) De fysiske rammer

Helt konkret ønsker vi:

Ad 1) HF

Der skal i ledelsen udpeges en HF-koordinator, som får til opgave at følge HF tæt og følge op på de forskellige udfordringer, som over de sidste år er blevet identificeret/italesat.

Helt konkret betyder det at:

- At der er større opmærksomhed på og anerkendelse af det arbejde det kræver at arbejde med HF-klasserne. Det kan betyde at man ikke underviser på begge HF-årgange samtidigt og ikke har mere end et HF-hold af gangen.
- HF-koordinatoren reviderer HF-progressionsplanen med særligt fokus på arbejdet med klasserumskultur.
- Der bliver tilføjet ekstra ressourcer til HF i form af en pulje timer der kan bruges til f.eks. to-lærer ordning i udvalgte moduler.
- Masterclass-koordinatoren bliver tættere knyttet til HF-klasserne og kan deltage i moduler ved behov.
- HF-koordinatoren afholder et antal oplæg med konkrete fokuspunkter i relation til arbejdet med klassen. Det være didaktisk/pædagogisk eller i relation til håndhævelse af studie/ordensregler.
- Der udarbejdes løbende et katalog, hvor man kan søge inspiration til arbejdet med klassen. Det kan være både være i relation til klasserumskulturen, fagfagligt eller mere almindelig didaktisk.
- HF-koordinatoren underviser på HF

Der vil blive fulgt op på dette via et HF møder den 7.10.25 og 9.12.25 hvor vi evaluerer indsatsen og den effekt indsatsen har haft.

Ad2) Trivsel

Opdeling på lærerværelset

Ud fra de forskellige udsagn er det tydeligt, at det opleves, at der er sket en øget opdeling på lærerværelset.

Opdelingen sker ud fra flere kriterier:

- HF><STX
- Udfordringer i faggruppesamarbejdet
 - o Oprydning i laboratorier
 - o Planlægning og tilrettelæggelse af de flerfaglige forløb
- Hvordan griber vi HF-udfordringerne an og er vi enig om dette? (se afsnit ovenover).

På baggrund af ovenstående planlægger vi til næste år, at der kommer flere sociale arrangementer. Vi skal dog være obs på at 35 pct. oplever, at der er nok sociale arrangementer, mens 42 pct. ønsker flere og 23 pct. gerne vil deltage oftere, men ikke har mulighed herfor.

Vi tænker at opdele de sociale arrangementer i to grupper:

- a) Et arrangement for faggrupperne (man er velkommen til at lave arrangementer med andre faggrupper, hvis man kun er en i faggruppen)

b) Et antal fællesarrangementer for alle på BG

Til det har vi behov for jeres hjælp til at få ideer til arrangementer og få det praktisk op at stå. I er allerede nu meget velkommen til at komme med ideer til sociale arrangementer.

De tværfaglige forløb ser desværre også ud til at give visse udfordringer i hverdagen og i organiseringen af disse forløb.

Her på tænker vi at nedsætte et udvalg med Mads (MP) i spidsen, som skal se på den tværfaglige progression på STX og HF. Målet med arbejdsgruppens arbejde er at udarbejde en samlet oversigt over de forskellige tværfaglige forløb og på den baggrund sætte disse op mod de faglige mål der er for det tværfaglige samarbejde for at sikre, at vores elever er så godt klædt på som muligt, når de skal skrive deres SRP og SSO.

I samme moment skal arbejdsgruppe undersøge, om placeringen af de tværfaglige forløb er rigtigt eller om der skal ændres i deres placering. Det er også vigtigt at placeringer bliver tydeliggjort i en visuel oversigt over årets gang på BG.

Sidst, men ikke mindst skal vi genbesøge de fag, som indgår i de tværfaglige forløb og vurdere om der evt. skal ske ændringer i fagene. Hvis det sidste er tilfældet, er det vigtigt at drøfte hvilke fag der evt. skal udgå og hvilke fag der så skal ind i stedet for og hvorfor disse ændringer. Vi skal også vurdere om det er hensigtsmæssigt at 'låse' fagene til de forskellige FF-forløb.

Arbejdsgruppens arbejde skal efterfølgende drøftes på et PR-møde for at alle bliver orienteret om arbejdet samt kan komme med input til det videre forløb.

Stress

Vi skal arbejde på, at så få som muligt oplever fysiske eller psykiske stress-symptomer dagligt eller ugentligt. Helt at fjerne stress/pres er nok ikke muligt grundet at der i perioder er en skævvridning af vores arbejdstid hen over et skoleår, men vi kan arbejde på at mindske udfordringerne.

Herudover ønsker vi at forbedre kommunikationen og etablere en årskalder, som viser centrale opgaver opdelt i forskellige farver alt efter, hvilke årgange det omhandler og om det er HF eller STX som er påvirket. Herigennem håber vi, at det bliver nemmere for jer at have en forståelse for opgavernes placering over året og at I hurtigere får besked om ændringer.

Via en dynamisk årskalender bliver det også nemmere at overskue, hvornår der fx er NV/AP prøver, terminsprøver, tværfaglige undervisningsforløb mm. Alt dette skulle meget gerne gøre, at det bliver nemmere at planlægge langsigtet.

Herudover er det vores ambition at ændringer i skema mm udmeldes så hurtigt som muligt således, at det bliver nemmere for jer at være på forkant med jeres planlægning.

For at mindske stress/pres og kunne følge hurtigt op, så har vi allerede følgende tiltag:

- a) En ekstra i ledelsen
- b) En HF (Bo) og STX-koordinator (Mads)

Målet med dette er hurtigt at kunne følge op på initiativer eller udfordringer samt fremme implementeringen af tiltag inden for HF eller STX.

AD 3) Kommunikation og forudsigelighed

Mange har givet udtryk for, at det påvirker deres planlægning, at der sker for mange ændringer i skemaet og at ændringerne ikke bliver tydeligt kommunikeret ud.

Ændringerne lever op til vores mål om, at ændringer skal ske tidligere end fjorten dage før ændringen sker, men det er tydeligt at ændringerne påvirker jeres hverdag.

Vi vil derfor i det nye skoleår bestræbe os på, at hvis der skal ske ændringer i skemaet, at disse meldes ud så hurtigt som muligt. Er det ændringer af større karakter, vil dette blive fulgt op med en mail, hvor ændringen vil blive kort beskrevet så alle er bevidst om ændringen.

For at vi kan gøre dette, så er det vigtigt, at hvis I opdager evt. uhensigtsmæssigheder/fejl i skemaet/planlægningen, at I melder dette ind til Bo og Mads. Herudover er det også af afgørende betydning, at hvis I ønsker ændringer, at I så melder dette hurtigst muligt, så vi kan nå at implementere ændringerne hvis det er muligt. Man skal dog være bevidst om, at ændringer også påvirker andre og derfor er det ikke sikkert at ønsker om ændringer kan efterkommes.

For at sikre mest mulig ro i skemaet op til eksamen, så planlægger vi med, at der fremadrettet som udgangspunkt bliver lukket for ekskursioner pr. 1.4, hvis det ikke inden da er lagt i skemaet.

For at øge gennemskueligheden, så planlægger vi to OS samtaler frem mod sommerferien fremadrettet. En første OS, hvor man vil blive præsenteret for et første udkast til næste års opgaveportefølje. Lige op til sommerferien, vil man så blive indkaldt til en ny OS, hvor man vil blive præsenteret for det kommende års opgaveportefølje. Det er dog vigtigt at være bevidst om, at det jo stadig er et dynamisk dokument, hvor der vil kunne ske ændringer i løbet af et skoleår, hvis der opstår behov for dette.

AD 4) Mobning/trusler og krænkende adfærd

Mobning, trusler og krænkende adfærd er ikke acceptabelt og det skal vi handle på.

Idet besvarelserne er anonyme i APV'en, er det svært at vide, hvad vi helt præcist skal gøre for sikre os, at dette ikke sker igen.

Vi har derfor aftalt med Stina, at hun står til rådighed, så de personer, som har oplevet krænkelse kan kontakte Stina og fortælle om de konkrete episoder. Stina vil efterfølgende orienteres om i ledelsen om dette i anonymiseret form, så vi kan agere på dette.

AD 5) De fysiske rammer

De fysiske rammer opleves som gode, men der er også områder, hvor der kan tages initiativer til at fremme/forbedre de fysiske forhold.

Der opleves at der til tider er en rod i lokalerne og her vil vi gerne opfordre til, at alle lærere minder eleverne om ved afslutning af et modul, at de skal rydde op ved deres plads. På den måde er lokalet klar til undervisning når næste modul starter og forhåbentligt får vi mindre rod. Hvis man så alligevel kommer ind i et lokale ved modulets start, og lokalet fremstår rodet, så får man lige eleverne til at rydde op inden undervisningen går i gang.

Om sommeren opleves lokalerne meget varme og det er et tilbagevendende problem hver sommer. Vi har derfor haft drøftelser med et firma, som har nogle 'bokse' man kan sætte op i lokalerne, som kan være med til at mindske nogle af generne ved de varme lokale. Disse 'Bokse' vil blive sat op i to lokaler i maj måned. Vi vil efterfølgende vurdere, om det er noget vi vil gå videre med.

Når lokalerne er delt op med skillevæg, kan der til tider opleves støj som kan genere undervisningen. Vi vil derfor undersøge, om det er muligt at lave tiltag, som kan dæmpe støjen, så undervisningen bliver mindre påvirket af det.

Der opleves også at det til tider roder på lærerværelset, lærerforberedelses, kopirummet og i køkkenet og her vil vi opfordre alle til at rydde op efter sig selv. Vi påtænker også at iværksætte en stor oprydningsdag på lærerværelset, som I alle bliver inviteret til at deltage i.

Der bliver også gjort opmærksom på, at der i visse lokaler er en lugtudfordring. Dette vil vi snakke med rengøringen om for at finde en løsning på det.

Opfølgning herfra

Ovenstående initiativer vil løbende blive rullet ud og vi håber som sagt, at dette ville kunne afhjælpe de udfordringer som den psykiske- og fysiske APV har afdækket.

Vil vi løbende evaluere på ovenstående indsatser og det vil følge følgende struktur:

Op til jul 2025 vil vi udsende en 'mini' APV, hvor vi vil lave en kort opfølgning på de indsat, som vi sætter i gang her op til sommerferien og i løbet af efteråret. Vi gør det for hurtigt at få en tilbagemelding fra jer, men også fordi vi skal det, da der er sket ændringer i ledelsen. I den forbindelse skal I være opmærksom på, at det både er arbejdsmiljørepræsentanten og vicerector, som får adgang til jeres respons.

Herudover vil vi de næste par år følge op på vores indsatser i foråret på et PR-møde, hvor man får mulighed for at melde tilbage i forhold til vores indsatsområder både mundtligt og skriftligt. Den præcise form vil blive fastlagt i løbet af efteråret 2025.

Sidt men ikke mindst vil der kort efter sommerferien blive lavet en mere kvalitativ APV målrettet sekretariatet og TAP. På baggrund af denne APV, vil vi vurdere, om dette giver anledning til yderligere tiltag.