

## Bilag 5

### Notat om MTU/APV 2019

#### 1. Baggrunden og metoden

Det følger af statens samarbejdsaftale, at medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø, skal måles mindst hvert tredje år, eventuelt i tilknytning til den lovpligtige APV.

Skolen gennemførte i ugerne 39, 40 og 41 vores egenudviklede dialogbaserede Medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU). I sammenhæng med MTU gennemførtes tillige Arbejdspladsvurdering (APV). MTU blev gennemført ud fra en kvalitativ, dialogbaseret metode, mens APV blev gennemført som en kvantitativ, anonym måling i et spørgeskema. Seneste MTU/APV blev gennemført i 2016 (efter samme metode), og det er anden gang at vi benytter denne tilgang.

MTU/APV er funderet i skolens samarbejdsorganisation og udviklet af en intern projektgruppe der tillige har ansvar for gennemførelsen. Projektgruppen der refererer til SU, er sammensat af to medarbejdere fra hver af skolens tre afdelinger, samt en projektleder og en repræsentant fra direktionen. De 6 medarbejdere i projektgruppen dækker tillige rollen som interne proceskonsulenter, og stod for at gennemføre den trinopdelte proces med omdrejningspunkt i workshops.

Helt konkret blev medarbejderne inddelt grupper i afdelingerne, og der blev gennemført to workshops for hver gruppe, hvor der i workshop 1 blev identificeret både hvad der fungerer godt og bør bevares i forhold til trivsel og tilfredshed, samt hvad der kan forbedres i forhold til trivsel og tilfredshed.

I workshop 2 blev der idégenereret konkrete forslag til forbedringer ud fra punkterne der blev identificeret i workshop 1, og ideerne blev prioriteret. Der har deltaget mellem 18-35 personer i hver workshop med 5 grupper i HF, 2 grupper i AVU og 1 gruppe i Service.

Baggrunden for beslutningen om at gennemføre MTU/APV 2019 som en overvejende kvalitativ, dialogbaseret proces frem for, som tidligere, alene en kvantitativ måling er skolens mindre gode erfaringer fra de tidligere kvantitative spørgeskemamålinger, og overvejende gode erfaringer fra MTU/APV 2016, som var første gang vi brugte den dialogbaserede, kvalitative metode.

En af målsætningerne ved det kvalitative koncept er at skabe rammer for, at processen tilvejebringer et hurtigt og gennemskueligt resultat, og dermed mulighed for opfølgning på data sideløbende med og i umiddelbar forlængelse af gennemførelsen af workshops og spørgeskema.



Endvidere er det en målsætning, at processen i sig selv er tillidsskabende og medfører kortere afstand mellem ledere og medarbejdere.

Resultatet af MTU/APV 2019 er klar, og der er udarbejdet en samlet skolerapport samt delrapporter for skolens tre afdelinger. Rapporterne er vedlagt dagsordenen som bilag 6, 7, 8 og 9.

## 2. Resultatet

Rapporterne med resultat af MTU/APV er drøftet på møde i Samarbejdsudvalget (SU) og resultatet af APV er drøftet på møde i Arbejdsmiljøudvalget (AMU).

Samarbejdsudvalget har med udgangspunkt i dialog på SU mødet og AMU's gennemgang af APV'en udarbejdet de konklusioner på afdelings- og skoleniveau, som fremgår af rapporterne.

Nedenfor er en opsummering af det samlede indtryk efter gennemførelse af MTU/APV 2019 i de tre afdelinger.

### **Det der overordnet påvirker trivslen positivt er (fælles):**

- **God stemning**
- **Forholdet til kursister**
- **Godt samarbejde**
- **Lydhørhed fra ledelse**
- **Tillid til hinanden og til ledelse**

### **Det der overordnet påvirker trivslen negativt er:**

#### *AVU*

- **Problemer med IT**
- **Skæv arbejdsbelastning**
- **For lidt tid til samarbejde**
- **Nye opgaver med korte frister samt mange opgaver på samme tid**
- **Manglende synlighed og gennemsigtighed i planlægningen af arbejdsliv**
- **Kursisternes IT niveau ved skolestart**

#### *HF*

- **Problemer med IT**
- **Stigende opgavemængde som følge af effektiviseringer**
- **Skæv arbejdsbelastning**
- **For lidt tid til samarbejde**
- **Nye opgaver med korte frister samt mange opgaver på samme tid**



- **Meget kommunikation og information på mange platforme**

## *Service*

- **Overskridelse af deadlines**
- **Hvis kolleger er stressede/har for travlt**
- **Uklar arbejdsdeling mellem afdelinger**
- **Når systemer (IT) ikke virker**
- **Manglende indsigt i hinandens opgaver**

Som det fremgår, er der på hele skolen generelt samme oplevelse af hvilke primære forhold der påvirker trivslen positivt, mens der er nogen forskel mellem de tre afdelinger i de forhold der påvirker trivslen negativt.

## Konklusionen på skoleniveau:

*Samlet set vurderes trivslen til generelt at være god på skolen. Men på trods af en generelt god trivsel, er der væsentlige forhold med stor betydning for trivslen som kan forbedres og medvirke til at understøtte en positiv trivsel i hverdagen. Særligt skal det fremhæves, at der i den gymnasiale afdeling opleves markant stigende arbejdspress, en ubalance mellem arbejds- og privatliv, og at kun 40% af de ansatte i den gymnasiale afdeling er enige i, at de sjældent oplever stress som gør dem utilpasse.*

Med en kvalitativ MTU proces er en vurdering af trivslen naturligvis til en vis grad åben for fortolkning uagtet at den samlede vurdering foretages på baggrund af et veldokumenteret og stort datagrundlag. Dialog på baggrund af et fælles datagrundlag er et stærkt redskab til at foretage en vurdering i fællesskab, og der er i SU enighed om, at trivslen samlet set er kommet under større pres i 2019 sammenlignet med resultatet fra 2016. Nogle trivselsparametre er på niveau med 2016, mens andre er blevet dårligere. Både resultatet af den kvalitative MTU og den kvantitative APV understøtter dette.

Det samlede datagrundlag giver god differentieret viden for de enkelte afdelinger om trivslen på forskellige parametre, og giver et godt udgangspunkt for dialogen om opfølgningningen og aftaler om hvilke handlinger der skal igangsættes.

### **3. Opfølgningen**

Der blev reelt taget hul på opfølgningsprocessen i de tre afdelinger umiddelbart efter idégenereringen i workshops, og efterfølgende har de enkelte afdelingsudvalg indledt en mere struktureret proces med prioritering af indsatser og udarbejdelse af handlingsplaner. For at sikre transparens i processen publiceres og deles alt



MTU/APV materiale inklusiv handleplaner for opfølgninger, på skolens intranet for medarbejdere. De enkelte handleplaner opdateres løbende i den takt der er fremdrift i de enkelte processer.

Udover opfølgningen i afdelingerne, gennemfører SU og AMU opfølgning på skoleniveau for de forhold der er fælles for alle tre afdelinger. Til at sikre fremdriften er det aftalt, at SU i perioden frem til udgangen af skoleåret, hvor processen formelt afsluttes, følger og drøfter opfølgningen. På SU mødet i juni afsluttes processen formelt og der gennemgøres en evaluering af hele forløbet.

Selvom processen formelt afsluttes juni 2020, vil der være handleplaner med opfølgninger som fortsætter i perioden helt frem til næste MTU/APV i 2022.

Bestyrelsen orienteres på mødet i september om afslutningen og evalueringen af MTU/APV 2019.

