



Trivselsundersøgelse SOSU Uddannelser Greve

August 2008

Inge Larsen



Trivselsundersøgelse SOSU Uddannelser Greve

August 2008

Inge Larsen

**Trivselsundersøgelse
SOSU Uddannelser Greve**

© CASA, August 2008

ISBN 987-87-92384-05-8

Elektronisk udgave: ISBN 987-87-92384-06-5

Forord

SOSU Uddannelser Greve uddanner og efteruddanner social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og pædagogmedhjælpere i samarbejde med kommunerne Greve, Køge, Lejre, Roskilde, Solrød og Stevn samt Region Sjælland. SOSU Greve er en selvejende institution under staten.

I sin vision ønsker SOSU Uddannelser Greve at være den foretrukne erhvervsskole for personer, der ønsker uddannelse eller efteruddannelse inden for sundhed, omsorg og pædagogik. Endvidere at være den foretrukne samarbejdspartner for kommuner, Region Sjælland og andre, der beskæftiger sig med erhvervsuddannelse inden for sundhed, omsorg og pædagogik.

Som et led i sin udviklingsstrategi for perioden 2008-2010 har SOSU Greve besluttet at gennemføre en årlig trivselsundersøgelse blandt alle ansatte. Trivselsundersøgelsen er et led i strategien for fastholdelse af medarbejdere og elever samt til stadighed at være en attraktiv arbejdsplads. På baggrund af undersøgelsen skal der iværksættes 1-2 projekter med det formål at gøre SOSU Greve til et endnu bedre sted at arbejde og studere.

Trivselsundersøgelsen er gennemført som en papirbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt de ansatte i maj/juni måned 2008. Forud for spørgeskemaundersøgelsen er afholdt fokusgruppeinterview med ansatte fra SOSU Greve for at målrette spørgeskemaet til de behov og udfordringer, der er relateret til at være ansat på en uddannelsesinstitution.

Rapporten er skrevet af Inge Larsen fra CASA.

CASA

August 2008

Indhold

1	Sammenfatning	5
2	Introduktion	13
2.1	Om undersøgelsen	13
2.2	Om svarpersonerne på SOSU Greve	14
3	Generel tilfredshed og samarbejdsklima.....	17
3.1	Generel tilfredshed med ansættelsen	17
3.2	Samarbejdsklimaet	18
3.3	Stemning og omgangstone	20
3.4	Mobning	22
4	Arbejdets organisering	23
4.1	Arbejdets organisering	23
4.2	Indflydelse	25
5	Motivation og udvikling	27
5.1	Motivation	27
5.2	Udvikling på kurser	28
5.3	Medarbejderudviklingssamtalen	29
6	Ledelse	31
6.1	Kontakten med ledelsen	31
6.2	SOSU Greves strategi.....	32
7	Information og møder	33
7.1	Tilfredshed med informationen	33
7.2	Adgang til information	34
7.3	Holdning til flere møder	34
7.4	Eget initiativ i forhold til møder, rejser etc.	35
8	Trivsel og psykisk arbejdsmiljø.....	37
8.1	Psykisk belastning	37
8.2	Stress	38
8.3	Sygefravær	39
8.4	Balance arbejdsliv og privatliv.....	40
9	Personalepleje	43
9.1	Personalegoders betydning.....	43
9.2	Sociale aktiviteter	43
9.3	Lokallønsmidler og tillidsrepræsentant.....	44
9.4	Hjemmearbejde	44
10	Fysisk arbejdsmiljø.....	45
10.1	Fysisk belastning.....	45
10.2	Fysiske rammer	46
11	Spørgsmål kun til lærerteam	47
	Bilag 1 – Kommentarer	51
	Bilag 2 – Orienteringsbrev	61

1 Sammenfatning

I det følgende sammenfattes alle resultater fra trivselsundersøgelsen på SOSU Uddannelser Greve 2008 (herefter kaldet SOSU Greve).

Allerførst skal det fremhæves, at det er meget længe siden, at konsulenten har set så positivt et resultat for en trivselsundersøgelse. Resultaterne fremhæver SOSU Greve som en meget god arbejdsplads. Rapportens resultater burde kunne anvendes i skolens markedsføring som et signal til nuværende som kommende elever om, at SOSU Greve er en god og attraktiv arbejdsplads og dermed et godt og inspirerende sted at studere. En betragtning der gerne skal bakkes op af de årlige undervisningsmiljøvurderinger blandt eleverne.

Om trivselsundersøgelsens gennemførelse og svarprocent

I alt har 48 ansatte ud af 55 mulige besvaret spørgeskemaet. Det giver en svarprocent på 87, som er en virkelig høj og god svarprocent, som understøtter, at holdninger og adfærd afspejler alle SOSU Greves ansatte. Dermed er der god basis for at iværksætte indsatser og handlinger på baggrund af resultaterne. Som personalegruppe har vejlederne lavest svarprocent på 60, så følger teknik/rengøring/kantine med 71, kontoransatte med 86, lærere med 92, mens konsulenter og alle med stillingskategorien andet har en svarprocent på 100.

Generel tilfredshed

Der er høj tilfredshed med at arbejde på SOSU Greve. 40 % er *meget tilfredse* med at være ansat på SOSU Greve, og 54 % er *tilfredse*. I alt er hele 94 % meget tilfredse eller tilfredse med at være ansat på SOSU Greve. Ingen har svaret utilfreds. De, som er *meget tilfredse* med at være ansat, tænker ikke på at sige deres job op.

Samarbejds klima, stemning og omgangstone

Der er stor generel tilfredshed med samarbejdsklimaet, samarbejdet og støtten mellem kolleger og forholdet til nærmeste leder. Omkring 8 ud af 10 eller flere svarer, at de tilfredse med disse forhold. Ca. 2/3 er tilfredse med ledelsen generelt betragtet. Kun ca. halvdelen er tilfredse med MIOs resultater

Stemningen på SOSU Greve er overvejende positiv præget. Næsten 2/3 synes, at der i høj grad er gode kollegiale relationer, og næsten 2/3 synes, at der i nogen grad er arbejdsglæde. Det, som der kan ses på, er, hvorfor 32 % svarer, at der i høj eller nogen grad er uafklarede problemer.

Næsten alle synes, at omgangstonen er præget af respekt, tillid og tilstedeværelse. Dog er der variationer. 63 % svarer, at der i høj grad er tilstedeværelse og 54 %, at der i høj grad er gensidig respekt. Når det gælder tillid

svarer under halvdelen (44 %), at der i høj grad er det, mens 52 % svarer, at der i nogen grad er det.

To personer har observeret mobning inden for de sidste seks måneder.

Arbejdets organisering

Der er stor rolleklarhed i arbejdet i og med, at 96 % svarer, at de i høj eller nogen grad kender deres ansvarsområde. En del oplever rollekonflikt, idet 46 % udfører opgaver, som de i høj eller nogen grad mener, bør gøres anderledes. Hele 81 % svarer, at de oplever tid og ro til at gøre arbejdet, som de mener, det bør gøres, og 93 % oplever en rimelig fordeling mellem arbejdsopgaver og ressourcer i teamet.

80 % oplever, at de har mulighed for at planlægge deres arbejde, så der tages hensyn til privatlivet, og 73 % svarer, at der er mulighed for at kunne afvikle afspadsring, når de ønsker det.

Ca. halvdelen oplever meget ofte eller ofte, at det er nødvendigt at arbejde i meget højt tempo, og at deres arbejdsmængde er ujævnt fordelt, så arbejdet hober sig op. 28 % oplever meget ofte eller ofte at have for meget at lave på arbejdet, mens 51 % svarer, at det har de af og til. Der er fundet en statistisk sikker sammenhæng mellem ofte at føle, at man skal arbejde i højt tempo, at have for meget at lave, og at arbejdet hober sig op og at føle sig stresset i en eller anden grad.

Det var muligt at give et forslag til en anden måde at organisere arbejdet på, så perioder med spidsbelastninger forekommer mindst muligt. En del af kommentarerne går på at ændre teamstrukturen og give mulighed for kun at undervise på to niveauer.

85 % af alle ansatte foretrækker at udføre deres arbejde i en vekslen mellem alenearbejde og samarbejde. 86 % af de ansatte i administrationsteamet finder det meget vigtigt, at de kun skal passe telefon i et begrænset tidsrum i løbet af ugen.

Indflydelse

Størst indflydelse oplever ansatte på SOSU Greve på måden, de skal udføre deres arbejde på. Ca. 2/3 oplever stor indflydelse på planlægningen og kvaliteten af eget arbejde. Halvdelen oplever stor indflydelse på variationen i arbejdet.

I forhold til eget arbejdstempo og egen arbejdstid svarer lidt over halvdelen, at de har *nogen* indflydelse på dette. 34 % svarer, at de ingen indflydelse har på fordelingen af arbejdet i særligt belastede perioder.

Motivation

¾ svarer, at deres evner bruges godt i og med, at de meget ofte oplever at kunne bruge viden og færdigheder i deres arbejde. Ca. 6 ud af 10 oplever meget ofte mulighed for selv at tilrettelægge eget arbejde og har tilfredsstillende variation i arbejdet.

Ca. halvdelen oplever meget ofte mulighed for selv at have indflydelse på kvaliteten af deres arbejde.

Der opleves rimelig mulighed for at påvirke beslutninger. 68 % oplever meget ofte eller ofte, at de har mulighed for at påvirke beslutninger, der er vigtige for deres arbejde, mens 32 % svarer, at de kun af og til eller sjældent har det. Der er påvist en sammenhæng mellem i højere grad at opleve mulighed for at kunne påvirke beslutninger, der er vigtige for ens arbejde og være tilfreds med forholdet til ledelsen generelt og til nærmeste leder.

Udvikling i arbejdet og på kurser mv.

Næsten alle synes, at udviklingsmulighederne i arbejdet helt bestemt eller måske er gode. Ca. 9 ud af 10 synes, at efter- og videreuddannelse bevilges retfærdigt, men ca. 6 ud af 10 tror ikke, at der er midler nok til, at alle kan få bevilget den uddannelse, de ønsker. Dog har 10 ud af 11 personer, som en eller flere gange har henvendt sig til ledelsen for at få bevilget uddannelse, fået ønsket efterkommet.

81 % finder muligheden for videreuddannelse meget vigtig eller vigtig. 1/3 synes ikke, at de har tilstrækkelig mulighed for at få kurser, som ikke er pd.

SOSU Greve har oplyst, at medarbejderudviklingssamtaler endnu ikke er sat helt i system. Ca. 2/3 (dvs. 29 personer i undersøgelsen) har ikke deltaget i en medarbejderudviklingssamtale inden for de sidste 24 måneder. Ud af 25 personer har 48 % svaret, at deres MUS har ført til en konkret plan for kompetenceudvikling.

Ledelse

Der er generelt set tilfredshed med ledelsens ageren i og med, at man både får støtte og feedback. 96 % svarer, at ledelsen i høj eller nogen grad hjælper og støtter, hvis man fortæller, at man har behov for det. 89 % svarer, at ledelsen i høj eller nogen grad er tilgængelig og 79 %, at ledelsen er synlig.

70 % svarer, at ledelsen i høj eller nogen grad påskønner deres arbejde, når de har ydet en god indsats. Ca. 2/3 (68 %) svarer, at ledelsen i høj eller nogen grad giver konstruktiv kritik, hvis man har leveret en dårlig indsats.

Ca. ¾ svarer, at de i høj eller nogen grad kender SOSU Greves strategi, og flere end 8 ud af 10 synes, at deres arbejde i høj eller nogen grad bidrager til opfyldelsen af strategien.

Information og møder

Tilfredsheden med informationsniveauet på SOSU Greve er forholdsvis stor. Ca. 7 ud af 10 eller flere er meget tilfredse eller tilfredse med informationen til brug for dagligt arbejde, via Fronter, om vigtige beslutninger på fællesmøder og fra MIOs referater.

Men når det kommer til at føle sig inddraget i beslutninger, som er vigtige for skolens fremtid, svarer over halvdelen, at de er hverken tilfredse eller utilfredse.

Adgang til relevant information opleves som let. 91 % synes, at det er meget let eller let at få adgang til relevant information. 40 % er tilfredse med mulighed for at få et punkt på dagsordenen på personalemøder, mens 45 % svarer 'ved ikke' på spørgsmålet. De mange "ved ikke" svar kan muligvis tolkes derhen, at personerne ikke har forsøgt at få et punkt på dagsordenen og derfor ikke ved, om det kan lade sig gøre.

3/4 af alle personalegrupper kan helt bestemt eller måske tænke sig flere temadage, og 41 % ønsker flere personalemøder. Halvdelen af alle lærerne ønsker sig *helt bestemt*, at der oftere var pædagogiske dage. Derimod ønsker halvdelen af lærerne ikke afholdelse af flere fagmøder.

1/3 af alle oplever at have udvist eget initiativ ved at have henvendt sig til ledelsen for at afholde møder eller studierejser for kolleger. Kun lærere skulle svare på, om de havde taget initiativ til møder eller studierejser for elever. 6 lærere ud af 21 mener selv at have taget initiativ til møder eller studieture for eleverne. Succesraten for at få et initiativ imødekommet er stor. Ledelsen har imødekommet 17 ud af 18 personers initiativ til møder, studierejser mv.

Psykisk arbejdsmiljø, stress og sygefravær

Ingen føler sig meget psykisk belastet af deres arbejde. 10 % føler sig noget psykisk belastet, og 61 % føler sig lidt belastet. 29 % føler sig slet ikke belastet.

Resultatet kan læses på mange måder. Sammenlignet med fx handelsskolelærere er der få psykisk belastede. 71 % af de ansatte på SOSU Greve oplever sig i en eller anden grad psykisk belastet, men rigtig mange (61 %) svarer i kategorien "lidt belastet". Hvis man fx sammenligner med handelsskolelærere oplever 77 % af disse¹, at deres arbejde i en eller anden grad er psykisk belastende, og hele 31 % svarer i kategorierne "*meget belastet*" eller "*noget belastet*". Det er op til ansatte på SOSU Greve at drøfte, hvor alvorligt man vil tage eget resultat.

¹ Undersøgelsen af FTF-ernes psykiske arbejdsmiljø. Trivsel og psykisk arbejdsmiljø på handelsskolerne. Inge Larsen og Jørgen Møller Christiansen. CASA, april 2007.

Det er primært arbejdsmængden og spidsbelastninger i arbejdet på grund af tre årlige elevoptag, som belaster psykisk. Det svarer over halvdelen af de ansatte. 54 % svarer, at forandringer i høj eller nogen grad belaster psykisk.

33 % svarer, at arbejdstempoet i høj eller nogen grad belaster psykisk. 30 % svarer, at vanskelige elever belaster psykisk.

Flere end 7 ud af 10 oplever kun i mindre grad eller slet ikke, at manglende muligheder for at udføre arbejdet tilfredsstillende belaster psykisk. Ej heller usikkerhed i forhold til skolens fremtid/optag af elever.

21 % føler sig noget eller ret meget stressede. 33 % føler sig lidt stressede, mens 46 % slet ikke føler sig stressede. I sammenligning med fx ansatte på handelsskoler er tallet ikke højt – men der skal naturligvis stræbes efter, at ingen eller så få som muligt er stressede. Som i led i arbejdet med at forebygge stress har SOSU Greve i foråret 2008 vedtaget en stresspolitik.

I forhold til sygefraværet svarer 54 %, at det er noget, man sjældent taler om – hverken fraværet eller belastninger på grund af dette. CASA kender ikke det reelle sygefravær på SOSU Greve og ved derfor ikke, om svarene skyldes, at sygefraværet er så lavt, at der ikke er noget at tale om, at man har besluttet ikke at tale om det eller helt andre begrundelser.

Spørgsmålet er medtaget for at få opmærksomhed på, hvordan man håndterer og taler om sygefraværet. Om der fx afholdes omsorgssamtaler ved længerevarende sygdom, og om kriterier for sådanne samtaler er kendte og accepterede af alle. 56 % svarer, at de i høj eller nogen grad kender SOSU Greves sygefraværspolitik.

Personalepleje

I forhold til eksisterende personalegoder mener ca. 2/3 af medarbejderne på skolen, at det er meget vigtigt, at de har mulighed for at arbejde hjemme.

I forhold til mulige kommende tilbud er det en gratis frugtordning, der står øverst på listen og herefter gratis massageordning. 9 ud af 10 vurderer en gratis frugtordning som havende positiv betydning, og flere end 7 ud af 10 synes, at gratis massageordning har stor positiv betydning. Ca. 6 ud af 10 vurderer, at gratis fysioterapeut har positiv betydning.

Mange (46 %) mener ikke, at en seniorordning har positiv betydning som personalegode. Undersøgelsen kan ikke give svar på, om der er forskel på holdningen til en seniorordning alt efter alder. En seniorordning er et personalepolitisk værktøj, hvor man giver medarbejderne de udfordringer og vilkår, der passer dem bedst i forhold til den livsfase, de befinder sig i. Der ses fx på medarbejderens behov i forhold til nedsat tid eller færre opgaver. Det er en tanke værd, om en seniorordning ikke er det samme som at have en

fleksibel personalepolitik, hvor man er indstillet på at se på den enkelte medarbejders behov – uanset alder.

88 % ville helt bestemt eller måske deltage, hvis der blev afholdt flere sociale aktiviteter.

80 % kan helt bestemt eller måske tænke sig, at lokallønsmidler i højere grad tages i anvendelse til individuelle tillæg, hvis fagforeningen tillader det. Over 2/3 kan ikke tænke sig at stille op som tillidsrepræsentant, mens kun 5 personer måske ønsker det. Primær begrundelse for ikke at ville være tillidsrepræsentant er manglende tid/ønsker ikke at få ekstra tid lagt oveni eksisterende arbejdstid. SOSU Greve kan evt. drøfte kompensationsmuligheder.

Fysisk belastning

58 % føler sig slet ikke fysisk belastet af arbejdet på SOSU Greve. Omkring 1/4 føler sig meget eller noget fysisk belastet af for mange personer i samme lokale, støj og dårligt indeklima. I sammenligning med fx folkeskole- og handelsskolelærere vurderes de fysiske belastninger på SOSU Greve ikke at være høje.

75 % mener kun i mindre grad eller slet ikke, at de fysiske rammer giver gode muligheder for ro til fordybelse, og 64 % mener, at der er fysiske forhold på arbejdspladsen, som kan være bedre. Disse fysiske forhold er primært beskrevet som for mange personer i samme arbejds-/forberedelseslokale.

Konklusion

Sammenfattende er der flest positive forhold på SOSU Greve. Der er rigtig mange forhold, som medarbejdere og ledelse vurderer som gode.

Det er et grundvilkår, at skolen er afhængig af taxameterfinansiering. Dermed er skolens økonomi og overlevelse afhængig af så højt et elevtal som muligt. I undersøgelsen viser resultaterne, at kun 1/4 af SOSU Greves ansatte er bekymret for skolens fremtid/optag af elever. Resultatet er lidt svært at tolke. Hvis SOSU Greve pt. satser på at tiltrække flere elever, bør projektet have en vis bevågenhed – medmindre der er en antagelse om, at elevoptag udelukkende er ledelsens ansvar.

Under alle omstændigheder påvirker rytmen i elevoptaget alle ansatte på skolen i og med, at antallet af elever har betydning for organiseringen af arbejdet på skolen. Derfor er det relevant, at alle drøfter, hvordan skolen kan håndtere udfordringerne med variationen i elevoptag, og de heraf følgende perioder med spidsbelastninger eller for lidt at lave. Under fokusgrupperne var det især spidsbelastningsperioderne, som blev drøftet som en stressfaktor.

Nedenfor har vi forsøgt at opstille en liste over det eksisterende, som man skal bevare og forhold, man kan kigge kritisk på for at se, om de kan forbedres. En sådan opstilling vil altid virke lidt firkantet, men kan være udgangspunkt for en god debat om den indsats, som man ønsker at prioritere og iværksætte. Der er ikke taget stilling til, om forholdene kan ændres på kort eller lang sigt.

Gode forhold	Forhold der kan forbedres
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Høj tilfredshed med ansættelsen ▪ Godt samarbejdsclima ▪ Godt forhold til ledelsen, som er synlig og anerkendende ▪ Stor indflydelse på eget arbejde og kvaliteten af dette ▪ Indført stresspolitik ▪ Initiativer/ønsker om møder el.lign. efterkommes ▪ Højt informationsniveau og kendskab til skolens strategi ▪ Få psykisk belastede - god balance ml. arbejdsliv- og privatliv ▪ Generelt gode fysiske rammer 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Drøftelse af personalegoder (frugt, feriedage etc.) ▪ Flere sociale aktiviteter ▪ Større indflydelse på beslutninger om procedurer og skolens fremtid (forandringer) ▪ Drøftelse af spidsbelastninger, arbejdstempo og -mængde både under MUS og i plenum ▪ Drøftelse af brug af uddannelsesmidler (MUS og plenum) ▪ Øge kendskab til fraværspolitik ▪ Drøfte indflydelse på forandringer og uafklarede problemer ▪ Støj i arbejdslokaler pga. for mange i samme rum

Opstillingen er et udtryk for konsulentens tolkning på resultaterne, og andre kan drage helt andre slutninger.

Der ønskes derfor: God læselyst.

2 Introduktion

2.1 Om undersøgelsen

Denne rapport er det generelle resultat af SOSU Greves trivselsundersøgelse, der er gennemført primært i juni måned 2008.

Trivselsundersøgelsen er gennemført som en papirbaseret spørgeskemaundersøgelse og skal jf. resultatkontrakten gentages hvert år fremover.

Forud for spørgeskemaundersøgelsen er der gennemført fire fokusgruppeinterview med de tre lærerteam og administrationsgruppen. I et af interviewene med et lærerteam deltog en vejleder således, at vejleders og konsulenters synspunkter også indgik i det undersøgende arbejde, som spørgeskemaet er konstrueret ud fra.

Med invitationen til interviewene fulgte et brev, hvor formålet med interviewet var beskrevet samt det videre forløb for spørgeskemaundersøgelsen (se bilag 2).

På baggrund af interviewene er spørgeskemaet udarbejdet og således tilpasset til arbejdspladsen. Spørgeskemaet er godkendt af MIO-udvalget den 15. maj 2008. Enkelte steder i rapporten vil der være henvisninger til informationer fra fokusgruppeinterviewene.

Spørgeskemaet er udleveret i uge 22, 2008 til alle ansatte på SOSU Greve. Sammen med spørgeskemaet blev udleveret en liste over, hvilken stillingskategori man tilhørte i sin besvarelse af spørgeskemaet. Svarfristen var den 13. juni. Sammen med spørgeskemaet er der udleveret en frankeret svarkuvert. Besvarelsen er indsendt direkte til CASA. Undervejs i dataindsamlingen har SOSU Greve modtaget en opgørelse over svarprocenten.

55 ansatte på SOSU Greve har fået udleveret spørgeskemaet, som i alt 48 ansatte har besvaret. Det giver en svarprocent på 87, som er en god svarprocent.

I rapporten er ubesvarede trukket ud af undersøgelsen, og antal svarpersoner er angivet med betegnelsen N for number (antal). Hvor antal ikke er angivet, er der 48 besvarelser på spørgsmålet.

Denne rapport viser frekvenser for alle ansatte på SOSU Greve. Separat er der udarbejdet en rapport til hvert af de fire team. Dette for at eventuelle indsatser med baggrund i rapporten bliver så målrettede som muligt.

Analysen på mindre grupper bryder anonymiteten og er behæftet med stor usikkerhed. Kun få analyser er mulige i denne rapport. Vi har angivet, hvor der er forskelle af betydning. Hvor tendensen er statistisk sikker, står det angivet.

I spørgeskemaet er anført, at kommentarer gengives direkte i rapporten. Kommentarerne supplerer de kvantitative data og bringes enten i rapporten eller som bilag. Der er forsøgt at tage størst muligt hensyn til de ansattes anonymitet.

2.2 Om svarpersonerne på SOSU Greve

Undersøgelsen indledes med to baggrundsspørgsmål om, hvilken stilling man har, og hvilket team man tilhører. Dette for at kunne undersøge, om der er forskel på holdningerne fx alt efter, hvilken stilling man udfylder.

Endvidere får hvert team sin egen rapport.

48 personer ud af 55 mulige har svaret. Det giver en svarprocent på 87, hvilket er en høj svarprocent. Tabellen nedenfor viser, hvor mange procent hvert team/gruppe udgør af det samlede antal svarpersoner blandt personalet på SOSU Greve.

Tabel 2.1: Procentandel af samlede svarpersoner i undersøgelsen

	Adm. team	Team J	Team M	Team S	Ingen af teamene
Procentandel i undersøgelsen	12	19	15	12	42

Tabel 2.2 viser antal svarpersoner og svarprocent for hvert team/gruppe.

Tabel 2.2: Antal svarpersoner fordelt på team og andet

	Adm. team	Team J	Team M	Team S	Ingen af teamene
Antal mulige	7	9	8	7	24
Antal svar	6	9	7	6	20
Svarprocent for gruppen	86	100	88	86	83

Fra team J har alle svaret, mens der fra team adm., team M og team S mangler en person. 4 personer, som ikke hører til et team, har ikke svaret.

Tabel 2.3: Antal svarpersoner fordelt på stilling

	Kontor- ansat	Lærer	Vejleder	Konsu- lent	Tekn./ rengøring	Andet
Antal mulige	7	24	5	5	7	7
Antal svar	6	22	3	5	5	7
Svarprocent	86	92	60	100	71	100

Ansatte i stillinger som konsulent eller andet har alle svaret. For lærere er svarprocenten 92, for kontoransatte 86 og for teknik/rengøring/kantine 71. 60 % af vejlederne har svaret.

3 Generel tilfredshed og samarbejds klima

Kapitel 3 beskæftiger sig med den almene tilfredshed med ansættelsen på SOSU Greve. Den almene tilfredshed med ansættelsen siger noget om mulighederne og grobunden for at kunne gennemføre eventuelle nødvendige ændringer. I analyser i rapporten vil vi se på, om det er tilfredse eller utilfredse ansatte, som giver udtryk for en bestemt holdning. Vi ser også på, om der er mange, som overvejer at søge væk eller har søgt væk, idet en stor personaleafgang kan indikere utilfredshed med arbejdspladsen.

I kapitlet ses også på samarbejds klima og omgangstone, da arbejdspladsens stemning har stor betydning for medarbejdernes almene trivsel på arbejdspladsen.

3.1 Generel tilfredshed med ansættelsen

Undersøgelsen indledes med et overordnet spørgsmål, hvor de ansatte bliver bedt om at vurdere deres tilfredshed med at arbejde på SOSU Greve. Disse svar på generel tilfredshed holdes op imod svarene på andre spørgsmål for at se, om der tegner sig et mønster i forhold til, hvad der karakteriserer de, som er tilfredse med at være ansat og de, som er mindre tilfredse med at være ansat.

Tabel 3.1: Generel tilfredshed med at være ansat. Procent

	Meget tilfreds n=19	Tilfreds n=26	Hverken tilfreds el. utilfreds n=2	Utilfreds n=0	Meget utilfreds n=0	Ubesvaret n=1
Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med at være ansat på SOSU Greve?	40 %	54 %	4 %	0 %	0 %	2 %

Der er høj tilfredshed med at arbejde på SOSU Greve. 4 ud af 10 svarer, at de er *meget tilfredse* med at være ansat på SOSU Greve. Lægger man dertil dem, der har svaret *tilfreds*, er hele 94 % meget tilfredse eller tilfredse med at være ansat på SOSU Greve. Ingen har svaret utilfreds. En person har ikke besvaret spørgsmålet.

Bagest i spørgeskemaet stilles de ansatte spørgsmålet, om de har overvejet at sige deres job op. Spørgsmålet er med til at give et billede af reaktioner på trivsel og arbejds klima samt forandringer på arbejdspladsen.

Tabel 3.2: Overvejer ofte at sige stilling på SOSU greve op. Procent

Hvor enig eller uenig er du i dette udsagn?	Helt uenig	Uenig	Neutral	Delvis enig	Helt enig
Jeg tænker ofte på at sige mit job op?	48 %	9 %	21 %	12 %	0 %

Få tænker på at sige deres stilling på SOSU Greve op. 12 % svarer, at de er delvis enige i udsagnet om, at de ofte tænker på at sige op, mens 21 % er neutrale i spørgsmålet.

Ca. halvdelen er helt uenige i udsagnet, og i alt tænker 67 % ikke på at sige op.

Der er påvist en statistisk sikker sammenhæng, idet alle, som har svaret, at de er *meget tilfredse* med at være ansat på SOSU Greve, er helt uenige eller uenige i, at de ofte tænker på at sige deres job op. Af de, som er tilfredse med at være ansat på SOSU Greve, svarer 19 % (= 5 personer), at de er delvis enige.

3.2 Samarbejds klimaet

Samarbejds klima og graden af samarbejde på en arbejdsplads har betydning for medarbejdernes oplevelse af fælles tilhørsforhold til arbejdspladsen og samhørighed med kolleger.

I dette afsnit ser vi først på samarbejdet generelt, herefter mellem team og mellem medarbejdere og ledelse. Endelig ses på medarbejderindflydelsesorganets (MIO) opnåede resultater, idet disse spejler betydningen af ledelsens og medarbejdernes samarbejde om skolens trivsel.

Ikke alle skulle besvare samme spørgsmål. Derfor er antal besvarelser indsat i venstre kolonne (N=).

Tabel 3.3: Tilfredshed med samarbejdet på SOSU Greve. Procent

Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med følgende ...?	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken tilfreds eller utilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
Samarbejdet med kollegerne i dit team? N=48	46	42	10	2	0
Samarbejdet mellem dit og andre team (besvares kun af adm. team)? N=9	11	67	11	11	0
Samarbejdet mellem dit og andre lærerteam (besvares kun af lærere)? N=21	5	52	38	5	0
Samarbejdet mellem dit team og adm. team (besvares kun af lærere)? N=22	9	68	18	5	0
Samarbejds klimaet på SOSU Greve som helhed? N=47	15	68	17	0	0
Støtte og hjælp fra kolleger, når du har behov for det? N=48	40	52	8	0	0
Forholdet til din nærmeste leder? N=47	32	55	13	0	0
Forholdet til skolens ledelse generelt? N=43	26	40	32	2	0
De resultater, som MIO opnår? N=44	7	45	41	5	2

Tabel 3.3 viser, at der er stor generel tilfredshed med samarbejds klimaet, samarbejdet og støtte mellem kolleger, og også en høj tilfredshed med forholdet til nærmeste leder. Tilfredsheden med ledelsen generelt betragtet er ca. 2/3 tilfredse med. Kun ca. halvdelen er tilfredse med MIOs resultater.

92 % svarer, at de er meget tilfredse eller tilfredse med den støtte og hjælp, de får fra kolleger, når de har behov for det.

88 % er meget tilfredse eller tilfredse med samarbejdet med kolleger.

87 % svarer, at de er meget tilfredse eller tilfredse med forholdet til nærmeste leder.

83 % svarer, at de er meget tilfredse eller tilfredse med samarbejds klimaet på SOSU Greve som helhed. 17 % svarer hverken tilfreds eller utilfreds.

2/3 svarer, at de er meget tilfredse eller tilfredse med skolens ledelse generelt, mens ca. 1/3 svarer hverken tilfreds eller utilfreds.

Ca. 2/5 svarer, at de hverken er tilfredse eller utilfredse med de resultater, som MIO opnår, mens ca. halvdelen svarer tilfreds.

Resultatet omkring MIO opleves muligvis ikke som tilfredsstillende, men ud fra CASAs erfaring fra andre undervisningsinstitutioner, fx folkeskoler, er det ikke usædvanligt, at medarbejdernes primære fokus er på fx lærermøder og personalemøder – og ikke på samarbejdsorganet.

78 % af ansatte i adm.teamet har svaret, at de er meget tilfreds eller tilfreds med samarbejdet mellem eget og andre team. 11 % svarer hverken eller, mens 11 % svarer utilfreds.

77 % af lærerne svarer, at de er meget tilfredse eller tilfredse med samarbejdet mellem eget team og adm. teamet. 18 % svarer hverken tilfreds eller utilfreds.

38 % af lærerne svarer, at de hverken er tilfredse eller utilfredse med samarbejdet mellem eget og andre lærerteam. 57 % er tilfredse med det. Under fokusgruppeinterviewene med lærerne blev det fortalt, at man netop er gået i gang med at arbejde mere struktureret med at etablere samarbejde og viddeling mellem teamene.

Der er påvist en statistisk sikker sammenhæng imellem mindre grad af tilfredshed med forholdet til nærmeste leder og til skolens ledelse generelt og til i højere grad ofte at tænke på at sige op.

3.3 Stemning og omgangstone

Stemningen på SOSU Greve er overvejende positiv præget. Dog synes der at være uafklarede problemer.

Tabel 3.4: Det arbejdsklimaet er præget af. Procent

Synes du, at klimaet på din arbejdsplads er præget af ...	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Korpsånd? N=47	21	51	19	9
Arbejdsglæde? N=48	31	65	4	0
Gode kollegiale relationer? N=48	63	35	2	0
Ligegyldighed? N=47	0	2	34	64
Uafklarede problemer? N=46	2	30	46	22
Brok i krogene? N=46	2	17	59	22

98 % synes i høj eller nogen grad, at klimaet på SOSU Greve er præget af gode kollegiale relationer og 96 % af arbejdsglæde.

72 % synes i høj eller nogen grad, at klimaet på SOSU Greve er præget af korpsånd.

64 % synes slet ikke, at klimaet er præget af ligegyldighed, mens 34 % synes, at det kun i mindre grad er det.

32 % synes i høj eller nogen grad, at klimaet er præget af uafklarede problemer.

19 % synes i høj eller nogen grad, at klimaet er præget af brok i krogene.

Der er påvist en statistisk sikker sammenhæng, hvor alle *meget tilfredse* med at være ansat på SOSU Greve ikke eller kun i mindre grad oplever uafklarede problemer. De, som er tilfreds med at være ansat, oplever i højere grad uafklarede problemer.

Tabel 3.5: Det omgangstonen er præget af. Procent

Synes du, at omgangstonen mellem personalet på SOSU Greve er præget af ...	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Gensidig respekt? N=48	54	46	0	0
Tillid? N=48	44	52	4	0
Tilstedeværelse fx ved at man hilser på hinanden? N=48	63	31	6	0

Det store flertal, dvs. flere end 9 ud af 10 synes, at omgangstonen på SOSU Greve i høj eller nogen grad er præget af respekt, tillid og tilstedeværelse.

6 % (=3 personer) synes i mindre nogen grad, at man på SOSU Greve signalerer tilstedeværelse ved at hilse på hinanden.

3.4 Mobning

Tabel 3.6: Forekomst af mobning. Procent

	Ja	Nej
Har du lagt mærke til, om nogen på din arbejdsplads har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder? N=48	4	96
Har du selv været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder? N=48	0	100

To personer har svaret, at de har lagt mærke til mobning inden for de sidste seks måneder.

De som svarede ”Ja” på et af ovenstående spørgsmål blev bedt om at skrive, hvordan de havde reageret på mobning. Her følger 3 kommentarer:

- Har selv været udsat for noget der tangerede til mobning for mere end 6 måneder siden. De pågældende er ikke på skolen længere.
- Jeg har ikke lagt mærke til det, men ved der har foregået noget i et lærerteam.
- Spurgte de/den ”mobbede” kollega om jeg kunne hjælpe med noget – snakket lidt generelt (med ledelsen) omkring den konkrete situation. Fortalt ledelsen om min bekymring for at miste kollegerne, hvis der ikke blev taget fat på problemerne!

4 Arbejdets organisering

I dette kapitel ser vi bl.a. på arbejdets organisering. Hvilke krav og forventninger man mødes med, og om man kan honorere disse. Der kan fx opstå en rollekonflikt, hvis en person ønsker at gøre arbejdet anderledes, end gældende instruktioner tilsiger, at det skal gøres. Eller det kan være, at personen mødes med forskellige forventninger og modstridende krav. Rolleklarhed kan fx opstå, hvis en person ikke modtager tilstrækkelig information fx om forventet udførelse af opgaven eller dens resultat.

4.1 Arbejdets organisering

Tabel 4.1 viser, at der er højt kendskab til eget ansvarsområde, oplevelsen af en rimelig fordeling mellem arbejdsopgaver og ressourcer samt tid og ro til at gøre arbejdet, som man mener, at det bør gøres.

Tabel 4.1: God overensstemmelse mellem opgaver, tid og kvalitet. Procent

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Jeg synes, at der er en rimelig fordeling mellem arbejdsopgaver og ressourcer i mit team? N=45	29	64	7	0
Jeg oplever, at jeg har tid og ro til at gøre mit arbejde, som jeg mener, at det bør gøres? N=47	26	55	19	0
Skal du udføre opgaver i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes? N=46	9	37	32	22
Jeg ved helt klart, hvad der er mine ansvarsområder? N=48	65	31	4	0
Jeg har mulighed for at planlægge mit arbejde, så der tages hensyn til mit privatliv? N=48	40	40	19	2
Jeg har mulighed for at afvikle afspadsering, når jeg ønsker det? N=44	23	50	23	4

96 % ved i høj eller nogen grad hvad, der er deres ansvarsområde.

93 % synes, at der i høj eller nogen grad er en rimelig fordeling mellem arbejdsopgaver og ressourcer i deres team.

81 % oplever i høj eller nogen grad, at de har tid og ro til at gøre deres arbejde, som de mener, at det bør gøres.

80 % oplever i høj eller nogen grad, at de har mulighed for at planlægge deres arbejde, så der tages hensyn til privatlivet.

Ca. ¼ oplever i mindre grad eller slet ikke at kunne afvikle afspadsring, når de ønsker det, mens 73 % i høj eller nogen grad oplever det.

Ca. halvdelen (46 %) oplever, at de i høj eller nogen grad skal udføre opgaver, som de føler burde kunne gøres anderledes.

Der ses en tendens til, at ansatte, der er meget tilfredse med at være ansat på SOSU Greve, i mindre grad svarer, at de skal udføre opgaver, som de føler bør gøres anderledes.

Tabel 4.2: Arbejdsbyrdens fordeling. Procent

	Meget ofte	Ofte	Af og til	Sjældent	Meget sjældent/aldrig
Er det ofte nødvendigt for dig at arbejde i meget højt tempo? N=47	21	34	43	2	0
Er din arbejdsmængde ujævnt fordelt, så dit arbejde hober sig op? N=46	24	30	35	7	4
Har du for meget at lave på dit arbejde? N=47	4	24	51	19	2

Omkring ¼ (28 %) oplever meget ofte eller ofte at have for meget at lave på arbejdet, mens ca. halvdelen (51 %) svarer, at det har de af og til.

Ca. halvdelen oplever meget ofte eller ofte, at det er nødvendigt at arbejde i meget højt tempo, og at deres arbejdsmængde er ujævnt fordelt, så arbejdet hober sig op.

22 medarbejdere har skrevet et forslag til en anden måde at organisere arbejdet på, så der bliver færrest mulige perioder med spidsbelastninger. En del kommentarer går på teamstrukturen og mulighed for kun at undervise på to niveauer.

Alle kommentarer ses som bilag.

Tabel 4.3: Betydning af telefonpasning. Procent

Hvor vigtigt er det for dig, at ...	Meget vigtigt	Vigtigt	Mindre vigtigt	Uden betydning
Du kun skal passe telefon i et begrænset tidsrum i løbet af ugen (besvares kun af adm. team)? N=7	86	14	0	0

86 % af ansatte i adm. team finder det meget vigtigt, at de kun skal passe telefon i et begrænset tidsrum i løbet af ugen.

Tabel 4.4: Foretrukken arbejdsform. Alene- eller samarbejde. Procent

	Mest alene	Sammen med andre	En vekslen ml. alene og samarbejde
Foretrækker du at udføre dit arbejde alene eller i samarbejde med kolleger? N=48	8	7	85

Flest ansatte (85 %) foretrækker at udføre deres arbejde i en vekslen mellem alenearbejde og samarbejde.

4.2 Indflydelse

Begrebet indflydelse på sit arbejde omfatter personens objektive eller oplevede mulighed for selv at kunne kontrollere, regulere og tage beslutninger i forhold til sit arbejde. Indflydelse er en af de faktorer, som NFA² har konstateret, at man ikke kan få for meget af. Omvendt hvis man oplever lav indflydelse kan det hæmme motivation og effektivitet.

Tabel 4.5 viser, at der opleves størst indflydelse på måden/tilrettelæggelsen, planlægningen og kvaliteten af eget arbejde og mindst indflydelse på fordelingen af arbejdet i særligt belastede perioder og på eget arbejdstempo.

² Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Tabel 4.5: Grad af oplevet indflydelse på arbejdet. Procent

Hvilken grad af indflydelse har du på ...	Ingen indflydelse	Nogen indflydelse	Stor indflydelse
Måden du skal udføre dit arbejde på? N=48	2	15	83
Planlægningen af dit eget arbejde? N=48	0	31	69
Kvaliteten af dit eget arbejde? N=48	0	35	65
Variationen i dit arbejde? N=48	8	42	50
Dit eget arbejdstempo? N=48	8	59	33
Fordelingen af arbejdet i særligt belastende arbejds-mæssige perioder? N=47	34	49	17
Din egen arbejdstid? N=48	17	54	29

Flere end 8 ud af 10 har stor indflydelse på måden, de skal udføre arbejdet på.

Ca. 2/3 har stor indflydelse på planlægningen og kvaliteten af eget arbejde. 59 % svarer, at de har nogen indflydelse på eget arbejdstempo.

Halvdelen har stor indflydelse på variationen i eget arbejde.

Ca. halvdelen (54 %) svarer, at de har nogen indflydelse på egen arbejdstid.

49 % svarer, at de har nogen indflydelse på fordelingen af arbejdet i særligt belastende arbejds-mæssige perioder, mens 1/3 svarer, at de ingen indflydelse har.

De, som oplever at have stor indflydelse på måden, de skal udføre arbejdet på og kvaliteten af eget arbejde, svarer i mindre grad, at de oplever at skulle udføre opgaver, som de føler, burde gøres anderledes.

5 Motivation og udvikling

Dette kapitel belyser motivation, eller også kaldet engagement. Der ses på de ansattes muligheder for selv at kontrollere og træffe beslutninger om eget arbejde. Stilles der krav, som man oplever at kunne honorere, har man mulighed for selv at tilrettelægge arbejdet og at bruge sin viden og færdigheder i arbejdet. Dette fordi forskning viser, at høj grad af medbestemmelse og indflydelse på arbejdet medfører høj grad af jobtilfredshed, engagement og motivation.

5.1 Motivation

Man kan ikke have for meget indflydelse på sit arbejde, idet det øger engagement og motivation. Her ses på brug af viden, mulighed for selv at tilrettelægge arbejdet, træffe beslutninger og bestemme kvaliteten.

Tabel 5.1: Motivation. Procent

Hvor ofte oplever du, at ...	Meget ofte	Ofte	Af og til	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Du bruger din viden og færdigheder i dit arbejde? N=47	75	21	0	2	2
Du har mulighed for selv at tilrettelægge dit eget arbejde? N=48	63	27	8	2	0
Du har mulighed for selv at have indflydelse på kvaliteten af dit arbejde? N=47	49	45	4	2	0
Du har tilfredsstillende variation i dit arbejde? N=47	58	38	0	2	2
Du har mulighed for at påvirke beslutninger, der er vigtige for dit arbejde? N=47	28	40	21	11	0

Motivationen er rimelig høj. 75 % oplever meget ofte at kunne bruge viden og færdigheder i deres arbejde. 63 % oplever meget ofte mulighed for selv at tilrettelægge eget arbejde og 58 % tilfredsstillende variation i arbejdet.

49 % oplever meget ofte mulighed for selv at have indflydelse på kvaliteten af deres arbejde.

68 % oplever meget ofte og ofte mulighed for at påvirke beslutninger, der er vigtige for deres arbejde. 1/3 oplever kun af og til eller sjældent denne mulighed. Til sammenligning har for skolelærerne i førnævnte FTF-undersøgelse for 29 %'s vedkommende svaret meget ofte eller ofte og 56 %, at de af og til/nogle gange har mulighed for at påvirke beslutninger, der er vigtige for deres arbejde.

Idet ledelsen har en central rolle i organiseringen af arbejdet, har vi set på sammenhængen mellem forholdet til ledelsen og oplevelsen af indflydelse på sit arbejde. Der er påvist en statistisk sikker sammenhæng mellem i højere grad at opleve mulighed for at kunne påvirke beslutninger, der er vigtige for ens arbejde og være tilfreds med forholdet til ledelsen generelt og til nærmeste leder.

5.2 Udvikling på kurser

I dette afsnit ses på, hvordan ansatte på SOSU Greve vurderer deres mulighed for faglig udvikling på arbejdet og for ekstern læring via kurser og efteruddannelse.

Tabel 5.2: God mulighed for faglig udvikling på arbejde eller på kurser. Procent

	Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
Synes du, at du har gode muligheder for faglig udvikling på dit arbejde? N=47	53	41	6	0
Oplever du, at du har tilstrækkelig mulighed for at få bevilget kurser, som ikke er pd.? N=47	32	36	21	11
Synes du, at efter- og videreuddannelse bevilges retfærdigt? N=42	21	67	7	5
Tror du, at der er midler nok til, at alle kan få bevilget den efteruddannelse, de ønsker? N=46	4	37	52	7

Over halvdelen synes helt bestemt, at de har gode muligheder for faglig udvikling på arbejdet. Og lagt sammen med dem der svarer måske, synes 94 % helt bestemt eller måske, at de har gode muligheder for faglig udvikling på arbejdet.

88 % svarer, at de helt bestemt eller måske synes, at efter- og videreuddannelse bevilges retfærdigt.

I forhold til udviklingsmuligheder på kurser, som ikke er pd., er oplevelsen delt på ca. 1/3, der helt bestemt oplever tilstrækkelig mulighed, 1/3 måske tilstrækkelig mulighed, og 1/3 tror eller oplever det bestemt ikke.

59 % tror ikke eller afgjort ikke, at der er midler nok til, at alle kan få bevilget den efteruddannelse, de ønsker.

Tabel 5.3: Har søgt om uddannelse. Procent

Har du selv inden for det seneste år henvendt dig til ledelsen/nærmeste leder ...	Ja, flere gange	Ja, en enkelt gang	Nej
For at få bevilget uddannelse? N=45	7	18	75

11 personer har en eller flere gange henvendt sig til ledelsen for at få bevilget uddannelse. I tabellen nedenfor ser vi, at 10 ud af 11 personer har svaret "Ja" til, at deres ønske om efteruddannelse er efterkommet.

Tabel 5.4: Er ønske om uddannelse efterkommet? Procent

	Ja	Nej
Er dit ønske om efteruddannelse blevet efterkommet? N=11	91	9

Tabel 5.5 viser, at et stort flertal finder muligheden for at videreuddanne sig meget vigtig eller vigtig.

Tabel 5.5: Betydning af mulighed for at videreuddanne sig. Procent

	Meget vigtigt	Vigtigt	Mindre vigtigt	Uden betydning
Hvor vigtigt er det for dig, at du kan videreuddanne dig?	42	39	17	2

81 % svarer, at mulighed for videreuddannelse er meget vigtig eller vigtig.

5.3 Medarbejderudviklingssamtalen

De fleste arbejdspladser har efterhånden skrevet ind i personalepolitikken, at der skal afvikles medarbejderudviklingssamtaler hvert eller hvert andet år. Det er oplyst, at SOSU Greve ikke helt har fået sat medarbejderudviklingssamtalerne i system. Der ses i afsnit 5.3 kort på, hvilken effekt et MUS-koncept kan have.

Tabel 5.6: Har deltaget i en MUS dette eller sidste år? Procent

	Ja, flere gange	Ja, en enkelt gang	Nej	Husker ikke
Har du inden for de sidste 24 måneder deltaget i en medarbejderudviklingssamtale? N=45	11	18	64	7

Ca. 2/3 (64 %) har ikke deltaget i en medarbejderudviklingssamtale inden for de sidste 24 måneder. Det vil sige, at 29 personer ikke har deltaget i en MUS inden for de sidste to år. 16 personer har deltaget i en MUS inden for de sidste to år. 3 personer svarer, at de ikke kan huske, om de har fået MUS inden for de sidste to år.

Der blev ikke opsat kriterier for besvarelse af det efterfølgende spørgsmål, som handler om, om man har fået en konkret plan for sin kompetenceudvikling efter en medarbejderudviklingssamtale.

Tabel 5.7: Har MUS ført til plan for kompetenceudvikling? Procent

	Ja	Nej
Har din MUS ført til en konkret plan for din kompetenceudvikling? N=25	48	52

25 personer har besvaret spørgsmålet om, hvorvidt deres medarbejderudviklingssamtale har ført til en konkret plan for kompetenceudvikling. Tallet er højere end 16, som var det antal personer, der har fået en MUS inden for de sidste 24 måneder. Nogle har altså besvaret spørgsmålet længere end to år bagud i tid – dvs. ud fra hele deres ansættelsestid på SOSU Greve.

Svarene er nogenlunde lige fordelt mellem, om man oplever at have eller ikke have fået en konkret plan for kompetenceudvikling på baggrund af sin MUS.

6 Ledelse

Tidligere i rapporten har vi set på den generelle tilfredshed med forholdet til nærmeste leder og ledelsen generelt. Her ser vi på, hvordan man opfatter lederadfærden, idet ledelsens sociale støtte (såvel som kollegers) har positiv betydning for de ansattes helbred, trivsel og ikke mindst oplevelse af stress.

6.1 Kontakten med ledelsen

Tabel 6.1: Ledelsens synlighed, tilgængelighed, hjælpsomhed og opmærksomhed

Synes du, at ledelsen ...	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Er tilgængelig (let at komme til at tale med)? N=47	34	55	11	0
Synlig? N=47	26	53	21	0
Hjælper og støtter dig, hvis du fortæller, at du har behov for det? N=46	52	44	4	0
Påskønner dit arbejde, når du har ydet en god indsats? N=47	30	40	24	6
Giver dig konstruktiv kritik, når du har leveret en dårlig indsats? N=41	17	51	22	10

Der er generelt set tilfredshed med ledelsens ageren i og med, at man både får støtte og feedback. 96 % svarer, at ledelsen i høj eller nogen grad hjælper og støtter, hvis man fortæller, at man har behov for det. 89 % svarer, at ledelsen i høj eller nogen grad er tilgængelig og 79 %, at ledelsen er synlig.

70 % svarer, at ledelsen i høj eller nogen grad påskønner deres arbejde, når de har ydet en god indsats. Ca. 2/3 (68 %) svarer, at ledelsen i høj eller nogen grad giver konstruktiv kritik, hvis man har leveret en dårlig indsats.

Selvom resultatet umiddelbart ser godt ud, er det værd at gøre opmærksom på, at nogle medarbejdere under fokusgrupperne har syntes, at det kan være lidt svært eller vanskeligt selv at skulle gøre opmærksom på, at man har brug for hjælp. Og hvis man har gjort opmærksom på problemer og fået hjælp til at løse dem, så skal ledelsen huske at følge op og følge problemets løsningsproces lidt tættere, end det er tilfældet i dag.

Tabel 6.2: Betydning af ledelsens tilbagemelding på arbejdet. Procent

	Meget vigtigt	Vigtigt	Mindre vigtigt	Uden betydning
Er det vigtigt for dig at få tilbagemelding fra ledelsen på dit arbejde? N=46	35	50	15	0

Tabel 6.2 viser, at 85 % anser det for meget vigtigt eller vigtigt at få tilbagemelding fra ledelsen på deres arbejde.

6.2 SOSU Greves strategi

SOSU Greve har pr. 17. januar 2008 udarbejdet et visions- og strategipapir for årene 2008-2010. For at se om dette papir er kendt og indarbejdet i de ansattes bevidsthed som fælles mål, ser vi i dette afsnit på kendskab til papiret.

Tabel 6.3: Kendskab og bidrag til SOSU Greves strategi. Procent

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Kender du SOSU Greves strategi? N=46	15	59	19	7
Synes du, at dit arbejde bidrager til opfyldelsen af strategien? N=43	23	63	12	2

74 % svarer, at de i høj eller nogen grad kender SOSU Greves strategi. 26 % svarer, at de kun i mindre grad eller slet ikke kender strategien.

86 % synes, at deres arbejde i høj eller nogen grad bidrager til opfyldelsen af strategien.

7 Information og møder

Blandt trivselsfaktorerne er det forhold at føle sig velinformeret, så man er i stand til at udføre sit arbejde og overskue kommende tiltag på skolen. Dette kapitel omhandler informationsniveauet på skolen; herunder adgangen til information på Intranet og møder samt eventuelle ønsker om mere information.

7.1 Tilfredshed med informationen

Tabel 7.1: Tilfredshed med informationen på SOSU Greve. Procent

Hvor tilfreds eller utilfreds er du med følgende ...?	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken tilfreds eller utilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
Den information du skal bruge for at udføre dit daglige arbejde? N=48	19	56	19	6	0
Den information du får via Fronter? N=47	21	66	13	0	0
Den information du får om vigtige beslutninger på fællesmøder? N=47	8	60	30	2	0
Din mulighed for at være inddraget i beslutninger, der er vigtige for skolens fremtid? N=46	7	30	54	9	0
Den information du får fra MIOs referater? N=45	7	62	29	2	0

Tilfredsheden med informationsniveauet på SOSU Greve er forholdsvis stor. Ca. 7 ud af 10 eller flere er meget tilfredse eller tilfredse med informationen til brug for dagligt arbejde, via Fronter, om vigtige beslutninger på fællesmøder og fra MIOs referater.

Men når det kommer til at føle sig inddraget i beslutninger, som er vigtige for skolens fremtid, svarer over halvdelen, at de hverken er tilfredse eller utilfredse.

7.2 Adgang til information

Tabel 7.2: Oplevelse af let eller svær adgang til information. Procent

Synes du, at det er let eller svært ...	Meget let	Let	Svært	Meget svært	Ved ikke/ opsøger ikke infor- mation
at få adgang til information, som er relevant for dig? N=45	13	78	7	0	2
at få punkter med på dagsordenen på personalemøder? N=47	6	34	13	2	45
at få punkter med på dagsordenen på MIOs møder? N=45	4	29	13	0	54
at få punkter med på dagsordenen på lærermøder (besvares kun af lærere)? N=22	5	18	32	0	45

91 % synes, at det er meget let eller let at få adgang til relevant information.

I forhold til at interessere sig for at få punkter med på dagsordenen svarer ret mange ”ved ikke”. Svarene kan bl.a. tolkes således, at man ikke har forsøgt at få et punkt på dagsordenen og derfor ikke ved, om det kan lade sig gøre.

7.3 Holdning til flere møder

Tabel 7.3: Holdning til afholdelse af flere møder. Procent

Kunne du tænke dig, at der oftere blev holdt ...	Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
Personalemøde? N=47	15	26	55	4
Temadage (fx dem om stress og fastholdelse)? N=47	26	49	21	4
Fagmøder (besvares kun af lærere)? N=22	18	32	45	5
Pædagogiske dage (besvares kun af lærere)? N=22	50	41	5	5

¾ af alle kan helt bestemt eller måske tænke sig flere temadage. 41 % kan helt bestemt eller måske tænke sig flere personalemøder.

I forhold til fagmøder og pædagogiske dage var det kun lærerne, der skulle svare. Halvdelen af lærerne ønsker sig helt bestemt, at der oftere var pædagogiske dage.

Halvdelen tror eller ønsker afgjort ikke, at der oftere holdes fagmøder for dem.

7.4 Eget initiativ i forhold til møder, rejser etc.

Tabel 7.4: Har taget initiativ til møder, rejser mv. for elever eller personale. Procent

	Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
Har du selv inden for det seneste år taget initiativ til møder, studierejser el. lign. <i>for elever</i> ved at henvende dig til ledelsen? (besvares kun af lærere) N=21	19	9	29	43
Har du selv inden for det seneste år taget initiativ til møder, studierejser etc. <i>for kolleger</i> ved at henvende dig til ledelsen? N=42	21	12	24	43

1/3 af alle oplever, at de helt bestemt eller måske gennem henvendelse til ledelsen har taget initiativ til møder eller studierejser for kolleger.

Kun lærere skulle svare på, om de havde taget initiativ til møder eller studierejser for elever. 28 % ud af 21 lærerne (= 6 personer) har helt bestemt eller måske taget initiativ til møder eller studieture for eleverne.

Tabel 7.5: Er initiativ om møder, rejser mv. imødekommet af ledelsen? Procent

Hvis du har svaret ja til, at du har taget initiativ til møder, studierejser el.lign for kolleger eller elever ...	Ja	Nej
Er dit initiativ blevet imødekommet? N=18	94	6

Resultaterne viser, at ønsker om møder, studieture el.lign. bliver imødekommet. Ledelsen har imødekommet 17 ud af 18 personers initiativ til møder, studierejser mv.

8 Trivsel og psykisk arbejdsmiljø

I undersøgelsen er ansatte på SOSU Greve blevet bedt om at angive, om de oplever deres eget arbejde som psykisk belastende, og de skulle tage stilling til en liste over forhold på arbejdspladsen, som kan bidrage til oplevelsen af psykisk belastning.

Endvidere blev der stillet et spørgsmål om, hvorvidt de oplever arbejdsbettinget stress. Stressbegrebet er anvendt ud fra en definition om, at stress ikke er en sygdom – men en tilstand man befinder sig i, når man belastes. Hvis belastningen har tilstrækkelig styrke eller er længerevarende, kan det have negative helbredsmæssige følger og føre til en egentlig psykisk som legemlig sygdom.

Sluttelig ser vi på, hvorledes man håndterer sygefravær på SOSU Greve.

8.1 Psykisk belastning

Tabel 8.1 viser, om ansatte på SOSU Greve oplever deres arbejde som psykisk belastende.

Tabel 8.1: Er psykisk belastet. Procent

	Meget belastet	Belastet	Lidt belastet	Slet ikke
Er du alt i alt psykisk belastet af dit arbejde? N=48	0	10	61	29

Ingen føler sig meget psykisk belastet af deres arbejde. 10 % føler sig noget psykisk belastet, og 61 % føler sig lidt belastet. 29 % føler sig slet ikke belastet.

Der er ikke mange psykiske belastede på SOSU Greve sammenlignet med andre fx handelsskolelærerne i FTF-undersøgelsen. Her var svarkategorierne lidt anderledes – men omfortolket svarer 31 % af dem, at de oplever deres arbejde som meget eller noget psykisk belastende, og 46 % oplever sig lidt belastet. Altså oplever 77 % af handelsskolelærerne, at deres arbejde i en eller anden grad er psykisk belastende. For ansatte på SOSU Greve oplever 71 % sig i en eller anden grad psykisk belastet – men heraf svarer flertallet i kategorien ”lidt belastet”.

Tabel 8.2: Forhold der belaster psykisk. Procent

Føler du, at nogle af følgende forhold belaster dig psykisk ...	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Arbejdstempo? N=48	4	29	44	23
Arbejds mængde? N=47	12	43	23	23
Spidsbelastninger i arbejdet pga. 3 årlige elevoptag? N=44	20	32	18	30
Forandringer (lovkrav, nye systemer mv.)? N=47	13	41	23	23
Usikkerhed i forhold til skolens fremtid/optag af elever? N=47	2	23	44	31
Manglende muligheder for at udføre dit arbejde tilfredsstillende? N=48	0	29	27	44
Vanskelige elever? N=44	5	25	34	36

Over halvdelen har svaret, at arbejds mængden og spidsbelastninger i arbejdet pga. 3 årlige elevoptag i høj eller nogen grad belaster psykisk.

54 % svarer, at forandringer i høj eller nogen grad belaster psykisk.

1/3 svarer, at arbejdstempoet i høj eller nogen grad belaster psykisk og 30 %, at vanskelige elever gør det.

Flere end 7 ud af 10 oplever kun i mindre grad eller slet ikke, at manglende muligheder for at udføre arbejdet tilfredsstillende belaster psykisk. Ej heller usikkerhed i forhold til skolens fremtid/optag af elever.

8.2 Stress

Som det ses i spørgsmålet i tabel 8.3 er stress defineret som en tilstand, man befinder sig i, når man belastes. Stress er ikke altid negativt. Der kan fx være perioder, hvor man har travlt og skal yde en ekstra indsats. Det kan gøre en anspændt, men samtidig føler man glæde og motivation med opgaven. Sådant stress i kortere perioder er ikke skadeligt. Negativ stress kan fx forekomme, hvis man har en opgave, som skal klares på kort tid og som man ikke føler, at man har indflydelse på og evner til at klare. Hvis en belastning har tilstrækkelig styrke eller er længerevarende, kan det have negative helbredsmæssige følger.

Tabel 8.3: Føler sig stresset. Procent

	Slet ikke	Kun lidt	Noget	Ret meget	Virkelig meget
Føler du dig for tiden stresset i en sådan grad, at du har sovet dårligt, været anspændt, rastløs eller nervøs? N=48	46	33	15	6	0

46 % føler sig slet ikke stressede, mens 33 % føler sig lidt stressede. 6 % føler sig ret meget stressede.

CASA har i 2006 gennemført en større undersøgelse for FTF, som bl.a. skolelærere og handelsskolelærere var en del af³. På stressspørgsmålet svarede 3 %, at de var virkelig meget stressede og 9 %, at de var ret meget stressede. 20 % var noget stressede, 35 % kun lidt stressede. 33 % var slet ikke stressede.

I sammenligning med denne undersøgelse er der få personer på SOSU Greve, der føler sig meget stressede. Men 21 % føler sig i en eller anden grad stressede.

Der er fundet en statistisk sikker sammenhæng mellem ofte at føle, at man skal arbejde i højt tempo, have for meget at lave, og at arbejdet hober sig op og det at føle sig stresset i en eller anden grad.

Mange undersøgelser har fundet et sammenfald mellem forandringer og stress. Her er også fundet en statistisk sikker sammenhæng mellem at føle sig noget eller ret meget stresset og i højere grad at føle sig belastet af forandringer (lovkrav, nye systemer mv.).

Der er fundet en mindre sammenhæng mellem i nogen grad at opleve manglende muligheder for at udføre sit arbejde tilfredsstillende og i højere grad svare, at man er noget eller ret meget stresset.

8.3 Sygefravær

I dette afsnit ses der på, hvordan man taler om sygefraværet. Dette for at finde ud af, om sygefravær opleves som et problem, og om sygefraværspolitikken, der bl.a. indeholder kriterier for omsorgssamtaler ved længerevarende fravær, er kendt og accepteret af alle.

³ Midt i en forandringstid. FTF-ernes psykiske arbejdsmiljø, nov. 2006. 1000 medlemmer fra FTF indgår bl.a. Danmarks Lærerforening, Dansk Sygeplejeråd, BUPL og Finansforbundets medlemmer.

Tabel 8.4: Hvor ofte tales om sygefravær og belastninger? Procent

Hvor ofte eller sjældent taler du med dine kolleger om ...	Meget ofte	Ofte	Af og til	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Personalets sygefravær på skolen? N=48	4	6	46	21	23
Belastninger ved kollegers fravær ved sygdom? N=48	8	8	40	25	19

44 % taler sjældent eller meget sjældent om sygefravær og belastninger ved kollegers fravær ved sygdom.

Tabel 8.5: Kendskab til sygefraværspolitikken. Procent

	I høj grad	I nogen grad	Kun i mindre grad	Nej, slet ikke
I hvor høj grad kender du SOSU Greves politik for sygefravær? N=48	17	39	29	15

56 % kender i høj eller nogen grad SOSU Greves sygefraværspolitik.

8.4 Balance arbejdsliv og privatliv

Tabel 8.6: Påvirker arbejdet privatlivet negativt? Procent

	Meget sjældent/ aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte
Påvirker de krav, du er udsat for i dit arbejde, dit familieliv på en negativ måde? N=48	27	27	42	4	0

54 % føler sjældent eller meget sjældent, at kravene fra arbejde påvirker familielivet på en negativ måde. Dog svarer 42 %, at kravene nogle gange påvirker familielivet negativt.

Nedenfor ses til sammenligning, at både skolelærerne og handelsskolelærerne i højere grad end ansatte på SOSU Greve svarer, at deres arbejde påvirker privatlivet på en negativ måde.

Tabel 8.7: Balance arbejds- og privatliv for folkeskole- og handelsskolelærere. Procent

	Meget sjældent/ aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte
Folkeskolelærere (og andre medlemmer af DLF)	10	22	49	16	3
Handelsskolelærere	11	30	41	15	3

9 Personalepleje

Under fokusgruppeinterview blev der talt om personalepleje og kultur. I dette kapitel belyses svarene for hvilke goder, ansatte på SOSU Greve vil foretrække, hvis de frit kunne vælge, samt om de ville deltage, hvis der blev afholdt flere sociale aktiviteter. Endelig ses der på holdningen til anvendelse af lokallønsmidler som individuelle tillæg.

9.1 Personalegoders betydning

Tabel 9.1: Personalegoders betydning. Procent

Hvilken betydning ville et tilbud om følgende personalegoder have for dig?	Positiv betydning	Ingen betydning	Negativ betydning
Gratis massageordning? N=47	74	26	0
Gratis fysioterapeut? N=47	64	36	0
Gratis frugt på arbejdet? N=47	89	11	0
Seniorordning? N=46	54	46	0

Næsten 9 ud af 10 synes, at gratis frugt har stor positiv betydning som et personalegode. Lidt flere end 7 ud af 10 synes, at gratis massageordning har stor positiv betydning.

Ca. halvdelen (46 %) mener ikke, at en seniorordning har betydning.

22 personer har skrevet en kommentar om andre tiltag, som de vil betragte som positive personalegoder. Det er fx tilskud til motion, sundere mad i kantinen, betalt ferie, juledag og en TR. Alle kommentarer kan ses som bilag.

9.2 Sociale aktiviteter

Tabel 9.2: Ønske om at deltage i sociale aktiviteter. Procent

	Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
Hvis der blev afholdt flere sociale aktiviteter for skolens personale udover sommer- og julefrokost, ville du så deltage? N=48	34	54	10	2

34 % ville helt bestemt deltage, hvis der blev afholdt flere sociale aktiviteter, mens 54 % svarer, at de måske ville det. 10 % er i tvivl, om de vil deltage.

9.3 Lokallønsmidler og tillidsrepræsentant

Tabel 9.3: Anvendelse af lokallønsmidler. Procent

	Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
Kan du tænke dig, at lokallønsmidler i højere grad tages i anvendelse til individuelle tillæg (hvis fagforeningen tillader det)? N=45	33	47	13	7
Kan du tænke dig at stille op som tillidsrepræsentant? N=44	0	11	21	68

80 % kan helt bestemt eller måske tænke sig, at lokallønsmidler i højere grad tages i anvendelse til individuelle tillæg – hvis fagforeningen tillader det.

Over 2/3 (68 %) kan ikke tænke sig at stille op som tillidsrepræsentant. 11 % = 5 personer svarer, at det kan de måske. De, som svarede, at de ikke tror eller afgjort ikke kan tænke sig at stille op som tillidsrepræsentant, blev bedt om at begrunde det med en kommentar.

33 ud af 39 mulige har valgt at skrive en begrundelse for ikke at ønske at blive TR. Begrundelserne er primært, at man er nervøs for, at tiden til TR-arbejdet lægges oveni i eksisterende arbejdstid. Alle kommentarer kan ses som bilag.

9.4 Hjemmearbejde

Tabel 9.4: Vigtighed af mulighed for hjemmearbejde. Procent

Hvor vigtigt er det for dig, at ...	Meget vigtigt	Vigtigt	Mindre vigtigt	Uden betydning
Du har mulighed for at arbejde hjemme? N=47	67	11	11	11

For ca. 2/3 af medarbejderne på skolen er det meget vigtigt, at de har mulighed for at arbejde hjemme.

10 Fysisk arbejdsmiljø

SOSU Greves kerneleverance – nemlig undervisning – er i klassisk forstand ikke et fysisk krævende arbejde – ej heller de administrative opgaver. Kun få ansatte på SOSU Greve har kroppen som primært redskab i arbejdet. De fysiske belastninger, som ansatte på SOSU Greve udsættes for, relaterer sig i stedet til inventar, lokaleforhold, indeklime, støj o.l. Det er op til SOSU Greve selv at vurdere, om spørgsmålene i dette kapitel er tilstrækkelige til også at gøre det ud for en fysisk APV.

10.1 Fysisk belastning

Tabel 10.1: Fysisk belastet. Procent

	Meget belastet	Belastet	Lidt belastet	Slet ikke
Er du alt i alt fysisk belastet af dit arbejde? N=48	4	6	32	58

10 % føler sig meget eller noget fysisk belastet af deres arbejde. 32 % føler sig lidt belastet, mens 58 % slet ikke føler sig fysisk belastet af arbejdet på SOSU Greve.

Tabel 10.2: Forhold der belaster fysisk. Procent

Er du fysisk belastet af nogle af følgende forhold ...	Meget belastet	Belastet	Lidt belastet	Slet ikke
Ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar og udstyr (borde, stole etc.)? N=48	2	4	23	71
Trange lokaleforhold (for lidt plads, for meget udstyr i samme lokale)? N=48	0	11	32	57
For mange personer i samme arbejdslokale ? N=48	6	19	37	37
Støj? N=47	4	19	43	34
Dårligt indeklime? N=48	8	15	40	37

Flest, dvs. omkring ¼, føler sig meget eller noget fysisk belastet af for mange personer i samme lokale, støj og dårligt indeklima.

Til sammenligning har CASA resultater fra handels- og folkeskoler, hvor henholdsvis 39 % og 58 % synes, at støj er meget fysisk generende, 51 % og 47 % synes, at trange lokale forhold er meget fysisk generende og 46 % og 43 %, at dårligt indeklima er meget fysisk generende.

10.2 Fysiske rammer

Under fokusgruppeinterview blev der talt om, at nogle oplever, at man er for mange i forberedelseslokalerne. Derfor blev nedenstående spørgsmål stillet.

Tabel 10.3: Fysiske rammer. Procent

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Giver de fysiske rammer dig gode muligheder for ro til fordybelse? N=47	6	19	45	30
Er der fysiske forhold på din arbejdsplads, som du synes kunne være bedre? N=47	13	51	30	6

30 % mener slet ikke, at de fysiske rammer giver gode muligheder for ro til fordybelse, og 45 % mener det kun i mindre grad.

64 % (= 30 personer) mener, at der er fysiske forhold på arbejdspladsen, som kan være bedre.

De, som har svaret 'ja' på et af ovenstående forhold omkring fysiske rammer, blev bedt om at beskrive, hvad der kunne være bedre. Det har 27 personer gjort. Kommentarerne handler primært om for mange personer i samme arbejds-/forberedelseslokale.

Alle kommentarer kan ses som bilag.

11 Spørgsmål kun til lærerteam

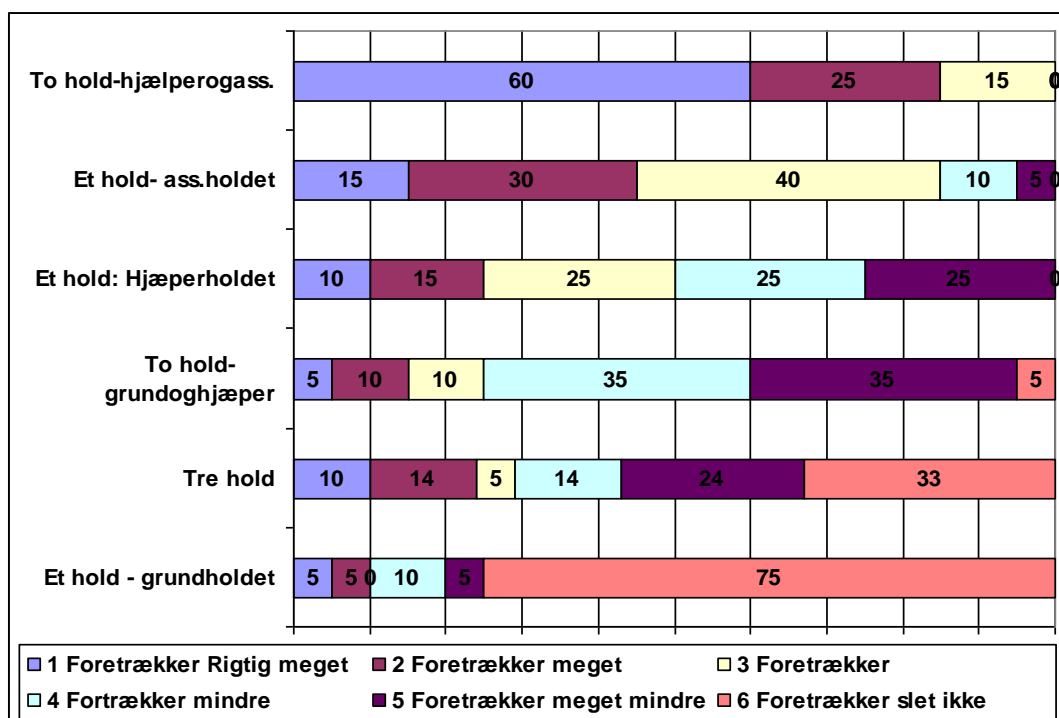
I dit lærerteam ...	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Synes du, at I holder effektive møder? N=21	48	48	4	0
Synes du, at alle er aktive? N=21	52	48	0	0
Synes du, at der sker videndeling og sparring? N=21	38	52	10	0
Støtter og bakker I hinanden op? N=21	62	38	0	0
Er der en rimelig opgavefordeling? N=21	38	57	5	0

I dit lærerteam hvor ofte eller sjældent ...	Meget ofte	Ofte	Af og til	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Drøfter I metoder? N=21	9	43	38	10	0
Drøfter I håndtering af urolige elever? N=21	14	57	29	0	0
Benytter I supervision? N=21	0	0	21	16	63
Samarbejder I om undervisningsforløb? N=21	43	43	14	0	0
Evaluerer I jeres teamsamarbejde? N=21	10	38	38	14	0
Deler I materialer med andre team? N=21	19	38	38	0	5

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Synes du, at du har nok indflydelse på skemalægningen? N=21	14	57	24	5

Oplever du det som teamkoordinators ansvar at ...	Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
skabe overblik og struktur i teamet? N=20	40	40	20	0
tage godt imod og være mentor for nye kolleger? N=20	15	55	25	5

	Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
Kunne du tænke dig selv at få adgang til at indtaste skemaer i edb-systemet? N=21	5	47	38	10



Figuren viser, at flest (60 % foretrækker rigtig meget) foretrækker at undervise på to hold, nemlig hjælper- og assistentholdet. Herefter følger det kun at undervise på et hold, assistentholdet og som 3. prioritet følger at undervise kun på hjælperholdet.

At undervise på to hold, nemlig grund- og hjælperholdet, ligger som 4. prioritet.

I bund ligger det kun at undervise på grundholdet (76 % foretrækker slet ikke) og anden mindst foretrækker de fleste at undervise på tre hold.

Bilag 1 – Kommentarer

33 ansatte har afgivet en kommentar til spørgsmål 31 om, hvad der skal til for, at de vil stille op som tillidsrepræsentant. De følger her:

- Afgivelse af andet arbejde.
- At jeg bliver interesseret i opgaven.
- At jeg har mere overskud i hverdagen.
- At ledelsen prioriterer tid til funktionen + signalerer interesse for lærernes ønsker omkring ansættelsesforhold. Ledelsen er ved mange lejligheder bagatelliserende, når lærerne fremsender/udtrykker ønsker eller vanskeligheder omkring timer/opgaver/rammeaftale.
- Den tid man reelt bruger på TR-arbejdet skal være til rådighed, og det arbejde, man udfører som TR, skal ikke lægges oveni ens normale arbejdstid – andre opgaver må tages væk, så den samlede tid bliver som den plejer!
- Der skal ikke noget til, men jeg vil ikke tage den byrde på mine skuldre.
- Det har overhovedet ingen interesse.
- Det kunne jeg ikke tænke mig overhovedet – jeg har ikke tid.
- Det vil jeg ikke.
- Er i fleksjob – ellers var det lige mig.
- Er ikke interesseret.
- Erfaringer fra tidligere TRs oplevelser ved (TR-arbejde – uoverskueligt). Manglende samarbejde med TR fra andre faggrupper, der er ikke TR.
- Har ikke fornødne kompetencer.
- Højere løn, anerkendelse herfor fra kolleger og ledere. Færre arbejdsopgaver i teamet.
- Ikke interessant.
- Ikke noget.
- Intet ville få mig til at stille op. Det er for (tids)krævende i forhold til øvrigt arbejde.
- Jeg er eneste DJØFer. Min placering i stabsfunktion ville udelukke, at jeg blev valgt.
- Jeg er leder.
- Jeg har ikke interesse for det faglige arbejde.
- Jeg skulle udvikle mine kompetencer til at være mindre konfliktsky + autoritetstro.
- Jeg skulle være medlem af en anden faggruppe.
- Jeg synes ikke, at jeg har de kompetencer, der skal til, for at arbejde med fagpolitiske ting. For at kunne udvikle dette skulle jeg have god tid (læs timer) til at sætte mig ind i et sådant område for at kunne påtage mig TR-rollen.
- Jeg tror ikke, jeg er en god forhandler. Det vil påvirke mig psykisk for meget. Tidligere tillidsrepræsentanter har givet udtryk for, at det ikke altid har været særlig nemme forhandlinger.
- Manglende erfaring + tid + lyst.

- Mere erfaring på mit område/mere erfaring på arbejdspladsen generelt.
- Mere kendskab til forholdene på SOSU-Greve.
- Stor opfordring fra kollegerne. Mulighed for dette i det daglige arbejde.
- Tid til TR-arbejde – anerkendelse og samarbejde med ledelsen – mere fokus på fælles løsninger end ”dem”- og ”os”-holdning.
- Tiden til arbejde som TR honoreres, støtte fra kollegerne om vigtigheden af at have en TR, opbakning fra ledelsen, tryghed i kommunikationen med ledelsen.
- Tiden.
- Ved alt for lidt om hvervet og tror ikke, det interesserer mig. Er ikke paragrafrytter nok til at gå op i det.
- Yngre.

22 ansatte har afgivet en kommentar til spørgsmålene 46 og 47 om forslag til, hvordan man kan organisere arbejdet, så der bliver færrest mulige perioder med spidsbelastninger. De følger her:

- Netadgang hurtigere/stabilt Fronter. 2. pc'er med stor skærm frem for bærbar – anstrengende ved mange timers arbejde.
- At jeg ikke skal undervise på 3 niveauer.
- At praktikperioderne bliver jævnt fordelt i løbet af året, så man undgår, at der kommer 5 hold ind på skolen på samme tid.
- Bedre planlægning, 4-8 uger frem.
- Der er fundet en løsning på opgavemængden, og det er nu, jeg kan følge op på nogle af de opgaver, der har hobet sig op siden 1. januar 2008, så det er kun midlertidigt – jeg har ofte for meget at lave – regner jeg med.
- Det er vigtigt at sørge for at indlægge forberedelsestid.
- En opløsning af den stramme teamstruktur samt undervisning på 1 eller maks. 2 niveauer kunne måske udligne puklerne. Org. ville blive mere fleksibel.
- En teamorganisering efter uddannelsesniveau, hvor man maks. skulle undervise på 1 højst 2 niveauer og havde mulighed for at skifte team.
- I kursusafdelingen er behovet for efteruddannelse uforudsigelig, hvorfor arbejdsmængden kommer i klumper – det er næsten umuligt at planlægge sig ud af.
- Ikke muligt – da vi ofte arbejder i pukler.
- Ingen aktuelle forslag.
- Jeg har ikke nogen løsning.
- Kan ikke svare, da jeg netop har skiftet arbejdsområde.
- Mere jævn fordeling af, hvornår holdene er i skole. Ikke hele dage med det samme fag/den samme lærer.
- Niveauinddeling af teamene, opblødning af teamstruktur.
- Pt. er der for meget at lave hele året. Efterslæb i travle perioder kan ikke nås at rettes op, når der er mindre travle perioder.
- Svært, da opgaverne er relaterede til eleverne.

- Undersøge mulighederne for en mere jævn belastning med en teamstruktur delt op på SSH, SSA og grundforløb. Undgå perioder med meget travlt og perioder med ingenting at lave.
- Ved ikke hvordan det skal gøres, men der er vist noget i gang via teamkoordinator og skemalæggeren.
- Vi må i adm. gruppen blive bedre til at hjælpe hinanden.
- Ændrede elevoptag – ændret teamstruktur (1 team pr. niveau).
- Ændret optagstidspunkter for nye hold – dette mener jeg ikke som en god løsning, har ingen god løsning/godt forslag.

11 ansatte har skrevet en kommentar til spørgsmål 73-79 om forhold, der belaster psykisk. Kommentarerne følger her:

- Arbejder gerne med vanskelige elever.
- At jeg ikke kan disponere over de 17 min. af min forberedelsestid.
- At jeg ikke selv kan disponere over min arbejdstid – ang. ny lokalløn – ledelsen vil gerne gøre (forberedelsestid) brug af disse minutter. Det vil påvirke mig meget psykisk at blive ”tvunget” til bestemte dage.
- Bekymring for ændringer i retten til selv at disponere over den individuelle forberedelsestid. At pd'en er tvungen, og at jeg ikke har mulighed for at sammensætte modulerne, så de svarer til mine behov og ønsker.
- Jeg frygter en forringelse af den individuelle forberedelsestid pga. ordlyden i den nye overenskomst. Det vil gøre det svært at levere en tilfredsstillende undervisning + give stress.
- Jeg har stor bekymring omkring en evt. forringelse af min egen disponering over individuel forberedelsestid, da der er ny overenskomst, og da vi endnu ikke har en TR, så vi kan forhandle en lokalaftale hjem.
- Lærerrollen er ny for mig. Usikkerhed omkring forberedelsestid efter ny aftale: Vil ledelsen disponere over mere forberedelsestid end pt.?
- Manglende TR.
- Når mange/flere kolleger rejser samtidig. Det giver flere arbejdsopgaver til de tilbageværende samt, at der bruges meget tid på at hjælpe nye kolleger (fx i pauserne/på mails). Det bekymrer mig, at der i den nye overenskomst er uklarhed om vores forberedelsestid. Det er vigtigt for mig selv at kunne disponere over min forberedelse (dvs. hvor og hvornår).
- Uafklarethed vedr. ny lokalaftale og det, at vi ikke har nogle TR-ere.
- Usikkerhed om pd-udd. er et ubetinget krav.

3 kommentarer til spørgsmål 95 om mobning er sat ind i rapporten.

22 ansatte har skrevet et forslag til spørgsmål 97-100 om personalegoder. Forslagene følger her:

- En firmabil mere. Fri mulighed for at få det materiale man skal bruge fx plastlommer, skrivegrej, osv.
- Afslapningsrum – Fælles gratis udflugter – Belønning for teamsucces – Flere gratis personalefester.

- At skolen betaler for nødvendige kontorartikler, såsom plastikchartek, skriveredskaber mv.
- Betalt feriedag, juleaftensdag og nytårsdag.
- Betalte lukkedage: juleaften-nytårsdag. Vidste ikke at man betalte selv.
- Deltagelse i motionscenter – Skolen yder støtte til sociale arrangementer både til hele personalegrupper og til teamene (udflugter, fester, oplevelser, deltagelse i motionsarrangementer) – Fint med forplejning ved pd.-dage. Foredrag.
- En TR der har gode arbejdsvilkår – En imødekommende ledelse.
- Fitnessrum.
- Fleksibel mødetid.
- Først og fremmest en bedre kantine/madordning.
- Gratis internetforbindelse hjemme – Motionsrum på skolen – Fast mulighed for supervision.
- Gratis zoneterapeut.
- Hvis man kunne få en god rabat ved brug af Greve Svømmehal og motionscentret derovre.
- Mere fleksibilitet i ledelsen. Bedre kantine med fokus på sund mad – tilskud til dette.
- Motionstiltag: styrketræning, synlighed omkring, at vi er en sundhedsskole med os lærere som rollemodeller.
- Mulighed for at vælge personalegoder betalt ”før skat”: telefon, Internet, togkort, avis mm.
- Nej, for mig er den slags udtryk for overfladisk problemløsning – som at give et barn, der skriger efter nærhed og kontakt, et stykke legetøj. Personalegoder skal tilføje noget – gøre gode dage bedre – og kommer i sådan en situation helt af sig selv.
- Personaleudviklende temadage fx om sundhed v/Chris Macdonald.
- Punkt 97, 98 og 99 ville specielt gøre, at jeg blev her. Som det er nu, er her virkelig ingen personalegoder.
- Seniorordning er ikke relevant for min aldersgruppe endnu. Supervision af lærerne omkring de enkelte hold og på tværs af team. TR der får tid+løn til at tage sig af TR-arbejdet.
- Sundhedsforsikring.
- Supervision.

27 ansatte har skrevet en kommentar til spørgsmålene 108-109 om fysiske forhold, der kan være bedre:

- Stationær pc frem for bærbar – Lysforhold ved skrivebord.
- Anderledes indretning af personalestue. Samtalerum – læserum.
- At der var kontorer således, at der ikke er så mange i samme lokale.
- Bedre borde og stole, ro til fordybelse og (telefon)samtaler.
- Bedre temperaturregulering, bedre udluftning. Mulighed for stillerum til fordybende forberedelse.
- Bedre ventilation i grupperum, flere grupperum.
- Der er for varmt både sommer og vinter. Ingen mulighed for at slappe af.

- Der er mange lærere på samme kontor (bliver flere efter sommerferien) = megen snak.
- Der er mange mennesker på vores kontor, som gør, at der til tider er en livlig snak.
- Der er trangt i personalerummet, når mange er på arbejde – Mangler et rum til at holde samtaler/arbejde i (skemalægning, samtaler med elever + kolleger osv.).
- Det kunne være godt med et rum med mere hyggelige rammer. Fx et sted med en blød sofa.
- Dårligt indeklima – røde øjne – støj – varme – kulde på de forkerte tidspunkter.
- For mange på kontoret. Færre = mere arbejdsro.
- For megen ”snak” på kontoret til at koncentrere sig om forberedelse.
- Færre på lærerkontoret. To kopimaskiner til lærerne.
- Indeklima – varmt sommer, koldt vinter, tørt. Alt for mange elever i samme klasserum, bedre kontorstole, som er nemmere at indstille.
- Lærerkontoret.
- Mere plads og færre folk pr. kontor. Det modsatte sker nu – hvor team S skal flytte ind til de øvrige 2 team.
- Mere ro på fælleskontormøder, og telefonsamtaler placeres andet sted.
- Mulighed for at arbejde/forberede sig i ro.
- Mulighederne for ro til fælles forberedelse på skolen er ringe.
- Sidder ved et skrivebord midt blandt de andre lærere, men med opgaver der kræver, at jeg er til stede.
- Skrivebord er for lille, giver hurtigt rod på bordet = minus overblik over arbejdsopgaverne. Kopimaskine der ikke altid virker = giver stressede situationer, hvordan skal jeg nu gribe undervisningen an? Bruger meget tid på papirstop som kunne bruges meget mere værdifuldt. Sidder alt for mange sammen, støj, manglende mulighed for at drøfte vanskelige elev-situationer uden, at alle hører med.
- Svært med fortrolige samtaler med elev, når der sidder flere i et lokale.
- Teamrum.
- Tror ikke der kan ændres på stor gennemgang af lærere og elever, det skal der heller ikke – det er derfor vi er her.
- Vi er mange mennesker på samme kontor.

Til slut følger de ansattes gode råd til, hvordan SOSU Greve kan blive en endnu bedre arbejdsplads.

34 personer har valgt at give 1. gode råd:

- Anerkendelse af medarbejderne og deres kvalifikationer.
- At der tages mere højde for den individuelle medarbejder med hans/hendes forskellige behov, ønsker og kompetencer.
- At lærerne havde mulighed for at få de plastiklommer, viskelæder mm., som de føler behov for.

- At man ikke bliver afvist blankt fra ledelsen ved evt. forslag eller ændringer i forbindelse med forringelser af en medarbejders vilkår (for vores vedkommende overenskomst), men at man føler, der bliver lyttet til en og evt. i fællesskab finder en løsning, der er tilfredsstillende for "alle" parter, også uden en tillidsrepræsentant.
- At skolen i forbindelse med indsatsområdet "fastholdelse af elever og medarbejdere" prioriterer (= tid og kroner) at igangsætte sports-, motions- og andre initiativer. Det ville give et levende arbejds- og studiemiljø og signalere, at faglighed også rummer disse elementer.
- Bedre fordeling af arbejdsopgaver, dvs. bedre udligning af pukler.
- Bedre information om, hvor mange elever som evt. læser hjemme.
- Bedre undervisningsplan/-materiale, mere tid til introduktion til nye lærere.
- Betalte lukkedage.
- Det er vigtigt med egen disponering af individuel forberedelsestid. Dvs. at der er gode muligheder for at kunne forberede sig hjemme, og ikke at skulle ind på skolen af få timers varighed til fx møder, spredt over mange dage.
- En teamopdeling som gik på niveauer og ikke på optagstidspunkt. Kunne give bedre og mere ensartet undervisning og udvikling af ditto. Den enkelte underviser skulle undervise på 1 niveau (maks. 2 niveauer).
- En ugentlig hjemmearbejdsdag.
- En ugentlig skemafri arbejdsdag.
- Etablering af kulturel gruppe som fx kunne tilbyde teaterbesøg mm.
- Firmafrugt.
- Fleksibilitet i forhold til vægtning pd./andre efteruddannelsesønsker.
- Flere fælles arrangementer, hvor man kan snakke sammen internt og på tværs af team med henblik på øget følelse af fællesskab. Et eksempel kunne være fredagsøl, som jeg selv har taget initiativ til.
- Fortsat stræber mod, at "puklerne" bliver så små som muligt.
- Hvis I vil fastholde personalet, kommer I ikke udenom nogle personalegoder fx massage eller fysioterapeut, som I selv har nævnt.
- Ledelsens "retorik" kunne være mere imødekommende over for medarbejderes udtrykte/udtalte bekymringer omkring arbejdsvilkår.
- Lidt ekstra løn.
- Mere fokus på det personlige, private, når vi holder pause i frokoststuen i stedet for, at vi også taler fagsnak i den sammenhæng. Godt tiltag at vi indimellem ønsker god weekend med øl og vand.
- Mere synlig ledelse.
- Mere åbenhed.
- Mere åbenhed om, at det er ok at sige fra over for pd.-uddannelse.
- Minimere antallet af administrative opgaver hos lærerne.
- Noget ro og stabilitet i medarbejdergruppen som helhed.
- Resultatet af denne trivselsundersøgelse munder ud i handlinger/nye tiltag, og at undersøgelsen gentages årligt.
- Servicemindede og kvalificeret it-support.

- Større forståelse for hinandens arbejdsopgaver og funktioner. Se skolen som en helhed.
- Større åbenhed og lydhørhed fra ledelsen angående individuelle ønsker/-behov, mest i forhold til arbejdstid, ansættelsesbrøk og ferie.
- Sundere kantinekost.
- Udvikling af debatkultur. Evt. i form af åbne debatoplæg v. lærermøder/personalemøder/pædagogiske dage.
- Åbne for en pædagogik, der tager afsæt i didaktiske overvejelser i forhold til det enkelte hold og de individer, de er sammensat af, kombineret med de aktuelle underviseres styrker – så det ikke er metoden, der styrer pædagogikken – men omvendt.

31 ansatte har skrevet godt råd nummer 2:

- ”Mentorer” til nye lærere ved behov/ønske.
- At der vælges TR for lærerne og de 3gr. de repræsenterer, godt TR-arbejde + samarbejde med ledelsen.
- At medarbejderne i højere grad vælger at blive på SOSU-Greve end at rejse.
- At undlade de lange undervisningsdage om torsdagen og erstatte dem med 5 lektioner om tirsdagen og 7 lektioner mandag eller onsdag.
- Bedre mulighed for at arbejde hjemme.
- Bedre mulighed for at kunne specialisere sig som underviser. Fx ikke at undervise i ældrepleje eller somatik, hvis kompetencerne fagligt er inden for psykiatri.
- Database af fælles forberedelse. Alt for meget forberedelse går tabt, eller kommer kun den enkelte til gode. Der burde være meget tid at spare ved større gennemsigtighed og udveksling.
- Diskussion af visioner for skolens fremtid og profil, nedefra og op – således at personalets ressourcer på området kommer i spil.
- Fastholdelse af adm. personale = fri jul og nytår! Vi føler os ikke set eller hørt. Det er så lidt, der skal til, før vi er tilfredse!
- Friske blomster i lærerværelset.
- Frokost, gratis.
- Fælles frokost fx 1 gang om måneden.
- Færre udviklingsprojekter, så uddannelsen fik lidt mulighed for at hvile mere i sig selv.
- Information hvis en klasse er blevet sendt hjem pga. sygdom.
- Initiativer som bedrer det kollegiale klima.
- Jeg ønsker, at den ”sunde målsætning” bliver gennemført på alle planer. Fx maks. 6 konfrontationstimer om dagen.
- Ledelsen må godt være endnu mere obs. på kontakt til personale – ikke nok, at ”døren står åben”!
- Medarbejderne får indflydelse på beslutninger vedr. egne arbejdsforhold.
- Mere anerkendelse.
- Mere fokus på, at vi er en sundhedsskole og derfor flere tilbud til ansatte om sundhed, træning og motion.

- Mulighed for ekstern supervision.
- Mulighed for en hjemmearbejdsdag om ugen til forberedelse.
- Omsorgsdage til en selv (ikke børneomsorgsdage).
- Optag der forebygger arbejdsbukler.
- Prioritering af medarbejderes bekymringer og ledelsens handling derefter. Følge konkret op på det, så der sker en forandring.
- Større fokus på grundforløbseleverne – er så småt i gang.
- Tid til, at videndeling og sparring i fagteam bliver optimeret.
- Tillidsrepræsentanter der kan bakke sit bagland op.
- Tilskud til at besøge motionscenter/svømmehal.
- Tilstedeværelsen skal være bedre – Husk at hilse på hinanden. Ikke bare gå forbi.
- Åbne for en revurdering af teamstrukturen i forhold til grunduddannelserne – det er måske for svært at få en teamtanke til at fungere med en generalisttanke. Måske skulle kursusafdelingen, som arbejder i en projektor organiseret struktur ligesom uddannelsesvejledningen, fortsætte som team, mens lærerne på grunduddannelserne som jo er en bunden opgave enten skal være i grupper om hver sin uddannelsesdel (GF, SSH eller SSA) eller også skal lærerne her betragtes som en samlet gruppe (25 lærere) er jo trods alt ikke mange), som dækker alle hold.

28 ansatte har skrevet det 3. gode råd:

- Arbejdspladsbetalt sommerfest/julefrokost m.m.
- At al undervisning starter kl. 8.15 om morgenen og ikke 8.00 og 8.15 som nu.
- At efteruddannelse ikke var en tvungen pd., men tilrettelagdes i forbindelse med MUS-samtaler og tog udgangspunkt i den enkeltes ønsker og behov. Jævnlig afholdelse af MUS-samtaler.
- At personalegoder/personalepleje pt. 97-100 bliver en realitet.
- At skolens ledelse en gang imellem kom på lærerkontorerne og spurgte ”Nå hvordan går det så” og specielt, når de bliver opmærksomme på forhold i et team, som kan give problemer, som fx kollegers langtidssygemeldinger.
- At spidsbelastninger udlignes mere, og at man kan hjælpe hinanden mere på tværs af team.
- At vi fortsat kan bestemme over, hvor og hvornår vores forberedelsestid skal foregå.
- At vi ikke ser os blinde på ordensregler og grænsesætning af elever, men har fokus på pædagogikken og på at tolke vores elever positivt.
- Bedre kollegiale relationer.
- Central skemalægger.
- Ekstra uges betalt ferie.
- En mere synlig ledelse.
- Ingen ændringer i den individuelle forberedelsestid.
- Jeg mener, at alt hvad der sker på skolen, skal køkkenet have at vide.
- Korpsånd og teamspirit!

- Kreativitet og dynamik ind i mødeafholdelsesformen fx på personalemøder.
- Ledelsens prioritering af fuld støtte til tillidsrepræsentanter og tidsafsættelse, så funktion kan have nogle gode arbejdsvilkår. Det vil sige høj grad af tillid til, at medarbejderne gerne vil gøre denne skole til et godt sted at arbejde.
- Lettere adgang til it-support.
- Lærermøder med kun lærere.
- Lærernes arbejdsrum a) kopirum – bedre arbejdsbord b) mere plads /arbejdsro på lærernes kontor.
- Mere korpsånd.
- Mere ro på fælleskontor.
- Mere synlig ledelse, der er nærværende (inkl. bindeleddet mellem ledelse + medarbejdere = teamkoordinator).
- Mere synlig ledelse, flere åbne døre!
- Mulighed for at starte undervisningen senere fx SSH kl. 8.15 og SSA kl. 8.30.
- Mulighed for at tørre håndklæder efter bad, når man har cyklet til arbejde.
- Sikring af lærernes råderet over forberedelsestiden – den fulde tid til brug for kvalitetssikring af uddannelserne. Der åbnes i tiltagende grad for en udhuling gennem administrative opgaver, puljetimer etc., hvilket sker på bekostning af den faglige og pædagogiske fordybelse, der gør jobbet spændende, udfordrende og kreativt stimulerende.
- Supervision til de lærere, der er på grundforløbet.

To ansatte havde skrevet endnu et godt råd:

- Lokale 136 indrettet som innovativt rum.
- At lærerne med den nye overenskomstaftale stadig får selvstændig mulighed for at planlægge, hvordan hele forberedelsestiden skal anvendes. At forberedelsestiden ikke bliver bundet til at foregå på skolen set i lyset af, at alle lærere skal ”bo” på samme kontor.



Bilag 2 – Orienteringsbrev

Teaminterview på SOSU Greve om trivsel og arbejdsglæde

København, den 8. april 2008

Kære medarbejder på SOSU Greve

SOSU Greve skal som led i sin strategi gennemføre en trivselsundersøgelse en gang om året. MIO har besluttet, at trivselsundersøgelsen skal gennemføres som en spørgeskemaundersøgelse. Dette bl.a. begrundet i muligheden for at følge udviklingen år for år.

Som et led i arbejdet med at gennemføre SOSU Greves trivselsundersøgelse i maj måned i år, bedes du og dit team deltage i et gruppeinterview med konsulenterne fra Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA), som MIO har bedt om at bistå med spørgeskemaundersøgelsen.

Trivselsundersøgelsens temaer skal afspejle SOSU Greves strategi og arbejdsvilkår. Derfor gennemfører CASA gruppeinterview med lærerteamene og administrationen. Gruppeinterviewene handler om jeres arbejde på SOSU Greve, og det som er vigtigt for jer. På baggrund af input fra fokusgruppeinterviewene udarbejder CASA det endelige spørgeskema.

Interviewene for lærerteamene er placeret de kommende tirsdage. CASA beder om, at alle fra hvert team deltager, således at alles holdninger og forventninger til indholdet i trivselsundersøgelsen bliver hørt. Gruppeinterviewet er din mulighed for at påvirke undersøgelsens indhold.

Interviewet vil bl.a. omhandle den attraktive arbejdsplads. Du behøver ikke forberede dig til interviewet, men du er velkommen til at reflektere over det, som giver dig arbejdsglæde, skaber en god dag og betyder noget for dig i dit arbejde. Som afslutning på hvert gruppeinterview udarbejder vi sammen en liste over de temaer, som dit team ønsker at få medtaget i undersøgelsen.

Interviewene holdes på SOSU Greve og tager ca. 1½ time. Du får nærmere besked om tid og sted fra sekretariatet.

Med venlig hilsen

Inge Larsen
Arbejds miljøkonsulent
CASA

