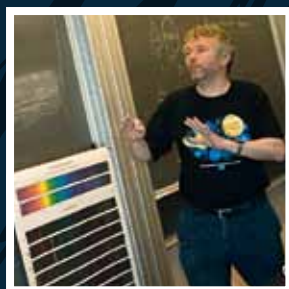




Det er eleverne, der gør arbejdet værd at svede for

Projekt Attraktive Arbejdspladser - medlemsundersøgelse



COWI

GL

Formål, baggrund og metode

COWI har for Gymnasieskolernes Lærerforening (GL) i foråret 2009 gennemført en undersøgelse af gymnasiale læreres arbejdsforhold.

Formålet med undersøgelsen var at belyse gymnasiale læreres ønsker og forventninger til lærerarbejdet, og hvordan disse ønsker og forventninger aktuelt opfyldes og indfries.

Medlemsundersøgelsen blev sat i værk som led i GL's Projekt Attraktive Arbejdspladser, som skal medvirke til, at det er attraktivt at være og blive lærer i de gymnasiale uddannelser.

Denne publikation indeholder sammenfatningen af den rapport, som præsenterer resultaterne af medlemsundersøgelsen. Rapporten i sin fulde længde kan downloades på GL's hjemmeside www.gl.org.

Det er værd at bemærke, at undersøgelsen er gennemført med henblik på at få viden om, hvad lærerne især mener, der skal til for, at det er attraktivt at være og blive lærer ved de gymnasiale uddannelser. Derfor fokuserer rapporten især på, hvad der kan forbedres, frem for hvad lærerne er tilfredse med - netop med det formål at kunne pege på, hvor der kan sættes ind for at gøre den gymnasiale arbejdsplads mere attraktiv - også fremover.

Resultaterne er i rapporten inddelt i følgende temaer:

- Tilfredshed med arbejdsforholdene
- Ledelsen og skolen som helhed
- Arbejdets indhold og organisering
- Anerkendelse og belønning
- Samarbejde og fællesskab
- Udviklingsmuligheder
- Fysiske rammer og undervisningsfaciliteter
- Det attraktive arbejde - og hvad der skal til

Undersøgelsen er gennemført som en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse i april og maj 2009 blandt GL's erhvervsaktive medlemmer. 5.301 lærere valgte at deltage i undersøgelsen, hvilket svarer til en svarprocent på 49. Analyserne er gennemført som vægtede analyser for at modvirke eventuelle skævheder i bortfaldet.

I forbindelse med udviklingen af spørgeskemaet er der inddraget spørgsmål fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)'s mellemlange skema vedr. psykisk arbejdsmiljø. Herfra er valgt en række centrale dimensioner, som er vurderet som væsentlige i forbindelse med undersøgelsen.

Med det formål at få valideret og kommenteret undersøgelsens resultater afholdt GL og COWI en workshop i juni 2009, hvor en gruppe lærere kommenterede og diskuterede de foreløbige resultater.

7 med pil op til lærernes arbejdsplads

Samlet set giver lærerne deres arbejdsplads karakteren 7 med en pil op, altså en hæderlig karakter, der kan blive væsentligt bedre.

Undersøgelsen viser, at hvis man i de senere år primært har haft fokus på elever, taxameter og reformer, så er tiden nu inde til også at rette opmærksomheden mod skolens lærere. Lærerne vurderer selv, at der i det forløbne skoleår især har været fokus på skolens økonomi, tiltrækningen af elever og de administrative opgaver, mens der kun i meget ringe grad har været fokus på medarbejderne som ressource.

Undersøgelsen viser, at lærerne er tilfredse på nogle punkter og utilfredse på andre. Der er dog plads til forbedring på stort set alle punkter.

De områder hvor lærerne især er tilfredse er følgende:

- Indholdet af arbejdsopgaverne
- Samarbejdet med eleverne
- Det sociale fællesskab
- Meningen med arbejdet
- Social støtte og feed back fra kollegerne

På følgende områder er der især behov for en indsats:

- Sammenhængen mellem arbejdsopgaverne og arbejdstiden og balancen mellem arbejde og privatliv
- Lønnen og personalegoderne
- Anerkendelsen
- Lærernes indflydelse
- Ledelsen og samarbejdet mellem lærerne og ledelsen
- Det administrative arbejde
- Ressourcerne til undervisningsmaterialer
- Informationsniveauet
- De fysiske rammer for arbejdet
- Mulighederne for kompetenceudvikling

Lærernes tilfredshed ift. andre grupper

Niveauet for de gymnasiale læreres tilfredshed/utilfredshed og belastning svarer på mange af de målte områder til andre sammenlignelige grupper, men i balancen mellem arbejdsliv og privatliv adskiller de gymnasiale lærere sig markant fra de øvrige grupper. Konflikten mellem arbejdsliv og privatliv er forbundet med den manglende sammenhæng mellem opgaverne og arbejdstiden i det gymnasiale lærerarbejde. Den udgør sammen med lønnen og behovet for mere anerkendelse nogle af de arbejdsforhold, lærerne ser som det vigtigste at forbedre.

Fastholde og rekruttere

Den gymnasiale sektor står over for en efterhånden velkendt udfordring. I de kommende år vil der være en væsentlig afgang af lærere, der vil skulle erstattes af nye lærere. Denne undersøgelse underbygger dette. Alt i alt forventer 37 % af samtlige lærere på de gymnasiale uddannelser, at de har forladt deres job om 5 år. 10 % af lærerne forventer dog at skifte til et andet job inden for undervisningsområdet. Samlet set betyder det, at 27 % af samtlige lærere forventer at forlade undervisningsområdet i løbet af de kommende 5 år. Langt de fleste - 24 % af samtlige lærere - fordi de forventer at gå på efterløn, pension eller lignende. Hertil kommer, at der generelt vil mangle akademisk arbejdskraft de næste 10 år, så fastholdelse bliver mindst lige så væsentlig som rekruttering. Sektoren har i mange år haft en meget lille personaleomsætning, hvor få er kommet til og få har forladt arbejdspladsen. Dermed er der tale om en ny situation for det gymnasiale område.

For at afbøde virkningerne heraf, skal sektoren altså fastholde og tiltrække et stort antal undervisere i konkurrence med andre arbejdspladser. Derfor skal det ikke bare være attraktivt at være

lærer på de gymnasiale uddannelser nu og fremover. Det skal være *endnu* mere attraktivt, hvis sektoren skal kunne rekruttere og fastholde det antal dygtige og engagerede medarbejdere, som er nødvendigt for at uddanne tilstrækkeligt mange dygtige studenter og kursister. Det fortæller både noget om *kravet om* og *potentialet for* udviklingen af attraktive gymnasiale arbejdspladser. I kampen om at fastholde og tiltrække lærerne på undervisningsområdet og på de enkelte gymnasier bliver det af afgørende betydning, at skolerne kan tilbyde attraktive arbejdspladser.

GL's medlemsundersøgelse viser på den ene side, at der er et stykke vej endnu, før man når derhen. På den anden side giver undersøgelsen også nogle gode pejlemærker for, hvor der med fordel kan sættes ind.

Resultater - nuværende situation

Tilfredshed med arbejdsforholdene

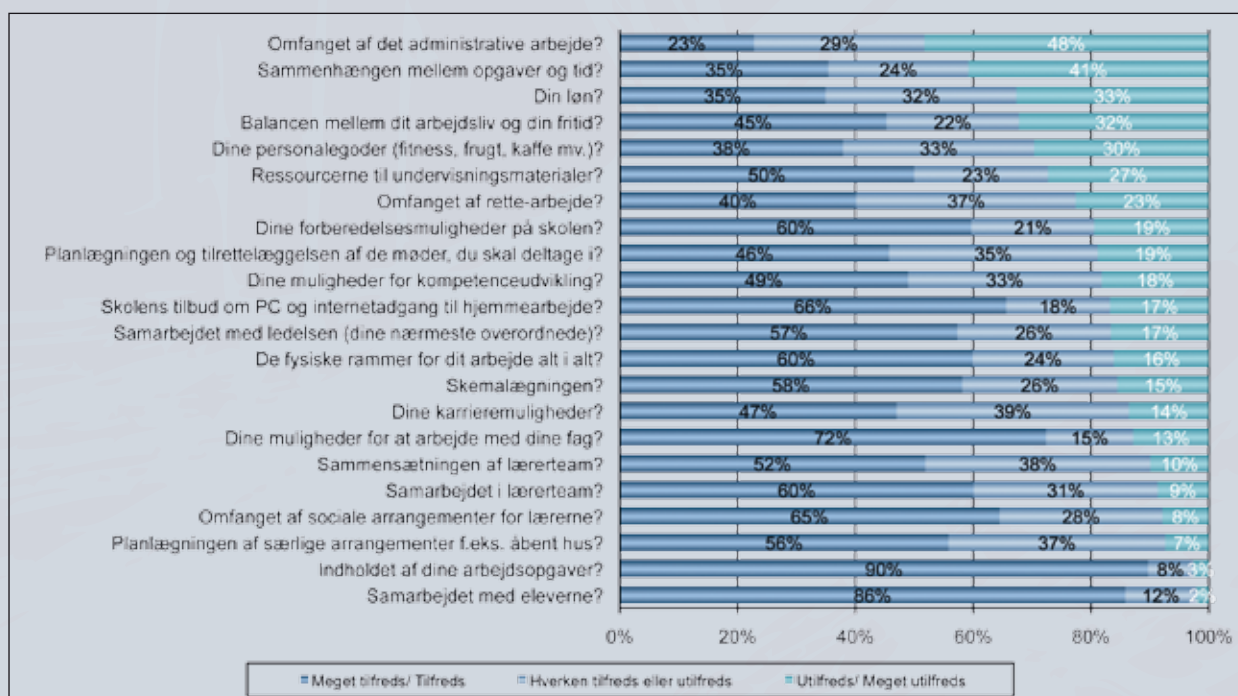
Tilfredshed med arbejdsforholdene

Som nævnt ovenfor bedømmer lærerne alt i alt deres arbejdsplads til et 7-tal med pil op. Analysen viser, at:

- Lærerne på de almene gymnasier finder deres arbejdsplads mere attraktiv end lærerne på erhvervgymnasierne og hf-enkeltfag/kurserne.
- Lærerne under 40 år og over 60 år er mere tilfredse med deres arbejdsplads end lærerne i alderen 40-59 år.
- Lærerne med kortere anciennitet er mere tilfredse end lærerne med længere anciennitet
- Lærere ansat på skoler i Region Hovedstaden vurderer deres arbejdsplads som mere attraktiv end lærere på skoler i Region Syddanmark og Region Sjælland.

Det, der driver lærerne, er indholdet af arbejdsopgaverne og samarbejdet med eleverne, hvor hhv. 90 % og 86 % erklærer sig meget tilfredse eller tilfredse. Der er størst utilfredshed med omfanget af det administrative arbejde (halvdelen mener dette) samt med sammenhængen mellem opgaver og tid, lønnen og balancen mellem arbejdsliv og fritid.

Figur 1. Hvor tilfreds er du med de følgende arbejdsforhold?



Dimensioner af det psykiske arbejdsmiljø

Adspurgt om en række dimensioner af det psykiske arbejdsmiljø, så er man mest tilfreds med:

- Det sociale fællesskab
- Meningen i arbejdet
- Den sociale støtte og feedback fra kollegerne

Det, man er mindst tilfreds med, er:

- Retfærdighed og respekt
- Graden af forudsigelighed
- samt i særlig grad konflikten mellem arbejds- og privatliv

Imellem de to yderpunkter ligger: involveringen i arbejdspladsen, anerkendelse, tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere, tilfredshed med arbejdet og social støtte og feedback fra de overordnede.

Sammenlignet med de danske lønmodtagere

Sammenlignet med de danske lønmodtagere som helhed føler lærerne i de gymnasiale uddannelser sig mere involveret i deres arbejdsplads. Samtidig vejer konflikten mellem arbejdsliv og privatliv væsentligt tungere. Problemerne med at skabe sammenhæng mellem opgaverne og arbejdstiden spiller en væsentlig rolle for lærerne, der blandt andet peger på, at reformens forøgelse af den administrative byrde og store udsving i arbejdsbelastningen udgør en væsentlig del af årsagen. Her kan lærernes arbejde ikke sammenlignes med job, hvor det i højere grad er muligt at skubbe opgaverne til næste dag. Som det meget klart udtrykkes i den følgende kommentar fra en af undersøgelsens deltagere: *"Hvem har lyst til at stå uforberedt overfor 31 personer"*:

”

Den administrative byrde er langt større efter reformen, jeg har ikke længere overskud til fritidsaktiviteter i samme grad, som f.eks. at løbe ½ time 3 gange om ugen. Mail og elektronisk kommunikation - det er et gode og et helvede. Den tid der anvendes på at holde sig ajour på konferencer og svare på mails hver dag, er alt for meget i forhold til tiden, der gives til forberedelsesfaktoren. Alt for meget arbejde får etikette af "fælles forberedelse" Problemet i akkord og den administrativ arbejdsbyrde er at man ikke kan tage det fra forberedelsen til den enkelte time. Hvem har lyst til at stå uforberedt over for 31(!) personer. Lectio er en hjælp men også tidsrøver. Derfor løber min daglige arbejdstid fra 7.00 om morgnen, til 23.30 om aftenen afbrud af morgenmad frokost og aftensmad og tv avis. Det lyder trist, men det er realiteten, at rigtig mange dage ser således ud gennem et skoleår. Det er som ovenfor beskrevet at det er svært at stoppe arbejdet, når tiden er brugt.

I forlængelse af dette gør en del lærere opmærksom på, at nogle af de helt afgørende forhold af betydning for deres tilfredshed med arbejdet ikke styres af den enkelte skole, men bestemmes politisk/administrativt gennem Undervisningsministeriet.

Et yderligere problem for lærerne er, at når arbejdsopgaverne strækker sig langt ud over almindelig arbejdstid, føler de heller ikke, at de med god ret kan se sig selv i øjnene og sige: "Nå, men jeg får da en god løn." Tværtimod! Lærerne er utilfredse med deres løn og føler sig urimeligt aflønnede i forhold til det øvrige arbejdsmarked for akademikere.

”

Jeg synes at der er alt for få spørgsmål om lønnen! En anerkendende praksis er at man får en rimelig løn - det vil jeg hellere ha" end medbestemmelse osv.

De ser også en sammenhæng mellem den ringe anerkendelse, de generelt får fra omverdenen, og deres lønniveau.



Lønnen er vigtig, hvis man vil tiltrække andre, også for at give jobbet en højere prestige. Og her taler vi altså lønstigninger i størrelsesordenen 5-10.000 kr om måneden. Det skal være sådan at en gymnasielærer også i hovedstadsområdet har råd til at bo i eget hus.

Når jeg i nogle af de sidste spørgsmål vedr. hvad gymnasieskolen bør være kendt for at tiltrække unge lærere og i offentligheden generelt har markeret lønnen, så mener jeg ikke lønnen, som den er, men at lønnen bør blive så høj, at den rent faktisk tiltrækker unge lærere (især i mangelfagene) og så den forener jobbet med højere prestige og anerkendelse. Det er to sider af samme sag.

Ledelsen og skolen som helhed

Ledelsen og skolen som helhed

Det har været tydeligt gennem det samlede forløb med Projekt Attraktive Arbejdspladser, at ledelse spiller en central rolle. Både fordi selvstyrereformen bringer ændringer på dette område ligesom gymnasierereformen med sit krav om øget samspil og samarbejde mellem lærerne gør det, men også fordi ledelse på en undervisningsinstitution har nogle indbyggede udfordringer, hvor ledelsen ikke kan følge lærerens undervisning tæt og heller ikke kan være fagkompetent på alle de mange fagområder, som et gymnasium rummer. Selvstyrereformen har åbnet mulighed for større lærerindflydelse på skolens strategi og budget. Denne mulighed er ikke blevet grebet i det omfang, som lærerne ønsker det.

Lærerne efterlyser

Det, lærerne især efterlyser, er en kompetent synlig ledelse, der er lydhør og inddrager medarbejderne i arbejdet med skolens udvikling, sikrer en klar ansvars- og opgavefordeling, træffer klare beslutninger og gennem klar kommunikation sørger for proaktiv information til lærerne, så de kan varetage deres arbejde som (primært) undervisere. Samtidig peger lærerne på, at god ledelse også indebærer, at ledelsen har et godt kendskab til de enkelte lærere og kan se deres individuelle muligheder.

Samlet set er det kun godt halvdelen af lærerne (54 %), der mener, at skolens ledelse er kompetent¹, 57 % mener, at ledelsen er synlig i det daglige, og kun knapt halvdelen mener, at ledelsen er lydhør (49 %), og inddrager lærerne i arbejdet med skolens udvikling og strategi mv. (48 %). Jo længere anciennitet lærerne har, i jo højere grad er de utilfredse med deres nuværende grad af inddragelse.

Forudsigelighed

Med hensyn til forudsigelighed, altså om lærerne får relevante og tilstrækkelige informationer, så er der også behov for, at ledelsen gør det bedre. Kun 38 % mener, at ledelsen kommunikerer klart, og at lærerne får den information, de behøver for at klare deres arbejde godt. I forhold til sammenlignelige grupper ligger lærerne på de gymnasiale uddannelser generelt lidt lavere med hensyn til graden af forudsigelighed i arbejdet. Dette har betydning for lærernes muligheder for at planlægge deres arbejde. Specielt lærerne på erhvervsgymnasierne og Hf-enkeltfag/kurserne har en lavere grad af forudsigelighed i arbejdet.

Tillid og troværdighed

Selvom flertallet af lærere mener, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde, og man kan stole på udmeldinger fra ledelsen, så er det generelle billede, at graden af tillid og troværdighed kan blive væsentligt højere. 34 % vil ikke uden videre erklære sig enige i, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde, og 44 % vil ikke uden videre erklære sig enige i, at man kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen. 12 %

¹ Skolens ledelse er afgrænset som de nærmeste overordnede. Skolebestyrelsernes rolle analyseres dermed ikke.

mener ligefrem, at ledelsen holder vigtige informationer skjult for medarbejderne, og 29 % svarer 'delvist' til spørgsmålet, om det er tilfældet. Igen er lærere med længere anciennitet mere kritiske end lærere med kortere anciennitet.

Retfærdighed og respekt

Lærernes svar på de spørgsmål, der drejer sig om retfærdighed og respekt på skolen, afspejler også væsentligt forbedringspotentiale. Mindre end halvdelen af lærerne mener, at forslag fra de ansatte behandles seriøst af ledelsen (42 %). Og mindre end en tredjedel mener, at arbejdsopgaverne og arbejdstiden bliver fordelt på en retfærdig måde (31 %). Kun 29 % mener, at konflikter i meget høj eller i høj grad bliver løst på en retfærdig måde. Det at føle sig retfærdigt behandlet er en væsentlig del af et godt arbejdsmiljø og vigtigt for motivationen. Dermed er det også væsentligt for en attraktiv arbejdsplads.

Arbejdets indhold og organisering

Indflydelse

Der er behov for en højere grad af indflydelse til lærerne, hvis deres arbejde skal være mere attraktivt. Det lærerne især gerne vil have indflydelse på er (i prioriteret rækkefølge):

- Beslutninger om eget arbejde
- Indkøb af undervisningsmaterialer
- Time-fagfordeling
- Indholdet og omfanget af den efteruddannelse som lærerne må deltage i
- Organisering af teamsamarbejdet
- Skolens udvikling
- Etablering af/styring af udvalg på skolen
- Klasse-holdstørrelse
- Holdoprettelse
- Løbende ændringer i skolens økonomiske prioriteringer
- Skolens langsigtede økonomiske planlægning

Det er tydeligvis det mest undervisningsnære, og det som er tæt på den enkelte i dagligdagen, som har den højeste prioritet hos lærerne.

Vurderet ud fra lærernes svar er deres indflydelse størst med hensyn til indkøb af undervisningsmaterialer og udstyr og beslutninger om eget arbejde. Mindst indflydelse har lærerne på holdoprettelse, løbende ændringer i skolens økonomiske prioriteringer, skolens langsigtede økonomiske planlægning og klasse-/ holdstørrelsen.

COWI har gennemført en analyse, der indikerer, hvilke områder, det er særlig vanskeligt for lærerne at få indflydelse på. Analysen giver et billede af, hvor stor en procentdel af lærerne, der stort set ikke har indflydelse på de områder, hvor de mener, det er vigtigt at have det.

Det interessante er, at det ser ud til at være særlig svært for lærerne at få indflydelse på de områder, de som gruppe selv prioriterer lavest. Det drejer sig om klasse-/ holdstørrelsen - hvor 86 % af de lærere, der mener, det er vigtigt at have indflydelse stort set ikke har det - skolens langsigtede økonomiske planlægning (71 %), de løbende ændringer af skolens økonomiske prioriteringer (67 %) og holdoprettelsen (59 %)². På disse områder er det tilsyneladende særlig svært for lærerne at få tilstrækkelig indflydelse. Også med hensyn til spørgsmål om indhold og omfang af efteruddannelse (27 %), skolens udvikling (22 %), time-/fagfordelingen (19 %) og organiseringen af teamsamarbejdet (18 %) ser det imidlertid ud til at være vanskeligt at få den ønskede indflydelse.

² Tallene i parentes viser andelen af de, der mener, det er vigtigt at have indflydelse her, som kun har ringe indflydelse på det pågældende område.

Der er næppe tvivl om, at nøglen til indflydelse på skolens udvikling og udviklingen af mere attraktive gymnasiale arbejdspladser også ligger i opnåelsen af større indflydelse på skolens økonomiske forhold. Her ser der ud til at være behov for en styrket indsats. Lærernes indflydelse kan både øges gennem systematisk inddragelse i det strategiske og langsigtede arbejde og i det daglige. Lærerne giver udtryk for, at selvejet stadig er nyt og indeholder en ny indflydelsesmulighed, som endnu ikke er taget fuldt ud i brug. Der ligger derfor en læringsproces i at gennemskue sammenhængen mellem budgetøvelsen og de pædagogisk strategiske beslutninger. Eller sagt med andre ord, så længe lærerne primært prioriterer det undervisningsnære og det der er tæt på hverdagen, så får de ikke indflydelse på skolens langsigtede udvikling.

Meningen i arbejdet

Lærerne finder generelt deres arbejde meningsfuldt, og ligger her på linje med beslægtede faggrupper. Det er således 90 % der i meget høj eller høj grad føler at de yder en vigtigt arbejdsindsats, 80 % der i meget høj eller høj grad føler sig engageret og motiveret i deres arbejde, og 78 % som mener at arbejdsopgaverne er meningsfulde. Ud fra denne synsvinkel er lærerne på det gymnasiale område en meget motiveret medarbejdergruppe.

Arbejdets indhold og sammenhængen mellem opgaver og tid

Der, hvor der især er plads til forbedring, hvad angår arbejdets indhold og arbejdsbelastningen, er:

- Omfanget af det administrative arbejde, hvor cirka halvdelen af lærerne direkte er utilfredse eller meget utilfredse
- Sammenhængen mellem opgaver og tid, hvor godt 40 % er direkte utilfredse eller meget utilfredse
- Konflikten mellem arbejde og privatliv, som vejer væsentlig tungere for lærerne på det gymnasiale område end for sammenlignelige grupper. Lærerne peger blandt andet på, at reformens forøgelse af den administrative byrde og store udsving i arbejdsbelastningen udgør en væsentlig del af årsagen.

Undersøgelsen viser, at konflikten mellem arbejdsliv og privatliv er størst blandt lærerne under 60 år. I nogle tilfælde virker den så uoverkommelig, at den eneste løsning, lærerne ser, er at gå ned i tid, hvis de har mulighed for det.

En lærer siger det på denne måde:

”

Jeg er frivilligt ansat på 75 % af fuld tid (hvilket er heldigt, at vi har økonomisk råderum til!) Jeg havde aldrig forestillet mig at det skulle være sådan, men hvis jeg skal have nogenlunde balance i både mit arbejds - og familieliv, så er det ikke muligt for mig at arbejde på fuldtid, så længe mit barn stadig er lille (To fag uden rette-reduktion). Det skyldes især de store udsving, der forekommer i arbejdsbelastningen især omkring vejledningen i AT-årsprøver/eksaminer, SRO + SRP, og til tider mange sammenfaldne mødeaktiviteter om aftenen, hvor man kunne ønske sig, at man så blev skånet ift. den alm. undervisning. Jeg er ALTID velforberedt til mine timer, da jeg mener, at både eleverne og jeg skal have det optimale ud af den tid, vi er blevet stillet til rådighed. Derfor går jeg meget langt i min forberedelse for, at der er styr på tingene, og at det formidles så vidt muligt i den pæd. form, der passer på den pågældende klassens elever. Denne forpligtigelse, der ligger dybt og grundlæggende i mig, føler jeg egentlig ikke, at der er tid til at arbejde med i min hverdag, men jeg gør det på trods, og så må vi se, hvor lang tid jeg kan holde til det! Kompromiset er ikke muligt for mig, da det jo er mig, der konfronteres med eleverne og skal sikre den gode undervisning!

Elevantallet Hertil kommer at antallet af elever i en klasse er blevet for højt (f.eks. ofte over 30 i en 1. g). 64 % af lærerne svarer, at en forøgelse i antallet af elever fra 26-30 i høj grad har negative konsekvenser for deres kontakt med eleverne og yderligere 25 % mener, at det i nogen grad har negative konsekvenser. Kun 7 % giver udtryk for at det kun i ringe grad eller slet ikke har negative konsekvenser. Resultaterne tyder på, at klassestørrelsen er en vigtig faktor i arbejdet for at gøre det gymnasiale lærerarbejde mere attraktivt.

Anerkendelse og belønning

Anerkendelse Ligesom for andre faggrupper har anerkendelse væsentlig betydning for lærerne på det gymnasiale område. De lægger især vægt på at få anerkendelse fra eleverne, kollegerne, ledelsen og fra politisk side - i den nævnte rækkefølge. 85 % lægger stor vægt på at få anerkendelse fra eleverne, 79 % lægger stor vægt på at få anerkendelse fra kollegerne, 72 % lægger stor vægt på at få anerkendelse fra skolens ledelse og 65 % lægger stor vægt på at få anerkendelse fra politisk hold, dvs. fra Regeringen og Folketinget.

Der er et klart behov for en mere anerkendende kultur på området - både internt og eksternt. Internt på skolerne står det værst til med hensyn til anerkendelse fra ledelsens side. Halvdelen af lærerne (51 %) føler ikke, at de får en høj grad af anerkendelse fra ledelsens side. Samtidig føler en tredjedel af lærerne ikke, at de får en høj grad af anerkendelse fra kollegernes side. Det samme er tilfældet med hensyn til anerkendelsen fra eleverne.

Eksternt står det meget dårligt til med hensyn til anerkendelsen fra politisk hold. 69 % af lærerne føler kun, de får en ringe grad af anerkendelse herfra. Kun 2 % føler, de får en høj grad af anerkendelse fra politisk side. Eftersom mange som sagt lægger stor vægt på anerkendelsen herfra, må det antages, at denne fornemmelse af manglende anerkendelse virker temmelig demotiverende for mange.

Løn Lønnen er et af de forhold, der er allerstørst utilfredshed med. Sammenlignet med det øvrige arbejdsmarked for akademikere, mener 56 % *ikke*, at deres løn er rimelig set i forhold til indsatsen. Og lærerne afviser samtidig, at de modtager personalegoder i større omfang. Kun 14 % af lærerne mener, de får tilbudt personalegoder i større omfang.

Samarbejde og fællesskab

Samarbejde og fællesskab Mange lærere føler ikke, at samarbejdet med ledelsen fungerer optimalt. Kun godt halvdelen (57 %) er tilfredse med det. 17 % er direkte utilfredse.

Udover anerkendelse er det, lærerne især efterlyser, en bedre planlægning af arbejdstiden, så arbejdsbelastningen ikke er så uens i løbet af året og 'vælter ned i klumper', hjælp og opbakning til problemer med elever i forbindelse med forskellige typer af fravær og uacceptabel adfærd, hjælp til at få gang i den faglige udvikling samt inddragelse og indflydelse.

Samarbejdet blandt kollegerne går en del bedre. Der er dog ikke altid et godt samarbejde. 15 % peger på, at der kun sommetider er godt samarbejde, mens 1 % siger, at det er der kun sjældent. Langt den overvejende del af lærerne oplever dog, at der er et godt samarbejde enten ofte eller altid.

Det lærerne især efterlyser fra deres kolleger er en højere grad af vidensdeling - herunder betalt tid til at lære af hinanden - en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø samt større opbakning og engagement.

Når man spørger lærerne om de forskellige udvalg på skolen fungerer som de skal, så er kun ca. 1/5 enige heri. Omkring en femtedel mener, at de kun fungerer i ringe eller meget ringe grad. 28 % svarer, at de ikke ved det.

Teamsamarbejde Der er ikke udelt begejstring for teamsamarbejdet. Godt halvdelen finder, at det er en god idé, men 15 % er ikke enige. Halvdelen mener, at det giver for lidt udbytte i forhold til den tid, der går med det, og at det bør planlægges bedre, og kun 55 % mener, at det fungerer godt. Der er også relativt få, der mener, at det skaber faglig udvikling blandt lærerne (42 %), og eleverne (31 %) og højner det faglige niveau (26 %).

Flerfagligt samarbejde Der er heller ikke ubetinget opbakning til det flerfaglige samspil. 59 % mener, det er en god idé, mens 15 % er uenige. Kun 40 % mener, at det fungerer godt, og 60 % siger, at det bør planlægges bedre. Nogle af lærerne giver i deres kommentarer udtryk for, at de i mange år har praktiseret flerfagligt samarbejde, og synes det er en god idé, men at rammerne efter gymnasiereformen har gjort det vanskeligere.

Hjælp og støtte Langt fra alle lærere føler, at ledelsen er parat til at lytte og hjælpe dem med deres arbejdsmæssige problemer, og der synes at være et relativt stort udækket behov for mere hjælp og støtte. Kun godt halvdelen af lærerne mener således, at skolens ledelse er villig til at lytte til deres problemer med arbejdet (56 %). 13 % er ikke enige i, at det er tilfældet. Resten (30 %) svarer, at ledelsen kun delvist er villig til at lytte til deres arbejdsmæssige problemer. Til gengæld peger 81 % af lærerne på, at de får hjælp og støtte fra deres kolleger.

Udviklingsmuligheder

Udviklingsmuligheder Kun halvdelen af lærerne er tilfredse med deres muligheder for kompetenceudvikling. En femtedel er utilfreds. Lærerne efterlyser bl.a. en højere prioritering af efteruddannelse, en mere gennemskuelig efteruddannelsesstrategi, overordnet planlægning af karriere og efteruddannelse, bedre information om efteruddannelsesmulighederne og intern faglig udvikling. Det er bemærkelsesværdigt, at kun 15 % af lærerne har en kompetenceudviklingsplan.

De forhold, der især skal forbedres med hensyn til kompetenceudvikling, er i følge lærerne:

- Omfanget og kvaliteten af videndeling lærerne imellem
- Tid og midler afsat i årsplanlægningen til deltagelse i efteruddannelse
- Det flerfaglige samarbejde mellem lærerne
- Fælles kurser for lærerne på skolen

Lærernes behov for kurser går især i retning af fag-faglige kurser (70 %) og fagdidaktiske kurser (58 %).

Fysiske rammer og undervisningsfaciliteter Undersøgelsen tyder på, at de fysiske rammer har en væsentlig selvstændig betydning for, om lærerne betragter deres arbejdsplads som attraktiv. Det er væsentligt, fordi der mange steder ser ud til at være et væsentligt potentiale for skabelsen af mere attraktive arbejdspladser her.

60 % af lærerne er tilfredse eller meget tilfredse med de fysiske rammer for deres arbejde. Det betyder omvendt, at ganske mange - 40 % - ikke vil skrive under på, at de tilfredse med de fysiske rammer, der er knyttet til deres arbejdsplads. 16 % er direkte utilfredse.

Nogle af de forbedringsbehov, lærerne især peger på, er tæt knyttet til undervisningssituationen. Det ses af den følgende liste, der viser lærernes samlede prioritering af, hvilke fysiske rammer, der især skal forbedres, hvis deres arbejde skal være mere attraktivt:

- De fysiske rammer for undervisningen
- Undervisningsmaterialer
- De fysiske rammer for gruppearbejde
- De fysiske rammer for lærernes forberedelse på skolen
- Teknisk udstyr, f.eks. overhead/dataviewer, whiteboards, interaktive tavler mv.
- Kantine

Forskelle på de enkelte skoletyper

Skoletyper Helt overordnet er der en tendens til, at lærerne ved de erhvervsgymnasiale uddannelser og hf-enkeltfag/kurserne er mere utilfredse end lærerne på de almene gymnasier.

Den følgende oversigt giver et billede af, hvor de tre skoletyper afskille sig fra hinanden.

I forhold til de øvrige skoletyper har de **almene gymnasier** således relativt store problemer med hensyn til⁴:

- Afholdelsen af MUS-samtaler
- Lærernes indflydelse på holdoprettelsen
- Sammenhængen mellem opgaver og tid
- Variationen i arbejdsbelastningen i løbet af skoleåret
- Konflikten mellem arbejdsliv og privatliv
- Lønnen

Erhvervsgymnasierne har - i forhold til de øvrige skoletyper - relativt store problemer med hensyn til:

- Arbejdspladsens attraktivitet
- Tilfredsheden med jobbet
- En lang række ledelsesmæssige spørgsmål
- Introduktionsprogram for nye lærere
- Lærernes indflydelse på skolens økonomiske spørgsmål, skolens udvikling, holdoprettelsen, indholdet og omfanget af efteruddannelse, time- fagfordelingen, etablering og styring og udvalg, indkøb af undervisningsmaterialer og -udstyr
- Lærernes engagement og motivation
- Sammenhængen mellem opgaver og tid
- Variationen i arbejdsbelastningen i løbet af skoleåret
- Konflikten mellem arbejdsliv og privatliv
- Skemalægningen
- Planlægningen af særlige arrangementer på skolen
- Anerkendelsen fra elever og kolleger
- Lønnen og personalegoderne
- Samarbejdet blandt kollegerne
- Skolens SU / MED / MIO
- Hvordan teamsamarbejdet og det flerfaglige samspil fungerer
- Mulighederne for kompetenceudvikling
- De fysiske rammer

Hf-enkeltfag/kurserne har - ligeledes i forhold til de øvrige skoletyper - relativt store problemer med hensyn til:

- En lang række ledelsesmæssige spørgsmål
- Afholdelsen af MUS-samtaler
- Introduktionsprogram for nye lærere
- Lærernes indflydelse på skolens udvikling indholdet og omfanget af efteruddannelse, time-fagfordelingen
- Forberedelsesmulighederne på skolen
- Samarbejdet med ledelsen
- De fysiske rammer

⁴ På nogle områder er problemerne størst på to af skoletyperne.

Resultater - hvad skal der til

Det attraktive arbejde

Lærernes faglige engagement og betydningen af kontakten med eleverne er tydelig, når vi beder lærerne om at angive de 5 mest attraktive elementer ved det gymnasiale lærerarbejde. Flest - to tredjedele af lærerne (63 %) - peger på 'formidlingen af faget', 55 % peger på 'samværet/kontakten med eleverne', og det at kunne arbejde fagligt med fagene. Som en lærer siger:

”

Det er eleverne, der gør arbejdet værd at svede for. Sådan har det altid været.

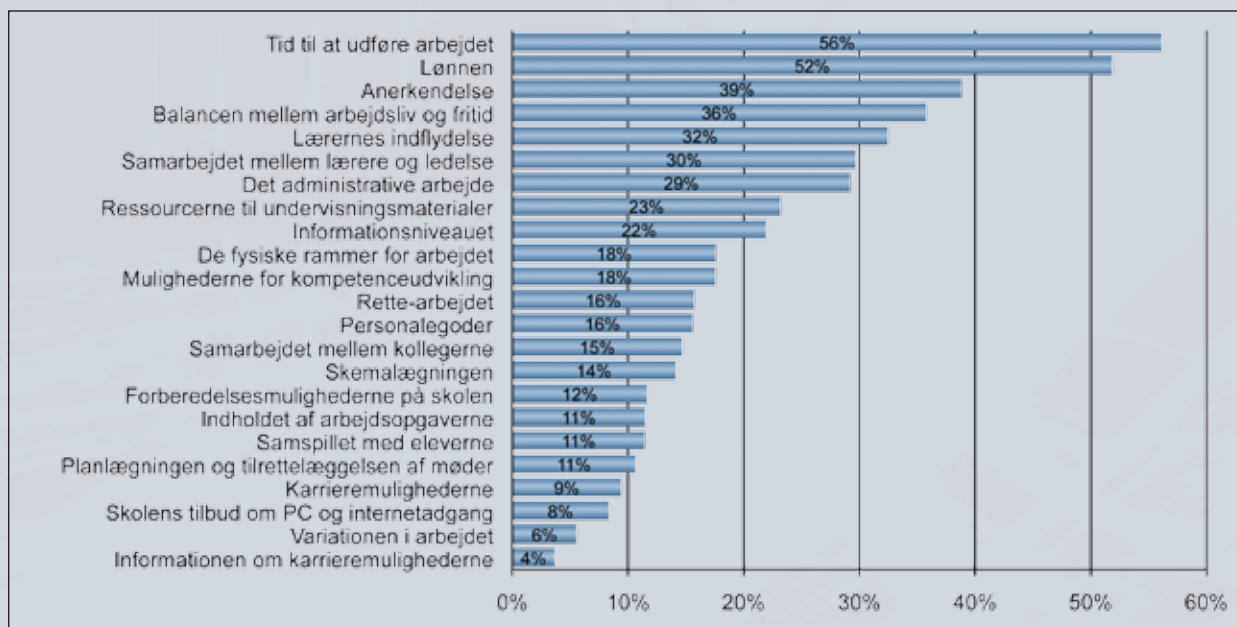
50 % af lærerne nævner 'mulighederne for indflydelse på arbejdet' og mange nævner også kontakten og samværet med kollegerne (42 %), uddannelsen af dygtige og selvstændige elever (41 %), mulighederne for variation og afveksling i arbejdet (35 %), friheden i arbejdet (33 %), mulighederne for at arbejde selvstændigt (30 %) og det pædagogiske arbejde med tilhørende udfordringer (27 %).

Hvis arbejdet skal være mere attraktivt:

Hvilke arbejdsforhold er det vigtigst at forbedre, hvis arbejdet skal være mere attraktivt? De forhold, lærerne især peger på, er i prioriteret rækkefølge:

- Tid til at udføre arbejdet
- Lønnen
- Anerkendelse
- Balancen mellem arbejdsliv og familieliv
- Lærernes indflydelse
- Samarbejdet mellem lærere og ledelse
- Det administrative arbejde
- Ressourcerne til undervisningsmaterialer
- Informationsniveauet
- De fysiske rammer for arbejdet
- Mulighederne for kompetenceudvikling

Figur 2. Hvilke forhold er vigtigst at forbedre, hvis arbejdet skal være mere attraktivt?



Bedre sammenhæng mellem opgaver og tid og højere løn De to forhold, som langt de fleste lærere nævner, peger for det første på et stort behov for at sikre en bedre sammenhæng mellem arbejdsopgaverne og den tid der er til rådighed, og for det andet på et stærkt ønske om at få en markant forbedring af lønnen. Der er ingen tvivl om, at der er tale om stærke ønsker. Samtidig er det også disse forhold ved det gymnasiale lærerarbejde, som undersøgelsen har vist, at der er størst utilfredshed med.

Over halvdelen af lærerne peger på, at der skal være bedre tid til at udføre arbejdet, dvs. større sammenhæng mellem arbejdsopgaverne og den tid, der er til rådighed (56 %), hvis deres arbejde skal være mere attraktivt. Samtidig peger 36 % på behovet for at sikre en bedre balance mellem arbejdsliv og fritid. Og 52 % peger på, at et mere attraktivt arbejde kræver en højere løn.

Anerkendelse Mange lærere peger også på, at det, der skal til for at gøre arbejdet mere attraktivt, er mere anerkendelse (39 %). Vi har tidligere været inde på, at lærerne specielt savner anerkendelse fra skolens ledelse og fra politisk hold. I arbejdet for at skabe mere attraktive arbejdspladser, er det to væsentlige indsatsområder.

Indflydelse En højere grad af indflydelse nævnes af 32 % af lærerne, som nødvendig, hvis arbejdet skal være mere attraktivt.

samt forbedring af: Herudover peger en stor del af lærerne på, at der er behov for at forbedre samarbejdet mellem lærere og ledelse (30 %), reducere omfanget af det administrative arbejde (29 %), øge ressourcerne til undervisningsmaterialer (23 %), forbedre informationsniveauet (22 %), forbedre de fysiske rammer for arbejdet (18 %) og forbedre mulighederne for kompetenceudvikling (18 %).

Hvis man skal tiltrække de unge Som tidligere nævnt forventer 27 % af lærerne på det gymnasiale område at forlade arbejdsmarkedet eller undervisningsområdet i løbet af de kommende 5 år. Vi har derfor spurgt lærerne, hvad de synes professionen som lærer på det gymnasiale område især bør være kendt for, hvis man skal tiltrække unge til jobbet.

Resultatet svarer godt til de elementer ved arbejdet, som de selv finder mest attraktive, nemlig samspillet med eleverne, formidlingen af faget, det faglige niveau og friheden i arbejdstilrettelæggelsen.

Lærerne peger således på, at professionen især bør være kendt for:

- Lærer/elev samspillet
- Formidlingen af faget
- Det faglige niveau
- Friheden i arbejdstilrettelæggelsen
- Det akademiske samspil med kollegerne
- Uddannelsen af dygtige og selvstændige elever
- Mulighederne for at arbejde selvstændigt

Der er dog næppe tvivl om, at tiltrækningen af de unge også vil afhænge af, i hvilket omfang det generelt lykkes at skabe mere attraktive arbejdspladser på området. Det vil bl.a. sige en bedre sammenhæng mellem opgaver og tid, en højere løn, mere anerkendelse fra skolernes ledelse og fra politisk hold og mere indflydelse. En af deltagerne i undersøgelsen udtrykker det på denne måde:

”

Hvad kan tiltrække unge? Svar: Formidlingen af høj faglighed. Når man har læst på universitetet, er det da det faglige og det pædagogiske, man brænder for. Men man kan desværre ikke blive andet end skuffet, sådan som det er efter reformerne. ; Det, der virkelig har forringet jobbet er, at det faglige niveau er støt faldende. "Tid til fordybelse" hed det engang, men det er det slut med. Den manglende kontinuitet, alle afbrydelserne af undervisningen bevirker, at eleverne lærer mindre på trods af, at jeg knokler mere. Det er meget frustrerende. Reformerne er for akademiske. Indholdet passer ikke til den tid, vi lever i, og slet ikke til nutidens unge, der ofte har problemer med de basale færdigheder: at læse og skrive det danske sprog. AT er en sjov ide, men der er for mange forløb, synes eleverne. Hf-reformen ville passe til den intelligensreserve, Hf i sin tid blev skabt til. Den passer absolut ikke til de unge, vi har i dag. Det er rigtig synd for dem, at de hele tiden skal føle, at de ikke slår til. Jeg er alligevel glad for mine elever og kolleger, men hvis jeg var ung i dag, ville jeg nok ikke vælge det job. Arbejdsbyrden er for stor i forhold til det beherskede faglige niveau, der kommer ud af det. Jeg har således ikke anbefalet min cand.mag.-datter at blive gymnasielærer. Jobbet er - bortset fra det jeg har nævnt ovenfor - umuligt at forene med små børn. Hun tjener meget mere, end jeg gør efter 34 år, hendes job er godt nok ikke lige så spændende, men hun har fri, når hun går hjem.

Konklusion og anbefalinger

Konklusion Undersøgelsen viser, hvor der kan sættes ind i arbejdet for at skabe mere attraktive arbejdspladser på det gymnasiale område. Bedre balance mellem opgaver og tid og mellem arbejdsliv og privatliv, højere løn, mere anerkendelse, større indflydelse og bedre samarbejde mellem lærere og ledelse er nogle af nøgleområderne.

Der er områder, hvor ledelsen skal tage ansvar og agere; der er områder hvor medarbejderne skal tage ansvar og agere, der er områder, hvor det først og fremmest er et fælles anliggende mellem parterne, og der er områder, hvor der er behov for ansvar og handling fra politisk / administrativt hold. En del af arbejdet ligger på den enkelte skole, men også GL og Lederorganisationerne kan bidrage dels igennem fælles dialog, dels ved at bidrage til den nødvendige erfaringsudveksling på tværs af skolerne. Der er også et stykke anerkendelsesarbejde, som man fra politisk side kan tage fat på.

Som undersøgelsen har vist, er lærerne på landets gymnasiale uddannelser meget engagerede i deres arbejde. Så meget desto vigtigere er det at undgå at demotivere dem. I de kommende år vil der være et stort behov for både at fastholde de nuværende medarbejdere og tiltrække nye. Det understreger både kravet om og potentialet for at gøre det mere attraktivt at være lærer. Det er noget, som hele sektoren bør løfte sammen til gavn for lærerne på de gymnasiale uddannelser, til gavn for de kursister og studenter som de uddanner og dermed til gavn for det danske samfund som helhed.

På grundlag af undersøgelsen har man nu mulighed for at få prioriteret og fokuseret på de forhold, der på den enkelte skole er de allervigtigste for en attraktiv arbejdsplads. For at få ført dette ud i livet skal flere parter bidrage både samtidig og mod samme mål. På skolerne er ledelsen og lærerne nødt til at trække læsset sammen. Eksternt kan såvel GL som Lederforeningerne yde deres bidrag ligesom Ministeriet og politikere har en rolle at spille. Men - ingen kan gøre det alene.

Nedenfor har vi oplistet vores forslag til, hvem der kunne spille hvilken rolle i at gøre det endnu mere attraktivt at være gymnasial underviser. Vi håber at debatten på skolerne, i GL og i leder-, bestyrelses- og elevorganisationer samt på politisk plan vil vise, at der er endnu flere måder og

muligheder, end dem vi opridser her.

Lærerne For at opnå relevante og varige forandringer, som kan gøre den enkelte skole mere attraktiv, må lærerne deltage aktivt i samspil med ledelsen. Lærerne må på baggrund af medlemsundersøgelsen pege på, hvilke forhold der er de vigtigste at få forbedret (prioritering), hvornår man er i mål (målstrøg), og hvordan lærerne bedst bidrager til dette arbejde. Lærerne kan med fordel arbejde for at få indflydelse på skolens langsigtede udvikling.


Ledelsen Ledelsen på den enkelte skole (inklusive bestyrelsen) må dels sikre en åben og konstruktiv dialog, hvor lærere og ledelse sammen får prioriteret, målsat og implementeret de forandringer, som er vigtigst på netop deres skole. Andre områder som ledelsen bør tage fat på er: retfærdighed og respekt, omfanget af det administrative arbejde, lærernes kompetenceudvikling samt klar kommunikation. I det netop startede skoleår bør der være fokus på lærernes arbejde, arbejdsbetingelser og trivsel i lige så høj grad som på økonomi og andre forhold.

GL og lederforeningerne m.fl. GL og lederforeninger m.fl. bør spille en rolle i proaktivt at understøtte hver deres medlemsgruppe i en proces hen imod mere attraktive arbejdspladser. Undersøgelsen peger på en række forhold, som ved forbedring vil bidrage til en mere attraktiv arbejdsplads.

For lederforeningernes vedkommende er der behov for at have fokus på ledelseskompetence, tillid mellem ledelse og medarbejdere, inddragelse af medarbejderne og balancen mellem arbejdsliv og privatliv for lærerne.

For GL er der behov for at have fokus på at være proaktiv ift. at understøtte tillidsrepræsentanternes arbejde på skolerne med henblik på at bidrage til at skabe attraktive arbejdspladser.

UVM og politikere Ministeriet og det politiske niveau kan med fordel arbejde på at anerkende og synliggøre de gymnasiale uddannelsers kvalitet og betydning for samfundet, aktivt anerkende lærerne for deres arbejde samt nøje overveje hvordan politikker og udmøntningen heraf påvirker fastholdelse og rekruttering af lærere til området.



COWI har gennemført en undersøgelse af gymnasiale læreres arbejdsforhold som led i Gymnasieskolernes Lærerforenings (GL) projekt Attraktive Arbejdspladser. Denne publikation indeholder sammenfatningen af den rapport, som præsenterer resultaterne af medlemsundersøgelsen.

Rapporten i sin fulde længde kan downloades på GL's hjemmeside www.gl.org.

September 2009

COWI ved Niels Anker, Ph.D og Vibeke Stockholm Weigelt, Projektleder
Foto: Stig Nørhald

Gymnasieskolernes Lærerforening
Vesterbrogade 16
1620 København V
www.gl.org
GL@gl.org