

Medlemsundersøgelse 2016 – om arbejdspladsen og arbejdslivet

GL har i perioden 13. juni til 7. juli 2016 gennemført en medlemsundersøgelse, hvor 1.117 medlemmer har deltaget.

I medlemsundersøgelsen er der både spurgt til relationen til GL og til arbejdslivet/arbejdspladsen. Analysen af undersøgelsen er delt i to rapporter, hvor denne omhandler arbejdslivet og arbejdspladsen. Baggrundsdata og analyse af relationen til GL vil fremgå af en særskilt rapport, som endnu ikke er færdiggjort.

Indhold

Om arbejdspladsen.....	3
Tillid	3
Retfærdighed.....	3
Samarbejde med kollegerne.....	4
Samarbejde med ledelsen	4
Gennemsigtighed i opgavefordelingen	5
Jobsikkerhed.....	6
Ytringsfrihed	7
Håndtering af arbejdstiden	9
Ved tidsregistrering – registreres så al arbejdstid?.....	10
Hvorfor registreres ikke al arbejdstid?	10
Merarbejde.....	12
Hvad skal ændres ved arbejdspladsen?	14
Ledelse.....	15
Åbenhed, gennemskuelse og retfærdighed.....	17
Tillid	17
Tidsregistrering.....	17
Merarbejde.....	19
Skæv arbejdsbelastning.....	20
Manglende tid og arbejdsbelastning.....	20
Nye lærere	21
Kollegerne.....	21
Løn	21
Arbejdspladser.....	22
Pseudotiltag.....	22

Skole eller virksomhed?.....	22
Pædagogisk udvikling og fokus på undervisningen	23
Eleverne	23
Det bedste ved arbejdspladsen	24
Kollegerne	25
Eleverne	26
Ledelsen	26
Tillid	27
Gensidig respekt	27
Beslutningskapital.....	27
Det meningsfulde arbejde	28
Et godt arbejdsmiljø	28
Faget og undervisningen	28
Mulighed for udvikling.....	29
Indflydelse	29
Fysiske arbejdspladser.....	29
Arbejdslivet.....	30
Professionen	30
Engagerede gymnasielærere	31
Ledelse og skolens strategiske udvikling	32
Arbejdstid og -sted	33

Om arbejdspladsen

I medlemsundersøgelsen indgår spørgsmålene om social kapital – tillid, retfærdighed og samarbejde – som anvendes i GL's undersøgelse om professionel kapital, hvor social kapital er det væsentligste ben i professionel kapital. Social kapital er en egenskab ved en arbejdsplads. Det er således en tilsnigelse at måle social kapital i en medlemsundersøgelse, hvor respondenterne er fordelt på forskellige arbejdspladser. Når målingen alligevel er gennemført, skyldes det, at den kan give et fingerpeg om, hvordan medlemmerne oplever deres arbejdsforhold.

Tillid

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad	I alt	Point	Dimensionspoint
Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde?	18%	39%	29%	10%	4%	100%	64,3	
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	9%	36%	39%	12%	5%	101%	58,5	61

Landsgennemsnittet for tillid er 68 point. Når respondenterne i undersøgelsen giver dimensionen 61 point, er det således 7 point lavere end landsgennemsnittet. Man kan mærke en forskel på 5 procentpoint, og tillid på de gymnasiale arbejdspladser ligger ifølge respondenterne således lavt.

Set i forhold til skoleform er der forskel på oplevelsen af tillid:

VUC	HHX	HTX	STX
56	56	57	64

Tilliden opleves lavest på VUC, HHX og HTX og højst på STX. For alle skoleformer ligger tilliden lavere end landsgennemsnittet. Resultaterne i denne undersøgelse ligger generelt lavere end afdækningen af professionel kapital, hvor tillid for skolerne i gennemsnit ligger på niveau med landsgennemsnittet. Der er flere respondenter i afdækningen af professionel kapital end i denne undersøgelse. Ved afdækning af professionel kapital vil den enkelte respondent opleve, at det er en afdækning til skolens brug, mens denne undersøgelse er til GL's brug. De to forskellige brugssituationer kan have påvirket svarene.

Retfærdighed

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad	I alt	Point	Dimensionspoint
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	5%	27%	48%	14%	6%	100%	52,8	
Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen?	5%	25%	46%	17%	7%	100%	51,0	51,9

Landsgennemsnittet for retfærdighed er 59,4 point. Når retfærdighed i denne undersøgelse ligger på 51,9 point, er det således 7,5 point lavere end landsgennemsnittet.

I professionel kapital-afdækningerne ligger retfærdighed på niveau med landsgennemsnittet.

Retfærdighed set i forhold til skoleform:

VUC	HHX	HTX	STX
47,6	49,5	44,1	54,4

For alle skoleformerne ligger oplevelsen af retfærdighed blandt respondenterne under landsgennemsnittet, og lavest på HTX.

Samarbejde med kollegerne

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad	I alt	Point	Dimensionspoint
Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedste mulige resultat?	19%	53%	23%	4%	1%	100%	71,3	76,1
Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?	35%	51%	11%	1%	1%	99%	79,0	
Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?	37%	46%	15%	2%	1%	101%	79,5	
Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?	27%	49%	20%	3%	1%	100%	74,5	

Samlet landsgennemsnit for samarbejdet mellem kolleger: 75,9 point

Både resultatet i denne undersøgelse og i afdækning af professionel kapital ligger samarbejdet med kolleger tæt på landsgennemsnittet. Der er ingen signifikant forskel ift. skoleform.

Samarbejde med ledelsen

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad	I alt	Point	Dimensionspoint
Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde?	6%	23%	38%	22%	11%	100%	47,8	48,6
Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder?	10%	34%	34%	15%	7%	100%	56,2	
Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver?	4%	19%	32%	30%	15%	100%	41,8	

Samlet landsgennemsnit for samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne er 55,4 point. Respondenterne i denne undersøgelse angiver samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne til 48,6 point, hvilket er 6,8 point lavere end landsgennemsnittet. I afdækningen af professionel kapital ligger resultatet mellem resultatet i denne undersøgelse og landsgennemsnittet.

Opdelt på skoleform:

VUC	HHX	HTX	STX
46,5	47,3	49,6	49,3

Gennemsigtighed i opgavefordelingen

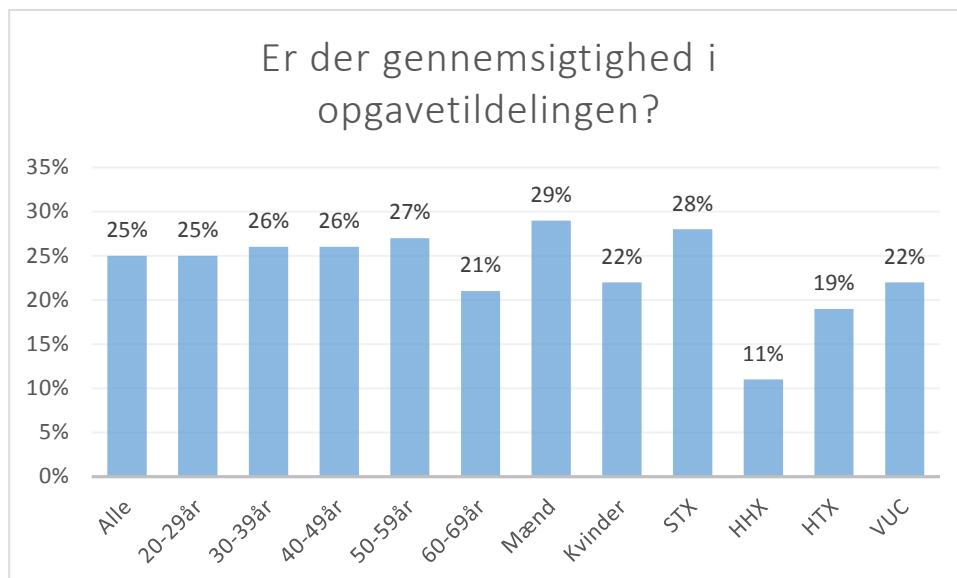
Både i projekt professionel kapital og i GL's generelle kontakt med medlemmerne er det en tilbagevendende problemstilling, hvorvidt der opleves gennemsigtighed i opgavefordelingen. (Det er dog ikke et spørgsmål i professionel kapital-afdækningen, da det indgår implicit i nogle af de øvrige dimensioner. Når arbejdsmiljøforsker Tage Søndergård Kristensen har hjulpet skoler med opfølgning på afdækning af professionel kapital, er det en problemstilling, der ofte adresseres.)

Blandt respondenterne er det 25%, som oplever, at der i høj grad eller meget høj grad er gennemsigtighed i opgavefordelingen, mens 42% oplever, at der i ringe eller meget ringe grad er gennemsigtighed.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad	I alt
Er der gennemsigtighed i opgavetildelingen?	7%	18%	33%	24%	18%	100%

I forhold til alder er der ikke den store forskel på, om der opleves gennemsigtighed i opgavefordelingen. Flere mænd (29%) end kvinder (22%) oplever gennemsigtighed i opgavefordelingen.

På HHX opleves den mindste gennemsigtighed. Kun 11% på respondenterne, ansat på HHX, finder, at der er gennemsigtighed i opgavetildelingen. På STX oplever flest – men kun 28% – at der er gennemsigtighed i opgavetildelingen.



Figuren viser andelen af respondenter, der har svaret i høj grad eller i meget høj grad på spørgsmålet, er der gennemsigtighed i opgavefordelingen; opdelt på alder, køn og skoleform.

Eksempler på fritekstsvar i undersøgelsen:

”Den nye overenskomst gav i år tre samtaler om arbejdstid med rektor. Jeg var noget forbavset over at hun kunne fortælle mig at "... du har 70 timer i overskud", et tal som jeg på ingen måde havde mulighed for at forstå eller kontrollere. Ledelsens arbejdstal er skjult for de ansatte og dette er meget utilfredsstillende. Jeg talte kort om det med den nye tillidsmand, men forstod bare "...at sådan er det nu".”

”Gennemskuelighed i arbejdstid og årsnorm kæmpe problem, da ledelsen 'gemmer' akkorderne.”

På spørgsmål om, hvad respondenterne gerne ser ændret ved deres arbejdsplads, fylder gennemsigtighed meget. Se nedenfor.

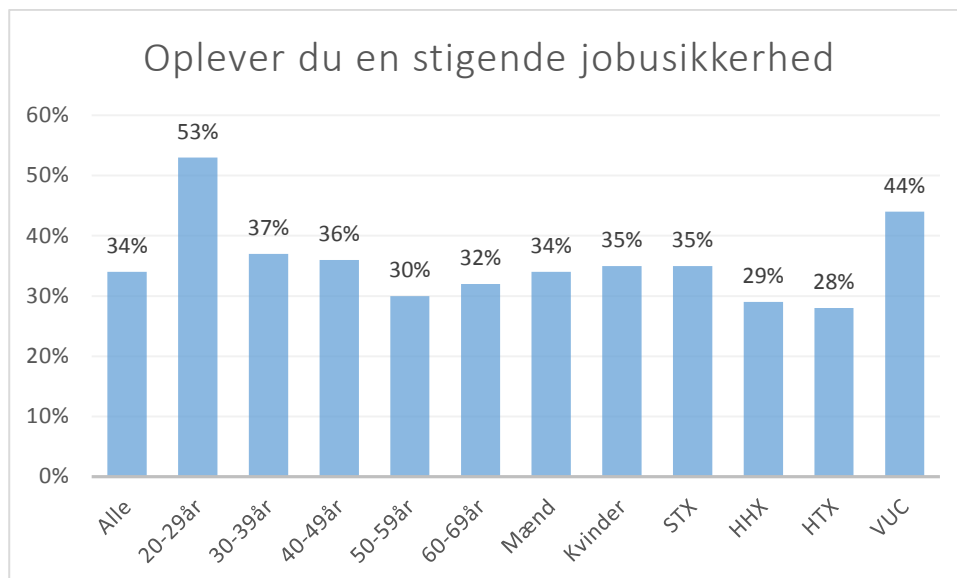
Jobsikkerhed

Da flere skoler i skoleåret 2015/2016 har afskediget medarbejdere, er der i undersøgelsen spurgt til, hvorvidt respondenterne oplever en stigende jobusikkerhed. En tredjedel af respondenterne oplever en stigende jobusikkerhed.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad	I alt
Oplever du en stigende jobusikkerhed?	16%	18%	29%	24%	12%	100%

De helt unge medlemmer oplever en meget stor jobusikkerhed. Blandt de 20-29årige svarer 53%, at de oplever jobusikkerhed.

Især på VUC opleves jobusikkerheden stor. 44% af respondenterne, ansat på VUC, oplever en stigende jobusikkerhed. Jobusikkerheden opleves mindst på HHX (29%) og HTX (28%).



Figuren viser andelen af respondenter, der har svaret i høj grad eller i meget høj grad på spørgsmålet, oplever du en stigende jobusikkerhed; opdelt på alder, køn og skoleform.

Eksempel på fritekstsvar: "Det føles så usikkert at vi ikke ved om der kommer til at ske nedskæringer og fyringer i fremtiden"

Ytringsfrihed

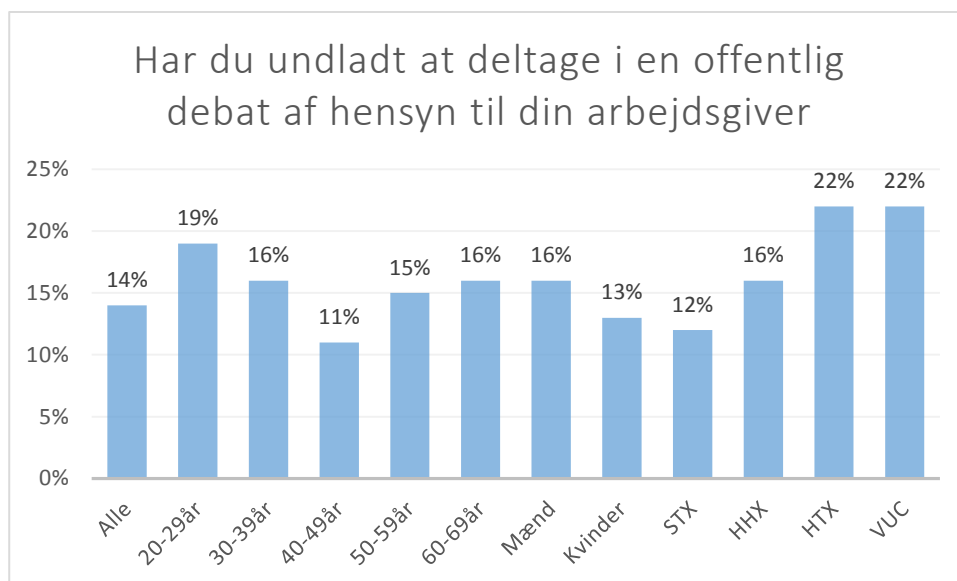
Det er vigtigt, at offentligt ansatte ytrer sig om forhold på deres arbejdsplads. Særligt i forbindelse med afskedigelser i skoleåret 2015/2016 er det adresseret, at flere gymnasielærere er blevet tilbageholdende med at ytre sig af hensyn til jobsikkerheden. Et fritekstsvar i undersøgelsen lyder: "Desværre oplever jeg en kultur, hvor alle er bange for at sige noget direkte om dårlige vilkår – ingen vil stikke ud, så man måske er den næste, som bliver prikket."

14% af respondenterne svarer, at de i høj eller meget høj grad har undladt at ytre sig i en offentlig debat af hensyn til sin arbejdsgiver, mens 16% i ringe eller meget ringe grad vil ytre sig tydeligt på skolen, hvis vedkommende mener, der er kritisable forhold, der skal tales om.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad	I alt
Har du undladt at deltage i en offentlig debat af hensyn til din arbejdsgiver?	6%	8%	16%	24%	45%	100%
Vil du ytre dig tydeligt på skolen, hvis du mener, der er kritisable forhold, der skal tales om?	18%	32%	34%	12%	4%	100%

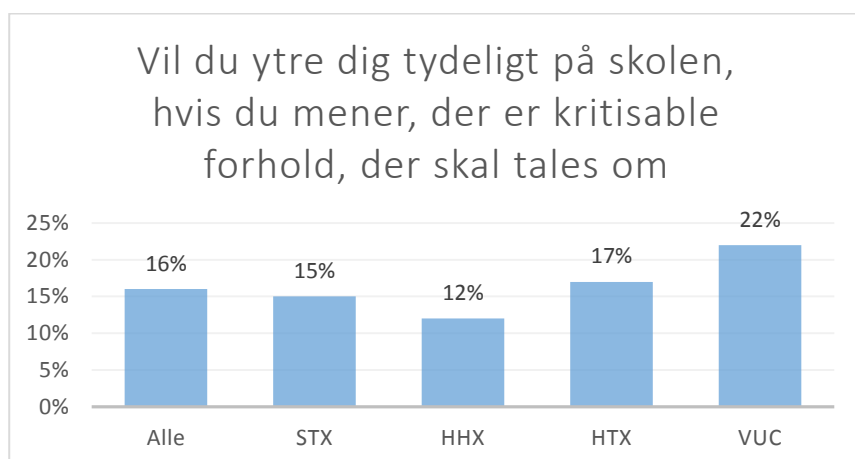
Bemærk, at spørgsmålene i tabellen er vendt modsat af hinanden, så det i første spørgsmål er et problem, når respondenterne svarer i høj eller meget høj grad, mens det i andet spørgsmål er et problem, når respondenterne svarer i ringe eller meget ringe grad.

Det er især respondenter, ansat på HTX og VUC, som undlader at ytre sig offentligt af hensyn til arbejdsgiveren.



Figuren viser andelen af respondenter, der har svaret i høj grad eller i meget høj grad på spørgsmålet, har du undladt at deltage i en offentlig debat af hensyn til din arbejdsgiver; opdelt på alder, køn og skoleform.

I forhold til at ytre sig om kritisable spørgsmål på skolen, er det generelt 16%, der i ringe eller meget ringe grad vil ytre sig. I forhold til alder og køn er der ingen forskel, men i forhold til skoleform, er der flest respondenter på VUC – 22% – som ikke vil ytre sig om kritiske forhold på skolen. Der er flest på HHX, som vil ytre sig.



Figuren viser antal respondenter, der har svaret i ringe eller i meget ringe grad på spørgsmålet, Vil du ytre dig tydeligt på skolen, hvis du mener, der er kritisable forhold, der skal tales om, fordelt på skoleform. Der er ikke opdelt på alder og køn, da der ikke er en signifikant differentiering i svarene.

Et fritekstsvar lyder: "En meget trist medarbejderkultur, hvor folk ikke tør ytre sig af frygt for konsekvenserne. En leder, som gang på gang knægter ytringsfriheden og en TR, som advarer medlemmer mod at sige deres mening."

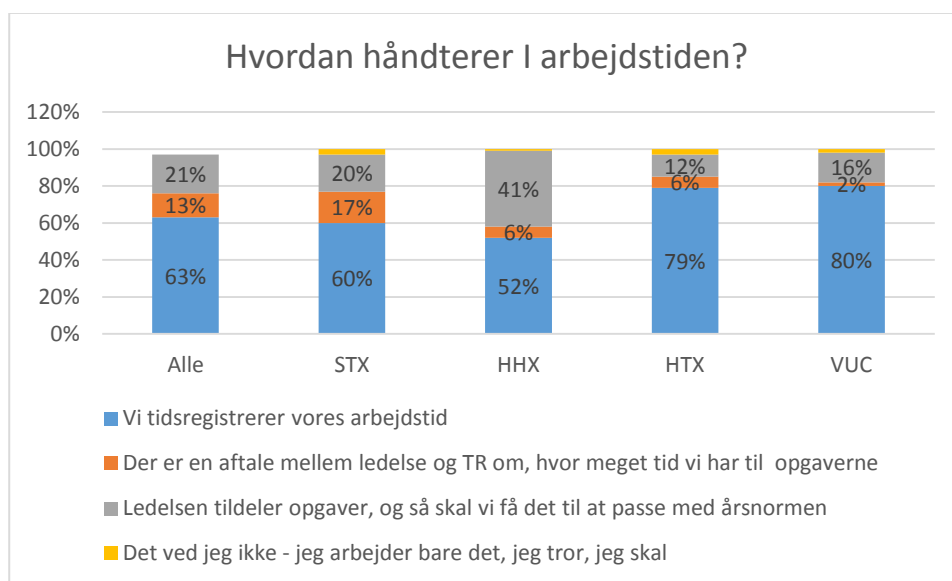
Et andet om ytringsfrihed og fyringer: "I efteråret 2015 var der en større fyringsrunde: Her var det (alt for) tydeligt, at ledelsen brugte fyringerne til at skille sig af med "de dårlige og brokkehovederne". Desuden blev der stillet forskellige pakker i udsigt i form af deltid og andet, men intet af det blev til noget. Tilbage var kun fyringerne."

Håndtering af arbejdstiden

63% af respondenterne tidsregistrerer arbejdstiden, mens der på 13% af skolerne er en aftale mellem ledelsen og TR. På 21% af arbejdspladserne, er der 'ledelsesudmeldte akkorder'. Det er således en femtedel af skolerne, som ikke følger overenskomsten, idet 'ledelsesudmeldte akkorder' ikke er en mulighed i overenskomsten.

Hvordan håndterer I arbejdstiden?	Pct.
Vi tidsregistrerer vores arbejdstid	63%
Der er en aftale mellem ledelse og TR om, hvor meget tid vi har til opgaverne	13%
Ledelsen tildeler opgaver, og så skal vi få det til at passe med årsnormen	21%
Det ved jeg ikke - jeg arbejder bare det, jeg tror, jeg skal	3%

Der er flest arbejdstidsaftaler på STX – 17% af arbejdspladserne – mens der er færrest på VUC, hvor det kun er på 2% af arbejdspladserne. Der er færrest, der tidsregistrerer på HHX (52%), mens der til gengæld er flest 'ledelsesudmeldte akkorder'. Således er det på 41% af HHX-skolerne, at der er 'ledelsesudmeldte akkorder'.



Figuren viser, hvordan arbejdstiden håndteres på de skoler, hvor respondenterne er ansat, fordelt på skoleform.

Et eksempel på et fritekstsvar:

”Vi er en skole med en formel underskrevet lokalaftale, og det anser vi som vigtigt for sammenholdet og tillidsforholdet mellem lærere og ledelse og tilfredsheden med arbejdspladsen.”

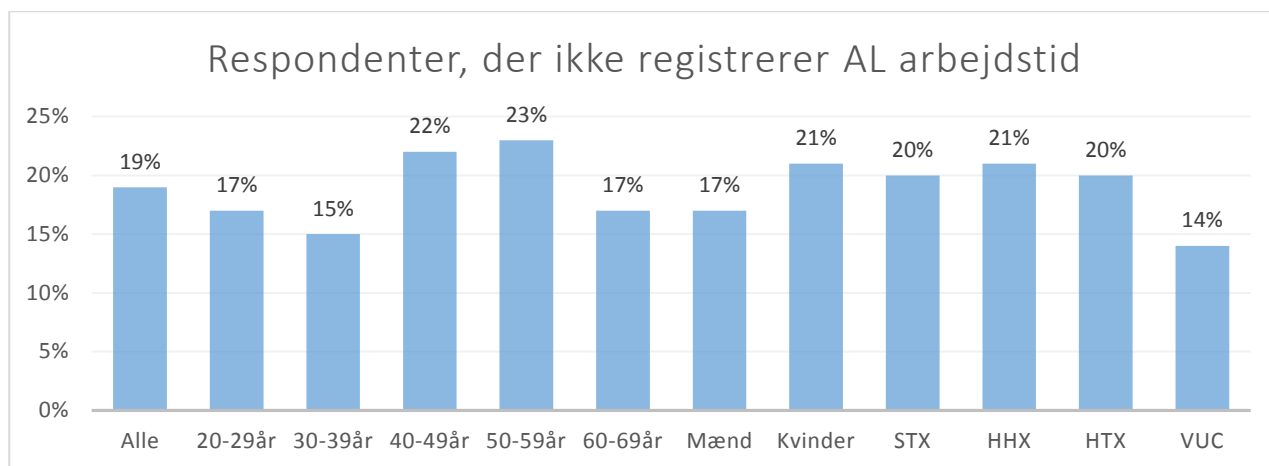
Ved tidsregistrering – registreres så al arbejdstid?

I undersøgelsen er der spurgt til, hvorvidt respondenter, der tidsregistrerer arbejdstiden, om de registrerer AL deres arbejdstid. 4 ud af 5 respondenter registrerer deres arbejdstid fuldt ud, mens en femtedel altså ikke registrerer al arbejdstid.

Hvis du tidsregistrerer dit arbejde
- registrerer du så AL arbejdstid? Pct.

Ja	81%
Delvis	12%
Nej	7%

Det er flest respondenter mellem 40 år og 59 år, som angiver, at de ikke registrerer AL deres arbejdstid, og så er det kvinderne, som arbejder mere, end de registrerer. På VUC er der flest, som registrerer al deres arbejdstid.



Figuren viser, hvor mange respondenter, der tidsregistrerer deres arbejdstid, men har svaret 'nej' eller 'delvis' på spørgsmålet om de registrerer AL arbejdstid; opdelt på alder, køn og skoleform.

Hvorfor registreres ikke al arbejdstid?

I undersøgelsen blev respondenter, der ikke registrerer AL arbejdstid spurgt om ”Hvorfor registrerer du ikke (al) din arbejdstid?”.

Mange respondenter svarer 'glemmer', 'for tidskrævende', 'spild af tid' og 'stressende'. Andre svarer, at der ikke tidsregistreres på skolen.

En del svarer, at grænsen mellem arbejdstid og fritid er flydende, fordi jobbet også er deres interesse: "Jeg arbejder ofte uden at arbejde rigtigt. Der er ingen afgrænsning mellem arbejde og fritid. Mine fag er mit liv."

"Fordi arbejdet er så integreret i min personlighed, at jeg ikke aner, hvornår arbejdet begynder og fritidsinteresser holder op. Hvorfor læser jeg bestemte artikler i avisen? Hvorfor ser jeg alle nye museumsudstillinger? Hvorfor læser jeg litteratur? Hvornår tænker jeg på løsninger af elevers vej til forståelse af stoffet? Det er ikke muligt for mig at holde det adskilt, så arbejde og fritid kan ikke afgrænses."

"1) Dovenskab. Nogle gange arbejder jeg af flere gange.

2) Nogle gange "nusser" jeg meget længe om en opgave, fordi jeg synes, at den er sjov/hyggeilig/interessant/"hobby-agtig", selvom jeg ved, at der slet ikke er sat så meget tid af, og selvom jeg kunne have løst opgaven hurtigere, hvis jeg ville have gået bare lidt på kompromis med kvaliteten."

Flere betegner sig som akademikere, hvor arbejdet er grænseløst: "Fordi at undervise er noget der fylder meget af livet ud: det man læser, det man ser, det man hører, ture man går, samtaler man har. Det betyder noget hvordan man tilrettelægger et sagsområde for andre mennesker. Det skal skæres til så det er til at gå til for de der skal lære."

"For mit vedkommende er det vigtigere at jeg gør mit arbejde end at jeg gør mit arbejde inden for en bestemt tidsramme. Tidsregistreringen rykker fokus fra arbejde til tid."

Andre svarer, at deres tid og løn hænger fornuftigt sammen, og så er der ingen grund til at registrere: "Det har ikke været nødvendigt. Mine arbejdsopgaver er passende i forhold til min løn."

Flere angiver, at de registrerede det første år, men stoppede med det, fordi ledelsen ikke anerkendte registreringen: "Jeg gider ikke tidsregistrere. Jeg gjorde det det første år, men jeg oplevede, at ledelsen ikke troede på det, vi havde registreret, men nærmest gjorde grin med os. Det drejede sig især om studierejser. Endvidere synes jeg, at det er en uakademisk fabriksarbejdermentalitet, der ikke passer godt med mit syn på gymnasielærerjobbet."

Andre angiver, at de stoppede med at registrere, fordi registreringen passede til årsnormen: "Fordi vi kan vælge mellem at tidsregistrere eller lade være. Jeg registrerede de to første år fordi vi skulle, men da jeg har kunnet se at min opgaveportefølje matchede præcist med min årsnorm, holdt jeg op, og det er nu en mulighed en overvældende majoritet benytter sig af. Det er dejligt at slippe for det og blot ha et arbejdsliv der hænger sammen."

Hensynet til eleverne begrundede andre respondenter deres ikke-registrerede arbejdstid med: "Fordi opgaven, der skal løses med eleverne, er vigtigere end tiden. Hvis jeg ved, at jeg ved at bruge en ekstra time kan gøre det bedre for mine elever, bruger jeg den tid. Fordi den tid, der er udmålt ikke synes realistisk i forhold til den opgave, jeg har fået tildelt (fx løfte svage elever, motivere, differentiere osv.). Fordi jeg sidste år, hvor jeg tidsregistrerede alt, kom til at ligge 39 timer over min norm. Det var efter ledelsens mening mit eget problem at sikre, at jeg holdt mig inden for det timetal, jeg var sat til (hvem har regnet det ud?). Ledelsen sagde, at jeg bare kunne være mindre ambitiøs. TR og jeg havde møde med nærmeste leder og rektor, men da de ekstra timer ikke var forhåndsgodkendt som merarbejde, kunne jeg ikke få løn for dem. Jeg foretrækker at tidsregistrere mindre frem for at være til grin ved ikke at få løn for det antal timer, jeg sort på hvidt har arbejdet."

Især lærere med tilstedeværelse har problemer: "Fordi det nogen gange er nødvendigt at arbejde ekstra, for at nå det man skal. Og da jeg gerne vil se mine børn inden de kommer i seng, arbejder jeg nogen gange videre derhjemme om aftenen. Det er ikke tilladt at arbejde hjemme, og derfor registrerer jeg ikke den tid

jeg arbejder hjemme, men det ændrer ikke på, at det faktisk er merarbejde. Jeg er opmærksom på, at det ikke er optimalt at arbejde "gratis", men da jeg er relativ ny i jobbet og ikke altid arbejder så hurtigt, som det måske var tiltænkt, og som mine kollegaer gør, vælger jeg at arbejde hjemme fra tid til anden, uden at registrere det."

Flere respondenter giver udtryk for, at ledelsen ikke respekterer deres arbejde, og respondenterne føler sig voldsomt pressede (der er en del samfundsfaglærere i denne kategori): "Fordi ikke alt, hvad der er nødvendigt for at udføre mit arbejde, er accepteret som arbejdstid. Jeg må f.eks. ikke registrere faglig baggrundslæsning eller materialeindsamling, der ikke konkret skal anvendes i det aktuelle undervisningsforløb, men da jeg underviser i samfundsfag, kan jeg ikke fungere uden opdatering og materialeindsamling. En anden årsag er, at hvis jeg tidsregistrerede al forberedelse til samfundsfag, ville jeg ikke kunne udføre de tildelte arbejdsopgaver inden for årsnormen, og *hos os er overskridelse af årsnormen udtryk for manglende evne eller vilje hos medarbejderen*. Der bliver på min arbejdsplads stort set ikke udbetalt merarbejde, muligvis fordi ledelsens resultatløn er afhængig af minimalt merarbejde. Ingen hjælp at hente hos TR, så jeg overlever så godt jeg kan."

En beskriver ledelsens reaktion således: "Så bliver ledelsen vred." Og en anden skriver: "Jeg er bange for at overskride ledelsens norm." Og en tredje skriver: "Fordi, jeg så får at vide fra ledelsen, at jeg arbejder for meget. Jeg har fået et skema fra en leder (er det acceptabelt) der viser hvor meget jeg bør tidsregistrere måned for måned. Overskrides dette tal, bliver jeg indkaldt til samtale og bedt om at registrere mindre!" I alt er der 30 indlæg, som handler om, at ledelsen ikke anerkender tidsregistreringen eller presser lærerne til ikke at registrere al deres arbejdstid, fordi respondenterne ikke kan få tiden til at hænge sammen.

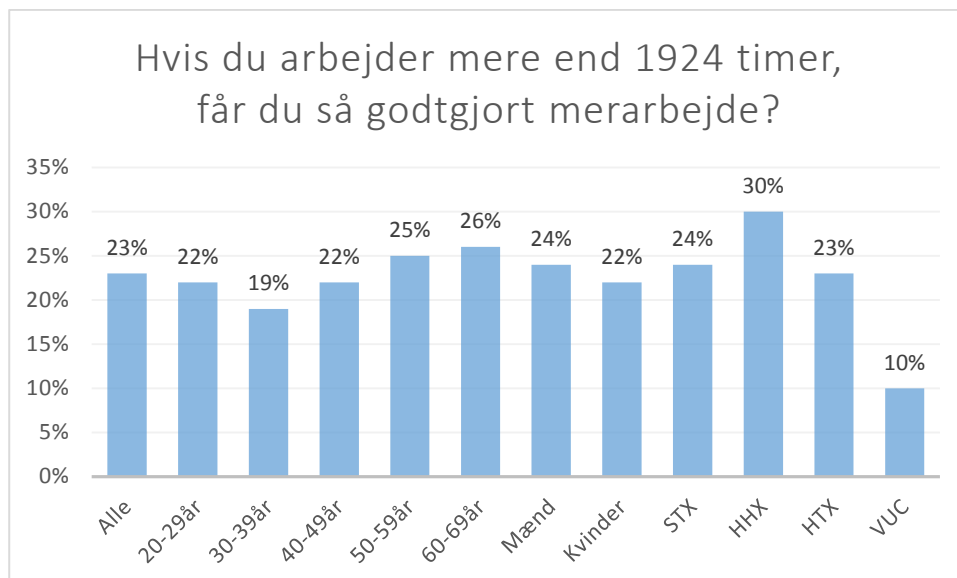
Merarbejde

Respondenterne er blevet bedt om at svare på, hvis de arbejder mere end de årlige 1924 timer, om de så får godtgjort merarbejde. En tredjedel af respondenterne svarer, at det ved de reelt ikke. En femtedel svarer, at det får de ikke, en femtedel svarer, at de får en delvis godtgørelse, mens 23% svarer, at de får godtgjort deres merarbejde.

Hvis du arbejder mere end 1924 timer,
får du så godtgjort merarbejde? Pct.

Ja	23%
Delvis	21%
Nej	21%
Det ved jeg reelt ikke	34%

På VUC er det kun 10% af respondenterne, der får godtgjort deres merarbejde, mens det er 30% på HHX. Oplevelsen af at få godtgjort merarbejde stiger med alderen fra 30 år og op.



Figuren viser antal respondenter, der får godtgjort merarbejde, hvis de arbejder mere end 1924 timer, opdelt på alder, køn og skoleform.

Knap halvdelen af respondenterne vil inddrage GL, hvis der er problemer med at få godtgjort merarbejde.

Hvis du har merarbejde, men ledelsen ikke mener, du skal have det godtgjort, vil du så inddrage GL? Pct.

Ja	48%
Nej	12%
Det ved jeg ikke	39%

Der er flest 60+ og flest mænd, der vil inddrage GL.

Hovedparten af medlemmer over 60 år (de, der er født inden 31.7.1955) har aldersreduktion og har derfor særlige regler ift. merarbejde.

Fællestræk for svarene er behovet for tillid, gennemsigtighed og retfærdighed og samarbejdet mellem ledelse og lærere. En del angiver, at de gerne vil have deres egen faste arbejdsplads på skolen (altså ikke dele arbejdspladsen med andre), og så er der en bred træthed ift. det, flere betegner som pseudo-tiltag. Skæv arbejdsbelastning er et stort problem, og så vil en del gerne tilbage til centralt fastsatte akkorder, som anses for at fjerne den store usikkerhed, der hersker mange steder. I den forbindelse er der mange indlæg om tidsregistrering, aftaler og merarbejde.

Tre eksempler på svar, som er bredt dækkende:

”Jeg vil have gennemsigtighed i forbindelse med arbejdsmængden. Tal på arbejdsleden. Ikke alt det hemmelighedskræmmeri. Få genskabt tilliden til ledelsen. Det er svært at få folk til at melde sig til udvalg, nye projekter, brobygning og ekstra arbejde. Alle synes, at de arbejder for meget og ikke bliver honoreret for det. Bestyrelsen har sagt, at lærerne er dovne og kun tænker på penge. Jo større manglen på indsigt og indflydelse på arbejdets indhold og mængde er, desto mindre engagement. Ledelsen behandler medarbejderne som børn.”

”Jeg vil gerne have større gennemsigtighed og demokrati i opgavetildelingen, bedre arbejdspladser for lærerne på skolen, større mulighed for afspadsering af merarbejde, mere lighed blandt lærerne (så der ikke er et A- og et B-hold i forhold til, hvor vellidt man er hos ledelsen), bedre planlægning af arbejdstiden, så der ikke er længere perioder, hvor man må arbejde 50-60 timer om ugen, og større forudsigelighed i arbejdsopgaverne, så man har mulighed for at planlægge sin tid på længere sigt og ikke bare fra uge til uge.”

”At overenskomsten ændres, således at vi får de gamle centralt udmeldte akkorder tilbage. Der er alt for meget ulighed og uigennemsigtighed i opgavefordelingen, som det er nu, og der effektiviseres alt for meget. At der ikke optages umotiverede elever. At ledelsen bliver bedre til at kommunikere og til at anerkende ALLES arbejde og arbejdsindsats og ikke kun de relativt få kolleger, som er i vælten.”

Det skal for god ordens skyld nævnes, at der er flere respondenter, der svarer, at de ikke ønsker noget ændret på deres arbejdsplads, og at de er tilfredse.

I det følgende er en række eksempler på fritekstsvar, som giver et billede af, hvad respondenterne gerne vil have ændret ved deres arbejdsplads. Svarene er tilstræbt systematiseret, men da en del indlæg omhandler flere emner, kunne indlægget have været placeret et andet sted:

Ledelse

- ”Mere anerkendelse fra og samarbejde med ledelsen. Tidligere arbejdede ledelse og lærere sammen om at forbedre undervisning og skole - nu er ledelse og skole nærmere modparter.”
- ”Jeg vil gerne, at rektor kunne ændre attitude. Gå fra en tilgang, hvor man altid betvivler lærernes intentioner. Gå mod en gennemsigtighed i opgavetildelingen. Gå mod at inddrage lærerne i relevante pædagogiske beslutninger. Altså, drop topstyringen.”
- ”Jeg vil gerne have en mere demokratisk ledelse, hvor der er mere gennemsigtighed i beslutningstagning og fordeling af arbejdsopgaver. Jeg vil gerne at mine forslag til forbedringer og innovationer bliver taget alvorlig.”
- ”At ledelsen begynder at lede. Vi har i mange år haft en ledelse, som hverken selv tager ansvar eller uddelegerer.”
- ”Lydhørhed fra ledelsen.”
- ”Visioner og mod og vilje til føre dem ud i livet fra ledelsens side.”

- "Mere tillid mellem ledelse og medarbejdere - begge veje. Det opleves at ledelsen strammer ind på forberedelsestiden, ikke altid har tillid til at medarbejderne arbejder hårdt nok og nogen gange fortæller halve sandheder. Derfor har mange medarbejdere ringe tillid til ledelsen; en mistillid som eskalerer mere end godt er."
- "En ledelse, der ikke tænker "New Public Management" og evaluering ind over alt, en ledelse, der tager udgangspunkt i lærernes oplevelser, erfaringer og konkrete ideer til at løse opgaverne med kvalitet og mening og som ikke styrer ned i detaljen med mål, handleplaner, dagsordener og evalueringer."
- "Ledelsens sammensætning"
- "Det ville være dejligt, om ledelsen vidste, hvad der forgik i den daglige undervisning - altså hvad og hvordan man som lærer får gennemført en god undervisning, hvad der skal til. Det ville også være skønt, hvis ledelsen kunne skelne den gode lærer fra den dårlige - og hvis man ikke behøvede at være bange for at ytre sig om kritisable forhold. Tænk, hvis min leder var interesseret i at vide, hvem jeg er som lærer - og hvis han var interesseret i at vide, hvordan jeg underviser - det ville være motiverende. Ledelsen kender desuden ikke rigtigt mit fag, og derfor bliver faget nedprioriteret på skolen."
- "En leder som er bedre til at bakke op om sine læreres beslutninger og ikke tager elevernes parti."
- "Det betyder meget for mig, at jeg får respekt fra min ledelse, og ikke bliver underkendt som fagperson, når der opstår konflikter i forhold til problematiske elever. Det påvirker mig meget, når der fx er sager med snyd eller provokationer, som ledelsen sidder overhørig, fordi der er brug for de penge, som eleverne repræsenterer. Jeg ønsker mig en ledelse, som kan tage hånd om stort og småt i en stresset hverdag."
- "Jo mere der skal spares, desto flere anledninger ønsker jeg at have til at diskutere indholdet af mine arbejdsopgaver med min leder og bede ham om at hjælpe mig med at prioritere rigtigt - altså: tættere samarbejde om arbejdsopgaver og tidsregistrering."
- "Jeg oplever vi har svært ved at løfte noget som helst overfor ledelsen. Jeg mener ledelsen er tæt på tonedøv og proforma-lytter kun til lærerne fordi de har læst det i en bog."

36 svar handler om ledelsens kommunikation:

- "Meget mere åben kommunikation og åbenhed omkring de beslutninger som tages eller ikke tages."
- "Den manglende kommunikation mellem ledelse og lærere."
- "Kommunikationsgangen.... ingen ved, hver der har ansvar for hvad...."
- "Kommunikationskulturen"
- "Retfærdig og gennemsigtig opgavefordeling og bedre kommunikation fra øverste ledelse."
- "Gennemsigtigheden burde højnes. Kommunikationen mellem ledelse og arbejdere burde være meget bedre. Et rosende ord i ny og næ ville være rart - eller bare en tilkendegivelse af at man godt kan se at der bliver knoklet på højtryk og man forsøger at løse "umulige" opgaver så godt som muligt."

Der er også respondenter, som ønsker holdningen til ledelsen ændret: "Holdningen til ledelsen."

Åbenhed, gennemskelighed og retfærdighed

- "Jeg ønsker åbenhed omkring tildeling af opgaver. Efter OK13 har vi en "akkord", som ledelsen har aftalt med sig selv. Vi er fuldstændig uden indflydelse. Jeg ønsker også en reel tidsregistrering, hvor merarbejde honoreres enten i form af udbetalt løn, afspadsring eller reduktion i opgaveporteføljen."
- "Dialogen mellem ledelse og ansatte, større respekt og gennemskelighed/retfærdighed i processerne omkring arbejdets tilrettelæggelse, løn mv."
- "Gennemskelighed i fordeling af arbejdsopgaver, og hvor meget tid man skal bruge på opgaverne - helt banalt: hvad er der sat af i tid til at undervise en klasse."
- "Uigennemskeligheden mht. ledelsens normtal for de forskellige arbejdsporteføljer."
- "Gennemskelighed i den tildelte opgave porte folie og den tildelte tid til løsning af opgaven. + gennemsigtigheden i hvornår der totalt er arbejdet så der udløses merarbejde."
- "At min forberedelsestid blev samlet og ikke udelukkende var i mellemtimer. Så ville jeg opleve mindre stress og at jeg blev færdig.
At der ikke er så stor forskel på hvor mange opgaver og hold vi skulle have - for så ser vi skævt til hinanden.
At jeg ikke skal have mavepine hver gang jeg så en ny fagfordeling, fordi jeg får flere opgaver for hvert år der går.
At min leder var engageret i fag, pædagogik og undervisning og mindre i "djøf-ting"."

Tillid

- "Større tillid mellem medarbejdere og ledelse og større gennemsigtighed i arbejdsopgaver og -belastning."
- "Mere tillid mellem ledelse og medarbejdere - begge veje. Det opleves at ledelsen stramme ind på forberedelsestiden, ikke altid har tillid til at medarbejderne arbejder hårdt nok og nogen gange fortæller halve sandheder. Derfor har mange medarbejdere ringe tillid til ledelsen; en mistillid som eskaleres mere end godt er."
- "Ledelsesstilen. Der breder sig en mistillid til lærerne og en arrogance i forhold til vores arbejdsforhold og udmeldinger om problemer.
Kommunikationen mellem ledelse og lærere er blevet dårligere de sidste år. En fornemmelse af at ledelsen opfatter lærerne som forkælede underordnede, der gerne må tage sig lidt sammen."
- "At ledelsen udviser tillid over for medarbejderne og støtter dem. MUS-samtaler blotlægger værdifuld viden, der kan handles konstruktivt på, men denne viden tages ikke seriøst. I stedet købes kostbar konsulentbistand udefra for at samle op på og facilitere en proces, der i sidste ende skal give bedre medarbejdertilfredshedsresultater og hermed udløse den attraktive RESULTATLØN, som så fungerer instrumentelt."
- "Vores ledelse (primært uddannelseslederne) nærer mistillid til den enkelte ansatte og mener i hovedtræk ikke, at vi laver nok."

Tidsregistrering

Mange angiver, at de gerne vil af med tidsregistreringen. Alt i alt omhandler 50 svar tidsregistrering. 10 indlæg omhandler ønsket om at få aftaler tilbage.

Afskaf tidsregistrering:

En række svar lyder kort og godt "tidsregistreringen" på spørgsmålet om, hvad man helst vil have ændret på arbejdspladsen.

- "Fjern tidsregistrering - det er utidssvarende/unødvendigt og hører ikke hjemme på en moderne, akademisk arbejdsplads."
- "Allerhelst vil jeg af med den der tossede tidsregistrering. Det er en pine i dagligdagen, og den bliver konstant brugt af ledelsen mod os."

Andre vil have tidsregistreringen til at fungere:

- "Da vi aldrig får akkorder igen, så ville det være "fedt" at tidsregistrering havde en højere status."
- "Et system for tidsregistrering, der rent faktisk bruges løbende og evaluerende til at vurdere og styre arbejdsmængden løbende i løbet af året. Jeg så gerne et system, der gjorde det muligt at tale om hvor lang tid en opgave typisk tager - sådan at man som lærer fik et reelt indblik i om den tid man anvender på en opgave er "normal" eller "unormal". Så kan man bedre styre tiden."

Der mangler respekt om tidsregistreringen:

- "At den nye ledelse griber deres opgave an på ny vis og viser mere tillid til deres medarbejdere, og at de i det hele taget tager mere ansvar i forhold til vores tidsregistrering."
- "Tidsregistreringen. Hvorfor i himlens navn skal vi sidde og bruge vores kostbare tid på den, når beskeden er: at det bare skal passe! Og hvis ikke vi kan få det til at «passe», altså med de forhåndsstrykte tal, så «må du skære hjørner af». Det er et simulakrum."
- "At tidsregistrering blev taget alvorligt, og 1) at lærerne faktisk fik deres merarbejde udbetalt, og 2) at en høj tidsregistrering i et år dannede udgangspunkt for at nedjustere opgaverne det følgende år. Dette sker ikke."
- "Klare retningslinjer for anslået timeforbrug til konkrete opgaver: I en del tilfælde anerkender ledelsen, at de tildelte opgaver i porteføljen næppe kan løses rimeligt indenfor den tildelte tid. Men, tilføjer ledelsen, "nu må vi jo se" om der kan justeres/ overføres timer, når skoleåret er omme. Altså: det afgøres efterfølgende, om der har været tale om "interesse-timer" eller om det har været timer, der rent faktisk aflønnes."

Tidsregistrering betyder minuttænkning:

- "Egentlig ikke noget. Mine ønsker går mere i retning af ændringer i bekendtgørelserne - f.eks. afskaffelse af tidsregistrering, som tager en del af arbejdsglæden, fordi man hele tiden skal tænke i minutter og overveje, om man nu har arbejdet for meget...!"
- "Væk med tidsregistreringen og indførelse af akkorder så man ikke konstant skal se på uret men i stedet koncentrere sig om arbejdet."
- "Tidsregistreringen - eller rettere behovet for den. Hvis jeg fik en fast akkord per arbejdsopgave ville jeg spare mange grå hår. Det er udmattende at skulle forhandle med sig selv og sin leder om omfanget af arbejdsopgaverne. Det ødelægger flow i arbejdet, så jeg tit tænker effektivisering i stedet for læring."

Hellere akkorder skriver flere respondenter: "Tidsregistrering bør afskaffes, til fordel for faste timetildelinger for div. arbejdsopgaver."

Tidsregistrering og ledelsesudmeldte akkorder kan ikke blandes:

- "Større gennemsigtighed mht. arbejdsopgavetimetals tildeling. Overordnet afskaffet tidsregistreringen. Alternativt: Enten kun tidsregistrering eller timetalstildeling for udført arbejde!"
- "Jeg ønsker en mere retfærdig arbejdstid. Vi skal tidsregistrere vores arbejdstid, men tidsregistreringen bruges ikke til noget. Det er vores job, at få det til at gå op, for overarbejde udbetales ikke."

Tidsregistrering er særligt frustrerende for nye lærere: "Tidsregistreringen er forvirrende og alle gør det forskelligt! Det er frustrerende som forholdsvis ny lærer at man ikke ved hvor meget tid, der er afsat til de forskellige arbejdsopgaver!!!"

Tidsregistreringen virker stressende: "Tidsregistreringen. Det var meget mindre stressende inden, da man bare fik en opgave og vidste hvor lang tid den skulle tage."

Ønsker aftalerne tilbage:

- "Gerne have aftaleretten tilbage"
- "Lokalaftaler tilbage!"
- "Arbejdstidsforhold - fra stift system til akkorder/aftaler!"
- "Meget gerne aftaler om løn og arbejdsvilkår. Det er helt uigennemsigtigt."
- " At vi fik aftaleretten og arbejdstidsaftalerne tilbage."

Merarbejde

I alt omtales merarbejde i 14 indlæg.

- "Det forhold, at jeg ikke med sikkerhed ved, at jeg får løn for alt mit arbejde - at jeg skal redegøre for evt. merarbejde og ikke ved, om det bliver godkendt..."
- "- At der blev lyttet til lærerne.
- At opgavefordelingen blev gennemskuelig.
- At der blev indgået bindende aftaler om merarbejde, og at det ikke blev bevilget ensidigt ved skoleårets afslutning. På X-gymnasium ved lærerne ikke, om merarbejde er gratis for skolen, før skoleåret er slut.
- At tidsregistrering blev taget alvorligt, og 1) at lærerne faktisk fik deres merarbejde udbetalt, og 2) at en høj tidsregistrering i et år dannede udgangspunkt for at nedjustere opgaverne det følgende år. Dette sker ikke."
- "Jeg ønsker åbenhed omkring tildeling af opgaver. Efter OK13 har vi en "akkord", som ledelsen har aftalt med sig selv. Vi er fuldstændig uden indflydelse.
Jeg ønsker også en reel tidsregistrering, hvor merarbejde honoreres enten i form af udbetalt løn, afspadsring eller reduktion i opgaveporteføljen."
- " En mere tydelig fordeling af muligt merarbejde - klarere retningslinjer for, hvad der kan udløse dette. En mere ligelig fordeling af opgaver henover skoleåret."
- "Den øverste ledelse. Jeg savner menneskelighed frem for teknokratisk forvaltning udført af embedsmændslignende ledere. Jeg savner reel respekt for de lærere, der hver dag gør et stort stykke

arbejde for at undervise og dygtiggøre elever. Jeg savner, at ledelsen tager os (læs: lærere) alvorligt og ikke bare tromler deres egen dagsorden ned over os - diskussionspunkter på PR-møder er ikke reelle diskussionspunkter, men orienteringspunkter. Jeg savner en ledelse, der tager vores bekymring om stress alvorligt og kommer med nogle gode svar på, hvordan merarbejde honoreres og hvordan man bedst muligt tackler perioder med spidsbelastning."

- "Jeg vil helst have, at ledelsen begynder at forholde sig til merarbejdsproblematikken, da jeg oplever en endog stor frustration, når ledelsen er "berøringsangste" over at godkende merarbejde både tidligt og sent i normperioden."

Skæv arbejdsbelastning

En række respondenter fremhæver, at den skæve arbejdsbelastning er et stort problem. Eksempler på udsagn:

- "Min skæve arbejdsbelastning, så den bliver mere jævnt fordelt på året."
- "Mere retfærdighed omkring de mest belastende arbejdstider - f.eks. aftenarbejde og skæv belastning mellem forår/efterår."
- "Bedre fordeling af arbejdsopgaver set hen over året."
- "Spidsbelastningen i efteråret er urimelig hård hvert år."
- "Perioderne med spidsbelastning."
- "At puklerne i årets arbejde kunne udjævnes bedre."
- "Puklerne i arbejdet. Hele efteråret er meget krævende for naturvidenskabelige lærere (blandt andet på grund af NV) og foråret er tilsvarende noget mindre tidskrævende."
- "Jeg ville gerne have en mere gennemsigtig og retfærdig proces for opgavefordeling. Der er nogle få som er urimeligt hårdt belastede, også i eksamensperioden. Bedre sammenhæng mellem antal eksaminer/opgaver i eksamensperioden og hvor meget man har arbejdet i løbet af året. Bedre fordeling af arbejdsopgaver over året."
- "Jeg vil allerhelst have en mere jævn arbejdsfordeling. Faste arbejdstider gør det kun værre, hvis opgaverne ikke er fordelt ligeligt ud over hele skoleåret."

Manglende tid og arbejdsbelastning

- "Manglende tid, selv til kerneopgaverne. Det er enormt frustrerende at Undervisningsministeriet, skolernes topledelse og den daglige ledelse alle tørrer problemerne med manglende tid af på den enkelte lærer. Det stod jo klart med sidste overenskomst, at der skulle skæres voldsomt i de opgaver som ville blive udført. Langt mere end de sølle 2% der nu snakkes så meget om. Men ingen, slet ingen! påtog sig ledelsesansvaret. I det danske system er det ledelsen som skal lede og fordele arbejdet, men i dette tilfælde har de alle svigtet totalt. Alle kolleger, jeg har kunnet snakke fortroligt med, snyder på vægten med hensyn til bekendtgørelsens krav eller arbejder gratis."
- "1) Tilstedeværelseskravet
2) Loft over antallet af kursister i enkeltfagsklasserne (38 kursister er bare for meget!)
3) Jeg er MEGET bekymret for om jeg kan holde til at skulle undervise mere i det kommende kursusår, på bekostning af forberedelsestiden. Måske bliver jeg nødt til at gå ned i tid. Konfrontationstimerne er udfordrende på vores skole, og jeg har brug for at have en ordentlig planlægning i ryggen."

- "Arbejdspresset: Vi arbejder rigtigt meget, vi løber rigtigt stærkt. Arbejdsbelastningen er for stor."
- "Ledelsens adfærd over for lærerne, særligt i skemaplanlægningen, hvor det mere minder om at puslespillet skal gå op, end at lærerne skal kunne fungere og eleverne skal lære bedst muligt (fx laver man mange delehold, uden at tage højde for at det kræver timer til koordinering, hvis ikke kursisterne skal lide under det, ligesom man rask væk planlægger med vanvittigt skæve arbejdsbelastninger, så lærere får udleveret skemaer der reelt kræver mellem 50-60 timers arbejde pr uge i et halvt år, hvilket ingen ved deres fulde fem kan holde til...) håndteringen af merarbejde er et andet område der generer mig, det bliver ikke taget alvorligt og ender for ofte med gratis arbejde..."
- "Jeg er led og ked af mit arbejde, kan godt lide at undervise, kan lide mine kolleger og eleverne, kan lide mine fag, men de alt for forringede arbejdsvilkår de sidste par år har ødelagt min rigtig, rigtig gode arbejdsglæde, jeg er så ked af det og grædefærdig over min nuværende arbejdssituation. Sådan har det aldrig været før - og jeg har været i gymnasieskolen i 24 år. Det er dybt deprimerende."

Nye lærere

"Bedre modtagelse af nye kolleger. Der mangler en mentorordning for nye kolleger og en ordning, hvor helt nye lærere får færre opgaver i opgavefordelingen. Bedre socialt sammenhold. Flere fyraftensarrangementer med fagligt/socialt indhold."

"At mentor-ordning indføres. Årsvikarer/andre nye kollegaer (som ikke starter i pædagogikum) har ingen mentorer, så de må som udgangspunkt 'klare sig selv'. Min oplevelse er at dette går ud over det faglige og pædagogiske arbejde, fordi man som ung lærer primært skal 'overleve'."

Kollegerne

- "At for mange kolleger har tendens til at være ekstremt negative."
- "Sladder og dårlig snak om kollegaer i krogene på arbejdspladsen."
- "At dele af kollegiet var mere positive."
- "Dæmpe de få der brokker sig markant og højlydt på en måde så de tror, at de taler på alles vegne."
- "Kollegers negative holdning og italesættelse af elever fx som dumme og dovne."

Løn

- "At Ny-løn kommer til at fungere, således at der udbetales løntillæg, som det oprindeligt var tænkt."
- "Lønudvikling. Jeg arbejder på en meget, meget stor skole og der er ingen lokal lønudvikling. Det bliver der ikke brugt penge på."
- "Retfærdighed i tildelingen tillæg ift Ny Løn."
- "Mulighed for mere i løn. Jeg er på sidste løntrin og den eneste mulighed for at få mere i løn er at finde diverse løsarbejde ved siden af det regulære arbejde, at skifte til en lederstilling eller måske skifte job."
- "Mange af mine venner, som er ansat i det private får en bonus udbetalt en gang om året på 50.000 - 100.000 kr. Og det er ikke fordi de arbejder mere, har større ansvar osv."

- "Det er et irritationsmoment, at ledelsen ønsker at ændre vores kollektive tilgang til fordelingen af tillæg, da de i stedet synes at ville belønne alt andet end arbejde med kerneydelsen. Endelig er paradokset med ledelsens og andre (irrelevante) medarbejdergrupperes resultatlønsktrakter vs. besparelser på lønningerne til lærere en irritationskilde, da jeg oplever kontrakterne og udmøntningen af disse som uretfærdig. Hvorfor skal en økonomiperson med to underordnede have 25.000 i bonus?"

Arbejdspladser

"Jeg vil gerne have et skrivebord og en stor reol, en stol og en lampe."

"Jeg vil meget gerne have en fast kontorplads - gerne på delt kontor med andre, men jeg drømmer om mit eget bordareal, hvor jeg kan lægge bøger og papirer, kontorartikler og gøre det lidt hyggeligt."

"Hæve-sænkeborde til forberedelse."

"Bedre arbejdspladser der ligger mere op til fællesskab og samarbejde og mindre op til at man sidder i små rum hver for sig. Glasdøre indtil forberedelsesrummene ville hjælpe meget. Bygningen hvor forberedelse foregår er meget lukket og det gør det sværere at gå til kollegaerne."

Pseudotiltag

"Ledelsen og deres umættelige trang til at lave alt om hele tiden og til at tage ligegyldige initiativer der kun har til formål at sikre de enkelte ledelsespersoners resultatløn."

"Problemet er, at rektorer går meget op i hvad der ser flot ud på hjemmesiden mens lærere går meget op i hvad der fungerer i undervisningslokalet. Der er altså en fundamental interessekonflikt som er problematisk. Det kunne forbedres ved at afskaffe rektorernes resultatløn."

"Mindre fokus på prestigeprojekter såsom internationalisering og samarbejde med erhverslivet og mere fokus på at vi får gode vilkår til at levere kvalitet i undervisningen. Altså mere forberedelsestid og færre projekter med begrænset faglig værdi."

"Min overordnede ledelse er ekstremt dårlig til at kommunikere. De søsætter nogle underlige projekter for at spare penge, hvor alle kan se, at de er mere ressourcekrævende. Det jeg helst ville have ændret er den overordnede ledelse."

Skole eller virksomhed?

- "Mindre ja-hat og "positiv tænkning" og mere plads til kritisk dialog. Mindre virksomhedstænkning og mere skole."
- "Karaktergennemsnittet og gennemførelse: Skolen bør ikke bruge en underviseres karaktergennemsnit til at vurdere hvor godt en underviser gør sit arbejde. Det er dræbende for arbejdsglæden at blive bedømt på den slags, jeg har jo ikke indflydelse på om kursisterne dukker op til undervisningen og om de følger med."
- "Jeg er meget glad for min arbejdsplads.
Jeg vil gerne have aftaleretten til løn og arbejdsforhold placeret centralt i GL igen."

Jeg vil gerne af med selvejet, så skolerne ikke længere skal bruge midler på branding og selvscenestættelse i den grad, det sker nu."

- "Topstyringen. Og at der ikke altid tænkes økonomi, men også kvalitet."
- "At der ikke budgetteres med så store overskud i nedskæringstider."

Pædagogisk udvikling og fokus på undervisningen

"Jeg savner mere fokus på kerneydelsen - undervisning. Vi bruger alt for meget tid på møder, som rykker meget lidt."

"Jeg oplever, at den samlede ledelse (mellemlederne især) i stigende grad lukker sig om sig selv. Jeg ønsker tydeligt formulerede visioner for skolen med direkte kobling til vores hverdag (arbejde med værdier/værdigrundlag - hvad er vores fælles drivkraft). For meget fokus på fx socioøkonomiske tal mv. "

"At min leder var engageret i fag, pædagogik og undervisning og mindre i "djøf-ting"."

"Ledelsesstrukturen. Jeg synes, direktøren har al for stor magt på HHX. Samtidig er stort set hele ledelsen uden undervisningserfaring. Man har en fornemmelse af, at lærere og elever er det mindst vigtige i den virksomhed, direktøren driver. Faglighed er ikke noget, der snakkes om eller værdisættes, og snakkes der pædagogik virker det som en del af en spareøvelse. Der er ingen kontakt mellem ledelse og lærere og man har en fornemmelse af, at lærerværelset skal bekæmpes."

"Tillid fra ledelsen til at opgaverne bliver løst. At ledelsen viser når de er glade og tilfredse med lærernes virke. At der sættes tilstrækkelig tid af til nye pædagogiske tiltag man ønsker implementeret og ikke bare et eftermiddagsoplæg, hvorefter der bliver sat hak ved den pædagogiske disciplin. Hvis man ønsker en ny pædagogisk/didaktisk metode indført skal der gives tid til en ordentlig implementering"

"Færre nye pædagogiske skibe i søen og mere konsekvens og vedholdenhed i udførelsen, så skolen ikke løber efter alle mulige (tilfældigt opståede) tiltag samtidigt."

"Øget fokus på fælles pædagogisk og didaktisk udvikling af lærerkollegiet, herunder vigtigheden af et "fælles sprog" omkring læring. Større mulighed for at overvære og evt. give hinanden feedback på undervisning."

"En vægtning af det pædagogiske og elevernes trivsel."

" Mere synlig pædagogisk udvikling. Langsigtet planlægning."

Eleverne

- "Det stadig større fokus på "konkurrencen om elever" - forsøget på at skabe det "rigtige" image udadtil.
Den manglende konsekvens over for elever, der ville have godt af et ultimatum, fordi det koster skolen penge, hvis en elev vælger at droppe ud."
- "Indførelse af flere konsekvenspædagogiske tiltag som kan hjælpe "utilpassede" elever på den rette vej. Forbedre skolens løfteevne yderligere mht. de svageste elever. Jeg er modstander af at smide utilpassede elever ud af skolen, men stærkt tilhænger af hurtigt at give utilpassede elever "tænkepauser" vha. intelligente konsekvenspædagogiske tiltag."
- "Gerne mere konsekvens overfor fravær, for sene afleveringer mm."

- "Elevkulturen – elevernes holdning til det at gå i gymnasiet."
- "At ledelsen sætter de rammer for eleverne som gør undervisning mulig, f.eks. tager konsekvensen af fravær. Her betyder det mere, at mange får huen end at kvaliteten og vores arbejdsbetingelser er i orden."

Det bedste ved arbejdspladsen

Ligesom respondenterne kunne svare på, hvad de helst ville have ændret på deres arbejdsplads, kunne de også svare på "Hvad er du mest tilfreds med ved din arbejdsplads?"

Svarene på det bedste og ændringsønskerne fylder stort det samme, men der er en langt større entydighed i svarene om det bedste ved arbejdspladsen. En ordsky dannet på baggrund af alene svarene taler for sig selv:



Kollegerne bliver omtalt 508 gange, eleverne nævnes 341 gange, mens ledelsen nævnes 152 gange. Selve jobindholdet og fleksibiliteten er også store gengangere.

Pga. det store sammenfald gengives her alene et mindre antal citater. Først nogle generelle svar, som giver et overblik over svarfeltet:

"Arbejdet med mine fag, eleverne, kolleger. Bevidstheden om at gøre en forskel, danne unge mennesker og bidrage til en forhåbentlig bedre fremtid. Stolthed ved at gøre en forskel."

"Elevenerne

Faget

Kollegerne

Rektor har overordnet forståelse for lærernes arbejdsvilkår"

" Det kollegiale samarbejde

Den gode stemning og det gode samvær

De fysiske rammer

Mit meget meningsgivende arbejde. Det er dog netop det faktum, der gør det svært at adskille arbejde og fritid. Så det er på sin vis både godt og ondt...

Tilfredsheden med det arbejde, jeg udfører.

Arbejdet som kursusleder, der også er meget værdifuldt.

Elevenerne

Generelt også godt tilfreds med ledelsen, dog ikke nærmeste leder. Jeg har dog stor forståelse for, at ledelsen har en svær opgave at løfte med de mange nye sparekrav."

"Samarbejdet med kollegerne, især fagkollegerne.

Elevenerne.

Muligheden for at tilrettelægge nye forløb med inddragelse af nye, fagligt udfordrende temaer.

Muligheden for at få plads til mit NGO-arbejde ved siden af skolearbejdet.

Det faktum, at jeg ikke er tvunget til at være på skolen på bestemte tider af dagen ud over undervisning og møder.

At kunne tilrettelægge min arbejdstid selv."

"Elevenerne er søde, dygtige og arbejdsvillige. Skolen er meget pæn og velholdt. Jeg har meget frihed i tilrettelæggelsen af mit arbejde. Min nærlæder er støttende. Mange kolleger er venlige og gode at snakke med."

"Kollegerne, elevenerne, mulighed for indflydelse, nem adgang til ledelsespersoner, velfungerende administration, gode muligheder for at prøve nye tiltag - fagligt/pædagogisk/didaktisk, ro om undervisningens rammer."

"Jeg er mest tilfreds med mødet med elevenerne. Jeg er også tilfreds med mine kollegaer, samt de sociale arrangementer blandt kollegaer. Herudover er jeg tilfreds med skoleledelsens evner til at organisere."

Kollegerne

"At der er mulighed for at have mange forskellige arbejdsopgaver. Det gode samarbejde med mine fagkolleger."

"Der er en fantastisk stemning på skolen. Er specielt glad for mine kolleger, hvor der er gensidig respekt og altid en hjælpende hånd, hvis man har behov for assistance."

"At vi kan tale med hinanden, har respekt for hinanden, accepterer forskelligheder, at vi er gode til at lytte, støtte og hjælpe hinanden. At vi er gode til også at lave fis med hinanden og grine sammen."

"Samarbejdet med (fag)kolleger, faglig formidling af mine fag, samarbejde med nærmeste leder."

"Jeg er tilfreds med den måde, vi er kolleger på. Det faglige samarbejde er blevet tættere de senere år, det kommer til udtryk ved, at vi blandt andet er blevet bedre til at dele undervisningsforløb, og det er samtidig

noget, som ledelsen på skolen bakker op. Jeg er også meget tilfreds med de fysiske rammer, f.eks. en fysisk arbejdsplads på skolen. Jeg bruger den ofte, men er glad for, at det er frivilligt, hvor og hvornår man forbedrer sig. Jeg er ligeledes glad for, at mine fag giver så frie rammer for, hvordan undervisningen skal tilrettelægges, og hvad den præcist skal indeholde. Nå ja, vi har også en fremragende kantine.”

”Jeg er meget tilfreds med den kultur, som er fremherskende blandt mine kolleger om, at vi trækker på samme hammel, og vi altid kan sparre med hinanden. Vi kan dele både gode og dårlige oplevelser. Det er legalt at give udtryk for, at nogle klasser/elever/forhold på skolen er svære, og at ingen af os lærere er supermænd/kvinder.”

” Søde kolleger og selve undervisningssituationen”

Eleverne

- ”Jeg er glad for mine kolleger, godt tilfreds med min ledelse, men det er eleverne som er det væsentligste. Jeg oplever det overordnet som et privilegium at have med dem at gøre.”
- ”At se eleverne flytte sig og vokse
At inspirere eleverne med mine fag
Rigtig gode kolleger”
- ”Jeg kan rigtig godt lide eleverne, og fordi vi er en stor arbejdsplads har vi også meget udstyr, mange muligheder og gode rammer for at lave spændende ting med dem. Jeg er også glad for mine kollegaer og de sociale arrangementer vi har i lærerkollegiet.”

Ledelsen

- ”Jeg kan godt tilfreds med at det er ledelsen der leder. Jeg ved at jeg kan gå til ledelsen med problemer. Jeg har kun oplevet at de tager mig seriøst. Jeg har gode kollegaer. Jeg føler at vi har et godt kollegialt miljø. Sidst men ikke mindst, så arbejder jeg med verdens til tider sødeste elever.”
- ”At vi har fået en rektor der ser ud til både at kunne lede og lytte.”
- ”Ledelsen har underviserbaggrund - det er vigtigt for at forstå medarbejdernes situation. Det kollegiale forhold er godt og trygt, ingen føler sig bedre end andre eller er snobbete overfor ikke-akademiske faggrupper. Vi (medarbejderne) 'tænker højt' på møder uden angst for repressalier. Ret høj tillid mellem ledelse og medarbejdere til at den anden part gør sit arbejde ordentligt. Enkelte kurrer på tråden ift. personlig kemi mellem enkelte medarbejdere og deres nærmeste ledere, hvilket nok ikke kan undgås.”
- ”Min daglige leder - hun er lyttende og støttende, men også realistisk og meget kompetent beslutningstager. Det er hende der får dagligdagen til at køre, og da vores rektor forlod os ultimo april bar hun også hans opgaver de sidste to måneder, uden at det gik ud over hendes tid til os. Bedste leder jeg har haft - nogensinde.”
- ”Der er en god dialog med ledelsen, som lytter til mine ønsker og behov.”
- ”Jeg er tilfreds med samarbejdet og interaktionen med kolleger og med ledelsen.”
- ”At skolens ledelse trods de økonomiske nedskæringer bestræber sig på at finde løsninger til gavn for de ansatte, samt at den også forsøger at inddrage de ansatte i beslutningsprocessen i rimeligt omfang.”
- ”Ledelsen har blik for dannelse og kvalitet i undervisningen. Åbenhed og ordentlighed i forholdet

mellem ledelse og ansatte. Handlekraft hos ledelsen.”

- ”- at vi har fleksible arbejdsforhold
- at vi har en ledelse, der ønsker og forsøger at arbejde for, at vores gymnasium skal være en god arbejdsplads
- gode kolleger”
- ”At min chef stoler på, at jeg gør mit arbejde godt og at jeg i høj grad kan tilrettelægge det selv. At man altid kan tale med sin chef, hvis der er noget. Der bliver i hvert fald lyttet. At der går ualmindelig dejlige elever på min arbejdsplads, som man gerne vil lave undervisning for og med.”

Ledelseskommunikation

”Klare mål, klare udmeldinger om hvordan målene nås, samt klare udmeldinger om de negative konsekvenser af reformen (hvordan besparelserne tænkes håndteret). Vi informeres i høj grad løbende om processen.”

Tillid

”Der er tillid mellem ledelse og lærere, fordi der ikke er et modsætningsforhold imellem i forhold til den opgave der skal løses, nemlig at skabe den bedst mulige skole for eleverne.”

Gensidig respekt

”Kollegaer og ledelse, der lytter til hinanden og arbejder for at vi får uddannet eleverne bedst muligt. De nærmeste ledere lytter til medarbejderne og tager os seriøst. Jeg har fået udfordringer og nye opgaver, jeg har ønsket. Jeg får positiv feedback fra lederne, når jeg fortjener det, og gode forklaringer, hvis jeg har misforstået nogle mål.”

”En generel og grundlæggende opfattelse af, at lærere, ledelse og øvrigt personale har et fælles ønske om at drive en god skole. Vi er ikke altid enige i hvordan det skal gøres, men der er en grundlæggende respekt for hinanden i de forskellige personalegrupper og forskellige faggrupper. Også i forholdet mellem elever og personale er der en grundlæggende respekt og god stemning. Til trods for at jeg er nabo til et gymnasium har jeg valgt at pendle hver dag for at arbejde på netop denne skole.”

Beslutningskapital

En høj beslutningskapital giver et godt arbejdsklima:

”At ledelsen og lærerstaben generelt er meget enige og tydelige over for eleverne i forhold til skolens værdigrundlag, praktiske retningslinjer. Det giver ro både for elever og lærere.”

”Ledelsen har tillid til medarbejderne, så vi kan registrere arbejdstid både på skolen og hjemme. Vi bliver taget alvorligt som fagprofessionelle, der har stor frihed til at arbejde selvstændigt, hvorfor vi paradoksalt nok tænker meget kollektivt og tager medansvar for skolen som vores og er stolte af det kvalitets-tilbud, vi leverer til de unge.”

”Godt arbejdsmiljø og gode udviklingsmuligheder.

Høj grad af selvstændighed og fleksibilitet

Inspirerende, positiv og anerkendende ånd.”

Det meningsfulde arbejde

- ”VUC er det bedste sted til at rykke mennesker, og give dem tro på sig selv og fremtiden.”
- ”Det sociale miljø og vores evne til at løfte elever af anden etnisk herkomst”

Et godt arbejdsmiljø

- ”En ”god ånd” og et godt fællesskab blandt kollegerne. En ledelse og en bestyrelse der har taget nedskæringerne med is i maven og undgået radikale tiltag som fx fyringer. En ordentlighed i kulturen - vi har meget lidt klikedannelse, sladder og den slags. En rektor som det ikke altid lykkes helt for, men som altid tilstræber lydhørhed og dialog.”
- ”Vi har et rigtig godt sammenhold på tværs af generationerne, og folk er generelt flinke til at bakke hinanden op, når der er noget, der brænder på af den ene eller den anden grund.”
- ”Gode kollegaer, god ledelse, ingen tidsregistrering eller fast arbejdstid, stor tillid og forholdsvis stor frihed for den enkelte lærer.”
- ”Lønnen, eleverne og den daglige undervisning, en del kolleger.”
- ” den gode ånd, hvor det fx altid er tilladt at sige man har haft en lortetime at man får hjælp hvis man beder om det at jeg har så gode kollegaer”
- ”Eleverne og kollegerne. Og at jeg stadig kan planlægge og disponere min tid.”
- ”Gode kolleger og rare elever samt fleksibel arbejdstid og de faglige udfordringer i undervisningen.”
- ”Jeg oplever en meget stor tilfredshed med mit arbejde og måden hvorpå ledelsen fordeler opgaverne - vi har i mine faggrupper en høj grad af rotation. Jeg fornemmer en stigende jobusikkerhed hos de yngre ansatte og hos årsvikarer.”
- ”Dygtige elever.
Engagerede lærere.
God sammenhængskraft.
Plads til forskellighed.
Højt fagligt ambitionsniveau.
God økonomi.”
- ”Lønnen”
- Aftaleskole med god samtalekultur
- Akkorder og dermed ingen merarbejdscirkus. Åben og rimelig ledelse.

Faget og undervisningen

- ”Jeg elsker på 22 år at undervise”
- ”Undervisningen=Den didaktiske udfordring forbundet med formidlingen af mit fag. Samspillet med andre kolleger.”
- ”Jeg kan bare godt lide mit arbejde. Gode kolleger, meningsfyldt arbejde, børn kommer ind ad døren og går ud som små voksne tre år senere.”

- "Undervisningsopgaven. At arbejde med eleverne, udvikle pædagogik og finde nye udfordringer, fagligt og pædagogisk. Der er en god samarbejdsånd på skolen, og vi er gode til at støtte hinanden, hvilket giver arbejdslyst. Der er normalt en god dialog mellem ledelse og medarbejdere, men somme tider går vi skævt af hinanden."
- "Jeg er meget taknemlig for at arbejde med mine fag og interesseområder. Eleverne og samspillet med disse betyder det meste. På min studieretning bidrages til et stort socialt løft for en del elever, hvilket giver så god mening.
Mine kollegaer er fantastiske, og jeg glæder mig næsten altid til at skulle undervise.
Der er mange forskellige typer og personligheder og derfor plads til alle. Det elsker jeg!"
- "At jeg kan arbejde med mine fag. At mine kolleger er akademikere"

Mulighed for udvikling

"At hvis man har en ide til pædagogisk eller faglig udvikling, så får man lov til at arbejde med det."

"En arbejdsplads med trivsel og muligheder for personlig udvikling. Kommer til ledelsen med forslag om spændende arbejdsopgaver, får man opbakning. Hvis det kan lade sig gøre inden for et rimeligt budget kan man altså selv definere arbejdsopgaver, som tilbyder noget til skolen og en selv."

Indflydelse

"Ingen tilstedeværelsespligt. Indflydelse på skemalægningen. Indflydelse på time/fagfordelingen."

Fysiske arbejdspladser

Fysiske arbejdspladser anerkendes, når de er der: "En velfungerende arbejdsstation med skrivebord, PC, reoler og arbejdsro."

- "At jeg har eget skrivebord/plads i et lille kontor sammen med 2-3 andre kolleger.
At man selv bestemmer hvornår man udfører sit arbejde (bortset fra det skemalagte)."

Arbejdslivet

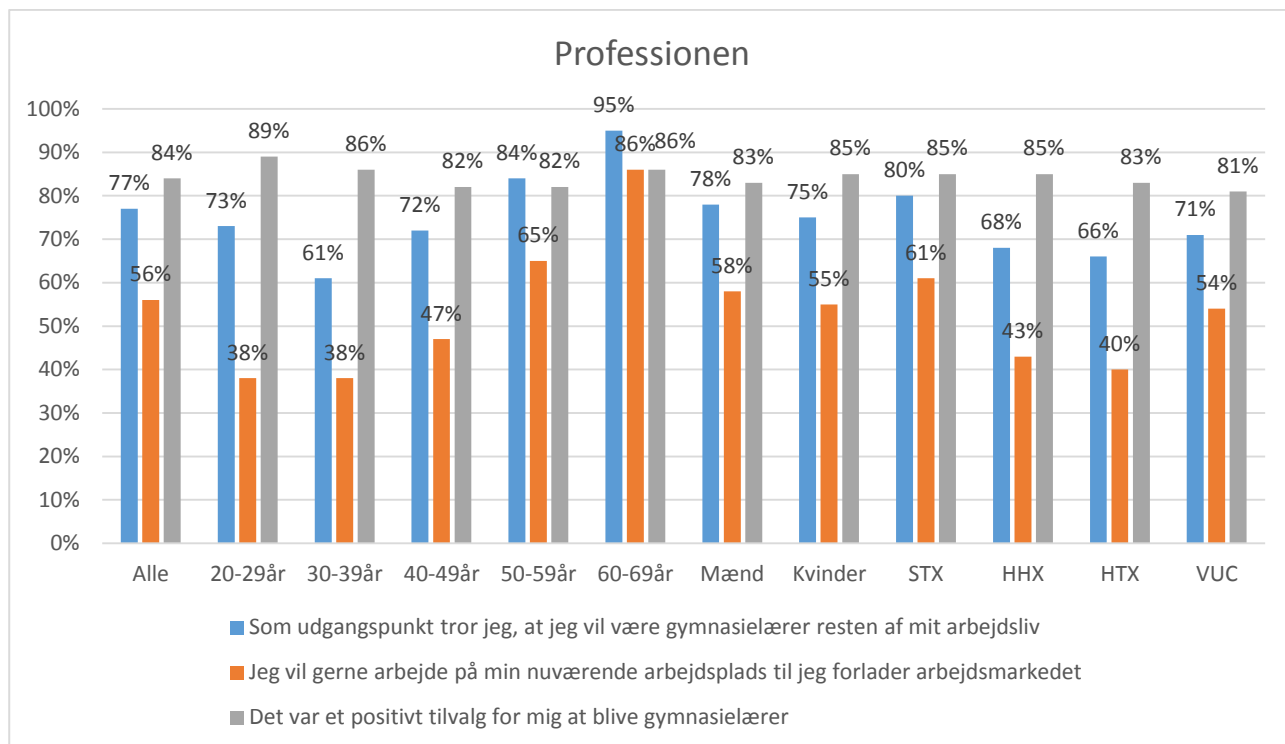
I undersøgelsen er en række spørgsmål, som man kan sige omhandler respondenternes arbejdsliv. Spørgsmålene er langt hen ad vejen gentagelser af spørgsmål fra en tidligere medlemsundersøgelse, som GL gennemførte i 2010.

Professionen

Om arbejdslivet:	Helt enig/enig	Hverken eller	Uenig/helt uenig	Ved ikke
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Som udgangspunkt tror jeg, at jeg vil være gymnasielærer resten af mit arbejdsliv	77%	9%	8%	6%
Jeg vil gerne arbejde på min nuværende arbejdsplads til jeg forlader arbejdsmarkedet	56%	20%	18%	6%
Det var et positivt tilvalg for mig at blive gymnasielærer	84%	10%	4%	1%

Det har generelt for respondenterne været et positivt tilvalg at blive gymnasielærer; 8-9 ud af 10 har valgt gymnasielærerhvervet til. Ønsket om at være gymnasielærer resten af livet er mindst hos de 30-39årige (61%), mens det naturligt nok er flest af de 60-69årige (95%). I 2010 var det også 61% af de 30-39årige, der angav at ville være gymnasielærer resten af livet. For de 40-49årige er der nu flere (72%), der vil fortsætte som gymnasielærer resten af arbejdslivet mod 65% i 2010. For de 50-59årige er der også flere i dag, der angiver at ville være gymnasielærer resten af livet (84% mod 79% i 2010).

I forhold til at blive på den samme arbejdsplads resten af arbejdslivet er der færrest, der ønsker at blive på samme HTX-arbejdsplads (40%), på HHX-arbejdspladser (43%). På VUC vil 54% gerne blive på samme arbejdsplads, mens 61% gerne vil forblive på en STX-arbejdsplads. Blandt de 20-39årige vil 38% gerne blive på den samme arbejdsplads resten af arbejdslivet, hvilket er 8 procentpoint flere end i 2010. For de 40-49årige er der 10 procentpoint flere, der ønsker at forblive på samme arbejdsplads, end der var i 2010-undersøgelsen. Ønsket om at forblive på samme arbejdsplads stiger med alderen.



Figuren viser, om det har været et positivt tilvalg at blive gymnasielærer, om respondenterne ønsker at være gymnasielærer og på samme arbejdsplads resten af arbejdslivet; opdelt på alder, køn og skoleform.

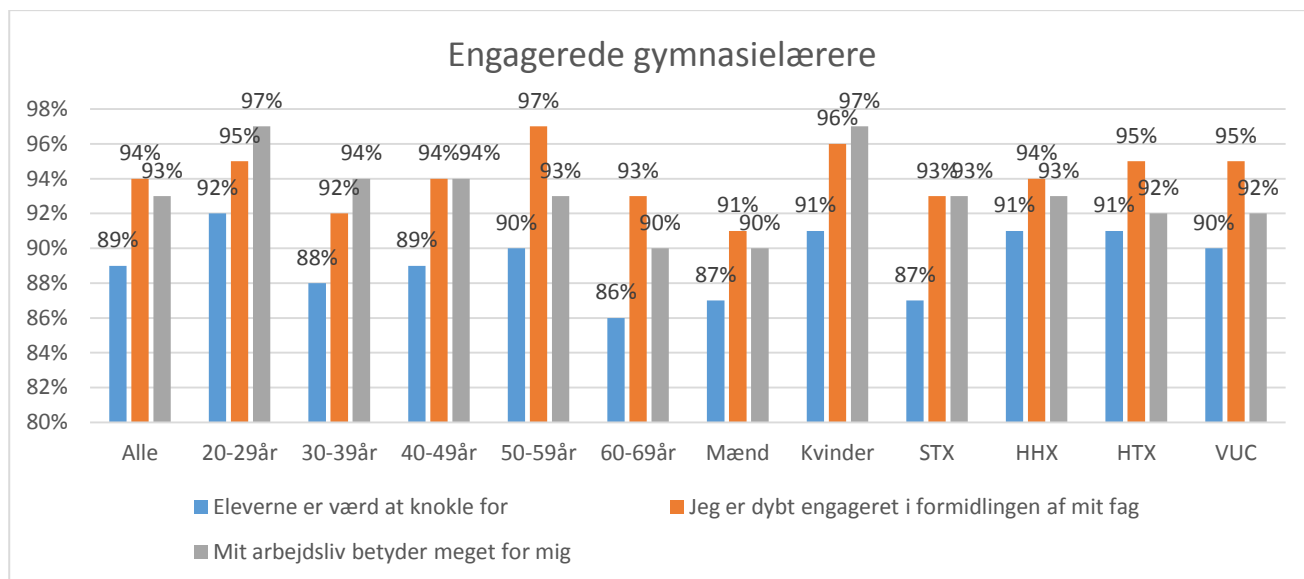
Engagerede gymnasielærere

For 93% af respondenterne betyder arbejdslivet meget. 94% svarer, at de er dybt engagerede i formidlingen af deres fag, og 89% angiver, at eleverne er værd at knokle for. For 59% af respondenterne er det vigtigt at kunne medvirke til skolens strategiske udvikling.

Om arbejdslivet:	Helt enig/enig	Hverken eller	Uenig/helt uenig	Ved ikke
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Mit arbejdsliv betyder meget for mig	93%	5%	2%	0%
Eleverne er værd at knokle for	89%	10%	1%	0%
Jeg er dybt engageret i formidlingen af mit fag	94%	5%	1%	0%

Fag og elever betyder rigtig meget for respondenterne, ligesom arbejdslivet betyder meget. I forhold til medlemsundersøgelsen fra 2010 angiver respondenterne i 2016, at eleverne, fagformidlingen og arbejdslivet betyder mere, om end det også havde meget stor betydning i 2010.

Arbejdslivet betyder mest for kvinderne og de helt unge. Mændene og de 60-69årige er de mindst entusiastiske. Respondenter på STX (87%) mener i lidt mindre grad end på de øvrige skoleformer, at eleverne er værd at knokle for (HHX og HTX: 91%, VUC: 90%)



Figuren viser, at gymnasielærere synes, at eleverne er værd at knokle for, at de er engagerede i at formidle deres fag og at arbejdslivet er meget betydende; opdelt på alder, køn og skoleform. Respondenterne har svaret enig eller meget enig på de angivne spørgsmål.

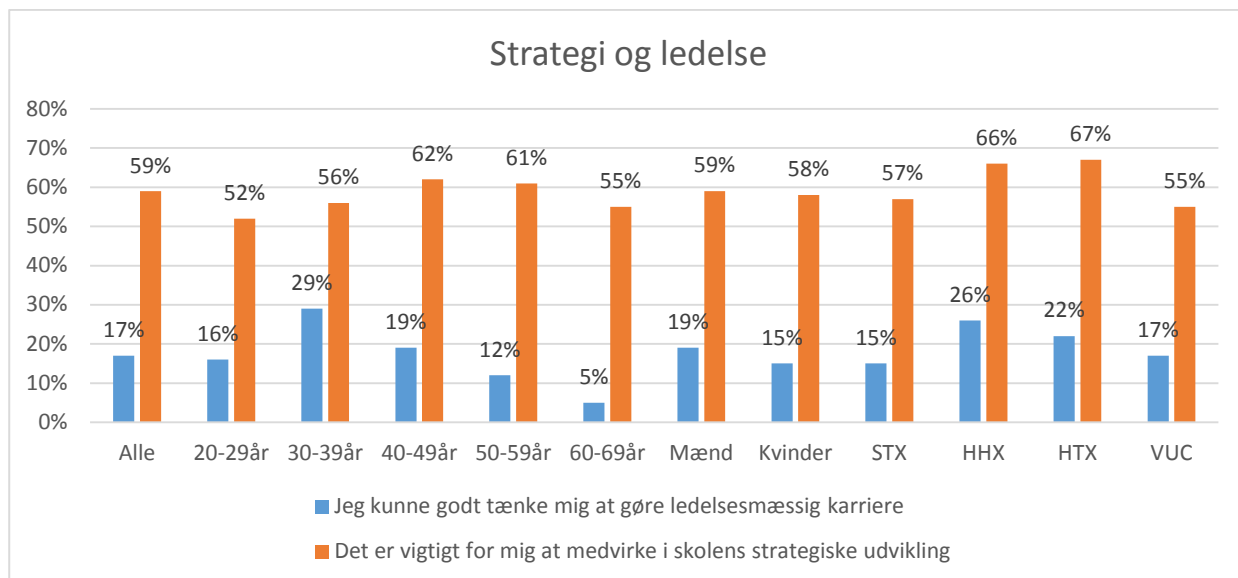
Ledelse og skolens strategiske udvikling

For 59% af respondenterne er det vigtigt at deltage i skolens strategiske udvikling, mens hver sjette kunne tænke sig at gøre ledelsesmæssig karriere. Der er således en langt større interesse og behov for at medvirke i skolens strategiske udvikling end der er respondenter, der ønsker en ledelsesmæssig karriere. Dette skal givet ses i relation til det meget store engagement, der er blandt gymnasielærerne generelt.

Om arbejdslivet:	Helt enig/enig	Hverken eller	Uenig/helt uenig	Ved ikke
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Det er vigtigt for mig at medvirke i skolens strategiske udvikling	59%	24%	16%	2%
Jeg kunne godt tænke mig at gøre ledelsesmæssig karriere	17%	18%	62%	3%

29% af respondenterne mellem 30 og 39 år og 19% blandt de 40-49årige vil gerne gøre ledelsesmæssig karriere. Dette svarer fuldstændig til resultatet af den medlemsundersøgelse, GL gennemførte i 2010.

Flest på HHX (26%), efterfulgt af respondenter på HTX (22%) vil gerne have en ledelseskarriere.



Figuren viser interessen for ledelsesmæssig karriere og vigtigheden af at medvirke i skolens strategiske udvikling, opdelt på alder, køn og skoleform. Respondenterne har svaret enig eller meget enig på de angivne spørgsmål.

Arbejdstid og -sted

For 60% af respondenterne er det vigtigt at kunne adskille arbejde og privatliv, mens det for 40% er ligegyldigt eller ikke vigtigt.

38% vil gerne kunne forberede sig på skolen, mens 43% ikke ønsker det.

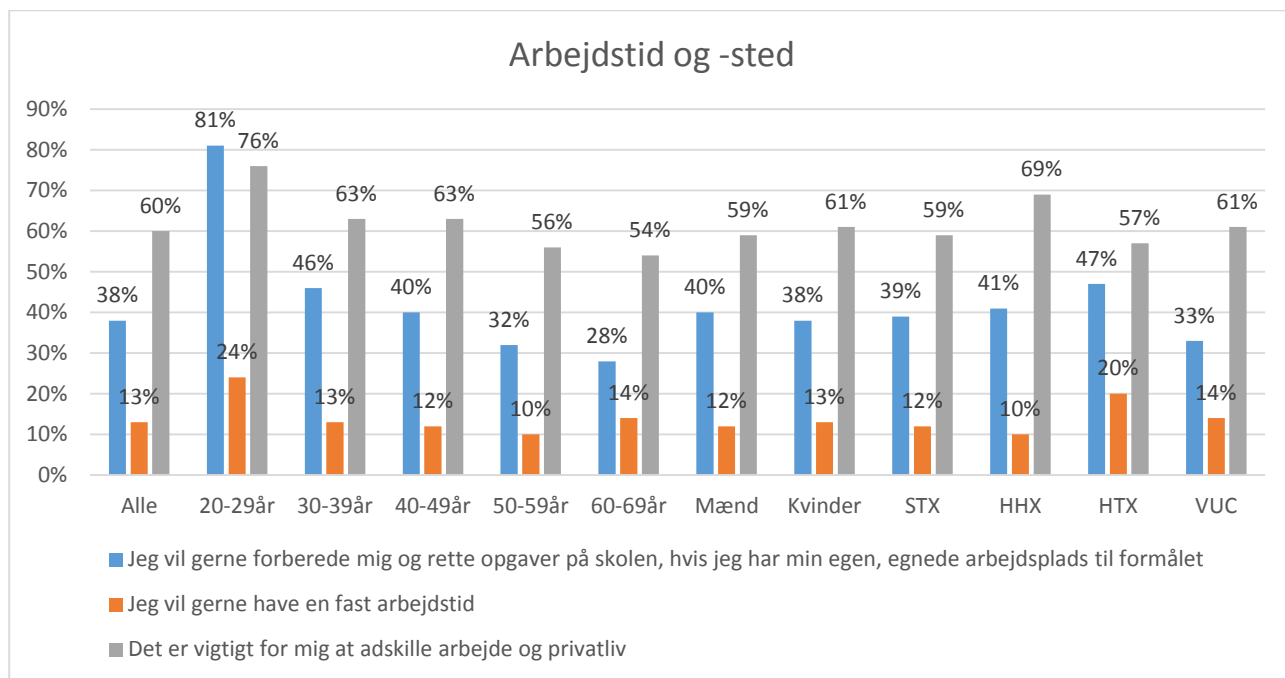
Kun 13% af respondenterne vil gerne have en fast arbejdstid, mens 69% ikke ønsker det.

Om arbejdslivet:	Helt enig/enig	Hverken eller	Uenig/helt uenig	Ved ikke
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Det er vigtigt for mig at adskille arbejde og privatliv	60%	25%	15%	0%
Jeg vil gerne forberede mig og rette opgaver på skolen, hvis jeg har min egen, egnede arbejdsplads til formålet	38%	17%	43%	2%
Jeg vil gerne have en fast arbejdstid	13%	17%	69%	2%

Uanset alder, køn og skoleform er der ikke et stort ønske om at have en fast arbejdstid. Blandt de 20-29årige vil 24% gerne have en fast arbejdstid, og på HTX vil 20% gerne have fast arbejdstid, ellers ligger dette ønske på mellem 10% og 14%. Der er færre i 2016 end i 2010, som kunne tænke sig en fast arbejdstid. I 2010 var det hver femte, som gerne ville have en fast arbejdstid.

Der er ingen sammenhæng mellem ikke at ville have fast arbejdstid og gerne vil kunne adskille arbejds- og privatlivet. Det vil 60% gerne (I 2010 var det 54%). På HHX er det hele 69%, der gerne vil kunne adskille

arbejdslivet fra privatlivet. Det er vigtigst for de unge at kunne adskille arbejds- og privatliv. Dette ønske falder med alderen. Der er ingen forskel på mænds og kvinders ønsker i denne sammenhæng.



Figuren viser antal respondenter, der har svaret enig/meget enig på spørgsmål om forberedelse på skolen, fast arbejdstid og ønsket om at kunne adskille arbejds- og privatliv; opdelt på alder, køn og skoleform.