
*Undersøgelse vedr. medinddragelse og
medindflydelse i Gymnasieskolen*

2022

Indledning

GL har foråret 2022 gennemført en spørgeskemaundersøgelse vedr. medinddragelse og medindflydelse i gymnasieskolen blandt 2853 medlemmer og tillidsvalgte. Afsættet for undersøgelsen har været, at medinddragelse og – indflydelse er centrale aspekter for trivsel, engagement og motivation i arbejdet og bør være et naturligt element på en god og tidssvarende arbejdsplads.

813 valgte at deltage i undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 28. Dette er en tilfredsstillende svarprocent på det overordnede niveau, men der kan ved kombination af baggrundsspørgsmål opstå stikprøveusikkerhed i nogle tilfælde. I forhold til skoletyper, så er antallet af respondenter fra EUX fx for lavt til, at man med nogen sikkerhed kan tolke på resultatet specifikt ift. den uddannelse.

Rapporten er baseret på et massivt kvantitativt datagrundlag og er forholdsvis tabeltung. I de tilfælde, hvor der krydses og konkluderes på baggrundsspørgsmål såsom køn, skoletype, alder mv., så er de relevante tabeller der refereres til, af overskuelighedsmæssige årsager ikke medtaget i rapporten. Disse kan frembringes på forespørgsel, og andre analytiske vinkler kan selvfølgelig også afdækkes

46 pct. af respondenterne har en rolle som tillidsvalgt på skolen. Enten som tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, bestyrelsesrepræsentant eller som medlem af samarbejdsudvalget. Restpuljen af respondenter er menige medlemmer.

Respondenterne er i spørgeskemaet blevet præsenteret for en række udsagn, hvor man har haft mulighed for at angive i hvilken udstrækning man er enig i disse – fra 'helt enig' til 'helt uenig'. Pointene for de enkelte udsagn er udregnet på baggrund af fordelingen af besvarelserne. En lav point-score er udtryk for, at mange er enige eller helt enige i et udsagn, mens en høj score er udtryk for, at mange er uenige eller helt uenige. Hvis 100 pct. af respondenterne eksempelvis erklærer sig 'helt enig' i et udsagn, så ville dette resultere i en score på 1.

Indhold

Indledning.....	2
Resumé.....	4
Oplevelse af arbejdslivet	5
Medindflydelse og medinddragelse	6
Tillidsrepræsentantens rolle ift. ledelsen	11
Arbejdet i Samarbejdsudvalget/MIO.....	12
Arbejds miljøorganisationen	14
Skolebestyrelsen.....	15
Bilag A – fritekstbesvarelser	16
Når ledelsen lytter – men ikke inddrager.....	16
Når der hverken lyttes eller inddrages	17
Når tiden er knap.....	17
Når man er udfordret på hierarkiet i organisationen.....	18
Øvrige bemærkninger.....	19

Resumé

Gymnasielærere er generelt glade for deres arbejde. Det er således 87 pct. af respondenterne som giver udtryk for dette. 80 pct. har angivet, at de motiveret i deres arbejde og 70 pct. karakteriserer deres skole som en god arbejdsplads. Der kan endvidere i overvejende grad konstateres en høj grad af gensidig tillid mellem ledelse og medarbejdere, om end det dog også er hver femte som giver udtryk for, at der ikke er tillid mellem ledelse og lærere – og en femtedel, som forholder sig neutralt.

Gymnasielærere har generelt en forholdsvis stor grad af indflydelse på deres arbejdsliv. Der er dog stor forskel på graden af indflydelse alt efter område. Således har lærerne meget stor indflydelse på fx undervisningens tilrettelæggelse, mens indflydelsen på skolens økonomi vurderes som værende meget lille. På samtlige områder udtrykkes der samtidig ønske om endnu mere indflydelse. Hver fjerde føler ikke – eller forholder sig neutral i forhold til, at ledelsen gør en indsats for at lærerne oplever medindflydelse og kun halvdelen giver udtryk for, at ledelsen inddrager TR før der træffes beslutninger.

For så vidt angår spørgsmål om arbejdsglæde og indflydelse, så flugter undersøgelsens resultater med de nationale undersøgelser af danskernes arbejdsmiljø, som Det Nationale Center for Arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet har gennemført.

Niveauet af arbejdsglæden er stort set på samme niveau på tværs af skoletyper, men der tegner sig et billede af, at undervisere på de erhvervsgymnasiale uddannelser i mindre udstrækning end på STX, HF og VUC, karakteriserer deres skole som en god arbejdsplads, føler sig motiveret i arbejdet og vil anbefale skolen til andre.

Det halter særligt med tilliden mellem ledelse og medarbejdere på det erhvervsgymnasiale område – særligt i forhold til den øverste ledelse, når det kommer til større erhvervsgymnasier med flere afdelinger. Dette afspejler sig også i de fritekstbesvarelser, som man kan finde i bilag A. Her har mange bl.a. sat ord på de frustrationer de oplever på skoler, hvor den øverste ledelse synes langt væk og hvor tilliden, respekten og graden af indflydelse godt kunne forbedres.

Situationen på det lokale niveau er dog mere positiv, hvor der på tværs af skoletyper bliver givet udtryk for, at ledelsen i overvejende grad er gode til at orientere, inddrage og skabe rum for medindflydelse.

Oplevelse af arbejdslivet

Generelt har respondenterne i undersøgelsen en overvejende positiv oplevelse af deres arbejdsliv.

Langt størstedelen af respondenterne er glade for deres arbejde som gymnasielærere. Det er således 87 pct. som angiver, at de er enige – eller helt enige i dette udsagn. Kun 5 pct. angiver, at de ikke er glade for deres arbejde, mens 7 pct. forholder sig neutrale. Vurderingen af sammenholdet i lærergruppen scorer næsthøjest i kategorien med 81 pct., som er enige eller helt enige i, at der er et godt sammenhold i lærergruppen. Motivationen i arbejdet er også høj, idet 80 pct. angiver, at de er enige eller helt enige i dette udsagn, mens 8 pct. angiver, at de er uenige.

Flertallet karakteriserer deres skole som en god arbejdsplads. Således er 70 pct. enige eller helt enige i dette udsagn, om end 17 pct. forholder sig neutralt, mens 14 pct. er uenige eller helt uenige.

Om end det er mindre markant, så er det også en overvægt af respondenterne, som er enige eller helt enige i, at de har tillid til deres ledelse – og at ledelsen har tillid til lærerne. Det er således 59 pct. som angiver, at de har tillid til ledelsen og 57 pct. som angiver, at ledelsen har tillid til lærerne.

12 Oplevelse af arbejdslivet - hvor enig er du i følgende udsagn:	Helt enig Pct.	Enig Pct.	Hverken eller Pct.	Uenig Pct.	Helt uenig Pct.	Ved ikke Pct.	Point
Jeg er overordnet glad for mit arbejde	40%	47%	7%	4%	1%	0%	1,8
Jeg vil karakterisere min skole som en god arbejdsplads	25%	45%	17%	9%	4%	0%	2,2
Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	27%	53%	12%	7%	1%	0%	2,0
Jeg vil anbefale min arbejdsplads til andre	26%	34%	21%	11%	7%	1%	2,4
Jeg har tillid til min ledelse	19%	40%	22%	11%	8%	0%	2,5
Min ledelse har tillid til lærerne	17%	40%	22%	13%	6%	2%	2,5
Min ledelse har respekt for lærernes arbejde og faglighed	20%	42%	22%	10%	6%	1%	2,4
Der er et godt sammenhold i lærergruppen	33%	48%	14%	4%	1%	0%	1,9

Glæden ved arbejdet er generelt på samme niveau når man dykker ned i de forskellige skoletyper (STX – 1,8, HF – 1,9, VUC - 1,8, HHX – 1,7 og HTX – 1,9 point). Der er dog en tendens til, at man på de erhvervsgymnasiale uddannelser i mindre grad karakteriserer sin skole som en god arbejdsplads, føler sig motiveret i arbejdet og ift. om man vil anbefale skolen til andre.

Respondenterne fra erhvervsgymnasierne har også i lidt mindre grad tillid til deres ledelse. Ift. om ledelsen har tillid til lærerne, så ser det ud til at være særligt problematisk på HTX, hvor 29 pct. af respondenterne angiver, at de er uenige eller helt uenige i, at ledelsen har tillid til lærerne. På STX er det til sammenligning under 10 pct. som er uenige i dette udsagn.

I forhold til sammenhold i lærergruppen, så vurderes som værende højest på HF, VUC og HHX, hvor ca. 87 pct. angiver, at de har et godt sammenhold, mens vurderingen på HTX ligger i den lave ende med 69 pct., som er enige i dette.

Medindflydelse og medinddragelse

Blandt de områder, som respondenterne angiver de har mest indflydelse på finder man undervisningens tilrettelæggelse (1,7 point) og indkøb af undervisningsmaterialer og udstyr (1,8 point). Omvendt vurderer respondenterne, at lærergruppen har meget lidt indflydelse på områder som skolens økonomi og økonomiske prioriteringer (4,0 point), ansættelse af ledere samt oprettelse af klasser og studieretninger (3,7 point).

13 Vi har som lærergruppe indflydelse på:	Helt enig Pct.	Enig Pct.	Hverken eller Pct.	Uenig Pct.	Helt uenig Pct.	Ved ikke Pct.	Point
Indkøb af undervisningsmaterialer og -udstyr	43%	42%	9%	5%	1%	0%	1,8
Hvilke udvalg og arbejdsgrupper der nedsættes på skolen, og hvordan de bemandes	16%	36%	23%	17%	5%	2%	2,6
Indhold i efteruddannelsen for lærerne	15%	42%	22%	12%	5%	4%	2,5
Time-/fagfordeling	7%	38%	25%	18%	12%	1%	2,9
Oprettelse af klasser og studieretninger	2%	12%	25%	33%	24%	3%	3,7
Ansættelse af lærere	5%	23%	23%	25%	21%	3%	3,4
Ansættelse af ledere	4%	15%	20%	26%	31%	6%	3,7
Skolens pædagogiske linje	7%	33%	28%	19%	11%	3%	3,0
Overordnede planer for undervisningen	18%	44%	21%	9%	6%	3%	2,4
Undervisningens tilrettelæggelse	46%	42%	8%	3%	1%	1%	1,7
Skolens økonomi og økonomiske prioriteringer	1%	7%	21%	30%	37%	3%	4,0

Opgjort på skoletyper er der en tendens i retning af, at man generelt oplever en højere grad af indflydelse på STX, mens man på de erhvervsgymnasiale uddannelser og især på VUC-området oplever en mindre grad af indflydelse. Respondenter som varetager en tillidspost giver i lidt højere grad udtryk for, at man som lærergruppe har indflydelse på forhold på skolen. Opfattelsen af graden af indflydelse er i store træk uafhængig af alder og køn.

Respondenterne giver generelt udtryk for, at man i høj grad ønsker, at lærergruppen har indflydelse på alle aspekter af skolens virke. Her må man konstatere, at der er en diskrepans mellem den indflydelse man vurderer man har som lærergruppe – og så den grad af indflydelse, som man i realiteten ønsker at have på skolen. Det gælder for eksempel indholdet af efteruddannelse, som hele 94 procent angiver som vigtigt, men som blot 57 procent oplever reel indflydelse på. Det resultat flugter i øvrigt med GL's seneste efteruddannelsesundersøgelse.

14 Det er vigtigt for mig, at lærergruppen har indflydelse på:	Helt enig Pct.	Enig Pct.	Hverken eller Pct.	Uenig Pct.	Helt uenig Pct.	Ved ikke Pct.	Point
Indkøb af undervisningsmaterialer og -udstyr	65%	32%	2%	0%	0%	0%	1,4
Hvilke udvalg og arbejdsgrupper der nedsættes på skolen, og hvordan de bemandes	39%	49%	10%	1%	0%	1%	1,7
Indhold i efteruddannelsen for lærerne	53%	41%	4%	1%	0%	0%	1,5
Time-/fagfordeling	44%	45%	8%	2%	1%	0%	1,7
Oprettelse af klasser og studieretninger	19%	41%	29%	7%	3%	1%	2,3
Ansættelse af lærere	29%	46%	18%	5%	2%	1%	2,0
Ansættelse af ledere	30%	44%	18%	5%	2%	1%	2,0
Skolens pædagogiske linje	50%	45%	4%	0%	1%	0%	1,6
Overordnede planer for undervisningen	58%	38%	2%	0%	0%	1%	1,4
Undervisningens tilrettelæggelse	77%	22%	1%	0%	0%	0%	1,2
Skolens økonomi og økonomiske prioriteringer	18%	50%	24%	6%	2%	1%	2,2

Ikke desto mindre er der en klar tendens i retning af, at vurderingen af lærergruppens indflydelse på et givent område, flugter med vurderingen af de områder, som det findes vigtigt at have indflydelse på. De områder hvor man *har* indflydelse er med andre ord også de områder, hvor respondenterne ønsker indflydelse.

15 Hvor enig er du i følgende udsagn? (ved ledelse forstås i denne sammenhæng ledelsen på din lokale afdeling, hvis du er på en skole med flere afdelinger og rektor hvis du er på en skole med kun én afdeling)	Helt enig	Enig	Hverken eller	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Point
Min ledelse gør en indsats for, at lærerne er orienteret om skolens udvikling og aktuelle situation	24%	51%	16%	7%	2%	0%	2,1
Min ledelse er interesseret i at inddrage lærernes viden og holdninger i beslutningerne	13%	33%	25%	19%	8%	1%	2,8
Min ledelse gør en indsats for, at lærerne oplever medindflydelse	14%	39%	22%	19%	7%	1%	2,7
Min ledelse er nærværende	14%	36%	27%	15%	7%	1%	2,7
Min ledelse er lyttende	14%	39%	25%	14%	8%	1%	2,6
Min ledelse er svær at komme i kontakt med	5%	13%	21%	39%	21%	0%	3,6
Jeg oplever, at min ledelse har forståelse for mine opgaver som gymnasielærer	15%	43%	23%	11%	7%	1%	2,5

Respondenterne er (ift. den lokale afdeling eller ift. rektor på skoler med kun én afdeling) overvejende enige i, at ledelsen gør en indsats for at orientere om skolens udvikling og aktuelle situation. Tre ud af fire respondenter er enige eller helt enige i dette. Færre angiver, at deres ledelse er interesseret i at inddrage lærernes viden og holdning i beslutningerne, mens en lidt større andel angiver, at deres ledelse gør en indsats for at lærerne oplever medindflydelse.

18 pct. af respondenterne angiver, at deres ledelse er svær at komme i kontakt med. Og selvom et overvejende flertal giver udtryk for, at deres ledelse har forståelse af opgaven som gymnasielærer, så er ikke desto mindre næsten hver femte som oplever en ledelse, der ikke har den forståelse. Det er samtidig 22 pct. der har en oplevelse af, at ledelsen ikke lytter til medarbejderne.

Der er ikke på tværs af køn og alder væsentlige forskelle i opfattelsen af ledelsens evne til at orientere, inddrage og skabe medindflydelse mv. Respondenter fra HTX vurderer disse udsagn lidt lavere end de øvrige uddannelsesretninger.

17 Du har svaret, at du er på en skole med flere afdelinger - hvor enig er du i følgende udsagn ift. institutionens øverste ledelse?	Helt enig	Enig	Hverken eller	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Point
Min ledelse gør en indsats for, at lærerne er orienteret om skolens udvikling og aktuelle situation	16%	41%	20%	17%	6%	2%	2,5
Min ledelse er interesseret i at inddrage lærernes viden og holdninger i beslutningerne	8%	23%	21%	26%	21%	2%	3,3
Min ledelse gør en indsats for, at lærerne oplever medindflydelse	10%	21%	20%	29%	18%	2%	3,3
Min ledelse er nærværende	7%	19%	22%	23%	25%	4%	3,4
Min ledelse er lyttende	9%	21%	25%	24%	18%	4%	3,2
Min ledelse er svær at komme i kontakt med	14%	23%	26%	23%	9%	5%	2,9
Jeg oplever, at min ledelse har forståelse for mine opgaver som gymnasielærer	11%	21%	20%	22%	22%	4%	3,2

Respondenter fra skoler med flere afdelinger er i udgangspunktet af den opfattelse, at deres øverste ledelse i mindre udstrækning orienterer, inddrager og skaber rum for medindflydelse, når man sammenholder med besvarelsene på det lokale niveau – eller med skoler, hvor der kun er én afdeling. Ledelsen på øverste niveau er også i mindre grad nærværende, lyttende og i højere grad svære at komme i kontakt med.

Kun 32 pct. er enige eller helt enige i, at ledelsen på øverste niveau på en skole med flere afdelinger har forståelse for opgaven som gymnasielærer mod 48 pct. på det lokale niveau.

Der er heller ikke i forhold til vurderingen af den øverste ledelse, væsentlige forskelle i opfattelsen af ledelsens evne til at orientere, inddrage og skabe medindflydelse mv. når man ser på køn og alder, om end yngre gymnasielærere (30-39) dog overvejende stiller sig mere negativt ift. disse udsagn.

Skævvridningen på tværs af uddannelser må siges at være markant, idet der særligt på de erhvervsgymnasiale uddannelser er en meget negativ opfattelse af den øverste ledelses evne til at orientere, inddrage og skabe medindflydelse mv. Det er således fx 72 pct. af respondenterne på HTX som angiver, at de er uenige eller helt uenige i, at deres øverste ledelse er interesseret i at inddrage lærernes viden og holdninger i beslutningerne. Og 70 pct. angiver, at deres ledelse ikke har forståelse for opgaven som gymnasielærer.

18 Hvor enig er du i følgende:	Helt enig Pct.	Enig Pct.	Hverken eller Pct.	Uenig Pct.	Helt uenig Pct.	Ved ikke Pct.	Point
Jeg føler mig orienteret om, hvad der foregår i mit lokale SU	25%	36%	19%	11%	4%	4%	2,3
Jeg synes, det er vigtigt at have et velfungerende SU	54%	36%	4%	0%	0%	5%	1,5
Jeg er interesseret i at følge med i, hvad der foregår i SU	41%	40%	12%	2%	1%	4%	1,8
Jeg føler mig orienteret om, hvad der foregår i skolens bestyrelse	14%	23%	23%	21%	17%	2%	3,0
Jeg synes, det er vigtigt, at der er medarbejderrepræsentation i skolens bestyrelse	77%	20%	2%	0%	0%	1%	1,2
Jeg er interesseret i at følge med i, hvad der foregår i skolens bestyrelse	41%	42%	12%	3%	1%	1%	1,8

81 pct. af respondenterne angiver, at de er interesseret i at følge med i, hvad der foregår i SU. Det er dog kun 61 pct., som i realiteten føler sig orienteret. Og mens et lille mindretal på 9 pct. svarer 'hverken eller' eller 'ved ikke' på spørgsmålet om, hvorvidt det er vigtigt at have et velfungerende SU, så er *ingen* uenige i dette.

Vurderingen af, hvorvidt man føler sig orienteret om hvad der foregår i skolens bestyrelse fordeler sig ligeligt mellem dem der er enige og dem der er uenige i dette. Ca. hver femte har svaret 'hverken eller' eller har ikke taget stilling til spørgsmålet. 83 pct. af respondenterne angiver, at de er interesseret i at følge med i, hvad der foregår i skolens bestyrelse. Stort set *alle* finder det vigtigt med medarbejderrepræsentation i skolens bestyrelse.

Mandlige respondenter har i lidt højere grad vurderet, at de har indblik i hvad der foregår i SU og i bestyrelsen. De yngre respondenter (30-39) finder det i lidt højere grad vigtigt, at have et velfungerende SU og de er også i den aldersgruppe lidt mere interesseret i at følge med i, hvad der foregår i udvalget.

Der er på tværs af uddannelsesstyper et stort ønske om at samarbejdsudvalg og bestyrelsen er velfungerende, og der er generelt stor interesse for at følge med i, hvad der sker i de respektive organer.

Særligt på erhvervsuddannelserne bliver orienteringen fra bestyrelse og samarbejdsudvalg dog problematiseret. Det er således næsten 75 pct. af respondenterne fra HTX og over halvdelen på HHX som angiver, at de ikke føler sig orienteret om hvad der foregår i skolens bestyrelse.

20 Hvor enig er du i følgende udsagn om møderne i lærerrådet/ pædagogisk råd / anden forum for møde mellem ledelse og lærerkollegiet	Helt enig Pct.	Enig Pct.	Hverken eller Pct.	Uenig Pct.	Helt uenig Pct.	Ved ikke Pct.	Point
Ledelsen inviterer til en åben debat på møderne	14%	34%	21%	18%	8%	5%	2,7
Jeg får brugbar information på møderne	12%	47%	26%	7%	3%	5%	2,4
Møderne giver lærerne mulighed for at komme med deres synspunkter	14%	47%	20%	10%	3%	5%	2,4
Møderne giver lærerne mulighed for indflydelse på skolens udvikling	8%	26%	31%	22%	8%	5%	3,0
Møderne giver værdi	7%	34%	30%	15%	9%	5%	2,8
Jeg oplever, at ledelsen lytter til lærernes input på møderne	9%	36%	28%	14%	7%	6%	2,7

Et overvejende flertal af respondenterne giver udtryk for, at ledelsen inviterer til åben debat i møder mellem ledelse og medarbejdere (2,7 point). Det er også et flertal af respondenterne, som giver udtryk for, at medarbejderne får brugbar information på møderne og får mulighed for at komme med deres synspunkter (2,4 point).

Respondenterne finder dog også i mindre udstrækning, at møderne giver lærerne mulighed for at få indflydelse på skolens udvikling (3,0 point) og giver værdi for lærerne (2,8 point), om end der i overvejende grad er en opfattelse af, at der fra ledelsens side bliver lyttet til lærernes input (2,7 point).

Der kan konstateres en svag tendens i retning af, at man forholder sig mere positivt til forholdene omkring lærerrådet/pædagogisk råd med alderen. Der er ikke på tværs af uddannelsesstyper væsentlige forskelle i vurderingen.

21 Hvor enig er du i følgende udsagn?	Helt enig Pct.	Enig Pct.	Hverken eller Pct.	Uenig Pct.	Helt uenig Pct.	Ved ikke Pct.	Point
Det er hensigtsmæssigt, at information og inddragelse sker via de tillidsvalgte - dvs. tillidsrepræsentant og medarbejderrepræsentanter i SU/ og skolens bestyrelse	27%	40%	24%	6%	1%	3%	2,1
Jeg vil foretrække, at information og inddragelse i højere grad sker direkte mellem ledelsen og lærerne	16%	35%	33%	10%	3%	4%	2,5
Jeg synes, at min ledelse bør blive bedre til at informere lærerne om forhold på skolen	19%	38%	24%	16%	3%	1%	2,5
Jeg burde selv gøre mere for at holde mig orienteret om forhold på skolen	1%	19%	28%	36%	15%	1%	3,4
Jeg burde selv gå mere aktivt ind og påvirke forholdene på min skole	2%	16%	29%	35%	15%	2%	3,5
Jeg oplever, at lærerne kollektivt har indflydelse på min skole	5%	34%	29%	22%	9%	1%	2,9
Jeg oplever, at indflydelsen primært afhænger af kontakten mellem den enkelte lærer og ledelsen	13%	35%	31%	14%	3%	4%	2,6

Respondenterne er overvejende af den opfattelse, at information og inddragelse skal ske via de tillidsvalgte på skolen (2,1 point). Hver fjerde forholder sig dog neutrale ift. dette udsagn. Og så er der samtidigt et flertal, som ville foretrække, at information og inddragelse i højere grad sker direkte mellem ledelse og medarbejdere (2,5 point). Et lille flertal angiver, at lærerne har kollektiv indflydelse på skolen, men der er næsten lige så mange, som er uenige i dette. Et overvejende flertal er samtidig af den opfattelse, at indflydelse primært afhænger af den direkte kontakt mellem lærer og ledelse - altså udenom de tillidsvalgte. Med andre ord er tillidsrepræsentanternes rolle som omdrejningspunkt for den kollektive organisering ude på skolerne ikke så stærk, som GL ønsker det.

Der er generelt en opfattelse af, at ledelsen burde være bedre til at informere om forhold på skolen. Kun hver femte mener, at man selv burde gøre mere for at holde sig orienteret eller aktivt gøre noget for at påvirke forholdene på skolen.

Tillidsrepræsentantens rolle ift. ledelsen

26 Hvor enig er du i følgende?	Helt enig Pct.	Enig Pct.	Hverken eller Pct.	Uenig Pct.	Helt uenig Pct.	Ved ikke Pct.	Point
Ledelsen respekterer mig som repræsentant for lærerne	44%	42%	9%	3%	1%	1%	1,7
Ledelsen orienterer mig som repræsentant for lærerne i tilfredsstillende omfang	27%	43%	15%	13%	1%	1%	2,2
Ledelsen inddrager mig, før beslutningerne er truffet	14%	34%	30%	16%	5%	2%	2,6
Ledelsen inddrager mine synspunkter i sine beslutninger	18%	39%	25%	9%	4%	4%	2,4
Ledelsen tillægger min rolle som tillidsrepræsentant værdi	33%	38%	18%	5%	3%	3%	2,0

Der er generelt en opfattelse af, at ledelsen har meget stor respekt for tillidsrepræsentantens rolle. 86 pct. af tillidsrepræsentanterne giver udtryk for, at ledelsens respekterer TR som repræsentant for lærerne. 4 pct. giver omvendt udtryk for, at det ikke er tilfældet. Lidt færre tillidsrepræsentanter giver udtryk for, at deres ledelse orienterer i et tilfredsstillende omfang (70 pct.).

Det er igen færre – men dog fortsat et flertal af tillidsrepræsentanter, som giver udtryk for, at ledelsen inddrager TR før beslutningerne er truffet og endvidere inddrager TR's synspunkter. Ca. hver femte angiver, at ledelsen *ikke* inddrager TR i beslutninger før de er truffet, og 8 pct. angiver, at de er uenige eller helt uenige i, at ledelsen tillægger deres rolle som tillidsrepræsentant værdi.

Arbejdet i Samarbejdsudvalget/MIO

28 Hvor enig er du i følgende udsagn (du skal svare i forhold til dit lokale samarbejdsudvalg, hvis du er på en skole med flere afdelinger)	Helt enig Pct.	Enig Pct.	Hverken eller Pct.	Uenig Pct.	Helt uenig Pct.	Ved ikke Pct.	Point
Ledelsen prioriterer arbejdet i SU/MIO	21%	45%	18%	12%	4%	1%	2,3
Ledelsen er interesseret i at høre lærernes input på møderne i SU	23%	48%	17%	8%	4%	1%	2,2
Ledelsen lægger op til en fri og åben debat på møderne i SU	28%	41%	18%	8%	5%	1%	2,2
Jeg føler mig orienteret i mit arbejde i SU/MIO	28%	51%	14%	4%	3%	1%	2,0
Jeg modtager i passende tid det nødvendige og relevante materiale til møderne i SU/MIO	16%	31%	20%	23%	9%	1%	2,8
Jeg oplever, at SU inddrages, før beslutningerne er truffet	15%	26%	31%	19%	9%	0%	2,8
SU/MIO er et forum med konstruktive drøftelser	21%	40%	21%	11%	6%	0%	2,4
Møderne i SU/MIO giver værdi for mig og kollegaerne	17%	45%	23%	10%	4%	1%	2,4
Det er relevante temaer, der sættes på dagsordenen for SU/MIO-møderne	24%	55%	15%	4%	2%	0%	2,0
Ledelsen sørger for at inddrage SU/MIO i forhold, der er væsentlige for skolen og lærernes arbejdsliv	20%	41%	23%	13%	4%	0%	2,4
Mine kollegaer (lærerne) interesserer sig for, hvad der sker i SU/MIO	6%	24%	39%	22%	7%	2%	3,0
SU/MIO-møder er primært informationsmøder og kun i ringe grad dialogmøder	5%	25%	21%	35%	14%	0%	3,3

Den andel af respondenterne, som er repræsenteret i samarbejdsudvalget (lokale samarbejdsudvalg) på deres skole, giver i overvejende grad udtryk for, at samarbejdet er velfungerende. 16 pct. af respondenterne giver dog samtidig udtryk for, at ledelsen ikke prioriterer arbejdet i SU/MIO og 12 pct. er uenige eller helt uenige i, at ledelsen er interesseret i at høre lærernes input.

Der er generelt konsensus om, at man som repræsentant i SU/MIO bliver orienteret i tilstrækkelig grad, men det er også kun godt og vel halvdelen, som giver udtryk for, at de modtager mødemateriale i passende tid forud for møderne. 3 ud af 4 angiver, at det er relevante temaer, der sættes på dagsordenen i SU/MIO.

Over hver fjerde oplever, at SU ikke inddrages i tilstrækkelig grad før beslutningerne er truffet, og hver tredje er enige eller helt enige i, at SU-møder primært kan karakteriseres som dialogmøder.

Blandt de respondenter, som er repræsenteret i SU/MIO forholder flertallet sig neutrale ift. om kollegaerne interesserer sig for, hvad der sker i SU/MIO. 30 pct. er enige eller helt enige, mens 29 pct. er uenige eller helt uenige.

30 Hvor enig er du i følgende udsagn (du skal svare i forhold til hovedsamarbejdsudvalget)	Helt enig Pct.	Enig Pct.	Hverken eller Pct.	Uenig Pct.	Helt uenig Pct.	Ved ikke Pct.	Point
Ledelsen prioriterer arbejdet i HSU/MIO	24%	41%	7%	21%	3%	3%	2,4
Ledelsen er interesseret i at høre lærernes input på møderne i HSU/MIO	17%	45%	14%	17%	3%	3%	2,4
Ledelsen lægger op til en fri og åben debat på møderne i HSU/MIO	17%	34%	31%	14%	0%	3%	2,4
Jeg føler mig orienteret i mit arbejde i HSU/MIO	14%	59%	21%	3%	0%	3%	2,1
Jeg modtager i passende tid det nødvendige og relevante materiale til møderne i HSU/MIO	14%	38%	31%	10%	3%	3%	2,5
Jeg oplever, at HSU/MIO inddrages, før beslutningerne er truffet	14%	21%	32%	25%	4%	4%	2,8
HSU/MIO er et forum med konstruktive drøftelser	14%	41%	17%	24%	0%	3%	2,5
Møderne i HSU/MIO giver værdi for mig og kollegaerne	10%	38%	24%	24%	0%	3%	2,6
Det er relevante temaer, der sættes på dagsordenen for HSU/MIO-møderne	14%	52%	24%	7%	0%	3%	2,3
Ledelsen sørger for at inddrage HSU/MIO i forhold, der er væsentlige for skolen og lærernes arbejdsliv	17%	31%	31%	14%	3%	3%	2,5
Mine kollegaer (lærerne) interesserer sig for, hvad der sker i HSU/MIO	7%	21%	31%	34%	3%	3%	3,1
HSU/MIO-møder er primært informationsmøder og kun i ringe grad dialogmøder	17%	34%	21%	14%	10%	3%	2,6

Den andel af respondenter, som er repræsenteret i et hovedsamarbejdsudvalg vurderer generelt, at ledelsen i mindre grad prioriterer samarbejdet i udvalget og mindre omfang er interesseret i lærernes input. Respondenterne giver dog samtidig udtryk for, at man i HSU/MIO er bedre til at udsende nødvendigt og relevant materiale forud for møderne.

Ca. hver fjerde af respondenterne giver udtryk for, at HSU/MIO *ikke* er et forum med konstruktive drøftelser og det *ikke* giver værdi for kollegaerne. Vurderingen er dog samtidig, at kollegaerne overvejende heller ikke interesserer sig for, hvad der sker i HSU/MIO.

Antallet af respondenter, som er repræsenteret i HSU/MIO er for lavt til, at der med tilstrækkelig sikkerhed kan krydses med baggrundsdata (køn, alder, skoletyper mv.).

Arbejdsmiljøorganisationen

32 Hvor enig er du i følgende udsagn	Helt enig Pct.	Enig Pct.	Hverken eller Pct.	Uenig Pct.	Helt uenig Pct.	Ved ikke Pct.	Point
Ledelsen respekterer min rolle som medarbejdernes repræsentant ift. arbejdsmiljø	48%	33%	8%	10%	2%	0%	1,8
Ledelsen orienterer mig som medarbejdernes repræsentant i forhold til arbejdsmiljø i tilfredsstillende omfang	29%	29%	21%	15%	6%	0%	2,4
Ledelsen inddrager mine synspunkter i arbejdet med arbejdsmiljø	37%	35%	13%	6%	6%	4%	2,1
Ledelsen tillægger mit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant værdi	38%	21%	19%	8%	10%	4%	2,3

Blandt de respondenter, der har en rolle som AMR, er det 81 pct. som angiver, at ledelsen respekterer deres rolle som medarbejdernes repræsentant ift. arbejdsmiljø. Respekten vurderes således en smule lavere end respekten for tillidsrepræsentanten (7 procentpoint).

Et overvejende flertal angiver, at ledelsen orienterer om arbejdsmiljøspørgsmål i tilfredsstillende omfang (58 pct.) – om end hver femte forholder sig neutralt til udsagnet og hver femte er uenig. Generelt føler arbejdsmiljørepræsentanterne, at ledelsen inddrager deres synspunkter i arbejdet med arbejdsmiljø og at deres arbejde tillægges værdi.

Antallet af respondenter der har en tillidspost som arbejdsmiljørepræsentant, er for lavt til at der meningsfuldt kan konkluderes noget på baggrund af skoletyper.

Skolebestyrelsen

34 Hvor enig er du i følgende udsagn	Helt enig Pct.	Enig Pct.	Hverken eller Pct.	Uenig Pct.	Helt uenig Pct.	Ved ikke Pct.	Point
Jeg oplever, at de øvrige bestyrelsesmedlemmer er interesseret i at høre lærernes input	25%	51%	9%	3%	1%	10%	1,9
Jeg føler mig godt klædt på i mit arbejde i bestyrelsen	15%	56%	20%	1%	0%	8%	2,1
Jeg modtager det nødvendige og relevante materiale til møderne i bestyrelsen i god tid	21%	47%	15%	7%	2%	8%	2,2
Møderne i bestyrelsen giver værdi for mig og kollegerne	16%	37%	28%	7%	2%	10%	2,4
Jeg oplever, at den øvrige bestyrelse synes, at jeg som medarbejderrepræsentant tilfører bestyrelsesarbejdet værdi	20%	46%	15%	7%	1%	11%	2,1
Jeg føler mig anerkendt og respekteret i bestyrelsen	25%	49%	10%	5%	0%	10%	1,9
Jeg føler, at de øvrige medlemmer af bestyrelsen ser medarbejderrepræsentanterne som ligestillede medlemmer af bestyrelsen	30%	38%	15%	6%	1%	10%	2,0

Der er generelt en positiv opfattelse af samarbejdet blandt de respondenter, som er repræsenteret i bestyrelsen. Man føler sig generelt godt klædt på, og arbejdet vurderes i overvejende grad som værdiskabende, om end ca. hver tiende er uenig i at møderne giver værdi for kollegaerne. Der er overvejende en opfattelse af, at de øvrige medlemmer i bestyrelsen respekterer medarbejderrepræsentanten og ser vedkommende som et ligestillet medlem, der tilfører værdi til bestyrelsesarbejdet.

Blandt de kvindelige respondenter er der generelt en mere positiv vurdering af forholdene i bestyrelsen end hos de mandlige. Således har ingen af kvinderne angivet, at de ikke føler sig anerkendt og respekteret i bestyrelsen, mens det er tilfældet hos ca. hver 10 mandlige bestyrelsesmedlem.

Bilag A – fritekstbesvarelser

En del respondenter har heldigvis valgt at udfylde fritekstbesvarelsen i spørgeskemaet. Kommentarerne medvirker til at give et mere kvalitativt input til undersøgelsen og til at nuancere de kvantitative input.

Besvarelser er blevet bortsorteret i det omfang, at det drejer sig om spørgeskematekniske input. Disse besvarelser vil blive taget til efterretning i det tilfælde, at GL gennemfører undersøgelsen på ny på et senere tidspunkt. Besvarelser med meget enslydende ordlyd er af overskuelighedsmæssige årsager i et vist omfang også bortsorteret/lagt sammen.

Mange af fritekstbesvarelsenerne adresserer det forhold, at de organisatoriske forhold på erhvervsgymnasier med flere afdelinger, er særligt udfordret. Mange respondenter beskriver også hvorledes det opleves, når en skole ikke inddrager i tilstrækkelig grad – eller ikke gør brug af medarbejdersidens input i beslutningsprocesser.

Når ledelsen lytter – men ikke inddrager

Vi har en øverste leder (rektor) som gerne lytter, men det meget sjældent at de bruger vores feedback/kritik til noget. Derfor føler vi i lærerkollegiet at ledelsen inddrager os. Derfor har vi som lærere meget ringe indflydelse på vores arbejdsplads og arbejdsgangen.
Der findes på papiret masser af inddragelse - men det hele er skindemokrati. Ledelsen detailstyrer alt - også i udvalg, hvor det så ser ud som om man har medarbejderindflydelse selvom ledelsen har dikteret alt.
Hvad nytter det, at ledelsen inviterer til en åben debatkultur, hvis konsekvensen af at sige sin ærlige mening f.eks. er, at man ikke bliver hilst på i 14 dage - eller på anden vis blacklistet. På vores såkaldte PR-møder (som er ren envejskommunikation top-down, eller generel info om en eller anden ny forordning/procedure) er der efterhånden ingen der tør sige noget som har med skolens drift at gøre. Kritiske spørgsmål er tydeligvist uønskede.
Jeg synes, det er problematisk, at I ikke spørger ind til, hvorvidt bestyrelser og organer som SU overhovedet bør eksistere. Efter min mening er det ledelsesstyrede udvalg og ikke egentlige medarbejderdrevne funktioner.
Jeg tror overordnet vi har ret stor indflydelse på min skole, men vi har fået ny rektor, der inddrager lærerne mindre end den forhenværende ledelse. Det føles som om noget bliver taget fra os.
På min skole gør ledelsen alt det "rigtige" på papiret. Men det er et stort problem at de drøftelser der finder sted imellem ledelse og lærere sjældent kommer videre. Vi bliver altid spurgt, men når det kommer til stykket har jeg (flere andre på min skole) en fornemmelse af, at alle møderne og dialogen kun er proforma. At ledelsen allerede på forhånd har truffet deres beslutning.
Ift. Om man selv bør gøre mere, så synes jeg, at det er svært at svare ja til, når jeg ved, at kommer i rektors sorte bog, hvis jeg ønsker indflydelse på noget, hun ikke er enig i.
Nok er der lærerrepræsentanter med i alle skolens udvalg, men det virker som om alle beslutninger er truffet på forhånd, og at når lærerne træder ind i udvalg og gerne vil arbejde med at ændre uhensigtsmæssige strukturer, så mangler lydhørheden. Selv når der ligger tydelige evalueringer til grund for et ønske om ændringer.
På min skole er bestyrelsen opdelt i en "lille" og "stor" bestyrelse. Den lille bestyrelse er rektor, økonomiinspektør og de forældrevalgte repræsentanter. Den store bestyrelse består så af vicerektorer og medarbejderrepræsentanter. Den lille bestyrelse tager beslutninger vedrørende skolens forhold, og medarbejderrepræsentanter og vicerektorer har ikke kendskab til indholdet af drøftelserne i den lille bestyrelse. Det giver naturligvis store udfordringer/problemer ifht medinddragelse og medindflydelse.

På min skole (et VUC) er ledelsen vokset meget de seneste år, samtidig med at den lytter langt mindre til medarbejderne. Det er så utilfredsstillende en situation, at jeg og flere kolleger overvejer at skifte arbejdsplads (evt. branche) - ligesom flere allerede har gjort. Min arbejdsglæde er udfordret, men jeg bliver indtil videre pga. min glæde ved at undervise og af ansvarfølelse i forhold til kursisterne.
Jeg oplever det som noget af det mest frustrerende og demotiverende ved mit arbejde, når vi som medarbejdere indkaldes til møder, der er kamoufleret som medarbejderinddragelse/-indflydelse, men som i virkeligheden bare tjener som information om nye tiltag, der er besluttet på forhånd, og hvor vi som medarbejdere ovenikøbet forventes at komme med idéer til hvordan ledelsens upopulære beslutninger kan løftes/udmøntes i vores arbejdsliv. Dette er den primære kilde til oplevelse af stress på min arbejdsplads.
Jeg oplever i høj grad at skolens ledelse inddrager os, der sættes processer igang, der holdes møder, der lyttes. Men lærernes input bliver alligevel ikke taget med i beslutningerne. Det føles lidt som om, lederne gerne vil kunne "vinge af" at lærerne er blevet hørt. Men vores input ikke tages alvorligt og alt er i sidste ende styret af økonomiske overvejelser.
Der bliver brugt meget energi på at lave møder og opstille planer for inddragelse af lærerne i beslutninger - men de følges ikke til dørs og i sidste ende er det ledelsen, der træffer beslutninger ofte baseret på økonomiske og logistiske argumenter fremfor pædagogiske og didaktiske.
PR er blevet til et show, hvor der reelt ikke træffes beslutninger eller diskuteres skoleform, men alene om fx at skabe motivation i undervisningen. For eleverne altså - sgu aldrig for lærerne. Vi er gået fra et lærerstyret gymnasium til et ledelsesstyret, hvor vi er ansatte - til gengæld har vi fået gratis kaffe og frugtordning og store julefrokoster. Så det er jo fint - eller noget.
I den tid jeg har været ansat på mit gymnasium har vi fået stadig mindre indflydelse. Møder er ikke længere til diskussion og stillingtagen, men som informationer fra ledelsen til lærerne.
Det er meget vigtigt at pointere forskelle på at have en ledelse, der lytter, og at have en ledelse, der _handler_ fordi de lytter. Som lærerkollegie føler vi ofte, at vi taler for døve ører, og får tromlet beslutningerne ned over os, på trods af indvendinger fra lærerkollegiet.
Det til tider rent spil for galleriet når vi har dialog med vores ledelse, for dialogen har aldrig nogen indflydelse – beslutningerne er allerede truffet uanset vores holdninger.
Medarbejderinddragelsen er generelt blevet svækket over de senere år. Det lader til, at mange kollegaer afholder sig fra at deltage på kritisk vis i debatter, da de føler sig eksponerede ift. evt. varslinger. Endelige er det værd at nævne, at man undertiden kan fornemme, at ledelsen foregiver at inddrage medarbejderne (i vores SU), men reelt er det hele klappet af i ledelsen på forhånd. Det bliver derfor ofte møder, som mest af alt minder om en velkoreograferet optræden.

Når der hverken lyttes eller inddrages

Vi har haft en meget anstrengt periode med en rektor, der har kørt sit eget løb i flere sager og forsøgt at tromle lærerne. Vi har haft et overskud på næsten 6 mio kr og samtidig fastholdes en besparelse på undervisningen svarende til 1½ stilling.
Jeg er på en erhvervsskole med en meget lad os bare kalde det en dominerende/enerådende ikke lyttende direktør.

Når tiden er knap

Det kunne være rart at inddrage sig selv lidt mere i, hvad der foregår i SU, bestyrelsen o.l. Men her efter jul. har jeg haft så travlt, at jeg ikke har haft tid til f.eks. at gå til SU-formøder. Ellers når en skole har over 100 ansatte, er der selvfølgelig begrænsninger på, hvor meget medindflydelse man kan have. Her må man vælge fokus. Det vigtigste er at have indflydelse på egen undervisning og egen faglig udvikling, og her kan man miste noget, hvis man har alt for travlt / fået pålagt for mange opgaver.
--

Man kan ikke klage over manglende indfyldelse, hvis man aldrig deltager i PR, stiller forslag om dagsordenspunkter eller holder oplæg til sådanne. Man kan heller ikke klage over manglende indflydelse, hvis man hverken tør gå til rektor eller nærmeste leder med aktuelle problemer. På vores skole skyldes manglende indflydelse skyldes dovenskab og passivitet hos lærerne, for ledelsen er inddragende.
Jeg gider heller ikke sidde til en masse møder om udviklingen for vi har travlt nok i dagens gymnasieskole.
Jeg underviser kun på IB, men det var der ikke mulighed for at svare. Min ledelse gør en aktiv indsats for at demokratisere beslutningsprocesser og inddrage underviserne, men tid er en vigtig begrænsende faktor i forhold til både at følge med i hvad der foregår og at deltage i udvalg og andet.

Når man er udfordret på hierarkiet i organisationen

Der er stor forskel på vores skole og dens afdelinger. Jeg er på en afdeling hvor der er to ledelser, en rektor for hhx og en uddannelseschef for EUD/X. Rektor er super, men uddannelseschefen har ikke de ledelsesmæssige kompetencer der skal til. Der er blevet skabt et a og et b hold. Han har ikke selv undervisningskompetence, altså en kandidat uddannelse, og derfor har han ikke et ønske om at hans undervisere der underviser på A og B niveau fag har Pædagogikum. Det har skabt splid og han kan ikke se at han stille og roligt udvander sin medarbejder stab. Han er ikke særlig medinddragende, da alt ledelse bliver brandslukning. Hans mindreværd gør at han ikke vil samarbejde, han tager al kritik personligt.
Der er en enorm forskel på hvor meget medarbejdere og tillidsvalgte inddrages på vores lokale afdeling og gymnasieafdelingen og så hvor lidt reel inddragelse/indflydelse der er på det overordnede organisationsniveau (stor erhvervsskole).
Tak for at lave undersøgelsen og alt det bedste med at få den brugt konstruktivt. Skønt at I har husket også at fokusere på hvordan skolekonstruktionen potentielt kan have indflydelse på opfattelsen af medbestemmelse. Kill the giants before they kill us!
Den øverste direktør her jeg ikke set i lang tid.
Jeg er på en større erhvervsskole. Nogle af svarene er måske derfor farvet af, at vi har mange ledelseslag. "Min ledelse interesserer sig for medarbejdernes inputs" – tjo. Nogle af dem. Andre er ikke særligt interesserede.
Overordnet er gymnasieledelsen fornuftige og i rimeligt omfang inddragende, skolens øverste ledelse er fjerne og uinteresserede og udviser stort set ingen interesse i at inddrage medarbejderne eller deres repræsentanter som andet en rygklappere, ligesom de ikke udviser forståelse for gymnasielærernes arbejde.
Min rektor er til gengæld lyttende og empatisk, men hendes bane er kridtet op af direktøren, såeee
Ledelseshierarkiet på min skole (HTX) er en direktør, rektor, vicerektor og to studieledere. Dertil har vi en markedsføringsafdeling, masser af administrativt personale og en udviklingsafdeling, hvor der er 7 ansatte med diverse titler (projektleder, consultant mm.). Altså er der en masse instanser, der kun har perifært med kerneydelsen at gøre, og som sikrer, at vi som lærere ikke har nævneværdig medindflydelse (der er meget langt til ledelsesgangene). Vi føler ofte, at vi får hevet projekter ned over hovedet udarbejdet af "udviklingsafdelingen", hvor der sidder folk, der ikke har undervisningserfaring. Disse projekter giver aldrig merværdi i vores daglige virke, men fungerer som forstyrrende elementer, der desværre også trækker på de økonomiske udgifter. Selvom det ikke nødvendigvis har sammenhæng, kan man fra gulvet kun undres over, at en hel del lærere tilmed er blevet fyret de sidste to år, hvorfor vi løber stærkere end nogensinde (andet personale synes ikke at blive berørt af nedskæringer). Disse valg har vi som medarbejdere ikke haft indflydelse på. Til gengæld har vi fået en meget urimelig fagfordeling til næste år, hvor flere er gået til TR med klager over arbejdsbelastningen. Vi får ingen rosende ord (fra en fraværende øverste ledelse), vi betaler selv vores fester, vi bliver stort set aldrig bispist og en lang række ting, der er blevet vendt til MUS, er ikke blevet indfriet. Vi giver meget (herunder en del af vores

frihed i hverdagen, der indskrænkes af overfyldte undervisningsuger, hvor man skal sidde om aftenen og i weekenderne og arbejde), har meget lidt indflydelse og får meget lidt anerkendelse oppefra. Umiddelbart er ikke alle steder sådan, men nogle steder, som mit, er det den tyngende følelse man som gymnasielærer sidder tilbage med.

Øvrige bemærkninger

Ved godt nu at kommer jeg til at lyde som en gammel gnaven lektor 😊. Savner sgu' de gamle dage da vi i foreningen havde forhandlingsret på tiden til opgaverne 👍
Jeg er ansat som årsvikar og har derfor hverken stor indsigt eller indflydelse i samarbejdet med ledelsen.
Nogle af spørgsmålene var lidt svære. Ledelsen bliver jo også presset ovenfra. Så hvis jeg føler at noget uhensigtsmæssigt bliver trukket ned over hovedet på mig, er det så ledelsen der er nogle klaphatte, eller er det politikerne?... Hvis det er ledelsen, så skal jeg svare én ting på spørgsmålet, hvis det er politikerne, så skal jeg svare noget andet... (og jeg er måske ikke altid flittig nok til at læse alt hvad politikerne finder på...)
Jeg har en oplevelse af at især den pædagogiske indflydelse er blevet mindre de seneste 10 år, hvor man har givet kolleger 'pædagogisk koordinator'-funktioner. Efter pædagogisk udvalg blev nedlagt (og i princippet lagt ind under det såkaldte strategiudvalg) har lærerne ingen indflydelse haft på skolens pædagogiske retning.
Min skoles organisatoriske magt er blevet centraliseret, og det giver helt ærligt en ringere pædagogisk udvikling. Jeg savner det pædagogiske udvalg og synes den pædagogiske koordinator-funktion burde afskaffes (eller udelukkende være en administrativ opgave).
Der er en usikkerheds- og sladderkultur på min nuværende arbejdsplads. Det er et meget kompetitivt miljø, hvor det drejer sig i høj grad om at blive vellidt blandt elever og ledelse. Der opstår en tavshed- og resigneret kultur på møderne, da enhver kritisk udtalelse bliver lukket med en rap bemærkning enten fra ledelse eller en smart/populær kollega. Det drejer sig om at score tillæg og det skaber dårlig og hyklerisk stemning på lærerværelset
Den manglende inddragelse af lærererfaringer i bestyrelsesarbejdet er min vigtigste anke imod den måde, hvorpå mit gymnasium drives. Der er noget totalt absurd over, at skolen på nogle måder drives som en børsnoteret virksomhed, hvor en "professionel" bestyrelse uden kontakt til den medarbejdergruppe, der leverer kerneydelsen, skal bestemme, hvad der eksempelvis skal ligge til grund for, om rektor skal have udbetalt resultatløn. Vi er i gymnasiesektoren nødt til at arbejde for en tilbagevenden til en situation, hvor lærernes faglighed og store erfaring inddrages meget mere, og hvor det er naturligt, at bestyrelsen jævnligt møder (flere repræsentanter for) lærergruppen. Der er jo ikke tale om en virksomhed, der skal generere økonomisk overskud, men netop om en undervisningsinstitution, hvor det må være underviserne, der er eksperter i, hvordan man laver bedst mulig undervisning.
Desværre er der en negativ udvikling mht medindflydelse og medinddragelse på mit VUC. Undervisning er efter min overbevisning vores vigtigste berettigelseskilde. Jeg oplever desværre ikke den samme opfattelse hos ledelsen. På mit VUC bryder man bevidst bekendtgørelsen ved at skemalægge med alt for få timer ift. bekendtgørelsen i flere fag. Og ledelsen lytter ikke når man gør dem opmærksomme på dette. Det samme gælder inden for flere områder. Desværre høre jeg de samme historier fra andre VUC'er
Jeg oplever, at GL/TR har meget lidt at skulle have sagt. Ledelsen bestemmer suverænt over arbejdstiden. Der er ingen aftalte overenskomster om timeforbrug fx til eksamen eller forberedelse eller aflønning af merarbejde.
NB: En del svar i første del er farvede af det faktum, at jeg både er TR, sidder i SU (der også er Arbejdsmiljøorganisation) og sidder i gymnasiets bestyrelse. Det gør svarene på spørgsmålene om hvordan kollegaer som de er flest opfatter informationsniveauet noget mindre valide...

Arbejdstid er et våben ledelse kan bruge over for de ansatte. Hvis fuld tid udelukkende defineres af en ledelse uden nogen form for debat, eller indflydelse fra den enkelte, grænser det til diktatur på arbejdspladsen.
Overarbejde findes ikke. Fordi ekstraopgaver kan tildeles efter forgodtbefindende uden at man har mulighed for at sige fra. For ledelsen definerer hvad fuld tid er. Man får heller intet ud af det økonomisk. Tillige kan medarbejdere tildeles ekstraarbejde, som efterfølgende ikke honoreres kontant - ledelsen kan smutte fra aftaler, fordi intet skrives ned og tillidsmanden intet kan gøre - eller gør.
Hvis fyringsrunder bruges som våben til at holde medarbejdere i skak, tør ingen sige en ledelse imod.
Efter år med meningsløse dialogsamtaler baseret på ugenomsigtige arbejdsplaner, manglende rammer omkring arbejdet og mistillid til lærernes tidsregistrering overvejer jeg at søge ud af branchen.
Jeg er glad for at jeg ikke har 20 år tilbage.
Der sker besparelser og nedskæring og vi kan f.eks ikke flytte rundt på moduler og lokaler og det administrative arbejde øges og alt nyt kommer ind under forberedelsestiden som bliver dårligere og dårligere.
Men arbejdet med eleverne er stadig godt og jeg har lært at sige pyt og det må andre tag sig af og så passer jeg undervisningen med de rammer jeg får stillet til rådighed.
i spørgsmålet om, hvorvidt jeg selv BØR søge indflydelse, er det svært at svare. Ideelt set bør man naturligvis søge indflydelse og søge at forbedre arbejdsforholdene. Men i en virkelighed hvor man i en årrække har oplevet at støde panden mod en mur, må man passe på sig selv ved at trække sig og undgå evige konflikter og skuffelser.
Min leder prøver til tider at gøre noget for os, men kommer ingen vegne op i direktionen og bestyrelsens
Vi får feks stort set ingen løntillæg det er et stort problem for fastholdelse af medarbejdere har vi prøvet at forklare men ingen lytter.
Vi har haft 13 opsigelser i naturvidenskabs gruppen på 4 år.
Jeg oplever, at man som tillidsmand (suppleant) bliver anvendt i situationer, hvor det er bekvemt for ledelsen. Herudover er det mit indtryk, at valgte tillidsrepræsentanter er noget ledelsen oplever som besværligt. Ledelsen forstår ikke vore rolle. Når det kun er TR og AMR der ytrer sig kritisk er vi jo nok ikke repræsentative. At lærernes manglende villighed til at ytre sig kan skyldes ledelsesstilen eller en just overstået fyringsrunde falder ikke ledelsen ind.
Man er som TR en lus mellem 2 negle, når arbejdsmiljøet langsomt bliver dårligere. Det er meget frustrerende ikke mindst fordi ens indflydelse står og flader med at kunne etablere en dialog med ledelsen.
SU ses af ledelsen som et nødvendigt onde, der skal klares med et minimum af tid og energi, fordi det er obligatorisk. Som TR har jeg arbejdet på at kvalificere samarbejdet i SU, fx ved at vi alle har været på fælles kursus og at der er blevet lavet et årshjul for SU. Det har hjulpet lidt, men indstillingen hos ledelsen er reelt den samme. Vi arbejder fra medarbejdersiden hele tiden på at gøre SU bedre og nyttig for alle på skolen.
Nogle af de vigtigste faktorer for et lille privat gymnasium er elevtal og økonomi. Selvfølgelig kan vi være ambassadører for skolen, men hvis elevtallet ikke er der, er økonomien der heller ikke, dette sætter begrænsninger på hvad ledelsen faktisk kan tilbyde af indflydelse. Men indenfor de realistiske muligheder oplever jeg at min skole giver lærerne indflydelse.
I undersøgelsen spørger i om vi har indflydelse, men det er svært at svare på, for vi har indflydelse på nogle ting, mens vi ingen indflydelse har på andre områder, og jeg vil selv mene, at det er de vigtigste områder, vi ikke har indflydelse på. Vores ledere er ret ærekære, og bliver ked af det, hvis vi kritiserer deres virke, hvilket sætter en dæmper på debatlysten. Desuden har de ikke hverken pædagogisk eller strategisk overskud-og blik, og andre beslutninger bliver taget ret tilfældigt.

Bestyrelsessammensætningen på erhvervsgymnasier bør ændres hurtigst muligt, så der ikke er flertal af arbejdsgivere/fagforeninger og stort set ingen, der reelt ved noget om at undervise unge mennesker, eller har en akademisk baggrund :-)

jeg oplever at flertallet af bestyrelsesmedlemmerne har fordomme eller direkte ser ned på gymnasielærere i forhold til arbejdsindsats.

