



Opfølgning på MTU 2012

# VUC Lyngby

## Totalrapport

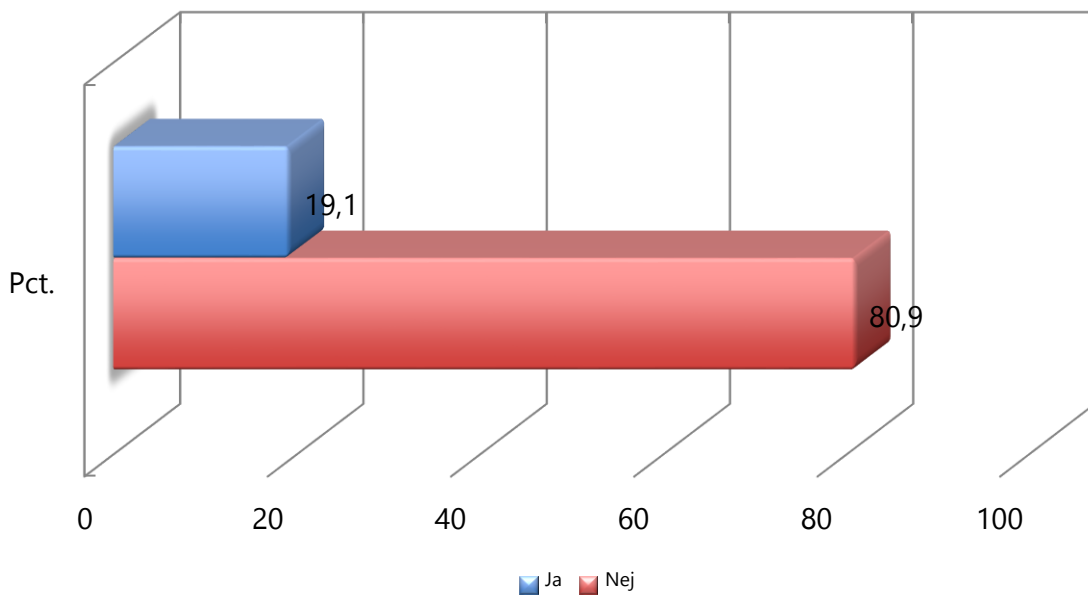
Antal besvarelser: 94

**defgo.net**<sup>®</sup>



Denne undersøgelse har i alt 94 respondenter og en svarprocent på 68,6%.  
Undersøgelsen blev gennemført i perioden 04-03-2013 - 15-03-2013.  
Rapporten blev udarbejdet den 15-11-2013 09:00:18.

## 2 Er du generet af støj i forbindelse med udførelsen af dit arbejde?



**2 Er du generet af støj i forbindelse med udførelsen af dit arbejde?**

	<b>Pct.</b>
Ja	19,10%
Nej	80,90%
Ubesvaret	0%
Basis	89
Gns.	1,81

**3 Hvis du svarede ja på foregående, uddyb her hvilken form for støj og hvor og hvornår den forekommer. Kom gerne med løsningsforslag.**

**Svar**

Jeg er ikke decideret generet, men i studievejledningen i det lille kontor kan det ofte være nødvendigt at lukke døren for at undgå støj fra fællesområdet

Jo, der kunne godt forekomme støj, - det er så kursister der kommer støjende gennem receptionen.

Ind imellem virker det som hovedbanegården, med alle de mennesker der står og snakker på kontoret.

Rengøringsmaskiner og larmende kursister. Rengøring af reception kunne være tidligere på dagen - og vi fortæller kursister at de skal dæmpe sin

En del trafik og støj på kontoret, dog særlig slemt i perioder. Der tales højt og på kryds og tværs, mens der er andre kolleger der sidder og vejleder i telefonen. Løsning: Minde hinanden om at vi sidder i storrumskontor. ( Opfinde spilleregler her for). Henstille andre til, at man henvender sig direkte til den relevante person man ønsker at tale med. I stedet for at tale ud i rummet, så alle bliver

Når man arbejder i det lille vejlederkontor er der meget støj fra gennemgangs-/hyggeområdet. Om sommeren er der meget støj fra n-nladsen og nræslænen. når vinduerne er åbne

Der skal enkelte gange bruges meget energi på at få kursisterne til at være stille. Der skal både tydelig klasserumsledelse og mange gentagelser til. Så kan det også godt lade sig gøre. Det tager bare lang tid og det kan godt være ret frustrerende, når man ved hvor meget de skal nå at lære. Jeg kunne godt tænke mig en klar fælles linje for alle lærere med hvordan vi håndterer den slags. Jeg synes det ville være oplagt at diskutere på en pædagogisk dag. Hvis man vil gennemføre det, så er det nok nødvendigt at man fra ledelsen gør det klart, at det ikke er til diskussion at man skal finde en fælles linje. Kun til diskussion hvordan den fælles linje skal være.

En sjælden gang kan der være høj musik / filmlyd ? fra nabolokale - kan klares ved 1. minde lærere om at tænke over lydniveau 2. gå ind i nabolokalet og høre om lyden kan sænkes ;-) Undertiden er der en del støj fra området ud for studievejledningens tomandskontor. Kan klares ved: 1. at lukke døren når man ikke har åben vagt 2. at bede kursisterne om at være mere stille; det giver god kontakt til kursister men tager også tid. 3. ???

Sank og larm, når mange kursister er sammen foran studievejlederkontoret. Specielt omkring frokost. Ofte er det rengøring i tilstødende lokaler, hvilket jo kan være vanskeligt at planlægge uden helt at genere enkelte. Det kan ofte være svært at gennemføre kursistsamtaler (vejledning, tutor, osv.) på gangene, idet der kan være mange mennesker

Min kommentar gælder pædagogisk værksted. Jeg har i øvrigt påpeget dette problem adskillige gange over for ledelsen. I tale og på skrift. Vi har ikke et sted, hvor man kan sidde i absolut stilhed med det formål at arbejde uforstyrret, bl.a fordi, der lejlighedsvis er behov for faglig samtale omkring en pc. Altså. pædagogisk værksted opfylder ikke behovet for at kunne forberede sig PÅ arbejdspladsen. Alt i alt: hvad gør den kollega, der har mellemtimer og gerne vil udnytte dem til at arbejde i, men som forstyrres af snak - Støjproblemer i timerne - i sær før vi skiftede til et større undervisningslokale. Til tider også støj fra andre kollegaer i lærerforberedelsesrummet Støj fra eleverne i klassen.

Jeg synes, det er rigtig fint, vi har et forberedelseslokale, men jeg må ofte sidde hjemme eller i et ledigt undervisningslokale for at forberede mig. Det skyldes dels, at indeklimaet i vores ellers fine forberedelseslokale er dårligt - jeg får meget hurtigt hovedpine af at sidde derinde, og dels at der til tider er meget snak i forberedelseslokalet. Den snak er oftest fagligt orienteret (samarbejde, vidensdeling etc.) men det kan gøre det svært for

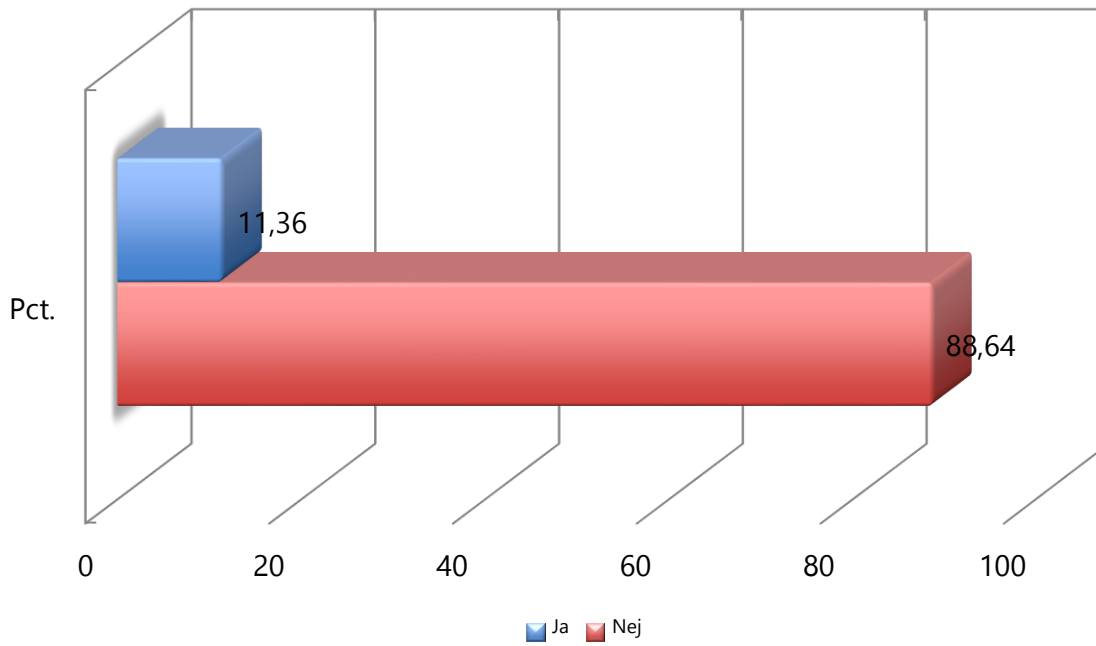
I lærerforberedelsen opstår der ofte spontan snak. Det er ellers en gylden regel at der skal være arbejdsro, men vi kommer alle til at sige noget, som ofte fører til længere drøftelser. Løsningsforslag: at alle retter sig efter den gyldne regel (måske en plakat skal gøre os opmærksomme på det) eller at der kan opstilles mindre skillevægge.

Der er lidt larm i forberedelseslokalet, men det er svært at undgå, da det også fungerer som et socialt rum, hvor kollegaer udveksler viden mv. Det er derfor svært at forberede undervisning og rette opgaver i dette lokale. Jeg synes normalt ikke, det er et stort problem, da jeg forbereder det meste af min undervisning, samt retter de fleste stile,

Det er stressende og umuligt for mig at forberede undervisning osv. i lærerforberedelsen, da der er snak, uro og forstyrrelser. Flere forberedelsesrum med mulighed for både stille fordybelse og andre rum med mulighed for teamsamarbejde, hvor der kan tales og diskuteres ville være at foretrække.

Det er langt fra hver dag, men når vinduerne står åbne, er der ofte larm fra parkeringspladsen, især når de "rullende diskoteker" ruller ind. Til tider også nødvendigt at tisse på højtalende/ højtråbende kursister. Kolleger som hyggesnakker i vores arbejdsrum, er til tider irriterende, og gør det svært at arbejde 100% koncentreret.

#### 4 Oplever du fysiske smerter ved udførelsen af dit arbejde?



<b>4 Oplever du fysiske smerter ved udførelsen af dit arbejde?</b>	<b>Pct.</b>
Ja	11,36%
Nej	88,64%
Ubesvaret	0%
Basis	88
Gns.	1,89



**5 Hvis du svarede ja på foregående, uddyb her hvilke typer smerter du oplever og hvor og hvornår. Kom gerne med løsningsforslag.**

**Svar**

Tunge løft.

Ved gentagende løft for jeg ondt i minskuldre og arm

Ryg smerter efter tunge løft.

Nogle gange smerter i arm og nakke, når der arbejdes foran

computeren. Løsning: Indførelse af pauseøvmnastik

lidt knas med armene efter meget rette arbejde. hæve-sænkeborde i forberedelsen ville da være skønt.

Jeg har slidgigt. Jo længere op ad dagen, jeg afvikler undervisning,

jo værre. Et skema med tidlig undervisning bidrager til at løse

problemet samt mulighed for at afspadsere mellemtimer i stedet for

at få dem udbetalt!

typisk ledsmerter i albue og håndled samt nakkestivhed forårsaget af for meget computerarbejde

Jeg har meget ofte hovedpine, når jeg jeg har været i

undervisningslokaler og/eller forberedelseslokalet.

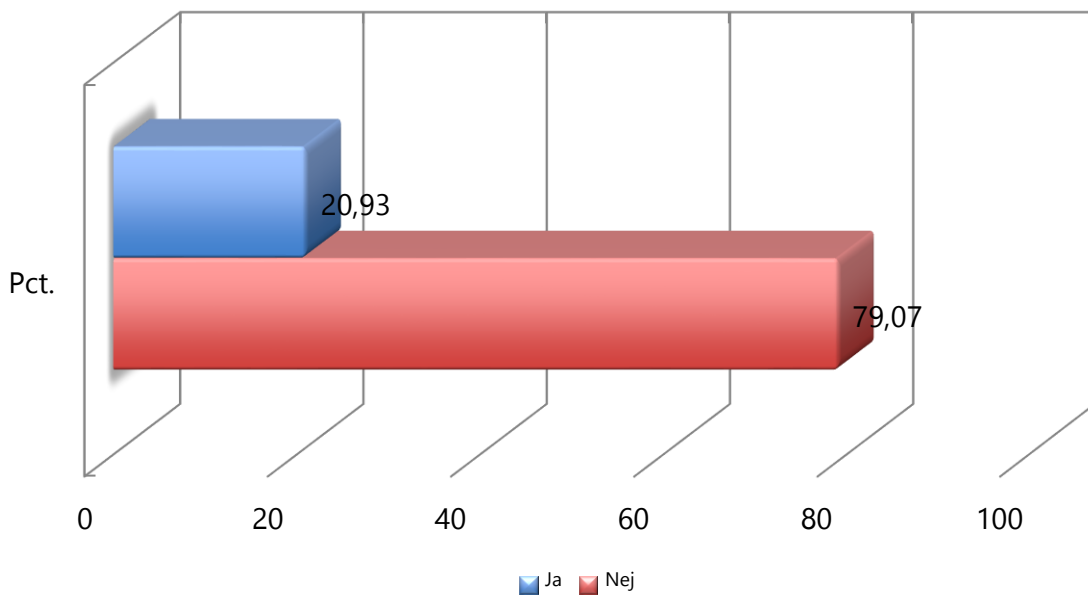
Som e-learninglærer sidder jeg meget ved computeren og får ondt

i ryggen. Koster mig en del behandlinger. Gratis

fsinterapi/massage Hæve/sænkebord til låns

bedre stole til lærerne.

### 6 Giver det psykiske arbejdsmiljø anledning til problemer i dit arbejde?



**6 Giver det psykiske arbejdsmiljø anledning til problemer i dit arbejde?**

	<b>Pct.</b>
Ja	20,93%
Nej	79,07%
Ubesvaret	0%
Basis	86
Gns.	1,79

## 7 Hvis du svarede ja på det foregående, hvilke problemer oplever du? Kom gerne med løsningsforslag.

### Svar

Regneark indgår obligatorisk i såvel undervisningen som ved de faglige dokumentationer og prøverne i matematik, jf. avu-bekendtgørelsens fag-bilag for matematik på niveauerne G, F, E og D. Problemet er, at der er få ledige bærbare 'holdsæt' og det derfor ikke er muligt og tilladt at booke pc-erne til den flerhed af undervisningstimer, som forudsætter kursistadgang til regneark. Det

Jeg synes der kunne være et bedre arbejdsmiljø f.eks. at man spørger mere ind til hinanden, fejrer fødselsdage, og man altid hilser på alle når man møder og når hjem fra arbejde. Føler at blive holdt uden for gruppen af kollegaer. Bliver beskyldt for at nogen af kollegaerne er bane for mig.

Manglende kommunikation, information og lydhørhed fra ledelsen.

Ledelsens manglende forklaringer og argumenter for svære

beslutninger så som nedskæringer. Ledelsens manglende

ægte/valide argumenter, hvis man får et nej til noget man ønsker.

"Argumenterne" er ofte bare antagelser som måske ikke er

undersøgt grundigt. Ovenstående er meget frustrerende og påvirker

min motivation for arbejdet. Det er lige som om hele den "bløde"

eller "svære" del af ledelsesarbejdet mangler. Vi har akut mangel på

tillid og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og akut

mangel på sammenhængskraft i organisationen. Derudover er der

mange problemer i forhold registrering af timer i løntimeskema. Det

er stadig fyldt med fejl. Det fungerer slet ikke med budgetlægningen

i starten af året. Man mangler stadigvæk at ville budgetligge de

"usikre" opgaver. Resultatet af dette er for mange overtimer og i

nogle tilfælde og at man må afgive et hold halvvejs. Det er meget

skidt for både hold og lærer. Jeg har masser af forslag, men er træt af

at prøve at fremføre dem, når de ikke bliver hørt. Altså hørt i den

forstand, at der bliver reageret på dem og gjort noget ved

problematikkerne. Desuden kræves der nok en ændring i

ledelsesstilen hvis man skal håbe på forbedringer. Det kan siges

ganske kort: Begynd at lytte til hvad medarbejderne siger og tag

dem seriøst. Så tror jeg der er potentiale for både tillid og

respekt. Selvfølgelig kræves samme lydhørhed af medarbejderne,

men ligesom lærerne har større ansvar end kursisterne for at dialog

og samarbejde fungerer godt i undervisningen. Ligeledes mener jeg

A. Negativt ladet kommunikation mellem ansatte - kan være

anstrengende at høre på. Løsningsforslag: 1. Forståelse for /

synliggørelse af at konstruktiv kritik er givende, ønskværdig ja

nødvendig i en organisation så der kan ske en fortsat udvikling og

forbedring. 2. Træning i at give konstruktiv kritik - og være bevidst

om konsekvensen af at bruge negativt ladede ord og udtryk. B. At

der bliver talt OM - i stedet for TIL en person man ikke er enig

med. Løsningsforslag på organisationsniveau: 1. Ligesom vi som

lærere arbejder med (at tydeliggøre og udvikle) kommunikationen i

klassen, kan vi som medarbejdere arbejde med at forbedre og

tydeliggøre kommunikation i organisationen - både vertikalt og

horizontalt. 2. Kurser i konfliktløsning. I studievejledningen er vi netop

i gang med et forløb med Debbie 3. ???

Konflikter mellem kolleger og modsætninger mellem ledelse og ansatte.

Jeg oplever mange forstyrrelser af mit daglige arbejde forårsaget af kursisters vanskeligheder med at acceptere og realisere VUC Lyngbys håndtering af fænomenet studieaktivitet, hhv. en ledelse, der ikke skærer igennem med ensartethed, hhv. konsekvens tidligt og henviser kursisterne til kilden, nemlig reglerne hefor, hhv. mig som underviser/forvalter af reglerne. På den konto spilder

Problemer med at håndtere vanskelige/psykisk ustabile kursister.

Supervision eller vejledning ville være en hjælp.

det er svært for mig at se det psykiske arbejdsmiljø som en samlet faktor: jeg har det godt med kolleger og kursister, men jeg oplever det som en stor belastning (der påvirker mit humør og min nattesøvn) at kursister er så lidt engagerede i det faglige. Jeg har svært ved at slippe mit ambitionsniveau og stille mig tilfreds med middelmådighed. Kreative tiltag falder oftest til jorden, fordi kun et har haft problemer med især en kursist i v11-klassen. IVO lyttede til mine problemer, vi forsøgte først diverse tiltag - og det hjalp ikke. Da jeg fortalte, at det nu havde indflydelse på hele min dag og nattesøvn, blev kursisten fjernet (som jo også havde brudt aftaler med os). Meget godt at blive bakket op på den gode måde.

Uretmæssig mistænkeliggørelse fra såvel kursist- som ledelsesside.

Umotiverede kursisterne, der modarbejder undervisningen. At få sluset dem et andet sted hen. Meget brok over arbejdstid, ledelsen m v

Hele arbejdstidsdiskussionen har været særdeles hård ved det psykiske arbejdsmiljø. Rigtig mange har været frustrerede, fordi de ikke føler sig værdsat og anerkendt for deres arbejdsindsats på skolen. Mange oplever, at de knokler for at nå alle arbejdsopgaverne, og bliver så frustrerede og bange, når der i forhandlingerne lægges op til, at man skal løbe endnu stærkere. Mange medarbejdere frygter, at de så ikke vil kunne klare jobbet fremover. Fredmadrettet er det derfor meget vigtigt, at følgende finder sted i arbejdstidsforhandlingssituationerne: 1. God omgangstone- der skal ikke skabes en "vi og dem" retorik, men en "vi"-retorik. 2. Parterne skal gøre en indsats for at forstå hinanden.

Der skal være tvdelia dialog. 3. Tvdeliaaørelse af respekten for - men jeg var stresset i efteråret pga. meget skævt skema. Skæve skemaer bør undgåes.

Det er psykisk anstrengende at undervise de gennemgående uinteressede og uforberedte kursister. Det kræver ikke bare megen planlægning af undervisningen, men også en konstant årvågenhed og evne for improvisation for at få flest muligt til at deltage. En del af løsningen ville være i højere grad at indskrive seriøse studerende.

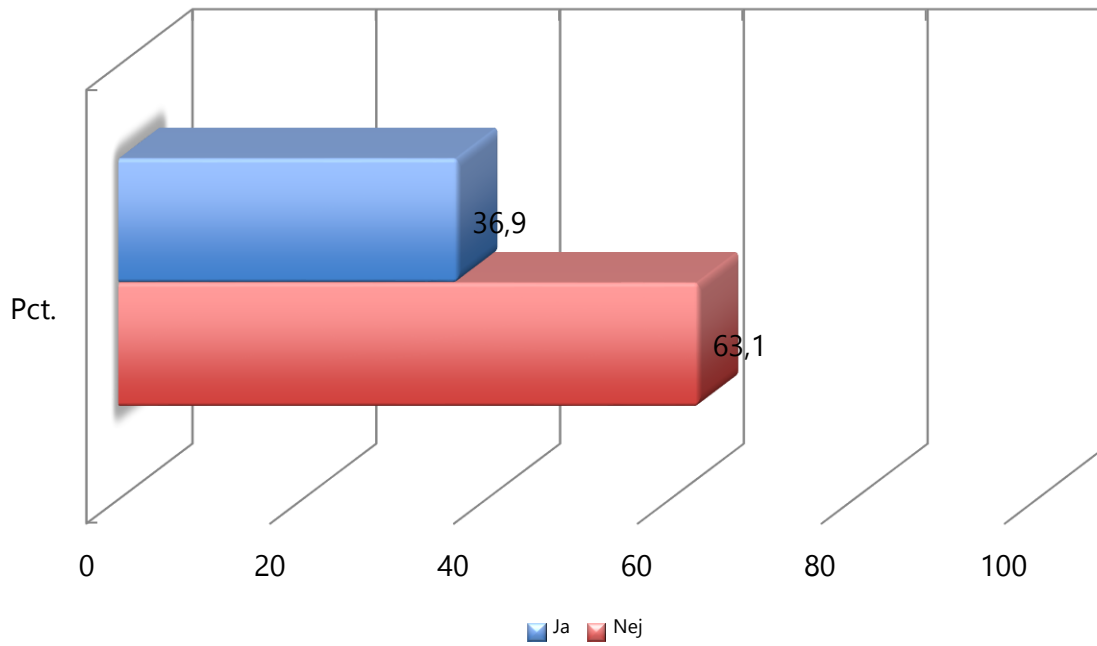
Skævfordeling af timer i efterår og forår giver meget stress, søvnmangel og er uholdbart i forhold til udførsel af mine arbejdsopgaver, tilfredshed og glæde ved mit arbejde og mit overskud i hverdagen! Jeg foretrækker et jævnt fordelt timeantal hele året, så der er balance i min hverdag.

Ingen problemer i.f.t. kolleger, men kunne godt tænke mig at vi fx have en fælles politik for fraværsregistreringer, studietidsaftaler, etc. Det er lidt stressende at man ikke helt kan regne med at have en hel klasse en hel sæson. Det ville også være en fordel med langt flere klassesæt af undervisningsmaterialer (fx grundbøger i engelsk), så man ikke i samme grad skal sammenstykke undervisningsmateriale

Generelt: Det psykiske arbejdsmiljø har været påvirket meget pga. nedskæringerne og usikkerhed omkring hvad der kommer til at ske. Selvom det jo er nemt nok at sige så kunne en endnu større tydelighed fra ledelsen være at foretrække. Vejledningen: Der har i en periode været lidt bøvl i vejledningen med en kollega man ikke helt kunne regne med og det har givet lidt fnidder. Løsningen er i gang: dels har det lidt løst sig selv, dels har vi en proces i gang med

Forstået på den måde, at en lærer nu tildags kan have en konflikt med en kursist, fordi han/ hun overskrider grænser for, hvad der er acceptabel opførsel. Det kan ikke undgås på et eller andet plan at sætte et spor i psyken. Hvis der var mange flere konflikter, ville det helt klart have alvorlige konsekvenser, også for de garvede og robuste undervisere. Men sådan er det heldigvis ikke (endnu?)

### 8 Oplever du arbejdsrelateret stres?



<b>8 Oplever du arbejdsrelateret stres?</b>	<b>Pct.</b>
Ja	36,90%
Nej	63,10%
Ubesvaret	0%
Basis	84
Gns.	1,63



**9 Hvis du svarede ja til det foregående, uddyb her hvilken form for arbejdsrelateret stres du oplever? Kom gerne med løsningsforslag.**

**Svar**

Ja - se svar på forrige spørgsmål. Godt halvdelen af kursisterne har ikke de faglige forudsætninger - jf. blandt andet med VJØs introtest. Mit forslag er, at der til såvel G- som F-forløb vejledes og rådgives til tilmelding til basic-matematik

Hvis der er rigtig mange bolde i luften og deadlines i en svær balance mellem at være underviser og vejleder kan jeg godt opleve periodisk stress. Løsningen er at have tid til at få tingene gjort! At have en arbejdsplads, hvor der er plads til at arbejde i længere tid og indkalde til samtaler, maile, telefonere mm. kombineret med adgang til ludus. Vi skifter ofte pladser i vejledningen og har kun en garanteret plads i skemalagte vagter. Det gør fleksibiliteten lidt stram og gør, at jeg ofte må flytte mine 'ting' frem og tilbage. Mht forberedelse og rettelser hænger enderne sammen, når jeg har min hjemmearbejdsdag til fuld disposition. Men da den ofte besættes af møder, pædagogiske dage og andet, kan det godt stramme lidt til ind imellem :0)

Jeg oplever det som om man skal have for mange bolde i luften. Det kunne være godt med en bedre indkøring i forskellige former for undervisning, når man starter fx ved at observere nogle kollegaers undervisning eller ved nogle grundige kurser i nye former special undervisning. Det kunne også være en mere åben kultur mere dialog mellem kollegaer, så man var mere åben for at bede om hjælp og ...

Tidspresset er ikke stort - og uhensigtsmæssigt, når en vejledningsproces er igang og jeg kun er tilsted 2 dage om ugen...

Der er ingen løsning, jeg er ny og har ingen erfaring, så bruger meget tid på at forberede min undervisning.

Da mine arbejdsopgaver er delt mellem to arbejdsgiver, opleves det nogen gange at man ikke altid kan nå hverken det ene eller det andet. Løsning kommer nok helt af sig selv når jeg er kommet mere ind i opgaverne

Når det årlige arbejde fordeles skævt med størstedelen af arbejdet koncentreret på enten efterår eller forår.

Der er for lidt respekt om vores arbejde, forstået på den måde at deadlines ikke bliver overholdt. Det forsinker vores arbejde.

for mange opgaver i spil ..... bedre prioritering

Jeg bliver så engageret i mit arbejde, så jeg kommer til at påtage mig for mange opgave. Ind imellem kan jeg mærke at det bliver for meget. men jeg bliver ikke svæ af stress

Mangel på kordination kan give arbejdsrelateret stres.

Kun i forbindelse med enkelte perioder på meget komprimerede undervisningsforløb, hvor der både skal forberedes undervisning til bestemt målgruppe samt rettes hjemmeopgaver. Det er selvalgt og bør vedblive at være selvalgt at undervise sommerhold, som i øvrigt altid bør kunne deles mellem to lærere efter eget ønske.

Jeg har stadig selv travlt nogle gange, men med 5 år erfaring begynder undervisning og forberedelsestid at hænge nogenlunde sammen. Hvis der skal differentieres i forberedelsestiden på et tidspunkt vil jeg dog klart anbefale at man giver mindre erfarne lærere mere forberedelsestid. Derudover er det et generelt problem når der ikke er en sammenhæng mellem arbejdsopgaver og den tildelte tid. Det synes jeg stadig at jeg oplever nogle gange. Især med andre opgaver end undervisning. Måske ville det også være en ide at arbejde med begrebet "godt nok". F. eks. som en diskussion om hvilke ting der forventes at man leverer som lærer. Jeg har tit oplevelsen af at ledelsen enten ikke ved hvad de forventer af lærerne eller ikke forventer det som lærerne mener de skal levere. Det er tit sådan at lærerne gerne vil levere god kvalitet og det tager måske mere tid end hvad der er tildelt. Der er i hvert fald brug for en forventningsafstemning. Det ville måske være noget der var oplagt til

A. De seneste år har der været mange forskellige former for ændringer: Fusioner, faglige reformer, ændringer af mødestruktur, vedr. registrering af fravær m.m. Det kan undertiden være stressende. Ved ændringer forventes en åbenhed og "omstillingsparathed" hos medarbejderen - men det er også nødvendigt med tid til stille og roligt kunne sætte sig ind i det nye. Løsningsforslag: 1. Ikke sætte for mange nye ting igang samtidig. 2. Sørge for at der er afsat tid til at sætte sig ind i det nye. 3. Oplyse om evt. tidsfrister fra start af - også på en undersøgelse som denne. ;- ) - så man kan planlægge sin arbejdsbelastning nogenlunde jævnt. B. I studievejledningen kan den enkelte vejleder ikke sidde ved samme skrivebord hver gang. Det kræver ekstra tid når en vagt begynder: Tid til: Indstilling af højde på skrivebord og - stol. Hente kasse med igangværende arbejdsopgaver. Indstilling af printer til den aktuelle computer. Løsningsforslag?? C. Tidl. kunne en (lukket) studievejledervagt være placeret i lokale 176. Det gav lidt ekstra motion - men tog ekstra tid. Nu har vi i stedet bærbar computer, men det kan ikke lade sig gøre at være på Ludus, Ludusweb og Fronter på den bærbare. Man bliver "smidt af". Det giver spildtid - og frustrationer over ikke at kunne nå sit arbejde hvis der er deadline lige forude. D. Undertiden åbner en kursist under en samtale op for store problemer. Det er ikke så heldigt hvis man sidder på tomandskontoret. Den anden vejleder er som regel opmærksom og kan forlade lokalet hvis vedkommende ikke lige selv har en kursistsamtale igang - men vejlederen har måske så ikke lige noget sted at gå hen og fortsætte sit arbejde. Løsningsforslag: 1. Det Nogle gange kan arbejdspresset godt virke lidt overvældende. I år oplevede jeg en periode med en del stress grundet SSO-skrivningen, der var automatiseret på en måde hvorpå kursister kunne tilmelde sig uden at tale med den de valgte som vejleder. Særligt som historielærer er man populær, hvilket er godt, men krævende. Kursisterne skal efter min mening have en godkendelse fra den de vælger som vejleder, ligesom der skal informeres mere om mulighederne i de forskellige fag - ud over historie.

Jeg kan blive meget presset i perioder hvor jeg skal arbejde med nye områder af historie faget, hvor jeg er relativ grøn - måden jeg løser det at via mine kolleger - har selv forsøgt at få hist- og kulturfaggruppen i tale og det skal nok blive godt næste år. Jeg hører dette fra flere af mine yngre kolleger og som pædagogikumkandidat(mbr) hører jeg at de andre steder får tildelt og skemalagt planlægningsdage af ledelsen - det tror jeg ville hjælpe - ved også at anvendelsen ville være forskellig fra team til team - men de teams jeg har været i ville vi godt kunne bruge det. Endvidere bygger jeg hele tiden på min viden og får derved en bredere base som er med til at lette det stress jeg har følt. Det går Det gør man vel nemt som ny lærer :) Stress i forbindelse med forberedelse - det er ikke muligt at få den lønnede forberedelsestid til at slå til

samme grundelse som ved det foregående svar: bruger meget tid på pædagogisk planlægning uden at få så meget ud af det. Perioder med meget arbejde hvor opgaver har sammenfald.

Som forholdsvis ny lærer er der et temmelig stort arbejdspress ift. undervisningen. didaktiske overvejelser i forhold til at finde og udvælge materiale, om arbejdsformer, stilladsering, sekvensering, motivation af kursister osv. Der er også meget rettetarbejde, som ofte tager hele eller halve weekender. Derudover er der "alt det udenom", der ikke er direkte relateret til den daglige undervisning. Diverse registreringer i ludus, kopiering og scanning af materiale, der både skal gives i papirudgave og uploades på Fronter - det er faktisk temmelig tidskrævende med denne service, opgaver, bøger, censorskemaer m.m. og diverse mailkorrespondencer med kursister og kollegaer, faglig vejledning og tutorsamtaler. Løsningen ville være, at nye lærere får mere tid til forberedelse, men nok temmelig urealistisk ønske :D

Formoder det er ovre, da "problemet" er flyttet. Men igen godt, at der bliver taget hånd om medarbejderen, når man henvender sig. V11-klassen er problematisk, men vi har vel lært en del af hele forløbet (som bestemt må evalueres til sommer) for stor arbejdsbelastning har i perioder givet stress - jeg er derfor på nedsat tid nu

ja, et skævt årsskema har givet mig, der er over 60 år, 18 ugentlige hf undervisningstimer. Det er en stor arbejdsbyrde.

I perioder er arbejdsbyrderne så hårde, at jeg oplever stressrelateret symptomer såsom søvnløshed, hjertebanken, koncentrationsproblemer, grådlabilitet. Det er vigtigt, der er skemalægningen er fokus på, at lærernes arbejdsbyrde fordeles så jævnt som overhovedet muligt henover året. Og så er det vigtigt, at man som medarbejder selv er obs. på symptomerne og handler på

Det var så det jeg svarede på i spørgsmålet inden.

Dette har især været i de første 2-3 år og har været stødt aftagende over det sidste 1/2 års tid. Jeg oplever det efterhånden kun i korte perioder

Se venligst svar på forrige spørgsmål.

For mange arbejdsopgaver lagt på for få medarbejdere.

timerne skal fordeles i et rimeligt forhold til hinanden fra semester til semester.

Se svaret på forrige spørgsmål - det handler igen om fordeling af uv-timer! Timerne skal være jævnt fordelt over hele året, så jeg ikke har perioder med meget stress - det er uholdbart og utilfredsstillende for mig og mine kursister! Det bliver overlevelse - og ikke gennemtænkt, kvalificeret og differentieret undervisning. Kursisterne kan mærke mit manglende overskud og jeg mister glæden ved at

Der har for mit vedkommende været en stor forskel på antal timer i efteråret og i foråret, hvor foråret omfatter flere lektioner. Ville være smart hvis skolens kalender kunne downloades til iCal

Jeg svarede ikke ja, men vil sige at jeg ikke føler mig stresset, men travl - jeg synes der er en stor forskel. Jeg har travlt, men det er ikke noget der næsser mig og jeg føler mig ikke stresset

Forberedelsen fylder utrolig meget, samt at rette opgaverne - naturligvis fylder det meget. Jeg kunne tænke mig at forberede nogle fælles emner sammen med en anden lærer, samt lærer nogle teknikker for at kunne evaluere/rette opgaver mere effektivt. Min nogle gange manglende overblik over, når så mange kursister kommer uregelmæssigt, hvem har fået hvilke tekster, materialer, mm. Jeg afprøver forskellige metoder for at være mere systemiske. Holdenes rum på Fronter anvender jeg: laver afleverings- og individmapper for kursisterne, for at sikre mig at opgaverne og materialerne altid skal kunne findes i hvert faldt findes der. Jeg glæder mig til at vi snart har et platform med Ludusweb og fronter funktioner, der kan snakke sammen, er integreret. At få integreret vores regionale projekts målsætninger i det dagligarbejde kan giver stress. Intet "løsning": forandringer tager tid. Glæder mig til vores "relativt succesfulde" og omkostningseffektive evaluering af

<b>10 Tak for din besvarelse!</b>	<b>Pct.</b>
Ubesvaret	100%
Basis	84
Gns.	◆

Udført af: Janus Christiansen (vucnord)  
Virksomhedsnavn: VUC Lyngby  
Udførelsestidspunkt: 15-11-2013 09:00:18  
Antal besvarelser: 94  
Antal inviterede respondenter (pr. e-mail): 137  
Besvarelsesprocent: 68,6%