

Slagelse Gymnasium

Arbejdspladsvurdering 2015

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø



Denne APV, herunder spørgeskemaundersøgelse og rapport er udarbejdet af konsulent- og analysefirmaet Health Group A/S for Slagelse Gymnasium februar-marts 2015. Al databehandling og alle konklusioner er foretaget af Health Group A/S.

Ansvarlig for rapportens indhold:

Vinnie Huusom
Analysekonsulent, cand.merc.

Kontakt:

Health Group A/S
Henningsens Allé 8
2900 Hellerup
www.healthgroup.dk
vh@healthgroup.dk
Tlf. 70201626

1. Resumé.....	4
2. Indledning.....	5
2.1. Metodiske overvejelser.....	5
2.1.1. Relevant dokumentation fra Arbejdstilsynet.....	6
2.1.2. Læsevejledning.....	6
2.1.3. Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark).....	6
3. Kortlægning af arbejdsmiljø.....	7
3.1. Baggrundsoplysninger.....	7
3.2. Indeklima.....	8
3.2.1. Temperatur og træk.....	8
3.2.2. Luftkvalitet og rengøring.....	8
3.2.3. Lys og blænding.....	9
3.2.4. Støj.....	9
3.3. Faciliteter og det fysiske undervisningsmiljø.....	10
3.3.1. Fysiske rammer.....	10
3.4. Ergonomi og pladsforhold.....	11
3.4.1. Tilfredshed med arbejdsstation, forberedelsesfaciliteter og pladsforhold.....	11
3.4.2. Ergonomiske belastninger.....	11
3.5. Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet.....	12
3.5.1. Risiko for arbejdsskader og -ulykker.....	12
3.5.2. Forekomst af arbejdsskader/-ulykker samt nærved-ulykker.....	12
3.5.3. Sammenfatning: fysisk arbejdsmiljø.....	13
3.7. Psykisk arbejdsmiljø.....	14
3.7.1. Arbejdstempo og overarbejde.....	14
3.7.2. Mål.....	14
3.7.3. Kvalitet i arbejdet.....	15
3.7.4. Indflydelse.....	15
3.7.5. Motivation og udviklingsmuligheder.....	16
3.7.6. Involvering i arbejdspladsen.....	16
3.7.7. Kollegiale relationer.....	17
3.7.8. Forhold til nærmeste leder.....	17
3.7.9. Forhold til øverste leder.....	18
3.7.10. Information.....	19
3.7.11. Anerkendelse.....	20
3.7.12. Tillid.....	21
3.7.13. Tryghed i ansættelsen.....	21
3.7.14. Balance mellem arbejde og privatliv.....	22
3.7.15. Krænkende adfærd.....	23
3.7.16. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads.....	24
3.7.17. Sammenfatning: Psykisk arbejdsmiljø.....	24
3.8. Sygefravær og helbred.....	25
3.8.1. Selvrapporteret sygefravær.....	25
3.8.2. Selvvurderet helbred.....	27
3.8.3. Symptomer de fire foregående uger.....	27
3.8.4. Stress.....	28
3.8.5. Sammenfatning: sygefravær og helbred.....	29
4. Sammenfatning og anbefalinger.....	30
4.1. Fysisk arbejdsmiljø.....	30
4.2. Psykisk arbejdsmiljø.....	31
4.3. Sygefravær og helbred.....	32
4.4. Vigtigste indsatsområder.....	33
4.5. Arbejdet med handlingsplaner.....	34
4.6. Slutkommentar.....	34
5. Bilag.....	34
5.1. Handlingsplanskemaer.....	34
5.2. Spørgeskema.....	39

1. RESUMÉ

Her skal kort opsummeres de vigtigste resultater af APV'en. En APV er "*en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses*". Denne rapport er baseret på en spørgeskemaundersøgelse gennemført hos Slagelse Gymnasium februar/marts 2015.

Følgende hovedresultater skal fremhæves:

- Kortlægningen af det fysiske arbejdsmiljø har vist, at der generelt er ganske få gener i forbindelse med indeklimaet. Det skal primært bemærkes, at knap en fjerdedel hyppigt generes af ubehagelig temperaturer og 28% generes af dårlig luftkvalitet. Samlet set adskiller det sig ikke nævneværdigt fra HG-benchmarket¹, om end enkelte medarbejdergrupper er hyppigere generet heraf.
- Tilfredsheden med det ergonomiske arbejdsmiljø, herunder arbejdsstation, forberedelsesfaciliteter og pladsforhold er på niveau med eller lige under benchmarket. Dog skal det bemærkes, at tilfredsheden med arbejdsstolen er højere end benchmarket. 38% oplever i nogen grad at være udsat for ergonomiske belastninger i deres arbejde. Risikoen i arbejdet vurderes dog forholdsvis lav, selvom der har været enkelte arbejdsulykker, og nærved-ulykker.
- Vedrørende faciliteter og det fysiske undervisningsmiljø viste resultaterne at flest lærere færdes i *de gamle lokaler*, samt i *lokalerne på 1. sal*. Det skal især bemærkes, at *lokalerne på 1. sal*, *naturfagslokalerne* og *den gamle hal* vurderes særdeles positivt på alle parametre. Til gengæld er der rum til forbedring i *den nye hal*, samt i *lokalerne i kælderen*.
- Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist, at Slagelse Gymnasium generelt har nogle udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø. På flere centrale parametre scorer Slagelse Gymnasium dårligere sammenlignet med HG-benchmarket. Det gælder især; levering af den ønskede kvalitet, indflydelse, anerkendelse, motivation og information, som vurderes lavere end benchmarket.
- Derudover skal det tilføjes, at en højere andel end benchmarket oplever, at arbejdet tager energi fra privatlivet. Dertil skal det bemærkes, at omkring halvdelen finder det nødvendigt hyppigt at arbejde meget hurtigt, samt arbejde over. Flere lærere har desuden skrevet kommentarer omhandlende stress og arbejdspress, hvilket er med til at illustrere, at medarbejderne er bekendte med stress og lignende problemer.
- Sygefraværet på 4,4 dage/år er på niveau med HG-benchmarket (4,6 dage/år). Frasorteres de to medarbejdere med langtidssygefravær (som sandsynligvis var arbejdsrelateret) er sygefraværet på 3,5 dage/år. Der kunne endvidere konstateres en betydeligt større andel af medarbejdere, som mener, at deres sygefravær har været påvirket af arbejdsmiljøet. Derudover er stress og de stressrelaterede symptomer et større problem på Slagelse Gymnasium sammenlignet med HG-benchmarket.

Alt i alt, har APV'en vist, at hovedparten af medarbejdere på Slagelse Gymnasium trives på arbejdspladsen og med arbejdet de udfører, dog er der flere områder som man med fordel kan fokusere på at forbedre i det fremtidige arbejdsmiljøarbejde. Udfordringen er bl.a. at sikre, at medarbejderne har den rette balance mellem arbejdets krav og de ressourcer der er til rådighed.

I kapitel 4 på side 30 præsenteres Health Groups anbefalinger til, hvilke områder der bør prioriteres i det fremtidige arbejdsmiljøarbejde på Slagelse Gymnasium. Der bør udarbejdes handlingsplaner for de forskellige indsatsområder, hvori det præciseres, hvem der har ansvar for gennemførelsen, samt hvornår det forventes gennemført. Handlingsplanskemaer kan findes i bilag på side 34.

¹ HG-benchmarket = gennemsnit af tidligere gennemførte APV'er på danske arbejdspladser (AT Branchekode="Undervisning, gymnasier").

2. INDLEDNING

Alle virksomheder med ansatte har pligt til at foretage en skriftlig Arbejdspladsvurdering (APV) mindst hvert tredje år². Hensigten med en APV er at vurdere virksomhedens arbejdsprocesser samt optimere organiseringen og udførelsen af arbejdet. Herudover skal APV'en medvirke til at beskytte den enkelte medarbejder samt sikre, *"at virksomheden arbejder systematisk og løbende med at forbedre arbejdsmiljøet"*³.

Ifølge loven skal en APV omfatte: *"En stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Vurderingen skal indeholde følgende fem elementer"*³:

1. Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
2. Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
3. Inddragelse af sygefraværet m.h.p. at vurdere, om der er forhold i virksomhedens arbejdsmiljø, der kan medvirke til sygefraværet.
4. Prioritering og opstilling af handlingsplan til løsning af eventuelle arbejdsmiljøproblemer.
5. Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Denne rapport har hovedvægt på element 1-3. Der vil være et forslag til element 4, mens element 5 bør indgå i arbejdsmiljøudvalgets fremtidige arbejde.

2.1. Metodiske overvejelser

APV'en er udarbejdet som en spørgeskemaundersøgelse med faste svarkategorier samt med muligheder for enkelte kommentarer. Det er en naturlig begrænsning ved denne type undersøgelser, at resultaterne ikke er stærkere end respondenternes engagement, ærlighed og villighed til at svare.

Spørgeskemaet er udarbejdet af Health Group (med inspiration fra Arbejdstilsynet og Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø) og godkendt af Arbejdsmiljøudvalget på Slagelse Gymnasium. Det indeholder 42 spørgsmål og er opdelt i følgende hovedgrupper:

- Baggrundsoplysninger
- Indeklima
- Vurdering af faciliteter og det fysiske undervisningsmiljø
- Ergonomi og pladsforhold
- Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet
- Psykisk arbejdsmiljø
- Sygefravær og helbred

Hovedparten af spørgsmålene er lukkede standardspørgsmål, hvor der på forhånd er givet en række svarmuligheder. Der benyttes primært svarskalaer fra *"Aldrig"* til *"Altid"* eller fra *"I meget høj grad"* til *"I meget ringe grad"*, hvor respondenterne skal vurdere et givent spørgsmål. Alle hovedgrupper afsluttes med, at respondenterne har mulighed for at svare frit og ubegrænset. Hele spørgeskemaet kan ses i bilag, side 39.

²Lov om arbejdsmiljø nr. 1072 af 7. september 2010, kapitel 4, §15-15.a.

³Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1., juli 2010. fra www.at.dk

2.1.1. Relevant dokumentation fra Arbejdstilsynet

Denne APV er hovedsageligt baseret på Arbejdstilsynets vejledninger. AT-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes. En AT-vejledning er ikke bindende, men er baseret på love og bekendtgørelser, der er bindende. Følger en virksomhed AT-vejledningerne vil Arbejdstilsynet derfor ikke foretage sig yderligere. En række AT-vejledninger er relevante for Slagelse Gymnasium. Det drejer sig bl.a. om:

Nr.	Navn på AT-vejledning
A.1.1	Ventilation på faste arbejdssteder
A.1.4	Rengøring og vedligeholdelse
A.1.9.	Faste arbejdssteders indretning
A.1.12	Temperaturer i arbejdsrum på faste arbejdssteder
D.3.4	Arbejdsrelateret muskel og skeletbesvær
D.6.1	Støj
F.3.3.	Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte
-	Arbejdsbetinget stress (særpublikation)

Andre vejledninger kan være nyttige for Slagelse Gymnasium. Se Arbejdstilsynets hjemmeside: (www.at.dk).

2.1.2. Læsevejledning

For at skabe overblik over resultaterne og for bedre at kunne fokusere på det centrale, er der foretaget nogle metodiske valg ved visningen af resultaterne. Tabel 1 viser hvordan procentsatserne i figurer og tabeller refererer til andele af medarbejderne, som har svaret de to mest ekstreme svarmuligheder, hvilket i dette tilfælde vil sige enten "Ofte" eller "Altid". Svares der lavere – f.eks. "Sjældent" indgår svaret ikke i datavisningen⁴. Dertil bør nævnes, at figurer og tabeller under fysisk arbejdsmiljø primært illustrerer de negative ekstremer, f.eks. høj forekomst ("Altid"/"Ofte") af træk, modsat data på det psykiske arbejdsmiljø der hovedsageligt illustrerer de positive ekstremer, f.eks. høj grad af motivation og engagement i jobbet ("I meget høj grad"/"I høj grad").

Tabel 1. Eksempel på visning af data. Grønt kryds indgår i datavisningen, rødt kryds gør ikke.

Temperatur og træk	Altid	Ofte	Ind i mellem	Sjældent	Aldrig
Oplever du ubehagelig temperatur i dit arbejdsrum (f.eks. meget høje eller lave temperaturer)?	☐	☒	☐	☐	☐
Er der trækgener?	☐	☐	☐	☒	☐

I resultatvisningen vil der ved hver afdeling eller gruppering ydermere stå eksempelvis (n=10), hvilket betyder at der er 10 respondenter i den givne gruppe eller afdeling. Dette kan gøre sig gældende for både tabeller og figurer.

2.1.3. Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark)

Der vil være hyppige sammenligninger med et HG-benchmark. HG-benchmarket er et gennemsnit af Health Groups tidligere APV'er gennemført på en række danske arbejdspladser (grupperet efter Arbejdstilsynets branchekoder "Undervisning, gymnasier") i perioden 2005-15. Det er vigtigt at slå fast, at dette *benchmark* blot er til orientering. Der er ingen facitliste mht. at det altid er "godt nok" at ligge lidt bedre end gennemsnittet, eller at man nødvendigvis har et problem, fordi man ligger dårligere end gennemsnittet. Det er i realiteten arbejdspladsen selv, der skal beslutte om et givet resultat er udtryk for, at man har et problem, der bør gøres noget ved eller ej.

⁴ Der vil være enkelte undtagelser fra denne fremgangsmåde, hvor data vil blive vist som høj – moderat – lav.

3. KORTLÆGNING AF ARBEJDSMILJØ

3.1. Baggrundsoplysninger

Medarbejderne på Slagelse Gymnasium er inddelt efter jobfunktion, og for lærerne er de yderligere inddelt efter fakultet (Tabel 3). Som det fremgår, har 136 ud af 161 ansatte besvaret skemaet, hvilket svarer til 84%.

Tabel 2. Baggrundsoplysninger. Arbejdssted.

	Antal ansatte	Antal svar	Svarprocent
Lærer		107	
TAP		24	
Ledelse		5	
Total	161	136	84%
HG-benchmark			79%

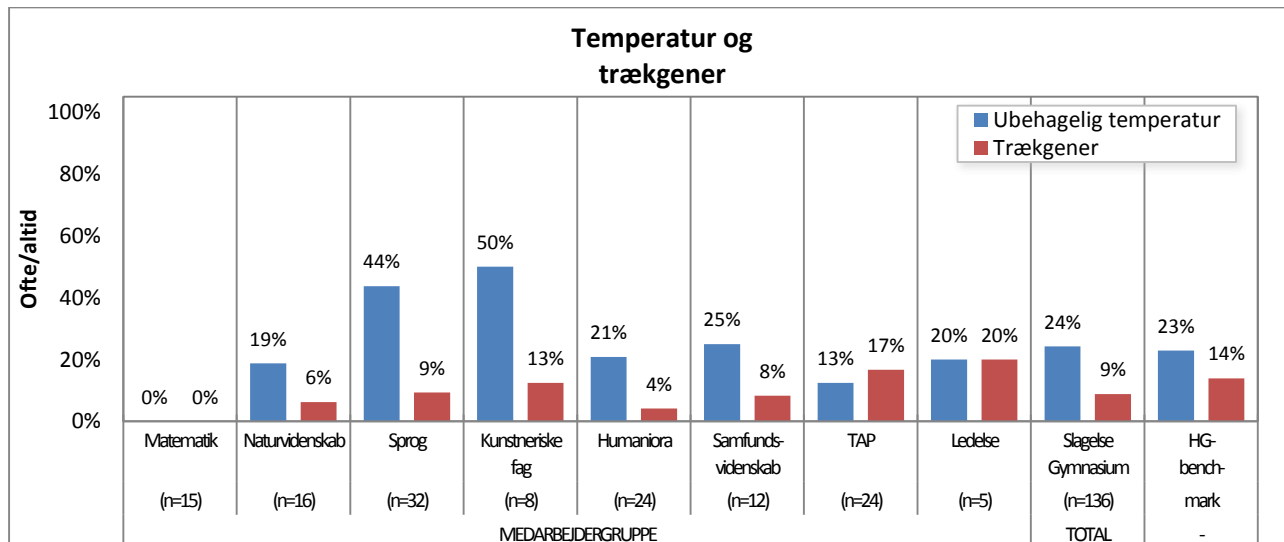
Tabel 3. Baggrundsoplysninger. Medarbejdergruppe.

	Antal svar
Matematik	15
Naturvidenskab	16
Sprog	32
Kunstneriske fag	8
Humaniora	24
Samfundsvidenskab	12
TAP	24
Ledelse	5

3.2. Indeklima

3.2.1. Temperatur og træk

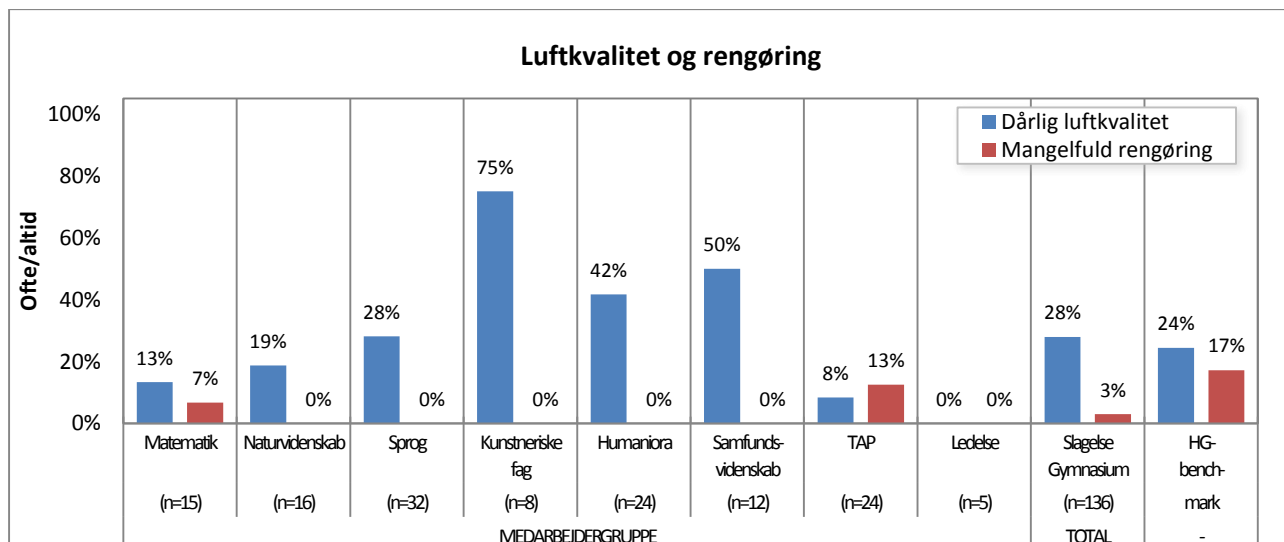
Forekomsten af ubehagelige temperaturer og træk på Slagelse Gymnasium fremgår af Figur 1. Forekomsten af ubehagelige temperaturer (24%) ligger på niveau med HG-benchmarket (23%). Andelen af medarbejdere, som hyppigt generes af trækgener (9%) er samlet set lavere end HG-benchmarket (14%).



Figur 1. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever ubehagelige temperaturer (høje/lave) i arbejdsrummet og trækgener.

3.2.2. Luftkvalitet og rengøring

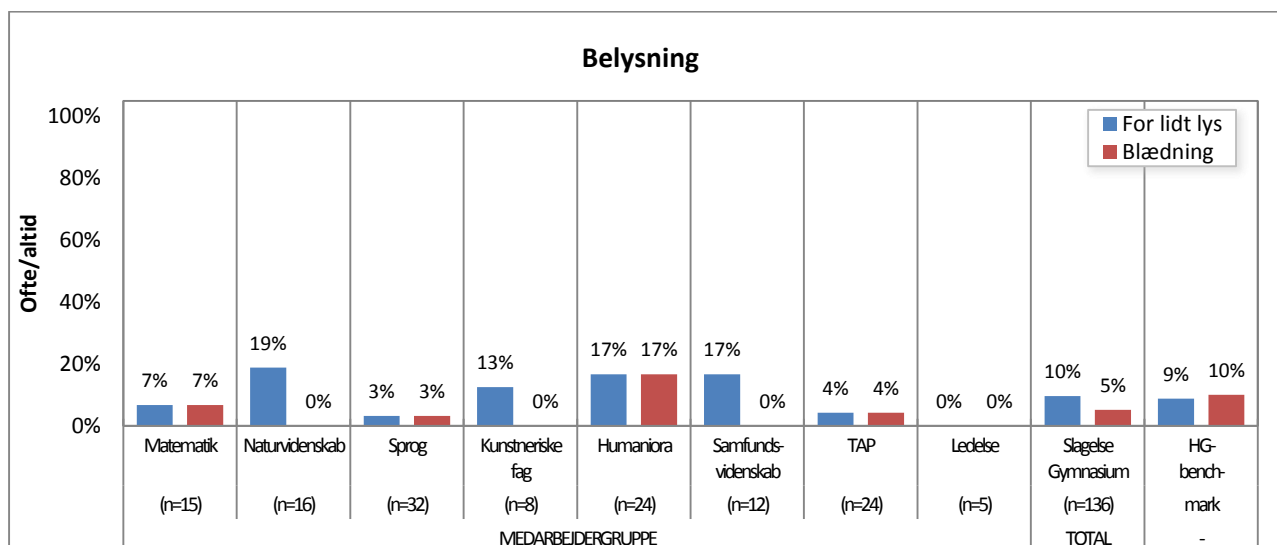
Af Figur 2 ses forekomsten af dårlig luftkvalitet og mangelfuld rengøring. Som det fremgår oplever 28% at der hyppigt er dårlig luftkvalitet og der observeres stor variation mellem medarbejdergrupperne. Til gengæld er mangelfuld rengøring sjældent forekommende.



Figur 2. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever dårlig luftkvalitet og mangelfuld rengøring.

3.2.3. Lys og blænding

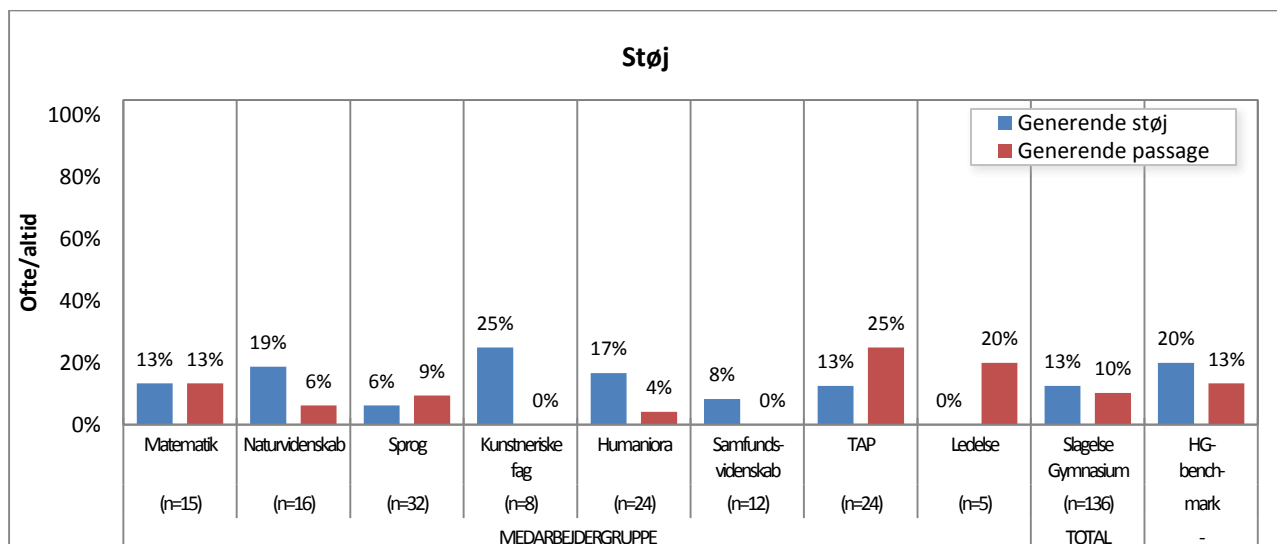
Mangelfuld belysning ligger på niveau med HG-benchmarket. Blænding forekommer ikke lige så hyppigt.



Figur 3. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever for lidt lys og blænding på arbejdspladsen.

3.2.4. Støj

Figur 4 viser, at andelen af medarbejdere, som generes af støj ligger på 13%, hvilket er lavere end HG-benchmark (20%). Derudover er der 10% af medarbejderne på Slagelse Gymnasium som generes hyppigt af kolleger, der går tæt forbi arbejdspladsen, hvilket ligeledes er på et lavere niveau end HG-benchmark.



Figur 4. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever støj og generende passage ved arbejdspladsen.

3.3. Faciliteter og det fysiske undervisningsmiljø

Der er stillet særlige spørgsmål til lærerne omkring faciliteter og det fysiske undervisningsmiljø.

3.3.1. Fysiske rammer

Der er blevet stillet spørgsmål til de fysiske rammer for hhv. *de gamle lokaler*, *Naturfagslokaler*, *Lokaler på 1. sal*, *lokaler i kælderen* samt for *den nye og gamle hal*. Det ses af resultaterne at flest færdes i *de gamle lokaler* og i *lokalerne på 1. sal*. Det skal især bemærkes, at *lokalerne på 1. sal*, *naturfagslokalerne* og *den gamle hal* vurderes særdeles positivt på alle parametre. Til gengæld er der rum til forbedring i *den nye hal*, hvor 18% mener at de fysiske rammer "I høj grad" understøtter gode læringsmuligheder, 17% vurderer at *lokalerne i kælderen* understøtter gode læringsmuligheder, samt kun 21% trives med indeklimaet i *lokalerne i kælderen*.

Tabel 4. Vurdering af fysiske rammer. Værdier min. 10% lavere på "I høj grad" ift. benchmark er markeret med **rødt**.

		Fysiske rammer understøtter gode læringsmuligheder	Tilstrækkelige faciliteter til optimal undervisning	Lokalerne er i ordentlig og tidssvarende stand	Trives generelt med indeklimaet
De gamle lokaler med ovenlysvinduer + id1 + nr. 70	I høj grad	19%	35%	25%	29%
	Delvist	50%	42%	46%	49%
	I ringe grad	32%	24%	30%	23%
Naturfagslokaler + nr. 33A minus nr. 70	I høj grad	50%	57%	53%	68%
	Delvist	35%	33%	43%	28%
	I ringe grad	15%	11%	4%	4%
Lokaler på 1. sal	I høj grad	75%	64%	81%	85%
	Delvist	22%	31%	19%	15%
	I ringe grad	3%	5%	0%	0%
Lokaler i kælderen	I høj grad	17%	18%	39%	21%
	Delvist	61%	59%	33%	37%
	I ringe grad	22%	24%	28%	42%
Den nye hal	I høj grad	18%	24%	33%	35%
	Delvist	35%	41%	33%	18%
	I ringe grad	47%	35%	33%	47%
Den gamle hal	I høj grad	82%	71%	71%	71%
	Delvist	12%	24%	24%	18%
	I ringe grad	6%	6%	6%	12%
HG-benchmark		31%	44%	31%	32%

3.4. Ergonomi og pladsforhold

Undersøgelsen viste at 70% af lærerne primært forbereder sig hjemme i stedet for på skolen. Det er primært *Matematik*, *Naturvidenskab* og *Sprog*, som benytter sig af muligheden for hjemmeforberedelse.

3.4.1. Tilfredshed med arbejdsstation, forberedelsesfaciliteter og pladsforhold

Medarbejdernes tilfredshed med de ergonomiske forhold, herunder arbejdsstation, pladsforhold og indretning ses af Tabel 7. Tilfredsheden med de ergonomiske forhold ligger generelt på niveau med eller lidt lavere end i benchmark. Eneste undtagelse er tilfredsheden med arbejdsstolen som ligger højere end benchmarket. Medarbejdernes kommentarer vidner om, at pladsforholdene er til gene i dagligdagen, og at flere ønsker at bruge deres egen bærbare computer, frem for de opstillede stationære på skolen.

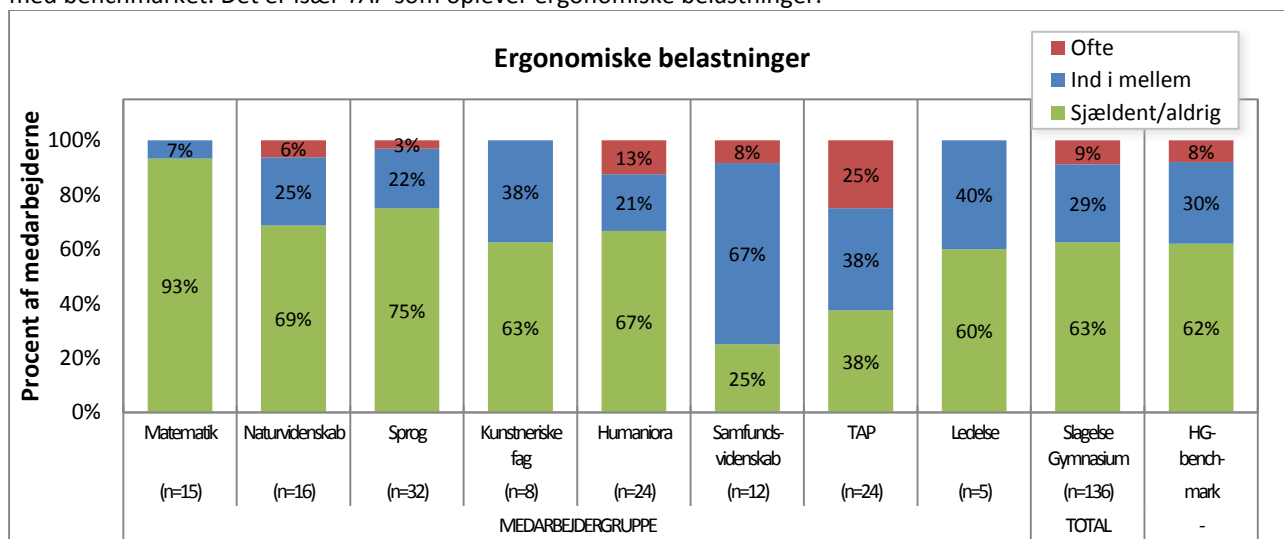
Tabel 5. Tilfredshed med ergonomiske forhold. Viser andelen der er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse". Dem der har svaret "Ikke relevant" er frasorteret.

Værdier 10%-point lavere end HG-benchmark er markeret med **rødt**.

	MEDARBEJDERGRUPPE								TOTAL	HG-benchmark
	(n=15)	(n=16)	(n=32)	(n=8)	(n=24)	(n=12)	(n=24)	(n=5)	(n=136)	
	Matematik	Naturvidenskab	Sprog	Kunstneriske fag	Humaniora	Samfundsvidenskab	TAP	Ledelse	Slagelse Gymnasium	
"Tilfreds/Meget tilfreds"										
PC-skærm	93%	80%	97%	100%	91%	100%	87%	80%	92%	96%
Computers ydeevne	80%	87%	69%	88%	79%	83%	73%	80%	78%	79%
Mus og tastatur	79%	77%	97%	100%	82%	83%	87%	80%	86%	91%
Arbejdsbord	87%	92%	85%	100%	87%	91%	100%	80%	89%	91%
Arbejdsstol	87%	92%	92%	80%	87%	91%	100%	80%	90%	86%
Pladsforhold	80%	85%	62%	60%	87%	73%	75%	80%	75%	80%
Generel indretning	73%	91%	80%	60%	73%	91%	69%	80%	77%	77%

3.4.2. Ergonomiske belastninger

Figur 5 viser medarbejdernes oplevelse af ergonomisk belastende arbejdsstillinger. Det ses, at 9% af medarbejderne "Ofte" oplever uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, og 29% oplever det "Ind i mellem", hvilket er i overensstemmelse med benchmarket. Det er især TAP som oplever ergonomiske belastninger.

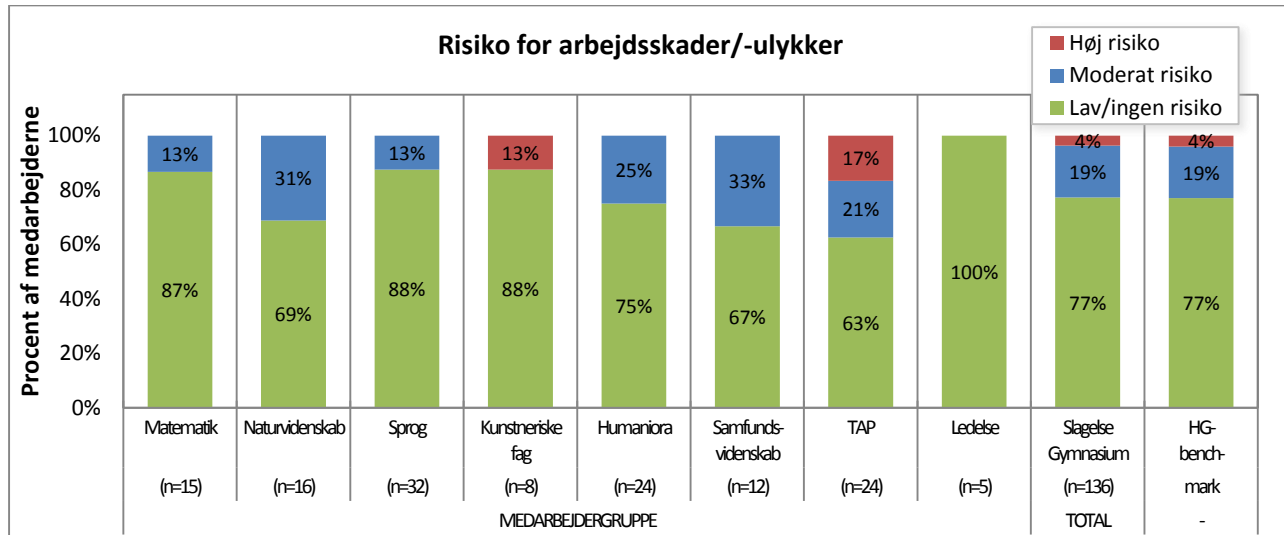


Figur 5. Viser andelen, der "Ofte", "Ind i mellem" eller "Sjældent/Aldrig" oplever ergonomisk belastende situationer i arbejdet.

3.5. Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet

3.5.1. Risiko for arbejdsskader og -ulykker

Det fremgår af Figur 6, at 77% af medarbejderne vurderer, at der er "Lav" eller "Ingen" risiko for arbejdsskader og arbejdsulykker. Til sammenligning er benchmarket på samme niveau (77%). Risikoen for arbejdsskader vurderes højest i TAP.



Figur 6. Viser andelen, der vurderer, at risikoen for at blive udsat for en arbejdsskade/-ulykke er "Høj", "Moderat" eller "Lav/ingen".

3.5.2. Forekomst af arbejdsskader/-ulykker samt nærvæd-ulykker

Otte medarbejdere har været udsat for en arbejdsulykke/-skade (se Tabel 11) og syv har bekræftet episoden. Elleve har oplevet en nærvæd-ulykke, hvoraf otte har beskrevet hændelsen.

Tabel 6. Arbejdsskader/-ulykker og nærvæd-ulykker.

			Arbejdsskader/-ulykker		Nærvæd-ulykke	
			Procent	Antal	Procent	Antal
MEDARBEJDER-GRUPPE	(n=15)	Matematik	0%	0	0%	0
	(n=16)	Naturvidenskab	13%	2	13%	2
	(n=32)	Sprog	3%	1	3%	1
	(n=8)	Kunstneriske fag	0%	0	13%	1
	(n=24)	Humaniora	0%	0	8%	2
	(n=12)	Samfundsvidenskab	25%	3	17%	2
	(n=24)	TAP	8%	2	13%	3
	(n=5)	Ledelse	0%	0	0%	0
TOTAL		(n=136)	6%	8	8%	11
HG-benchmark			5%		9%	

3.5.3. Sammenfatning: fysisk arbejdsmiljø

Kortlægningen af det fysiske arbejdsmiljø har vist, at der generelt er ganske få gener i forbindelse med indeklimaet. Det skal primært bemærkes, at knap en fjerdedel hyppigt generes af ubehagelig temperatur og 28% generes af dårlig luftkvalitet. Samlet set adskiller det sig ikke nævneværdigt fra benchmarket, om end enkelte medarbejdergrupper er hyppigere generet heraf.

Tilfredsheden med det ergonomiske arbejdsmiljø, herunder arbejdsstation, forberedelsesfaciliteter og pladsforhold er karakteriseret af en tilfredshed på niveau med eller lige under benchmarket. Dog skal det bemærkes, at tilfredsheden med arbejdsstolen er højere end benchmarket. Resultaterne skal dog tages med forbehold, da 70% af medarbejderne har valgt at benytte sig af muligheden for hjemmearbejdsplads.

38% oplever i nogen grad at være udsat for ergonomiske belastninger i deres arbejde. Risikoen i arbejdet vurderes dog forholdsvis lav i lighed med benchmarket, selvom der har været enkelte arbejdsulykker, og nærværd-ulykker.

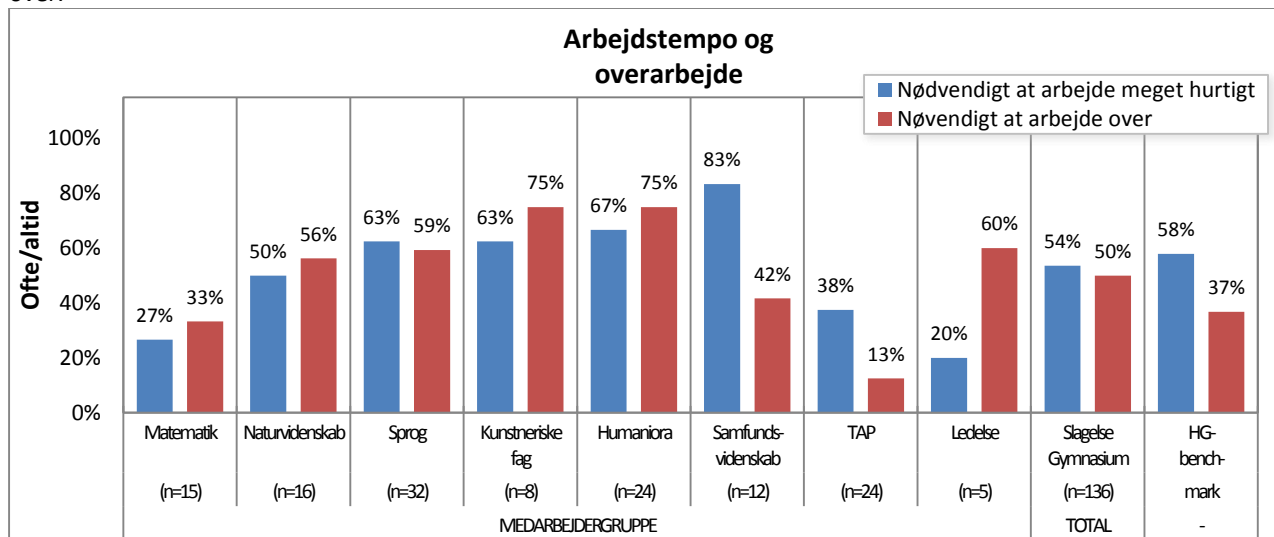
Vedrørende faciliteter og det fysiske undervisningsmiljø viste resultaterne at flest lærer færdes i *de gamle lokaler*, samt i *lokalerne på 1. sal*. Det skal især bemærkes, at *lokalerne på 1. sal*, *naturfagslokalerne* og *den gamle hal* vurderes særdeles positivt på alle parametre.

3.7. Psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø spiller en betydelig rolle for medarbejdernes trivsel og helbred. I denne APV er der stillet spørgsmål om: Arbejdstempo, overarbejde, mål, indflydelse, motivation og udviklingsmuligheder, forhold til kolleger og nærmeste leder, sammenhæng mellem skolens strategi og egen arbejdspraksis, forudsigelighed, anerkendelse og tillid, tryk i ansættelsen, balance mellem arbejde og privatliv samt krænkende adfærd.

3.7.1. Arbejdstempo og overarbejde

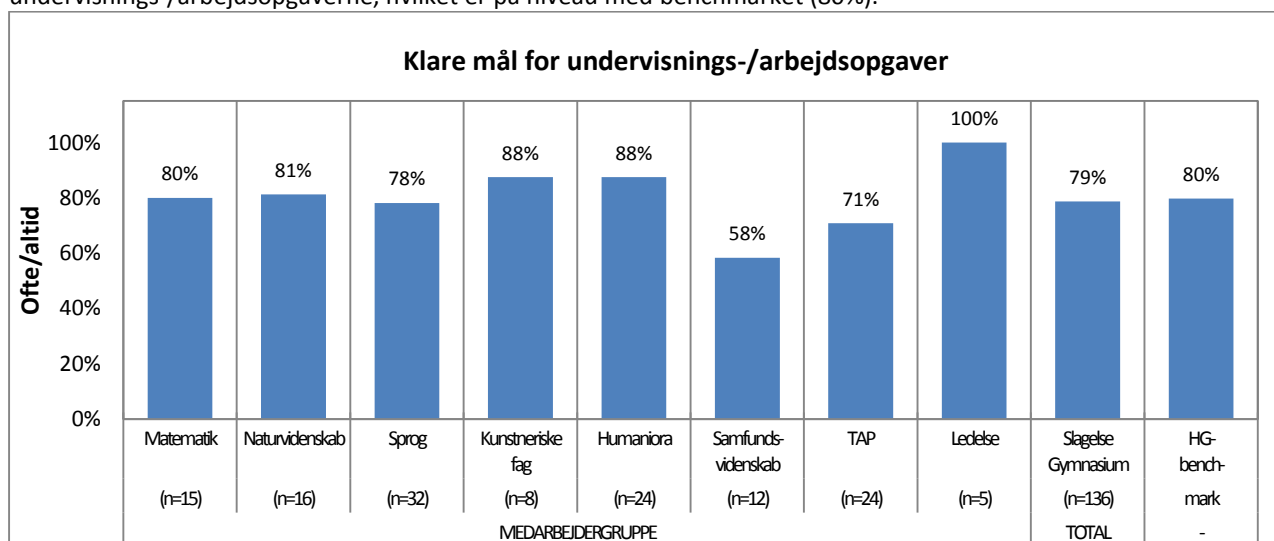
Figur 7 viser arbejdstempo og overarbejde for medarbejderne på Slagelse Gymnasium. Det ses, at oplevelsen af højt arbejdstempo (54%) er lidt lavere end HG-benchmarket (58%), men at halvdelen vurderer, at de hyppigt skal arbejde over.



Figur 7. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever, at det er nødvendigt at arbejde hurtigt og nødvendigt at arbejde over.

3.7.2. Mål

Hvis der inden for medarbejdernes aktuelle ressourcer er klare mål for arbejdsopgaverne, er det med til at mindske sandsynligheden for, at arbejdsopgaverne bliver en stressfaktor⁵. Medarbejdernes opfattelse af klare mål i undervisnings-/arbejdsopgaverne ses af Figur 8. 79% af medarbejderne rapporterer at der "Ofte" eller "Altid" er klare mål for undervisnings-/arbejdsopgaverne, hvilket er på niveau med benchmarket (80%).

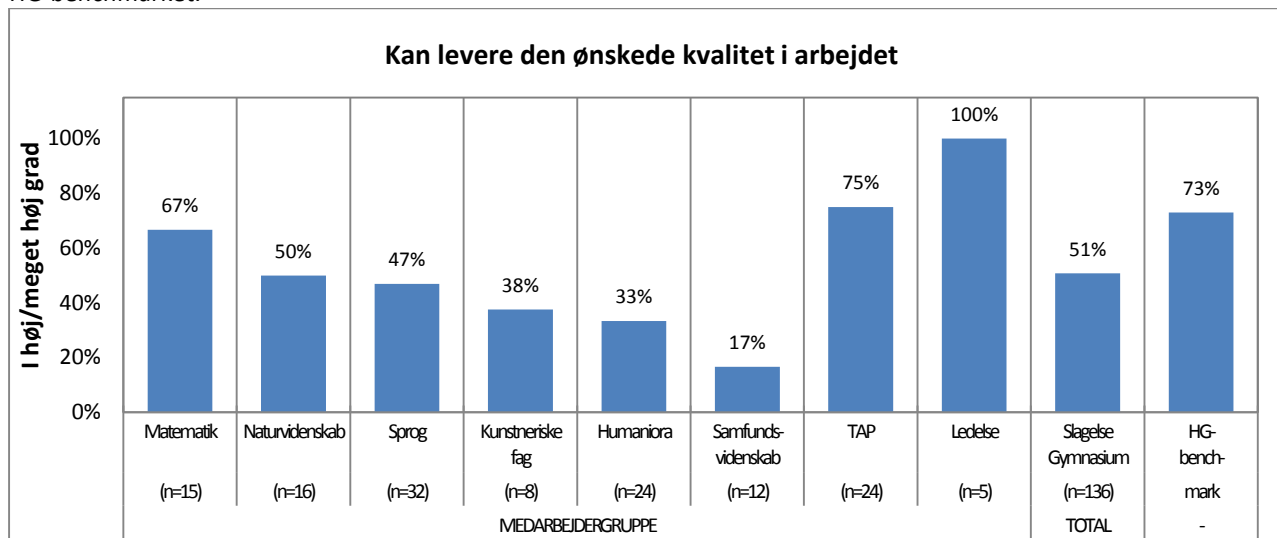


Figur 8. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever, at der er klare mål for undervisnings-/arbejdsopgaver.

⁵ AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

3.7.3. Kvalitet i arbejdet

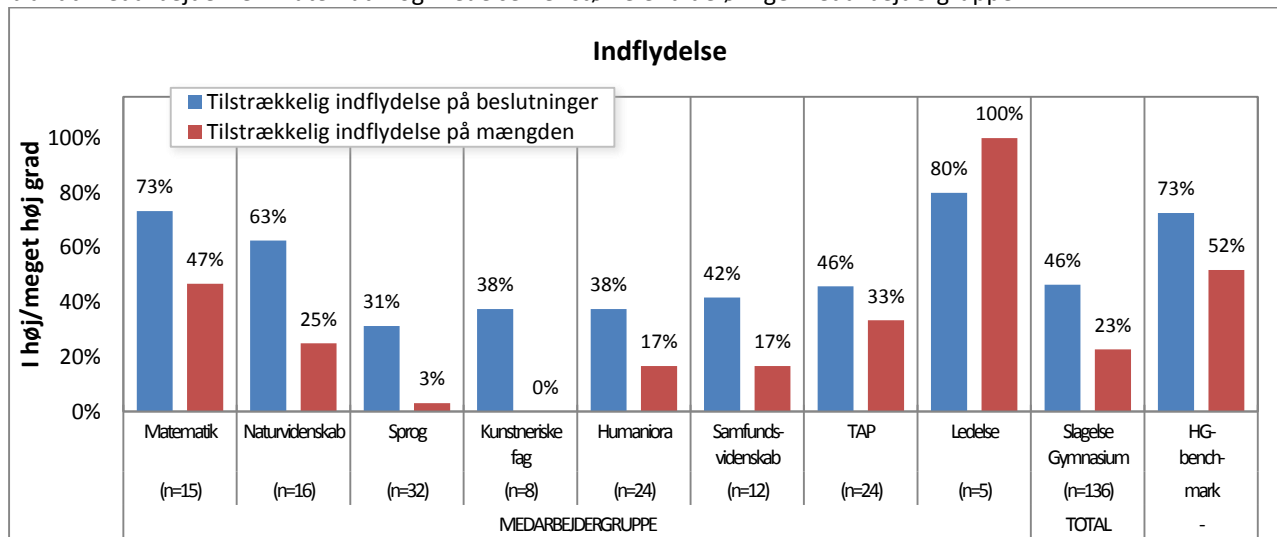
Figur 9 viser om medarbejderne føler at de kan levere den ønskede kvalitet i arbejdet. TAP og Ledelse føler i langt højere grad end Lærerne, at de kan levere den ønskede kvalitet i arbejdet. Samlet set er resultatet markant lavere end HG-benchmarket.



Figur 9. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever at de har mulighed for at levere den ønskede kvalitet i arbejdet.

3.7.4. Indflydelse

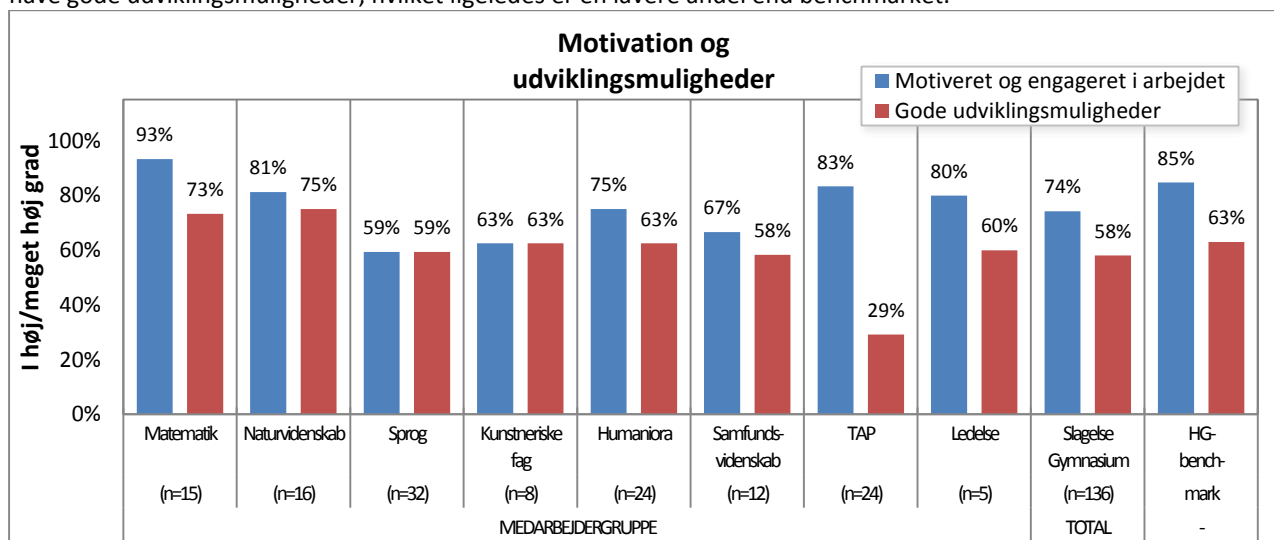
Indflydelse på eget arbejde drejer sig om, i hvilket omfang medarbejderen deltager i tilrettelæggelsen af sit arbejde. Passende indflydelse på eget arbejde, kan være med til at regulere eventuelle belastninger i forbindelse med arbejdet⁵. De psykiske belastninger kan øges, hvis medarbejderne har lav indflydelse på deres arbejde. Medarbejdernes indflydelse på beslutninger om arbejdet og mængden af arbejde ses af Figur 10. Sammenlignet med benchmarket har medarbejderne markant mindre indflydelse på arbejdsområde og arbejdsbeslutninger. Det ses dog, at indflydelsen blandt medarbejderne i *Matematik* og *Ledelsen* er større end de øvrige medarbejdergrupper.



Figur 10. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever, at de har tilstrækkelig indflydelse på beslutninger og mængde på arbejdet.

3.7.5. Motivation og udviklingsmuligheder

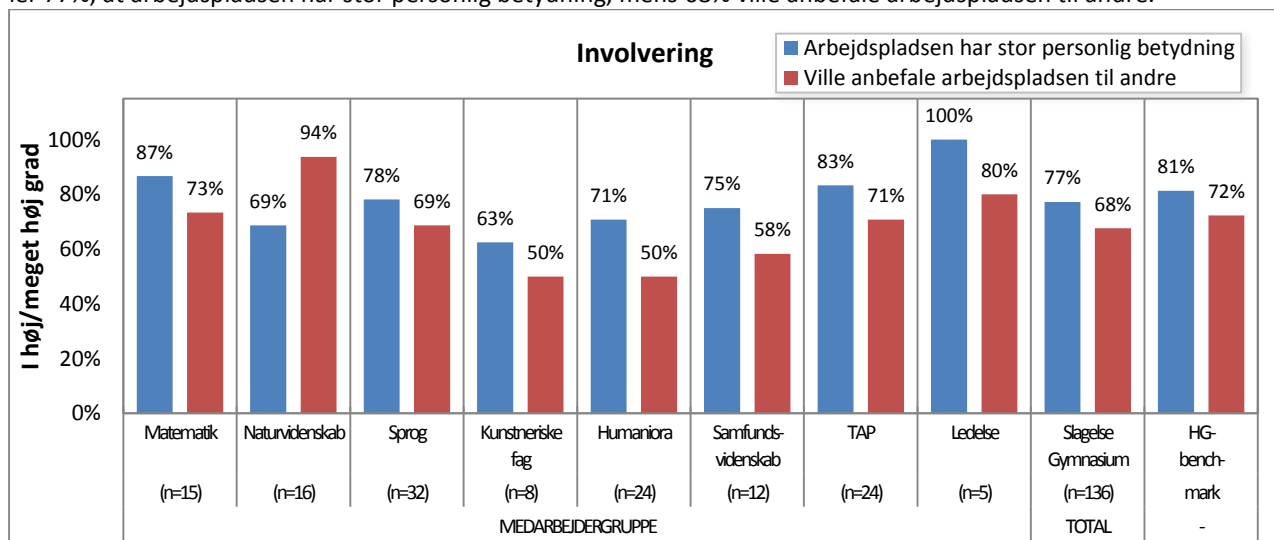
For at kunne opretholde motivationen og en hensigtsmæssig balance mellem arbejdskrav og medarbejdernes ressourcer, er det nødvendigt, at medarbejdernes faglige og personlige evner udvikles gennem uddannelse/efteruddannelse, gode samarbejdsrelationer og feedback⁶. Medarbejdernes motivation og udviklingsmuligheder ses af Figur 11. Samlet set er 74% af medarbejderne i høj grad motiveret, hvilket er markant lavere HG-benchmarket (85%). 58% oplever at have gode udviklingsmuligheder, hvilket ligeledes er en lavere andel end benchmarket.



Figur 11. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at de er motiveret og engageret i arbejdet, samt oplever at der er gode udviklingsmuligheder i arbejdet.

3.7.6. Involvering i arbejdspladsen

Medarbejdere som føler et engagement i arbejdet, har typisk en energisk og følelsesmæssig tilknytning til deres arbejdsopgaver. Medarbejdernes involvering i arbejdspladsen kan bidrage til at reducere langvarigt sygefravær og arbejdsophør⁷. Som det fremgår, er der lidt lavere grad af involvering sammenlignet med HG-benchmarket. Således føler 77%, at arbejdspladsen har stor personlig betydning, mens 68% ville anbefale arbejdspladsen til andre.



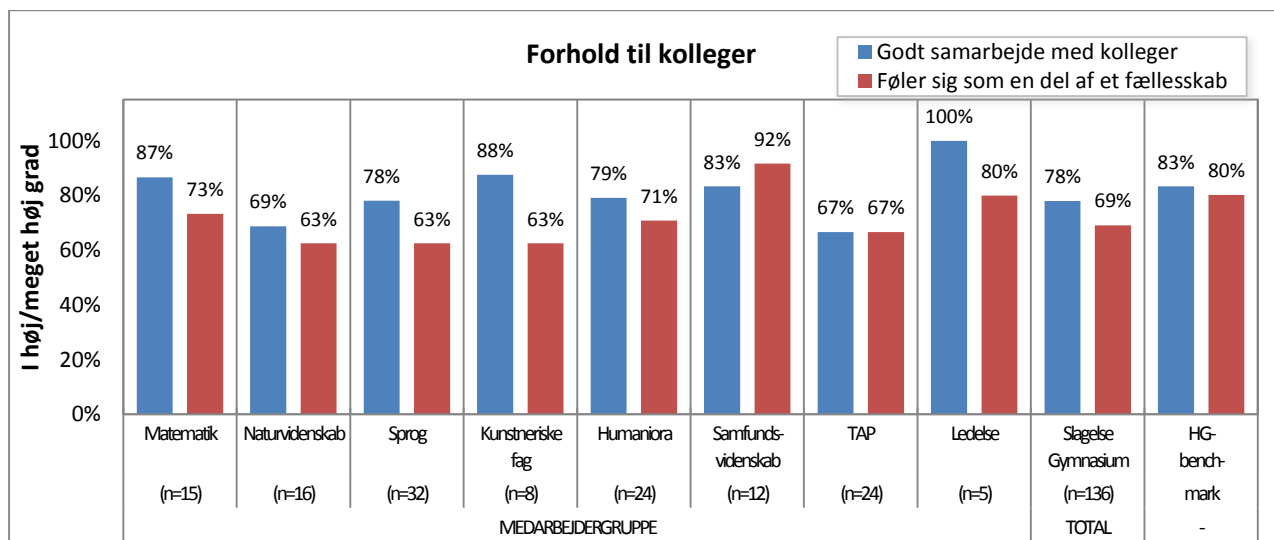
Figur 12. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at arbejdspladsen har stor personlig betydning, samt ville anbefale arbejdspladsen til andre.

⁶ AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

⁷ Clausen T. Psychosocial work characteristics, positive work-related states, and labour market outcomes. Ph.d.-afhandling, Københavns Universitet 2010.

3.7.7. Kollegiale relationer

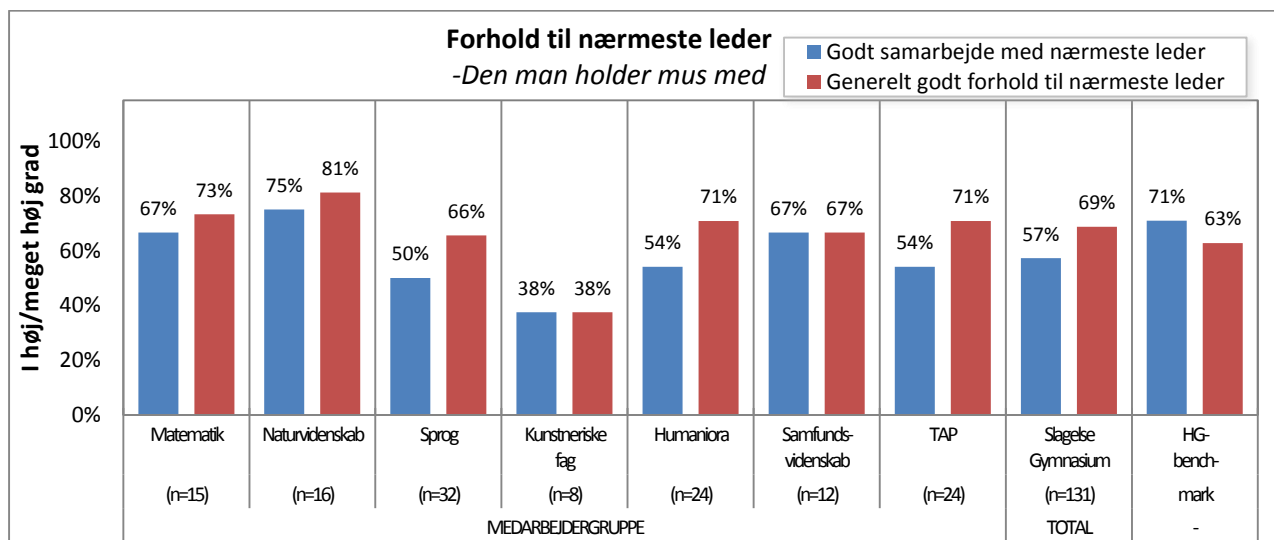
Det betaler sig at arbejde for et godt samarbejde, da dette er en uvurderlig ressource, som spiller en afgørende rolle for medarbejderes produktivitet, trivsel og helbred⁸. Figur 13 viser resultaterne for de kollegiale relationer. Som det fremgår, vurderer hhv. 78% og 69% at der er et godt kollegialt samarbejde og fællesskab. Af Tabel 15 ses medarbejdernes kommentarer til det generelle samarbejde, samt samarbejdet i det faglige team.



Figur 13. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt kollegialt samarbejde og fællesskab.

3.7.8. Forhold til nærmeste leder

En god relation til den nærmeste leder er centralt for trivslen på enhver arbejdsplads. Figur 14 viser, at samarbejde er dårligere end HG-benchmarket. Til gengæld rapporteres der om generelt godt forhold til nærmeste leder. Oplevelsen af forholdet til nærmeste leder er forskelligt alt efter medarbejdergruppe.

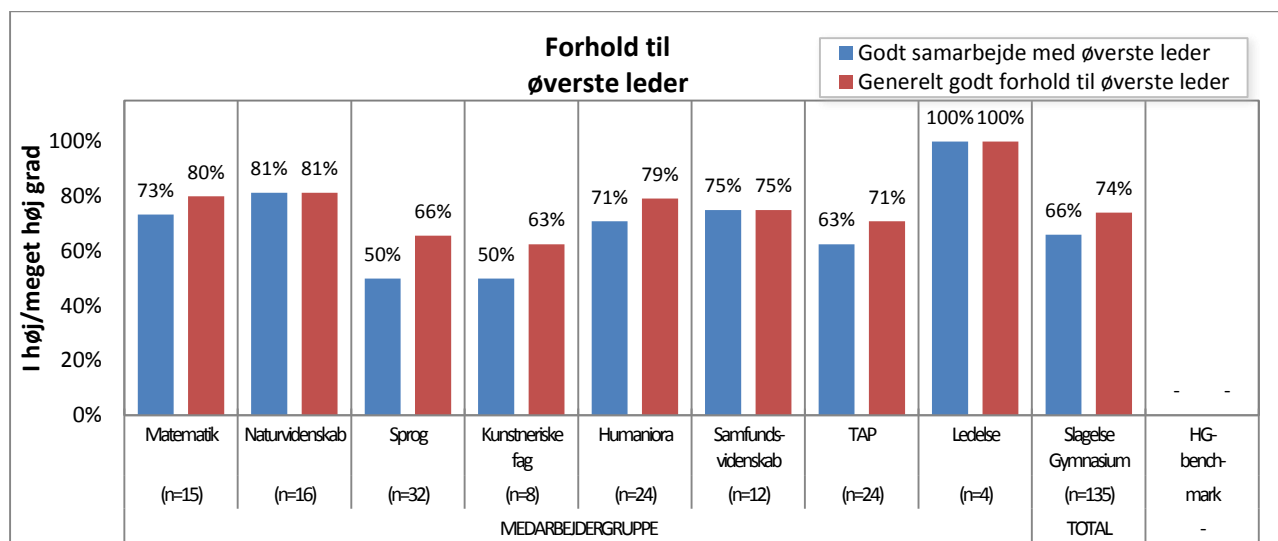


Figur 14. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt samarbejde og en generel god relation til nærmeste leder. (Fem ledere indgår ikke i data).

⁸ Samarbejde og kollegial støtte – Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, NFA december 2012.

3.7.9. Forhold til øverste leder

Figur 15 viser, at samarbejde varierer medarbejdergrupperne imellem. 66% syntes at have et godt samarbejde med øverste leder, mens 74% rapporterer om et generelt godt forhold til øverste leder.

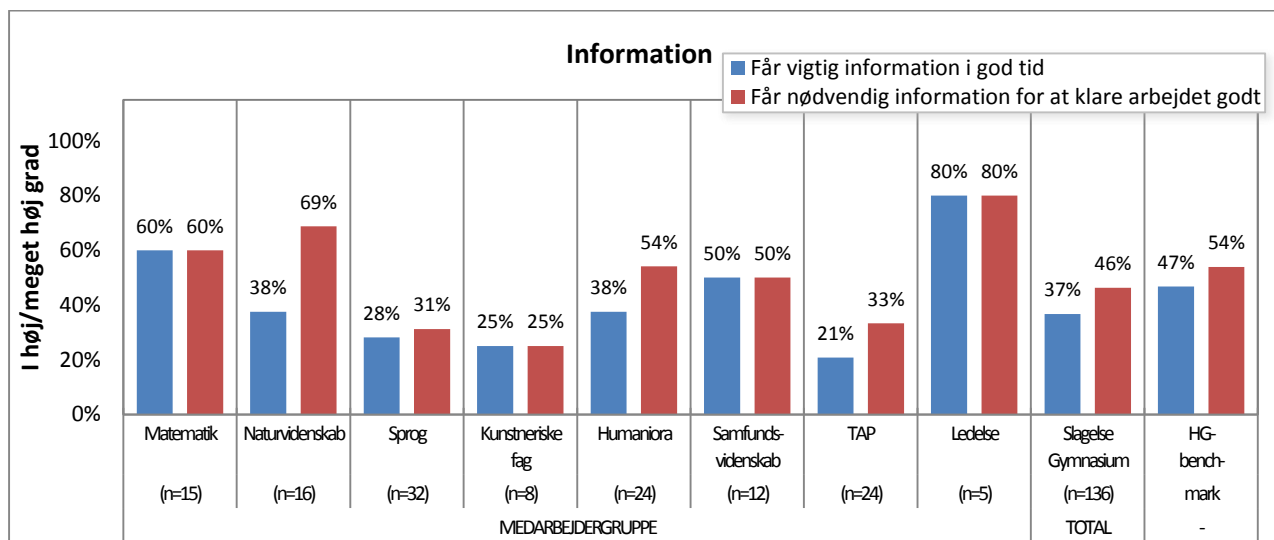


Figur 15. Viser andelen, der "i høj grad" eller "i meget høj grad" føler, at der er et godt samarbejde og en generel god relation til øverste leder. (Én leder indgår ikke i data). Spørgsmålet er unikt for Slagelse Gymnasium, derfor ingen benchmark-mulighed.

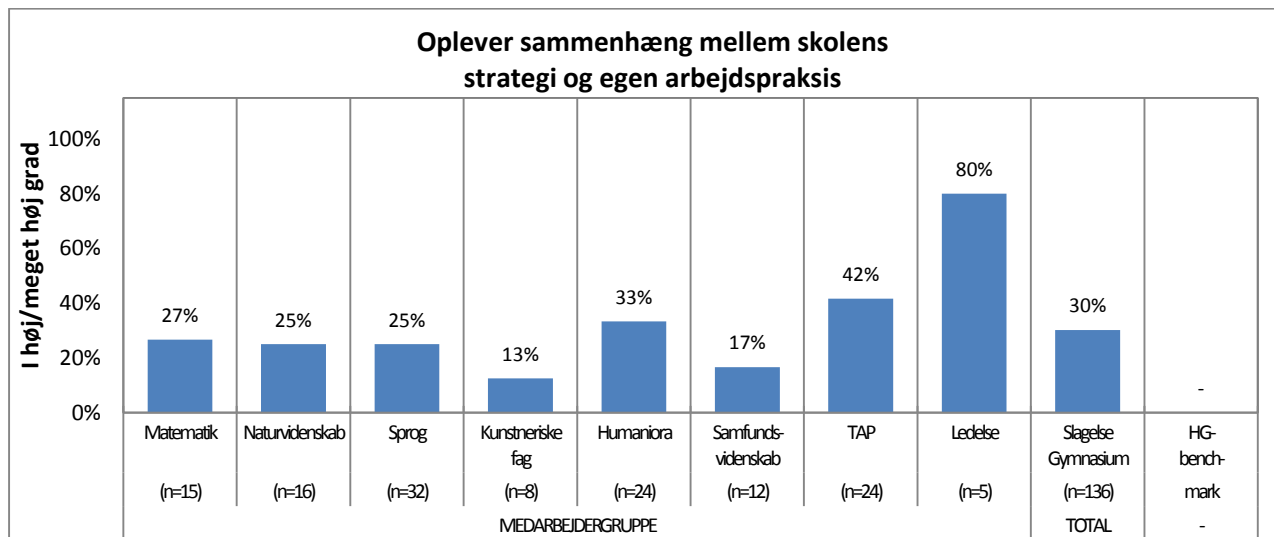
3.7.10. Information

For at mindske jobusikkerhed er det vigtigt at inddrage og informere medarbejderne så tidligt som muligt om væsentlige begivenheder. Figur 16 viser, at kun 37% oplever at de får tilstrækkelig vigtig information i god tid, mens 46% vurderer at de får nødvendig information. Begge parametre er betydeligt lavere end benchmarket.

Hertil har Slagelse Gymnasium ønsket at få belyst hvorvidt skolens strategi og medarbejdernes arbejdspraksis er sammenhængende. Her viser Figur 17 at kun 30% oplever denne sammenhæng.



Figur 16. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at de får tilstrækkelig VIGTIG information om arbejdspladsen, samt får NØDVENDIG information til at klare arbejdet.

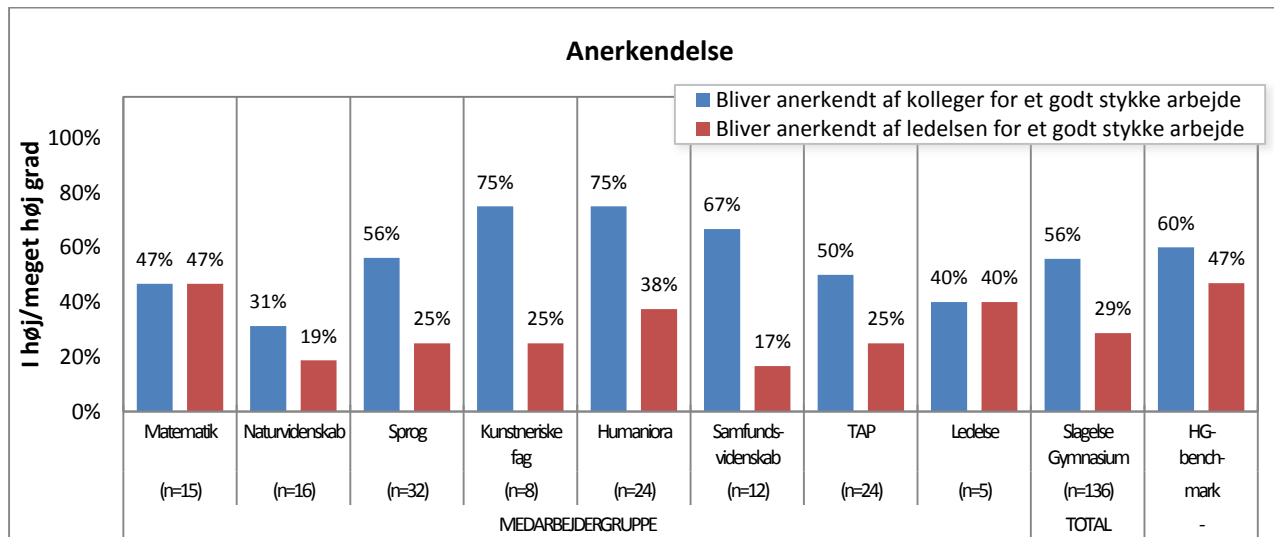


Figur 17. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever, at der er sammenhæng mellem skolens strategi og egen arbejdspraksis. Spørgsmålet er unikt for Slagelse Gymnasium, derfor ingen benchmark-mulighed.

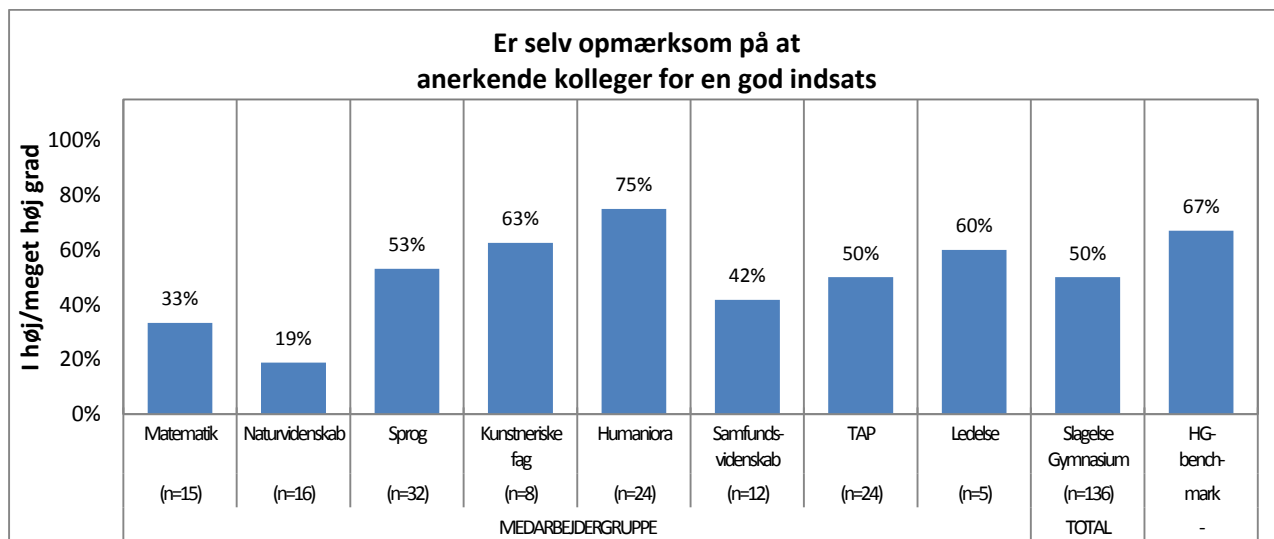
3.7.11. Anerkendelse

Anerkendelse har stor betydning for medarbejdernes trivsel i arbejdet. Undersøgelser har vist, at lav anerkendelse kan medføre lavere tilknytning til arbejdspladsen og et ønske om at skifte arbejde⁹. Figur 18 viser, at 56% af medarbejderne føler, at man "I høj/meget høj grad" bliver anerkendt for et godt stykke arbejde af kolleger, hvor HG-benchmarket er 60%. Anerkendelsen fra ledelsen er dog væsentligt lavere (29%).

Derudover viser Figur 19 at kun halvdelen af medarbejderne på Slagelse Gymnasium er opmærksomme på at anerkende kolleger for en god arbejdsindsats. Det kan dog være en vanskelig parameter i et job, hvor meget arbejde foregår særskilt. Dog må man antage at der er forbedringspotentiale i og med at benchmarket ligger på 67%.



Figur 18. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at man bliver anerkendt for et godt stykke arbejde af kolleger og ledelse.

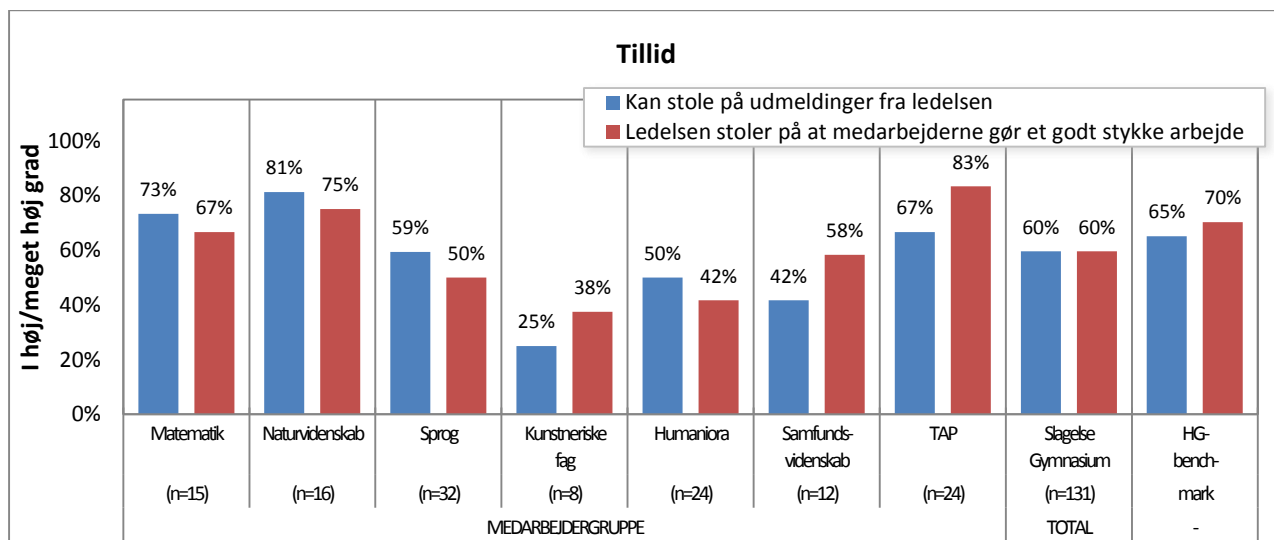


Figur 19. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" selv er opmærksom på at anerkende kolleger for en god arbejdsindsats.

⁹ 'Kollegial anerkendelse' – Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, NFA december 2012

3.7.12. Tillid

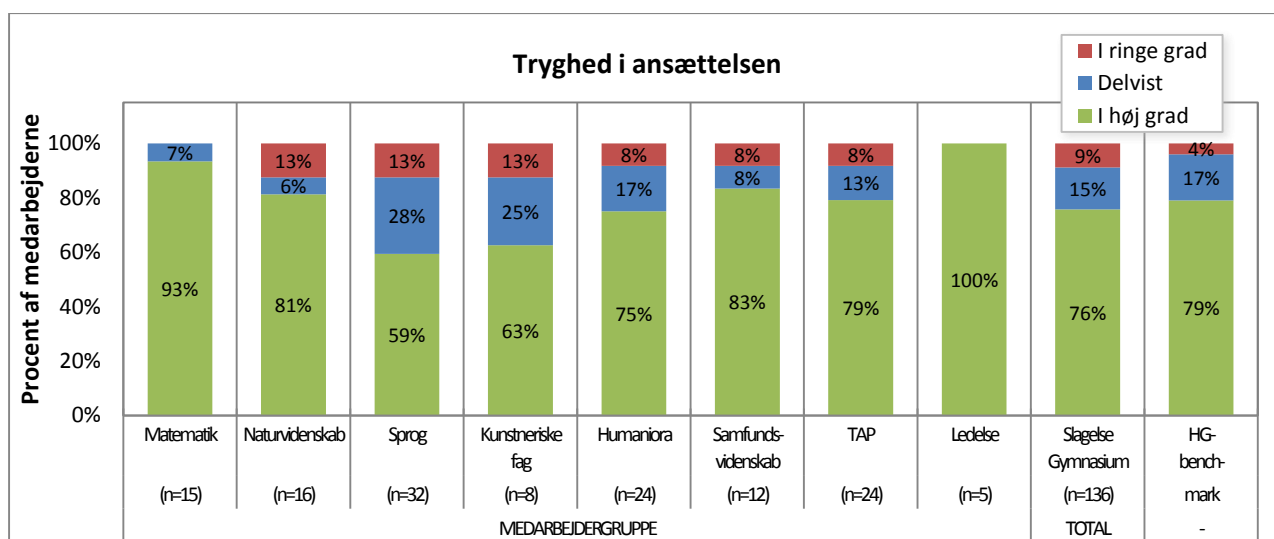
Tillid mellem ledelse og medarbejdere er centralt for enhver arbejdsplads. Tillid handler bl.a. om, at man frit kan give udtryk for sine holdninger uden risiko for negative konsekvenser. Det handler også om, at der bliver fulgt op på det, som bliver meldt ud. Ud fra Figur 20 ses det, at tillidsniveauet på Slagelse Gymnasium er lavere end benchmarket, som dog trækkes op af TAP, Matematik og Naturvidenskab.



Figur 20. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" stoler på udmeldinger fra ledelsen, samt hvorvidt ledelsen stoler på medarbejdernes indsats. (Fem ledere indgår ikke i data).

3.7.13. Tryghed i ansættelsen

Med uddannelsesreformer, OK13 samt mange forandringer på de danske arbejdspladser, er det relevant at klarlægge om forandringerne har indflydelse på medarbejdernes trivsel samt om de føler sig trygge i deres ansættelsesforhold. Figur 21 viser, at medarbejdernes tryghed ikke adskiller sig fra HG-benchmarket, dog er der 9% (12 personer) der "I ringe grad" føler sig trygge i ansættelsen, mens 76% af medarbejderne "I høj grad" føler sig trygge.

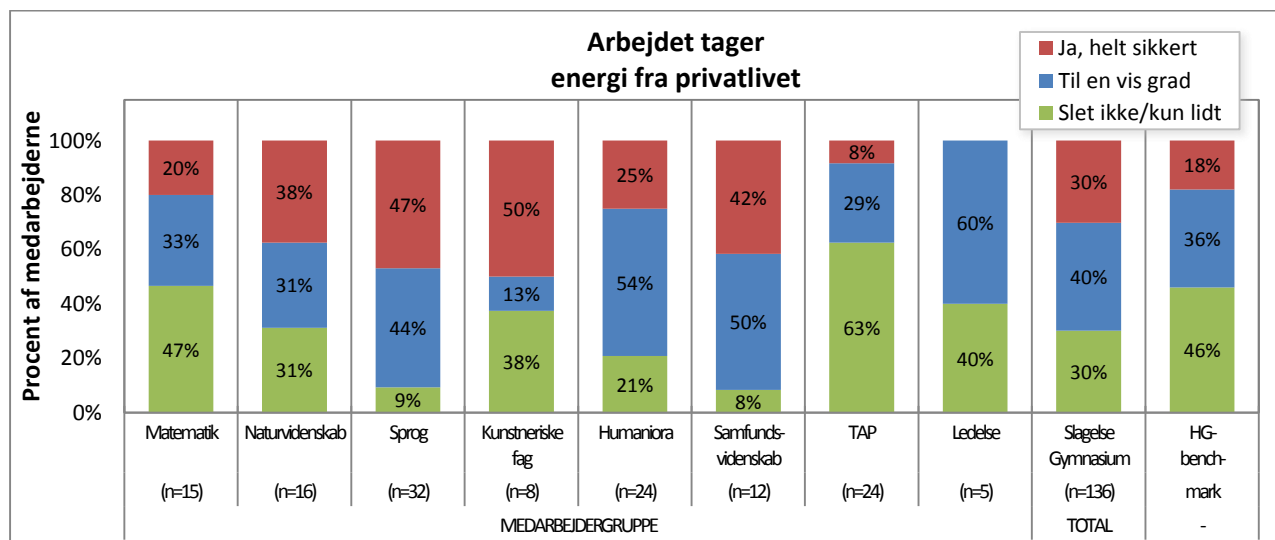


Figur 21. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever tryghed i ansættelsen.

3.7.14. Balance mellem arbejde og privatliv

Oplevelsen af ubalance mellem arbejdsliv og privatliv kan udgøre en psykisk belastning. Her er spurgt til, om arbejdet tager *energi* fra privatlivet. Det handler altså ikke nødvendigvis om lange arbejdstider, men det kan også være et resultat af det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø.

Som det fremgår af Figur 22, er det primært *Lærerne* som oplever, at arbejdet tager energi fra privatlivet. Samlet set er der en langt større ubalance sammenlignet med benchmarket.



Figur 22. Viser andelen, der "Ja, helt sikkert", "Til en vis grad" eller "Slet ikke/kun lidt" oplever at arbejdet tager energi fra privatlivet.

3.7.15. Krænkende adfærd

Arbejdstilsynet definerer mobning som gentagne, krænkende handlinger, som virker sårende eller nedværdigende¹⁰. Undersøgelser fra Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at ca. 12% på danske arbejdspladser har oplevet en form for mobning¹¹. På grund af en større detaljeringsgrad i spørgsmålene er forekomsten højere i HG-benchmarket, idet ca. 28% har oplevet en episode inden for det seneste år (jf. Tabel 17).

Tabel 17 viser, at forekomsten af krænkende adfærd på Slagelse Gymnasium er på niveau med HG-benchmarket. 2% af medarbejderne har "Jævnligt" været udsat for krænkende adfærd, hvorimod 32 medarbejdere (24%) har været udsat for en episode "Af og til". Den hyppigste kilde til krænkende adfærd er "Elever".

Tabel 7. Krænkende adfærd seneste 12 måneder.

Alle "Jævnligt" episoder samt værdier 10%-point over HG-benchmark er markeret med **rødt**.

		MEDARBEJDERGRUPPE								TOTAL	HG-benchmark
		(n=15)	(n=16)	(n=32)	(n=8)	(n=24)	(n=12)	(n=24)	(n=5)	(n=136)	
		Matematik	Naturvidenskab	Sprog	Kunstneriske fag	Humaniora	Samfundsvidenskab	TAP	Ledelse	Slagelse Gymnasium	
Jævnligt	Fra leder	-	-	3%	-	-	-	-	-	1%	1%
	Fra kolleger	-	6%	-	-	-	-	8%	-	2%	1%
	Fra elever	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	1%
	Fra forældre	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%
	Mindst én forekomst ¹²	0%	6%	0%	0%	0%	0%	8%	0%	2%	3%
Af og til	Fra leder	7%	6%	9%	-	8%	17%	25%	-	11%	12%
	Fra kolleger	13%	6%	13%	13%	4%	17%	21%	-	12%	12%
	Fra elever	20%	6%	13%	13%	13%	25%	21%	20%	15%	8%
	Fra forældre	7%	-	-	-	-	-	-	20%	1%	2%
	Mindst én forekomst	27%	13%	22%	25%	13%	33%	33%	40%	24%	25%
Total	Mindst én forekomst ¹³	27%	19%	22%	25%	13%	33%	42%	40%	26%	28%

¹⁰ AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Mobning og seksuel chikane. Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

¹¹ Arbejdsmiljø og Helbred 2012-20. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). 2012.

¹² "Jævnligt" refererer til krænkende hændelser der forekommer "dagligt", "ugentligt" eller "månedligt" mens "Af og til" er episoder som forekommer mindre hyppigt end "månedligt".

¹³ Medarbejdere kan i deres besvarelser have angivet flere kilder til krænkende adfærd. Procentsatserne kan ikke lægges sammen, og omregnes derfor til et samlet antal med "mindst én kilde til krænkende adfærd". F.eks. Hvis en medarbejder har angivet en episode for både kolleger og leder, vil dette i det gule felt tælle som én medarbejder.

3.7.16. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads

Tabel 19 viser medarbejdernes generelle tilfredshed med job og arbejdsmiljø. Det ses, at tilfredsheden på Slagelse Gymnasium på næsten alle parametre er lavere end HG-benchmarket. Kun tilfredsheden med det fysiske arbejdsmiljø ligger på et højere niveau. Det bemærkes, at 92% er tilfredse med "Job som helhed", 85% med "Brug af evner" og 74% med "Måden, arbejdsområde ledes på".

Tabel 8. Tilfredshed med job og arbejdsmiljø. Andel "tilfreds/meget tilfreds"¹⁴.

Resultater 10%-point lavere end HG-benchmarket er markeret med **rødt**.

	MEDARBEJDERGRUPPE								TOTAL	HG-benchmark
	(n=15)	(n=16)	(n=32)	(n=8)	(n=24)	(n=12)	(n=24)	(n=5)	(n=136)	
	Matematik	Naturvidenskab	Sprog	Kunstneriske fag	Humaniora	Samfundsvidenskab	TAP	Ledelse	Slagelse Gymnasium	
Jobbet som helhed	87%	94%	94%	63%	92%	100%	96%	100%	92%	97%
Måden evner bruges på	87%	81%	78%	88%	83%	92%	92%	100%	85%	92%
Måden arbejdsområde ledes på	93%	81%	75%	50%	63%	58%	79%	100%	74%	81%
Fysisk arbejdsmiljø	87%	88%	84%	63%	100%	100%	71%	80%	85%	79%
Psykisk arbejdsmiljø	93%	88%	84%	63%	83%	58%	88%	100%	83%	87%

3.7.17. Sammenfatning: Psykisk arbejdsmiljø

Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist, at 83% af medarbejderne på Slagelse Gymnasium er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse" med det psykiske arbejdsmiljø og 92% med "Jobbet som helhed". På flere centrale parametre scorer Slagelse Gymnasium dog dårligere sammenlignet med HG-benchmarket. Det gælder især; levering af den ønskede kvalitet, indflydelse, anerkendelse, motivation og information samt samarbejde med nærmeste leder.

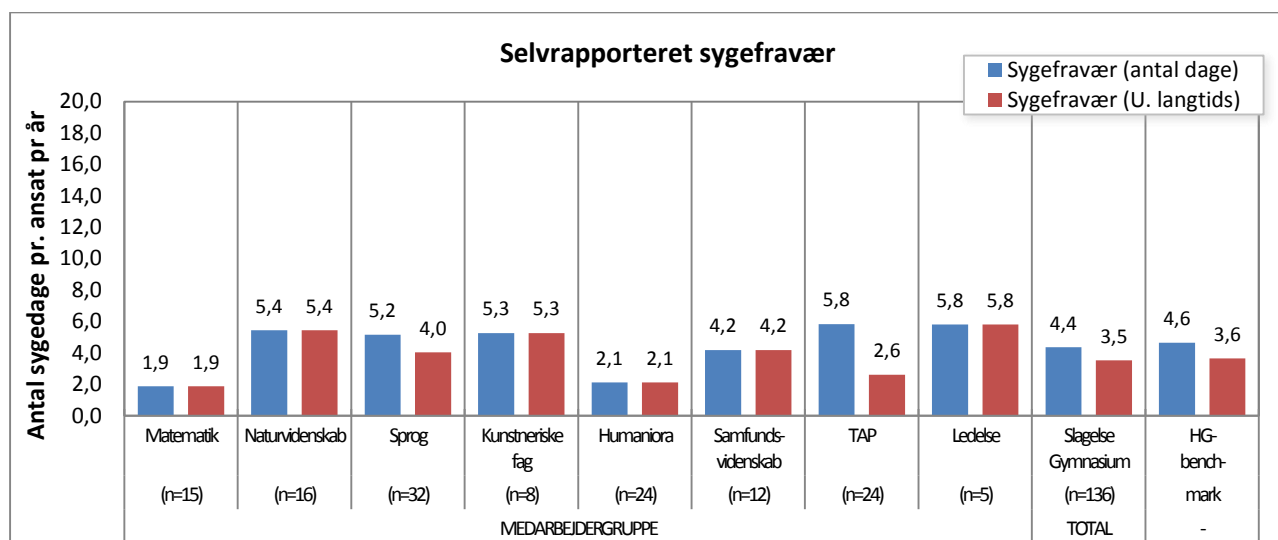
Desuden oplever en højere andel end benchmarket, at arbejdet tager energi fra privatlivet. Dertil skal det bemærkes, at omkring halvdelen finder det nødvendigt hyppigt af arbejde meget hurtigt, samt arbejde over. Hertil skal tilføjes, som nævnt i tidligere afsnit, at 70% af medarbejderne har valgt at benytte sig af hjemmearbejdsplads, hvilket kan være en faktor som muligvis bidrager til udviskede grænser mellem arbejde og privatliv. Flere lærere har dog skrevet kommentarer omhandlende stress og arbejdspress, hvilket er med til at illustrere, at medarbejderne ikke er ubekendte med stress og lignende problemer.

¹⁴ I dette spørgsmål er der ikke mulighed for at sætte kryds i "delvist" eller anden form for midterkategori. Der er således kun fire svarkategorier: Meget tilfreds – Tilfreds – Utilfreds – Meget utilfreds. Man kan dermed udlede, at de som ikke har svaret "Meget tilfreds/tilfreds" er utilfredse.

3.8. Sygefravær og helbred

3.8.1. Selvrapporteret sygefravær

Formålet med afsnittet om sygefravær er ikke at vurdere omfanget af medarbejdernes sygefravær, men at vurdere om arbejdsmiljøet er medvirkende til at medarbejderne bliver syge. Det gennemsnitlige selvrapporterede sygefravær i 2015 er på 4,4 dage/år, hvilket er på niveau med HG-benchmarket (4,6 dage/år). To medarbejdere har haft langtidssygefravær (≥ 30 dage/år) i det forgangne år (som i begge tilfælde sandsynligvis var arbejdsrelateret). Fjernes langtidssfravær fra data, er sygefraværet på 3,5 dage/år.



Figur 23. Viser gennemsnitligt selvrapporteret sygefravær de seneste 12 måneder. 2 medarbejdere havde langtidssygefravær (>30 dage).

I forlængelse af spørgsmålet om omfanget af sygefravær, har medarbejderne vurderet, hvorvidt faktorer i arbejdsmiljøet har haft indvirkning på sygefraværet. Det ses af Tabel 21, at de hyppigste årsager til sygefravær er "Stor arbejds-mængde/tidspres" og "Arbejdsrelateret stress", hvilket har været årsag til fravær for 21-27% af medarbejderne. Dette svarer til 28-37 personer. Samlet set har 31% været fraværende pga. arbejdsmiljøet, mens denne andel er 24% for HG-benchmarket.

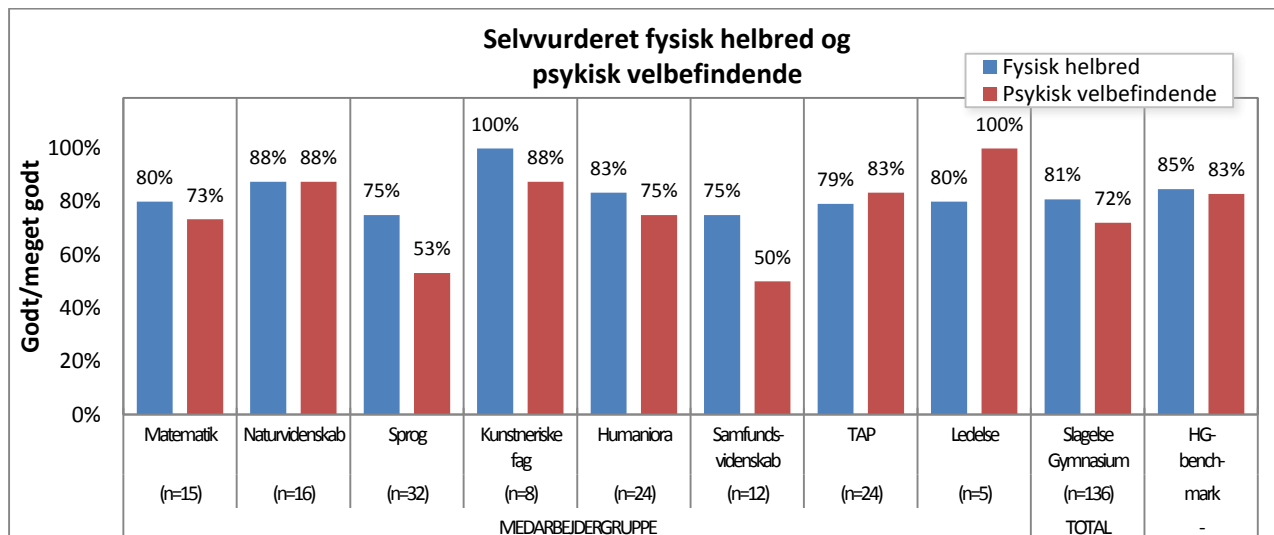
Tabel 9. Årsager til sygefravær. Andel, som har svaret "ja, helt sikkert" eller "ja, til en vis grad".
Resultater 10%-point højere end HG-benchmarket markeret med **rødt**.

	MEDARBEJDERGRUPPE								TOTAL	HG-benchmark
	(n=15)	(n=16)	(n=32)	(n=8)	(n=24)	(n=12)	(n=24)	(n=5)	(n=136)	
	Matematik	Naturvidenskab	Sprog	Kunstneriske fag	Humaniora	Samfundsvidenskab	TAP	Ledelse	Slagelse Gymnasium	
Stor arbejds-mængde/tidspres	7%	25%	47%	38%	17%	67%	8%	-	27%	19%
Arbejdsrelateret stress	7%	13%	38%	38%	13%	42%	8%	-	21%	15%
Indeklima	-	6%	16%	-	4%	-	8%	-	7%	10%
Lav motivation	7%	-	16%	-	4%	-	-	-	5%	3%
Ringe indflydelse	7%	-	6%	13%	8%	-	-	-	4%	2%
Ubekvemme arbejdsstillinger	-	-	3%	-	4%	-	8%	-	3%	2%
Manglende udvik.muligheder	7%	-	3%	13%	-	-	4%	-	3%	1%
Ringe kollegial støtte/feedback	7%	-	3%	13%	-	-	4%	-	3%	1%
Ensidigt, gentaget arbejde	-	-	-	-	4%	-	8%	-	2%	1%
Jobusikkerhed	-	-	3%	13%	4%	-	-	-	2%	1%
Konflikter eller mobning	-	-	6%	-	-	-	-	-	1%	1%
En arbejdsulykke/-skade	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	1%
Mindst én årsag ¹⁵	7%	25%	50%	38%	21%	67%	21%	0%	31%	24%

¹⁵ Medarbejdere kan have angivet flere årsager til sygefravær. Derfor kan procentsatserne ikke lægges sammen.

3.8.2. Selvvurderet helbred

Selvvurderet helbred er et stærkt mål til at forudsige senere sygefravær. Personer, der vurderer deres helbred som dårligt har generelt højere sygefravær¹⁶. Af Figur 24 ses det, at det selvvurderede helbred og velbefindende er dårligere end HG-benchmarket.



Figur 24. Viser andelen, der vurderer deres fysiske helbred og psykiske velbefindende som "Godt" eller "Meget godt".

3.8.3. Symptomer de fire foregående uger

Tabel 23 viser forekomsten af symptomer de foregående fire uger for medarbejderne på Slagelse Gymnasium. Det ses, at den samlede forekomst af symptomer generelt ligger højere end HG-benchmarket. Der er en betydeligt større andel som føler sig udkørt og som oplever søvnbesvær samt hovedpine.

Tabel 10. Forekomst af symptomer. Andel "Noget af tiden" eller oftere.

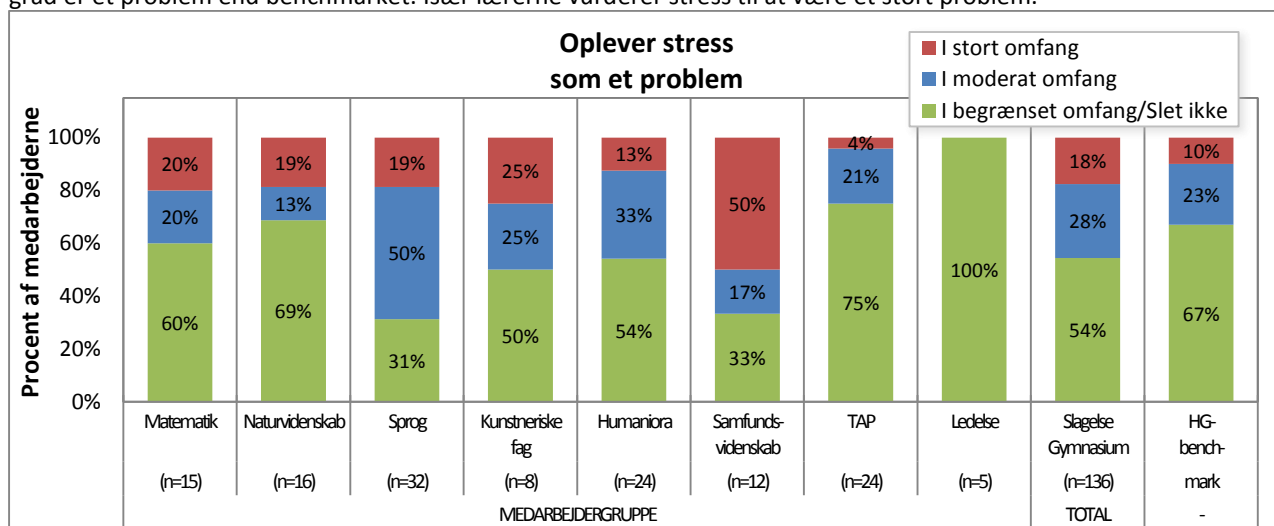
10 %-point højere end HG-benchmark er markeret med **rødt**.

	MEDARBEJDERGRUPPE								TOTAL	HG-benchmark
	(n=15)	(n=16)	(n=32)	(n=8)	(n=24)	(n=12)	(n=24)	(n=5)	(n=136)	
	Matematik	Naturvidenskab	Sprog	Kunstneriske fag	Humaniora	Samfundsvidenskab	TAP	Ledelse	Slagelse Gymnasium	
Følt sig udkørt	33%	25%	69%	38%	50%	50%	29%	0%	43%	34%
Søvnbesvær	33%	31%	31%	25%	17%	42%	21%	40%	28%	21%
Hovedpine	20%	6%	28%	13%	21%	25%	21%	20%	21%	15%
Smerter i ryg, nakke eller skulder	20%	13%	47%	25%	17%	25%	38%	20%	29%	26%
Smerter andre steder i kroppen	20%	19%	25%	25%	17%	17%	21%	0%	20%	16%
Mindst ét symptom	60%	50%	81%	63%	58%	58%	54%	40%	62%	52%

¹⁶Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, J. Kristiansen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, dec. 2012.

3.8.4. Stress

Stress er et kompliceret problem uden entydig definition, men som danske arbejdspladser har stigende fokus på. Stress kan betegnes som en belastningstilstand hvor kravene fra omgivelserne overstiger individets ressourcer¹⁷. Ifølge en nyligt publiceret undersøgelse¹⁸ angiver 15% af den arbejdende befolkning at de *"hele tiden"* eller *"ofte"* føler sig stressede. Health Group har udviklet en metode, hvor der spørges til om stress er et problem for den enkelte. På den måde kommer man indtil kernen af stressproblematikken, nemlig om det er et problem eller ej. Det bør understreges, at spørgsmålet går på stress i al almindelighed og ikke blot arbejdsrelateret stress. Således kan resultatet også afspejle faktorer uden for arbejdspladsen. Som det fremgår af Figur 25, rapporterer medarbejderne at stress i langt højere grad er et problem end benchmarket. Især lærerne vurderer stress til at være et stort problem.



Figur 25. Viser andelen, med opfattelsen af stress som et problem. Respondenten kan svare på en skala fra 1-5 (*"Slet ikke/i begrænset omfang"* (1-2), *"I moderat omfang"* (3) og *"I stort omfang"* (4-5)).

¹⁷ Stressforeningen.dk. Fakta om stress.

¹⁸ Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, J. Kristiansen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, dec. 2012.

3.8.5. Sammenfatning: sygefravær og helbred

På Slagelse Gymnasium er medarbejdernes gennemsnitlige sygefravær på 4,4 dage/år på niveau med HG-benchmarket (4,6 dage/år). Der var to medarbejdere, som havde haft langtidssygefravær (≥ 30 dage/år). Disse var sandsynligvis arbejdsrelaterede. Der er endvidere flere medarbejdere sammenlignet med benchmarket, som mener, at arbejdsmiljøet har påvirket sygefraværet.

Medarbejderne har generelt et dårligere selv vurderet helbred og velbefindende. Derudover er det værd at bemærke, at 18% oplever at stress er et meget stort problem. Det er især lærerne som føler stress, hvilket er i overensstemmelse med andre resultater af APV'en, som indikerer at denne medarbejdergruppe oplever at have et større arbejdspress end de øvrige. Dette understøttes desuden af, at en langt større andel føler sig hyppigt udkørt og oplever søvnbesvær samt hovedpine, hvilket er vigtige stress indikatorer.

4. SAMMENFATNING OG ANBEFALINGER

4.1. Fysisk arbejdsmiljø

Denne kortlægning på Slagelse Gymnasium har vist, at der generelt er et godt fysisk arbejdsmiljø. Dette underbygges desuden ved at 85% af medarbejderne overordnet set er tilfredse hermed. Det er imidlertid ikke det samme som fravær af områder, der kan forbedres.

TEMPERATUR OG LUFTKVALITET

Forekomsten af ubehagelig temperatur er på niveau med benchmarket. Dog viste sig markante forskelle mellem medarbejdergrupperne, hvor især *Sprog* og *Kunstnerisk* oplever flere gener hermed. Også Dårlig luftkvalitet er en betydelig gene for enkelte medarbejdergrupper, hvorimod træk er et mindre problem.

Dårligt indeklima kan give gener, symptomer og sygdom, som spænder fra irritation af øjne og slimhinder, kvalme, svimmelhed, hovedpine og unaturlig træthed til uspecifikke overfølsomhedsreaktioner¹⁹. Det er typisk for indeklimasympptomer, at man sjældent kan pege på en enkelt årsag, men at problemerne oftest skyldes en kombination af flere faktorer. Temperaturen bliver for høj, hvis lokalerne får tilført mere varme, end de kan afgive. Varme kan både komme ude- og indefra. Varme udefra skyldes f.eks. sol gennem store vinduer eller dårligt isolerede ydervægge. Varme indefra skyldes f.eks. personer, varmeanlæg, belysningsanlæg, elektriske maskiner som f.eks. pc'er og fotokopimaskiner²⁰. Temperaturændringer på mere end 4°C over en arbejdsdag i et opholdsrum føles ofte ubehagelig. Det må formodes at det er vanskeligt helt at fjerne gener som følge af luftkvalitet og varme, derfor bør arbejdsmiljøudvalget drøfte mulige forbedringer.

ERGONOMISKE FORHOLD OG FYSISK UNDERVISNINGSMILJØ

Tilfredsheden med det ergonomiske arbejdsmiljø, herunder arbejdsstation, forberedelsesfaciliteter og pladsforhold er karakteriseret af en tilfredshed på niveau med eller lige under benchmarket. Dog skal det bemærkes, at tilfredsheden med arbejdsstolen er højere end benchmarket. Medarbejdernes kommentarer vidner om, at pladsforholdene er til gene i dagligdagen, og at flere ønsker at bruge deres egen bærbare computer, frem for de opstillede stationære på skolen.

Selvom dette område næppe er simpelt at forbedre, bør man alligevel undersøge nærmere, hvad man kan gøre for at forbedre pladsforholdene og inventar. I resultaterne skal der dog medtages, at 70% af medarbejderne har valgt at benytte sig af muligheden for hjemmearbejdsplads. Arbejdsmiljølovgivningen fastsætter, at medarbejdere der ugentlig har en fast hjemmearbejdsdag eller arbejder hjemme mindst to timer om dagen, har krav på at arbejdsstationen opfylder reglerne for skærmarbejde (arbejdsbord, arbejdsstol, skærm, indlæsningsudstyr, programmel, belysning m.m.)²¹. Det er arbejdsgivers ansvar at arbejdsforholdene overholder arbejdsmiljølovgivningen²².

Resultaterne viste desuden generelt en høj forekomst af ergonomiske belastninger, hvor *TAP* langt hyppigere oplever belastninger end de øvrige medarbejdere. Sammenholdt med den hyppigere forekomst af smerter i ryg, nakke eller skulder som denne gruppe oplever, anbefales det, at indføre forebyggende foranstaltninger for at forhindre fysisk nedslidning.

Lærerne blev desuden spurgt om de fysiske rammer understøtter gode læringsmuligheder, om lokalerne er i ordentlig og tidssvarende stand, samt om de trives med indeklimaet i lokalerne i de forskellige lokaler. Her viste resultaterne at de fleste lærere færdes i *de gamle lokaler*, samt i *lokalerne på 1. sal*. Det skal især bemærkes, at *lokalerne på 1. sal*, *naturfagslokalerne* og *den gamle hal* vurderes særdeles positivt på alle parametre. Til gengæld er der rum til forbedring i *den nye hal* samt i *lokalerne i kælderen* omkring rammer og faciliteter til optimal undervisning og gode læringsmuligheder, og ydermere omkring indeklimaet generelt i *lokalerne i kælderen*.

¹⁹ AT-vejledning A.1.2. Indeklima. Januar 2008.

²⁰ AT-vejledning A.1.2. Ventilation på faste arbejdssteder. Maj 2001.

²¹ AT-vejledning D.2.3. Skærmarbejde. Juni 2009.

²² AT-vejledning D.2.9. Hjemmearbejde. Oktober 2003

4.2. Psykisk arbejdsmiljø

Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist, at hovedparten af medarbejderne oplever et godt psykisk arbejdsmiljø, således er 83% af medarbejderne *"Tilfredse"* eller *"Meget tilfredse"* med det psykiske arbejdsmiljø og 92% med *"jobbet som helhed"*. På flere centrale parametre scorer Slagelse Gymnasium dog dårligere sammenlignet med HG-benchmarket. Det gælder især; levering af den ønskede kvalitet, indflydelse, anerkendelse, motivation og information, som vurderes lavere end benchmarket.

Der er dog også andre resultater, som Slagelse Gymnasium med fordel kan arbejde for at forbedre. I det følgende bliver der redegjort for disse områder.

ARBEJDSKRAV

Medarbejdernes oplevelse af at have et højt arbejdstempo er ikke højere end benchmarket, dog er det relaterede emne overarbejde betydeligt højere end HG-benchmarket. Således oplever 54% af medarbejderne hyppigt at det er *"nødvendigt at arbejde meget hurtigt"*. Hyppigt overarbejde adskiller sig i højere grad fra HG-benchmarket, idet 50% ofte finder det nødvendigt at arbejde over.

Disse resultater er ikke i sig selv udtryk for problemer. Det er nødvendigt at se på andre resultater, og her er det værd at hæfte sig ved, at stress er et langt større problem sammenlignet med HG-benchmarket. Ligeledes oplever en større andel *"... helt sikkert"* en dårlig balance mellem arbejde og privatliv. Hertil skal tilføjes, som nævnt i tidligere afsnit, at 70% af medarbejderne har valgt at benytte sig af hjemmearbejdsplads, hvilket kan være en faktor som muligvis bidrager til udviskede grænser mellem arbejde og privatliv.

Endelig skal det nævnes, at der at 21% (svarende til 28 personer) mener, at arbejdsrelateret stress har bidraget til sygefravær, ligesom 27% (37 personer) mener at en stor arbejdsmængde/tidspres har været årsag. Ydermere er der flere kommentarer omhandlende arbejdsbyrde og stress, hvilket er med til at illustrere, at medarbejderne er bekendte med stress og lignende problemer.

På Slagelse Gymnasium er der stor forskel på de forskellige medarbejdergruppers opfattelse af indflydelse. En af de evidensbaserede risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø er lav indflydelse. Undersøgelser har vist²³, at lav indflydelse i arbejdet giver øget risiko for bl.a. stress og dårlig trivsel. Der er endvidere en stærk sammenhæng mellem træthed og lav indflydelse i arbejdet.

Der er forskellige muligheder for at give medarbejderen oplevelsen af at have en reel indflydelse på sin arbejdsdag. Det kan f.eks. være at medarbejderen har indflydelse på tilrettelæggelsen af sit eget arbejde, kan vælge de metoder/de redskaber, vedkommende bedst kan arbejde med, eller at medarbejderen har indflydelse på indretningen af arbejdspladsen, på eget arbejdstempo og pauser. Det er desuden en mulighed at medarbejderne har indflydelse på kvaliteten af arbejdet og at medarbejderne inddrages, når der skal købes nyt (redskaber, maskiner/udstyr, mv.). På den enkelte arbejdsplads må ledelsen udstikke rammerne for, hvad der kan lade sig gøre. Arbejdsmiljøorganisationen bør medvirke til, at kendskabet til mulighederne breddes ud blandt de ansatte, og at de ansatte også gør brug heraf.

Forebyggelse af arbejdsrelateret stress er i høj grad en ledelsesmæssig opgave. Ledelsen bør løbende vurdere om der er den rette balance mellem medarbejderressourcer og arbejdsopgaver. Jævnlig MU-samtaler kan give indsigt og bruges til at justere arbejdets tilrettelæggelse. Såfremt det ikke allerede er til stede, kan det også overvejes, at indføre en stresspolitik med redskaber til stresshåndtering. Hvis en stresspolitik allerede findes, kan der arbejdes med at bevidstgøre denne hos medarbejderne, samt sikre at politikken og dens redskaber er fyldestgørende og virker efter hensigten.

Endelig anbefales det, at man i de enkelte medarbejdergrupper på baggrund af APV'ens resultater diskuterer arbejdsmængde og arbejdsbyrde, og således via en dialogbaseret fremgangsmåde inddrager både medarbejdere og ledelse i afhjælpning og forebyggelse af stressrelaterede problemer. Med baggrund i den lavere grad af indflydelse på deres arbejde, som APV'en viste, er det nærliggende at inddrage medarbejderne i denne indsats.

²³ <http://arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/01-arbejdstilsynet/arbejdsmiljoforskningsfonden/afrapporteret-stoetteprojekter/virkemidler-i-arbejdsmiljoet/bundlinjen1pdf.ashx>

INFORMATION

Resultaterne på informationsniveauet viste, at kun 37% oplever at de får tilstrækkelig vigtig information i god tid, mens 46% vurderer at de får nødvendig information. Begge parametre er lavere end benchmarket.

Hertil har Slagelse Gymnasium ønsket at få belyst hvorvidt skolens strategi og medarbejdernes arbejdspraksis er sammenhængende. Her tilkendegav kun 30% af medarbejderne, at de oplever denne sammenhæng.

Bedre information om Slagelse Gymnasiums situation og fremtid samt bedre opfølgning bør have høj prioritet. Information handler grundlæggende om det begreb, som hedder forudsigelighed²⁴. Forudsigelighed handler om de store træk: Medarbejdere har behov for at få informationer om kommende omstruktureringer, om ny teknologi, om virksomhedslukninger, om vigtige nye arbejdsopgaver o.lign. Det handler altså ikke om, at man kan forudsige alt i detaljer, men om at have den rette balance, så man undgår utryghed. Ifølge NFA²⁴ har mange undersøgelser vist, at manglende forudsigelighed/information er en vigtig årsag til stress.

En overordnet ledelsesstrategi for kommunikation af vigtige budskaber bør udarbejdes, hvis det ikke allerede er gjort. I processen bør man inddrage medarbejderne, således at der skabes bedre balance mellem det som kommunikeres og det som medarbejderne ønsker at vide noget om. Det handler således ikke om at informere for informationens egen skyld, men om at have en strategi på området, som har opbakning hos ledelse og medarbejdere.

4.3. Sygefravær og helbred

Det er lovpligtigt at inddrage sygefravær i APV-arbejdet²⁵. Det er ikke sygefraværet som sådan, men arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet, der skal tages stilling til.

Medarbejdernes sygefravær viste sig at være på niveau med HG-benchmarket. I 2015 var det gennemsnitlige sygefravær på Slagelse Gymnasium 4,4 sygedage pr år pr medarbejder, hvor HG-benchmarket er på 4,6 dage/år. Der var to medarbejdere, som havde haft langtidssygefravær (≥ 30 dage/år). Disse var sandsynligvis arbejdsrelaterede.

Der kunne endvidere konstateres en større andel af medarbejderne (31%), som mener, at arbejdsmiljøet har bidraget til sygefravær.

Det anbefales ikke at lave en specifik indsats vedrørende sygefraværet. Hvis man formår at forbedre andre parametre i arbejdsmiljøet, er det overvejende sandsynligt at disse forbedringer resulterer i et lavere arbejdsrelateret sygefravær.

Overordnet set er medarbejdernes selv vurderede helbred og velbefindende dårligere end HG-benchmarket. Derudover kunne der konstateres en højere forekomst af symptomer (udkørthed, hovedpine, søvnbesvær) blandt lærerne. Det er i overensstemmelse med at denne gruppe samtidig føler sig mere stresset, og som nævnt ovenfor oplever at have en større ubalance mellem arbejde og privatliv.

Resultaterne fra helbredsafsnittet understøtter således den tidligere nævnte anbefaling om at ledelsen bør vurdere lærernes arbejdspress, herunder især om der er den rette balance mellem arbejdsopgaver og medarbejderressourcer. Konkrete tiltag til forebyggelse og reduktion af stress bør ligeledes overvejes, herunder mulighed for stressrådgivning og lignende.

²⁴ Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø. www.arbejdsmiljoforskning.dk

²⁵ At-vejledning D.1.1.1. Arbejdspladsvurdering. Juli 2010.

4.4. Vigtigste indsatsområder

I nedenstående figur skitseres kort Health Groups forslag til områder, som bør laves detaljerede handlingsplan for på Slagelse Gymnasium's arbejdsmiljøindsats. Handlingsplaner er næste skridt når arbejdsmiljøet er blevet kortlagt. En handlingsplan skal opfattes som en prioritering af de problemer, som er kortlagt i APV'en. Det er vigtigt at prioritere, da man ikke kan arbejde med alle områder på én gang. Ifølge Arbejdstilsynet²⁶ skal der eksistere retningslinjer for, hvem der har ansvaret for gennemførelse af handlingsplanens forskellige dele. Dette bør ske som noget af det første. De forskellige indsatsområder er vist i prioriteret rækkefølge, og det anbefales først og fremmest at fokusere kræfterne på områderne med første prioritet.

	FØRSTE PRIORITET	ANDEN PRIORITET
Psykisk Arbejdsmiljø	Arbejdskrav - Vurdere balance mellem opgaver og ressourcer - Organisering og planlægning af arbejde - Inddrage medarbejderne i planlægning af eget arbejde - Forebyggelse og reduktion af stress	Information - Forbedre kommunikationen/informationen - Kommunikationsstrategi - Inddrage medarbejderne i strategiproessen for at øge opbakningen og ejerskabet
Fysisk Arbejdsmiljø	Ergonomiske belastninger - Forebyggende foranstaltninger - Oplære TAP i egen ergonomisk formåen og begrænsninger - Vurdere hjælpemidler og værnemidler - Inddrage i årlig arbejdsmiljødrøftelse	Temperatur og luftkvalitet - Vurdering af temperatur og luftkvalitet - Evt. installering af mekanisk udluftning - Inddrage APV-resultater i den årlige arbejdsmiljødrøftelse Fysiske rammer - Opdatering/forbedring af fysiske rammer i <i>den nye hal</i> - Opdatering/forbedring af fysiske rammer i <i>lokaler i kælderen</i> - Vurdere pladsforhold og computerfaciliteter - Opfylde regler om hjemmearbejdspladser

²⁶Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1., Juli 2010. fra www.at.dk

4.5. Arbejdet med handlingsplaner

Arbejdet for et godt arbejdsmiljø er, som antydnet i forrige afsnit, ikke gjort med denne kortlægning. Det er vigtigt at se på denne APV som en del af en større proces, der som nævnt omhandler både udarbejdelse af handlingsplan (prioritering) og ikke mindst opfølgning. En central del af processen er ledelse og styring. I nedenstående afsnit er der et par gode råd til at sikre en god proces.

Kommunikation af resultater: Det er vigtigt at kortlægningens resultater aktivt kommunikeres ud f.eks. via møde, intranet mv., sådan at alle medarbejdere har mulighed for at forholde sig til APV'ens resultater og fokusområder. En god og veltilrettelagt kommunikation om kortlægningen, handlingsplanerne og det videre forløb er med til at sikre, at alle oplever en sammenhæng mellem spørgeskema, rapport og den efterfølgende proces.

Indsatsområder: Udvælgelsen af indsatsområder skal forankres både på ledelses- og medarbejderniveau, hvilket ikke betyder at alle skal deltage aktivt i denne udvælgelse. Arbejdsmiljøorganisationen er det oplagte forum. Her er det centralt at synliggøre udvælgelsen og evt. begrundelser for hvorfor denne udvælgelse og prioritering er valgt. Ellers kan det være svært for medarbejderne at føle ejerskab for handlingsplanerne, og dermed er der risiko for at der opstår modstand mod indsatsen.

Løse problemer: Efter udarbejdelse af handlingsplanerne, gælder det om at finde mulige løsninger for de udvalgte indsatsområder. Her handler det dels om at prioritere, men ikke mindst om at komme i gang med at handle. Der kan være mange forskellige typer løsninger. Prioritering handler først og fremmest om at beslutte rækkefølge og placere ansvaret for at gennemføre løsningerne. For at komme godt fra start kan det være en god ide at plukke de lavthængende frugter først, dvs. de løsninger som virksomheden kan gennemføre her og nu, uden bevillinger og eksterne konsulenter. Desuden kan løsningen på et fokusområde befinde sig på forskellige niveauer (individ-, gruppe-, ledelses- og organisationsplan). Det er afgørende for succes, at virksomheden finder det rette niveau. En central pointe er dog, at de løsninger, der skal gennemføres skal have en klar ansvarsfordeling. Ligeledes kan jævnlige statusmøder være en god lejlighed til at se hvad, der har virket, og hvilke problemstillinger, der stadig kræver en indsats. Dette arbejde er vigtigt, da det gør virksomheden endnu bedre til at arbejde med trivsel og arbejdsmiljø, og derved kan man lære at vurdere, hvad der kan lade sig gøre og hvordan.

4.6. Slutkommentar

Denne APV og anbefalinger er udtryk for Health Groups faglige vurdering på baggrund af medarbejdernes besvarelser. Som ekstern samarbejdspartner har Health Group ikke kendskab til den dybereliggende kultur på Slagelse Gymnasium. Der er som følge heraf ikke taget højde for traditioner og normer, men udelukkende vurderet på baggrund af de svar og kommentarer, medarbejderne har afgivet. Særlige omstændigheder på Slagelse Gymnasium kan fordre, at andre tiltag end de nævnte ønskes prioriteret. Dette er naturligvis en beslutning, som skal træffes internt på Slagelse Gymnasium.

5. BILAG

5.1. Handlingsplanskemaer

På de følgende sider følger en række blanke handlingsplanskemaer til udfyldelse og ajourføring. Disse kan anvendes af eksempelvis AMU, afdelingsledere, HR/personaleafdeling til registrering af handlingsplaner. Ved flere eller komplekse handlingsplaner og især i større organisationer, anbefales det elektroniske handlingsplanssystem. Gennem dette system kan handlingsplanerne administreres, prioriteres, uddelegeres og tidsbestemmes, mens elektroniske påmindelser sikrer, at eventuelle problemer sættes på dagsordenen og bliver løst.

Udfyldt (dato): _____

Hvilken prioritering har handlingsplanen (høj, moderat, lav): _____

Handlingsplan

Tema for handlingsplan: _____

Mål for handlingsplan: <i>(Beskriv det mål vi gerne vil opnå, og husk på at det skal være realistisk og målbart)</i>
Kriterier: <i>(...for hvornår målet er opnået)</i>
Barrierer: <i>(hvad står i vejen for succes?)</i>

Aktivitet + beskrivelse Hvad vil vi gøre for at opnå målet? <i>(Se evt. anbefalingerne)</i>	Ressourcer Tid, sted og omkostninger	Ansvarlig	Deadline/ Opfølgnings- dato	Information Hvem skal ori- enteres?
1)				
2)				
3)				

Kommentarer ved opfølgning/deadline:

Udfyldt (dato): _____

Hvilken prioritering har handlingsplanen (høj, moderat, lav): _____

Handlingsplan

Tema for handlingsplan: _____

Mål for handlingsplan: <i>(Beskriv det mål vi gerne vil opnå, og husk på at det skal være realistisk og målbart)</i>
Kriterier: <i>(...for hvornår målet er opnået)</i>
Barrierer: <i>(hvad står i vejen for succes?)</i>

Aktivitet + beskrivelse Hvad vil vi gøre for at opnå målet? <i>(Se evt. anbefalingerne)</i>	Ressourcer Tid, sted og omkostninger	Ansvarlig	Deadline/ Opfølgnings- dato	Information Hvem skal ori- enteres?
1)				
2)				
3)				

Kommentarer ved opfølgning/deadline:

Udfyldt (dato): _____

Hvilken prioritering har handlingsplanen (høj, moderat, lav): _____

Handlingsplan

Tema for handlingsplan: _____

Mål for handlingsplan: <i>(Beskriv det mål vi gerne vil opnå, og husk på at det skal være realistisk og målbart)</i>
Kriterier: <i>(...for hvornår målet er opnået)</i>
Barrierer: <i>(hvad står i vejen for succes?)</i>

Aktivitet + beskrivelse Hvad vil vi gøre for at opnå målet? <i>(Se evt. anbefalingerne)</i>	Ressourcer Tid, sted og omkostninger	Ansvarlig	Deadline/ Opfølgnings- dato	Information Hvem skal ori- enteres?
1)				
2)				
3)				

Kommentarer ved opfølgning/deadline:

Udfyldt (dato): _____

Hvilken prioritering har handlingsplanen (høj, moderat, lav): _____

Handlingsplan

Tema for handlingsplan: _____

Mål for handlingsplan: <i>(Beskriv det mål vi gerne vil opnå, og husk på at det skal være realistisk og målbart)</i>
Kriterier: <i>(...for hvornår målet er opnået)</i>
Barrierer: <i>(hvad står i vejen for succes?)</i>

Aktivitet + beskrivelse Hvad vil vi gøre for at opnå målet? <i>(Se evt. anbefalingerne)</i>	Ressourcer Tid, sted og omkostninger	Ansvarlig	Deadline/ Opfølgnings- dato	Information Hvem skal ori- enteres?
1)				
2)				
3)				

Kommentarer ved opfølgning/deadline:

5.2. Spørgeskema

Intromail til medarbejderne:

ARBEJDSPLADSVURDERING (APV) 2015

Slagelse Gymnasium

Kære medarbejder

Der bliver med denne undersøgelse givet mulighed for, at du som medarbejder kan sætte fokus på de arbejdsmiljømæssige forhold.

APV'en har til formål at vurdere, hvor tilfreds du er med din arbejdsplads, og identificere evt. problemstillinger vedrørende det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø. Din besvarelse er derfor en uvurderlig hjælp i bestræbelserne på løbende at arbejde systematisk med at forbedre arbejdspladsen. Samtidig har alle virksomheder pligt til at gennemføre en skriftlig APV mindst hver tredje år, og det er desuden en pligt for de ansatte at deltage aktivt i forbedringen af arbejdsmiljøet. Derfor vil vi sætte pris på, hvis du vil bruge ca. 15 min på at udfylde skemaet.

Undersøgelsen er anonym og data behandles fortroligt. For at sikre anonymiteten, udføres APV'en af det eksterne konsulent- og analysefirma Health Group A/S. Data vil ikke blive vist på individniveau, men KUN på gruppeniveau. Det sikrer, at den enkelte medarbejder ikke kan genkendes.

Du finder APV'en her: [\[SURVEY_LINK\]](#)

OBS! Linket er personligt, og må ikke videresendes.

Med venlig hilsen
Health Group A/S
På vegne af
Slagelse Gymnasium

BAGGRUNDSOPLYSNINGER

De næste spørgsmål har til formål at kortlægge enkelte baggrundsoplysninger. Vi skal endnu en gang indskærpe, at data ikke vil blive vist på individniveau.

1.a. Hvilken medarbejdergruppe tilhører du?

☒	Underviser → <i>går til spm. 1.b</i>
☐	TAP
☐	Ledelse

1.b. Hvilket fagområde tilhører du (det du føler dig mest tilknyttet til/ har flest timer i)? [Vises kun hvis man i ovenstående har svaret Lærer]

(Det er muligt at sætte flere krydser)

☐	Matematik
☐	Naturvidenskab (<i>biologi, fysik, naturgeografi, kemi, idræt, informationsteknologi</i>)
☐	Sprog (<i>engelsk, fransk, italiensk, kinesisk, spansk, tysk</i>)
☐	Kunstneriske fag (<i>mediefag, musik, drama, billedkunst</i>)
☐	Humaniora (<i>dansk, filosofi, historie, religion, psykologi, oldtidskundskab</i>)
☐	Samfundsvidenskab (<i>samfundsfag, erhvervsøkonomi</i>)
☐	Studievejledning

INDEKLIMA

I det følgende beder vi dig vurdere det generelle indtryk ved en række forhold ved det fysiske arbejdsmiljø. Du vil opleve, at nogle af forholdene måske ikke gør sig gældende i dit job. I de tilfælde beder vi dig sætte kryds i "Aldrig".

Der er mulighed for at skrive uddybende kommentarer og evt. lokalenummer i kommentarfeltet nederst.

	Altid	Ofte	Ind i mellem	Sjældent	Aldrig
2. Oplever du ubehagelig temperatur i dit arbejdsrum (f.eks. meget høje eller lave temperaturer)?	☐	☐	☐	☐	☐
3. Er der trækgener?	☐	☐	☐	☐	☐
4. Generes du af dårlig luftkvalitet (tung og stillestående luft)?	☐	☐	☐	☐	☐
5. Er rengøringen mangelfuld?	☐	☐	☐	☐	☐
6. Er der for lidt lys på din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐
7. Blænder det fra lysarmaturer eller vinduer?	☐	☐	☐	☐	☐
8. Oplever du generende støj fra personer, maskiner eller andet?	☐	☐	☐	☐	☐
9. Er der generende passage af mennesker tæt ved din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐

Har du kommentarer til INDEKLIMA, er du velkommen til at skrive dem i nedenstående felt.
(Uddyb gerne hvilke lokale(r))

UNDERVISERNES VURDERING AF FACILITETER OG DET FYSISKE UNDERVISNINGSMILJØ

[RENT TEKNISK SÆTTES DET OP SÅ MODULET KUN VISES HVIS MAN I SPØRGSMÅL 1.a HAR SVARET AT MAN ER UNDERVISER]

10. Undervisningens fysiske rammer og miljø i de gamle undervisningslokaler fra 1977	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Synes du de gamle undervisningslokalers fysiske rammer understøtter gode læringsmuligheder?	☐	☐	☐	☐	☐
Synes du der er tilstrækkelige faciliteter i de gamle undervisningslokaler til optimal undervisning?	☐	☐	☐	☐	☐
Synes du at de gamle undervisningslokaler generelt er i en ordentlig og tidssvarende stand?	☐	☐	☐	☐	☐
Trives du generelt med indeklimaet i de gamle undervisningslokaler?	☐	☐	☐	☐	☐

11. Undervisningens fysiske rammer og miljø i naturfagslokalerne	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Synes du at naturfagslokalernes fysiske rammer understøtter gode læringsmuligheder?	☐	☐	☐	☐	☐
Synes du der er tilstrækkelige faciliteter i naturfagslokalerne til optimal undervisning?	☐	☐	☐	☐	☐
Synes du at naturfagslokalerne generelt er i en ordentlig og tidssvarende stand?	☐	☐	☐	☐	☐
Trives du generelt med indeklimaet i naturfagslokalerne?	☐	☐	☐	☐	☐

12. Undervisningens fysiske rammer og miljø i lokalerne på første sal	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Synes du at de fysiske rammer i lokalerne på første sal understøtter gode læringsmuligheder?	☐	☐	☐	☐	☐
Synes du der er tilstrækkelige faciliteter i lokalerne på første sal til optimal undervisning?	☐	☐	☐	☐	☐
Synes du at lokalerne på første sal generelt er i en ordentlig og tidssvarende stand?	☐	☐	☐	☐	☐
Trives du generelt med indeklimaet i lokalerne på første sal?	☐	☐	☐	☐	☐

13. Undervisningens fysiske rammer og miljø i kælderen	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Synes du at de fysiske rammer i kælderen understøtter gode læringsmuligheder?	☐	☐	☐	☐	☐
Synes du der er tilstrækkelige faciliteter i kælderen til optimal undervisning?	☐	☐	☐	☐	☐
Synes du at lokalerne i kælderen generelt er i en ordentlig og tidssvarende stand?	☐	☐	☐	☐	☐
Trives du generelt med indeklimaet i lokalerne i kælderen?	☐	☐	☐	☐	☐

14. Undervisningens fysiske rammer og miljø i den nye hal	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Synes du at de fysiske rammer i den nye hal understøtter gode læringsmuligheder?	☐	☐	☐	☐	☐
Synes du der er tilstrækkelige faciliteter i den nye hal til optimal undervisning?	☐	☐	☐	☐	☐
Synes du at den nye hal generelt er i en ordentlig og tidssvarende stand?	☐	☐	☐	☐	☐
Trives du generelt med indeklimaet i den nye hal?	☐	☐	☐	☐	☐

15. Undervisningens fysiske rammer og miljø i den gamle hal	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Synes du at de fysiske rammer i den gamle hal understøtter gode læringsmuligheder?	☐	☐	☐	☐	☐
Synes du der er tilstrækkelige faciliteter i den gamle hal til optimal undervisning?	☐	☐	☐	☐	☐
Synes du at den gamle hal generelt er i en ordentlig og tidssvarende stand?	☐	☐	☐	☐	☐
Trives du generelt med indeklimaet i den gamle hal?	☐	☐	☐	☐	☐

Har du kommentarer til DET FYSISKE UNDERVISNINGSMILJØ, er du velkommen til at skrive dem i nedenstående felt.
(Uddyb gerne hvilke lokale(r))

ERGONOMI OG PLADSFORHOLD

16. FORBEREDELSE [RENT TEKNISK SÆTTES DET OP SÅ DET KUN VISES HVIS MAN I SPØRGSMÅL 1.a HAR SVARET AT MAN ER UNDERVISER]

Forbereder du dig primært på skolen eller hjemme

☐	På skolen
☐	Hjemme

17. TILFREDSHED MED ARBEJDSSTATION, FORBEREDELSESFACILITETER OG PLADSFORHOLD

Hvor tilfreds er du mht. følgende forhold på din arbejdsplads? Hvis et spørgsmål ikke passer til dine arbejdsforhold, sæt venligst kryds i "ikke relevant".

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds	Ikke Relevant
Din pc-skærm	☐	☐	☐	☐	☐
Din computers ydeevne (<i>herunder hastighed og stabilitet</i>)	☐	☐	☐	☐	☐
Din mus og tastatur	☐	☐	☐	☐	☐
Dit arbejdsbord	☐	☐	☐	☐	☐
Din arbejdsstol	☐	☐	☐	☐	☐
Pladsforholdene ved din arbejdsstation	☐	☐	☐	☐	☐
Indretningen af din arbejdsstation (f.eks. placering af bord, reoler, maskiner m.m.)	☐	☐	☐	☐	☐

Har du kommentarer til ARBEJDSSTATION, FORBEREDELSESFACILITETER ELLER PLADSFORHOLD, er du velkommen til at skrive dem i nedenstående felt.

18. ERGONOMISKE BELASTNINGER

Hvor ofte udfører du dit arbejde i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, som potentielt kan medføre en arbejdsskade? Hvis spørgsmålet ikke passer til dine arbejdsforhold, sæt venligst kryds i "Aldrig".

☐	Ofte
☐	Ind i mellem
☐	Sjældent
☐	Aldrig

Her er du velkommen til at beskrive, hvilken form for belastninger det drejer sig om.
(Bemærk at formålet med spørgsmålet er at vurdere potentielt alvorlige belastninger.)

SIKKERHED, ARBEJDSSKADER OG RISIKO I ARBEJDET

19. VURDERING AF RISIKO FOR ARBEJDSSKADER OG ARBEJDSSULYKKER

Hvor højt vurderer du risikoen for at man i din jobfunktion udsættes for en arbejdsskade eller -ulykke?

☐	Høj
☐	Moderat
☐	Lav → gå til spørgsmål 20
☐	Ingen risiko → gå til spørgsmål 20

Beskriv venligst, hvor du ser den største risiko for en arbejdsulykke eller arbejdsskade i din jobfunktion

(Hvis du har svaret "lav" eller "ingen risiko" i ovenstående spørgsmål, bedes du undlade at skrive)

20. ARBEJDSULYKKER OG ARBEJDSSKADER

Har du indenfor det seneste år været udsat for en arbejdsskade eller en ulykke i arbejdstiden?

☐	Nej
☐	Ja

Hvis ja, hvad skete der?

21. NÆRVED-ULYKKER

Har du indenfor det seneste år været tæt på ulykker i arbejdstiden, hvor du ville være kommet til skade, hvis ulykken var sket?

☐	Nej
☐	Ja

Hvis ja, hvad skete der?

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

22. Arbejdstempo	Altid	Ofte	Ind i mellem	Sjældent	Aldrig
Er det nødvendigt, at du skal arbejde meget hurtigt?	☐	☐	☐	☐	☐
Er det nødvendigt, at du skal arbejde over?	☐	☐	☐	☐	☐

23. Mål og variation	Altid	Ofte	Ind i mellem	Sjældent	Aldrig
Er der klare mål for dine undervisnings-/arbejdsopgaver?	☐	☐	☐	☐	☐

24. Kvalitet i arbejdet	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Har du mulighed for at levere den ønskede kvalitet i arbejdet?	☐	☐	☐	☐	☐

25. Indflydelse	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Har du tilstrækkelig indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐
Har du tilstrækkelig indflydelse på mængden af dine arbejdsopgaver?	☐	☐	☐	☐	☐

Har du kommentarer til den løbende dialog omkring opgaveløsningen, samt til klarheden og gennemskueligheden i forbindelse med denne dialog, er du velkommen til at skrive det i nedenstående felt.

26. Motivation og udviklingsmuligheder	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Føler du dig motiveret og engageret i dit job?	☐	☐	☐	☐	☐
Giver dit arbejde dig mulighed for at udvikle dine evner?	☐	☐	☐	☐	☐

27. Involvering i arbejdspladsen	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	☐	☐	☐	☐	☐
Ville du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐

28. Forholdet til dine kolleger	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐
Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐

Har du kommentarer til det generelle samarbejde og samarbejdet i det faglige team, er du velkommen til at skrive det i nedenstående felt.

29. Forhold til nærmeste leder (Den man holder MUS med)	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	☐	☐	☐	☐	☐
Har du generelt et godt forhold til din nærmeste leder?	☐	☐	☐	☐	☐

30. Forhold til øverste leder	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Har du et godt samarbejde med din øverste leder?	☐	☐	☐	☐	☐
Har du generelt et godt forhold til din øverste leder?	☐	☐	☐	☐	☐

31. Information	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Får du på din arbejdsplads tilstrækkelig information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	☐	☐	☐	☐	☐
Får du al den information du behøver for at klare dit arbejde godt?	☐	☐	☐	☐	☐
Oplever du at der er sammenhæng mellem skolens strategi og egen arbejdspraksis?	☐	☐	☐	☐	☐

Har du kommentarer til INFORMATION og KOMMUNIKATION PÅ ARBEJDSPLADSEN, er du velkommen til at skrive dem i nedenstående felt.

32. Anerkendelse	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Bliver man på din arbejdsplads anerkendt af kolleger for et godt stykke arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐
Bliver man på din arbejdsplads anerkendt af ledelsen for et godt stykke arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐

Er du selv opmærksom på aktivt at anerkende kolleger for en god arbejdsindsats?	☐	☐	☐	☐	☐
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

33. Tillid mellem ledelse og medarbejdere	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	☐	☐	☐	☐	☐
Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐

34. Tryghed i ansættelsen	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Føler du dig tryk i din ansættelse?	☐	☐	☐	☐	☐

35. Balance mellem arbejde og privatliv	Ja, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, slet ikke
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet	☐	☐	☐	☐

36. KRÆNKENDE ADFÆRD. Har du i de sidste 12 måneder selv været udsat for CHIKANE eller MOBNING?*(Her hentydes til handlinger eller udtalelser, som du opfatter som krænkende, sårende og/eller nedværdigende)*

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
Fra en leder	☐	☐	☐	☐	☐
Fra kolleger	☐	☐	☐	☐	☐
Fra studerende/elever	☐	☐	☐	☐	☐
Fra forældre	☐	☐	☐	☐	☐

Hvis du har oplevet en eller flere af disse episoder, vil vi gerne opfordre til at du beskriver, hvad det drejer sig om. På den måde kan vi bedre målrette vores arbejde mod forebyggelse af krænkende hændelser.

37. GENEREL TILFREDSHED MED DIT ARBEJDE OG ARBEJDSPLADS.**Hvor tilfreds er du, alt i alt, med følgende områder?**

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
Dit job som helhed, alt taget i betragtning	☐	☐	☐	☐
Måden, dine evner bruges på	☐	☐	☐	☐
Måden, din arbejdsområde ledes på	☐	☐	☐	☐
Dit fysiske arbejdsmiljø	☐	☐	☐	☐
Dit psykiske arbejdsmiljø	☐	☐	☐	☐

Her kan du tilføje kommentarer vedrørende DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

SYGEFRAVÆR

I følge loven skal en APV inkludere sygefravær. Det er ikke formålet at vurdere enkeltpersoners sygefravær, men udelukkende hensigten at vurdere, om der er problemer i arbejdsmiljøet, som medvirker til sygefravær.

38. Har du haft sygefravær de seneste 12 måneder?

☐	Ja
☐	Nej → gå til spørgsmål 40

39. SYGEFRAVÆRETS OMFANG.

Hvor mange dage har du måtte blive hjemme pga. egen sygdom (fysisk/psykisk) eller skader?

(Medregn venligst ikke andre personers sygdom, fx børn, eller evt. barselsorlov eller anden orlov)

Sygefravær de seneste 12 måneder (ca. antal dage): _____

39.a. Mener du, at dit EGET sygefravær i de sidste 12 måneder kan skyldes nedenstående faktorer?

(Sæt venligst ét kryds i hver række)

	Ja, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, slet ikke	Ved ikke
Ubekvemme arbejdsstillinger og bevægelser	☐	☐	☐	☐	☐
Ensidigt, gentaget arbejde	☐	☐	☐	☐	☐
En arbejdsulykke eller arbejdsskade	☐	☐	☐	☐	☐
Indeklima (kulde, træk, varmegener mv.)	☐	☐	☐	☐	☐
Ringe indflydelse på eget job	☐	☐	☐	☐	☐
Jobusikkerhed	☐	☐	☐	☐	☐
Manglende udviklingsmuligheder	☐	☐	☐	☐	☐
Ringe kollegial støtte og feedback	☐	☐	☐	☐	☐
Stor arbejdsmængde og/eller tidspres	☐	☐	☐	☐	☐
Arbejdsrelateret stress	☐	☐	☐	☐	☐
Konflikter eller mobning på arbejdspladsen	☐	☐	☐	☐	☐
Lav motivation til at gå på arbejde	☐	☐	☐	☐	☐

Her kan du tilføje kommentarer vedrørende en evt. sammenhæng mellem sygefravær og arbejdsmiljø.

Bemærk venligst, at formålet med dette spørgsmål er at vurdere en eventuel påvirkning fra arbejdsmiljøet. Hvis dit eventuelle sygefravær skyldes almindelig sygdom (f.eks. influenza, forkølelse eller lignende) er det ikke nødvendigt at skrive dette. Hvis du har været fraværende på grund af særlige omstændigheder (f.eks. en operation eller lignende) er du velkommen til at skrive det her).

HELBRED

I vores bestræbelser på, at lave den bedste APV er det vigtigt for os at få det samlede billede af arbejdspladsen. Derfor har vi brug for nogle få generelle oplysninger om dit helbred. Vi henleder opmærksomheden på, at undersøgelsen er anonym og udført af en ekstern samarbejdspartner.

40. DIT HELBRED I ALMINDELIGHED.

Hvordan vil du bedømme dit nuværende fysiske helbred og psykiske velbefindende?

	Meget godt	Godt	Middel	Mindre godt	Dårligt
Fysiske helbred	☐	☐	☐	☐	☐
Psykiske velbefindende	☐	☐	☐	☐	☐

41. SYMPTOMER DE SIDSTE 4 UGER

Hvor meget af tiden de sidste 4 uger har du været besværet af følgende?

	På intet tidspunkt	Lidt af tiden	Noget af tiden	Det meste af tiden	Hele tiden
Følt dig udkørt	☐	☐	☐	☐	☐
Søvnbesvær	☐	☐	☐	☐	☐
Hovedpine	☐	☐	☐	☐	☐
Smerter i ryg, nakke eller skulder	☐	☐	☐	☐	☐
Smerter andre steder i kroppen	☐	☐	☐	☐	☐

42. STRESS. På en skala fra 1-5, i hvor stort omfang opfatter du generelt stress som et problem for dig?

☐	1 (slet ikke)
☐	2
☐	3
☐	4
☐	5 (i meget stort omfang)

Tak for din besvarelse.

APV'en vil blive brugt til det fortsatte arbejde med at gøre din arbejdsplads endnu bedre.

Hvis du har yderligere kommentarer til din arbejdsplads og dit arbejdsmiljø, er du velkommen til at skrive her.
