



**BIRKERØD GYMNASIUM
HF, IB & KOSTSKOLE**

Birkerød Gymnasium, HF, IB & Kostskole

Arbejdspladsvurdering 2016

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Kontakt:

Forord

Denne APV, herunder spørgeskemaundersøgelse og rapport er udarbejdet af konsulent- og analysefirmaet Health Group A/S for Birkerød Gymnasium, HF, IB & Kostskole (herefter: BG) november-december 2016.

Al databehandling og alle konklusioner er foretaget af Health Group A/S.

Ansvarlig for rapportens indhold:

Vinnie Huusom

Analysekonsulent, cand.merc.

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Resumé	2
2. Indledning	3
2.1. <i>Metodiske overvejelser</i>	3
2.1.1. Relevant dokumentation fra Arbejdstilsynet	4
2.1.2. Læsevejledning	4
2.1.3. Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark)	4
3. Kortlægning af arbejdsmiljø	5
3.1. <i>Baggrundsoplysninger</i>	5
3.2. <i>Indeklima</i>	6
3.2.1. Temperatur og træk	6
3.2.2. Luftkvalitet og rengøring	6
3.2.3. Lys og blænding	7
3.2.4. Støj	7
3.3. <i>Fysiske rammer for undervisningslokaler</i>	8
3.4. <i>Ergonomi og pladsforhold</i>	9
3.4.1. Tilfredshed med arbejdsstation og pladsforhold	9
3.4.2. Ergonomiske belastninger	9
3.5. <i>Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet</i>	10
3.5.1. Risiko for arbejdsskader og -ulykker	10
3.5.2. Forekomst af arbejdsskader/-ulykker samt nærved-ulykker	10
3.6. <i>Sikkerhed og risiko i arbejdet ved særlige arbejdsforhold</i>	11
3.6.1. Risiko i forbindelse med særlige områder	11
3.6.2. Sikkerhed i arbejdet	11
3.6.3. Sikkerhedsregler og sikkerhedsforanstaltninger	12
3.7. <i>Psykisk arbejdsmiljø</i>	13
3.7.1. Klare mål i arbejdet	13
3.7.2. Indflydelse	14
3.7.3. Motivation og udviklingsmuligheder	14
3.7.4. Kvalitet i arbejdet	15
3.7.5. Involvering i arbejdspladsen	16
3.7.6. Kollegiale relationer	16
3.7.7. Forhold til ledelsen og nærmeste leder	17
3.7.8. Information	18
3.7.9. Værdsættelse/Anerkendelse	18
3.7.10. Retfærdighed	20
3.7.11. Tillid	20
3.7.12. Tryghed i ansættelsen	21
3.7.13. Opgaver jævnt fordelt over året	21
3.7.14. Balance mellem arbejde og privatliv	22
3.7.15. Balance mellem opgaver og tid til rådighed	22
3.7.16. Krænkende adfærd	23
3.7.17. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads	23
3.8. <i>Sygefravær og helbred</i>	24
3.8.1. Selvrapporteret sygefravær	24
3.8.2. Selvvurderet helbred	25
3.8.3. Symptomer de fire foregående uger	25
3.8.4. Stress	26
3.8.5. Trivsel	27
4. Sammenfatning og anbefalinger	28
4.1. <i>Fysisk arbejdsmiljø</i>	28
4.2. <i>Psykisk arbejdsmiljø</i>	29
4.3. <i>Sygefravær og helbred</i>	30
4.4. <i>Vigtigste indsatsområder</i>	31
4.5. <i>Arbejdet med handlingsplaner</i>	32
4.6. <i>Slutkommentar</i>	32
5. Bilag	33
5.1. <i>Handlingsplanskemaer</i>	33
5.2. <i>Spørgeskema</i>	38

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 BG i november-december 2016. Følgende hovedresultater skal fremhæves:

- Kortlægningen af det fysiske arbejdsmiljø har vist, at der ligesom i 2015 generelt er nogle gener i forbindelse med indeklimaet. Samlet set er der ift. HG-benchmarket¹ en større forekomst af ubehagelige temperaturer og dårlig luftkvalitet, hvilket understøttes af flere medarbejderkommentarer. Dog bemærkes at andelen som oplever mangelfuld rengøring og generende støj er faldet. De fysiske rammer for undervisning vurderes generelt bedre end benchmarket, og tillige væsentligt bedre end i 2015. Dog vidner flere medarbejderkommentarer fra underviserne om at der stadig er plads til forbedring.
- Tilfredsheden med arbejdsstation og pladsforhold er for *Administrationens* og *Ledelsens* vedkommende er ligesom i 2015 generelt på et højt niveau. For *Underviserne* bemærkes, at tilfredsheden med forberedelsesfaciliteterne er steget, således at 2/3 er tilfredse hermed, hvorimod det var knap halvdelen i 2015. Der ses stadig en høj tilfredshed med lærerværelset.
Ergonomiske belastninger er særligt en udfordring for *Pedel/Køkken*, således rapporterer 38% i denne gruppe, at ergonomiske belastninger forekommer "*ofte/altid*". I den forbindelse bemærkes, at en stor andel af *Pedel/Køkken* mangler de fornødne hjælpemidler og at risikoen i arbejdet især opstår pga. "*Løft, skub og træk*". Dette billede var det samme i 2015. Samlet set for BG vurderes risikoen i arbejdet dog lavere end HG-benchmarket.
- Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist at BG har opnået et godt resultat. På flere centrale parametre scorer BG væsentligt højere end HG-benchmarket og resultatet i 2015. Det gælder især tillid, kollegialt såvel som ledelsesmæssigt samarbejde, villighed til at anbefale arbejdspladsen og information. I lighed hermed er det værd at fremhæve den markante fremgang i tilfredshed med "*måden, afdeling ledes på*" og "*psykisk arbejdsmiljø*", samt tryghed i ansættelsen.
Dog er der stadig en del medarbejdere, i særdeleshed *Underviserne*, som oplever en ubalance mellem arbejdsopgaverne og den tid der er til rådighed, endvidere ses at balancen mellem arbejde og privatliv ligger på den uhensigtsmæssige side af benchmarket. Ligeledes bemærkes at en stor andel oplever at opgaverne kun i mindre grad er jævnt fordelt over skoleåret, om end andelen er lidt mindre end i 2015.
- Medarbejdernes gennemsnitlige selvrappede sygefravær på 4,1 dage/år er lidt lavere end HG-benchmarket (4,6 dage/år). 14% af medarbejderne mener at arbejdsmiljøet har fremprovokeret sygefravær det forgangne år, hvilket er betydeligt lavere end 2015 (24%). Primære årsager til arbejdsrelateret sygefravær, er ligesom ved forrige undersøgelse, stress (10%) og stor arbejdsmængde/tidspres (12%). Medarbejderne har generelt et godt fysisk og psykisk velbefindende. Dog er der stadig en relativ stor andel (62%) som rapporterer om symptomer på nedslidning hvilket især kan tilskrives udkørthed, søvnbesvær og hovedpine.

Alt i alt, har APV'en vist, at BG har et forbedret arbejdsmiljø ift. 2015, hvor medarbejderne i højere grad trives. I kapitel 4 på side 28 præsenteres Health Groups anbefalinger til, hvilke områder der bør prioriteres i det fremtidige arbejdsmiljøarbejde på BG. Der bør udarbejdes handlingsplaner for de forskellige indsatsområder, hvori det præciseres, hvem der har ansvar for gennemførelsen, samt hvornår det forventes gennemført. Handlingsplanskemaer findes i bilag 5 på side 33.

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

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 BG. Det indeholder 44 spørgsmål og er opdelt i følgende hovedgrupper:

- Indeklima
- Fysiske rammer for undervisning
- Ergonomi og pladsforhold
- Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet
- Sikkerhed og risiko for pedel- og køkkenpersonale
- 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 34.

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 BG. Det drejer sig bl.a. om:

NR.	NAVN PÅ AT-VEJLEDNING
A.1.1	Ventilation på faste arbejdssteder
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 BG. 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)?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er der trækgener?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

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, Gymnasium") i perioden 2005-16. Det er vigtigt at slå fast, at dette benchmark blot er til orientering. Der er ingen facitliste mht. at det er "godt nok" at ligge 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 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 BG er inddelt efter arbejdsområde/medarbejdergruppe (Tabel 2). Som det fremgår, har 97 ud af 123 ansatte besvaret skemaet, hvilket svarer til 79%. Til sammenligning er HG-benchmarket på 81%.

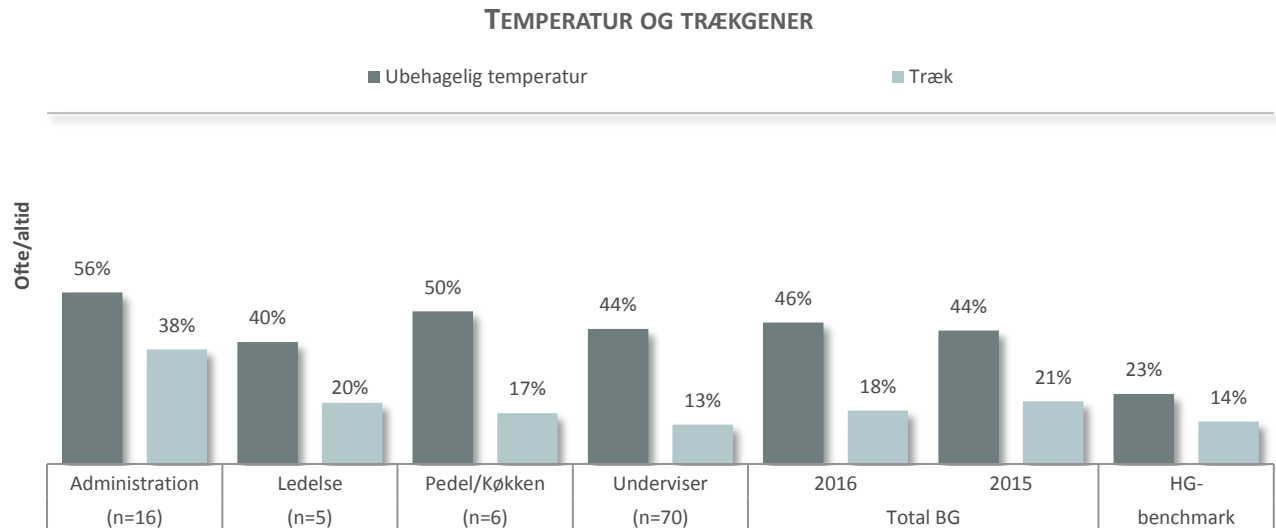
Tabel 2: Baggrundsoplysninger. Medarbejdergruppe.

	Antal ansatte	Antal svar	Svarprocent
Administration	19	16	84%
Ledelse	8	5	63%
Pedel/Køkken	9	6	67%
Underviser	87	70	80%
Total 2016	123	97	79%
Total 2015	138	112	81%

3.2. Indeklima

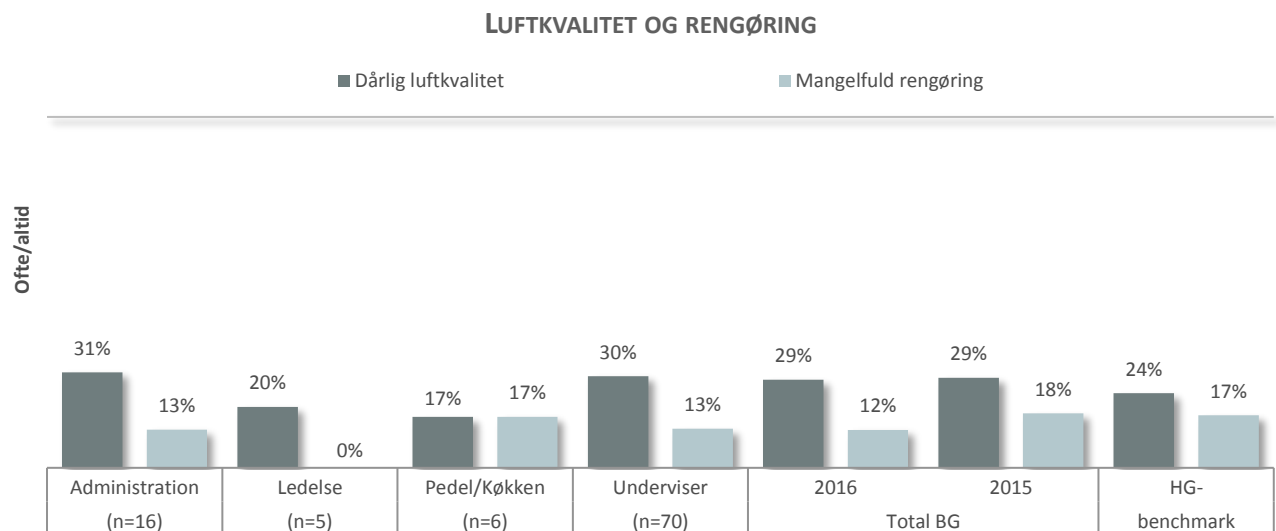
Følgende fire figurer viser medarbejdernes oplevelse af forskellige indeklimarelaterede forhold. Procentsatserne i figurerne refererer til andele af medarbejdere, som har svaret "Altid" eller "ofte".

3.2.1. Temperatur og træk



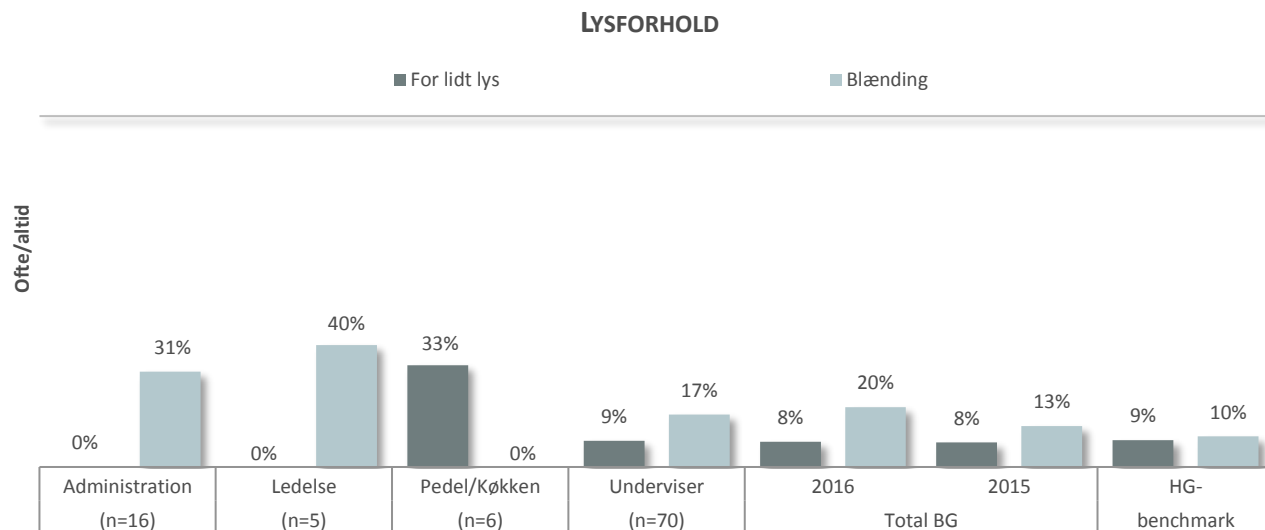
Figur 1: Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever ubehagelige temperaturer (høje/lave) i arbejdsrummet og trækgener.

3.2.2. Luftkvalitet og rengøring



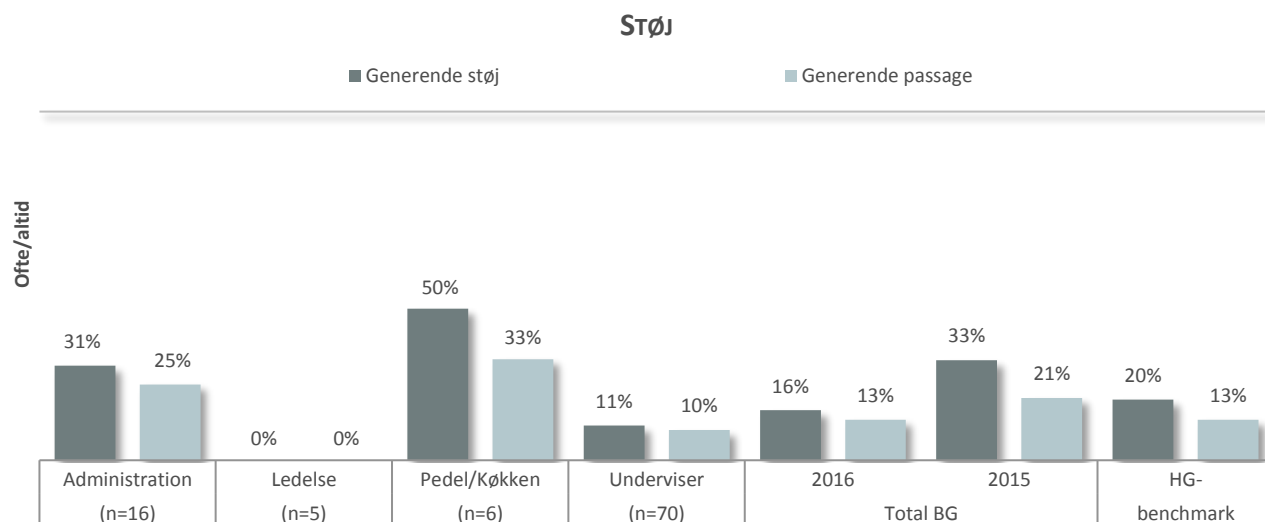
Figur 2: Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever dårlig luftkvalitet og mangelfuld rengøring.

3.2.3. Lys og blænding



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

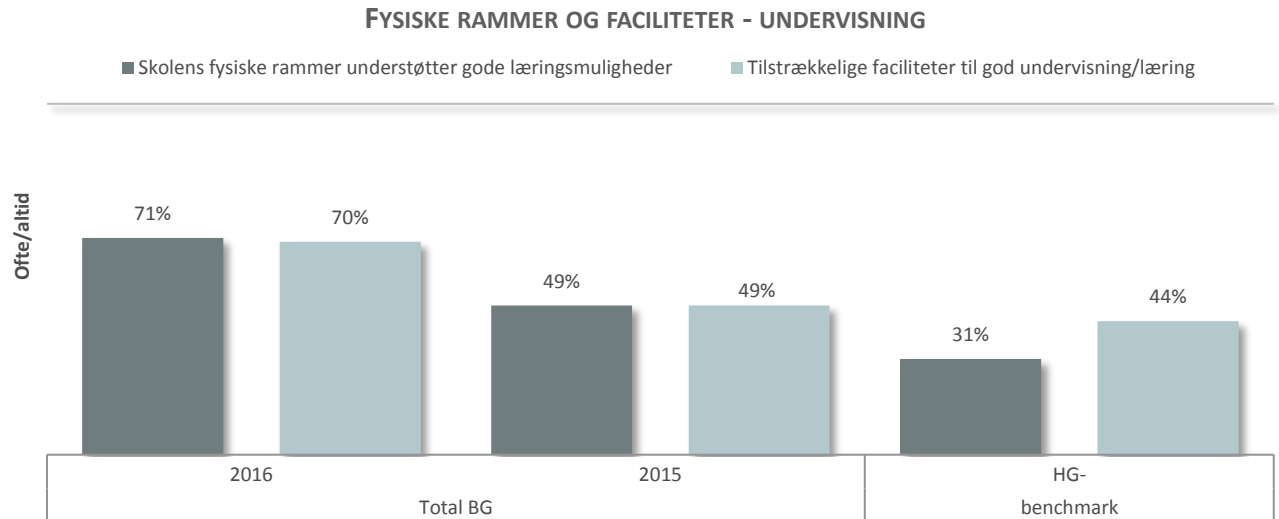
3.2.4. Støj



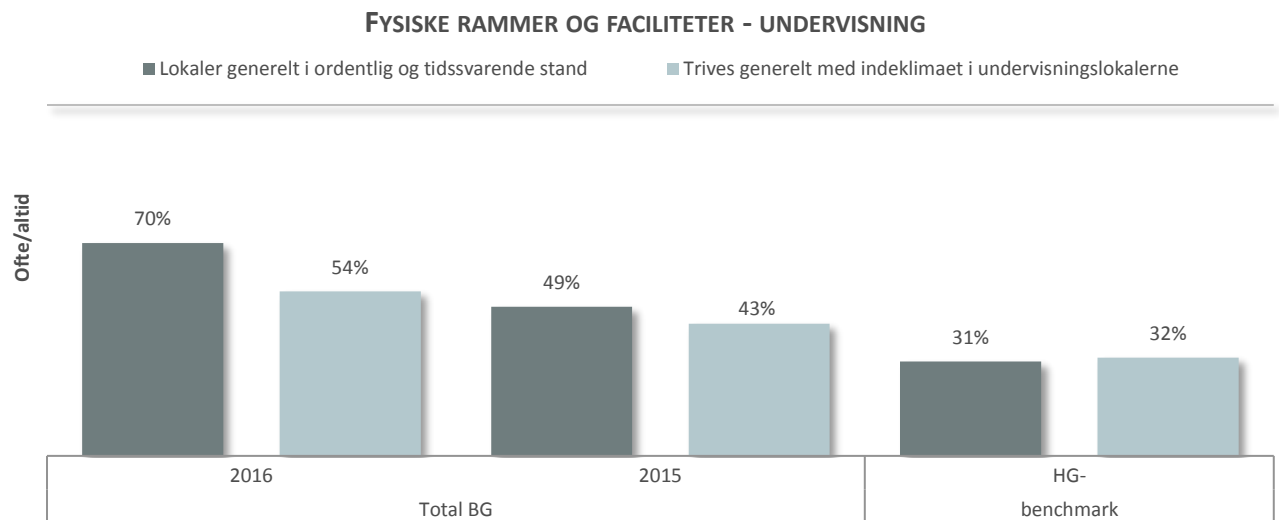
Figur 4: Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever støj og generende passage ved arbejdspladsen.

3.3. Fysiske rammer for undervisningslokaler

Figur 5 og Figur 6 viser vurdering af de fysiske rammer for *Underviserne*. Bemærk at flere medarbejdere fra *Ledelsen* også har undervisningsforpligtelser hvorfor de ligeledes har modtaget nedenstående spørgsmål.



Figur 5. Viser andele der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler at de fysiske rammer og faciliteterne til undervisning på BG er gode/tilstrækkelige.



Figur 6. Viser andele der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler at undervisningslokalerne er i tidssvarende stand samt at man trives med indeklimaet i disse.

3.4. Ergonomi og pladsforhold

3.4.1. Tilfredshed med arbejdsstation og pladsforhold

Medarbejdernes tilfredshed med de ergonomiske forhold, herunder arbejdsstation, pladsforhold og indretning ses af Tabel 3 og Tabel 4.

Tabel 3. Tilfredshed med ergonomiske forhold for Administration og Ledelse. Viser andelen der er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse".

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

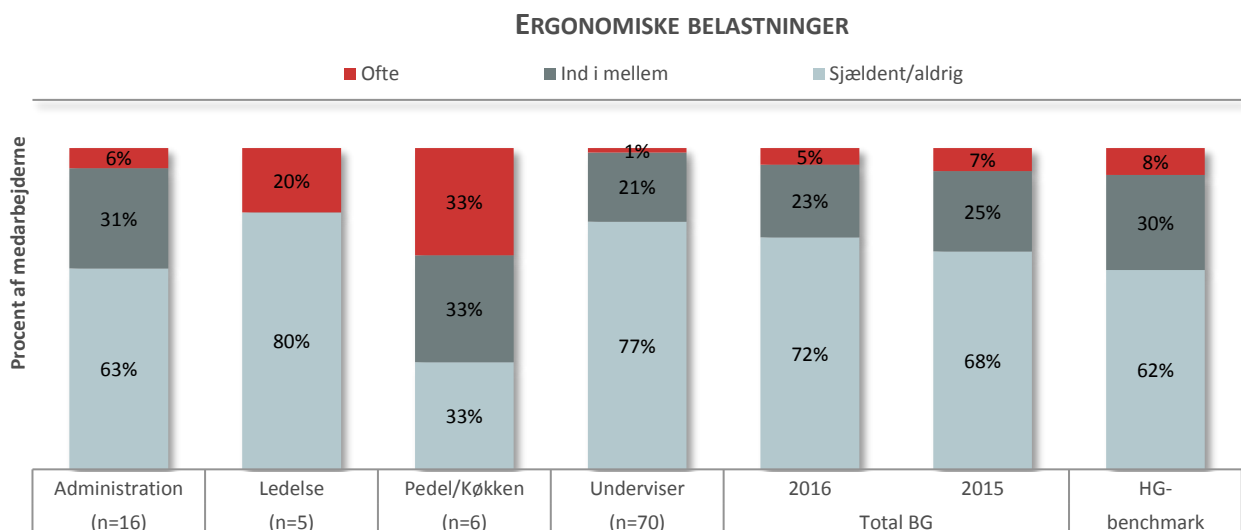
"Tilfreds/Meget tilfreds"	(n=16) Admini- stration	(n=5) ledelse	TOTAL BG		HG- benchmark
			2016	2015	
PC-skærm	93%	100%	95%	95%	96%
Computerens ydeevne	100%	100%	100%	100%	79%
Mus og tastatur	93%	100%	95%	100%	91%
Arbejdsbord	93%	100%	95%	100%	91%
Arbejdsstol	81%	100%	86%	89%	86%
Pladsforhold ved arbejdsstation	88%	100%	90%	79%	80%
Indretning af arbejdsstation	88%	100%	90%	79%	77%

Tabel 4. Tilfredshed med forberedelses- og computerfaciliteter samt lærerværelse. Viser andelen der er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse".

"Tilfreds/Meget tilfreds"	TOTAL BG	
	2016	2015
Forberedelsesfaciliteter	66%	49%
Computerfaciliteter	83%	74%
Lærerværelse	88%	91%

3.4.2. Ergonomiske belastninger

Figur 7 viser medarbejdernes oplevelse af ergonomisk belastende arbejdsstillinger.

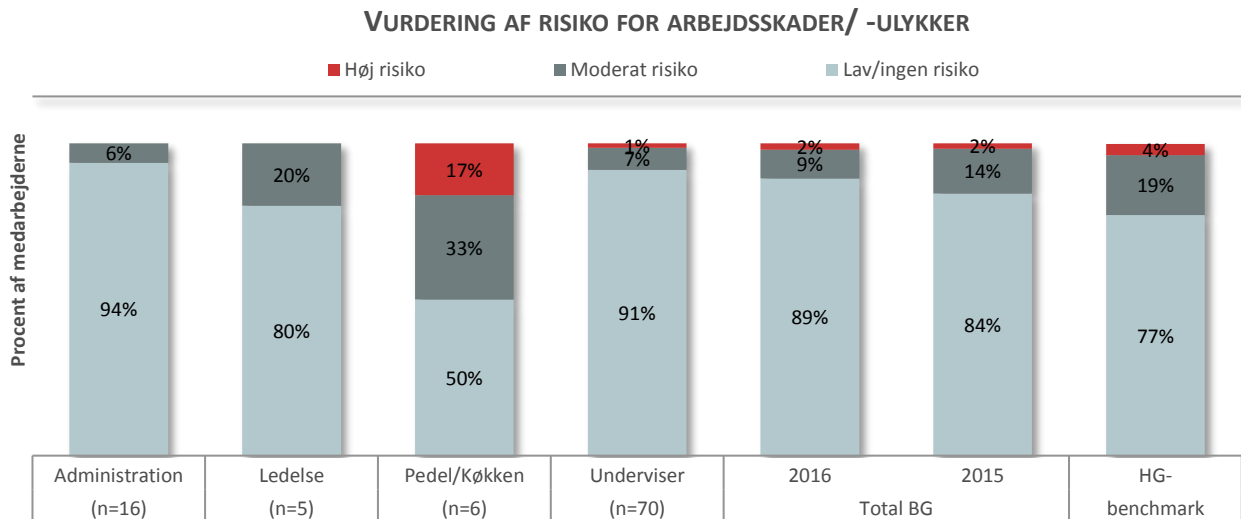


Figur 7. Viser andelen, der "Ofte", "Ind i mellem" eller "Sjældent/Aldrig" oplever ergonomisk belastende situationer i arbejdet.

3.5. Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet

3.5.1. Risiko for arbejdsskader og -ulykker

Af Figur 8 fremgår medarbejdernes vurdering af risikoen for arbejdsskader/-ulykker.



Figur 8. 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 nærved-ulykker

Seks medarbejdere har været udsat for en arbejdsulykke/-skade mens seks har oplevet en nærved-ulykke det for-gangne år (se Tabel 5).

Tabel 5. Arbejdsskader/-ulykker og nærved-ulykker.

		Arbejdsulykker/-skader		Nærved-ulykker	
		Procent	Antal	Procent	Antal
(n=16)	Administration	6%	1	-	-
(n=5)	Ledelse	-	-	-	-
(n=6)	Pedel/Køkken	-	-	33%	2
(n=70)	Underviser	7%	5	6%	4
Total BG	2016	6%	6	6%	6
	2015	4%	5	7%	8
	HG-benchmark	5%	-	9%	-

3.6. Sikkerhed og risiko i arbejdet ved særlige arbejdsforhold

Syv medarbejdere arbejder som pedel eller i køkken og har af den årsag svaret på en række spørgsmål der i større detalje kortlægger sikkerhed og risiko i arbejdet.

3.6.1. Risiko i forbindelse med særlige områder

Tabel 6 viser vurderingen af risikoen i forbindelse med særlige arbejdsmiljøforhold.

Tabel 6. Viser andelen, der vurderer, at der "Høj", "Moderat" eller "Lav/ingen" risiko i forbindelse med særlige arbejdsmiljøområder. Mindst 10% "høj risiko" markeret med **rødt**.

		(n=7) Total 2016	(n=8) Total 2015	HG- benchmark
Løft, skub og træk	Høj	33%	25%	14%
	Moderat	33%	50%	36%
	Lav/ingen	33%	25%	50%
Intern færdsel	Høj	0%	13%	5%
	Moderat	17%	13%	16%
	Lav/ingen	83%	75%	80%
Faldende genstande	Høj	0%	0%	3%
	Moderat	17%	13%	19%
	Lav/ingen	83%	88%	77%
Manglende afskærmning ved maskiner	Høj	0%	0%	1%
	Moderat	0%	0%	11%
	Lav/ingen	100%	100%	87%
Farlige stoffer	Høj	0%	13%	3%
	Moderat	0%	0%	13%
	Lav/ingen	100%	88%	83%
Støj	Høj	17%	0%	8%
	Moderat	0%	13%	23%
	Lav/ingen	83%	88%	69%

3.6.2. Sikkerhed i arbejdet

Tabel 7 viser respondenternes oplevelse af en række forhold/tiltag der har indflydelse på risikoen og sikkerheden i arbejdet.

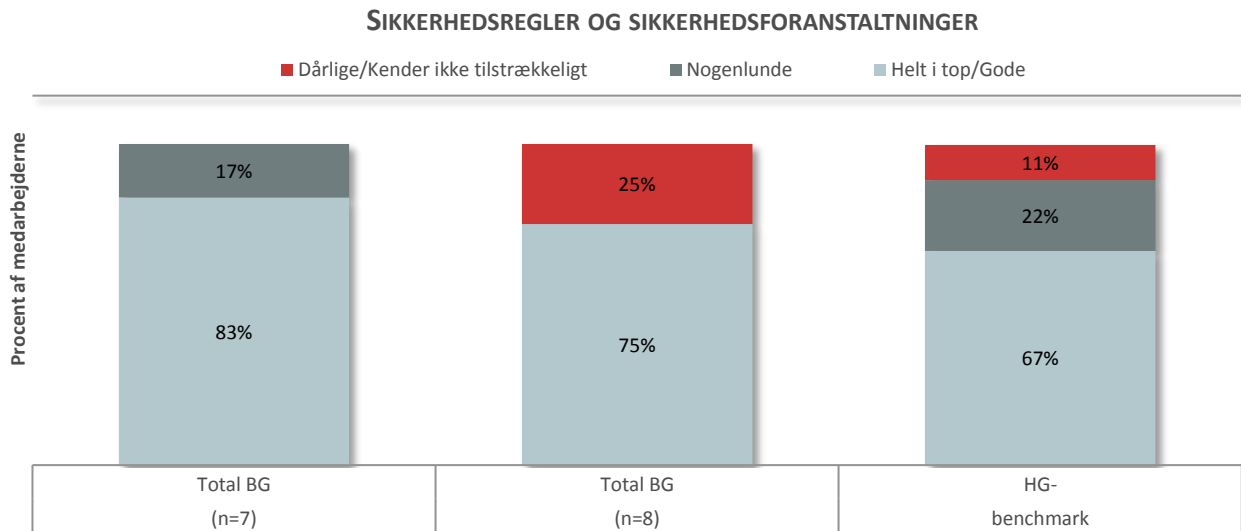
Tabel 7. Viser medarbejdernes vurdering af en række forhold der er relateret til sikkerheden i arbejdet.

På nedenstående spørgsmål var det muligt at svare "Ja", "Nej" og "Ved ikke". Kun den andel som har svaret "Ja" vises. 10%-point lavere end benchmarket er markeret med **rødt**.

"Ja"	(n=7) Total 2016	(n=8) Total 2015	HG- benchmark
Tilstrækkelige hjælpemidler til rådighed	43%	38%	58%
Tilstrækkelige værnemidler til rådighed	100%	75%	81%
Tilstrækkelig instrueret og oplært	86%	100%	88%
Førstehjælpsudstyr til rådighed	86%	75%	85%
Tydelige sikkerhedsafmærkninger	71%	75%	71%

3.6.3. Sikkerhedsregler og sikkerhedsforanstaltninger

I forbindelse med spørgsmålene om risikoen og sikkerhed, blev medarbejderne spurgt om deres holdning til sikkerhedsregler og foranstaltninger (se Figur 9).



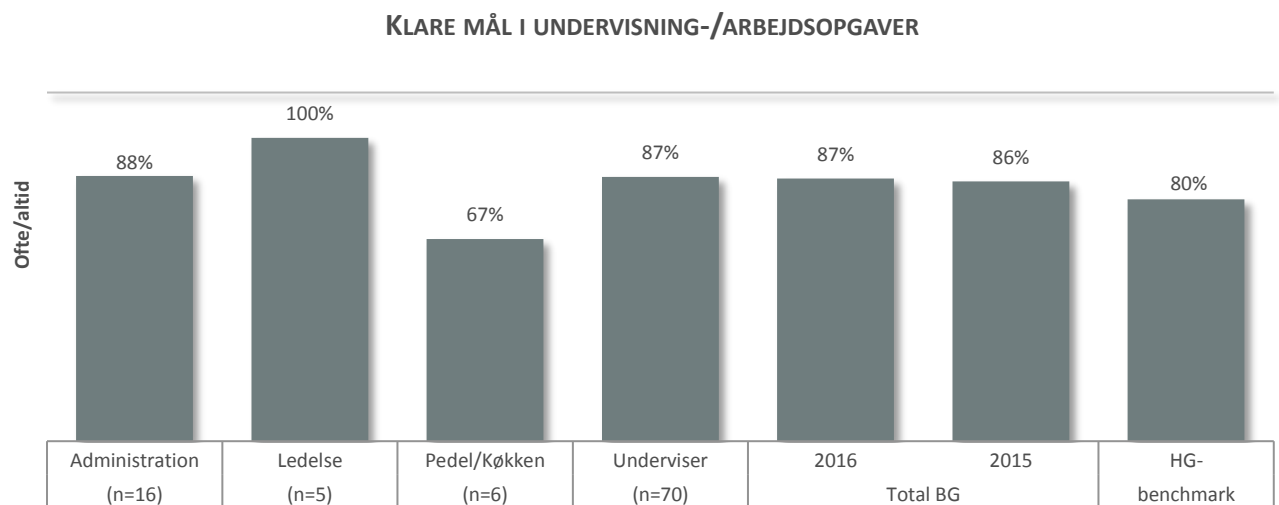
Figur 9. Viser andelen der vurderer, at sikkerhedsreglerne og sikkerhedsforanstaltninger er "Helt i top", "Nogenlunde", eller "Dårlige/Kender ikke". Bemærk at de to i rød zone (25%) har svaret "kender ikke tilstrækkeligt".

3.7. Psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø spiller en betydelig rolle for medarbejdernes trivsel og helbred. I denne APV er der stillet spørgsmål om: klare mål, indflydelse, balance mellem opgaver og tid, motivation, udviklingsmuligheder, kvalitet, mening, involvering, kollegiale relationer, forhold til skolens ledelse og nærmeste leder, information, værdsættelse/anerkendelse, retfærdighed, tillid, tryghed i ansættelsen, balance mellem arbejde og privatliv samt krænkende adfærd.

3.7.1. Klare mål i arbejdet

Hvis der inden for medarbejdernes aktuelle ressourcer er klare mål i arbejdsopgaverne, er det med til at mindske sandsynligheden for, at en arbejdsopgave bliver for rutinepræget eller for lidt udfordrende⁵. Figur 10 viser medarbejdernes vurdering af klare mål i arbejdet på BG.

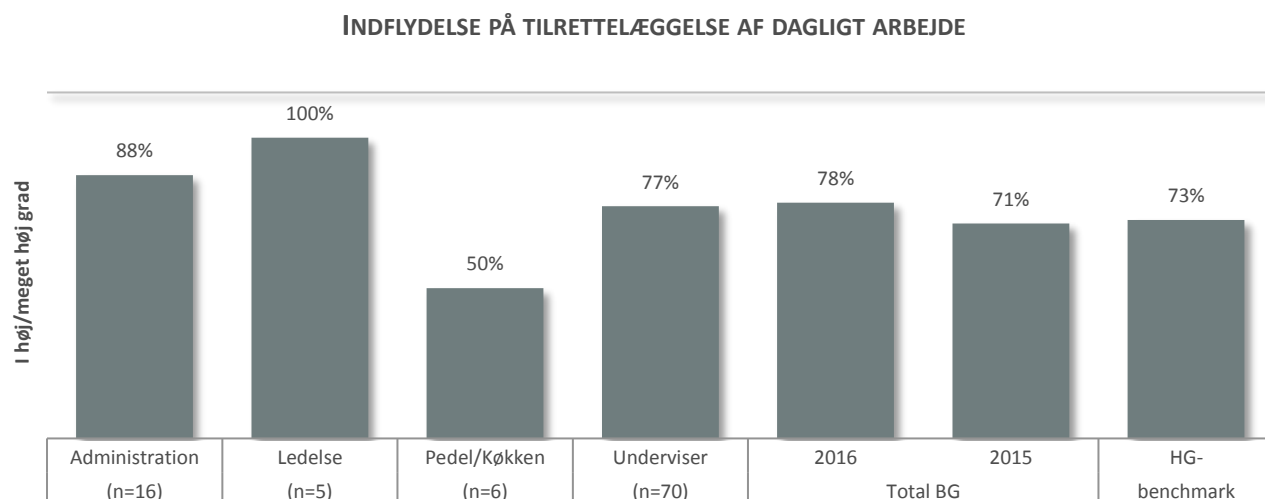


Figur 10. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever, at der er klare mål for undervisning-/arbejdsopgaver.

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

3.7.2. Indflydelse

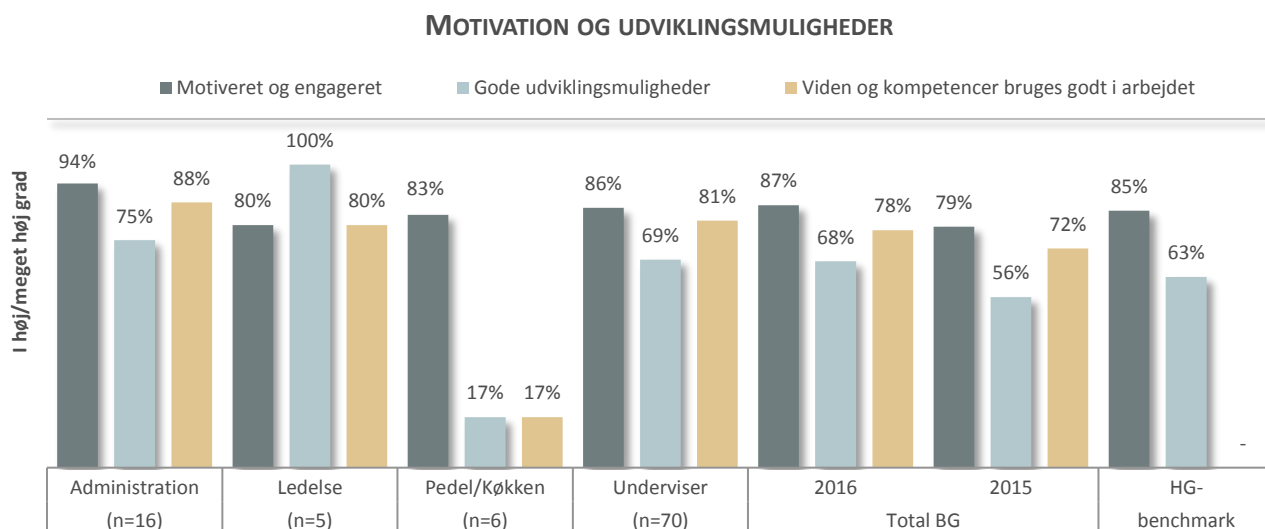
Indflydelse på eget arbejde drejer sig om, i hvilket omfang medarbejderen deltager i tilrettelæggelsen af sit arbejde. Passende indflydelse på eget arbejde kan være med til at regulere eventuelle belastninger i forbindelse med arbejdet⁵. De psykiske belastninger kan øges, hvis medarbejderne har lav indflydelse på deres arbejde. Medarbejdernes indflydelse på beslutninger om arbejdet og mængden af arbejde ses af Figur 11.



Figur 11. Viser andelen, der "i høj grad" eller "i meget høj grad" oplever, at de har tilstrækkelig indflydelse på tilrettelæggelsen af det daglige arbejde.

3.7.3. 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. Figur 12 viser oplevelsen af motivation/engagement, udviklingsmuligheder samt vurderingen af, hvorvidt viden og kompetencer bruges godt i arbejdet.

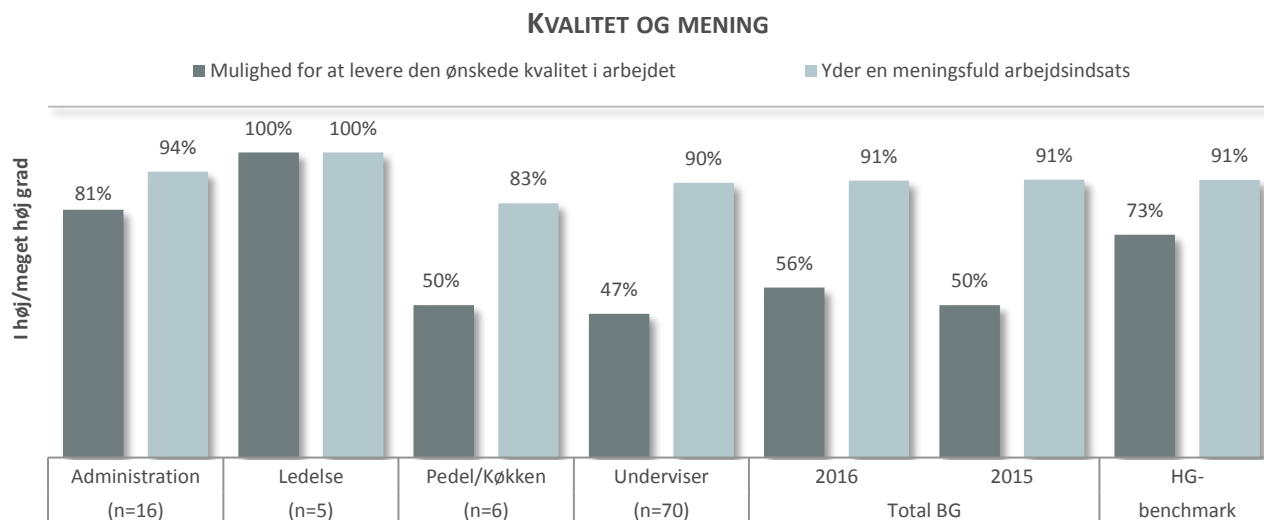


Figur 12. Viser andelen, der "i høj grad" eller "i meget høj grad" føler, at de er motiveret og engageret i arbejdet, samt oplever at der er gode udviklingsmuligheder i arbejdet og at deres viden og kompetencer bruges godt i arbejdet.

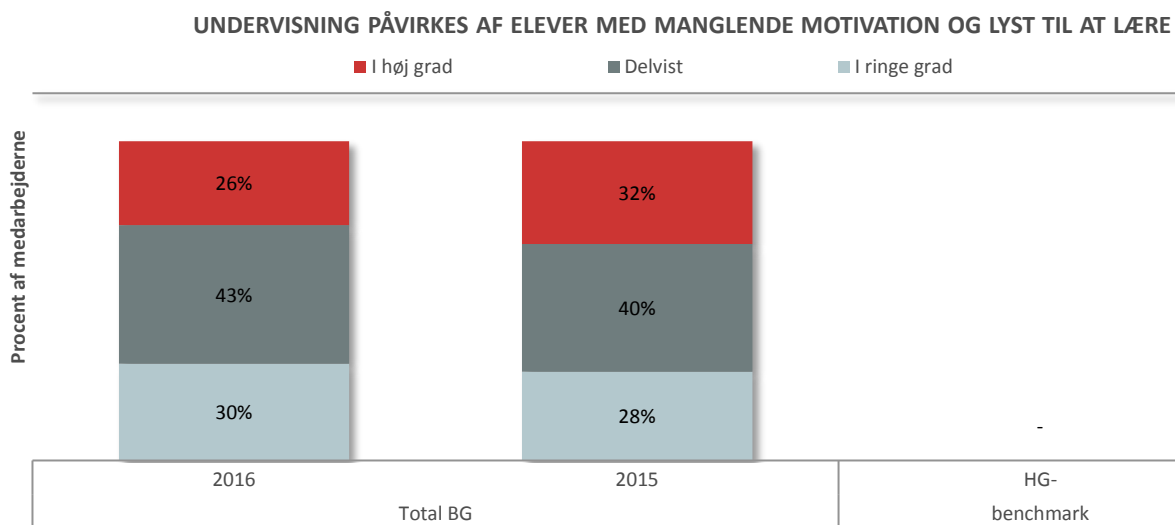
⁶ AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

3.7.4. Kvalitet i arbejdet

Figur 13 viser om medarbejderne føler at de har mulighed for at levere den ønskede kvalitet i arbejdet samt yder en meningsfuld arbejdsindsats. Endvidere viser Figur 14 hvorvidt underviserne oplever at umotiverede elever påvirker effekten af undervisningen.



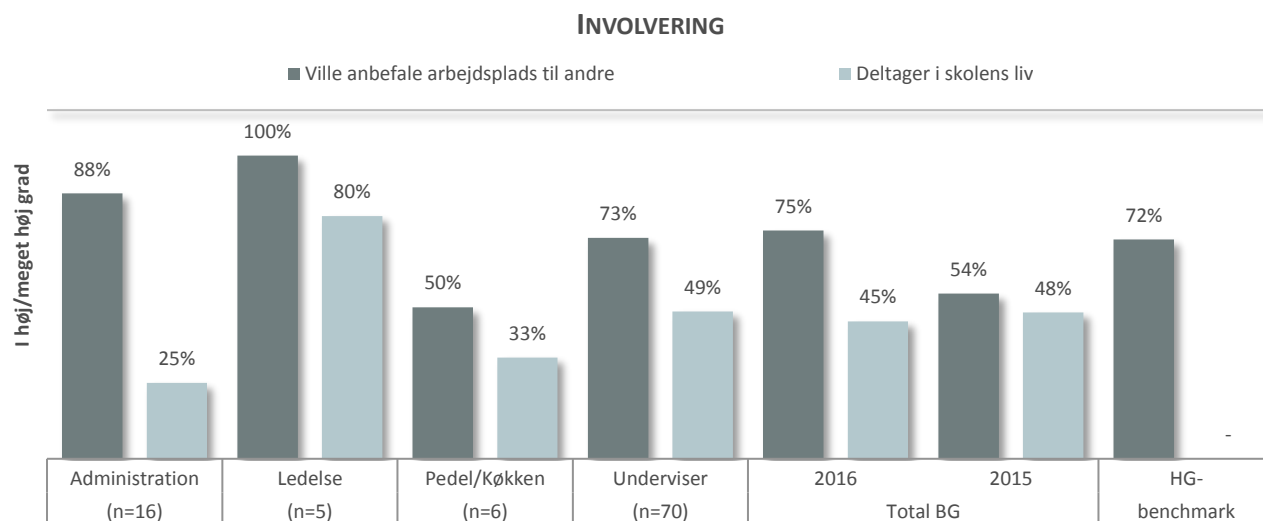
Figur 13. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever at de har mulighed for levere den ønskede kvalitet, og yder en meningsfuld arbejdsindsats.



Figur 14. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever at effekten af undervisningen af din undervisning påvirkes af elever med manglende motivation og lyst til at lære. Der findes ikke HG-benchmark på dette spørgsmål. Dette spørgsmål er KUN stillet til medarbejdere der underviser. Bemærk at flere medarbejdere fra "Ledelsen" også har undervisningsforpligtelser hvorfor de også har modtaget spørgsmålet.

3.7.5. Involvering i arbejdspladsen

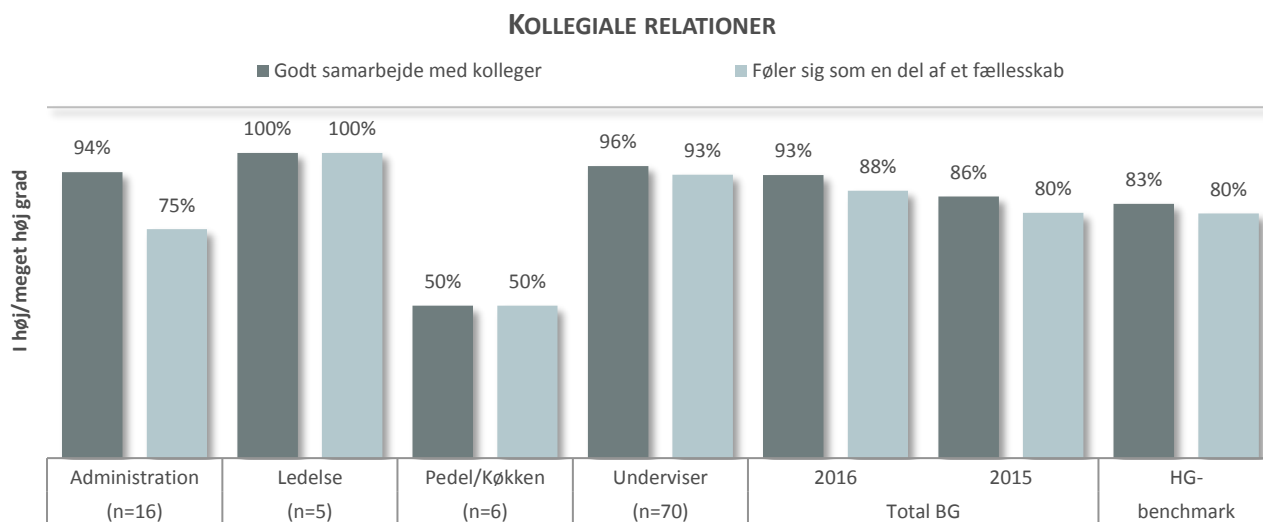
Medarbejdere som føler et engagement i arbejdet, har typisk en energisk og følelsesmæssig tilknytning til deres arbejdsopgaver. Medarbejdernes involvering i arbejdspladsen kan bidrage til at reducere langvarigt sygefravær og arbejdsophør⁷. Figur 15 viser, i hvilken grad medarbejderne er villige til at anbefale arbejdspladsen til andre samt om de deltager i skolens liv.



Figur 15. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler at de vil anbefale arbejdspladsen til andre samt at de deltager i skolens liv (sociale projekter, frivillige liv mm.). Der findes ikke HG-benchmark på "...skolens liv".

3.7.6. 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 16 viser resultaterne for de kollegiale relationer.



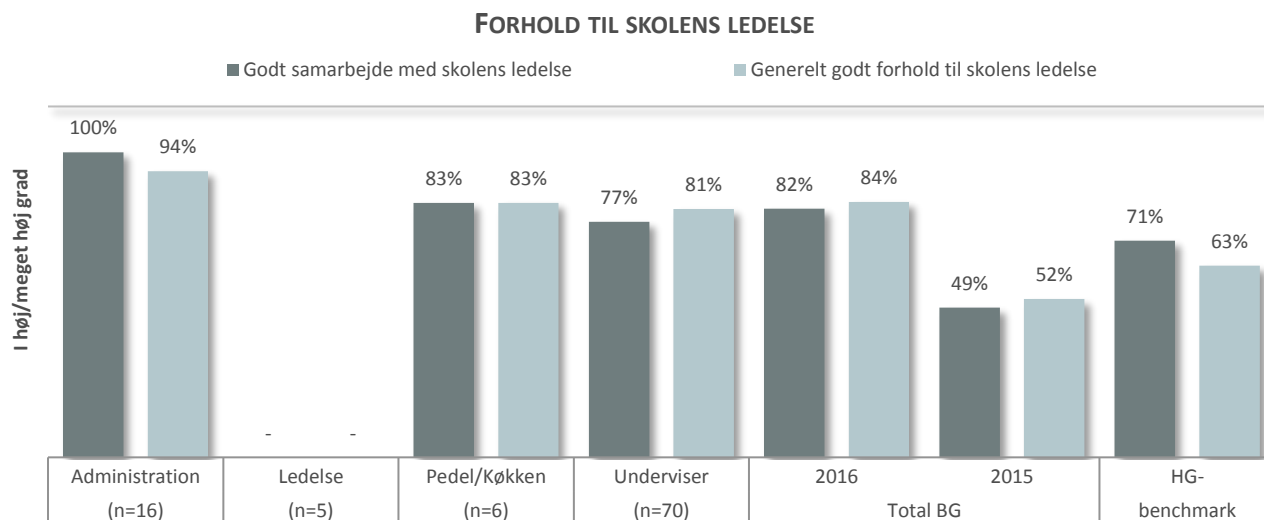
Figur 16. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt kollegialt samarbejde og fællesskab.

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

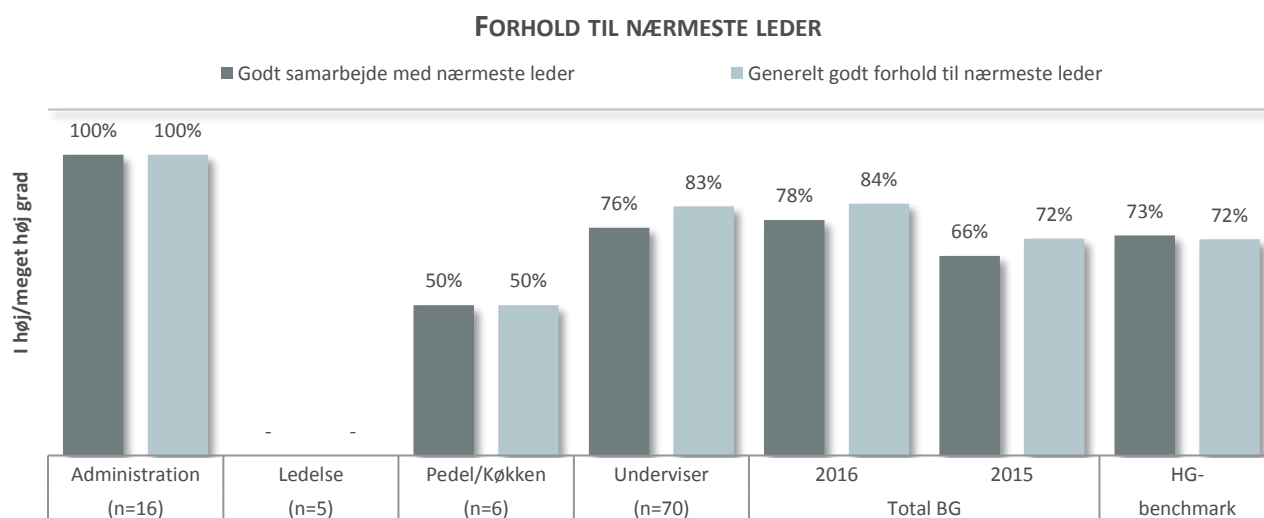
⁸ Samarbejde og kollegial støtte – Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, NFA december 2012.

3.7.7. Forhold til ledelsen og nærmeste leder

En god relation til den ledelse og nærmeste leder er centralt for trivsel på enhver arbejdsplads. I Figur 17 ses medarbejdernes vurdering af deres samarbejde og generelle forhold til skolens ledelse. Figur 18 viser de samme spørgsmål for nærmeste leder.



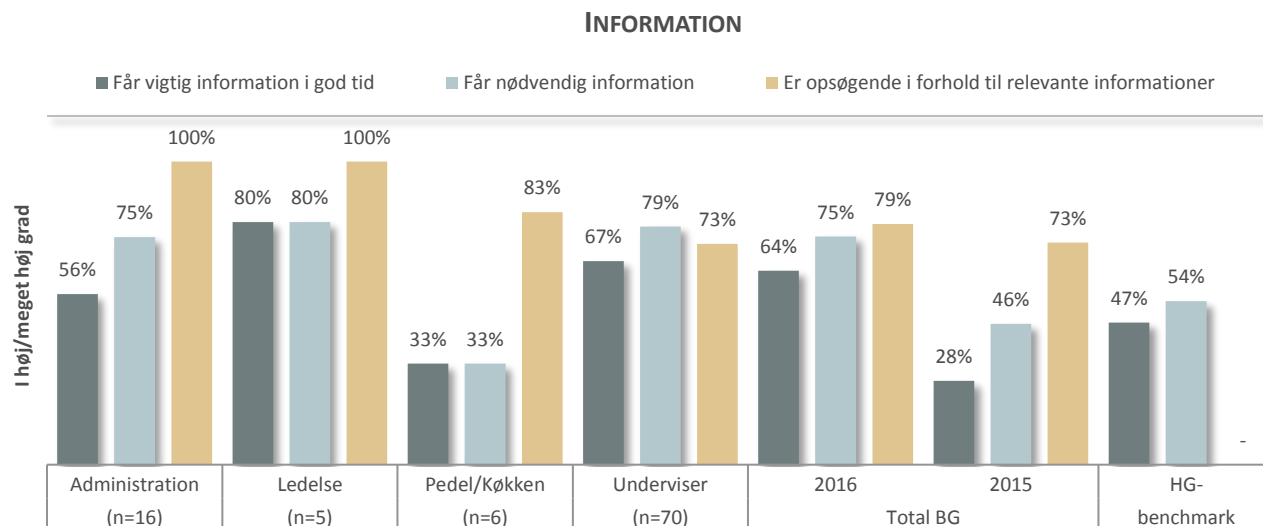
Figur 17. Viser andelen, der "i høj grad" eller "i meget høj grad" føler, at der er et godt samarbejde og et generelt godt forhold til skolens ledelse. Fem respondenter fra Ledelsen er sorteret fra.



Figur 18. Viser andelen, der "i høj grad" eller "i meget høj grad" føler, at der er et godt samarbejde og et generelt godt forhold til nærmeste leder. Fem respondenter fra Ledelsen er sorteret fra.

3.7.8. Information

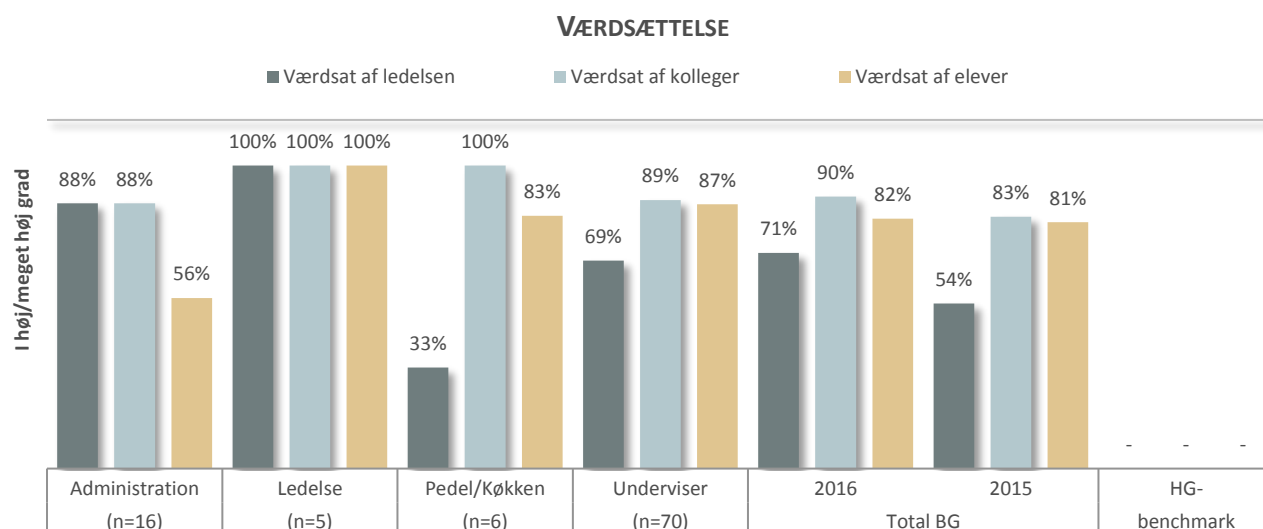
For at mindske jobusikkerhed er det vigtigt at inddrage og informere medarbejderne så tidligt som muligt om væsentlige begivenheder.



Figur 19. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at de får VIGTIG information om arbejdspladsen, samt får NØDVENDIG information til at klare arbejdet og er selv opsøgende efter relevante informationer. Der findes ikke HG-benchmark på "...opsøgende i forhold...".

3.7.9. Værdsættelse/Anerkendelse

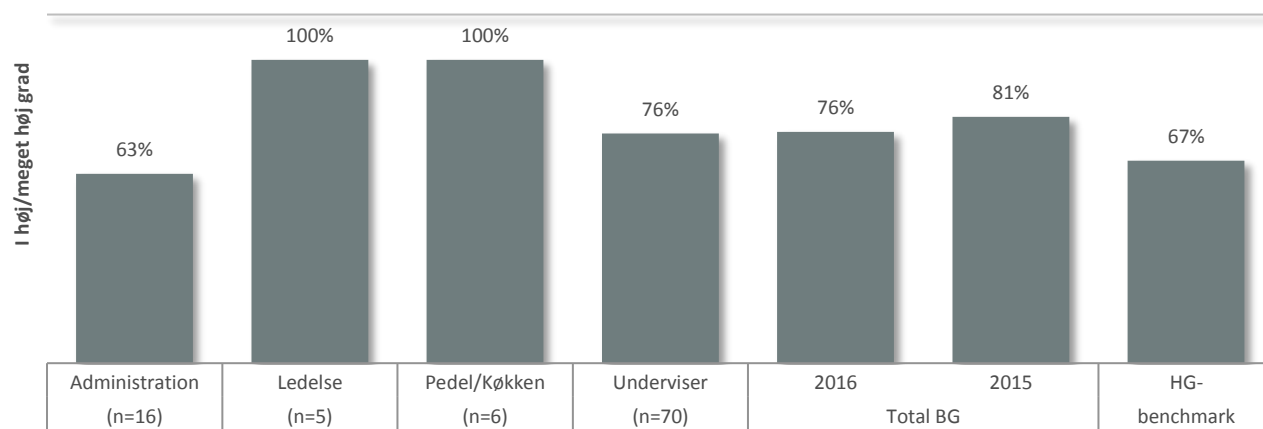
Anerkendelse har stor betydning for medarbejdernes trivsel i arbejdet. Undersøgelser har vist, at lav anerkendelse kan medføre lavere tilknytning til arbejdspladsen og et ønske om at skifte arbejde⁹. Medarbejdernes vurdering af værdsættelse/anerkendelse fremgår af Figur 20 og Figur 21.



Figur 20. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at man bliver værdsat af ledelsen, kolleger eller elever. Der er ingen benchmark på disse spørgsmål.

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

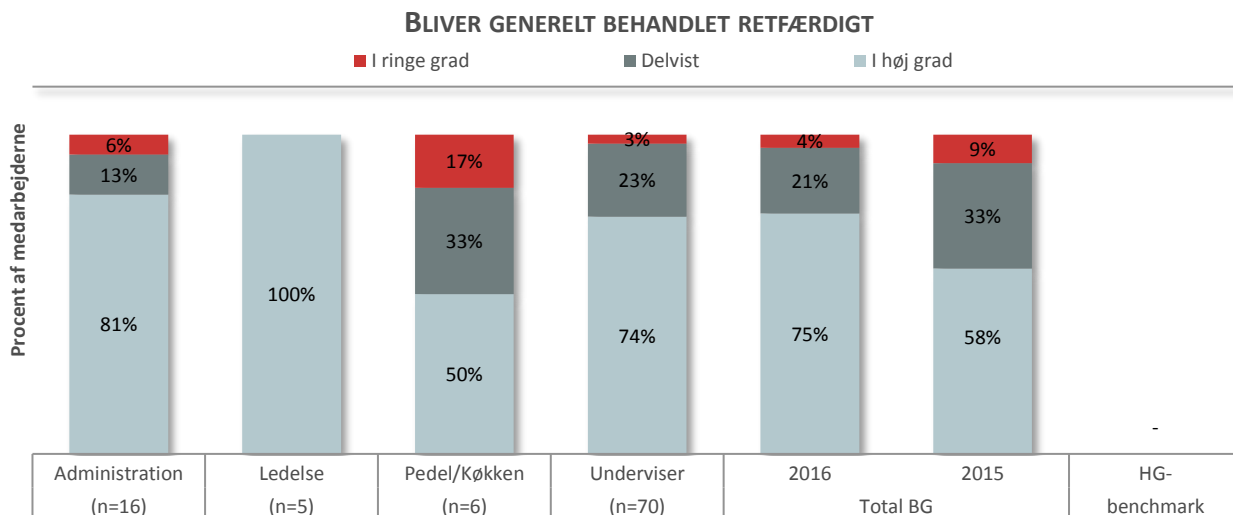
ER SELV OPMÆRKSOM PÅ AT AKTIVT ANERKENDE ANDRE FOR EN GOD INDSATS



Figur 21. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at de er opmærksomme på selv at anerkende andre.

3.7.10. Retfærdighed

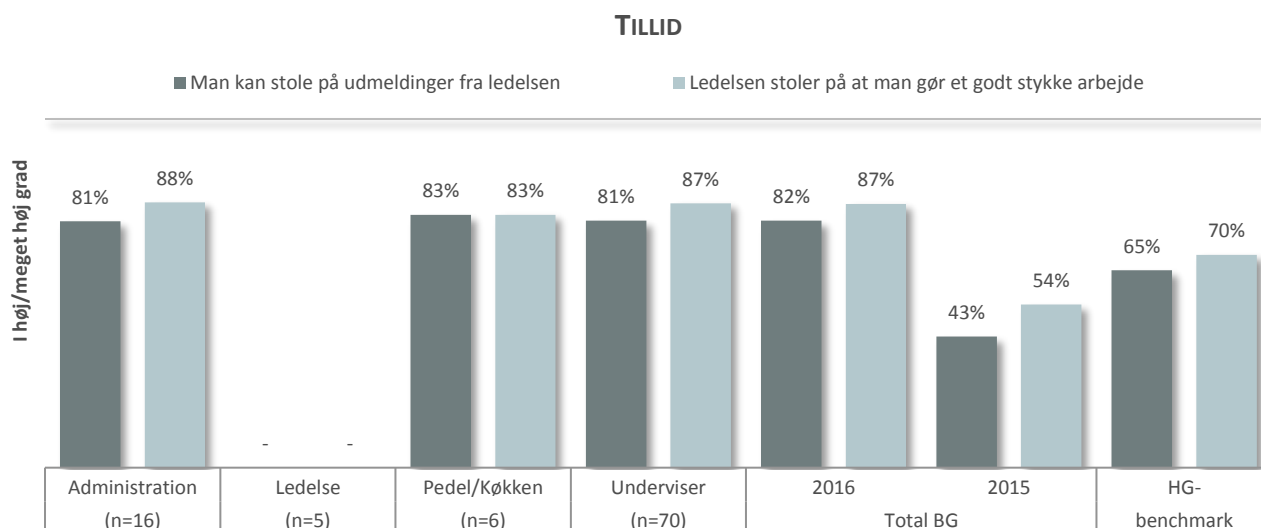
Retfærdighed er et centralt element i den "Den Sociale Kapital"¹⁰. Af Figur 22 ses medarbejdernes vurdering af retfærdighed i arbejdet.



Figur 22. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever, at de generelt bliver behandlet retfærdigt på arbejdet.

3.7.11. 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.

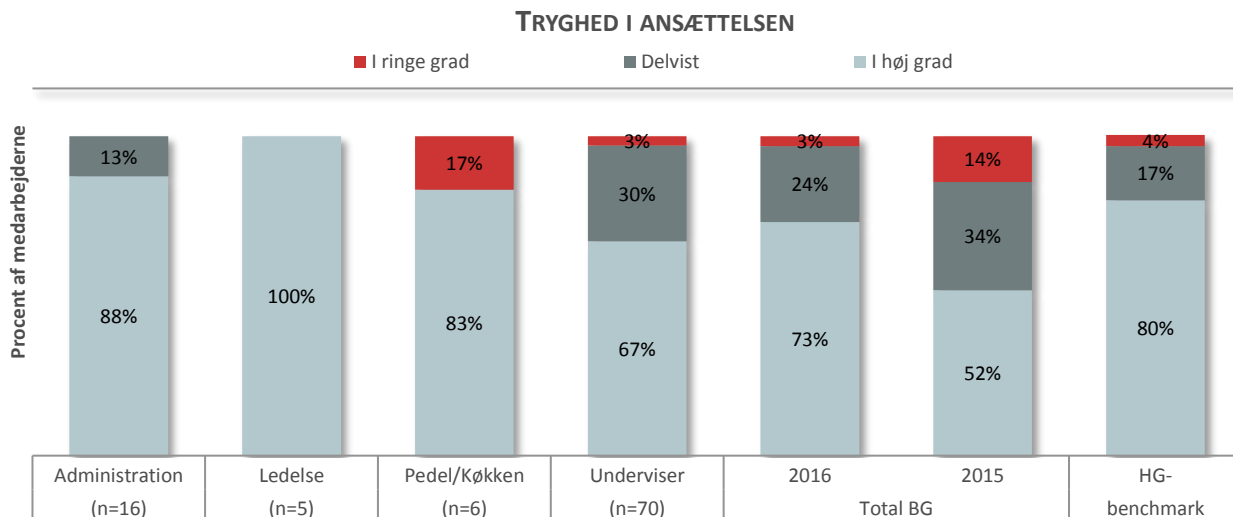


Figur 23. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" stoler på udmeldinger fra ledelsen, samt hvorvidt ledelsen stoler på medarbejdernes indsats. Fem respondenter fra Ledelsen er sorteret fra.

¹⁰ Olesen KG, Hasle P et al. Virksomhedens sociale kapital. Hvidbog. Arbejdsmiljørådet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. København 2008

3.7.12. Tryghed i ansættelsen

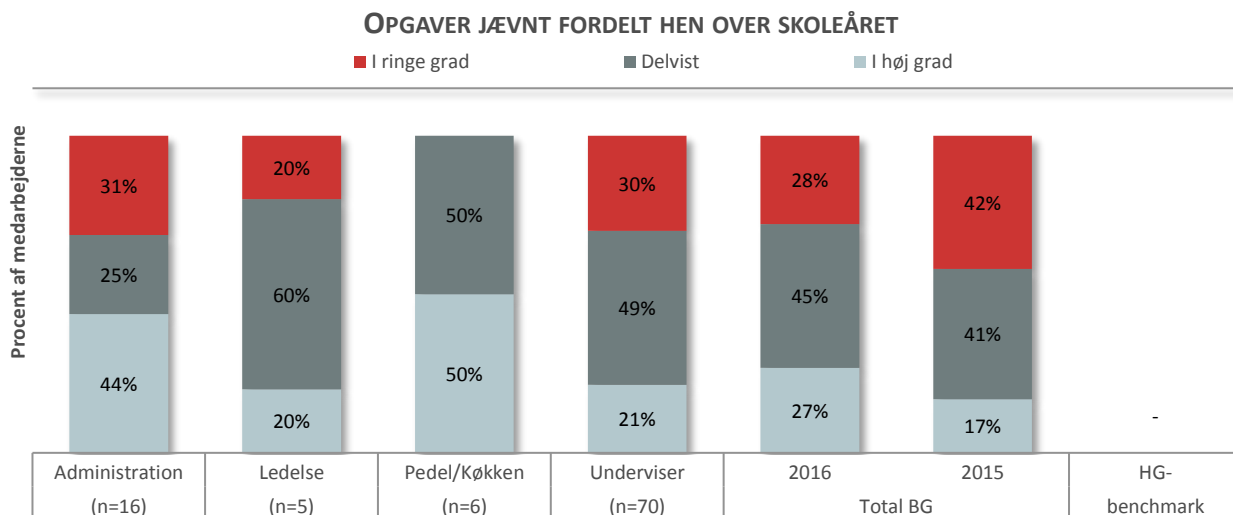
I disse år sker der mange forandringer på de danske arbejdspladser, og det er derfor relevant at klarlægge om dette har indflydelse på medarbejdernes trivsel samt om de føler sig trygge i deres ansættelsesforhold.



Figur 24. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever tryghed i ansættelsen.

3.7.13. Opgaver jævnt fordelt over året

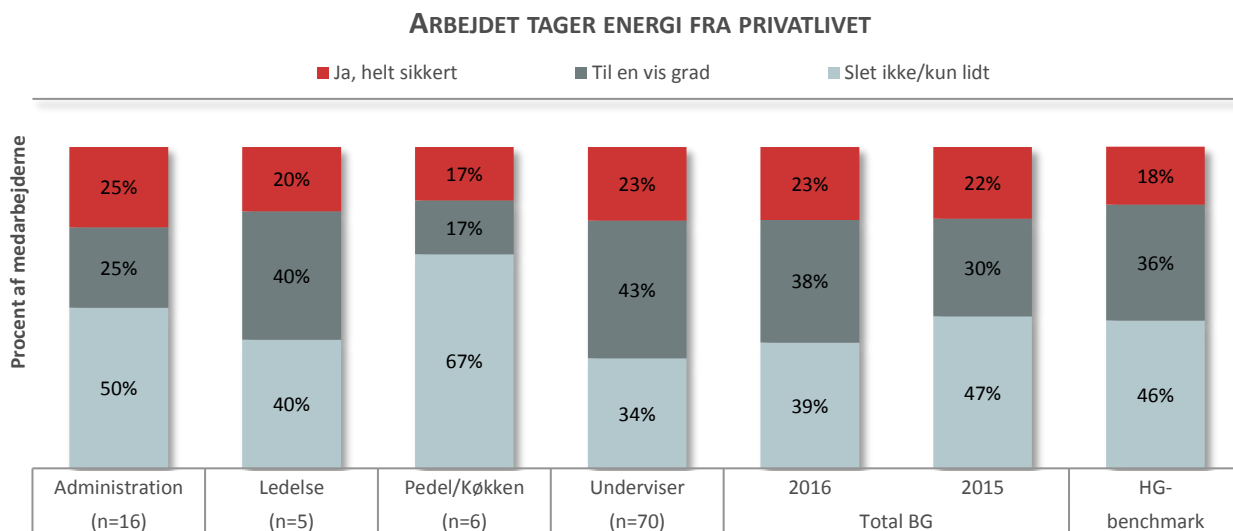
Figur 25 viser respondenternes vurdering af hvorvidt arbejdsopgaverne er jævnt fordelt over skoleåret.



Figur 25. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever at opgaverne er jævnt fordelt hen over skoleåret. Der findes ikke HG-benchmark på dette spørgsmål.

3.7.14. Balance mellem arbejde og privatliv

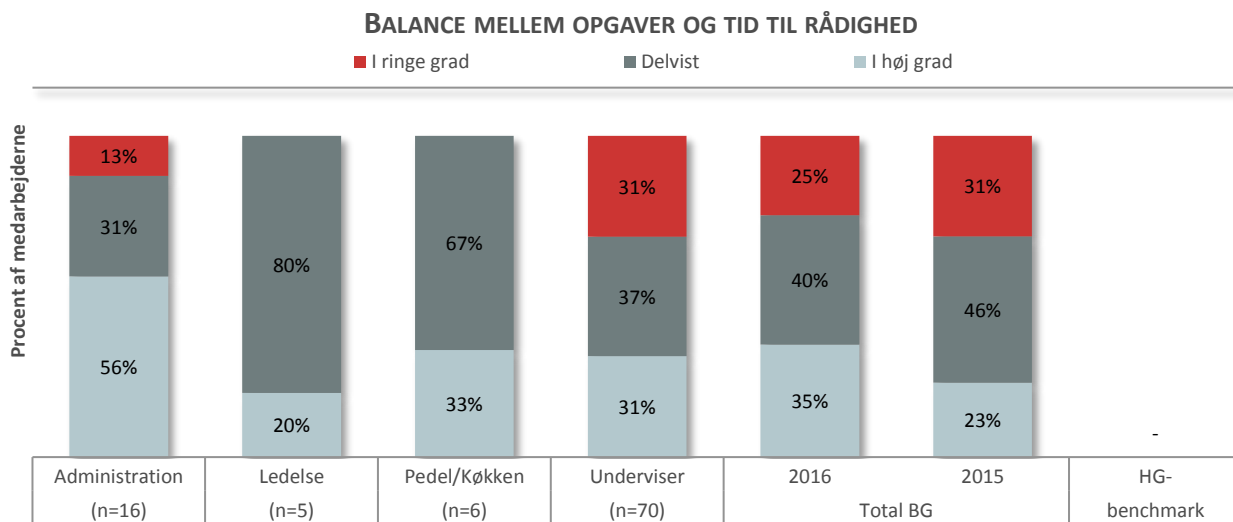
Oplevelsen af ubalance mellem arbejdsliv og privatliv kan udgøre en psykisk belastning. Her er spurgt til, om arbejdet tager energi fra privatlivet. Det handler altså ikke nødvendigvis om lange arbejdstider, men det kan også være et resultat af det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø.



Figur 26. 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. Balance mellem opgaver og tid til rådighed

Figur 27 viser medarbejdernes oplevelse af overensstemmelse mellem arbejdsopgaver og den tid der er til rådighed.



Figur 27. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever at der er balance mellem opgaver og den tid der er til rådighed. Der findes ikke HG-benchmark på dette spørgsmål.

3.7.16. Krænkende adfærd

Arbejdstilsynet definerer mobning som gentagne, krænkende handlinger, som virker sårende eller nedværdigende¹¹. Undersøgelser fra Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at ca. 12% på danske arbejdspladser har oplevet en form for mobning¹². 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 8).

Tabel 8. Krænkende adfærd seneste 12 måneder.

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

		(n=16)	(n=5)	(n=6)	(n=70)	TOTAL BG		HG-benchmark
		Administration	Ledelse	Pedel/Køkken	Underviser	2016	2015	
Jævnligt ¹³	Fra leder	-	-	-	-	-	3%	1%
	Fra kolleger	-	-	-	-	-	3%	1%
	Fra elever	-	-	-	-	-	-	1%
	Fra forældre	-	-	-	-	-	1%	-
	Mindst én forekomst	-	-	-	-	-	6%	3%
Af og til	Fra leder	-	-	17%	6%	5%	8%	12%
	Fra kolleger	13%	20%	17%	4%	7%	6%	12%
	Fra elever	-	-	-	6%	4%	4%	8%
	Fra forældre	-	-	-	1%	1%	3%	2%
	Mindst én forekomst	13%	20%	33%	14%	15%	15%	25%
Total	Mindst én forekomst¹⁴	13%	20%	33%	14%	15%	20%	28%

3.7.17. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads

Tabel 9 viser medarbejdernes generelle tilfredshed med job og arbejdsmiljø.

Tabel 9. Tilfredshed med job og arbejdsmiljø. Andel "tilfreds/meget tilfreds"¹⁵.

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

	(n=16)	(n=5)	(n=6)	(n=70)	TOTAL BG		HG-benchmark
	Administration	Ledelse	Pedel/Køkken	Underviser	2016	2015	
"Tilfreds/Meget tilfreds"							
Job som helhed	100%	100%	83%	96%	96%	95%	96%
Måden evner bruges på	94%	100%	83%	91%	92%	91%	92%
Måden skolen ledes på	100%	100%	100%	94%	96%	54%	81%
Fysisk arbejdsmiljø	94%	60%	67%	83%	82%	85%	79%
Psykisk arbejdsmiljø	100%	100%	83%	90%	92%	69%	87%

¹¹ AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Mobning og seksuel chikane. Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

¹² Arbejdsmiljø og Helbred 2012-20. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). 2012.

¹³ "Jævnligt" refererer til krænkende hændelser der forekommer "dagligt", "ugentligt" eller "månedligt" mens "Af og til" er episoder som forekommer mindre hyppigt end "månedligt".

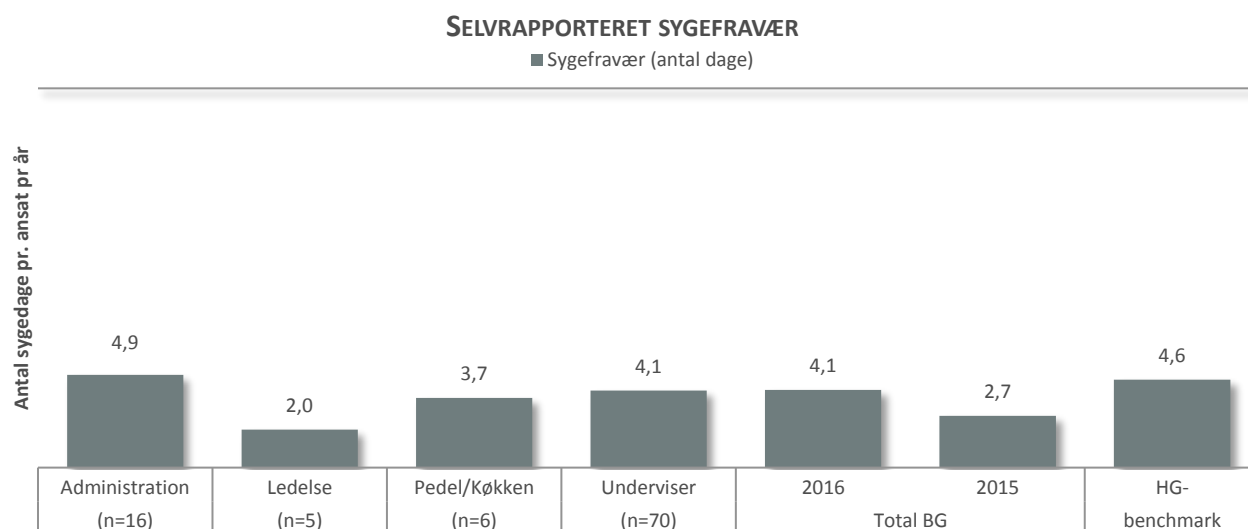
¹⁴ Medarbejdere kan i deres besvarelser have angivet flere kilder til krænkende adfærd. Procentsatserne kan ikke lægges sammen, og omregnes derfor til et samlet antal med "mindst én kilde til krænkende adfærd". F.eks. Hvis en medarbejder har angivet en episode for både kolleger og leder, vil dette i det gule felt tælle som én medarbejder.

¹⁵ 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. Selvrapporeret 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. I forlængelse af spørgsmålet om omfanget af sygefravær, har medarbejderne vurderet, hvorvidt faktorer i arbejdsmiljøet har haft indvirkning på sygefraværet (se Tabel 10).



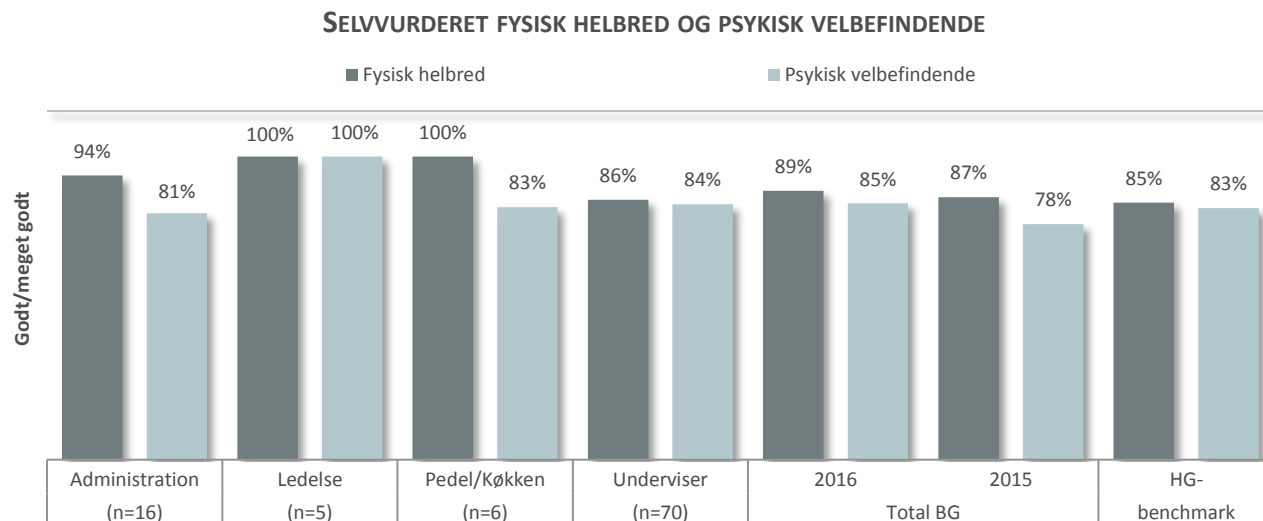
Figur 28. Viser gennemsnitligt selvrapporeret sygefravær de seneste 12 måneder. Ingen medarbejdere havde langtidssygefravær (>30 dage).

Tabel 10. Årsager til sygefravær. Andel, som har svaret "ja, helt sikkert" eller "ja, til en vis grad".

	(n=16)	(n=5)	(n=6)	(n=70)	TOTAL BG		HG-benchmark
	Admini- stration	Ledelse	Pedel/ Køkken	Underviser	Total	Total	
Stor arbejdsmængde/tidspres	-	-	-	17%	12%	19%	19%
Arbejdsrelateret stress	-	-	-	14%	10%	13%	15%
Indeklima	-	-	-	3%	2%	6%	10%
Ubekvemme arbejdsstillinger	-	-	-	-	-	4%	2%
Ensidigt, gentaget arbejde	-	-	-	-	-	3%	1%
Ringe indflydelse	-	-	-	1%	1%	3%	2%
Konflikter eller mobning	-	-	-	-	-	2%	1%
Lav motivation	-	-	-	1%	1%	2%	3%
Jobusikkerhed	-	-	-	-	-	1%	1%
Manglende udviklingsmuligheder	-	-	-	-	-	1%	1%
Ringe kollegial støtte og feedback	-	-	-	-	-	1%	1%
En arbejdsulykke/-skade	-	-	-	-	-	-	1%
Mindst én årsag	0%	0%	0%	20%	14%	24%	24%

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.



Figur 29. Viser andelen, der vurderer deres fysiske helbred og psykiske velbefindende som "Godt" eller "Meget Godt".

3.8.3. Symptomer de fire foregående uger

Tabel 11 viser forekomsten af symptomer de foregående fire uger for medarbejderne på BG.

Tabel 11. Forekomst af symptomer. Andel "Noget af tiden" eller oftere.

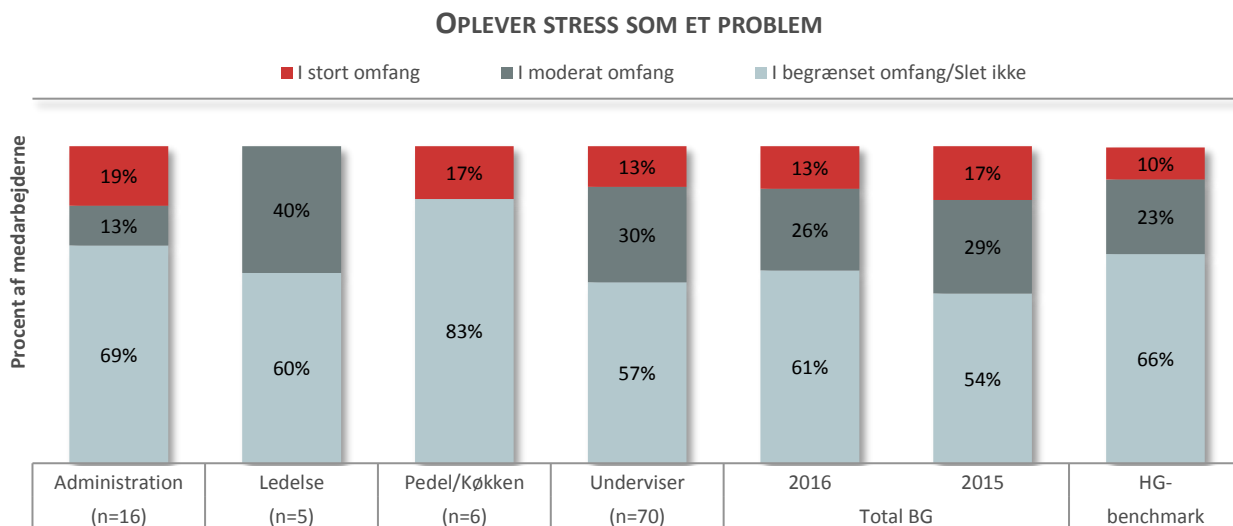
10 %-point højere end HG-benchmark er markeret med **rødt**.

	(n=16)	(n=5)	(n=6)	(n=70)	TOTAL BG		HG-benchmark
	Admi- stration	Ledelse	Pedel/ Køkken	Underviser	2016	2015	
Følt sig udkørt	25%	20%	50%	44%	40%	46%	34%
Søvnbesvær	38%	20%	17%	29%	29%	26%	21%
Hovedpine	25%	20%	50%	16%	20%	19%	15%
Smerter i ryg, nakke eller skulder	44%	20%	50%	20%	26%	26%	26%
Smerter andre steder i kroppen	25%	0%	33%	14%	16%	11%	16%
Mindst ét symptom	63%	60%	50%	63%	62%	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.



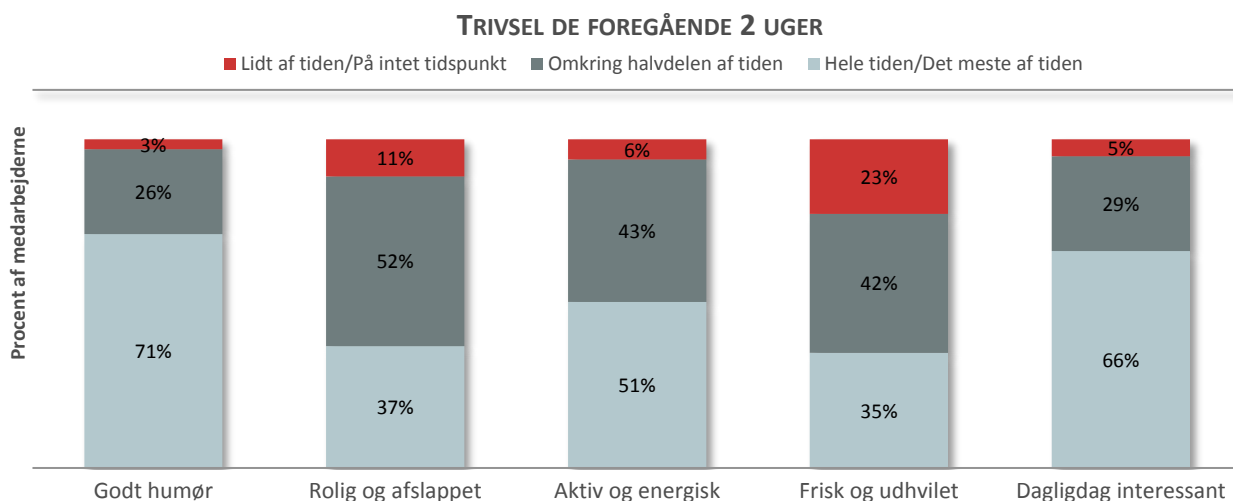
Figur 30. Viser andelen, med opfattelsen af stress som et problem. Respondenten kan svare på en skala fra 1-5 ("Slet ikke/I begrænset omfang" (1-2), "I moderat omfang" (3) og "I stort omfang" (4-5)).

¹⁷ Stressforeningen.dk. Fakta om stress.

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

3.8.5. Trivsel

WHO-5 er et valideret redskab, som kan anvendes som et mål for generel trivsel eller velbefindende. WHO-5 måler graden af positive oplevelser 2 uger forud for undersøgelsen. Gennemsnittet for befolkningen som helhed er 68 pointtal¹⁹, men ved pointtal under 50 er der øget risiko for depression, eller det er et udtryk for en længerevarende stressbelastning.



Figur 31. Viser andelen, der "Hele tiden/Det meste af tiden", "Omkring halvdelen af tiden" eller "Lidt af tiden/På intet tidspunkt" har haft positive oplevelser.

Tabel 12. Trivselsindeks. Afdeling.

Score lavere end 50 er markeret med **rødt**.

	Gennemsnitlig trivselsindeks
Administration	68
Ledelse	72
Pedel/Køkken	73
Underviser	64
Total 2016	66

¹⁹ <https://sundhedsstyrelsen.dk/~media/874C7A337C5F4450B55476CA535461E3.ashx>

4. SAMMENFATNING OG ANBEFALINGER

4.1. Fysisk arbejdsmiljø

Kortlægningen af det fysiske arbejdsmiljø på BG har vist, at 82% overordnet set er tilfredse med dette, til sammenligning er benchmarket på 79%. Dette er imidlertid ikke det samme som fravær af områder, der kan forbedres. Især skal det bemærkes, at ubehagelige temperaturer og dårlig luftkvalitet stadig er en gene for mange.

TEMPERATUR OG LUFTKVALITET

Forekomsten af ubehagelig temperatur og dårlig luftkvalitet er ligesom sidst på et højere niveau end benchmarket. Således rapporterer 46% at ubehagelige temperaturer forekommer "ofte" eller "altid" mens 29% oplever hyppige problemer med luftkvaliteten.

Dårligt indeklima kan give gener, symptomer og sygdom, som spænder fra irritation af øjne og slimhinder, kvalme, svimmelhed, hovedpine og unaturlig træthed til uspecifikke overfølsomhedsreaktioner. 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 fotokopimaskiner. Temperaturændringer på mere end 4°C over en arbejdsdag i et opholdsrum føles ofte ubehagelig. Om vinteren kan dårligt isolerede vægge, gulve og vinduer ofte give kuldenedfald eller kuldestråling, der føles som træk. Det må formodes at det er vanskeligt helt at fjerne gener som følge af luftkvalitet, træk og varme, dog bør arbejdsmiljøudvalget drøfte mulige forbedringer.

ERGONOMI, ARBEJDSSTATION OG PLADSFORHOLD

Resultaterne viste, at der i *Administrationen* og *Ledelsen* generelt er en høj tilfredshed med arbejdsstation og pladsforhold. For underviserne bemærkes at tilfredsheden med forberedelsesfaciliteterne er steget fra 49% til 66%. Ligesom det var tilfældet i 2015 oplever *Pedel/Køkken*-gruppen hyppige ergonomiske belastninger f.eks. i form af tunge løft og lignende. I tråd hermed kan det konstateres at blot 43% blandt *Pedel/Køkken* vurderer at der er tilstrækkeligt med hjælpemidler til rådighed. Det anbefales at man gennem dialog med denne medarbejdergruppe får afdækket hvad der specifikt efterspørges/mangler med henblik på at få reduceret forekomsten af fysisk krævende arbejdsrutiner.

Arbejdsmiljøgrupperne (arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder) har endvidere et ansvar for at påvirke de ansatte til en adfærd, der fremmer egen sikkerhed og sundhed²⁰. Dette indebærer blandt andet, at arbejdsmiljøgruppen løbende skal iagttage sikkerheden og sundheden for at forhindre, at der opstår problemer. Generelt gælder det, at arbejdet som udgangspunkt skal planlægges og tilrettelægges, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Heri skal bl.a. indgå overvejelser om kravene ved manuel håndtering og tilgængeligheden af tekniske hjælpemidler. For at øge medarbejdernes egen bevidsthed og reducere risikoen anbefales det, at BG fokuserer på at opnå følgende:

- At den enkelte medarbejder kender de risici, der er i jobbet
- At medarbejderne har adgang til redskaber, hjælpemidler og arbejdsmetoder, så opgaverne kan løses på en sikker måde
- At medarbejderne har tid og kræfter til at udføre opgaverne på en sikker måde og at alle har vilje og motivation til at udføre opgaverne på en sikker måde

²⁰ AT-vejledning F.3.3. Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte. Marts 2011

4.2. Psykisk arbejdsmiljø

Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist at BG på flere områder har opnået et godt resultat og tillige væsentligt bedre end i 2015. Medarbejderne oplever en høj grad af indflydelse på deres opgaver, er motiverede, og føler sig grundlæggende tilfredse med deres job som helhed. Endvidere er det værd at fremhæve de gode kollegiale relationer samt det gode og tillidsprægede forhold, som hovedparten oplever i forhold til nærmeste såvel som øverste ledelse. Endelig bør det fremhæves at tilfredsheden med "*måden afdeling ledes på*" og "*psykisk arbejdsmiljø*" er forbedret markant siden undersøgelsen i 2015.

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

AFDELINGS- OG GRUPPESPECIFIKKE RESULTATER

Resultater fra en APV bør altid drøftes med medarbejderne, men især i de arbejdsområder/medarbejdergrupper med mindre gode resultater bør ledelsen tage initiativ til at der bliver indledt en dialogbaseret proces med de involverede medarbejdere, således at der i en konstruktiv atmosfære kan arbejdes med det psykiske arbejdsmiljø og trivsel generelt.

ARBEJDSKRAV

Det fremgår at flere medarbejdere, i særdeleshed *Underviserne*, stadig oplever en ubalance mellem arbejdsopgaverne og den tid der er til rådighed, ligesom balancen mellem arbejde og privatliv ligger på den uheldige side af benchmarket. Dog bemærkes at en lidt større andel oplever at opgaverne i høj grad er jævnt fordelt over skoleåret. I den sammenhæng ses at stress opleves som et mindre problem sammenlignet med 2015 om end det stadig er højere end HG-benchmarket. Desuden ses at arbejdsmængde/arbejdsrelateret stress stadig er den primære årsag til sygefravær det forgangne år, om end forekomsten er lavere end 2015.

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. Jævnligge 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 afdelinger på baggrund af APV'ens resultater diskuterer arbejdsmængde og arbejdspress, og således via en dialogbaseret fremgangsmåde inddrager både medarbejdere og ledelse i afhjælpning og forebyggelse af stressrelaterede problemer.

TILLID OG SAMARBEJDE

Et tillidsfuldt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse er helt centralt for trivslen på en arbejdsplads²¹. Tillid og samarbejde udgør således de to elementer af "*virksomhedens sociale kapital*", hvor det tredje omhandler retfærdighed. APV'en har vist, at BG som helhed har opnået et godt resultat på disse centrale områder. Således, er især gode relationer til kolleger og nærmeste leder, men også tilliden til direktionen på et væsentligt højere niveau end i 2015. Der er således grund til at fremhæve disse resultater som særligt positive.

²¹ Olesen KG, Hasle P et al. *Virksomhedens sociale kapital*. Hvidbog. Arbejdsmiljørådet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. København 2008

4.3. Sygefravær og helbred

Det er lovpligtigt at inddrage sygefravær i APV-arbejdet²². Det er ikke sygefraværet som sådan, men arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet, der skal tages stilling til.

På BG er medarbejdernes gennemsnitlige sygefravær på 4,1 dage/år lavere end HG-benchmarket (4,6 dage/år). Der er 14% som mener at arbejdsmiljøet har fremprovokeret sygefravær det forgangne år, hvilket er væsentligt lavere end 2015. Primære årsager til arbejdsrelateret sygefravær er dog stadig stress (10%) og stor arbejdsmængde/tidspress (12%). Medarbejderne har generelt et godt fysisk helbred og psykisk velbefindende. Dog er fortsat en relativt stor andel (62%) som rapporterer om symptomer på nedslidning (primært udkørthed, hovedpine, søvnbesvær). Endelig ses at 13% mener at stress er et stort problem, hvilket svarer til tretten respondenter.

Resultaterne fra helbredsafsnittet understøtter således den tidligere nævnte anbefaling om at ledelsen løbende bør vurdere medarbejdernes arbejdsforhold og trivsel (fokus på *Undervisere*), herunder især om der er den rette balance mellem arbejdsopgaver og medarbejderressourcer. Konkrete tiltag til reduktion af stress bør ligeledes overvejes, herunder mulighed for stressrådgivning og lignende.

²² At-vejledning D.1.1. Arbejdspladsvurdering. Juli 2010.

4.4. Vigtigste indsatsområder

I nedenstående figur skitseres kort Health Groups forslag til områder, som bør laves detaljerede handlingsplaner for i BG'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 Arbejdstilsynet²³ 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	AFDELINGS- OG GRUPPESPECIFIKKE RESULTATER <ul style="list-style-type: none">Arbejde med resultaterne på medarbejdergruppeniveauFokus på positive resultater ARBEJDSTEMPO <ul style="list-style-type: none">Sikre balance mellem mål og ressourcerSikre tilgængelige værktøjer til stresshåndtering	GENERELT <ul style="list-style-type: none">Inddrage APV-resultater i den årlige arbejdsmiljødrøftelse
FYSISK ARBEJDSMILJØ	ERGONOMISKE BELASTNINGER (PEDEL/KØKKEN) <ul style="list-style-type: none">Fokus på at reducere ergonomiske belastninger for <i>Pedel/Køkken</i>Sikre tilgængelighed af hjælpemidler.	TEMPERATUR OG LUFTKVALITET <ul style="list-style-type: none">Vurdering af temperatur og luftkvalitet

²³Arbejdspladsvurdering. 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 BG. 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 BG kan forandre, at andre tiltag end de nævnte ønskes prioriteret. Dette er naturligvis en beslutning, som skal træffes internt på BG.

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.

Udfyldt (dato): _____

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

HANDLINGSPLAN

Tema for handlingsplan: _____

MÅL FOR HANDLINGSPLAN: (BESKRIV DET MÅL VI GERNE VIL OPNÅ, OG HUSK PÅ AT DET SKAL VÆRE REALISTISK OG MÅLBART)

KRITERIER: (...FOR HVORNÅR MÅLET ER OPNÅET)

BARRIERER: (HVAD STÅR I VEJEN FOR SUCCES?)

AKTIVITET + BESKRIVELSE HVAD VIL VI

GØRE FOR AT OPNÅ MÅLET?

(Se evt. anbefalingerne)

**RESSOURCER TID, STED
OG OMKOSTNINGER**

ANSVARLIG

**DEADLINE/ OPFØLG-
NINGSDATO**

**INFORMATION HVEM
SKAL ORIENTERES?**

1)				
2)				
3)				

KOMMENTARER VED OPFØLGNING/DEADLINE:

Udfyldt (dato): _____

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

HANDLINGSPLAN

Tema for handlingsplan: _____

MÅL FOR HANDLINGSPLAN: (BESKRIV DET MÅL VI GERNE VIL OPNÅ, OG HUSK PÅ AT DET SKAL VÆRE REALISTISK OG MÅLBART)

KRITERIER: (...FOR HVORNÅR MÅLET ER OPNÅET)

BARRIERER: (HVAD STÅR I VEJEN FOR SUCCES?)

AKTIVITET + BESKRIVELSE HVAD VIL VI GØRE FOR AT OPNÅ MÅLET?
(Se evt. anbefalingerne)

**RESSOURCER TID, STED
OG OMKOSTNINGER**

ANSVARLIG

**DEADLINE/ OPFØLG-
NINGSDATO**

**INFORMATION HVEM
SKAL ORIENTERES?**

1)				
2)				
3)				

KOMMENTARER VED OPFØLGNING/DEADLINE:

Udfyldt (dato): _____

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

HANDLINGSPLAN

Tema for handlingsplan: _____

MÅL FOR HANDLINGSPLAN: (BESKRIV DET MÅL VI GERNE VIL OPNÅ, OG HUSK PÅ AT DET SKAL VÆRE REALISTISK OG MÅLBART)

KRITERIER: (...FOR HVORNÅR MÅLET ER OPNÅET)

BARRIERER: (HVAD STÅR I VEJEN FOR SUCCES?)

AKTIVITET + BESKRIVELSE HVAD VIL VI

GØRE FOR AT OPNÅ MÅLET?

(Se evt. anbefalingerne)

**RESSOURCER TID, STED
OG OMKOSTNINGER**

ANSVARLIG

**DEADLINE/ OPFØLG-
NINGSDATO**

**INFORMATION HVEM
SKAL ORIENTERES?**

1)				
2)				
3)				

KOMMENTARER VED OPFØLGNING/DEADLINE:

Udfyldt (dato): _____

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

HANDLINGSPLAN

Tema for handlingsplan: _____

MÅL FOR HANDLINGSPLAN: (BESKRIV DET MÅL VI GERNE VIL OPNÅ, OG HUSK PÅ AT DET SKAL VÆRE REALISTISK OG MÅLBART)

KRITERIER: (...FOR HVORNÅR MÅLET ER OPNÅET)

BARRIERER: (HVAD STÅR I VEJEN FOR SUCCES?)

AKTIVITET + BESKRIVELSE HVAD VIL VI GØRE FOR AT OPNÅ MÅLET?
(Se evt. anbefalingerne)

**RESSOURCER TID, STED
OG OMKOSTNINGER**

ANSVARLIG

**DEADLINE/ OPFØLG-
NINGSDATO**

**INFORMATION HVEM
SKAL ORIENTERES?**

1)				
2)				
3)				

KOMMENTARER VED OPFØLGNING/DEADLINE:

5.2. Spørgeskema

Intromail til medarbejderne:

ARBEJDSPLADSVURDERING (APV) 2015

Birkerød Gymnasium, HF, IB og Kostskole

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.

INDEKLIMA

I det følgende beder vi dig vurdere 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".

Arbejder du i flere lokaler, så vurder ud fra det lokale du primært arbejder i på nuværende tidspunkt.

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

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

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 DET KUN VISES HVIS MAN ER UNDERVISER OG DEM FRA LEDELSEN SOM UNDERVISER]

9. Undervisningens fysiske rammer og miljø	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Synes du skolens fysiske rammer understøtter gode læringsmuligheder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Synes du der er tilstrækkelige faciliteter på BG til god undervisning/læring?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Synes du at lokalerne generelt er i en ordentlig og tidssvarende stand?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trives du generelt med indeklimaet i undervisningslokalerne?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

10. TILFREDSHED MED ERGONOMI, ARBEJDSSTATION OG PLADSFORHOLD [VISES KUN FOR ADMIN. SAMT LEDELSE]

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Din computers ydeevne (<i>herunder hastighed og stabilitet</i>)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Din mus og tastatur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit arbejdsbord	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Din arbejdsstol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pladsforholdene ved din arbejdsstation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indretningen af din arbejdsstation (f.eks. placering af bord, reoler, maskiner m.m.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[SÆTTES OP SÅ DET KUN VISES HVIS MAN HAR SVARET AT MAN ER UNDERVISER]

11. TILFREDSHED MED ERGONOMI, ARBEJDSSTATION 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
Forberedelsesfaciliteterne (f.eks. bord, stol, reoler, pladsforhold)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Computerfaciliteterne (f.eks. ydeevne, skærm, mus, tastatur)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lærerværelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

12. 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".

<input type="radio"/>	Ofte
<input type="radio"/>	Ind i mellem
<input type="radio"/>	Sjældent
<input type="radio"/>	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, ARBEJDSKADER OG RISIKO I ARBEJDET

13. VURDERING AF RISIKO FOR ARBEJDSKADER OG ARBEJDSULYKKER

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

<input type="radio"/>	Høj
<input type="radio"/>	Moderat
<input type="radio"/>	Lav → gå til spørgsmål 14
<input type="radio"/>	Ingen risiko → gå til spørgsmål 14

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)

14. ARBEJDSULYKKER OG ARBEJDSKADER

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

<input type="radio"/>	Nej
<input type="radio"/>	Ja

Hvis ja, hvad skete der?

15. 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?

<input type="radio"/>	Nej
<input type="radio"/>	Ja

Hvis ja, hvad skete der?

EKSTRA SIKKERHEDSPØRGSMÅL TIL PEDEL OG KØKKEN

[SÆTTES OP SÅ DET KUN VISES HVIS MAN HAR SVARET KØKKEN/PEDEL]

16. HVOR HØJT VURDERER DU RISIKOEN FOR EN ARBEJDSULYKKE ELLER ARBEJDSKADE I FORHOLD TIL NEDENSTÅENDE OMRÅDER?

(Hvis der ikke forekommer risiko eller hvis arbejdsforholdene ikke forekommer for dig, marker venligst "ingen risiko".)

	Høj risiko	Moderat risiko	Lav risiko	Ingen risiko
I forbindelse med løft, skub eller træk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I forbindelse med intern færdsel (fx trucks, lastbiler eller andre køretøjer)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I forbindelse med genstande, der kan falde ned	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I forbindelse med maskiner pga. manglende eller utilstrækkelig afskærmning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I forbindelse med arbejde med farlige stoffer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I forbindelse med støj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SIKKERHED I ARBEJDET	Ja	Nej	Ved ikke
17. Er der tilstrækkelige hjælpemidler til rådighed, der kan forebygge evt. skader (fx løftegrej, rullende-enheder, seler, maskiner)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Er der tilstrækkelige værnemidler til rådighed, der kan forebygge evt. skader (fx høreværn, briller, handsker, dragter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Føler du, at du er tilstrækkelig instrueret og oplært i arbejdet, så det kan udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Er der førstehjælpsudstyr til rådighed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Er der tydelig sikkerhedsmærkninger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. SIKKERHEDSREGLER OG SIKKERHEDSFORANSTALTNINGER

Hvordan vurderer du generelt sikkerhedsregler og sikkerhedsforanstaltninger på din arbejdsplads?

(Herunder adgang til de nødvendige hjælpe- og værnemidler)

<input type="radio"/>	Helt i top
<input type="radio"/>	Gode
<input type="radio"/>	Nogenlunde
<input type="radio"/>	Dårlige
<input type="radio"/>	Jeg kender dem ikke tilstrækkeligt

[ALLE FÅR MULIGHED FOR AT SVARE PÅ NEDENSTÅENDE]

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

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

23. Mål	Altid	Ofte	Ind i mellem	Sjældent	Aldrig
Er der klare mål for dine undervisnings-/arbejdsopgaver?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Indflydelse og balance	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Har du tilstrækkelig indflydelse på tilrettelæggelse af det daglige arbejde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oplever du, at der er en balance mellem dine opgaver og den tid, som du har til rådighed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oplever du, at dine opgaver er nogenlunde jævnt fordelt hen over skoleåret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. 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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Giver dit arbejde dig mulighed for at udvikle dine kompetencer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bliver din viden og dine kompetencer brugt godt på dit arbejde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. 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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Føler du, at du yder en meningsfuld arbejdsindsats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[SÆTTES OP SÅ DET KUN VISES HVIS MAN HAR SVARET AT MAN ER UNDERVISER ELLER ER LEDELSE DER OGSÅ UNDERVISER]

27. Kvalitet i arbejdet	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Oplever du at effekten af din undervisning påvirkes af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Involvering i arbejdspladsen	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Ville du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deltager du i skolens liv (sociale projekter, frivillige liv m.m.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. 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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Forhold til skolens ledelse	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Har du et godt samarbejde med skolens ledelse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du generelt et godt forhold til skolens ledelse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du generelt et godt forhold til din nærmeste leder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Får du den information du behøver for at klare dit arbejde godt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Føler du selv, at du er opsøgende i forhold til relevante informationer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

[BETINGELSE FJERNES, VISES NU FOR ALLE]

32. Værdsættelse/anerkendelse	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Bliver du på din arbejdsplads værdsat af ledelsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bliver du på din arbejdsplads værdsat af kolleger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bliver du på din arbejdsplads værdsat af elever?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er du selv opmærksom på aktivt at anerkende kolleger for en god arbejdsindsats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Retfærdighed	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Oplever du generelt at du bliver behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

34. Tillid mellem ledelse og medarbejdere	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Oplever du, at du kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. 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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. 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 energi, at går ud over privatlivet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fra kolleger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elever	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fra forældre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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.

38. 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Måden, dine kompetencer bruges på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Måden, skolen ledes på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit fysiske arbejdsmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dit psykiske arbejdsmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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.

39. Har du haft sygefravær de seneste 12 måneder?

<input type="radio"/>	Ja
<input type="radio"/>	Nej → går til spørgsmål 41

40. 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): _____

40.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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ensidigt, gentaget arbejde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En arbejdsulykke eller arbejdsskade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indeklima (kulde, træk, varmegener mv.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ringe indflydelse på eget job	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobusikkerhed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manglende udviklingsmuligheder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ringe kollegial støtte og feedback	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stor arbejdsmængde og/eller tidspres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbejdsrelateret stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konflikter eller mobning på arbejdspladsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lav motivation til at gå på arbejde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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.

41. DIT HELBRED I ALMINDELIGHED.

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

	Meget godt	Godt	Middel	Mindre godt	Dårligt
Fysiske helbred	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psykiske velbefindende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42. Trivsel

Sæt venligst, ved hvert af de 5 udsagn, et kryds i det felt der kommer tættest på, hvordan du har følt dig i de seneste to uger.

	Hele tiden	Det meste af tiden	Lidt mere end halvdelen af tiden	Lidt mindre end halvdelen af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
...har jeg været glad og i godt humør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...har jeg følt mig rolig og afslappet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...har jeg følt mig aktiv og energisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...er jeg vågnet frisk og udhvilet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...har min dagligdag været fyldt med ting der interesserer mig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43. SMERTER 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
Hovedpine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Smerter i ryg, nakke eller skulder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Smerter andre steder i kroppen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

<input type="radio"/>	1 (slet ikke)
<input type="radio"/>	2
<input type="radio"/>	3
<input type="radio"/>	4
<input type="radio"/>	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.