

# Frederiksborg Gymnasium og HF

## Arbejdspladsvurdering 2014

---

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø



Denne APV, herunder spørgeskemaundersøgelse og rapport er udarbejdet af konsulent- og analysefirmaet Health Group A/S for Frederiksborg Gymnasium og HF (herefter Frederiksborg) januar-februar 2014. Al databehandling og alle konklusioner er foretaget af Health Group A/S.

Ansvarlig for rapportens indhold:

Martin Siig Simonsen  
Analysekonsulent, cand.scient.

Kontakt:

Health Group A/S  
Henningsens Allé 8  
2900 Hellerup  
[www.healthgroup.dk](http://www.healthgroup.dk)  
[ms@healthgroup.dk](mailto:ms@healthgroup.dk)  
Tlf. 70201626

<b>1. Resumé.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Indledning.....</b>	<b>5</b>
2.1. <i>Metodiske overvejelser</i> .....	5
2.1.1. Relevant dokumentation fra Arbejdstilsynet .....	6
2.1.2. Læsevejledning .....	6
2.1.3. Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark).....	6
<b>3. Kortlægning af arbejdsmiljø.....</b>	<b>7</b>
3.1. <i>Baggrundsoplysninger</i> .....	7
3.2. <i>Fysisk arbejdsmiljø</i> .....	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. <i>Fysiske rammer for undervisningslokaler</i> .....	10
3.3.1. Fysiske rammer for lærerne.....	10
3.4. <i>Ergonomi og risiko i arbejdet</i> .....	11
3.4.1. Tilfredshed med ergonomi, arbejdsstation og pladsforhold.....	11
3.4.2. Ergonomiske belastninger .....	11
3.4.3. Risiko for arbejdsskader og -ulykker .....	12
3.4.4. Forekomst af arbejdsskader/-ulykker samt nærved-ulykker .....	12
3.4.5. Arbejdsmiljøindsats og medarbejderinvolvering .....	13
3.4.6. Sammenfatning: fysisk arbejdsmiljø .....	13
3.5. <i>Psykisk arbejdsmiljø</i> .....	14
3.5.1. Arbejdstempo, overarbejde og arbejdstid .....	14
3.5.2. Mål og variation .....	15
3.5.3. Indflydelse.....	15
3.5.4. Motivation og udviklingsmuligheder .....	16
3.5.5. Involvering i arbejdspladsen .....	16
3.5.6. Kollegiale relationer .....	17
3.5.7. Forhold til ledelsen .....	17
3.5.8. Information .....	18
3.5.9. Anerkendelse .....	18
3.5.10. Tillid .....	19
3.5.11. Tryghed i ansættelsen.....	19
3.5.12. Balance mellem arbejde og privatliv.....	20
3.5.13. Krænkende adfærd .....	21
3.5.14. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads.....	22
3.5.15. Sammenfatning: Psykisk arbejdsmiljø.....	22
3.6. <i>Sygefravær og helbred</i> .....	23
3.6.1. Selvrapporteret sygefravær .....	23
3.6.2. Selvvurderet helbred .....	24
3.6.3. Symptomer de fire foregående uger.....	24
3.6.4. Stress .....	25
3.6.5. Sammenfatning: sygefravær og helbred.....	25
<b>4. Sammenfatning og anbefalinger .....</b>	<b>26</b>
4.1. <i>Fysisk arbejdsmiljø</i> .....	26
4.2. <i>Psykisk arbejdsmiljø</i> .....	27
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
<b>5. Bilag.....</b>	<b>32</b>
5.1. <i>Handlingsplanskemaer</i> .....	32
5.2. <i>Spørgeskema</i> .....	37

# 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 Frederiksborg januar-februar 2014.

Følgende hovedresultater skal fremhæves:

- Kortlægningen af det fysiske arbejdsmiljø har vist, at medarbejderne oplever visse gener pga. indeklimaet. Mest markante var resultaterne vedrørende "*Ubehagelige temperaturer*", hvilket opleves som et hyppigt problem for 30% af medarbejderne. Endvidere rapporterer ca. hver fjerde medarbejder om gener ift. "*Dårlig luftkvalitet*", "*Mangelfuld rengøring*" og "*Generende støj*".
- Underviserne blev desuden spurgt om de fysiske rammer for undervisningen, hvoraf resultaterne indikerer en vis utilfredshed med især indeklimaet samt at undervisningsfaciliteterne ikke er tidsvarende. Dog er det værd at fremhæve, at over halvdelen af *Underviserne* mener, at der i høj grad er "*Tilstrækkelige faciliteter på FG og HF til optimal undervisning*" hvilket er betydeligt bedre end benchmarket<sup>1</sup>.
- Det ergonomiske arbejdsmiljø er, med undtagelse af pladsforholdende og generel indretning, karakteriseret af en høj grad af tilfredshed. Især skal det bemærkes, at tilfredsheden med computers ydeevne er markant højere end benchmarket. 43% oplever i nogen grad at være udsat for ergonomiske belastninger i deres arbejde. Af medarbejdernes kommentarer fremgår det, at generne bl.a. skyldes belastninger ved stillesiddende arbejde, mangel på gode og ergonomisk korrekte arbejdsstationer samt tunge løft.
- Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist, at Frederiksborg på flere områder har opnået et godt resultat. Medarbejderne oplever en høj grad af indflydelse på beslutninger, er involverede, og føler sig grundlæggende tilfredse med deres job som helhed. Endvidere er det værd at fremhæve de gode kollegiale relationer. Derimod rapporterer medarbejderne om lavere grad af samarbejde og tillid til ledelsen sammenlignet med benchmarket. Ligeledes oplever medarbejderne en lavere grad af anerkendelse.
- Generelt viste der sig også at være en høj andel medarbejdere, som oplever en stor arbejdsmængde, herunder en hyppig forekomst af overarbejde. I den forbindelse viste resultaterne at det især er *Underviserne*, som oplever problemer med arbejdsbyrden. Denne medarbejdergruppe har endvidere en hyppig forekomst af symptomer, som kan være relateret til stress (udkørthed, søvnbesvær, hovedpine), ligesom denne medarbejdergruppe rapporterer at stress er et større problem, og at der er en dårligere balance mellem arbejde og privatliv.
- Sygefraværet på 3,3 dage/år er markant lavere end HG-benchmarket (6,1 dage/år). Frasorteres den ene medarbejder med langtidssygefravær (som kan være arbejdsrelateret) er sygefraværet på 2,8 dage/år. Det kunne endvidere konstateres at hver fjerde medarbejder mener, at deres sygefravær har været påvirket af arbejdsmiljøet. De hyppigste kilder til arbejdsrelateret sygefravær er "*Stor arbejdsmængde/tidspres*", "*Arbejdsrelateret stress*" og "*Indeklima*".

Alt i alt, har APV'en vist, at Frederiksborg har et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives med hinanden, og hvor tilfredsheden med jobbet generelt er særdeles høj. Dog bør ledelsen prioritere at sikre overensstemmelse mellem arbejdskrav indenfor de rammer der er til rådighed.

I kapitel 4 på side 26 præsenteres Health Groups anbefalinger til, hvilke områder der bør prioriteres i det fremtidige arbejdsmiljøarbejde i Frederiksborg. Der bør udarbejdes handlingsplaner for de forskellige indsatsområder, hvori det præciseres, hvem der har ansvar for gennemførelsen, samt hvornår det forventes gennemført. Der findes handlingsplanskemaer i bilag på side 32.

---

<sup>1</sup>HG-benchmarket = gennemsnit af tidligere gennemførte APV'er på danske arbejdspladser (AT Branchekode="Undervisning").

## 2. INDLEDNING

Alle virksomheder med ansatte har pligt til at foretage en skriftlig Arbejdspladsvurdering (APV) mindst hvert tredje år<sup>2</sup>. 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"<sup>3</sup>.

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"<sup>3</sup>:

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 svar kategorier 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 i Frederiksborg. Det indeholder 37 spørgsmål og er opdelt i følgende hovedgrupper:

- Baggrundsoplysninger
- Indeklima
- Underviserens 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 37.

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

<sup>3</sup> Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1., juli 2010. fra [www.at.dk](http://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 Frederiksborg. 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 Frederiksborg. Se Arbejdstilsynets hjemmeside: ([www.at.dk](http://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 datavisningen<sup>4</sup>. 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") i perioden 2005-13. 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.

<sup>4</sup> 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 i Frederiksborg er inddelt efter medarbejdergruppe (Tabel 2). Som det fremgår, har 114 medarbejdere besvaret skemaet. 144 havde mulighed for at deltage i undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 79%.

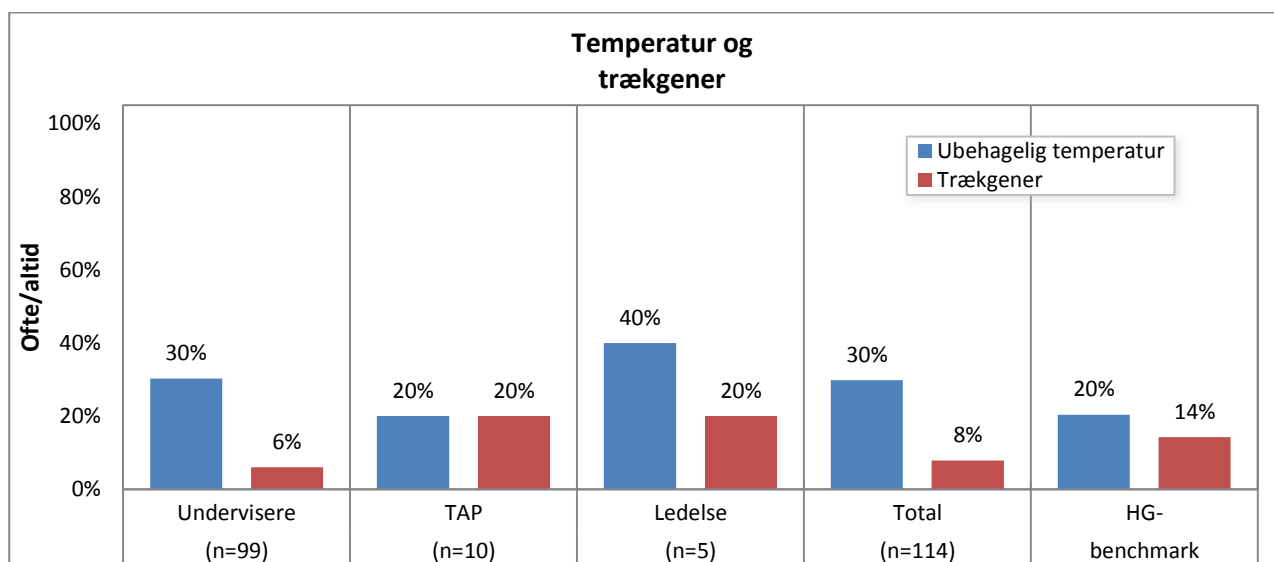
Tabel 2. Baggrundsoplysninger. Medarbejdergruppe.

	Antal svar
Undervisere	99
TAP (incl. studiecenter og IT)	10
Ledelse	5
<b>Total 2014</b>	<b>114</b>

## 3.2. Fysisk arbejdsmiljø

### 3.2.1. Temperatur og træk

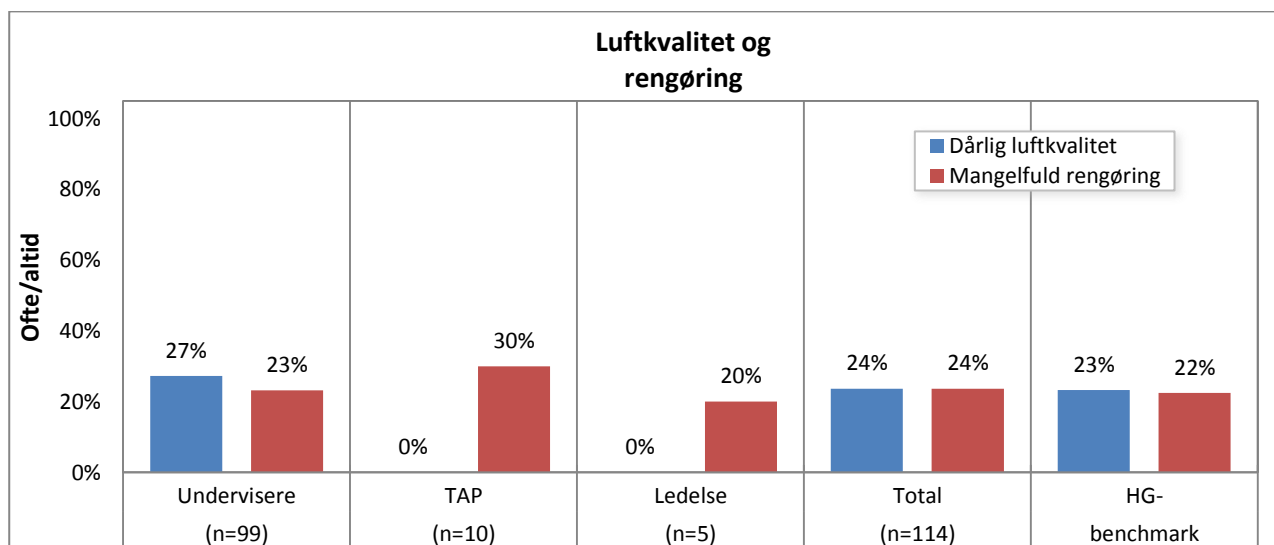
Forekomsten af ubehagelige temperaturer og træk i Frederiksborg fremgår af Figur 1. Forekomsten af ubehagelige temperaturer (30%) ligger lidt over HG-benchmarket (20%), og generne forekommer blandt alle tre medarbejdergrupper. Af kommentarerne fremgår det, at generne bl.a. drejer sig om høje temperaturer på lærerværelset samt klasselokaler der er kolde om vinteren. Andelen af medarbejdere, som hyppigt generes af trækgener (8%) 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, er generne samlet set på niveau med HG-benchmarket. Det fremgår af *Undervisernes* kommentarer at lærerværelset er for småt, og at dårlig luftkvalitet er hyppigt forekommende.

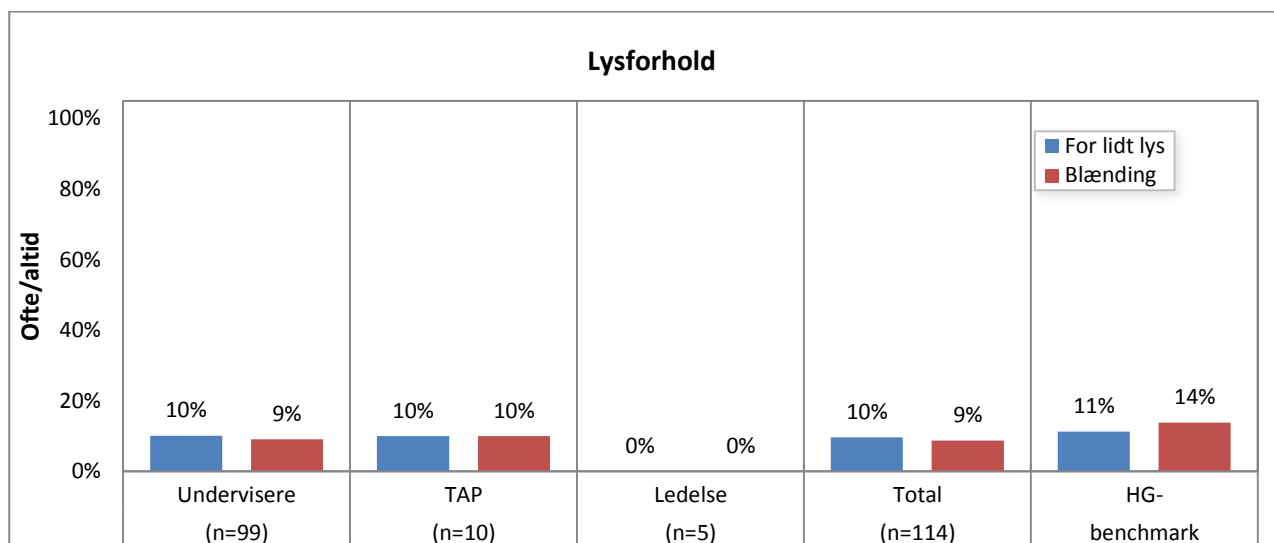


Figur 2. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever dårlig luftkvalitet og mangelfuld rengøring.



### 3.2.3. Lys og blænding

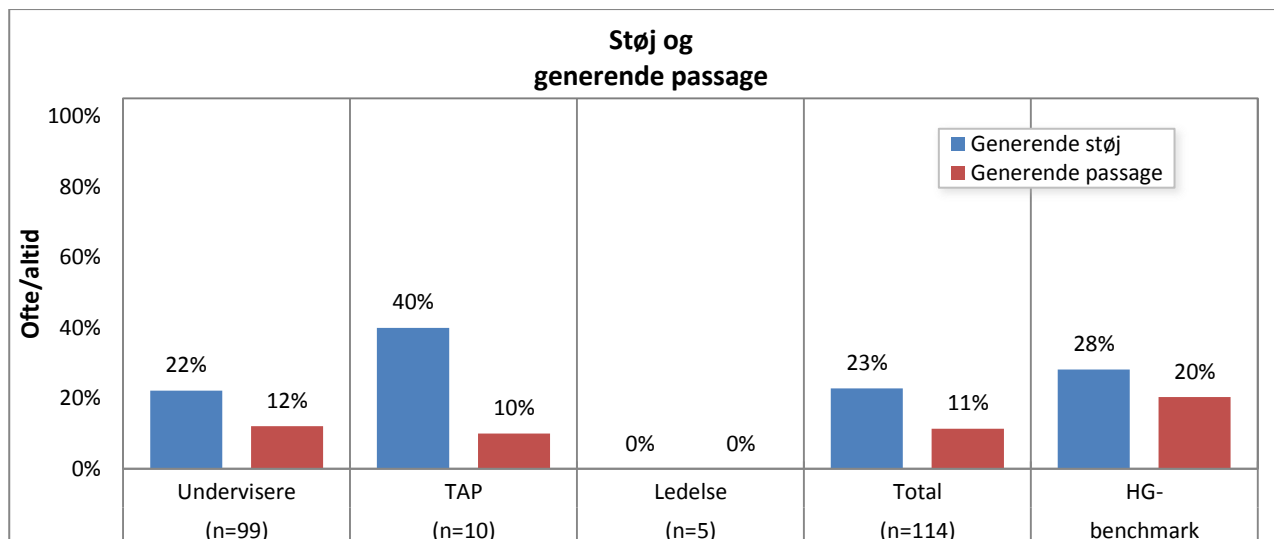
Mangelfuld belysning ligger på niveau med HG-benchmarket mens blænding derimod forekommer mindre hyppigt.



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 "Ofte" eller "Altid" generes af støj ligger på 23%, hvilket er lavere end HG-benchmark (28%). I tråd med andre kommentarer mener flere *Undervisere* at støjniveauet på lærerværelset er "... et stort problem". Derudover er der 11% af medarbejderne i Frederiksborg som generes af hyppig passage, hvilket dog er betydeligt lavere end HG-benchmark.

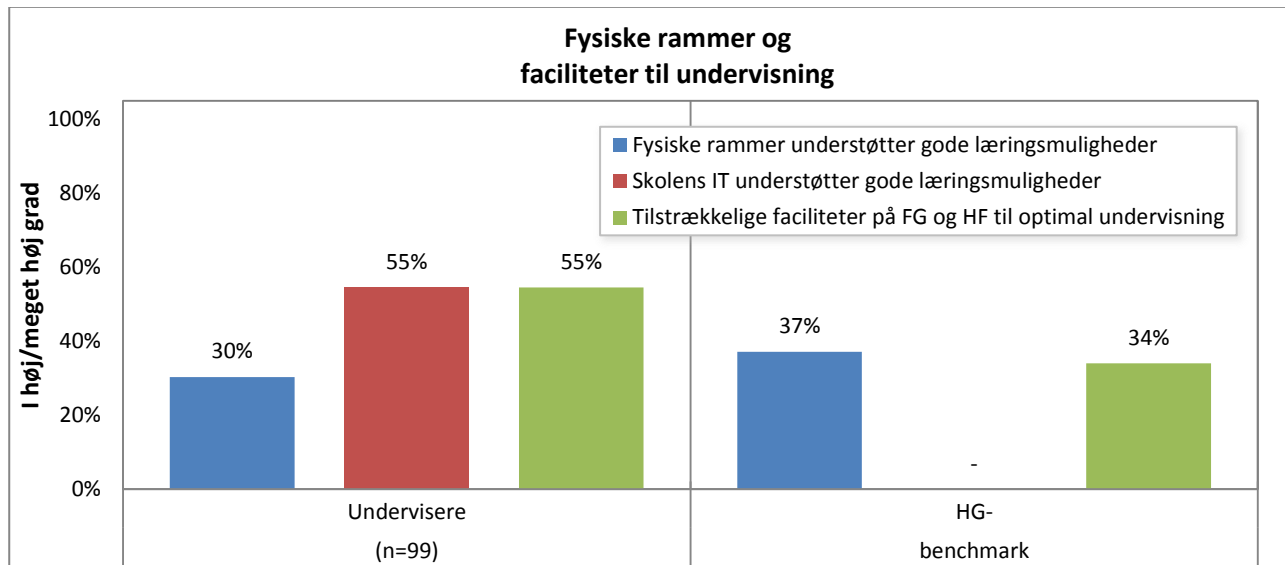


Figur 4. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever støj og generende passage ved arbejdspladsen.

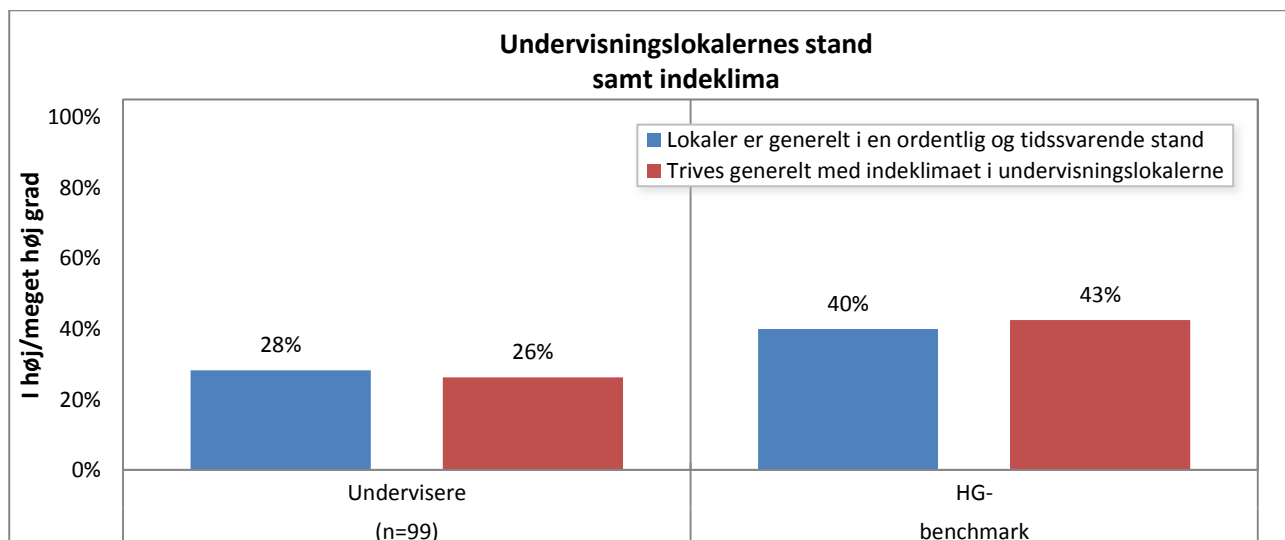
### 3.3. Fysiske rammer for undervisningslokaler

#### 3.3.1. Fysiske rammer for lærerne

Figur 5 og Figur 6 viser vurdering af de fysiske rammer for *Underviserne*. Som det fremgår, er det især værd at bemærke, at tre af de fem parametre, er væsentligt lavere end HG-benchmarket. Især trivslen med indeklimaet i undervisningslokalerne skiller sig ud. Derimod bør det nævnes, at over halvdelen af *Underviserne* mener, at der i høj grad er "Tilstrækkelige faciliteter på FG og HF til optimal undervisning" hvilket er betydeligt bedre end benchmarket.



Figur 5. Viser andele der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler at de fysiske rammer og faciliteterne til undervisning på Frederiksborg Gymnasium (FG) og HF er gode/tilstrækkelige. Der findes ikke HG-benchmark på midterste parameter.



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 risiko i arbejdet

#### 3.4.1. Tilfredshed med ergonomi, arbejdsstation og pladsforhold

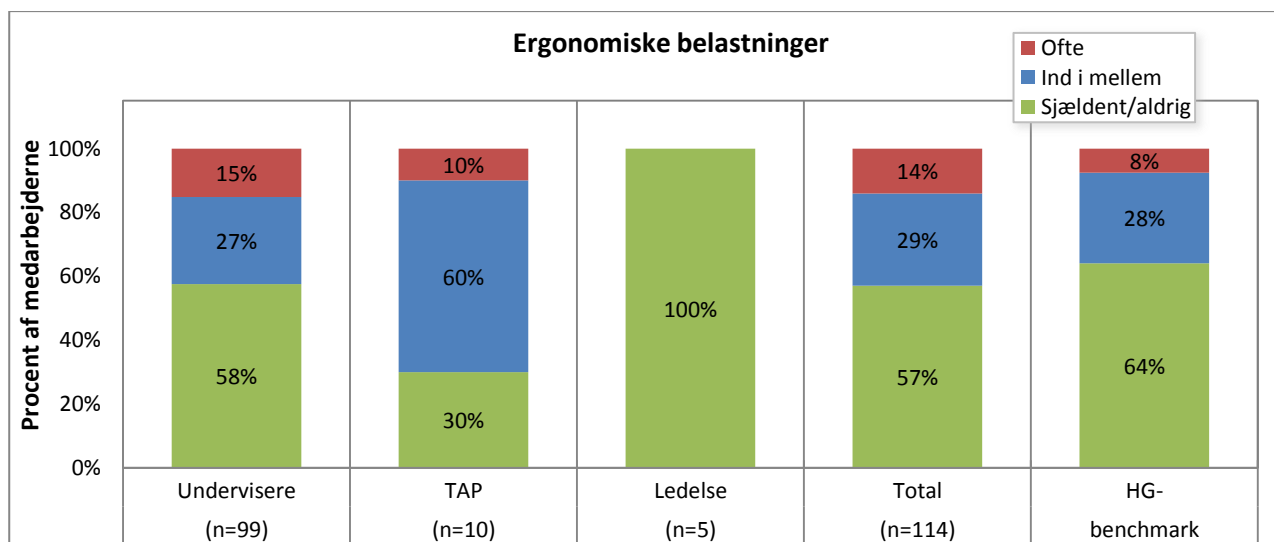
Medarbejdernes tilfredshed med de ergonomiske forhold ses af Tabel 3. Tilfredsheden med de ergonomiske forhold ligger betydeligt højere end i benchmarket. Især tilfredsheden med IT-systemer og/eller computernes ydeevne er markant højere. Derimod er tilfredsheden med den generelle indretning og pladsforholdene lidt lavere end benchmarket, hvilket ligeledes fremgår af en enkelt kommentar.

Tabel 3. Tilfredshed med ergonomiske forhold. Viser andelen der er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse". Værdier 10%-point lavere end HG-benchmark er markeret med **rødt**. Undervisere har kun svaret på de tre øverste spørgsmål vedrørende computer.

Tilfreds/Meget tilfreds	(n=10)	(n=8)	(n=5)	(n=23)	HG-benchmark
	Undervisere	TAP	Ledelse	Total	
Pc-skærm	100%	100%	100%	<b>100%</b>	90%
Computers ydeevne	100%	100%	100%	<b>100%</b>	72%
Mus og Tastatur	100%	100%	100%	<b>100%</b>	87%
Arbejdsbord	-	100%	100%	<b>100%</b>	83%
Arbejdsstol	-	75%	100%	<b>85%</b>	82%
Pladsforholdene	-	<b>50%</b>	100%	<b>69%</b>	76%
Generel indretning	-	<b>57%</b>	100%	<b>75%</b>	76%

#### 3.4.2. Ergonomiske belastninger

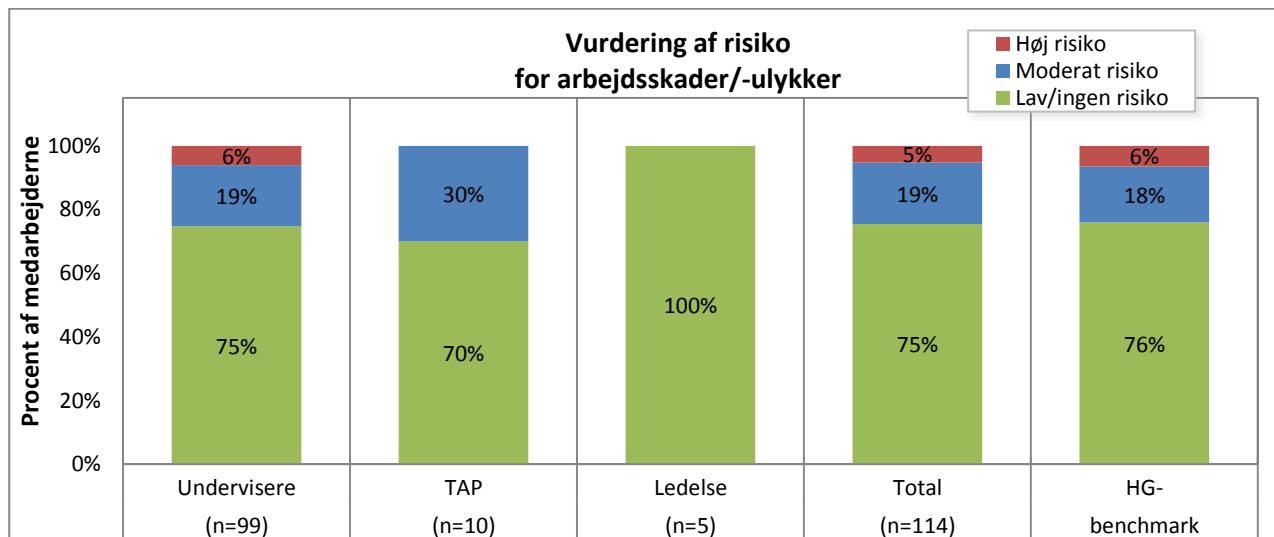
Figur 7 viser medarbejdernes oplevelse af ergonomisk belastende arbejdsstillinger. Det ses, at 14% af medarbejderne "Ofte" oplever uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, mens 29% svarer "Ind i mellem", hvilket er en højere forekomst end benchmarket. Det er især medarbejderne i TAP som oplever ergonomiske belastninger, men det bør ikke negligeres, at for 15% af *Undviserne* forekommer belastningerne "Ofte".



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

### 3.4.3. Risiko for arbejdsskader og -ulykker

Det fremgår af Figur 8, at 75% af medarbejderne på Frederiksborg vurderer, at der er "Lav" eller "Ingen" risiko for arbejdsskader og arbejdsulykker hvilket er på niveau med benchmarket. 6% af *Undervisere* vurderer at der er en høj risiko for arbejdsskader, hvilket er i overensstemmelse med forekomsten af arbejdsulykker (se Tabel 4).



Figur 8. Viser andelen, der vurderer, at risikoen for at blive udsat for en arbejdsskade/-ulykke er "Høj", "Moderat" eller "Lav/ingen".

### 3.4.4. Forekomst af arbejdsskader/-ulykker samt nærved-ulykker

Seks *Undervisere* har været udsat for en arbejdsulykke (se Tabel 4), mens fem har oplevet en nærved-ulykke.

Tabel 4. Arbejdsskader/-ulykker og nærved-ulykker.

	Arbejdsskader /-ulykker		Nærved-ulykker	
	Antal	Procent	Antal	Procent
(n=99) Undervisere	6	6%	4	4%
(n=10) TAP	0	0%	1	10%
(n=5) Ledelse	0	0%	0	0%
<b>(n=114) Total</b>	<b>6</b>	<b>5%</b>	<b>5</b>	<b>4%</b>
HG-benchmark	-	5%	-	10%

### 3.4.5. Arbejdsmiljøindsats og medarbejderinvolvering

Tabel 5 viser medarbejdernes vurdering af hhv. arbejdspladsens og egen involvering i arbejdsmiljøarbejdet. Samlet set vurderes arbejdspladsens prioritering af forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer lidt bedre end benchmarket. 61% af medarbejderne vurderer at arbejdspladsen "I høj grad" eller "I nogen grad" fokuserer på forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer. Det er dog værd at bemærke, at blot 9% svarer "I høj grad" mens 20% har svaret "Ved ikke".

Medarbejdernes egen involvering i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø, følger nogenlunde samme mønster. Ca. 62% af medarbejderne involveres "I nogen grad/I høj grad", mens 14% har svaret "Ved ikke". Vurderingen varierer afdelingerne imellem.

Tabel 5. Viser vurdering af spørgsmål vedr. arbejdsmiljøindsats og medarbejderinvolvering.

		(n=99)	(n=10)	(n=5)	(n=23)	HG-
		Undervisere	TAP	Ledelse	Total	benchmark
Arbejdspladsen prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer	I høj grad	7%	20%	20%	9%	18%
	I nogen grad	49%	70%	60%	52%	38%
	I ringe grad/slet ikke	20%	10%	20%	19%	17%
	Ved ikke	23%	0%	0%	20%	27%
Medarbejderne involveres i beslutninger om deres arbejdsmiljø	I høj grad	7%	20%	20%	9%	16%
	I nogen grad	49%	70%	80%	53%	39%
	I ringe grad/slet ikke	27%	10%	0%	25%	26%
	Ved ikke	16%	0%	0%	14%	19%

### 3.4.6. Sammenfatning: fysisk arbejdsmiljø

Kortlægningen af det fysiske arbejdsmiljø har vist, at medarbejderne oplever visse gener pga. indeklimaet. Mest markante var resultaterne vedrørende "Ubehagelige temperaturer", hvilket opleves som et hyppigt problem for 30% af medarbejderne. Endvidere rapporterer ca. hver fjerde medarbejder om gener ift. "Dårlig luftkvalitet", "Mangelfuld rengøring" og "Generende støj". Underviserne blev desuden spurgt om de fysiske rammer for undervisningen hvoraf resultaterne indikerer en vis utilfredshed med især indeklimaet samt at undervisningsfaciliteterne ikke er tidsvarende. Dog er det værd at fremhæve at over halvdelen af Underviserne mener, at der i høj grad er "Tilstrækkelige faciliteter på FG og HF til optimal undervisning" hvilket er betydeligt bedre end benchmarket.

Det ergonomiske arbejdsmiljø er med undtagelse af pladsforholdene og generel indretning derimod karakteriseret af en høj grad af tilfredshed. Især skal det bemærkes, at tilfredsheden med computers ydeevne er markant højere end benchmarket. 43% oplever i nogen grad at være udsat for ergonomiske belastninger i deres arbejde. Af medarbejdernes kommentarer fremgår det, at generne bl.a. skyldes belastninger ved stillesiddende arbejde, mangel på gode og ergonomisk korrekte arbejdsstationer samt tunge løft.

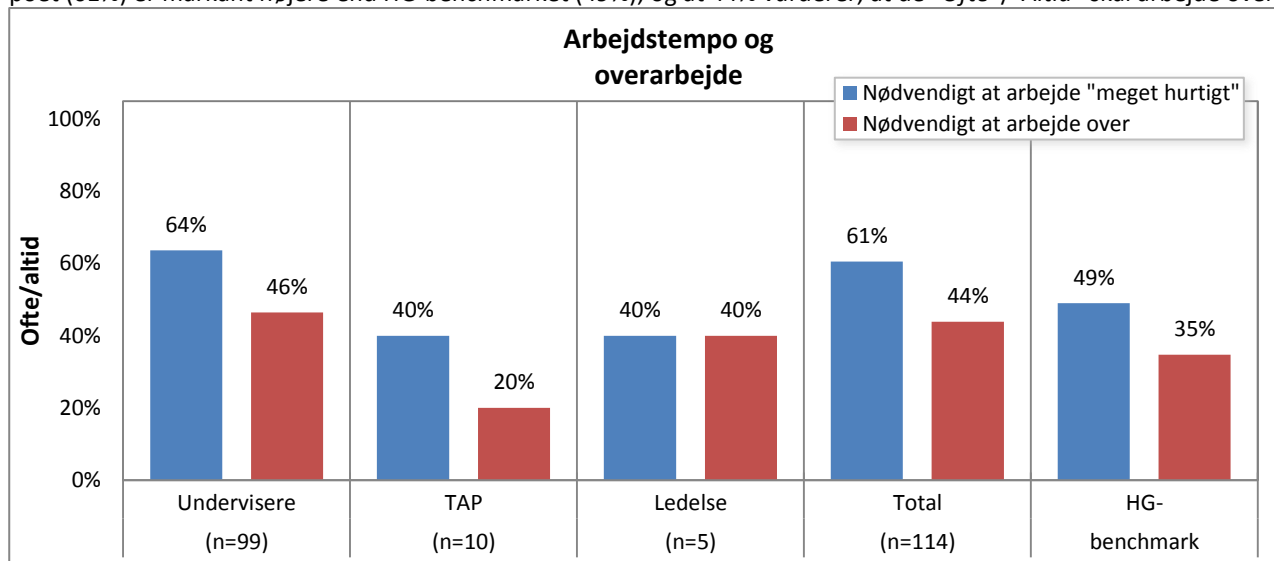
Risikoen i arbejdet vurderes højest blandt Underviserne hvilket også afspejles i forekomsten af arbejdsulykker. Således har seks Undervisere været udsat for en arbejdsulykke inden for de seneste 12 måneder. I denne forbindelse vurderes 'arbejdspladsens prioritering af forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer' samt 'medarbejdernes egen involvering i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø' generelt lidt bedre end benchmarket.

### 3.5. 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 og variation, indflydelse, motivation og udviklingsmuligheder, forhold til kolleger og nærmeste leder, forudsigelighed, anerkendelse og tillid, tryghed i ansættelsen, balance mellem arbejde og privatliv samt krænkende adfærd.

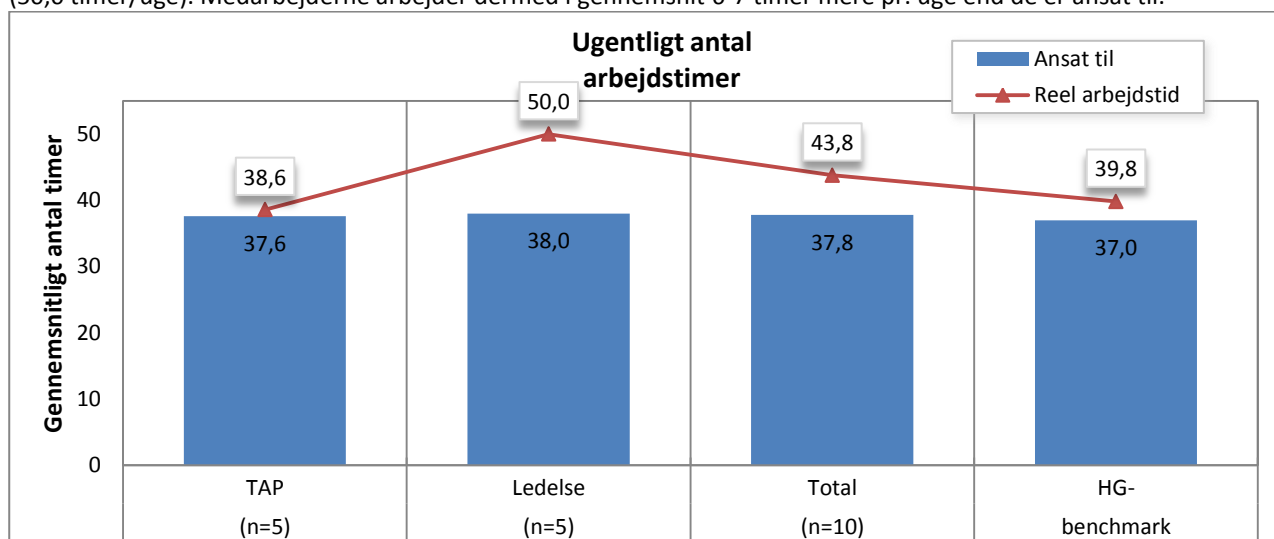
#### 3.5.1. Arbejdstempo, overarbejde og arbejdstid

Figur 9 viser arbejdstempo og overarbejde for medarbejderne i Frederiksborg. Det ses, at oplevelsen af arbejdstempoet (61%) er markant højere end HG-benchmarket (49%), og at 44% vurderer, at de "Ofte"/"Altid" skal arbejde over.



Figur 9. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever, at det er nødvendigt at arbejde hurtigt og nødvendigt at arbejde over.

I forlængelse af spørgsmålene om arbejdstempo og arbejdskrav blev medarbejderne spurgt om deres arbejdstimer. Den gennemsnitlige selvrapporterede arbejdstid er 43,8 timer/uge hvor *Ledelsen* rapporterer om længste arbejdstid (50,0 timer/uge). Medarbejderne arbejder dermed i gennemsnit 6-7 timer mere pr. uge end de er ansat til.

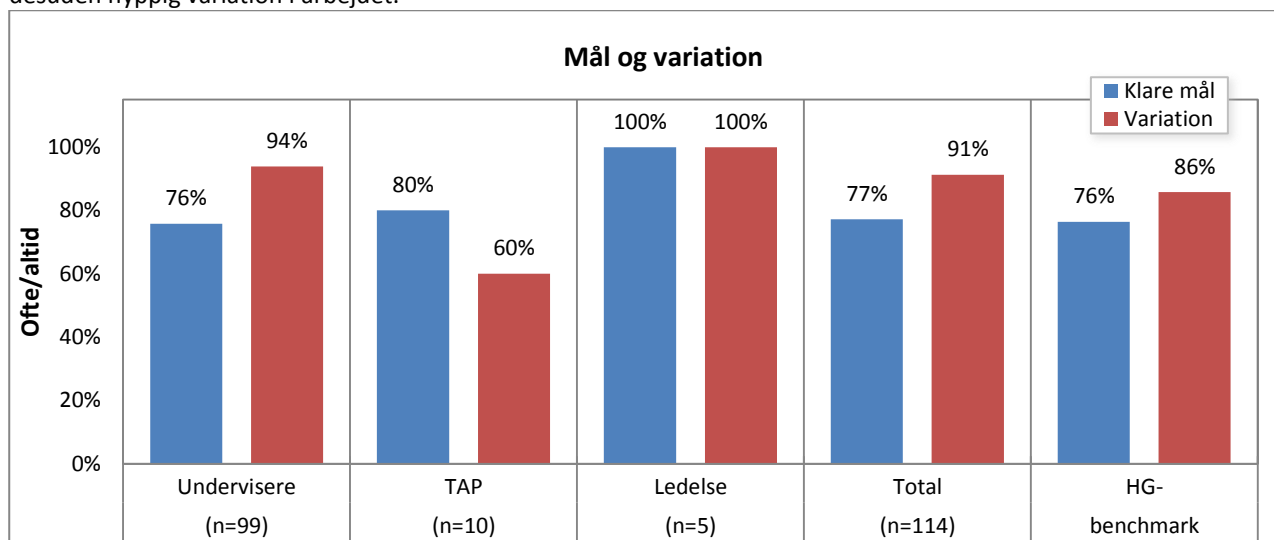


Figur 10. Antal arbejdstimer pr. uge. (5 deltidsansatte <33 timer frasorteret samt alle undervisere)<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Bemærk at frasortering i visse tilfælde kan skyldes usandsynlige data (læs: slåfejl) eller hvis respondenter har svaret uspecifikt.

### 3.5.2. Mål og variation

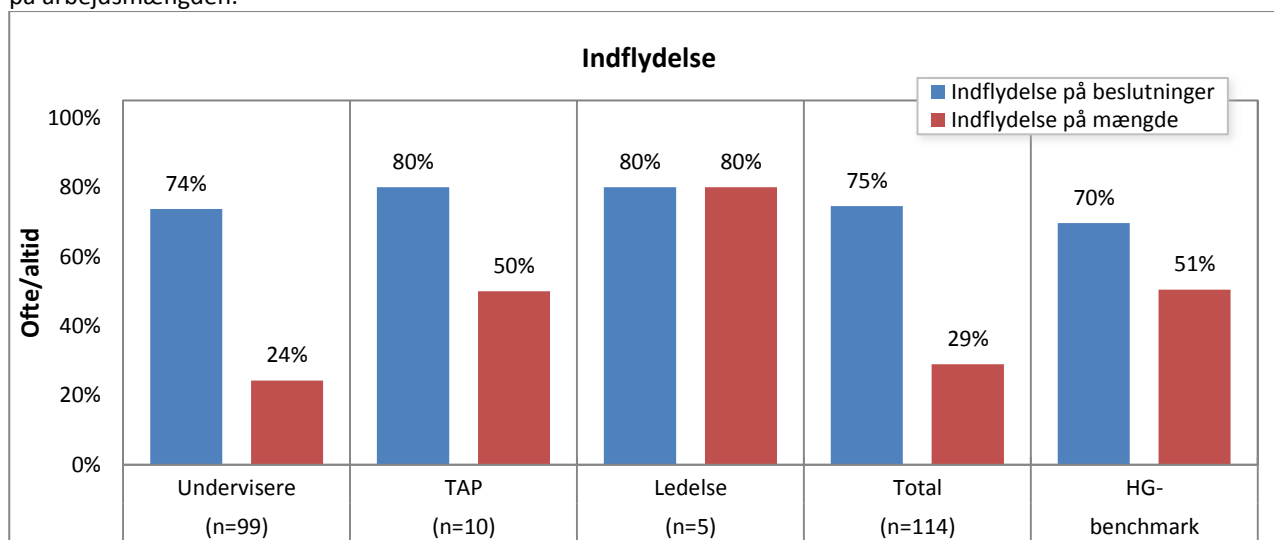
Hvis der inden for medarbejdernes aktuelle ressourcer er klare mål og systematisk variation i arbejdsopgaverne, er det med til at mindske sandsynligheden for, at en arbejdsopgave bliver for rutinepræget eller for lidt udfordrende<sup>6</sup>. Medarbejdernes opfattelse af klare mål og variation i arbejdsopgaverne ses af Figur 11. 77% af medarbejderne rapporterer at der "Ofte" eller "Altid" er klare mål for arbejdsopgaverne, hvilket er på niveau med benchmarket. 91% oplever desuden hyppig variation i arbejdet.



Figur 11. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever, at der er klare mål for arbejdsopgaver og variation i opgaverne.

### 3.5.3. 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 arbejdet<sup>6</sup>. 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 12. Sammenlignet med benchmarket har medarbejderne på Frederiksborg mere indflydelse på arbejdsbeslutninger men derimod betydeligt mindre indflydelse på arbejdsmængden.

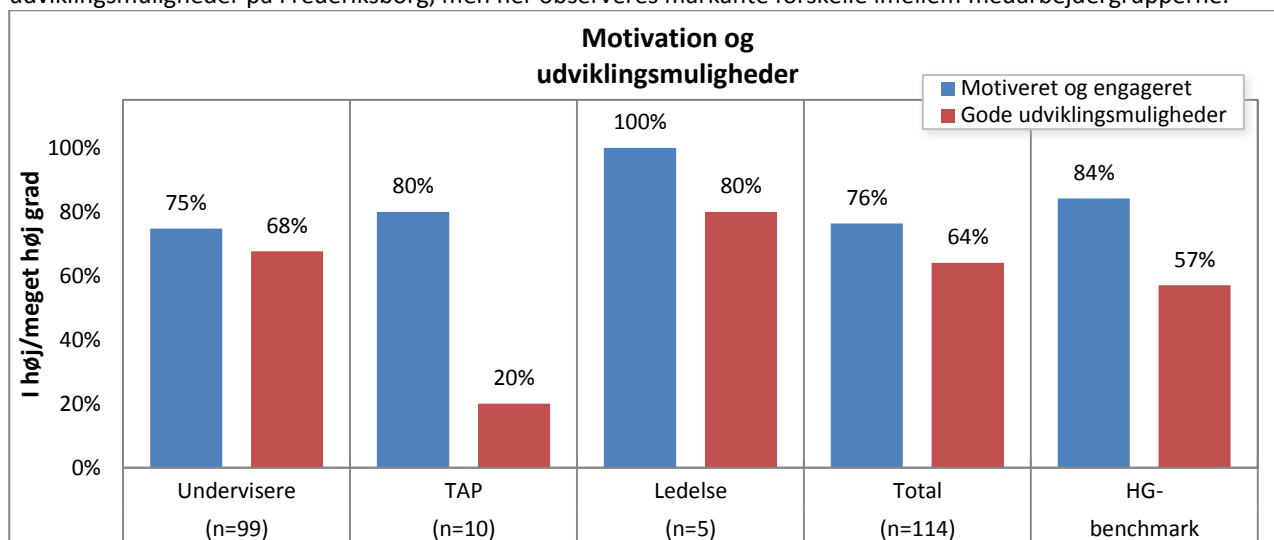


Figur 12. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever, at de har tilstrækkelig indflydelse på beslutninger og mængde på arbejdet.

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

### 3.5.4. Motivation og udviklingsmuligheder

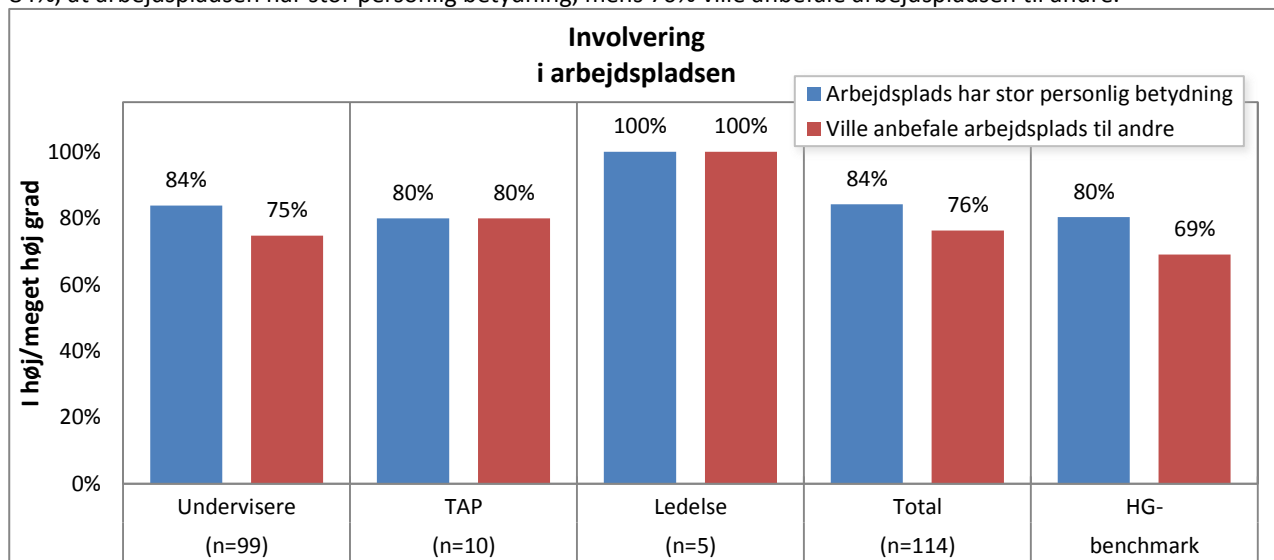
For at kunne opretholde motivationen og en hensigtsmæssig balance mellem arbejdskrav og medarbejdernes ressourcer, er det nødvendigt, at medarbejdernes faglige og personlige evner udvikles gennem efteruddannelse, gode samarbejdsrelationer og feedback<sup>7</sup>. Medarbejdernes motivation og udviklingsmuligheder ses af Figur 13. Samlet set er 76% af medarbejderne i høj grad motiveret, hvilket er lidt lavere end HG-benchmarket (84%). 64% oplever at have gode udviklingsmuligheder på Frederiksborg, men her observeres markante forskelle imellem medarbejdergrupperne.



Figur 13. 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.

### 3.5.5. 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 arbejdsophør<sup>8</sup>. Som det fremgår, er der højere grad af involvering sammenlignet med HG-benchmarket. Således føler 84%, at arbejdspladsen har stor personlig betydning, mens 76% ville anbefale arbejdspladsen til andre.



Figur 14. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at arbejdspladsen har stor personlig betydning, samt ville anbefale arbejdspladsen til andre.

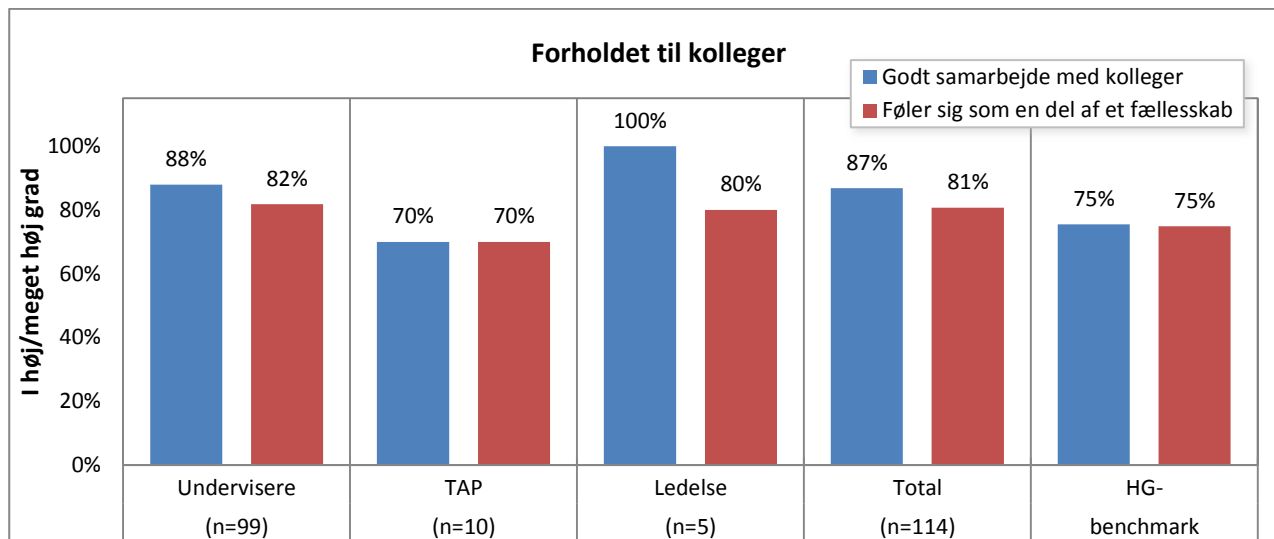
<sup>7</sup> AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

<sup>8</sup> Clausen T. Psychosocial work characteristics, positive work-related states, and labour market outcomes. Ph.d.-afhandling, Københavns Universitet 2010.



### 3.5.6. Kollegiale relationer

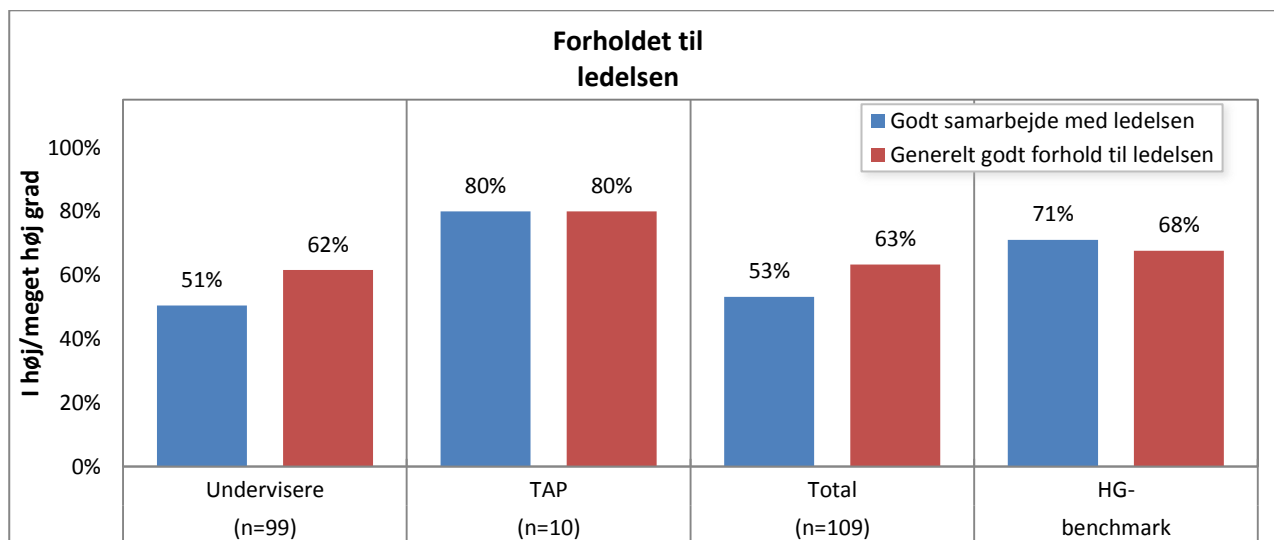
Det betaler sig at arbejde for et godt samarbejde, da dette er en uvurderlig ressource, som spiller en afgørende rolle for medarbejderes produktivitet, trivsel og helbred<sup>9</sup>. Figur 15 viser resultaterne for de kollegiale relationer. Som det fremgår, vurderer hhv. 87% og 81% at der er et godt kollegialt samarbejde og fællesskab. Det er værd at bemærke, at TAP oplever lavere grad af kollegialt samarbejde end de øvrige grupper.



Figur 15. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt kollegialt samarbejde og fællesskab.

### 3.5.7. Forhold til ledelsen

En god relation til ledelsen er centralt for trivslen på enhver arbejdsplads. Figur 16 viser, at både samarbejde og generelt forhold er markant bedre end HG-benchmarket. Det ses at *Underviserne* rapporterer om markant lavere grad af samarbejde sammenlignet med TAP og HG-benchmarket. Det samme mønster går igen på spørgsmålet vedrørende "Generelt godt forhold til ledelsen".

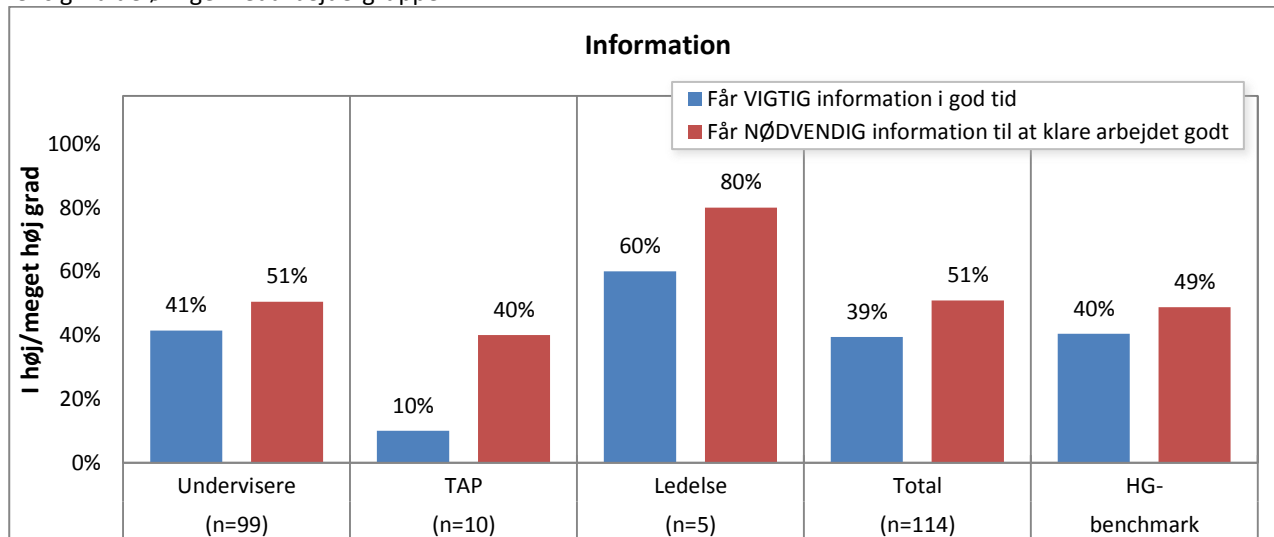


Figur 16. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt samarbejde og en generel god relation til ledelsen (fem ledere indgår ikke i data).

<sup>9</sup> Samarbejde og kollegial støtte – Arbejds miljø og helbred 2012-20, NFA december 2012.

### 3.5.8. Information

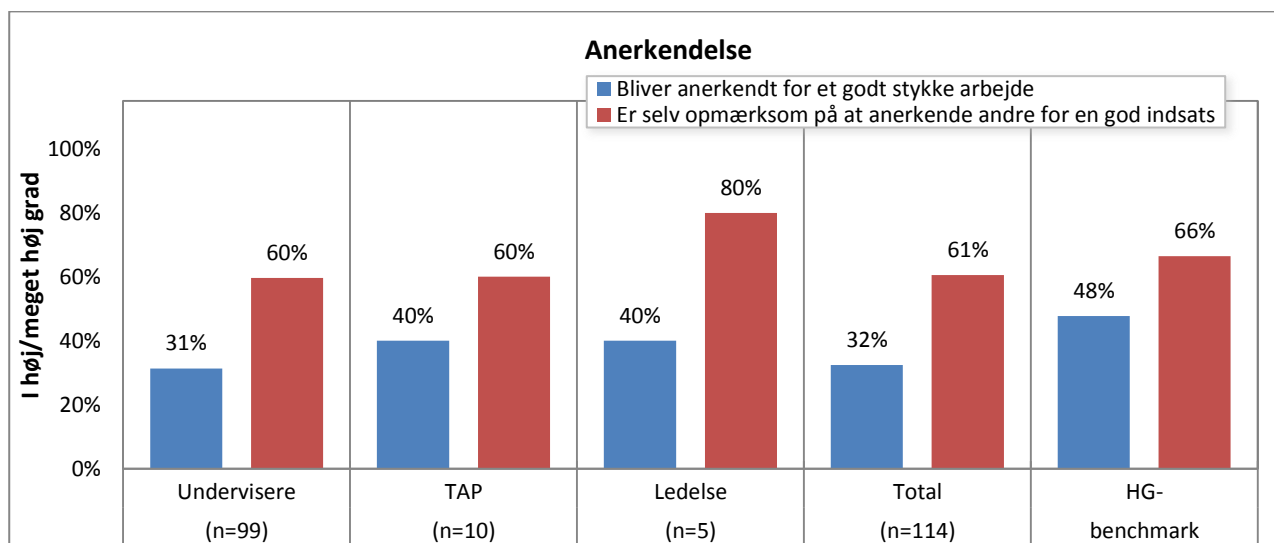
For at mindske jobusikkerhed er det vigtigt at inddrage og informere medarbejderne så tidligt som muligt om væsentlige begivenheder. Figur 17 viser, at 39% oplever at de får vigtig information i god tid, mens 51% vurderer at de får nødvendig information. Begge parametre er på niveau med benchmarket, men det er værd at bemærke at TAP adskiller sig fra de øvrige medarbejdergrupper.



Figur 17. 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.

### 3.5.9. 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 arbejde<sup>10</sup>. Figur 18 viser, at 32% af medarbejderne føler, at man "i høj/meget høj grad" bliver anerkendt for en god arbejdsindsats, hvor HG-benchmarket er 48%. Medarbejdernes egen opmærksomhed er dog væsentligt højere (61%). Det er igen iøjnefaldende, at især *Undervisere* i mindre grad oplever anerkendelse for deres indsats.

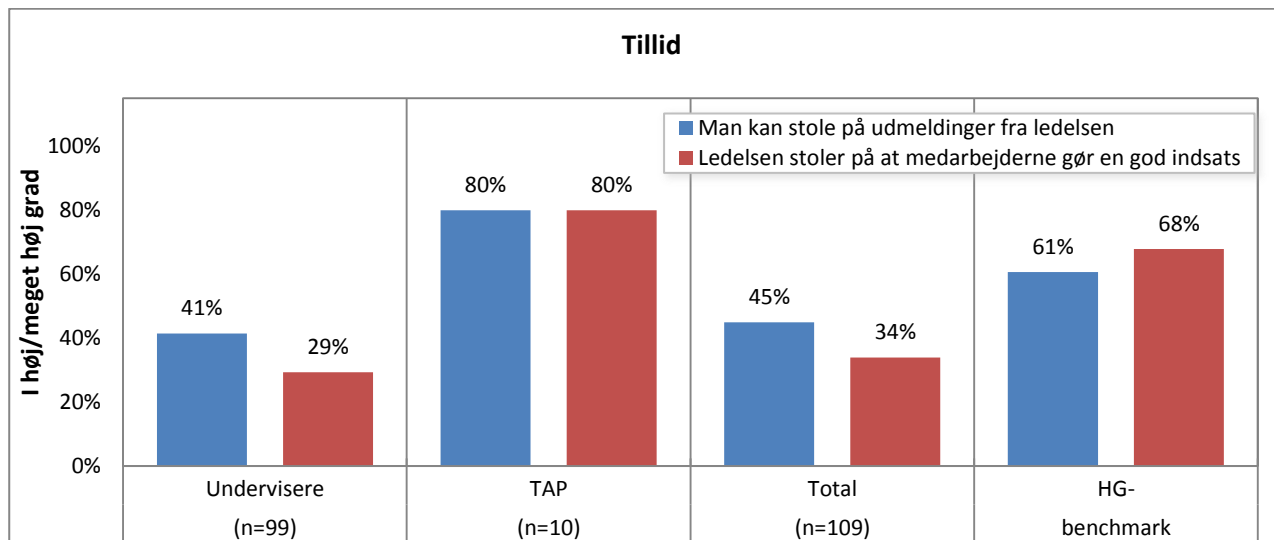


Figur 18. Viser andelen, der "i høj grad" eller "i meget høj grad" føler, at man bliver anerkendt for en god arbejdsindsats samt er opmærksom på selv at anerkende andre.

<sup>10</sup> 'Kollegial anerkendelse' – Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, NFA december 2012

### 3.5.10. Tillid

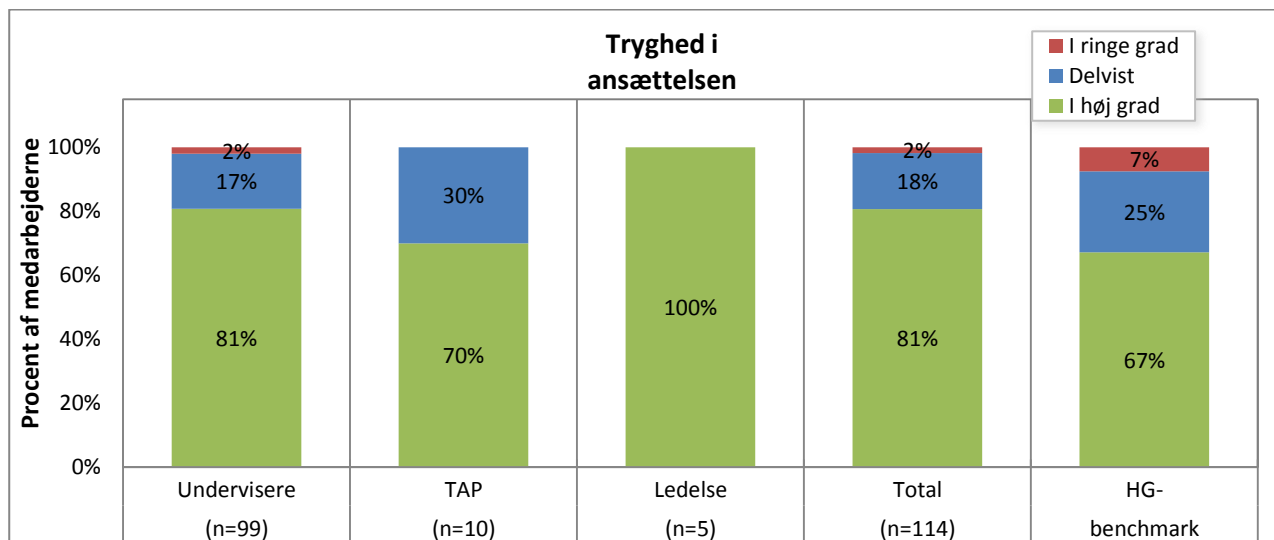
Tillid mellem ledelse og medarbejdere er centralt for enhver arbejdsplads. Tillid handler bl.a. om, at man frit kan give udtryk for sine holdninger uden risiko for negative konsekvenser. Det handler også om, at der bliver fulgt op på det, som bliver meldt ud. Ud fra Figur 19 ses det, at tillidsniveauet i Frederiksborg er markant lavere end benchmarket.



Figur 19. 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).

### 3.5.11. Tryghed i ansættelsen

Med usikkerheden omkring OK13 samt udbredelsen af den globale økonomiske krise er det relevant at klarlægge om dette har indflydelse på medarbejdernes trivsel samt om de føler sig trygge i deres ansættelsesforhold. Figur 20 viser, at medarbejdernes tryghed er betydeligt højere end HG-benchmarket, dog er der to medarbejdere (2%) der "I ringe grad" føler sig trygge i ansættelsen, mens 81% af medarbejderne derimod "I høj grad" føler sig trygge.

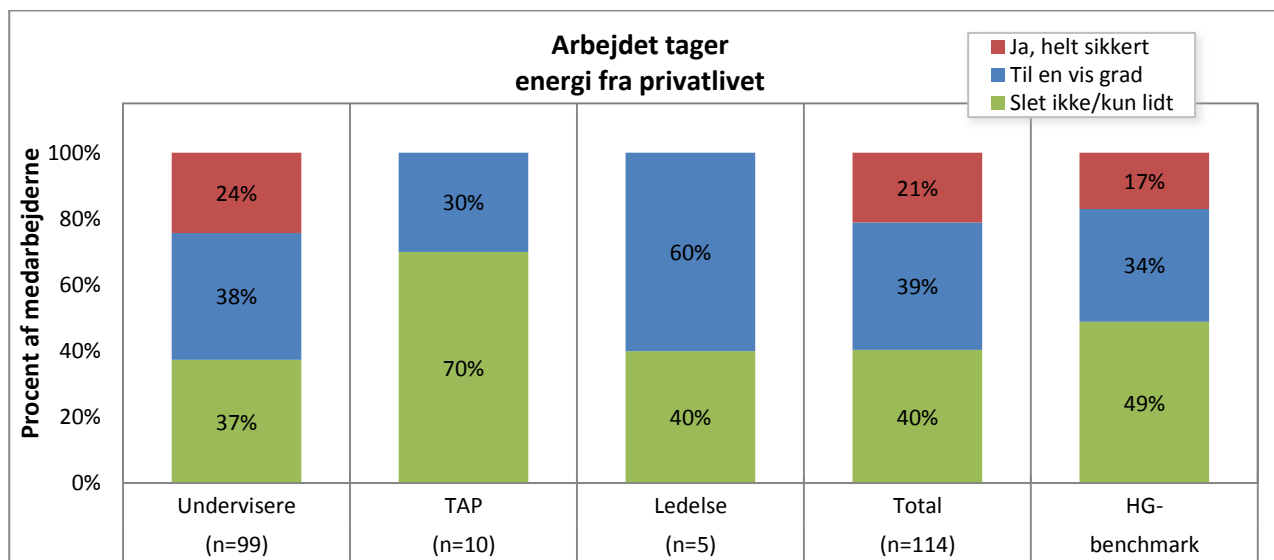


Figur 20. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever tryghed i ansættelsen.

### 3.5.12. 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 21, er det især blandt *Underviserne*, at der rapporteres om at arbejdet tager energi fra privatlivet.



Figur 21. Viser andelen, der "Ja, helt sikkert", "Til en vis grad" eller "Slet ikke/kun lidt" oplever at arbejdet tager energi fra privatlivet.

### 3.5.13. Krænkende adfærd

Arbejdstilsynet definerer mobning som gentagne, krænkende handlinger, som virker sårende eller nedværdigende<sup>11</sup>. Undersøgelser fra Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø<sup>12</sup> viser, at ca. 8% på danske arbejdspladser "af og til" oplever en form for mobning. På grund af en større detaljeringsgrad i spørgsmålene er forekomsten højere i HG-benchmarket, idet ca. 27% har oplevet en episode inden for det seneste år (jf. Tabel 6).

Tabel 6 viser, at forekomsten af krænkende adfærd på Frederiksborg er markant lavere end HG-benchmarket. Dog er der tre *Undervisere* der "Jævnligt" har været udsat for krænkende adfærd, mens 14 medarbejdere (12%) har været udsat for en episode "Af og til". Den hyppigste kilde til krænkende adfærd er "Leder", hvilket til dels fremgår af medarbejdernes kommentarer.

Tabel 6. Krænkende adfærd seneste 12 måneder.

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

Der findes ikke HG-benchmark på "Fra forældre".

		(n=99)	(n=10)	(n=5)	(n=23)	HG-benchmark
		Undervisere	TAP	Ledelse	Total	
Jævnligt	Fra en leder	1%	-	-	1%	2%
	Fra kolleger	2%	-	-	2%	2%
	Fra elever	1%	-	-	1%	1%
	Fra forældre	-	-	-	0%	-
	<b>Mindst én episode (Jævnligt)</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>
Af og til	Fra en leder	16%	-	-	14%	10%
	Fra kolleger	8%	20%	-	9%	12%
	Fra elever	4%	10%	-	4%	8%
	Fra forældre	1%	10%	-	2%	-
	<b>Mindst én episode (Af og til)</b>	<b>11%</b>	<b>30%</b>	<b>0%</b>	<b>12%</b>	<b>23%</b>
<b>Mindst én episode (Total)<sup>13</sup></b>		<b>14%</b>	<b>30%</b>	<b>0%</b>	<b>15%</b>	<b>27%</b>

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

<sup>12</sup> Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk)

<sup>13</sup> 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.

### 3.5.14. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads

Tabel 7 viser medarbejdernes generelle tilfredshed med job og arbejdsmiljø. Det ses, at tilfredsheden i Frederiksborg på to parametre er højere end HG-benchmarket. Især skal det fremhæves, at 98% er tilfredse med "Job som helhed", og 91% med "Brug af evner". Derimod er tilfredsheden med "Måden, afdeling ledes på" samt tilfredsheden med både fysisk og psykisk arbejdsmiljø lavere end HG-benchmarket.

Tabel 7. Tilfredshed med job og arbejdsmiljø. Andel "tilfreds/meget tilfreds"<sup>14</sup>. Resultater 10%-point lavere end HG-benchmarket er markeret med **rødt**.

"Meget tilfreds/tilfreds"	(n=99)	(n=10)	(n=5)	(n=114)	HG-benchmark
	Undervisere	TAP	Ledelse	Total	
Job som helhed	98%	100%	100%	<b>98%</b>	94%
Brug af evner	90%	100%	100%	<b>91%</b>	86%
Måden afdeling ledes på	72%	100%	-	<b>74%</b>	80%
Fysiske arbejdsmiljø	<b>66%</b>	80%	100%	<b>68%</b>	82%
Psykiske arbejdsmiljø	<b>72%</b>	100%	80%	<b>75%</b>	82%

### 3.5.15. Sammenfatning: Psykisk arbejdsmiljø

Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist, at medarbejderne på Frederiksborg generelt er tilfredse med jobbet som helhed, hvilket sandsynligvis bl.a. kan tilskrives et godt kollegialt samarbejde og fællesskab. Endvidere har medarbejderne indflydelse på beslutninger, generelt gode udviklingsmuligheder samt føler sig involverede i arbejdspladsen.

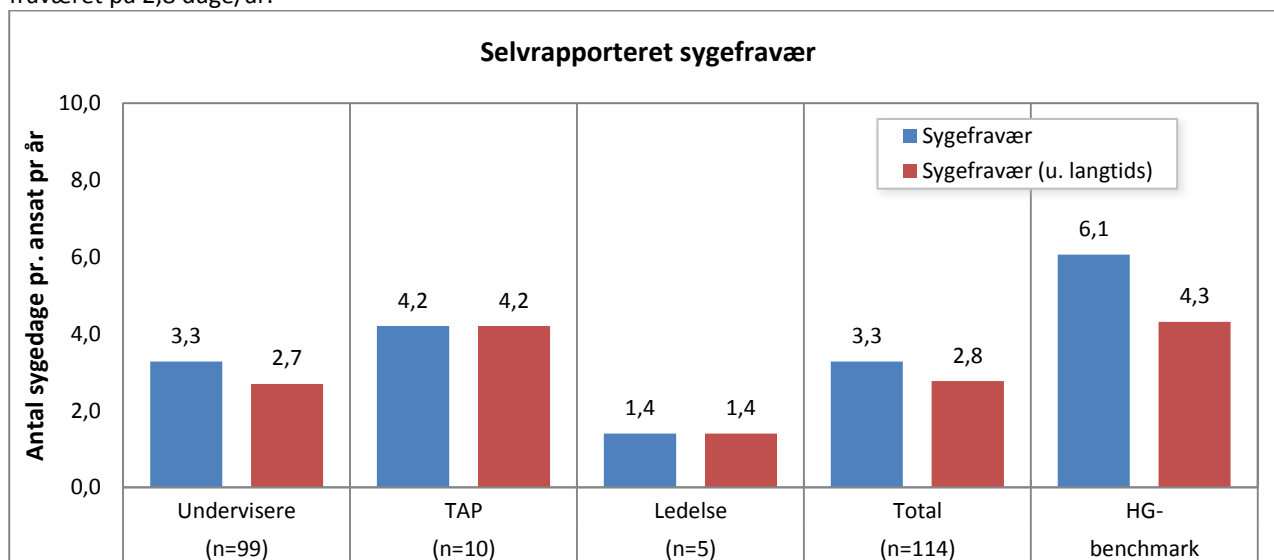
Samtidig skal det dog tilføjes, at en høj andel af medarbejderne oplever det nødvendigt at arbejde hurtigt. Desuden finder 44% af medarbejdere det nødvendigt hyppigt at arbejde over. Hertil skal tilføjes, at en stor andel af *Undervisere* rapporterer om regelmæssig ubalance mellem arbejde og privatliv, desuden har disse medarbejdere ringe indflydelse på arbejdsmængden. Endvidere kan det konstateres, at enkelte parametre, såsom forhold (herunder samarbejde) og tillid til ledelsen samt oplevelsen af anerkendelse, er markant lavere end benchmarket.

<sup>14</sup> 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.

### 3.6. Sygefravær og helbred

#### 3.6.1. 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 2014 er på 3,3 dage/år, hvilket er markant lavere end HG-benchmarket (6,1 dage/år). En enkelt medarbejder har haft langtidssygefravær ( $\geq 30$  dage/år) i det forgangne år (måske arbejdsrelateret). Fjernes langtidssygefravær fra data, er sygefraværet på 2,8 dage/år.



Figur 22. Viser gennemsnitligt selvrapporteret sygefravær de seneste 12 måneder. Én medarbejder havde langtidssygefravær (>30 dage).

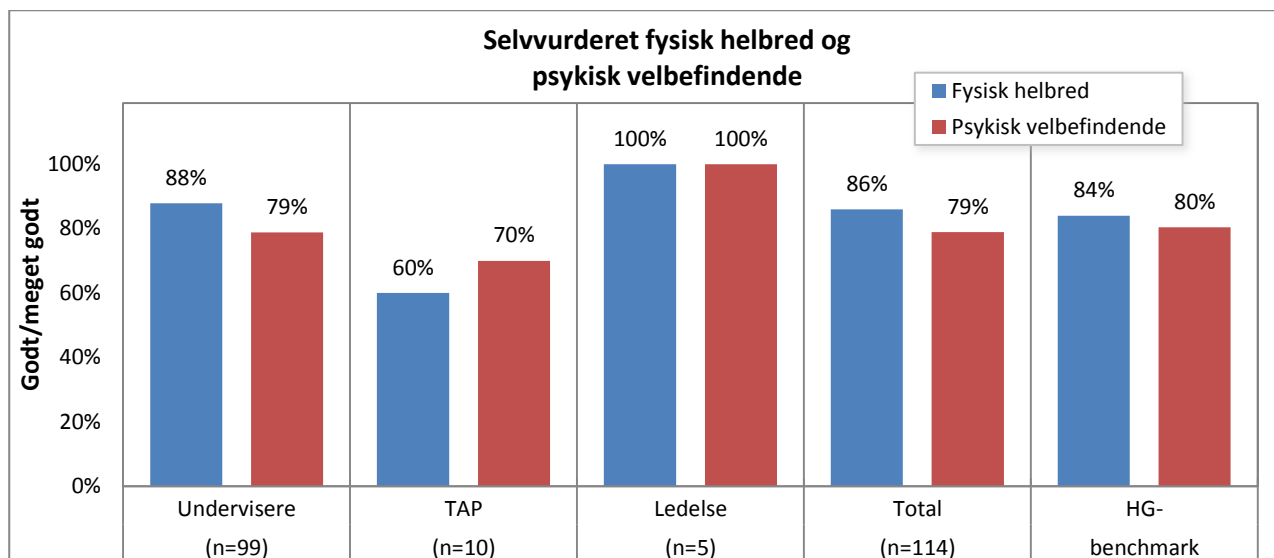
I forlængelse af spørgsmålet om omfanget af sygefravær, har medarbejderne vurderet, hvorvidt faktorer i arbejdsmiljøet har haft indvirkning på sygefraværet. Det ses af Tabel 8, at de hyppigste årsager til arbejdsrelateret sygefravær er "Stor arbejdsmængde/tidspres", "Arbejdsrelateret stress" og "Indeklima". I alt mener hver fjerde medarbejder at arbejdsmiljøet har været årsag til sygefravær. Dette svarer til 28-29 personer.

Tabel 8. Årsager til sygefravær. Antal, som har svaret "ja, helt sikkert" eller "ja, til en vis grad".

	(n=99)	(n=10)	(n=5)	(n=114)	HG-benchmark
	Undervisere	TAP	Ledelse	Total	
Stor arbejdsmængde og/eller tidspres	19%	10%	0%	18%	16%
Arbejdsrelateret stress	16%	10%	20%	16%	13%
Indeklima	7%	10%	0%	7%	8%
Lav motivation	4%	0%	0%	4%	3%
Ringe indflydelse på eget job	2%	0%	0%	2%	4%
Ubekvemme arbejdsstillinger	1%	0%	0%	1%	6%
Ensidigt, gentaget arbejde	1%	0%	0%	1%	1%
Konflikter eller mobning	1%	0%	0%	1%	3%
En arbejdsulykke/-skade	0%	0%	0%	0%	3%
Jobusikkerhed	0%	0%	0%	0%	4%
Manglende udviklingsmuligheder	0%	0%	0%	0%	4%
Ringe kollegial støtte og feedback	0%	0%	0%	0%	4%
Mindst én årsag	25%	20%	20%	25%	24%

### 3.6.2. Selvvurderet helbred

Det selvvurderede helbred er et vigtigt element i et menneskes samlede sundhed. Selvvurderet helbred er et stærkt mål til at forudsige senere sygefravær. Personer, der vurderer deres helbred som dårligt har generelt højere sygefravær<sup>15</sup>. Af Figur 23 ses det, at det selvvurderede helbred og velbefindende, er på niveau med benchmarket. Dog er det værd at bemærke, at medarbejderne i TAP vurderer deres helbred dårligere end de to øvrige medarbejdergrupper.



Figur 23. Viser andelen, der vurderer deres fysiske helbred og psykiske velbefindende som "Godt" eller "Meget godt".

### 3.6.3. Symptomer de fire foregående uger

Tabel 9 viser forekomsten af symptomer de foregående fire uger for medarbejderne i Frederiksborg. Det ses, at den samlede forekomst af symptomer generelt ligger tæt på HG-benchmarket. Dog er der en lidt større andel, som oplever at have haft søvnbesvær og følt sig udkørt de seneste fire uger.

Tabel 9. Forekomst af symptomer. Andel "Noget af tiden" eller oftere. 10 %-point højere end HG-benchmark er markeret med rødt.

	(n=99)	(n=10)	(n=5)	(n=114)	HG-benchmark
	Undervisere	TAP	Ledelse	Total	
Følt dig udkørt	40%	40%	20%	39%	37%
Søvnbesvær	27%	20%	0%	25%	23%
Hovedpine	12%	10%	0%	11%	17%
Smerter i ryg, nakke eller skulder	25%	50%	0%	26%	28%
Smerter andre steder i kroppen	11%	20%	20%	12%	17%
Mindst ét symptom	62%	60%	20%	60%	55%

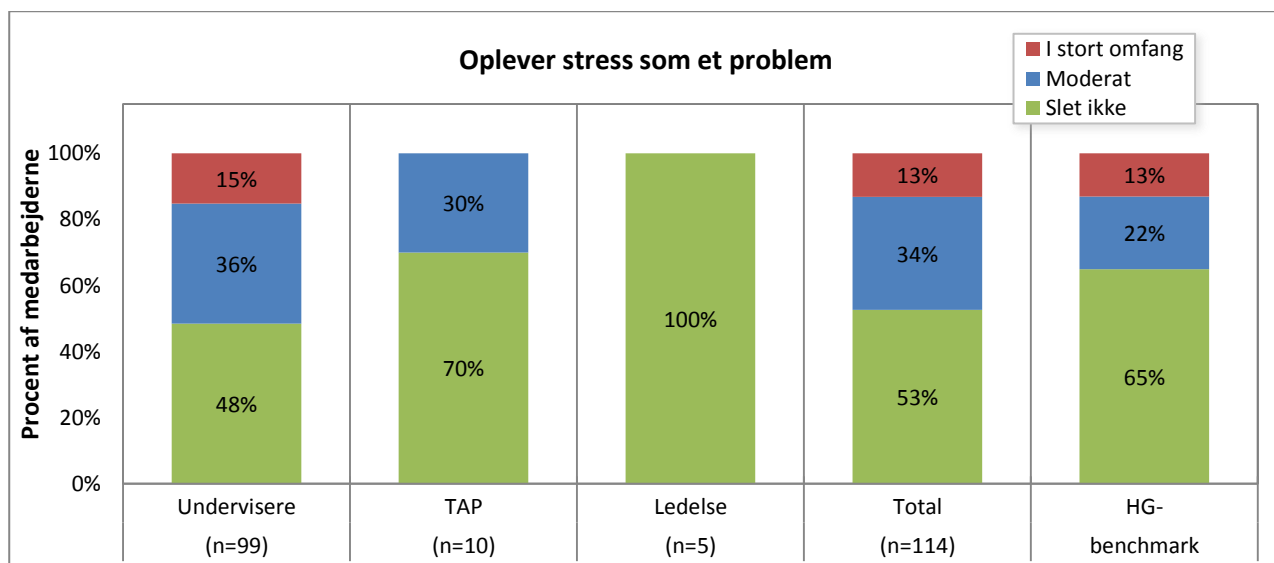
<sup>15</sup> Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, J. Kristiansen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, dec. 2012.



### 3.6.4. 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 ressourcer<sup>16</sup>. Ifølge en nyligt publiceret undersøgelse<sup>17</sup> 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 24, rapporterer medarbejderne at stress i højere grad er et problem end benchmarket. Især *Underviserne* vurderer stress til at være et stort problem, hvilket er i tråd med resultater på arbejdskrav (Figur 9) og balance mellem arbejde og privatliv (Figur 21).



Figur 24. Viser andelen, med opfattelsen af stress som et problem. Respondenten kan svare på en skala fra 1-5 ("Slet ikke" (1-2), "Moderat" (3) og "I stort omfang" (4-5)).

### 3.6.5. Sammenfatning: sygefravær og helbred

I Frederiksborg er medarbejdernes gennemsnitlige sygefravær på 3,3 dage/år lavere end HG-benchmarket (6,1 dage/år). Der er 25% af medarbejderne, som mener, at arbejdsmiljøet har påvirket sygefraværet.

Medarbejderne har generelt et godt selv vurderet helbred og velbefindende. Dog er det værd at bemærke, at 13% oplever at stress er et meget stort problem. Det er især *Undervisere*, som føler stress, hvilket er i overensstemmelse med andre resultater af APV'en, som indikerer at denne medarbejdergruppe oplever at have en større arbejdsbyrde end de øvrige.

<sup>16</sup> Stressforeningen.dk. Fakta om stress.

<sup>17</sup> Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, J. Kristiansen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, dec. 2012.

## 4. SAMMENFATNING OG ANBEFALINGER

### 4.1. Fysisk arbejdsmiljø

Kortlægningen af det fysiske arbejdsmiljø i Frederiksborg har vist, at der generelt er et mindre godt fysisk arbejdsmiljø. Dette underbygges ved at blot 68% af medarbejderne overordnet set er tilfredse med det fysiske arbejdsmiljø, til sammenligning ligger benchmarket på 82%. De mest markante resultater beskrives nedenfor.

#### UBEHAGELIGE TEMPERATURER, LUFTKVALITET OG STØJ

30% af medarbejderne oplever hyppigt, at temperaturen enten er for høj eller lav. Endvidere rapporterer ca. hver fjerde medarbejder om gener ift. *"Dårlig luftkvalitet"*, *"Mangelfuld rengøring"* og *"Generende støj"*. Disse resultater underbygges desuden ved, at 7% af medarbejderne vurderer at indeklimaet har været årsag til sygefravær (jf. Tabel 8, side 23).

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<sup>18</sup>. 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 kan blive for høj, hvis lokalerne får tilført mere varme, end de kan afgive. Varme kan både komme udefra og indefra. Varme udefra skyldes fx sol gennem store vinduer, dårligt isolerede ydervægge eller at bygningen har dårligt isoleret fladt tag. Varme indefra skyldes fx personer, varmeanlæg, belysningsanlæg, elektriske maskiner som fx pcer og fotokopimaskiner<sup>19</sup>. 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. Utætte døre og vinduer giver ofte trækgener, især i forbindelse med udsugningsanlæg.

Mennesket ændrer sammensætningen af den omgivende luft ved at forbruge ilt og afgive kuldioxid, sved, varme m.m. Derfor afhænger behovet for luftskift i et lokale blandt andet af antallet af personer i lokalet. I nogle tilfælde vil mekanisk ventilation være nødvendig. Mekanisk ventilation skal sikre, at arbejdsrummet tilføres tilstrækkelig frisk luft af passende temperatur og fugtighed - uden generende træk.

Ventilationsanlæg skal normalt indrettes med afbalancerede luftmængder. Det vil sige, at der skal tilføres frisk luft i en mængde, der svarer til den udsugede luft. Oplevelsen af træk skyldes en lokal afkøling af kroppen. Afkølingen kan skyldes luftstrømme. Hvis ventilationsluften indblæses ved lav temperatur og/eller høj hastighed er det vigtigt, at indblæsningsluften ikke rammer eller påvirker de ansatte.

Støjgener er lidt lavere end HG-benchmarket. Af kommentarerne fremgår det dog at støj er et stort problem i lærerværelset. Ifølge arbejdsmiljøloven skal støj på arbejdspladser altid bekæmpes eller begrænses så vidt muligt<sup>20</sup>. Dette kan f.eks. ske ved, at man laver støjdæmpende foranstaltninger og regulerer rummets akustik så vidt det er muligt. Et vist støjniveau er næsten uundgåeligt når flere mennesker er samlet i samme lokale. Det kan overvejes at indføre en adfærdspolitik for færden i lærerværelset.

#### UNDERVISNINGSFACILITETER, FORBEREDELSESFACILITETER OG ERGONOMI

*Underviserne* blev desuden spurgt om de fysiske rammer for undervisning hvoraf resultaterne indikerer en vis utilfredshed med især indeklimaet samt at undervisningsfaciliteterne ikke er tidsvarende. Dog er det værd at fremhæve at over halvdelen af *Underviserne* mener, at der i høj grad er *"Tilstrækkelige faciliteter på FG og HF til optimal undervisning"* hvilket er betydeligt bedre end benchmarket.

<sup>18</sup> AT-vejledning A.1.2. Indeklima. Januar 2008

<sup>19</sup> AT-vejledning A.1.2. Ventilation på faste arbejdssteder. Maj 2001.

<sup>20</sup> AT-vejledning D.5.2. Høreværn. Juni 2010.

43% oplever i nogen grad at være udsat for ergonomiske belastninger i deres arbejde. Af medarbejdernes kommentarer fremgår det, at generne bl.a. skyldes belastninger ved stillesiddende arbejde, mangel på gode og ergonomisk korrekte arbejdsstationer samt tunge løft. Det skal hertil tilføjes at tilfredsheden med den generelle indretning og pladsforholdene er lavere end benchmarket.

Det anbefales, at Arbejdsmiljøorganisationen og ledelsen anerkender disse resultater og undersøger muligheden for bedre forberedelsesbetingelser for især *Underviserne*. Resultaterne indikerer, at der generelt er pladsmangel på Frederiksborg, hvorfor problemet sandsynligvis ikke løses fra den ene dag til den anden. Men den nye overenskomst kræver andre rammer, før at lærerne kan udføre deres arbejde optimalt, og undgår at blive fysisk og psykisk nedslidt.

## 4.2. Psykisk arbejdsmiljø

Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist at Frederiksborg på flere områder har opnået et godt resultat. Medarbejderne oplever en høj grad af indflydelse på beslutninger, er involverede, og føler sig grundlæggende tilfredse med deres job som helhed. Endvidere er det værd at fremhæve de gode kollegiale relationer.

Der er dog også resultater, som Frederiksborg 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 samt det relaterede emne overarbejde er højere end HG-benchmarket. 61% af medarbejderne oplever hyppigt at det er "*nødvendigt at arbejde meget hurtigt*", hvilket især gør sig gældende blandt *Underviserne*. Hyppigt overarbejde adskiller sig ligeledes fra HG-benchmarket, idet 44% 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 større problem sammenlignet med HG-benchmarket. Ligeledes oplever en større andel af medarbejderne at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet. I begge tilfælde er det *Underviserne* der trækker gennemsnittet i den u hensigtsmæssige retning.

Desuden skal det nævnes, at der – sammenlignet med HG-benchmarket – er en stor sammenhæng mellem sygefravær og arbejdsrelateret stress, idet 16% og 18% (svarende til 18-20 personer) mener, at hhv. "*Arbejdsrelateret stress*" og "*Stor arbejds mængde og/eller tidspres*" har bidraget til sygefravær. Ydermere er der flere kommentarer omhandlende arbejdsbyrde og stress, hvilket er med til at illustrere, at flere medarbejdere er bekendte med stress og lignende problemer. Flere kommentarer peger i retning af, at den nye overenskomst påvirker arbejdsbyrden og tempoet i negativ retning.

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 arbejds mængde og arbejds pres, og således via en dialogbaseret fremgangsmåde inddrager både medarbejdere og ledelse i afhjælpning og forebyggelse af stressrelaterede problemer. Med baggrund i den høje grad af indflydelse på deres arbejde, som APV'en viste, at medarbejderne har, er det nærliggende at inddrage medarbejderne i denne indsats.

## TILLID OG SAMARBEJDE TIL LEDELSEN

Et tillidsfuldt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse er helt centralt for trivslen på en arbejdsplads<sup>21</sup>. Tillid og samarbejde udgør således de to elementer af ”*virksomhedens sociale kapital*”, hvor det tredje omhandler retfærdighed. APV'en har vist, at Frederiksborg som helhed har opnået et mindre godt resultat på disse centrale områder. Således er samarbejdet og forholdet til ledelsen tilsyneladende lidt dårligere end HG-benchmarket. Der er ingen entydige forklaringer herpå, men det skal bemærkes, at i det forgangne år har 15% samlet set oplevet en krænkende episode fra en leder, hvilket kan være noget af forklaringen på den lavere vurdering af samarbejdsrelationerne. Endvidere kan det konstateres at en stor del af *Underviserne* føler at de i mindre grad bliver anerkendt for deres arbejde. Dialog med medarbejdere om deres forventninger til samarbejdet med ledelsen bør være det næste skridt.

Samarbejde når det fungerer optimalt<sup>22</sup>:

- Tydelig og omsorgsfuld ledelse
- Relevant hjælp
- Støtte til selvværd, værdsættelse og anerkendelse fra andre i arbejdet
- Medlem af en værdsat gruppe
- Social kontakt/støtte og tydeligt gruppetilhørsforhold
- Sammenhold i gruppen
- Åbenhed over for andre grupper
- Tydelig og vigtig gruppeopgave

## FOKUS PÅ POSITIVE RESULTATER

I det fremtidige arbejdsmiljøarbejde kan Frederiksborg med fordel arbejde med fokus på de positive resultater fra denne APV. Resultaterne har vist, at der er flere positive resultater i det psykiske arbejdsmiljø. Blandt andet ses det, at medarbejderne generelt oplever en høj grad af involvering i arbejdspladsen. Det er positivt, at 76% af medarbejderne er så glade for deres arbejdsplads, at de ”*I høj/meget høj grad*” ville anbefale den til andre. Det skal også fremhæves, at 98% af medarbejderne er tilfredse med deres job som helhed, hvilket vidner om at medarbejderne grundlæggende er glade for deres job og arbejdsplads.

Disse positive resultater bør Frederiksborg fokusere på og arbejde videre med i fremtiden. En metode til at arbejde med de positive resultater kan være den værdsættende samtale, som er beskrevet i det følgende afsnit.

Grundlæggende findes der mange måder at arbejde med psykisk arbejdsmiljø på. Ofte anskues det psykiske arbejdsmiljø og trivselsarbejde i det hele taget ud fra en tankegang om at man har et problem, som man ønsker løst. I løbet af det seneste årti har en anden tankegang vundet stigende indpas. Det drejer sig om *Appreciative Inquiry* (på dansk oversat til Værdsættende samtale). Der er tale om en tankegang eller dialogmetode, hvor man i stedet for at fokusere på problemer i stedet fokuserer på det som allerede virker. Metoden er kort beskrevet her:

*Appreciative Inquiry* (AI) har rødder i den positive psykologi, og er en metode til at arbejde med udvikling af personer og organisationer<sup>23</sup>. Litteraturen på området er omfattende. Her skal blot henvises til BAR FOKA's udgivelse, som udgør en introduktion til emnet. Der kan også hentes inspiration fra den danske internetportal om emnet<sup>24</sup>. Metoden kan være en konstruktiv måde at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Ofte har man en tendens til at fokusere på problemer man ønsker, der skal rettes op på. Ved AI-tilgangen vælger man at fokusere på det som virker og på hvordan man hyppigere kan opnå disse situationer.

En af årsagerne til at AI kan virke i en organisationsammenhæng, er at menneskelige relationer bevæger sig i retning af det, de bliver spurgt om, og det de selv spørger om. Derfor stiller man med AI spørgsmål der inspirerer til fortællin-

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

<sup>22</sup> AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

<sup>23</sup> Anerkendende toner i arbejdsmiljøet – Værdsættende samtale som en vej til et bedre psykisk arbejdsmiljø. Branchearbejdsmiljørådet Finans / Offentlig Kontor & Administration. August 2007.

<sup>24</sup> [www.vaerdsaettende-samtale.dk](http://www.vaerdsaettende-samtale.dk)

ger om det, som virker - samt spørgsmål der afdækker drømme og håb. Følgende er eksempler på spørgsmål med udgangspunkt i AI-tilgangen:

- Hvad fungerer godt i jeres samarbejde?
- Hvad gør det muligt, hvad gør du/andre?
- Hvad håber du på om et år, når jeres samarbejde er endnu bedre?
- Hvilke skridt har du og andre taget, som har givet jer et bedre samarbejde

Selvom man naturligvis ikke skal glemme eventuelle problemer, kan AI være en metode til at koncentrere sig om styrkerne, så svaghederne kommer til at betyde mindre. Grebet rigtigt an, kan der opnås gode resultater i arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø både for hele arbejdspladsen og for enkelte teams.

Frederiksborg har som nævnt ovenfor en række gode resultater, man kan fokusere på, hvis man vælger at arbejde videre med den anerkendende tilgang. Eksempelvis oplever mange afdelinger et godt samarbejde både med leder og kolleger, hvilket ville være et godt udgangspunkt for en positiv dialog i disse afdelinger. Eventuelt kan man inddrage personer fra de afdelinger med et godt resultat og lade dem fortælle hvad de konkret gør, for at samarbejdet opleves så positivt.

Inden Frederiksborg eventuelt begynder en AI-proces bør man grundigt diskutere, om det er et brugbart redskab. Der findes ingen færdige standardløsninger mht. det psykiske arbejdsmiljø. AI har lige som andre metoder, fordele og ulemper og der er organisationer, hvor tilgangen passer bedre end andre.

### 4.3. Sygefravær og helbred

Det er lovpligtigt at inddrage sygefravær i APV-arbejdet<sup>25</sup>. Det er ikke sygefraværet som sådan, men arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet, der skal tages stilling til.

Medarbejdernes sygefravær viste sig at være betydeligt lavere end HG-benchmarket. I 2014 var det gennemsnitlige sygefravær på Frederiksborg 3,3 sygedage pr år pr medarbejder, hvor HG-benchmarket er på 6,1 dage/år. Én medarbejder har haft langtidssygefravær ( $\geq 30$  dage/år) og det indikeres at langtidssygefraværet kan være arbejdsrelateret. I tråd hermed kan det konstateres at hver fjerde medarbejder mener at sygefraværet har været fremprovokeret af arbejdsmiljøet. Den største kilde til arbejdsrelateret sygefravær er *"Stor arbejdsmængde/tidspress"* og *"Arbejdsrelateret stress"*.

Overordnet set er medarbejdernes selvvaluerede helbred og velbefindende på niveau med HG-benchmarket. Dog kunne der konstateres en højere forekomst af symptomer på nedslidning (udkørthed, hovedpine, søvnbesvær, smerter) blandt medarbejderne. Det er i overensstemmelse med at der på Frederiksborg er en større forekomst af problemer med stress og samt større andel der oplever ubalance mellem arbejde og privatliv sammenlignet med benchmarket.

Resultaterne fra helbredsafsnittet understøtter således den tidligere nævnte anbefaling om at ledelsen bør vurdere medarbejdernes arbejdsforhold og trivsel, 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.

---

<sup>25</sup> 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 handlingsplan for i Frederiksborg'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 Arbejdstilsynet<sup>26</sup> 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	<p><b>Arbejdskrav</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redskaber til stressrådgivning</li> <li>- Dialog omkring optimering af arbejdsgangene</li> <li>- Indflydelse på mængde</li> </ul> <p><b>Samarbejde med ledelsen og anerkendelse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus på samarbejde mlm. medarbejdere og ledelse</li> <li>- Fokus på anerkendelse</li> <li>- Fokus på omgangstone</li> </ul>	<p><b>Fokus på positive resultater</b></p>
Fysisk Arbejdsmiljø	<p><b>Ergonomi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diskutere muligheden for bedre forberedelsesbetin-gelser for <i>Underviserne</i></li> <li>- Ergonomisk korrekte arbejds-(forberedelses)stationer</li> </ul> <p><b>Støj på lærerværelset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evt. adfærdspolitik for lærerværelset</li> </ul>	<p><b>Indeklima</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vurdering af temperatur, luftkvalitet og rengøring i lokalerne</li> </ul>

<sup>26</sup>Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1., Juli 2010. fra [www.at.dk](http://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:** Udvalgelsen 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 i Frederiksborg. 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 i Frederiksborg kan fordre, at andre tiltag end de nævnte ønskes prioriteret. Dette er naturligvis en beslutning, som skal træffes internt i Frederiksborg.

# 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): \_\_\_\_\_

Udfyldt af (initialer): \_\_\_\_\_

## Handlingsplan

Afdeling: \_\_\_\_\_

Afd. leder: \_\_\_\_\_

Evt. ressourcebudget (timer/kr): \_\_\_\_\_

Aktivitet	Løsning	Ansvarlig	Prioritet (Høj/lav)	Tidsramme	
				Start	Slut

Opgaven er løst, når følgende mål er nået:

Udført af:

Arbejdsgiver/afd.leder

Dato

Medarbejder

Dato

Udfyldt (dato): \_\_\_\_\_

Udfyldt af (initialer): \_\_\_\_\_

## Handlingsplan

Afdeling: \_\_\_\_\_

Afd. leder: \_\_\_\_\_

Evt. ressourcebudget (timer/kr): \_\_\_\_\_

Aktivitet	Løsning	Ansvarlig	Prioritet (Høj/lav)	Tidsramme	
				Start	Slut

Opgaven er løst, når følgende mål er nået:

Udført af:

---

Arbejdsgiver/afd.leder

Dato

Udfyldt (dato): \_\_\_\_\_

Udfyldt af (initialer): \_\_\_\_\_

## Handlingsplan

Afdeling: \_\_\_\_\_

Afd. leder: \_\_\_\_\_

Evt. ressourcebudget (timer/kr): \_\_\_\_\_

Aktivitet	Løsning	Ansvarlig	Prioritet (Høj/lav)	Tidsramme	
				Start	Slut

Opgaven er løst, når følgende mål er nået:

Udført af:

---

Arbejdsgiver/afd.leder

Dato

Udfyldt (dato): \_\_\_\_\_

Udfyldt af (initialer): \_\_\_\_\_

## Handlingsplan

Afdeling: \_\_\_\_\_

Afd. leder: \_\_\_\_\_

Evt. ressourcebudget (timer/kr): \_\_\_\_\_

Aktivitet	Løsning	Ansvarlig	Prioritet (Høj/lav)	Tidsramme	
				Start	Slut

Opgaven er løst, når følgende mål er nået:

Udført af:

---

Arbejdsgiver/afd.leder

Dato

## 5.2. Spørgeskema

*Intromail til medarbejderne:*

# ARBEJDSPLADSVURDERING (APV) 2014

## Frederiksborg Gymnasium og HF

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.

## 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?

<input type="radio"/>	Underviser
<input type="radio"/>	TAP (incl. studiecenter og IT)
<input type="radio"/>	Ledelse

## 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
2. 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"/>
3. Er der trækgener?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Generes du af dårlig luftkvalitet (tung og stillestående luft)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Er rengøringen mangelfuld?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Er der for lidt lys på din arbejdsplads?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Blænder det fra lysarmaturer eller vinduer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Oplever du generende støj fra personer, maskiner eller andet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. 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), f.eks. lærerværelset.

---

---

---

---

## UNDERVISERNES VURDERING AF FACILITETER OG DET FYSISKE UNDERVISNINGSMILJØ

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

10. 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 skolens IT 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 Frederiksborg Gymnasium og HF til optimal undervisning?	<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

### 11. Har du fast IT-arbejdsplads?

<input type="radio"/>	Ja, og jeg arbejder ved den størstedelen af arbejdsdagen → gå til spørgsmål 12
<input type="radio"/>	Ja, men jeg har en anden hovedfunktion → gå til spørgsmål 12
<input type="radio"/>	Nej → gå til spørgsmål 13

### 12. 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".

Underviser skal KUN svare på de tre øverste (spørgsmål relateret til egen computer)

	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 (herunder hastighed og stabilitet)	<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"/>

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

---



---

### 13. 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

### 14. 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 15
<input type="radio"/>	Ingen risiko → gå til spørgsmål 15

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)

---

---

### 15. 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?

---

---

### 16. 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?

---

---

<b>17. Arbejds miljøindsats og medarbejderinvolvering</b>	<b>I høj grad</b>	<b>I nogen grad</b>	<b>I ringe grad</b>	<b>Slet ikke</b>	<b>Ved ikke</b>
I hvilken grad prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvilken grad bliver medarbejderne på din arbejdsplads involveret i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

---



---



---

## PSYKISK ARBEJDSMILJØ

18. Arbejdstempo	Altid	Ofte	Ind i mellem	Sjældent	Aldrig
Er det nødvendigt, at du skal arbejde meget hurtigt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er det nødvendigt, at du skal arbejde over?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**19. Arbejdstid. Kun besvares af TAP og ledelse**

Hvad er din ugentlige arbejdstid?  
(her tænkes på den aftalte arbejdstid ifølge overenskomst eller anden aftale – fx 37 timer pr uge)

Antal timer pr. uge: \_\_\_\_\_

Hvor mange timer arbejder du rent faktisk om ugen?

Antal timer pr uge: \_\_\_\_\_

20. Mål og variation	Altid	Ofte	Ind i mellem	Sjældent	Aldrig
Er der klare mål for dine arbejdsopgaver?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er dine arbejdsopgaver varierede?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Indflydelse	Altid	Ofte	Ind i mellem	Sjældent	Aldrig
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du indflydelse på mængden af dine arbejdsopgaver?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. 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 evner?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

24. 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"/>

25. Forhold til ledelsen	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Har du et godt samarbejde med ledelsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du generelt et godt forhold til ledelsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Information	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Får du på din arbejdsplads 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 al 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"/>

27. Anerkendelse	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Bliver man på din arbejdsplads anerkendt for et godt stykke arbejde?	<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"/>

28. Tillid mellem ledelsen 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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. 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"/>

30. 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**31. 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"/>
Fra studerende/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.

---



---

**32. 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 evner bruges på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Måden, dit arbejdsområde 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.

### 33. Har du haft sygefravær de seneste 12 måneder?

<input type="radio"/>	Ja
<input type="radio"/>	Nej → går til spørgsmål 35

### 34. 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): \_\_\_\_\_

### 34.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.

### 35. 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"/>

### 36. 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Søvnbesvær	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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"/>

### 37. 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.

---

---

---

---