



# Frederiksborg Gymnasium og HF

## Arbejdspladsvurdering 2024

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Kontakt:

# Forord

---

Denne APV, herunder spørgeskemaundersøgelse og rapport er udarbejdet af konsulent- og analysefirmaet Health Group A/S for Frederiksborg Gymnasium og HF (herefter; Frederiksborg) oktober-november 2024.

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

Ansvarlig for rapportens indhold:

**Martin Siig Simonsen**

Analysechef, cand.scient.

---

Underskrifter fra AMU på deltagelse i udarbejdelse og gennemførelse af Arbejdspladsvurderingen:

Navn:

Dato:

Navn:

Dato:

Underskrift:

Underskrift:

Navn:

Dato:

Navn:

Dato:

Underskrift:

Underskrift:

Navn:

Dato:

Navn:

Dato:

Underskrift:

Underskrift:

# INDHOLDSFORTEGNELSE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads</b>   | <b>2</b>  |
| <b>2. Resumé</b>  | <b>3</b>  |
| <b>3. Vigtigste indsatsområder</b>  | <b>4</b>  |
| <b>4. Indledning</b>  | <b>5</b>  |
| 4.1. <i>Metodiske overvejelser</i>  | 5         |
| 4.1.1. Relevant dokumentation fra Arbejdstilsynet   | 6         |
| 4.1.2. Læsevejledning   | 6         |
| 4.1.3. Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark) og APV-resultat fra 2022 (internt benchmark) | 6         |
| <b>5. Kortlægning af arbejdsmiljø</b>   | <b>7</b>  |
| 5.1. <i>Baggrundsoplysninger</i>  | 7         |
| 5.2. <i>Indeklima på gymnasiet</i>  | 8         |
| 5.2.1. Temperatur og træk   | 8         |
| 5.2.2. Luftkvalitet og rengøring  | 8         |
| 5.2.3. Lys og blænding  | 9         |
| 5.2.4. Støj   | 9         |
| 5.3. <i>Fysiske rammer for undervisningslokaler</i>   | 10        |
| 5.4. <i>Ergonomi og pladsforhold</i>  | 11        |
| 5.4.1. Tilfredshed med arbejdsstation og pladsforhold   | 11        |
| 5.4.2. Ergonomiske belastninger   | 11        |
| 5.5. <i>Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet</i>   | 12        |
| 5.5.1. Risiko for arbejdsskader og –ulykker   | 12        |
| 5.5.2. Forekomst af arbejdsskader/-ulykker samt nærved-ulykker  | 12        |
| 5.5.3. Kemisk risikovurdering   | 12        |
| 5.6. <i>Sikkerhed og risiko i arbejdet ved særlige arbejdsforhold</i>                                   | 13        |
| 5.6.1. Sikkerhed i arbejdet   | 13        |
| 5.6.2. Sikkerhedsregler og sikkerhedsforanstaltninger   | 13        |
| 5.7. <i>Psykisk arbejdsmiljø</i>  | 14        |
| 5.7.1. Klare mål i arbejdet   | 14        |
| 5.7.2. Indflydelse  | 14        |
| 5.7.3. Balance mellem arbejde og privatliv  | 15        |
| 5.7.4. Balance mellem opgaver og tid til rådighed   | 15        |
| 5.7.5. Motivation og udviklingsmuligheder   | 16        |
| 5.7.6. Kvalitet i arbejdet  | 16        |
| 5.7.7. Villighed til at anbefale arbejdspladsen   | 17        |
| 5.7.8. Kollegiale relationer  | 18        |
| 5.7.9. Forhold til ledelsen   | 18        |
| 5.7.10. Tillid  | 19        |
| 5.7.11. Information   | 19        |
| 5.7.12. Værdsættelse/Anerkendelse   | 20        |
| 5.7.13. Tryghed i ansættelsen   | 21        |
| 5.7.14. Følelsesmæssige belastninger  | 21        |
| 5.7.15. Støj og uro i timerne   | 22        |
| 5.7.16. Krænkende adfærd  | 23        |
| 5.8. <i>Sygefravær og helbred</i>   | 24        |
| 5.8.1. Arbejdsrelateret sygefravær  | 24        |
| 5.8.2. Smerter de fire foregående uger  | 24        |
| 5.8.3. Stress   | 25        |
| 5.8.4. Ujævn arbejdsbelastning  | 25        |
| 5.9. <i>Arbejdet med handlingsplaner</i>  | 26        |
| 5.10. <i>Slutkommentar</i>  | 26        |
| <b>6. Bilag</b>   | <b>27</b> |
| 6.1. <i>Handlingsplanskema</i>  | 27        |

# 1. GENEREL TILFREDSHED MED ARBEJDE OG ARBEJDSPLADS

---

Tabel 1 viser medarbejdernes generelle tilfredshed med job og arbejdsmiljø.

Tabel 1. Tilfredshed med job og arbejdsmiljø. Andel "tilfreds/meget tilfreds"<sup>1</sup>.

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

| "Tilfreds/Meget tilfreds"    | (n=6)      | (n=111) | (n=13)     | TOTAL |      | HG-benchmark |
|------------------------------|------------|---------|------------|-------|------|--------------|
|                              | Ledelse    | Lærer   | TAP        | 2024  | 2022 |              |
| Job som helhed               | 100%       | 94%     | 92%        | 94%   | 97%  | 94%          |
| Måden, kompetencer bruges på | 100%       | 92%     | 92%        | 92%   | 93%  | 90%          |
| Måden, skolen ledes på       | 100%       | 88%     | 92%        | 89%   | 94%  | 77%          |
| Fysisk arbejdsmiljø          | <b>67%</b> | 85%     | <b>77%</b> | 83%   | 83%  | 88%          |
| Psykisk arbejdsmiljø         | 100%       | 86%     | 100%       | 88%   | 89%  | 81%          |

---

<sup>1</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.

## 2. RESUMÉ

---

En APV er ”en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses”. Denne rapport er baseret på en spørgeskemaundersøgelse gennemført hos Frederiksborg i november-december 2024. Hvor det er muligt, sammenlignes med resultater fra en lignende APV-undersøgelse fra 2022. Følgende hovedresultater skal fremhæves:

- Den overordnede tilfredshed med det fysiske arbejdsmiljø er ligesom i 2022 på 83%, hvilket er lavere end HG-benchmarket<sup>2</sup> (88%). Selvom der ses færre gener med ubehagelige temperaturer og dårlig luftkvalitet sammenlignet med 2022, er forekomsten fortsat over benchmark-niveauet. 31% oplever ofte ubehagelige temperaturer, og 28% oplever hyppigt dårlig luftkvalitet. Dertil ses fortsat visse gener med blanding og unødigt støj.
- *Lærernes* tilfredshed med skolens IT og faciliteter til undervisning er steget sammenlignet med 2022. Dog er tilfredsheden med indeklima i undervisningslokalerne faldet. Der ses en høj grad af tilfredshed blandt *TAP* og *Ledelse* ift. arbejdsstation og pladsforhold, om end lidt lavere tilfredshed med computers ydeevne samt pladsforhold og indretning af arbejdsstationen for *TAP* sammenlignet med 2022. *Lærernes* tilfredshed med computerfaciliteter (til forberedelse) er højere end i 2022.
- Pedellerne og undervisere i kemi er positive over for sikkerhedsregler og – foranstaltninger, og alle føler sig tilstrækkeligt instrueret i arbejdet til at udføre det sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Otte ud af 19 medarbejdere, der kommer i kontakt med farlig kemi i deres arbejde, svarer dog ”nej/ved ikke” til, om der er lavet en kemisk risikovurdering af de materialer, de kommer i kontakt med.
- Kortlægningen har vist at 88% overordnet set er tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø, hvilket er højere end benchmarket (81%). På flere centrale parametre scorer Frederiksborg fortsat højere end benchmarket. Det gælder især; indflydelse, klare mål, samarbejde og forhold til skolens ledelse, information, anerkendelse fra ledelse og kolleger samt villighed til at anbefale arbejdspladsen. Dertil ses en positiv udvikling siden 2022 på balance mellem opgaver og tid til rådighed samt balance mellem arbejde og privatliv, om end flere af *Lærerne* stadig oplever udfordringer hermed.
- Der er dog også områder, hvor Frederiksborg scorer mindre positivt sammenlignet med 2022. Det er tilfældet på ledelsens tilgængelighed i det daglige, samarbejde på tværs af medarbejdergrupper og oplevelsen af anerkendelse fra eleverne. Dertil oplever 32% af *Lærerne* at effekten af deres undervisning ”Ofte/Altid” påvirkes af støj og uro i timerne, og forekomsten af krænkende adfærd er steget sammenlignet med 2022. 25% har oplevet krænkende adfærd det forgangne år, og den primære type af krænkende adfærd er angivet som ”grov tone i tekst/tale”.
- 18% vurderer at arbejdsmiljøet har fremprovokeret sygefravær det forgangne år, hvor primære årsager er arbejdsmængde/tidspres (15%) og arbejdsrelateret stress (15%). I tråd hermed mener 14%, at stress er et stort problem.

På næste side præsenteres Health Groups anbefalinger til indsatsområder i det fremtidige arbejdsmiljøarbejde på Frederiksborg. Der bør udarbejdes handlingsplaner for de forskellige indsatsområder, hvori det præciseres, hvem der har ansvar for gennemførelsen, samt hvornår det forventes gennemført. Handlingsplanskema findes i bilag på side 27.

---

<sup>2</sup> HG-benchmarket = gennemsnit af tidligere gennemførte APV'er på danske arbejdspladser (AT Branchekode=”Undervisning, Gymnasium”).

### 3. VIGTIGSTE INDSATSOMRÅDER

I nedenstående figur skitseres kort Health Groups forslag til områder, som bør laves detaljerede handlingsplaner for i Frederiksborgs 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>3</sup> skal der eksistere retningslinjer for, hvem der har ansvaret for gennemførelse af handlingsplanens forskellige dele. Dette bør ske som noget af det første.

|                | PSYKISK ARBEJDSMILJØ   | FYSISK ARBEJDSMILJØ  |
|----------------|--|--|
| INDSATSOMRÅDER | <b>GRUPPESPECIFIKKE RESULTATER</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Arbejde med resultaterne på funktionsniveau</li></ul>   | <b>INDEKLIMA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Fokus på at reducere forekomsten af ubehagelig temperatur og dårlig luftkvalitet</li><li>Installation af mekanisk ventilation eller forbedring af eksisterende</li><li>Vurderer gener i forbindelse med blanding</li><li>Overveje hvordan støjgener på gymnasiet kan mindskes</li></ul> |
|                | <b>KRÆNKENDE ADFÆRD</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Italesætte gymnasiets nul-tolerance ift. intern krænkende adfærd (dvs. mellem kolleger og/eller ledere)</li><li>Sætte fokus på omgangstone</li><li>Sikre at der er kendskab til hvem der skal rettes henvendelse hvis en episode kræver håndtering</li></ul> | <b>ARBEJDSSTATION</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Fokus på computers ydeevne, indretning og pladsforhold for arbejdsstation for TAP</li></ul>  |
|                | <b>ARBEJDSKRAV OG BALANCE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Diskutere balance mellem opgaver og tid til rådighed, og i hvilket omfang det kan forbedres yderligere</li><li>Opmærksom på kolleger og symptomer på stress og højt arbejdspress</li></ul>   | <b>GENERELT</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Inddrage APV-resultater i den årlige arbejdsmiljødrøftelse</li><li>Involvare medarbejderne i beslutninger der vedrører måden deres arbejde udføres</li></ul>   |
|                | <b>LEDELSENS TILGÆNGLIGHED</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Fokus på ledelsens tilgængelighed i det daglige (fysisk, mail, osv.)</li></ul>  |  |
|                | <b>STØJ OG URO I TIMERNE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Dialog om, hvordan uro og støj i timerne kan mindskes, så det i mindre grad påvirker undervisningen</li></ul>   |  |
|                |  |  |

<sup>3</sup>Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1., Juli 2010. fra [www.at.dk](http://www.at.dk)

## 4. INDLEDNING

---

Alle virksomheder med ansatte har pligt til at foretage en skriftlig Arbejdspladsvurdering (APV) mindst hvert tredje år<sup>4</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>5</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>5</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.

### 4.1. 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 Frederiksborg. Det indeholder spørgsmål som er opdelt i følgende hovedgrupper:

- Indeklima
- Fysiske rammer for undervisning
- Ergonomi og pladsforhold
- Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet
- Sikkerhed og risiko for pedeller og undervisere i kemi
- 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.

---

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

<sup>5</sup>Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1., juli 2010. fra [www.at.dk](http://www.at.dk)

#### 4.1.1. 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.1.12 | Temperaturer i arbejdsrum på faste arbejdssteder   |
| D.6.1  | Støj   |
| F.3.3. | Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte<br>Arbejdsbetinget stress (særpublikation) |

Andre vejledninger kan være nyttige for Frederiksborg. Se Arbejdstilsynets hjemmeside: ([www.at.dk](http://www.at.dk)).

#### 4.1.2. 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 2 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 "Aldrig". Svares der lavere – f.eks. "Sjældent" indgår svaret ikke i datavisningen<sup>6</sup>. Dertil bør nævnes, at figurer og tabeller under fysisk arbejdsmiljø primært illustrerer de negative ekstremer, f.eks. høj forekomst ("Aldrig"/"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 2. Eksempel på visning af data. Grønt kryds indgår i datavisningen, rødt kryds gør ikke.

| Temperatur og træk   | Aldrig                | 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 f.eks. (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.

#### 4.1.3. Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark) og APV-resultat fra 2022 (internt 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 (STX + HF)") i perioden 2015-24. 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.

Health Group gennemførte i 2022 en APV som i hovedtræk ligner 2024-undersøgelsen. De steder, hvor det er muligt, vil data blive sammenlignet med de tidligere undersøgelser. Man skal dog holde sig for øje at to år er lang tid på en arbejdsplads, og udskiftning af medarbejdere kan i sig selv betyde at et resultat har ændret sig. Derfor skal man være varsom med at tilegne eventuelle ændringer en direkte effekt af gennemførte tiltag.

<sup>6</sup> Der vil være enkelte undtagelser fra denne fremgangsmåde, hvor data vil blive vist som høj – moderat – lav.

## 5. KORTLÆGNING AF ARBEJDSMILJØ

---

### 5.1. Baggrundsoplysninger

Medarbejderne på Frederiksborg er inddelt efter arbejdsområde/medarbejdergruppe (Tabel 2). 130 ud af 140 ansatte har besvaret skemaet hvilket svarer til 93%. Til sammenligning var niveauet i 2022 og benchmarket på 83%.

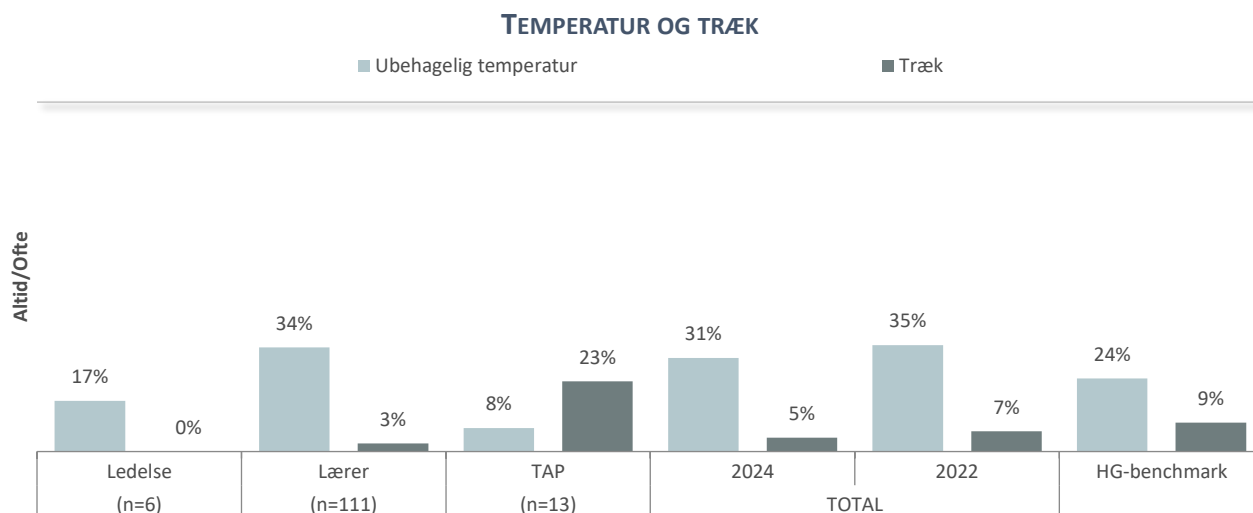
**Tabel 3. Baggrundsoplysninger. Medarbejdergruppe.**

|                                 | Antal ansatte | Antal svar | Svar-procent |
|---------------------------------|---------------|------------|--------------|
| Ledelse                         | 7             | 6          | 86%          |
| Lærer                           | 119           | 111        | 93%          |
| TAP                             | 14            | 13         | 93%          |
| <b>Total Frederiksborg 2024</b> | <b>140</b>    | <b>130</b> | <b>93%</b>   |
| <b>Total Frederiksborg 2022</b> | <b>145</b>    | <b>120</b> | <b>83%</b>   |
| HG-benchmark                    |               |            | 83%          |

## 5.2. Indeklima på gymnasiet

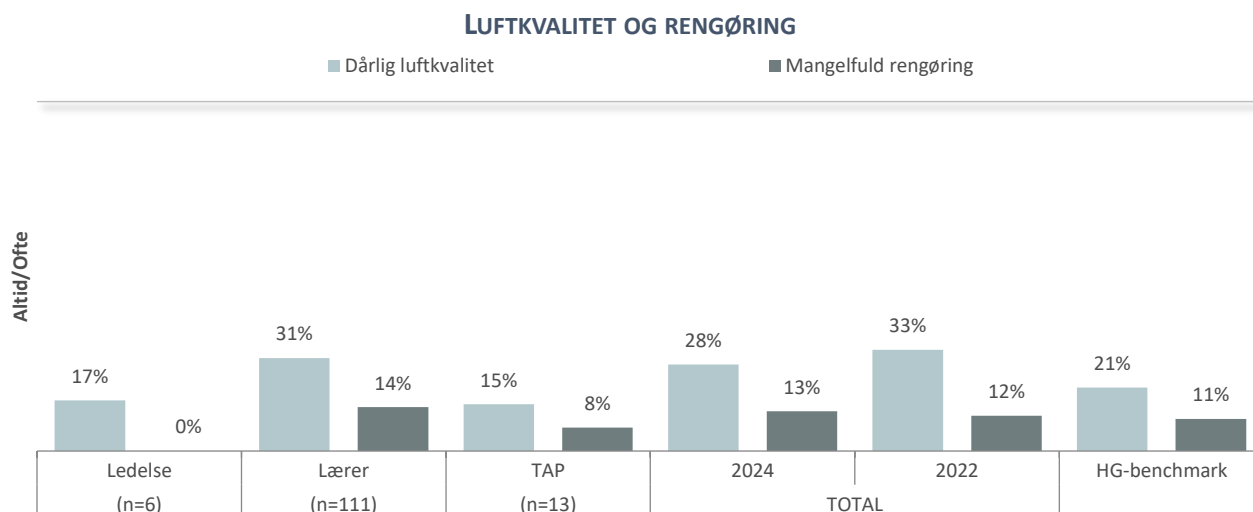
Følgende fire figurer viser medarbejdernes oplevelse af forskellige indeklimarelaterede forhold. Procentsatserne i figurerne refererer til andele af medarbejdere, som har svaret "Altid" eller "Ofte".

### 5.2.1. Temperatur og træk



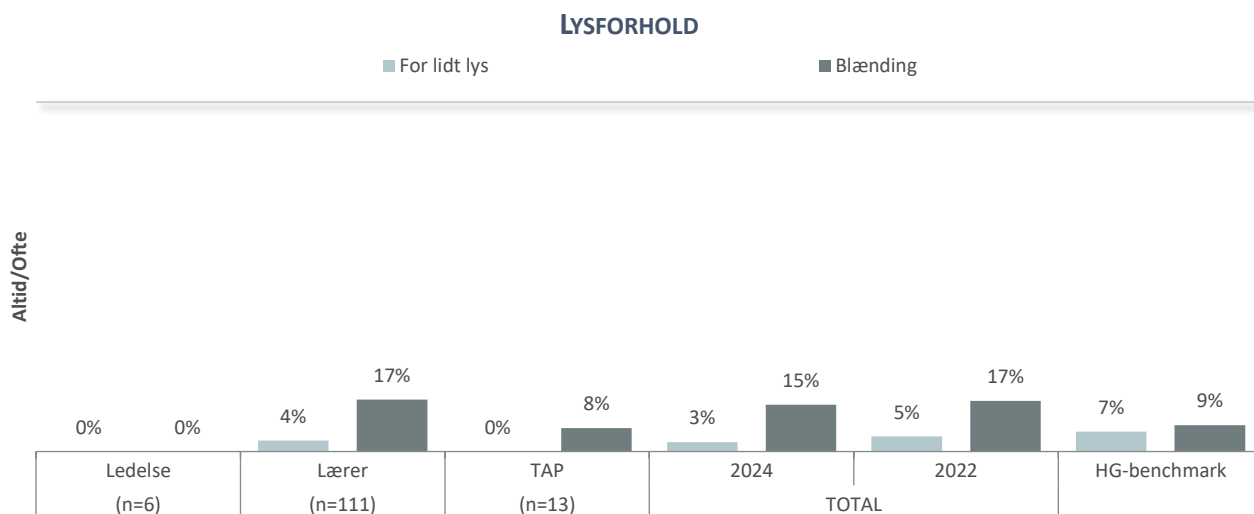
Figur 1. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever ubehagelige temperaturer (høje/lave) og trækgener på gymnasiet.

### 5.2.2. Luftkvalitet og rengøring



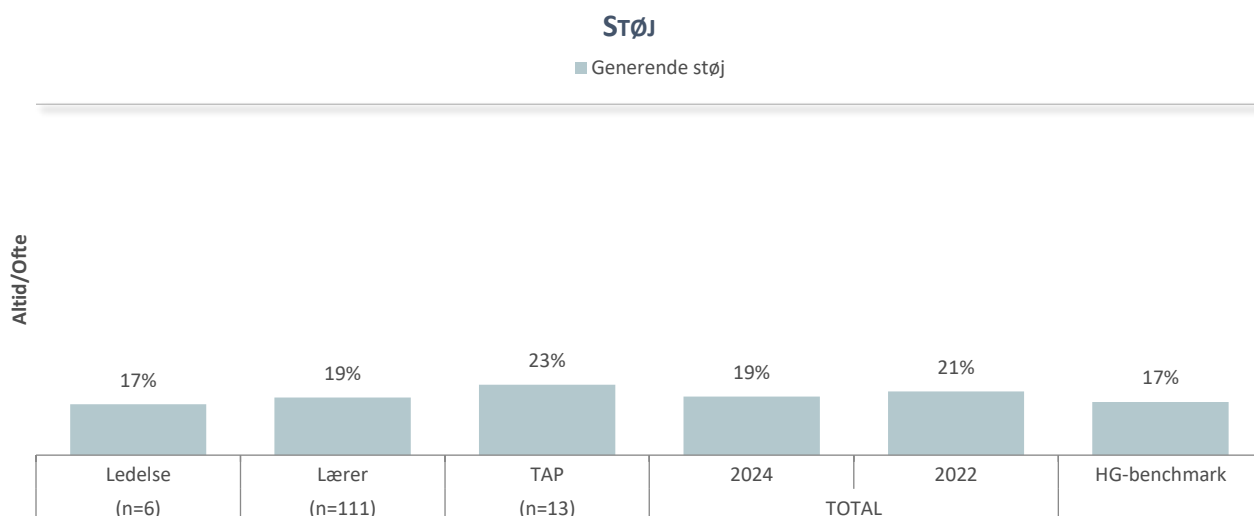
Figur 2. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever dårlig luftkvalitet og mangelfuld rengøring.

### 5.2.3. Lys og blænding



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

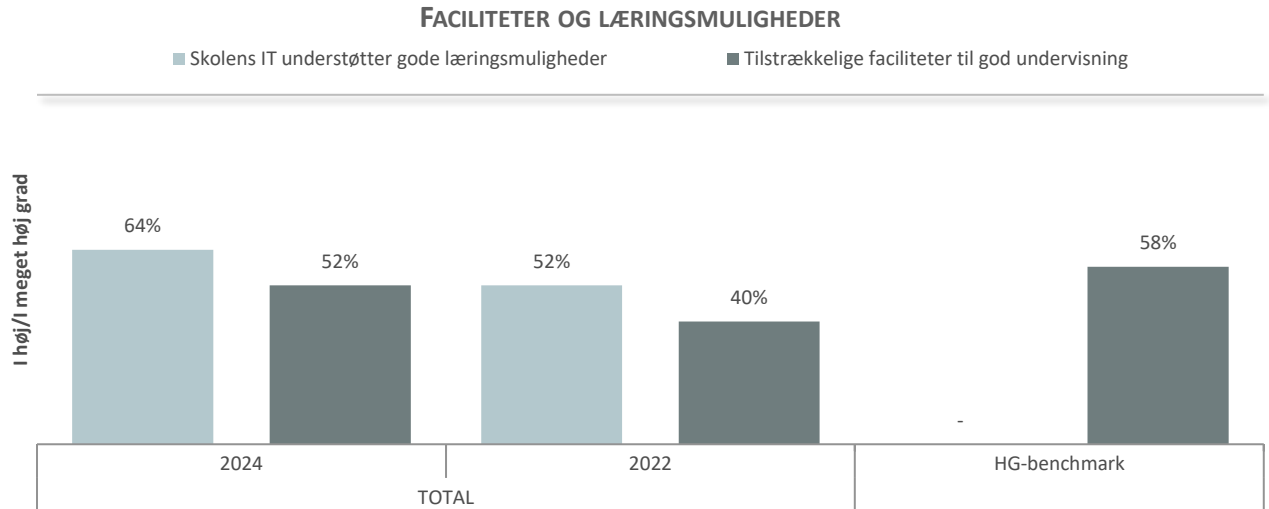
### 5.2.4. Støj



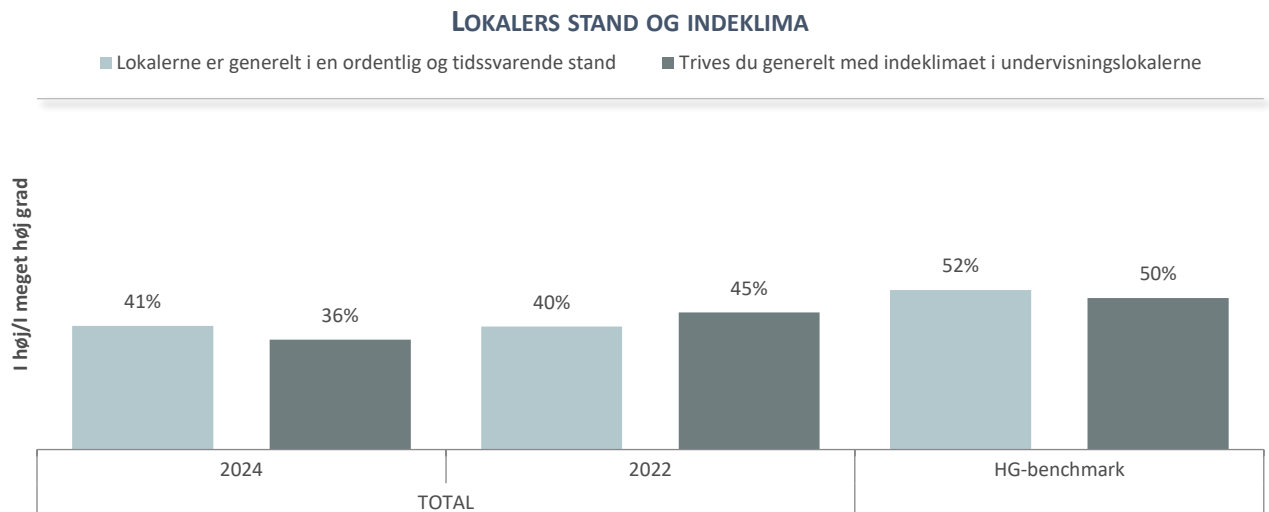
Figur 4. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever generende/unødig støj på gymnasiet.

### 5.3. Fysiske rammer for undervisningslokaler

Figur 5 og Figur 6 viser vurdering af de fysiske rammer for *Lærerne*.



Figur 5. Viser andele der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler at skolens IT understøtter gode læringsmuligheder samt at der er tilstrækkelige faciliteter til god undervisning. Der findes ikke HG-benchmark på "Skolens IT...".



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

## 5.4. Ergonomi og pladsforhold

### 5.4.1. Tilfredshed med arbejdsstation og pladsforhold

Medarbejdernes tilfredshed med de ergonomiske forhold, herunder arbejdsstation, pladsforhold og indretning ses af Tabel 4 og Tabel 5.

Tabel 4. Tilfredshed med ergonomiske forhold. OBS! "ikke relevant" -svar er slettet fra data.

Viser andelen der er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse".

Det er kun TAP og Ledelse som har svaret på nedenstående spørgsmål.

| "Tilfreds/Meget tilfreds"         | (n=6)   | (n=13) | TOTAL |      | HG-benchmark |
|-----------------------------------|---------|--------|-------|------|--------------|
|                                   | Ledelse | TAP    | 2024  | 2022 |              |
| PC Skærm                          | 100%    | 100%   | 100%  | 100% | 95%          |
| Computers ydeevne                 | 100%    | 73%    | 82%   | 93%  | 86%          |
| Mus og tastatur                   | 100%    | 100%   | 100%  | 100% | 93%          |
| Arbejdsbord                       | 100%    | 100%   | 100%  | 100% | 94%          |
| Arbejdsstol                       | 100%    | 83%    | 89%   | 93%  | 91%          |
| Pladsforhold ved arbejdsstationen | 100%    | 73%    | 82%   | 100% | 87%          |
| Indretning af arbejdsstationen    | 100%    | 73%    | 82%   | 93%  | 87%          |

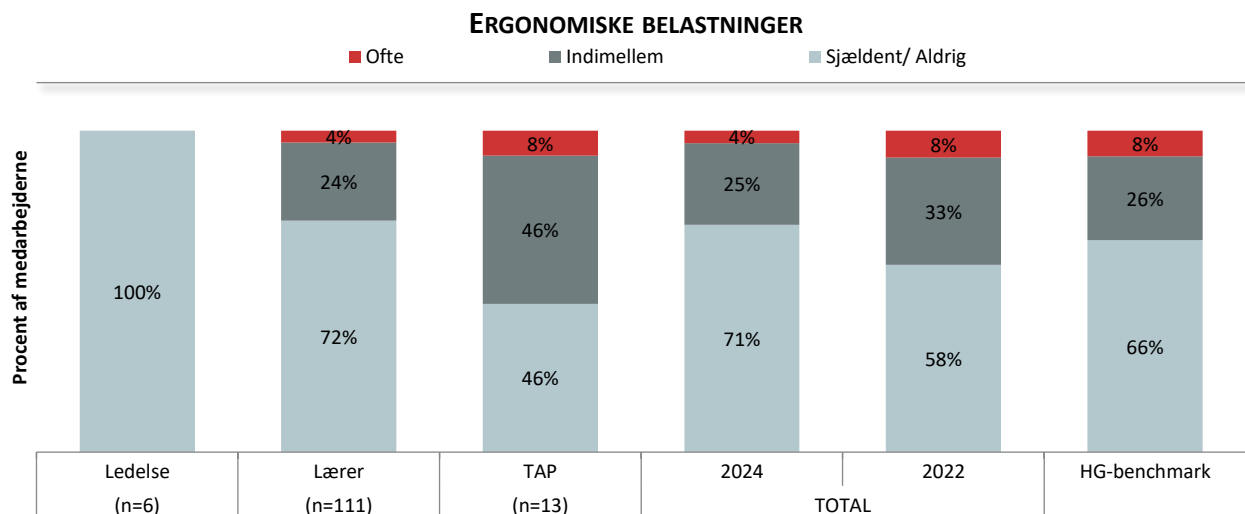
Tabel 5. Tilfredshed med forberedelses- og computerfaciliteter samt lærerværelse.

Viser andelen der er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse".

Det er kun Lærerne som har svaret på nedenstående spørgsmål.

| "Tilfreds/Meget tilfreds" | TOTAL |      | HG-benchmark |
|---------------------------|-------|------|--------------|
|                           | 2024  | 2022 |              |
| Forberedelsesfaciliteter  | 84%   | 84%  | 81%          |
| Computerfaciliteter       | 86%   | 74%  | 81%          |
| Lærerværelse              | 79%   | 80%  | 82%          |

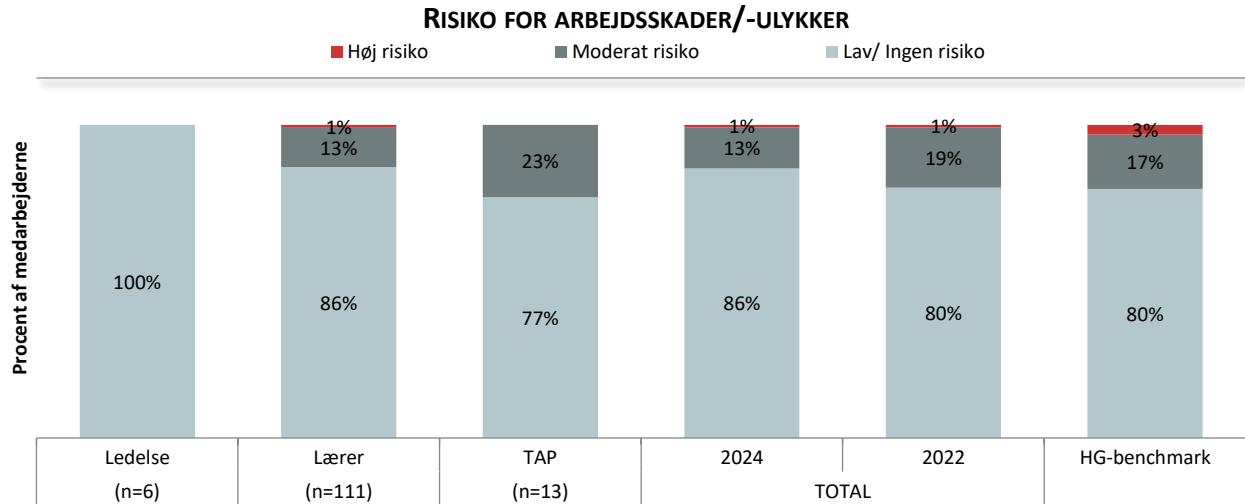
### 5.4.2. Ergonomiske belastninger



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

## 5.5. Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet

### 5.5.1. Risiko for arbejdsskader og -ulykker



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

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

Fem medarbejdere har været udsat for en arbejdsulykke/-skade, mens 12 har oplevet en nærved-ulykke det forgangne år (se Tabel 6).

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

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

|              |              | Arbejdsskader/ -ulykker |          | Nærved-ulykker |           |
|--------------|--------------|-------------------------|----------|----------------|-----------|
|              |              | Procent                 | Antal    | Procent        | Antal     |
| (n=6)        | Ledelse      | -                       | 0        | -              | 0         |
| (n=111)      | Lærer        | 5%                      | 5        | 9%             | 10        |
| (n=13)       | TAP          | -                       | 0        | 15%            | 2         |
| <b>TOTAL</b> | <b>2024</b>  | <b>4%</b>               | <b>5</b> | <b>9%</b>      | <b>12</b> |
|              | <b>2022</b>  | <b>5%</b>               | <b>6</b> | <b>11%</b>     | <b>13</b> |
|              | HG-benchmark | <b>6%</b>               |          | <b>8%</b>      |           |

### 5.5.3. Kemisk risikovurdering

19 medarbejdere kommer i kontakt med farlig kemi i deres arbejde og blev derfor stillet spørgsmål ift. kemisk risikovurdering.

Tabel 7. medarbejdernes vurdering af om der findes en kemisk risikovurdering af stofferne/materialerne, de arbejder med.

|   |          | TOTAL |      |
|---|----------|-------|------|
|   |          | 2024  | 2022 |
| Er der lavet en kemisk risikovurdering af de stoffer/materialer, der bruges i arbejdet? | Ja       | 58%   | 60%  |
|   | Nej      | 5%    | 13%  |
|   | Ved ikke | 37%   | 27%  |

## 5.6. Sikkerhed og risiko i arbejdet ved særlige arbejdsforhold

10 medarbejdere arbejder som pedel eller underviser i kemi og har derfor svaret på en række spørgsmål der i større detalje kortlægger sikkerhed og risiko i arbejdet.

### 5.6.1. Sikkerhed i arbejdet

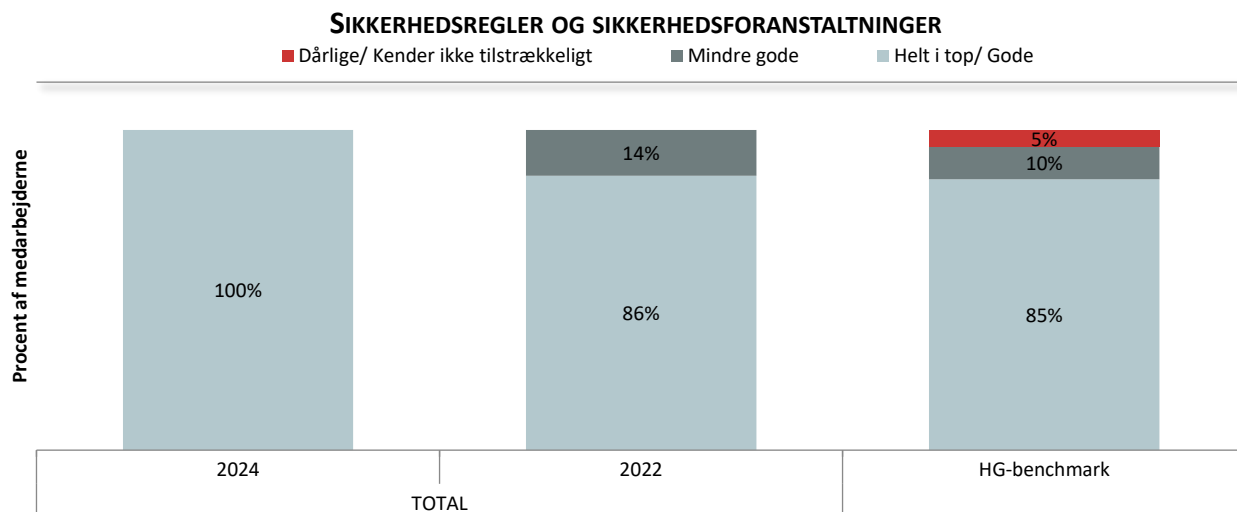
Tabel 8. Viser medarbejdernes vurdering af en række forhold der er relateret til sikkerheden i arbejdet.

På nedenstående spørgsmål var det muligt at svare "Ja", "Nej" og "Ved ikke". Kun den andel som har svaret "Ja" vises.

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

| "Ja"  | TOTAL |      | HG-benchmark |
|---|-------|------|--------------|
|   | 2024  | 2022 |              |
| Tilstrækkelige hjælpemidler til rådighed      | 90%   | 86%  | 71%          |
| Tilstrækkelige værnemidler til rådighed       | 100%  | 100% | 89%          |
| Tilstrækkelig instrueret og oplært i arbejdet | 100%  | 71%  | 94%          |
| Førstehjælpsudstyr til rådighed               | 100%  | 71%  | 86%          |
| Tydelige sikkerhedsmærkninger                 | 100%  | 71%  | 70%          |

### 5.6.2. Sikkerhedsregler og sikkerhedsforanstaltninger



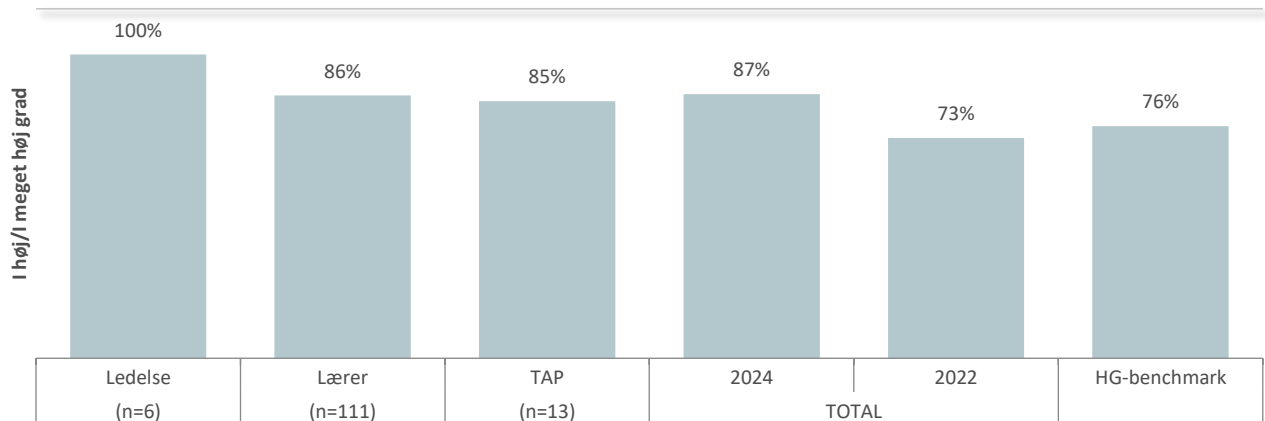
Figur 9. Viser andelen der vurderer, at sikkerhedsreglerne og sikkerhedsforanstaltninger er "Helt i top", "Mindre gode", eller "Dårlige/Kender ikke".

## 5.7. Psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø spiller en betydelig rolle for medarbejdernes trivsel og helbred.

### 5.7.1. Klare mål i arbejdet

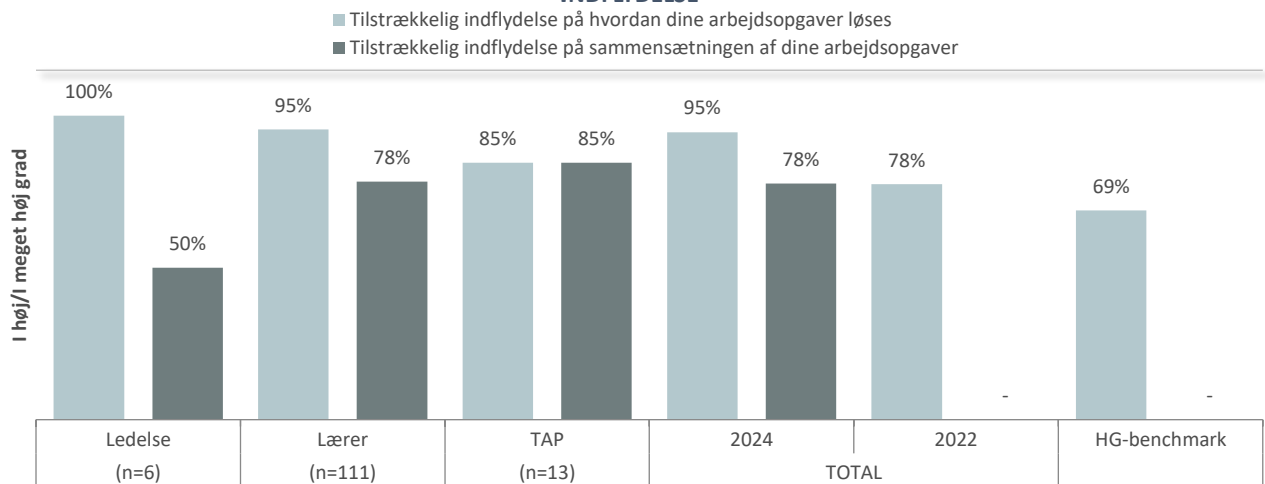
#### TILSTRÆKKELT KLARE MÅL FOR UNDERVISNINGS-/ARBEJDSOPGAVER



Figur 10. Viser andelen, der "i høj grad" eller "i meget høj grad" oplever, at der er tilstrækkeligt klare mål for undervisnings-/arbejdsopgaver.

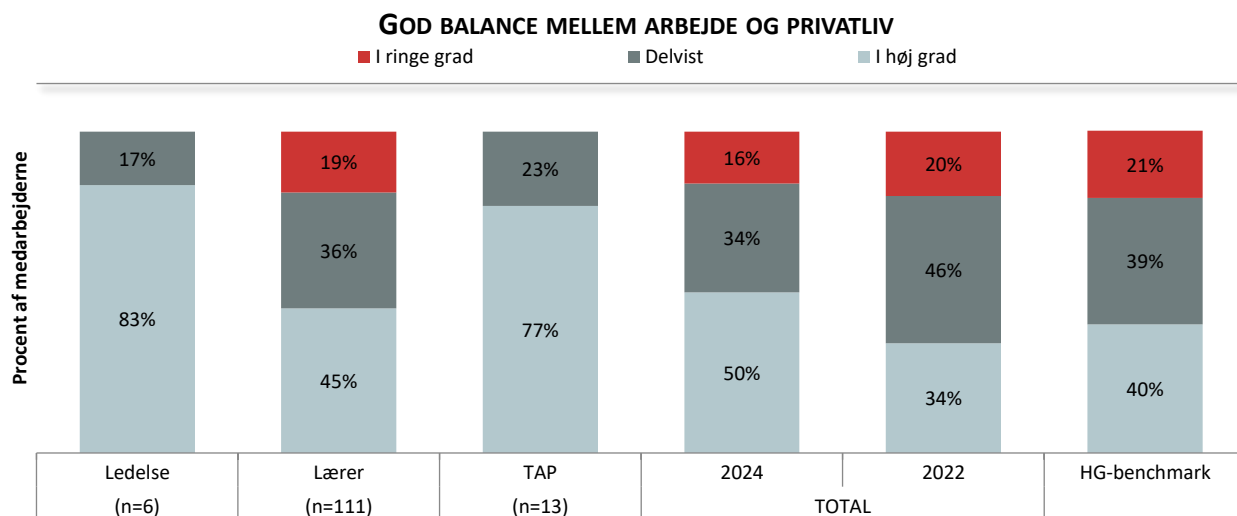
### 5.7.2. Indflydelse

#### INDFLYDELSE



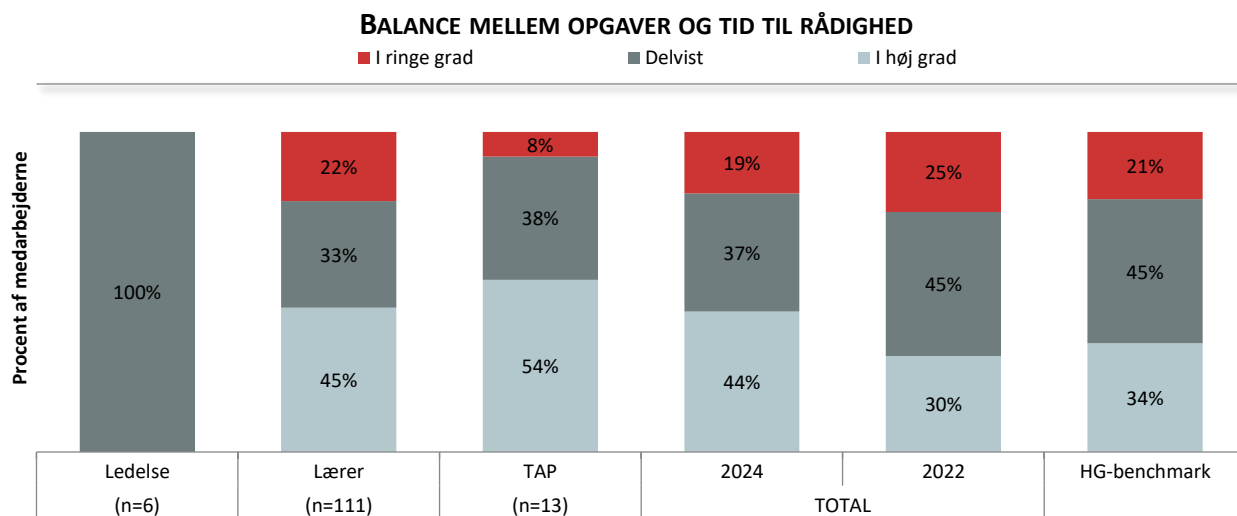
Figur 11. Viser andelen, der "i høj grad" eller "i meget høj grad" oplever, at de har tilstrækkelig indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver og sammensætningen af deres arbejdsopgaver. Førstnævnte spørgsmål er omformuleret siden 2022, hvor der blev spurgt om indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet. Sammenligning skal derfor gøres med forbehold. Spørgsmålet vedr. sammensætning af arbejdsopgaver blev ikke stillet i 2022 og har ikke sammenligneligt HG-benchmark.

### 5.7.3. Balance mellem arbejde og privatliv



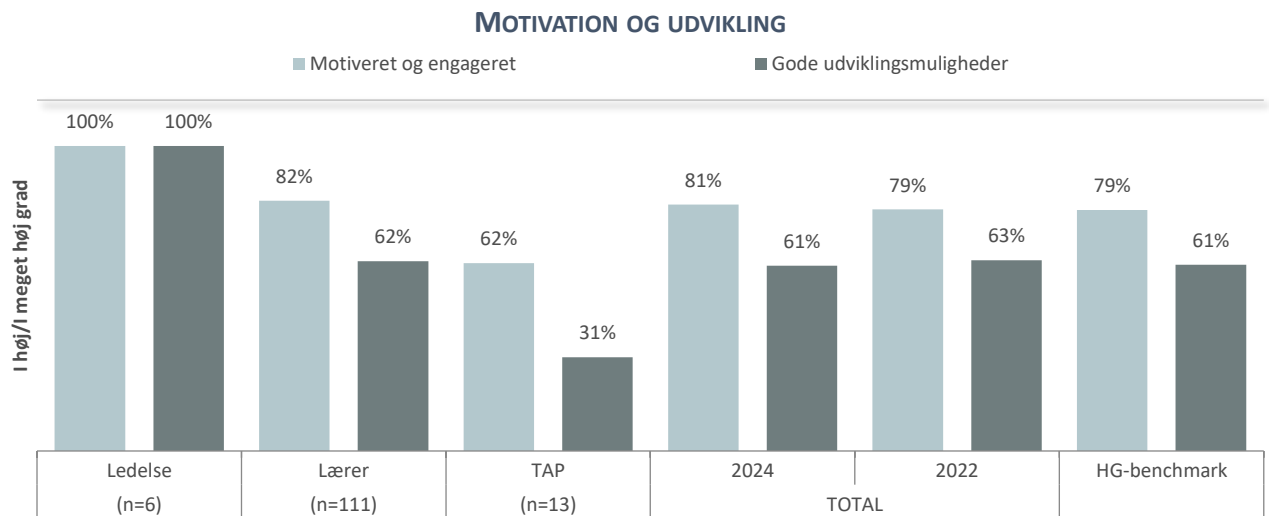
Figur 12. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever at der er god balance mellem arbejde og privatliv.

### 5.7.4. Balance mellem opgaver og tid til rådighed



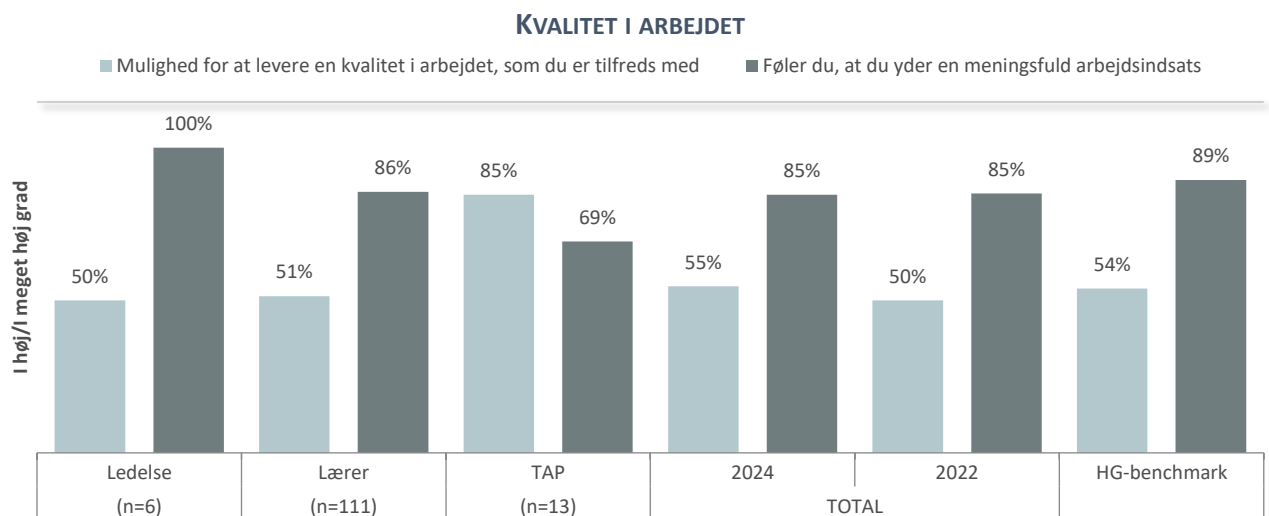
Figur 13. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever at der er balance mellem opgaver og den tid der er til rådighed.

### 5.7.5. Motivation og udviklingsmuligheder



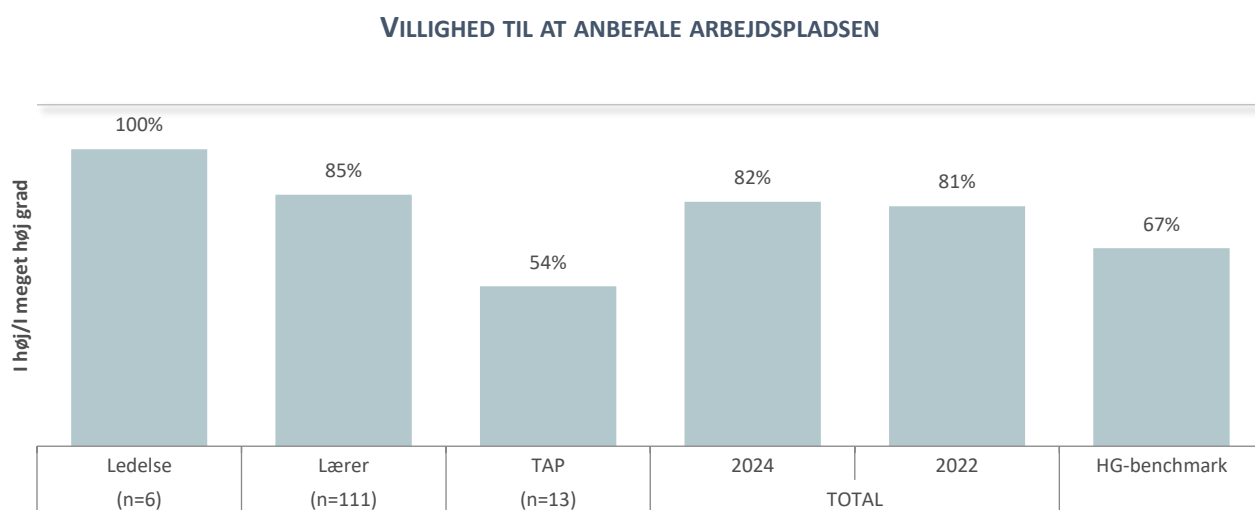
Figur 14. Viser andelen, der "i høj grad" eller "i meget høj grad" føler, at de er motiveret og engageret i arbejdet, samt oplever at der mulighed for at udvikle kompetencer.

### 5.7.6. Kvalitet i arbejdet



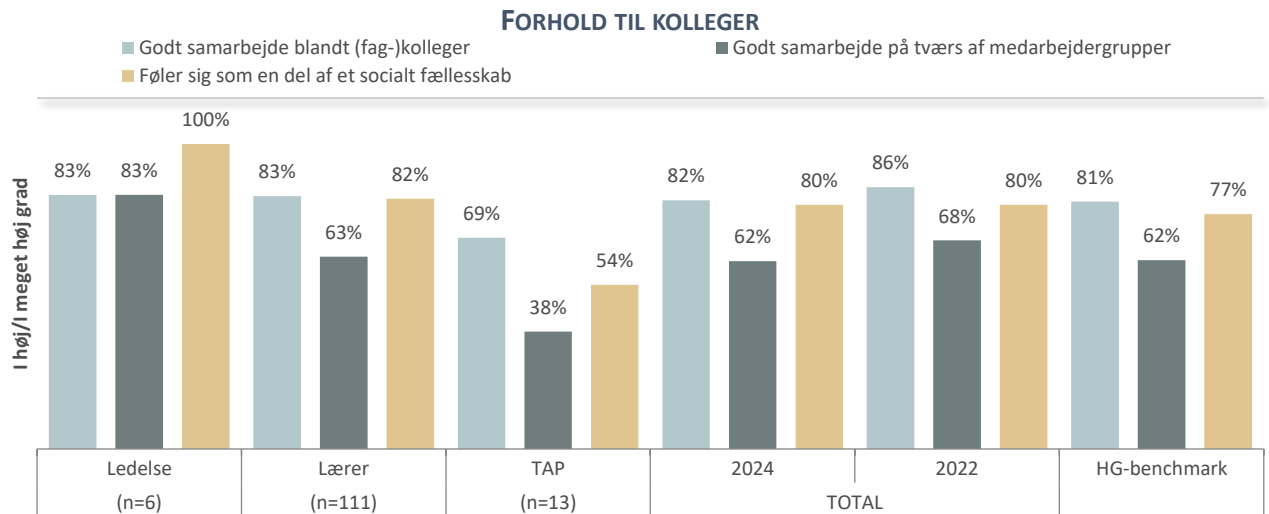
Figur 15. Viser andelen, der "i høj grad" eller "i meget høj grad" oplever at de har mulighed for levere en kvalitet i arbejdet, som de selv er tilfredse med, samt føler, at de yder en meningsfuld arbejdsindsats.

### 5.7.7. Villighed til at anbefale arbejdspladsen



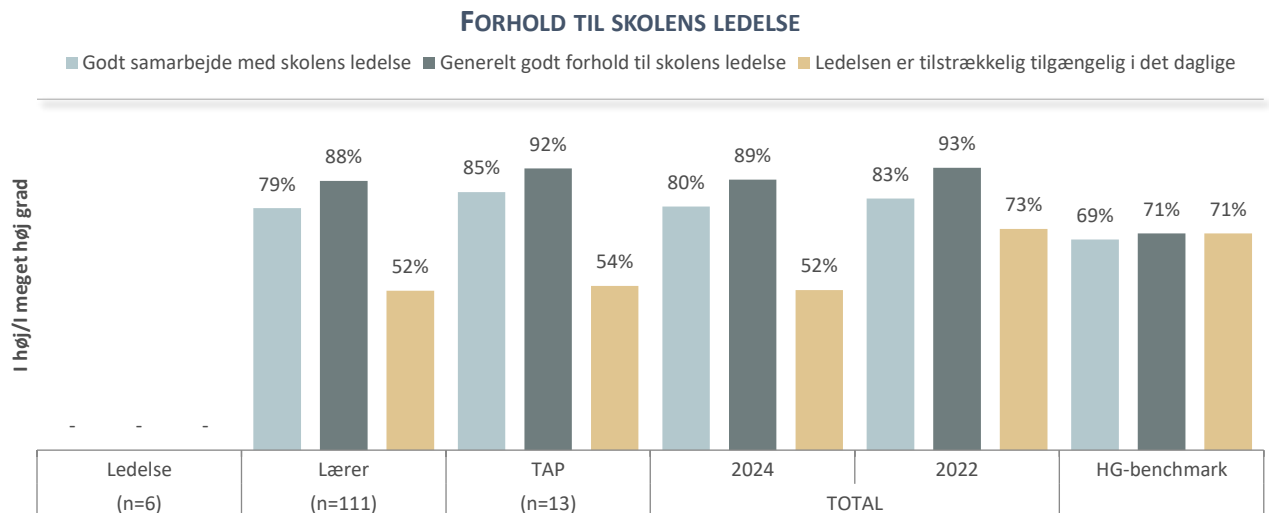
Figur 16. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler at de vil anbefale arbejdspladsen til andre.

### 5.7.8. Kollegiale relationer



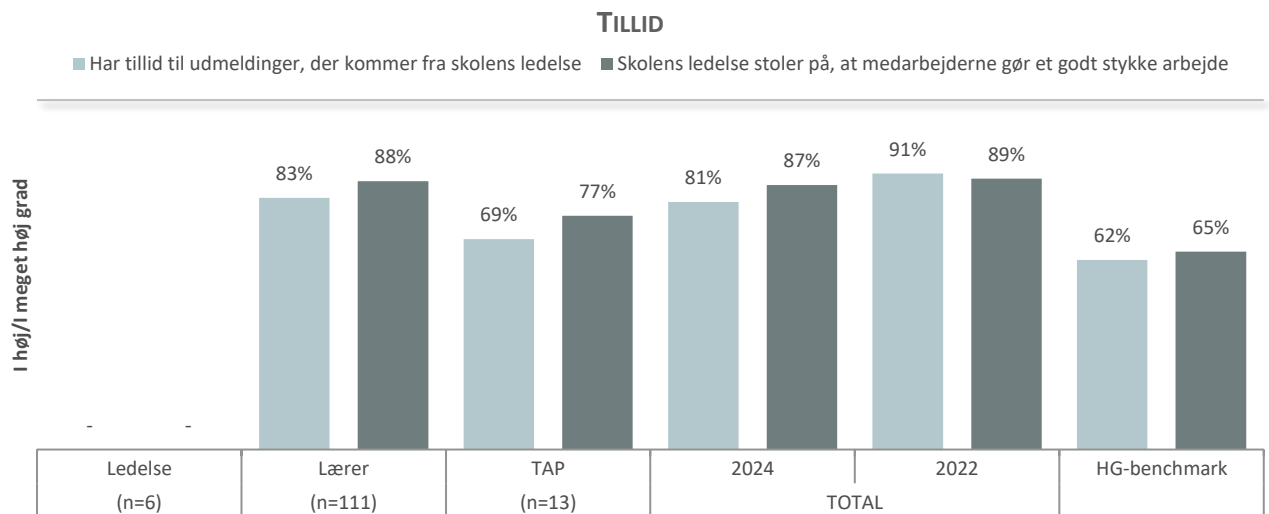
Figur 17. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt kollegialt samarbejde og fællesskab.

### 5.7.9. Forhold til ledelsen



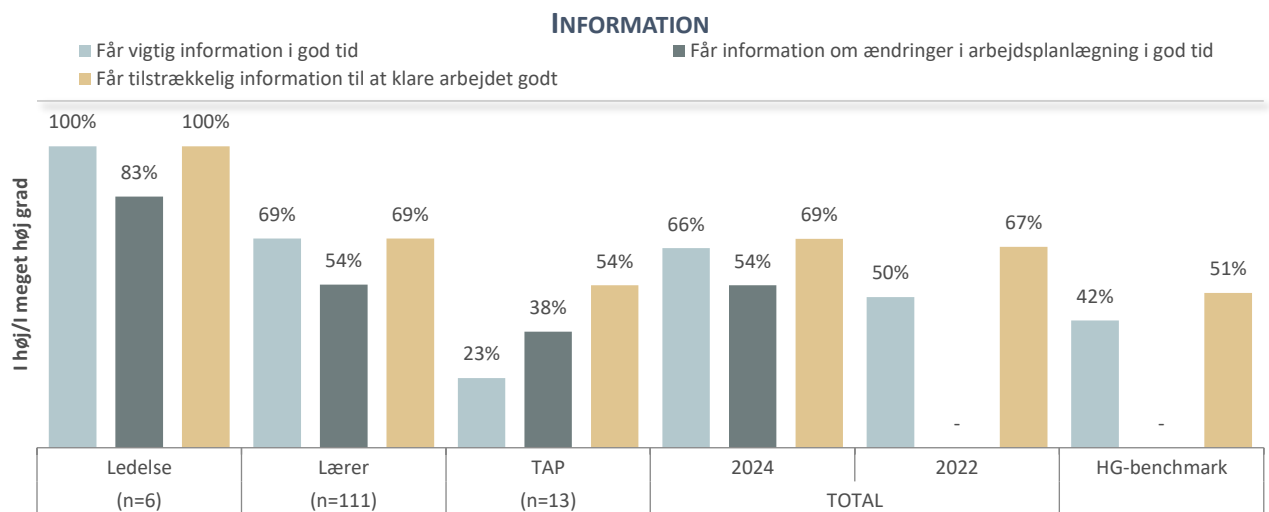
Figur 18. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt samarbejde og et generelt godt forhold til skolens ledelse samt at ledelsen er tilstrækkeligt tilgængelig i det daglige (fysisk, mails, osv.). Ledelsen blev ikke stillet disse spørgsmål.

### 5.7.10. Tillid



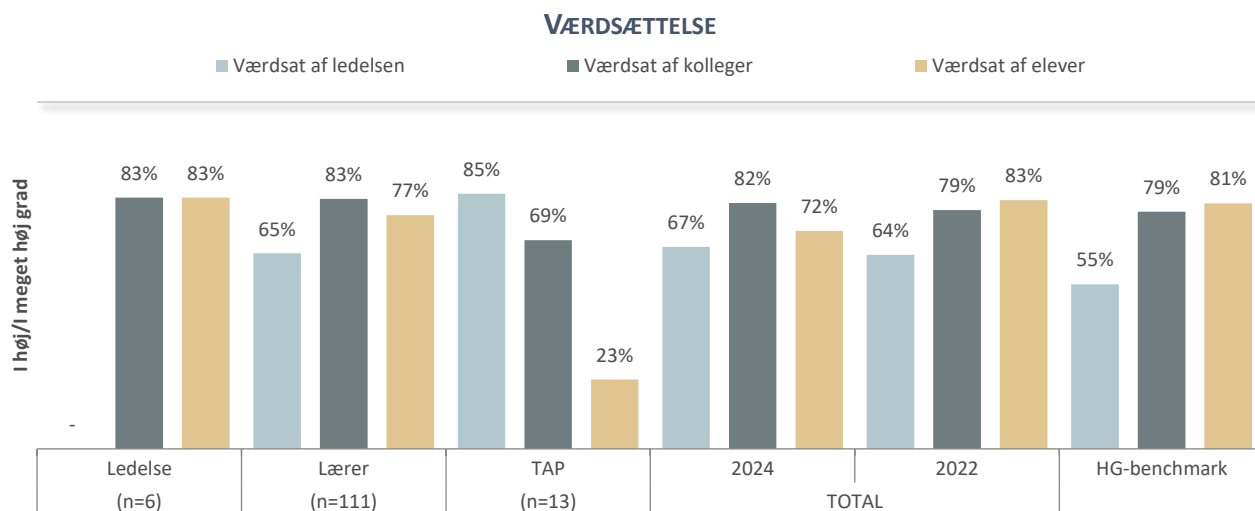
Figur 19. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" har tillid til udmeldinger fra ledelsen, samt hvorvidt ledelsen stoler på medarbejdernes indsats. Ledelsen blev ikke stillet disse spørgsmål.

### 5.7.11. Information

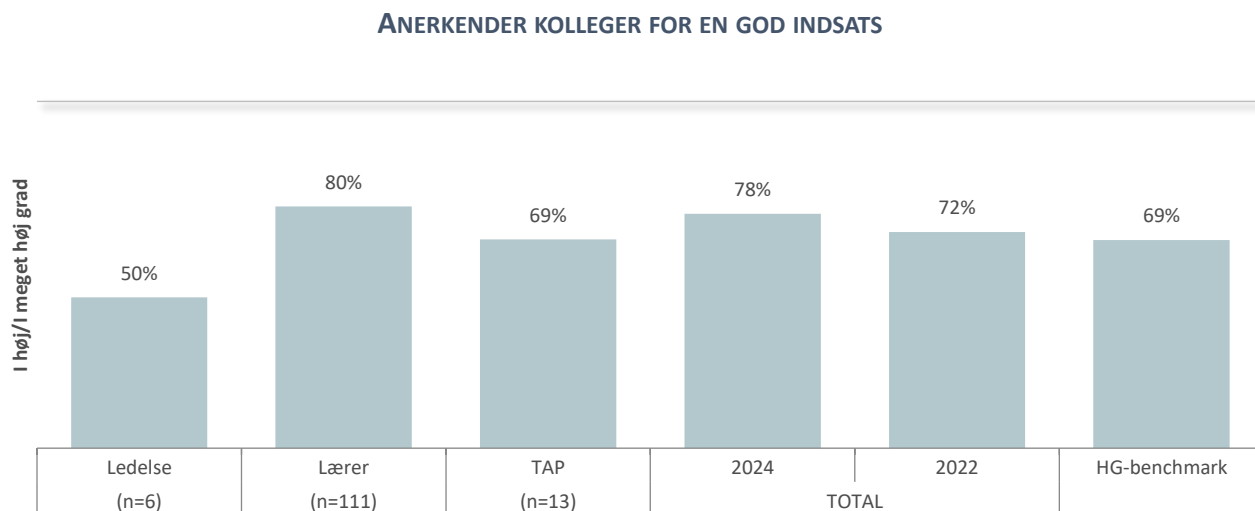


Figur 20. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at de får tilstrækkelig VIGTIG information om arbejdspladsen og ændringer i arbejdsplanlægningen i god tid, samt får NØDVENDIG information til at klare arbejdet godt. Spørgsmål vedr. arbejdsplanlægning blev ikke stillet i 2022 og har ikke sammenligneligt HG-benchmark.

### 5.7.12. Værdsættelse/Anerkendelse

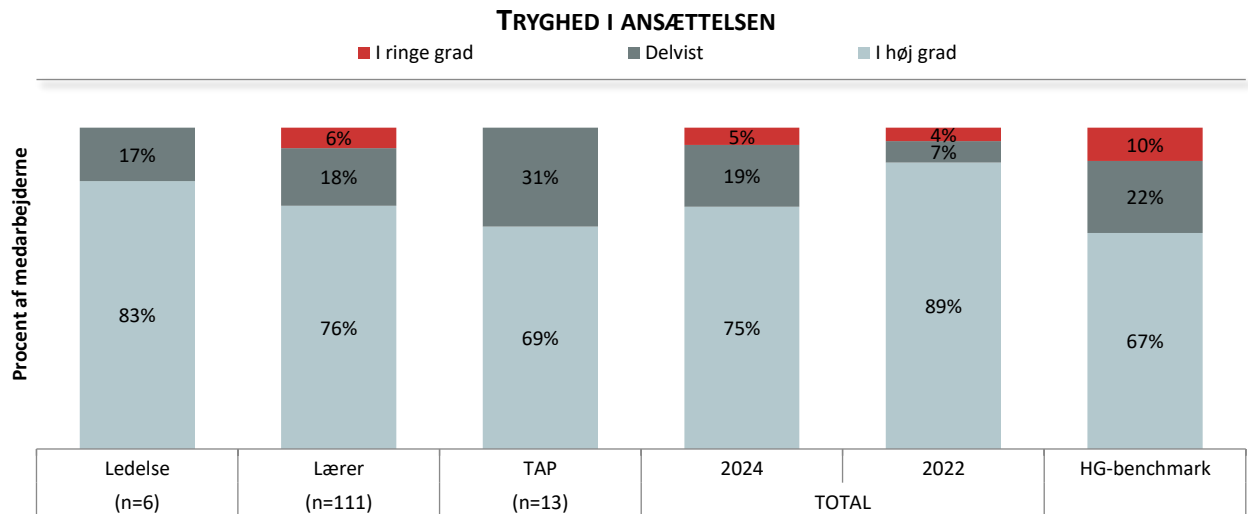


Figur 21. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at man bliver værdsat af ledelsen, kolleger eller elever. Ledelsen er sorteret fra på "Værdsat af ledelsen".



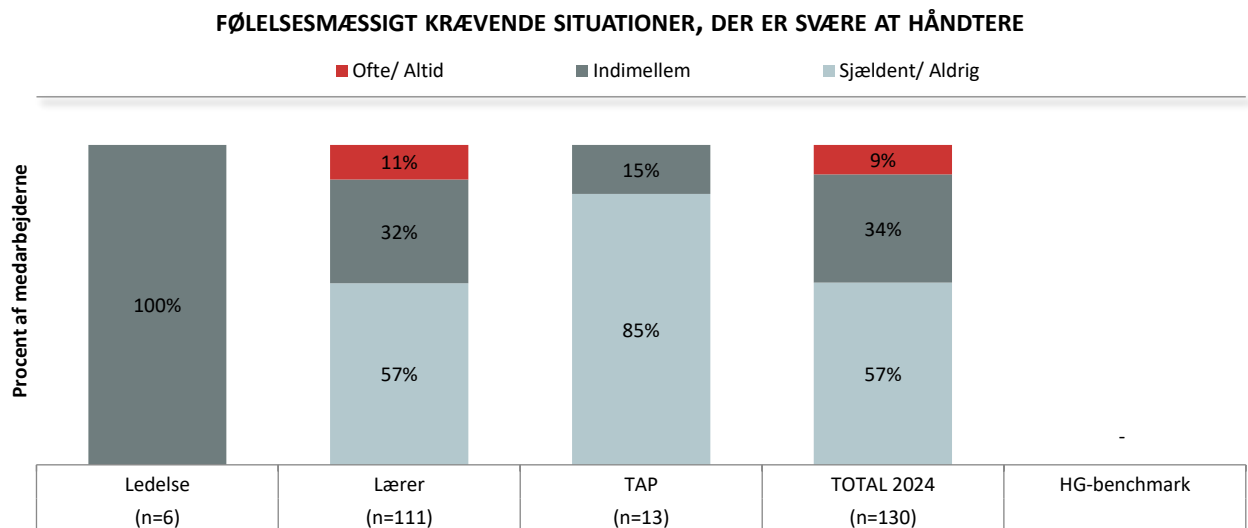
Figur 22. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at de er opmærksomme på selv at anerkende andre.

### 5.7.13. Tryghed i ansættelsen



Figur 23. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever tryghed i ansættelsen.

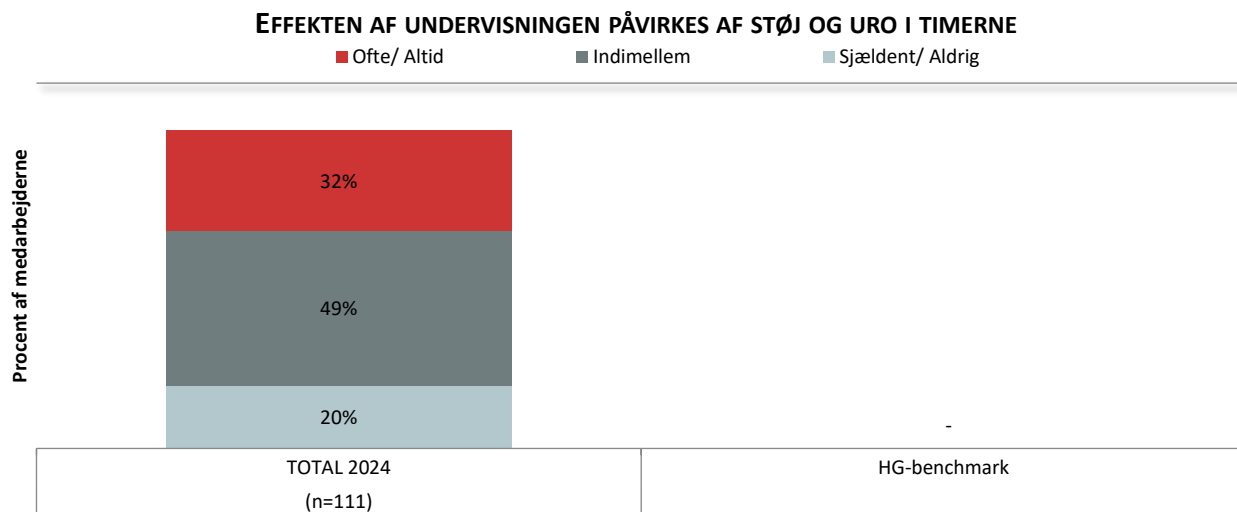
### 5.7.14. Følelsesmæssige belastninger



Figur 24. Viser andelen, der "Ofte/Altid", "Indimellem" eller "Sjældent/Aldrig" føler, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer, som er svære at håndtere. Spørgsmålet blev ikke stillet i 2022, og der findes ikke sammenligneligt HG-benchmark.

### 5.7.15. Støj og uro i timerne

I denne undersøgelse blev lærerne spurgt, om deres undervisning påvirkes af støj og uro i timerne.



Figur 25. Viser andelen, der "Ofte/Altid", "Indimellem" eller "Sjældent/Aldrig" oplever, at effekten af deres undervisning bliver påvirket af støj og uro i timerne. Kun lærerne besvarede dette spørgsmål. Spørgsmålet blev ikke stillet i 2022, og der findes ikke sammenligneligt HG-benchmark.

### 5.7.16. Krænkende adfærd

Arbejdstilsynet definerer krænkende handlinger som en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane (sexchikane) og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet. Der er ifølge arbejdsmiljøreglerne tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende<sup>7</sup>.

**Tabel 9. Krænkende adfærd seneste 12 måneder.**

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

|                       |                                      | (n=6)   | (n=111)   | (n=13) | TOTAL      |            | HG-benchmark |
|-----------------------|--------------------------------------|---------|-----------|--------|------------|------------|--------------|
|                       |                                      | Ledelse | Lærer     | TAP    | 2024       | 2022       |              |
| Jævnligt <sup>8</sup> | Fra en leder                         | -       | <b>1%</b> | -      | <b>1%</b>  | -          | 1%           |
|                       | Fra kolleger                         | -       | <b>3%</b> | -      | <b>2%</b>  | <b>1%</b>  | 1%           |
|                       | Fra elever                           | -       | <b>3%</b> | -      | <b>2%</b>  | -          | 1%           |
|                       | Fra forældre                         | -       | -         | -      | -          | -          | 1%           |
|                       | <b>Mindst én episode</b>             | -       | <b>5%</b> | -      | <b>4%</b>  | <b>1%</b>  | 3%           |
| Af og til             | Fra en leder                         | -       | 4%        | -      | <b>3%</b>  | <b>1%</b>  | 9%           |
|                       | Fra kolleger                         | 17%     | 13%       | 15%    | <b>13%</b> | <b>11%</b> | 10%          |
|                       | Fra elever                           | -       | 15%       | 15%    | <b>15%</b> | <b>7%</b>  | 9%           |
|                       | Fra forældre                         | 17%     | 1%        | -      | <b>2%</b>  | <b>2%</b>  | 5%           |
|                       | <b>Mindst én episode</b>             | 17%     | 23%       | 23%    | <b>23%</b> | <b>16%</b> | 23%          |
| Total                 | <b>Mindst én episode<sup>9</sup></b> | 17%     | 25%       | 23%    | <b>25%</b> | <b>17%</b> | 26%          |

**Tabel 10. Viser typen af krænkende adfærd medarbejderne oplevede. Kun besvaret af dem, som svarede "Ja" til at have oplevet krænkende adfærd de seneste 12 måneder.**

|                         | (n=6)   | (n=111) | (n=13) | TOTAL      |
|-------------------------|---------|---------|--------|------------|
|                         | Ledelse | Lærer   | TAP    | 2024       |
| Faglig                  | -       | 6%      | -      | <b>5%</b>  |
| Udseende                | -       | 2%      | -      | <b>2%</b>  |
| Etnisk                  | -       | -       | -      | -          |
| Seksuel                 | -       | 4%      | -      | <b>3%</b>  |
| Køn                     | -       | 2%      | -      | <b>2%</b>  |
| Alder                   | -       | 3%      | 8%     | <b>3%</b>  |
| Grov tone i tekst/ tale | 17%     | 22%     | 23%    | <b>22%</b> |
| Andet                   | -       | 6%      | -      | <b>5%</b>  |
| Ønsker ikke at svare    | -       | -       | -      | -          |

<sup>7</sup> <https://at.dk/arbejds miljoeproblemer/psykisk-arbejds miljoe/krænkende-handlinger/>

<sup>8</sup> "Jævnligt" refererer til krænkende hændelser der forekommer "dagligt", "ugentligt" eller "månedligt" mens "Af og til" er episoder som forekommer mindre hyppigt end "månedligt".

<sup>9</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.

## 5.8. Sygefravær og helbred

### 5.8.1. Arbejdsrelateret 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. Derfor spørges der i denne APV direkte ind til om elementer i arbejdsmiljøet har været medvirkende årsag til deres sygefravær de seneste 12 måneder.

Tabel 11. Årsager til sygefravær. Andel, som har svaret "ja, helt sikkert" eller "ja, til en vis grad".

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

|  | (n=6)   | (n=111) | (n=13) | TOTAL |      | HG-benchmark |
|--|---------|---------|--------|-------|------|--------------|
|  | Ledelse | Lærer   | TAP    | 2024  | 2022 |              |
| Stor arbejdsmængde/ tidspres               | -       | 14%     | 23%    | 15%   | 13%  | 17%          |
| Arbejdsrelateret stress                    | -       | 13%     | 23%    | 13%   | 11%  | 14%          |
| Konflikter eller mobning                   | -       | 4%      | -      | 3%    | -    | 1%           |
| Indeklima                                  | -       | 2%      | 8%     | 2%    | 4%   | 5%           |
| Manglende udviklingsmuligheder             | -       | 2%      | 8%     | 2%    | 2%   | 1%           |
| Ubekvemme arbejdsstillinger                | -       | 2%      | -      | 2%    | 2%   | 2%           |
| Ringe indflydelse                          | -       | 2%      | -      | 2%    | 1%   | 3%           |
| Jobusikkerhed                              | -       | 1%      | 8%     | 2%    | -    | 1%           |
| Ringe kollegial støtte og feedback         | -       | 2%      | -      | 2%    | -    | 1%           |
| Ensidigt, gentaget arbejde                 | -       | 1%      | -      | 1%    | 3%   | 1%           |
| En arbejdsulykke/ skade                    | -       | 1%      | -      | 1%    | 1%   | 1%           |
| Lav motivation til at gå på arbejde        | -       | 1%      | -      | 1%    | 1%   | 3%           |
| <b>Mindst én fraværsårsag<sup>10</sup></b> | -       | 18%     | 23%    | 18%   | 19%  | 22%          |

### 5.8.2. Smerter de fire foregående uger

Tabel 12 viser forekomsten af smerter de foregående fire uger for medarbejderne på Frederiksborg.

Tabel 12. Forekomst af smerter de seneste fire uger. Andel "Noget af tiden" eller oftere.

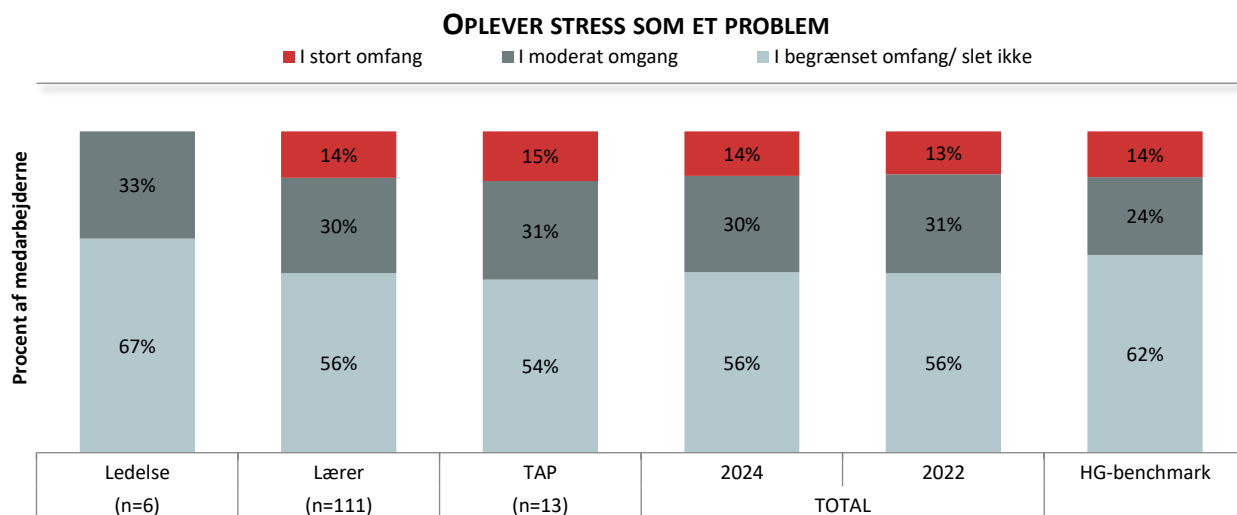
10 %-point højere end HG-benchmark er markeret med **rødt**.

|                               | (n=6)   | (n=111) | (n=13) | TOTAL |      | HG-benchmark |
|-------------------------------|---------|---------|--------|-------|------|--------------|
|                               | Ledelse | Lærer   | TAP    | 2024  | 2022 |              |
| Hovedpine                     | -       | 22%     | 23%    | 21%   | 18%  | 17%          |
| Smerter i ryg, nakke, skulder | 17%     | 24%     | 46%    | 26%   | 30%  | 28%          |
| Smerter andre steder          | -       | 19%     | 54%    | 22%   | 18%  | 16%          |

<sup>10</sup> Medarbejdere kan have angivet flere årsager til sygefravær. I det tilfælde kan procentsatserne ikke lægges sammen.

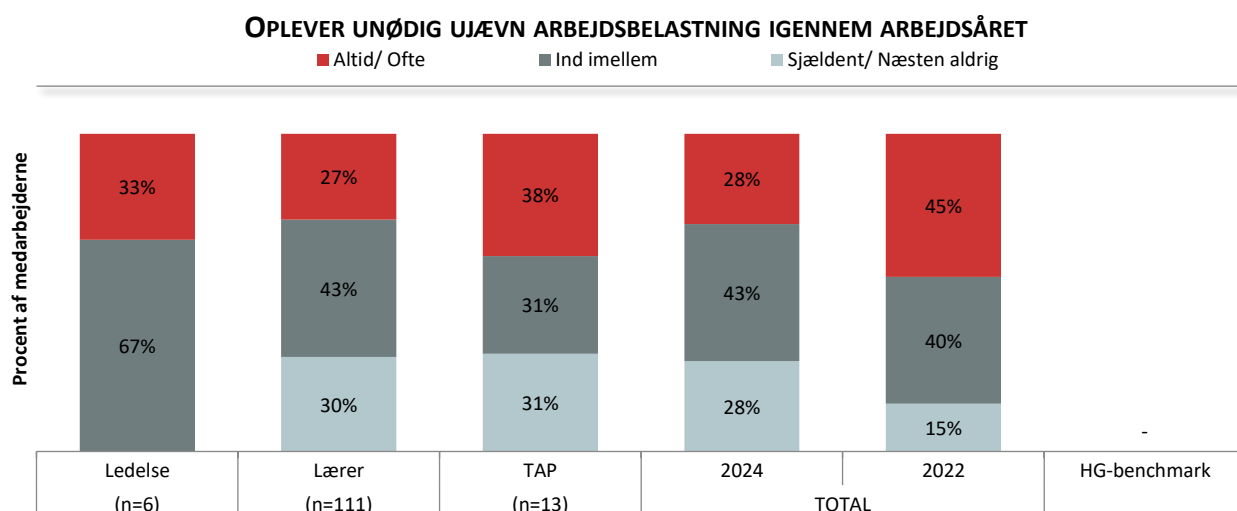
### 5.8.3. Stress

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>11</sup>. 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 26. 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)).

### 5.8.4. Ujævn arbejdsbelastning



Figur 27. Viser i hvilken grad respondenterne oplever unødigt ujævn arbejdsbelastning i løbet af arbejdsåret. Der findes ikke sammenligneligt HG-benchmark til dette spørgsmål.

<sup>11</sup> Stressforeningen.dk. Fakta om stress.

## 5.9. 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.

## 5.10. 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 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 på Frederiksborg kan fordre, at andre tiltag end de nævnte ønskes prioriteret. Dette er naturligvis en beslutning, som skal træffes internt på Frederiksborg.

## 6. BILAG

---

### **6.1. Handlingsplanskema**

På næste side ses eksempel på et blankt handlingsplanskema til udfyldelse og ajourføring. Dette 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:**

---

---

---

---