



Nærum Gymnasium

Arbejdspladsvurdering 2015-16

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Kontakt:

Forord

Denne APV, herunder spørgeskemaundersøgelse og rapport er udarbejdet af konsulent- og analysefirmaet Health Group A/S for Nærum Gymnasium (herefter: NG) november-december 2015.

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

Ansvarlig for rapportens indhold:

Martin Siig Simonsen

Analysekonsulent, cand.scient.

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Resumé	2
2. Indledning	3
2.1. <i>Metodiske overvejelser</i>	3
2.1.1. Relevant dokumentation fra Arbejdstilsynet	4
2.1.2. Læsevejledning	4
2.1.3. Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark)	4
3. Kortlægning af arbejdsmiljø	5
3.1. <i>Baggrundsoplysninger</i>	5
3.2. <i>Indeklima</i>	6
3.2.1. Temperatur og træk	6
3.2.2. Luftkvalitet og rengøring	6
3.2.3. Lys og blænding	7
3.2.4. Støj	7
3.3. <i>Fysiske rammer for undervisningslokaler</i>	8
3.4. <i>Ergonomi og pladsforhold</i>	9
3.4.1. Tilfredshed med arbejdsstation og pladsforhold	9
3.4.2. Ergonomiske belastninger	9
3.5. <i>Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet</i>	10
3.5.1. Risiko for arbejdsskader og –ulykker	10
3.5.2. Forekomst af arbejdsskader/-ulykker samt nærved-ulykker	10
3.6. <i>Psykisk arbejdsmiljø</i>	11
3.6.1. Klare mål i arbejdet	11
3.6.2. Indflydelse	12
3.6.3. Motivation og udviklingsmuligheder	12
3.6.4. Kvalitet i arbejdet	13
3.6.5. Involvering i arbejdspladsen	14
3.6.6. Kollegiale relationer	14
3.6.7. Forhold til skolens ledelse	15
3.6.8. Information	15
3.6.9. Værdsættelse/Anerkendelse	16
3.6.10. Retfærdighed	17
3.6.11. Tillid	17
3.6.12. Tryghed i ansættelsen	18
3.6.13. Opgaver jævnt fordelt over året	18
3.6.14. Balance mellem arbejde og privatliv	19
3.6.15. Balance mellem opgaver og tid til rådighed	19
3.6.16. Krænkende adfærd	20
3.6.17. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads	20
3.7. <i>Sygefravær og helbred</i>	21
3.7.1. Selvrapporeret sygefravær	21
3.7.2. Selvvurderet helbred	22
3.7.3. Symptomer de fire foregående uger	22
3.7.4. Stress	23
4. Sammenfatning og anbefalinger	24
4.1. <i>Fysisk arbejdsmiljø</i>	24
4.2. <i>Psykisk arbejdsmiljø</i>	24
4.3. <i>Sygefravær og helbred</i>	26
4.4. <i>Vigtigste indsatsområder</i>	27
4.5. <i>Arbejdet med handlingsplaner</i>	28
4.6. <i>Slutkommentar</i>	28
5. Bilag	29
5.1. <i>Handlingsplanskemaer</i>	29
5.2. <i>Spørgeskema</i>	34

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 NG i november-december 2015. Følgende hovedresultater skal fremhæves:

- Kortlægningen af det fysiske arbejdsmiljø har vist, at der generelt er få gener i forbindelse med indeklimaet. Således er der samlet set en væsentlig lavere forekomst af udfordringer med indeklimaet sammenlignet med HG-benchmarket¹. Det ses dog at en større andel af *Pedellerne* rapporterer om hyppig forekomst af mangelfuld rengøring samt generende passage. I tråd med indeklimaresultaterne vurderes de fysiske rammer for undervisning markant bedre end benchmarket.
- Resultaterne på arbejdsstation og pladsforhold er karakteriseret ved en høj grad af tilfredshed, hvilket understøttes af en lav forekomst af ergonomiske belastninger.
- Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist at NG generelt har opnået et godt resultat, hvilket understreges ved at alle tilfredshedsparametre er på niveau med, eller bedre end, HG-benchmarket (Tabel 6 på s. 20). Desuden bør resultaterne vedr. forhold og tillid til ledelsen, indflydelse, klare mål og information fremhæves som særligt positive.
- Der er dog også områder som NG kan have fokus på. Således har *Pedeller* og *Sekretærer* opnået et mindre godt resultat på kollegiale relationer, tilfredshed med psykisk arbejdsmiljø, motivation og villighed til at anbefale arbejdspladsen.
- Derudover er der samlet set flere medarbejdere, i særdeleshed *Lærere*, som oplever en ubalance mellem arbejdsopgaverne og den tid der er til rådighed, endvidere vurderes "*mulighed for at levere den ønskede kvalitet i arbejdet*" dårligere end benchmarket. Ligeledes bemærkes at en betydelig andel oplever at opgaverne kun i mindre grad er jævnt fordelt over skoleåret.
- På NG er medarbejdernes gennemsnitlige sygefravær på 7,8 dage/år højere end HG-benchmarket (4,6 dage/år). Tre respondenter har haft langtidssygefravær de seneste 12 måneder (>30 dage), men umiddelbart er disse fravær ikke relateret til arbejdsmiljøet. I denne forbindelse ses at 17% mener at arbejdsmiljøet har fremprovokeret sygefravær det forgangne år, hvor de primære årsager til arbejdsrelateret sygefravær er arbejdsrelateret stress (11%) og stor arbejdsmængde/tidspres (14%). 55% rapporterer om symptomer (udkørt-hed, hovedpine, søvnbesvær, smerter) mens 15% mener at stress er et stort problem, til sammenligning er benchmarket på hhv. 52% og 10%.

Alt i alt, har APV'en vist, at medarbejderne på NG generelt trives i en tillidsfuld atmosfære, men at der observeres visse forskelle mellem medarbejdergrupperne. I kapitel 4 på side 24 præsenteres Health Groups anbefalinger til, hvilke områder der bør prioriteres i det fremtidige arbejdsmiljøarbejde på NG. Der bør udarbejdes handlingsplaner for de forskellige indsatsområder, hvori det præciseres, hvem der har ansvar for gennemførelsen, samt hvornår det forventes gennemført. Handlingsplanskemaer findes i bilag 5 på side 29.

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

2. INDLEDNING

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

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

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

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

2.1. Metodiske overvejelser

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

Spørgeskemaet er udarbejdet af Health Group (med inspiration fra Arbejdstilsynet og Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø) og godkendt af Arbejdspladsvurderingsudvalget på NG. Det indeholder 37 spørgsmål og er opdelt i følgende hovedgrupper:

- Indeklima
- Fysiske rammer for undervisning
- Ergonomi og pladsforhold
- Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet
- Sikkerhed og risiko for pedel- og køkkenpersonale
- Psykisk arbejdsmiljø
- Sygefravær og helbred

Hovedparten af spørgsmålene er lukkede standardspørgsmål, hvor der på forhånd er givet en række svarmuligheder. Der benyttes primært svarskalaer fra "Aldrig" til "Altid" eller fra "I meget høj grad" til "I meget ringe grad", hvor respondenterne skal vurdere et givent spørgsmål. Alle hovedgrupper afsluttes med, at respondenterne har mulighed for at svare frit og ubegrænset. Hele spørgeskemaet kan ses i bilag, side 30.

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

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

2.1.1. Relevant dokumentation fra Arbejdstilsynet

Denne APV er hovedsageligt baseret på Arbejdstilsynets vejledninger. AT-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes. En AT-vejledning er ikke bindende, men er baseret på love og bekendtgørelser, der er bindende. Følger en virksomhed AT-vejledningerne vil Arbejdstilsynet derfor ikke foretage sig yderligere. En række AT-vejledninger er relevante for NG. 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 NG. Se Arbejdstilsynets hjemmeside: (www.at.dk).

2.1.2. Læsevejledning

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

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

Temperatur og træk	Altid	Ofte	Ind i mellem	Sjældent	Aldrig
Oplever du ubehagelig temperatur i dit arbejdsrum (f.eks. meget høje eller lave temperaturer)?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er der trækgener?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

2.1.3. Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark)

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

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

3. KORTLÆGNING AF ARBEJDSMILJØ

3.1. Baggrundsoplysninger

Medarbejderne på NG er inddelt efter funktion (Tabel 2). Af hensyn til anonymiteten vises *IT*, *Ledelse*, og *Uddannelsesledere* ikke særskilt men indgår i *Total NG*.

Som det fremgår, har 109 ud af 123 ansatte besvaret skemaet, hvilket svarer til 89%. Til sammenligning er HG-benchmarket på 79%.

Tabel 2: Baggrundsoplysninger. Funktion⁵.

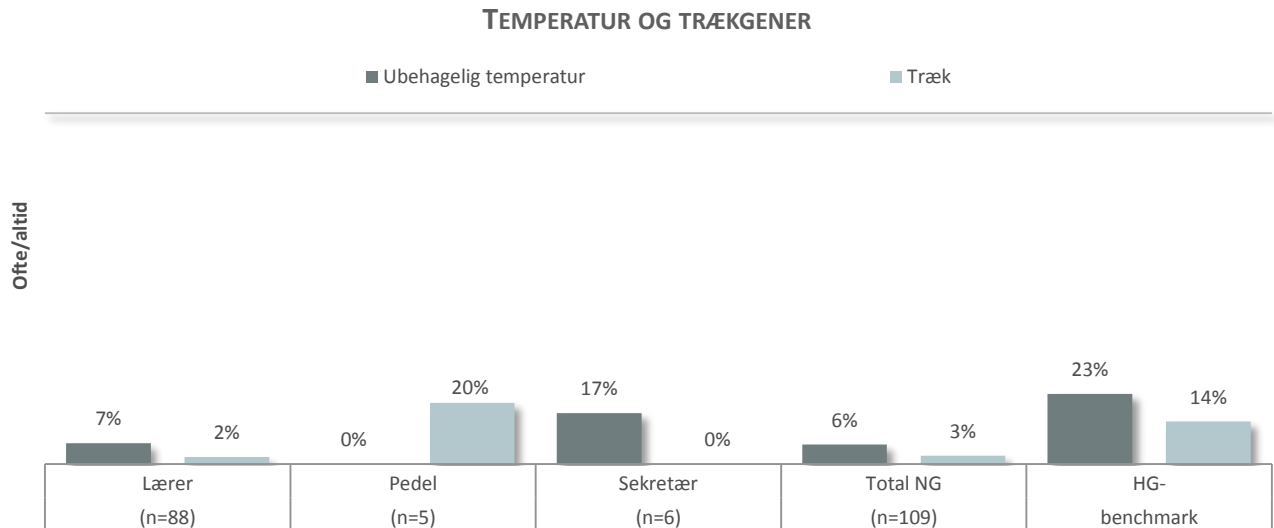
	Antal svar	Antal ansatte	Svarprocent
Lærer	88	101	87%
Pedel	5	5	100%
Sekretær	6	7	86%
IT	3	3	100%
Ledelse	3	3	100%
Uddannelsesledere	4	4	100%
Total NG	109	123	89%

⁵ Det bør bemærkes at der er stor forskel på gruppestørrelserne i de viste figurer og tabeller. I mindre grupper, såsom *Pedeller* og *Sekretærer*, vil et enkelt "negativt" svar se voldsomt ud hvilket ikke er tilfældet i en større gruppe (*Lærere*).

3.2. Indeklima

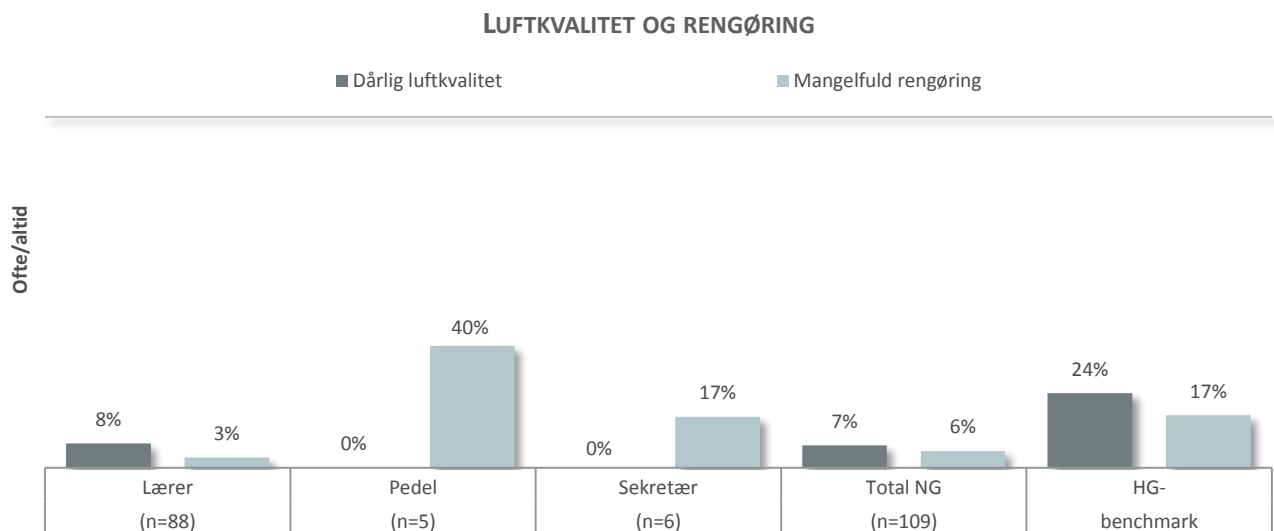
Følgende fire figurer viser medarbejdernes oplevelse af forskellige indeklimarelaterede forhold. Procentsatserne i figurerne refererer til andele af medarbejdere, som har svaret "Altid" eller "ofte".

3.2.1. Temperatur og træk



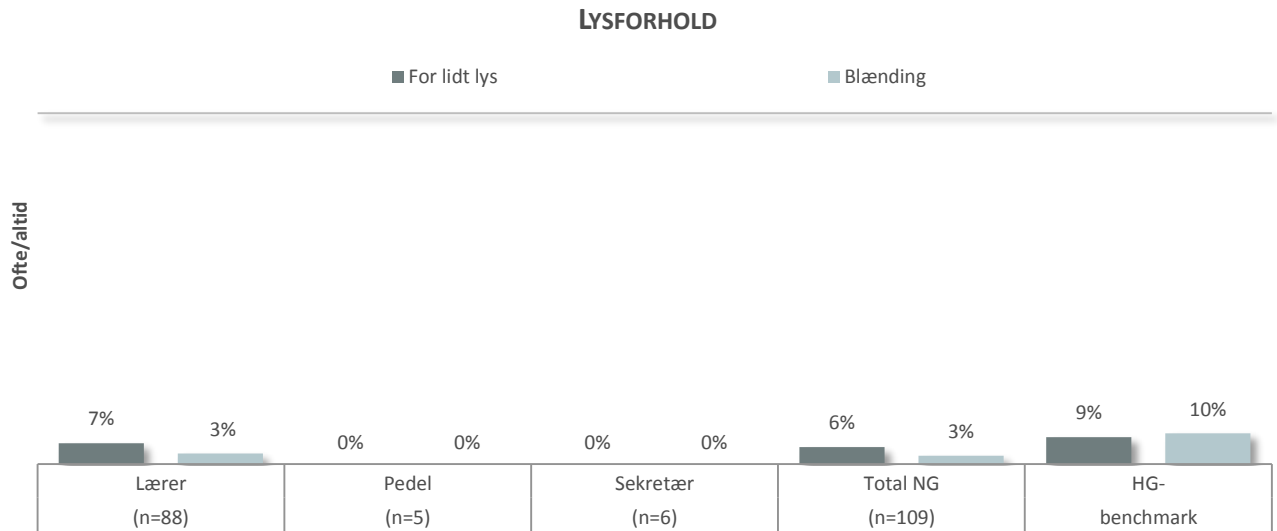
Figur 1: Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever ubehagelige temperaturer (høje/lave) i arbejdsrummet og trækgener.

3.2.2. Luftkvalitet og rengøring



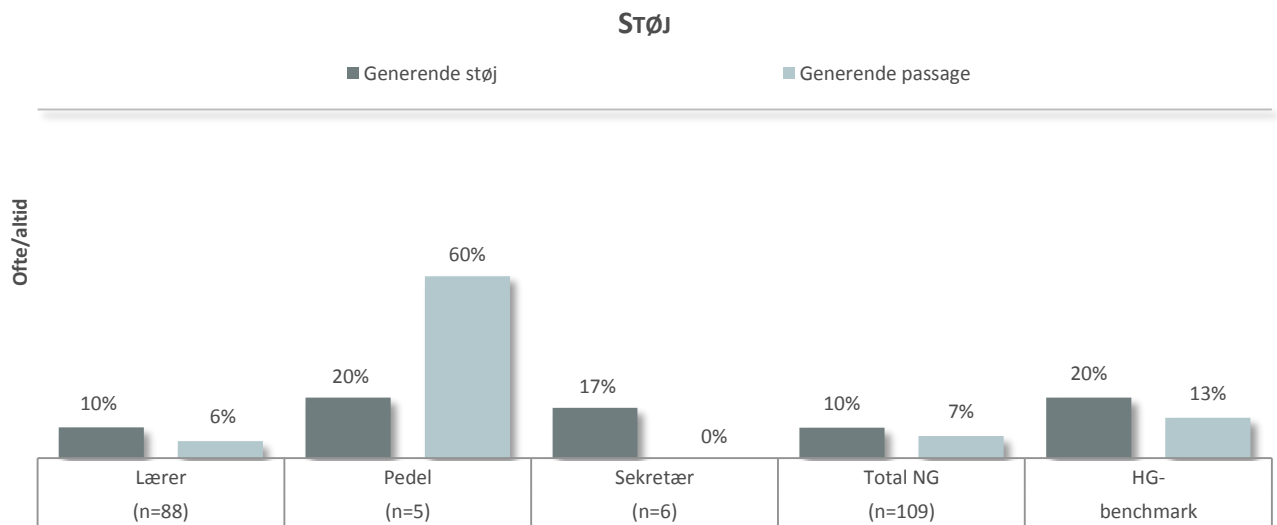
Figur 2: Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever dårlig luftkvalitet og mangelfuld rengøring.

3.2.3. Lys og blænding



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

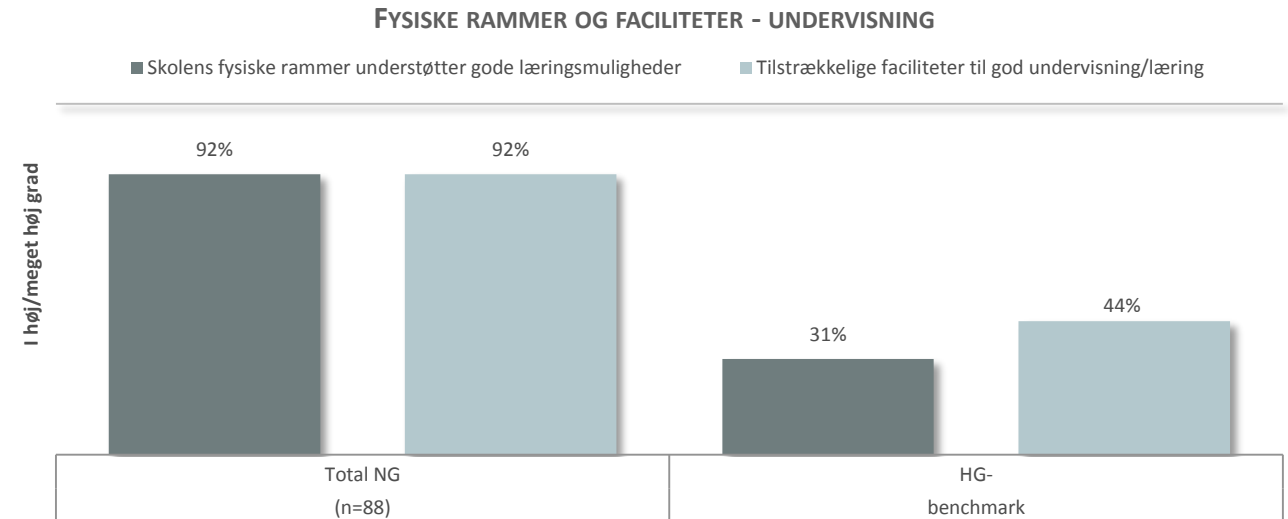
3.2.4. Støj



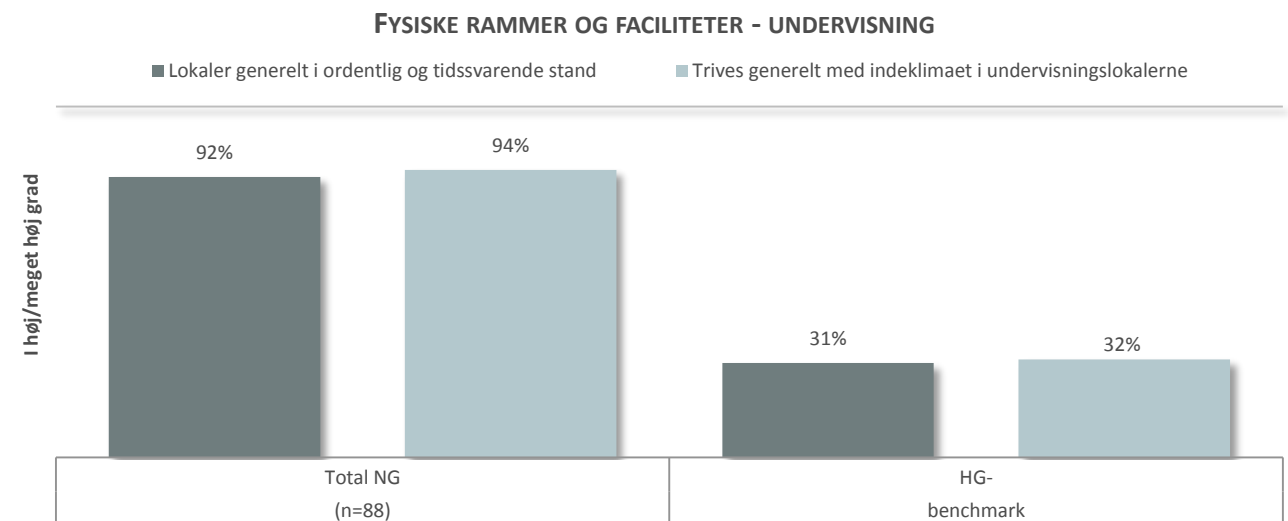
Figur 4: Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever støj og generende passage ved arbejdspladsen.

3.3. Fysiske rammer for undervisningslokaler

Figur 5 og Figur 6 viser vurdering af de fysiske rammer for undervisning, det er kun *Lærerne* som har svaret på nedenstående fire spørgsmål.



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



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

3.4. Ergonomi og pladsforhold

3.4.1. Tilfredshed med arbejdsstation og pladsforhold

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

Tabel 3. Viser andelen der er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse" med ergonomiske forhold.

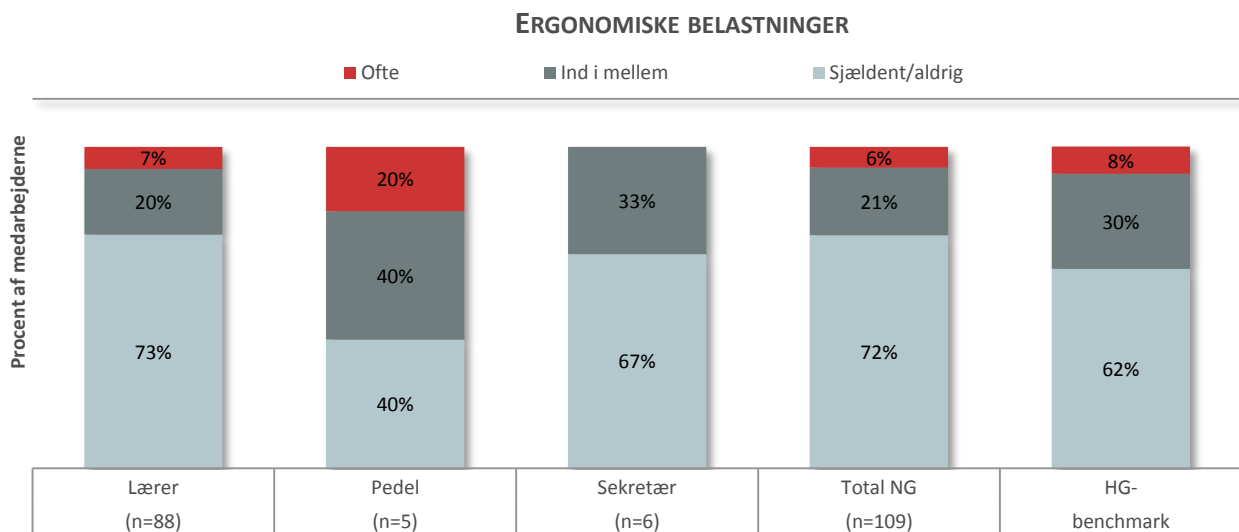
Bemærk at *Lærer* ikke har modtaget de samme spørgsmål som *Pedel* og *Sekretær*.

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

	(n=88) Lærer	(n=5) Pedel	(n=6) Sekretær	(n=109) Total NG	HG- bench- mark
Mus og tastatur	-	100%	83%	95%	96%
Arbejdsbord	-	100%	100%	100%	79%
Arbejdsstol	-	100%	100%	100%	91%
Pladsforhold ved arbejdsstation	91%	100%	100%	92%	91%
Indretning af arbejdsstation	94%	100%	83%	94%	86%
Arbejdsbord	89%	100%	100%	92%	80%
Arbejdsstol	87%	100%	100%	90%	77%
Computerfaciliteter	87%	-	-	87%	-
Lærerværelse	87%	-	-	87%	-

3.4.2. Ergonomiske belastninger

Figur 7 viser medarbejdernes oplevelse af ergonomisk belastende arbejdsstillinger.

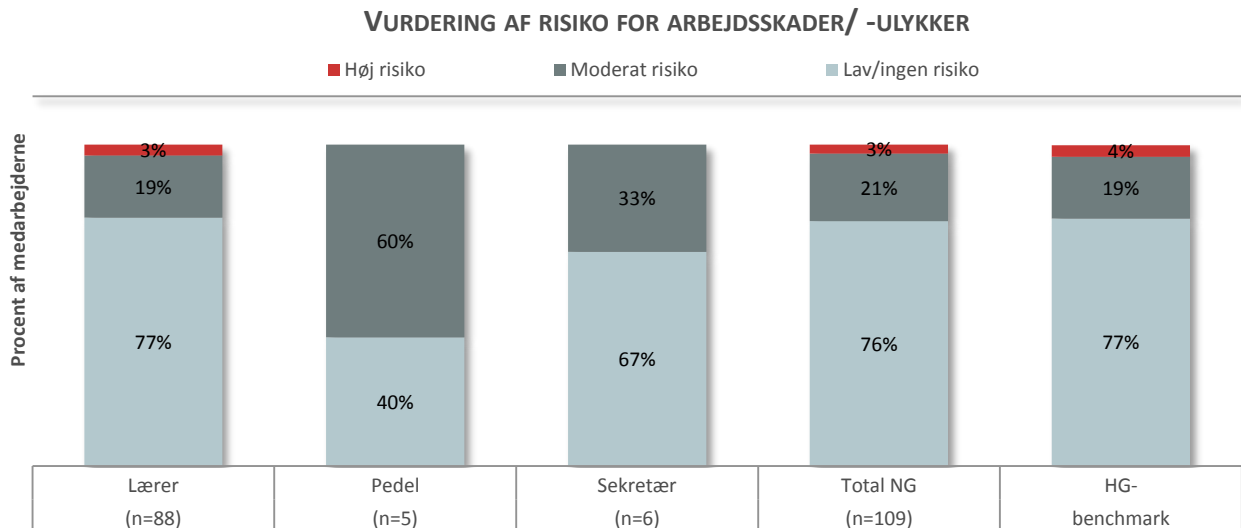


Figur 7. Viser andelen, der "Ofte", "Ind i mellem" eller "Sjældent/Aldrig" oplever ergonomisk belastende situationer i arbejdet.

3.5. Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet

3.5.1. Risiko for arbejdsskader og -ulykker

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



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

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

Fem medarbejdere har været udsat for en arbejdsulykke/-skade mens otte har oplevet en nærved-ulykke det for-gangne år (se Tabel 4).

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

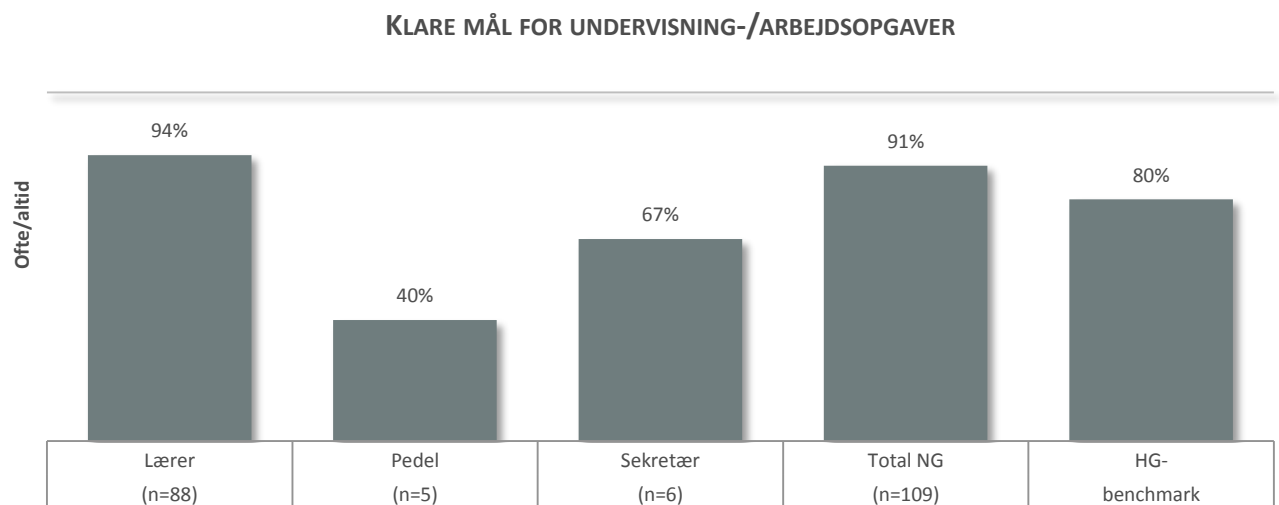
		Arbejdsulykker/-skader		Nærved-ulykker	
		Procent	Antal	Procent	Antal
(n=88)	Lærer	7%	6	8%	7
(n=5)	Pedel	-	0	-	0
(n=6)	Sekretær	-	0	-	0
(n=109)	Total NG	6%	6	6%	7
	HG-benchmark	5%		9%	

3.6. Psykisk arbejdsmiljø

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

3.6.1. Klare mål i arbejdet

Hvis der inden for medarbejdernes aktuelle ressourcer er klare mål i arbejdsopgaverne, er det med til at mindske sandsynligheden for, at en arbejdsopgave bliver for rutinepræget eller for lidt udfordrende⁶. Figur 9 viser medarbejdernes vurdering af klare mål i arbejdet på NG.

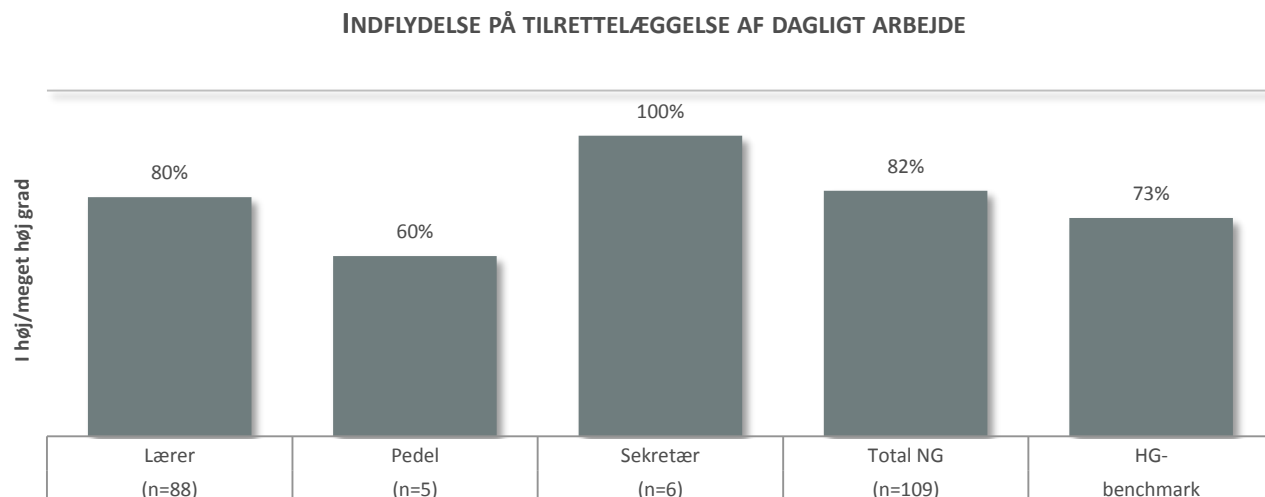


Figur 9. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever, at der er klare mål for undervisning-/arbejdsopgaver.

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

3.6.2. Indflydelse

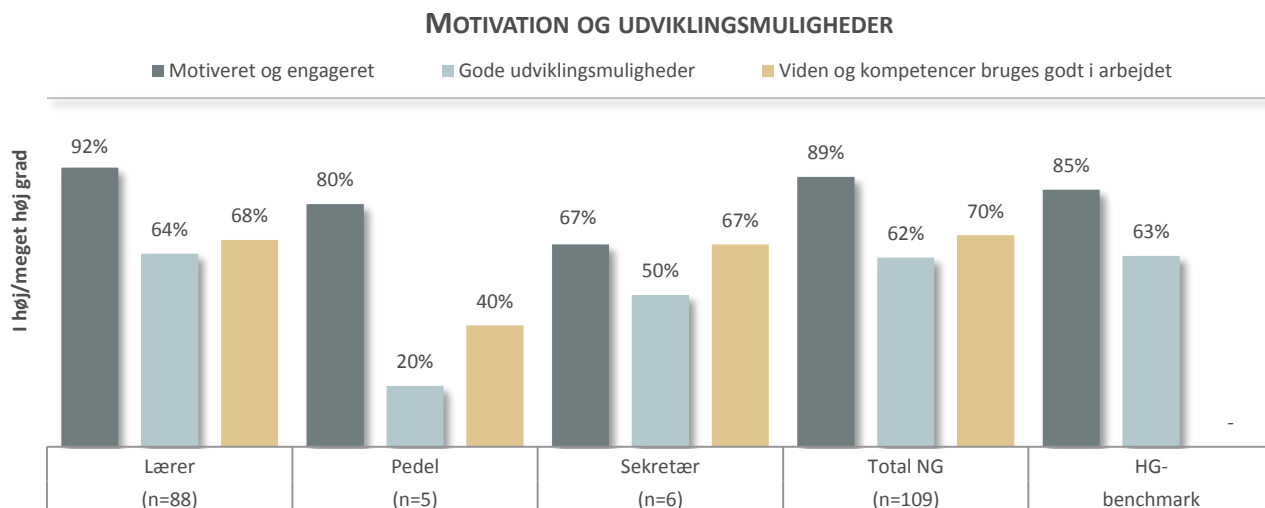
Indflydelse på eget arbejde drejer sig om, i hvilket omfang medarbejderen deltager i tilrettelæggelsen af sit arbejde. Passende indflydelse på eget arbejde kan være med til at regulere eventuelle belastninger i forbindelse med arbejdet⁶. De psykiske belastninger kan øges, hvis medarbejderne har lav indflydelse på deres arbejde. Medarbejdernes indflydelse på beslutninger om arbejdet og mængden af arbejde ses af Figur 10.



Figur 10. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever, at de har tilstrækkelig indflydelse på tilrettelæggelsen af det daglige arbejde.

3.6.3. Motivation og udviklingsmuligheder

For at kunne opretholde motivationen og en hensigtsmæssig balance mellem arbejdskrav og medarbejdernes ressourcer er det nødvendigt, at medarbejdernes faglige og personlige evner udvikles gennem uddannelse/efteruddannelse, gode samarbejdsrelationer og feedback⁷. Figur 11 viser oplevelsen af motivation/engagement, udviklingsmuligheder samt vurderingen af, hvorvidt viden og kompetencer bruges godt i arbejdet.

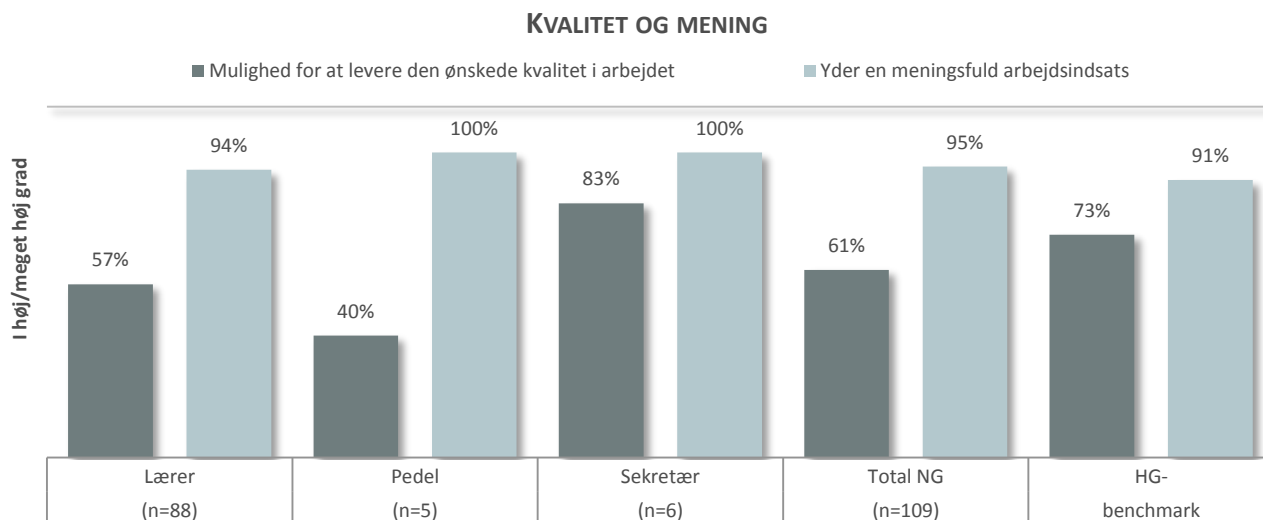


Figur 11. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at de er motiveret og engageret i arbejdet, samt oplever at der er gode udviklingsmuligheder i arbejdet og at deres viden og kompetencer bruges godt i arbejdet. Der findes ikke HG-benchmark på "...viden og kompetencer bruges godt...".

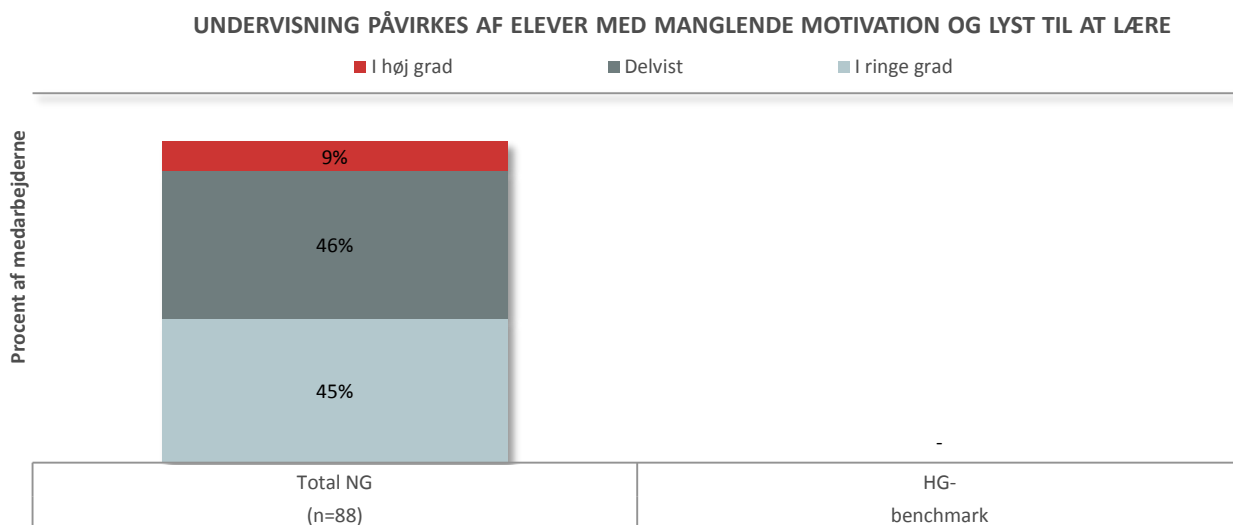
⁷ AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

3.6.4. Kvalitet i arbejdet

Figur 12 viser om medarbejderne føler at de har mulighed for at levere den ønskede kvalitet i arbejdet samt yder en meningsfuld arbejdsindsats. Endvidere viser Figur 13 hvorvidt *Lærerne* oplever at umotiverede elever påvirker effekten af undervisningen.



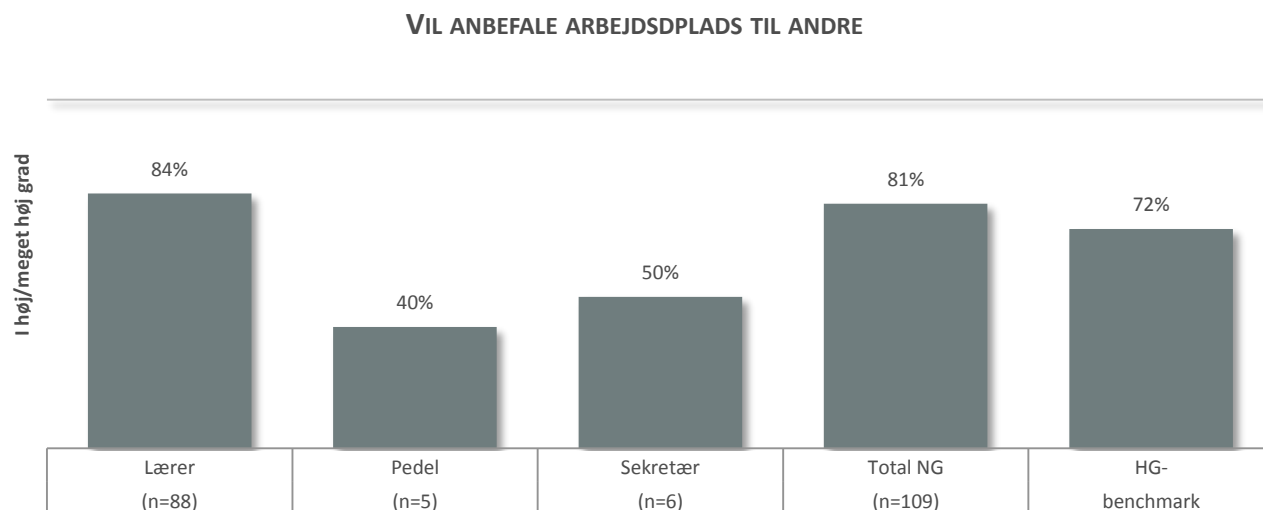
Figur 12. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever at de har mulighed for levere den ønskede kvalitet, og yder en meningsfuld arbejdsindsats.



Figur 13. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever at effekten af undervisningen af din undervisning påvirkes af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære. Dette spørgsmål er KUN stillet til *Lærere*. Der findes ikke HG-benchmark på dette spørgsmål.

3.6.5. Involvering i arbejdspladsen

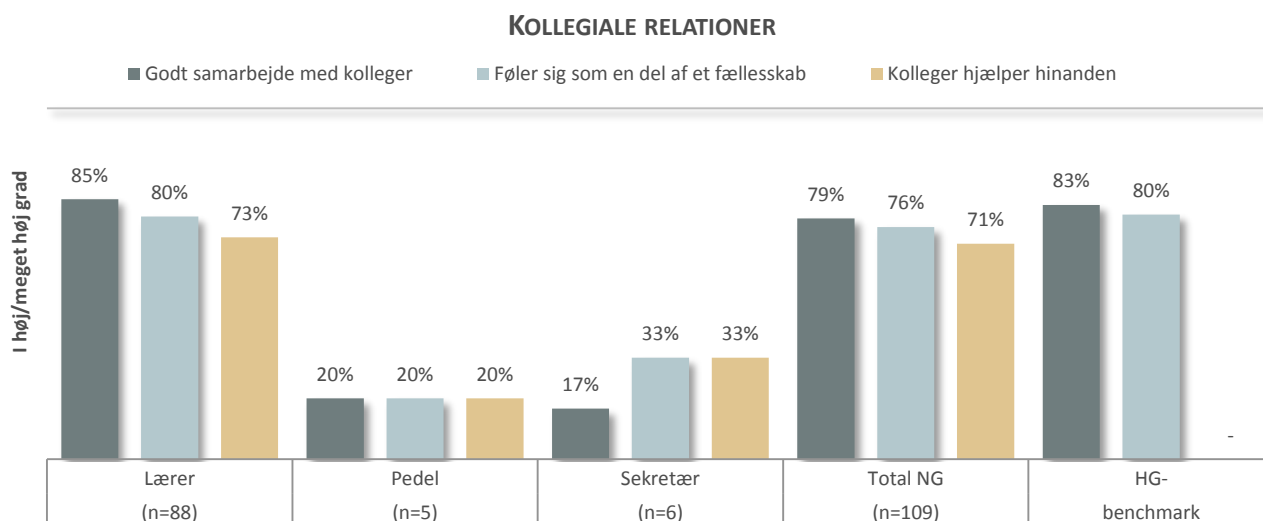
Medarbejdere som føler et engagement i arbejdet, har typisk en energisk og følelsesmæssig tilknytning til deres arbejdsopgaver. Medarbejdernes involvering i arbejdspladsen kan bidrage til at reducere langvarigt sygefravær og arbejdsophør⁸. Figur 14 viser, i hvilken grad medarbejderne er villige til at anbefale arbejdspladsen til.



Figur 14. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler at de vil anbefale arbejdspladsen til andre.

3.6.6. 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 helbred⁹. Figur 15 viser resultaterne for de kollegiale relationer.



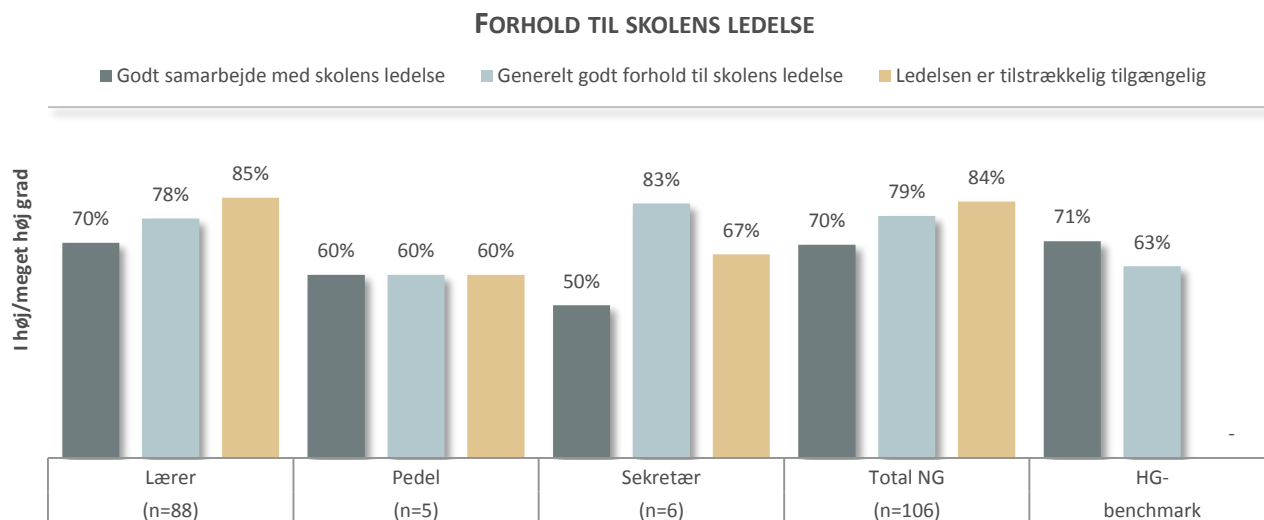
Figur 15. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt kollegialt samarbejde og fællesskab samt kolleger hjælper hinanden med at opnå det bedst mulige resultat. Der findes ikke HG-benchmark på "kolleger hjælper hinanden...".

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

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

3.6.7. Forhold til skolens ledelse

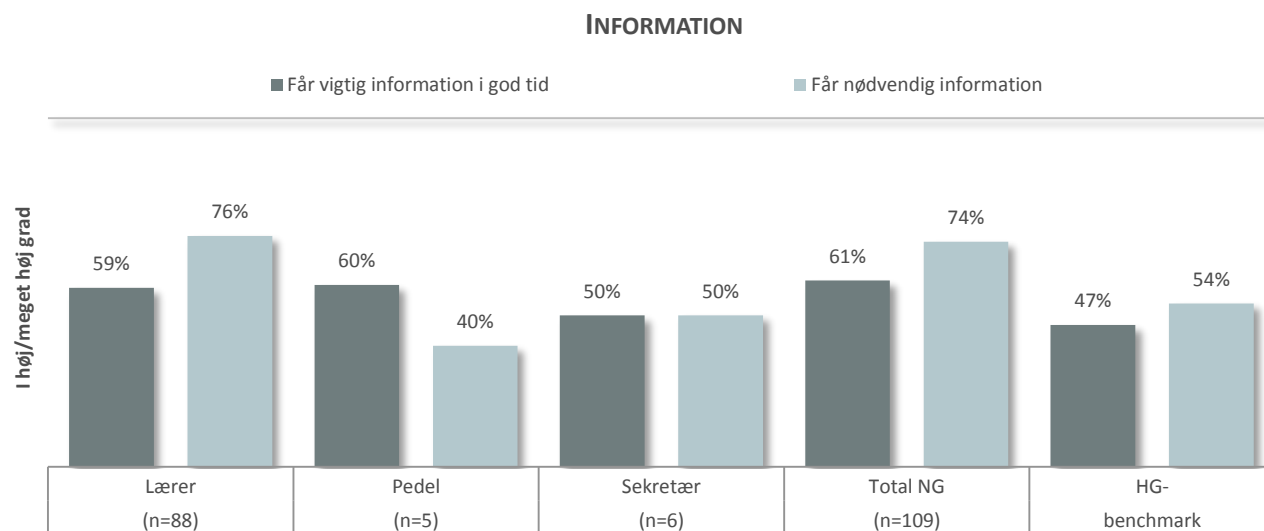
En god relation til ledelsen er centralt for trivslen på enhver arbejdsplads. I Figur 16 ses medarbejdernes vurdering af deres samarbejde og generelle forhold til skolens ledelse.



Figur 16. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt samarbejde, et generelt godt forhold til skolens ledelse samt er ledelsen tilstrækkelig tilgængelig i det daglige. Tre respondenter fra *Ledelsen* er sorteret fra. Der findes ikke HG-benchmark på "Ledelsen er tilstrækkelig tilgængelig".

3.6.8. Information

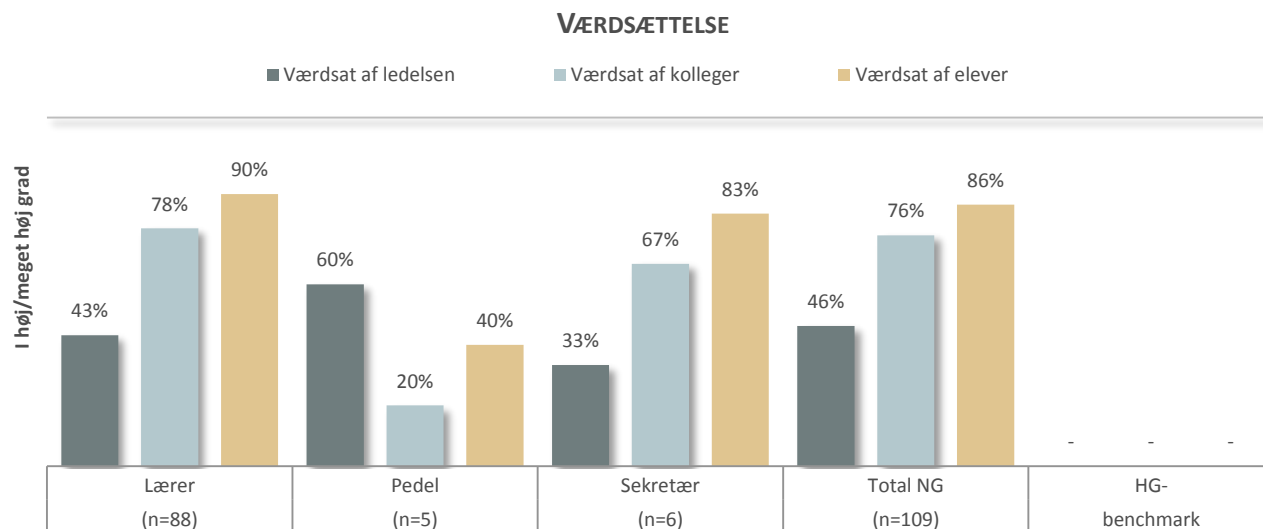
For at mindske jobusikkerhed er det vigtigt at inddrage og informere medarbejderne så tidligt som muligt om væsentlige begivenheder.



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.

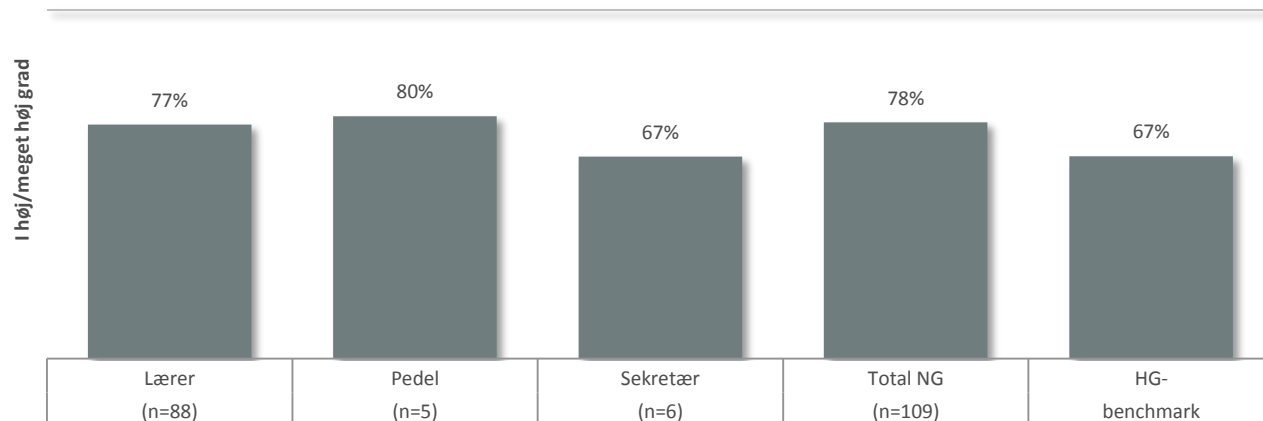
3.6.9. Værdsættelse/Anerkendelse

Anerkendelse har stor betydning for medarbejdernes trivsel i arbejdet. Undersøgelser har vist, at lav anerkendelse kan medføre lavere tilknytning til arbejdspladsen og et ønske om at skifte arbejde¹⁰. Medarbejdernes vurdering af værdsættelse/anerkendelse fremgår af Figur 18 og Figur 19.



Figur 18. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at man bliver værdsat af ledelsen, kolleger eller elever. Der findes ikke HG-benchmark på disse spørgsmål.

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

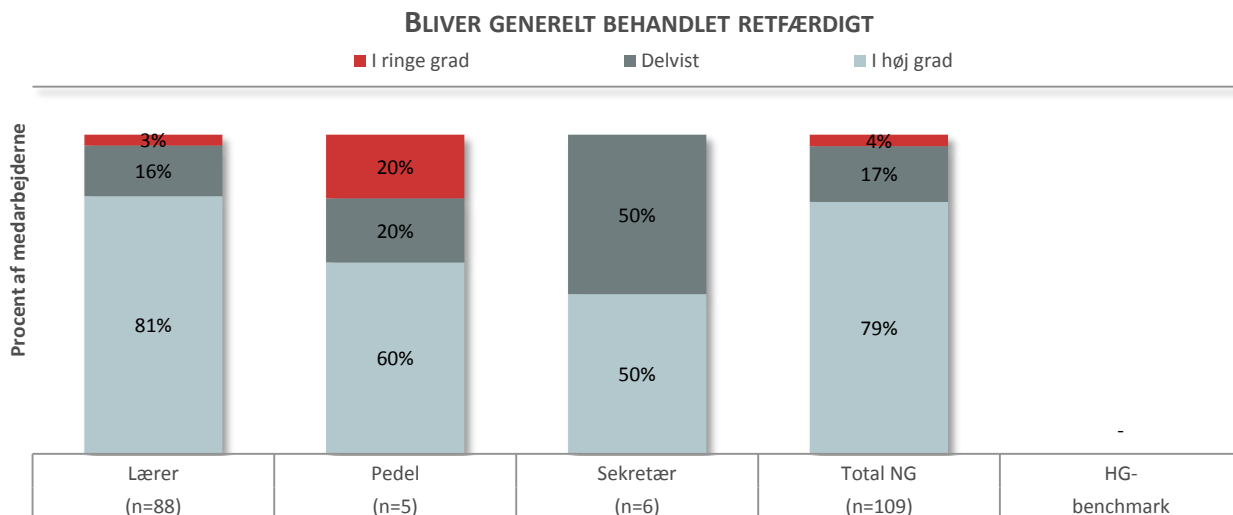


Figur 19. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at de er opmærksomme på selv at anerkende andre.

¹⁰ 'Kollegial anerkendelse' – Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, NFA december 2012

3.6.10. Retfærdighed

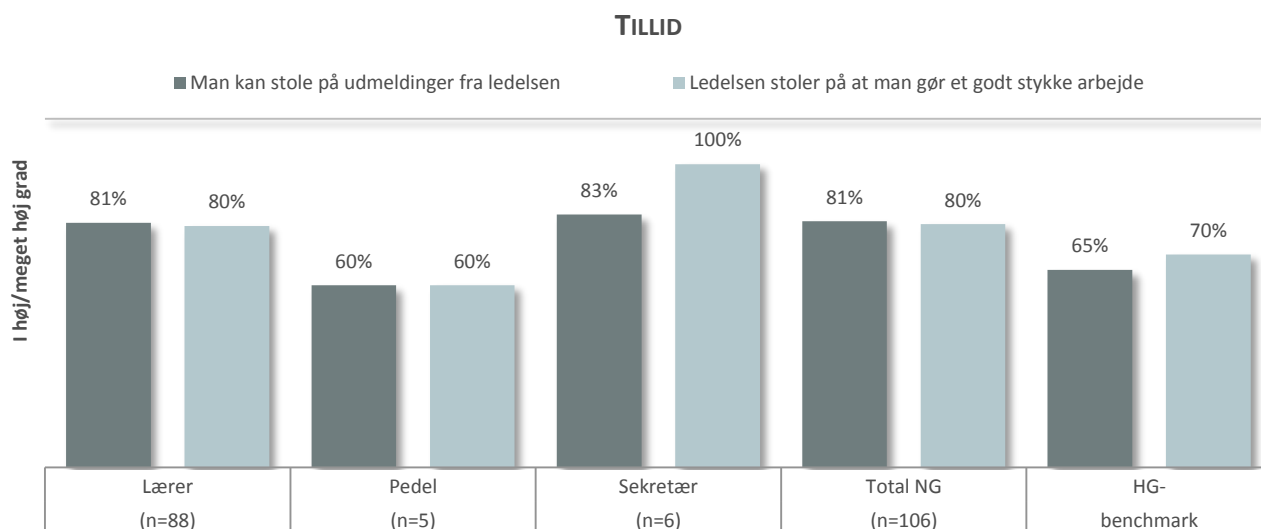
Retfærdighed er et centralt element i den "Den Sociale Kapital"¹¹. Af Figur 20 ses medarbejdernes vurdering af retfærdighed i arbejdet.



Figur 20. Viser andelen, der "I ringe grad", "Deltvist" eller "I høj grad" oplever, at de generelt bliver behandlet retfærdigt på arbejdet. Der findes ikke HG-benchmark på dette spørgsmål.

3.6.11. Tillid

Tillid mellem ledelse og medarbejdere er centralt for enhver arbejdsplads. Tillid handler bl.a. om, at man frit kan give udtryk for sine holdninger uden risiko for negative konsekvenser. Det handler også om, at der bliver fulgt op på det, som bliver meldt ud.

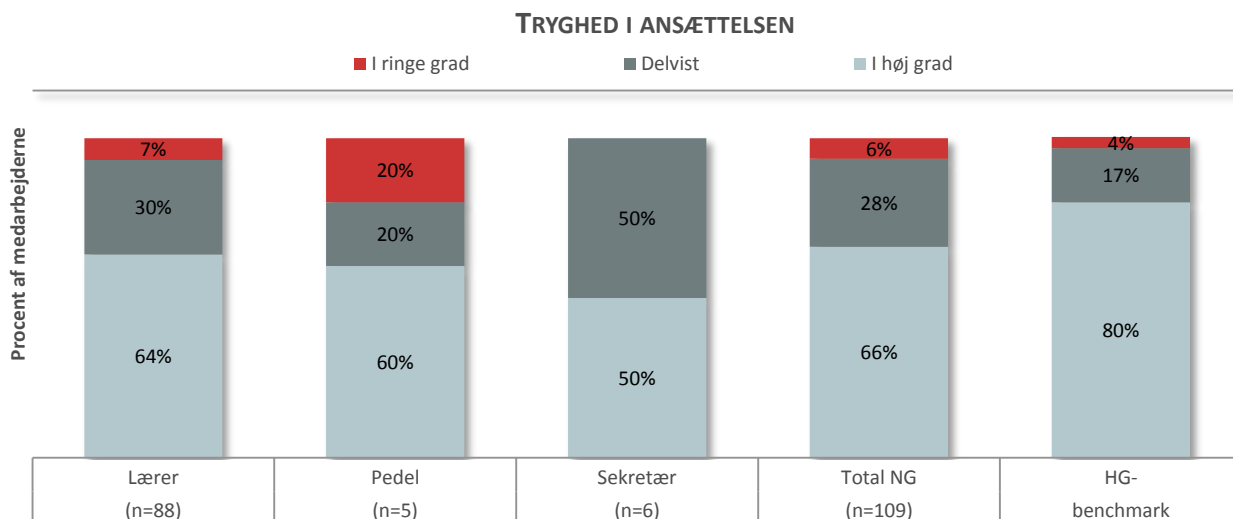


Figur 21. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" stoler på udmeldinger fra ledelsen, samt hvorvidt ledelsen stoler på medarbejdernes indsats. Tre respondenter fra Ledelsen er sorteret fra.

¹¹ Olesen KG, Hasle P et al. Virksomhedens sociale kapital. Hvidbog. Arbejdsmiljørådet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. København 2008

3.6.12. Tryghed i ansættelsen

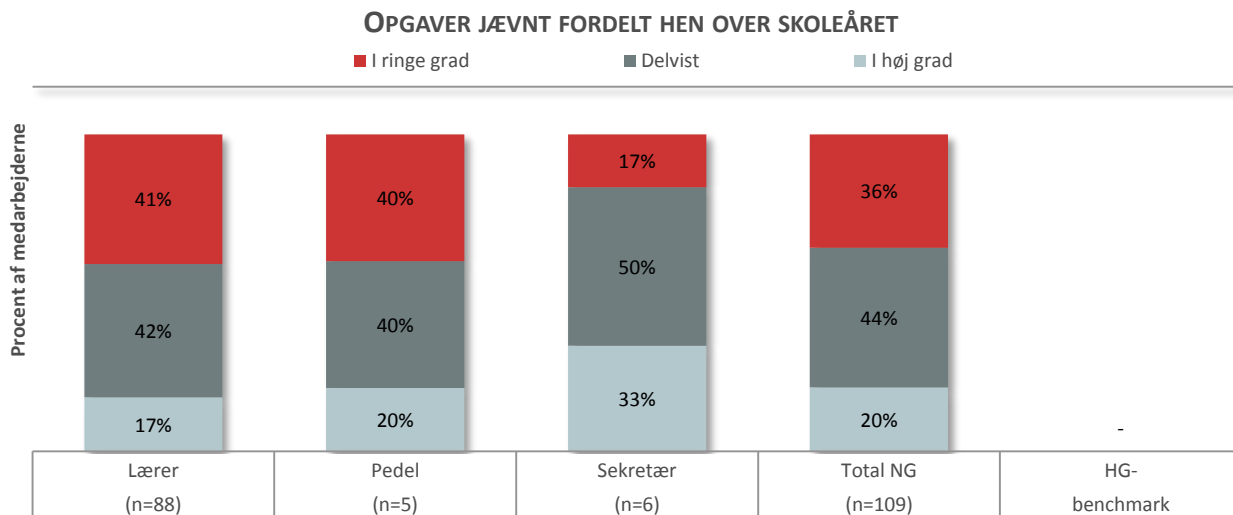
I disse år sker der mange forandringer på de danske arbejdspladser, og det er derfor relevant at klarlægge om dette har indflydelse på medarbejdernes trivsel samt om de føler sig trygge i deres ansættelsesforhold.



Figur 22. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever tryghed i ansættelsen.

3.6.13. Opgaver jævnt fordelt over året

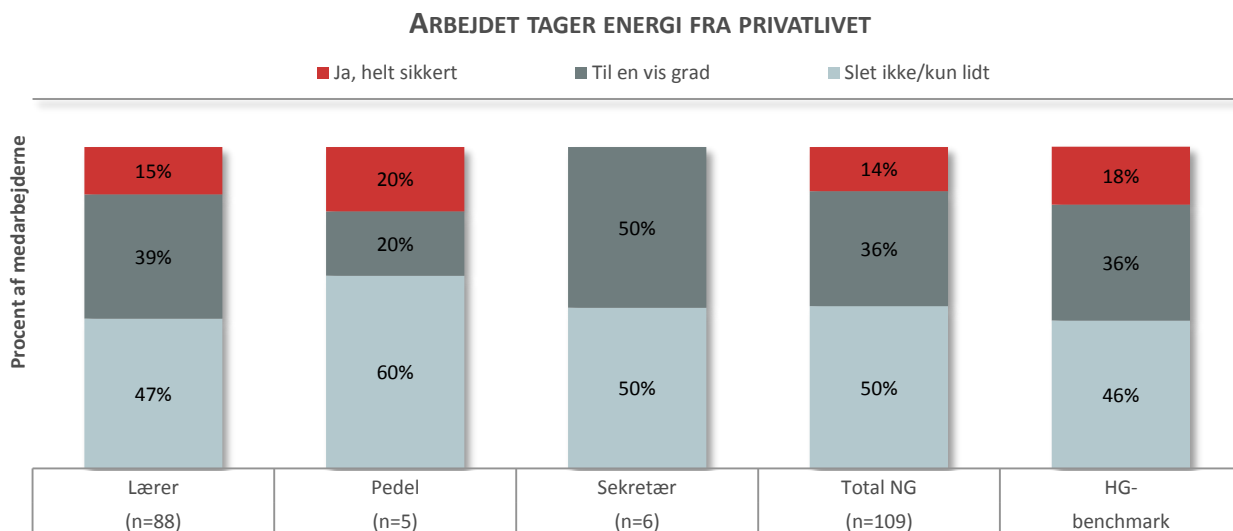
Figur 23 viser respondenternes vurdering af hvorvidt arbejdsopgaverne er jævnt fordelt over skoleåret.



Figur 23. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever at opgaverne er jævnt fordelt hen over skoleåret. Der findes ikke HG-benchmark på dette spørgsmål.

3.6.14. Balance mellem arbejde og privatliv

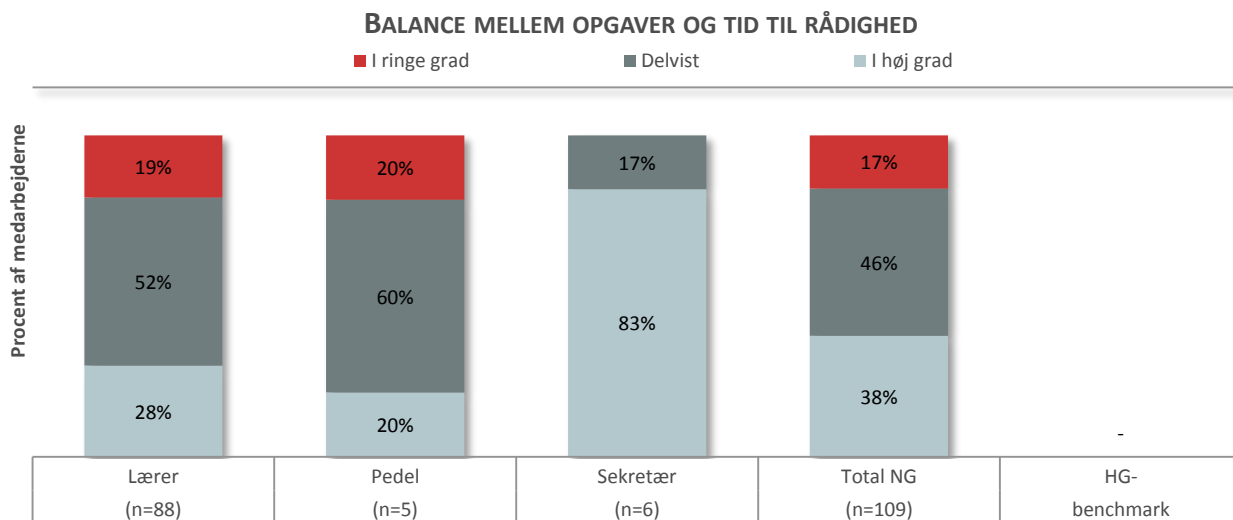
Oplevelsen af ubalance mellem arbejdsliv og privatliv kan udgøre en psykisk belastning. Her er spurgt til, om arbejdet tager energi fra privatlivet. Det handler altså ikke nødvendigvis om lange arbejdstider, men det kan også være et resultat af det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø.



Figur 24. Viser andelen, der "Ja, helt sikkert", "Til en vis grad" eller "Slet ikke/kun lidt" oplever at arbejdet tager energi fra privatlivet.

3.6.15. Balance mellem opgaver og tid til rådighed

Figur 25 viser medarbejdernes oplevelse af overensstemmelse mellem arbejdsopgaver og den tid der er til rådighed.



Figur 25. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever at der er balance mellem opgaver og den tid der er til rådighed. Der findes ikke HG-benchmark på dette spørgsmål.

3.6.16. Krænkende adfærd

Arbejdstilsynet definerer mobning som gentagne, krænkende handlinger, som virker sårende eller nedværdigende¹². Undersøgelser fra Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at ca. 12% på danske arbejdspladser har oplevet en form for mobning¹³. På grund af en større detaljeringsgrad i spørgsmålene er forekomsten højere i HG-benchmarket, idet ca. 28% har oplevet en episode inden for det seneste år (jf. Tabel 5).

Tabel 5. Krænkende adfærd seneste 12 måneder.

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

		(n=88)	(n=5)	(n=6)	(n=109)	HG-benchmark
		Lærer	Pedel	Sekretær	Total NG	
Jævnligt ¹⁴	Fra leder	1%	-	-	1%	1%
	Fra kolleger	-	-	-	0%	1%
	Fra elever	1%	-	-	1%	1%
	Mindst én forekomst	2%	0%	0%	2%	3%
Af og til	Fra leder	7%	20%	-	6%	12%
	Fra kolleger	11%	-	50%	12%	12%
	Fra elever	8%	40%	-	8%	8%
	Mindst én forekomst	18%	40%	50%	19%	25%
Total	Mindst én forekomst¹⁵	20%	40%	50%	21%	28%

3.6.17. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads

Tabel 6 viser medarbejdernes generelle tilfredshed med job og arbejdsmiljø.

Tabel 6. Tilfredshed med job og arbejdsmiljø. Andel "tilfreds/meget tilfreds"¹⁶.

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

	(n=88)	(n=5)	(n=6)	(n=109)	HG-benchmark
"Tilfreds/Meget tilfreds"	Lærer	Pedel	Sekretær	Total NG	
Job som helhed	98%	100%	100%	98%	96%
Måden evner bruges på	92%	60%	100%	92%	92%
Måden skolen ledes på	95%	100%	83%	95%	81%
Fysisk arbejdsmiljø	97%	80%	100%	96%	79%
Psykisk arbejdsmiljø	92%	60%	17%	87%	85%

¹² AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Mobning og seksuel chikane. Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

¹³ Arbejdsmiljø og Helbred 2012-20. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). 2012.

¹⁴ "Jævnligt" refererer til krænkende hændelser der forekommer "dagligt", "ugentligt" eller "månedligt" mens "Af og til" er episoder som forekommer mindre hyppigt end "månedligt".

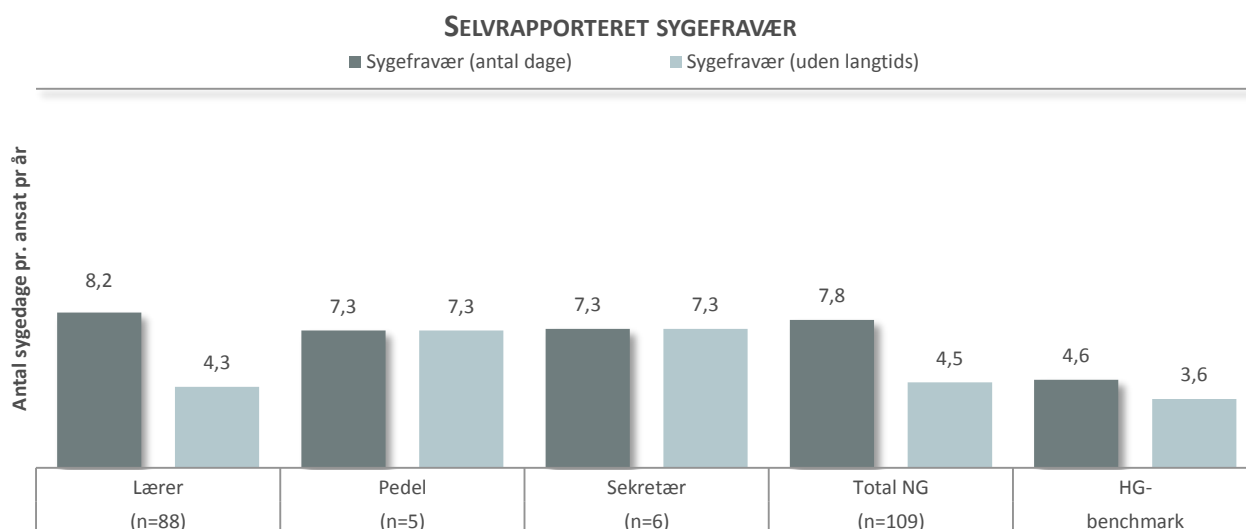
¹⁵ Medarbejdere kan i deres besvarelser have angivet flere kilder til krænkende adfærd. Procentsatserne kan ikke lægges sammen, og omregnes derfor til et samlet antal med "mindst én kilde til krænkende adfærd". F.eks. Hvis en medarbejder har angivet en episode for både kolleger og leder, vil dette i det gule felt tælle som én medarbejder.

¹⁶ 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.

3.7. Sygefravær og helbred

3.7.1. Selvrapporeret sygefravær

Formålet med afsnittet om sygefravær er ikke at vurdere omfanget af medarbejdernes sygefravær, men at vurdere om arbejdsmiljøet er medvirkende til at medarbejderne bliver syge. I forlængelse af spørgsmålet om omfanget af sygefravær, har medarbejderne vurderet, hvorvidt faktorer i arbejdsmiljøet har haft indvirkning på sygefraværet (se Tabel 7).



Figur 26. Viser gennemsnitligt selvrapporeret sygefravær de seneste 12 måneder. Tre medarbejdere havde langtidssygefravær (>30 dage).

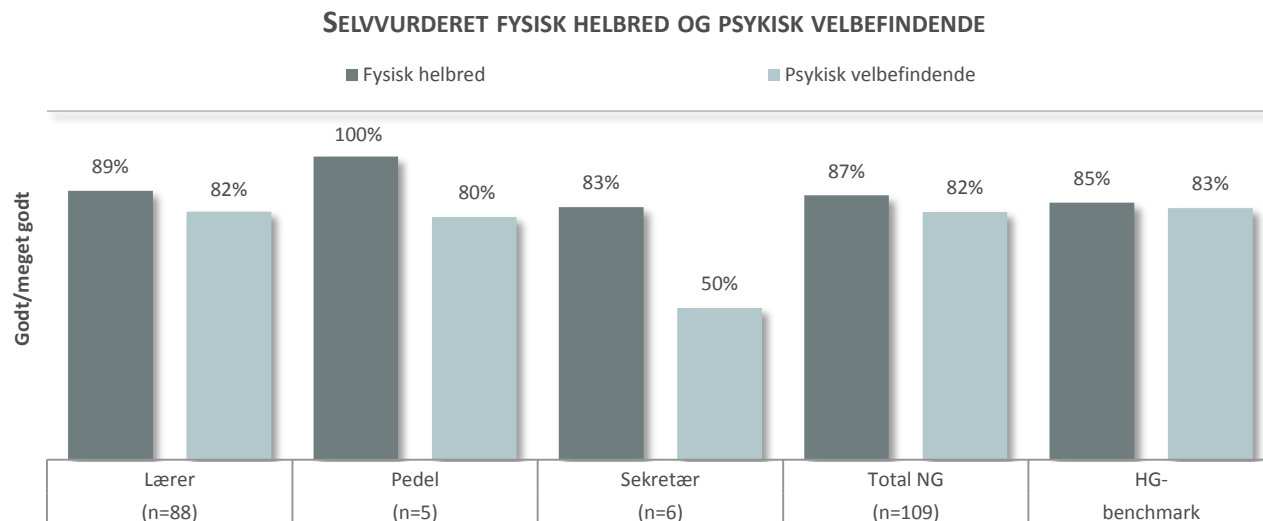
Tabel 7. Årsager til sygefravær. Andel, som har svaret "ja, helt sikkert" eller "ja, til en vis grad".

	(n=109) Lærer	(n=5) Pedel	(n=6) Sekretær	(n=109) Total NG	HG- benchmark
Stor arbejdsmængde/tidspres	15%	40%	-	14%	19%
Arbejdsrelateret stress	13%	20%	-	11%	15%
En arbejdsulykke/-skade	2%	20%	-	3%	1%
Ubekvemme arbejdsstillinger	-	40%	-	2%	2%
Ensidigt, gentaget arbejde	1%	20%	-	2%	1%
Ringe indflydelse	1%	20%	-	2%	2%
Manglende udviklingsmuligheder	1%	20%	-	2%	1%
Indeklima	1%	-	-	1%	10%
Jobusikkerhed	1%	-	-	1%	1%
Ringe kollegial støtte og feedback	-	20%	-	1%	1%
Lav motivation	1%	-	-	1%	3%
Konflikter eller mobning	-	-	-	0%	1%
Mindst én årsag¹⁷	18%	40%	0%	17%	24%

¹⁷ Medarbejdere kan have angivet flere årsager til sygefravær. Derfor kan procentsatserne ikke lægges sammen.

3.7.2. Selvvurderet helbred

Selvvurderet helbred er et stærkt mål til at forudsige senere sygefravær. Personer, der vurderer deres helbred som dårligt har generelt højere sygefravær¹⁸.



Figur 27. Viser andelen, der vurderer deres fysiske helbred og psykiske velbefindende som "Godt" eller "Meget Godt".

3.7.3. Symptomer de fire foregående uger

Tabel 8 viser forekomsten af symptomer de foregående fire uger for medarbejderne på NG.

Tabel 8. Forekomst af symptomer. Andel "Noget af tiden" eller oftere.

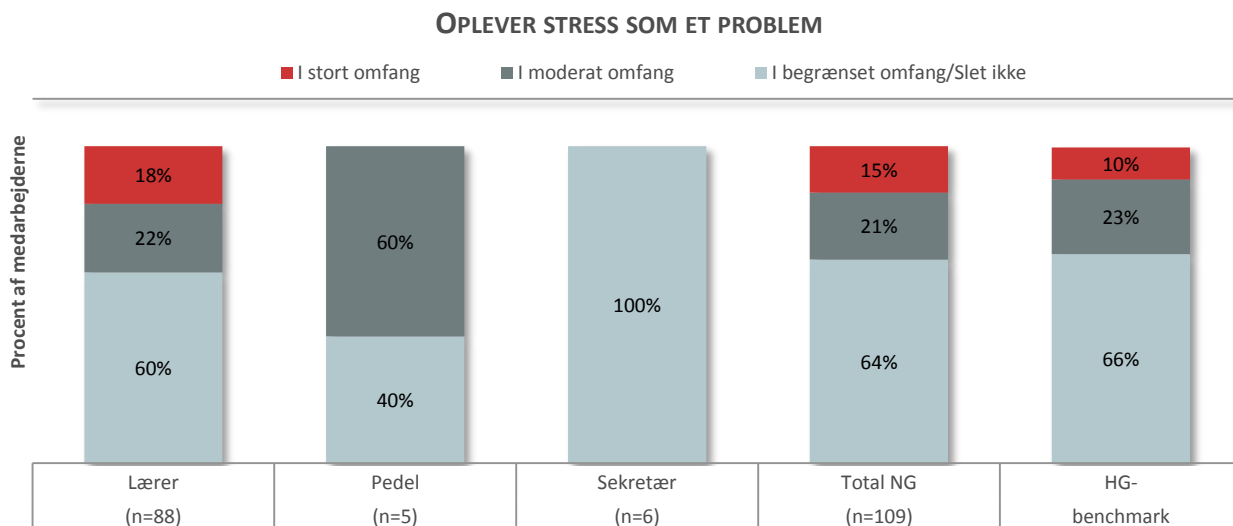
10 %-point højere end HG-benchmark er markeret med **rødt**.

	(n=109) Lærer	(n=5) Pedel	(n=6) Sekretær	(n=109) Total NG	HG- benchmark
Følt sig udkørt	41%	40%	17%	38%	34%
Søvnbesvær	20%	20%	17%	19%	21%
Hovedpine	13%	-	17%	12%	15%
Smerter i ryg, nakke eller skulder	31%	20%	17%	28%	26%
Smerter andre steder i kroppen	10%	20%	33%	11%	16%
Mindst ét symptom	58%	40%	67%	55%	52%

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

3.7.4. 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 ressourcer¹⁹. Ifølge en nyligt publiceret undersøgelse²⁰ angiver 15% af den arbejdende befolkning at de "hele tiden" eller "ofte" føler sig stressede. Health Group har udviklet en metode, hvor der spørges til om stress er et problem for den enkelte. På den måde kommer man indtil kernen af stressproblematikken, nemlig om det er et problem eller ej. Det bør understreges, at spørgsmålet går på stress i al almindelighed og ikke blot arbejdsrelateret stress. Således kan resultatet også afspejle faktorer uden for arbejdspladsen.



Figur 28. 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)).

¹⁹ Stressforeningen.dk. Fakta om stress.

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

4. SAMMENFATNING OG ANBEFALINGER

4.1. Fysisk arbejdsmiljø

Kortlægningen af det fysiske arbejdsmiljø på NG har vist, at 96% overordnet set er tilfredse med dette, til sammenligning er benchmarket på 79%. Dette resultat understøttes af data på indeklimate, fysiske rammer for undervisning samt ergonomi der alle ligger væsentligt bedre end benchmarket. Arbejdsmiljøorganisationen bør dog vurdere om medarbejdernes kommentarer skal give anledning til tiltag. Endvidere anbefales at man kigger på resultaterne på funktionsniveau og især med henblik på om indeklimaet hos *Pedellerne* kan forbedres eller om det er et vilkår i arbejdet.

4.2. Psykisk arbejdsmiljø

Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist at NG generelt har opnået et godt resultat, hvilket understreges ved at alle tilfredshedsparametre er på niveau med eller bedre end HG-benchmarket (Tabel 6 på s. 20). Desuden bør resultater på forhold og tillid til ledelsen, indflydelse, klare mål, information samt villighed til at anbefale arbejdspladsen til andre fremhæves som særligt positive. Der er dog også områder som NG kan have fokus på. I det følgende bliver der redegjort for hvilke områder NG med fordel kan arbejde mod at forbedre.

GRUPPESPECIFIKKE RESULTATER

Resultater fra en APV bør altid drøftes med medarbejderne, men især i de arbejdsområder/medarbejdergrupper med mindre gode resultater bør ledelsen tage initiativ til at der bliver indledt en dialogbaseret proces med de involverede medarbejdere, således at der i en konstruktiv atmosfære kan arbejdes med det psykiske arbejdsmiljø og trivsel generelt. Det bør i denne forbindelse nævnes at *Sekretærer* og *Pedeller* i mindre grad end *Lærerne* og HG-benchmarket (Tabel 6 på s. 20) er tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø.

ARBEJDSKRAV

Det fremgår at flere medarbejdere, i særdeleshed *Lærerne*, oplever en ubalance mellem arbejdsopgaverne og den tid der er til rådighed, om end balancen mellem arbejde og privatliv er lidt bedre end benchmarket. Derudover ses, at en større andel oplever at opgaverne i mindre grad er jævnt fordelt over skoleåret mens en mindre andel oplever at de kan levere den ønskede kvalitet i arbejdet (sammenlignet med benchmarket). 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 opleves som et større problem sammenlignet med HG-benchmarket – igen især blandt *Lærerne*. I tråd hermed ses at 11-14% mener at arbejdsområde/arbejdsrelateret stress har bidraget til sygefravær det forgangne år.

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

KOLLEGIALE RELATIONER

Et tillidsfuldt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse er helt centralt for trivslen på en arbejdsplads²¹. Tillid og samarbejde udgør således de to elementer af ”*virksomhedens sociale kapital*”, hvor det tredje omhandler retfærdighed. APV’en har vist, at NG som helhed har opnået et fornuftigt resultat på disse centrale områder. Således er især tilliden til skolens ledelse værdt at fremhæve og som ligger væsentligt over benchmarket. Når det er sagt, skal det bemærkes, at samarbejdet mellem kollegaer blandt *Sekretærer* og *Pedeller* tilsyneladende er dårligere end HG-benchmarket. Der er ingen entydige forklaringer herpå, men det skal bemærkes, at samlet set 50% det forgangne år har oplevet en krænkende episode fra en kollega blandt *Sekretærer*, hvilket kan være noget af forklaringen på den lavere vurdering af samarbejdsrelationerne. Dialog med medarbejdere om deres forventninger til det kollegiale samarbejde bør være det næste skridt.

Samarbejde når det fungerer optimalt²²:

- 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

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

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

4.3. Sygefravær og helbred

Det er lovpligtigt at inddrage sygefravær i APV-arbejdet²³. Det er ikke sygefraværet som sådan, men arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet, der skal tages stilling til.

På NG er medarbejdernes gennemsnitlige sygefravær på 7,8 dage/år højere end HG-benchmarket (4,6 dage/år). Tre respondenter har haft langtidssygefravær de seneste 12 måneder (>30 dage), men umiddelbart er fraværet ikke relateret til arbejdsmiljøet. I denne forbindelse ses at 17% mener at arbejdsmiljøet har fremprovokeret sygefravær det forgangne år, hvor de primære årsager til arbejdsrelateret sygefravær er stress (11%) og stor arbejdsbelastning/tidspress (14%). 55% rapporterer om symptomer (udkørthed, hovedpine, søvnbesvær, smerter) mens 15% mener at stress er et stort problem, til sammenligning er benchmarket på hhv. 52% og 10%.

Resultaterne fra helbredsafsnittet understøtter således den tidligere nævnte anbefaling om at ledelsen løbende 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.

²³ At-vejledning D.1.1. Arbejdspladsvurdering. Juli 2010.

4.4. Vigtigste indsatsområder

I nedenstående figur skitseres kort Health Groups forslag til områder, som bør laves detaljerede handlingsplaner for i NG'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 Arbejdstilsynet²⁴ 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	GRUPPESPECIFIKKE RESULTATER <ul style="list-style-type: none">• Arbejde med resultaterne på gruppeniveau• Især fokus på <i>Pedeller</i> og <i>Sekretærer</i> ARBEJDSSTEMPO <ul style="list-style-type: none">• Sikre balance mellem mål og ressourcer• Sikre tilgængelige værktøjer til stresshåndtering	GENERELT <ul style="list-style-type: none">• Inddrage APV-resultater i den årlige arbejdsmiljødrøftelse
FYSISK ARBEJDSMILJØ	GENERELT <ul style="list-style-type: none">• Vurdere om medarbejderkommentarer på fysisk arbejdsmiljø skal give anledning til tiltag	MANGELFULD RENGØRING OG GENERENDE PASSAGE <ul style="list-style-type: none">• Dialog med <i>Pedellerne</i> vedr. rengøring og støj

²⁴Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1., Juli 2010. fra www.at.dk

4.5. Arbejdet med handlingsplaner

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

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

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

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

4.6. Slutkommentar

Denne APV og anbefalinger er udtryk for Health Groups faglige vurdering på baggrund af medarbejdernes besvarelser. Som ekstern samarbejdspartner har Health Group ikke kendskab til den dybereliggende kultur på NG. 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 NG kan fordre, at andre tiltag end de nævnte ønskes prioriteret. Dette er naturligvis en beslutning, som skal træffes internt på NG.

5. BILAG

5.1. Handlingsplanskemaer

På de følgende sider følger en række blanke handlingsplanskemaer til udfyldelse og ajourføring. Disse kan anvendes af eksempelvis AMU, afdelingsledere, HR/personaleafdeling til registrering af handlingsplaner.

Udfyldt (dato): _____

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

HANDLINGSPLAN

Tema for handlingsplan: _____

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

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

BARRIERER: (HVAD STÅR I VEJEN FOR SUCCES?)

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

**RESSOURCER TID, STED
OG OMKOSTNINGER**

ANSVARLIG

**DEADLINE/ OPFØLG-
NINGSDATO**

**INFORMATION HVEM
SKAL ORIENTERES?**

1)				
2)				
3)				

KOMMENTARER VED OPFØLGNING/DEADLINE:

Udfyldt (dato): _____

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

HANDLINGSPLAN

Tema for handlingsplan: _____

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

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

BARRIERER: (HVAD STÅR I VEJEN FOR SUCCES?)

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

**RESSOURCER TID, STED
OG OMKOSTNINGER**

ANSVARLIG

**DEADLINE/ OPFØLG-
NINGSDATO**

**INFORMATION HVEM
SKAL ORIENTERES?**

1)				
2)				
3)				

KOMMENTARER VED OPFØLGNING/DEADLINE:

Udfyldt (dato): _____

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

HANDLINGSPLAN

Tema for handlingsplan: _____

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

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

BARRIERER: (HVAD STÅR I VEJEN FOR SUCCES?)

AKTIVITET + BESKRIVELSE HVAD VIL VI

GØRE FOR AT OPNÅ MÅLET?

(Se evt. anbefalingerne)

**RESSOURCER TID, STED
OG OMKOSTNINGER**

ANSVARLIG

**DEADLINE/ OPFØLG-
NINGSDATO**

**INFORMATION HVEM
SKAL ORIENTERES?**

1)				
2)				
3)				

KOMMENTARER VED OPFØLGNING/DEADLINE:

Udfyldt (dato): _____

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

HANDLINGSPLAN

Tema for handlingsplan: _____

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

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

BARRIERER: (HVAD STÅR I VEJEN FOR SUCCES?)

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

**RESSOURCER TID, STED
OG OMKOSTNINGER**

ANSVARLIG

**DEADLINE/ OPFØLG-
NINGSDATO**

**INFORMATION HVEM
SKAL ORIENTERES?**

1)				
2)				
3)				

KOMMENTARER VED OPFØLGNING/DEADLINE:

5.2. Spørgeskema

Intromail til medarbejderne:

ARBEJDSPLADSVURDERING (APV) 2015

Nærum Gymnasium

Kære medarbejder

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

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

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

Du finder APV'en her: [SURVEY_LINK]

OBS! Linket er personligt, og må ikke videresendes.

Kun ved evt. papirskemaer:

Når du har besvaret skemaet, bedes du aflevere skemaet til XX [fx arbejdsmiljørepræsentant].

BAGGRUNDSOPLYSNINGER

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

[Her har vi brug for en opdeling af jeres gymnasie på en måde, som giver mening for jer.]

1.a. Hvilken medarbejdergruppe tilhører du? EKSEMPEL

<input type="radio"/>	Underviser
<input type="radio"/>	TAP
<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))

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 der er tilstrækkelige faciliteter på XX til god undervisning/læring?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Synes du at lokalerne generelt er i en ordentlig og tidssvarende stand?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trives du generelt med indeklimaet i undervisningslokalerne?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

ERGONOMI OG PLADSFORHOLD

11. TILFREDSHED MED ERGONOMI, ARBEJDSSTATION OG PLADSFORHOLD [DE TRE ØVERSTE VEDR. COMPUTER SES KUN AF DEM DER IKKE UNDERVISER]

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

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

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

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".

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds	Ikke Relevant
Computerfaciliteterne (f.eks. ydeevne, skærm, mus, tastatur)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lærerværelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

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?

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

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

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

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

19. Motivation og udviklingsmuligheder	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Føler du dig motiveret og engageret i dit job?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Giver dit arbejde dig mulighed for at udvikle dine kompetencer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bliver din viden og dine kompetencer brugt godt på dit arbejde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Kvalitet i arbejdet	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Har du mulighed for at levere den ønskede kvalitet i arbejdet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Føler du, at du yder en meningsfuld arbejdsindsats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

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

22. Involvering i arbejdspladsen	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Ville du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Forholdet til dine kolleger (Bør evt. præciseres)	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"/>
Hjælper du og dine kollegaer hinanden med at opnå det bedste resultat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Forhold til skolens ledelse (Bør evt. præciseres)	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Har du et godt samarbejde med skolens ledelse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du generelt et godt forhold til skolens ledelse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er ledelsen er tilstrækkelig tilgængelig i det daglige (fysisk, mail osv)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Information	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Får du på din arbejdsplads tilstrækkelig information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Får du 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"/>

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

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

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

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

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

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

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 energi, at 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"/>

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

Her kan du tilføje kommentarer vedrørende DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

SYGEFRAVÆR

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

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.
