



Frederiksborg Gymnasium og HF

Arbejdspladsvurdering 2022

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) marts-april 2022.

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

1. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads	2
2. Resumé	3
3. Vigtigste indsatsområder	4
4. Indledning	5
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 2019 (internt benchmark)	6
5. Kortlægning af arbejdsmiljø	7
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. Tifredshed 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>Psyisk 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. Samarbejde på distancen	18
5.7.10. Forhold til ledelsen	19
5.7.11. Information	20
5.7.12. Værdsættelse/Anerkendelse	20
5.7.13. Tillid	21
5.7.14. Tryghed i ansættelsen	22
5.7.15. Krænkende adfærd	22
5.8. <i>Sygefravær og helbred</i>	23
5.8.1. Selvrapporeret sygefravær	23
5.8.2. Selvvurderet helbred	24
5.8.3. Smerter de fire foregående uger	24
5.8.4. Stress	25
5.8.5. Ujævn arbejdsbelastning	25
5.8.6. Trivsel	26
6. Sammenfatning og anbefalinger	27
6.1. <i>Fysisk arbejdsmiljø</i>	27
6.2. <i>Psyisk arbejdsmiljø</i>	29
6.3. <i>Sygefravær og helbred</i>	30
6.4. <i>Arbejdet med handlingsplaner</i>	31
6.5. <i>Slutkommentar</i>	31
7. Bilag	32
7.1. <i>Handlingsplanskemaer</i>	32

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"¹.

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

"Tilfreds/Meget tilfreds"	(n=5)	(n=104)	(n=11)	TOTAL		HG-benchmark
	Ledelse	Lærer	TAP	2022	2019	
Job som helhed	100%	98%	82%	97%	91%	94%
Måden, kompetencer bruges på	100%	94%	73%	93%	90%	90%
Måden, skolen ledes på	100%	96%	73%	94%	95%	77%
Fysisk arbejdsmiljø	100%	82%	82%	83%	83%	88%
Psykisk arbejdsmiljø	100%	89%	82%	89%	81%	81%

¹ 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 marts-april 2022. Hvor det er muligt, sammenlignes med resultater fra en lignende APV-undersøgelse fra 2019. Følgende hovedresultater skal fremhæves:

- Den overordnede tilfredshed med det fysiske arbejdsmiljø er 83%, hvilket er på niveau med 2019, men lavere end HG-benchmarket² (88%). Som i 2019 er der fortsat visse udfordringer med indeklimaet. Det gælder særligt ubehagelige temperaturer, dårlig luftkvalitet og blænding. Desuden oplever især TAP hyppigt støjgener.
- Lærernes vurdering af det fysiske undervisningsmiljø er fortsat lavere end benchmark-niveauet, men tilfredsheden med skolens IT og lokalernes stand er steget sammenlignet med 2019. Flere medarbejderkommentarer påpeger dog manglende stikkontakter (på lærerværelset) og pladsmangel. Der ses en høj grad af tilfredshed blandt TAP og Ledelse ift. arbejdsstation og pladsforhold, der ses dog et fald i Lærernes tilfredshed med computerfaciliteter sammenlignet med 2019.
- 41% oplever i nogen grad ergonomiske belastninger i deres arbejde, hvilket er flere sammenlignet med 2019 (31%) og HG benchmark (35%). Trods det vurderes risikoen for arbejdsskader/-ulykker på niveau med 2019 og benchmark. Pedellerne og underviserne i kemi er mere positive vedrørende sikkerhedsregler og sikkerhedsforanstaltninger sammenlignet med 2019, om end enkelte ikke føler sig tilstrækkeligt oplært i arbejdet og ikke ved om der er førstehjælpsudstyr til rådighed.
- Kortlægningen har vist at 89% overordnet set er tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø, hvilket er højere end i 2019 og benchmarket (81%). På flere centrale parametre scorer Frederiksborg højere sammenlignet med benchmark og resultaterne fra 2019. Det gælder især; tillid og forhold til skolens ledelse, information, anerkendelse fra elever og ledelse samt villighed til at anbefale arbejdspladsen. Det understøttes af en høj grad af tilfredshed med ”måden skolen ledes på”, ”måden kompetencer bruges på” og ”job som helhed”. Endvidere ses en positiv udvikling på ”mulighed for at levere den ønskede kvalitet i arbejdet”.
- Derimod er en væsentlig andel af især Lærerne fortsat udfordret på balancen mellem opgaver og tid til rådighed samt arbejde og privatliv. Ydermere oplever en væsentlig andel af medarbejderne problemer med ujævn arbejdsbelastning igennem arbejdsåret. Desuden scorer TAP’erne lavere end de øvrige medarbejdergrupper på flere parametre såsom bl.a. fællesskabsfølelse og samarbejde på tværs af medarbejdergrupper. Endeligt konstateres at flere respondenter har beskrevet at sexismen og aldersdiskriminering forekommer mellem kolleger på Frederiksborg.
- Respondenternes gennemsnitlige selvrapporterede sygefravær på 7,2 dage/år er højere end HG-benchmarket (4,4 dage/år). I denne forbindelse ses, at 19% vurderer at arbejdsmiljøet har fremprovokeret sygefravær det forgangne år, hvor primære årsager til arbejdsrelateret sygefravær er arbejdsmængde/tidspres (13%) og stress (11%). I tråd hermed mener 13% 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 32.

² 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 Arbejdstilsynet³ 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	GRUPPESPECIFIKKE RESULTATER <ul style="list-style-type: none"> Arbejde med resultaterne på funktionsniveau Særligt fokus på resultaterne for TAP, bl.a. bør fællesskabsfølelsen være et fokuspunkt 	INDEKLIMA <ul style="list-style-type: none"> Fokus på at reducere forekomsten af ubehagelig temperatur og dårlig luftkvalitet Installation af mekanisk ventilation eller forbedring af eksisterende Vurderer gener i forbindelse med blanding Overvej hvordan støjgener kan mindskes særligt for TAP 	
	GENERELT <ul style="list-style-type: none"> Inddrage APV-resultater i den årlige arbejdsmiljødrøftelse Involvere medarbejderne i beslutninger der vedrører måden deres arbejde udføres 		ERGONOMISKE BELASTNINGER <ul style="list-style-type: none"> Diskutere tiltag ift. at reducere forekomsten af ergonomiske belastninger i arbejdet. Overvej ergonomisk gennemgang af arbejdsstation eller ergonomisk vejledning ved hjemmearbejde med henblik på at mindske belastninger ved stillesiddende arbejde Flere kommenterer at hæve-sænkeborde ofte ikke virker
	ARBEJDSKRAV OG BALANCE <ul style="list-style-type: none"> Diskutere balance mellem mål og ressourcer samt ujævn arbejdsbelastning og i hvilket omfang det kan forbedres Opmærksom på kolleger og symptomer på stress og højt arbejdspress Sikre tilgængelige værktøjer til stresshåndtering, overvej trivselspolitik 		
	KRÆNKENDE ADFÆRD <ul style="list-style-type: none"> Italesætte virksomhedens nul-tolerance ift. intern krænkende adfærd (dvs. mellem kolleger og/eller ledere) Sætte fokus på omgangstone og sexism Sikre at der er kendskab til hvem der skal rettes henvendelse hvis en episode kræver håndtering 		

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

4. INDLEDNING

Alle virksomheder med ansatte har pligt til at foretage en skriftlig Arbejdspladsvurdering (APV) mindst hvert tredje år⁴. 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"⁵.

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"⁵:

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.

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

⁵Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1., juli 2010. fra 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 Arbejdsbetinget stress (særpublikation)

Andre vejledninger kan være nyttige for Frederiksborg. Se Arbejdstilsynets hjemmeside: (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 datavisningen⁶. 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 2019 (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 2015-21. 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 april-maj 2019 en APV som i hovedtræk ligner 2022-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.

⁶ 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). 120 ud af 145 ansatte har besvaret skemaet hvilket svarer til 83%. Til sammenligning var niveauet i 2019 på 72% og HG-benchmarket på 83%.

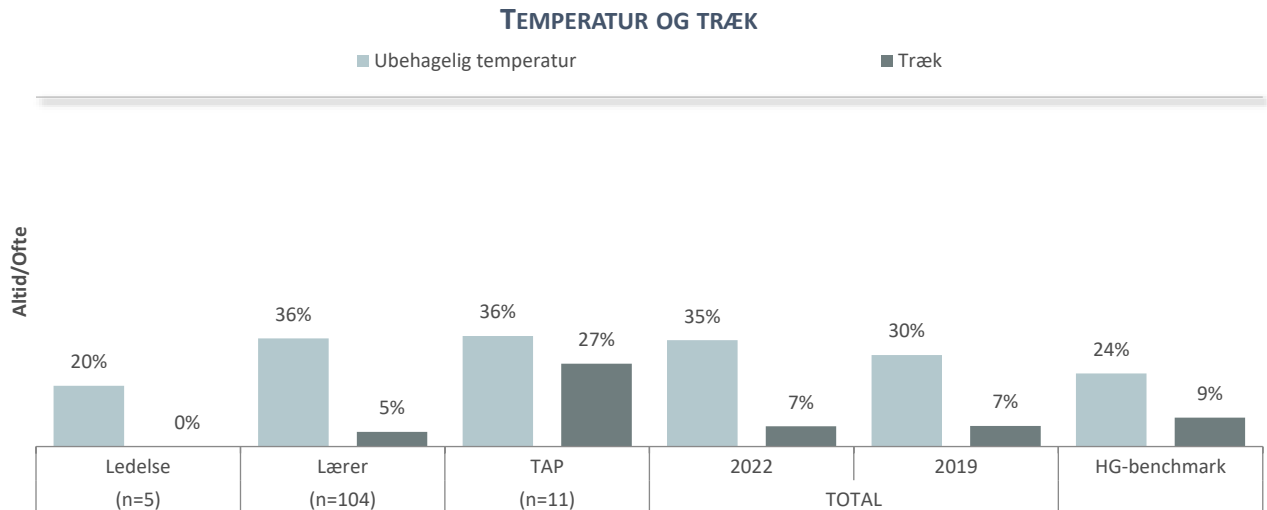
Tabel 3. Baggrundsoplysninger. Medarbejdergruppe.

	Antal ansatte	Antal svar	Svar-procent
Ledelse	6	5	83%
Lærer	128	104	81%
TAP	11	11	100%
Total Frederiksborg 2022	145	120	83%
Total Frederiksborg 2019	143	103	72%
HG-benchmark			83%

5.2. Indeklima på gymnasiet

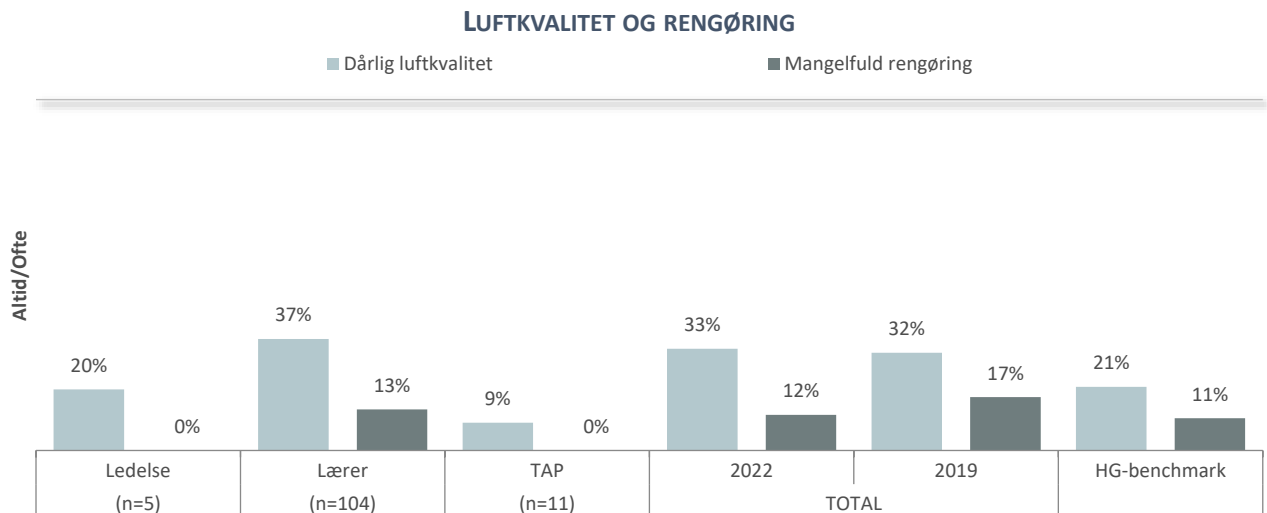
Følgende fire figurer viser medarbejdernes oplevelse af forskellige indeklimarelaterede forhold. Procentsatserne i figurerne refererer til andele af medarbejdere, som har svaret "Altid" eller "Ofte".

5.2.1. Temperatur og træk



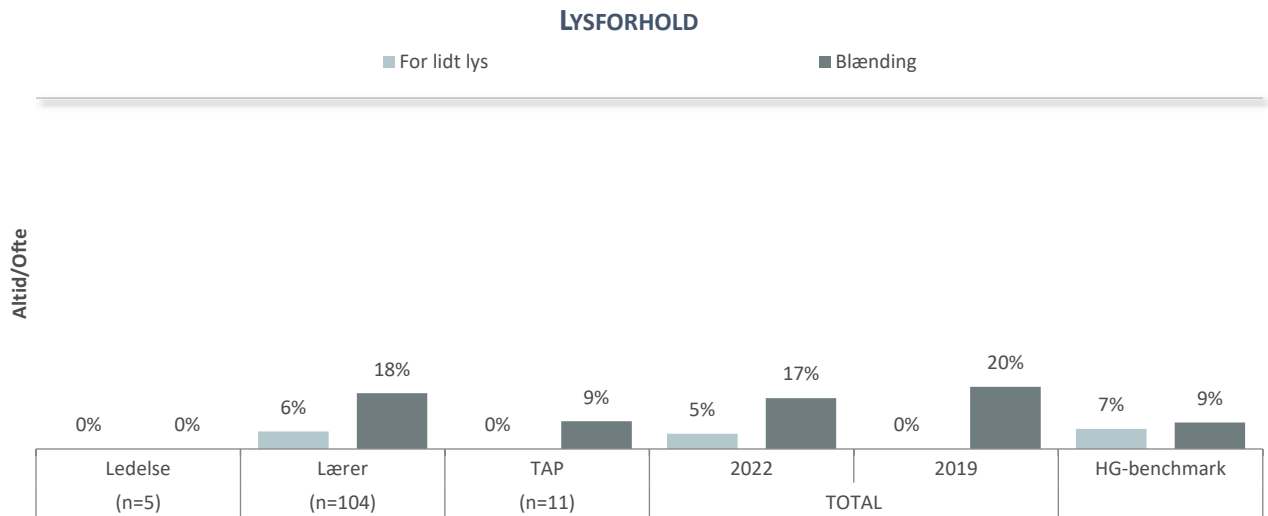
Figur 1. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever ubehagelige temperaturer (høje/lave) i arbejdsrummet og trækgener.

5.2.2. Luftkvalitet og rengøring



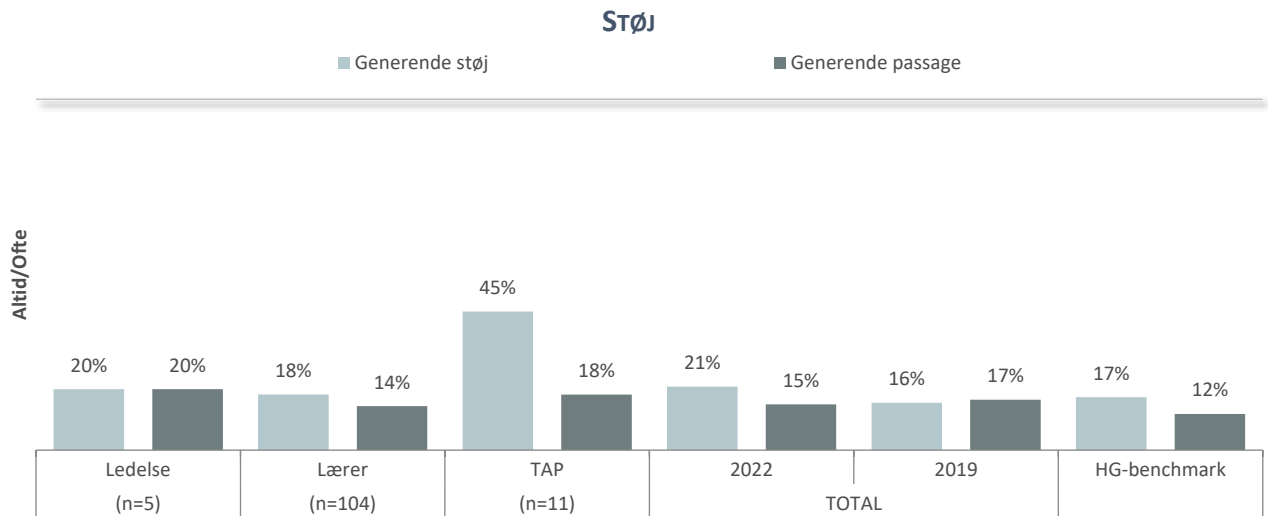
Figur 2. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever dårlig luftkvalitet og mangelfuld rengøring.

5.2.3. Lys og blænding



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

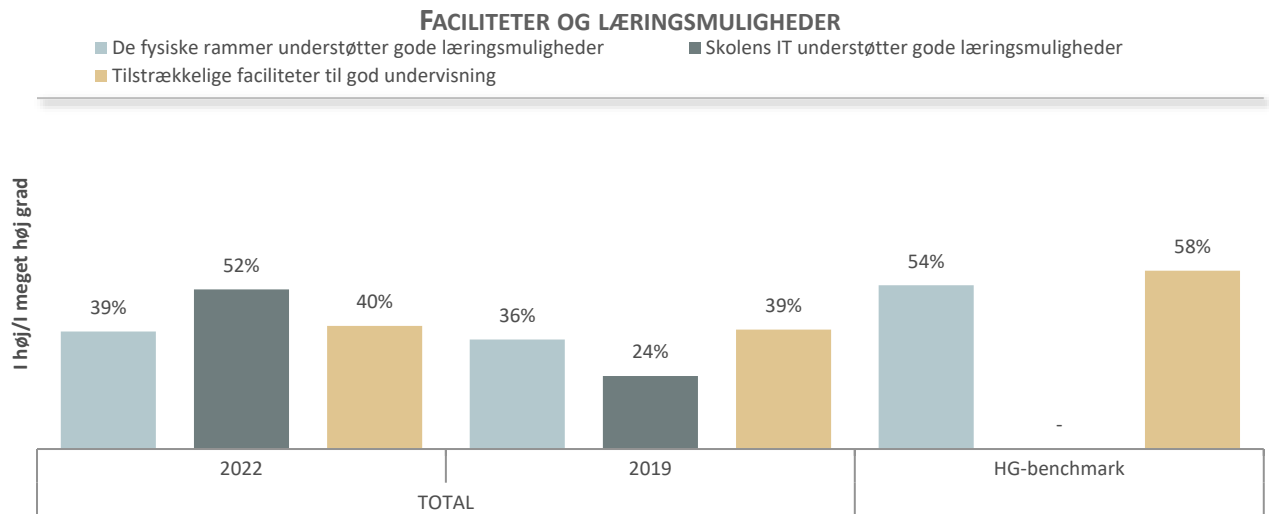
5.2.4. Støj



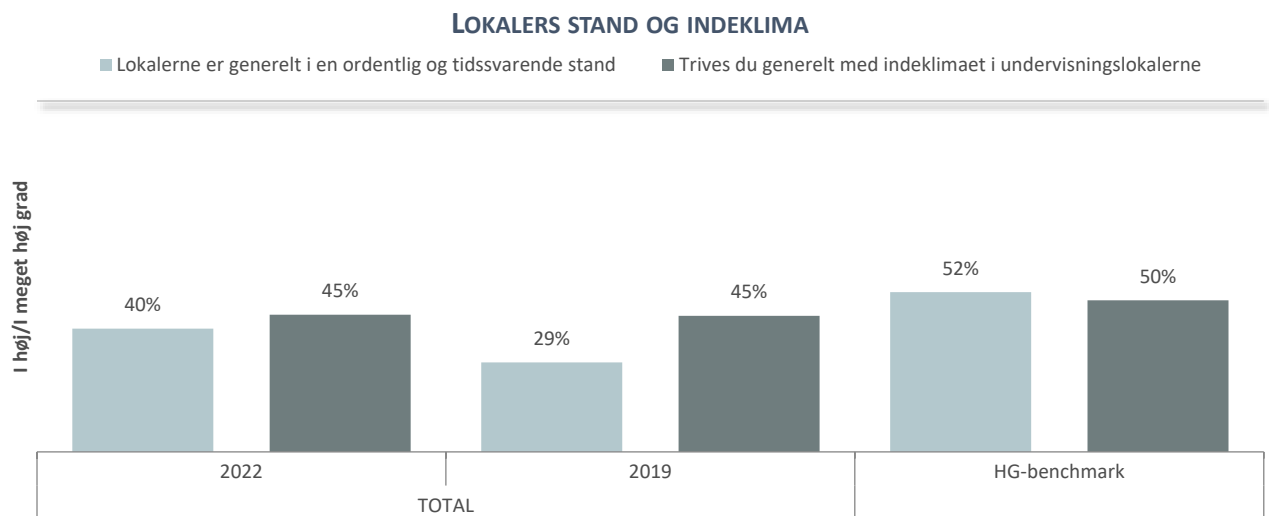
Figur 4. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever støj og generende passage ved arbejdspladsen.

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 de fysiske rammer og IT understøtter gode læringsmuligheder samt at der er tilstrækkelige faciliteter til optimal 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=5)	(n=11)	TOTAL		HG-benchmark
	Ledelse	TAP	2022	2019	
PC Skærm	100%	100%	100%	100%	95%
Computers ydeevne	100%	90%	93%	80%	86%
Mus og tastatur	100%	100%	100%	93%	93%
Arbejdsbord	100%	100%	100%	100%	94%
Arbejdsstol	100%	90%	93%	94%	91%
Pladsforhold ved arbejdsstationen	100%	100%	100%	88%	87%
Indretning af arbejdsstationen	100%	90%	93%	88%	87%

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

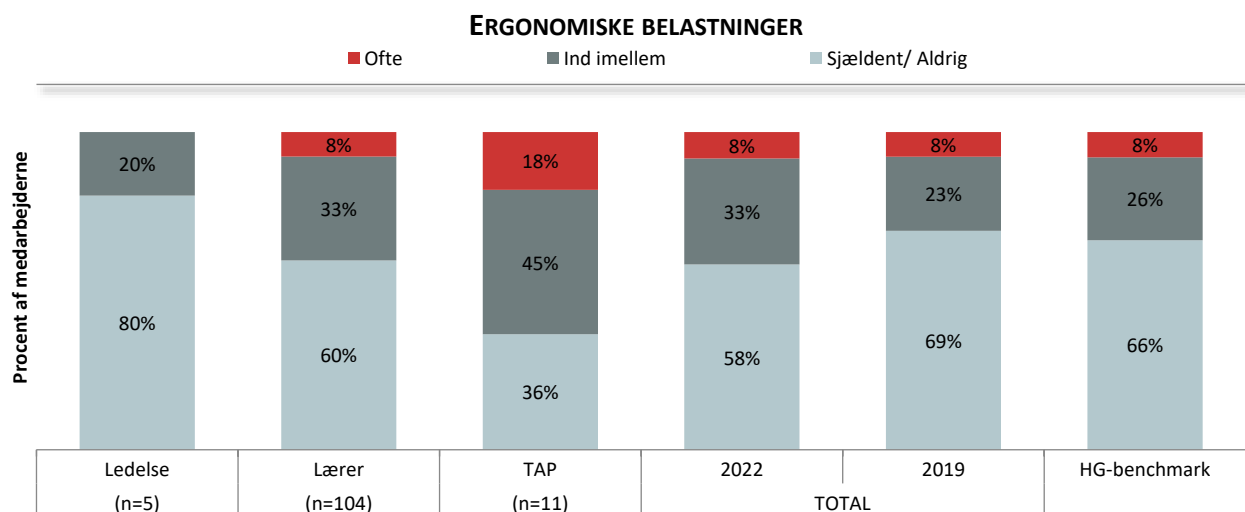
Viser andelen der er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse".

Det er kun Lærerne som har svaret på nedenstående spørgsmål.

"Tilfreds/Meget tilfreds"	TOTAL		HG-benchmark
	2022	2019	
Forberedelsesfaciliteter	84%	86%	81%
Computerfaciliteter	74%	79%	81%
Lærerværelse	80%	83%	82%

5.4.2. Ergonomiske belastninger

Figur 7 viser medarbejdernes oplevelse af ergonomisk belastende arbejdsstillinger.

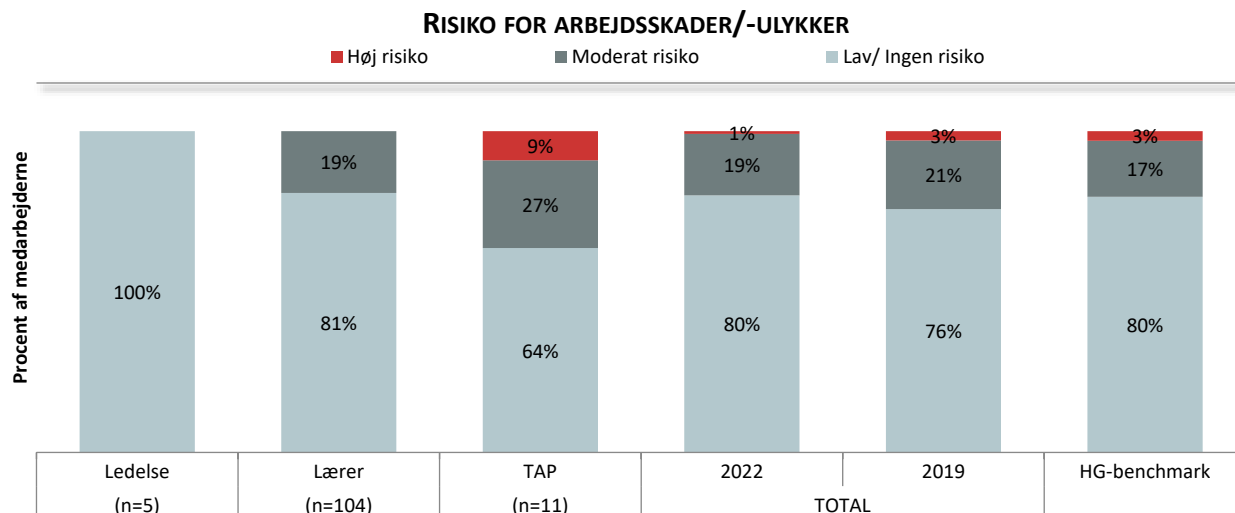


Figur 7. Viser andelen, der "Ofte", "Ind i mellem" eller "Sjældent/Aldrig" oplever ergonomisk belastende situationer i arbejdet.

5.5. Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet

5.5.1. 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".

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

Seks medarbejdere har været udsat for en arbejdsulykke/-skade, mens 13 har oplevet en nærved-ulykke det for-gangne 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=5)	Ledelse	-	0	-	0
(n=104)	Lærer	5%	5	10%	10
(n=11)	TAP	9%	1	27%	3
TOTAL	2022	5%	6	11%	13
	2019	6%	6	12%	12
HG-benchmark		6%		8%	

5.5.3. Kemisk risikovurdering

15 medarbejdere kommer i kontakt med farlig kemi i deres arbejde og blev derfor stillet spørgsmål ift. kemisk risiko-vurdering.

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

		(n=15) TOTAL 2022
Er der lavet en kemisk risikovurdering af de stoffer/materialer, der bruges i arbejdet?	Ja	60%
	Nej	13%
	Ved ikke	27%

5.6. Sikkerhed og risiko i arbejdet ved særlige arbejdsforhold

7 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. Der var ingen medarbejderkommentarer til sikkerhed og risiko på arbejdspladsen.

5.6.1. Sikkerhed i arbejdet

Tabel 8 viser respondenternes oplevelse af en række forhold/tiltag der har indflydelse på risikoen og sikkerheden i arbejdet.

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

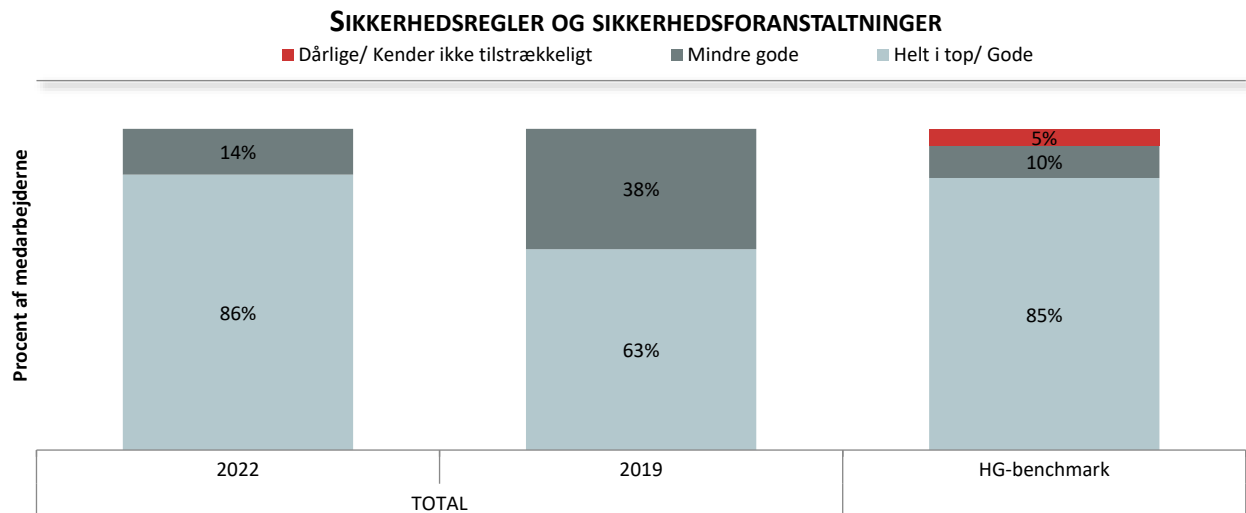
På nedenstående spørgsmål var det muligt at svare "Ja", "Nej" og "Ved ikke". Kun den andel som har svaret "Ja" vises.

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

"Ja"	TOTAL		HG-benchmark
	2022	2019	
Tilstrækkelige hjælpemidler til rådighed	86%	75%	71%
Tilstrækkelige værnemidler til rådighed	100%	100%	89%
Tilstrækkelig instrueret og oplært i arbejdet	71%	100%	94%
Førstehjælpsudstyr til rådighed	71%	88%	86%
Tydelige sikkerhedsmærkninger	71%	63%	70%

5.6.2. Sikkerhedsregler og sikkerhedsforanstaltninger

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



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

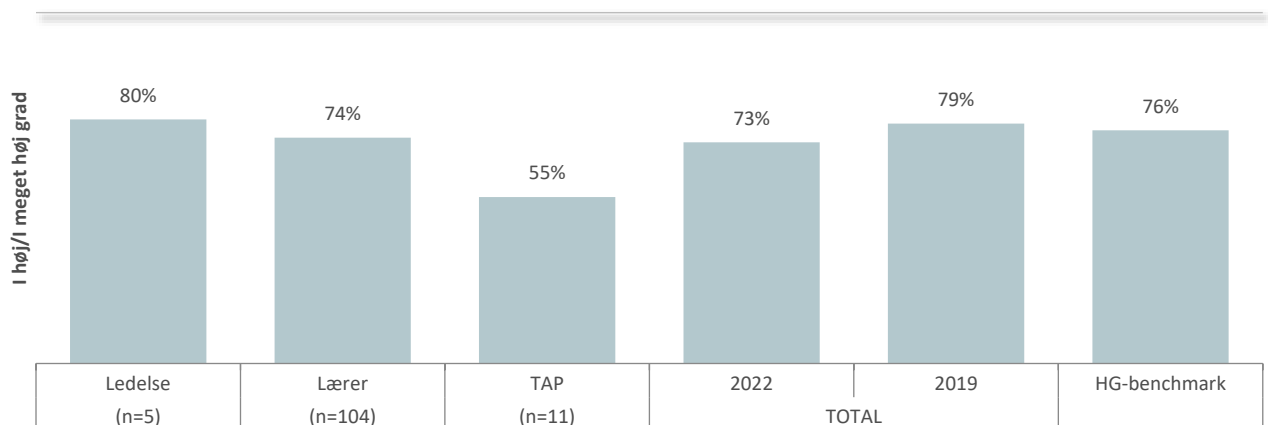
5.7. Psykisk arbejdsmiljø

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

5.7.1. Klare mål i arbejdet

Hvis der inden for medarbejdernes aktuelle ressourcer er klare mål i arbejdsopgaverne, er det med til at mindske sandsynligheden for, at en arbejdsopgave bliver for rutinepræget eller for lidt udfordrende⁷.

TILSTRÆKKELT KLARE MÅL FOR UNDERVISNINGS-/ARBEJDSOPGAVER

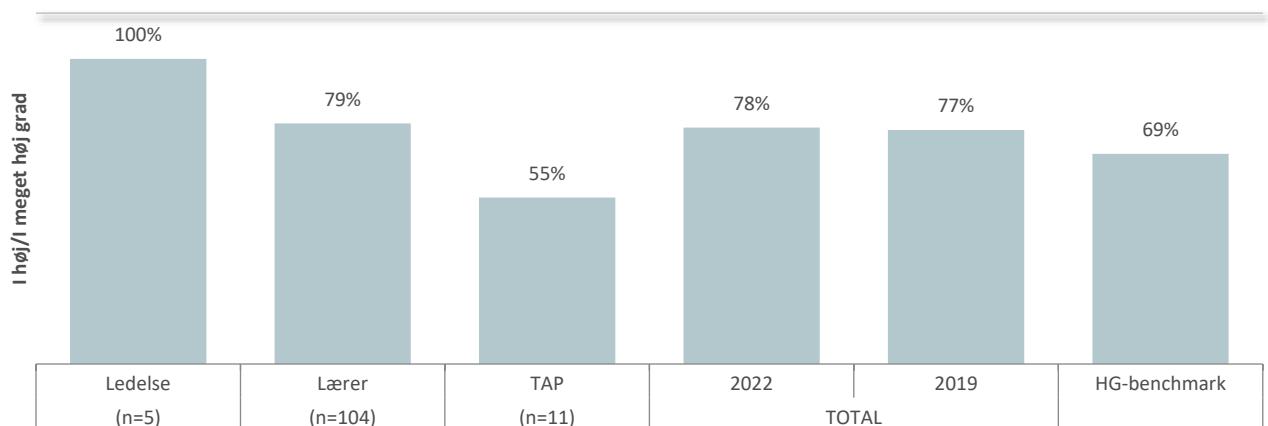


Figur 10. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever, at der er tilstrækkeligt klare mål for undervisning-/arbejdsopgaver.

5.7.2. Indflydelse

Indflydelse på eget arbejde drejer sig om, i hvilket omfang medarbejderen deltager i tilrettelæggelsen af sit arbejde. Passende indflydelse på eget arbejde kan være med til at regulere eventuelle belastninger i forbindelse med arbejdet⁷. De psykiske belastninger kan øges, hvis medarbejderne har lav indflydelse på deres arbejde.

INDFLYDELSE PÅ TILRETTELLÆGGELSE AF DAGLIGT ARBEJDE

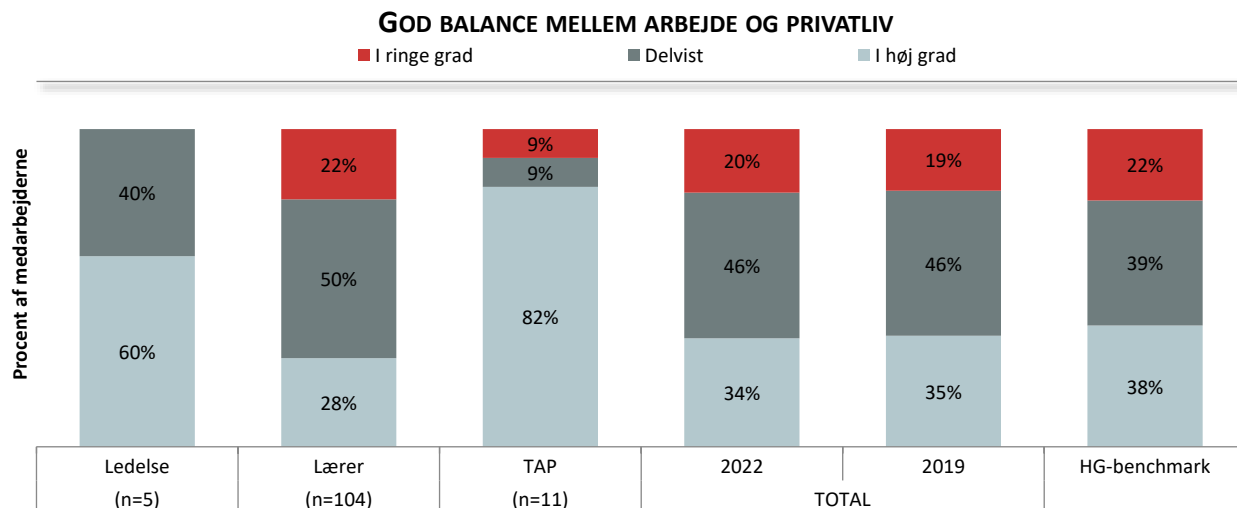


Figur 11. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever, at de har tilstrækkelig indflydelse på tilrettelæggelsen af det daglige arbejde.

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

5.7.3. Balance mellem arbejde og privatliv

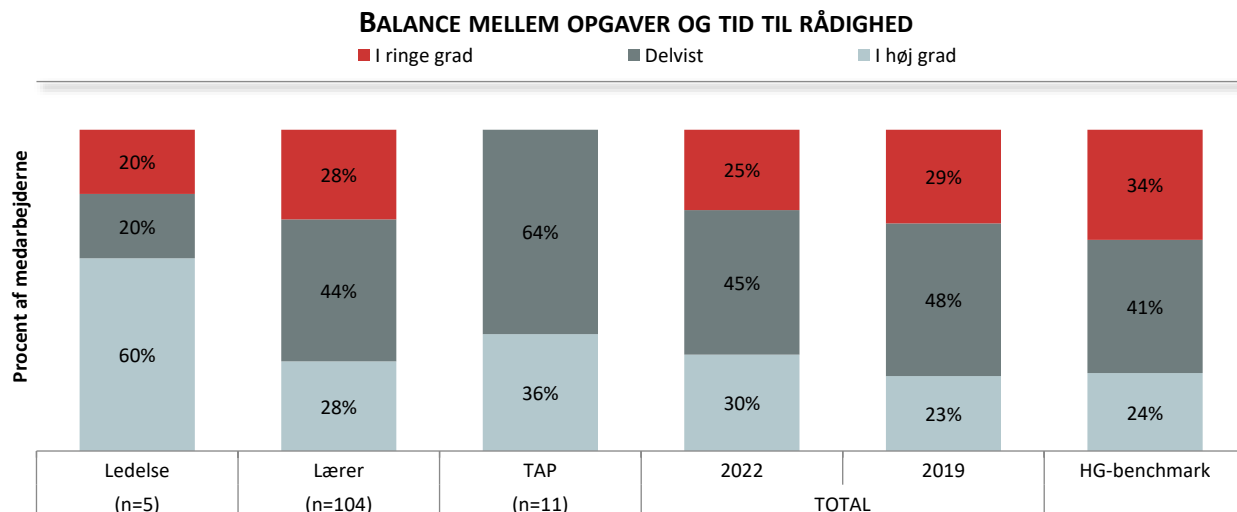
Oplevelsen af ubalance mellem arbejdsliv og privatliv kan udgøre en psykisk belastning. Det handler altså ikke nødvendigvis om lange arbejdstider, men det kan også være et resultat af det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø.



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

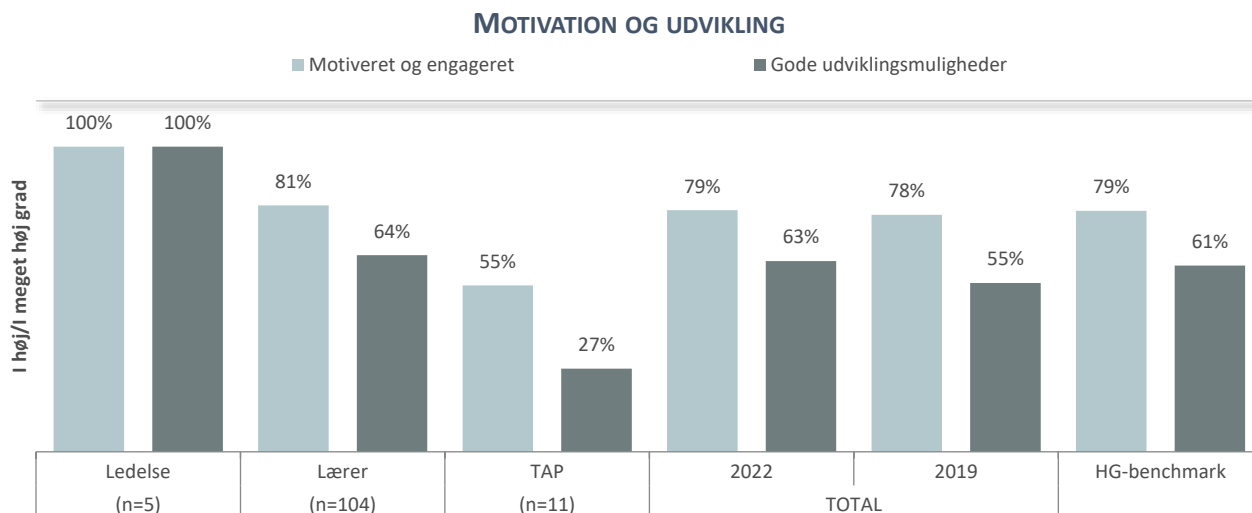
Figur 13 viser medarbejdernes oplevelse af overensstemmelse mellem arbejdsopgaver og den tid der er til rådighed.



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

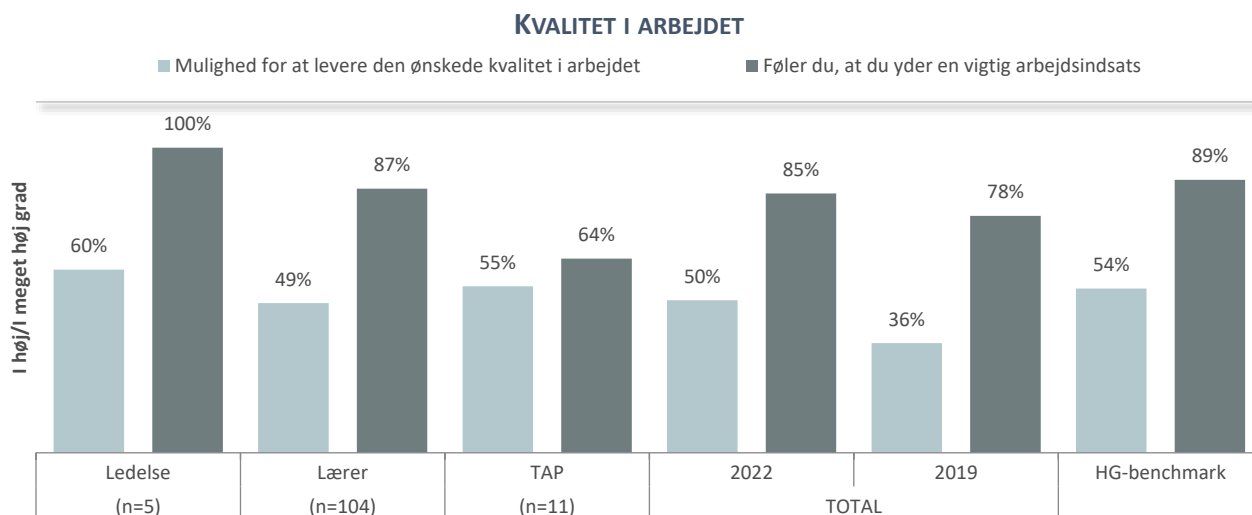
For at kunne opretholde motivationen og en hensigtsmæssig balance mellem arbejdskrav og medarbejdernes ressourcer er det nødvendigt, at medarbejdernes faglige og personlige evner udvikles gennem uddannelse/efteruddannelse, gode samarbejdsrelationer og feedback⁸. Figur 14 viser oplevelsen af motivation/engagement, udviklingsmuligheder samt vurderingen af, hvorvidt viden og kompetencer bruges godt i arbejdet.



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 om medarbejderne føler at de har mulighed for at levere den ønskede kvalitet i arbejdet samt yder en meningsfuld arbejdsindsats.

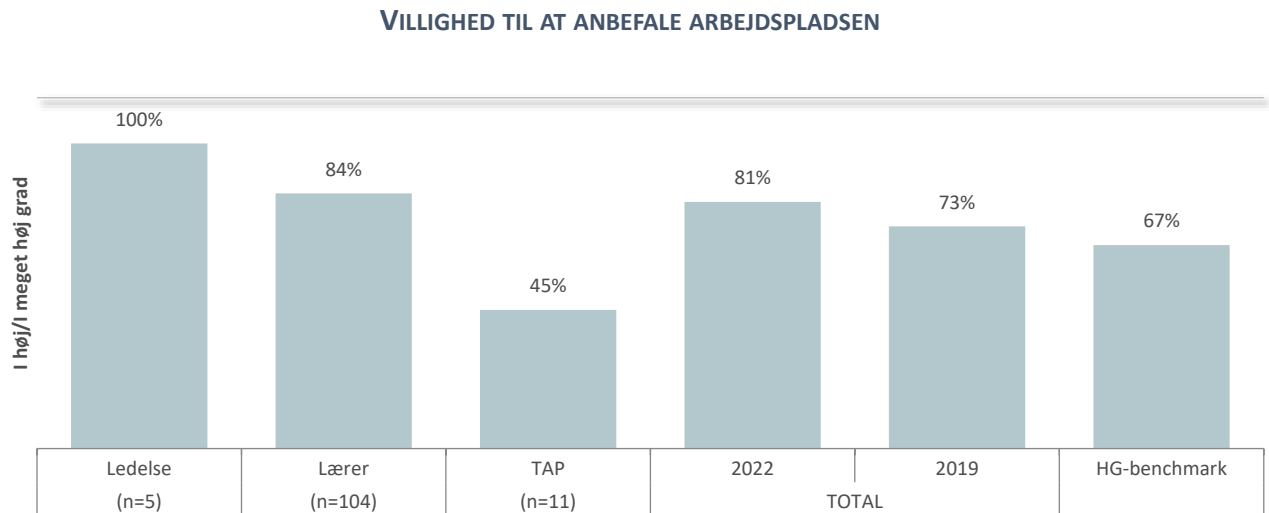


Figur 15. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever at de har mulighed for levere den ønskede kvalitet, og yder en meningsfuld arbejdsindsats.

⁸ AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

5.7.7. Villighed til at anbefale 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 arbejdsophør⁹. Figur 16 viser, i hvilken grad medarbejderne er villige til at anbefale arbejdspladsen til andre.

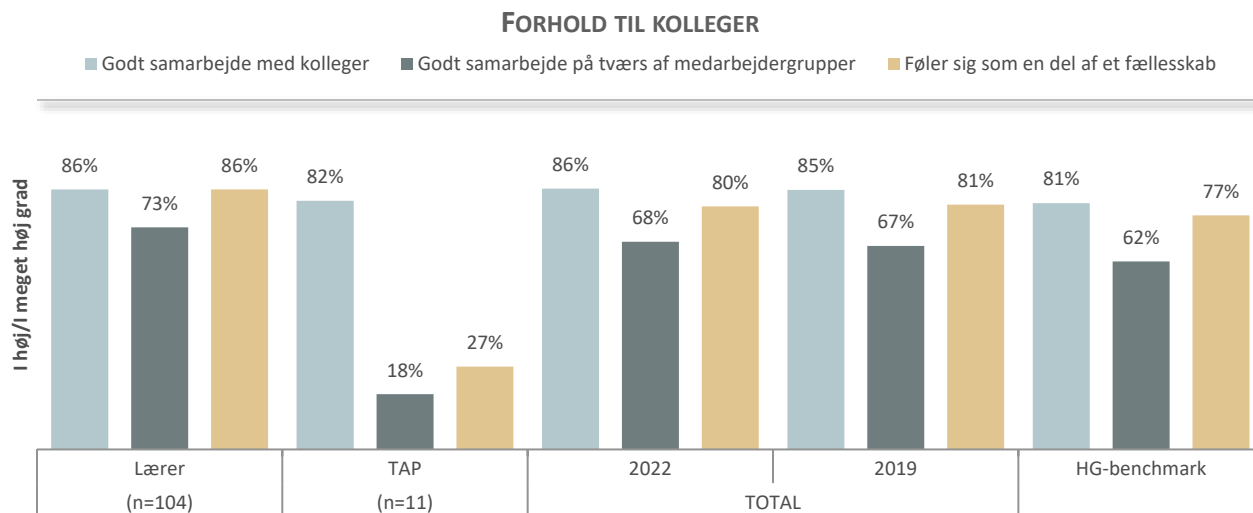


Figur 16. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler at de vil anbefale arbejdspladsen til andre.

⁹ Clausen T. Psychosocial work characteristics, positive work-related states, and labour market outcomes. Ph.d.-afhandling, Københavns Universitet 2010.

5.7.8. 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 helbred¹⁰. Figur 17 viser resultaterne for de 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. Samarbejde på distancen

TAP blev stillet yderligere spørgsmål vedr. forskellige aspekter af samarbejdet, når de arbejder hjemmefra. Spørgsmålene blev ikke stillet i 2019, og det var muligt at svare "Ikke relevant" til nedenstående spørgsmål. Sådanne svar er frasorteret data.

Tabel 9. viser TAPs vurdering af nedenstående aspekter, når de arbejder hjemmefra.

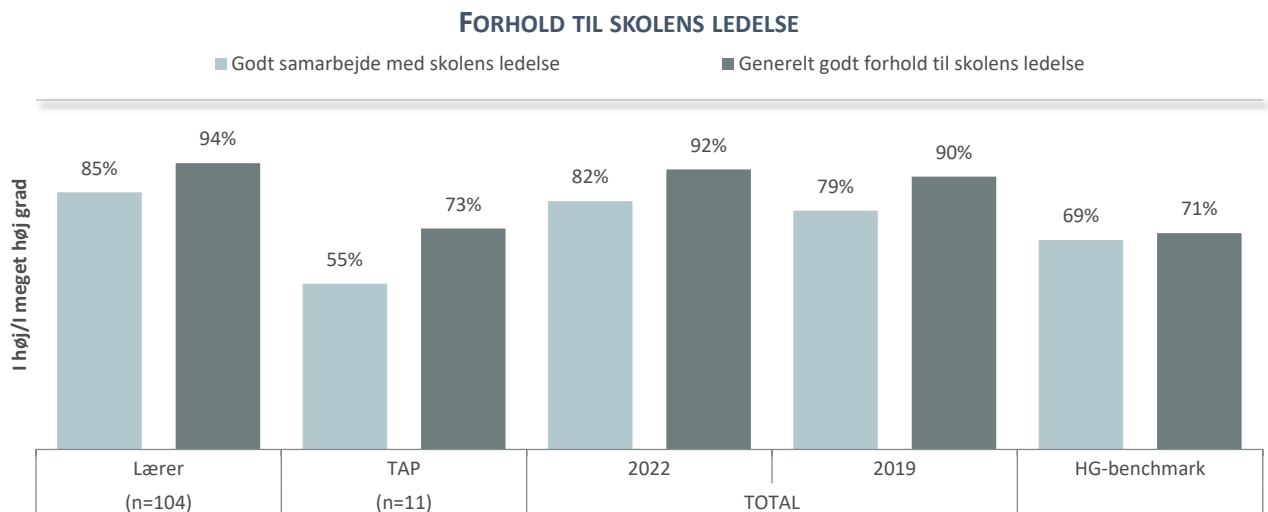
Viser andelen af medarbejdere, der har svaret "Tilfreds" eller "Meget tilfreds".

	(n=6)	HG-benchmark
"Når du arbejder hjemmefra, hvor tilfreds er du med..."	TOTAL 2022	
... distancemøder (fx via Teams)	100%	80%
... det kollegiale samarbejde	100%	78%
... feedback fra ledelse	100%	83%

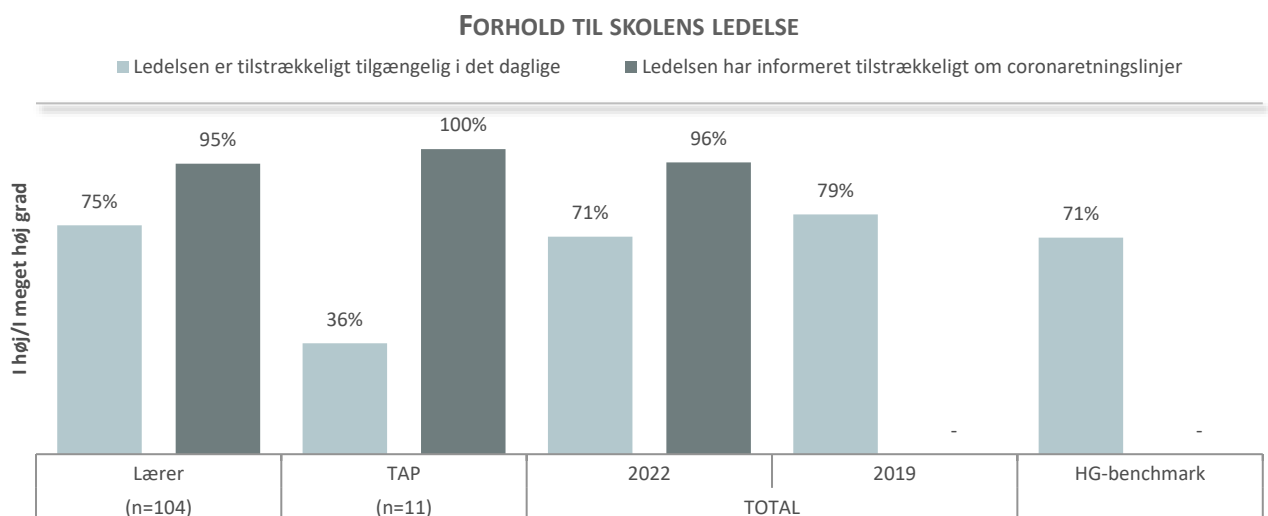
¹⁰ Samarbejde og kollegial støtte – Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, NFA december 2012.

5.7.10. Forhold til ledelsen

En god relation til ledelsen er centralt for trivslen på enhver arbejdsplads. I Figur 18 ses medarbejdernes vurdering af deres samarbejde og generelle forhold til skolens ledelse.



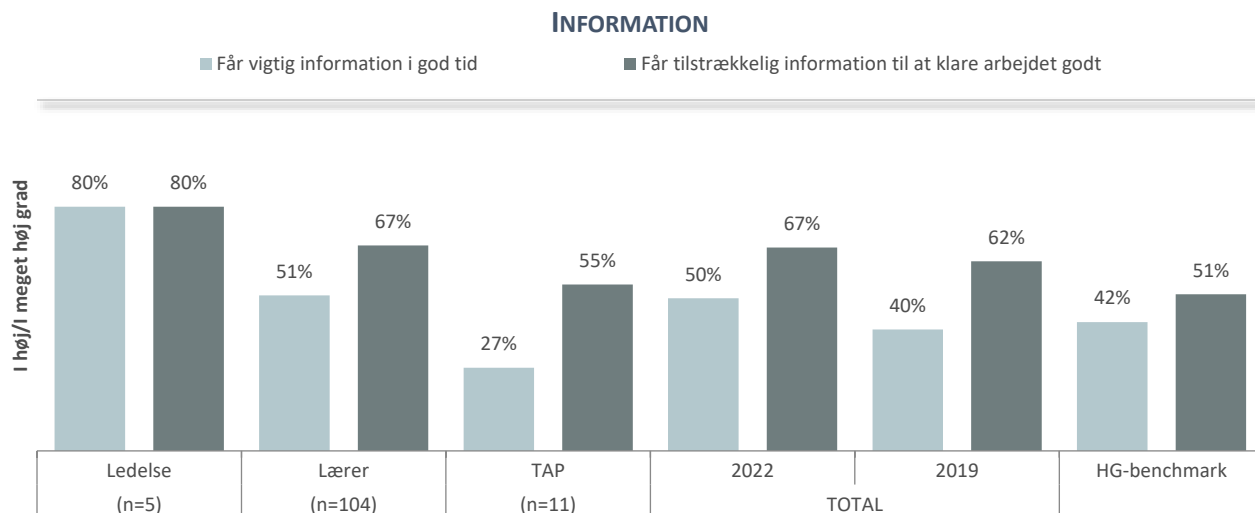
Figur 18. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt samarbejde og et generelt godt forhold til skolens ledelse. Fem respondenter fra *Ledelsen* er sorteret fra.



Figur 19. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at ledelsen er tilstrækkeligt tilgængelig i det daglige (fysisk, mails, osv.) og at ledelsen har informeret tilstrækkeligt om coronaretningslinjer. Fem respondenter fra *Ledelsen* er sorteret fra. Der findes ikke sammenligneligt HG-benchmark til sidstnævnte spørgsmål ej heller blev det stillet i 2019.

5.7.11. Information

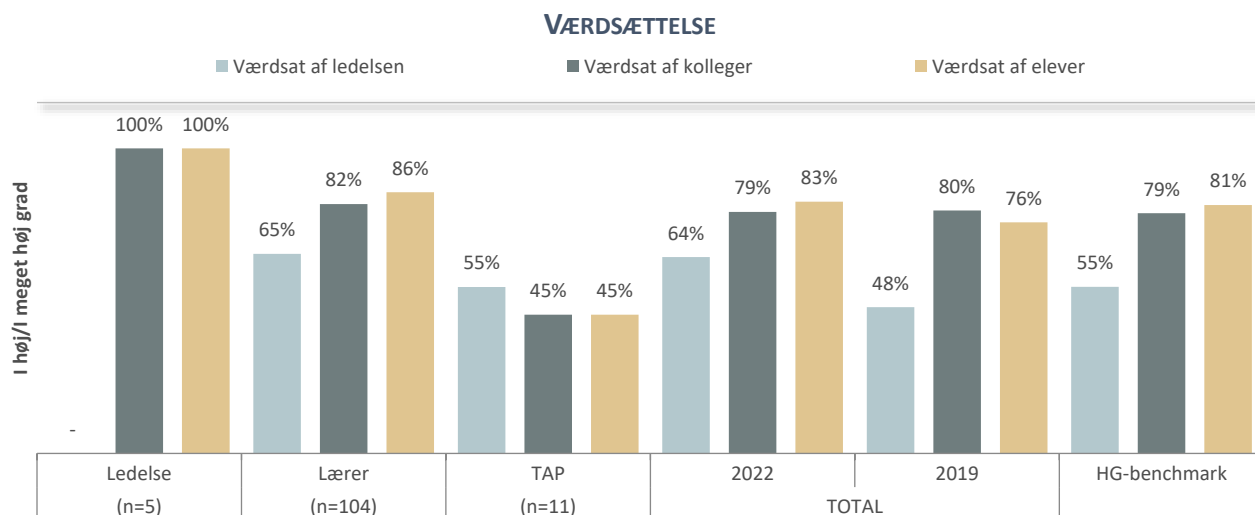
For at mindske jobusikkerhed er det vigtigt at inddrage og informere medarbejderne så tidligt som muligt om væsentlige begivenheder.



Figur 20. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at de får tilstrækkelig VIGTIG information om arbejdspladsen, samt får NØDVENDIG information til at klare arbejdet godt.

5.7.12. Værdsættelse/Anerkendelse

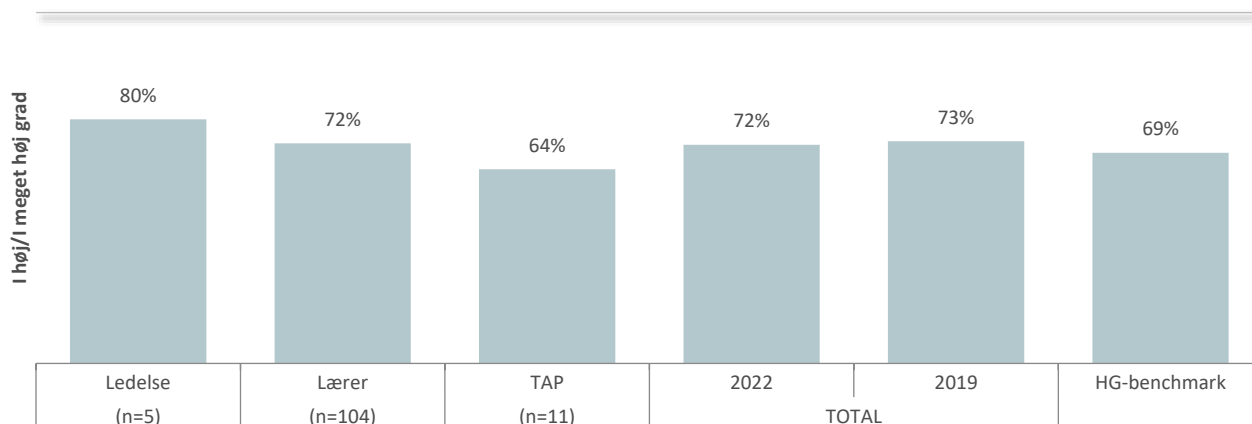
Anerkendelse har stor betydning for medarbejdernes trivsel i arbejdet. Undersøgelser har vist, at lav anerkendelse kan medføre lavere tilknytning til arbejdspladsen og et ønske om at skifte arbejde¹¹. Medarbejdernes vurdering af værdsættelse/ankendelse fremgår af Figur 21 og Figur 22.



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

¹¹ 'Kollegial anerkendelse' – Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, NFA december 2012

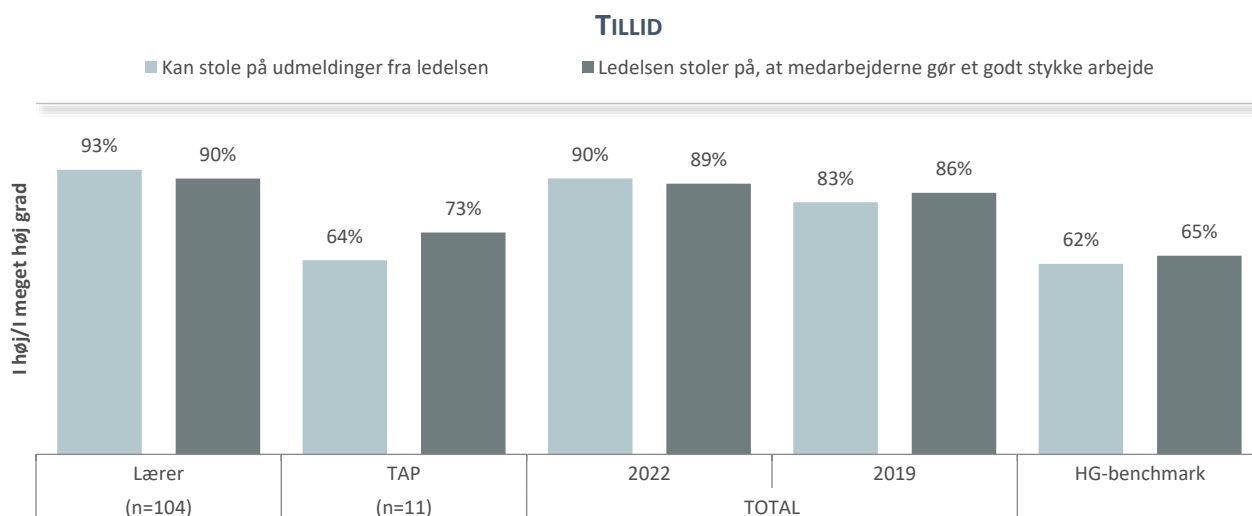
ANERKENDER KOLLEGER FOR EN GOD INDSATS



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. Tillid

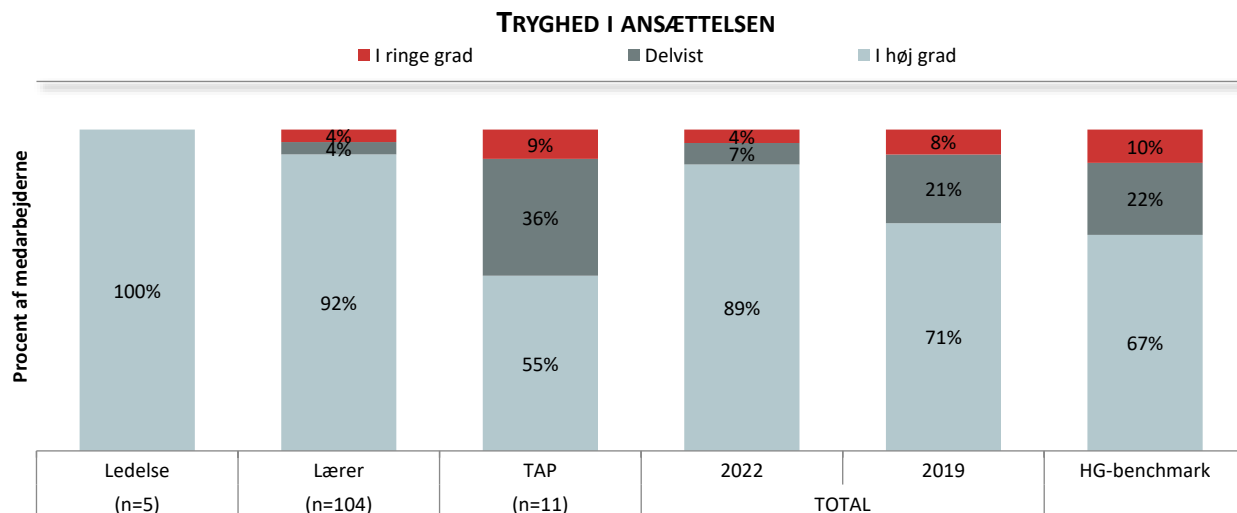
Tillid mellem ledelse og medarbejdere er centralt for enhver arbejdsplads. Tillid handler bl.a. om, at man frit kan give udtryk for sine holdninger uden risiko for negative konsekvenser. Det handler også om, at der bliver fulgt op på det, som bliver meldt ud.



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

5.7.14. Tryghed i ansættelsen

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



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

5.7.15. Krænkende adfærd

Arbejdstilsynet definerer krænkende handlinger som en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane (sexchikane) og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet¹².

Tabel 10. Krænkende adfærd seneste 12 måneder.

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

		(n=5)	(n=104)	(n=11)	TOTAL		HG-benchmark
		Ledelse	Lærer	TAP	2022	2019	
Jævnligt ¹³	Fra en leder	-	-	-	-	-	1%
	Fra kolleger	-	1%	-	1%	3%	1%
	Fra elever	-	-	-	-	2%	1%
	Fra forældre	-	-	-	-	-	1%
	Mindst én episode	-	1%	-	1%	5%	3%
Af og til	Fra en leder	-	1%	-	1%	2%	9%
	Fra kolleger	-	10%	27%	11%	6%	10%
	Fra elever	20%	7%	-	7%	5%	9%
	Fra forældre	-	1%	9%	2%	3%	5%
	Mindst én episode	20%	14%	27%	16%	12%	23%
Total	Mindst én episode¹⁴	20%	15%	27%	17%	15%	26%

¹² <https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/krænkende-handlinger/>

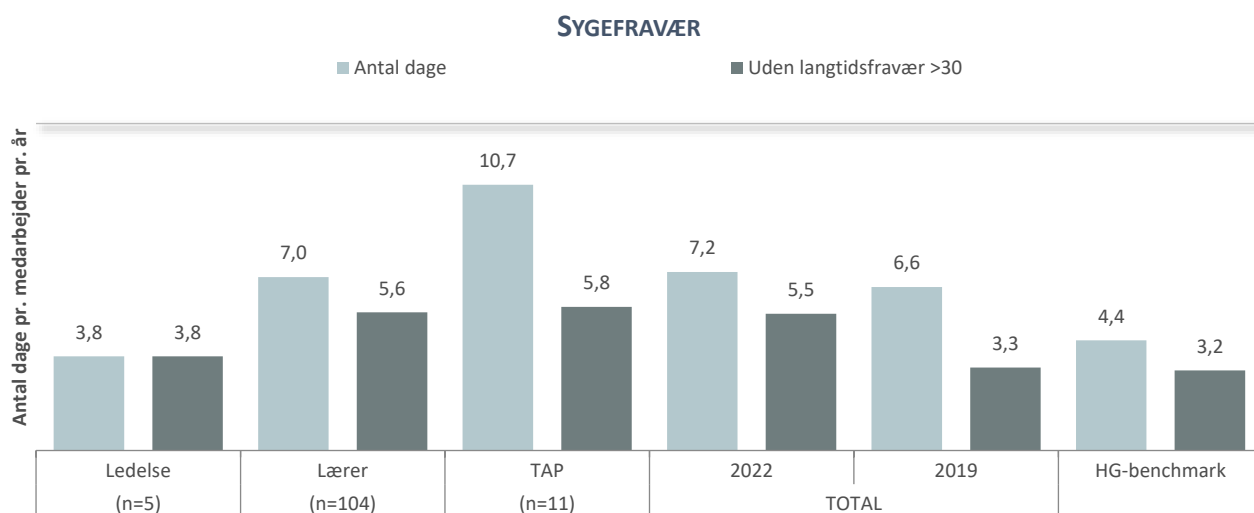
¹³ "Jævnligt" refererer til krænkende hændelser der forekommer "dagligt", "ugentligt" eller "månedligt" mens "Af og til" er episoder som forekommer mindre hyppigt end "månedligt".

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

5.8. Sygefravær og helbred

5.8.1. Selvrapporteret sygefravær

Formålet med afsnittet om sygefravær er ikke at vurdere omfanget af medarbejdernes sygefravær, men at vurdere om arbejdsmiljøet er medvirkende til at medarbejderne bliver syge. I forlængelse af spørgsmålet om omfanget af sygefravær, har medarbejderne vurderet, hvorvidt faktorer i arbejdsmiljøet har haft indvirkning på sygefraværet (se Tabel 11).



Figur 25. Viser gennemsnitligt selvrapporteret sygefravær de seneste 12 måneder.

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

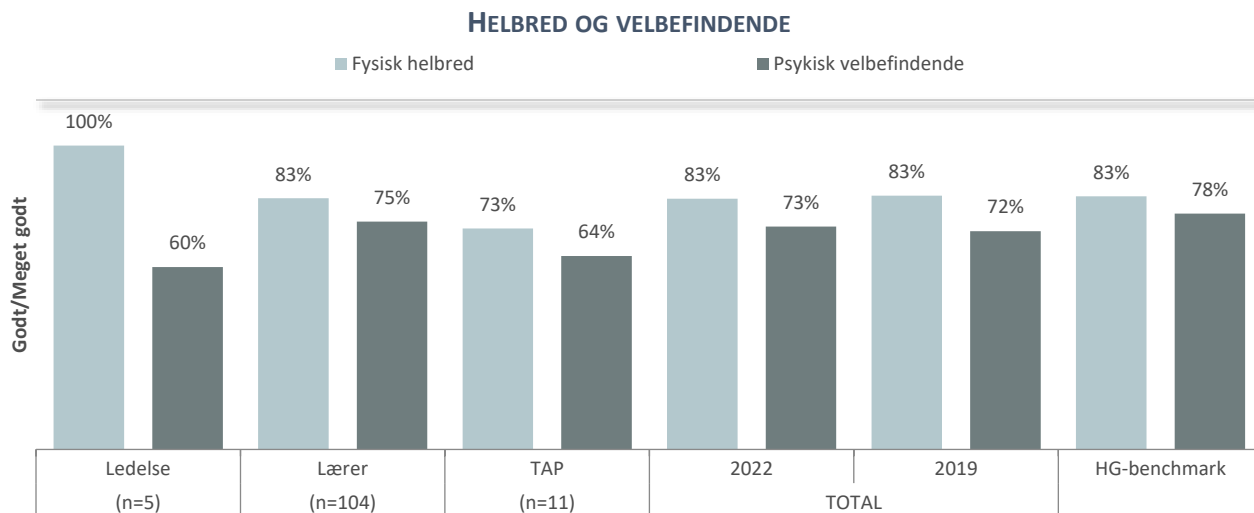
10 %-point højere end HG-benchmark er markeret med **rødt**.

	(n=5)	(n=104)	(n=11)	TOTAL		HG-benchmark
	Ledelse	Lærer	TAP	2022	2019	
Stor arbejdsmængde/ tidspres	-	14%	9%	13%	16%	17%
Arbejdsrelateret stress	-	10%	27%	11%	10%	14%
Indeklima	-	5%	-	4%	3%	5%
Ensidigt, gentaget arbejde	-	1%	18%	3%	-	1%
Ubekvemme arbejdsstillinger	-	2%	-	2%	-	2%
Manglende udviklingsmuligheder	-	1%	9%	2%	-	1%
En arbejdsulykke/ skade	-	1%	-	1%	-	1%
Ringe indflydelse	-	1%	-	1%	2%	3%
Lav motivation til at gå på arbejde	-	1%	-	1%	-	3%
Jobusikkerhed	-	-	-	-	2%	1%
Ringe kollegial støtte og feedback	-	-	-	-	-	1%
Konflikter eller mobning	-	-	-	-	-	1%
Mindst én fraværsårsag¹⁵	-	19%	27%	19%	19%	22%

¹⁵ Medarbejdere kan have angivet flere årsager til sygefravær. I det tilfælde kan procentsatserne ikke lægges sammen.

5.8.2. Selvvurderet helbred

Selvvurderet helbred er et stærkt mål til at forudsige senere sygefravær. Personer, der vurderer deres helbred som dårligt har generelt højere sygefravær¹⁶.



Figur 26. Viser andelen, der vurderer deres fysiske helbred og psykiske velbefindende som "Godt" eller "Meget Godt".

5.8.3. Smerter de fire foregående uger

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

Tabel 12. Forekomst af smerter. Andel "Noget af tiden" eller oftere.

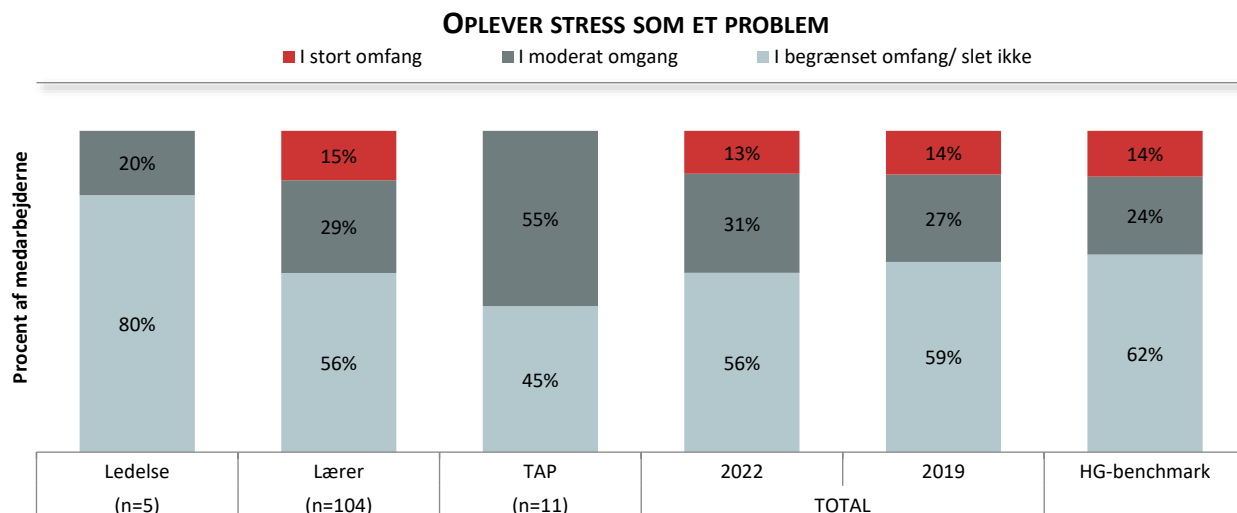
10 %-point højere end HG-benchmark er markeret med **rødt**.

	(n=5)	(n=104)	(n=11)	TOTAL		HG-benchmark
	Ledelse	Lærer	TAP	2022	2019	
Hovedpine	-	17%	36%	18%	17%	17%
Smerter i ryg, nakke, skulder	40%	28%	45%	30%	30%	28%
Smerter andre steder	-	17%	27%	18%	20%	16%

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

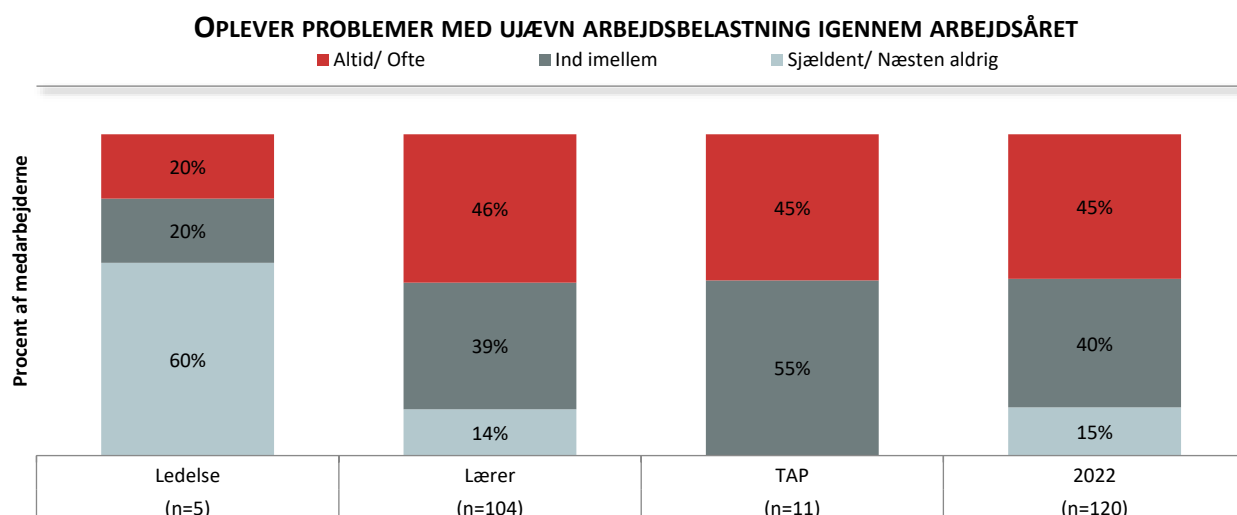
5.8.4. Stress

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



Figur 27. 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)).

5.8.5. Ujævn arbejdsbelastning



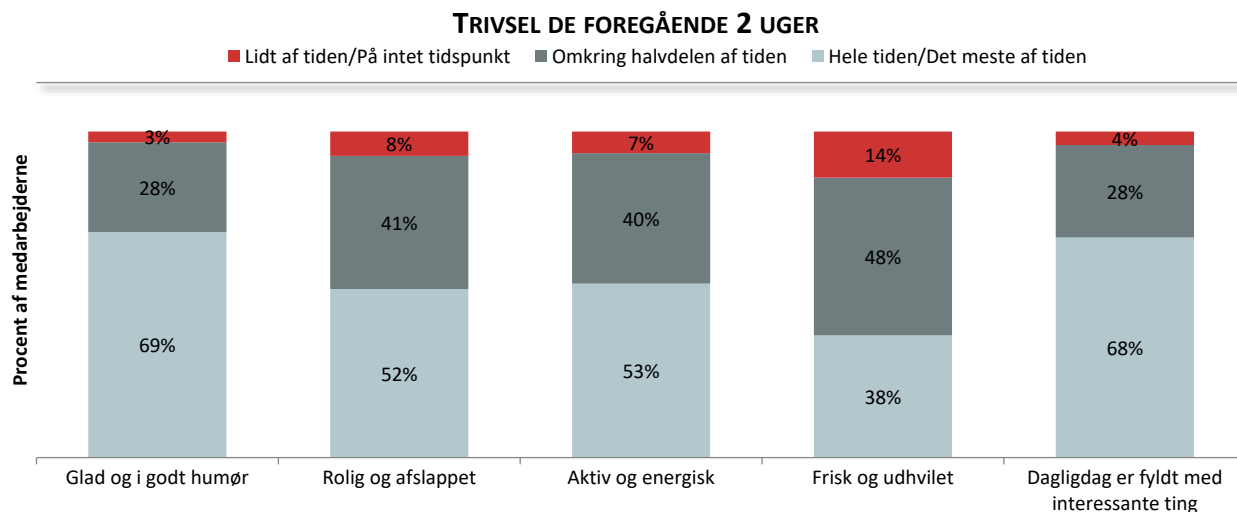
Figur 28. Viser i hvilken grad respondenterne oplever ujævn arbejdsbelastning i løbet af arbejdsåret som et problem.

¹⁷ Stressforeningen.dk. Fakta om stress.

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

5.8.6. Trivsel

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



Figur 29. Viser andelen, der "Hele tiden/Det meste af tiden", "Omkring halvdelen af tiden" eller "Lidt af tiden/På intet tidspunkt" har haft positive oplevelser.

Tabel 13. Trivselsindeks. Afdeling.

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

	Gennemsnitlig trivselsindeks (0-100)
Ledelse	76
Lærer	67
TAP	66
TOTAL 2022	68
TOTAL 2019	66
Lands gennemsnit	68

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

6. SAMMENFATNING OG ANBEFALINGER

6.1. Fysisk arbejdsmiljø

Den overordnede tilfredshed med det fysiske arbejdsmiljø er 83%, hvilket er på niveau med 2019 men lavere end HG-benchmarket (88%). Der ses ligesom i 2019 fortsat visse udfordringer med indeklimaet. Det gælder særligt ubehagelige temperaturer, dårlig luftkvalitet og blanding. Desuden rapporterer især TAP om hyppige støjgener.

INDEKLIMA

Henholdsvis 35% og 33% af medarbejderne oplever ofte/altid ubehagelige temperaturer og dårlig luftkvalitet på skolen. Til sammenligninger ligger HG-benchmarket på hhv. 24% og 21%. Medarbejderkommentarerne angiver at særligt lokalerne ud til søen bliver meget varme.

Temperaturen bliver for høj, hvis lokalerne får tilført mere varme, end de kan afgive. Varme kan både komme ude- og indefra. Varme udefra skyldes f.eks. sol gennem store vinduer eller dårligt isolerede ydervægge. Varme indefra skyldes f.eks. personer, varmeanlæg, belysningsanlæg, elektriske maskiner som f.eks. pc'er og fotokopimaskiner²⁰. Temperaturændringer på mere end 4°C over en arbejdsdag i et opholdsrum føles ofte ubehagelig. Om vinteren kan dårligt isolerede vægge, gulve og vinduer ofte give kuldenedfald eller kuldestråling, der føles som træk.

Dårlig luftkvalitet i en bygning kan skyldes afgasninger fra inventaret, mange mennesker i lokalerne, dampe, lugte samt støv og snavs. Høje temperaturer i bygningen kan desuden medføre, at medarbejderne oplever luftkvaliteten som dårlig. Det bør overvejes, om forbedring af et eksisterende ventilationsanlæg eller et nyt anlæg kan reducere forekomsten af u hensigtsmæssige temperaturer og dårlig luftkvalitet.

Dårligt indeklima kan give gener, symptomer og sygdom, som spænder fra irritation af øjne og slimhinder, kvalme, svimmelhed, hovedpine og unaturlig træthed til uspecifikke overfølsomhedsreaktioner²¹. Det er typisk for indeklimasympptomer, at man sjældent kan pege på en enkelt årsag, men at problemerne oftest skyldes en kombination af flere faktorer. Arbejdsmiljøorganisationen bør vurdere om indeklimagenerne samt især udfordringerne med netværket skal give anledning til konkrete handlingsplaner.

45% af TAP'erne oplever ofte/altid at blive generet af støj. Ifølge arbejdsmiljøloven skal støj på arbejdspladser altid bekæmpes eller begrænses så vidt muligt²². Dette kan f.eks. ske ved, at man laver støjdæmpende foranstaltninger og regulerer rummets akustik så vidt det er muligt. Et vist støjniveau er dog næsten uundgåeligt på en skole hvor mange mennesker færdes i og omkring samme lokaler. Trods det kan foruden de akustiske tiltag overvejes at indføre en adfærdspolitik for færden i fælleslokaler.

ERGONOMISKE BELASTNINGER

Arbejdspladsen skal være indrettet, så man kan arbejde i hensigtsmæssige og gerne varierede arbejdsstillinger. Reglerne om computerarbejde gælder, når en medarbejder næsten hver dag arbejder ved en computer eller anden arbejdsplads med skærm i ca. to timer eller mere. Computerarbejde kan give gener i skuldre, nakke, arme og hænder på grund af u hensigtsmæssige arbejdsstillinger. Langvarigt stillesiddende arbejde kan føre til muskel- og skeletbesvær.

Muskel- og skeletbesvær²³ er en fællesbetegnelse for smerter, stivhed eller ømhed i kroppens led, ledbånd, sener, muskler og knogler samt dertilhørende kar og nerveforsyning. Om man får besvær, men især om og hvor hurtigt man kommer sig over muskel- og skeletbesværet, er afhængigt af kroppens generelle tilstand, f.eks. træningstilstand. Desuden er der en række psykosociale og personlige faktorer, der kan have indflydelse på muskel- og skeletbesværet. Lettere former for muskel- og skeletbesvær i forbindelse med arbejdet kan udbedres, da det ikke er sygdomme, men en

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

²¹ AT-vejledning A.1.2. Indeklima. Januar 2008.

²² AT-vejledning D.5.2. Høreværn. Juni 2011.

²³ <https://at.dk/da/regler/at-vejledninger/a/d-3-4-arbejdsrelateret-muskel-og-skeletbesvaer>

advarsel om, at man bruger kroppen uhensigtsmæssigt i arbejdet, og at der skal ske nogle ændringer. Hvis advarslen ignoreres, og belastningerne fortsætter, kan besværet udvikle sig til længerevarende og alvorlige smertetilstande og tab af arbejdsevne.

Health Group A/S anbefaler derfor at der gøres brug af fysioterapeuter til den ergonomiske gennemgang af medarbejdernes arbejdsstationer, hvis kernekompetencer er krop, fysik, anatomi og fysiologi, så vejledning og rådgivning sker på et højt fagligt niveau. Fysioterapeuten vil rådgive medarbejderne om hvordan sunde arbejdsstillinger kan integreres som en del af en travl hverdag. Desuden vil fysioterapeuten have mulighed for at introducere medarbejderne for små og lette øvelser, der kan anvendes som forebyggelse i løbet af arbejdsdagen.

6.2. Psykisk arbejdsmiljø

Kortlægningen har vist at 89% overordnet set er tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø, hvilket er højere end i 2019 og benchmarket (81%). På flere centrale parametre scorer Frederiksborg højere sammenlignet med benchmark og resultaterne fra 2019. Det gælder især; tillid og forhold til skolens ledelse, information, værdsættelse fra elever og ledelse samt villighed til at anbefale arbejdspladsen. Det understøttes af en høj grad af tilfredshed med *"måden skolen ledes på"*, *"måden kompetencer bruges på"* og *"job som helhed"*. Der er dog også resultater, som Frederiksborg med fordel kan arbejde for at forbedre. I det følgende bliver der redegjort for disse områder.

GRUPPESPECIFIKKE RESULTATER

Resultater fra en APV bør altid drøftes med medarbejderne, men især i de arbejdsområder 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. Særligt *TAP'erne* har resultater på enkelte parametre, som bør afføde en uddybende dialog.

ARBEJDSKRAV

En væsentlig andel af især *Lærerne* er udfordret på balancen mellem opgaver og tid til rådighed samt arbejde og privatliv ligesom denne medarbejdergruppe og *TAP* oplever problemer med den ujævne arbejdsbelastning igennem arbejdsåret. Forebyggelse af arbejdsrelateret stress er bl.a. en ledelsesmæssig opgave, hvorfor ledelsen løbende bør vurdere, hvorvidt arbejdet kan fordeles anderledes eller på anden vis forbedre medarbejdernes oplevelse af balance. Jævnligge MU-samtaler kan give indsigt og bruges til at justere arbejdets tilrettelæggelse og skabe den nødvendige mening i arbejdet. Hvis 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 arbejds- mængde og arbejdspress, og således via en dialogbaseret fremgangsmåde inddrager både medarbejdere og ledelse i afhjælpning og forebyggelse af stress-relaterede problemer.

KRÆNKENDE ADFÆRD OG OMGANGSTONE

17% medarbejdere på Frederiksborg har oplevet en episode med krænkende adfærd på arbejdspladsen. Størstedelen (16%) har svaret *"Ja, af og til"*, hvilket tyder på, at der i de fleste tilfælde er tale om enkeltstående tilfælde, men det er værd at bemærke at den hyppigste forekomst er mellem kolleger (11%).

Baseret på beskrivelserne er der dels tale om interaktioner med elever, som indimellem kan være ubehagelig og til tider krænkende. Dette kan naturligvis være svært at forhindre. I stedet handler det om at medarbejderne er klædt på til at håndtere eleverne i situationen. Derudover er der beskrevet forskellige episoder mellem kolleger, som bl.a. omhandler sexismen og aldersdiskrimination, og som indikerer at det kan være fordelagtigt for Frederiksborg at sætte fokus på omgangstonen og et adfærdskodeks²⁴. Med omgangstonen menes ikke kun selve ordene, men også kropssprog og fremtoning. Kommunikation handler både om det sagte og det usagte. Tavshed eller fysisk afstandtagen kan være mindst lige så slemt som en masse skældsord. En ubehagelig omgangstone kan skyldes, at trivsel og samarbejdet er dårligt, men også virksomhedskulturen eller gammel vane kan "tillade", at man har en hård eller grov omgangstone. Det er vigtigt, at der i virksomheden eller på pladsen er enighed om, hvordan man taler til og om hinanden. De, som ønsker en mere behagelig omgangstone, skal ikke bare tromles. Omvendt skal man også kunne sige sin mening og komme med kritik, uden at det nødvendigvis bliver taget ilde op. Der skal altså findes en balance, og det er nødvendigt at snakke om det. Man kan ikke bare tage for givet, at omgangstonen og -formen er i orden, fordi den altid har været sådan.

²⁴ AT-vejledning: Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane – Arbejdstilsynet, februar 2019

En god omgangstone vidner om, at der er et godt klima på arbejdspladsen, hvor man respekterer hinanden. Ved at sætte fokus på omgangstone og hvordan den kan gøres bedre, kan man forebygge stress. Forudsætningen for en god omgangstone er ærlighed og ordentlighed. Man skal respektere hinanden på jobbet, både kolleger indbyrdes og ledelsen og medarbejderne. Alle skal altså lægge sig i selen for at skabe eller bevare en god omgangstone på arbejdspladsen. Derfor må alle engagere sig, hvis det for eksempel er en generel rå tone på stedet, der skal udryddes.

6.3. Sygefravær og helbred

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

Respondenternes gennemsnitlige selvrapporterede sygefravær på 7,2 dage/år er højere end HG-benchmarket (4,4 dage/år). I denne forbindelse ses at 19% mener, at arbejdsmiljøet har fremprovokeret sygefravær det forgangne år, hvor primære årsager til arbejdsrelateret sygefravær er arbejdsmængde/tidspres (13%) og stress (11%). I tråd hermed mener 13% at stress er et stort problem.

Medarbejderne har generelt et godt fysisk helbred, men det psykiske velbefindende ligger dårligere sammenlignet med benchmarket. Derudover ses at smerter er hyppigt forekommende hos især TAP men eksisterer også i de to øvrige medarbejdergrupper.

Resultaterne fra helbredsafsnittet understøtter således den tidligere nævnte anbefaling om at ledelsen løbende bør vurdere medarbejdernes arbejdsforhold og trivsel, herunder om der er den rette balance mellem arbejdsopgaver og medarbejderressourcer samt overveje en ergonomisk gennemgang af arbejdsstationer.

²⁵ At-vejledning D.1.1. Arbejdspladsvurdering. Juli 2010.

6.4. 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.

6.5. 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.

7. BILAG

7.1. 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:
