



Frederiksborg Gymnasium og HF

Arbejdspladsvurdering 2019

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) april/maj 2019.

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 2017 (internt benchmark)	6
5. Kortlægning af arbejdsmiljø	7
5.1. <i>Baggrundsoplysninger</i>	7
5.2. <i>Indeklima</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
5.6. <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
5.6.3. Arbejdspladsbrugsanvisninger	14
5.7. <i>Psykisk arbejdsmiljø</i>	15
5.7.1. Klare mål i arbejdet	15
5.7.2. Indflydelse	15
5.7.3. Balance mellem arbejde og privatliv	16
5.7.4. Balance mellem opgaver og tid til rådighed	16
5.7.5. Motivation og udviklingsmuligheder	17
5.7.6. Kvalitet i arbejdet	17
5.7.7. Villighed til at anbefale arbejdspladsen	18
5.7.8. Retfærdighed	18
5.7.9. Kollegiale relationer	19
5.7.10. Forhold til ledelsen	20
5.7.11. Information	20
5.7.12. Værdsættelse/Anerkendelse	21
5.7.13. Tillid	22
5.7.14. Tryghed i ansættelsen	22
5.7.15. Krænkende adfærd	23
5.8. <i>Sygefravær og helbred</i>	24
5.8.1. Selvrapporeret sygefravær	24
5.8.2. Selvvurderet helbred	25
5.8.3. Smerter de fire foregående uger	25
5.8.4. Stress	26
5.8.5. Trivsel	27
6. Sammenfatning og anbefalinger	28
6.1. <i>Fysisk arbejdsmiljø</i>	28
6.2. <i>Psykisk 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.

<i>"Tilfreds/Meget tilfreds"</i>	(n=87)	(n=11)	(n=5)	TOTAL		HG-bench-mark
	Lærer	TAP	Ledelse	2019	2017	
Job som helhed	92%	82%	100%	91%	95%	95%
Måden, kompetencer bruges på	92%	82%	100%	90%	91%	90%
Måden, skolen ledes på	98%	73%	-	95%	77%	77%
Fysisk arbejdsmiljø	80%	91%	100%	83%	84%	87%
Psykisk arbejdsmiljø	79%	82%	100%	81%	84%	82%

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

Her skal kort opsummeres de vigtigste resultater af APV'en. En APV er *"en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses"*. Denne rapport er baseret på en spørgeskemaundersøgelse gennemført hos Frederiksborg i april 2019. Følgende hovedresultater skal fremhæves:

- Den overordnede tilfredshed med det fysiske arbejdsmiljø er 83% hvilket er på niveau med 2017 (84%) men lavere end HG-benchmarket² (87%). Sammenlignet med 2017 ses dog en større forekomst af indeklimage-nerne; ubehagelig temperatur, dårlig luftkvalitet og blænding. Desuden rapporterer TAP om hyppig støjfore-komst.
- Tilfredsheden med de fysiske rammer for undervisning vurderes ligeledes lavere sammenlignet med 2017 hvor i særdeleshed vurderingen af skolens IT er forringet, hvilket understøttes af medarbejderkommenta-erne. Derimod vurderes tilfredsheden med arbejdsstation, pladsforhold og forberedelsesfaciliteter generelt bedre eller på niveau med HG-benchmarket.
- Forekomsten af ergonomiske belastninger er omtrent på niveau med 2017 og benchmarket, hvor 8% mener at ergonomiske belastninger forekommer "ofte". Pedellerne og underviserne i kemi er generelt mindre posi-tive vedrørende sikkerhedsregler og sikkerhedsforanstaltninger sammenlignet med 2017.
- Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist at 81% overordnet set er tilfredse med dette, hvilket er lavere end i 2017 (84%) men på niveau med benchmarket. Tilfredsheden med *"måden skolen ledes på"*, tilli-den til ledelsens udmeldinger samt samarbejdet med skolens ledelse er derimod forbedret siden 2017. Trods nogen variation mellem medarbejdergrupperne bør de kollegiale relationer ligeledes fremhæves som posi-tive. Endvidere ses positiv udvikling på oplevelsen af klare mål og indflydelse mens villigheden til at anbefale arbejdspladsen fortsat er højere end HG-benchmarket.
- Dog ses at en væsentlig andel af især *Lærerne* er udfordret på balancen mellem opgaver og tid til rådighed samt arbejde og privatliv. Ligesom denne medarbejdergruppe i mindre grad end i 2017 oplever at kunne le-vere den ønskede kvalitet i arbejdet.
Desuden scorerer TAP'erne lavere end de øvrige medarbejdergrupper på kollegiale relationer, retfærdighedsfø-lelse, information, tillid, tryghed i ansættelsen og villigheden til at anbefale arbejdspladsen.
- Respondenternes gennemsnitlige selvrapporterede sygefravær på 6,6 dage/år er højere end HG-benchmar-ket (4,5 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 (16%) og stress (10%). I tråd hermed mener 14% at stress er et stort problem.

På næste side præsenteres Health Groups anbefalinger til, hvilke områder der bør prioriteres i det fremtidige arbejds-miljøarbejde på Frederiksborg. Der bør udarbejdes handlingsplaner for de forskellige indsatsområder, hvori det præci-seres, hvem der har ansvar for gennemførelsen, samt hvornår det forventes gennemført. Handlingsplanskema findes i bilag 7 på side 32.

² HG-benchmarket = gennemsnit af tidligere gennemførte APV'er på danske arbejdspladser (AT Branchekode="Undervisning, Gym-nasium").

3. VIGTIGSTE INDSATSOMRÅDER

I nedenstående figur skitseres kort Health Groups forslag til områder, som bør laves detaljerede handlingsplaner for i Frederiksborg's arbejdsmiljøindsats. Handlingsplaner er næste skridt når arbejdsmiljøet er blevet kortlagt. En handlingsplan skal opfattes som en prioritering af de problemer, som er kortlagt i APV'en. Det er vigtigt at prioritere, da man ikke kan arbejde med alle områder på én gang. Ifølge Arbejdstilsynet³ skal der eksistere retningslinjer for, hvem der har ansvaret for gennemførelse af handlingsplanens forskellige dele. Dette bør ske som noget af det første. De forskellige indsatsområder er vist i prioriteret rækkefølge, og det anbefales først og fremmest at fokusere kræfterne på områderne med første prioritet.

	FØRSTE PRIORITET	ANDEN PRIORITET
PSYKISK ARBEJDSMILJØ	<p>GRUPPESPECIFIKKE RESULTATER</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbejde med resultaterne på medarbejdergruppeniveau OBS på TAP'ernes resultater på; kollegiale relationer, retfærdighedsfølelse, information, tillid, tryghed i ansættelsen og villigheden til at anbefale arbejdspladsen Kollegial krænkende adfærd (<i>Lærerne</i>) <p>ARBEJDSKRAV OG BALANCE (ISÆR UNDERVISERNE)</p> <ul style="list-style-type: none"> Hjælp til prioritering af tid og opgaver hos den enkelte Vidensdeling mellem underviserne/kompetenceudvikling⁴ Opmærksom på kolleger og symptomer på stress og højt arbejdspress Sikre tilgængelige værktøjer til stresshåndtering, overvej trivselspolitik Diskutere balance mellem mål og ressourcer samt skisma mellem faglig stolthed og vilkår i arbejdet 	<p>GENERELT</p> <ul style="list-style-type: none"> Inddrage APV-resultater i den årlige arbejdsmiljødrøftelse Involvare medarbejderne i beslutninger der vedrører måden deres arbejde udføres
FYSISK ARBEJDSMILJØ	<p>INDEKLIMA</p> <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 <p>FYSISKE RAMMER FOR UNDERVISNING</p> <ul style="list-style-type: none"> Fokus på forbedring af de fysiske rammer for undervisning herunder IT og netværksstabilitet 	

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

⁴ <https://news.umich.edu/relax-or-learn-coping-with-stress-at-work/>. Et amerikansk studie fra University of Michigan, offentliggjorde for nylig i tidsskriftet 'Journal of Applied Psychology', at man takler stress bedre, ved at lære nyt på jobbet end at slappe af, såfremt det er manglende viden der er årsag til stress

4. INDLEDNING

Alle virksomheder med ansatte har pligt til at foretage en skriftlig Arbejdspladsvurdering (APV) mindst hvert tredje år⁵. 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"⁶.

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"⁶:

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.

⁵Lov om arbejdsmiljø nr. 1072 af 7. september 2010, kapitel 4, §15-15.a.

⁶Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1., juli 2010. fra www.amid.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.amid.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 datavisningen⁷. 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 2017 (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") i perioden 2015-19. 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 januar/februar 2017 en APV som i hovedtræk ligner 2019-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.

⁷ 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). 103 ud af 143 ansatte har besvaret skemaet hvilket svarer til 72%. Til sammenligning var niveauet i 2017 på 88% og HG-benchmarket på 83%.

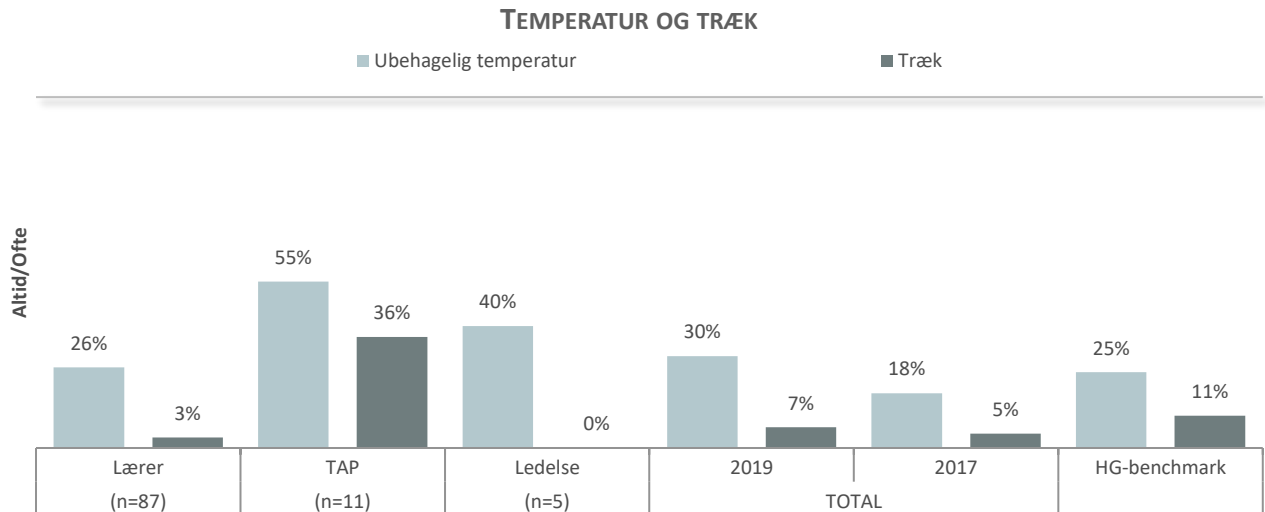
Tabel 3: Baggrundsoplysninger. Medarbejdergruppe.

	Antal ansatte	Antal svar	Svar-procent
Lærer	127	87	69%
TAP	11	11	100%
Ledelse	5	5	100%
Total Frederiksborg 2019	143	103	72%
Total Frederiksborg 2017	146	128	88%
HG-benchmark	-	-	83%

5.2. Indeklima

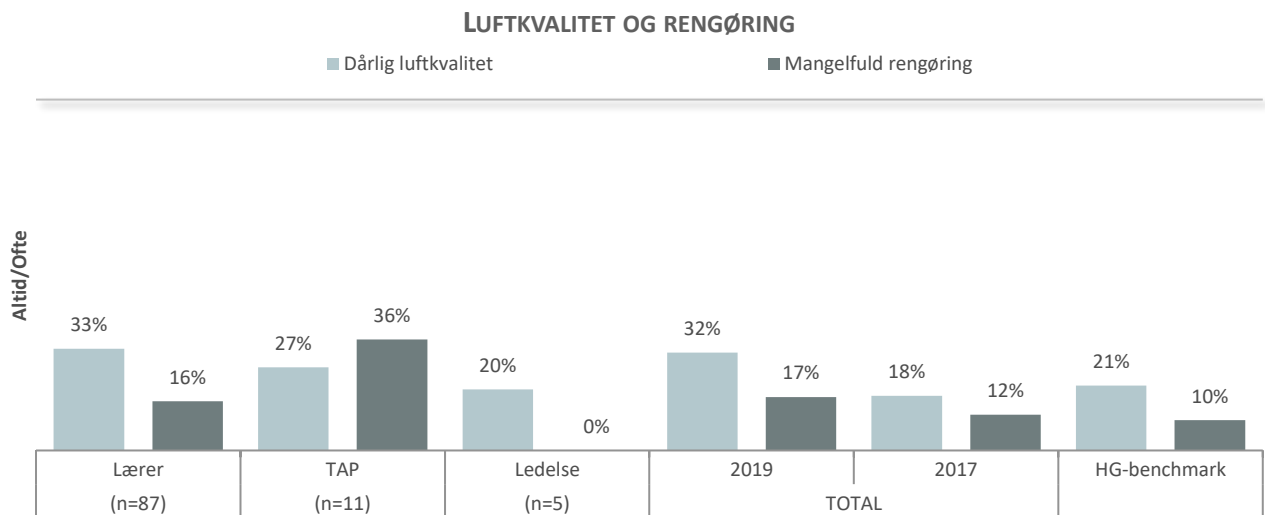
Følgende fire figurer viser medarbejdernes oplevelse af forskellige indeklimarelaterede forhold. Procentsatserne i figurerne refererer til andele af medarbejdere, som har svaret "Altid" eller "Ofte".

5.2.1. Temperatur og træk



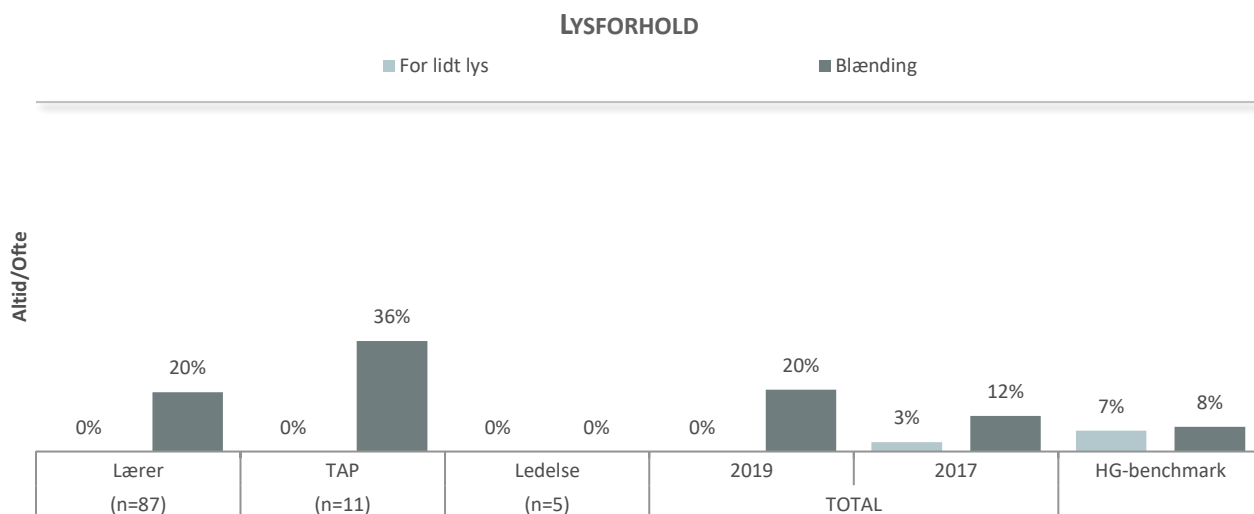
Figur 1: Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever ubehagelige temperaturer (høje/lave) i arbejdsrummet og trækgener.

5.2.2. Luftkvalitet og rengøring



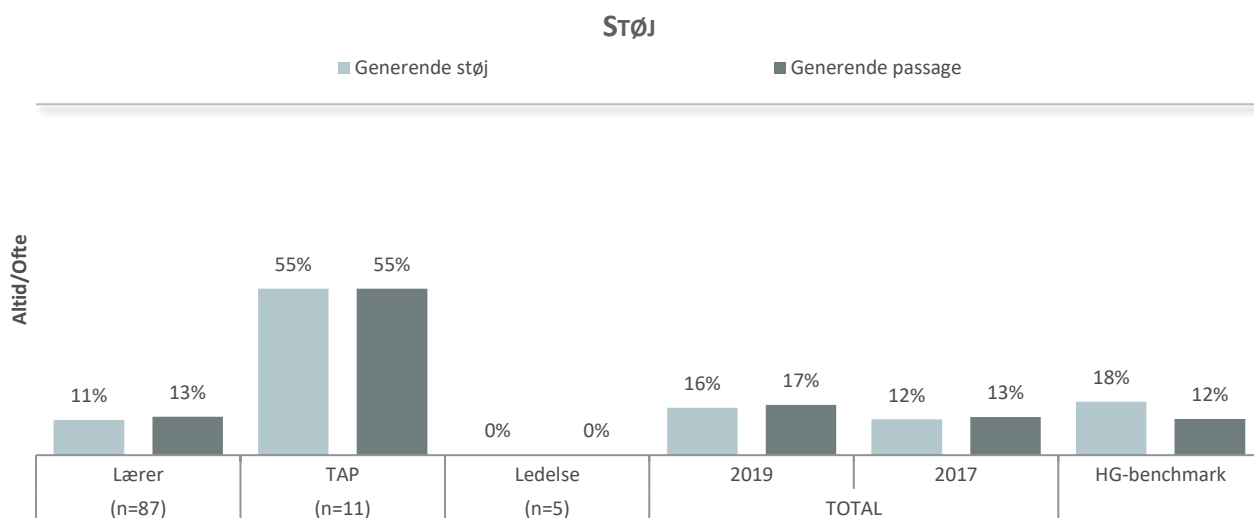
Figur 2: Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever dårlig luftkvalitet og mangelfuld rengøring.

5.2.3. Lys og blænding



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

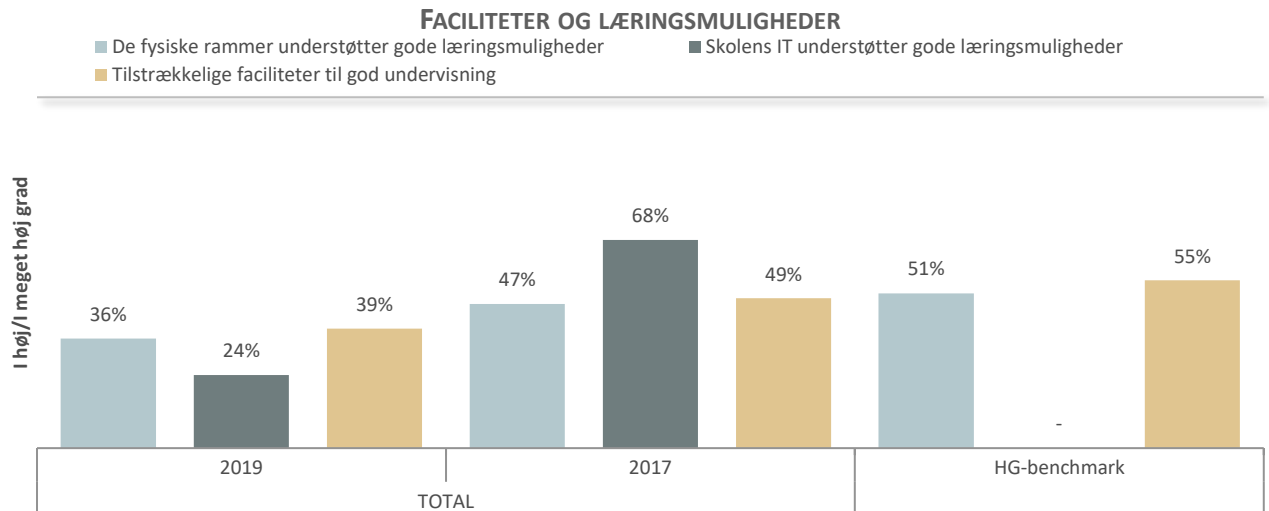
5.2.4. Støj



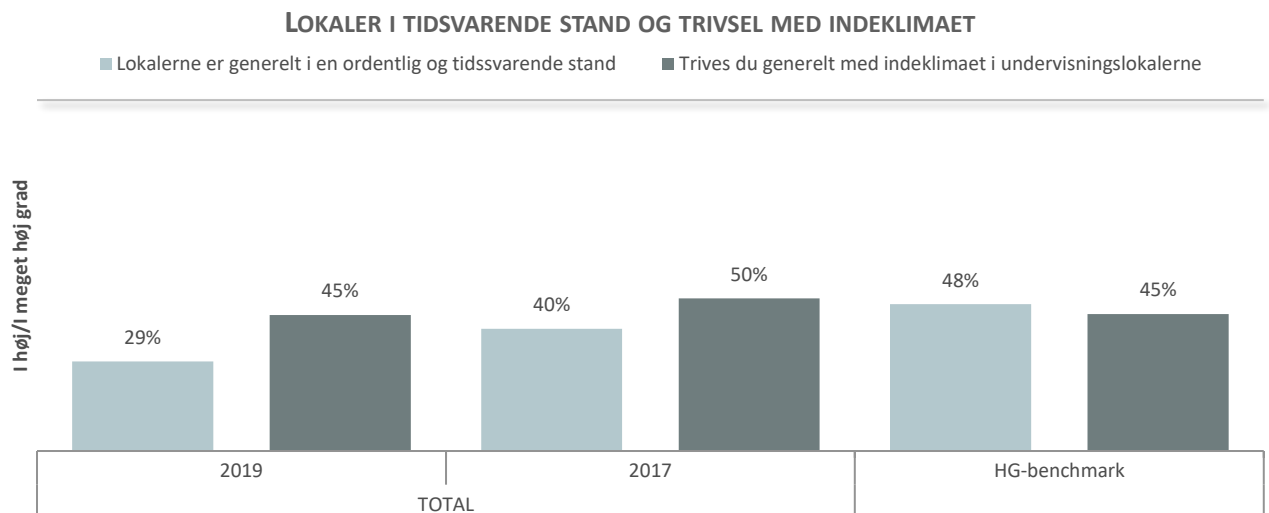
Figur 4. Viser andelen, der "Ofte" eller "Altid" oplever støj og generende passage ved arbejdspladsen.

5.3. Fysiske rammer for undervisningslokaler

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



Figur 5. Viser andele der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler at de fysiske rammer og IT understøtter gode læringsmuligheder. Der findes ikke HG-benchmark på "Skolens IT...".



Figur 6. Viser andele der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever at der er tilstrækkelige faciliteterne til optimal undervisning, 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=11)	(n=5)	TOTAL		HG-benchmark
	TAP	Ledelse	2019	2017	
PC Skærm	100%	100%	100%	97%	94%
Computers ydeevne	80%	80%	80%	81%	84%
Mus og tastatur	90%	100%	93%	95%	92%
Arbejdsbord	100%	100%	100%	91%	93%
Arbejdsstol	91%	100%	94%	89%	89%
Pladsforhold ved arbejdsstationen	82%	100%	88%	76%	84%
Indretning af arbejdsstationen	82%	100%	88%	83%	84%

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

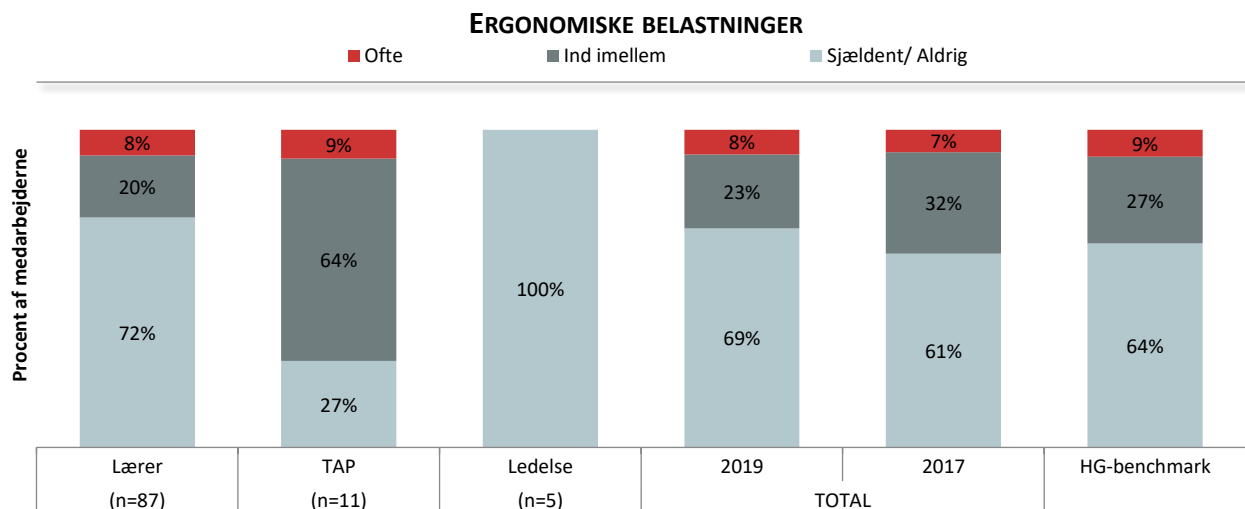
Viser andelen der er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse".

Det er kun Underviserne som har svaret på nedenstående spørgsmål.

"Tilfreds/Meget tilfreds"	TOTAL		HG-benchmark
	2019	2017	
Forberedelsesfaciliteter	86%	78%	75%
Computerfaciliteter	79%	77%	80%
Lærerværelse	83%	84%	82%

5.4.2. Ergonomiske belastninger

Figur 7 viser medarbejdernes oplevelse af ergonomisk belastende arbejdsstillinger.

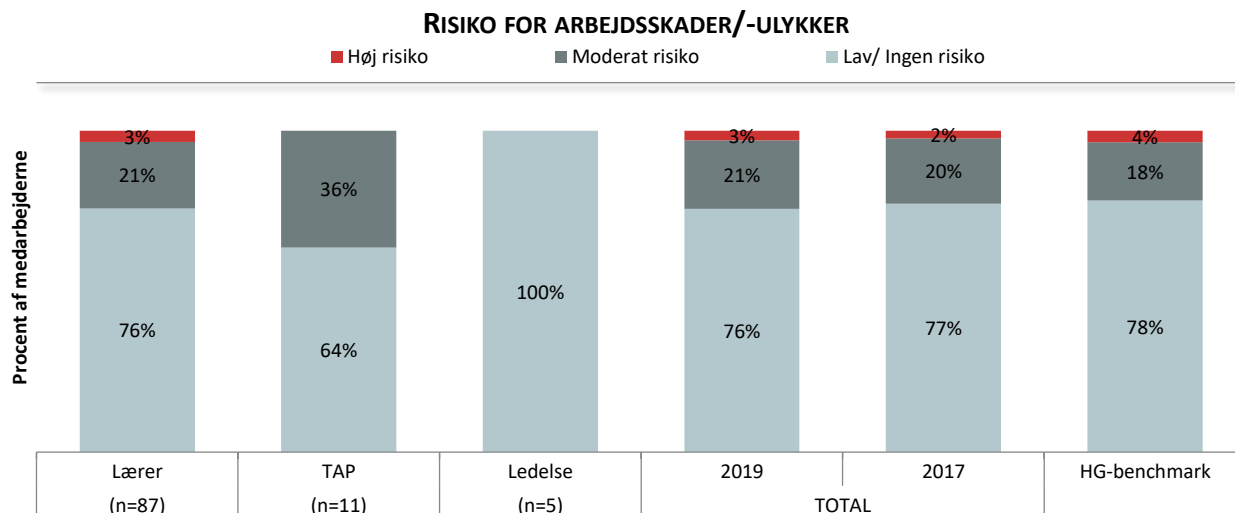


Figur 7. Viser andelen, der "Ofte", "Ind i mellem" eller "Sjældent/Aldrig" oplever ergonomisk belastende situationer i arbejdet.

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 tolv har oplevet en nærved-ulykke det forgangne år (se Tabel 6).

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

	Arbejdsskader/ -ulykker		Nærved-ulykker	
	Procent	Antal	Procent	Antal
(n=87) Lærer	6%	5	10%	9
(n=11) TAP	9%	1	27%	3
(n=5) Ledelse	-	0	-	0
TOTAL 2019	6%	6	12%	12
TOTAL 2017	3%	4	7%	9
HG-benchmark	6%	-	7%	-

5.6. Sikkerhed og risiko i arbejdet ved særlige arbejdsforhold

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

5.6.1. Sikkerhed i arbejdet

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

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

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

"Ja"	TOTAL		HG-benchmark
	2019	2017	
Tilstrækkelige hjælpemidler til rådighed	75%	80%	65%
Tilstrækkelige værnemidler til rådighed	100%	100%	88%
Tilstrækkelig instrueret og oplært i arbejdet	100%	100%	95%
Førstehjælpsudstyr til rådighed	88%	100%	88%
Tydelige sikkerhedsmærkninger	63%	80%	71%

5.6.2. Sikkerhedsregler og sikkerhedsforanstaltninger

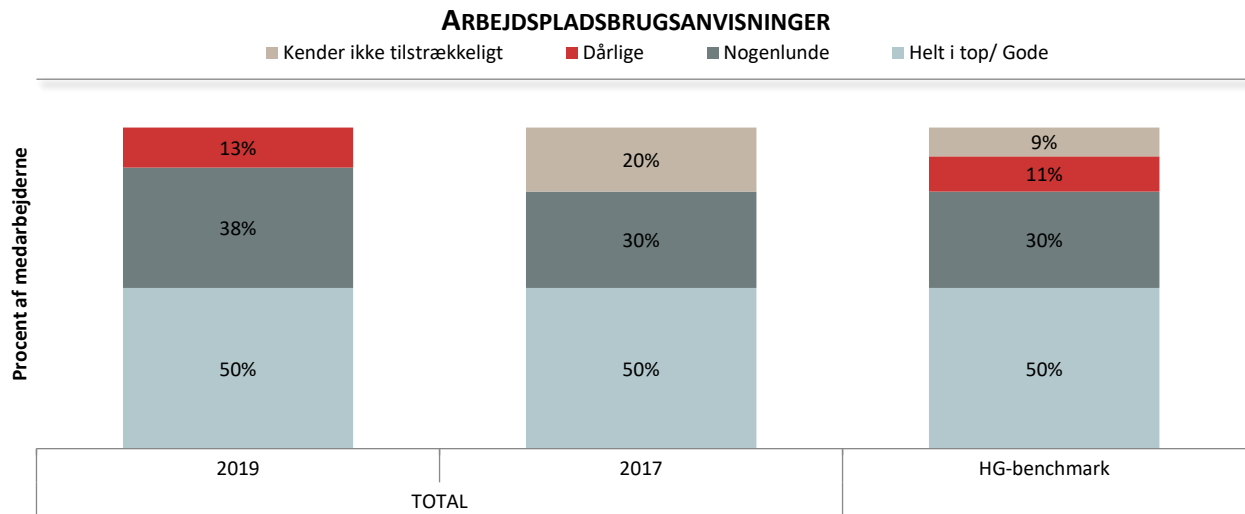
I forbindelse med spørgsmålene om risikoen og sikkerhed, blev medarbejderne spurgt om deres holdning til sikkerhedsregler og foranstaltninger (se Figur 9).



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

5.6.3. Arbejdspladsbrugsanvisninger

Figur 10 viser medarbejdernes vurdering af arbejdspladsbrugsanvisninger⁸.



Figur 10. Viser andele der vurderer kvaliteten af arbejdspladsbrugsanvisninger som "Gode", "Nogenlunde", "Dårlige/Kender dem ikke tilstrækkeligt".

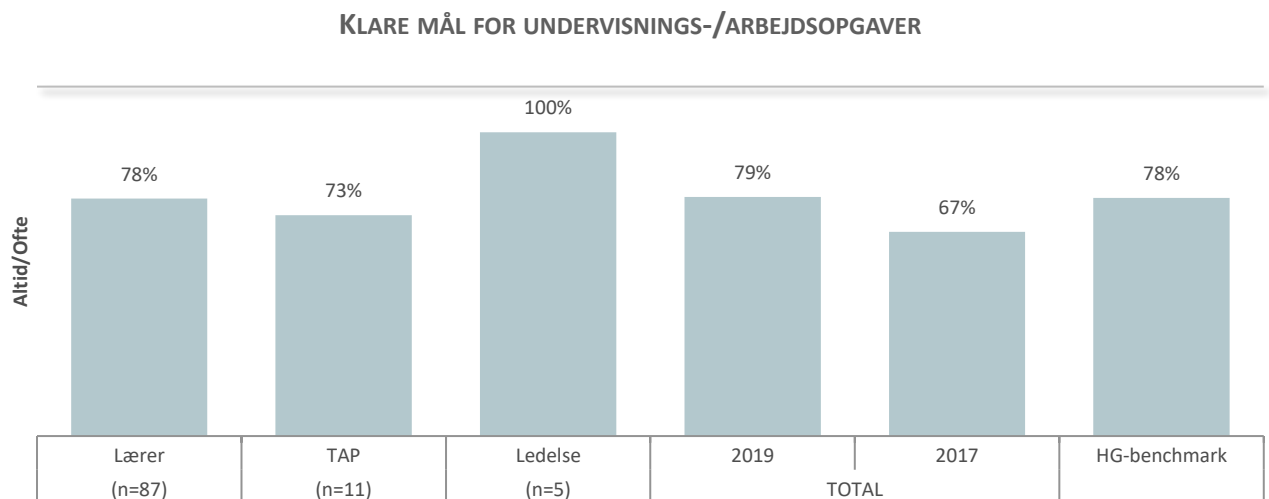
⁸ En arbejdsgiver skal udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger, hvis han/hun har ansatte, der arbejder med stoffer og materialer, der anses for farlige. Brugsanvisningen, der også kaldes en arbejdspladsbrugsanvisning, skal omhandle de lokale forhold for brugen af stoffet og materialet.

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

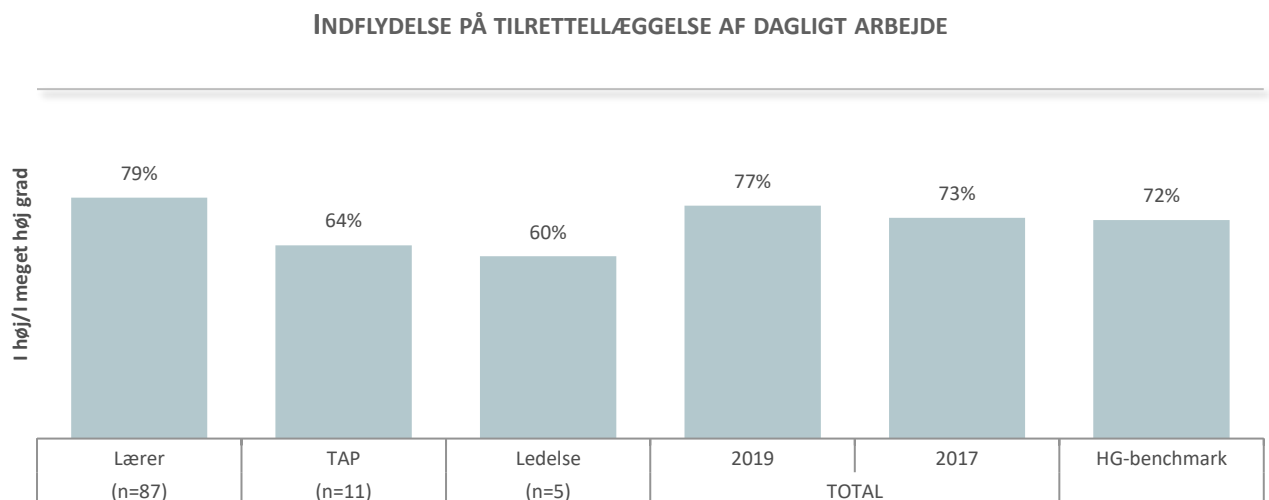
Hvis der inden for medarbejdernes aktuelle ressourcer er klare mål i arbejdsopgaverne, er det med til at mindske sandsynligheden for, at en arbejdsopgave bliver for rutinepræget eller for lidt udfordrende⁹.



Figur 11. 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 arbejdet⁹. De psykiske belastninger kan øges, hvis medarbejderne har lav indflydelse på deres arbejde.

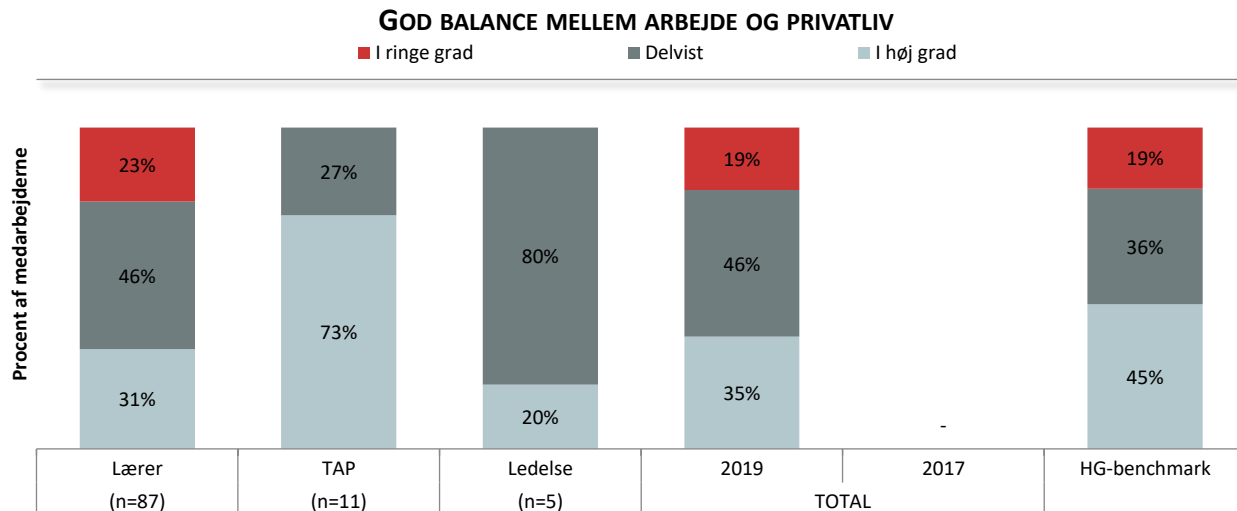


Figur 12. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever, at de har tilstrækkelig indflydelse på tilrettelæggelsen af det daglige arbejde.

⁹ AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

5.7.3. Balance mellem arbejde og privatliv

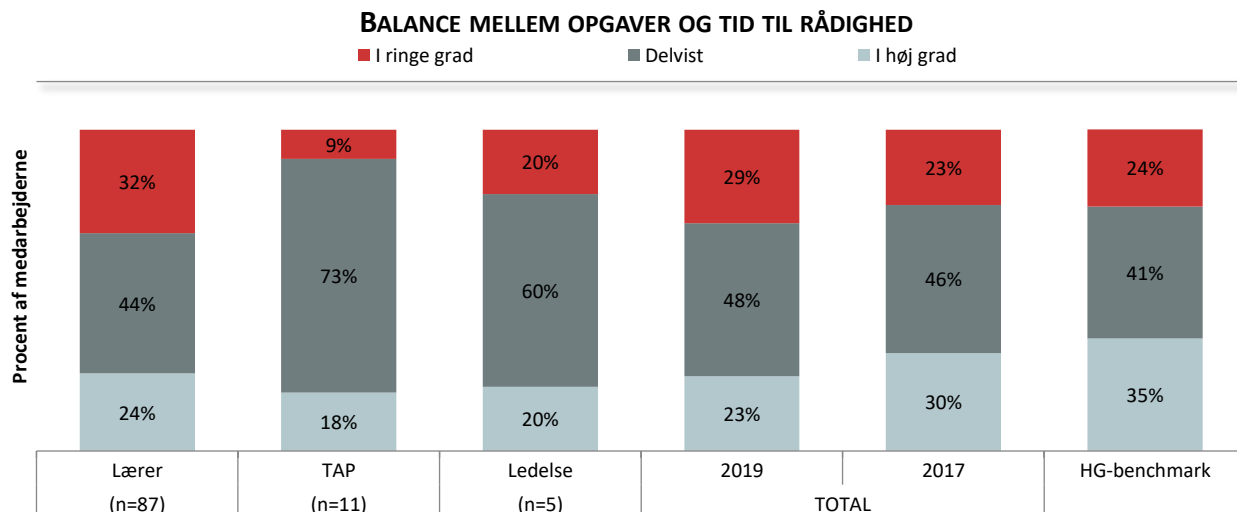
Oplevelsen af ubalance mellem arbejdsliv og privatliv kan udgøre en psykisk belastning. Det handler altså ikke nødvendigvis om lange arbejdstider, men det kan også være et resultat af det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø.



Figur 13. Viser andelen, der "I ringe grad", "Deltvist" eller "I høj grad" oplever at der er god balance mellem arbejde og privatliv. Spørgsmålet er omformuleret siden 2017.

5.7.4. Balance mellem opgaver og tid til rådighed

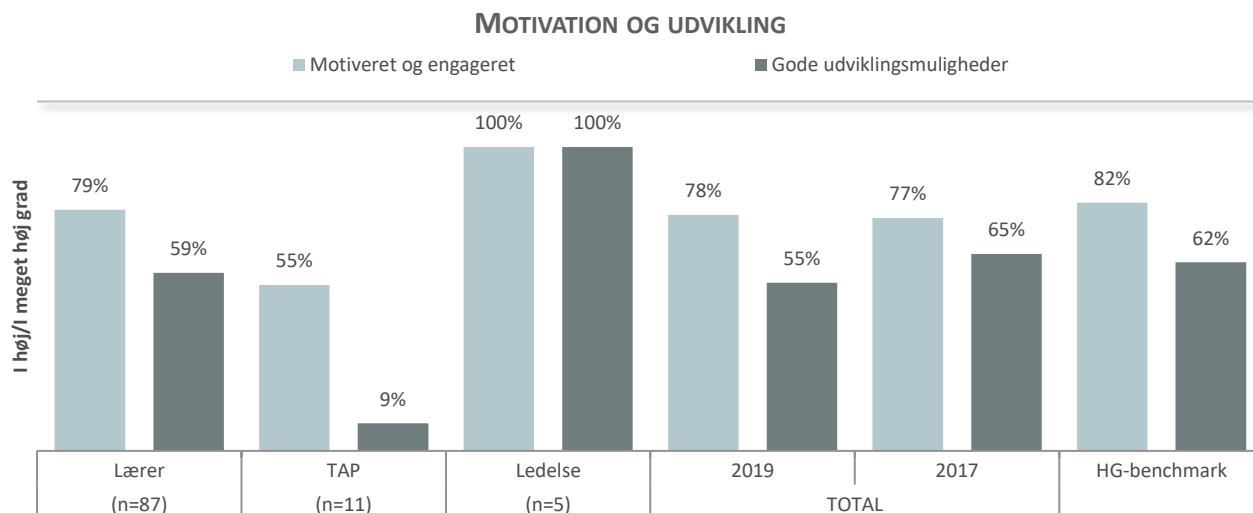
Figur 14 viser medarbejdernes oplevelse af overensstemmelse mellem arbejdsopgaver og den tid der er til rådighed.



Figur 14. Viser andelen, der "I ringe grad", "Deltvist" eller "I høj grad" oplever at der er balance mellem opgaver og den tid der er til rådighed.

5.7.5. Motivation og udviklingsmuligheder

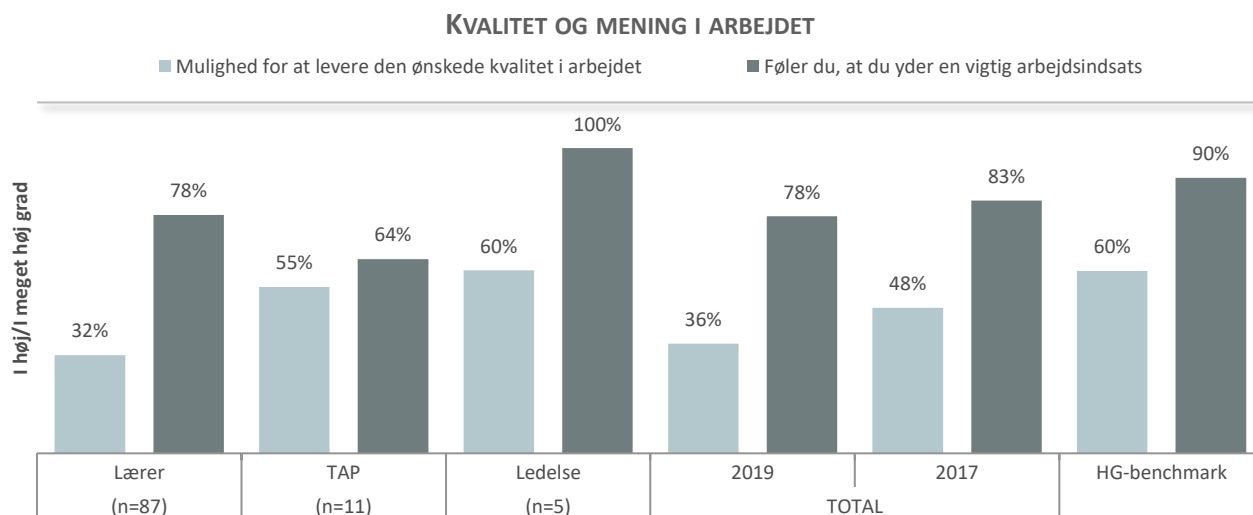
For at kunne opretholde motivationen og en hensigtsmæssig balance mellem arbejdskrav og medarbejdernes ressourcer er det nødvendigt, at medarbejdernes faglige og personlige evner udvikles gennem uddannelse/efteruddannelse, gode samarbejdsrelationer og feedback¹⁰. Figur 15 viser oplevelsen af motivation/engagement, udviklingsmuligheder samt vurderingen af, hvorvidt viden og kompetencer bruges godt i arbejdet.



Figur 15. 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 16 viser om medarbejderne føler at de har mulighed for at levere den ønskede kvalitet i arbejdet samt yder en meningsfuld arbejdsindsats.

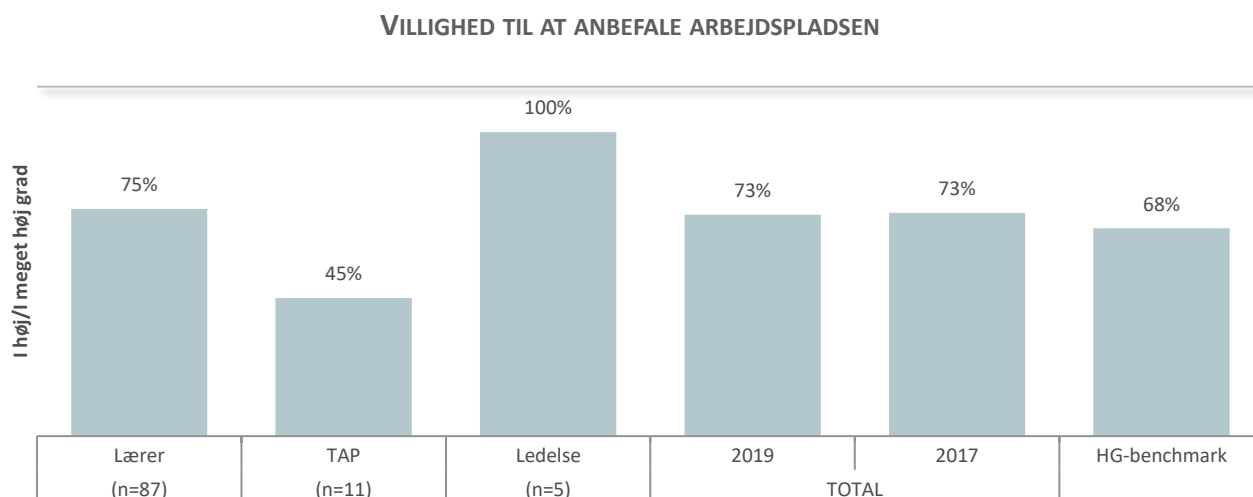


Figur 16. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever at de har mulighed for levere den ønskede kvalitet, og yder en meningsfuld arbejdsindsats.

¹⁰ AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

5.7.7. Villighed til at anbefale arbejdspladsen

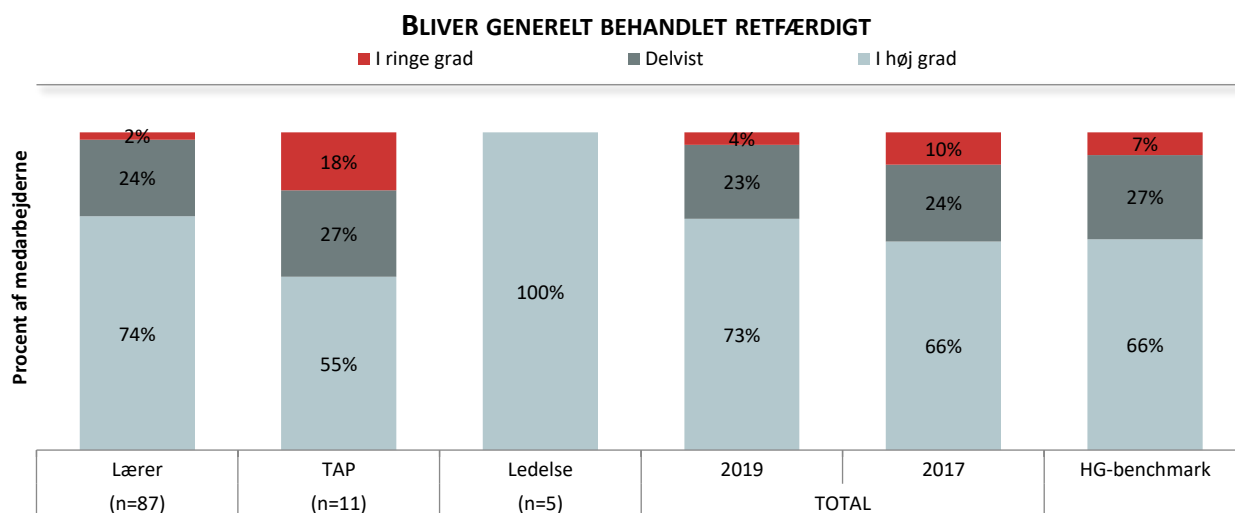
Medarbejdere som føler et engagement i arbejdet, har typisk en energisk og følelsesmæssig tilknytning til deres arbejdsopgaver. Medarbejdernes involvering i arbejdspladsen kan bidrage til at reducere langvarigt sygefravær og arbejdsophør¹¹. Figur 17 viser, i hvilken grad medarbejderne er villige til at anbefale arbejdspladsen til andre.



Figur 17. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler at de vil anbefale arbejdspladsen til andre.

5.7.8. Retfærdighed

Retfærdighed er et centralt element i den "Den Sociale Kapital"¹². Af Figur 18 ses medarbejdernes vurdering af retfærdighed i arbejdet.



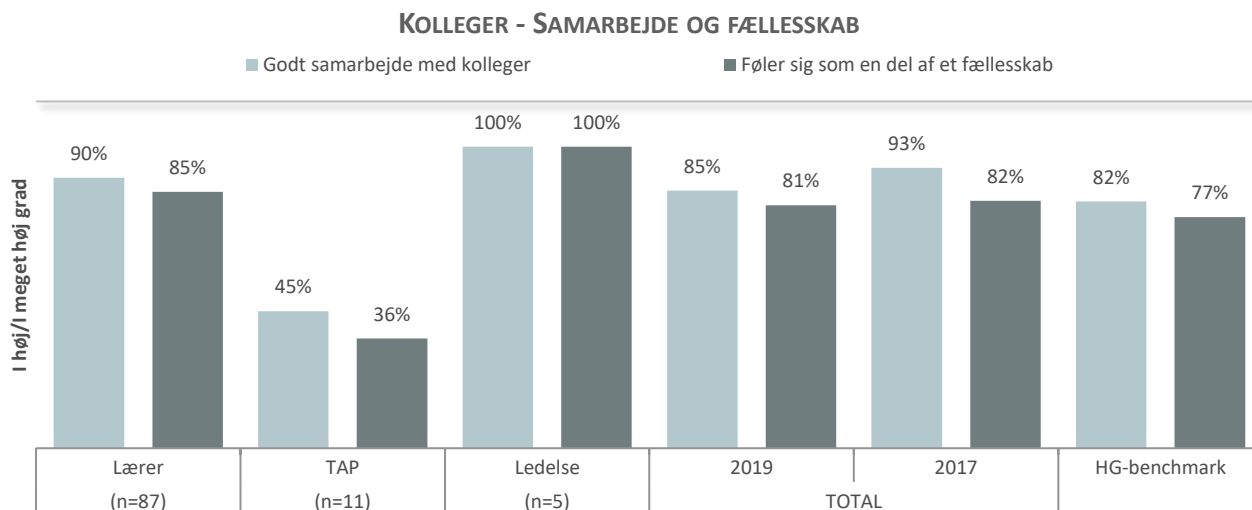
Figur 18. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever, at de generelt bliver behandlet retfærdigt på arbejdet.

¹¹ Clausen T. Psychosocial work characteristics, positive work-related states, and labour market outcomes. Ph.d.-afhandling, Københavns Universitet 2010.

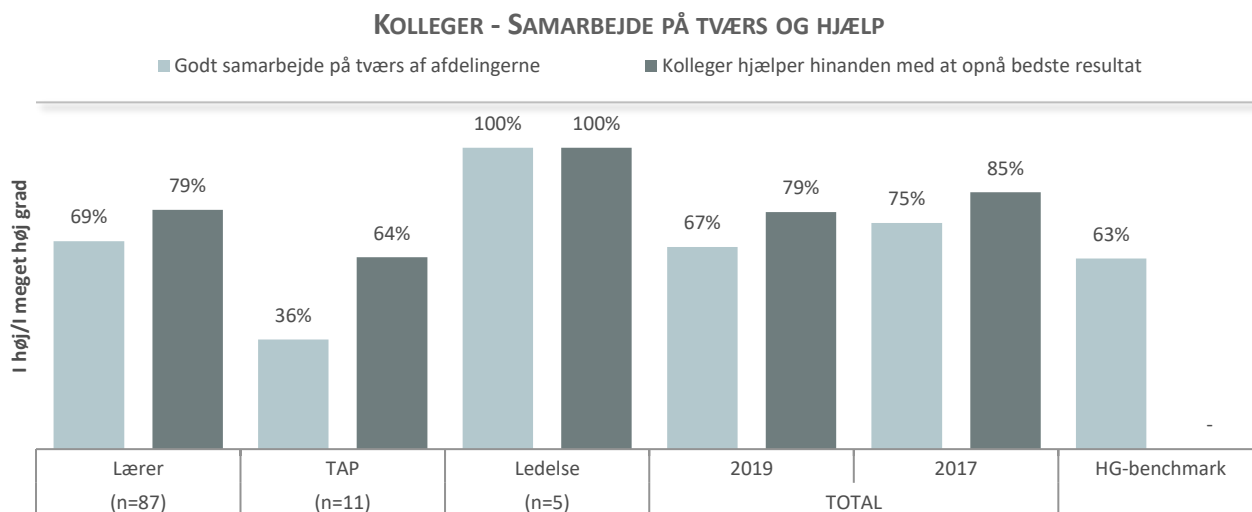
¹² Olesen KG, Hasle P et al. Virksomhedens sociale kapital. Hvidbog. Arbejdsmiljørådet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. København 2008

5.7.9. 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 helbred¹³. Figur 19 og Figur 20 viser resultaterne for de kollegiale relationer.



Figur 19. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt kollegialt samarbejde og fællesskab.

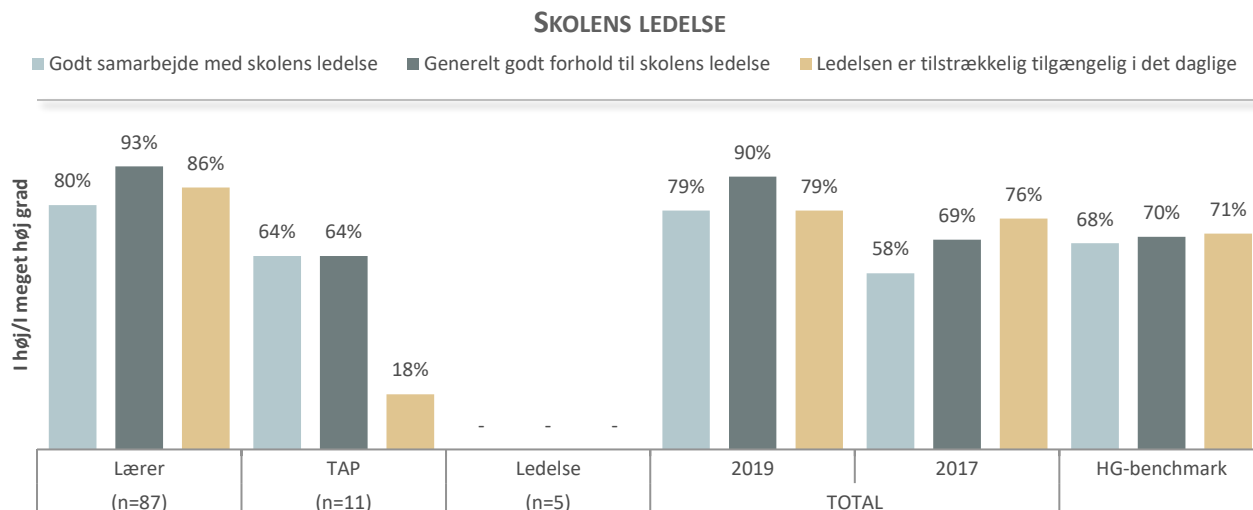


Figur 20. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt samarbejde på tværs af medarbejdergrupper og at kolleger hjælper hinanden med at opnå det bedst mulige resultat.

¹³ Samarbejde og kollegial støtte – Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, NFA december 2012.

5.7.10. Forhold til ledelsen

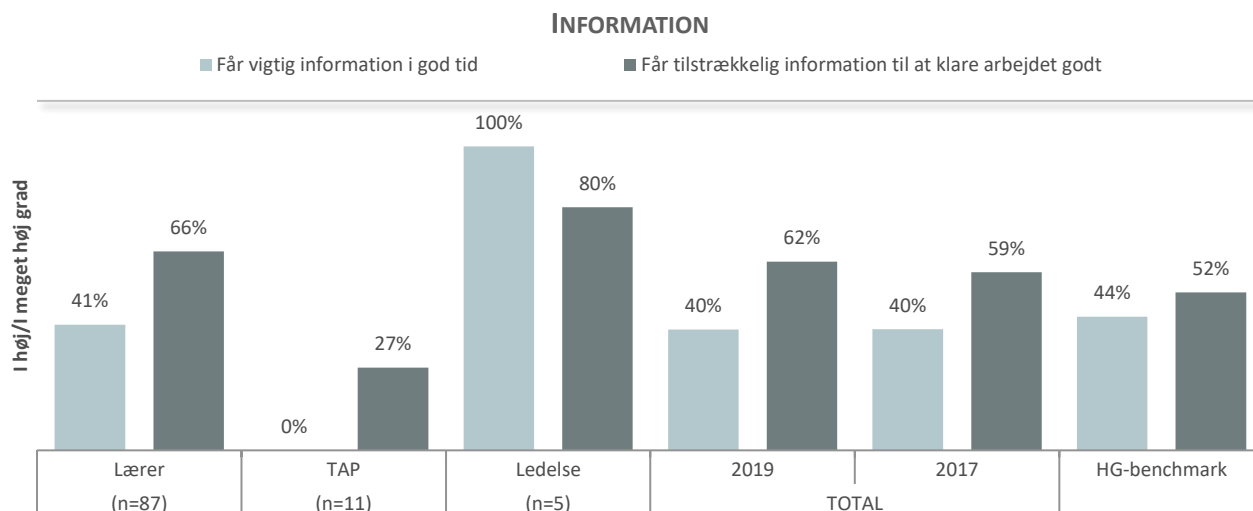
En god relation til ledelsen er centralt for trivslen på enhver arbejdsplads. I Figur 21 ses medarbejdernes vurdering af deres samarbejde og generelle forhold til skolens ledelse.



Figur 21. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at der er et godt samarbejde og et generelt godt forhold til skolens ledelse, samt at ledelsen er tilstrækkeligt tilgængelig i det daglige (fysisk, mail osv). Fem respondenter fra *Ledelsen* er sorteret fra.

5.7.11. Information

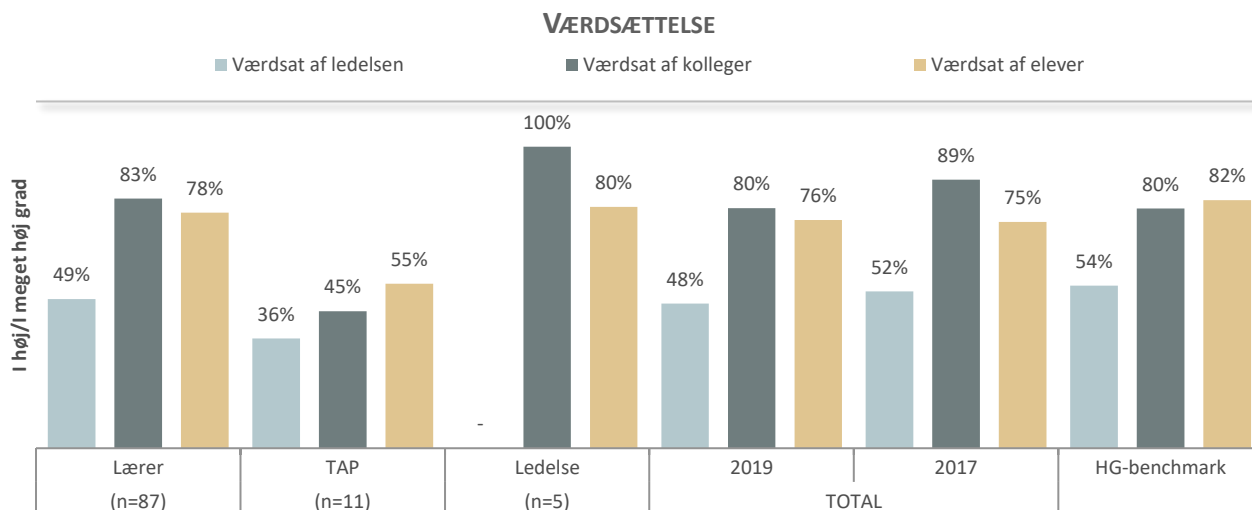
For at mindske jobusikkerhed er det vigtigt at inddrage og informere medarbejderne så tidligt som muligt om væsentlige begivenheder.



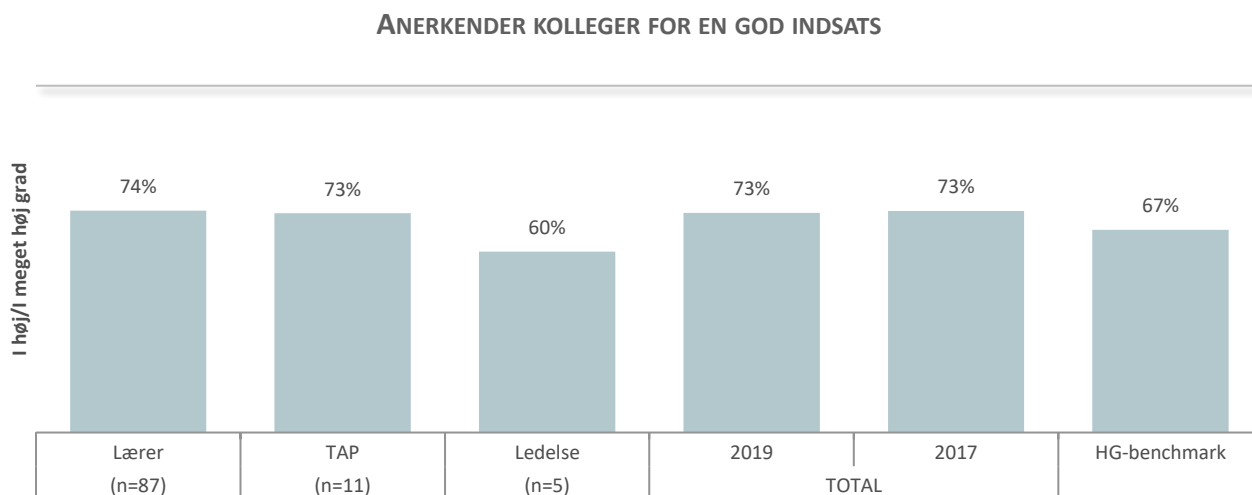
Figur 22. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at de får tilstrækkelig VIGTIG information om arbejdspladsen, samt får NØDVENDIG information til at klare arbejdet godt.

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 arbejde¹⁴. Medarbejdernes vurdering af værdsættelse/anerkendelse fremgår af Figur 23 og Figur 24.



Figur 23. 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".

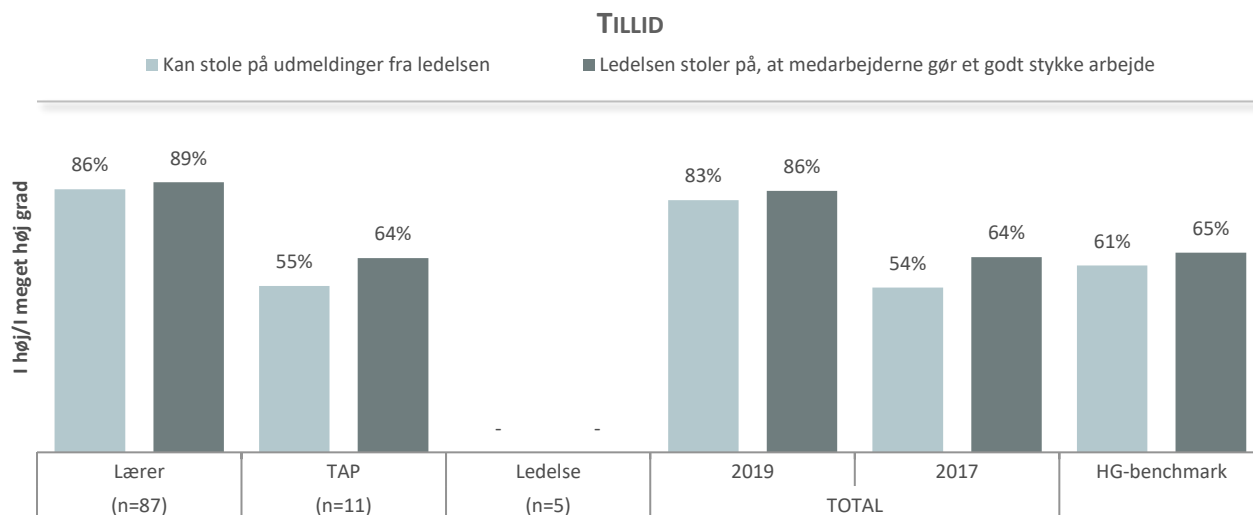


Figur 24. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at de er opmærksomme på selv at anerkende andre.

¹⁴ 'Kollegial anerkendelse' – Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, NFA december 2012

5.7.13. Tillid

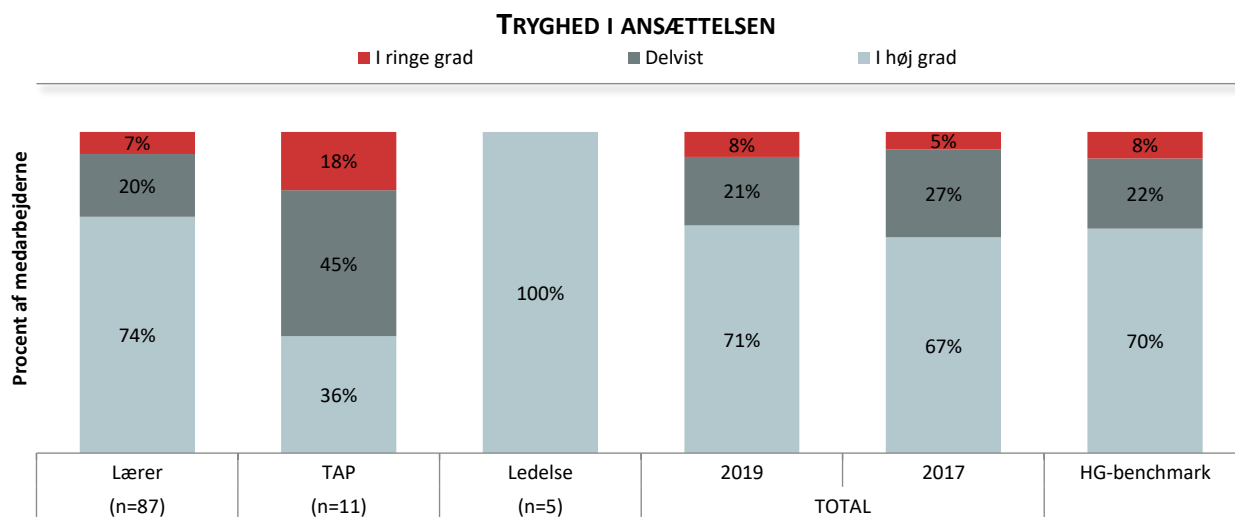
Tillid mellem ledelse og medarbejdere er centralt for enhver arbejdsplads. Tillid handler bl.a. om, at man frit kan give udtryk for sine holdninger uden risiko for negative konsekvenser. Det handler også om, at der bliver fulgt op på det, som bliver meldt ud.



Figur 25. 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 26. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever tryghed i ansættelsen.

5.7.15. Krænkende adfærd

Arbejdstilsynet definerer mobning som gentagne, krænkende handlinger, som virker sårende eller nedværdigende¹⁵. Undersøgelser fra Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at ca. 12% på danske arbejdspladser har oplevet en form for mobning¹⁶. På grund af en større detaljeringsgrad i spørgsmålene er forekomsten højere i HG-benchmarket, idet ca. 26% har oplevet en episode inden for det seneste år (jf. Tabel 8).

Tabel 8. Krænkende adfærd seneste 12 måneder.

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

		(n=87)	(n=11)	(n=5)	TOTAL		HG-benchmark
		Lærer	TAP	Ledelse	2019	2017	
Jævnligt ¹⁷	Fra en leder	-	-	-	-	1%	1%
	Fra kolleger	3%	-	-	3%	1%	2%
	Fra elever	2%	-	-	2%	-	1%
	Fra forældre	-	-	-	-	-	0,5%
	Mindst én episode	6%	-	-	5%	2%	3%
Af og til	Fra en leder	2%	-	-	2%	5%	10%
	Fra kolleger	3%	27%	-	6%	7%	11%
	Fra elever	5%	9%	-	5%	9%	7%
	Fra forældre	2%	9%	-	3%	2%	3%
	Mindst én episode	9%	36%	-	12%	17%	24%
Total	Mindst én episode¹⁸	13%	36%	-	15%	19%	26%

¹⁵ AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Mobning og seksuel chikane. Arbejdstilsynet, december 2004, elektronisk version 2010.

¹⁶ Arbejdsmiljø og Helbred 2012-20. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). 2012.

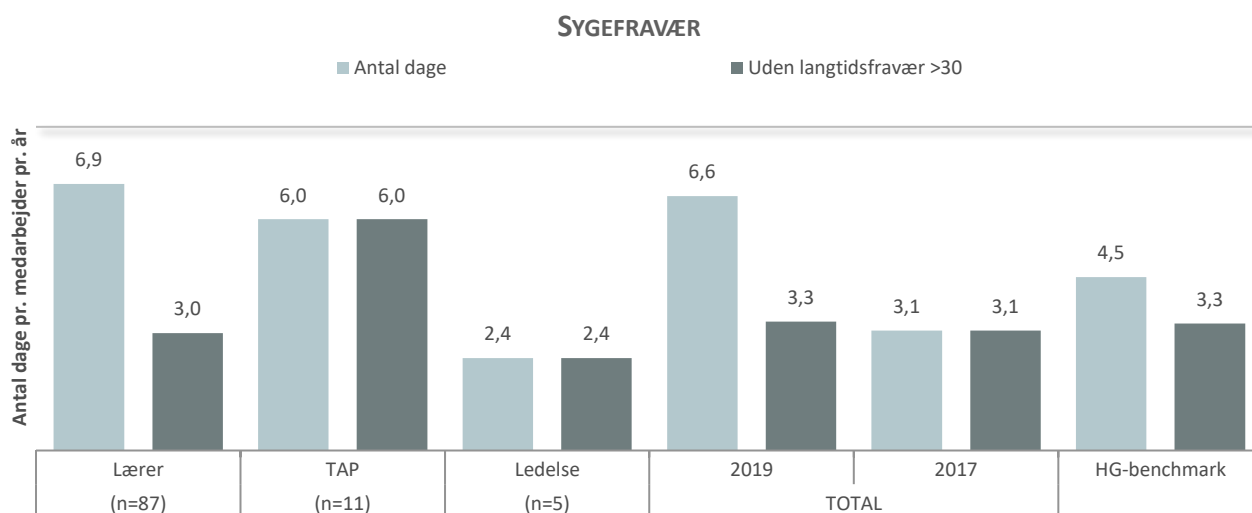
¹⁷ "Jævnligt" refererer til krænkende hændelser der forekommer "dagligt", "ugentligt" eller "månedligt" mens "Af og til" er episoder som forekommer mindre hyppigt end "månedligt".

¹⁸ 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. 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 9).



Figur 27. Viser gennemsnitligt selvrapporeret sygefravær de seneste 12 måneder.

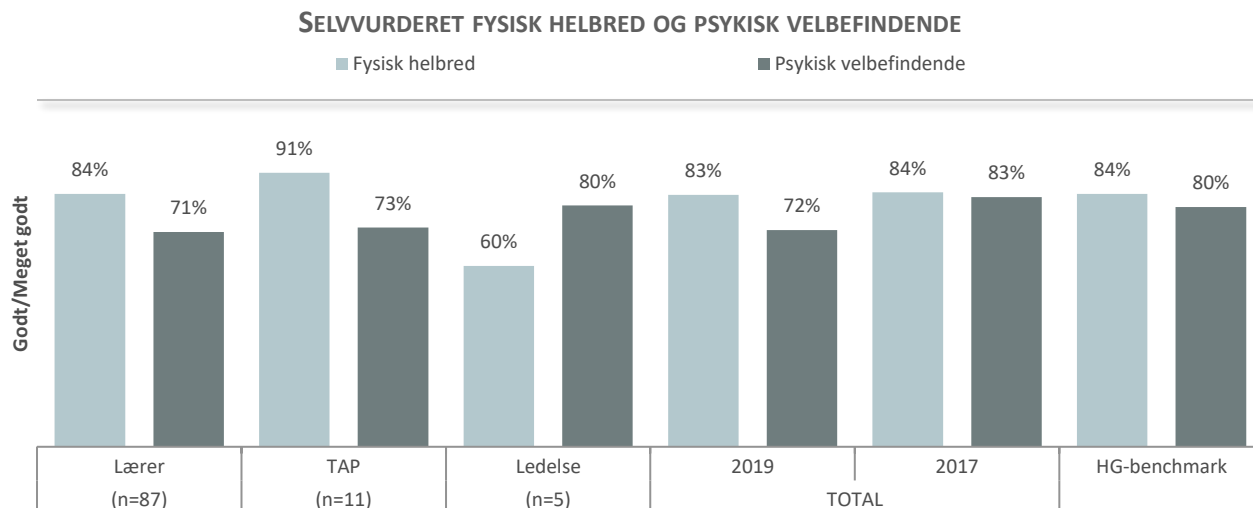
Tabel 9. Årsager til sygefravær. Andel, som har svaret "ja, helt sikkert" eller "ja, til en vis grad".

	(n=87)	(n=11)	(n=5)	TOTAL		HG-benchmark
	Lærer	TAP	Ledelse	2019	2017	
Stor arbejdsmængde/ tidspres	17%	9%	-	16%	13%	16%
Arbejdsrelateret stress	11%	-	-	10%	9%	13%
Indeklima	3%	-	-	3%	4%	5%
Ringe indflydelse	2%	-	-	2%	1%	2%
Jobusikkerhed	2%	-	-	2%	-	1%
Ubekvemme arbejdsstillinger	-	-	-	-	2%	2%
Ensidigt, gentaget arbejde	-	-	-	-	1%	1%
En arbejdsulykke/ skade	-	-	-	-	-	1%
Manglende udviklingsmuligheder	-	-	-	-	-	1%
Ringe kollegial støtte og feedback	-	-	-	-	1%	1%
Konflikter eller mobning	-	-	-	-	-	1%
Lav motivation til at gå på arbejde	-	-	-	-	-	3%
Mindst én fraværsårsag¹⁹	22%	9%	-	19%	18%	21%

¹⁹ Medarbejdere kan have angivet flere årsager til sygefravær. Derfor 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 sygefravær²⁰.



Figur 28. Viser andelen, der vurderer deres fysiske helbred og psykiske velbefindende som "Godt" eller "Meget Godt".

5.8.3. Smerter de fire foregående uger

Tabel 10 viser forekomsten af symptomer de foregående fire uger for medarbejderne på Frederiksborg.

Tabel 10. Forekomst af smerter. Andel "Noget af tiden" eller oftere.

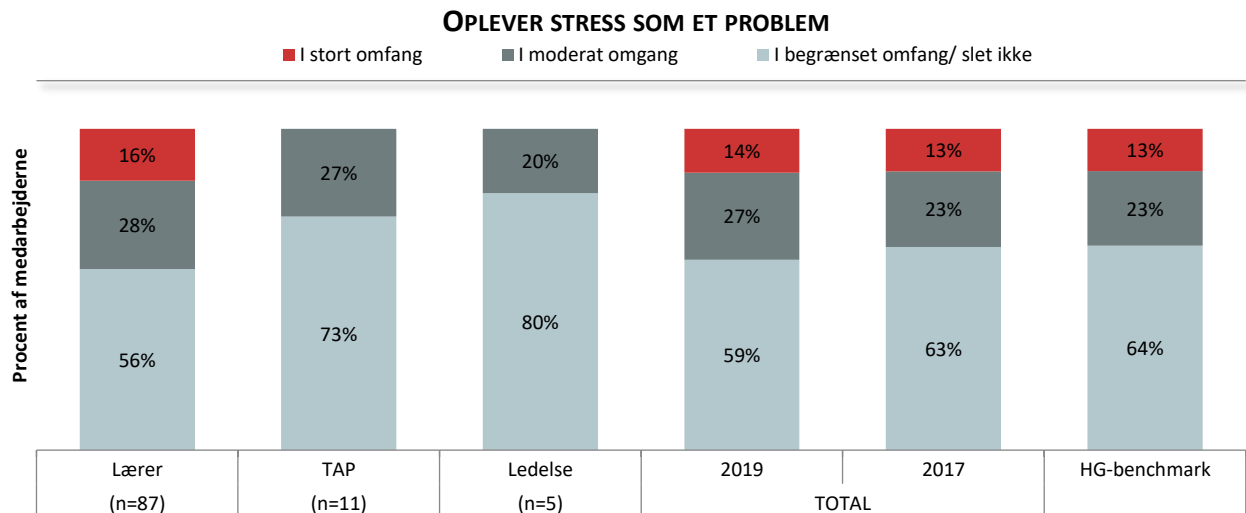
10 %-point højere end HG-benchmark er markeret med **rødt**.

	(n=87)	(n=11)	(n=5)	TOTAL		HG-benchmark
	Lærer	TAP	Ledelse	2019	2017	
Hovedpine	14%	45%	-	17%	13%	16%
Smerter i ryg, nakke, skulder	28%	36%	60%	30%	16%	26%
Smerter andre steder	18%	36%	20%	20%	15%	15%

²⁰Arbejdsmiljø 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 ressourcer²¹. Ifølge en nyligt publiceret undersøgelse²² 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.



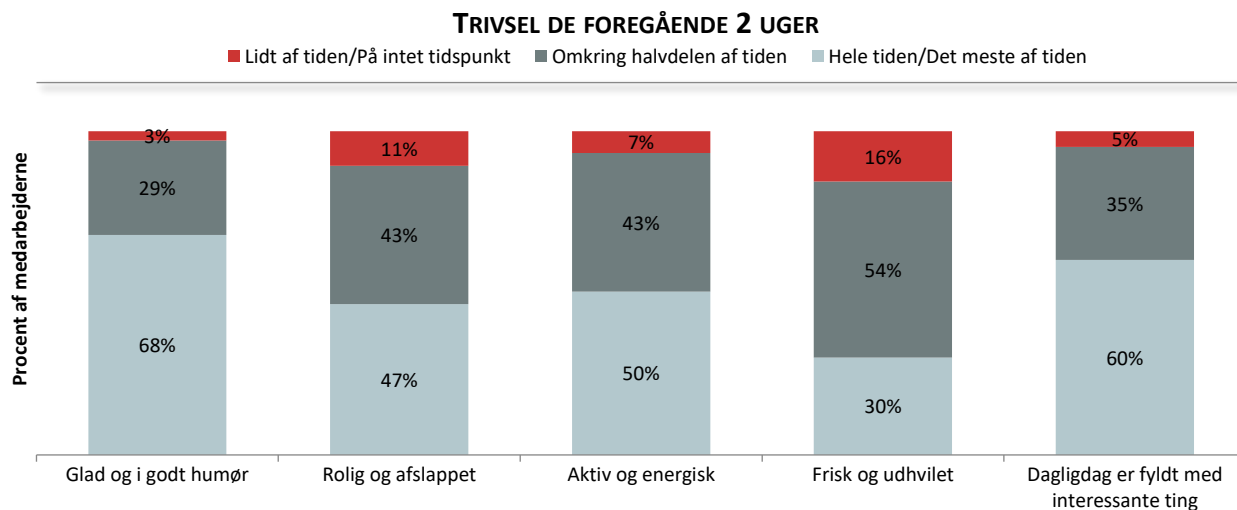
Figur 29. Viser andelen, med opfattelsen af stress som et problem. Respondenten kan svare på en skala fra 1-5 ("Slet ikke/I begrænset omfang" (1-2), "I moderat omfang" (3) og "I stort omfang" (4-5)).

²¹ Stressforeningen.dk. Fakta om stress.

²²Arbejds miljø og helbred 2012-20, J. Kristiansen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, dec. 2012.

5.8.5. Trivsel

WHO-5 er et valideret redskab, som kan anvendes som et mål for generel trivsel eller velbefindende. WHO-5 måler graden af positive oplevelser 2 uger forud for undersøgelsen. Gennemsnittet for befolkningen som helhed er 68 pointtal²³, men ved pointtal under 50 er der øget risiko for depression, eller det er et udtryk for en længerevarende stressbelastning.



Figur 30. 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 11. Trivselsindeks. Afdeling.

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

	Gennemsnitlig trivselsindeks
Lærer	67
TAP	61
Ledelse	69
Total Frederiksborg 2019	66
Total Frederiksborg 2017	68
Lands gennemsnit	68

²³ <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 2017 (84%) men lavere end HG-benchmarket²⁴ (87%). Sammenlignet med 2017 ses dog en større forekomst af indeklimagenerne; ubehagelig temperatur, dårlig luftkvalitet og blanding, desuden rapporterer TAP om hyppig støjforekomst.

INDEKLIMA (TEMPERATUR OG LUFTKVALITET)

Det ses at tæt på 1/3 af medarbejderne hyppigt oplever ubehagelige temperaturer og dårlig luftkvalitet og 50% blandt TAP'erne rapporterer om generende støj. Til sammenligning ligger HG-benchmarket for ubehagelige temperaturer på 25%, dårlig luftkvalitet på 21% og støj på 19%.

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 fotokopimaskiner²⁵. 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 uhensigtsmæssige 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 overfølsomhedsreaktioner²⁶. Det er typisk for indeklimasympptomer, at man sjældent kan pege på en enkelt årsag, men at problemerne oftest skyldes en kombination af flere faktorer.

Støj: Ifølge arbejdsmiljøloven skal støj på arbejdspladser altid bekæmpes eller begrænses så vidt muligt²⁷. 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.

FYSISKE RAMMER FOR UNDERVISNING OG IT

Tilfredsheden med de fysiske rammer for undervisning vurderes lavere sammenlignet med 2017 hvor i særdeleshed vurderingen af skolens IT er forringet hvilket understøttes af flere medarbejderkommentarer der går på ustabil netværk. Derimod vurderes tilfredsheden med arbejdsstation, pladsforhold og forberedelsesfaciliteter generelt bedre eller på niveau med HG-benchmarket.

Arbejdsmiljøorganisationen bør vurdere om indeklimagenerne samt især udfordringerne med netværket skal give anledning til konkrete handlingsplaner.

²⁴ HG-benchmarket = gennemsnit af tidligere gennemførte APV'er på danske arbejdspladser (AT Branchekode="Undervisning, Gymnasium").

²⁵ AT-vejledning A.1.2. Ventilation på faste arbejdssteder. Maj 2001.

²⁶ AT-vejledning A.1.2. Indeklima. Januar 2008.

²⁷ AT-vejledning D.5.2. Hørbeværn. Juni 2011.

6.2. Psykisk arbejdsmiljø

Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø har vist at 81% overordnet set er tilfredse med dette, hvilket er lavere end i 2017 (84%) men på niveau med benchmarket. Tilfredsheden med "måden skolen ledes på", tilliden til ledelsens udmeldinger samt samarbejdet med skolens ledelse er derimod forbedret siden 2017. Trods nogen variation mellem medarbejdergrupperne bør de kollegiale relationer ligeledes fremhæves som positive. Endvidere ses positiv udvikling på oplevelsen af klare mål og indflydelse mens villigheden til at anbefale arbejdspladsen fortsat er højere end HG-benchmarket.

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. Både *Lærerne* og *TAP'erne* har resultater på enkelte parametre som bør afføde en uddybende dialog.

Således scorer *TAP* lavere end de øvrige medarbejdergrupper på kollegiale relationer, retfærdighedsfølelse, information, tillid, tryk i ansættelsen og villigheden til at anbefale arbejdspladsen

ARBEJDSKRAV

En væsentlig andel af især *Lærerne* er udfordret på balancen mellem opgaver og tid til rådighed samt arbejde og privatliv ligesom denne medarbejdergruppe i mindre grad end i 2017 oplever at kunne levere den ønskede kvalitet i arbejdet.

Som følge af den 2-procents besparelse, som gymnasierne blev pålagt i finansloven for 2016 er arbejdspresset i højere grad blevet et vilkår blandt gymnasielærerne. Trods det er forebyggelse af arbejdsrelateret stress fortsat 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 arbejdsmængde og arbejdspresset, og således via en dialogbaseret fremgangsmåde inddrager både medarbejdere og ledelse i afhjælpning og forebyggelse af stressrelaterede problemer.

6.3. Sygefravær og helbred

Det er lovpligtigt at inddrage sygefravær i APV-arbejdet²⁸. Det er ikke sygefraværet som sådan, men arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet, der skal tages stilling til.

Respondenternes gennemsnitlige selvrapporterede sygefravær på 6,6 dage/år er højere end HG-benchmarket (4,5 dage/år), hvoraf fem har haft langtidssygefravær. I denne forbindelse ses at 19% mener at arbejdsmiljøet har fremprovokeret sygefravær det forgangne år, hvor primære årsager til arbejdsrelateret sygefravær er arbejdsmængde/tidspress (16%) og stress (10%). I tråd hermed mener 14% at stress er et stort problem.

Medarbejderne har generelt et godt fysisk helbred men det psykiske velbefindende og trivselsscoren rates 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.

²⁸ 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:
