



SKANDERBORG – ODDER CENTER FOR  
UDDANNELSE

MEDARBEJDERTRIVSELS- OG APV  
UNDERSØGELSE 2016

RAPPORT

ASPEKT R&D A/S



## Indhold

Undersøgelsen på Skanderborg-Odder CU .....	3
Sådan læses tabellerne .....	3
Resume og konklusioner .....	4
Baggrundsspørgsmål .....	6
Overordnede vurderinger.....	7
Information.....	9
Jobkrav og indflydelse .....	9
Kollegialt samarbejde .....	10
Afdelingssamarbejde .....	11
Det psykosociale arbejdsmiljø .....	12
Fravær.....	13
Skolens uddannelsesledelse .....	14
Nærmeste leder.....	15
Servicefunktioner .....	16
Ergonomi .....	17
Lysforhold, rengøring og indeklima.....	18
Støj.....	19
Arbejdsmiljø.....	20

## Undersøgelsen på Skanderborg-Odder CU

Der har deltaget i alt 91 medarbejdere ud af 112 mulige, og det giver en samlet svarprocent på 81,25. Undersøgelsens statistiske usikkerhed kan generelt beregnes til  $\pm 4,5\%$ , hvilket betyder, at svarene forventes at ville variere inden for dette interval, hvis alle havde svaret.

### Sådan læses tabellerne

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Jeg er stolt af min skole	85 100%	32 38%	49 58%	3 4%	1 1%
Jeg føler mig tryk i min ansættelse	85 100%	35 41%	38 45%	10 12%	2 2%
Jeg er glad for mit arbejde	86 100%	45 52%	39 45%	2 2%	0 0%

De fleste tabeller indeholder flere underspørgsmål inden for samme emneområde. I disse tilfælde skal hver enkelt linje i tabellen læses for sig. Totalkolonnen til venstre viser, hvor mange der har svaret på lige netop dette spørgsmål i undersøgelsen (basen).

Andelen af ubesvarede er af hensyn til overskueligheden ikke vist i tabellerne, og de indgår heller ikke i procentberegningerne. Læseren kan alligevel indirekte få oplyst, hvor mange medarbejdere, der har svaret på hvert spørgsmål ved at sammenligne basen (antallet af besvarelser) med antallet af mulige besvarelser, nemlig 91. Visse spørgsmål har en væsentlig mindre base, nemlig i de tilfælde, hvor et spørgsmål er stillet betinget af et tidligere svar.

Man kan diskutere, hvornår et svar er tilfredsstillende, og hvornår det ikke er det. I sidste ende er vurderingen afhængig af indholdet i det enkelte spørgsmål og spørgsmålets vigtighed, set fra skolens side etc. Et sæt retningslinjer der kan bruges til fortolkning af resultater er den såkaldte 50/25-regel. Denne regel siger, at to krav skal være opfyldt, før man kan kalde et forhold tilfredsstillende:

- Mindst 50% af svarpersonerne skal svare positivt
- Højest 25% af svarpersonerne må svare negativt

Bemærk, at denne regel kun skal betragtes som det den er, nemlig en tommelfingerregel. Det er op til skolen selv at anlægge sine egne – højere eller lavere – kvalitetsvurderinger.

### Kommentarer

Dette er en kommenteret udgave af tabellerne. For at belyse de viste tal bygger kommentarerne i flere tilfælde på analyser af tal og sammenhænge, der ikke er vist i rapporten. Dette er for eksempel tilfældet, når der i kommentarerne til en tabel uddybes, hvordan forskellige grupper af medarbejdere har svaret på tabellens spørgsmål.

### Åbne svar er ikke medtaget i rapporten

Flere spørgsmål har været suppleret med åbne spørgsmål, hvor medarbejderne har haft mulighed for at kommentere spørgsmålene eller angive flere svarmuligheder. Kommentarerne er ikke medtaget i denne rapport, men de nuancerer, præciserer og komplementerer undersøgelsen, og de bør indgå i den samlede vurdering af arbejdsmiljøet. Alle kommentarer er i uredigeret form vedlagt i bilag 1.

### Anonymitet

Alle medarbejdere har svaret anonymt på undersøgelsens spørgsmål, og rapporten, kommentarer og konklusioner er skrevet på en måde, der beskytter denne anonymitet.

## Resume og konklusioner

Nedenstående konklusioner er baseret på analysen af Skanderborg-Odder CU's resultater, og vi har suppleret gennemgangen af de mange tal med resultaterne i undersøgelsens åbne spørgsmål. Hertil kommer, at vi i stort omfang har sammenlignet resultater fra tidligere undersøgelser i 2012 og 2014. På den baggrund har vi valgt at fokusere på nogle områder, som er karakteristiske for arbejdsmiljøet. Man skal imidlertid ikke opfatte listen som hverken komplet eller entydig. Der kan være forhold og nuancer, man som udefra kommende ikke kan opnå indsigt i alene på baggrund af tal. Derfor vil vi også opfordre til, at læserne selv danner deres egne konklusioner med baggrund i det fremlagte materiale.

### Fortsat et særdeles godt arbejdsmiljø

Undersøgelsens resume og konklusioner vil i meget høj grad komme til at blive en gentagelse af rapporten fra 2014. Dengang skrev vi, at det er usædvanligt positivt, at 96% af medarbejderne var glade for deres arbejde. I år er den positive svarprocent på samme spørgsmål steget med yderligere to procentpoint, så resultatet nu kan afrundes til 98% positive. På samme måde er den overordnede karakter for skolens miljø som helhed steget fra 8,6 til 8,9 på 7-trinsskalaen – altså et pænt stykke over middelværdien 7.

Efter et pænt dyk i 2014 er den overordnede oplevelse af skolens fysiske arbejdsmiljø igen på vej frem, men der mangler dog en bid i forhold til resultaterne i 2012. Vurderingen af det psykiske miljø fortsætter sin fremgang fra både 2012 og -14, mens vurderingen af skolens uddannelsesledelse er fastholdt på den usædvanligt fine karakter, 9,0.

Skulle man kaste lidt malurt i bægeret, er oplevelsen af en fair lønpolitik lidt mindre positiv end for to år siden. Dengang afgav 79% et positivt svar, mens andelen i 2016 er nede på 70%, hvilket stadig er et meget pænt resultat, men et af de få steder, hvor der er en signifikant tilbagegang.

### Informationsniveauet

Når vi taler om signifikante forandringer, tager vi udgangspunkt i undersøgelsens statistiske usikkerhed. En forskel i resultaterne på to gange den statistiske usikkerhed er udtryk for sikre tendenser. Jo mindre forskellene mellem årene bliver, jo mere er det muligvis tilfældigheder, der spiller ind.

På den baggrund må vi konkludere, at skolens medarbejdere i dag har et signifikant bedre kendskab til skolens mål- og strategi, end det var tilfældet for to år siden. Dengang kunne et lille flertal på blot 53% besvare spørgsmålet positivt, mens vi i 2016 har registreret 79% positive svar. De to øvrige spørgsmål om information er uændrede i forhold til 2014 – det vil sige, at forskellene er så små, at udsvingene kan skyldes tilfældigheder.

### Arbejdsbelastning og samarbejde

I 2014 beskrev en mindre stigning i den oplevede arbejdsbelastning. Det resultat har ikke forskubbet sig siden. Samlet set vil vi derfor fortsat beskrive den oplevede jobkrav som meget rimelige i forhold til tilsvarende institutioner. En væsentlig medvirkende hertil er en usædvanlig høj grad af indflydelse på egen jobsituation, for eksempel har 98,8% frihed til at træffe de nødvendige beslutninger indenfor eget arbejdsområde. Det resultat kan ikke findes bedre andre på andre arbejdspladser.

Medarbejderne er uændret gode til at dele viden i egen afdeling, men er blevet signifikant bedre til at dele viden mellem afdelinger. Der er dog tale om en fremgang fra et lavt niveau, fra 39 til 54% enige, så området rummer stadig et forbedringspotentiale.

Mobning og trusler om vold ligger uændret lavt fra de seneste undersøgelser. Det samme gælder niveauet for arbejdsrelateret sygefravær.

### **Uændret positiv vurdering af ledelsen**

Skolens uddannelsesledelse vurderes fortsat og uændret højt. Variationen mellem de to år er helt klart udtryk for tilfældigheder i besvarelsen, nogle spørgsmål stiger et eller et par point, mens andre falder tilsvarende.

Det er et godt tegn i en organisation, når nærmeste leder – den man arbejder mest sammen med – vurderes en anelse mere positivt end ledelsen som helhed. Sådan forholder det sig heldigvis også i Skanderborg – Odder CU. Samtlige spørgsmål om nærmeste leder opnår positive svar fra mere end 90% af medarbejderne. Undtagelsen er konflikthåndtering, fordi adskillige medarbejdere ikke har oplevet konflikter, og derfor svarer ved ikke.

Selvom 94% af medarbejderne oplever anerkendelse for arbejdsindsatsen fra nærmeste leder, er der ikke desto mindre tale om en signifikant tilbagegang fra 99% i 2014-undersøgelsen.

### **Rengøring**

Stadig et smertensbarn. For fire år siden, i 2012, var 90% af medarbejderne tilfredse med skolens rengøring. Andelen faldt i 2014 til blot 26%. I årets undersøgelse kryber tilfredshedsprocenten lidt opad til 44%, men der er stadig lang vej tilbage på et tilfredsstillende niveau.

### **Skolens fysiske arbejdsmiljø**

Måske er det den mangelfulde rengøring, der smitter af på andre relaterede områder i skolens fysiske arbejdsmiljø. Andelen af medarbejdere med en ubetinget positiv opfattelse er flere steder halveret ved emner som luftkvalitet, mulighed for udluftning og ventilationsanlæggets kvalitet. Det ser således ud til, at eventuelle besparelse i rengøringen skal modregnes på andre områder, såsom forøgede krav til ventilation.

Temperaturregulering har igennem alle år været et problemområde, og problemet opleves i år større end tidligere.

## Baggrundsspørgsmål

Tabel 1: **Hvilken geografisk afdeling tilhører du primært?**

	Total
	91
Skanderborg	85 93%
Odder	0 0%
Jeg arbejder lige meget begge steder	6 7%

Det er bemærkelsesværdigt, at ingen medarbejdere, der alene arbejder i Odder, har deltaget i undersøgelsen. Vi har på baggrund af svarene fravalgt at undersøge resultaterne i forhold til den geografiske opdeling.

Tabel 2: **Hvilken arbejdsfunktion har du?**

	Total
	91
Lærer/underviser	65 71%
Leder	6 7%
Administrativ medarbejder (adm., økonomi, it)	12 13%
Servicemedarbejder (pedel/teknik, kantine o.l.)	8 9%

Ikke overraskende tilhører langt den største del af svarpersonerne gruppen af undervisere. De administrative medarbejdere udgør cirka hver ottende svarperson i undersøgelsen. Hver for sig har vi i undersøgelsen opnået tilstrækkeligt med svar til at gennemføre sammenligninger mellem personalegrupperne uden at kompromittere undersøgelsens anonymitet.

Tabel 3: **Hvilken afdeling tilhører du primært? (kun lærer/underviser)**

	Total
	65
HHX	29 45%
HF	22 34%
AVU/FVU/OBU	7 11%
EUD/EUX	7 11%

Tabellen viser alene fordelingen mellem underviserne. Også her vil der være tilstrækkeligt med svarpersoner til at kunne gennemføre meningsfulde sammenligninger mellem grupperne.

## Overordnede vurderinger

Tabel 4: Hvis du skulle bruge 7-trinsskalaen, hvilken karakter ville du så give:

	Total	7-trinsskalaen							Mean
		12	10	7	4	02	00	-3	
Skolen som helhed	85 100%	7 8%	47 55%	27 32%	3 4%	1 1%	0 0%	0 0%	8,9
Skolens fysiske arbejdsmiljø	84 100%	4 5%	32 38%	38 45%	8 10%	2 2%	0 0%	0 0%	8,0
Skolens psykiske arbejdsmiljø	84 100%	9 11%	46 55%	19 23%	8 10%	2 2%	0 0%	0 0%	8,8
Den måde, hvorpå skolens uddannelsesledelse som helhed leder skolen på	81 100%	12 15%	39 48%	25 31%	5 6%	0 0%	0 0%	0 0%	9,0

Tabellen viser, at medarbejderne vurderer skolen et godt stykke over 7-trinsskalaens gennemsnit. Ledelsen opnår den højeste gennemsnitskarakter på 9,0, men også skolen som helhed og de psykiske arbejdsmiljø opnår karakterer, der nærmer sig de 9. Ingen medarbejdere giver dumpekaraktererne 00 og -3.

Skolens fysiske arbejdsmiljø vurderes cirka ét karakterpoint lavere, men stadig over skalaens gennemsnit. Alt i alt giver de overordnede vurderinger et billede, som skolen kan være særdeles tilfreds med.

	Total	Arbejdsfunktion			
		Lærer/ underviser	Leder	Administrativ medarbejder	Service- medarbejder
Base	85	65	5	11	4
Skolen som helhed	8,91	8,71	10,00	9,45	9,25
Skolens fysiske arbejdsmiljø	7,98	7,83	8,80	8,55	7,75
Skolens psykiske arbejdsmiljø	8,77	8,64	10,00	9,36	7,75
Den måde, hvorpå skolens uddannelsesledelse som helhed leder skolen på	9,00	8,92	10,00	9,40	8,50

Samme billede tegner sig, når man ser resultatet fordelt på medarbejdergrupper. Ledelsen giver skolen et særdeles positivt skudsmål, mens de øvrige medarbejdergrupper følger tæt efter. Laveste vurdering kommer fra servicemedarbejderne. Her er det især skolens fysiske og psykiske arbejdsmiljø, der trækker ned, men bemærk, at også her er samtlige delresultater højere end skalaens middelværdi.

	Total	Undersøgelsesår		
		2012	2014	2016
Base	251	73	94	85
Skolen som helhed	8,40	7,53	8,60	8,91
Skolens fysiske arbejdsmiljø	8,06	8,84	7,54	7,98
Skolens psykiske arbejdsmiljø	8,29	7,64	8,37	8,77
Den måde, hvorpå skolens uddannelsesledelse som helhed leder skolen på	8,92	8,71	9,01	9,00
Mean	8,42	8,18	8,38	8,66

Endelig har vi undersøgt skolens udvikling igennem de seneste tre medarbejderundersøgelser. Samlet er resultatet af de fire spørgsmål inde i en positiv udvikling – særligt i vurderingen af skolen som helhed, der over de tre undersøgelser er steget med 1,4 karakterpoint. Derimod ser det ud til, at skolens fysiske miljø stadig – på trods af en lille stigning fra 2014 – ligger væsentligt under resultatet fra 2012. Skolens ledelse har i alle årene fået særdeles positive vurderinger, og udsvingene mellem de enkelte år ligger indenfor grænsen af, hvad man kan forvente af tilfældige statistiske udsving.

Tabel 5: **Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?**

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Jeg er stolt af min skole	85 100%	32 38%	49 58%	3 4%	1 1%
Jeg føler mig tryk i min ansættelse	85 100%	35 41%	38 45%	10 12%	2 2%
Jeg er glad for mit arbejde	86 100%	45 52%	39 45%	2 2%	0 0%
Skolens personalepolitik praktiseres på en god måde	84 100%	16 19%	57 68%	11 13%	0 0%
Skolens lønpolitik udmøntes på en fair måde	80 100%	8 10%	48 60%	21 26%	3 4%
Vores elever/studerende/ kursister får en god behandling	86 100%	34 40%	52 60%	0 0%	0 0%

Hele 19 ud af 20 svarpersoner erklærer sig stolte af skolen. Restgruppen bestående af fire medarbejdere findes i gruppen af undervisere, men godt fordelt mellem afdelingerne. Resultater er samlet set særdeles tilfredsstillende.

På helt tilsvarende vis er langt de fleste medarbejdere overordnet set glade for deres arbejde, og fuldstændigt enstemmig oplever alle, at elever og studerende får en god behandling.

Tryghed i ansættelsen opleves af et meget stor flertal af medarbejderne, men 14% negative svar betyder jo på den anden side, at cirka hver syvende medarbejder ikke deler denne følelse. Størst usikkerhed omkring ansættelse findes i gruppen af EUD/EUX undervisere, hvor tre ud af syv svarpersoner svarer negativt. Samme andel oplever heller ikke, at personalepolitikken praktiseres på en fair måde.

Ud fra 50/25 reglen ser skolens udmøntning af lønpolitikken til at fungere utilfredsstillende. Som tidligere nævnt er 50/25-reglen en grov tommelfingerregel, som siger, at mindst 50% skal erklære sig tilfreds, og højst 25% må være utilfredse, for at et forhold opleves som tilfredsstillende. Lønpolitikken vurderes negativt af 30% af alle svarpersoner. Det er især undviserne, der svarer negativt, med en andel på 35% helt eller delvist uenige.

Målt i forhold til tidligere års undersøgelser, ser resultaterne af ovenstående serie spørgsmål i det store og hele inde i en svag positiv udvikling, men forskellene er generelt indenfor den statistiske usikkerhed.



## Information

Tabel 6: **Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?**

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Jeg kender skolens mål og strategi	84 100%	15 18%	51 61%	18 21%	0 0%
Jeg sørger for at holde mig ajour med informationer fra ledelse og administration	84 100%	34 40%	50 60%	0 0%	0 0%
Jeg ved, hvor jeg skal finde de informationer, som jeg har brug for i mit arbejde	84 100%	25 30%	49 58%	10 12%	0 0%

Medarbejderne føler sig velinformerede og gør selv en stor indsats for at holde sig ajour med informationer. Syv ud af otte medarbejdere har desuden en god viden om, hvor man kan finde de nødvendige informationer.

Kendskabet til skolens mål og strategi er på et absolut tilfredsstillende niveau i forhold til mange andre tilsvarende uddannelsesinstitutioner. I 2014 var det kun 53% af svarpersonerne, som kendte til skolens strategi – mod hele 79% i 2016.

## Jobkrav og indflydelse

Tabel 7: **Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?**

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Mit arbejde er udfordrende og lærerigt	82 100%	48 59%	32 39%	2 2%	0 0%
Jeg har indflydelse på tilrettelæggelsen af mine arbejdsopgaver	82 100%	62 76%	18 22%	2 2%	0 0%
Jeg har frihed til at træffe de nødvendige beslutninger inden for mit arbejdsområde	82 100%	53 65%	28 34%	1 1%	0 0%
Jeg oplever, at jeg har den fornødne tid til at udføre mit arbejde	82 100%	14 17%	48 59%	19 23%	1 1%
Jeg har den fornødne fleksibilitet i mit arbejdsliv, så jeg kan forene kravene i mit job med mit privatliv	81 100%	40 49%	36 44%	5 6%	0 0%

Også denne serie spørgsmål er besvaret meget positivt – og nogenlunde på niveau med svarene fra 2014. De væsentligste forskelle har været nogle marginale holdningsændringer fra Enig til Meget Enig, mens andelen af uenige er tæt på konstant mellem undersøgelserne. For eksempel er gruppen, der IKKE oplever at have den fornødne tid til opgaverne reduceret fra 25% i 2014 til 24% i dag. På tilsvarende vis er gruppen, der IKKE oplever den fornødne fleksibilitet mellem arbejds- og privatliv faldet fra 7 til 6%.

Det ser ud til, at tidspresset er størst i ledergruppen. Tre ud af fem ledere oplever ikke at have tilstrækkelig tid. Til gengæld er de fem svarpersoner, som mangler fornøden fleksibilitet mellem arbejds- og privatliv, alle fra gruppen af undervisere.

## Kollegialt samarbejde

Tabel 8: **Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?**

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Vi er god til at dele viden, hvor det er relevant i den afdeling, som jeg tilhører	85 100%	38 45%	39 46%	8 9%	0 0%
Vi er god til at dele viden, hvor det er relevant på tværs af skolens uddannelser	83 100%	4 5%	41 49%	36 43%	2 2%
Jeg oplever, at kollegerne respekterer trufne beslutninger	85 100%	25 29%	56 66%	4 5%	0 0%
Vi udviser respekt og tolerance overfor hinanden	85 100%	28 33%	54 64%	2 2%	1 1%
Jeg får hjælp og støtte fra mine kolleger, hvis jeg har brug for det	85 100%	52 61%	31 36%	2 2%	0 0%

Serien tegner et billede af et gennemgående positivt kollegialt samarbejde, men det gælder især indenfor egen afdeling. Videndeling mangler dog blandt servicemedarbejderne, hvor kun hver anden svarer positivt på spørgsmålet.

Når spørgsmålet stilles ”på tværs af skolens uddannelser”, tegner der sig et anderledes negativt billede. Det gælder især i gruppen af undervisere, hvor næsten seks ud af ti svarpersoner svarer negativt på spørgsmålet. I de øvrige personalegrupper er det kun en enkelt person, en leder, som giver udtryk for samme holdning. Når dette er sagt, skal man dog også bemærke, at der trods alt er en vis fremgang i videndeling på tværs af afdelinger. I 2014 svarede 61% negativt på spørgsmålet – i år er det ”blot” 45%, så der er trods alt tale om en signifikant fremgang de to seneste år.

Langt de fleste medarbejdere oplever en høj grad af respekt for og om trufne beslutninger, og stort set alle oplever at kunne få hjælp og støtte fra kolleger, når der er behov for det.

## Afdelingssamarbejde

Table 9: **Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?**

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Afdelingens opgaver er klart defineret	82 100%	36 44%	41 50%	4 5%	1 1%
Vi er gode til at forny os i afdelingen	82 100%	26 32%	42 51%	14 17%	0 0%
I afdelingen samarbejder vi om, hvordan opgaverne bedst løses	82 100%	32 39%	44 54%	6 7%	0 0%
Alle udviser ansvarlighed for at løse afdelingens opgaver	82 100%	30 37%	45 55%	7 9%	0 0%
Afdelingen har en konstruktiv dialog med ledelsen	81 100%	38 47%	39 48%	4 5%	0 0%
Jeg får inspiration fra min afdeling	79 100%	38 48%	35 44%	5 6%	1 1%

Langt de fleste medarbejdere – hele 94% – oplever, at afdelingernes opgaver er klart definerede. Det er en markant fremgang fra 2012, hvor der var 77% positive og 2014 med 88% positive. Gruppen af uenige er i år så lille, at det ikke giver mening at foretage nærmere analyser på tværs af afdelinger og medarbejdergrupper.

Lidt færre, men dog stadig 83%, oplever, at man er gode til at forny sig i afdelingen. Dette resultat er i øvrigt helt uændret fra de to foregående undersøgelser.

I forhold til mange andre institutioner udviser medarbejderne på Skanderborg – Odder CU en høj grad af ansvarlighed for at løse afdelingens opgaver.

Bortset fra EUD/EUX oplever man i alle afdelinger at have en konstruktiv dialog med ledelsen. Overordnet set svarer kun én ud af tyve personer negativt, men på EUD/EUX er det næste hver anden medarbejder, som er uenig i spørgsmålet om konstruktiv dialog.

I seriens sidste spørgsmål er det især et par enkelte HHX-undervisere, der mangler inspiration fra afdelingen.

## Det psykosociale arbejdsmiljø

Tabel 10: **Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?**

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Jeg er ikke udsat for ubehagelige drillerier, mobning, chikane eller nedværdigende udtalelser	82 100%	67 82%	12 15%	2 2%	1 1%
Jeg er ikke udsat for fysisk vold eller trusler om fysisk vold på min arbejdsplads	82 100%	67 82%	14 17%	1 1%	0 0%

Tabellen viser, at mobning og drillerier med videre kun forekommer meget sporadisk, men når det er sagt er 3 ramte personer selvfølgelig altid for meget. I 2014 var det fire medarbejdere, der var ramt, så niveauet er uændret siden seneste undersøgelse.

Tabel 11: **Du har svaret, at du udsættes for ubehagelige drillerier, mobning, chikane eller nedværdigende udtalelser. Hvor ofte har du oplevet dette inden for de seneste seks måneder?**

	Total
	3
Flere gange om ugen	0 0%
Cirka 1 gang om ugen	0 0%
Cirka 1 gang om måneden	0 0%
Nogle få gange inden for de seneste seks måneder	2 67%
Ikke oplevet inden for de seneste seks måneder	1 33%

De personer, der havde svaret negativt i tabel 10, blev bedt om at uddybe, hvor ofte drillerierne, chikanen eller mobningen finder sted. Heldigvis er der kun i meget begrænset omfang tale om regelmæssigt tilbagevendende begivenheder, i alle tilfælde mindre end én gang om måneden, hvilket man normalt betragter som grænsen for egentlig mobning.

## Fravær

Tabel 12: **Når du tænker tilbage måned for måned i det forløbne år, har der så været en eller flere gange, hvor du har været fraværende fra arbejde på grund af forhold på arbejdspladsen?**

	Total
	82
Nej, det er ikke sket inden for de sidste 12 måneder	75 91%
Ja, det er sket en enkelt gang inden for de sidste 12 måneder	7 9%
Ja, det er sket flere gange inden for de sidste 12 måneder	0 0%

Niveauet for arbejdsrelateret sygefravær er uændret i forhold til 2014, hvor det ligeledes var 91%, der ikke havde oplevet fravær. I 2014 havde 2 personer dog oplevet gentagne fraværsperioder, hvor det i år kun er sket én gang pr medarbejder. Arbejdsrelateret fravær findes udelukkende blandt undervisere og de administrative medarbejdere.

Man kan diskutere om de 9% ramte er et højt eller lavt tal, men niveauet ligger på linje med eller under resultaterne fra mange andre arbejdspladser.

## Skolens uddannelsesledelse

Tablet 13: **Jeg oplever, at skolens uddannelsesledelse som helhed ...**

	Total	I høj grad	I nogen grad	Egentlig ikke	Slet ikke	Ved ikke/ Ikke relevant
... er god til at sætte retning for skolens udvikling	83 100%	26 31%	44 53%	6 7%	0 0%	7 8%
... har fokus på kvalitetsudvikling	82 100%	23 28%	45 55%	7 9%	0 0%	7 9%
... er god til at handle helhedsorienteret	82 100%	23 28%	41 50%	8 10%	0 0%	10 12%
... understøtter, at vi leverer høj faglig kvalitet	82 100%	31 38%	42 51%	4 5%	1 1%	4 5%
... har fokus på, at vi udnytter ressourcerne effektivt	82 100%	36 44%	38 46%	4 5%	0 0%	4 5%
... tilskynder til, at vi når de mål, der er sat	82 100%	27 33%	45 55%	3 4%	0 0%	7 9%
... har fokus på medarbejdernes trivsel	82 100%	34 41%	41 50%	5 6%	1 1%	1 1%

Medarbejderne på Skanderborg - Odder CU har et usædvanligt positivt forhold til deres uddannelsesledelse som gruppe. På intet spørgsmål i ovenstående serie når andelen af negative svar over 10%. Den samlede andel af positive – selv inklusiv fradrag af både negative og ”Ved ikke” svar, overstiger 75% på samtlige seriens spørgsmål.

Gruppen af ledere er især gode til at sætte retning for skolens udvikling og høj kvalitet, men har samtidigt fokus på medarbejdertrivslen. Til gengæld er ledelsen måske lidt mindre gode til at handle helhedsorienteret.

## Nærmeste leder

Tabel 15: Jeg oplever, at min nærmeste leder ...

	Total	I høj grad	I nogen grad	Egentlig ikke	Slet ikke	Ved ikke/ Ikke relevant
... er en god leder	80 100%	51 64%	24 30%	2 3%	0 0%	3 4%
... og jeg har en løbende dialog om udførelsen af mit arbejde	81 100%	44 54%	26 32%	9 11%	0 0%	2 2%
... giver mig gode udviklingsmuligheder	81 100%	47 58%	28 35%	3 4%	1 1%	2 2%
... anerkender min indsats	81 100%	55 68%	20 25%	5 6%	0 0%	1 1%
... giver mig opgaver og ansvar svarende til mine kompetencer	81 100%	60 74%	19 23%	0 0%	1 1%	1 1%
... er god til at motivere mig	80 100%	37 46%	31 39%	8 10%	1 1%	3 4%
... er god til at inddrage medarbejderne i beslutningsprocessen	81 100%	45 56%	27 33%	6 7%	1 1%	2 2%
... er god til at håndtere konflikter imellem medarbejderne	81 100%	14 17%	25 31%	9 11%	1 1%	32 40%
... er god til at håndtere konflikter mellem medarbejdere og elever/studerende	80 100%	30 38%	22 28%	3 4%	3 4%	22 28%
... tilskynder til, at vi når de mål, der er sat	79 100%	35 44%	36 46%	0 0%	0 0%	8 10%
... følger op på, at vi når de mål, der er sat	81 100%	32 40%	37 46%	2 2%	0 0%	10 12%
... har fokus på, at vi udnytter ressourcerne effektivt	81 100%	49 60%	24 30%	2 2%	0 0%	6 7%
... understøtter, at vi leverer høj faglig kvalitet	80 100%	45 56%	28 35%	3 4%	0 0%	4 5%

Svarpersonerne blev forud for spørgsmålene om nærmeste leder spurgt om, hvilken person der var den nærmeste leder. Vi har imidlertid ud fra anonymitetshensyn valgt at behandle disse spørgsmål samlet. De enkelte ledere vil imidlertid kunne få adgang til egne resultater.

Når det så er sagt, ser de samlede resultater for ledergruppen i Skanderborg – Odder CU særdeles positive ud. Serien bekræfter derfor de iagttagelser, vi tidligere har gjort om et gennemgående godt arbejdsmiljø på skolen. Kun et forhold – omkring konflikthåndtering mellem medarbejdere, opfylder ikke kriterierne i 50/25 reglen. 40% har valgt ikke at tage stilling, mens hver niende medarbejder svarer negativt.

Seriens meget usædvanlige højdespringer er spørgsmålet om opgaver og ansvar tilsvarende de enkelte medarbejders kompetencer. Her giver resultatet blot et negativt svar og en enkelt, som undlader at svare. Besvarelsen viser, at skolen på en meget positiv måde har forstået at udnytte det potentiale, der findes i de enkelte medarbejdere. De 97-98% positive svar er sandsynligvis en Danmarksrekord i positive svar på et spørgsmål, hvor andre institutioner ofte kan ligge både 20 og 30% lavere.

De meget positive resultater er blandt andet også opnået ved, at stort set alle medarbejdere oplever anerkendelse af indsatsen og ser gode personlige udviklingsmuligheder i organisationen.

## Servicefunktioner

Tablet 16: **Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn? Servicefunktionerne fungerer godt ...**

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	Ved ikke/ Ikke relevant
IT	84 100%	22 26%	43 51%	16 19%	3 4%	0 0%
Kantine	83 100%	34 41%	46 55%	2 2%	0 0%	1 1%
Pedellerne	84 100%	35 42%	47 56%	1 1%	0 0%	1 1%
Rengøring	83 100%	2 2%	33 40%	35 42%	10 12%	3 4%

Pedellerne bør fejre, at 98% af samtlige medarbejdere er enige eller meget enige i, at pedellernes servicefunktioner fungerer godt. Medarbejderne i kantine opnår en næsten lige så strålende resultat, nemlig 97% positive.

Meningerne omkring IT- servicefunktionerne er noget mere delte, men de 23% negative svar gør, at 50/25 reglen som siger højst 25% positive lige akkurat er opfyldt. Det er særligt ledelsen og gruppen af andre servicemedarbejdere, der er utilfredse med IT - servicen.

Helt anderledes ser det ud omkring rengøring, som fungerer særdeles utilfredsstillende. Mere end hver anden medarbejder erklærer sig utilfredse, og utilfredsheden er godt fordelt på samtlige medarbejdergrupper. Mange medarbejdere har desuden kommenteret den meget mangelfulde rengøring i de uddybende kommentarer, som er vedlagt som bilag til denne rapport.



## Ergonomi

Tabel 17: **Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?**

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Vi har gode fysiske rammer og faciliteter til at udføre vores arbejde	81 100%	12 15%	56 69%	13 16%	0 0%
Jeg oplever, at jeg har mulighed for at variere mine arbejdsstillinger ved skrivebord, maskiner, udstyr, værktøj mv.	81 100%	39 48%	37 46%	5 6%	0 0%
Borde og stole kan justeres efter mine behov	81 100%	40 49%	36 44%	4 5%	1 1%
Jeg bliver sjældent "træt i øjnene" i løbet af arbejdsdagen	80 100%	23 29%	38 48%	18 23%	1 1%
Jeg oplever sjældent generende reflekser i skærmen	79 100%	31 39%	42 53%	6 8%	0 0%
Der er plads på bordet foran tastatur og mus til støtte af begge underarme, mens jeg arbejder	81 100%	38 47%	36 44%	7 9%	0 0%
Der er mulighed for at tilpasse afstanden fra øjne til skærm til ca. 50-70 cm	81 100%	39 48%	40 49%	2 2%	0 0%
Jeg oplever ikke, at mit arbejde er fysisk belastende for mit helbred	81 100%	33 41%	40 49%	7 9%	1 1%

Spørgsmålsserien viser, at skolen i det store og hele har styr på medarbejdernes ergonomiske arbejdsforhold. Fem ud af seks medarbejder oplever gode fysiske rammer og faciliteter til at udføre arbejdet, og blot hver tiende medarbejder oplever arbejdet som fysisk belastende for helbredet. Det er dog bemærkelsesværdigt, at samtlige 13 personer, der er uenige i spørgsmålet om gode fysiske rammer, tilhører gruppen af undervisere, heraf er de seks undervisere fra HF afdelingen.

Langt de fleste medarbejdere oplever ligeledes, at det er muligt at variere arbejdsstillinger, samt at justere borde og stole efter behov. Også i forhold til disse to spørgsmål kommer alle "uenige" fra lærergruppen.

Næsten hver fjerde medarbejder oplever at blive træt i øjnene i løbet af arbejdsdagen. Andelen er derfor så høj, at den nærmer sig et utilfredsstillende resultat. Skolen bør måske se på lysforhold i klasselokaler og på lederkontorer.

Indretning af IT-arbejdspladser ser i det store og hele tilfredsstillende ud. Kun få oplever reflekser i skærmene, der er som oftest tilstrækkelig plads på bordet og det er muligt at tilpasse afstand fra øjne til skærm.

Den ene medarbejder, som oplever at arbejdet er "meget" fysisk belastende for helbredet, kommer fra gruppen af administrative medarbejdere.

## Lysforhold, rengøring og indeklima

Tabel 18: Hvis du tænker på det lokale, hvor du arbejder oftest på skolen, f. eks. et kontor, lærerarbejdsrum, værksted eller et klasselokale, hvordan oplever du så følgende arbejdsforhold:

	Total	Ingen problemer	Mindre problemer	Kræver indgriben
Lokalets lysforhold i dagslys	81 100%	40 49%	41 51%	0 0%
Mulighed for afskærmning mod sollys	81 100%	33 41%	34 42%	14 17%
Lokalets lysforhold i kunstlys	81 100%	49 60%	32 40%	0 0%
Mulighed for at regulere lysstyrken i lokalet	80 100%	35 44%	41 51%	4 5%
Rengøringen af lokalet	81 100%	20 25%	46 57%	15 19%
Oprydningen i lokalet	81 100%	16 20%	52 64%	13 16%
Oplevelsen af kulde og træk	81 100%	49 60%	28 35%	4 5%
Muligheden for at regulere temperaturen i lokalet	81 100%	13 16%	48 59%	20 25%
Luftens kvalitet	81 100%	17 21%	53 65%	11 14%
Mulighed for udluftning	81 100%	34 42%	34 42%	13 16%
Lugtgener	81 100%	43 53%	35 43%	3 4%
Ventilationsanlæggets kvalitet	79 100%	24 30%	42 53%	13 16%
Oplevelse af statisk elektricitet	81 100%	63 78%	17 21%	1 1%

Generelt oplever medarbejderne i Skanderborg – Odder CU gode lysforhold i lokalerne, det gælder både i dagslys og kunstlys, og der er tillige gode muligheder for at regulere lysstyrken. Eneste område, hvor relativt mange kræver indgriben er i forhold til afskærmning mod sollyset. Anbefalingen vil derfor være at undersøge nærmere i hvilke lokaler, der specialet findes problemer med sollys. Tallene viser, at man bør starte undersøgelsen i undervisningslokalerne på HF.

Rengøring og oprydning i lokaler opleves, som tidligere beskrevet, meget utilfredsstillende af en relativ stor del af medarbejderne, og emnet fylder så meget for mange medarbejdere, at man kommenterer på det i de åbne spørgsmål. Se bilaget vedrørende kommentarer for en mere detaljeret indsigt i emnet. Oprydningen er især problematisk på HHX.

Temperaturregulering, manglende mulighed for udluftning, luftkvalitet og ventilationsanlæggets kvalitet er de områder, hvor en relativ stor del af medarbejderne ønsker forbedringer. Blandt underviserne på EUD/EUX er det mere end hver anden, som ønsker bedre muligheder til at kunne regulere temperaturen i lokalerne. Dårlig luftkvalitet er især et problem for AVU lærerne.

Kun meget få oplever statisk elektricitet eller lugtgener på skolen.

## Støj

Tabel 19: Hvis du tænker på det lokale, hvor du arbejder oftest på skolen, f. eks. et kontor, lærerarbejdsrum, værksted eller et klasselokale, hvordan oplever du så følgende arbejdsforhold:

	Total	Ingen problemer	Mindre problemer	Kræver indgriben
Lyden "runger" i lokalet	81 100%	66 81%	14 17%	1 1%
Svært at opfatte tale, når der er flere der taler	81 100%	52 64%	25 31%	4 5%
Generende støj fra personer	81 100%	46 57%	32 40%	3 4%
Generende støj fra maskiner eller installationer	81 100%	53 65%	24 30%	4 5%
Generende støj udefra	80 100%	52 65%	24 30%	4 5%

Serien med spørgsmål om støj viser, at der visse steder kan være mindre problemer, men ikke i et omfang der kræver indgriben.

Vi har undersøgt for de forskellige baggrundsvariabler, men ikke fundet statistisk sikre forskelle mellem grupperne.

## Arbejds miljø

Tabel 20: **Arbejder du med maskiner eller køretøjer, kemiske stoffer, tunge løft eller er der risiko for ulykker?**  
(Gerne flere svar)

	Total
	79
Nej, ingen af disse	72 91,1%
Ja, arbejder med kemiske stoffer, maling, lak m.m.	6 7,6%
Ja, arbejder med tunge løft	3 3,8%
Ja, arbejde indebærer en ulykkesrisiko	3 3,8%
Ja, arbejder med maskiner og/eller apparater	2 2,5%
Ja, arbejder med køretøjer	2 2,5%

Denne spørgsmåls serie fungerer som indgangsspørgsmål til mere specifikke spørgsmål. Det betyder for eksempel, at kun de 3 svarpersoner, som arbejder med tunge løft, har fået de uddybende spørgsmål om området.

Tabel 21: **Du svarede, at du arbejder med kemiske stoffer, maling, lak m.m.:**

	Total	Ja	Nej
Er det muligt at undgå direkte kontakt med sundhedsskadelige stoffer (f. eks. ved at bruge handsker m.m.)?	6 100%	6 100%	0 0%
Har du fået instruktion i håndtering af de stoffer, du arbejder med?	6 100%	5 83%	1 17%
Har du adgang til brugsanvisninger og produktblade for alle produkter?	6 100%	6 100%	0 0%
Findes der tilstrækkelig udsugning i lokaler, hvor der arbejdes med kemiske stoffer?	6 100%	4 67%	2 33%

I alt seks personer har oplyst, at de arbejder med kemiske stoffer m.v. Alle har mulighed for at undgå direkte kontakt med stofferne og alle har adgang til brugsanvisninger. Fem ud af de seks oplyser, at de har fået instruktion i stofferne. To personer oplyser, at der ikke findes udsugning, og skolen bør derfor undersøge, om man arbejder med stoffer som kræver denne udsugning. De to pågældende personer findes begge i gruppen af servicemedarbejdere.

Tabel 22: **Du svarede, at du arbejder med tunge løft:**

	Total	Ja	Nej
Findes der passende hjælpemidler til tunge løft?	3 100%	2 67%	1 33%
Er du blevet instrueret i løfteteknik og ergonomi?	3 100%	3 100%	0 0%

Alle medarbejder, der arbejder med tunge løft, er blevet instrueret i ergonomi og løfteteknik. En enkelt servicemedarbejder oplever, at der mangler hjælpemidler til tunge løft.

Tabel 23: **Du svarede, at du arbejder med maskiner og/eller apparater:**

	Total	Ja	Nej
Har du fået en forståelig mundtlig eller skriftlig instruktion i de maskiner, du arbejder med?	2 100%	2 100%	0 0%
Har du adgang til brugsanvisning?	2 100%	2 100%	0 0%
Er alle bevægelige dele beskyttet med afskærmningen?	2 100%	2 100%	0 0%
Har alle maskiner nødstop?	2 100%	2 100%	0 0%
Er alle maskiner godt vedligeholdte?	2 100%	2 100%	0 0%

To servicemedarbejdere har oplyst, at de arbejder med maskiner eller apparater, og der er i den sammenhæng ikke identificeret miljøforhold, der kræver særlig opmærksomhed.

Tabel 24: **Du svarede, at du arbejder med køretøjer:**

	Total	Ja	Nej
Findes der udsugning på alle relevante værksteder?	2 100%	1 50%	1 50%
Er der klar adskillelse mellem kørevej og arbejdspladser?	2 100%	1 50%	1 50%
Har du fået instruktion i sikkerheds- og sundhedsforhold omkring køretøjer?	2 100%	2 100%	0 0%

To medarbejdere er beskæftiget med køretøjer. En enkelt oplyser, at der ikke findes udsugning på det relevante værksted, og at der heller ikke er etableret adskillelse mellem eventuelle køreveje og arbejdspladser.