



# **Vordingborg Gymnasium & HF**

## **Medarbejdertrivselsundersøgelse 2023**

**Psykisk arbejdsmiljø**

**Kontakt:**

# Forord

---

Denne medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU), herunder spørgeskemaundersøgelse og rapport er udarbejdet af konsulent- og analysefirmaet Health Group A/S for Vordingborg Gymnasium & HF oktober-november 2023.

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

Ansvarlig for rapportens indhold:

**Martin Siig Simonsen**

Analysechef, cand.scient.

---

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads</b>	<b>3</b>
<b>2. Resumé</b>	<b>4</b>
<b>3. Vigtigste indsatsområder</b>	<b>5</b>
<b>4. Indledning</b>	<b>6</b>
4.1. <i>Metodiske overvejelser</i>	6
4.1.1. Læsevejledning	6
4.1.2. Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark)	6
<b>5. Kortlægning af arbejdsmiljø</b>	<b>7</b>
5.1. <i>Baggrundsoplysninger</i>	7
5.2. <i>Psykisk arbejdsmiljø</i>	8
5.2.1. Klare mål	8
5.2.2. Indflydelse	8
5.2.3. Balance mellem arbejde og privatliv	9
5.2.4. Balance mellem opgaver og tid til rådighed	9
5.2.5. Motivation og udviklingsmuligheder	10
5.2.6. Kvalitet i arbejdet og mening i arbejdet	10
5.2.7. Villighed til at anbefale arbejdspladsen	11
5.2.8. Kollegiale relationer	11
5.2.9. Forhold til skolens ledelse	12
5.2.10. Information	13
5.2.11. Værdsættelse/Anerkendelse	14
5.2.12. Tillid	15
5.2.13. Tryghed i ansættelsen	15
5.2.14. Krænkende adfærd	16
5.3. <i>Sygefravær og helbred</i>	17
5.3.1. Arbejdsrelateret sygefravær	17
5.3.2. Selvvurderet helbred	18
5.3.3. Smerter de fire foregående uger	18
5.3.4. Stress	19
5.3.5. Trivsel	20
<b>6. Sammenfatning og anbefalinger</b>	<b>21</b>
6.1. <i>Psykisk arbejdsmiljø</i>	21
6.2. <i>Arbejdet med handlingsplaner</i>	22
6.3. <i>Slutkommentar</i>	22
<b>7. Bilag</b>	<b>23</b>
7.1. <i>Handlingsplanskema</i>	23

# 1. GENEREL TILFREDSHED MED ARBEJDE OG ARBEJDSPLADS

---

Tabel 1 viser medarbejdernes generelle tilfredshed med job og arbejdsmiljø.

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

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

"Tilfreds/Meget tilfreds"	(n=4) Ledelse	(n=15) TAP	(n=43) Undervi- sere	(n=62) TOTAL	HG- benchmark
Job som helhed	100%	93%	91%	<b>92%</b>	94%
Måden kompetencer bruges på	100%	93%	95%	<b>95%</b>	90%
Måden skolen ledes på	100%	100%	81%	<b>87%</b>	77%
Fysisk arbejdsmiljø	100%	93%	98%	<b>97%</b>	88%
Psykisk arbejdsmiljø	100%	100%	88%	<b>92%</b>	81%

---

<sup>1</sup> I dette spørgsmål er der ikke mulighed for at sætte kryds i "delvist" eller anden form for midterkategori. Der er således kun fire svarkategorier: Meget tilfreds – Tilfreds – Utilfreds – Meget utilfreds. Man kan dermed udlede, at de som ikke har svaret "Meget tilfreds/tilfreds" er utilfredse.

## 2. RESUMÉ

---

Her skal kort opsummeres de vigtigste resultater af MTU'en. Denne rapport er baseret på en spørgeskemaundersøgelse gennemført på Vordingborg Gymnasium & HF i oktober-november 2023.

Følgende hovedresultater skal fremhæves:

- 92% er overordnet set tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø på Vordingborg Gymnasium & HF, hvilket er bedre end HG-benchmarket (81%). Dette positive resultat understøttes af flere centrale parametre i arbejdsmiljøet. Således scorer Vordingborg Gymnasium & HF bedre end benchmarket på bl.a. fællesskabsfølelsen, godt samarbejde på tværs af medarbejdergrupper, forhold og tillid til skolens ledelse, anerkendelse, åben og ærlig kommunikation samt villighed til at anbefale arbejdspladsen.
- Vordingborg Gymnasium & HF opnår ligeledes bedre resultater end HG-benchmarket på balance mellem opgaver og tid til rådighed, samt balance mellem arbejde og privatliv. Men balancen opleves forskelligt, hvor især underviserne i perioder oplever udfordringer med arbejdsmængden. I den forbindelse ses at kun 44% af underviserne mener, at de har mulighed for at levere den ønskede kvalitet i arbejdet. TAP svarer mindre positivt på kollegialt samarbejde og fællesskab sammenlignet med øvrige Vordingborg Gymnasium & HF.
- *"Tilstrækkelig information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid"* er den parameter, som respondenterne vurderer mindst positivt, hvilket er i tråd med flere medarbejderkommentarer.
- 19% har oplevet en krænkende episode det forgangne år, og 6% svarer, at episoderne forekom jævnligt og især skyldes grov tale/omgangstone fra enten kolleger eller ledere.
- 15% af medarbejderne mener, at arbejdsmiljøet har fremprovokeret sygefravær det forgangne år (HG-benchmarket = 22%). Primære årsager til arbejdsrelateret sygefravær er stress, stor arbejdsmængde/tidspres samt lav motivation til at gå på arbejde. Desuden vurderer 11%, at stress er et væsentligt problem for dem.

På næste side præsenteres Health Groups anbefalinger til, hvilke områder der bør prioriteres i det fremtidige arbejdsmiljøarbejde på Vordingborg Gymnasium & HF. Der bør udarbejdes handlingsplaner for de forskellige indsatsområder, hvori det præciseres, hvem der har ansvar for gennemførelsen, samt hvornår det forventes gennemført. Eksempel på handlingsplanskema findes i bilag på side 23.

### 3. VIGTIGSTE INDSATSOMRÅDER

---

I nedenstående figur skitseres kort Health Groups forslag til områder, som bør laves detaljerede handlingsplaner for i Vordingborg Gymnasium & HF'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 MTU'en. Det er vigtigt at prioritere, da man ikke kan arbejde med alle områder på én gang.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ	
INDSATSOMRÅDER	<b>GRUPPESPECIFIKKE RESULTATER</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbejde med resultaterne på medarbejdergruppeniveau</li><li>• Fokus på de positive resultater</li><li>• Fokus på TAP og kollegialt samarbejde og fællesskab</li></ul>
	<b>BALANCE OG STRESS (ISÆR UNDERVISERNE)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Løbende fokus på trivsel og fokus på balance mellem opgaver og tid til rådighed</li><li>• Hjælp til prioritering af tid og opgaver hos den enkelte</li><li>• Opmærksom på kolleger og symptomer på stress og højt arbejdspress</li><li>• Diskutere resultatet på mulighed for at levere ønskede kvalitet i arbejdet og overvej tiltag (evt. forventningsafstemning)</li></ul>
	<b>KRÆNKENDE ADFÆRD</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Italesætte arbejdspladsens nul-tolerance ift. intern krænkende adfærd (dvs. mellem ansatte)</li><li>• Alle medarbejdere bør vide, hvem man henvender sig til i tilfælde af krænkende episoder</li></ul>
	<b>INFORMATION/KOMMUNIKATION</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diskutere hvad der er vigtig information/kommunikation samt overveje tiltag således at vigtig information kommer rettidigt</li></ul>

## 4. INDLEDNING

Denne rapport er en MTU. Der er ingen faste rammer for MTU'er, men den overordnede hensigt er, at tage stilling til "hvor tilfreds medarbejderne er med deres arbejdsplads, og identificere eventuelle steder, hvor man kan gøre tingene bedre".

### 4.1. Metodiske overvejelser

Undersøgelsen 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 Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø) med tilføjelser fra Vordingborg Gymnasium & HF. Det indeholder spørgsmål som er opdelt i følgende hovedgrupper:

- 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.

#### 4.1.1. 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 "I meget høj grad" eller "I høj grad". Svares der lavere – f.eks. "Delvist" indgår svaret ikke i datavisningen<sup>2</sup>.

Tabel 2. Eksempel på visning af data. Grønt kryds indgår i datavisningen, rødt kryds gør ikke.

Motivation og udvikling	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Føler du dig motiveret og engageret i dit job?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Giver dit arbejde dig mulighed for at udvikle dine kompetencer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 4.1.2. Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark)

Der vil være hyppige sammenligninger med HG-benchmark. HG-benchmarket er et gennemsnit af Health Groups tidligere APV/MTU'er gennemført på en række danske arbejdspladser (grupperet efter Arbejdstilsynets branchekoder "Undervisning, Gymnasium, STX og HF") i perioden 2005-23. 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.

<sup>2</sup> Der vil være enkelte undtagelser fra denne fremgangsmåde, hvor data vil blive vist som høj – moderat – lav.

## 5. KORTLÆGNING AF ARBEJDSMILJØ

---

### 5.1. Baggrundsoplysninger

Medarbejderne på Vordingborg Gymnasium & HF er inddelt efter medarbejdergruppe (Tabel 2). Som det fremgår, har 62 ud af 67 ansatte besvaret skemaet, hvilket svarer til 93%. Til sammenligning er HG-benchmark på 83%.

**Tabel 3. Baggrundsoplysninger. Medarbejdergruppe.**

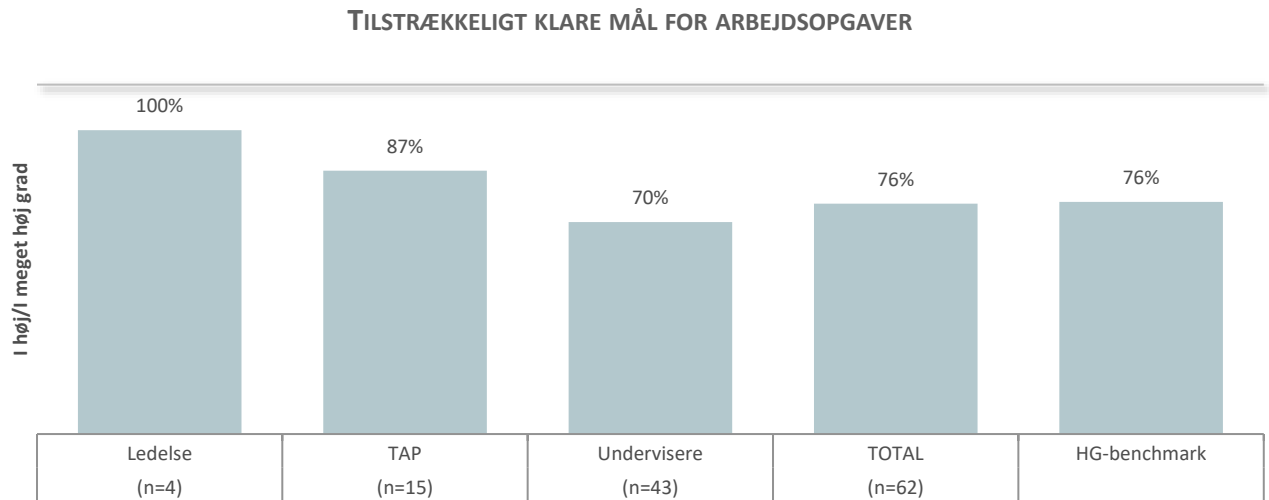
	Antal ansatte	Antal svar	Svarprocent
Ledelse	4	4	100%
TAP	16	15	94%
Undervisere	47	43	91%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>62</b>	<b>93%</b>
HG-benchmark	-	-	83%



## 5.2. Psykisk arbejdsmiljø

### 5.2.1. Klare mål

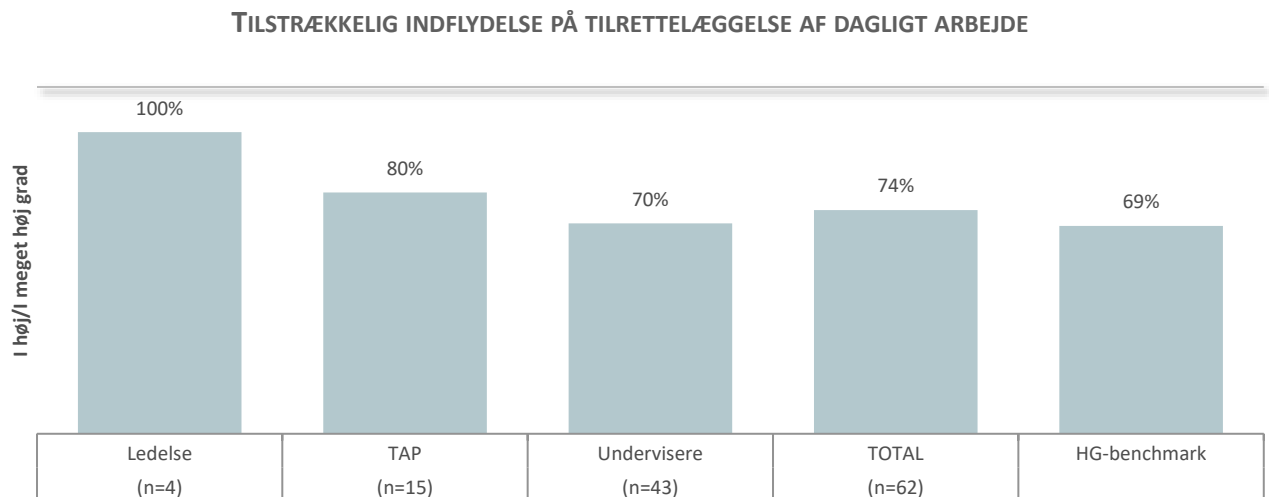
Hvis der inden for medarbejdernes aktuelle ressourcer er klare mål i arbejdsopgaverne, er det med til at mindske sandsynligheden for, at en arbejdsopgave bliver for rutinepræget eller for lidt udfordrende<sup>3</sup>.



Figur 1. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever, at der er tilstrækkeligt klare mål for arbejdsopgaver.

### 5.2.2. 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 arbejdet<sup>3</sup>. De psykiske belastninger kan øges, hvis medarbejderne har lav indflydelse på deres arbejde.

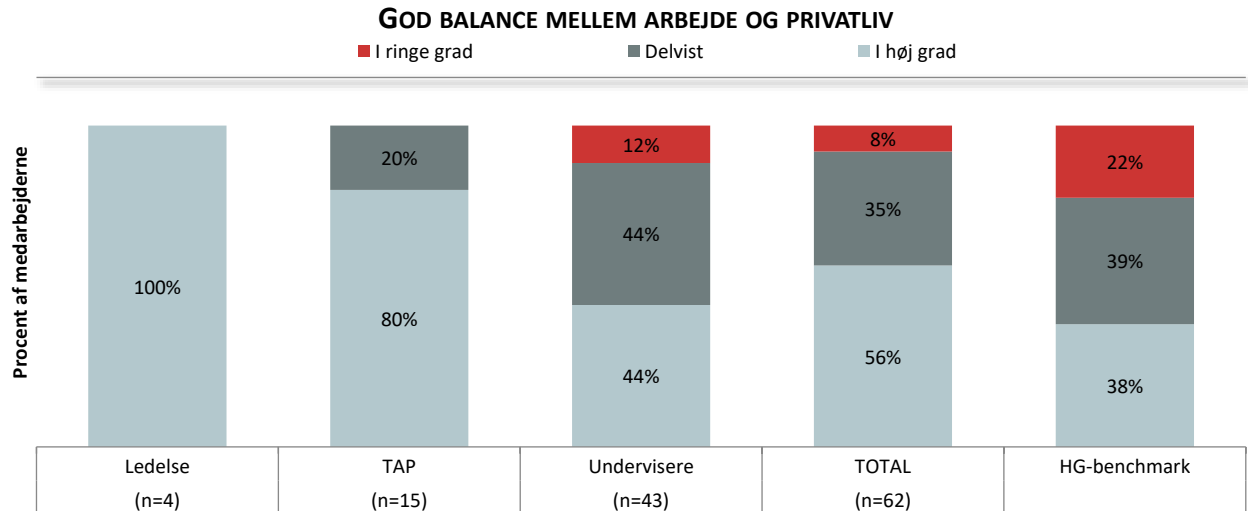


Figur 2. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever, at de har tilstrækkelig indflydelse på tilrettelæggelsen af det daglige arbejde.

<sup>3</sup> AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet.

### 5.2.3. Balance mellem arbejde og privatliv

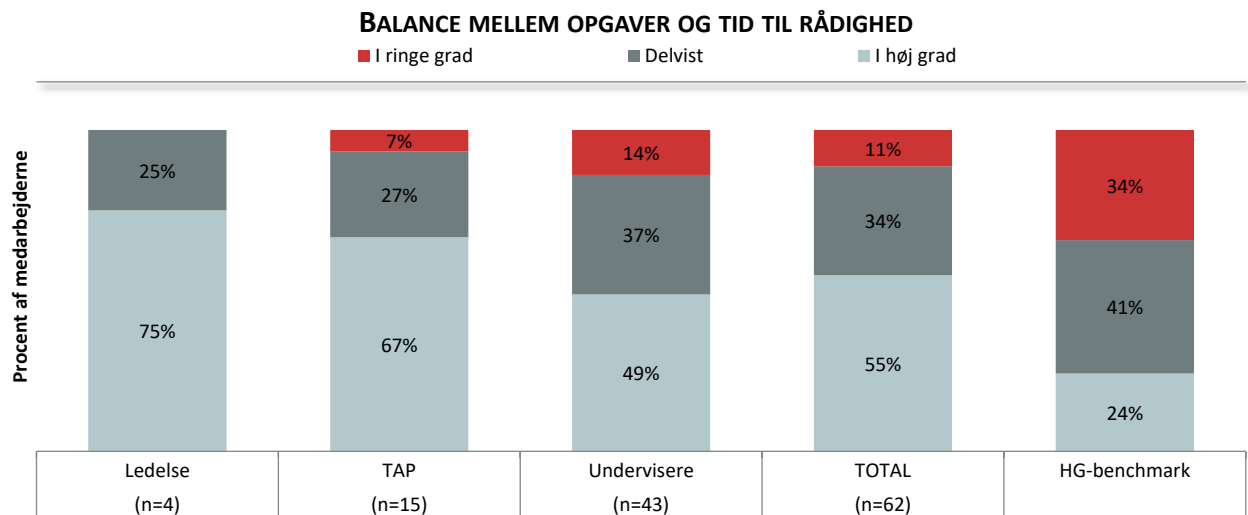
Oplevelsen af ubalance mellem arbejdsliv og privatliv kan udgøre en psykisk belastning. Det handler altså ikke nødvendigvis om lange arbejdstider, men det kan også være et resultat af det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø.



Figur 3. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever god balance mellem arbejde og privatliv.

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

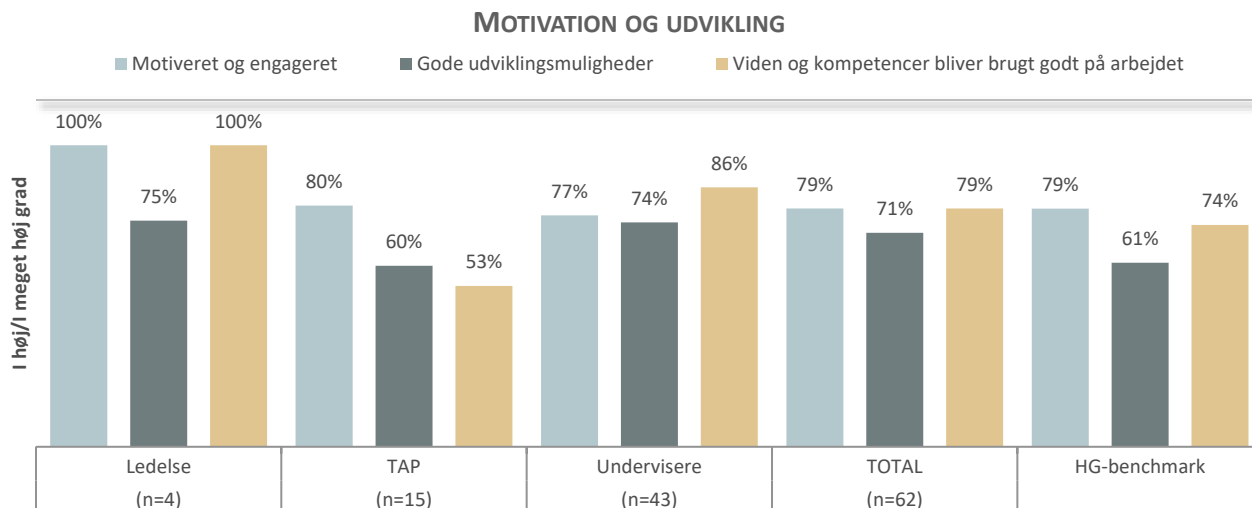
Figur 4 viser medarbejdernes oplevelse af overensstemmelse mellem arbejdsopgaver og den tid der er til rådighed.



Figur 4. 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.

### 5.2.5. Motivation og udviklingsmuligheder

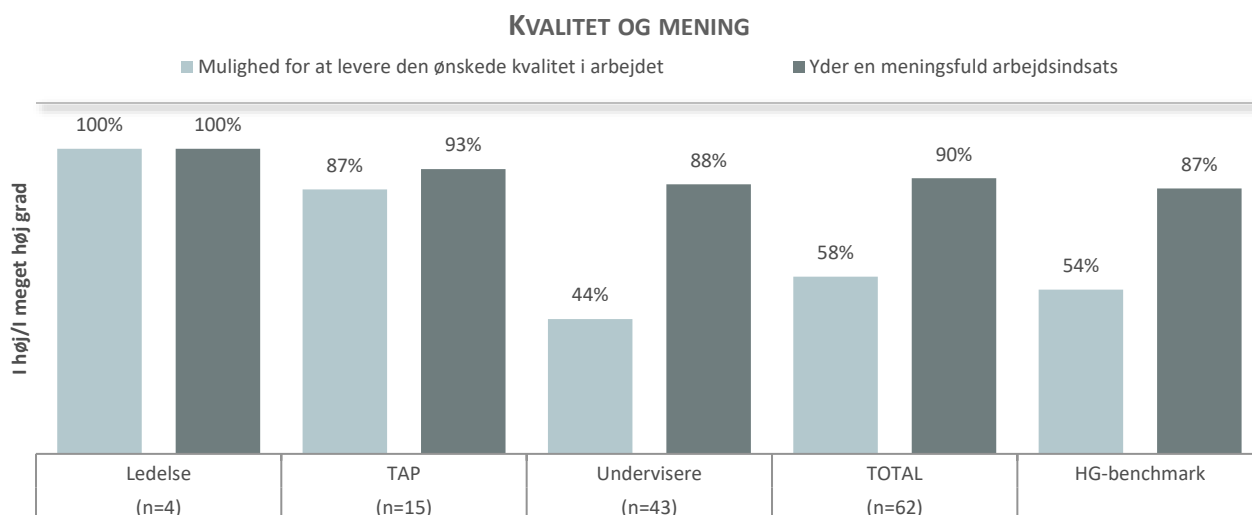
For at kunne opretholde motivationen og en hensigtsmæssig balance mellem arbejdskrav og medarbejdernes ressourcer er det nødvendigt, at medarbejdernes faglige og personlige evner udvikles gennem uddannelse/efteruddannelse, gode samarbejdsrelationer og feedback<sup>4</sup>. Figur 5 viser oplevelsen af motivation/engagement og udviklingsmuligheder.



Figur 5. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at de er motiveret og engageret i arbejdet, samt oplever at der er gode udviklingsmuligheder i arbejdet og at deres viden og kompetencer bruges godt i arbejdet.

### 5.2.6. Kvalitet i arbejdet og mening i arbejdet

Figur 6 viser om medarbejderne føler at de har mulighed for at levere den ønskede kvalitet i arbejdet samt yder en meningsfuld arbejdsindsats.

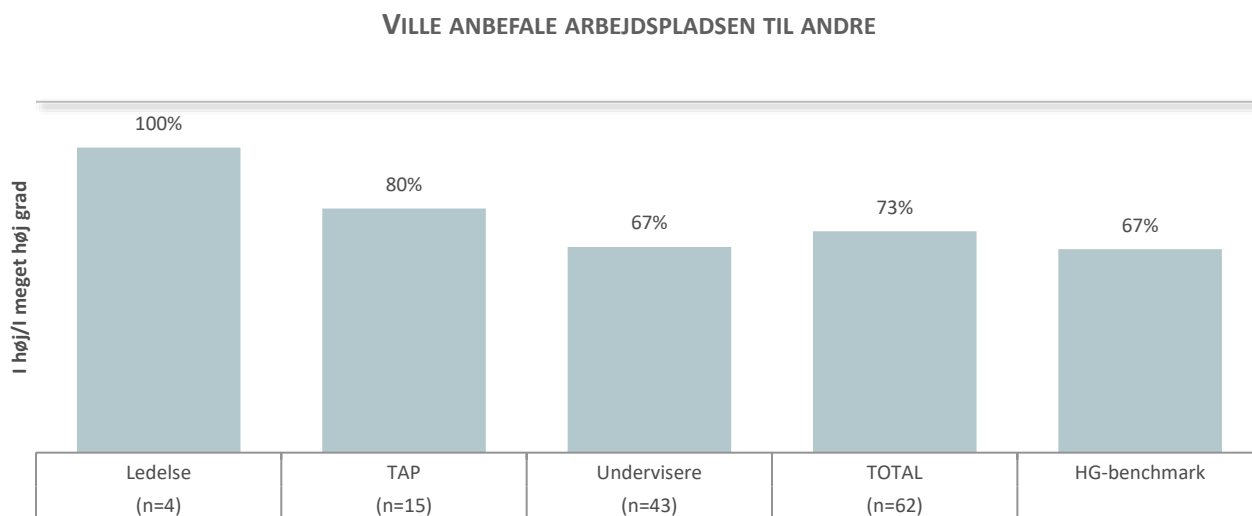


Figur 6. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever at de har mulighed for levere den ønskede kvalitet, og yder en meningsfuld arbejdsindsats.

<sup>4</sup> AT-vejledning: Håndbog om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet.

### 5.2.7. Villighed til at anbefale arbejdspladsen

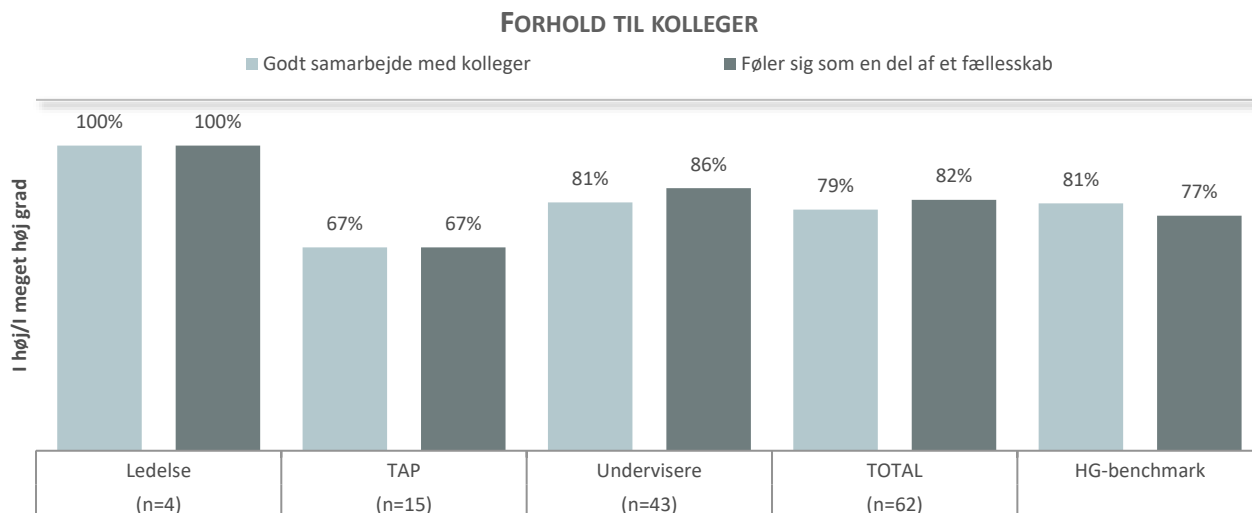
Figur 7 viser, i hvilken grad medarbejderne er villige til at anbefale arbejdspladsen til andre.



Figur 7. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler at de vil anbefale andre at søge en stilling på arbejdspladsen.

### 5.2.8. Kollegiale relationer

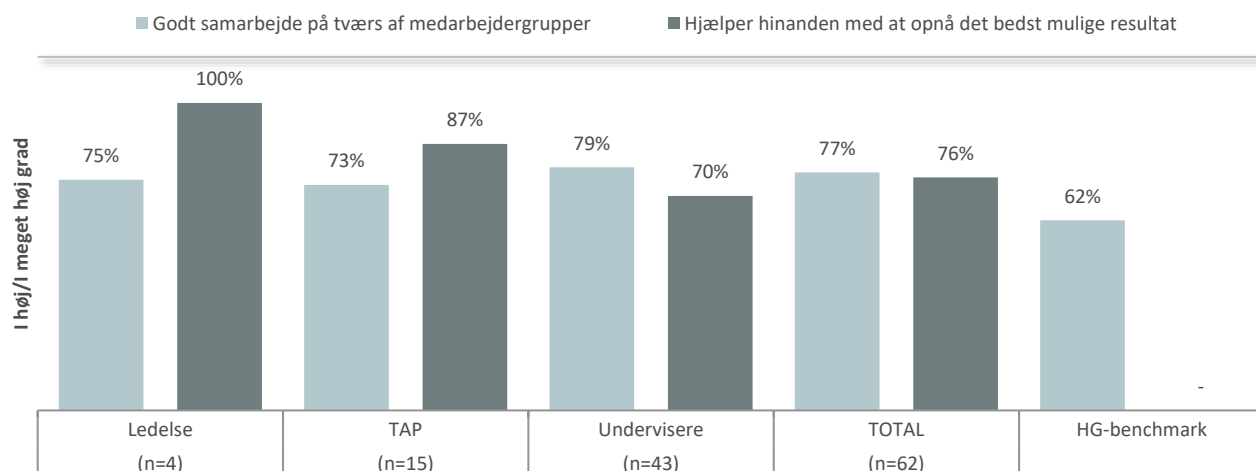
Det betaler sig at arbejde for et godt samarbejde, da dette er en uvurderlig ressource, som spiller en afgørende rolle for medarbejderes produktivitet, trivsel og helbred<sup>5</sup>. Figur 8 viser resultaterne for de kollegiale relationer.



Figur 8. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever, at der er et godt kollegialt samarbejde og fællesskab.

<sup>5</sup> Samarbejde og kollegial støtte – Arbejds miljø og helbred 2012-20.

## FORHOLD TIL KOLLEGAER

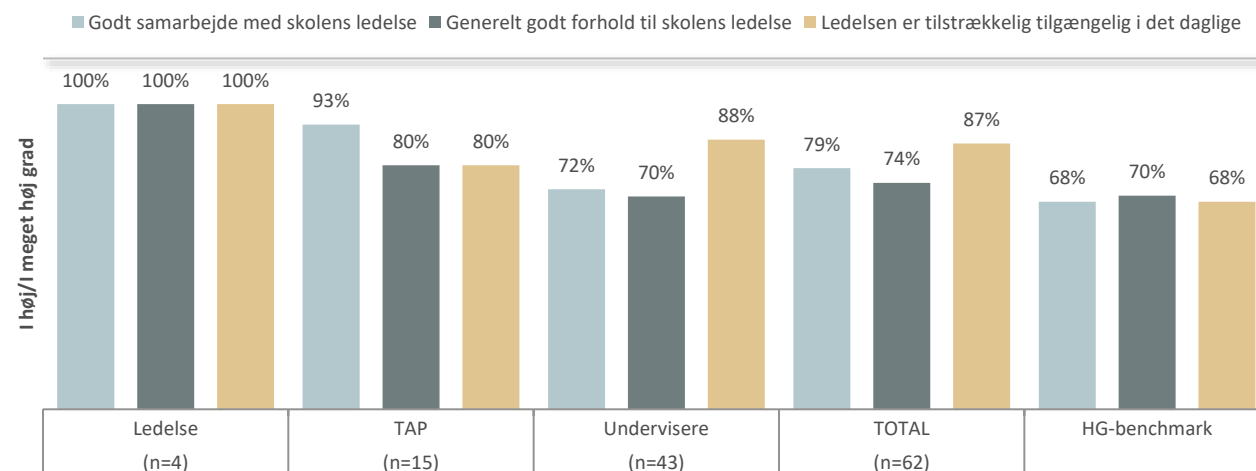


Figur 9. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever, at der er et godt samarbejde på tværs af medarbejdergrupper, og at kolleger hjælper hinanden med at opnå det bedste resultat. Der findes ikke HG-benchmark på sidste spørgsmål.

### 5.2.9. Forhold til skolens ledelse

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

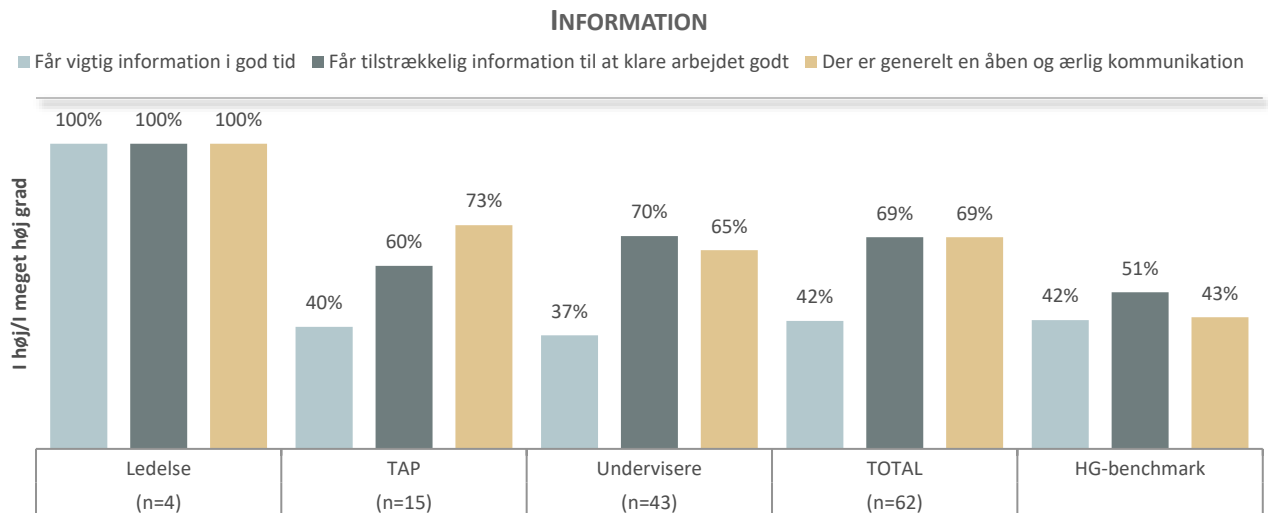
## FORHOLD TIL LEDELSEN



Figur 10. 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 (Rektor, Vicerektor, Økonomichef, nærmeste leder), samt hvorvidt skolens ledelse er tilstrækkelig tilgængelig.

### 5.2.10. Information

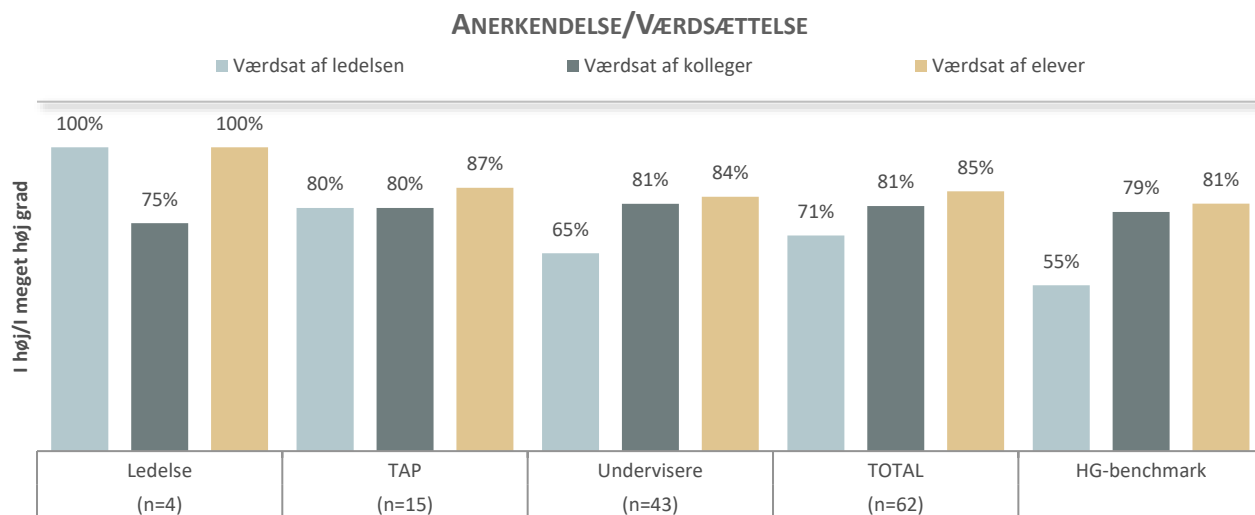
For at mindske jobusikkerhed er det vigtigt at inddrage og informere medarbejderne så tidligt som muligt om væsentlige begivenheder.



Figur 11. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever, at de får tilstrækkelig VIGTIG information om arbejdspladsen i god tid, samt får NØDVENDIG information til at klare arbejdet samt hvorvidt der generelt er en åben og ærlig kommunikation på gymnasiet.

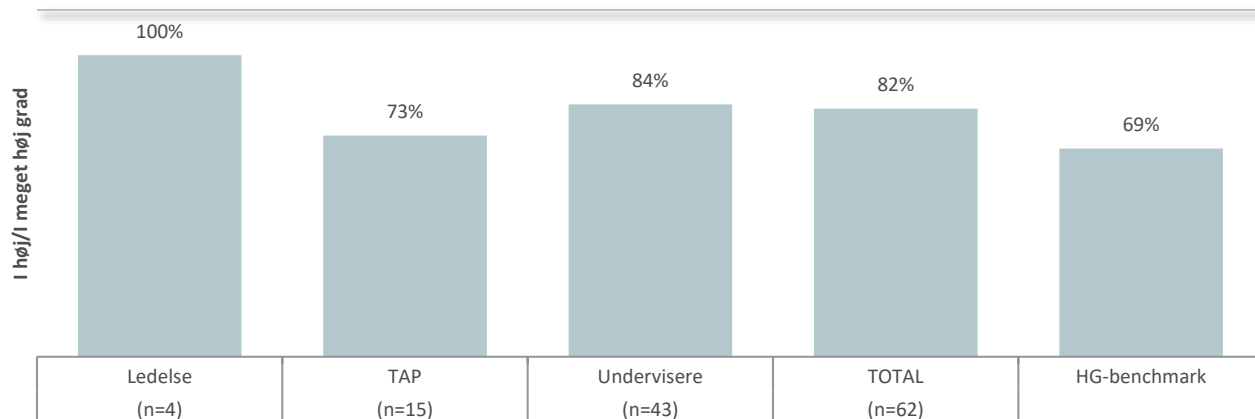
### 5.2.11. Værdsættelse/Anerkendelse

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 arbejde<sup>6</sup>.



Figur 12. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" føler, at man bliver værdsat af ledelsen, kolleger og elever.

### ER SELV OPMÆRKSOM PÅ AT ANERKENDE KOLLEGER S INDSATS

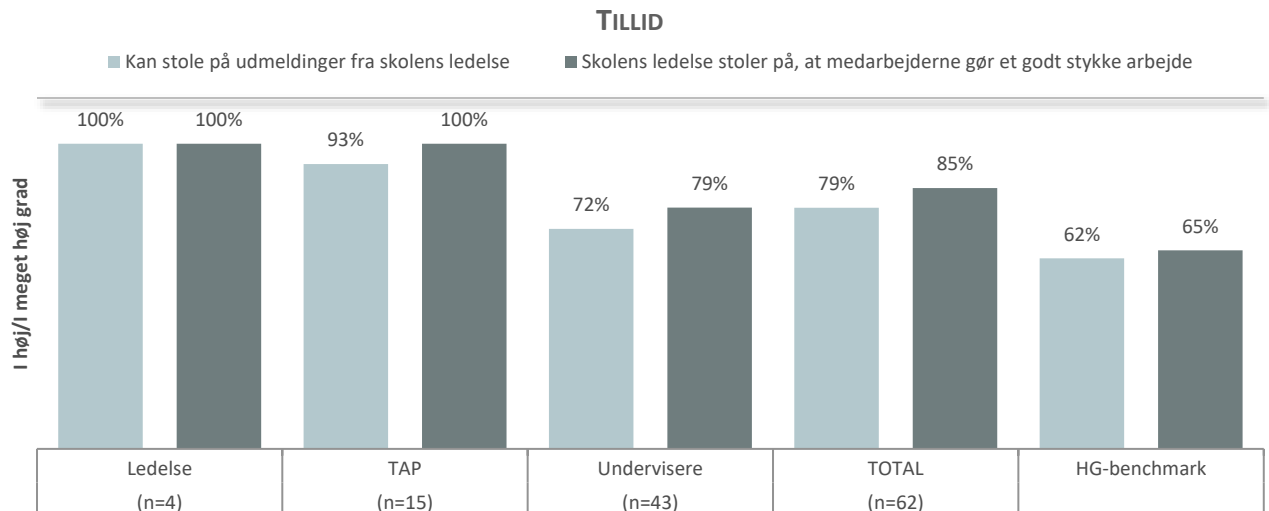


Figur 13. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever, at de selv er opmærksomme på aktivt at anerkende kolleger for en god arbejdsindsats.

<sup>6</sup> 'Kollegial anerkendelse' – Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, NFA.

### 5.2.12. Tillid

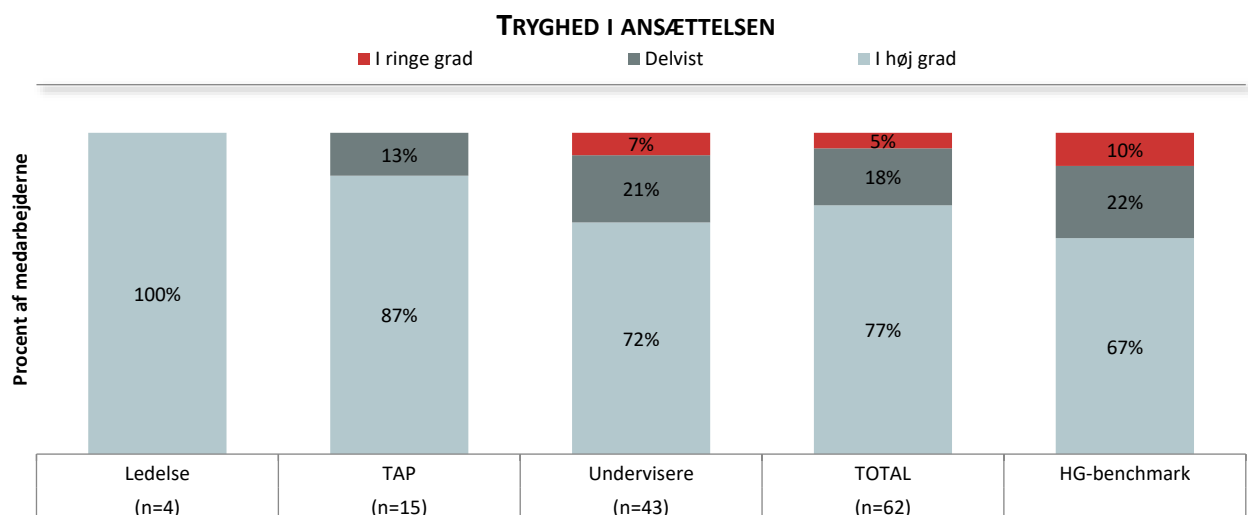
Tillid mellem ledelse og medarbejdere er centralt for enhver arbejdsplads. Tillid handler bl.a. om, at man frit kan give udtryk for sine holdninger uden risiko for negative konsekvenser. Det handler også om, at der bliver fulgt op på det, som bliver meldt ud.



Figur 14. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" stoler på udmeldinger fra ledelsen (Rektor, Vicerektor, Økonomichef, nærmeste leder), samt hvorvidt ledelsen stoler på medarbejdernes indsats.

### 5.2.13. 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 15. Viser andelen, der "I ringe grad", "Delvist" eller "I høj grad" oplever tryghed i ansættelsen.



### 5.2.14. Krænkende adfærd

Arbejdstilsynet definerer krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane (sexchikane) og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet. Forekomsten af krænkende adfærd på Vordingborg Gymnasium & HF fremgår af Tabel 4. Typen af krænkelser fremgår af Tabel 5.

**Tabel 4. Krænkende adfærd seneste 12 måneder.**

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

		(n=4) Ledelse	(n=15) TAP	(n=43) Undervi- sere	(n=62) TOTAL	HG- benchmark
Jævnligt <sup>7</sup>	Fra leder	-	<b>7%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	1%
	Fra kolleger	-	<b>13%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	1%
	Fra elever	-	-	-	-	1%
	Fra forældre	-	-	-	-	1%
	<b>Mindst én forekomst</b>	-	<b>20%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	3%
Af og til	Fra leder	-	7%	5%	<b>5%</b>	9%
	Fra kolleger	-	-	7%	<b>5%</b>	10%
	Fra elever	-	-	12%	<b>8%</b>	9%
	Fra forældre	-	-	-	-	5%
	<b>Mindst én forekomst</b>	-	7%	16%	<b>13%</b>	23%
Total	<b>Mindst én forekomst<sup>8</sup></b>	-	27%	19%	<b>19%</b>	26%

**Tabel 5. Typen af krænkelser.**

	(n=4) Ledelse	(n=15) TAP	(n=43) Undervi- sere	(n=62) TOTAL
Grov tale/omgangstone	-	20%	12%	<b>13%</b>
Faglig	-	7%	5%	<b>5%</b>
Andet	-	-	5%	<b>3%</b>
Udseende	-	-	2%	<b>2%</b>
Seksuel	-	-	2%	<b>2%</b>
Ønsker ikke at svare	-	7%	-	<b>2%</b>
Etnisk	-	-	-	-
Køn	-	-	-	-
Alder	-	-	-	-

<sup>7</sup> "Jævnligt" refererer til krænkende hændelser der forekommer "dagligt", "ugentligt" eller "månedligt" mens "Af og til" er episoder som forekommer mindre hyppigt end "månedligt".

<sup>8</sup> Medarbejdere kan i deres besvarelser have angivet flere kilder til krænkende adfærd. Procentsatserne kan ikke lægges sammen, og omregnes derfor til et samlet antal med "mindst én kilde til krænkende adfærd". F.eks. Hvis en medarbejder har angivet en episode for både kolleger og leder, vil dette i det gule felt tælle som én medarbejder.

## 5.3. Sygefravær og helbred

### 5.3.1. Arbejdsrelateret sygefravær

Formålet med afsnittet om sygefravær er ikke at vurdere omfanget af medarbejdernes sygefravær, men at vurdere om arbejdsmiljøet er medvirkende til at medarbejderne bliver syge. Medarbejderne har vurderet, hvorvidt faktorer i arbejdsmiljøet har haft indvirkning på sygefraværet (Tabel 6).

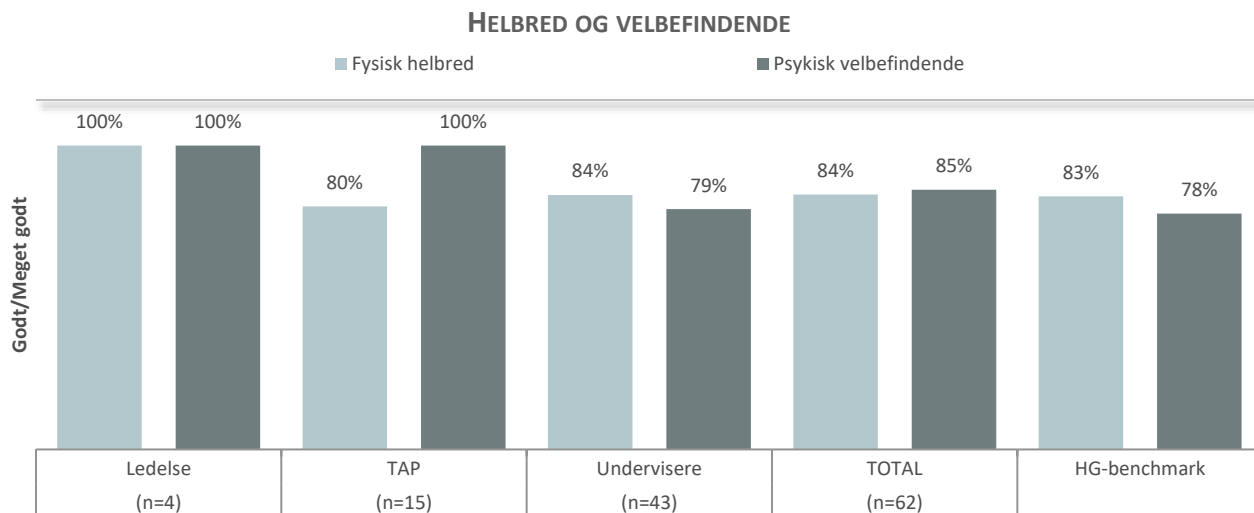
**Tabel 6. Årsager til sygefravær. Andel, som har svaret "ja, helt sikkert" eller "ja, til en vis grad". 10 %-point højere end HG-benchmark er markeret med rødt.**

	(n=4) Ledelse	(n=15) TAP	(n=43) Undervi- sere	(n=62) TOTAL	HG- benchmark
Stor arbejdsmængde/ tidspres	-	-	19%	<b>13%</b>	17%
Arbejdsrelateret stress	-	-	14%	<b>10%</b>	14%
Lav motivation til at gå på arbejde	-	-	<b>14%</b>	<b>10%</b>	3%
Ringe indflydelse	-	-	7%	<b>5%</b>	3%
En arbejdsulykke/ skade	-	-	5%	<b>3%</b>	1%
Jobusikkerhed	-	-	5%	<b>3%</b>	1%
Konflikter eller mobning	-	-	5%	<b>3%</b>	1%
Indeklima	-	-	2%	<b>2%</b>	5%
Manglende udviklingsmuligheder	-	-	2%	<b>2%</b>	1%
Ringe kollegial støtte og feedback	-	-	2%	<b>2%</b>	1%
Ubekvemme arbejdsstillinger	-	-	-	-	2%
Ensidigt, gentaget arbejde	-	-	-	-	1%
<b>Mindst én årsag<sup>9</sup></b>	-	-	21%	<b>15%</b>	22%

<sup>9</sup> Medarbejdere kan have angivet flere årsager til sygefravær. Derfor kan procentsatserne ikke lægges sammen.

### 5.3.2. Selvvurderet helbred

Selvvurderet helbred er et stærkt mål til at forudsige senere sygefravær. Personer, der vurderer deres helbred som dårligt har generelt højere sygefravær<sup>10</sup>.



Figur 16. Viser andelen, der vurderer deres fysiske helbred og psykiske velbefindende som "Godt" eller "Meget Godt".

### 5.3.3. Smerter de fire foregående uger

Tabel 7 viser forekomsten af smerter de foregående fire uger for medarbejderne på Vordingborg Gymnasium & HF.

Tabel 7. Forekomst af symptomer. Andel "Noget af tiden" eller oftere.

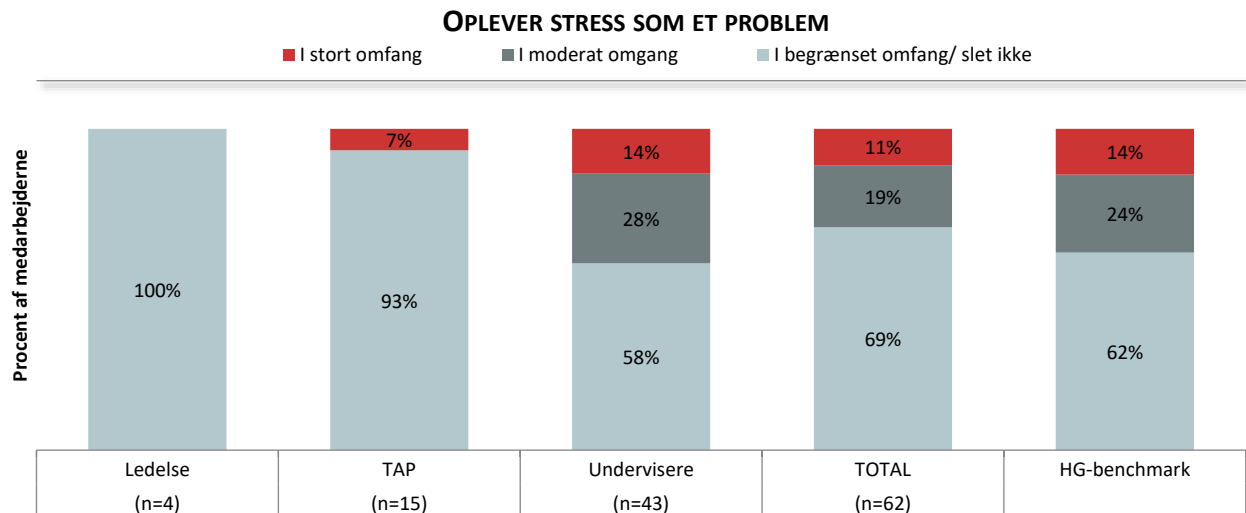
10 %-point højere end HG-benchmark er markeret med **rødt**.

	(n=4)	(n=15)	(n=43)	(n=62)	HG-benchmark
"Noget af tiden eller oftere"	Ledelse	TAP	Undervi- sere	TOTAL	
Hovedpine	-	20%	14%	<b>15%</b>	17%
Smerter i ryg, nakke, skulder	-	33%	21%	<b>23%</b>	28%
Smerter andre steder	25%	<b>27%</b>	16%	<b>19%</b>	16%

<sup>10</sup>Arbejdsmiljø og helbred 2012-20, J. Kristiansen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

### 5.3.4. 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 ressourcer<sup>11</sup>. Ifølge en nyligt publiceret undersøgelse<sup>12</sup> 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.



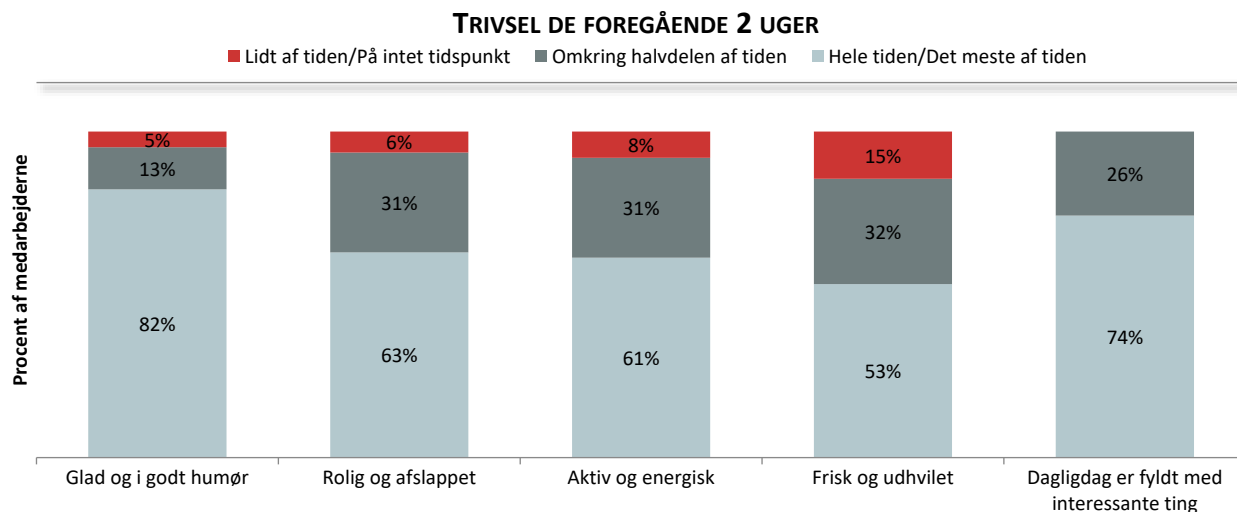
Figur 17. Viser andelen, med opfattelsen af stress som et problem. Respondenten kan svare på en skala fra 1-5 ("Slet ikke/I begrænset omfang" (1-2), "I moderat omfang" (3) og "I stort omfang" (4-5)).

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

<sup>12</sup>Arbejds miljø og helbred 2012-20, J. Kristiansen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø.

### 5.3.5. 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 pointtal, men ved pointtal under 50 er der øget risiko for depression, eller det er et udtryk for en længerevarende stressbelastning.



Figur 18. 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 8. Trivselsindeks.

	Gennemsnitlig trivselsscore (0-100)
Ledelse	89
TAP	85
Undervisere	67
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>
HG-benchmark	68

## 6. SAMMENFATNING OG ANBEFALINGER

---

### 6.1. Psykisk arbejdsmiljø

92% er overordnet set tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø på Vordingborg Gymnasium & HF, hvilket er bedre end HG-benchmarket (81%). Dette positive resultat understøttes af flere centrale parametre i arbejdsmiljøet. Således scorer Vordingborg Gymnasium & HF bedre end benchmarket på bl.a. fællesskabsfølelsen, godt samarbejde på tværs af medarbejdergrupper, forhold og tillid til skolens ledelse, anerkendelse, åben og ærlig kommunikation samt villighed til at anbefale arbejdspladsen.

Der er dog også resultater, som Vordingborg Gymnasium & HF med fordel kan arbejde for at forbedre. I det følgende bliver der redegjort for disse områder.

#### GRUPPESPECIFIKKE RESULTATER

Resultater fra en MTU bør altid drøftes med medarbejderne, men især i de arbejdsområder/medarbejdergrupper med mindre gode resultater bør ledelsen tage initiativ til at der bliver indledt en dialogbaseret proces med de involverede medarbejdere, så der i en konstruktiv atmosfære kan arbejdes med det psykiske arbejdsmiljø og trivsel generelt. Her bør der være et særligt fokus på balance og arbejdskrav hos underviserne.

#### BALANCE OG STRESS

Vordingborg Gymnasium & HF opnår ligeledes bedre resultater end HG-benchmarket på balance mellem opgaver og tid til rådighed, samt balance mellem arbejde og privatliv. Men balancen opleves forskelligt, hvor især underviserne i perioder oplever udfordringer med arbejdsmængden. I den forbindelse ses at kun 44% af underviserne mener, at de har mulighed for at levere den ønskede kvalitet i arbejdet. Desuden vurderer 14% af underviserne at stress er et væsentligt problem mens samme andel har haft sygefravær det seneste år pga. arbejdsrelateret stress.

Forebyggelse af arbejdsrelateret stress er i høj grad en ledelsesmæssig opgave, hvorfor denne løbende bør vurderes, 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 trivselspolitik med redskaber til forebyggelse. Hvis en trivselspolitik 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 MTU'ens resultater, diskuterer arbejdsområde og arbejdspress, og således via en dialogbaseret fremgangsmåde inddrager både medarbejdere og ledelse i afhjælpning og forebyggelse af stress-relaterede problemer.

#### KRÆNKENDE ADFÆRD

19% af medarbejderne på Vordingborg Gymnasium & HF har oplevet en episode med krænkende adfærd på arbejdspladsen det seneste år og 6% rapporterer at disse episoder forekommer eller har forekommet jævnligt (dvs. månedligt eller oftere).

Kilderne til krænkende adfærd er især kolleger eller ledere. Ledelsen bør gøre arbejdspladsens holdning klar, så ledere og medarbejdere ved at krænkende adfærd ikke tolereres og samtidig sikre at alle ved, hvem der skal rettes henvendelse til, hvis episoder forekommer som kræver håndtering<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> AT-vejledning: Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane – Arbejdstilsynet, februar 2019

## 6.2. 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 MTU 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, internet mv., sådan at alle medarbejdere har mulighed for at forholde sig til MTU'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.

## 6.3. Slutkommentar

Denne MTU 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 Vordingborg Gymnasium & HF. 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 Vordingborg Gymnasium & HF kan fordre, at andre tiltag end de nævnte ønskes prioriteret. Dette er naturligvis en beslutning, som skal træffes internt på Vordingborg Gymnasium & HF.

## 7. BILAG

---

### **7.1. Handlingsplanskema**

På den efterfølgende side følger et eksempel på et blankt handlingsplanskema til udfyldelse og ajourføring. Dette kan anvendes af f.eks. 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:**

---

---

---

---