



Vordingborg Gymnasium & HF

Arbejdspladsvurdering (APV)

Forord

Denne APV, herunder spørgeskemaundersøgelse og rapport er udarbejdet af konsulent- og analysefirmaet Health Group A/S for Vordingborg Gymnasium & HF september 2025. 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:

Indhold

1.	Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads	6
2.	Resumé	7
3.	Indsatsområder	8
4.	Indledning	9
4.1.	Metodiske overvejelser	9
4.1.1.	Relevant dokumentation fra Arbejdstilsynet	10
4.1.2.	Læsevejledning	10
4.1.3.	Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark)	11
5.	Kortlægning af arbejdsmiljø	12
5.1.	Baggrundsoplysninger	12
5.2.	Indeklima	13
5.2.1.	Temperatur og træk	13
5.2.2.	Luftkvalitet og rengøring	13
5.2.3.	Lys og blænding	14
5.2.4.	Støj	14
5.3.	Fysiske rammer for undervisningen	15
5.4.	Ergonomi og pladsforhold	16
5.4.1.	Tilfredshed med ergonomi, arbejdsstation og pladsforhold	16
5.4.2.	Tilfredshed med skolens faciliteter	16
5.4.3.	Ergonomiske belastninger	17
5.5.	Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet	18
5.5.1.	Risiko for arbejdsskader og -ulykker	18
5.5.2.	Kemisk risikovurdering	18
5.6.	Yderligere sikkerhedsspørgsmål	19
5.6.1.	Risiko i forbindelse med særlige områder	19
5.6.2.	Sikkerhed i arbejdet	20
5.6.3.	Sikkerhedsregler og sikkerhedsforanstaltninger	21
5.7.	Psykisk arbejdsmiljø	22
5.7.1.	Motivation og udviklingsmuligheder	22
5.7.2.	Anbefale arbejdspladsen	22
5.7.3.	Kompetencer	23
5.7.4.	Indflydelse på arbejdet	24
5.7.5.	Kvalitet i arbejdet	25
5.7.6.	Balance mellem arbejde og privatliv	26
5.7.7.	Balance mellem opgaver og tid	26
5.7.8.	Kollegiale relationer	27
5.7.9.	Omgangstone	27
5.7.10.	Forhold til ledelsen	28
5.7.11.	Ledelsens tilgængelighed	28
5.7.12.	Tillid	29
5.7.13.	Information	30
5.7.14.	Kommunikation	31
5.7.15.	Anerkendelse	32
5.7.16.	Værdsættelse	33
5.7.17.	Tryghed i ansættelsen	34
5.7.18.	Krænkende adfærd	35
5.7.19.	Oplever du generelt psykologisk tryghed i arbejdet?	37
5.7.20.	Ændringer i arbejdsplanlægning	38
5.7.21.	Samarbejde på tværs	39
5.8.	Sygefravær og helbred	40
5.8.1.	Arbejdsrelateret sygefravær	40
5.8.2.	Selvurderet helbred	41
5.8.3.	Smerter de fire foregående uger	41
5.8.4.	Stress	42
5.9.	Trivsel	43

Indhold

5.10.	Trivselseks. Afdeling	44
6.	Sammenfatning	45
6.1.	Arbejdet med handlingsplaner	45
6.2.	Slutkommentar	45
7.	Bilag	46
7.1.	Handlingsplanskemaer	46



- det starter med viden

1. Generel tilfredshed med arbejde og arbejdsplads

Tabel 1. Tifredshed med job og arbejdsmiljø. Andel "tilfreds/meget tilfreds"¹.

Resultater 10%-point lavere end benchmarket er markeret med orange.

	TAP/Ledelse	Undervisere	Total 2025	Total 2023	Benchmark
Antal besvarelser	18	48	66	62	
Dit job som helhed	100%	92%	94%	92%	94%
Måden dine kompetencer bruges	94%	98%	97%	95%	90%
Måden du ledes på	89%	85%	86%	87%	77%
Dit fysiske arbejdsmiljø	94%	94%	94%	97%	88%
Dit psykiske arbejdsmiljø	67%	90%	83%	92%	81%

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

2. Resumé

Denne rapport er baseret på en spørgeskemaundersøgelse gennemført hos Vordingborg Gymnasium & HF august/september 2025. Følgende hovedresultater skal fremhæves:

I 2023 gennemførte Health Group en trivselsmåling for Vordingborg Gymnasium & HF. Undersøgelsen omfattede ikke det fysiske arbejdsmiljø, og derfor sammenlignes resultaterne i denne rapport udelukkende med tidligere resultater på psykiske arbejdsmiljø, sygefravær og helbred.

- Kortlægningen af det fysiske arbejdsmiljø viser, at der generelt er få gener i forbindelse med indeklimaet. Således er næsten alle indeklimaparametre, med undtagelse af ubehagelige temperaturer og til dels dårlig luftkvalitet, på et bedre niveau end benchmarket. Ubehagelig temperatur og dårlig luftkvalitet er særligt udtalt blandt TAP/Ledelse.
- Vurdering af de fysiske rammer for undervisning er generelt på et positivt niveau. Især resultatet på "De fysiske rammer understøtter gode læringsmuligheder" er bedre end benchmarket. I tråd hermed ses høj tilfredshed med arbejdsstation og pladsforhold hos TAP/Ledelse og underviserne er ligeledes generelt tilfredse med forberedelsesfaciliteter og lærerværelset.
- 20% oplever i nogen grad at være udsat for ergonomiske belastninger i deres arbejde (benchmark = 34%) og risikoen i arbejdet vurderes generelt som lav.
- Pedel-medarbejderne har fået flere specifikke sikkerhedsspørgsmål og de angiver at sikkerhedsregler og sikkerhedsforanstaltninger på Vordingborg Gymnasium & HF er gode.
- Kortlægningen viser, at 83% af respondenterne på Vordingborg Gymnasium & HF er generelt tilfredse med det psykisk arbejdsmiljø, til sammenligning var niveauet i 2023 på 92% og benchmark på 81%. Ligesom i 2023 scorer Vordingborg Gymnasium højt på flere centrale parametre, herunder bl.a. kollegialt samarbejde, forhold og tillid til ledelsen, information, indflydelse, omgangstone, værdsættelse/anerkendelse, og villighed til at anbefale arbejdspladsen som alle ligger over benchmarket og flere er højere end i 2023.
- Dog ses at 9% har oplevet "jævnlig" krænkende adfærd det seneste år hvilket er særligt udtalt i TAP/Ledelse. Ligeledes er resultaterne på psykologisk tryghed og kollegiale relationer mindre positive i TAP/Ledelse. Det skal understreges, at de mindre gode resultater i gruppen TAP/Ledelse primært kan tilskrives TAP-medarbejderne og ikke ledelsen.
- Desuden er der fortsat en andel, særligt blandt underviserne, der oplever mindre god balance mellem opgaver og den tid, der er til rådighed. Flere undervisere angiver også, at stress er et væsentligt problem.
- 11% mener, at arbejdsmiljøet har resulteret i sygefravær det forgangne år, hvilket er lavere end i 2023 (15%). De primære årsager er arbejdsrelateret stress og arbejdsomængde/tidspres.

På næste side præsenteres Health Groups anbefalinger til, hvilke områder der bør prioriteres i det fremtidige arbejdsmiljøarbejde i 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 ses sidst i rapporten.

3. Indsatsområder

I nedenstående figur skitseres kort Health Groups forslag til områder, som der kan laves detaljerede handlingsplaner for i Vordingborg Gymnasium & HF. 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 Arbejdstilsynet² skal der eksistere retningslinjer for, hvem der har ansvaret for gennemførelse af handlingsplanens forskellige dele. Dette bør ske som noget af det første.

	FYSISK ARBEJDSMILJØ	PSYKISK ARBEJDSMILJØ
INDSATSOMRÅDER	INDEKLIMA • Vurdering af temperatur og luftkvalitet, samt tiltag til forbedring. GENERELT • Inddrage APV-resultaterne i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.	GRUPPESPECIFIKKE RESULTATER • Arbejde med APV'en på medarbejdergruppeniveau. • Særligt fokus på TAP-medarbejdernes trivsel og psykosociale arbejdsmiljø. • Sikre at APV-resultatet er gennemsigtigt, og at medarbejderne bliver involveret i det fremtidige arbejdsmiljøarbejde. KRÆNKENDE ADFÆRD (ISÆR TAP) • Gøre arbejdspladsens holdning til intern krænkende adfærd tydelig (nul-tolerance). BALANCE (ISÆR UNDERVISERE) • Fokus på balance mellem mål og tilgængelige ressourcer samt balance mellem arbejde og privatliv. • Sikre at medarbejdere har adgang til værktøjer til stressforebyggelse.

² Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1.

4. Indledning

Alle virksomheder med ansatte har pligt til at foretage en skriftlig Arbejdspladsvurdering (APV) mindst hvert tredje år ³. 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" ⁴.

Ifølge loven skal en APV omfatte: "En stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Vurderingen skal indeholde følgende fem elementer" ⁵:

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

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

4.1. Metodiske overvejelser

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

Spørgeskemaet er udarbejdet af Health Group (med inspiration fra Arbejdstilsynet og Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø) og godkendt af Arbejdsmiljøudvalget i Vordingborg Gymnasium & HF. Det indeholder spørgsmål som er opdelt i følgende hovedgrupper:

- Indeklima
- Undervisernes vurdering af faciliteter og det fysiske undervisningsmiljø
- Ergonomi og pladsforhold
- Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet
- Psykisk Arbejdsmiljø
- Generel tilfredshed
- Arbejdsrelateret sygefravær
- Helbred og velbefindende
- Yderligere kommentarer

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.

³ Lov om arbejdsmiljø 1072, kapitel 4, §15-15.a.

⁴ Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1.

⁵ Arbejdspladsvurdering. AT-vejledning D.1.1.

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 Vordingborg Gymnasium & HF. Det drejer sig bl.a. om:

Nr.	Navn på AT-vejledning
4.3.1-1	Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
4.1.1-2	Stor arbejdsmængde og tidspres
A.1.2-1	Indeklima
D.6.1	Støj

Andre vejledninger kan være nyttige for Vordingborg Gymnasium & HF. [Se Arbejdstilsynets hjemmeside.](#)

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. Nedenstående eksempel viser hvordan procentsatserne i figurer og tabeller refererer til andele af medarbejderne, som har svaret de to mest ekstreme svarmuligheder, hvilket i dette tilfælde vil sige enten "Ofte" eller "Altid". Svares der lavere – f.eks. "Sjældent" indgår svaret ikke i datavisningen⁶. Dertil bør nævnes, at figurer og tabeller under indeklima illustrerer de negative ekstremer, f.eks. høj forekomst ("Altid"/"Ofte") af træk, modsat data på det psykiske arbejdsmiljø der hovedsageligt illustrerer de positive ekstremer, f.eks. høj grad af motivation og engagement i jobbet ("I meget høj grad"/"I høj grad").

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

	ALDRIG	SJÆLDENT	INDIMELLEM	OFTE	ALTID
Oplever du ubehagelig temperatur i dit arbejdsrum (f.eks. meget høje eller lave temperaturer)?	☐	☐	☐	☒	☐
Er der trækgener?	☐	☒	☐	☐	☐

I resultatvisningen vil der ved hver afdeling eller gruppering ydermere stå antal besvarelser i den givne gruppe eller afdeling. Dette kan gøre sig gældende for både tabeller og figurer.

⁶ Der vil være enkelte undtagelser fra denne fremgangsmåde, hvor data vil blive vist som høj – moderat – lav.

4.1.3. Sammenligning med HG-benchmark (eksternt benchmark)

Der vil være hyppige sammenligninger med et HG-benchmark. Benchmarket er et gennemsnit af Health Groups tidligere APV'er gennemført på en række danske arbejdspladser (grupperet efter AT's branchekoder "Undervisning, Gymnasier") i perioden 2005-25. Det er vigtigt at slå fast, at dette benchmark blot er til orientering. Der er ingen facitliste mht. at det altid er "godt nok" at ligge lidt 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 givet resultat er udtryk for, at man har et problem, der bør gøres noget ved eller ej.

5. Kortlægning af arbejdsmiljø

5.1. Baggrundsoplysninger

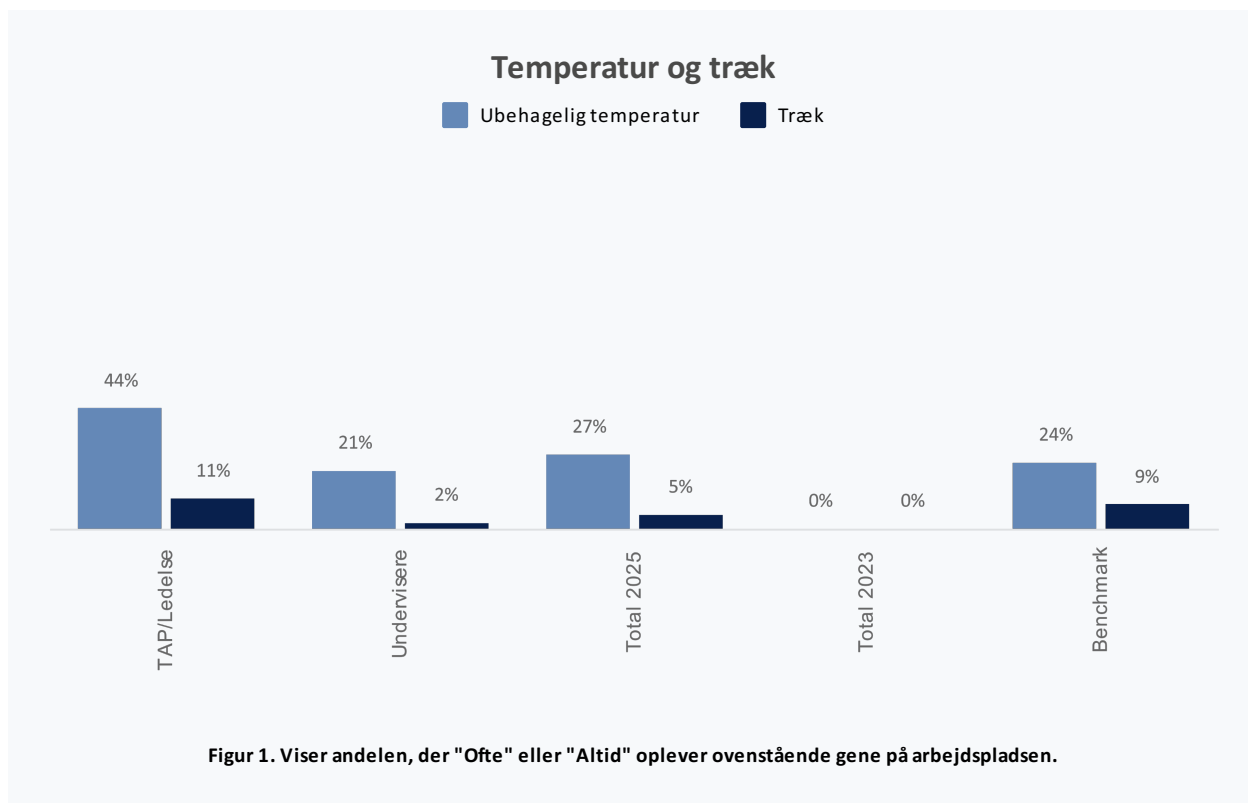
Som det fremgår, har 66 ud af 71 ansatte besvaret skemaet, hvilket svarer til 93%. Til sammenligning er benchmarket på 83%.

Tabel 2. Baggrundsoplysninger.

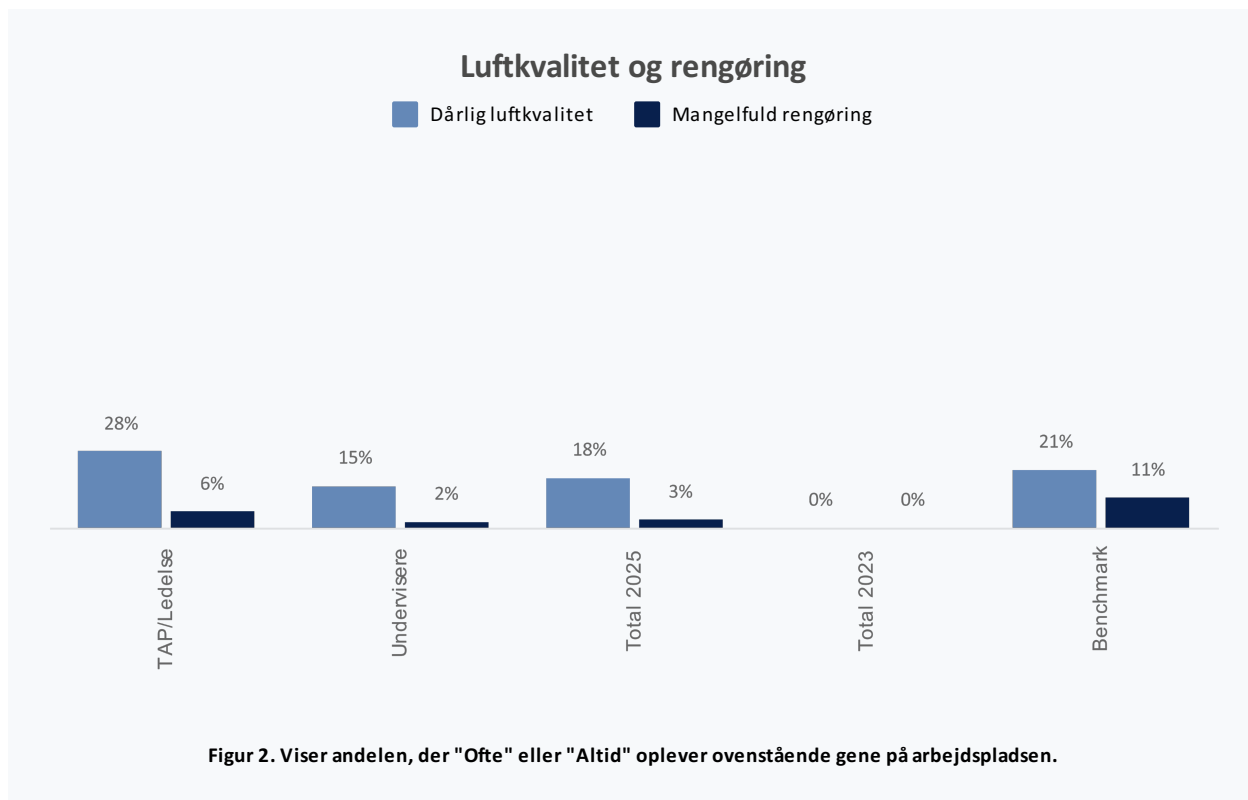
Gruppe	Antal ansatte	Antal svar	Svarprocent
TAP/Ledelse	19	18	95%
Undervisere	52	48	92%
Total 2025	71	66	93%
Total 2023	67	62	93%
Benchmark	-	-	83%

5.2. Indeklima

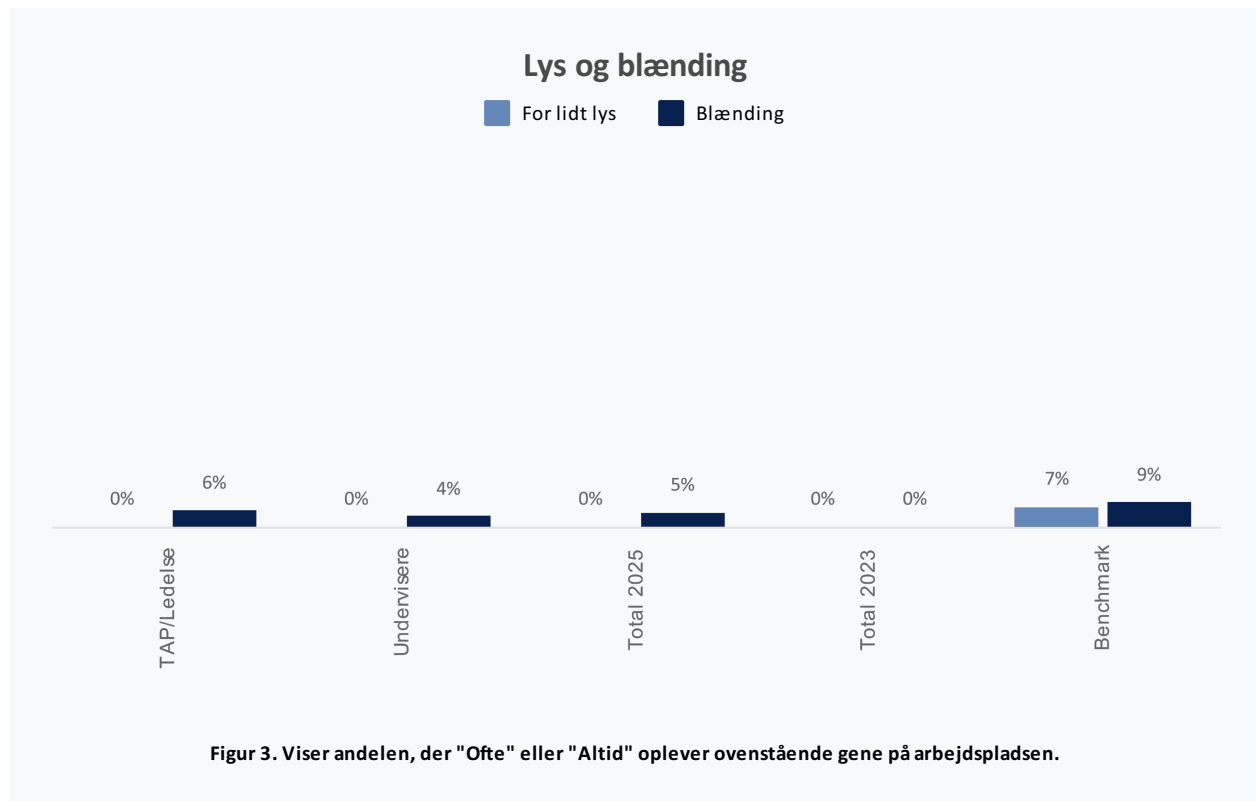
5.2.1. Temperatur og træk



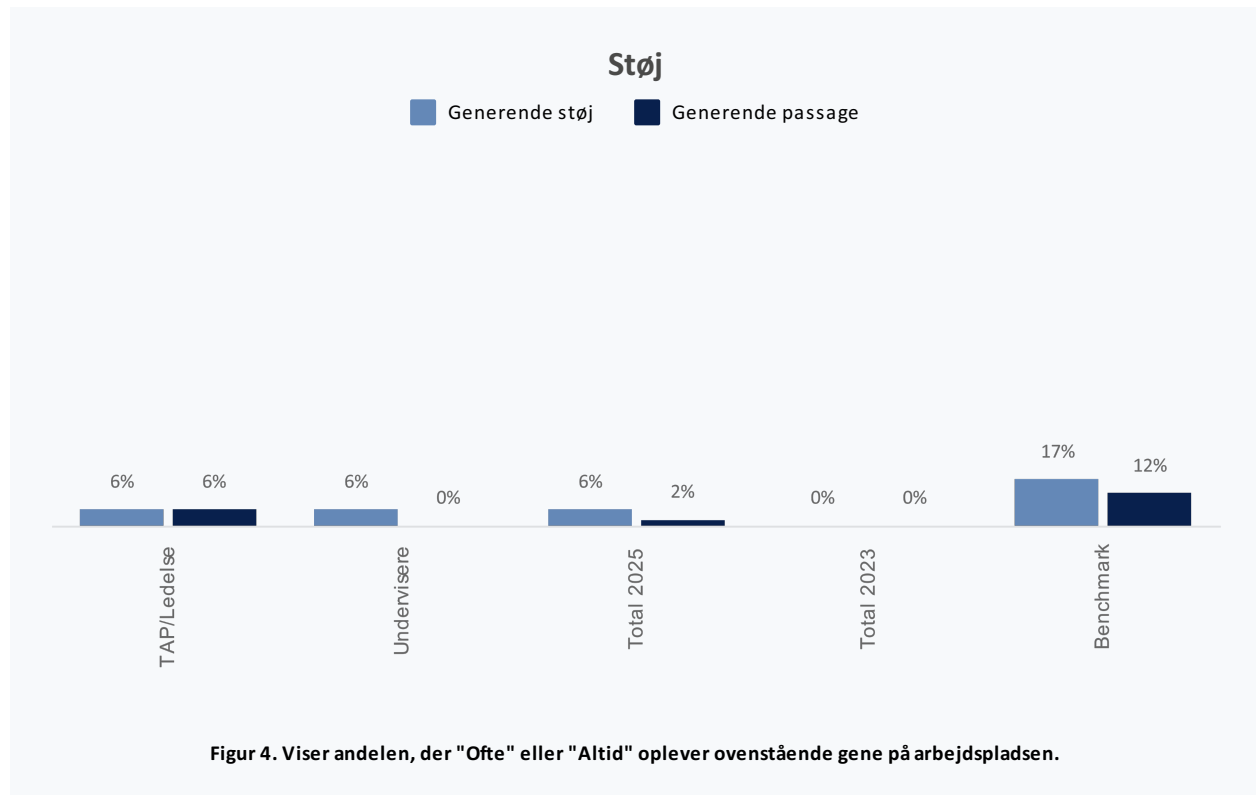
5.2.2. Luftkvalitet og rengøring



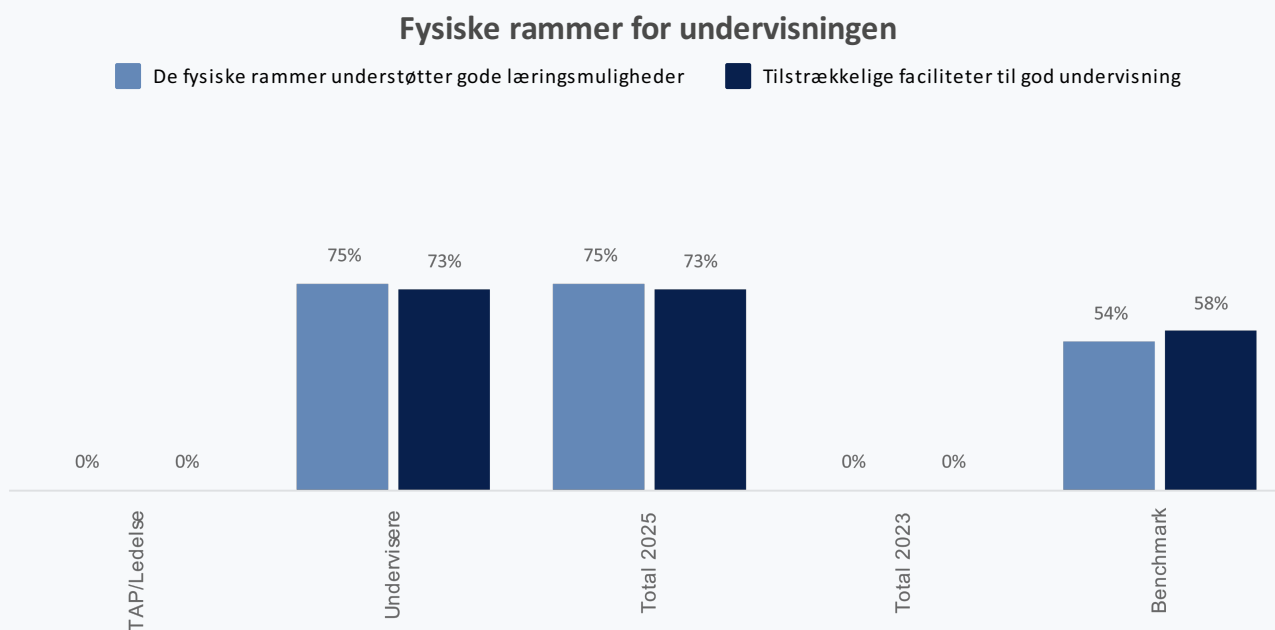
5.2.3. Lys og blænding



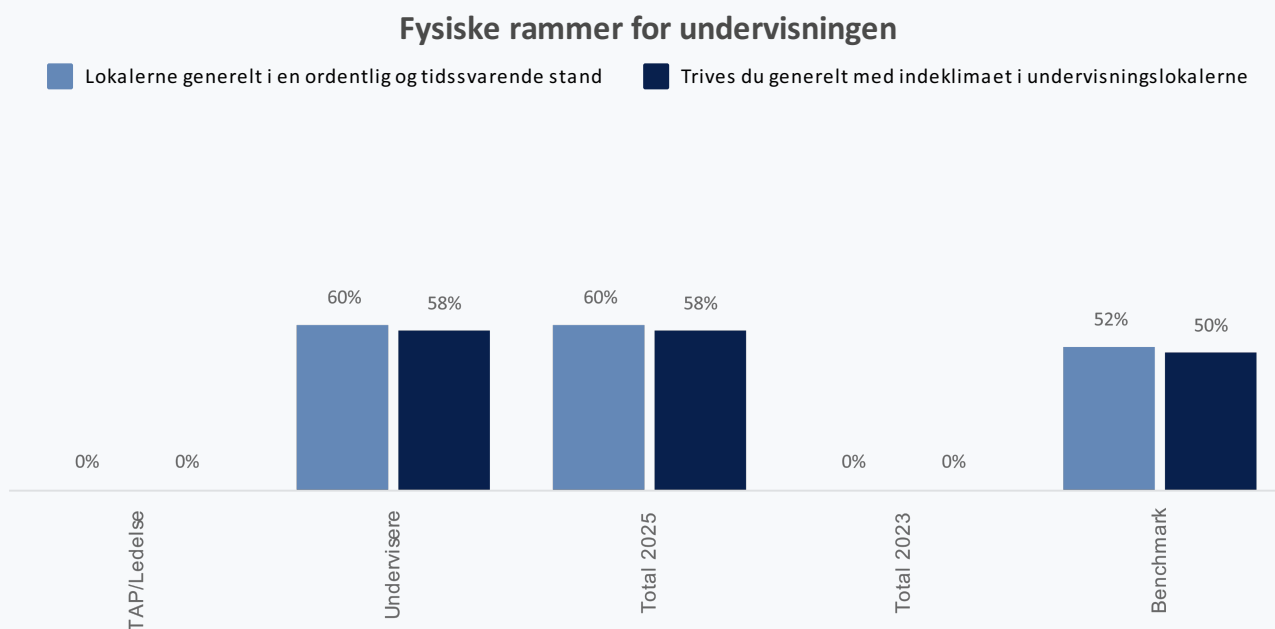
5.2.4. Støj



5.3. Fysiske rammer for undervisningen



Figur 5. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever at ovenstående er gældende for de fysiske rammer for undervisningen. Spørgsmålene er kun besvaret af undervisere.



Figur 6. Viser andelen, der "I høj grad" eller "I meget høj grad" oplever at ovenstående er gældende for de fysiske rammer for undervisningen. Spørgsmålene er kun besvaret af undervisere.

5.4. Ergonomi og pladsforhold

5.4.1. Tilfredshed med ergonomi, arbejdsstation og pladsforhold

Tabel 3. Tilfredshed med ergonomiske forhold. Viser andelen der er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse" ⁷. Resultater 10%-point lavere end benchmark, er markeret med orange.

	TAP/Ledelse	Undervisere	Total 2025	Total 2023	Benchmark
Antal besvarelser	18	0	18	62	
PC Skærm	100%	0%	100%	0%	95%
PC-ydeevne	100%	0%	100%	0%	86%
Mus og tastatur	100%	0%	100%	0%	93%
Arbejdsbord	100%	0%	100%	0%	94%
Arbejdsstol	100%	0%	100%	0%	91%
Pladsforhold	93%	0%	93%	0%	87%
Indretning	100%	0%	100%	0%	87%

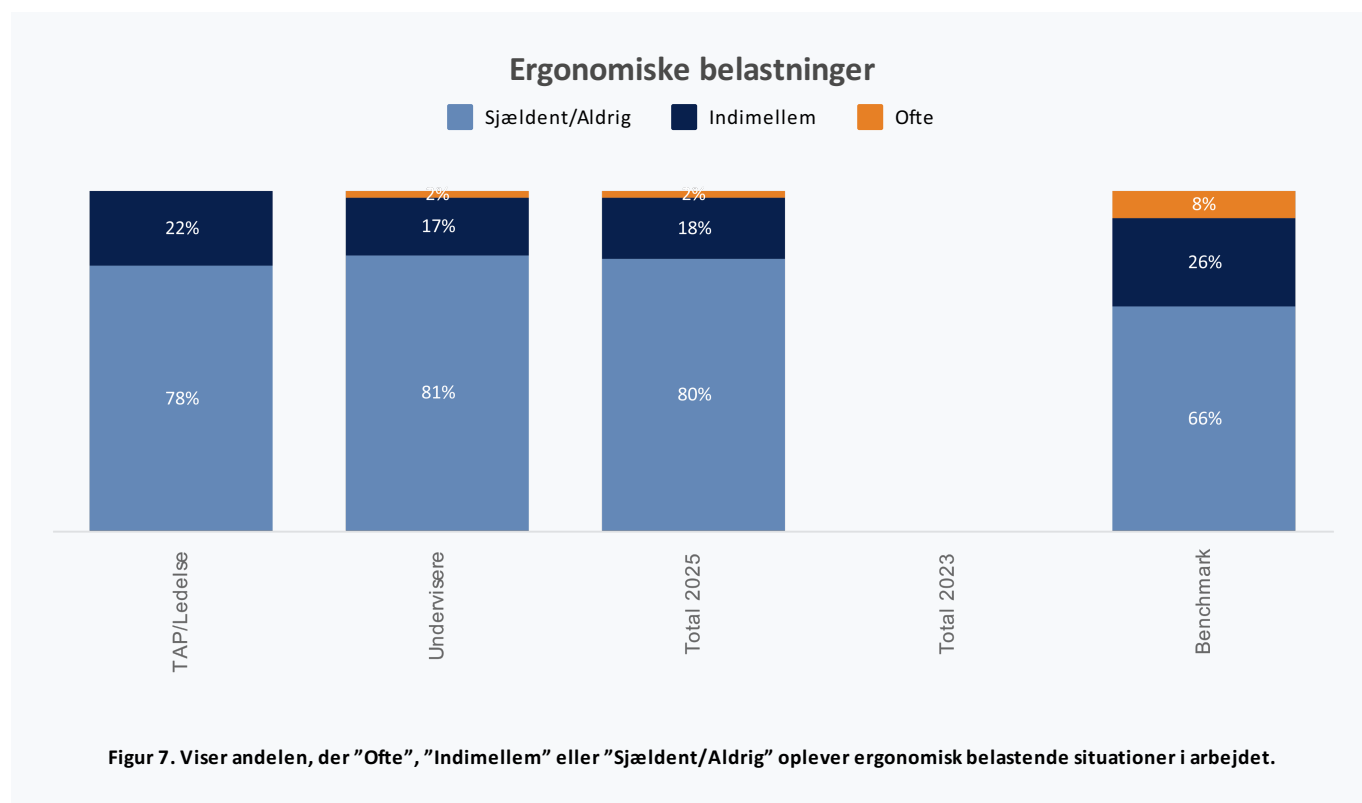
5.4.2. Tilfredshed med skolens faciliteter

Tabel 4. Viser andelen der er "Tilfredse" eller "Meget tilfredse". Værdier 10%-point lavere end HG-benchmark er markeret med orange.

	TAP/Ledelse	Undervisere	Total 2025	Total 2023	Benchmark
Antal besvarelser	0	48	48	62	
Skolens forberedelses faciliteter	0%	98%	98%	0%	81%
Skolens computerfaciliteter	0%	94%	94%	0%	81%
Lærerværelset	0%	92%	92%	0%	82%

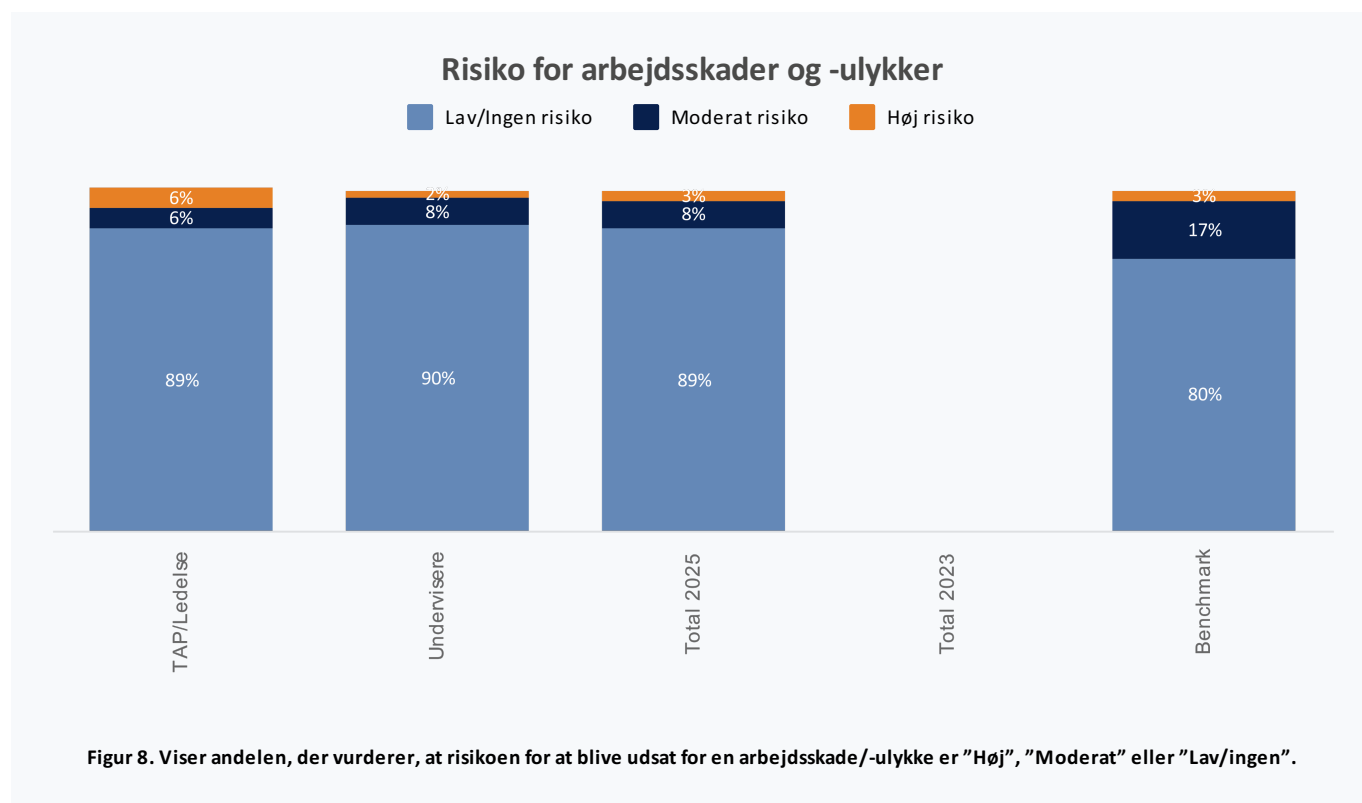
⁷ Her var det muligt at svare "ikke relevant", disse svar er frasorteret data.

5.4.3. Ergonomiske belastninger



5.5. Sikkerhed, arbejdsskader og risiko i arbejdet

5.5.1. Risiko for arbejdsskader og -ulykker



5.5.2. Kemisk risikovurdering

Medarbejdere, der kommer i kontakt med farlig kemi i deres arbejde, blev stillet spørgsmål vedr. kemisk risikovurdering af materialerne.

Tabel 5. Viser medarbejdernes kendskab til den kemiske risikovurdering.

		TAP/Ledelse	Undervisere	Total 2025
Antal besvarelser		6	9	15
Er der lavet en kemisk risikovurdering af de stoffer/materialer der bruges i arbejdet?	Ja	33%	100%	73%
	Nej	0%	0%	0%
	Ved ikke	67%	0%	27%

5.6. Yderligere sikkerhedsspørgsmål

3 medarbejdere har arbejdsforhold, der kræver større detaljeringsgrad i spørgsmål, der kortlægger risiko og sikkerhed i arbejdet.

5.6.1. Risiko i forbindelse med særlige områder

Tabel 6. Viser andelen, der vurderer, at der er "Høj", "Moderat" eller "Lav/ingen" risiko i forbindelse med særlige arbejdsmiljøområder. Mindst 10% "høj risiko" markeret med orange.

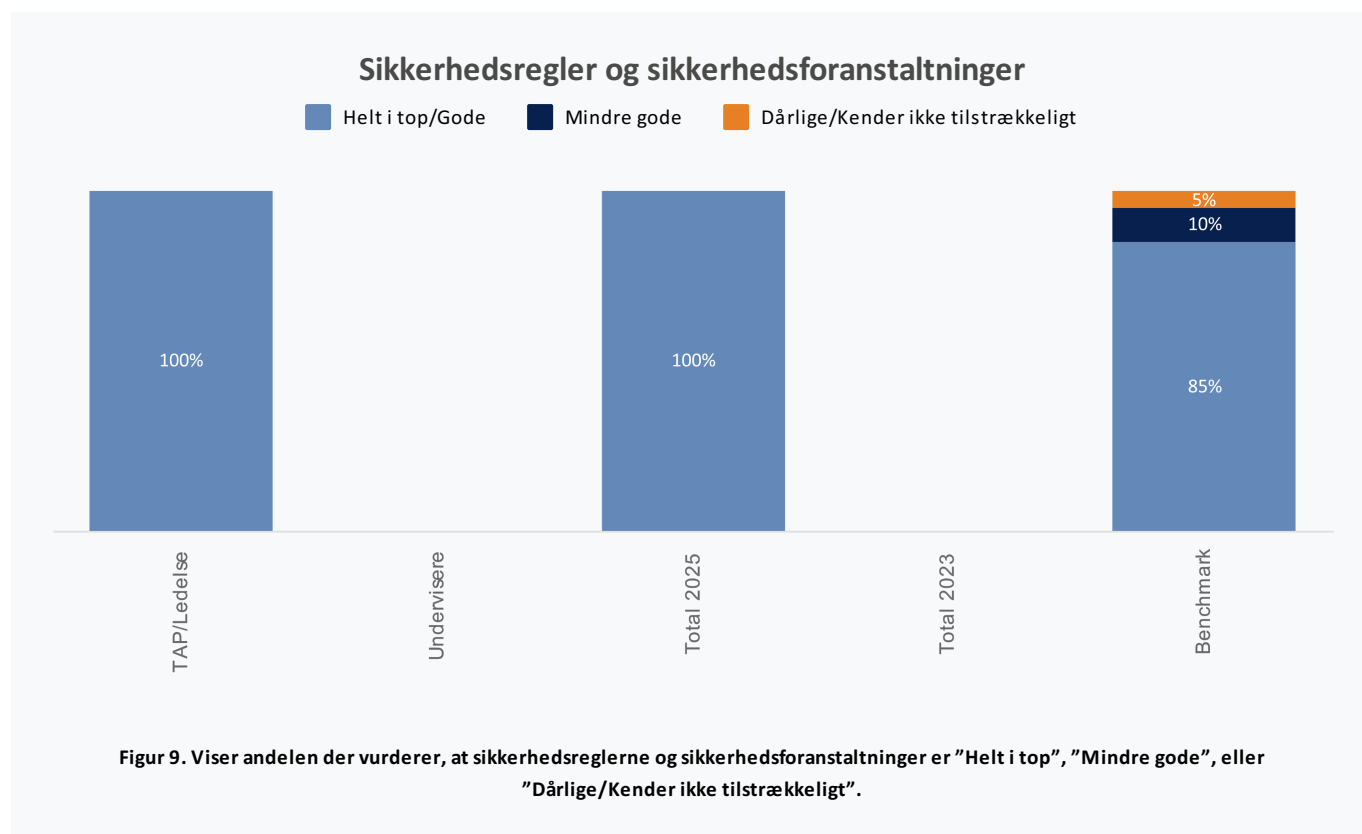
		TAP/Ledelse	Undervisere	Total 2025	Total 2023	Benchmark
Antal besvarelser		3	0	3	62	
Løft, skub og træk	Høj	0%	0%	0%	0%	29%
	Moderat	33%	0%	33%	0%	36%
	Lav/Ingen	67%	0%	67%	0%	35%
Intern færdsel	Høj	0%	0%	0%	0%	3%
	Moderat	0%	0%	0%	0%	8%
	Lav/Ingen	100%	0%	100%	0%	89%
Faldende genstande	Høj	0%	0%	0%	0%	7%
	Moderat	0%	0%	0%	0%	14%
	Lav/Ingen	100%	0%	100%	0%	79%
Manglende afskærmning	Høj	0%	0%	0%	0%	1%
	Moderat	0%	0%	0%	0%	5%
	Lav/Ingen	100%	0%	100%	0%	94%
Farlige stoffer	Høj	0%	0%	0%	0%	2%
	Moderat	0%	0%	0%	0%	9%
	Lav/Ingen	100%	0%	100%	0%	89%
Støj	Høj	33%	0%	33%	0%	11%
	Moderat	0%	0%	0%	0%	16%
	Lav/Ingen	67%	0%	67%	0%	73%

5.6.2. Sikkerhed i arbejdet

Tabel 7. Viser medarbejdernes vurdering af sikkerhed i forbindelse med arbejdet. Resultater i kategorien "Ja" som er mere end 10%-point lavere end benchmark, er markeret med orange.

	TAP/Ledelse	Undervisere	Total 2025	Total 2023	Benchmark
Antal besvarelser	3	0	3	62	
Tilstrækkelige hjælpemidler til rådighed	100%	0%	100%	0%	71%
Tilstrækkelige værnemidler til rådighed	100%	0%	100%	0%	89%
Tilstrækkelig instrueret og oplært i arbejdet	100%	0%	100%	0%	94%
Førstehjælpsudstyr til rådighed	100%	0%	100%	0%	86%
Tydelige sikkerhedsmærkninger	67%	0%	67%	0%	70%

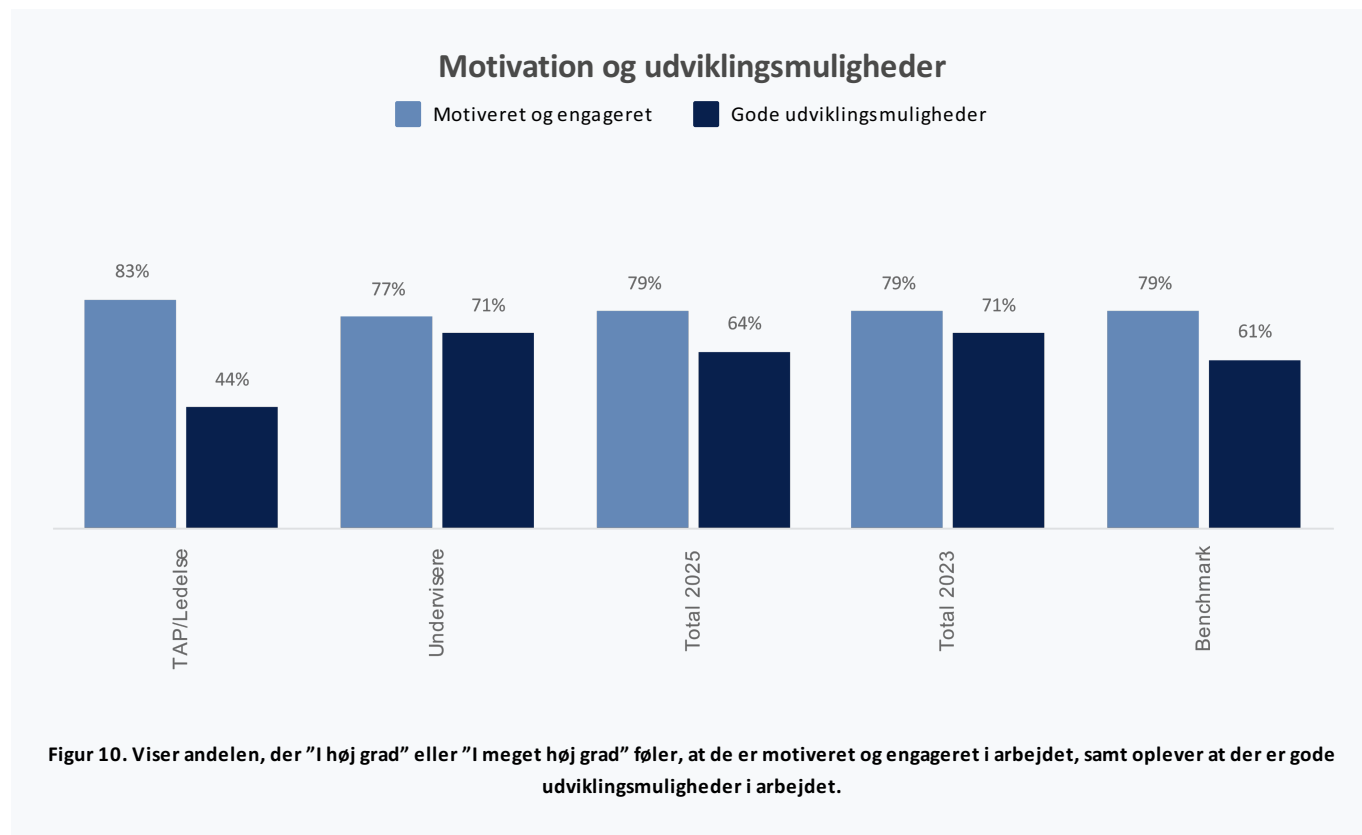
5.6.3. Sikkerhedsregler og sikkerhedsforanstaltninger



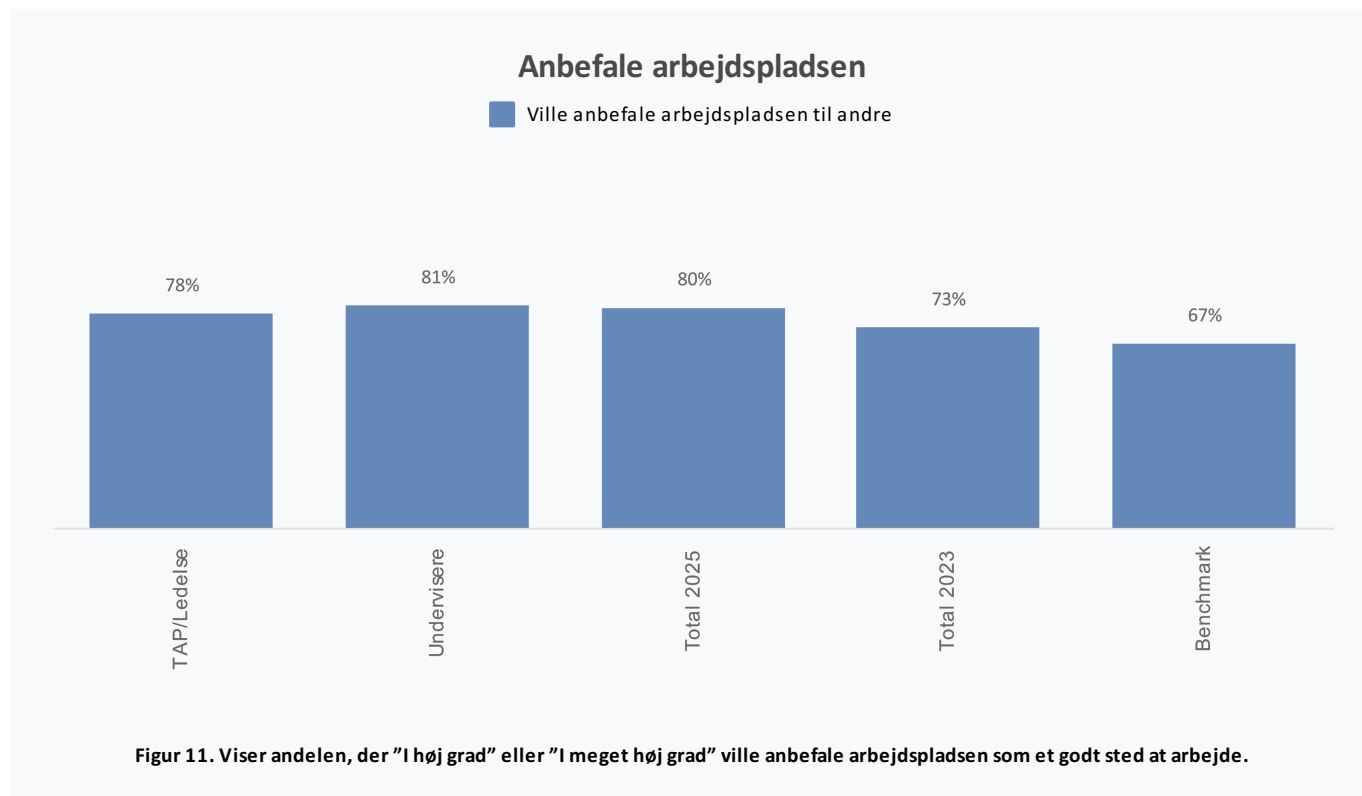
5.7. Psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø spiller en betydelig rolle for medarbejdernes trivsel og helbred og skal være en del af en APV-kortlægning.

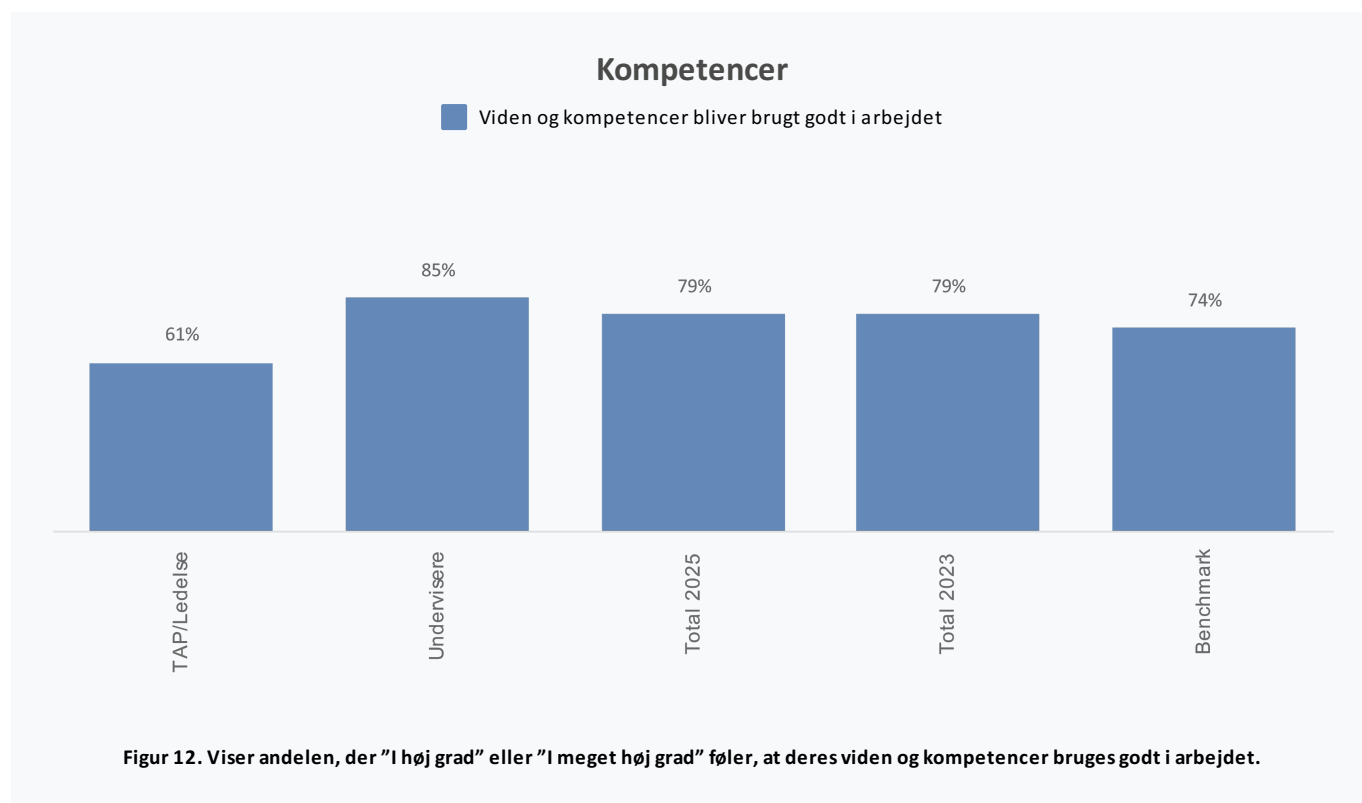
5.7.1. Motivation og udviklingsmuligheder



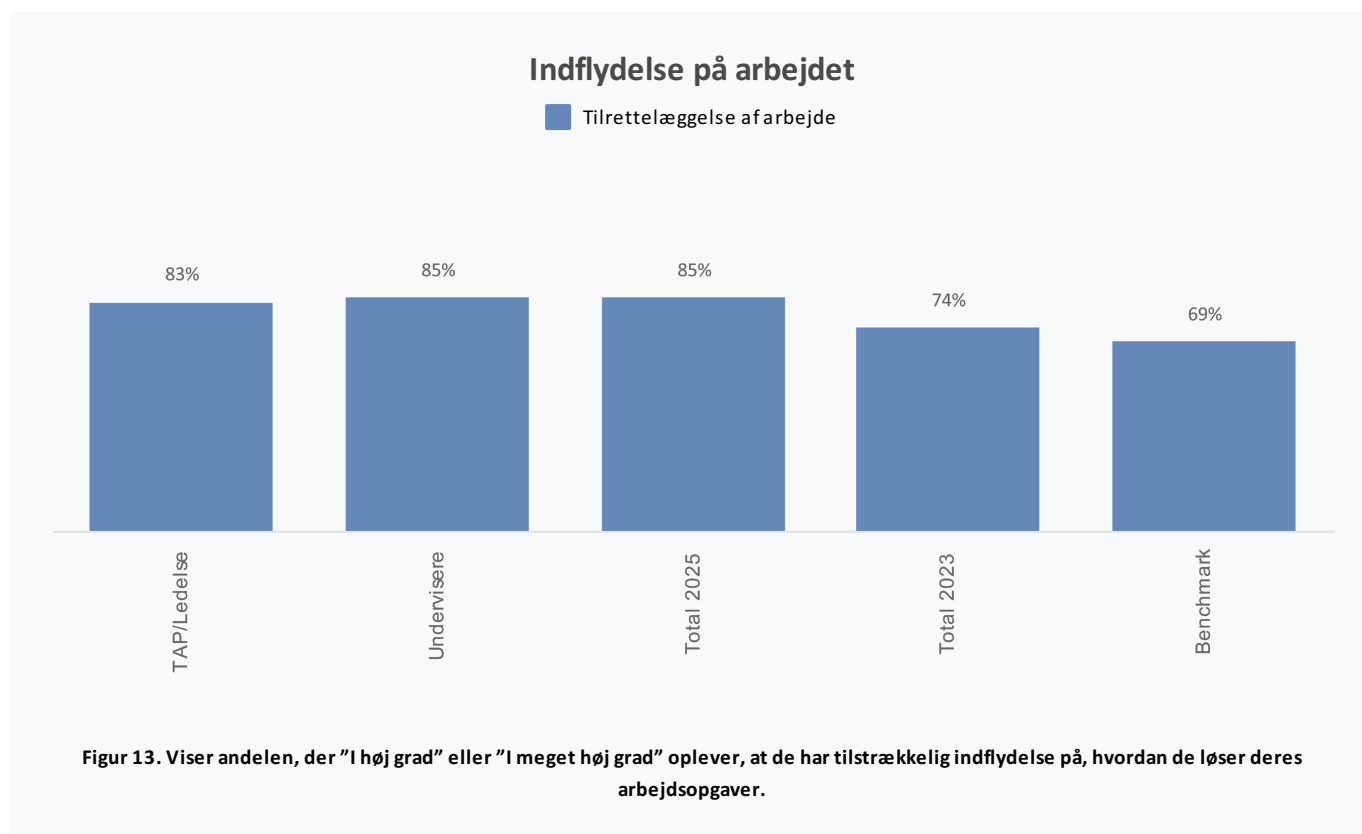
5.7.2. Anbefale arbejdspladsen



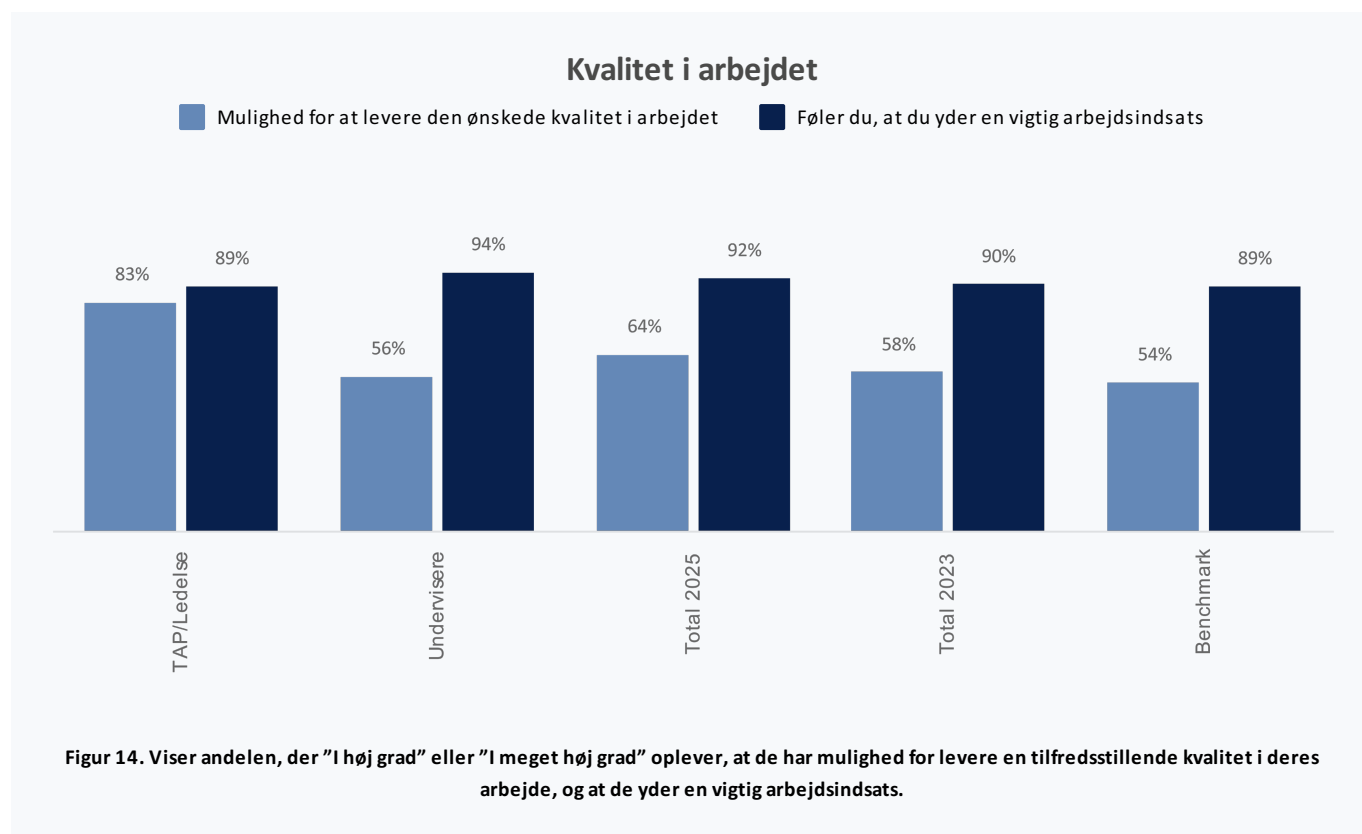
5.7.3. Kompetencer



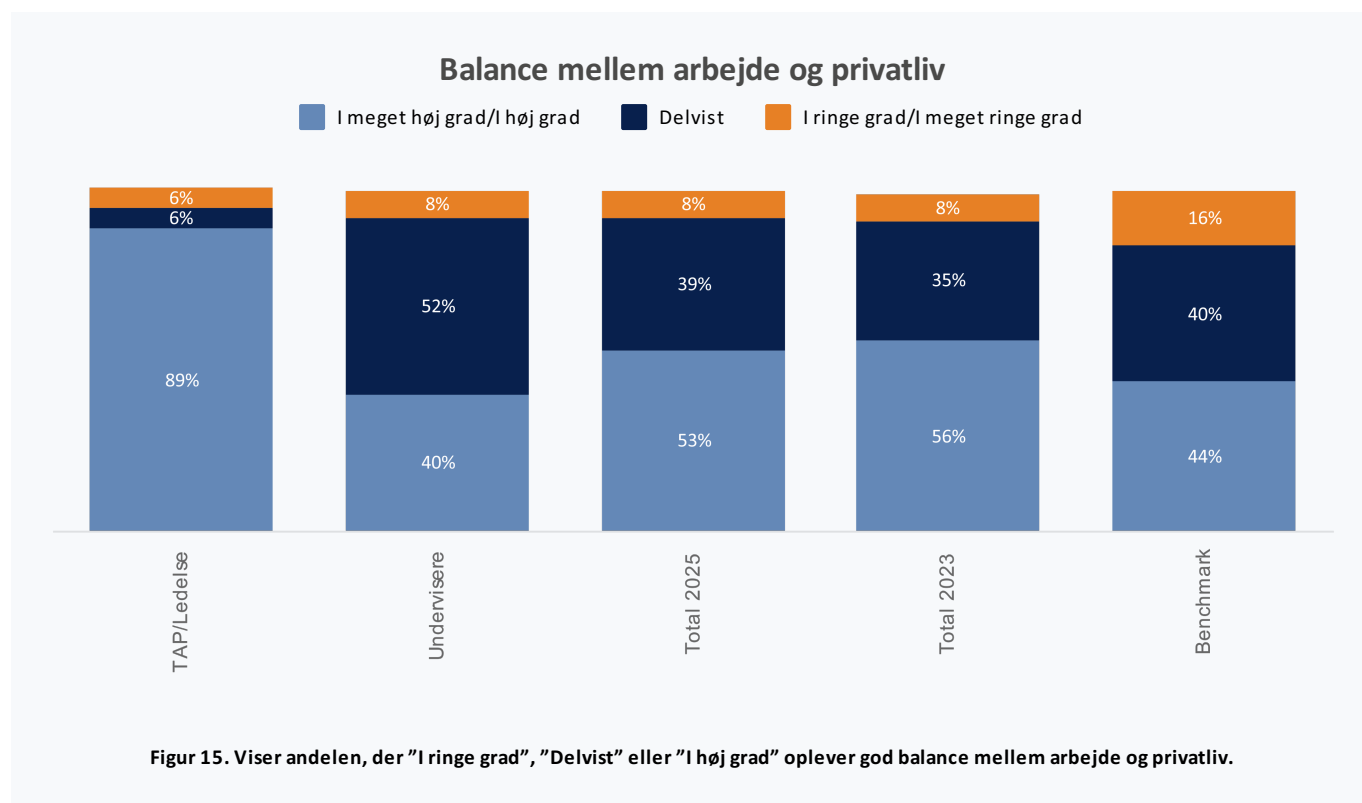
5.7.4. Indflydelse på arbejdet



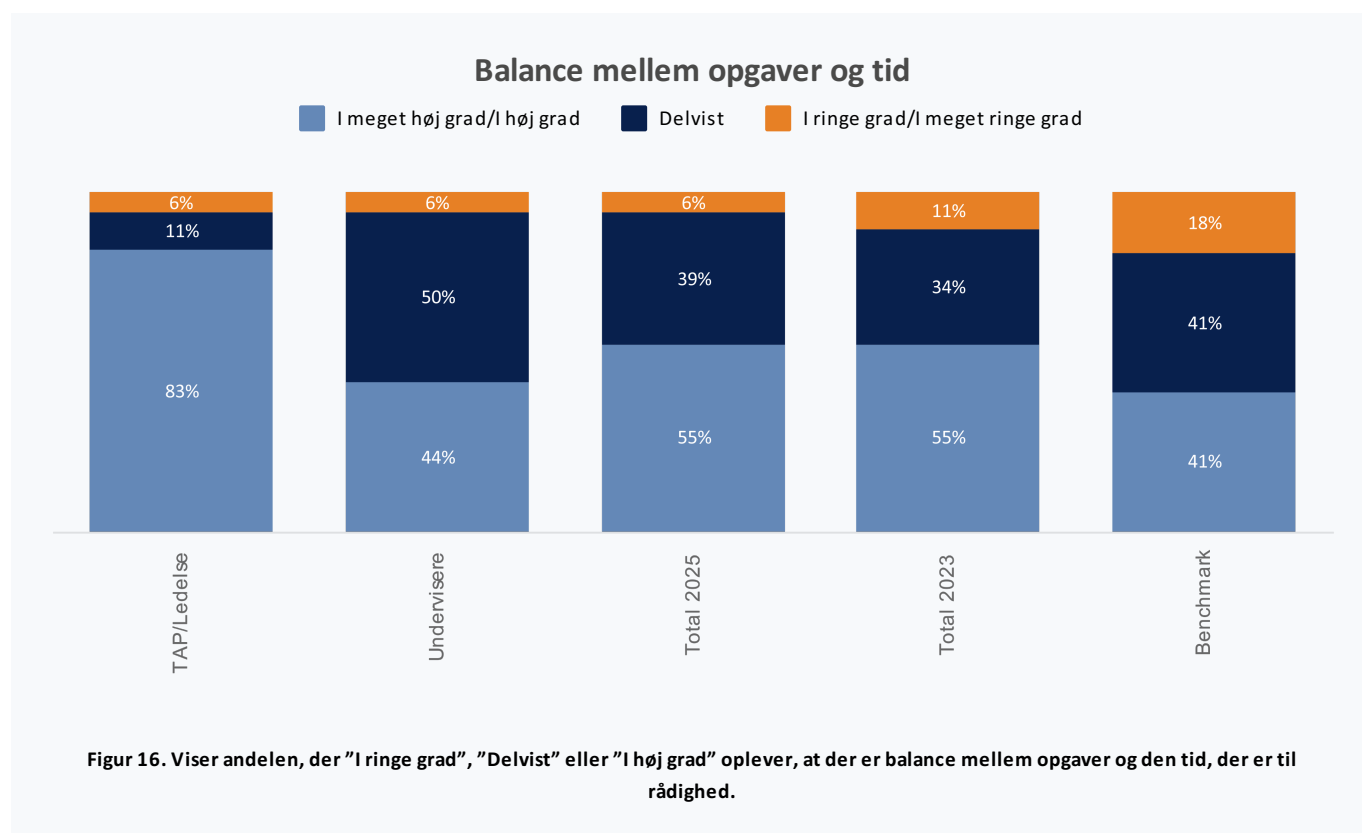
5.7.5. Kvalitet i arbejdet



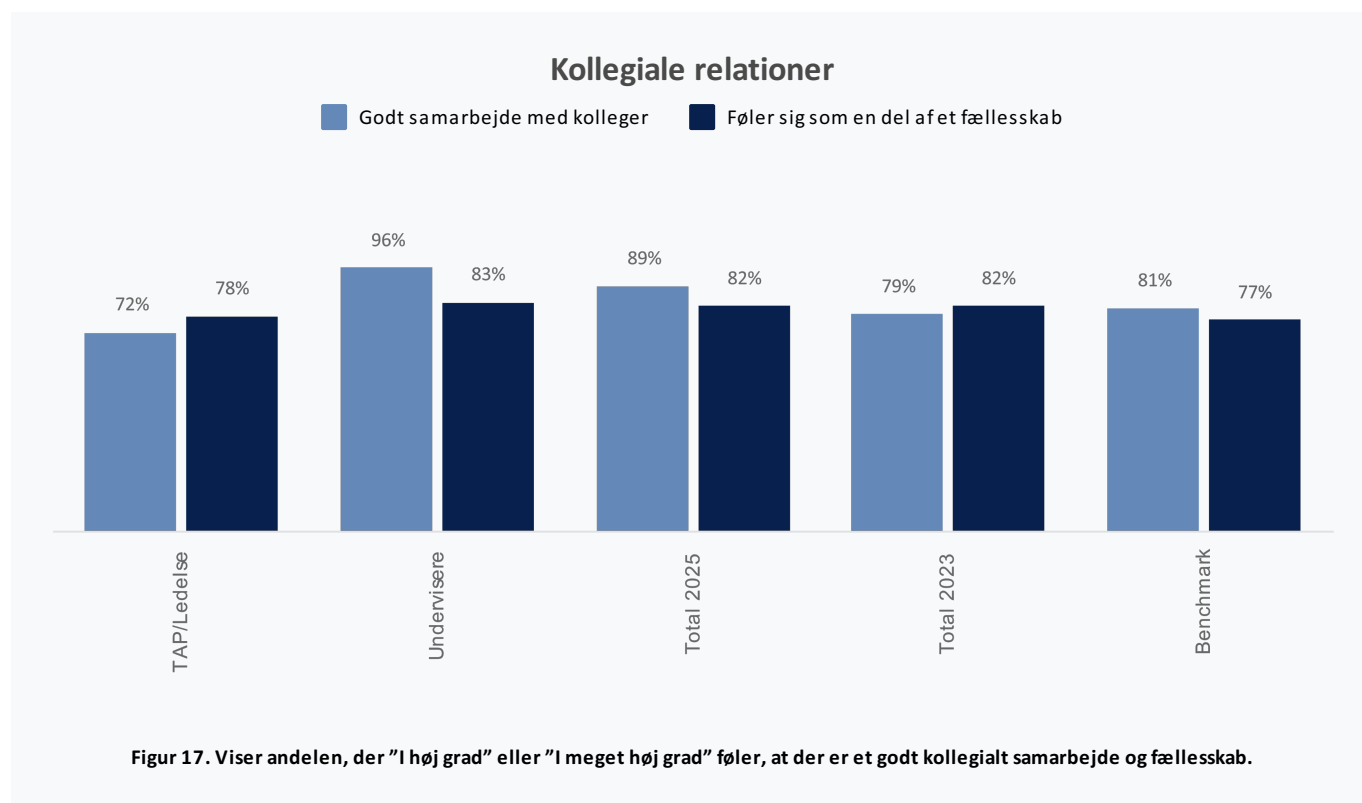
5.7.6. Balance mellem arbejde og privatliv



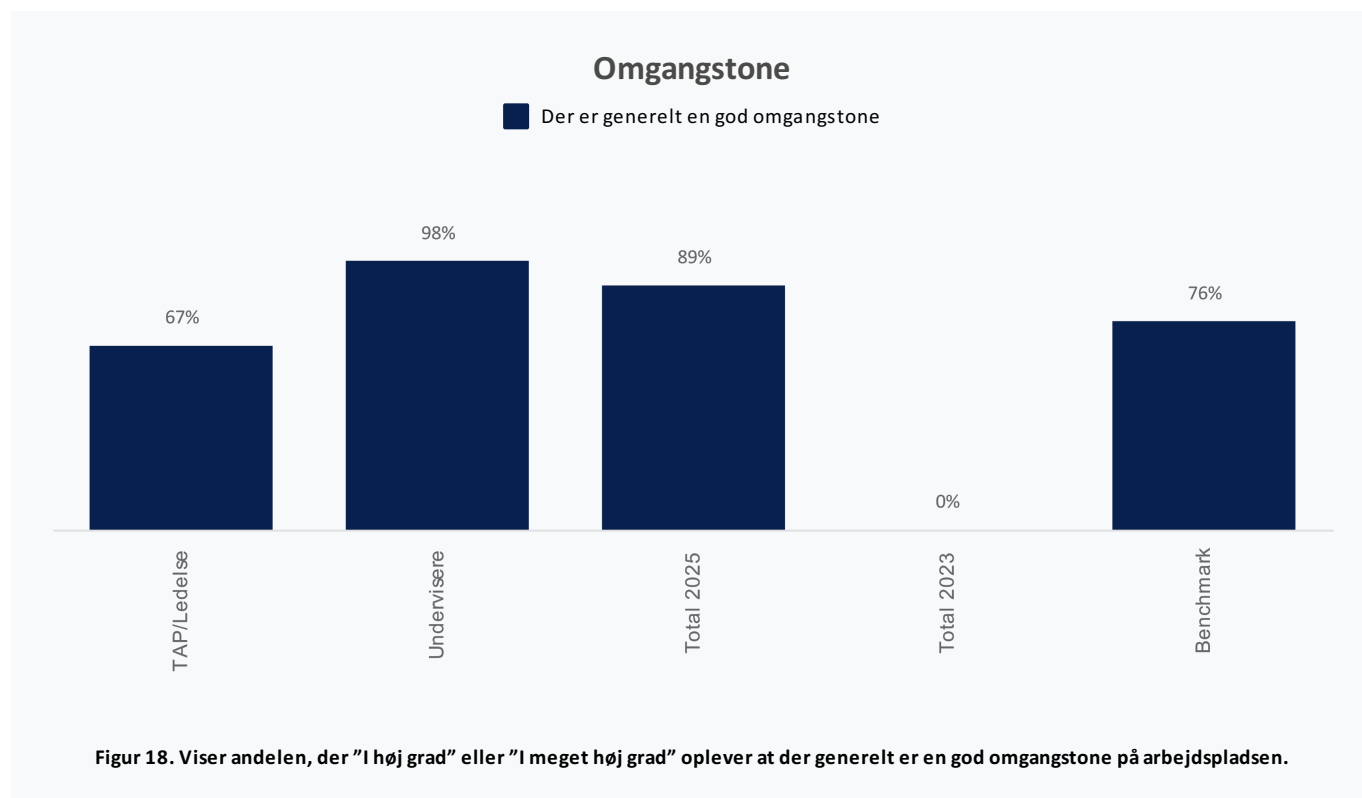
5.7.7. Balance mellem opgaver og tid



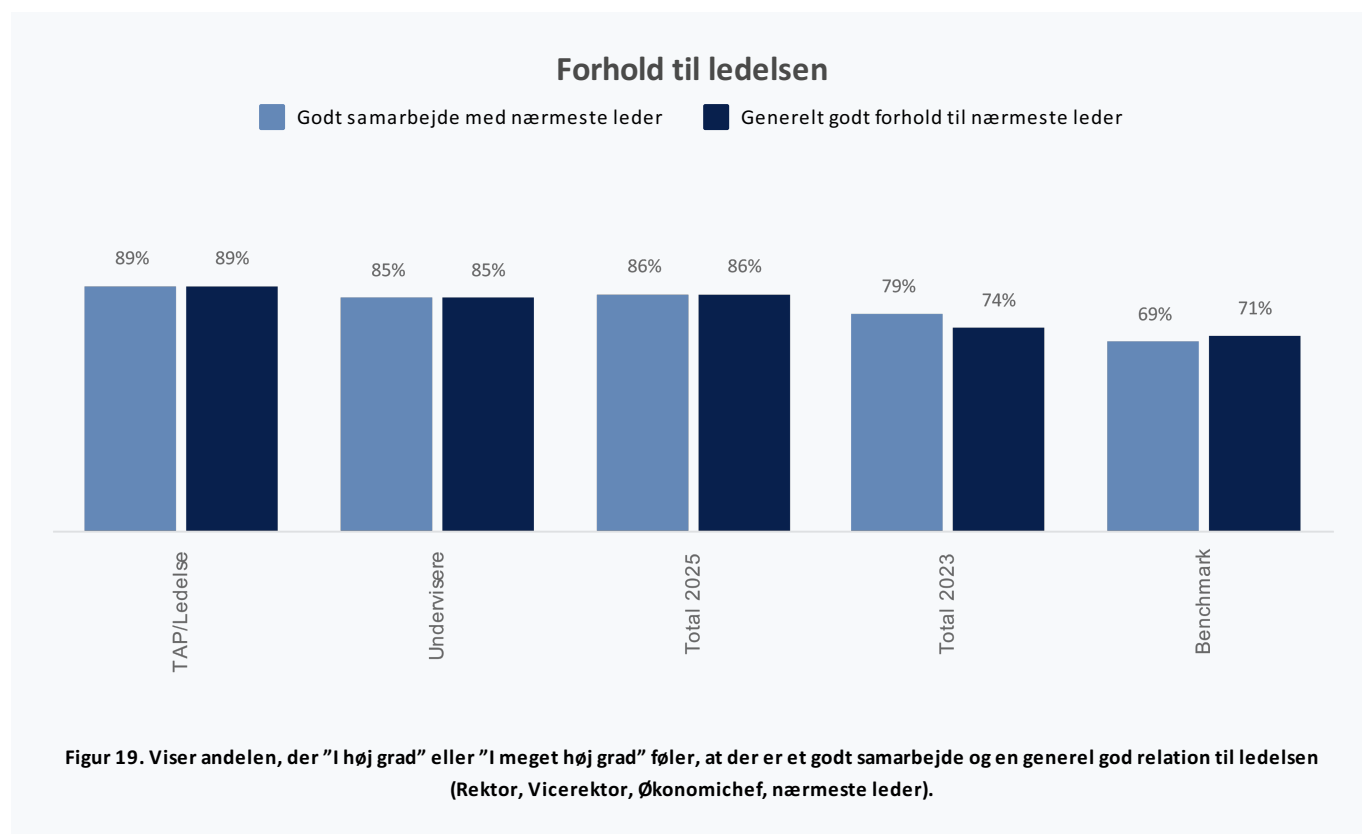
5.7.8. Kollegiale relationer



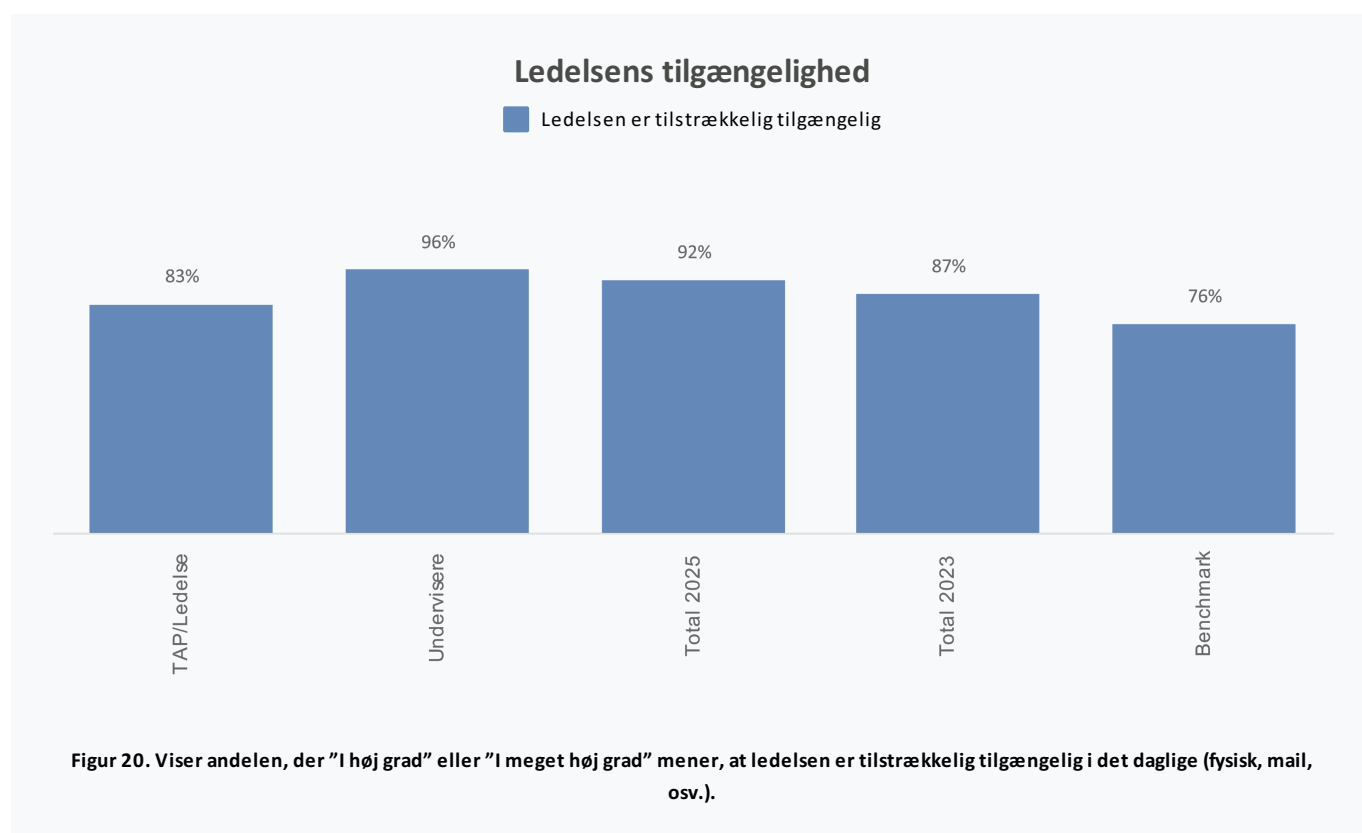
5.7.9. Omgangstone



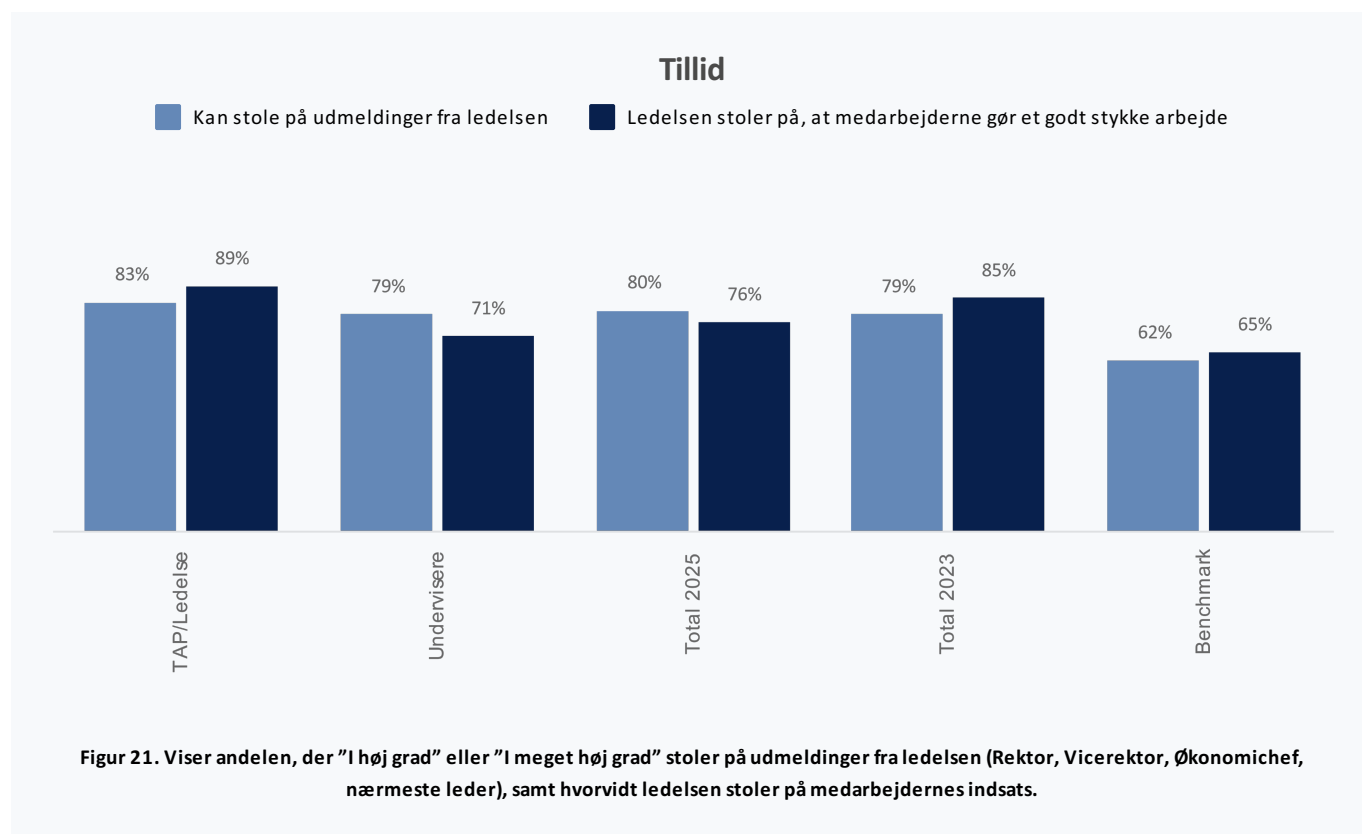
5.7.10. Forhold til ledelsen



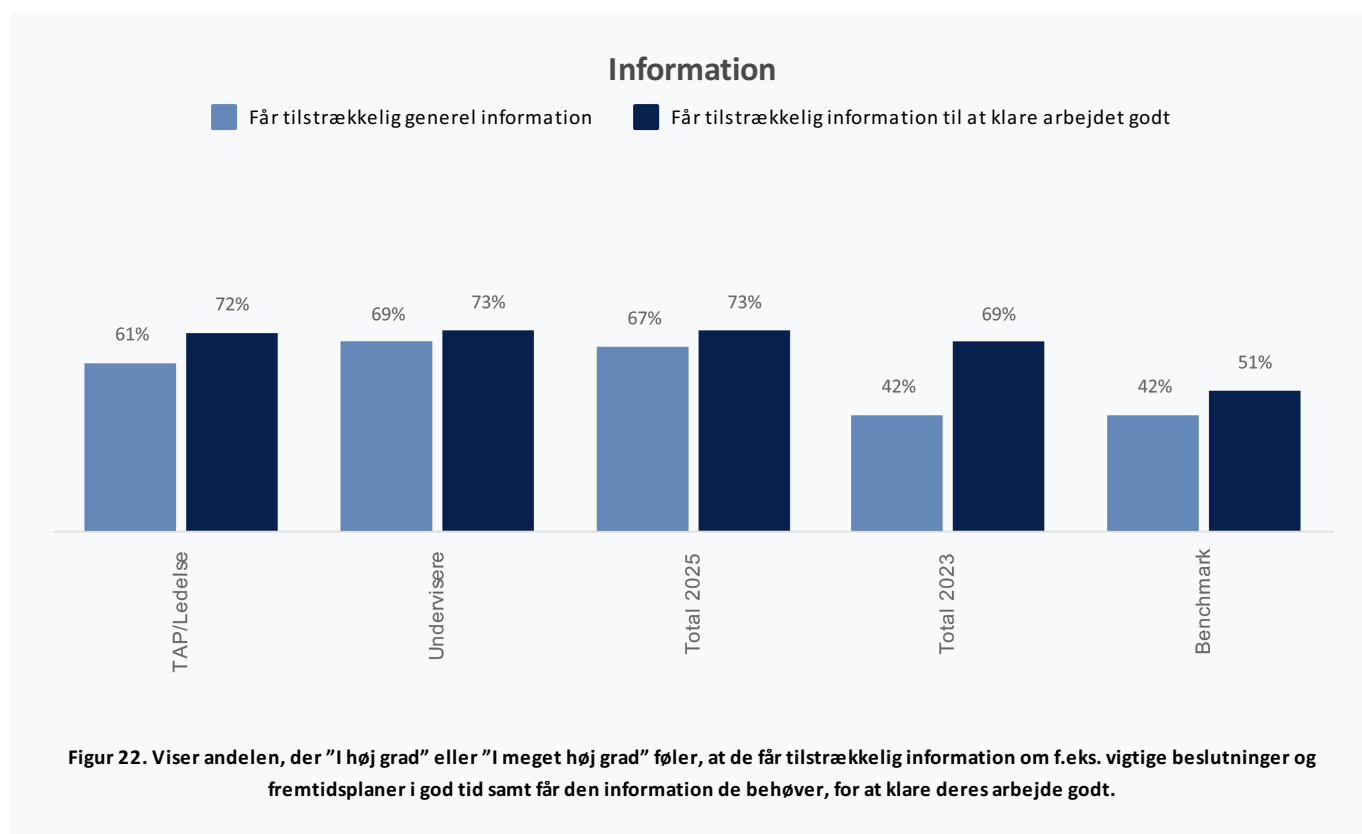
5.7.11. Ledelsens tilgængelighed



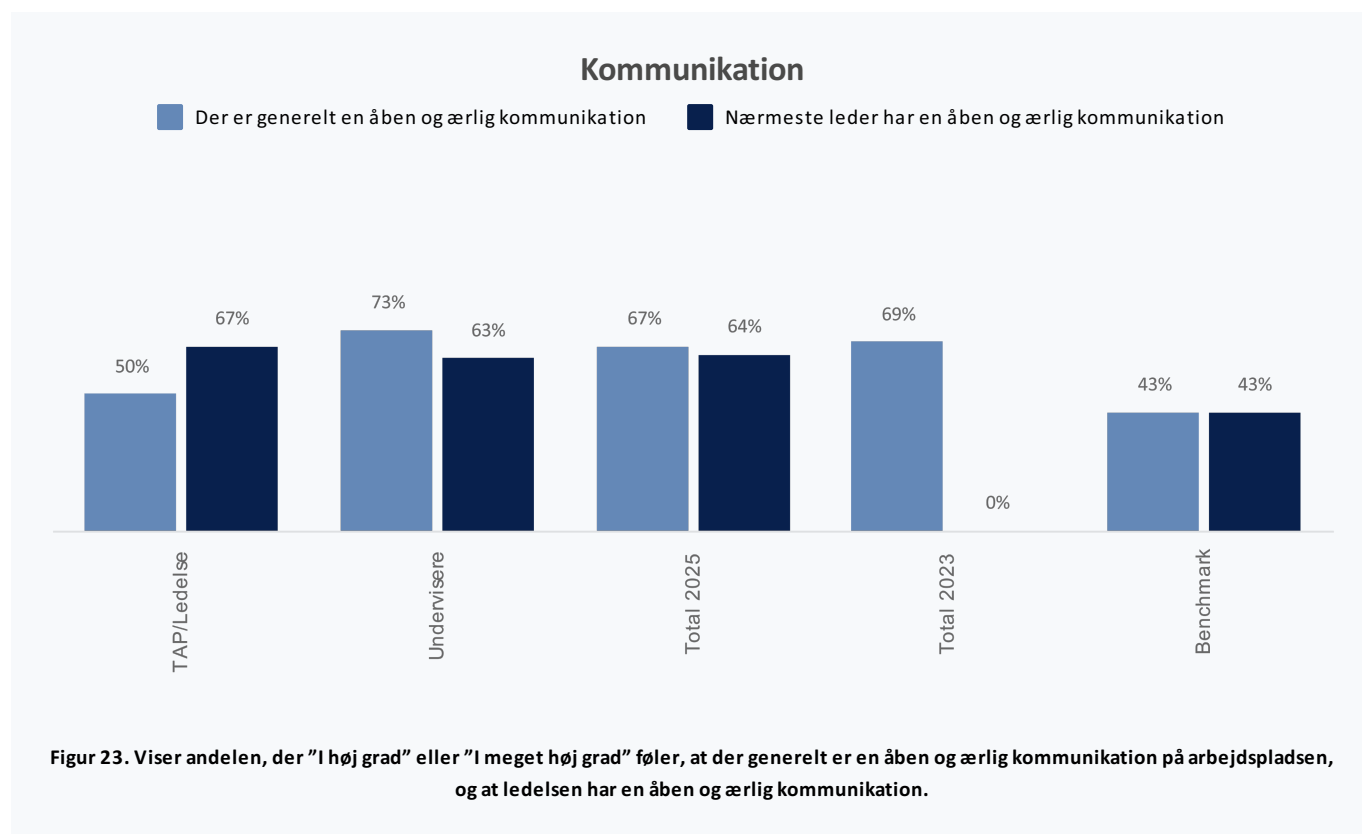
5.7.12. Tillid



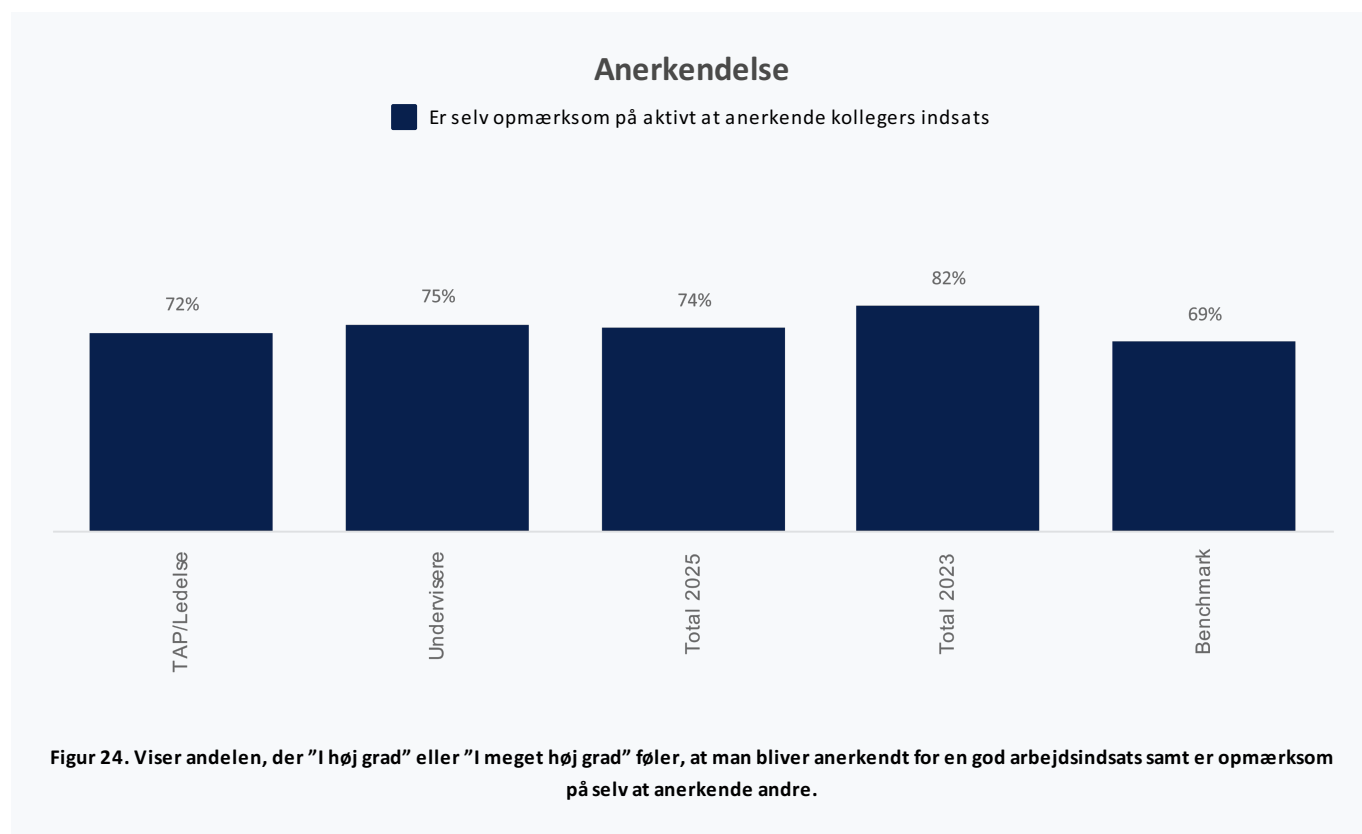
5.7.13. Information



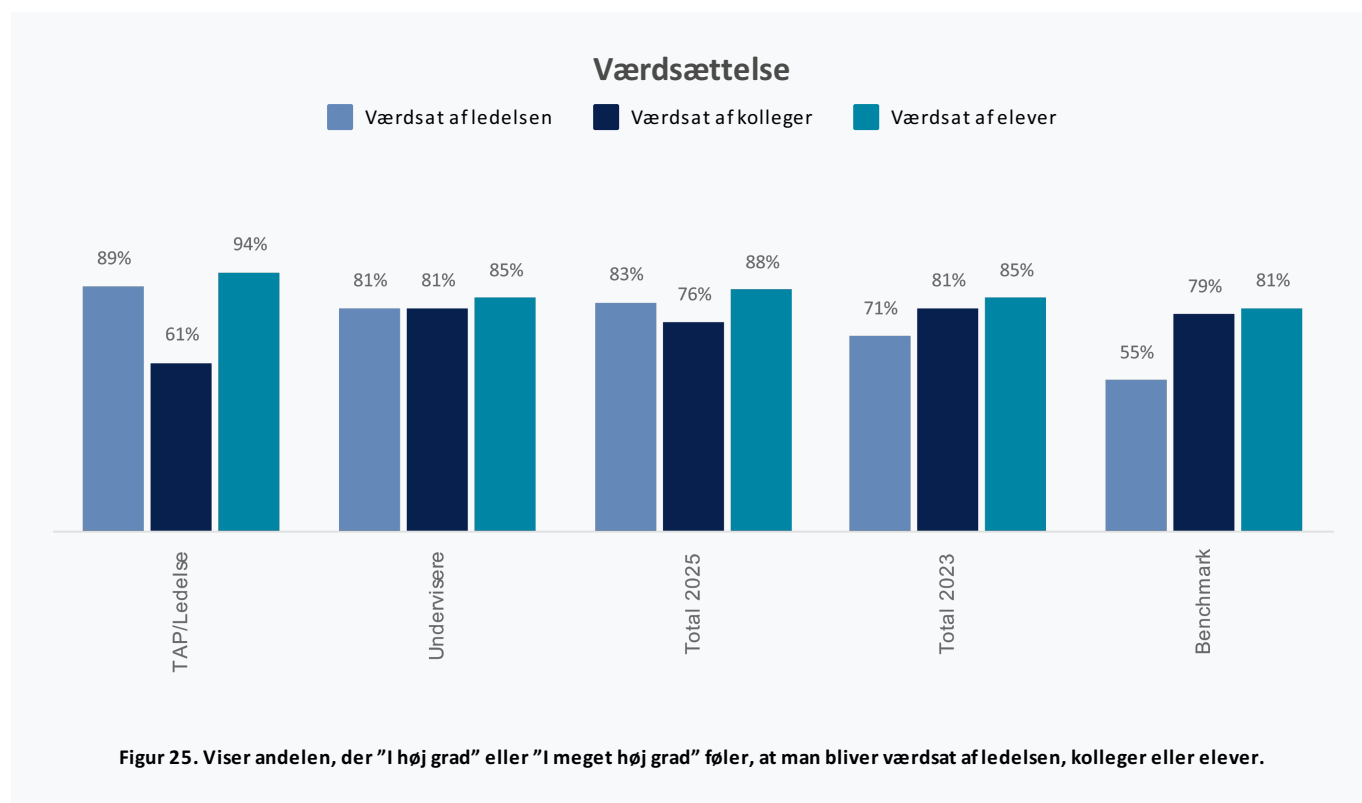
5.7.14. Kommunikation



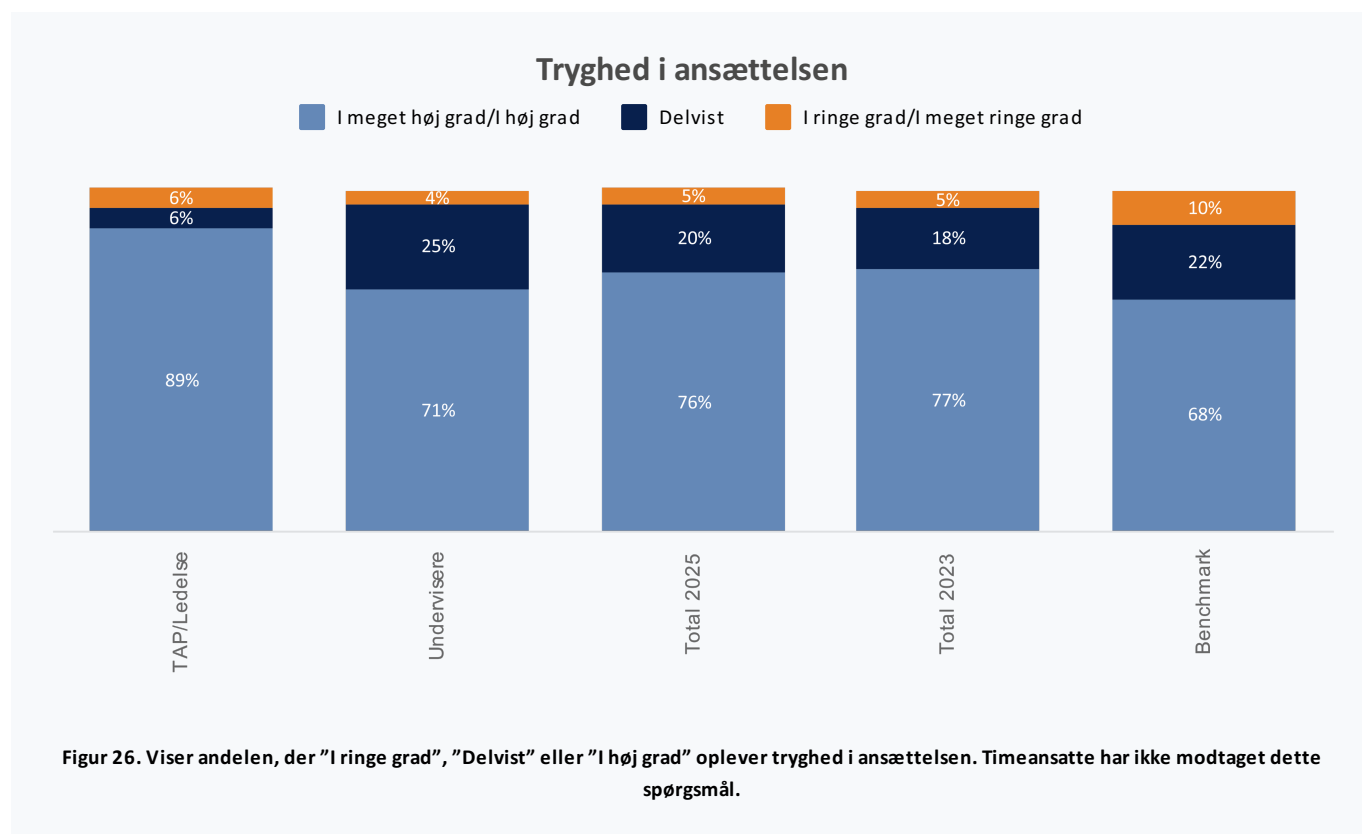
5.7.15. Anerkendelse



5.7.16. Værdsættelse



5.7.17. Tryghed i ansættelsen



5.7.18. Krænkende adfærd

Arbejdstilsynet definerer krænkende handlinger som en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane (sexchikane) og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet⁸. Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan fx omfatte tilbageholdelse af nødvendig information, bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab.

Tabel 8. Viser oplevelse af krænkende adfærd seneste 12 måneder. Alle "Jævnlig" episoder samt værdier 10%-point over benchmark er markeret med orange.

		TAP/Ledelse	Undervisere	Total 2025	Total 2023	Benchmark
Antal besvarelser		18	48	66	62	
Jævnligt	Fra leder	17%	-	5%	3%	1%
	Fra kolleger	22%	-	6%	5%	1%
	Fra børn/unge	-	-	-	-	1%
	Fra forældre	-	-	-	-	-
	Mindst én forekomst	33%	-	9%	6%	2%
Af og til	Fra leder	-	2%	2%	-	4%
	Fra kolleger	17%	4%	8%	5%	6%
	Fra børn/unge	-	2%	2%	5%	6%
	Fra forældre	-	-	-	8%	2%
	Mindst én forekomst	17%	6%	9%	13%	14%
Total	Mindst én forekomst¹⁰	39%	6%	15%	19%	16%

⁸ Arbejdstilsynet - Om krænkende handlinger. www.at.dk

⁹ "Jævnligt" refererer til krænkende hændelser, der forekommer "dagligt", "ugentligt" eller "månedligt", mens "Af og til" er episoder, som forekommer mindre hyppigt end "månedligt".

¹⁰ Medarbejdere kan i deres besvarelser have angivet flere kilder til krænkende adfærd. Procentsatserne lægges i det tilfælde ikke sammen og omregnes i stedet 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 markerede felt tælle som én medarbejder.

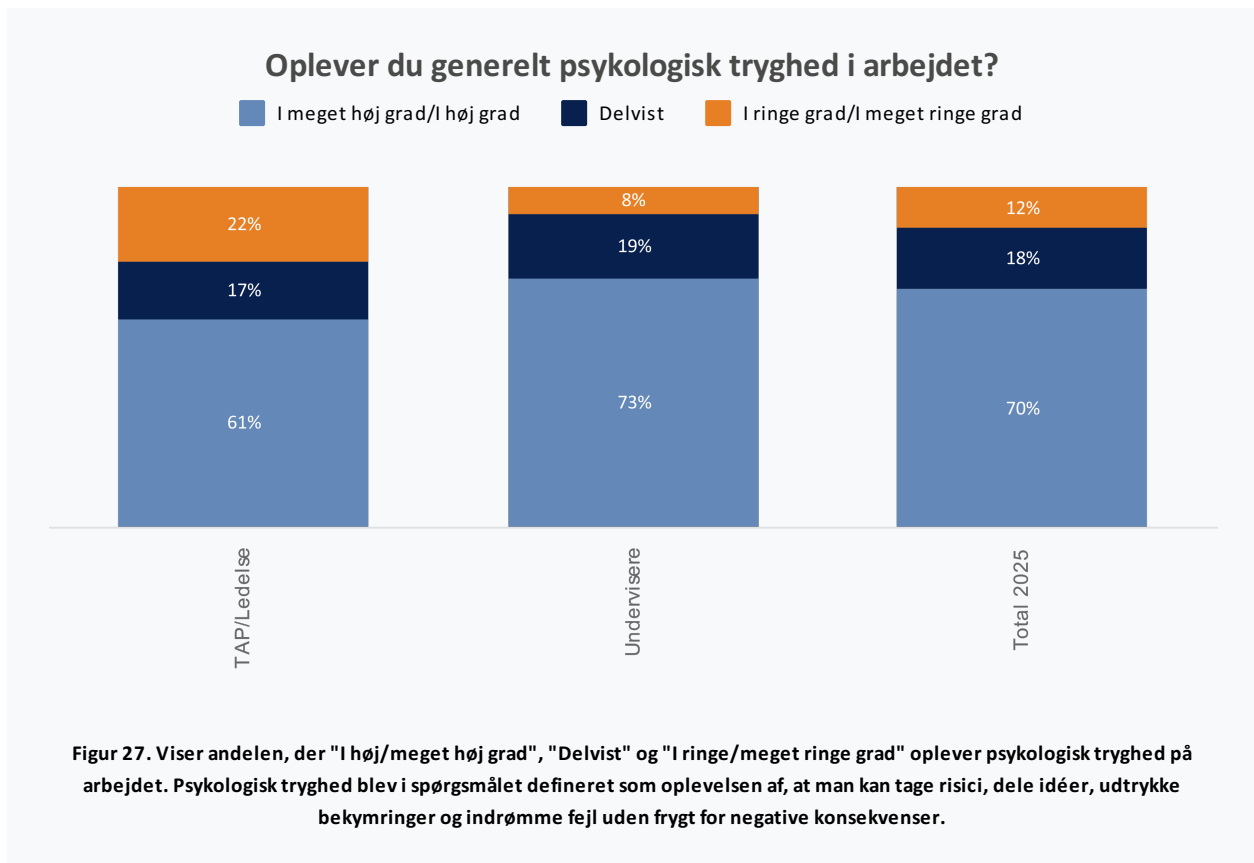
Tabel 9. Viser medarbejdernes besvarelse af, hvilken type af krænkende adfærd, de oplevede.

	TAP/Ledelse	Undervisere	Total 2025
Antal besvarelser	18	48	66
Alder	0%	0%	0%
Etnisk	0%	0%	0%
Faglig	0%	0%	0%
Køn	0%	0%	0%
Seksuel	0%	0%	0%
Udseende	0%	0%	0%
Grov tale/omgangstone	28%	0%	8%
Andet	11%	4%	6%
Ønsker ikke at svare	0%	2%	2%

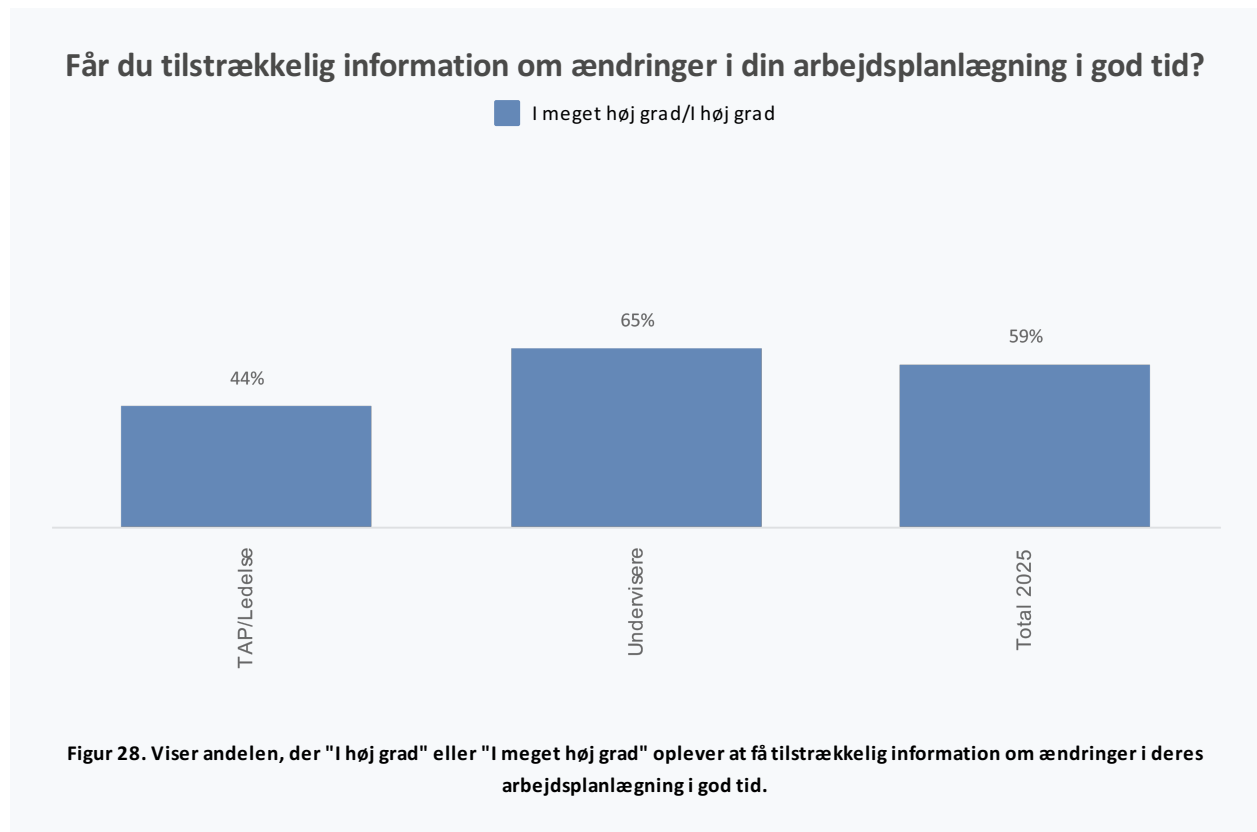
Tabel 10. Viser andelen af medarbejdere, der ved, hvem de skal henvende sig til, hvis de bliver udsat for krænkende adfærd.

	TAP/Ledelse	Undervisere	Total 2025
Antal besvarelser	18	48	66
Ved hvem man henvender sig til	94%	94%	93%

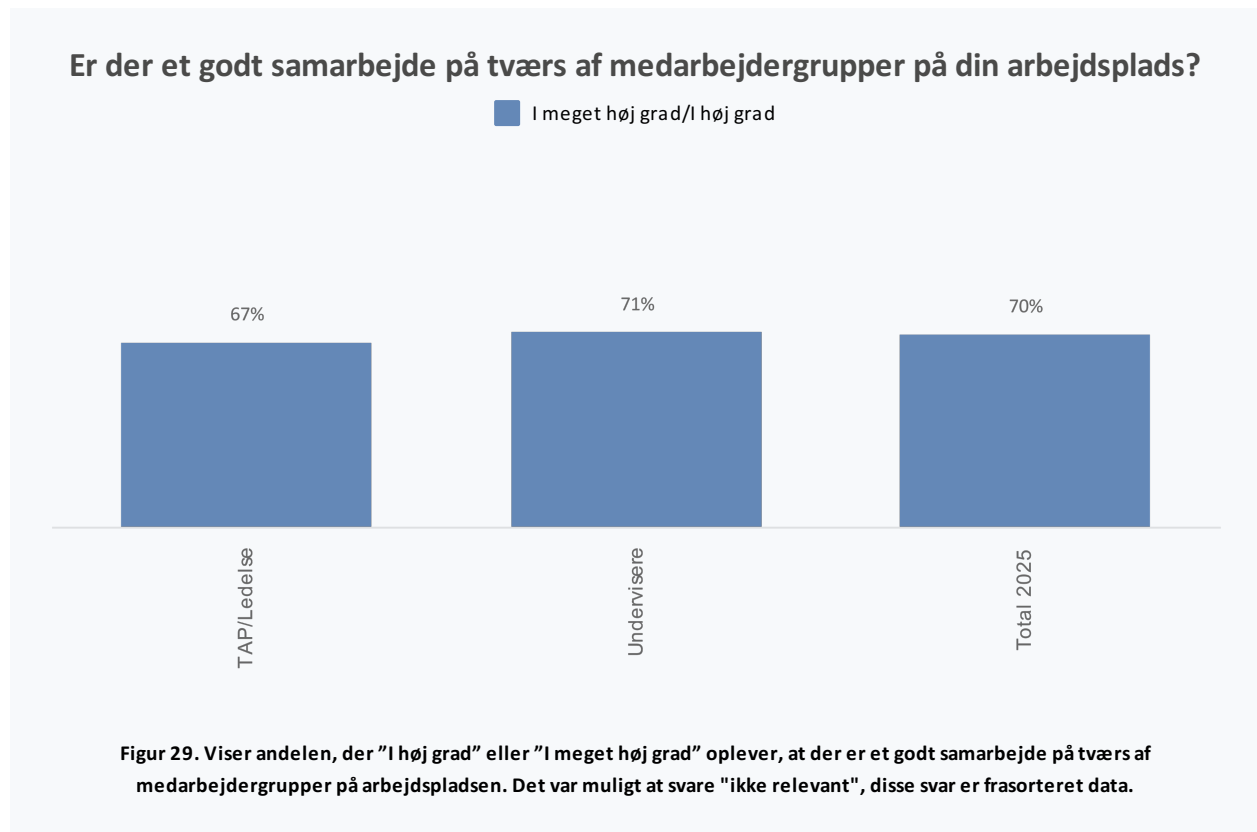
5.7.19. Oplever du generelt psykologisk tryghed i arbejdet?



5.7.20. Ændringer i arbejdsplanlægning



5.7.21. Samarbejde på tværs



5.8. Sygefravær og helbred

5.8.1. Arbejdsrelateret sygefravær

Formålet med afsnittet om sygefravær er at vurdere, om arbejdsmiljøet er medvirkende til, at medarbejderne bliver syge.

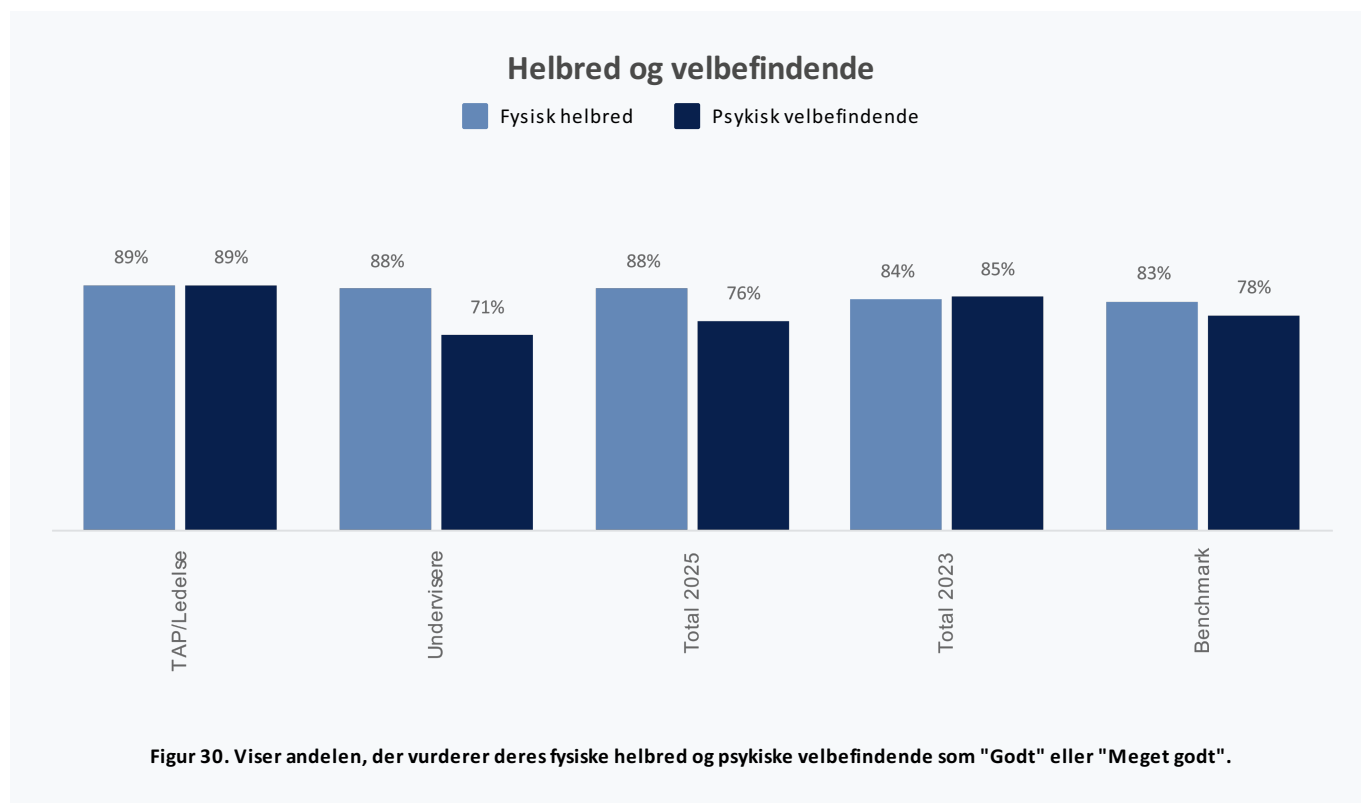
Tabel 11. Årsager til sygefravær. Andel, som har svaret "ja, helt sikkert" eller "ja, til en vis grad".

Resultater 10%-point højere end HG-benchmarket markeret med orange.

	TAP/Ledelse	Undervisere	Total 2025	Total 2023	Benchmark
Antal besvarelser	18	48	66	62	
Arbejdsrelateret stress	6%	10%	9%	10%	14%
Indeklima	0%	0%	0%	2%	5%
Stor arbejdsmængde/tidspres	0%	8%	6%	13%	17%
Ubekvemme arbejdsstillinger	0%	0%	0%	0%	2%
Jobusikkerhed	6%	0%	2%	3%	1%
Lav motivation	6%	4%	5%	10%	3%
Ringe indflydelse	6%	4%	5%	5%	3%
Konflikter eller mobning	11%	2%	5%	3%	1%
Ringe støtte og feedback	6%	2%	3%	2%	1%
Ensidigt, gentaget arbejde	0%	0%	0%	0%	1%
En arbejdsulykke/-skade	0%	0%	0%	3%	1%
Manglende udviklingsmuligheder	6%	0%	2%	2%	1%
Mindst én forekomst	11%	10%	11%	15%	22%

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 sygefravær.



5.8.3. Smerter de fire foregående uger

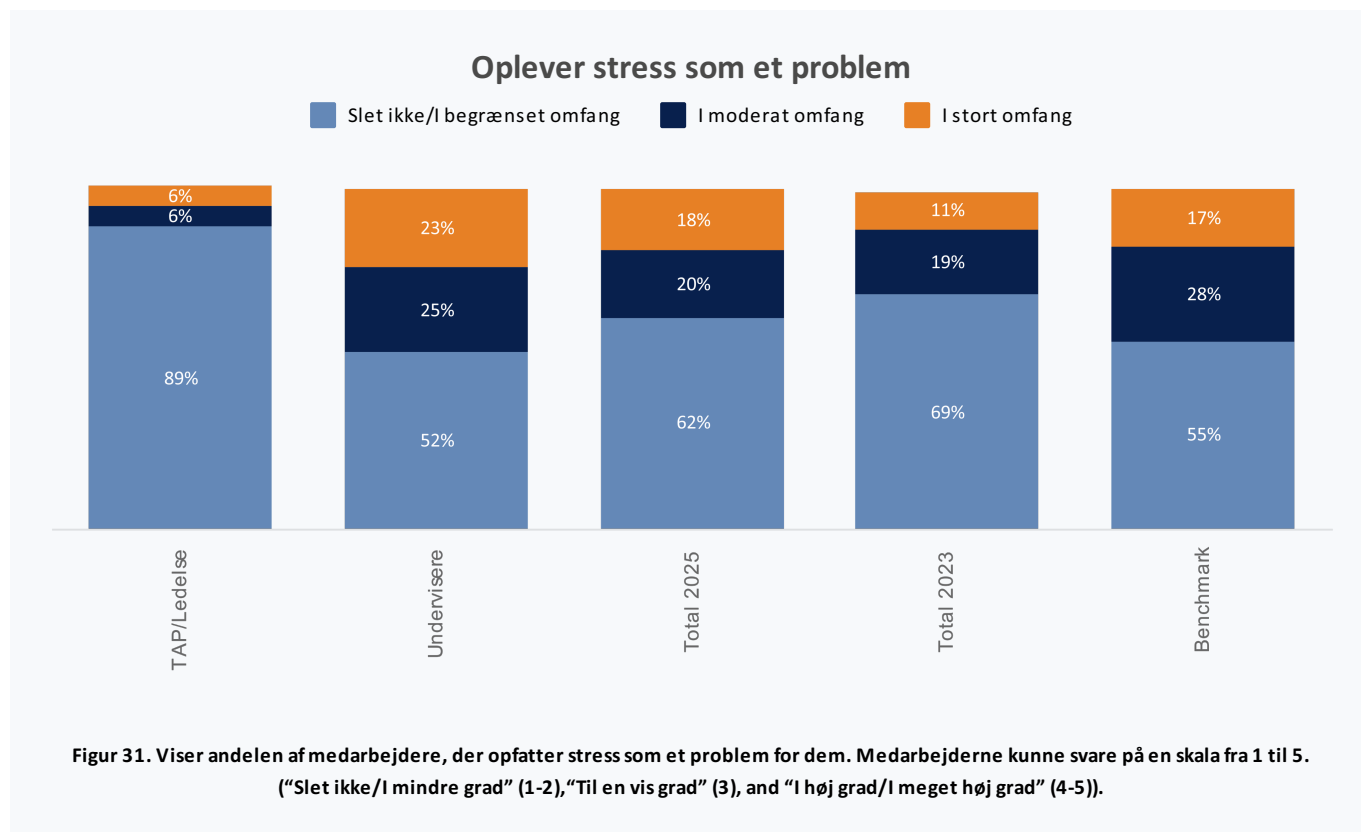
Tabel 12. Forekomst af symptomer. Andel "Noget af tiden" eller oftere. 10 %-point højere end HG-benchmark er markeret med orange.

	TAP/Ledelse	Undervisere	Total 2025	Total 2023	Benchmark
Antal besvarelser	18	48	66	62	
Hovedpine	11%	15%	14%	15%	17%
Smerter i ryg, nakke/skulder	17%	25%	23%	23%	28%
Smerter andre steder i kroppen	17%	17%	17%	19%	16%

5.8.4. Stress

Stress er et kompliceret problem uden entydig definition, men som danske arbejdspladser har stigende fokus på. Kortvarig stress er ikke skadelig, men langvarig stress kan føre til alvorlig sygdom som fx hjerte- og karlidelser samt depression. Langvarig stress er en tilstand af anspændthed og ulyst gennem længere tid, dvs. uger til måneder. Langvarig stress opstår, når der er ubalance mellem de udfordringer, du står overfor, og dine muligheder for at håndtere dem.¹¹

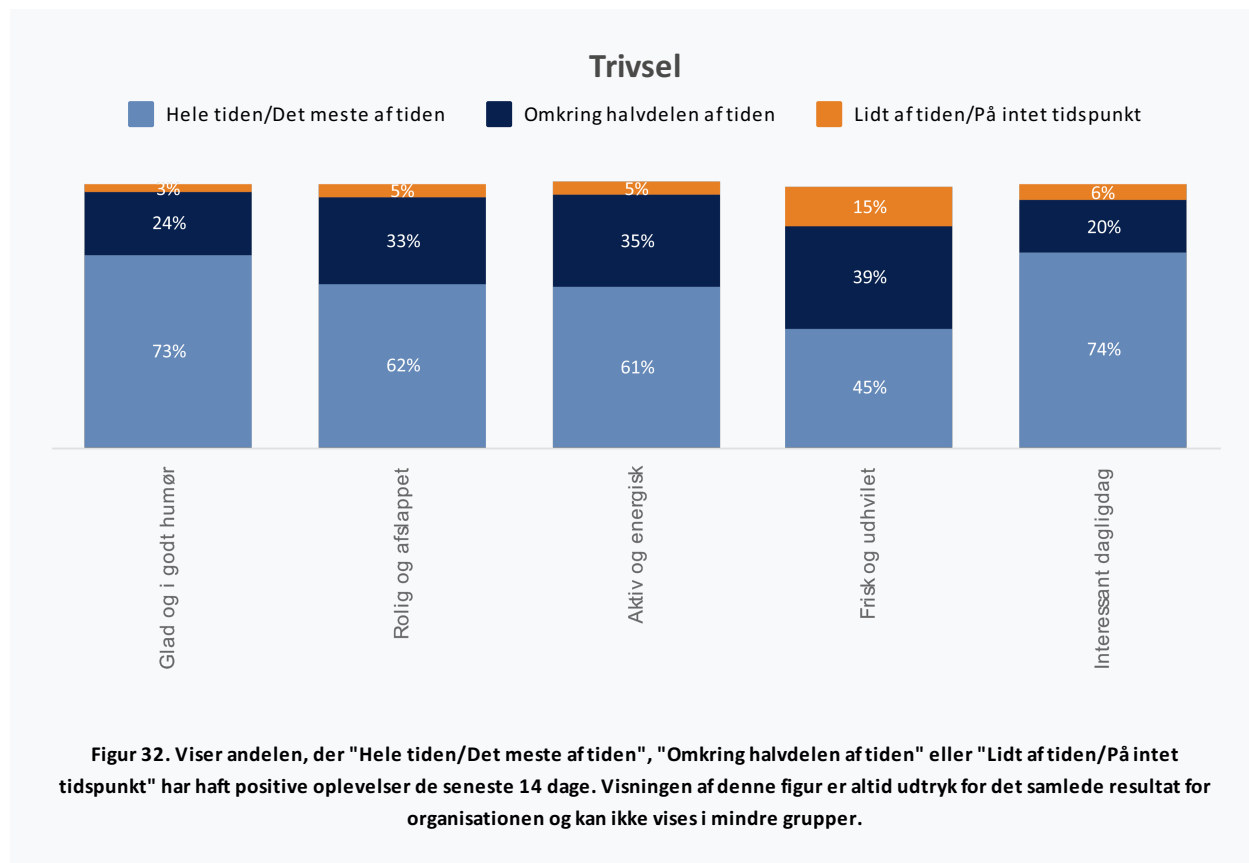
I Health Group spørger vi ind til, om stress er et problem for den enkelte. På den måde kommer man indtil kernen af stressproblematikken, nemlig om det er et problem eller ej. Det bør understreges, at spørgsmålet går på stress i al almindelighed og ikke blot arbejdsrelateret stress. Således kan resultatet også afspejle faktorer uden for arbejdspladsen.



¹¹ Sundhedsstyrelsen. Mental sundhed: Stress. www.sst.dk

5.9. 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 pointtal¹², men ved pointtal under 50 er der øget risiko for depression, eller det er et udtryk for en længerevarende stressbelastning.



¹² Sundhedsstyrelsen. Guide til trivselsindekset: WHO-5. www.sst.dk

5.10. Trivselindeks. Afdeling

Tabel 13. Score lavere end 50 er markeret med orange.

Gruppe	Gennemsnitlig Trivselscore (0-100)
TAP/Ledelse	77
Undervisere	69
Total 2025	71
Total 2023	73
Landsgennemsnit	68

6. Sammenfatning

6.1. 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.

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

7. Bilag

7.1. Handlingsplanskemaer

På følgende side følger eksempel på blankt handlingsplanskema til udfyldelse og ajourføring. Disse kan anvendes af eksempelvis AMU, afdelingsledere, HR/personaleafdeling til registrering af handlingsplaner. Ved flere eller komplekse handlingsplaner og især i større organisationer, anbefales det elektroniske handlingsplanssystem. Gennem dette system kan handlingsplanerne administreres, prioriteres, uddelegeres og tidsbestemmes, mens elektroniske påmindelser sikrer, at eventuelle problemer sættes på dagsordenen og bliver løst.

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 der i vejen for succes?)

Aktivitet + beskrivelse hvad vil vi gøre for at opnå målet? (Se evt. anbefalingerne)	Ressourcer tid, sted og omkostninger	Ansvarlig	Deadline / opfølgnings-dato	Information hvem skal orienteres?
1)				
2)				
3)				

Kommentarer ved opfølgning/deadline:
