

# APV 2011 | Arbejdspladsvurdering

(Tillæg til rapporten for MTU 2011)

Skanderborg Gymnasium

Svarprocent: 72% (52 besvarelser ud af 72 mulige)

APV



Indhold	<b>Introduktion til undersøgelsen</b>	3
	Introduktion til arbejdspladsvurdering og metodik	
	<b>Arbejdspladsvurdering - psykisk arbejdsmiljø</b>	4
	Arbejdspres og balance ift. privatliv, Arbejdets indhold og muligheder, Samarbejdsrelationer, Psykisk velvære, Mobning/Chikane, Vold/Trusler, samt Arbejdsmiljø ift. sygefravær	
	<b>Skabelon for handlingsplaner</b>	8
	<b>Resultater i tabelform</b>	9
	<b>Appendiks</b>	11



## Arbejdspladsvurdering - introduktion

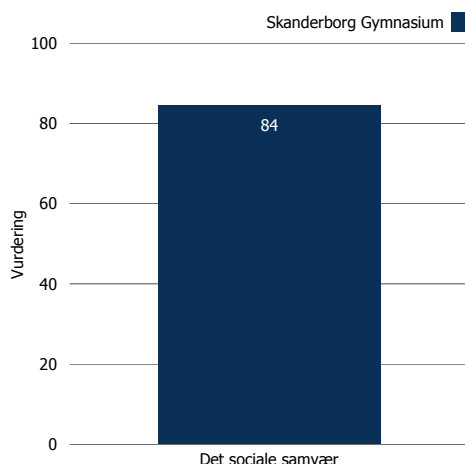
Hvordan vurderer medarbejderne arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads?

Generelt når man ser på arbejdsmiljøet på en given arbejdsplads, skelnes der typisk mellem to former overordnet set, nemlig (1) det fysiske arbejdsmiljø, og (2) det psykiske arbejdsmiljø. I dette tillæg til MTU 2011 fokuseres der på begge dele (såfremt man på det pågældende gymnasium har valgt dette).

Det psykiske arbejdsmiljø er karakteriseret ved, at det skabes og udvikles af de forhold på arbejdspladsen, som vedrører de organisatoriske samt psykiske områder. Et eksempel på et organisatorisk område kunne være arbejdspladsens organisationsstruktur, mens et eksempel på et psykisk område kunne være samarbejdet eller det sociale samvær i en given del af organisationen. Det helt centrale er, at medarbejdernes opfattelse af et givent område – dvs. den påvirkning som individet reelt oplever - er af psykisk karakter.

Fremgangsmåden i denne undersøgelse er, at udvalgte spørgsmål fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, med relevans for det psykiske arbejdsmiljø, kombineres med en række yderligere spørgsmål af mere specifik karakter til afdækning af alle relevante aspekter af det psykiske arbejdsmiljø.

Eksempel på medarbejdernes vurdering af et specifikt spørgsmål for Skanderborg Gymnasium:



### Metodik til måling af arbejdsmiljøet

På de følgende sider vises resultaterne af medarbejdernes vurderinger af spørgsmål relateret til det psykiske arbejdsmiljø, efterfulgt af en sektion der omhandler det fysiske arbejdsmiljø. I undersøgelsen er der stillet en række specifikke APV spørgsmål. Hvad det psykiske arbejdsmiljø angår, er APV spørgsmålene er suppleret med udvalgte spørgsmål fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, som også har relevans i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne præsenteres overvejende som indeks på en skala fra 0 til 100. Enkelte spørgsmål er dog af kategorisk karakter (f.eks. Ja/Nej spørgsmål), og her afrapporteres svarfordelingen i procent.

Af anonymitetshensyn vises der kun enhedsresultater i rapporter med mindst 20 besvarelser for spørgsmålene:

"Har du været udsat for mobning eller chikane på arbejdspladsen?"

"Har du været udsat for vold eller trusler i forbindelse med dit arbejde?"

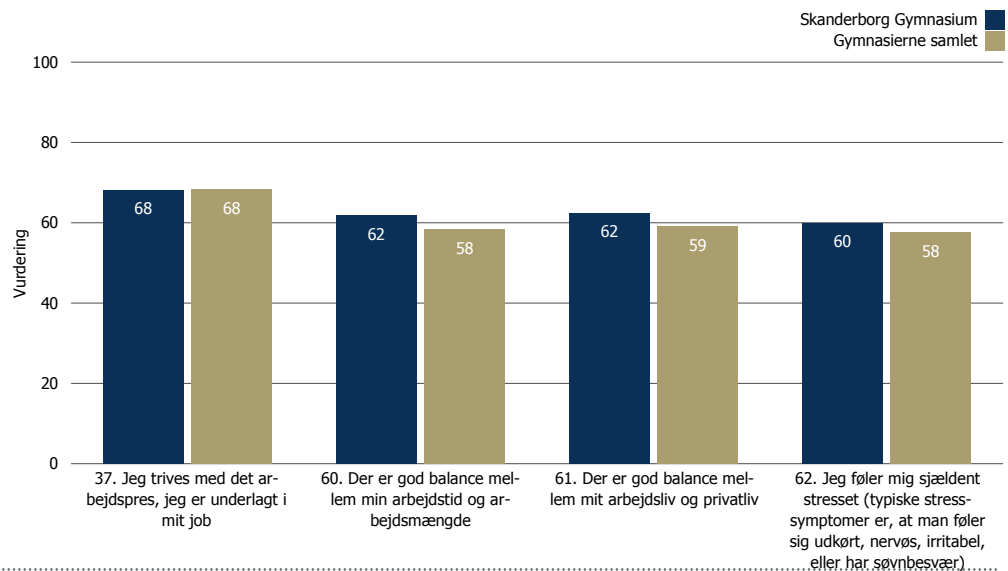
"Har du i forbindelse med stress søgt lægefaglig bistand?"

I enhedsrapporter med mindre end 20 besvarelser indgår organisationens samlede resultater for de 3 spørgsmål.

## Arbejdspladsvurdering - psykisk arbejdsmiljø

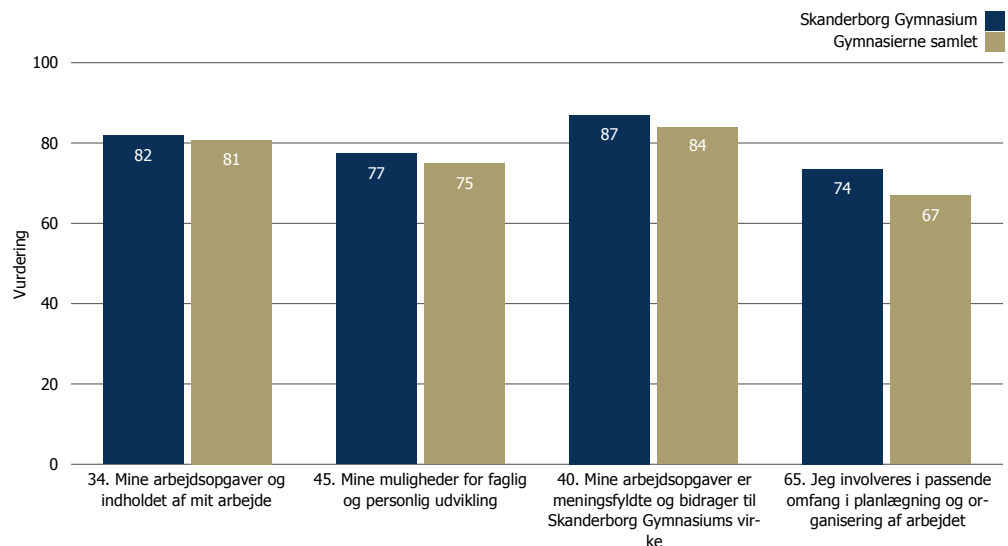
### Arbejdspres og balance ift. privatliv

Grafen til højre viser medarbejdernes vurdering af en række forhold, der overordnet set vedrører deres arbejdspress samt balancen mellem arbejde og privatliv.



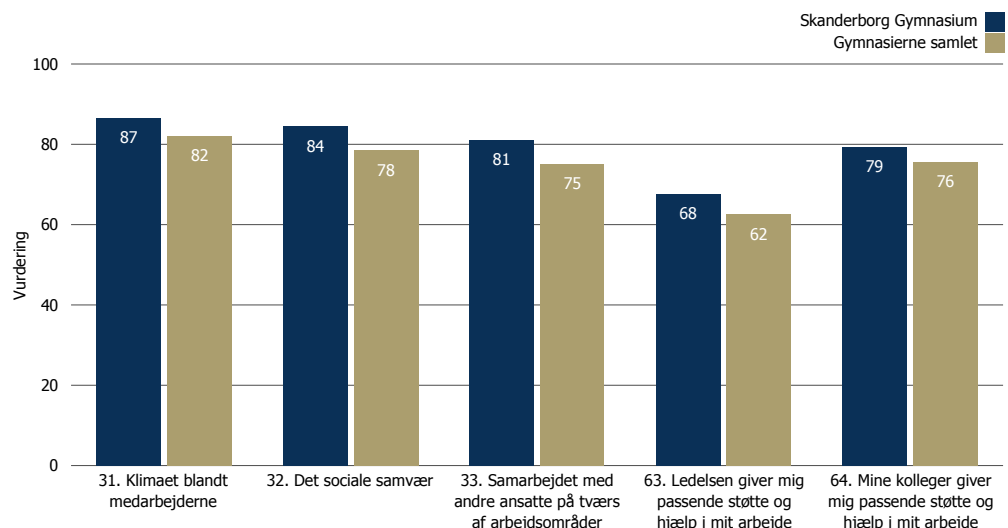
### Arbejdets indhold og muligheder

Grafen til højre viser medarbejdernes vurdering af en række forhold, der overordnet set vedrører det indhold og de muligheder, som den enkelte medarbejder oplever i sit arbejde.



### Samarbejdsrelationer

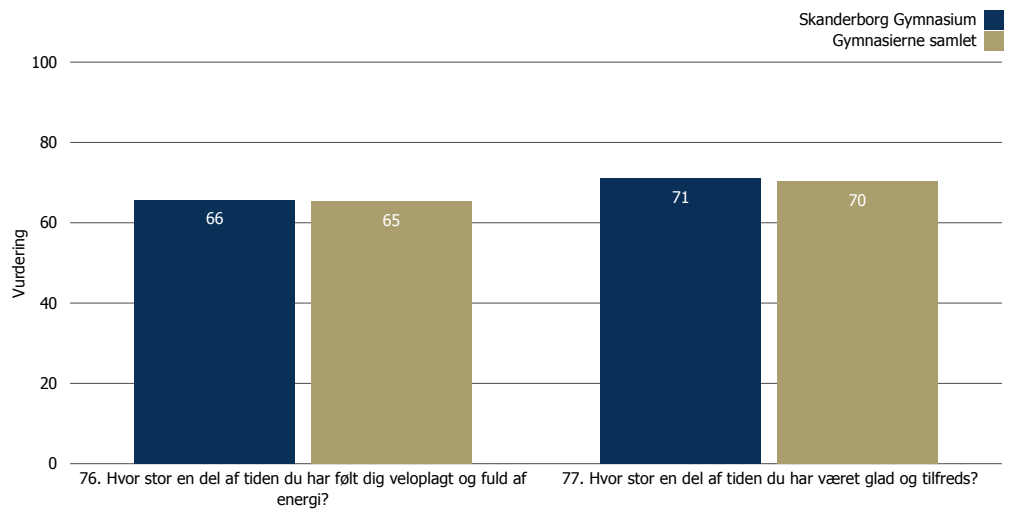
Grafen til højre viser medarbejdernes vurdering af en række forhold, der overordnet set vedrører de samarbejdsrelationer, hvori de indgår på arbejdspladsen.



# Arbejdspladsvurdering - psykisk arbejdsmiljø

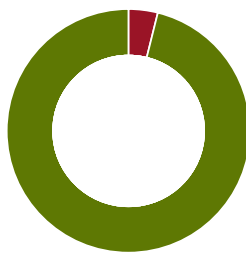
## Psykisk velvære og vitalitet

Grafen til højre viser medarbejdernes vurdering af en række forhold, der overordnet set vedrører medarbejdernes psykiske velvære og vitalitet inden for de seneste 4 uger. Jo højere resultatet, jo større andel af tiden har medarbejderen følt sig godt tilpas.



## Har du været udsat for mobning eller chikane?

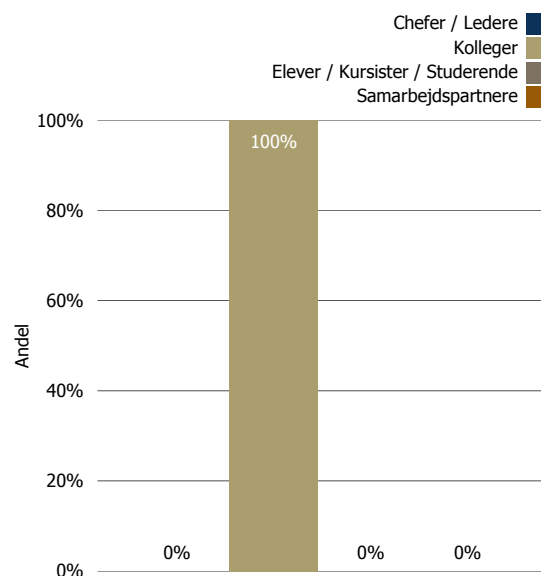
Figurerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne og arbejdsglæden fordelt på de to resulterende grupper for Skanderborg Gymnasium.



4% Ja  
96% Nej

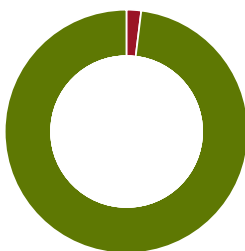
## Hvem udsatte dig for mobning/chikane?

Figurerne til højre viser den procentuelle fordeling blandt medarbejderne der svarede Ja til at de var blevet udsat for mobning eller chikane.



## Har du været udsat for Vold eller trusler?

Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne og arbejdsglæden fordelt på de to resulterende grupper for Skanderborg Gymnasium.

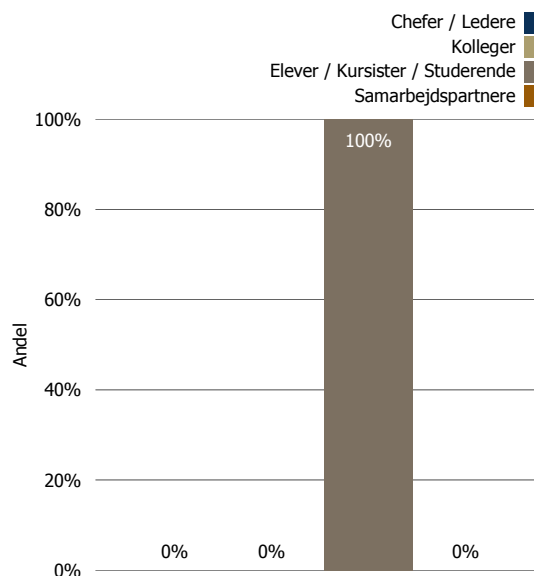


2% Ja

98% Nej

## Hvem udsatte dig for vold/trusler?

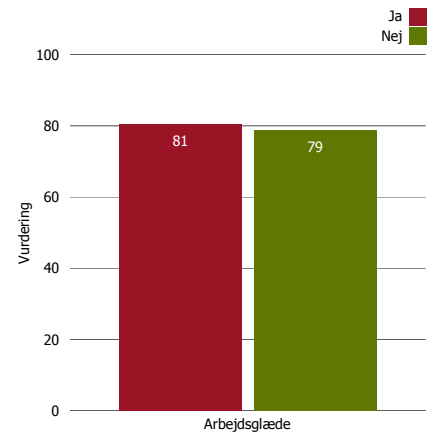
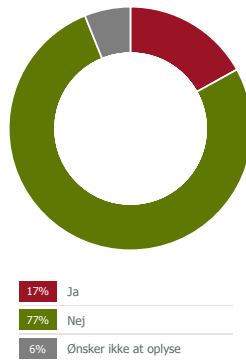
Figureerne til højre viser den procentuelle fordeling blandt medarbejderne der svarede Ja til at de var blevet udsat for vold eller trusler.



## Arbejdspladsvurdering - psykisk arbejdsmiljø

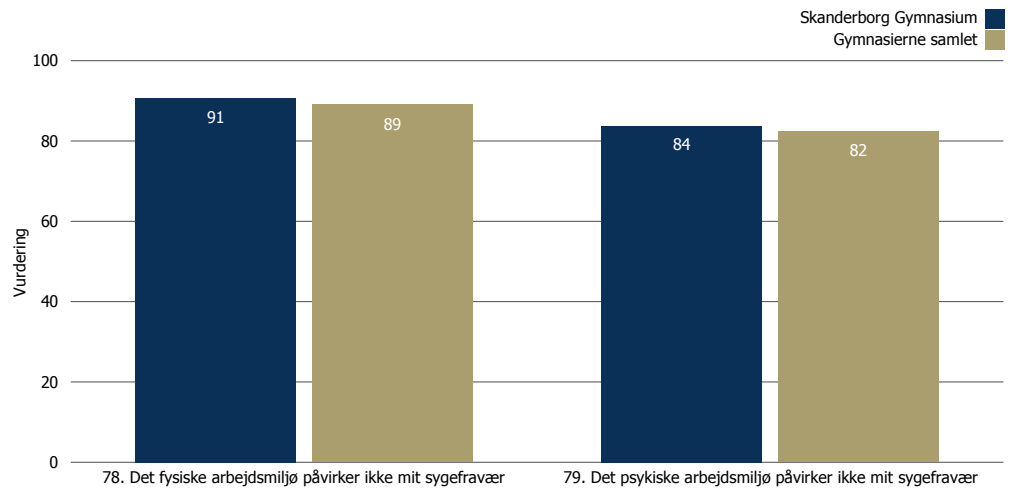
Har du i forbindelse med stress søgt lægefaglig bistand?

Figurerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne og arbejdsglæden fordelt på de to resulterende grupper for Skanderborg Gymnasium.



## Arbejds miljø og sygefravær

Grafen til højre viser medarbejdernes vurdering af sammenhængen mellem sygefravær og henholdsvis fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Bemærk at det også her gælder, at jo højere score, jo større tilfredshed er der tale om.



## Arbejdspladsvurdering – skabelon for handlingsplan

---

Nedenfor kan I anføre, hvad I vil gøre på baggrund af arbejdspladsvurderingens resultater.



**Hvad vil vi prioritere i min afdeling/på vores institution?**

---



**Hvad vil vi opnå med den prioritering?**

---



**Hvordan vil vi opnå forbedringen?**

- På kort sigt
- På lang sigt

---



**Hvem skal gøre hvad og hvornår?**

- Ansvarlig(e)
- Tidsfrist

---



## Tabeller [1]

	Skanderborg Gym- Gymnasierne sam-	
	nasium	let
	2011	2011
<b>Svarprocent</b>	<b>72%</b>	<b>76%</b>
<b>ARBEJDSPLADSVURDERING - PSYKISK ARBEJDSMILJØ</b>		
37. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	68	68
60. Der er god balance mellem min arbejdstid og arbejdsomfang	62	58
61. Der er god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv	62	59
62. Jeg føler mig sjældent stresset (typiske stress-symptomer er, at man føler sig udkørt, nervøs, irriteret, eller har søvnbesvær)	60	58
34. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	82	81
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Skanderborg Gymnasiums virke	87	84
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	77	75
65. Jeg involveres i passende omfang i planlægning og organisering af arbejdet	74	67
31. Klimaet blandt medarbejderne	87	82
32. Det sociale samvær	84	78
33. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	81	75
63. Ledelsen giver mig passende støtte og hjælp i mit arbejde	68	62
64. Mine kolleger giver mig passende støtte og hjælp i mit arbejde	79	76
76. Hvor stor en del af tiden du har følt dig veloplagt og fuld af energi?	66	65
77. Hvor stor en del af tiden du har været glad og tilfreds?	71	70
78. Det fysiske arbejdsmiljø påvirker ikke mit sygefravær	91	89
79. Det psykiske arbejdsmiljø påvirker ikke mit sygefravær	84	82

## Tabeller [2]

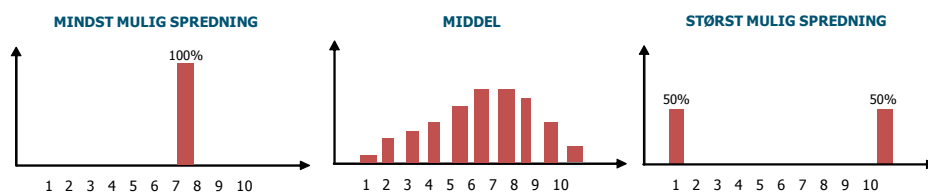
	Vurdering	Spredningstal
<b>Arbejdspladsvurdering - psykisk arbejdsmiljø</b>		
37. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	68	47
60. Der er god balance mellem min arbejdstid og arbejdsmængde	62	46
61. Der er god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv	62	58
62. Jeg føler mig sjældent stresset (typiske stress-symptomer er, at man føler sig udkørt, nervøs, irriteret, eller har søvnbesvær)	60	55
34. Mine arbejdsopgaver er indholdt af mit arbejde	82	26
40. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Skanderborg Gymnasiums virke	87	25
45. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	77	40
65. Jeg involveres i passende omfang i planlægning og organisering af arbejdet	74	41
31. Klimaet blandt medarbejderne	87	21
32. Det sociale samvær	84	26
33. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	81	32
63. Ledelsen giver mig passende støtte og hjælp i mit arbejde	68	51
64. Mine kolleger giver mig passende støtte og hjælp i mit arbejde	79	28
76. Hvor stor en del af tiden du har følt dig veloplagt og fuld af energi?	66	46
77. Hvor stor en del af tiden du har været glad og tilfreds?	71	44
78. Det fysiske arbejdsmiljø påvirker ikke mit sygefravær	91	32
79. Det psykiske arbejdsmiljø påvirker ikke mit sygefravær	84	49

### Om spredningstallet

Spredningstallet – en re-skalering af den bagvedliggende statistiske standardafvigelse - er et udtryk for i hvor høj grad, der er svaret ens på spørgsmålene.

Hvis spredningstallet er 100, betyder det, at der er svaret så forskelligt på et spørgsmål som overhovedet muligt. Hvis spredningsmålet er 0, betyder det, at der er svaret det samme på spørgsmålet.

Eksempler på spredningsmål på hhv. 0, middel og 100:



### Vurderinger

I spørgeskemaet har medarbejderne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarene blevet overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en medarbejder har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11, 3 til 22 og så fremdeles.

