



SKANDERBORG – ODDER CENTER FOR UDDANNELSE

MEDARBEJDERTRIVSELS- OG APV
UNDERSØGELSE 2019

KOMMENTERET RAPPORT

ASPEKT R&D



Undersøgelsen på Skanderborg-Odder CU

Ud af skolens 104 medarbejdere har 85 helt eller delvist besvaret skemaet og det giver en samlet svarprocent på 81,7. Undersøgelsens statistiske usikkerhed kan generelt beregnes til $\pm 4,6\%$, hvilket betyder, at svarene forventes at ville variere inden for dette interval, hvis alle havde svaret.

Sådan læses tabellerne

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 85. 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.

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

MTU/APV på Skanderborg – Odder Center for Uddannelse kommer ud med et usædvanligt positivt resultat. Institutionen har opnået et arbejdsmiljø med tilhørende medarbejdertrivsel, som ligger i skalaens absolutte top. Derfor er der også al mulig grund til, at medarbejdere og ledelse ønsker hinanden tillykke med de gode arbejdsforhold.

Det er helt usædvanligt, at blot en enkelt medarbejder angiver, at vedkommende ikke er glad for sit arbejde, og svarpersonernes bedømmelse af ”skolen som helhed” opnår meget ualmindeligt en gennemsnitskarakter på 9,9, målt på syvtrinsskalaen, mens karakteren for skolens uddannelsesledelse når helt op på 10,2.

For langt de fleste spørgsmål i undersøgelsen er der tale om fremgang, eller i det mindste status quo, målt i sammenligning med den seneste MTU/APU-undersøgelse i 2016.

Konklusionen er, at Skanderborg – Odder Center for Uddannelse må være en fremragende arbejdsplads, som næsten alle vil kunne finde sig tilrette på.

Skolen opretholder et højt informationsniveau, som for eksempel betyder, at mere end 86% af alle kender skolens mål og strategi. Medarbejderne er også gode til selv at søge de relevante informationer, som man har brug for i arbejdet.

Selvom skolen, ligesom alle andre ungdomsuddannelser, har været udsat for årlige sparekrav, er det alligevel lykkedes for ledelsen at tilrettelægge arbejdet således, at arbejdsbelastningen på de fleste medarbejdere opleves som rimelig. Langt de fleste oplever at have tilstrækkelig med tid til at udføre opgaverne. Det gælder for syv ud af otte medarbejdere.

Den gode stemning og det velorganiserede arbejde er også med at fremme et godt kollegialt samarbejde. Det gælder især internt på de enkelte afdelinger, men dog i mindre grad på tværs af afdelingerne. Medarbejderne er generelt gode til at tage ansvar for opgaverne.

Som sagt får skolens uddannelsesledelse en meget fin bedømmelse, svagest står evnen til at handle helhedsorienteret, hvor ”blot” 85 svarer positivt. I forhold til nærmeste leder oplever medarbejderne blandt andet en god dialog mellem ledelse og ansatte, og at skolen understøtter høj faglig kvalitet.

Undersøgelsen afdækker at tre medarbejdere oplever ”ubehagelige drillerier eller mobning”. To af disse rapporterer at mobningen ikke er regelmæssig, og af de skriftlige kommentarer fremgår det, at i hvert fald det ene tilfælde skyldes elever.

På trods af det fine arbejdsmiljø rapporterer seks medarbejdere, at de indenfor det seneste år har haft arbejdsrelateret fravær fra arbejdspladsen. I de tre tilfælde, der kommenteres, fremgår det, at fraværet skyldtes periodisk stor arbejdsbelastning.

De to sidstnævnte forhold bør skolen tage til efterretning, således at der i de kommende år stadig er områder, man kan arbejde på at forbedre.

Baggrundsspørgsmål

Tabel 1: Hvilken geografisk afdeling tilhører du primært?

	Total
	85
Skanderborg	76 89,4%
Odder	0 0,0%
Jeg arbejder lige meget begge steder	9 10,6%

På samme måde som i den seneste MTU/APV undersøgelse i 2016 arbejder ingen af svarpersonerne primært i Odder. Skolen oplyser, at man tilstræber, at alle medarbejdere i Odder også løser opgaver i Skanderborg.

Tabel 2: Hvilken arbejdsfunktion har du?

	Total
	85
Lærer/underviser	61 71,8%
Leder	7 8,2%
Administrativ medarbejder (adm., økonomi, it)	13 15,3%
Servicemedarbejder (pedel/teknik, kantine o.l.)	4 4,7%

Ikke overraskende kommer de fleste besvarelser fra undervisere, mens de administrative medarbejdere udgør den næststørste gruppe af svarpersoner. Desværre har kun meget få servicemedarbejdere svaret på skemaet, hvorfor det af anonymitetshensyn ikke vil være muligt at medtage gruppen, når vi sammenligner svar fra forskellige personalegrupper.

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

	Total
	61
HHX	21 34,4%
HF	19 31,1%
AVU/FVU/OBU	10 16,4%
EUD/EUX	11 18,0%

Dette spørgsmål blev kun stillet til underviserne. Der er tilstrækkeligt med svar fra alle fire grupper til, at man kan anvende resultatet i analysen uden at kompromittere anonymiteten for enkeltpersoner.

Tabel 4: Nærmeste leder

	Total
	84
Else	11 13,1%
Gitte	7 8,3%
Hanne	21 25,0%
Morten	2 2,4%
Peter	3 3,6%
Pia	8 9,5%
Poul	28 33,3%
Torben	4 4,8%

Tabellen viser svarfordelingen målt på ledere. Alle ledere med fem eller flere medarbejdersvar modtager en individuel ukommenteret udgave af resultaterne.

Overordnede vurderinger

Tabel 5: 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	81 100,0%	11 13,6%	61 75,3%	9 11,1%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	9,9
Skolens fysiske arbejdsmiljø	82 100,0%	11 13,4%	41 50,0%	28 34,1%	2 2,4%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	9,1
Skolens psykiske arbejdsmiljø	82 100,0%	14 17,1%	53 64,6%	13 15,9%	2 2,4%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	9,7
Den måde, hvorpå skolens uddannelsesledelse som helhed leder skolen på	80 100,0%	20 25,0%	53 66,3%	6 7,5%	1 1,3%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	10,2

Skolen vurderes overordnet set særdeles positivt blandt medarbejderne. Alle resultater er meget positive, men der er særlig grund til at fremhæve skolens uddannelsesledelse, som i undersøgelsen opnår en gennemsnitskarakter på over 10 på syvtrinsskalaen. Det er også en væsentlig iagttagelse, at ingen medarbejdere giver de fire spørgsmål dumpekarakter. For skolen som helhed er den laveste karakter 7. Den samlede vurdering af de fire spørgsmål er på linje med de mest positive resultater, vi over årene har iagttaget på danske uddannelsesinstitutioner.

Der er desuden sket en meget positiv udvikling i forhold til tidligere undersøgelser. For alle spørgsmål er gennemsnitskarakteren siden evalueringen i 2016 hævet med cirka ét karakterpoint: skolen som helhed er gået fra 8,9 til i dag 9,9, mens ledelsen i 2016 opnåede en gennemsnitskarakter på 9,0.

Der er generelt meget små forskelle på svarfordelingerne målt i forhold medarbejdernes arbejdsfunktion. Eneste signifikante forskel findes i holdningen til skolens psykiske miljø, idet underviserne svarer en smule mere negativt end de øvrige medarbejdergrupper. Vi har derudover undersøgt for forskelle mellem svarene baseret på undervisernes afdelingstilknytning, men ikke fundet signifikante forskelle.

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

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Jeg er stolt af min skole	82 100,0%	51 62,2%	30 36,6%	1 1,2%	0 0,0%
Jeg føler mig tryk i min ansættelse	81 100,0%	41 50,6%	35 43,2%	5 6,2%	0 0,0%

Blot en enkelt medarbejder angiver, at vedkommende ikke er stolt af sin skole, men derimod er næsten to ud af tre ”meget enig” i spørgsmålet. Der er tale om en stigning målt i forhold til undersøgelsen i 2016, hvor ”blot” 95% af medarbejderne angav, at de var stolte af skolen.

Tryghed i ansættelsen er en meget væsentlig indikator for et godt og stabilt skolemiljø. Derfor er det en meget positiv udvikling, at man kan registrere en stigning fra cirka 86% positive til i dag næsten 94%.

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

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Skolens personalepolitik praktiseres på en god måde	79 100,0%	32 40,5%	42 53,2%	5 6,3%	0 0,0%
Skolens lønpolitik udmøntes på en fair måde	78 100,0%	21 26,9%	40 51,3%	15 19,2%	2 2,6%
Vores elever/studerende/ kursister får en god behandling	82 100,0%	44 53,7%	38 46,3%	0 0,0%	0 0,0%
Jeg er glad for mit arbejde	82 100,0%	56 68,3%	25 30,5%	1 1,2%	0 0,0%

Der findes ligeledes en høj grad af tilfredshed med den måde personalepolitikken praktiseres på, hvorimod lønpolitikken opnår en knap så positiv vurdering. Ud fra den 50%25 regel, som er beskrevet i forordet til denne rapport, må man alligevel beskrive resultatet som tilfredsstillende. Tommelfingerreglen angiver som bekendt, at mindst 50% skal angive tilfredshed, og højst 25% utilfredshed, for at et forhold må betegnes som tilfredsstillende. Det hele summeres op i seriens sidste spørgsmål om, hvorvidt medarbejderne er glade for deres arbejde. 98,8% besvarer spørgsmålet positivt.

Vi har testet svarene i forhold til de tilgængelige baggrundsvariable, men ikke fundet de store forskelle. Dog er man lidt mindre stolt af skolen, hvis man også arbejder i Odder-afdelingen. Den samme gruppe rapporterer tillige lidt lavere arbejdsglæde end de, der primært arbejder i Skanderborg.

Information

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

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Jeg kender skolens mål og strategi	82 100,0%	21 25,6%	50 61,0%	10 12,2%	1 1,2%
Jeg sørger for at holde mig ajour med informationer fra ledelse og administration	82 100,0%	42 51,2%	38 46,3%	2 2,4%	0 0,0%
Jeg ved, hvor jeg skal finde de informationer, som jeg har brug for i mit arbejde	82 100,0%	26 31,7%	49 59,8%	7 8,5%	0 0,0%

I forhold til andre tilsvarende institutioner har Skanderborg – Odder CFU et højt informationsniveau. Næsten 87% af alle medarbejdere kender til skolens mål- og strategi, hvilket er usædvanligt mange i forhold til andre steder, og så i øvrigt en fremgang på 8% point i forhold til 2016-undersøgelsen. Siden samme undersøgelse er der i øvrigt kommet to medarbejdere, der ikke holder sig ajour med informationer fra ledelsen – et af de meget få steder, hvor skolens resultat i år går tilbage.

11 ud af 12 medarbejdere ved, hvor de kan finde de informationer, der nødvendige for arbejdet, en lille men dog ikke signifikant fremgang siden sidst.

Ledere og administrativt personale har oftere kendskab til skolens mål- og strategi – end det er tilfældet blandt undervisere. Hele 10 lærere mangler dette kendskab.

Jobkrav og indflydelse

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

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Mit arbejde er udfordrende og lærerigt	81 100,0%	52 64,2%	26 32,1%	3 3,7%	0 0,0%
Jeg har indflydelse på tilrettelæggelsen af mine arbejdsopgaver	82 100,0%	62 75,6%	20 24,4%	0 0,0%	0 0,0%
Jeg har frihed til at træffe de nødvendige beslutninger inden for mit arbejdsområde	82 100,0%	62 75,6%	18 22,0%	2 2,4%	0 0,0%
Jeg oplever, at jeg har den fornødne tid til at udføre mit arbejde	81 100,0%	24 29,6%	47 58,0%	9 11,1%	1 1,2%
Jeg har den fornødne fleksibilitet i mit arbejdsliv, så jeg kan forene kravene i mit job med mit privatliv	82 100,0%	48 58,5%	33 40,2%	1 1,2%	0 0,0%

Medarbejderne oplever i 2019 signifikant oftere at have den fornødne tid til at udføre arbejdet. I år besvarer cirka 88% spørgsmålet positivt, hvor det tilsvarende tal i de to foregående undersøgelser lå omkring 75%. Seriens øvrige besvarelser er uændrede positive i forhold til tidligere. Dette betyder, at medarbejderne fortsat finder arbejdet udfordrende og lærerigt, og at de oplever en høj grad af indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne. Her er det dog underviserne, der svarer en smule mindre positivt end resten, men samlet findes der i lærergruppen et flertal, 58%, som svarer ”meget enig” på spørgsmålet.

Arbejdspladsen er også kendetegnet ved en høj grad af frihed til at træffe beslutninger, og alle medarbejdere, bortset fra en enkelt, oplever fleksibilitet til at forene kravene i jobbet med privatlivet.

Undervisere på HHX (91% meget enige) oplever den højeste grad af indflydelse i modsætning til HF, hvor blot hver anden underviser svarer meget enig.

Kollegialt samarbejde

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

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Vi udviser respekt og tolerance overfor hinanden	82 100,0%	40 48,8%	39 47,6%	3 3,7%	0 0,0%
Jeg får hjælp og støtte fra mine kolleger, hvis jeg har brug for det	81 100,0%	57 70,4%	23 28,4%	1 1,2%	0 0,0%
Jeg oplever, at kollegerne respekterer trufne beslutninger	78 100,0%	33 42,3%	44 56,4%	1 1,3%	0 0,0%
Vi er gode til at dele viden, hvor det er relevant i den afdeling, som jeg tilhører	81 100,0%	42 51,9%	35 43,2%	4 4,9%	0 0,0%
Vi er gode til at dele viden, hvor det er relevant på tværs af skolens uddannelser	77 100,0%	10 13,0%	41 53,2%	17 22,1%	9 11,7%

Skolens medarbejdere har et glimrende kollegialt samarbejde. De er særdeles gode til at vise tolerance og respekt, og de kan som oftest få hjælp, når der er brug for det. Der findes tillige en, i forhold til andre institutioner, særdeles positiv respekt omkring de trufne beslutninger.

Videndeling fungerer glimrende indenfor en afdeling, men knap så godt mellem afdelingerne. Måler man alene på undervisernes svar, fungerer videndeling internt på en afdeling knap så godt blandt HHX og AVU underviserne, bedst på HF og EUX. Det er også HHX og AVU lærerne, der i særlig grad mangler videndeling

mellem afdelingerne. Kan man sige, at underviserne på HHX og AVU er lidt mere alene om deres undervisningsopgave, end det er tilfældet for HF og EUD underviserne?

Under alle omstændigheder viser videndelingen en markant fremgang på den samlede institution i forhold til de tidligere undersøgelser i 2016 og 2014. For seriens øvrige spørgsmål er resultaterne på samme positive niveau som tidligere år.

Afdelingssamarbejde

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

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
Afdelingens opgaver er klart defineret	82 100,0%	45 54,9%	34 41,5%	3 3,7%	0 0,0%
Vi er gode til at forny os i afdelingen	81 100,0%	36 44,4%	39 48,1%	6 7,4%	0 0,0%
I afdelingen samarbejder vi om, hvordan opgaverne bedst løses	81 100,0%	47 58,0%	33 40,7%	1 1,2%	0 0,0%
Alle udviser ansvarlighed for at løse afdelingens opgaver	82 100,0%	42 51,2%	33 40,2%	7 8,5%	0 0,0%
Afdelingen har en konstruktiv dialog med ledelsen	81 100,0%	58 71,6%	23 28,4%	0 0,0%	0 0,0%
Jeg får inspiration fra min afdeling	81 100,0%	46 56,8%	33 40,7%	1 1,2%	1 1,2%

Ud fra den tidligere nævnte 50/25-regel, har skolen et fremragende samarbejde internt på afdelingerne. Medarbejderne oplever en klar definition af afdelingens opgaver og en høj grad af samarbejde omkring gode opgaveløsninger.

Et stort flertal af medarbejdere er enige, at afdelingen er god til fornyelse, men bemærk alligevel, at spørgsmål som det eneste i serien har mindre end halvdelen af svarpersonerne, der kan erklære sig ”meget” enige, så selv i en meget positiv kontekst, findes der stedvist rum for forbedring.

Det er meget bemærkelsesværdigt, at næsten to ud af tre medarbejdere oplever at afdelingen opretholder en positiv dialog med skolens ledelse. Ligeledes er afdelingssamarbejdet en inspirationskilde for mange medarbejdere.

Alle udviser ansvarlighed for at løse afdelingens opgaver

	Total	Hvilken afdeling tilhører du primært?			
		HHX	HF	AVU/FVU/OBU	EUD/EUX
	82	21	18	9	11
Meget enig	42 51,2%	6 28,6%	8 44,4%	7 77,8%	5 45,5%
Enig	33 40,2%	9 42,9%	10 55,6%	2 22,2%	6 54,5%
Uenig	7 8,5%	6 28,6%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%

Hvis man alene ser på underviserne, findes der en signifikant forskel i oplevelsen af, at alle viser ansvarlighed på afdelingen. Bemærk HHX, hvor seks ud af 21 medarbejdere erklærer sig uenige i spørgsmålet. De 28,6% negative svar betyder, at forholdet omkring ansvarlighed ikke kan betegnes som tilfredsstillende på HHX-

afdelingen. HHX-underviserne svarer gennemgående lidt mindre positivt også på de øvrige spørgsmål i serien, men forskellene er ikke statistisk signifikante.

Skolens uddannelsesledelse

Tabel 11: 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	80 100,0%	34 42,5%	40 50,0%	2 2,5%	0 0,0%	4 5,0%
... har fokus på kvalitetsudvikling	80 100,0%	37 46,3%	35 43,8%	2 2,5%	0 0,0%	6 7,5%
... er god til at handle helhedsorienteret	80 100,0%	36 45,0%	32 40,0%	4 5,0%	0 0,0%	8 10,0%
... understøtter, at vi leverer høj faglig kvalitet	80 100,0%	46 57,5%	29 36,3%	0 0,0%	0 0,0%	5 6,3%
... har fokus på, at vi udnytter ressourcerne effektivt	80 100,0%	39 48,8%	34 42,5%	0 0,0%	0 0,0%	7 8,8%
... tilskynder til, at vi når de mål, der er sat	79 100,0%	35 44,3%	31 39,2%	1 1,3%	0 0,0%	12 15,2%
... har fokus på medarbejdernes trivsel	80 100,0%	45 56,3%	31 38,8%	1 1,3%	0 0,0%	3 3,8%

Medarbejderne giver skolens uddannelsesledelse et usædvanligt godt skudsmål. Især er det bemærkelsesværdigt, at leverancen af høj faglig kvalitet og ressourceudnyttelsen opnår entydigt positive svar fra de medarbejdere, der har taget stilling til spørgsmålene.

Det svageste resultat i serien findes på spørgsmålet "tilskynder til, at vi når de mål, der er sat, hvor bemærkelsesværdigt mange undlader at svare. En tilslutning på næsten 85% positive er dog isoleret set meget tilfredsstillende og langt over tærsklen for 50/25 reglen. 95% er enige i, at uddannelsesledelsen har fokus på medarbejdernes trivsel.

Medarbejdere, som arbejder både i Skanderborg og Odder er markant mere kritiske overfor ledelsens evne til at sætte retning for skolen, men på seriens øvrige spørgsmål, bortset fra et, har vi ikke fundet signifikante forskelle på svarene. Medarbejdere, som også arbejder i Odder, oplever således, at ledelsen har mere fokus på trivsel, mens de, der alene arbejder i Skanderborg, er lidt mindre enige.

Vi har undersøgt svarene i forhold til arbejdsfunktion, men har ikke fundet signifikante forskelle i forhold denne baggrundsvariabel. Det samme i forhold til undervisernes afdelingstilknytning.

Nærmeste leder

Tabel 12: 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	80 100,0%	62 77,5%	11 13,8%	1 1,3%	0 0,0%	6 7,5%
... og jeg har en løbende dialog om udførelsen af mit arbejde	80 100,0%	49 61,3%	20 25,0%	6 7,5%	1 1,3%	4 5,0%
... giver mig gode udviklingsmuligheder	79 100,0%	46 58,2%	16 20,3%	2 2,5%	1 1,3%	14 17,7%
... anerkender min indsats	79 100,0%	53 67,1%	16 20,3%	2 2,5%	0 0,0%	8 10,1%
... giver mig opgaver og ansvar svarende til mine kompetencer	79 100,0%	56 70,9%	15 19,0%	2 2,5%	0 0,0%	6 7,6%
... er god til at motivere mig	79 100,0%	44 55,7%	20 25,3%	5 6,3%	1 1,3%	9 11,4%
... er god til at inddrage medarbejderne i beslutningsprocessen	79 100,0%	51 64,6%	18 22,8%	1 1,3%	1 1,3%	8 10,1%
... er god til at håndtere konflikter imellem medarbejderne	77 100,0%	19 24,7%	16 20,8%	6 7,8%	1 1,3%	35 45,5%
... er god til at håndtere konflikter mellem medarbejdere og elever/studerende	77 100,0%	32 41,6%	14 18,2%	3 3,9%	0 0,0%	28 36,4%
... tilskynder til, at vi når de mål, der er sat	79 100,0%	43 54,4%	19 24,1%	0 0,0%	0 0,0%	17 21,5%
... følger op på, at vi når de mål, der er sat	79 100,0%	40 50,6%	19 24,1%	2 2,5%	0 0,0%	18 22,8%
... har fokus på, at vi udnytter ressourcerne effektivt	79 100,0%	48 60,8%	17 21,5%	0 0,0%	0 0,0%	14 17,7%
... understøtter, at vi leverer høj faglig kvalitet	80 100,0%	55 68,8%	17 21,3%	0 0,0%	0 0,0%	8 10,0%

Bemærk, at den serie omhandler nærmeste leder. Af hensyn til anonymiteten kan vi ikke analysere på de enkelte leders resultater i denne rapport, men alle ledere, som er nævnt i fem eller flere besvarelser vil modtage en individuel ukommenteret udgave af rapporten.

På samme måde som i de fleste af de foregående tabeller, er der meget få svarpersoner, der afgiver negative bedømmelser. Derfor bliver det her væsentlig mere interessant at se på antallet af personer, der svarer "ved ikke/ikke relevant". I spørgsmålet om evnen til at håndtere konflikter mellem medarbejderne, har hele 45,5% af alle anvendt den neutrale svarkategori. Det betyder, at den første del af kravet til 50/25-reglen ikke er opfyldt. Færre end 50% svarede positivt på spørgsmålet. Er det udtryk for et problem?

For Skanderborg - Odder CU, som på de fleste andre områder har en ekstraordinær positiv grad af medarbejdertilfredshed, vil vi nok tolke svaret som en indikator på *fravær* af konflikter, altså som et positivt resultat. Det gælder for så vidt også spørgsmålet om konflikter mellem medarbejdere og elever. Det hører også med i billedet, at en enkelt nyansat leder har udløst mange "ved ikke" svar.

Vi er derimod lidt betænkelige ved tre andre spørgsmål:

- ... giver mig gode udviklingsmuligheder
- ... tilskynder til, at vi når de mål, der er sat
- ... følger op på, at vi når de mål, der er sat

For så vidt angår disse tre spørgsmål, kan man tolke resultatet som indikatorer på, at en del medarbejdere kunne ønske sig forbedringer på områderne. På trods af en generelt meget positiv evaluering af nærmeste leder, får store mindretal af medarbejderne alligevel tilkendegivet et ønske om bedre personlige udviklingsmuligheder og en generelt bedre målopfølgning.

Sammenlignet med tidligere undersøgelser vurderes nærmeste leder i 2019 på samme niveau eller mere positivt end i 2016.

Det psykosociale arbejdsmiljø

Tabel 13: **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	82 100,0%	71 86,6%	8 9,8%	3 3,7%	0 0,0%
Jeg er ikke udsat for fysisk vold eller trusler om fysisk vold på min arbejdsplads	82 100,0%	72 87,8%	10 12,2%	0 0,0%	0 0,0%

Tabel 14: **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
	2
Flere gange om ugen	0 0,0%
Cirka 1 gang om ugen	0 0,0%
Cirka 1 gang om måneden	0 0,0%
Nogle få gange inden for de seneste seks måneder	2 100,0%
Ikke oplevet inden for de seneste seks måneder	0 0,0%

Tre ud af 82 medarbejdere oplevede ubehagelige drillerier eller mobning. Ingen var udsat for vold eller trusler om samme. To medarbejdere valgte at besvare det supplerende spørgsmål, som viste, at begge kun havde oplevet drilleri eller mobning nogle få gange i det seneste halve år. De to personer kommer ydermere fra hver sin personalegruppe, hvilket indikerer, at der er tale om enkeltstående tilfælde.

Af undersøgelsens skriftlige kommentarer fremgår det, at ét tilfælde af mobning relaterer sig til elever.

To eller tre personer, der bliver mobbet eller drillet, er naturligvis altid for mange; men baseret på erfaringer på andre institutioner, vil det nok i praksis være vanskeligt at bringe tallet nærmere nul.

Fravær

Tabel 15: 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
	81
Nej, det er ikke sket inden for de sidste 12 måneder	75 92,6%
Ja, det er sket en enkelt gang inden for de sidste 12 måneder	6 7,4%
Ja, det er sket flere gange inden for de sidste 12 måneder	0 0,0%

Seks personer har indenfor det forløbne år oplevet et enkeltstående tilfælde af arbejdsrelateret fravær. Tre af svarpersonerne har i den sammenhæng været så venlige at kommentere på årsagen til fraværet, og der er i alle tre tilfælde tale om fravær tilskrevet arbejdsbelastning/stress. En underviser skriver: Der var lige et øjeblik for mange bolde i luften på én gang.

Servicefunktioner

Tabel 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	82 100,0%	21 25,6%	40 48,8%	16 19,5%	4 4,9%	1 1,2%
Kantine	81 100,0%	47 58,0%	28 34,6%	2 2,5%	1 1,2%	3 3,7%
Pedellerne	82 100,0%	43 52,4%	37 45,1%	1 1,2%	0 0,0%	1 1,2%
Rengøring	82 100,0%	10 12,2%	55 67,1%	10 12,2%	5 6,1%	2 2,4%

Tre ud af fire medarbejdere er enige i, at skolens IT service fungerer godt, hvilket er en mindre tilbagegang fra 2016, hvor et par procent færre rapporterede tilfredshed med IT. I 2019 nærmer utilfredsheden sig således de kritiske 25% af svarpersonerne. Det er især de administrative medarbejdere (100%), som er meget utilfredse med IT servicen.

Derimod er der væsentlig større tilfredshed med kantinen, hele 96% kan erklære sig tilfredse. I sammenligning mellem de fysiske afdelinger er det især kantinen i Skanderborg, der trækker op.

Pedellerne leverer en fremragende service. Hele 98,8 er positive, hvilket næppe kan blive mere klart.

Tilfredshed med rengøringen er på 81,3%, hvilket udgør et tigerspring i forhold til tidligere års resultater. I 2014 var blot 26%, mens tallet i 2016 var nået op på 43%, som dengang var tilfreds med rengøringen. Husk at fejre jeres sejr!

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	81 100,0%	24 29,6%	51 63,0%	6 7,4%	0 0,0%
Jeg oplever, at jeg har mulighed for at variere mine arbejdsstillinger ved skrivebord, maskiner, udstyr, værktøj mv.	81 100,0%	45 55,6%	35 43,2%	0 0,0%	1 1,2%
Borde og stole kan justeres efter mine behov	80 100,0%	47 58,8%	31 38,8%	2 2,5%	0 0,0%
Jeg bliver sjældent "træt i øjnene" i løbet af arbejdsdagen	80 100,0%	27 33,8%	45 56,3%	8 10,0%	0 0,0%
Jeg oplever sjældent generende reflekser i skærmen	79 100,0%	42 53,2%	36 45,6%	1 1,3%	0 0,0%
Der er plads på bordet foran tastatur og mus til støtte af begge underarme, mens jeg arbejder	80 100,0%	44 55,0%	34 42,5%	2 2,5%	0 0,0%
Der er mulighed for at tilpasse afstanden fra øjne til skærm til ca. 50-70 cm	79 100,0%	45 57,0%	30 38,0%	4 5,1%	0 0,0%
Jeg oplever ikke, at mit arbejde er fysisk belastende for mit helbred	80 100,0%	38 47,5%	38 47,5%	4 5,0%	0 0,0%

Der er to forhold, der gør sig gældende for alle forhold i denne serie spørgsmål om ergonomi:

- Resultaterne, bortset fra et enkelt, er gået frem i forhold til de to seneste MTU-undersøgelser.
- Ingen resultater er kritiske, forstået på den måde, at kun ganske få erklærer sig uenige i forholdet.

Den eneste undtagelse i fremgangen er muligheden for at tilpasse skærmafstanden. Det er, som på mange andre arbejdspladser, sandsynligvis en konsekvens af, at vi i dag fortrinsvist anvender laptops og relativt mindre skærme end på de gamle stationære PC'er.

Størst fremgang findes på spørgsmålet om sjældent at blive "træt i øjnene". I 2016 var tre ud af fire medarbejdere enige i spørgsmålet, hvor det i dag er ni ud af ti, der svarer positivt.

Vi har testet serien i forhold til de forskellige baggrundsspørgsmål og ikke fundet signifikante forskelle i svarmønstre.

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	76 100,0%	49 64,5%	27 35,5%	0 0,0%
Mulighed for afskærmning mod sollys	76 100,0%	51 67,1%	24 31,6%	1 1,3%
Lokalets lysforhold i kunstlys	75 100,0%	54 72,0%	17 22,7%	4 5,3%
Mulighed for at regulere lysstyrken i lokalet	75 100,0%	40 53,3%	25 33,3%	10 13,3%
Rengøringen af lokalet	76 100,0%	38 50,0%	33 43,4%	5 6,6%
Oprydningen i lokalet	75 100,0%	38 50,7%	31 41,3%	6 8,0%
Oplevelsen af kulde og træk	76 100,0%	41 53,9%	32 42,1%	3 3,9%
Muligheden for at regulere temperaturen i lokalet	78 100,0%	16 20,5%	42 53,8%	20 25,6%
Luftens kvalitet	77 100,0%	33 42,9%	35 45,5%	9 11,7%
Mulighed for udluftning	77 100,0%	41 53,2%	28 36,4%	8 10,4%
Lugtgener	76 100,0%	44 57,9%	28 36,8%	4 5,3%
Ventilationsanlæggets kvalitet	70 100,0%	27 38,6%	32 45,7%	11 15,7%
Oplevelse af statisk elektricitet	73 100,0%	59 80,8%	11 15,1%	3 4,1%

Set i forhold 50/25-reglen, viser resultatet ovenfor, at skolen har væsentlige problemer med sit indeklima. Det drejer sig især om:

- Muligheden for at regulere temperaturen i lokalet
- Ventilationsanlæggets kvalitet
- Luftens kvalitet

Læg især mærke til, at blot cirka 20% af alle ikke oplever problemer med temperaturreguleringen.

Der er stor forskel på, hvordan medarbejdere, der arbejder på begge afdelinger svarer i forhold til de, der alene er beskæftiget på Skanderborg afdelingen. Således oplever medarbejdere med tilknytning til Odder problemer med dagslys og manglende afskærmning af sollyset. Oprydning i lokalerne fungerer også dårligst i Odder. Hele 77% af de, der arbejder begge steder mener, at forholdene omkring temperaturregulering "kræver indgriben". I det hele taget ser det ud til, at indeklimaet er væsentligt ringere i Odder end Skanderborg. Hvis man ser tallene i forhold til undervisernes afdelingstilknytning, ser det ud til, at også EUD/EUX-undervisere i højere grad end andre rapporterer om indeklimaproblemer.

En gennemgang af udviklingen siden 2016 viser, at klimaproblemer i dag opleves i lidt højere grad end tidligere. Derimod har skolen i høj grad fået styr på oprydning og rengøring. Mere end dobbelt så mange medarbejdere som sidst svarer i 2019, at de ikke oplever problemer.

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	77 100,0%	67 87,0%	10 13,0%	0 0,0%
Svært at opfatte tale, når der er flere der taler	77 100,0%	50 64,9%	26 33,8%	1 1,3%
Generende støj fra personer	77 100,0%	51 66,2%	25 32,5%	1 1,3%
Generende støj fra maskiner eller installationer	78 100,0%	55 70,5%	20 25,6%	3 3,8%
Generende støj udefra	78 100,0%	54 69,2%	22 28,2%	2 2,6%

Stort set ingen svarpersoner rapporterer mere end "mindre problemer" med hensyn til støj. Alle forhold er tilfredsstillende ud fra 50/25 reglen. Der er fremgang på alle områder siden 2016. Geografisk ser det ud til, at medarbejdere, der også arbejder i Odder oftere oplever generende støj fra personer. Der er ikke signifikante geografiske forskelle på de øvrige spørgsmål.

Arbejds miljø

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

	Total
	80
Nej, ingen af disse	73 91,3%
Ja, arbejder med tunge løft	5 6,3%
Ja, arbejder med maskiner og/eller apparater	4 5,0%
Ja, arbejder med kemiske stoffer, maling, lak m.m.	2 2,5%
Ja, arbejder med køretøjer	1 1,3%
Ja, arbejde indebærer en ulykkesrisiko	1 1,3%

Dette spørgsmål er alene stillet som indgangsspørgsmål med henblik på at stille relevante uddybende spørgsmål efterfølgende.

Tabel 21: **Du svarede, at du arbejder med tunge løft:**

	Total	Ja	Nej
Findes der passende hjælpemidler til tunge løft?	5 100,0%	3 60,0%	2 40,0%
Er du blevet instrueret i løfteteknik og ergonomi?	5 100,0%	4 80,0%	1 20,0%

To medarbejdere oplever, at de mangler hjælpemidler til tunge løft, mens én mangler instruktion i løfteteknik.

Tabel 22: 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?	4 100,0%	4 100,0%	0 0,0%
Har du adgang til brugsanvisning?	4 100,0%	4 100,0%	0 0,0%
Er alle bevægelige dele beskyttet med afskærmningen?	4 100,0%	4 100,0%	0 0,0%
Har alle maskiner nødstop?	4 100,0%	4 100,0%	0 0,0%
Er alle maskiner godt vedligeholdte?	4 100,0%	4 100,0%	0 0,0%

Det ser ud til, at skolen har fuldstændig styr på sikkerheden omkring brugen af maskiner.

Tabel 23: 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.)?	2 100,0%	2 100,0%	0 0,0%
Har du fået instruktion i håndtering af de stoffer, du arbejder med?	2 100,0%	1 50,0%	1 50,0%
Har du adgang til brugsanvisninger og produktblade for alle produkter?	2 100,0%	2 100,0%	0 0,0%
Findes der tilstrækkelig udsugning i lokaler, hvor der arbejdes med kemiske stoffer?	2 100,0%	2 100,0%	0 0,0%

Blot to medarbejdere rapporterer, at de arbejder med kemiske stoffer m.v. Sikkerheden ser ud til at være i orden, men en enkelt medarbejder mangler dog instruktion omkring de pågældende stoffer.