



# SKANDERBORG-ODDER CENTER FOR UDDANNELSE

MEDARBEJDERTRIVSELS- OG APV  
UNDERSØGELSE  
2025

KOMMENTERET RAPPORT

## Undersøgelsen på Skanderborg-Odder Center for Uddannelse

Ud af skolens 127 medarbejdere har 107 helt eller delvist besvaret skemaet og det giver en samlet svarprocent på 84,2. Til sammenligning var svarprocenten i 2023 på 84,0.

Undersøgelsens statistiske usikkerhed kan generelt beregnes til  $\pm 3,8\%$ , 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 107. 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
- Højst 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 som 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

Tillad venligst en personlig bemærkning som indledning til disse konklusioner. Det er nemlig ikke hver dag - faktisk meget sjældent, at man kan aflevere en trivselsrapport, som i det store og hele er pletfri. Normalt skal man som konsulent finde en balance mellem at påpege en institutions ofte åbenlyse svagheder i medarbejdertrivslen, men på den anden side ikke skære kritikken så hårdt, at alt håb lades ude.

I undersøgelsen af Skanderborg-Odder Center for Uddannelse har problemet snarere været at tage den store lup i anvendelse, for dog i det mindste at finde noget at skrive om. Det særlige ved SCU er ikke, at institutionen i et enkelt år har brillieret med en fremragende trivselsrapport, men at skolen gennem mange år i gentagne målinger formår at fastholde det høje niveau. Aspekt R&D A/S gennemfører jo kun trivselsmålinger for medarbejdere på et begrænset antal institutioner, typisk 20 - 40 undersøgelser pr år. Derfor har vi ikke data fra alle danske ungdomsuddannelser, men vi vil alligevel vove den påstand, at der næppe findes en ungdomsuddannelsesinstitution i Danmark med så kontinuerligt positive resultater, som det er tilfældet på SCU.

Ikke alene formår skolen at fastholde et fremragende trivselsmiljø, men ved en benchmarking af tre ud af fire overordnede nøglespørgsmål har skolen i år opnået indeks 100, hvilket vil sige det bedste resultat igennem de seneste tre målinger, og medarbejderne har i år i tre ud af fire spørgsmål givet karakterer over 10 på 7-trinsskalaen. Skolens fysiske miljø sniger sig "kun" op på karakteren 9,4, hvor de fleste andre tilsvarende institutioner opnår karakterer omkring 7 eller lavere.

### Arbejdsrelateret sygefravær

Sygefraværet illustrerer ligeledes, hvor godt det står til hos Skanderborg-Odder CU. Ud af de 107 medarbejdere, som har besvaret spørgeskemaet, finder man blot én enkelt medarbejder, som har været fraværende én enkelt dag. Det er helt unikt.

### Skolens servicefunktioner

Med undtagelse af rengøring (og måske oprydning?) fungerer skolens servicefunktioner på et meget højt niveau. Rengøring er med cirka 25% negative besvarelser stadig den kritiske servicefunktion, selv om der også er fremgang at spore på området. Siden 2023-målingen er andelen af utilfredse med rengøring faktisk faldet fra 36% til de nuværende cirka 25%.

### Kollegialt samarbejde

Det kollegiale samarbejde fungerer meget tilfredsstillende. Dog kan skolen måske overveje, om udbygning af mere tværgående samarbejder mellem afdelinger kunne bibringe yderligere positive resultater.

### Ledelsen

I spørgsmålsserien om ledelsen som helhed svarer mindst 88% af respondenterne positivt på samtlige spørgsmål. For så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt ledelsen som helhed har fokus på medarbejdernes trivsel, er den positive tilkendegivelse helt op på 96%.

Også serien af spørgsmål om nærmeste leder opnår fremragende vurderinger, men med den store lup fremme, kan man iagttage en marginal, men dog signifikant, tilbagegang på fem af seriens spørgsmål. Dermed ender resultatet i år årets måling i området 84% - til 94% positive svar, hvilket man nok ville misunde i mange andre ledelsesgrupper.

### Drillerier, mobning og chikane

Ja, mobning findes, rapporterer fem medarbejdere, men frekvensen af begivenheder er ikke høj, så fænomenet ligger ikke i den høje ende af skalaen. Vi betragter *alvorlige* tilfælde af drillerier eller mobning som hændelser, der opleves månedligt eller oftere, hvilket ikke tilfældet på SCU. En enkelt medarbejder rapporterer om trusler om vold fra en elev.

## BaggrundsvARIABLER

Tabel 1: Hvilken arbejdsfunktion har du?

|                                                 | Total       |
|-------------------------------------------------|-------------|
|                                                 | 107         |
| Lærer/underviser                                | 81<br>75,7% |
| Leder                                           | 9<br>8,4%   |
| Administrativ medarbejder (adm., økonomi, it)   | 13<br>12,1% |
| Servicemedarbejder (pedel/teknik, kantine o.l.) | 4<br>3,7%   |

BaggrundsvARIABLERNE i målingen anvendes til at identificere særlige svarmønstre i forhold til den enkelte variable.

Anvendelse af resultaterne fra en undergruppe kræver dog, af hensyn til den lovede anonymitet, at svargruppen er repræsenteret med mindst fem besvarelser. I tilfældet ovenfor kan vi således af anonymitetshensyn ikke beskrive servicemedarbejdergruppens svar i detaljer, men gruppens svar vil naturligvis indgå i institutionens samlede besvarelser. Vi vil også kunne danne nye grupper, fx i dette tilfælde sammenligne undervisere mod "andre", hvilket så kunne være en samlet delmængde af ledere, administrative medarbejdere og servicegruppen.

Tabel 2: Hvilken afdeling tilhører du primært? (kun lærer/underviser)

|             | Total       |
|-------------|-------------|
|             | 81          |
| HHX         | 33<br>40,7% |
| HF          | 29<br>35,8% |
| AVU/FVU/OBU | 7<br>8,6%   |
| EUD/EUX     | 12<br>14,8% |

Tabel 3: **Min nærmeste leder er:**

|        | Total       |
|--------|-------------|
|        | 107         |
| Else   | 12<br>11,2% |
| Gitte  | 8<br>7,5%   |
| Rikke  | 33<br>30,8% |
| Karen  | 7<br>6,5%   |
| Morten | 2<br>1,9%   |
| Peter  | 3<br>2,8%   |
| Pia    | 9<br>8,4%   |
| Poul   | 29<br>27,1% |
| Torben | 4<br>3,7%   |

Hver leder, som har fem eller flere besvarelser, modtager sin egen rapport. Disse rapporter er personlige og offentliggøres ikke. Af hensyn til den lovede anonymitet for både medarbejdere og ledere kommenterer vi heller ikke på ledernes individuelle resultater i denne rapport.

## Overordnede vurderinger

Tabel 4.1: 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                                           | 106<br>100,0% | 38<br>35,8%    | 60<br>56,6% | 7<br>6,6%   | 1<br>0,9% | 0<br>0,0% | 0<br>0,0% | 0<br>0,0% | 10,5 |
| Skolens fysiske arbejdsmiljø                                | 107<br>100,0% | 20<br>18,7%    | 61<br>57,0% | 20<br>18,7% | 4<br>3,7% | 2<br>1,9% | 0<br>0,0% | 0<br>0,0% | 9,4  |
| Skolens psykiske arbejdsmiljø                               | 107<br>100,0% | 37<br>34,6%    | 55<br>51,4% | 10<br>9,3%  | 4<br>3,7% | 1<br>0,9% | 0<br>0,0% | 0<br>0,0% | 10,1 |
| Den måde, hvorpå skolens ledelse som helhed leder skolen på | 106<br>100,0% | 42<br>39,6%    | 52<br>49,1% | 9<br>8,5%   | 2<br>1,9% | 1<br>0,9% | 0<br>0,0% | 0<br>0,0% | 10,3 |

De helt overordnede vurderinger af skolen er på samme måde som ved den seneste dataindsamling i 2023 ekstraordinært positive. Det er et resultat, som vi kun kan iagttage på ganske få institutioner. Ud over, at Skanderborg-Odder CU opnår tre vurderinger med en gennemsnitskarakter højere end 10 på syvtrinsskalaen, er fraværet af vurderinger til dumpekaraktererne 00 og -3 helt usædvanlige ved bedømmelsen på tilsvarende institutioner. Samlet et super flot resultat.

Skolens fysiske miljø opnår den laveste vurdering, hvilket ikke er usædvanligt i sammenligning med andre skoler. Normalt kan man, for så vidt angår det fysiske miljø, ofte iagttage karakterer på eller under middelværdien 7. Så karakteren 9,4 er i den sammenhæng virkelig noget at glæde sig over.

Tabel 4.2: Karaktergennemsnit, 7-trinsskalaen

|                                                             | Total       | Undersøgelsesår |             |             |
|-------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|
|                                                             |             | 2021            | 2023        | 2025        |
| Base                                                        | 307         | 102             | 99          | 107         |
| Skolen som helhed                                           | 10,3<br>99  | 10,1<br>97      | 10,3<br>99  | 10,5<br>100 |
| Skolens fysiske arbejdsmiljø                                | 9,3<br>98   | 9,0<br>95       | 9,5<br>100  | 9,4<br>100  |
| Skolens psykiske arbejdsmiljø                               | 10,1<br>100 | 10,2<br>100     | 10,1<br>100 | 10,1<br>100 |
| Den måde, hvorpå skolens ledelse som helhed leder skolen på | 10,3<br>99  | 10,4<br>100     | 10,2<br>98  | 10,3<br>99  |

Tabel 4.2 viser en sammenligning af de tre seneste MTU-målinger på skolen.

Aspekt R&D A/S har gennemført trivselsmålinger på uddannelsesinstitutioner siden 1990'erne, og umiddelbart efter årtusindskiftet introducerede vi begrebet "champagneskoler". Det var en let ironisk betegnelse for skoler, der var højdespringere i en enkelt måling, serverede champagnen og derefter glemte at følge op på de gode resultater. Skanderborg Odder er derimod en stabil champagneskole, som over mange år formår at holde trivslen og medarbejdertilfredsheden på et særdeles højt niveau, så i dette tilfælde vil bobler være helt på sin plads.

Vurderingerne gennem de tre målinger ligger på et stabilt niveau, hvor de små variationer mellem årene ikke er statistisk signifikante.

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

|                                                          | Total         | Meget enig  | Enig        | Uenig      | Meget uenig |
|----------------------------------------------------------|---------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| Jeg er stolt af min skole                                | 107<br>100,0% | 71<br>66,4% | 34<br>31,8% | 2<br>1,9%  | 0<br>0,0%   |
| Jeg føler mig tryk i min ansættelse                      | 107<br>100,0% | 67<br>62,6% | 32<br>29,9% | 7<br>6,5%  | 1<br>0,9%   |
| Skolens personalepolitik praktiseres på en god måde      | 106<br>100,0% | 62<br>58,5% | 39<br>36,8% | 5<br>4,7%  | 0<br>0,0%   |
| Skolens lønpolitik udmøntes på en fair måde              | 106<br>100,0% | 35<br>33,0% | 56<br>52,8% | 10<br>9,4% | 5<br>4,7%   |
| Vores elever/studerende/ kursister får en god behandling | 107<br>100,0% | 74<br>69,2% | 33<br>30,8% | 0<br>0,0%  | 0<br>0,0%   |
| Jeg er glad for mit arbejde                              | 107<br>100,0% | 75<br>70,1% | 30<br>28,0% | 2<br>1,9%  | 0<br>0,0%   |

Mere end 98% af samtlige medarbejdere erklærer sig meget enige eller enig i, at de er stolte af skolen. En så enstemmig positivitet overgår hovedparten af andre ungdomsuddannelsesinstitutioner i kongeriet. Ligeledes føler medarbejderne sig i høj grad trygge i ansættelsen; blot 7% svarer negativt på spørgsmålet. I 2023 følte godt 4% sig utrygge i ansættelsen, men forskellen mellem de to målinger ligger inden for undersøgelsernes statistiske usikkerhed, så forskellen kan være et udtryk for tilfældige udsving.

Et absolut stort flertal af medarbejdere oplever, at personalepolitikken praktiseres på en god måde, og kun knap 5% svarer negativt, mens der på spørgsmålet i 2023 blev registreret et par procentpoint færre.

Både i 2025 og 2023 er lønpolitikken det område, der registrer flest negative svar i denne spørgsmålsserie, i alt godt 14%. Som omtalt på side 2, bruger vi en tommelfingerregel, 50-25 reglen, til at vurdere, hvornår andelen af negative svar er så stor, at man skal betragte området som et fokuspunkt. Ud fra denne overordnede betragtning, må man konkludere, at lønpolitikken i overvejende grad vurderes positivt blandt medarbejderne.

Alle medarbejdere, uden undtagelse, er enige i, at elever m.v. behandles godt.

Hele 70% er meget enige i, at de er glade for deres arbejde, og blot to medarbejdere erklærer sig uenige i spørgsmålet. Det resultat er ligesom flere af de foregående udtryk for en usædvanlig positiv holdning målt i forhold til andre institutioner.

Tabel 6: Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn? Servicefunktionerne fungerer godt ...

|                      | Total         | Meget enig  | Enig        | Uenig       | Meget uenig | Ved ikke/<br>Ikke relevant |
|----------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------------------|
| IT                   | 107<br>100,0% | 38<br>35,5% | 59<br>55,1% | 7<br>6,5%   | 2<br>1,9%   | 1<br>0,9%                  |
| Kantine              | 107<br>100,0% | 59<br>55,1% | 38<br>35,5% | 7<br>6,5%   | 2<br>1,9%   | 1<br>0,9%                  |
| Teknik/pedel         | 107<br>100,0% | 71<br>66,4% | 34<br>31,8% | 0<br>0,0%   | 0<br>0,0%   | 2<br>1,9%                  |
| Studieadministration | 106<br>100,0% | 87<br>82,1% | 18<br>17,0% | 0<br>0,0%   | 0<br>0,0%   | 1<br>0,9%                  |
| Rengøring            | 107<br>100,0% | 15<br>14,0% | 62<br>57,9% | 24<br>22,4% | 3<br>2,8%   | 3<br>2,8%                  |
| Økonomi              | 106<br>100,0% | 63<br>59,4% | 35<br>33,0% | 1<br>0,9%   | 0<br>0,0%   | 7<br>6,6%                  |

Tabel 6 illustrerer, at SCU i det store og hele har styr på skolens servicefunktioner. Særligt bemærkelsesværdigt resultat opnår områderne teknik/pedel og studieadministrationen, hvor ingen har givet en negativ bedømmelse. Økonomifunktionen følger tæt i hælene på de to første, med blot én negativ tilkendegivelse. IT-supporten og kantinen klarer sig også særdeles godt; for begge områder gælder, at blot 9 personer, svarende til godt 8%, har tilkendegivet en negativ holdning.

Undtagelsen er selvfølgelig rengøringsområdet, men de 25% negative svar, hvilket er kriteriet for et negativt forhold efter 50-25 reglen, er faktisk udtryk for en ikke ubetydelig fremgang. I 2023 blev rengøring bedømt negativt af hele 36%, så cirka hver tredje medarbejder, der i 2023 svarede negativt, har altså ændret holdning til rengøring i en positiv retning.

Vi har analyseret om problematisk rengøring er knyttet til særlige arbejdsfunktioner, hvilket ikke synes at være tilfældet. De positive - og negative - tilkendegivelser er jævnt fordelt over hele institutionen. Hvis vi derimod ser på undervisernes afdelingsvise tilknytning, tegner der sig et lidt mere differentieret billede. AVU/FVU/OBU-lærerne er ganske vist få i antal, men hele 57% klager over rengøringen. Også på EUD/EUX finder mange lærere, 42%, at rengøringen er mangelfuld. På HHX og HF er det i begge tilfælde færre end 25%, der har svaret negativt på rengøringsspørgsmålet.



## 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                                                | 107<br>100,0% | 49<br>45,8% | 54<br>50,5% | 4<br>3,7% | 0<br>0,0%   |
| Jeg sørger for at holde mig ajour med informationer fra ledelse og administration | 107<br>100,0% | 64<br>59,8% | 41<br>38,3% | 2<br>1,9% | 0<br>0,0%   |
| Jeg ved, hvor jeg skal finde de informationer, som jeg har brug for i mit arbejde | 107<br>100,0% | 62<br>57,9% | 40<br>37,4% | 5<br>4,7% | 0<br>0,0%   |

I lighed med nogle af de tidligere spørgsmål svarer medarbejderne på SCU usædvanligt positivt på serien om information. Over 96% af alle rapporterer, at de kender skolens mål og strategi, hvilket er helt usædvanligt i forhold til andre tilsvarende institutioner.

På tilsvarende vis sørger 98% (!) af medarbejderne for at holde sig ajour med informationer fra ledelse og administration. Endelig er 95% enige eller meget enige i, at de ved, hvor de finder de nødvendige informationer i forhold til egne arbejdsopgaver. De meget få negative tilkendegivelser på serien tre spørgsmål gør det ikke meningsfyldt at søge efter svarmønstre i forhold til fx afdeling eller jobfunktion.

## 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                                                                     | 104<br>100,0% | 58<br>55,8% | 40<br>38,5% | 6<br>5,8% | 0<br>0,0%   |
| Jeg har indflydelse på tilrettelæggelsen af mine arbejdsopgaver                                            | 104<br>100,0% | 77<br>74,0% | 27<br>26,0% | 0<br>0,0% | 0<br>0,0%   |
| Jeg har frihed til at træffe de nødvendige beslutninger inden for mit arbejdsområde                        | 103<br>100,0% | 76<br>73,8% | 24<br>23,3% | 3<br>2,9% | 0<br>0,0%   |
| Jeg oplever, at jeg har den fornødne tid til at udføre mit arbejde                                         | 104<br>100,0% | 44<br>42,3% | 51<br>49,0% | 6<br>5,8% | 3<br>2,9%   |
| Jeg har den fornødne fleksibilitet i mit arbejdsliv, så jeg kan forene kravene i mit job med mit privatliv | 104<br>100,0% | 68<br>65,4% | 32<br>30,8% | 4<br>3,8% | 0<br>0,0%   |

Ledelsen på Skanderborg-Odder CU kan glæde sig over nogle meget positive svar på denne serie af spørgsmål, som måske i virkeligheden danner baggrund for alle de øvrige positive tilkendegivelser i spørgeskemaets øvrige serier. 100% af medarbejderne oplever, at de har indflydelse på egne arbejdsopgaver, og for de seriens andre spørgsmåls vedkommende ligger andelen af positive tilkendegivelser på 94% eller højere. Med 91,3% positive er tilkendegivelsen af tilstrækkelig tid til arbejdet lavest i serien, men det resultat er faktisk en marginal fremgang på 0,4 procentpoint i forhold til tidligere år.

Målt i forhold til jobfunktion har den lille servicegruppe en statistisk sikker lavere vurdering af indflydelse på egne arbejdsopgaver, men forskellen består i, at blot 25% i servicegruppen er "meget enige" i, at de har indflydelse mod 74% "meget enige" på tværs af medarbejdere. Som det fremgår, er de øvrige medarbejdere i servicegruppen blot "enige", altså en lidt lavere grad af enighed.

Opfattelsen af indflydelse varierer også, hvis man alene ser på lærergrupperne. 87% af HHX lærerne er "meget enige" mod blot 50% "meget enige" i gruppen af HF lærere. Denne variation i graden af enighed er statistisk sikker, men vi er her nået langt ned på detaljeniveauet.

## 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                                    | 106<br>100,0% | 65<br>61,3% | 38<br>35,8% | 3<br>2,8%   | 0<br>0,0%   |
| Jeg får hjælp og støtte fra mine kolleger, hvis jeg har brug for det                | 107<br>100,0% | 75<br>70,1% | 30<br>28,0% | 2<br>1,9%   | 0<br>0,0%   |
| Jeg oplever, at kollegerne respekterer trufne beslutninger                          | 107<br>100,0% | 52<br>48,6% | 50<br>46,7% | 5<br>4,7%   | 0<br>0,0%   |
| Vi er gode til at dele viden, hvor det er relevant i den afdeling, som jeg tilhører | 107<br>100,0% | 59<br>55,1% | 43<br>40,2% | 5<br>4,7%   | 0<br>0,0%   |
| Vi er gode til at dele viden, hvor det er relevant på tværs af skolens uddannelser  | 105<br>100,0% | 25<br>23,8% | 53<br>50,5% | 23<br>21,9% | 4<br>3,8%   |

Medarbejderne på SCU oplever en høj grad af gensidig respekt og tolerance; blot tre medarbejdere er ikke enige i spørgsmålet. Man er også særdeles gode til at hjælpe hinanden, når der er behov. Bemærk, mere end 70% ubetinget positive svar. Mere end 95% af svarpersonerne oplever, at trufne beslutninger bliver respekteret.

Den interne videndeling på de enkelte afdelinger fungerer perfekt, men derimod halter det noget med videndeling på tværs af uddannelser. Blandt underviserne er det især lærere fra HF og EUD/EUX, der svarer negativt på spørgsmålet om videndeling på tværs af uddannelser.

## 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                        | 104<br>100,0% | 67<br>64,4% | 36<br>34,6% | 1<br>1,0% | 0<br>0,0%   |
| Vi er gode til at forny os i afdelingen                       | 104<br>100,0% | 46<br>44,2% | 49<br>47,1% | 9<br>8,7% | 0<br>0,0%   |
| I afdelingen samarbejder vi om, hvordan opgaverne bedst løses | 104<br>100,0% | 56<br>53,8% | 42<br>40,4% | 6<br>5,8% | 0<br>0,0%   |
| Alle udviser ansvarlighed for at løse afdelingens opgaver     | 105<br>100,0% | 55<br>52,4% | 41<br>39,0% | 8<br>7,6% | 1<br>1,0%   |
| Afdelingen har en konstruktiv dialog med ledelsen             | 104<br>100,0% | 66<br>63,5% | 32<br>30,8% | 4<br>3,8% | 2<br>1,9%   |
| Jeg får inspiration fra min afdeling                          | 105<br>100,0% | 45<br>42,9% | 56<br>53,3% | 4<br>3,8% | 0<br>0,0%   |

Skolen har et velfungerende internt samarbejde. Næsten alle, 99%, oplever at afdelingernes opgaver er klart definerede, mens lidt færre har en opfattelse af, at afdelingerne er gode til at forny sig. På HHX er det dog færre end andre afdelinger, der benytter den ubetingede svarkategori, meget enig, i forhold til alles svar, 25% på HHX mod 44% for alle. I øvrigt er der ikke identificeret statistisk sikre variationer i svarmønstrene for de to første spørgsmål i serien.

De positive takter i forhold til afdelingssamarbejdet fortsætter i seriens sidste fire spørgsmål. Man samarbejder om optimale løsninger, udviser ansvarlighed, har en konstruktiv dialog med ledelsen, og afdelinger er med til at give inspiration i arbejdet.

Fælles for de sidste fire spørgsmål er, at de ganske få negative tilkendegivelser er jævnt fordelt mellem de forskellige afdelinger, hvilket også betyder, at man ikke kan identificere statistisk sikre forskelle afdelingerne imellem.

## Skolens ledelse

Tabel 11: Jeg oplever, at skolens ledelse som helhed ...

|                                                         | Total         | I høj grad  | I nogen grad | Egentlig ikke | Slet ikke | Ved ikke/<br>Ikke relevant |
|---------------------------------------------------------|---------------|-------------|--------------|---------------|-----------|----------------------------|
| ... er god til at sætte retning for skolens udvikling   | 107<br>100,0% | 65<br>60,7% | 34<br>31,8%  | 5<br>4,7%     | 0<br>0,0% | 3<br>2,8%                  |
| ... har fokus på kvalitetsudvikling                     | 107<br>100,0% | 64<br>59,8% | 33<br>30,8%  | 4<br>3,7%     | 0<br>0,0% | 6<br>5,6%                  |
| ... er god til at handle helhedsorienteret              | 107<br>100,0% | 56<br>52,3% | 38<br>35,5%  | 4<br>3,7%     | 4<br>3,7% | 5<br>4,7%                  |
| ... understøtter, at vi leverer høj faglig kvalitet     | 107<br>100,0% | 77<br>72,0% | 24<br>22,4%  | 4<br>3,7%     | 0<br>0,0% | 2<br>1,9%                  |
| ... har fokus på, at vi udnytter ressourcerne effektivt | 106<br>100,0% | 60<br>56,6% | 37<br>34,9%  | 2<br>1,9%     | 0<br>0,0% | 7<br>6,6%                  |
| ... tilskynder til, at vi når de mål, der er sat        | 106<br>100,0% | 60<br>56,6% | 33<br>31,1%  | 5<br>4,7%     | 0<br>0,0% | 8<br>7,5%                  |
| ... har fokus på medarbejdernes trivsel                 | 107<br>100,0% | 73<br>68,2% | 30<br>28,0%  | 4<br>3,7%     | 0<br>0,0% | 0<br>0,0%                  |

Det er indledningsvist værd at bemærke, at serien handler om ledelsen som helhed. Det vil derfor ikke være fair at se på data opdelt geografisk eller i forhold til arbejdsfunktion. Den betragtning gælder selvfølgelig i særlig grad i ovenstående tilfælde, hvor medarbejderne kun har afgivet meget få negative besvarelser, som i øvrigt er nogenlunde jævnt fordelt mellem alle personalegrupper.

Mere end 90% af svarpersonerne oplever, at ledelsen som helhed er god til at sætte retning for skolen, og nogenlunde samme andel oplever et godt fokus på kvalitetsudvikling. Mere end 96% oplever, at ledelsen understøtter leverance af høj faglig kvalitet.

Blot to medarbejdere oplever ikke, at ledelsen holder fokus på en effektiv ressourceudnyttelse, alle øvrige svarer positivt eller neutralt, ved ikke. Ledelsen som helhed er også overordentlig god til at tilskynde til en god målopfyldelse.

Endelig er blot fire medarbejdere uenige i, at ledelsen har fokus på medarbejdernes trivsel. Alle øvrige, mere end 96%, afgiver en positiv vurdering, 73 medarbejdere, svarende til godt 68% anvender endda den ubetinget mest positive svarkategori.

Samlet illustrerer serien en ledelsesgruppe, som er i særdeles god sync med personalet.

## 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                                                            | 104<br>100,0% | 72<br>69,2% | 20<br>19,2%  | 2<br>1,9%     | 1<br>1,0% | 9<br>8,7%              |
| ... og jeg har en løbende dialog om udførelsen af mit arbejde                  | 104<br>100,0% | 60<br>57,7% | 25<br>24,0%  | 10<br>9,6%    | 0<br>0,0% | 9<br>8,7%              |
| ... giver mig gode udviklingsmuligheder                                        | 104<br>100,0% | 58<br>55,8% | 15<br>14,4%  | 11<br>10,6%   | 0<br>0,0% | 20<br>19,2%            |
| ... anerkender min indsats                                                     | 104<br>100,0% | 56<br>53,8% | 29<br>27,9%  | 6<br>5,8%     | 0<br>0,0% | 13<br>12,5%            |
| ... giver mig opgaver og ansvar svarende til mine kompetencer                  | 104<br>100,0% | 65<br>62,5% | 20<br>19,2%  | 5<br>4,8%     | 1<br>1,0% | 13<br>12,5%            |
| ... er god til at motivere mig                                                 | 104<br>100,0% | 48<br>46,2% | 28<br>26,9%  | 13<br>12,5%   | 1<br>1,0% | 14<br>13,5%            |
| ... er god til at inddrage medarbejderne i beslutningsprocessen                | 104<br>100,0% | 64<br>61,5% | 20<br>19,2%  | 5<br>4,8%     | 1<br>1,0% | 14<br>13,5%            |
| ... er god til at håndtere konflikter imellem medarbejderne                    | 104<br>100,0% | 43<br>41,3% | 19<br>18,3%  | 8<br>7,7%     | 1<br>1,0% | 33<br>31,7%            |
| ... er god til at håndtere konflikter mellem medarbejdere og elever/studerende | 103<br>100,0% | 45<br>43,7% | 17<br>16,5%  | 5<br>4,9%     | 3<br>2,9% | 33<br>32,0%            |
| ... tilskynder til, at vi når de mål, der er sat                               | 103<br>100,0% | 55<br>53,4% | 26<br>25,2%  | 4<br>3,9%     | 1<br>1,0% | 17<br>16,5%            |
| ... følger op på, at vi når de mål, der er sat                                 | 104<br>100,0% | 49<br>47,1% | 30<br>28,8%  | 4<br>3,8%     | 1<br>1,0% | 20<br>19,2%            |
| ... har fokus på, at vi udnytter ressourcerne effektivt                        | 104<br>100,0% | 55<br>52,9% | 21<br>20,2%  | 5<br>4,8%     | 1<br>1,0% | 22<br>21,2%            |
| ... understøtter, at vi leverer høj faglig kvalitet                            | 104<br>100,0% | 70<br>67,3% | 18<br>17,3%  | 5<br>4,8%     | 1<br>1,0% | 10<br>9,6%             |

Bemærk, at de enkelte ledere, som har modtaget fem eller flere spørgeskemabesvarelser, hver modtager deres egen resultater af denne serie, men af diskretionshensyn offentliggøres disse delrapporter ikke. Ikke at der er noget at skjule: Alle resultaterne i serien opfylder så rigeligt den tidligere nævnte 50-25 regel, som siger, at resultater, hvor mindst 50% svarer positivt, og højst 25% svarer negativt, skal betragtes som godkendte.

Spørgsmålene om nærmeste ledere på SCU opfylder så rigeligt 50-25 kriterierne, så nærmeste ledere "består" på alle parametre.

En del medarbejdere undlader at tage stilling til enkelte spørgsmål, og især vedrørende spørgsmålene om konflikthåndtering har næste hver tredje respondent anvendt kategorien Ved ikke/Ikke relevant. Det tilskrives vi, at de pågældende ikke har oplevet konflikter på afdelingen.

Skulle man endelig dryppe en anelse malurt i bægeret, skal man sammenligne med de tidligere målinger i 2021 og 2023. Her viser resultaterne en marginal tilbagegang, som målt på hvert spørgsmål næppe er statistisk signifikant, men netop bemærkelsesværdigt, fordi tilbagegangen omfatter alle seriens spørgsmål.

På følgende spørgsmål er tilbagegangen dog statistisk sikker:

- Løbende dialog om arbejdet, fra 96% til 90% positive
- Giver mig gode udviklingsmuligheder, fra 95% til 87% positive
- God til at motivere mig, fra 91% til 84% positive
- Fokus på at udnytte ressourcerne effektivt, fra 100% til 93% positive
- Understøtter høj faglig kvalitet, fra 100% til 94% positive.

## Mobning, chikane, fysisk vold

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 | 105<br>100,0% | 87<br>82,9% | 13<br>12,4% | 4<br>3,8% | 1<br>1,0%   |
| Jeg er ikke udsat for fysisk vold eller trusler om fysisk vold på min arbejdsplads            | 105<br>100,0% | 95<br>90,5% | 9<br>8,6%   | 1<br>1,0% | 0<br>0,0%   |

Tabellen viser, at fem medarbejdere føler sig udsat for mobning, drillerier eller lignende. Selv om andelen procentuelt er meget lille, også i forhold til andre institutioner, er der tale om konkrete medarbejdere, som i et eller andet omfang rapporterer et alvorligt problem.

En medarbejder rapporterer sig udsat for fysisk vold eller trusler om samme.

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       |
|--------------------------------------------------|-------------|
|                                                  | 5           |
| Flere gange om ugen                              | 0<br>0,0%   |
| Cirka 1 gang om ugen                             | 0<br>0,0%   |
| Cirka 1 gang om måneden                          | 0<br>0,0%   |
| Nogle få gange inden for de seneste seks måneder | 5<br>100,0% |
| Ikke oplevet inden for de seneste seks måneder   | 0<br>0,0%   |

Tabel 15: Du har svaret, at du udsættes for *ubehagelige drillerier, mobning, chikane eller nedværdigende udtalelser*. Fra hvem? (Flere svar er muligt)

|                             | Total      |
|-----------------------------|------------|
|                             | 5          |
| Kollega fra egen afdeling   | 3<br>60,0% |
| Kollega fra anden afdeling  | 1<br>20,0% |
| Elev/ kursist               | 1<br>20,0% |
| Leder                       | 0<br>0,0%  |
| Pårørende til elev/ kursist | 0<br>0,0%  |

Vi spurgte de fem medarbejdere, der rapporterede om ubehagelige drillerier eller mobning om frekvens og desuden om, hvem de oplevede som udøvere. Alle fem rapportere, at oplevelsen har været nogle få gange indenfor de seneste seks måneder. Det vil sige mindre end én gang om måneden og oftere end aldrig.

I det efterfølgende spørgsmål fortæller tre ud af de fem, at mobning m.v. er forårsaget af en kollega fra egen afdeling, en person har oplevet mobning fra en anden afdeling, og endelig rapporterer en medarbejder at en elev har udøvet ubehagelige drillerier eller mobning m.v.

Tabel 16: **Du har svaret, at du udsættes for fysisk vold eller trusler om fysisk vold på din arbejdsplads. Hvor ofte har du oplevet dette i løbet af dette skoleår?**

|                                                  | Total       |
|--------------------------------------------------|-------------|
|                                                  | 1           |
| Flere gange om ugen                              | 0<br>0,0%   |
| Cirka 1 gang om ugen                             | 0<br>0,0%   |
| Cirka 1 gang om måneden                          | 0<br>0,0%   |
| Nogle få gange inden for de seneste seks måneder | 0<br>0,0%   |
| Ikke oplevet inden for de seneste seks måneder   | 1<br>100,0% |

Tabel 17: **Du har svaret, at du udsættes for fysisk vold eller trusler om fysisk vold på din arbejdsplads. Fra hvem?**  
(Flere svar er muligt)

|                             | Total       |
|-----------------------------|-------------|
|                             | 1           |
| Elev/ kursist               | 1<br>100,0% |
| Kollega fra egen afdeling   | 0<br>0,0%   |
| Kollega fra anden afdeling  | 0<br>0,0%   |
| Leder                       | 0<br>0,0%   |
| Pårørende til elev/ kursist | 0<br>0,0%   |

En enkelt medarbejder har oplevet vold eller trusler om samme. Hændelsen involverede en elev, men foregik mere end seks måneder tilbage.

## Fravær

Tabel 18: **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        |
|---------------------------------------------------------------|--------------|
|                                                               | 105          |
| Nej, det er ikke sket inden for de sidste 12 måneder          | 104<br>99,0% |
| Ja, det er sket en enkelt gang inden for de sidste 12 måneder | 1<br>1,0%    |
| Ja, det er sket flere gange inden for de sidste 12 måneder    | 0<br>0,0%    |

Blot en enkelt medarbejder rapporterer om arbejdsrelateret sygefravær i det forløbne år. Resultatet er helt ekstraordinært lavt. På en gennemsnitlig dansk uddannelsesinstitution af tilsvarende størrelse ville man forvente adskillige rapporter om stress, lidt tilfældige falduheld pga. tasker og tøj eller tilsvarende, men på SCU er der tale om én enkelt medarbejder, som har haft én enkelt fraværsdag.

## APV-spørgsmål

## Ergonomi

Tabel 19: 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                                                | 105<br>100,0% | 47<br>44,8% | 55<br>52,4% | 3<br>2,9%   | 0<br>0,0%   |
| Jeg oplever, at jeg har mulighed for at variere mine arbejdsstillinger ved skrivebord, maskiner, udstyr, værktøj mv. | 105<br>100,0% | 72<br>68,6% | 30<br>28,6% | 3<br>2,9%   | 0<br>0,0%   |
| Borde og stole kan justeres efter mine behov                                                                         | 105<br>100,0% | 65<br>61,9% | 30<br>28,6% | 9<br>8,6%   | 1<br>1,0%   |
| Jeg bliver sjældent "træt i øjnene" i løbet af arbejdsdagen                                                          | 103<br>100,0% | 52<br>50,5% | 37<br>35,9% | 13<br>12,6% | 1<br>1,0%   |
| Jeg oplever sjældent generende reflekser i skærmen                                                                   | 104<br>100,0% | 59<br>56,7% | 41<br>39,4% | 4<br>3,8%   | 0<br>0,0%   |
| Der er plads på bordet foran tastatur og mus til støtte af begge underarme, mens jeg arbejder                        | 104<br>100,0% | 67<br>64,4% | 32<br>30,8% | 4<br>3,8%   | 1<br>1,0%   |
| Der er mulighed for at tilpasse afstanden fra øjne til skærm til ca. 50-70 cm                                        | 103<br>100,0% | 71<br>68,9% | 27<br>26,2% | 5<br>4,9%   | 0<br>0,0%   |
| Jeg oplever ikke, at mit arbejde er fysisk belastende for mit helbred                                                | 105<br>100,0% | 69<br>65,7% | 31<br>29,5% | 4<br>3,8%   | 1<br>1,0%   |

Tabel 19 viser besvarelsene for nogle overordnede APV spørgsmål, særligt rettet mod arbejdsstedet indretning. Mere end 97% oplever, at SCU har gode fysiske rammer til at udføre arbejdet. Lige så mange oplever, at de har mulighed for at variere arbejdsstillingerne i løbet af dagen. Derimod er det kun ni ud af ti medarbejdere, der oplever, at borde og stole kan justeres, så de passer til individuelle behov.

Mere end hver ottende medarbejder er uenige i, at de sjældent bliver "træt i øjnene" i løbet af arbejdsdagen. Det gælder selv om kun ganske få, knap 4%, ikke har problemer med reflekser i skærme. I det hele taget rapporterer medarbejderne, at man kan finde IT-arbejdsplads med tilstrækkeligt rum og mulighed for at tilpasse afstanden til skærmen.

Vigtigst er imidlertid, at 19 ud af 20 medarbejdere har en oplevelse af, at arbejdet ikke er fysisk belastende for helbredet.

Målt i forhold til arbejdsfunktion, findes der en andel af administrative medarbejdere, som har lidt større problemer med at tilpasse afstanden mellem øje og skærm. Problemet omfatter to ud af 13 medarbejdere. I den lille gruppe af servicemedarbejdere, er det hver anden person, der finder, at arbejdet faktisk kan være belastende for helbredet.

## Støj

Tabel 20: 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                          | 106<br>100,0% | 91<br>85,8%     | 14<br>13,2%      | 1<br>0,9%        |
| Svært at opfatte tale, når der er flere der taler | 106<br>100,0% | 69<br>65,1%     | 35<br>33,0%      | 2<br>1,9%        |
| Generende støj fra personer                       | 106<br>100,0% | 63<br>59,4%     | 40<br>37,7%      | 3<br>2,8%        |
| Generende støj fra maskiner eller installationer  | 106<br>100,0% | 93<br>87,7%     | 11<br>10,4%      | 2<br>1,9%        |
| Generende støj udefra                             | 106<br>100,0% | 88<br>83,0%     | 18<br>17,0%      | 0<br>0,0%        |

Der kan på skolen være mindre problemer med støj. I visse tilfælde kan der være lidt problemer med at opfatte tale, og ligeledes mindre problemer med støj fra personer. Det er imidlertid gennemgående for alle spørgsmål om støj, at kun ganske få medarbejdere oplever, at problemerne har et omfang, der kræver indgriben.

## Lysforhold, rengøring og indeklima

Tabel 21: 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                     | 104<br>100,0% | 71<br>68,3%     | 33<br>31,7%      | 0<br>0,0%        |
| Mulighed for afskærmning mod sollys               | 104<br>100,0% | 75<br>72,1%     | 26<br>25,0%      | 3<br>2,9%        |
| Lokalets lysforhold i kunstlys                    | 103<br>100,0% | 78<br>75,7%     | 23<br>22,3%      | 2<br>1,9%        |
| Mulighed for at regulere lysstyrken i lokalet     | 103<br>100,0% | 61<br>59,2%     | 35<br>34,0%      | 7<br>6,8%        |
| Rengøringen af lokalet                            | 103<br>100,0% | 49<br>47,6%     | 51<br>49,5%      | 3<br>2,9%        |
| Oprydningen i lokalet                             | 104<br>100,0% | 48<br>46,2%     | 54<br>51,9%      | 2<br>1,9%        |
| Oplevelsen af kulde og træk                       | 104<br>100,0% | 67<br>64,4%     | 29<br>27,9%      | 8<br>7,7%        |
| Muligheden for at regulere temperaturen i lokalet | 103<br>100,0% | 27<br>26,2%     | 52<br>50,5%      | 24<br>23,3%      |
| Luftens kvalitet                                  | 102<br>100,0% | 44<br>43,1%     | 52<br>51,0%      | 6<br>5,9%        |
| Mulighed for udluftning                           | 104<br>100,0% | 60<br>57,7%     | 35<br>33,7%      | 9<br>8,7%        |
| Lugtgener                                         | 105<br>100,0% | 61<br>58,1%     | 35<br>33,3%      | 9<br>8,6%        |
| Ventilationsanlæggets kvalitet                    | 103<br>100,0% | 50<br>48,5%     | 43<br>41,7%      | 10<br>9,7%       |
| Oplevelse af statisk elektricitet                 | 104<br>100,0% | 90<br>86,5%     | 12<br>11,5%      | 2<br>1,9%        |

Rigtig mange, det vil sige omkring halvdelen af svarpersonerne rapporterer om mindre problemer i forbindelse med indeklima, lysforhold og rengøring. De mindre problemer koncentrerer sig mest om rengøring og oprydning, temperaturregulering i lokalerne samt luftkvaliteten i rummene.



Næsten hver fjerde medarbejder finder, at de manglende muligheder for temperaturregulering er af et sådant omfang, at det kræver indgriben. For alle øvrige spørgsmål er det mindre end hver tiende medarbejder som bruger svarkategorien ”kræver indgriben”. Vi har ikke identificeret statistisk sikre svarvariationer i forhold til svarpersonernes organisatoriske tilhørsforhold.

## Arbejds miljø

Tabel 22: **Arbejder du med maskiner eller køretøjer, kemiske stoffer, tunge løft eller er der risiko for ulykker?**  
(Gerne flere svar)

|                                                    | Total       |
|----------------------------------------------------|-------------|
|                                                    | 105         |
| Nej, ingen af disse                                | 95<br>90,5% |
| Ja, arbejder med kemiske stoffer, maling, lak m.m. | 6<br>5,7%   |
| Ja, arbejder med tunge løft                        | 6<br>5,7%   |
| Ja, arbejder med maskiner og/eller apparater       | 5<br>4,8%   |
| Ja, arbejde indebærer en ulykkesrisiko             | 5<br>4,8%   |
| Ja, arbejder med køretøjer                         | 2<br>1,9%   |

Den serie har alene til formål at identificere de medarbejdere, der arbejder med en række potentielt farlige funktioner. Her er det jo især medarbejdere i servicefunktioner, men også en enkelt underviser er inkluderet.

Tabel 25: **Du svarede, at du arbejder med kemiske stoffer, maling, lak m.m.:**

|                                                                                                            | Total       | Ja          | Nej        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| Er det muligt at undgå direkte kontakt med sundhedsskadelige stoffer (f. eks. ved at bruge handsker m.m.)? | 6<br>100,0% | 6<br>100,0% | 0<br>0,0%  |
| Har du fået instruktion i håndtering af de stoffer, du arbejder med?                                       | 6<br>100,0% | 5<br>83,3%  | 1<br>16,7% |
| Har du adgang til brugsanvisninger og produktblade for alle produkter?                                     | 6<br>100,0% | 6<br>100,0% | 0<br>0,0%  |
| Findes der tilstrækkelig udsugning i lokaler, hvor der arbejdes med kemiske stoffer?                       | 6<br>100,0% | 6<br>100,0% | 0<br>0,0%  |

Samtlige seks medarbejdere, der rapporterer at arbejde med sundhedsskadelige stoffer, har mulighed for at undgå kontakt med skadelige substanser. En medarbejder har ikke fået instruktion i de stoffer, vedkommende anvender, men der er til gengæld adgang til brugsanvisninger og produktblade for alle produkter.

Tabel 26: **Du svarede, at du arbejder med tunge løft:**

|                                                    | Total       | Ja         | Nej        |
|----------------------------------------------------|-------------|------------|------------|
| Findes der passende hjælpemidler til tunge løft?   | 6<br>100,0% | 4<br>66,7% | 2<br>33,3% |
| Er du blevet instrueret i løfteteknik og ergonomi? | 6<br>100,0% | 5<br>83,3% | 1<br>16,7% |

To ud af de seks medarbejdere, der har opgaver med tunge løft, oplever, at der ikke findes tilstrækkeligt med hjælpemidler. En enkelt medarbejder mangler instruktion i løfteteknik, men mon ikke skolen har ressourcer til at følge op på begge forhold?

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

|                                                                                                | Total       | Ja          | Nej        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| Har du fået en forståelig mundtlig eller skriftlig instruktion i de maskiner, du arbejder med? | 6<br>100,0% | 6<br>100,0% | 0<br>0,0%  |
| Har du adgang til brugsanvisning?                                                              | 6<br>100,0% | 6<br>100,0% | 0<br>0,0%  |
| Er alle bevægelige dele beskyttet med afskærmningen?                                           | 6<br>100,0% | 5<br>83,3%  | 1<br>16,7% |
| Har alle maskiner nødstop?                                                                     | 6<br>100,0% | 5<br>83,3%  | 1<br>16,7% |
| Er alle maskiner godt vedligeholdte?                                                           | 6<br>100,0% | 6<br>100,0% | 0<br>0,0%  |

Visse bevægelige dele på maskiner og apparater synes både at mangle afskærmning og nødstop. Svarpersonerne havde efterfølgende mulighed for, at uddybe de problematiske forhold i en skriftlig kommentar, og vi henviser til samlingen af besvarelser på de åbne spørgsmål.

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

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

To medarbejdere arbejder med køretøjer, og der er ikke identificeret problemer i forhold til disse funktioner.

### Særligt om ulykkesrisiko

Blot to svarpersoner har skriftligt uddybet spørgsmålet om hvorvidt arbejdet indebærer en særlig ulykkesrisiko. En person nævner risikoen for at tabe kemikalier, en anden skal til tider stå på stiger i forbindelse med arbejdet.