

Kommenterede resultater

# Medarbejdertrivsel- og APV undersøgelse 2015

Aalborg Studenterkursus

## Undersøgelsen på Aalborg Studenterkursus

Årets medarbejdertrivsels- og APV undersøgelse bygger på svarene fra 56 ud af skolens 63 ansatte, og har dermed en svarprocent på 88,9, hvilket er særdeles tilfredsstillende. Undersøgelsens statistiske usikkerhed kan generelt beregnes til  $\pm 4,4\%$ , hvilket betyder at svarene forventes at ville variere inden for dette interval, hvis alle havde svaret.

### Sådan læses rapporten

Rapporten er inddelt i en række afsnit om generel tilfredshed, fysisk- og psykisk arbejdsmiljø, ledelse mm. I hvert afsnit præsenteres medarbejdernes besvarelser i en række tabeller. De fleste tabeller indeholder flere underspørgsmål inden for samme emneområde, som vist herunder:

|   | Total      | Meget enig | Enig      | Uenig    | Meget uenig |
|---|------------|------------|-----------|----------|-------------|
| Jeg er stolt af min skole               | 50<br>100% | 22<br>44%  | 21<br>42% | 7<br>14% | 0<br>0%     |
| Jeg føler mig anerkendt for mit arbejde | 52<br>100% | 19<br>37%  | 28<br>54% | 4<br>8%  | 1<br>2%     |
| Jeg er glad for mit arbejde             | 54<br>100% | 27<br>50%  | 26<br>48% | 1<br>2%  | 0<br>0%     |

I tabeller af samme slags som eksemplet ovenfor skal hver enkelt linje læses for sig. Totalkolonnen til venstre viser, hvor mange der har svaret på lige netop dette spørgsmål i undersøgelsen. Procentberegningerne bygger i alle tabeller på de svar, der er afgivet.

Af hensyn til overskueligheden er det ikke vist, hvor mange der har udeladt at svare på et spørgsmål. Læsere 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 63. Visse spørgsmål har en væsentlig mindre base, nemlig i de tilfælde, hvor et spørgsmål kun er stillet til en særlig gruppe eller betinget af et tidligere svar.

### Kommentarer og vurderinger

Nærværende rapport indeholder 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 medarbejdergrupper har svaret på tabellens spørgsmål.

Et sæt retningslinjer, der ofte bliver brugt 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

50/25 reglen er brugt til at prioritere, hvilke besvarelser det er særlig relevant at udforske og uddybe i kommentarerne til tabellerne. Bemærk, at reglen kun skal betragtes som det den er, nemlig en tommelfingerregel. Det er op til skolen selv at anlægge sine egne – højere eller lavere – kvalitetsvurderinger. Her er reglen udelukkende brugt til at prioritere mellem de mange sammenhænge og analyser, man kan foretage på baggrund af talmaterialet.

Alt i denne rapport, der er skrevet med grøn farve samt tabel 25 er tilføjet af Aalborg Studenterkursus.

## Resume og konklusioner

Overordnet set har Aalborg Studenterkursus et særdeles positivt arbejdsmiljø, som kommer til udtryk i en række forhold. 98% af medarbejderne svarer at de er glade for deres arbejdsplads. Medarbejdernes positive indstilling til deres arbejdsplads fremgår desuden i vurderingen af skolen som helhed, som på 7-trinsskalaen opnår den meget flotte karakter 9. Det vil sige langt over skalaens gennemsnitsværdi på 7. Det meget positive indtryk suppleres af, at kun tre medarbejdere gav karakteren 4, og ingen har afgivet en lavere karakter – endsige dumpet skolen. Det samme er i øvrigt også tilfældet for den overordnede vurdering af skolens psykiske og fysiske arbejdsmiljø, som med karaktererne 9,2 og 8,4 ligger lidt over og under den samlede vurdering for skolen.

Skolens nye ledelsesstruktur blev vurderet i undersøgelsen. Resultatet viser, at medarbejderne generelt er glade for strukturen om end den, med en karakter på 7,3, får en lavere karakter end vurderingen af skolen som helhed. Ingen medarbejdere dumper ledelsesstrukturen, men en femtedel giver den karakteren 4, og tre medarbejdere giver karakteren 02. Lærerne og de administrative medarbejdere er med gennemsnitsvurderinger på hhv. 6,7 og 6,5 mest kritiske i forhold til den nye ledelsesstruktur.

De fleste, 86% af medarbejderne, er stolte over skolen, og endnu flere, nemlig 91%, føler sig anerkendt for deres arbejde.

### Strategisk kommunikation og informationsdeling

Den interne kommunikation på skolen ser ud til at fungere godt. De fleste medarbejdere kender skolens vision såvel som strategi og mål, og medarbejderne holder sig ajour med informationsstrømmen og ved desuden, hvor de skal finde relevante informationer.

Skolens fokus på fastholdelse af kursister møder kritik fra en del medarbejdere, især blandt lærerne og det administrative personale. Samlet set oplever næsten en tredjedel af medarbejderne, at fokus er for stort på området.

### Kollegialt samarbejde

Medarbejderne på ASK giver udtryk for at have et godt og solidt samarbejde i de enheder de naturligt samarbejder i. Samarbejdet er muligvis ikke lige så godt for nye medarbejdere, idet omtrent hver femte medarbejder oplever, at introduktionen af nye kolleger kunne være bedre.

### Evaluering af undervisningen

Undervisningsevaluering er udsat for kritik af et stort mindretal af lærerne. I alt svarer mere en hver tredje lærer negativt på spørgsmålet, om de har gode personlige erfaringer med den centralt formulerede undervisningsevaluering. En øget dialog mellem ledelsen og lærerne om forventningerne til evalueringen vil dermed være en god idé.

### Skolens ledelse

ASK's ledelse får overordnet set en positiv vurdering af medarbejderne. 88% af medarbejderne svarer, at ledelsen er god. Ledelsen er særligt god til at fordele opgaver og ansvar efter medarbejdernes kompetencer, og bliver desuden oplevet meget anerkendende i forhold til medarbejdernes arbejde. Ledelsens svagheder er, i følge medarbejderne, håndteringen af de individuelle mål som fastsattes ved MUS at handle helhedsorienteret samt motivering af medarbejderne.

### **Jobkrav og indflydelse**

ASK tilbyder en høj grad af empowerment til sine medarbejdere. Man oplever stor indflydelse og frihed til at træffe beslutninger, som vedrører eget arbejdsområde. Bagsiden af denne medalje er så til gengæld et højere arbejdspress, som opleves af cirka to ud af fem medarbejdere på skolen.

### **Mobning og chikane**

Fire medarbejdere, svarende til 7% af svarpersonerne, har oplevet ubehagelige drillerier, mobning, chikane eller nedværdigende udtalelser. Ud af disse fire, er blot en medarbejder udsat for tilbagevendende chikane. Mobning og chikane skal altid tages alvorligt, men udbredelsen på ASK ligger på niveau med eller lavere end lignende institutioner.

### **Skolens fysiske arbejdsmiljø**

Skolen har ingen alvorlige problemer med sit fysiske arbejdsmiljø. Mest gennemgående findes der bemærkninger til regulering af indeklimaet og belysning i form af temperatur og sollys. I de skriftlige kommentarer nævner medarbejderne de specifikke lokaler, som kunne ønskes forbedret.

## BaggrundsvARIABLER

Tabel 1: Hvilken arbejdsfunktion har du?

|   | Total     |
|---|-----------|
|   | 56        |
| Lærer/underviser  | 40<br>71% |
| Leder   | 5<br>9%   |
| Administrativ medarbejder (adm., økonomi, it, bibliotek, vejledning o.l.) | 7<br>13%  |
| Servicemedarbejder (rengøring, pedel, instruktør, kantine o.l.)           | 4<br>7%   |

Formålet med spørgsmålet har først og fremmest været at kunne opdele svarene på undersøgelsens øvrige spørgsmål.

Skolens største medarbejdergruppe er ikke overraskende lærerne. Flere end to tredjedele af svarpersonerne findes i denne gruppe. Den næststørste gruppe består af de administrative medarbejdere, som udgør en ud af otte i besvarelsen. Hermed bliver ledelsen og servicemedarbejderne de mindst repræsenterede, som tilsammen står for 16% af besvarelsene.

## Overordnede vurderinger

Tabel 2: Hvis du skulle bruge 7-trinsskalaen, hvilken karakter ville du så give:

|                               | Total      | 7-trinsskalaen |           |           |           |         |         |         |
|-------------------------------|------------|----------------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|---------|
|                               |            | 12             | 10        | 7         | 4         | 02      | 00      | -3      |
| Skolen som helhed             | 53<br>100% | 6<br>11%       | 28<br>53% | 16<br>30% | 3<br>6%   | 0<br>0% | 0<br>0% | 0<br>0% |
| Skolens fysiske arbejdsmiljø  | 53<br>100% | 8<br>15%       | 30<br>57% | 11<br>21% | 4<br>8%   | 0<br>0% | 0<br>0% | 0<br>0% |
| Skolens psykiske arbejdsmiljø | 52<br>100% | 4<br>8%        | 23<br>44% | 20<br>38% | 4<br>8%   | 1<br>2% | 0<br>0% | 0<br>0% |
| Den nye ledelsesstruktur      | 45<br>100% | 4<br>9%        | 13<br>29% | 15<br>33% | 10<br>22% | 3<br>7% | 0<br>0% | 0<br>0% |

Aalborg Studenterkursus får en særdeles positiv vurdering af sine medarbejdere. Gennemsnitsvurderingen af skolen som helhed ligger på 9. Sagt på en anden måde har 94% af skolens medarbejdere givet skolen karakteren 7 eller derover. I alt tre medarbejdere, svarende til 6%, har givet skolen karakteren 4, og der er således ikke ansatte, som giver skolen bundkarakterer.

I forhold til skolens fysiske arbejdsmiljø ser medarbejderne også ud til at være aldeles tilfredse. Samlet set får det fysiske arbejdsmiljø en karakter på 9,2 dvs. en smule højere end vurderingen af skolen som helhed.

Det psykiske arbejdsmiljø ligger en kende lavere med en gennemsnitskarakter på 8,4. I forhold til andre uddannelsesinstitutioner er de 8,4, et meget fint resultat. Der er færre, der giver det psykiske miljø karakteren 12, men de fleste giver også her karakteren 10.

Den nye ledelsesstruktur er en smule mindre populær, men med 7,3 stadig over skalaens gennemsnit, og der er således en større spredning på spørgsmålet. Over en femtedel giver den nye ledelsesstruktur karakteren 4, og tre medarbejdere, svarende til 7%, giver karakteren 02. Størstedelen af medarbejderne er dog positive, og 71% af medarbejderne giver ledelsesstrukturen karakteren 7 eller derover.

|                               | Total | Arbejdsfunktion |       |                  |                     |
|-------------------------------|-------|-----------------|-------|------------------|---------------------|
|                               |       | Lærer           | Leder | Adm. medarbejder | Service medarbejder |
| Base                          | 53    | 37              | 5     | 7                | 4                   |
| Skolen som helhed             | 9,0   | 8,8             | 9,4   | 9,1              | 10,0                |
| Skolens fysiske arbejdsmiljø  | 9,2   | 8,9             | 8,2   | 11,1             | 10,0                |
| Skolens psykiske arbejdsmiljø | 8,4   | 8,3             | 8,2   | 8,3              | 10,0                |
| Den nye ledelsesstruktur      | 7,3   | 6,7             | 10,2  | 6,5              | 10,0                |

Tabellen ovenfor viser, målt på 7-trinsskalaen, medarbejdergruppernes overordnede vurderinger af skolen. Af tabellen fremgår det, at servicemedarbejderne generelt er mest positive, og de vurderer ASK til karakteren 10 på alle områder. Servicemedarbejderne vurderer skolen som helhed samt skolens psykiske arbejdsmiljø højest sammenlignet med de øvrige medarbejdergrupper. Den højeste vurdering af det fysiske arbejdsmiljø findes hos det administrative personale. Det er værd at bemærke, at ledelsesgruppen, med et gennemsnit på 8,2, giver den laveste vurdering af både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. I det store hele er der dog ikke markante udsving i vurderingerne på de tre spørgsmål.

Det sidste spørgsmål angående den nye ledelsesstruktur udviser større udsving i vurderingen. Ledelsesgruppen og servicemedarbejderne er de mest positive med en gennemsnitsvurdering på over 10. Lærerne og de administrative medarbejdere er væsentligt mindre tilfredse, og deres vurdering på 7-trinsskalaen er hhv. 3,7 og 3,5 skalapoint lavere end ledelsens.

Tabel 3: **Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?**

|   | Total      | Meget enig | Enig      | Uenig    | Meget uenig |
|---|------------|------------|-----------|----------|-------------|
| Jeg er stolt af min skole               | 50<br>100% | 22<br>44%  | 21<br>42% | 7<br>14% | 0<br>0%     |
| Jeg føler mig anerkendt for mit arbejde | 52<br>100% | 19<br>37%  | 28<br>54% | 4<br>8%  | 1<br>2%     |
| Jeg er glad for mit arbejde             | 54<br>100% | 27<br>50%  | 26<br>48% | 1<br>2%  | 0<br>0%     |

Tabel 3 viser en medarbejdergruppe på ASK, som er glad for arbejdet. Hele 98% af medarbejderne svarer at de er enige i udsagnet ”jeg er glad for mit arbejde”. Det er et flot og yderst tilfredsstillende resultat. Størstedelen føler sig ligeledes stolte af skolen og har oplevelsen at blive anerkendt for deres arbejde. Kun henholdsvis 14% og 10% har svaret, at de er uenige, hvilket ifølge den tidligere nævnte 50/25 regel kan betegnes som tilfredsstillende.

Det er værd at bemærke at de medarbejdere, som svarede at de er uenige i udsagnet, ”jeg er stolt af min skole”, alle er fra lærergruppen. Medarbejderne som svarede ”uenig” eller ”meget uenig” i tabellens andet spørgsmål er både fra lærergruppen og det administrative personale.

## Strategi og information

Tabel 4: Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?

|   | Total      | Meget enig | Enig      | Uenig     | Meget uenig |
|---|------------|------------|-----------|-----------|-------------|
| Visionen for ASK er tydelig og præcis   | 51<br>100% | 7<br>14%   | 34<br>67% | 10<br>20% | 0<br>0%     |
| Jeg kender ASK's mål og strategi  | 53<br>100% | 10<br>19%  | 39<br>74% | 4<br>8%   | 0<br>0%     |
| Jeg ved, hvor jeg skal finde de informationer, som jeg har brug for i mit arbejde | 53<br>100% | 14<br>26%  | 34<br>64% | 5<br>9%   | 0<br>0%     |
| Jeg sørger for at holde mig ajour med informationer fra ledelse og administration | 54<br>100% | 25<br>46%  | 29<br>54% | 0<br>0%   | 0<br>0%     |

I denne tabel spørges der ind til ASK's vision og strategi samt forhold angående information. Ifølge 50/25 tommelfingerreglen er resultatet for alle fire spørgsmål tilfredsstillende. Resultatet viser en usædvanlig høj kendskabsgrad til mål og strategi. 20% af de adspurgte kunne dog ønske at strategien var mere præcis. Medarbejderne som ikke oplever, at visionen er tydelig og præcis, kommer alle fra lærergruppen.

Tabel 5: Hvordan oplever du ASK's fokus på fastholdelse af kursister?

|                  | Total     |
|------------------|-----------|
|                  | 53        |
| Det er for meget | 15<br>28% |
| Det er tilpas    | 38<br>72% |
| Det er for lidt  | 0<br>0%   |

Næsten tre ud af fire oplever, at der er tilpas fokus på fastholdelse af kursister på ASK, mens knap 30% oplever at fokuset er for stort. De medarbejdere, der oplever, at fastholdelsesfokuset er for stort, tilhører lærergruppen og det administrative personale. Ud fra 50/25 reglen er resultatet at betragte som mindre tilfredsstillende, og det opfordrer dermed ledelsen til at indlede en dialog med medarbejdergrupperne med henblik på at udforske, hvilke konsekvenser fokus på fastholdelse medfører.



## Kollegialt samarbejde

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

|  | Total      | Meget enig | Enig      | Uenig     | Meget uenig |
|--|------------|------------|-----------|-----------|-------------|
| Vi er god til at dele viden hvor det er relevant                     | 51<br>100% | 7<br>14%   | 36<br>71% | 7<br>14%  | 1<br>2%     |
| Jeg oplever, at kollegerne respekterer truffe beslutninger           | 51<br>100% | 7<br>14%   | 37<br>73% | 7<br>14%  | 0<br>0%     |
| Vi udviser respekt og tolerance over for hinanden                    | 53<br>100% | 19<br>36%  | 33<br>62% | 1<br>2%   | 0<br>0%     |
| Jeg får hjælp og støtte fra mine kolleger, hvis jeg har brug for det | 54<br>100% | 24<br>44%  | 28<br>52% | 1<br>2%   | 1<br>2%     |
| Mit arbejde bliver anerkendt og påskønnet af mine kolleger           | 52<br>100% | 17<br>33%  | 31<br>60% | 4<br>8%   | 0<br>0%     |
| Jeg har tilstrækkelige muligheder for at tale med kolleger           | 54<br>100% | 23<br>43%  | 25<br>46% | 4<br>7%   | 2<br>4%     |
| Nyansatte får en god introduktion til deres nye arbejdsplads         | 47<br>100% | 9<br>19%   | 28<br>60% | 10<br>21% | 0<br>0%     |

Besvarelserne vedrørende det kollegiale samarbejde er samlet set yderst positive. Især spørgsmålene: "Vi udviser respekt og tolerance over for hinanden" og "jeg får hjælp og støtte fra mine kolleger, hvis jeg har brug for det" udmærker sig med hhv. 98% og 96% enige tilkendegivelser.

Næsten hver sjette, er uenig i at relevant videndeling er udbredt på skolen. Størst uenighed findes blandt lærerne. Det samme billede gør sig gældende for spørgsmålet om kollegers respekt for truffe beslutninger, hvor 14% svarer "uenig".

Udsagnet "nyansatte får en god introduktion til deres nye arbejdsplads" har den største andel af negative svar, da hver femte svarperson er "uenig". Denne holdning findes hos lærere og administrative medarbejdere. Resultatet er ifølge 50/25 reglen acceptabelt, men sammenlignet med de øvrige særdeles flotte resultater, er dette et forhold, der er værd at kigge nærmere på.

Da der på området er forhold, der er problematiske ifølge 50/25-reglen, er der udarbejdet en handlingsplan.

### Handlingsplan:

Nye ansatte vil fremover få 1 times målrettet kursus i FC med en af IT-vejlederne samt udleveret en folder med uundværligheder primært for undervisere.

Ligeledes vil der blive skrevet i funktionsbeskrivelsen for almen mentor, at nye lærere skal have en orientering om indholdet i Personalehåndbog og Lærerhæfte.

Tabel 7: Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn? (alle eksl. lærere)

|  | Total      | Meget enig | Enig      | Uenig    | Meget uenig | Ved ikke/ Ikke relevant |
|--|------------|------------|-----------|----------|-------------|-------------------------|
| Arbejdsopgaverne i mit nærmeste arbejdsteam er klart defineret | 15<br>100% | 2<br>13%   | 10<br>67% | 2<br>13% | 0<br>0%     | 1<br>7%                 |
| Vi er gode til at forny os i teamet                            | 15<br>100% | 3<br>20%   | 8<br>53%  | 2<br>13% | 1<br>7%     | 1<br>7%                 |
| I teamet samarbejder vi om, hvordan opgaverne bedst løses      | 15<br>100% | 4<br>27%   | 7<br>47%  | 2<br>13% | 0<br>0%     | 2<br>13%                |
| Alle udviser ansvarlighed for at løse teamets opgaver          | 14<br>100% | 4<br>29%   | 7<br>50%  | 1<br>7%  | 0<br>0%     | 2<br>14%                |
| Teamet har en konstruktiv dialog med ledelsen                  | 14<br>100% | 4<br>29%   | 6<br>43%  | 1<br>7%  | 0<br>0%     | 3<br>21%                |
| Jeg får inspiration fra mit team                               | 14<br>100% | 3<br>21%   | 6<br>43%  | 3<br>21% | 0<br>0%     | 2<br>14%                |

Bemærk at spørgsmålene i tabel 7 er besvaret af alle medarbejdergrupper på nær lærerne, dvs. ledelsen, de administrative medarbejdere og servicemedarbejderne. Basen til besvarelsen er dermed væsentlig mindre end for de øvrige tabeller.

Overordnet set ser det ud til, at disse medarbejdergrupper har et velfungerende teamsamarbejde. Fire ud af fem er enige i, at opgaverne i deres nærmeste team er klart definerede, og at alle i teamet udviser ansvarlighed for at løse opgaverne. Næsten lige så mange, knap tre ud af fire, oplever, at de er gode til at forny sig i teamet, at de samarbejder om hvordan opgaverne løses bedst, og at teamet har en konstruktiv dialog med ledelsen. Derimod oplever kun tre ud af fem, at de får inspiration fra teamet.

Tabel 8: Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn? (kun lærere)

|   | Total      | Meget enig | Enig      | Uenig    | Meget uenig | Ved ikke/ Ikke relevant |
|---|------------|------------|-----------|----------|-------------|-------------------------|
| Når vi samarbejder om en studenterkursusklasser er vores arbejds- opgaver klart defineret                           | 34<br>100% | 7<br>21%   | 21<br>62% | 2<br>6%  | 0<br>0%     | 4<br>12%                |
| I samarbejdet om studenterkursusklasserne er vi gode til at inspirere hinanden                                      | 34<br>100% | 3<br>9%    | 20<br>59% | 6<br>18% | 0<br>0%     | 5<br>15%                |
| I samarbejdet om studenterkursusklasserne har vi en god dialog med ledelsen   | 32<br>100% | 3<br>9%    | 20<br>63% | 3<br>9%  | 0<br>0%     | 6<br>19%                |
| Vi er gode til at inspirere hinanden i faggrupperne   | 34<br>100% | 5<br>15%   | 17<br>50% | 6<br>18% | 2<br>6%     | 4<br>12%                |
| Det kollegiale samarbejde i forbindelse med større skriftlige opgaver (AT, SRO og SRP) fungerer godt                | 33<br>100% | 2<br>6%    | 20<br>61% | 6<br>18% | 0<br>0%     | 5<br>15%                |
| Skolens ledelse støtter, at vi får mulighed for at genanvende allerede afprøvet materiale (f.eks. i AT, SRO og SRP) | 33<br>100% | 3<br>9%    | 13<br>39% | 5<br>15% | 1<br>3%     | 11<br>33%               |

Tabel 8 er, i modsætning til tabel 7, kun besvaret af lærerne. Overordnet set viser tabellen en lærergruppe, som er positive omkring samarbejdet på skolen. Mere end fire ud af fem er enige i, at arbejdsopgaverne i samarbejdet om studenterkursusklasserne er klart definerede. Lidt færre, nemlig 68%, er enige i, at de er gode til at inspirere hinanden i samarbejdet om klasserne. Nogenlunde samme andel af lærerne oplever, at

de er gode til at inspirere hinanden i faggrupperne, og at det kollegiale samarbejde i forbindelse med større skriftlige opgaver er velfungerende.

Når det kommer til spørgsmålet om kvaliteten af dialogen mellem lærere og ledelsen i samarbejdet om studenterkursusklasserne, er 72% positive. Derimod er blot 48% af lærerne positive i deres svar til udsagnet; "skolens ledelse støtter, at vi får mulighed for at genanvende allerede afprøvet materiale". Det er dog værd at bemærke, at 33% har svaret "ved ikke/ikke relevant", hvilket betyder at resultatet er meget uklart.

## Undervisningsevaluering

Tabel 9: **Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn? (kun lærere)**

|   | Total      | Meget enig | Enig      | Uenig    | Meget uenig | Ved ikke/<br>Ikke relevant |
|---|------------|------------|-----------|----------|-------------|----------------------------|
| Jeg har gode personlige erfaringer med den centralt formulerede undervisningsevaluering | 36<br>100% | 4<br>11%   | 13<br>36% | 8<br>22% | 5<br>14%    | 6<br>17%                   |
| Jeg bruger undervisningsevaluering til at forbedre min undervisning                     | 38<br>100% | 5<br>13%   | 20<br>53% | 8<br>21% | 1<br>3%     | 4<br>11%                   |

Det fremgår af tabellen, at der i lærergruppen er blandede opfattelser af undervisningsevaluering. En smule paradoksalt er der flere lærere, der oplever, at de bruger undervisningsevaluering til at forbedre deres undervisning, end lærere der oplever, at de har gode erfaringer med undervisningsevaluering.

Mindre end hver anden lærer oplever, at de har gode personlige erfaringer med den centralt formulerede undervisningsevaluering. Da hele 36% af lærerne angiver, at de ikke har gode erfaringer med den centralt formulerede evaluering, er dette forhold problematisk ifølge 50/25 reglen. Lidt flere svarer, som nævnt, positivt på, at de bruger evalueringer til at forbedre deres undervisning, og andelen af uenige er således under 25%. Resultatet af spørgsmålet er dermed lige præcis acceptabelt ifølge den omtalte tommelfingerregel.

Det samlede resultat af tabellen giver anledning til at overveje, om der kan skabes en bedre kommunikation vedrørende formål og anvendelse af undervisningsevalueringen.

Da der på området er forhold, der er problematiske ifølge 50/25-reglen, er der udarbejdet en handlingsplan.

### Handlingsplan:

- Undervisningsevalueringerne er et vigtigt element i lærernes og de studerendes samarbejde om undervisningen. De er også et vigtigt element når lærerne skal samarbejde med ledelsen om pædagogiske strategier i undervisningen. Undervisningsevalueringerne skal i højere grad også bruges i lærernes erfaringsudveksling og der skal fremadrettet være et punkt på møder i alle faggrupper, hvor de bruges til gensidig inspiration – mindst én gang årligt.
- Det skal være tydeligere, at den kvantitative del af undervisningsevalueringen benyttes i skoleudviklingen. Fremover fremlægges en intern benchmarking af de opsummerede optællinger for PR og skolens studenterkursister én gang årligt.
- Anvendelsen af en centralt formuleret undervisningsevaluering er en forholdsvis ny opgave for skolens lærere. Opgaven har været præget af justeringer, der har besværliggjort en rutine. For at øge lærernes fortrolighed med evalueringsform og –indhold benyttes udgaven fra skoleåret 15/16 mindst 3 gange uden ændringer.

Som nævnt har evalueringen været udsat for flere justeringer. Hovedparten af de adspurgte i undersøgelsen har ikke haft erfaringer med 15/16-udgaven på tidspunktet for besvarelsen, men må forventes at have knyttet deres erfaringer til en tidligere udgave.

## Ledelsen

Tabel 10: Jeg oplever, at skolens ledelse ...

|   | Total      | I høj grad | I nogen grad | Egentlig ikke | Slet ikke | Ved ikke/ Ikke relevant |
|---|------------|------------|--------------|---------------|-----------|-------------------------|
| ... er god til at sætte retning for skolens udvikling                     | 51<br>100% | 10<br>20%  | 27<br>53%    | 8<br>16%      | 0<br>0%   | 6<br>12%                |
| ... har fokus på kvalitetsudvikling                                       | 50<br>100% | 7<br>14%   | 27<br>54%    | 8<br>16%      | 2<br>4%   | 6<br>12%                |
| ... er god til at handle helhedsorienteret                                | 49<br>100% | 6<br>12%   | 21<br>43%    | 13<br>27%     | 0<br>0%   | 9<br>18%                |
| ... understøtter, at vi leverer høj faglig kvalitet                       | 51<br>100% | 12<br>24%  | 27<br>53%    | 6<br>12%      | 1<br>2%   | 5<br>10%                |
| ... har fokus på, at vi udnytter ressourcerne effektivt                   | 50<br>100% | 7<br>14%   | 23<br>46%    | 10<br>20%     | 1<br>2%   | 9<br>18%                |
| ... tilskynder til, at jeg når de individuelle mål, der er aftalt ved MUS | 50<br>100% | 8<br>16%   | 16<br>32%    | 11<br>22%     | 2<br>4%   | 13<br>26%               |
| ... følger op på, at jeg når de individuelle mål, der er aftalt ved MUS   | 50<br>100% | 8<br>16%   | 15<br>30%    | 12<br>24%     | 2<br>4%   | 13<br>26%               |

Tabel 10 viser medarbejdernes samlede vurdering af ASK's ledelsesteam på en række områder. Hvis man tager udgangspunkt i 50/25 reglen, viser tabellen, at den øverste ledelse især:

- Sætter retning for skolens udvikling
- Har fokus på kvalitetsudvikling
- Understøtter, at skolen leverer høj faglig kvalitet
- Har fokus på en effektiv ressourceudnyttelse

Derimod oplever medarbejderne, at den øverste ledelse er mindre god til at:

- Følge op på de mål, der er aftalt ved MUS
- Handle helhedsorienteret
- Tilskynde til at nå de mål, der er aftalt ved MUS

Ud fra ovenstående punkter fremgår det, at der i medarbejdernes øjne bliver fokuseret for lidt på de mål der er fastsat ved de individuelle MUS-samtaler. Samtidig synes 68% af medarbejderne dog, at der er fokus på kvalitetsudvikling. Kvaliteten af medarbejdernes arbejdsindsats kan dog blive endnu højere, hvis MUS bliver anvendt mere effektivt.

Det er værd at bemærke, at der i mange af spørgsmålene bliver svaret "ved ikke/ikke relevant", hvilket slører resultaterne i tabellen. Især til spørgsmålene vedrørende MUS, svarer mange medarbejdere på tværs af jobfunktion "ved ikke/ikke relevant".

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

|  | Total      | I høj grad | I nogen grad | Egentlig ikke | Slet ikke | Ved ikke/ikke relevant |
|--|------------|------------|--------------|---------------|-----------|------------------------|
| ... er en god ledelse  | 53<br>100% | 14<br>26%  | 33<br>62%    | 4<br>8%       | 1<br>2%   | 1<br>2%                |
| ... og jeg har en løbende dialog om udførelsen af mit arbejde          | 51<br>100% | 10<br>20%  | 28<br>55%    | 7<br>14%      | 2<br>4%   | 4<br>8%                |
| ... giver mig gode udviklingsmuligheder                                | 51<br>100% | 18<br>35%  | 23<br>45%    | 5<br>10%      | 0<br>0%   | 5<br>10%               |
| ... anerkender min indsats   | 51<br>100% | 24<br>47%  | 20<br>39%    | 4<br>8%       | 1<br>2%   | 2<br>4%                |
| ... giver mig opgaver og ansvar svarende til mine kompetencer          | 52<br>100% | 29<br>56%  | 19<br>37%    | 1<br>2%       | 0<br>0%   | 3<br>6%                |
| ... bedømmer tidsforbruget af mit arbejde realistisk                   | 51<br>100% | 9<br>18%   | 23<br>45%    | 10<br>20%     | 2<br>4%   | 7<br>14%               |
| ... er god til at motivere mig   | 50<br>100% | 7<br>14%   | 19<br>38%    | 15<br>30%     | 2<br>4%   | 7<br>14%               |
| ... er god til at inddrage medarbejderne i beslutningsprocessen        | 50<br>100% | 5<br>10%   | 25<br>50%    | 10<br>20%     | 2<br>4%   | 8<br>16%               |
| ... er god til at håndtere konflikter imellem medarbejderne            | 49<br>100% | 2<br>4%    | 10<br>20%    | 11<br>22%     | 1<br>2%   | 25<br>51%              |
| ... er god til at håndtere konflikter mellem medarbejdere og kursister | 51<br>100% | 8<br>16%   | 13<br>25%    | 5<br>10%      | 0<br>0%   | 25<br>49%              |

Ledelsesopgaverne der spørges ind til i tabel 11, bliver vurderet meget forskelligt af medarbejderne. Besvarelserne er især positive over ledelsens evne til at fordele opgaver og ansvar efter kompetence, hvilket 93% af medarbejderne svarer positivt til. Desuden svarer 88% af medarbejderne, at ledelsen generelt er en god ledelse, og 86% af medarbejderne oplever, at ledelsen anerkender deres arbejdsindsats.

Yderligere fire af de adspurgte punkter giver ud fra 50/25 reglen et tilfredsstillende resultat, og ledelsens styrker findes således også ift.:

- Løbende dialog om udførelsen af arbejdet
- Udviklingsmuligheder
- Realistisk bedømmelse af tidsforbruget i arbejdet
- Inddragelse i beslutningsprocessen

I den negative ende, som ikke lever op til 50/25 reglens princip, er medarbejdernes vurdering af ledelsens:

- Evne til at motivere
- Konflikthåndtering mellem medarbejdere
- Konflikthåndtering mellem medarbejdere og kursister

Medarbejdernes oplevelse af ikke at blive motiveret i deres arbejde, kan muligvis hænge sammen med svaret fra tabel 10, hvor det fremgik at medarbejderne ikke oplever at lederne tilskynder til at nå samt følger op på de mål der fastsættes i MUS.

Det er bemærkelsesværdigt at omkring halvdelen af medarbejderne har besvaret spørgsmålene omkring konflikthåndtering med kategorien "ved ikke/ikke relevant". Dette kan fortolkes, så der enten ikke opleves

mange konflikter på ASK, eller at medarbejderne ikke er komfortable med at svare på spørgsmålet. I lyset af undersøgelsens øvrige resultater vælger vi den første tolkning.

Da der på området er forhold, der er problematiske ifølge 50/25-reglen, er der udarbejdet en handlingsplan.

#### Handlingsplan:

Angående arbejdspress skal der gøres opmærksom på, at der allerede er sket tiltag i form af en forlængelse af skoleåret og koordinering af flere større arbejdsopgaver med henblik på udjævning af spidsbelastninger for især undervisere og der henstilles til, at man går til sin nærmeste leder, hvis man føler sig for presset. I forhold til opfølgning på MUS vil der fremover stilles medarbejderne et spørgsmål, der evaluerer dette – både bagudrettet med henblik på den opfølgning, der har fundet sted samt fremadrettet.

## Skolens servicefunktioner

Tabel 12: **Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?  
Skolens servicefunktioner (it, pedeller, rengøring) fungerer godt...**

|                         | Total     |
|-------------------------|-----------|
|                         | 54        |
| Meget enig              | 33<br>61% |
| Enig                    | 19<br>35% |
| Uenig                   | 2<br>4%   |
| Meget uenig             | 0<br>0%   |
| Ved ikke/ ikke relevant | 0<br>0%   |

Der er en bred enighed om, at skolens servicefunktioner fungerer godt. To medarbejdere er uenige, og de kommenterer begge på pedellens jobfunktion.

## Jobkrav og indflydelse

Tabel 13: Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?

|  | Total      | Meget enig | Enig      | Uenig     | Meget uenig |
|--|------------|------------|-----------|-----------|-------------|
| Mit arbejde er udfordrende og lærerigt   | 52<br>100% | 24<br>46%  | 23<br>44% | 4<br>8%   | 1<br>2%     |
| Jeg har indflydelse på tilrettelæggelsen af mine arbejdsopgaver  | 54<br>100% | 35<br>65%  | 19<br>35% | 0<br>0%   | 0<br>0%     |
| Det står klart for mig, hvilke opgaver jeg skal løse   | 54<br>100% | 27<br>50%  | 27<br>50% | 0<br>0%   | 0<br>0%     |
| Jeg bliver opmuntret til åbent at udtale min mening  | 51<br>100% | 15<br>29%  | 25<br>49% | 10<br>20% | 1<br>2%     |
| Jeg har frihed til at træffe de nødvendige beslutninger inden for mit arbejdsområde                        | 53<br>100% | 27<br>51%  | 24<br>45% | 1<br>2%   | 1<br>2%     |
| Jeg oplever, at jeg har den fornødne tid til at udføre mit arbejde   | 54<br>100% | 7<br>13%   | 27<br>50% | 17<br>31% | 3<br>6%     |
| Jeg har den fornødne fleksibilitet i mit arbejdsliv, så jeg kan forene kravene i mit job med mit privatliv | 51<br>100% | 20<br>39%  | 24<br>47% | 7<br>14%  | 0<br>0%     |
| Der er balance mellem mine egne ambitioner og det, jeg faktisk når   | 52<br>100% | 13<br>25%  | 27<br>52% | 11<br>21% | 1<br>2%     |

Det er meget enige medarbejdere, der oplever at have indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejdsopgaver, og langt hovedparten oplever, at deres arbejde er udfordrende og lærerigt. Alle medarbejderne oplever, at det er tydeligt, hvilke opgaver de skal løse, og ledelsen kan dermed roses for at udarbejde præcise og afgrænsede jobbeskrivelser.

Hver femte medarbejder oplever ikke, at de bliver opmuntret til at udtale deres mening. Til gengæld tilbyder skolen medarbejderne en høj grad af empowerment, idet kun to medarbejdere *ikke* oplever at have den fornødne frihed til at træffe de nødvendige beslutninger på eget arbejdsområde. Selvom medarbejderne besidder en høj grad af empowerment, oplever næsten to ud af fem medarbejdere at mangle tid til at løse opgaverne tilfredsstillende. Tidspresset opleves i alle medarbejdergrupper, dog især blandt lærerne og ledelsen.



## Det psykosociale arbejdsmiljø

Tabel 14: **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 | 54<br>100% | 41<br>76%  | 9<br>17% | 4<br>7% | 0<br>0%     |
| Jeg er ikke udsat for fysisk vold eller trusler om fysisk vold på min arbejdsplads            | 54<br>100% | 47<br>87%  | 7<br>13% | 0<br>0% | 0<br>0%     |

Tabel 15: **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    |
|--|----------|
|  | 3        |
| Flere gange om ugen                              | 0<br>0%  |
| Cirka 1 gang om ugen                             | 0<br>0%  |
| Cirka 1 gang om måneden                          | 1<br>33% |
| Nogle få gange inden for de seneste seks måneder | 1<br>33% |
| Ikke oplevet inden for de seneste seks måneder   | 1<br>33% |

I alt har 7% af de medarbejdere der deltog i undersøgelsen oplevet en eller anden form for ubehagelige drillerier, mobning eller lignende. Værdien er inden for det almindelige på uddannelsesinstitutioner, hvor man normalt forventer et udfald mellem 5 og 10%.

Fra tabel 16 til 17 er den ene af medarbejderne, som angav at have oplevet en eller anden form for ubehagelige drillerier eller mobning, faldet fra. Der er således i alt tre personer, som svarer, at de har været udsat for ubehagelige oplevelser inden for det sidste halve år. Af disse tre er der kun et alvorligt tilfælde, hvor medarbejderen har oplevet at være udsat for chikane eller mobning ca. en gang om måneden.

Positivt kan det nævnes, at der er ikke nogen medarbejdere, som angiver at have været udsat for fysiske vold eller trusler.

Sikkerhedsudvalget har besluttet at anse udfaldet på 7% som uacceptabelt, og der er derfor udarbejdet en handlingsplan

### Handlingsplan:

Der henstilles til, at man

- holder en god omgangstone
- er opmærksom på ikke at såre eller forulempe andre, og hvis man utilsigtet kommer til det, så gerne tager den snak, der kan udbedre dette
- imødegår rygtedannelse ved at give/bede om konkrete eksempler på påstande
- behandler andre mindst lige så pænt, som man selv ønsker at blive behandlet

En medarbejder, der føler sig generet af omgangstonen eller føler sig mobbet, skal orientere rektor. Rektor skal forsøge at løse problemet, men kan også tage det op i SU, der efterfølgende fremlægger problemstillingen for PR og/eller fora med andre medarbejdergrupper.

## Fravær

Tabel 16: 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     |
|---|-----------|
|   | 52        |
| Nej, det er ikke sket inden for de sidste 12 måneder          | 50<br>96% |
| Ja, det er sket en enkelt gang inden for de sidste 12 måneder | 2<br>4%   |
| Ja, det er sket flere gange inden for de sidste 12 måneder    | 0<br>0%   |

ASK har et meget flot resultat, når det kommer til arbejdsrelateret fravær. Blot to medarbejdere har været fraværende en enkelt gang inden for de sidste 12 måneder på grund af forhold på skolen.

## Arbejdspladsindretning og PC

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  | 53<br>100% | 20<br>38%  | 30<br>57% | 3<br>6%  | 0<br>0%     |
| De fysiske rammer giver tilstrækkelige muligheder for kontakt med andre kolleger                                     | 53<br>100% | 16<br>30%  | 31<br>58% | 6<br>11% | 0<br>0%     |
| Jeg oplever, at jeg har mulighed for at variere mine arbejdsstillinger ved skrivebord, maskiner, udstyr, værktøj mv. | 51<br>100% | 24<br>47%  | 24<br>47% | 3<br>6%  | 0<br>0%     |
| Borde og stole kan justeres efter mine behov   | 48<br>100% | 23<br>48%  | 22<br>46% | 2<br>4%  | 1<br>2%     |
| Jeg bliver sjældent "træt i øjnene" i løbet af arbejdsdagen  | 50<br>100% | 20<br>40%  | 21<br>42% | 7<br>14% | 2<br>4%     |
| Jeg oplever sjældent generende reflekser i skærmen   | 47<br>100% | 21<br>45%  | 19<br>40% | 5<br>11% | 2<br>4%     |
| Der er plads på bordet foran tastatur og mus til støtte af begge underarme, mens jeg arbejder                        | 46<br>100% | 24<br>52%  | 19<br>41% | 2<br>4%  | 1<br>2%     |
| Der er mulighed for at tilpasse afstanden fra øjne til skærm til ca. 50-70 cm  | 46<br>100% | 24<br>52%  | 20<br>43% | 0<br>0%  | 2<br>4%     |
| Jeg oplever ikke, at mit arbejde er fysisk belastende for mit helbred  | 53<br>100% | 22<br>42%  | 28<br>53% | 2<br>4%  | 1<br>2%     |

De ovenstående forhold vedrørende arbejdsindretning og PC består alle, kvalitetskravene i 50/25 reglen. En mindre gruppe oplever træthed i øjnene og enkelte også generende reflekser fra skærmen.

## Lokaler

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                     | 49<br>100% | 33<br>67%       | 13<br>27%        | 3<br>6%          |
| Mulighed for afskærmning mod sollys               | 48<br>100% | 21<br>44%       | 20<br>42%        | 7<br>15%         |
| Lokalets lysforhold i kunstlys                    | 47<br>100% | 35<br>74%       | 12<br>26%        | 0<br>0%          |
| Mulighed for at regulere lysstyrken i lokalet     | 48<br>100% | 36<br>75%       | 9<br>19%         | 3<br>6%          |
| Rengøringen af lokalet                            | 49<br>100% | 43<br>88%       | 6<br>12%         | 0<br>0%          |
| Oprydningen i lokalet                             | 50<br>100% | 37<br>74%       | 12<br>24%        | 1<br>2%          |
| Oplevelsen af kulde og træk                       | 48<br>100% | 29<br>60%       | 18<br>38%        | 1<br>2%          |
| Muligheden for at regulere temperaturen i lokalet | 47<br>100% | 17<br>36%       | 20<br>43%        | 10<br>21%        |
| Luftens kvalitet                                  | 48<br>100% | 21<br>44%       | 25<br>52%        | 2<br>4%          |
| Mulighed for udluftning                           | 48<br>100% | 31<br>65%       | 15<br>31%        | 2<br>4%          |
| Lugtgener   | 48<br>100% | 37<br>77%       | 11<br>23%        | 0<br>0%          |
| Ventilationsanlæggets kvalitet                    | 47<br>100% | 26<br>55%       | 17<br>36%        | 4<br>9%          |
| Oplevelse af statisk elektricitet                 | 49<br>100% | 30<br>61%       | 16<br>33%        | 3<br>6%          |

Sammenlignet med spørgsmålene omkring arbejdspladsindretning, viser denne tabel, at der er en smule flere problemer angående skolens lokaler. Der er dog få medarbejdere, der oplever problemerne af en sådan alvorlig karakter, at man direkte opfordrer til indgriben.

Flest, 21% peger på, at skolen har indeklimaproblemer i form af manglende muligheder for temperaturregulering. Dernæst oplever 15%, at der bør gøres noget ved muligheden for at afskærme for sollys. På den måde er der fin sammenhæng med svarene i tabel 23 på foregående side. Kommentarerne vedrørende lokalerne afspejler de to områder, hvor flest ønsker, at der gribes ind.

## 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                          | 50<br>100% | 45<br>90%       | 4<br>8%          | 1<br>2%          |
| Svært at opfatte tale, når der er flere der taler | 50<br>100% | 37<br>74%       | 11<br>22%        | 2<br>4%          |
| Generende støj fra personer                       | 50<br>100% | 34<br>68%       | 15<br>30%        | 1<br>2%          |
| Generende støj fra maskiner eller installationer  | 49<br>100% | 38<br>78%       | 10<br>20%        | 1<br>2%          |
| Generende støj udefra                             | 50<br>100% | 28<br>56%       | 20<br>40%        | 2<br>4%          |

Besvarelsene på spørgsmålene om støj viser, at der almindeligvis ikke findes alvorlige problemer. Flere oplever mindre problemer, men der er kun en eller to medarbejdere, der ser et behov for, at der gribes ind.

## Arbejde med maskiner eller køretøjer, kemiske stoffer, tunge løft m.m.

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

|  | Total       |
|--|-------------|
|  | 50          |
| Nej, ingen af disse                                | 41<br>82,0% |
| Ja, arbejder med kemiske stoffer, maling, lak m.m. | 5<br>10,0%  |
| Ja, arbejde indebærer en ulykkesrisiko             | 5<br>10,0%  |
| Ja, arbejder med maskiner og/eller apparater       | 4<br>8,0%   |
| Ja, arbejder med tunge løft                        | 1<br>2,0%   |

Dette spørgsmål er anvendt som indgangsspørgsmål, så svarpersoner efterfølgende kun fik stillet spørgsmål om de relevante områder.

Tabel 21: **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<br>100% | 4<br>100% | 0<br>0%  |
| Har du adgang til brugsanvisning?  | 4<br>100% | 3<br>75%  | 1<br>25% |
| Er alle bevægelige dele beskyttet med afskærmningen?   | 3<br>100% | 2<br>67%  | 1<br>33% |
| Har alle maskiner nødstop?   | 3<br>100% | 2<br>67%  | 1<br>33% |
| Er alle maskiner godt vedligeholdte?   | 4<br>100% | 3<br>75%  | 1<br>25% |

Det er positivt at alle har fået instruktion til de maskiner de anvender. Til de øvrige spørgsmål er der dog en person der svarer "nej". Én person ud af en base på fire/tre personer, giver en høj procent, og er dermed utilfredsstillende.

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.)? | 5<br>100% | 5<br>100% | 0<br>0% |
| Har du fået instruktion i håndtering af de stoffer, du arbejder med?                                      | 5<br>100% | 5<br>100% | 0<br>0% |
| Har du adgang til brugsanvisninger og produktblade for alle produkter?                                    | 5<br>100% | 5<br>100% | 0<br>0% |
| Findes der tilstrækkelig udsugning i lokaler, hvor der arbejdes med kemiske stoffer?                      | 4<br>100% | 4<br>100% | 0<br>0% |

Der er godt styr på omgangen med kemikalier på ASK: alle har fået instruktion, der kan undgås direkte kontakt med farlige stoffer, der er adgang til brugsanvisninger og produktblade og der findes tilstrækkelig udsugning.

I tabel 20 angav fem medarbejdere, at deres arbejde indebærer en ulykkesrisiko. Kommentarerne viser, at det ikke er nogen bekymrende risiko, men blot de naturlige farer der følger med, når der arbejdes med kemiske stoffer.

Tabel 24: **Du svarede, at du arbejder med tunge løft:**

|  | Total     | Ja        | Nej       |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Findes der passende hjælpemidler til tunge løft?   | 1<br>100% | 1<br>100% | 0<br>0%   |
| Er du blevet instrueret i løfteteknik og ergonomi? | 1<br>100% | 0<br>0%   | 1<br>100% |

En enkelt medarbejder arbejder med tunge løft, og det ser ud til, at denne medarbejder mangler instruktion i løfteteknik.

Sikkerhedsudvalget har besluttet at gennemse alle tekstsvar for derigennem at udarbejde en handlingsplan.

#### Handlingsplan:

Der henstilles til, at alle, der observerer fejl eller mangler i et lokale, bruger FC-fejlmeldingsfunktionen og indrapporterer fejlen. Selvom man ikke selv bliver berørt af en fejl, så kan man måske redde indtil flere kollegaer fra frustrationer desangående.

#### Lysforhold:

Der er især 2 forhold, der gør sig gældende.

Der har været manglende mulighed for solafskærmning i flere øst-, vest- eller sydvendte lokaler på skolen (både kontorer og undervisning) grundet defekte persienner. Det har der overfor entreprenøren fra skolens side været klaget over i lang tid, og der er nu endelig noget, der tyder på det defekte vil blive udskiftet i løbet af 2016 - det kan dreje sig om ny styring eller udskiftning af hele vinduer.

Det andet forhold, der gør sig gældende er undervisningslokalerne mod nord, hvor der jo aldrig er direkte solindfald. Lokalerne mod nord har for det meste kun været forsynet med pyntegardiner - altså gardiner der ikke kan trækkes for. Især i forbindelse med forevisning af video har der vist sig behov for at dæmpe det til tider ret kraftige indirekte lysindfald. Dette problem burde være løst på nuværende tidspunkt, idet pyntegardinerne er udskiftet med gardiner, der kan trækkes for. Derudover er der også opsat sorte mørklægningsrullegardiner i disse lokaler.

#### Temperaturstyring:

Der er ikke mulighed for, at man selv kan regulere temperatur og ventilation i det lokale man befinder sig i. Temperatur og ventilation styres via et såkaldt CTS-anlæg, der reagerer på de følere der er opsat i rummene. Disse følere reagerer på temperatur og luftens indhold af CO<sub>2</sub>. Der kan i CTS-anlægget laves individuelle indstillinger for de enkelte lokaler på skolen, men disse indstillinger kan kun foretages af Jøggie eller Palle. Man skal derfor melde til disse medarbejdere, hvis der ønskes ændret på forholdene i et lokale. Man kan selv ændre på luften ved at åbne vinduer, men man skal selvfølgelig vide at dette forhindrer CTS-anlæggets muligheder for at opretholde de satte indstillinger. Man kan også - men man må ikke - løsne de motorventiler, der sidder på radiatorerne. Det sker alligevel at nogen gør det, men det forhindrer selvsagt også muligheden for regulering.

Det har med mellemrum vist sig, at der er opstået fejl på ventiler og spjældmotorer. Hvis reguleringen af skolens indeklima skal køre optimalt, er det vigtigt at uregelmæssigheder rapporteres til pedellen.

## Bilag 1

Tabel 25: Tidsplan og ansvarsfordeling

|   | Beskrevet side | Implementerings-tidspunkt | Ansvarsperson implementering | Ansvarsperson opfølgning   |
|---|----------------|---------------------------|------------------------------|--|
| Handlingsplan vedr. kollegialt samarbejde   | 9              | August 2016               | Ole Droob                    | Ole Droob  |
| Handlingsplan vedr. undervisningsevaluering | 12             | April 2016                | Søren Kveiborg               | Søren Kveiborg   |
| Handlingsplan vedr. ledelsen                | 15             | August 2016               | Ole Droob                    | Ole Droob<br>Kaj Nielsen<br>Jette Nielsen<br>Inger Præst<br>Søren Kveiborg |
| Handlingsplan vedr. psykisk arbejdsmiljø    | 17             | August 2016               | Ole Droob                    | Kaj Nielsen<br>Anne Nørgaard   |
| Handlingsplan vedr. fysisk arbejdsmiljø     | 23             | Marts 2016                | Kaj Nielsen                  | Kaj Nielsen  |