

23-03-2018

Sønderborg

Afdækning af Professionel Kapital (foråret 2018)

VUC Syd

Bestående af:

AVU, FVU og OBU

HF

Læservejledning

I denne rapport er det psykiske arbejdsmiljø beskrevet ved hjælp af en række dimensioner. Hver dimension er belyst ved at stille nogle spørgsmål om den samme egenskab ved arbejdsmiljøet, for eksempel "indflydelse i arbejdet". I de fleste tilfælde er der stillet 2 spørgsmål om hver dimension, men i nogle tilfælde er der anvendt 1, 3 eller 4 spørgsmål.

Benchmark og mulige sammenligninger

Besvarelserne på spørgsmålene er sammenlignet med benchmarket **Lands gennemsnit**.

Lands gennemsnittet er baseret på nogle landsdækkende undersøgelser af danske lønmodtageres arbejdsmiljø gennemført i 2005, 2010 eller 2012. Der foreligger et benchmark for alle på nær seks dimensioner. For hver dimension er svarmønstret illustreret ved hjælp af en eller flere søjler. Ud over en søjle for den gruppe, rapporten handler om, angiver en søjle resultatet for den samlede arbejdsplads og/eller den samlede undersøgelse af Professionel Kapital. Benchmarket er illustreret ved hjælp af en stiplede linje.

Først en oversigt

Allerforrest i rapporten er der en samlet oversigt, hvor man kan se resultaterne for den gruppe, som rapporten handler om. Her er der også sammenlignet med benchmarket **Lands gennemsnit**. I de tilfælde, hvor man ligger mere end 7,5 point bedre end benchmarket, er dette vist ved hjælp af en grøn farve. Hvis man ligger mere end 7,5 point dårligere end benchmarket, er der anvendt en rød farve. I de øvrige tilfælde er der brugt en gul farve. På denne måde skulle man ved hjælp af et enkelt blik kunne danne sig et første indtryk af resultaterne.

Nærmere detaljer

De nærmere resultater om de enkelte dimensioner fremgår så af de følgende sider. Her kan man også se, hvilke spørgsmål de enkelte dimensioner er baseret på samt besvarelserne på de enkelte spørgsmål sammenlignet med benchmarket **Lands gennemsnit**.

Sådan udregnes scorer

De allerfleste af spørgsmålene i undersøgelsen har fem svarmuligheder. Disse tildeles en score på 0, 25, 50, 75 og 100 point. På dette grundlag udregnes der en gennemsnitlig score for svarpersonerne. Når der indgår flere spørgsmål i en dimension, udregnes gennemsnittet for de spørgsmål, der indgår i dimensionen. En høj score svarer til en høj værdi på dimensionen. Fx betyder en høj score for arbejdsmængde, at arbejdsmængden opleves som høj. Bemærk, at dimensionen Mobning er opgjort i procent, så man her får andelen, der har været vidne til mobning.

Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

Det er vigtigt at være klar over, at der ikke er tale om nogen karakterbog eller dom. Rapporten bør anvendes til inspiration og som basis for dialog og udvikling. Det er ikke rapporten, der kan afgøre, om en rød farve faktisk signalerer et problem. Det kan kun afgøres af dem, som rapporten handler om.

Oversigt

Svarprocent: **97.5%** (39 besvarelser, 40 respondenter).

	2018 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Professionel kapital			
Professionel kapital	41.4	-	-
Social kapital	30.6	63.7	33.1
Tillid	34.2	68.0	33.8
Retfærdighed	27.0	59.4	32.4
Samarbejdet mellem kolleger	75.2	75.9	0.7
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	27.2	55.4	28.2
Human kapital	60.9	66.3	5.4
Beslutningskapital	32.8	-	-
Kerneopgaven			
Oplevet kvalitet	42.1	69.6	27.5
Kriterier for kvalitet	33.3	-	-
Eleverne: Manglende motivation	67.8	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	64.2	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	60.5	-	-
Jobfaktorer			
Arbejds mængde	57.9	45.5	12.4
Indflydelse i arbejdet	48.4	74.0	25.6
Mening i arbejdet	72.7	74.9	2.2
Relationelle faktorer			
Ledelseskvalitet	29.6	53.7	24.1
Anerkendelse fra ledelsen	28.3	64.3	36.0
Anerkendelse fra kollegerne	60.8	74.5	13.7
Anerkendelse fra eleverne	73.0	-	-
Anerkendelse fra samfundet	44.1	51.3	7.2
Mobning	55.3%	29.1%	26.2%-point
Person-arbejde faktorer			
Arbejde-privatlivskonflikt	61.8	40.9	20.9
Loyalitet	37.5	63.8	26.3
Tilfredshed med arbejdet	56.1	77.8	21.7
Engagement i arbejdet	67.8	74.2	6.4
Helbred og velbefindende			
Stress	40.8	29.0	11.8
Udbrændthed	50.7	30.8	19.9
Søvnbesvær	33.2	19.4	13.8
Selvurderet helbred	58.3	63.9	5.6

Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

- Rød – indikerer dimensioner, hvor man ligger dårligere end benchmarket Landsgennemsnit
- Gul – indikerer dimensioner, hvor man ligger omkring benchmarket Landsgennemsnit
- Grøn – indikerer dimensioner, hvor man ligger bedre end benchmarket Landsgennemsnit
- Farveløse – indikerer, at der ikke findes et benchmark for dimensionen

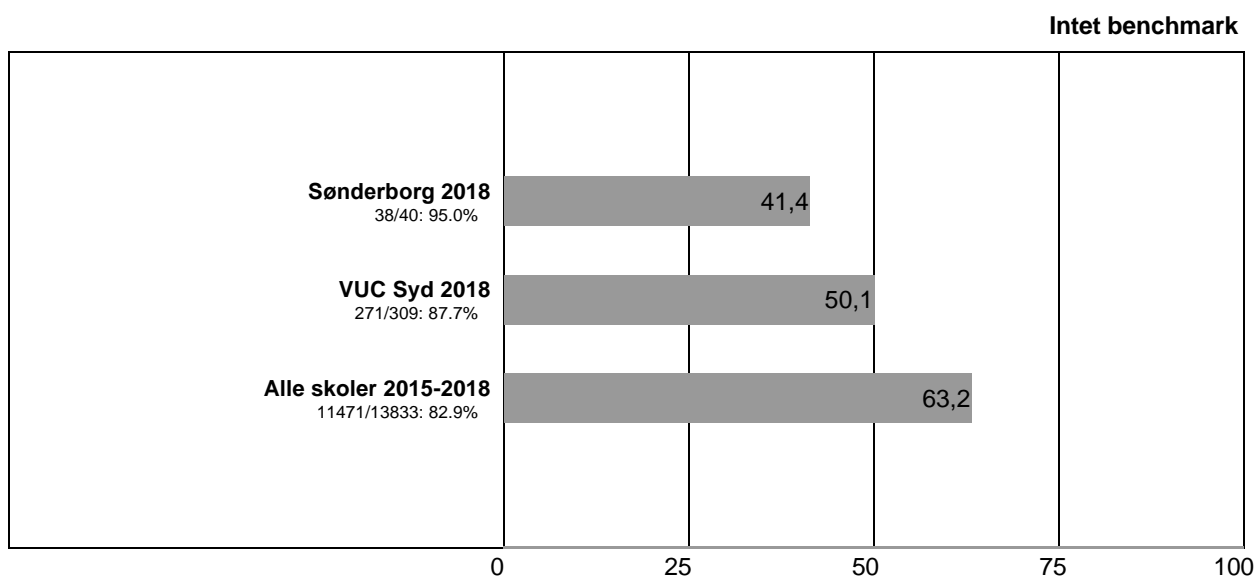
Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

01 Professionel kapital

Begrebet professionel kapital blev for nogle år siden introduceret af forskerne Hargreaves og Fullan, og begrebet har vundet stor udbredelse og anerkendelse. Ifølge de to forskere består professionel kapital af tre elementer: Social kapital, human kapital og beslutningskapital. Beslutningskapital er et begreb, som de to forskere har udviklet, mens de to øvrige begreber er velkendte i den internationale forskning.

Scoren for professionel kapital er et gennemsnit af scorerne for de tre dimensioner (se de følgende sider):

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

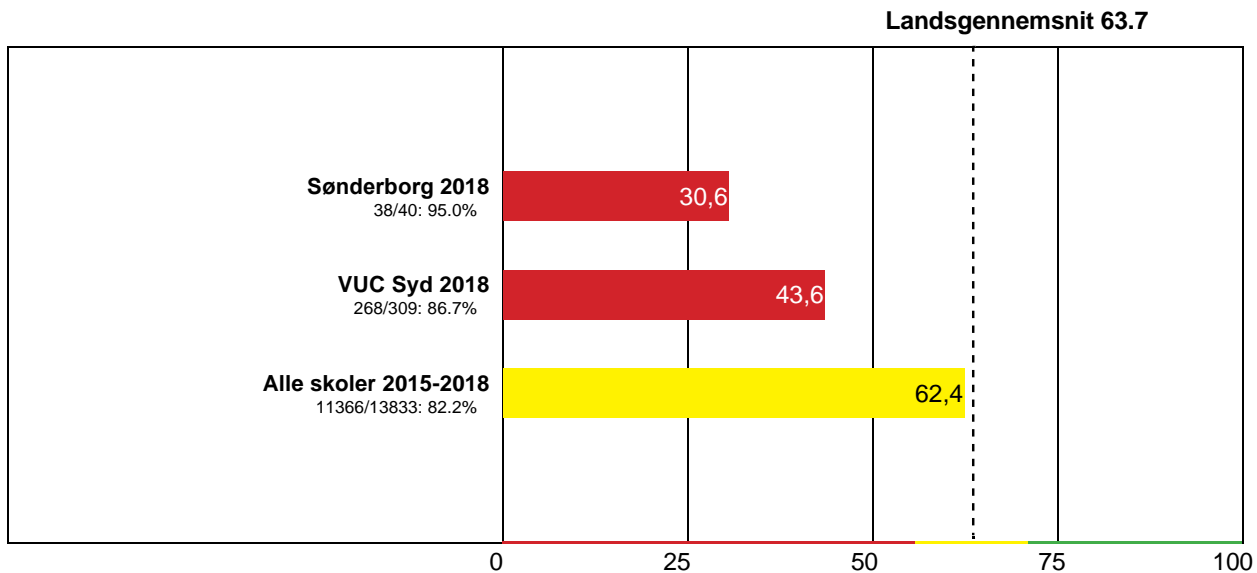


02 Social kapital

Social kapital er en egenskab ved arbejdspladsen (fx en skole), der består af tre grundelementer: Tillid, retfærdighed og samarbejde. Forskningen viser, at arbejdspladser med nogenlunde samme ydre betingelser kan have meget forskellig social kapital. Arbejdspladser med høj social kapital har som hovedregel højere ledelseskvalitet, bedre trivsel og engagement samt højere kvalitet og produktivitet.

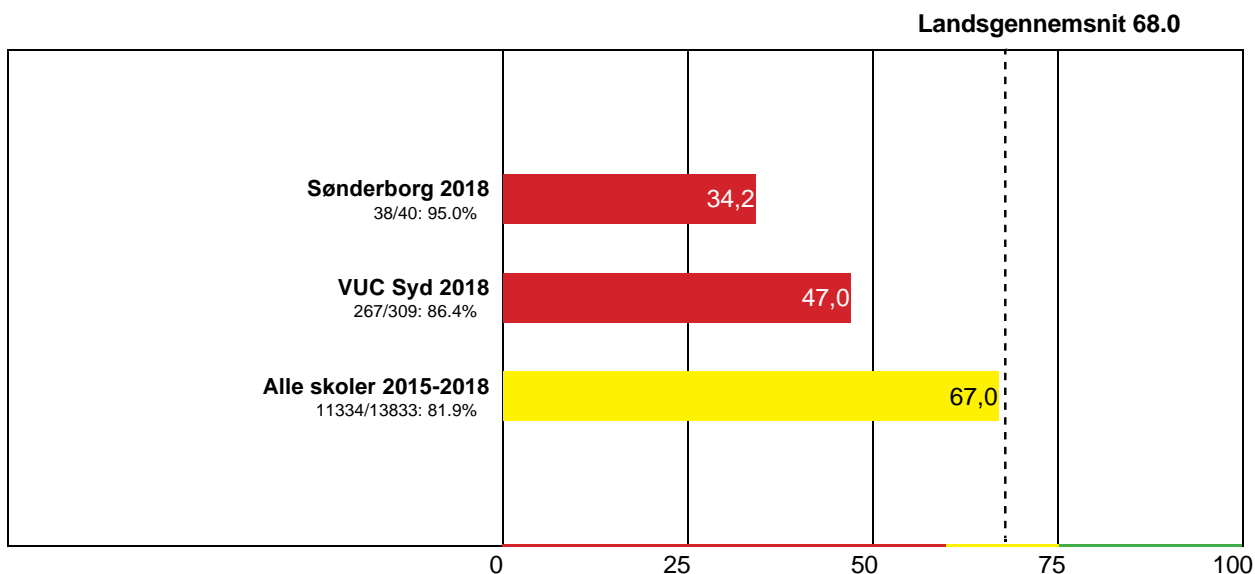
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



03 Tillid

Tillid er et nøgleord til forståelsen af kulturen på en arbejdsplads. Tillid handler helt fundamentalt om, hvorvidt man tror på hinanden i det daglige eller ej. Tillid handler også om, at man frit kan give udtryk for holdninger og følelser uden at være bange for negative reaktioner. Det modsatte af tillid er kontrolsystemer og overvågning.



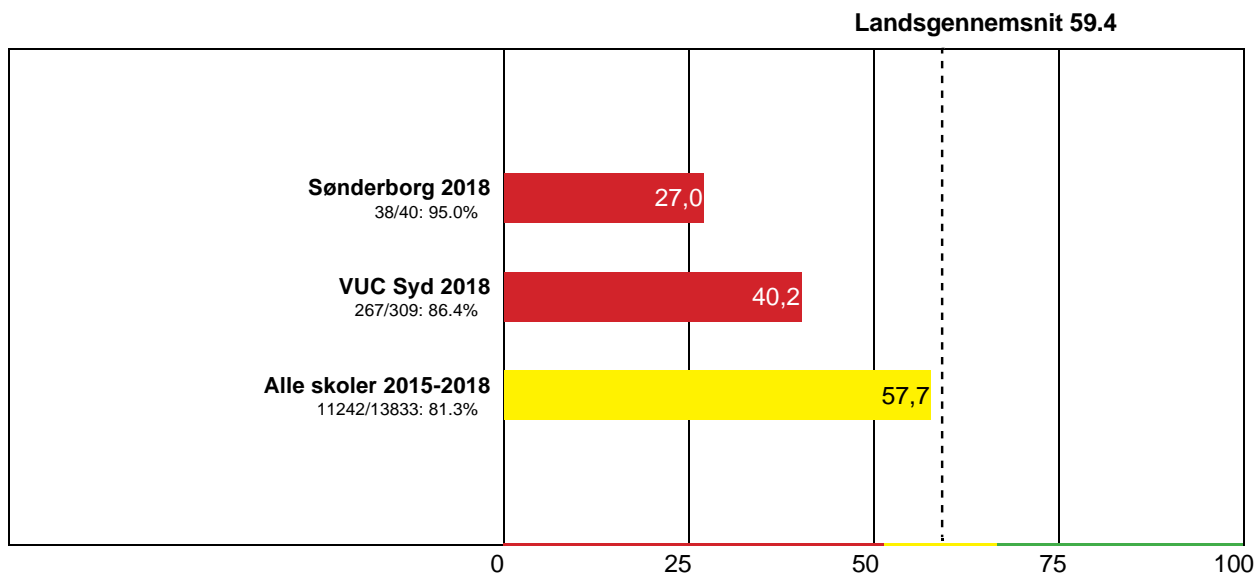
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (37 svar)	5.4% (17.5%)	10.8% (58.9%)	29.7% (19.8%)	18.9% (2.9%)	35.1% (0.9%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (38 svar)	5.3% (13.8%)	7.9% (40.4%)	36.8% (35.4%)	23.7% (7.7%)	26.3% (2.7%)

04 Retfærdighed

Retfærdighed er en central værdi på arbejdspladsen såvel som i resten af samfundet. Retfærdighed handler både om proces og resultat. Altså både om den måde, tingene bliver afgjort og besluttet på, og det resultat, der kommer ud af det. Hvis medarbejderne ikke føler sig behandlet retfærdigt og med respekt, vil det have en lang række negative virkninger for både virksomheden og de ansatte.



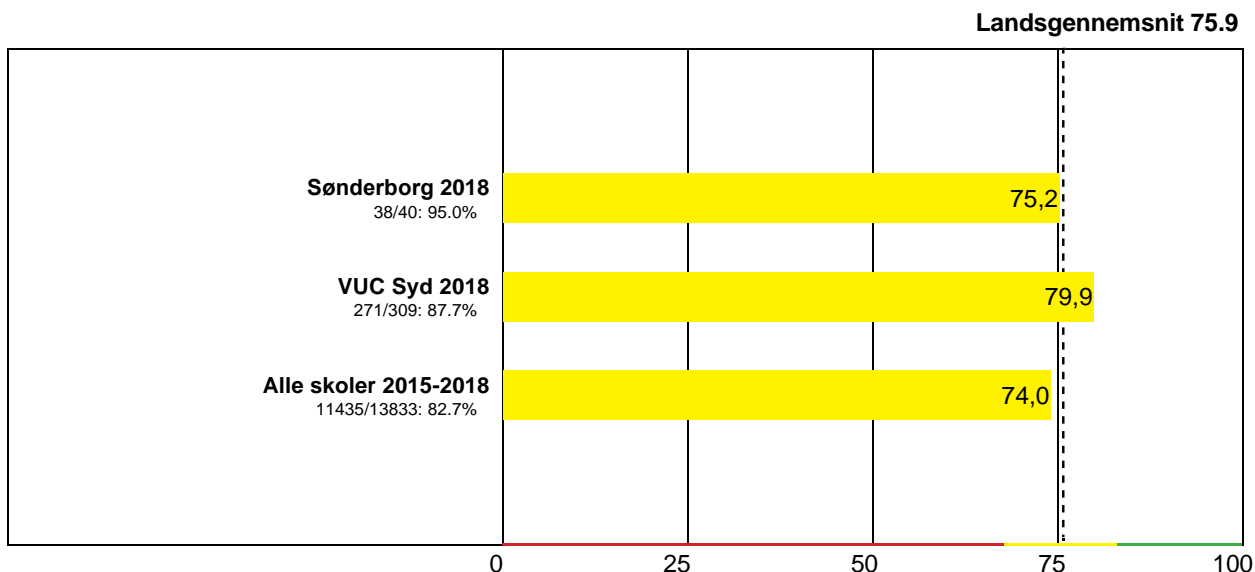
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (37 svar)	0.0% (6.3%)	5.4% (39.1%)	37.8% (46.4%)	29.7% (6.9%)	27.0% (1.3%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (38 svar)	0.0% (7.0%)	5.3% (35.2%)	15.8% (44.1%)	47.4% (10.9%)	31.6% (2.9%)

05 Samarbejdet mellem kolleger

Samarbejdet mellem kollegerne indbyrdes kaldes somme tider "samlende social kapital" eller **bonding**. Sammen med tillid og retfærdighed udgør samarbejdet virksomhedens sociale kapital. Et godt samarbejde har en dobbelt effekt: Dels løser man kerneopgaven bedre, når man samarbejder og videndeler, og dels giver et godt samarbejde bedre trivsel og engagement.



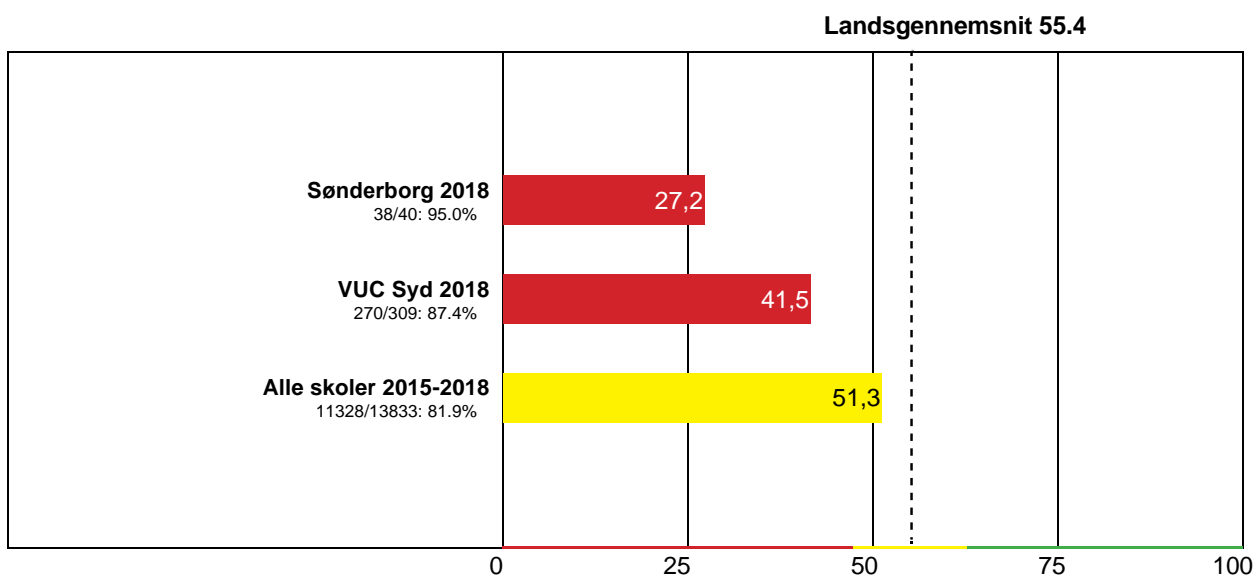
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (37 svar)	10.8% (33.9%)	51.4% (50.6%)	24.3% (13.1%)	13.5% (2.0%)	0.0% (0.5%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (38 svar)	31.6% (30.1%)	50.0% (42.6%)	18.4% (21.6%)	0.0% (4.3%)	0.0% (1.4%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (38 svar)	26.3% (29.2%)	47.4% (46.3%)	21.1% (19.4%)	5.3% (3.7%)	0.0% (1.4%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (38 svar)	47.4% (29.1%)	42.1% (51.7%)	5.3% (15.4%)	5.3% (2.9%)	0.0% (1.0%)

06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

Samarbejdet med ledelsen kaldes undertiden "forbindende social kapital" eller **linking**, og er lige som det "vandrette" samarbejde en del af den sociale kapital. Det er vigtigt, at samarbejdet foregår på en måde, så at man kan modtage og have glæde af både støtte og feedback fra ledelsen. Dette kræver, at der er en høj grad af tillid mellem ansatte og ledelse.



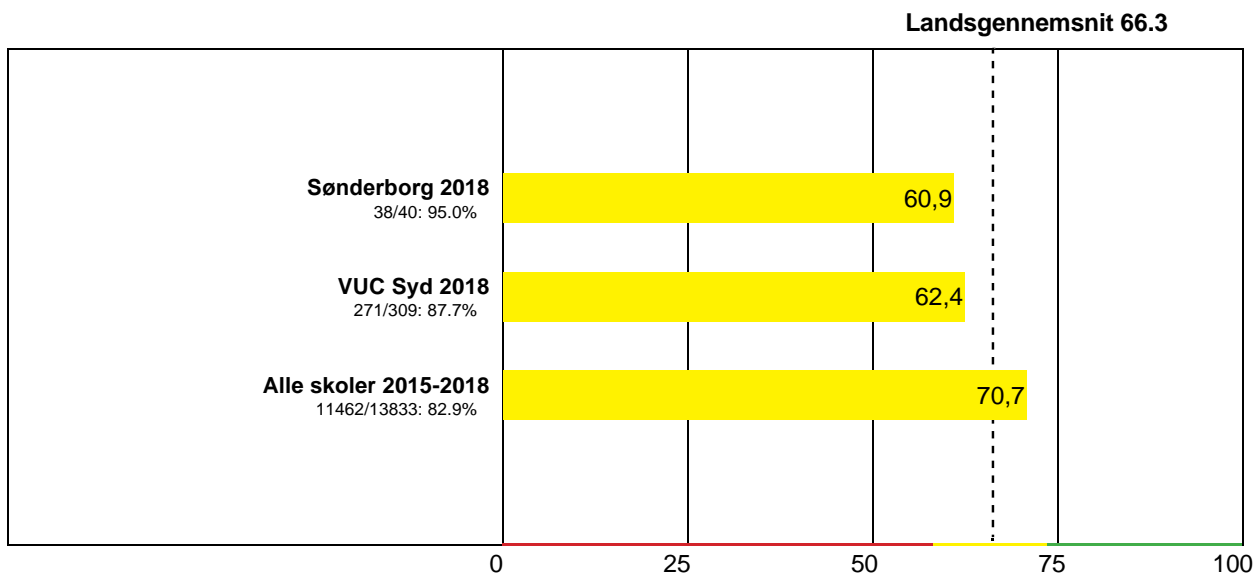
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (38 svar)	0.0% (5.2%)	5.3% (21.4%)	15.8% (34.7%)	39.5% (27.0%)	39.5% (11.5%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (38 svar)	2.6% (20.7%)	15.8% (33.1%)	34.2% (29.6%)	23.7% (13.1%)	23.7% (3.6%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (38 svar)	2.6% (13.8%)	2.6% (31.6%)	21.1% (30.8%)	28.9% (17.0%)	44.7% (6.8%)

07 Human kapital

Hos forskerne Hargreaves og Fullan er human kapital en af de tre komponenter, som tilsammen udgør undervisnings-institutionens **professionelle** kapital (de to øvrige er social kapital og beslutningskapital). Human kapital er betegnelsen for den enkeltes samlede kvalifikationer, evner og kompetencer. Begrebet omfatter ikke blot de faglige kompetencer, men også empati og følelsesmæssig intelligens.



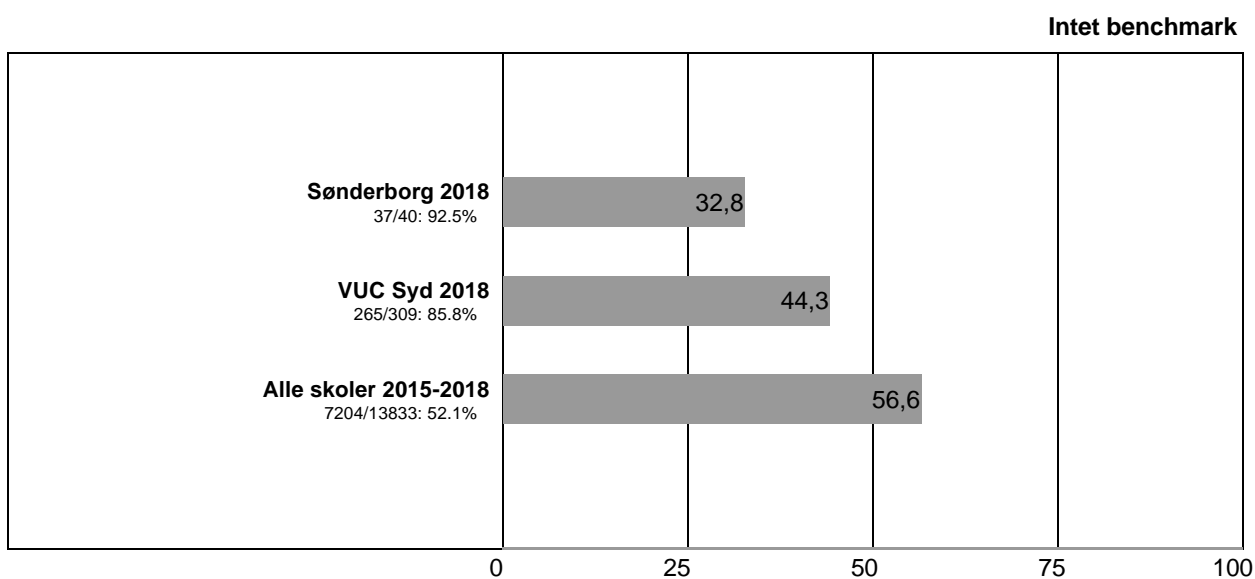
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
^{3.3)} Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (37 svar)	27.0% (20.9%)	35.1% (46.9%)	32.4% (18.9%)	5.4% (9.0%)	0.0% (4.3%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
^{1.5)} I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (38 svar)	7.9% (15.1%)	31.6% (42.5%)	34.2% (31.5%)	15.8% (8.0%)	10.5% (2.8%)

08 Beslutningskapital

Medarbejdere ved undervisningsinstitutioner skal ofte træffe beslutninger i situationer, der er komplekse, hyppige og meget forskellige. I sådanne situationer kan man ikke slå beslutningerne op i en manual eller håndbog. Forskerne Hargreaves og Fullan bruger betegnelsen **beslutningskapital** til at beskrive evnen til at træffe fagligt velfunderede beslutninger i sådanne situationer. På institutioner med høj social kapital vil der være høj beslutningskapital og høj grad af enighed omkring vigtige beslutninger.



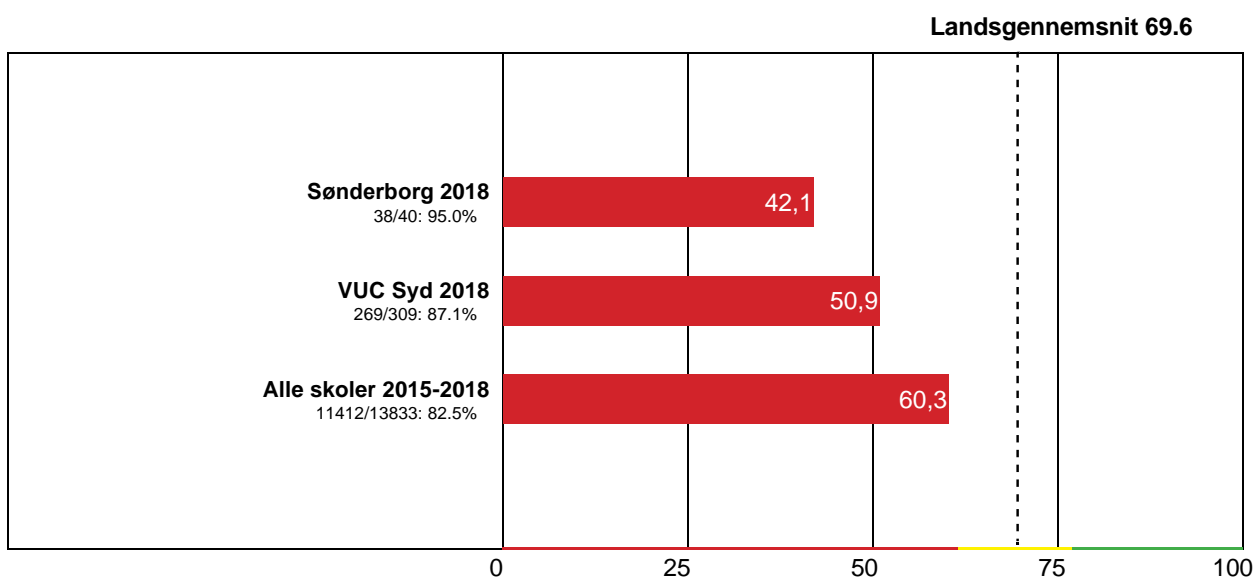
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (36 svar)	2.8%	11.1%	36.1%	27.8%	22.2%
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (37 svar)	0.0%	2.7%	37.8%	29.7%	29.7%
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (37 svar)	8.1%	8.1%	27.0%	18.9%	37.8%
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (37 svar)	0.0%	8.1%	29.7%	29.7%	32.4%
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (37 svar)	0.0%	18.9%	27.0%	45.9%	8.1%

09 Oplevet kvalitet

Kvalitet i løsningen af kerneopgaven har tre facetter: Faglig kvalitet, organisatorisk kvalitet og oplevet kvalitet. Den oplevede kvalitet kan handle om elevernes/forældrenes oplevelse, men også om den ansattes oplevelse af kvaliteten i arbejdet. I dette spørgsmål fokuseres der på, om den ansatte selv er tilfreds med kvaliteten. Hvis de ansatte ikke selv kan "stå på mål for" kvaliteten i undervisningen, er der grund til at se nærmere på sagen. Det er afgørende for engagement og stolthed, at der er høj kvalitet i arbejdet.



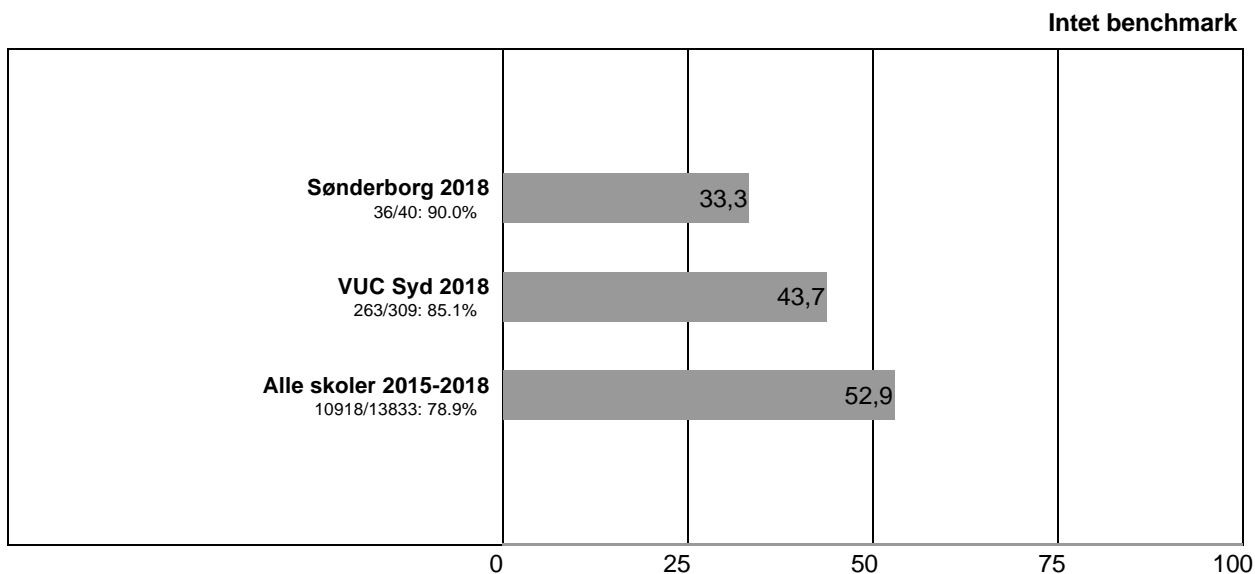
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
^{1.7)} Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (38 svar)	2.6% (17.8%)	18.4% (48.7%)	36.8% (28.8%)	28.9% (3.4%)	13.2% (1.4%)

10 Kriterier for kvalitet

Det kan ofte være et problem, at kerneopgaven er uklar, og at der er uklare kriterier for kvalitet. Hvis dette er tilfældet, kan der være usikkerhed og uenighed omkring, hvordan man løbende kan arbejde for at forbedre kvaliteten i undervisningen. På undervisningsinstitutioner med høj social kapital vil der være en høj grad af enighed omkring kriterier for kvalitet.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

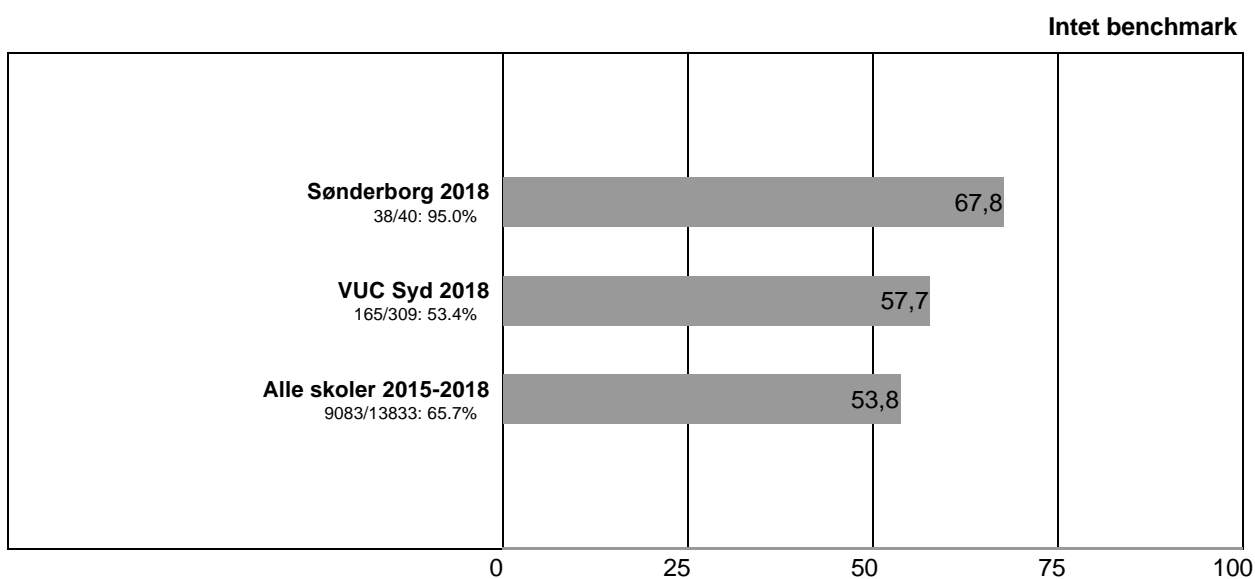
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
^{5.8)} Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (36 svar)	5.6%	11.1%	25.0%	27.8%	30.6%

11 Eleverne: Manglende motivation

Elevernes motivation – eller mangel på samme – har stor betydning for deres læring, for klimaet blandt eleverne og for lærernes trivsel og engagement. Elevernes motivation afhænger både af ydre forhold og af undervisningens kvalitet. Emnet diskuteres meget i medierne og blandt undervisere, men der er ikke meget viden om problemets omfang. Det er derfor vigtigt at få belyst, hvordan lærerne oplever situationen.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension. Jo højere score, jo oftere vurderer lærerne, at undervisningen påvirkes negativt af elevernes manglende motivation.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

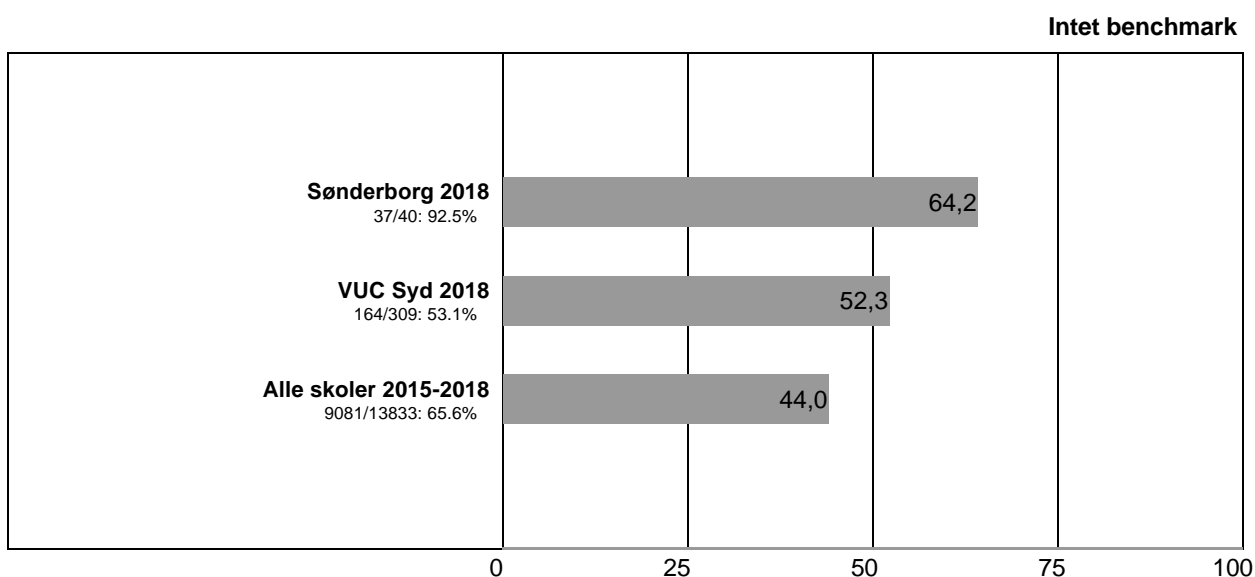
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
^{6.3)} Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (38 svar)	18.4%	47.4%	23.7%	7.9%	2.6%

12 Eleverne: Støj og uro i timerne

En række undersøgelser synes at vise, at støj og uro er en gene for både elever og lærere i danske skoler. Støj og uro er en stressbelastning for lærere og elever, og det er rimeligt at antage, at undervisningens kvalitet også lider skade. Det er derfor vigtigt at få kortlagt problemets omfang med henblik på at tackle det på de bedst mulige måder.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension. Jo højere score, jo oftere vurderer lærerne, at undervisningen påvirkes negativt af støj og uro i timerne.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

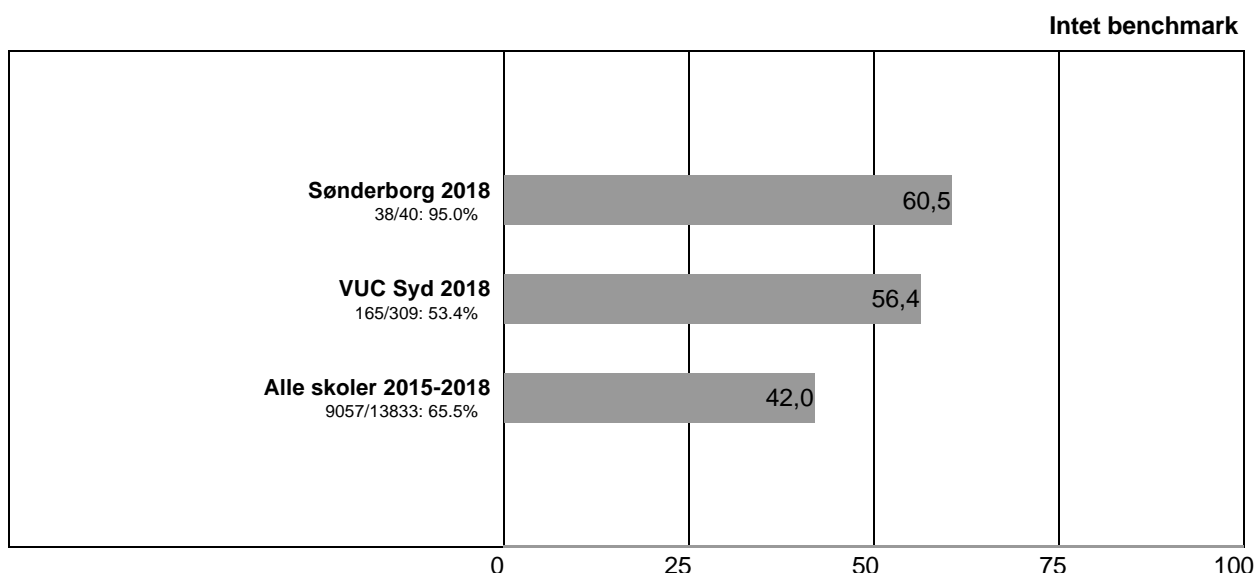
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (37 svar)	18.9%	35.1%	35.1%	5.4%	5.4%

13 Eleverne: Sociale og psykiske problemer

Både i medierne og i diskussioner blandt lærere bliver det ofte gjort gældende, at en stigende andel af eleverne har ganske store sociale og psykiske problemer. I det omfang dette faktisk er tilfældet, stiller det store krav til både undervisningen og til koordinering med psykologer, sociale myndigheder og andre. Der savnes valide undersøgelser af problemets omfang og konsekvenser i de gymnasiale uddannelser.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension. Jo højere score, jo oftere vurderer lærerne, at undervisningen påvirkes negativt af elever med sociale eller psykiske problemer.



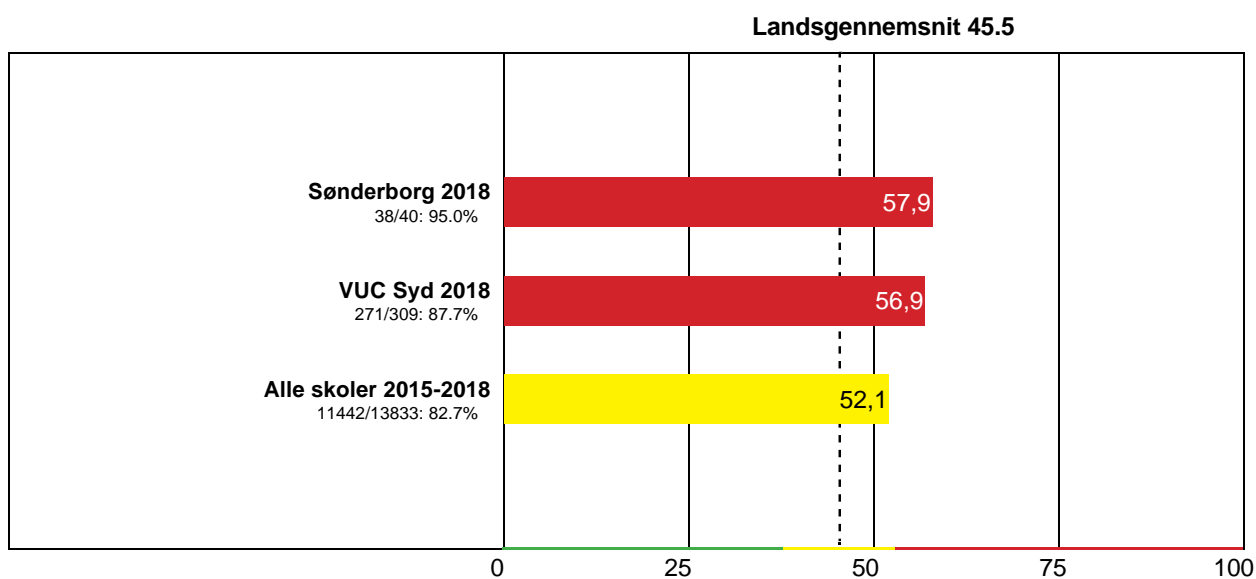
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (38 svar)	10.5%	42.1%	26.3%	21.1%	0.0%

14 Arbejdsmængde

Arbejdsmængde handler om, hvor meget man skal nå på sit arbejde. I skemaet handler de to spørgsmål om et muligt misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. Hvis der konstant er høje kvantitative krav, kan der opstå stress. Det hjælper, hvis man har indflydelse på sit arbejde og har ressourcer til at imødekomme kravene. Det er også en stor fordel, at kravene er klare og entydige, således at man ved, hvornår man har udført opgaven tilfredsstillende.



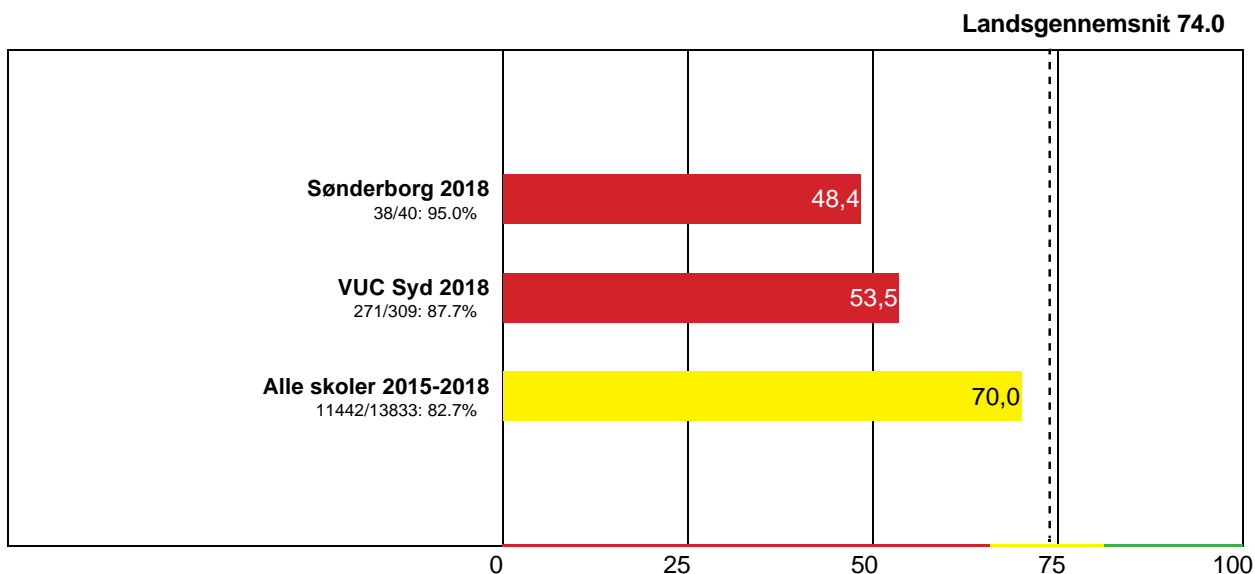
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (38 svar)	7.9% (3.7%)	47.4% (25.5%)	39.5% (43.5%)	5.3% (18.7%)	0.0% (8.6%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (38 svar)	2.6% (3.0%)	34.2% (17.0%)	36.8% (37.2%)	18.4% (29.3%)	7.9% (13.4%)

15 Indflydelse i arbejdet

Indflydelse i arbejdet handler om den ansattes egen arbejdssituation. Der sigtes ikke mod at måle indflydelse gennem fx samarbejdsudvalg eller lignende. Indflydelse er en meget vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder især, hvis der er tale om høje krav i arbejdet.



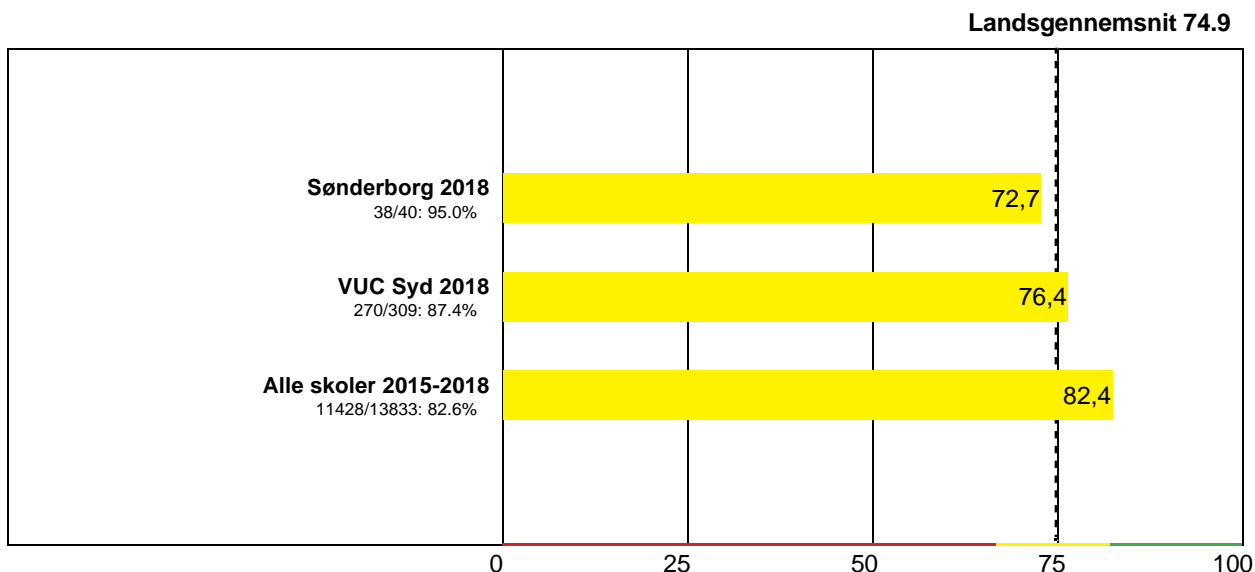
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (38 svar)	5.3% (49.1%)	47.4% (39.8%)	34.2% (8.9%)	13.2% (1.7%)	0.0% (0.5%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (38 svar)	0.0% (18.1%)	10.5% (41.1%)	34.2% (24.7%)	42.1% (11.4%)	13.2% (4.7%)

16 Mening i arbejdet

Et meningsfuldt arbejde giver formål og sammenhæng. Formålet er "lodret", dvs. at arbejdet eller produktet har relation til et mere alment formål som for eksempel at helbrede syge eller at producere nyttige produkter. Sammenhæng er "vandret", dvs. at man kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til virksomhedens samlede produkt. Hvis man synes, at arbejdet er meningsfuldt, vil man næsten altid være engageret i sit arbejde.



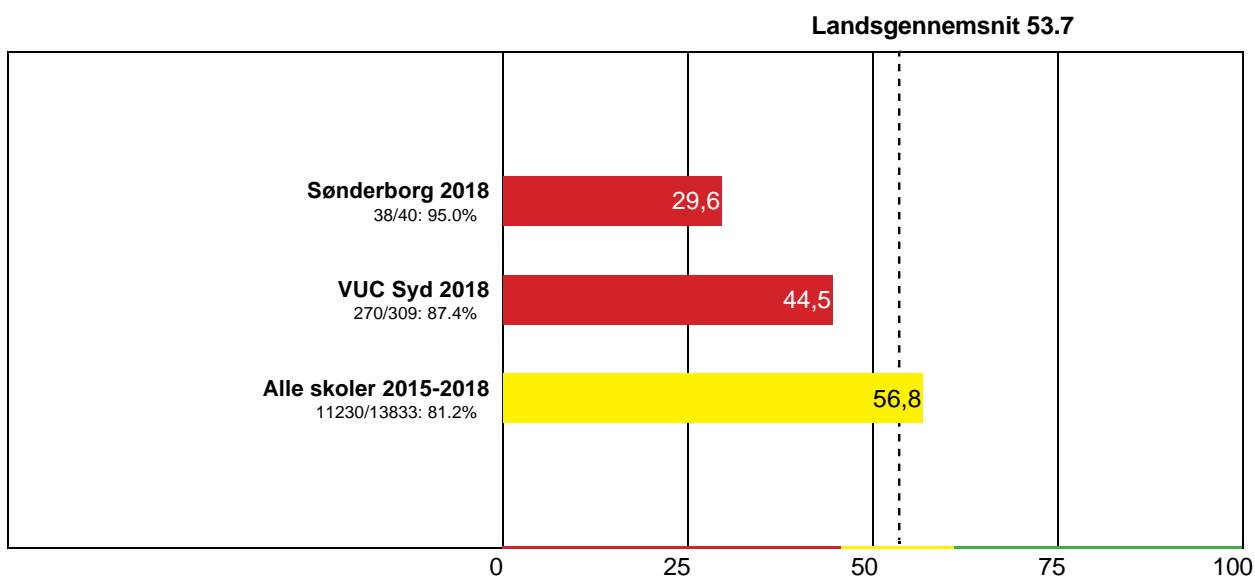
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (37 svar)	16.2% (22.9%)	32.4% (53.4%)	40.5% (20.6%)	10.8% (2.5%)	0.0% (0.7%)
1.7) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (38 svar)	42.1% (26.8%)	44.7% (54.2%)	7.9% (15.9%)	5.3% (2.3%)	0.0% (0.9%)

17 Ledelseskvalitet

Denne dimension handler om den nærmeste leders kvaliteter som leder, således som dette opleves af de ansatte. Ledelseskvalitet anses for at være en central faktor i det psykiske arbejdsmiljø.



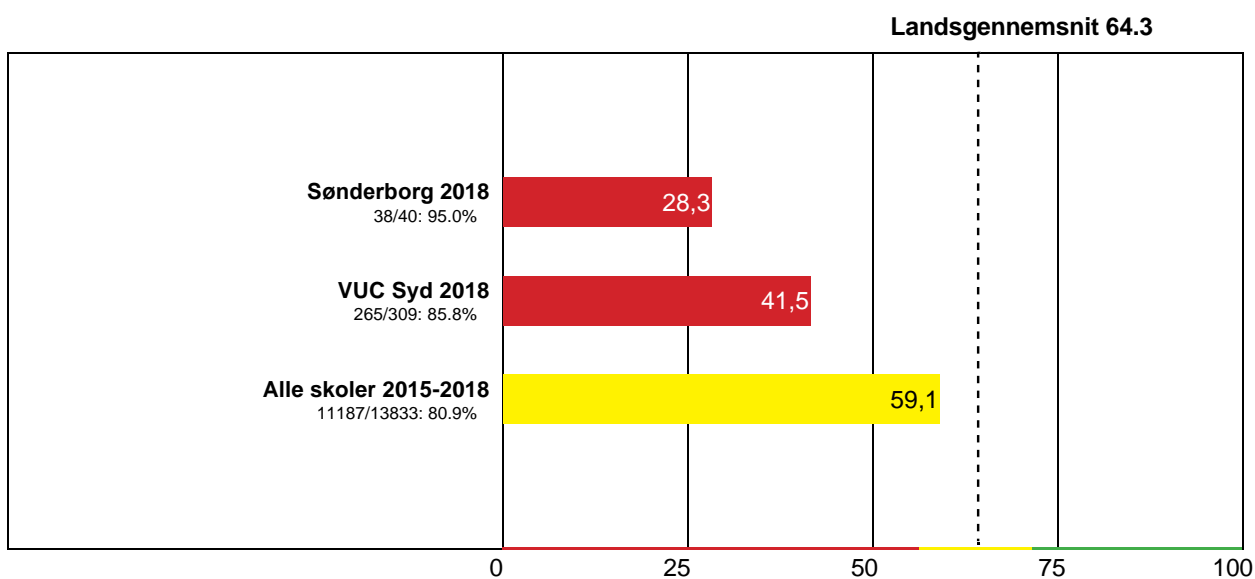
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (38 svar)	2.6% (6.9%)	13.2% (28.7%)	31.6% (44.0%)	26.3% (13.6%)	26.3% (6.9%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (38 svar)	0.0% (6.4%)	5.3% (30.0%)	21.1% (41.6%)	39.5% (15.6%)	34.2% (6.4%)

18 Anerkendelse fra ledelsen

Anerkendelse er en meget central faktor i det psykiske arbejdsmiljø. Anerkendelse er ikke det samme som ros. Faktisk kan for meget ros uden grund (skamros) være tegn på manglende anerkendelse. Anerkendelse handler om at blive set og accepteret som den, man er, om at få uddelegeret relevante og vigtige opgaver og om at blive lyttet til, når man fremsætter forslag. Hvis et forslag ikke bliver taget til følge, kan det også være et vigtigt tegn på anerkendelse at få en fyldestgørende forklaring på, hvorfor forslaget ikke bliver fulgt.



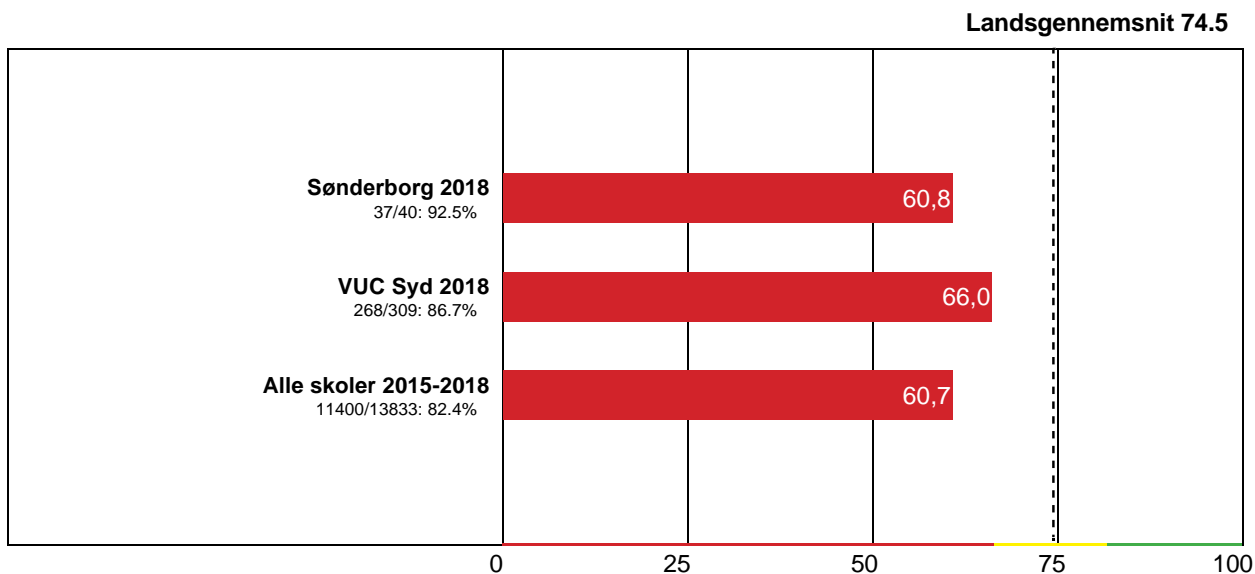
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
^{5,6)} Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (38 svar)	2.6% (13.3%)	5.3% (44.7%)	26.3% (30.9%)	34.2% (8.0%)	31.6% (3.0%)

19 Anerkendelse fra kollegerne

Indbyrdes kollegial anerkendelse er lige så vigtig som anerkendelse fra ledelsen. Kollegial anerkendelse er ikke det samme som, at man godt kan lide hinanden. Kollegial anerkendelse bør hvile på et fagligt grundlag, idet man når længst med fælles mål og gensidig respekt. Sat lidt på spidsen kan man sige, at anerkendelse er ekstra vigtig, når man skal samarbejde med kolleger, som man måske ikke er "bedste venner" med.



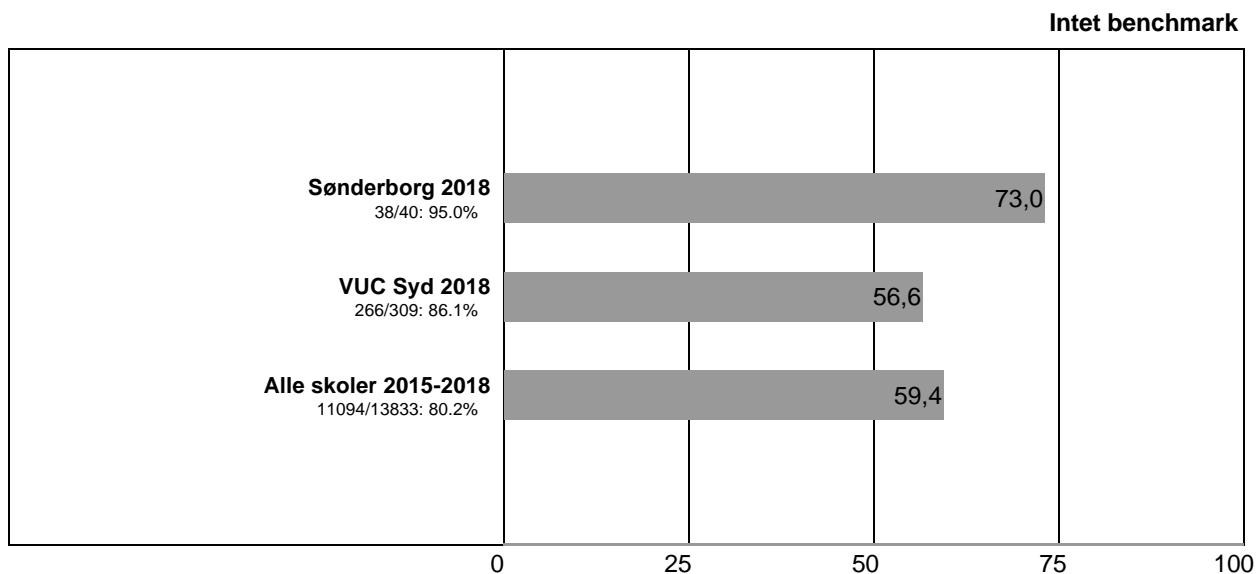
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
^{2,3)} Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (37 svar)	13.5% (26.5%)	37.8% (52.3%)	32.4% (17.9%)	10.8% (2.8%)	5.4% (0.5%)

20 Anerkendelse fra eleverne

Anerkendelse fra eleverne udgør det "tredje ben" i forbindelse med anerkendelse af en undervisers arbejde. Her gælder det samme som i forbindelse med kollegerne: Det handler ikke om at "gøre sig populær" hos eleverne eller om at være ven med dem. Anerkendelsen bør hvile på respekten for det faglige indhold i undervisningen og for lærerens faglige og pædagogiske kompetencer.



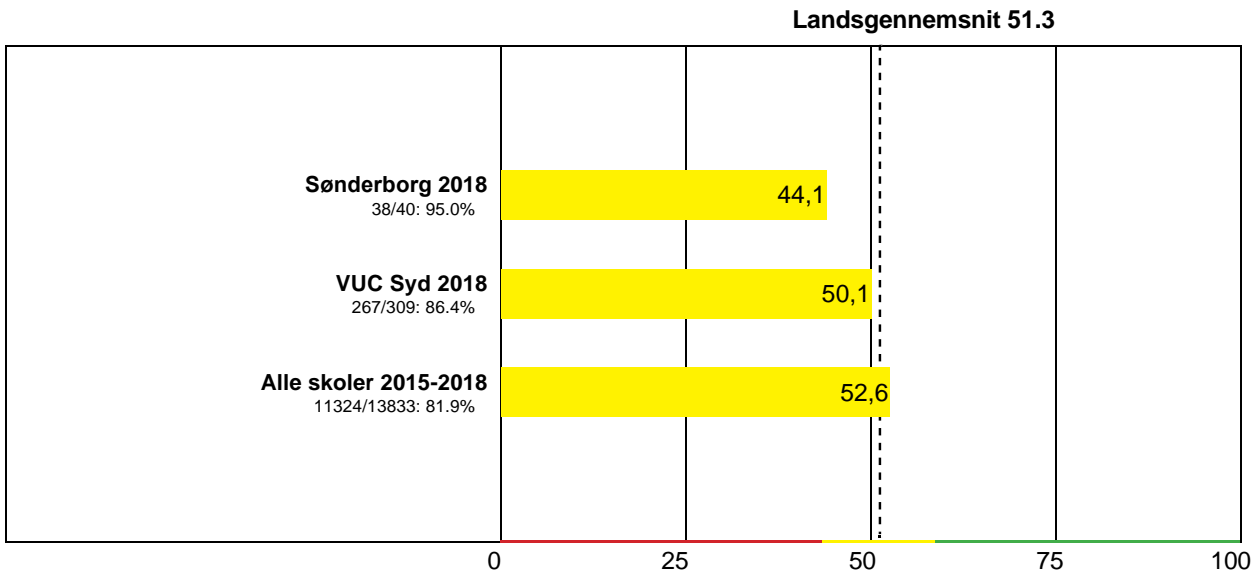
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
^{3.0)} Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (38 svar)	15.8%	63.2%	18.4%	2.6%	0.0%

21 Anerkendelse fra samfundet

Dette aspekt af anerkendelse er lidt mere diffust end de øvrige tre, men ikke desto mindre af ret stor betydning for alle, der arbejder med undervisning. Dette hænger naturligvis sammen med det meget store fokus, der er på undervisning både i medierne og i den politiske diskussion.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
^{1.4)} I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (38 svar)	0.0% (5.4%)	21.1% (27.0%)	44.7% (42.0%)	23.7% (18.7%)	10.5% (7.0%)

22 Mobning

Ved mobning forstår man, at man gennem længere tid er blevet udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod.

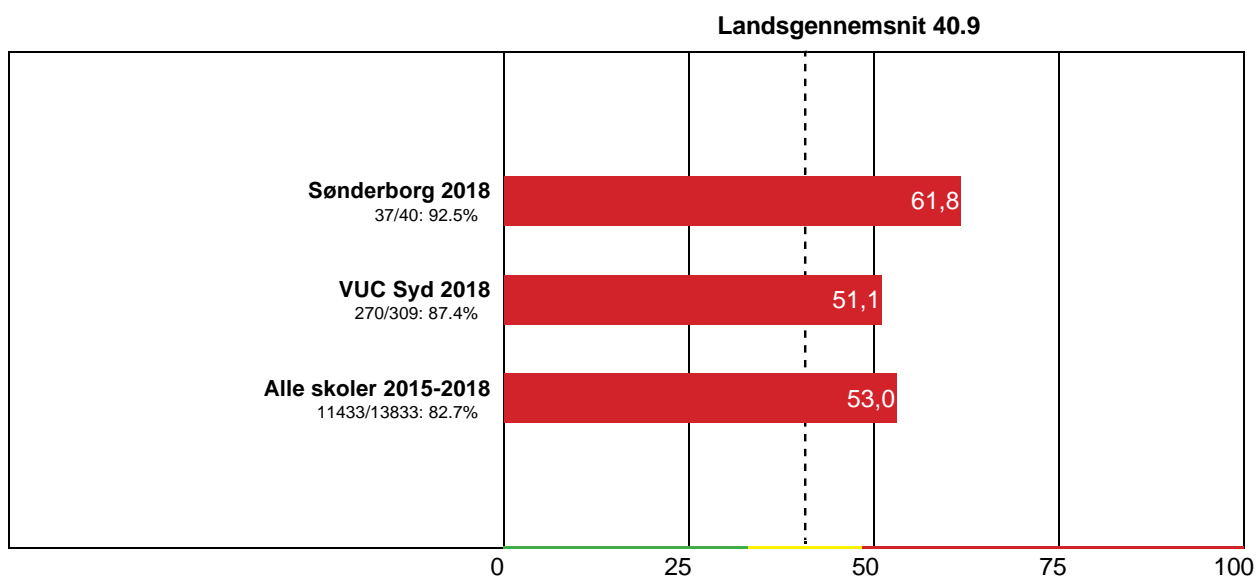
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (38 svar)	5.3% (1.4%)	Ja, dagligt
	13.2% (3.5%)	Ja, ugentligt
	7.9% (4.5%)	Ja, månedligt
	28.9% (19.8%)	Ja, af og til
	44.7% (70.9%)	Nej
8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (20 svar)	45.0% (70.8%)	Kolleger
	35.0% (0.0%)	Ledere
	0.0% (7.5%)	Underordnede
	40.0% (0.0%)	Forældre, kursister eller elever

23 Arbejde-privatlivskonflikt

Disse spørgsmål belyser den mulige konflikt mellem arbejde og familieliv/privatliv. Vi fokuserer især på to former, nemlig konflikt vedrørende energi (psykisk og fysisk overskud) og tid.



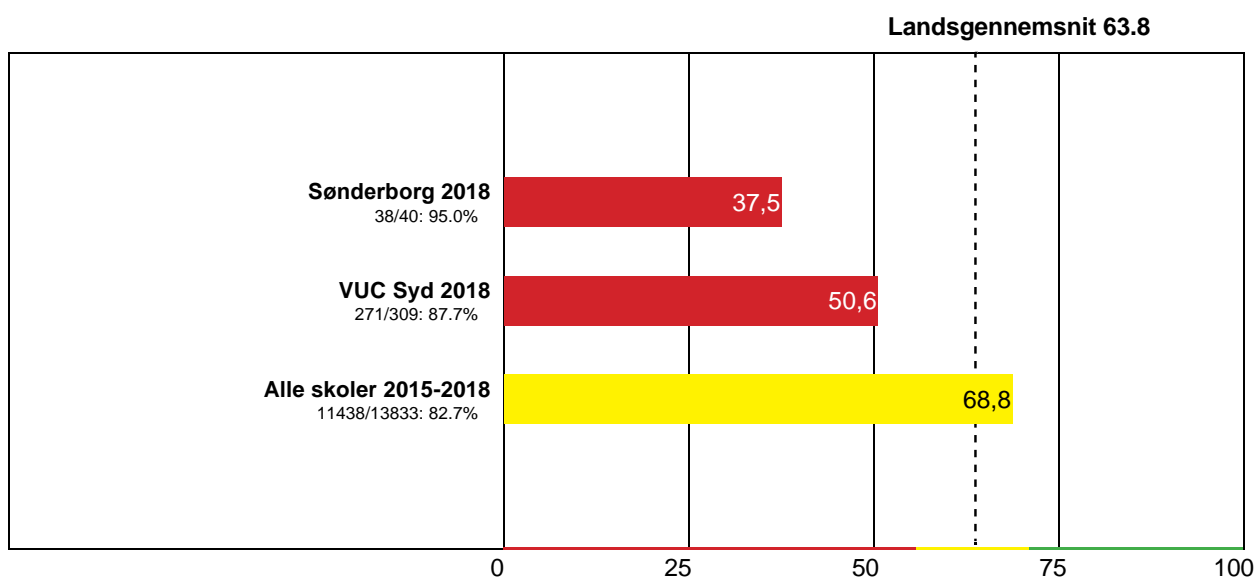
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din energi , at det går ud over privatlivet? (37 svar)	16.2% (3.3%)	40.5% (18.5%)	32.4% (38.8%)	8.1% (30.7%)	2.7% (8.8%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din tid , at det går ud over privatlivet? (37 svar)	13.5% (2.4%)	29.7% (12.9%)	37.8% (32.1%)	16.2% (37.7%)	2.7% (15.0%)

24 Loyalitet

Loyalitet handler om den enkeltes forhold til **arbejdspladsen**. Loyale medarbejdere anbefaler arbejdspladsen til andre og har ikke selv planer om at forlade stedet. Hvis der er mange, der tænker på at forlade en arbejdsplads, har det ofte to konsekvenser: Dels er engagementet og motivationen lavere, og dels betyder det på længere sigt, at mange rent faktisk forlader arbejdspladsen. Lav loyalitet betyder med andre ord stor personaleomsætning på lidt længere sigt.



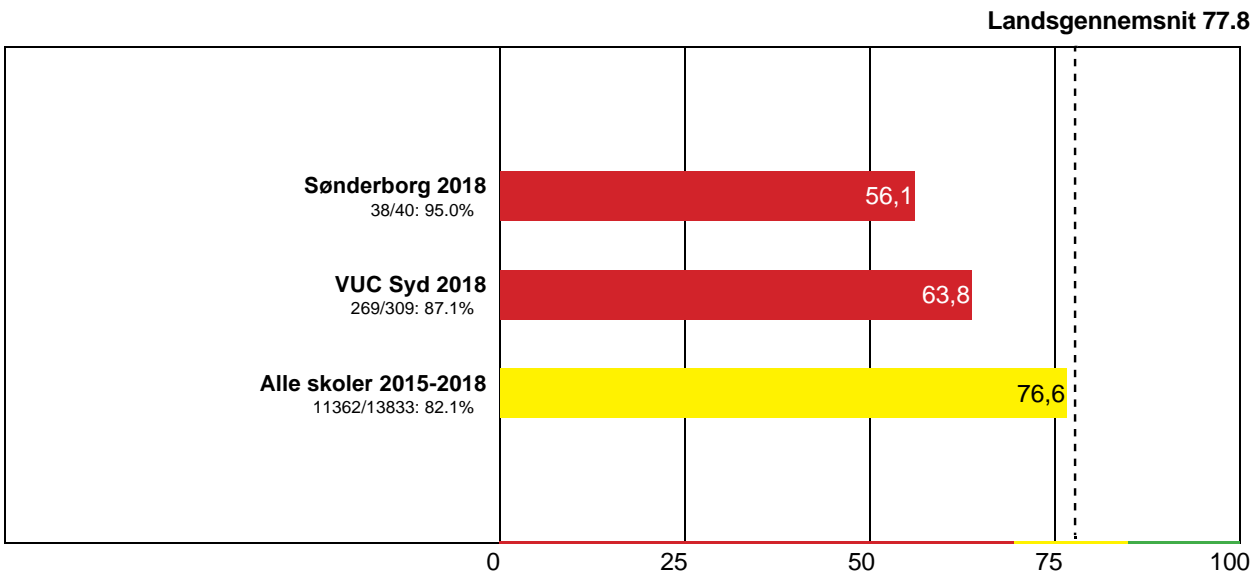
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (37 svar)	8.1% (4.4%)	37.8% (11.7%)	37.8% (22.9%)	10.8% (30.1%)	5.4% (31.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (38 svar)	2.6% (15.4%)	5.3% (35.8%)	36.8% (29.9%)	31.6% (9.7%)	23.7% (9.2%)

25 Tilfredshed med arbejdet

De ansattes tilfredshed med deres arbejde er selvfølgelig en meget vigtig dimension. Man skal være opmærksom på, at der godt kan være stor tilfredshed og samtidigt mange problemer.



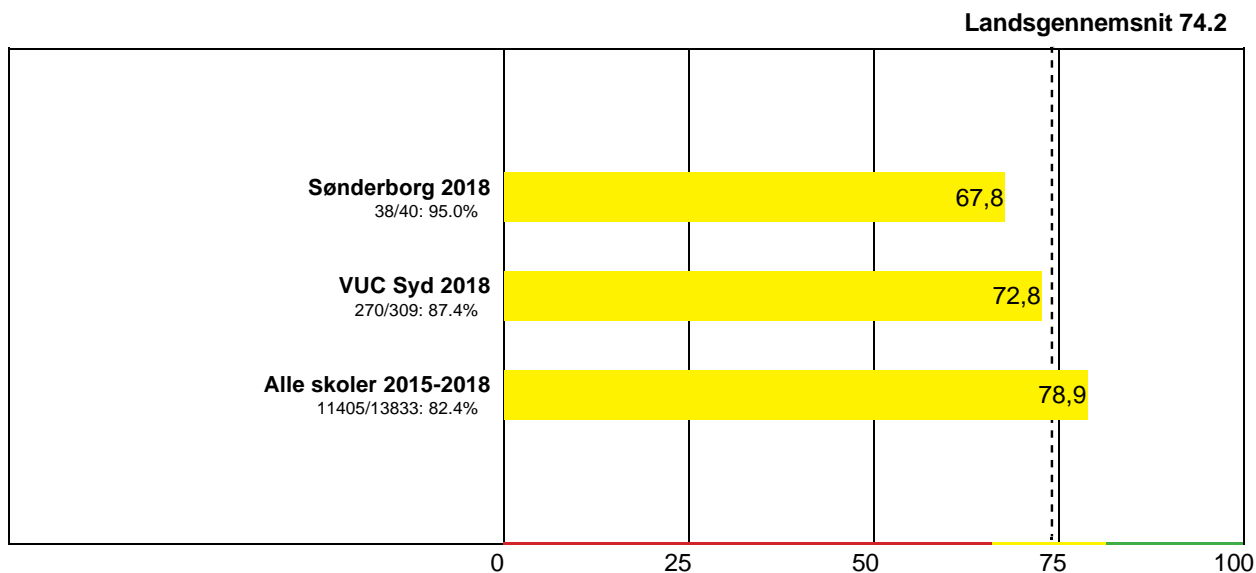
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (38 svar)	7.9% (41.2%)	57.9% (52.2%)	28.9% (5.5%)	5.3% (1.1%)

26 Engagement i arbejdet

Engagement er et begreb med flere "vitaminer" end det ofte benyttede begreb trivsel. Engagement omfatter tre ting: a. **Energi** og gå-på-mod i arbejdet. b. **Dedikation** - at ville gøre en forskel. c. **Absorption** - at være opslugt og fordybet i sit arbejde.



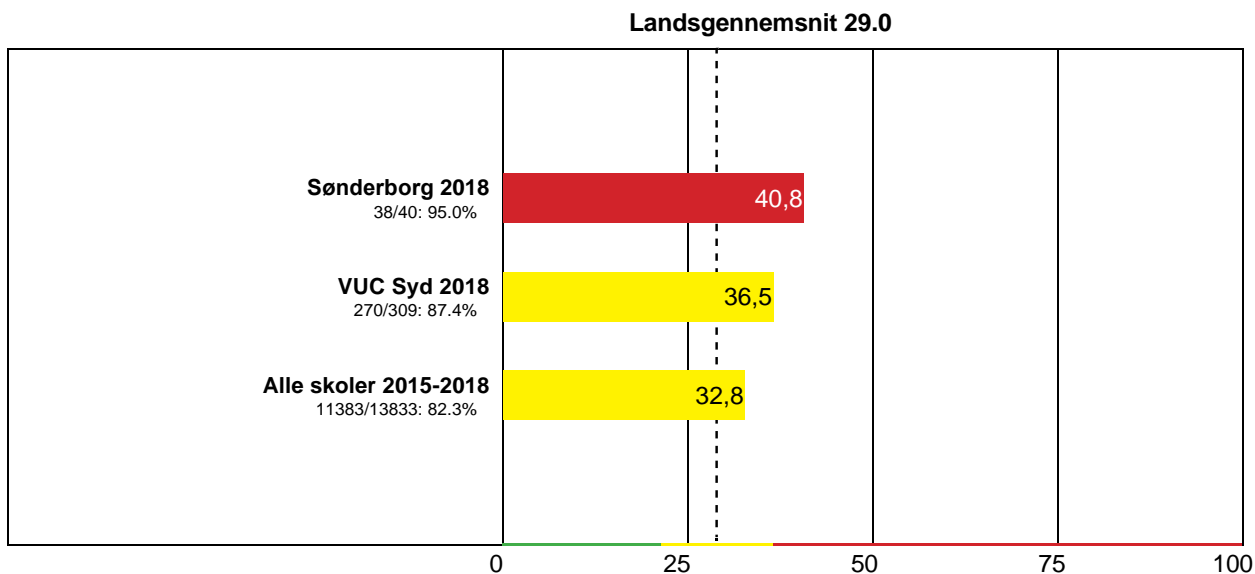
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
^{1.3)} I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (38 svar)	18.4% (24.3%)	47.4% (52.7%)	21.1% (19.3%)	13.2% (2.7%)	0.0% (0.9%)

27 Stress

Stress defineres ofte som kombinationen af anspændthed og ulyst. Korttids-stress kan være nyttigt og godt, når man skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet. Langvarig stress øger blandt andet risikoen for hjertesygdomme, mavetarmmidler, depression og lidelser i bevægeapparatet.



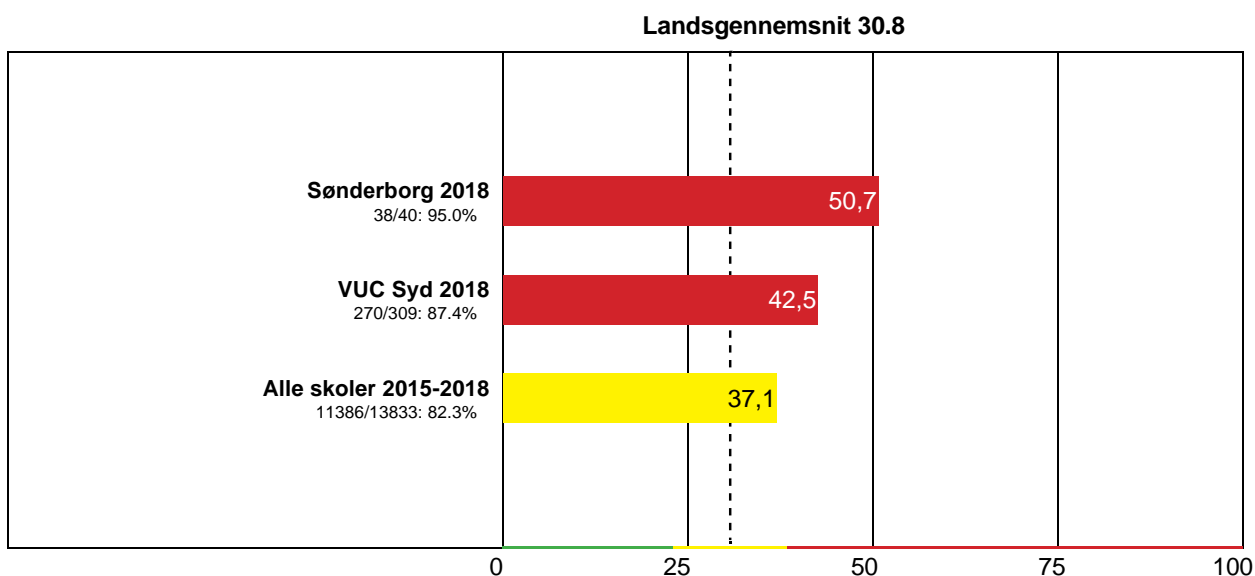
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (38 svar)	5.3% (1.7%)	26.3% (10.8%)	21.1% (18.3%)	36.8% (44.2%)	10.5% (25.0%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (37 svar)	0.0% (0.3%)	16.2% (5.0%)	32.4% (17.2%)	32.4% (61.3%)	18.9% (16.2%)

28 Udbændthed

Denne dimension handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse hos den ansatte. En høj grad af udbændthed hænger sammen med højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

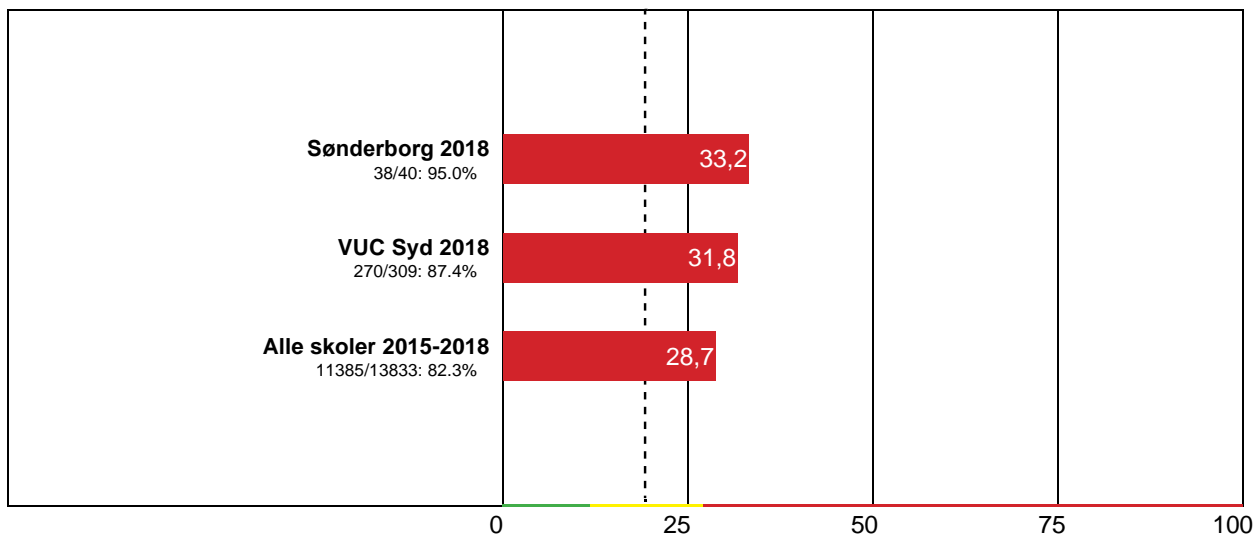
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (38 svar)	13.2% (1.5%)	28.9% (12.6%)	26.3% (27.5%)	21.1% (47.3%)	10.5% (11.1%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (38 svar)	7.9% (0.9%)	26.3% (7.5%)	23.7% (15.5%)	34.2% (42.9%)	7.9% (33.1%)

29 Søvnbesvær

Dårlig søvnkvalitet viser sig på to måder: Man sover for lidt, og man sover for dårligt. En god søvn er helt nødvendig for den daglige restitution, så man ikke "kører ned" over en længere periode. Søvnbesvær kombineret med for lidt søvn (under 7 timer) giver blandt andet øget risiko for hjertesygdom. På arbejdspladsen giver søvnbesvær større risiko for arbejdsulykker samt lav kvalitet og produktivitet i arbejdet.

Landsgennemsnit 19.4



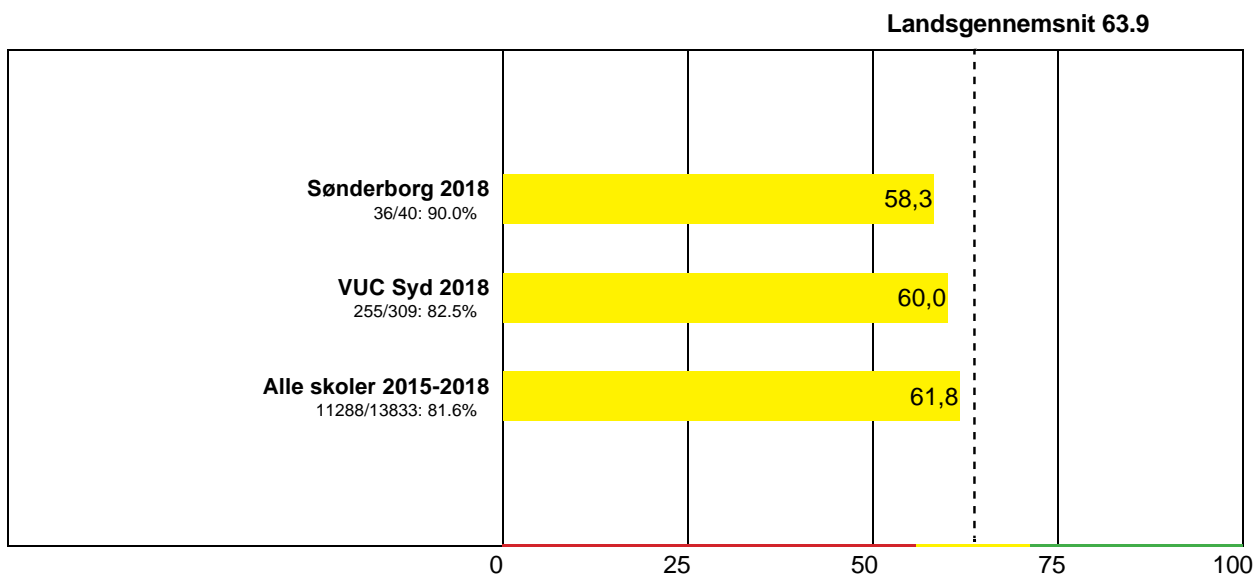
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (38 svar)	7.9% (0.9%)	15.8% (5.1%)	13.2% (10.5%)	34.2% (35.2%)	28.9% (48.3%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (38 svar)	5.3% (0.6%)	15.8% (6.4%)	15.8% (13.1%)	26.3% (31.9%)	36.8% (48.0%)

30 Selvvurderet helbred

Selvvurderet helbred er personens vurdering af sin egen samlede helbredstilstand. Det har vist sig, at denne vurdering hænger meget kraftigt sammen med fx fravær, tidlig pension, brug af sundhedsvæsenet og samlet dødelighed. Ofte er selvvurderet helbred bedre til at forudsige disse ting end lægediagnosticeret sygelighed.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
7.7) Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (36 svar)	13.9% (12.5%)	22.2% (41.2%)	50.0% (36.6%)	11.1% (8.9%)	2.8% (0.8%)