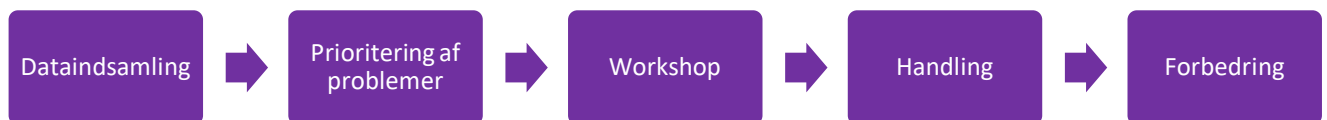


# Aarhus HF & VUC

## MTU/APV 2022



**Skolerapport**  
AVU delrapport  
Service delrapport  
HF delrapport

## **Indholdsfortegnelse**

1. I Denne rapport og det videre arbejde
2. Kort om MTU/APV 2022
3. Samarbejdsudvalgets konklusion på MTU/APV Skolerapport 2022
4. Opsummering af resultat for hele skolen
5. Resultat - de seks fokusområder fra workshops
6. Resultat - APV spørgeskema
7. Appendiks
  - MTU/APV 2022: En beskrivelse

## 1. I denne rapport og det videre arbejde

Denne rapport er udarbejdet på baggrund af resultater fra workshops i alle skolens tre afdelinger samt alle besvarelserne af APV-spørgeskemaet.

Rapporten samler det der i dataindsamlingen (det indledende spørgeskema) er identificeret til at påvirke trivslen positivt, og det der er identificeret til at påvirke trivslen negativt. Endvidere præsenteres de emner der er arbejdet med gruppevis i de enkelte workshops i hver afdeling. De fulde resultater fra arbejdet med de enkelte emner fremgår af afdelingsrapporterne. Skolerapporten afspejler det generelle billede inden for de områder der er behandlet i MTU/APV 2022.

Resultatet af APV på skoleniveau fremgår i afsnit 5.

Rapporterne præsenteres og drøftes i SU. Det er herefter op til de relevante dele af skolens samarbejdsorganisation (SU, AMU samt afdelingsudvalg) at arbejde videre med resultaterne og følge op inden for de områder hvor der er behov for handling, herunder drøfte prioritering af de tilgængelige ressourcer. Det er SU der har det overordnede ansvar for at koordinere den videre proces. Vi kan ikke forvente, at alle forhold kan løses, bl.a. på grund af centrale regler, men også grundet økonomiske begrænsninger, hvorfor det er afgørende, at samarbejdsorganisationen, ledelse og medarbejdere sammen drøfter, hvor der skal og kan prioriteres ressourcer og økonomi for at igangsætte handlinger, der kan fastholde positive forhold og ændre/udvikle/tilpasse de forhold, der påvirker trivslen negativt.

Den konkrete opfølgning på forhold der vedrører de enkelte afdelinger, sker i afdelingsudvalgene.

Der oprettes et område på skolens intra hvor handlinger på de enkelte forhold samt status og resultat af handlingerne, løbende bliver opdateret og vil kunne følges på afdelings- og skoleniveau i hele perioden frem til næste MTU/APV.

## 2. Kort om MTU/APV 2022

Formålet med MTU/APV 2022 er, at identificere hvad der fungerer godt og hvad der kan forbedres i forhold til trivsel og tilfredshed på Aarhus HF & VUC, samt udarbejde konkrete forslag til forbedring. Dette for at skabe høj grad af trivsel og tilfredshed, så der sikres de bedst mulige vilkår for arbejdets udførelse, og for at få skabt den bedst mulige undervisning for skolens kursister.

MTU/APV er gennemført med en indledende dataindsamling via spørgeskema og efterfølgende afholdelse af workshops samt besvarelse af et APV-spørgeskema. Ved den indledende dataindsamling blev angivet hvad der påvirker den enkeltes trivsel henholdsvis positivt og negativt inden for seks udvalgte fokusområder, med mulighed for at oplyse grad af påvirkning af de negative forhold. Proceskonsulenterne udvalgte i samarbejde med en referencegruppe udvalgt blandt deltagerne i workshops, de forhold der i størst grad påvirker trivslen negativt og som efterfølgende blev drøftet i workshops. Gradangivelsen af påvirkning indgår ikke som et element i rapporterne, men har tjent som retningsgiver i vurderingen af, hvilke udsagn der var mest negative. Alle skolens medarbejdere har haft mulighed for at deltage i workshops og har tillige haft mulighed for at besvare spørgeskemaet. Deltagelsen i workshops har været ca. 90% og den samlede svarprocent i spørgeskemaet er været ca. 88%.

Se appendiks i afsnit 6 for en nærmere beskrivelse af hele MTU/APV 2022 processen på Aarhus HF & VUC.

### 3. Samarbejdsudvalgets konklusion på MTU/APV Skolerapport 2022

Medarbejdernes trivsel vurderes samlet set til at være god og i en positiv udvikling i forhold til seneste MTU/APV gennemført i 2019.

Aarhus HF & VUC er overordnet set en sikker og sund arbejdsplads med få arbejdsskader og få tilfælde af krænkende adfærd. Der er generelt tillid mellem medarbejdere, og mellem medarbejdere og ledere, og man oplever at støtte hinanden.

De ansatte oplever i høj grad, at opgaverne er meningsfulde (95%) samt at der er den ønskede indflydelse på arbejdet (86%). Medarbejderne oplever, at deres viden og evner bruges godt i arbejdet og at den enkelte medarbejder har de kompetencer der skal til for at udføre arbejdet godt.

Selvom der tegner sig et overordnet billede af en sikker og sund arbejdsplads med generelt god trivsel, så er der også forhold hvor relativt store grupper markerer en mindre grad af trivsel. Det er særligt i forhold til:

- Passende balance mellem arbejds- og privatliv (16% oplever ikke en passende balance; (2019: 19%))
- Oplever sjældent stress i en grad så man bliver utilpas (22% uenig eller meget uenig; 2019: 27%)
- Passende balance mellem opgaver og den tid der er til rådighed (23% oplever ikke en passende balance; 2019: 34%).
- Kan du generelt nå det der forventes af dig inden for din arbejdstid (20% svarer nej; 2019: 41,1%)

På trods af en generelt bedre trivsel på disse parametre i 2022 end i 2019, er der fortsat behov for en indsats. Der er forskelle mellem afdelingerne på disse målepunkter, og i den gymnasiale afdeling er der flere end i de to andre afdelinger som oplever, ikke at have en passende balance mellem arbejds- og privatliv, i højere grad oplever stress så man bliver utilpas, som i mindre grad synes, de har en passende balance mellem opgaver og den tid der er til rådighed og i mindre grad generelt føler, at de kan nå det der forventes inden for arbejdstiden. Dermed er det vigtigt, at der sker opfølgning på skoleniveau og især på afdelingsniveau.

Medarbejderne har som led i MTU/APV udpeget områder, hvor der kan ske forbedringer og på workshops har medarbejderne formuleret forslag til mulige initiativer for at opnå forbedringer af trivsel og arbejdsmiljø. SU henstiller til skolens tre afdelinger, at der følges op på MTU/APV 2022 med udgangspunkt i de forhold der er arbejdet med i workshopsene samt det der er påpeget i APV-undersøgelsen.

AMU opfordres til at følge op på de punkter udvalget har udpeget som relevante.

På skole- og afdelingsniveau arbejdes der i den kommende periode desuden for at fastholde den generelt gode trivsel gennem vedligeholdelse af de indsatser der allerede gøres.

#### 4. Opsummering af resultat for hele skolen

Nedenfor er uddraget opsummering af det samlede indtryk efter gennemførelse af MTU/APV 2022 i de tre afdelinger.

##### Det der overordnet påvirker trivslen positivt er (fælles):

- Samarbejde og sparring
- Engagerende kursister
- Indflydelse på eget arbejde
- Lydhørhed fra ledelse
- Tillid, hjælpsomhed og smil

##### Det der overordnet påvirker trivslen negativt er:

###### *AVU*

- For fagligt svage kursister og for store niveauforskelle på holdene
- Kollegial brok/negativitet
- Uklarhed omkring mængden af tid til arbejdsopgaver
- Dårlig kommunikation og hjælp vedr. IT
- Stigende arbejdspress
- Nedgangstider og savn af kolleger

###### *HF*

- Når enkelte/få kursister ødelægger undervisningen
- Kolleger er pressede og stressede og mangler tid til samarbejde
- Ekstra opgaver med kort varsel
- For mange platforme og svært at (gen)finde vigtig information
- Stigende arbejdspress/manglende tid
- Skolens økonomi, nedskæringer og frygt for fyringer

###### *Service*

- Urimelige kursister, der ikke lytter, når man forsøger at hjælpe
- Sure og stressede kollegaer
- Manglende indsigt i arbejdsopgaver og manglende forståelse for omfanget af enkelte opgaver
- Forhastede beslutninger, hvor konsekvenserne ikke er gennemtænkt
- Manglende information der efterfølgende påvirker outputtet negativt
- Nedskæringer

#### 5. Resultat - de seks fokusområder fra workshops

Dataindsamling via spørgeskema og alle workshops er gennemført ud fra det samme koncept på tværs af afdelinger. Dermed kan identifikation af positive og negative forhold for trivslen, samt dialog om forbedring af udvalgte problemer, sammenholdes på tværs af alle skolens afdelinger i én samlet skolerapport. Nedenfor er der en opsummering af hvilke forhold der er peget på inden for de seks fokusområder:

- *Kontakt til kursister*
- *Samarbejde med kolleger*
- *Samarbejde med afdelingens ledelse*
- *Samarbejde på tværs*
- *Dit daglige arbejde*
- *Andre forhold*

Udover de seks fokusområder blev der stillet to fokus spørgsmål med ja/nej svar vedr. arbejdsmængde og indflydelse

**Fokusområde 1: Kontakt til kursister**

<b>Hvad, i forhold til din kontakt til kursisterne, påvirker din trivsel...</b>	
<b>Positivt</b>	<b>Negativt</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kursisterne, der fagligt rykker sig</li> <li>• Kursister, der er engageret i undervisningen</li> <li>• God stemning i klassen</li> <li>• Engagerede, motiverede og aktive kursister</li> <li>• Når kursisterne lærer noget/rykker sig/flytter sig/udvikler sig</li> <li>• Når relationen er god; både kursist/lærer og kursist/kursist</li> <li>• God stemning/energi i klasserummet</li> <li>• Når de er nysgerrige og åbne</li> <li>• når man kan hjælpe kursisterne og de ikke forgæves har kontaktet os</li> <li>• når kursisterne viser at de har tillid til mig som person</li> <li>• Når kursister sætter sit præg på skolen, fx via udsmykning, koncerter mm</li> <li>• Når kursisten værdsætter min hjælp.</li> <li>• Giver hjælp til kursister, så de kan være selvhjulpne næste gang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For fagligt svage kursister og for store niveauforskelle på holdene</li> <li>• Dårligt fremmøde og manglende engagement</li> <li>• Når IT er for svært for Kursisterne</li> <li>• Når enkelte/få kursister ødelægger undervisningen</li> <li>• Umotiverede og uengagerede kursister</li> <li>• Stort fravær og manglende sanktioner</li> <li>• Kursister der er fejlvisiterede</li> <li>• Store hold</li> <li>• Urimelige kursister, der ikke lytter, når man forsøger at hjælpe</li> <li>• hvis ikke man kan hjælpe dem - løse deres problem</li> <li>• Flabede kursister</li> <li>• Kursister der ikke passer på vores skole</li> <li>• Når kursister overskrider deadlines og derfor ikke kan hjælpes</li> <li>• Meget sure mails fra kursister</li> </ul>

<b>Emner/problemer udvalgt til drøftelse i workshops</b>
<p><b>AVU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kursisternes faglige niveau for lavt og for store forskelle</li> <li>- Kursisterne opleves som for fagligt svage, og niveauforskellene på holdene opleves som for store</li> </ul> <p><b>HF:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Når enkelte/få kursister ødelægger undervisningen (drøftet i 4 workshops)</li> </ul> <p><b>Service:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uønsket adfærd fra kursister</li> </ul>

**Fokusområde 2: Samarbejde med kolleger**

<b>I samarbejdet med mine kolleger påvirker følgende min trivsel...</b>	
<b>Positivt</b>	<b>Negativt</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbejde og sparring</li> <li>• Hjælpsomhed og inspiration</li> <li>• Positiv stemning og omgangstone mellem kollegaer</li> <li>• Samarbejde, sparring og vidensdeling (fagligt og pædagogisk)</li> <li>• Humor og smil</li> <li>• Tid til snak om løst og fast</li> <li>• Hjælpsomhed og solidaritet</li> <li>• God stemning</li> <li>• Høj faglighed, åbenhed og faglig nysgerrighed</li> <li>• Vi kan stå sammen om at løse en opgave</li> <li>• Gensidig respekt og plads til forskellighed gør en kæmpe forskel på jobglæde og motivation.</li> <li>• Sparring, vidensdeling og tværfagligt samarbejde</li> <li>• Når der er opbakning til arrangementer på skolen, f.eks. sommerfest, julefrokost, klubarrangementer så man også får en anden kontakt med sine kollegaer end arbejdsrelateret</li> <li>• Humor, grin og god kemi gør de perioder, hvor det fagligt ikke er så spændende, eller modsat er meget udfordrende, er godt at komme på job alligevel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kollegial brok/negativitet</li> <li>• Manglende tid til samarbejde</li> <li>• Ulige arbejdsbyrde mellem lærerne</li> <li>• Kolleger er pressede og stressede og mangler tid til samarbejde</li> <li>• Når kolleger ikke er engagerede og ikke tager ansvar (ikke besvarer mails, ikke overholder aftaler, ikke lytter, ikke deltager, ikke tager ansvar for fælles opgaver)</li> <li>• Sladder og bagtalelse</li> <li>• Sure og stressede kollegaer</li> <li>• Uenighed om, hvor en opgave hører hjemme og hvordan den skal løses</li> <li>• Manglende kvalitetssikring af afsendt data - der efterfølgende påvirker arbejdet/outputet</li> <li>• Passivitet på møder</li> <li>• Negativ indstilling til fælles opgaveløsning</li> <li>• Manglende overholdelse af deadlines</li> </ul>

**Emner udvalgt til drøftelse i workshops**

<p><b>AVU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der opleves brok/negativitet fra kolleger</li> </ul>
<p><b>HF:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Når ikke alle kolleger er engagerede og tager ansvar (Drøftet i 4 workshops)</li> </ul>
<p><b>Service:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flere giver udtryk for, at der blandt afdelingens medarbejdere er en negativ stemning (bl.a. sladder, negativ indstilling, stressede kolleger, manglende forståelse) (Drøftet i 2 workshops)</li> <li>- Det faglige samarbejde mellem afdelingens medarbejdere opleves ikke altid tilfredsstillende (bl.a. manglende kommunikation og koordinering, manglende overholdelse af deadlines, manglende kvalitetssikring af afsendt data)</li> <li>-</li> </ul>



### Fokusområde 3: Samarbejde med afdelingens ledelse

I samarbejdet med afdelingens ledelse påvirker følgende min trivsel...	
Positivt	Negativt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• God kontakt og dialog</li> <li>• Tillid til at arbejdsopgaver løses</li> <li>• Imødekommenhed og åbne døre</li> <li>• Åben dør og let adgang til ledelsen</li> <li>• Tillid, imødekommenhed og lydhørhed</li> <li>• Vilje og evne til at handle</li> <li>• Når ledelsen ser og anerkender en</li> <li>• Ledelsen viser stor tillid og bakker op. Der er stort råderum, når opgaven skal løses, og der er plads til at begå fejl.</li> <li>• Der gøres en indsats for at de forskellige afdelinger kommer til en bedre forståelse af hinandens arbejde</li> <li>• Stor grad af frihed/ansvar i opgaveløsningen</li> <li>• Kort vej til beslutninger</li> <li>• Lige behandling af alle. Der er gensidig respekt.</li> <li>• Lyttende, forstående og har altid tid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uklarhed omkring mængden af tid til arbejdsopgaver</li> <li>• En ikke anerkendende kommunikationsform</li> <li>• Manglende opfølgning/dialog</li> <li>• Ekstra opgaver med kort varsel</li> <li>• Skæv belastning</li> <li>• Tidsregistrering</li> <li>• For mange nye projekter sættes i søen før andre er godt afsluttet</li> <li>• Manglende anerkendelse og tillid</li> <li>• Forstyrrende aktiviteter og dobbeltbookninger</li> <li>• Konfliktsky</li> <li>• Manglende indsigt i arbejdsopgaver og manglende forståelse for omfanget af enkelte opgaver</li> <li>• Manglende opfølgning/tilbage melding på afleveret opgave</li> <li>• Uklar arbejdsdeling afdelingerne imellem</li> <li>• Forskelsbehandling</li> </ul>

Emner udvalgt til drøftelse i workshops
<p><b>AVU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingen udvalgte</li> </ul>
<p><b>HF:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mange opgaver og/eller ændringer med kort varsel (Drøftet i 4 workshops)</li> </ul>
<p><b>Service:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afdelingens ledelse opleves ikke altid synlig/tydelig nok - specielt ved konflikter (konfliktsky). Flere tilkendegiver, at der mangler opfølgning på og indsigt i konkrete arbejdsopgaver.</li> </ul>

**Fokusområde 4: Samarbejde på tværs**

<b>I samarbejdet på tværs påvirker følgende min trivsel...</b>	
<b>Positivt</b>	<b>Negativt</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forståelse og indsigt i hinandens opgaver</li> <li>• Godt samarbejde med vejlederne</li> <li>• Godt med e-didaktikere og IT-vejledere</li> <li>• Imødekomende, hjælpsomme, venlige og søde medarbejdere</li> <li>• Når afdelingerne kommunikerer med hinanden</li> <li>• Stor ros til pedellerne</li> <li>• At man kan henvende sig til stort set alle</li> <li>• Respekt for hinandens forskelligheder og faglighed/kompetencer</li> <li>• Hjælpsomhed og god sparring</li> <li>• Når der lyttes og vi inddrages i beslutninger, før udførelsen af opgaver (Pædagogisk ledelse)</li> <li>• God kommunikation på tværs</li> <li>• Ros, både for den daglige og den ekstra indsats</li> <li>• Kendskab til og forståelse for andre afdelinger og andres opgaver</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dårlig kommunikation og hjælp fra IT</li> <li>• Manglende tilgængelighed hos IT</li> <li>• For mange platforme og svært at (gen)finde vigtig information</li> <li>• Service omkring hardware (Når IT og teknik ikke virker)</li> <li>• Manglende koordinering mellem afdelingerne</li> <li>• Svært at finde ud af hvem, der gør hvad (hvor og til hvem skal man henvende sig?)</li> <li>• Manglende information og manglende kommunikation</li> <li>• Forhastede beslutninger, hvor konsekvenserne ikke er gennemtænkt</li> <li>• Vi er ikke altid gode til at planlægge på tværs. Nogle gange planlægges store arrangementer oven i hinanden</li> <li>• Når deadlines ikke overholdes og det gentagne gange betyder lange arbejdsdage (pædagogisk ledelse)</li> <li>• Manglende respekt</li> <li>• Manglende viden om opgavers omfang</li> </ul>

**Emner udvalgt til drøftelse i workshops****AVU:**

- Ingen udvalgte

**HF:**

- For mange IT-platforme, for meget info og det kan være svært at (gen)finde vigtig information (Drøftet i 4 workshops)

**Service:**

- Det faglige samarbejde på tværs af afdelinger opleves ikke altid tilfredsstillende og med respekt og forståelse
- Manglende koordinering og planlægning

**Fokusområde 5: Det daglige arbejde**

<b>I det daglige arbejde påvirkes min trivsel...</b>	
<b>Positivt</b>	<b>Negativt</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selvbestemmelse og fleksibilitet i det daglige</li> <li>• Arbejde</li> <li>• At gøre en forskel på arbejdet</li> <li>• Gode kollegaer og god Stemning</li> <li>• Skolen er et behageligt sted at være med gode fysiske rammer</li> <li>• Indflydelse på og frihed i eget arbejde</li> <li>• Motiverede og søde kursister</li> <li>• Kollegialt sammenhold og fællesskab</li> <li>• Godt samarbejde med kolleger (vidensdeling, inspiration mm.)</li> <li>• Faglig udvikling og udfordringer</li> <li>• Spændende og udfordrende arbejdsopgaver</li> <li>• Selvstændig planlægning af arbejdsdagen og fleksibel arbejdstid</li> <li>• Når der er tid til opgaven/for dybelse</li> <li>• Gode kollegaer og en meget uformel omgangstone</li> <li>• Ledelse, der bakker op og giver indflydelse, frihed og ansvar</li> <li>• Muligheder for at udvikle sig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stigende arbejdspress</li> <li>• IT-forstyrrelser</li> <li>• Ustabilt kursistfremmøde og ligegyldighed</li> <li>• Uhomogene hold</li> <li>• Usikkerhed i planlægning og tid</li> <li>• Stigende arbejdspress/manglende tid</li> <li>• Ekstra opgaver (fx møder og workshops) med kort varsel går ud over undervisningen</li> <li>• Skæv belastning</li> <li>• Tidsregistrering</li> <li>• Når det er svært at finde information</li> <li>• Manglende information der efterfølgende påvirker outputtet negativt</li> <li>• Manglende respekt/forståelse for andres arbejde</li> <li>• Mange opgaver på samme tid</li> <li>• IT-problemer der nødvendiggør kontakt til IT-afd.</li> <li>• Manglende tid til at løse opgaverne på bedste vis</li> </ul>

**Emner udvalgt til drøftelse i workshops**

<p><b>AVU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbejdspresset opleves som stigende (Drøftet i 2 workshops)</li> </ul> <p><b>HF:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Når man ikke har tid til at gøre sit arbejde ordentligt (Drøftet i 4 workshops)</li> </ul> <p><b>Service:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingen udvalgte</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Fokusområde 6: Andre forhold**

<b>Følgende forhold vedr. andre forhold påvirker min trivsel...</b>	
<b>Positivt</b>	<b>Negativt</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociale arrangementer</li> <li>• Anerkendelse af indsats</li> <li>• Den gode stemning på AVU</li> <li>• Sociale aktiviteter (Klubben, Kunstforeningen, fredagsbar, fester mm.)</li> <li>• Ingen tvungen tilstedeværelse</li> <li>• Skolen bakker op om events og aktiviteter</li> <li>• God beliggenhed og gode forhold (bibliotek, lærerarbejdspladser, motionsrum, cykelkælder, stillerum mm.)</li> <li>• Vi har generelt en lydhør organisation og en ledelse modtagelig for input. Vi har stor selvbestemmelse. Det er "nemt" at være på arbejde.</li> <li>• Når det lykkes at finde en p-plads på skolen.</li> <li>• Når der sker ting på skolen til glæde og gavn for skolens kursister</li> <li>• Nemt at reg. sin arbejdstid og betalt frokostpause</li> <li>• Flextid - Kan få arbejdet til at passe med familieliv</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nedgangstider og savn af kolleger</li> <li>• Manglende kurser</li> <li>• Skolens økonomi, nedskæringer og frygt for fyringer</li> <li>• Pres i forbindelse med eksamensplanlægningen (korte frister, lokalemangel, rækkefølgelister mm)</li> <li>• Nedskæringer</li> <li>• For få parkeringspladser</li> <li>• Vi sidder meget opdelt i administrationen, mangler noget "vi" følelse</li> <li>• Dårlig rengøring</li> <li>• Printer der ikke virker</li> </ul>

<b>Emner udvalgt til drøftelse i workshops</b>
<p><b>AVU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ingen udvalgte</i></li> </ul> <p><b>HF:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frygt for nedskæringer og fyringer. Hvordan håndterer vi det?</li> </ul> <p><b>Service:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ingen udvalgte</i></li> </ul>

**Fokus: Ja/nej spørgsmål om arbejdsmængde og indflydelse**

2022 (2019/2016)	Føler du, at du generelt har den ønskede indflydelse på dit eget arbejde?		
	Ja	Nej	Ugyldige
HF	77,2 (75,4/86,1)	18,5 (22,8 /13,9)	4,3
AVU	96,6 (90,9/88,0)	3,4 (9,1/12,0)	0,0
Service	100,0 (91,7/98,0)	0,0 (5,6/2,0)	0,0
Alle	86,0 (81,4/89,4)	14,0 (16,9/10,6)	-

2022 (2019/2016)	Kan du generelt nå det, der forventes af dig inden for din arbejdstid?		
	Ja	Nej	Ugyldige
HF	71,7 (48,6/73,9)	22,8 (45,0/26,1)	5,5
AVU	93,2 (81,8/90,2)	3,4 (15,1/9,8)	3,4
Service	82,6 (69,4/70,0)	17,4 (22,2/30,0)	0,0
Alle	80,0 (58,9/76,8)	20,0 (35,0/23,2)	-

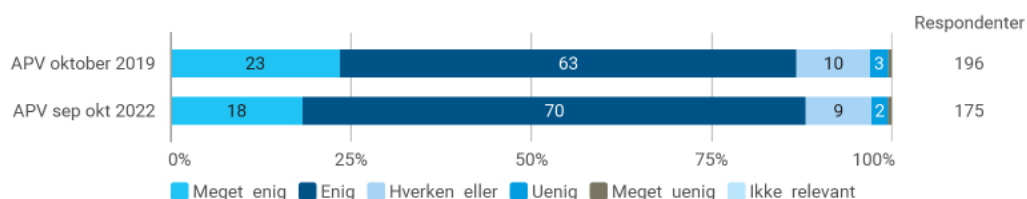
**6. Resultat - APV spørgeskema**

Det generelle indtryk af besvarelserne i spørgeskemaet er, at de overvejende indikerer en god trivsel på en sikker arbejdsplads. Der er områder vedr. de fysiske forhold og trivsel hvor der er behov for nærmere identifikation og vurdering af, om der er behov for handlinger på skoleniveau. Derudover er der enkelte forhold i det psykiske arbejdsmiljø omkring krænkende adfærd, hvor der er behov for opfølgning.

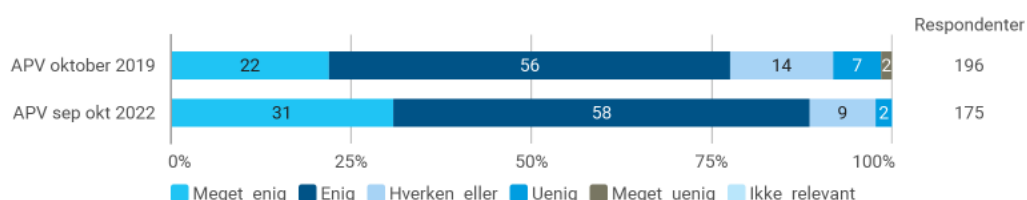
Der vil hurtigt efter udsendelse af rapporter orienteres nærmere om opfølgningen, herunder hvad der håndteres på hhv. afdelings- og skoleniveau.

I tabellerne nedenfor fremgår den procentvise fordeling af alle svar på de enkelte svarkategorier. I højre side af tabellerne fremgår antal svar på hver kategori. Tabellerne nedenfor bygger på svar på APV 2019 og APV 2022. Tabellerne er ikke kommenteret, og der henvises til bilag fra AMU med vurdering og indstilling vedr. APV.

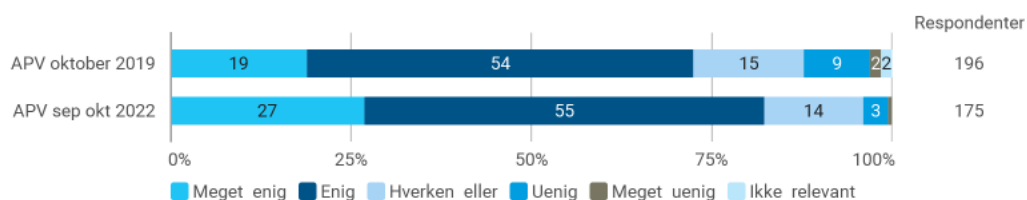
- Jeg har generelt et godt fysisk arbejdsmiljø



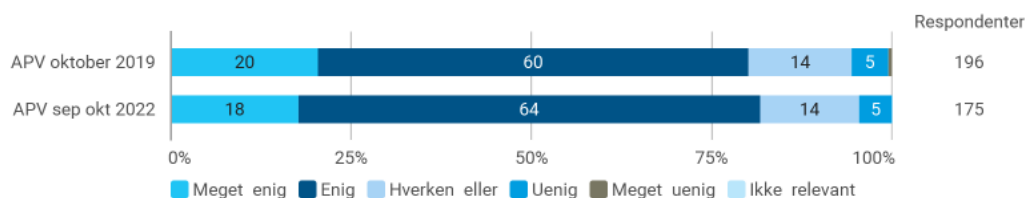
- Jeg har de nødvendige arbejdsredskaber til at udføre mit arbejde (IT-udstyr, bord, stol, værktøjer, maskiner, tekniske hjælpemidler mv.)



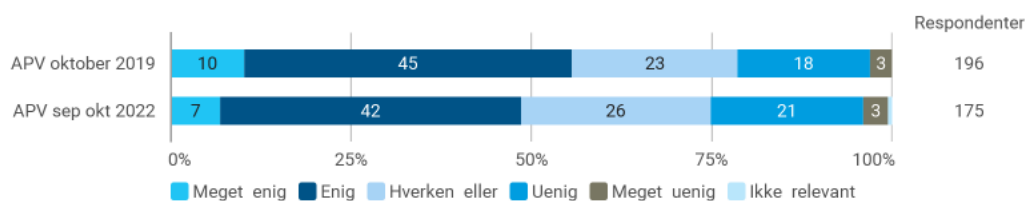
- Mine arbejdsredskaber kan indstilles til mine behov (IT-udstyr, bord, stol, værktøjer, maskiner, tekniske hjælpemidler mv.)



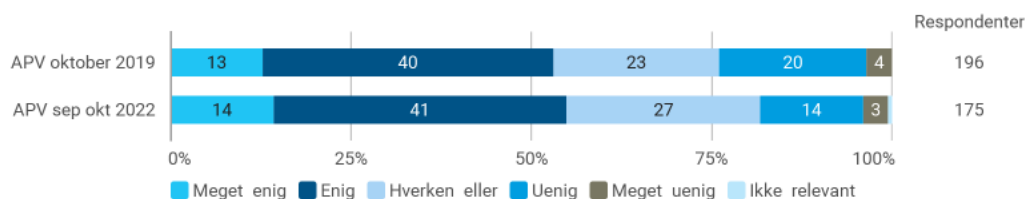
- De fysiske rammer understøtter mit arbejde (bygning, indretning og faciliteter)



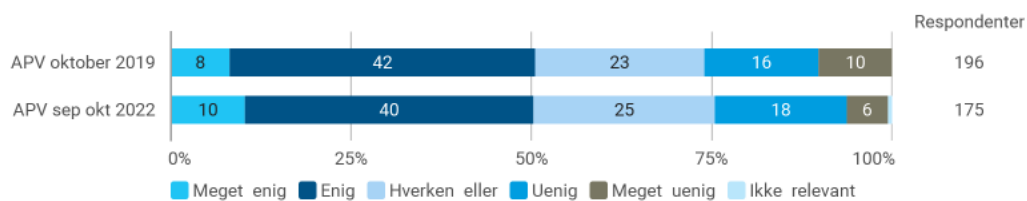
- Indeklimaet omkring mit arbejdssted er tilfredsstillende (temperatur, ventilation mv.)



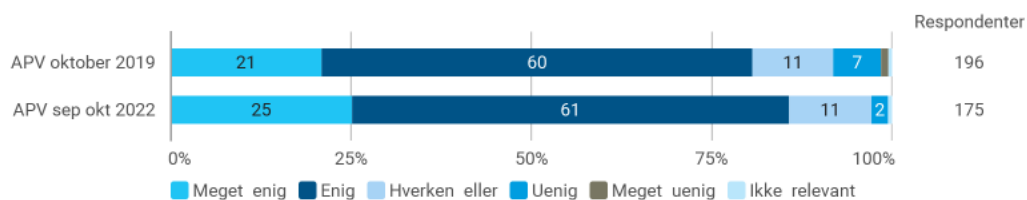
- Jeg bliver ikke generet af støj omkring mit arbejdssted



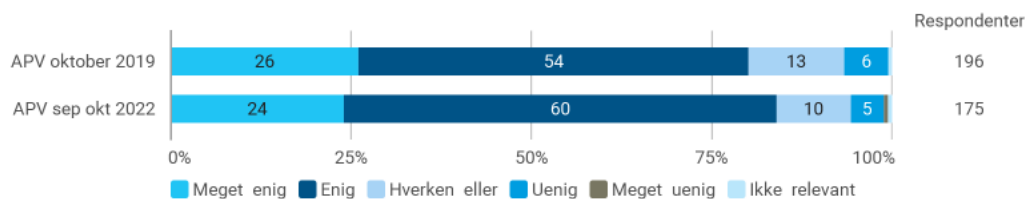
- Rengøringen omkring mit arbejdssted er tilfredsstillende



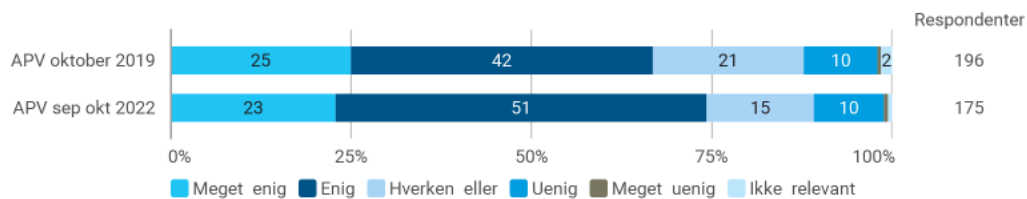
- Belysningen omkring mit arbejdssted er tilfredsstillende



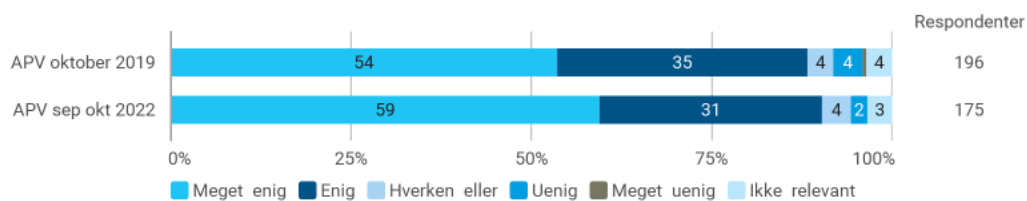
- Jeg er generelt ikke udsat for ubekvemme arbejdsstillinger



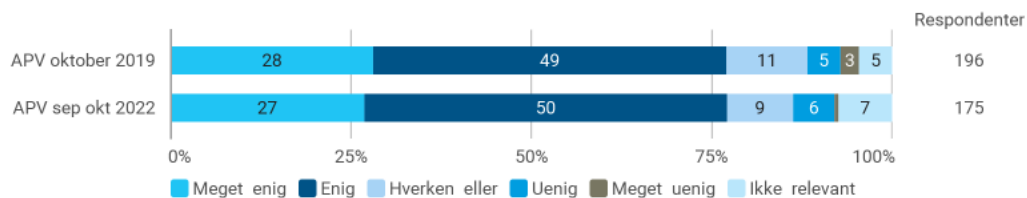
- Jeg er generelt ikke udsat for ensidigt, belastende arbejde



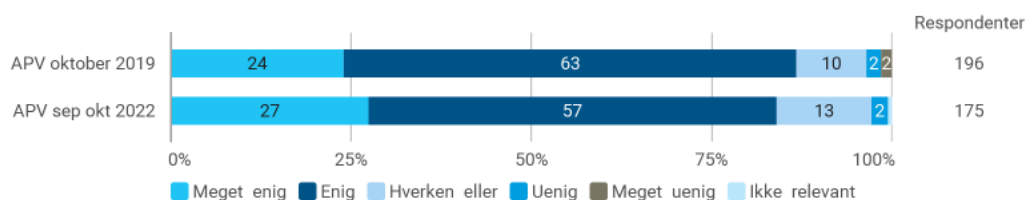
- Jeg er generelt ikke udsat for tunge løft, træk og skub



- Jeg har modtaget den instruktion og uddannelse som skal til, for at varetage mit arbejde forsvarligt

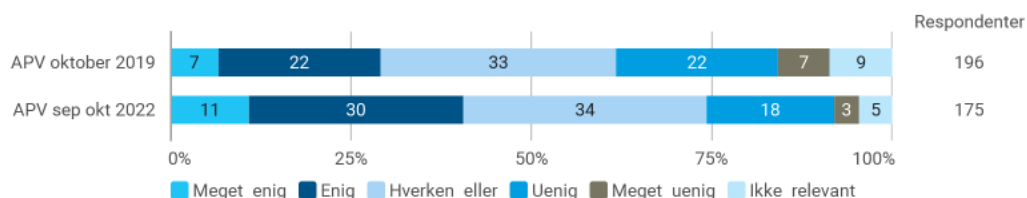


- Jeg er informeret om de relevante procedurerer ved brand, indbrud og lignende

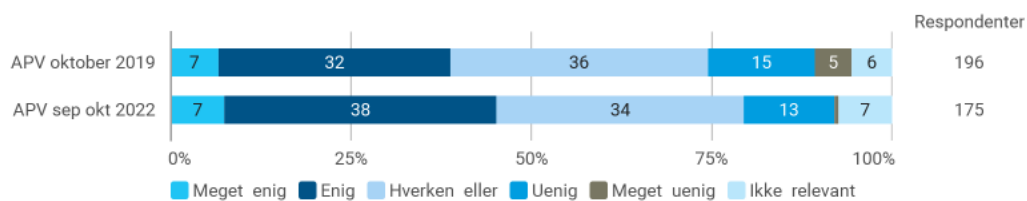




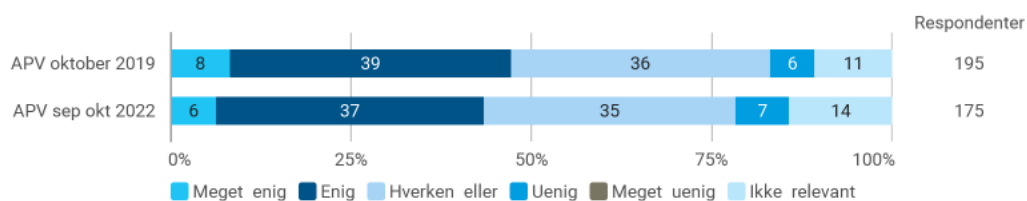
- Jeg er instrueret i gode arbejdsstillinger (sidde, stå, løfte og bære)



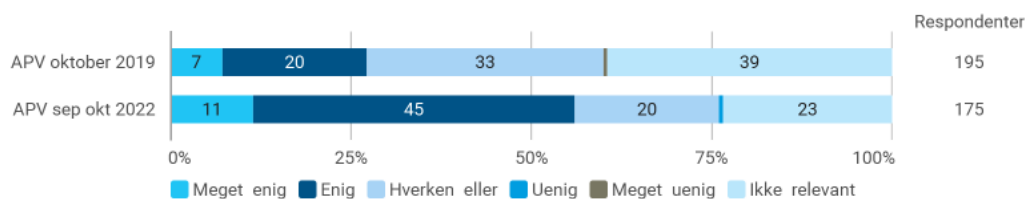
- Jeg føler mig velinformeret og instrueret, når der kommer nye hjælpemidler, processer eller metoder



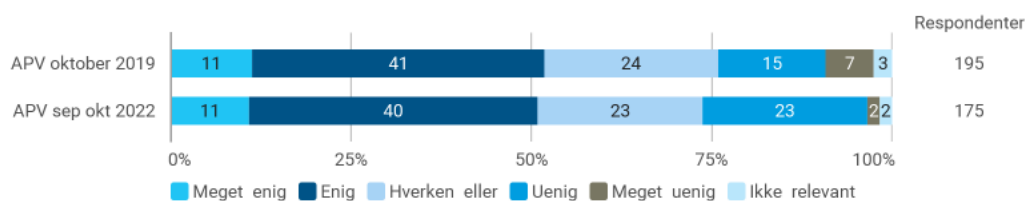
- Arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af arbejdsulykker



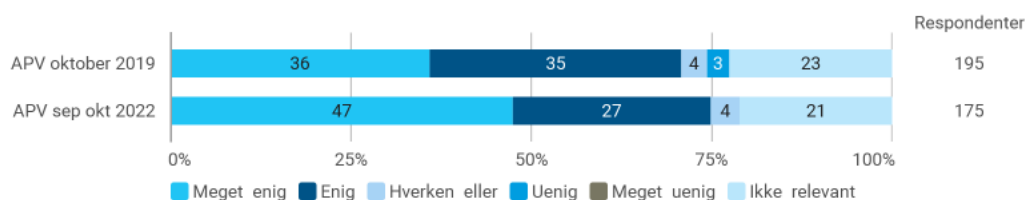
- Personlige værnemidler er tilgængelige og benyttes forsvarligt



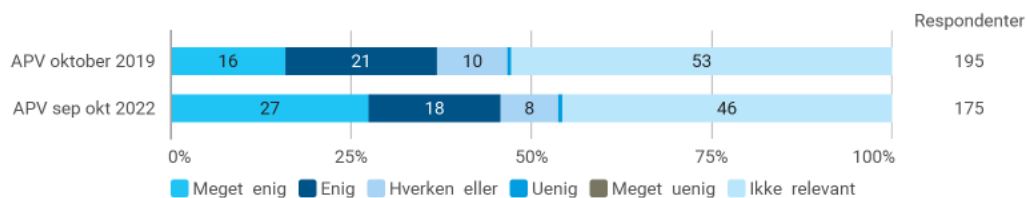
- Der er ordentligt og ryddeligt omkring mit arbejdssted (der ligger ikke kabler, materialer, affald mv. dér, hvor man færdes)



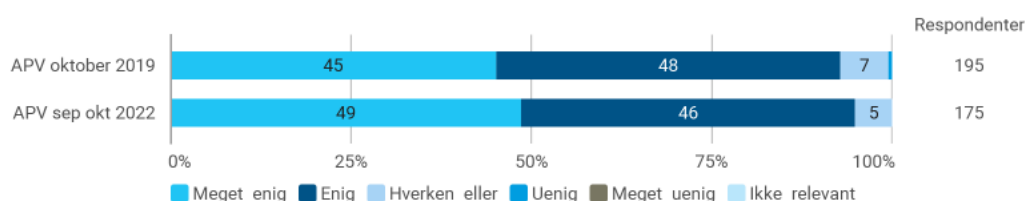
- Jeg oplever ikke belastninger på grund af kemiske produkter og stoffer (rengøringsmidler, maling, bekæmpelsesmidler mv.)



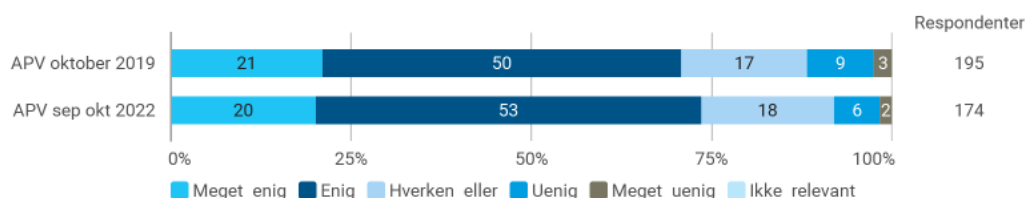
- Kemiske produkter og stoffer med smittefare håndteres på en sikker måde (handsker, åndedrætsværn, udsugning mv.)



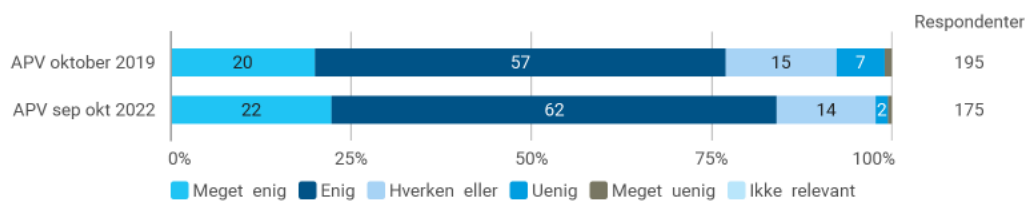
- Mine arbejdsopgaver er meningsfulde



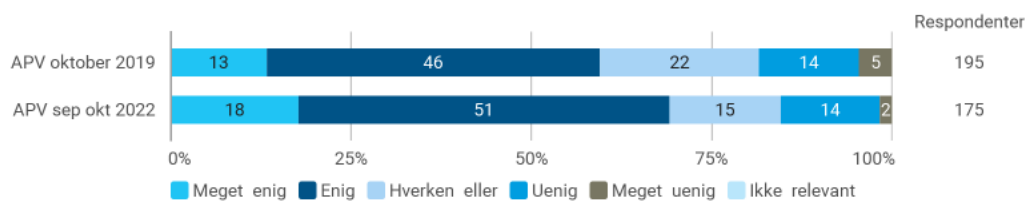
- Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde (eksempelvis arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)



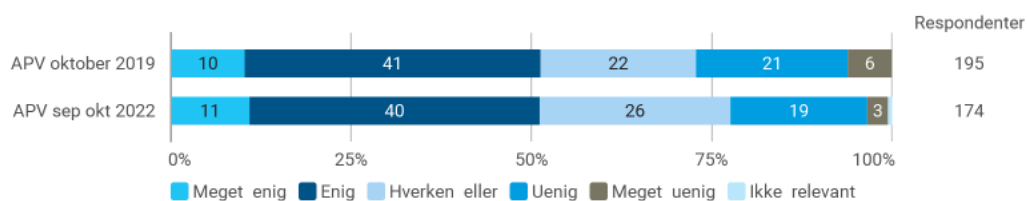
- Jeg har de nødvendige informationer for at kunne udføre mit job godt



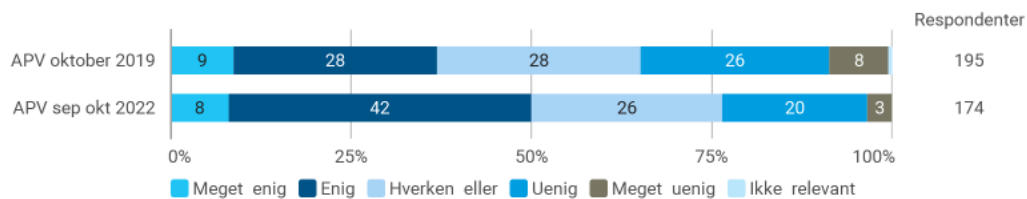
- Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv



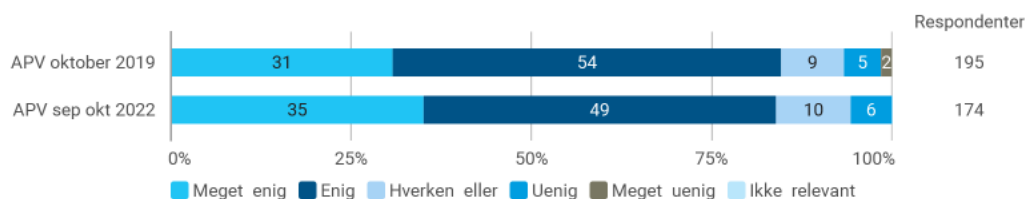
- Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas



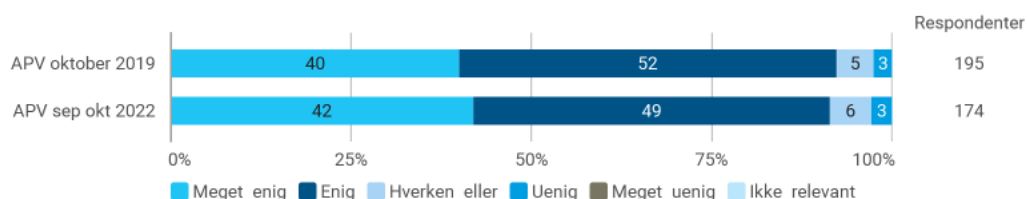
- Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed



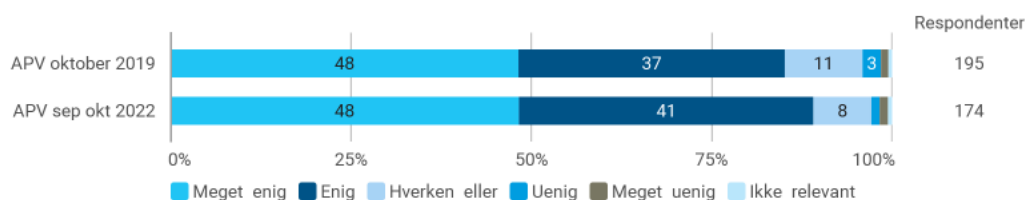
- Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde



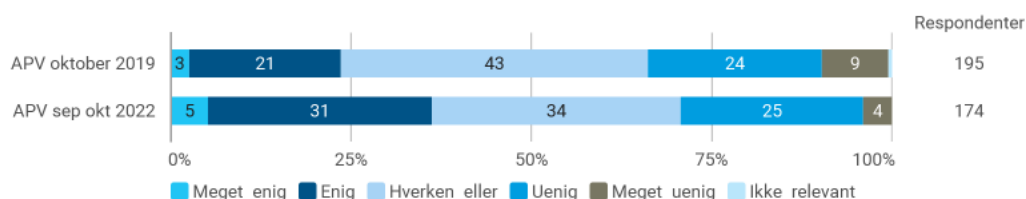
- Jeg har de kompetencer, der skal til for at udføre mit arbejde godt



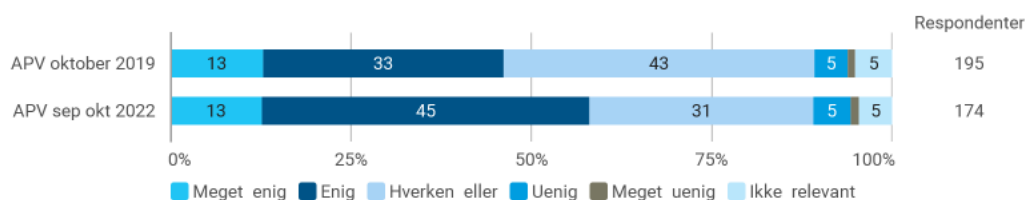
- I min enhed hjælper og støtter vi hinanden



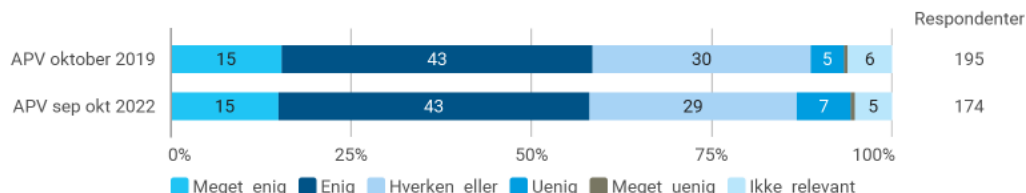
- Arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af Stress



- Arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af chikane



- Arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af vold



**Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for krænkende adfærd i forbindelse med dit arbejde?**

- Mobning? Ved mobning forstås, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig i mod.

	APV oktober 2019	APV sep okt 2022	I alt
Ja, dagligt	0	0	0,0%
Ja, ugentligt	0	0	0,0%
Ja, månedligt	1	2	0,8%
Ja, af og til	5	4	2,5%
Nej	188	167	96,7%
I alt	194	173	367

## - Uønsket seksuel opmærksomhed?

	APV oktober 2019	APV sep okt 2022	I alt
Ja, dagligt	0	0	0,0%
Ja, ugentligt	0	0	0,0%
Ja, månedligt	0	0	0,0%
Ja, af og til	3	3	1,6%
Nej	191	170	98,4%
I alt	194	173	367

## - Trusler om vold?

	APV oktober 2019	APV sep okt 2022	I alt
Ja, dagligt	0	0	0,0%
Ja, ugentligt	0	0	0,0%
Ja, månedligt	0	0	0,0%
Ja, af og til	3	3	1,6%
Nej	191	170	98,4%
I alt	194	173	367

## - Fysisk vold?

	APV oktober 2019	APV sep okt 2022	I alt
Ja, dagligt	0	0	0,0%
Ja, ugentligt	0	0	0,0%
Ja, månedligt	0	0	0,0%
Ja, af og til	1	2	0,8%
Nej	193	171	99,2%
I alt	194	173	367

## - Fra hvem har du været udsat for mobning?

	APV oktober 2019	APV sep okt 2022	I alt
Ansæt på skolen	4	4	72,7%
Ekstern i relation til arbejdet	0	0	0,0%
Kursister	2	1	27,3%
Andre	0	0	0,0%
I alt	6	5	11

- Fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed?

	<b>APV oktober 2019</b>	<b>APV sep okt 2022</b>	<b>I alt</b>
Ansæt på skolen	2	3	83,3%
Ekstern i relation til arbejdet	0	0	0,0%
Kursister	1	0	16,7%
Andre	0	0	0,0%
I alt	3	3	6

- Fra hvem har du været udsat for trusler om vold?

	<b>APV oktober 2019</b>	<b>APV sep okt 2022</b>	<b>I alt</b>
Ansæt på skolen	1	0	16,7%
Ekstern i relation til arbejdet	0	0	0,0%
Kursister	2	3	83,3%
Andre	0	0	0,0%
I alt	3	3	6

- Fra hvem har du været udsat for fysisk vold?

	<b>APV oktober 2019</b>	<b>APV sep okt 2022</b>	<b>I alt</b>
Ansæt på skolen	1	0	33,3%
Ekstern i relation til arbejdet	0	0	0,0%
Kursister	0	2	66,7%
Andre	0	0	0,0%
I alt	1	2	3

Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet? - Vedrørende mobning?

	<b>APV oktober 2019</b>	<b>APV sep okt 2022</b>	<b>I alt</b>
Ja	3	3	50,0%
Nej	3	3	50,0%
I alt	6	6	12

Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet? - Vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed?

	APV oktober 2019	APV sep okt 2022	I alt
Ja	2	2	66,7%
Nej	1	1	33,3%
I alt	3	3	6

Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet? - Vedrørende trusler om vold?

	APV oktober 2019	APV sep okt 2022	I alt
Ja	3	3	100,0%
Nej	0	0	0,0%
I alt	3	3	6

Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet? - Vedrørende fysisk vold?

	APV oktober 2019	APV sep okt 2022	I alt
Ja	1	2	100,0%
Nej	0	0	0,0%
I alt	1	2	3

Er der taget hånd om problemet? - Vedrørende mobning?

	APV oktober 2019	APV sep okt 2022	I alt
Ja	1	1	16,7%
Nej	5	5	83,3%
I alt	6	6	12



Er der taget hånd om problemet? - Vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed?

	<b>APV oktober 2019</b>	<b>APV sep okt 2022</b>	<b>I alt</b>
Ja	1	1	33,3%
Nej	2	2	66,7%
I alt	3	3	6

Er der taget hånd om problemet? - Vedrørende trusler om vold?

	<b>APV oktober 2019</b>	<b>APV sep okt 2022</b>	<b>I alt</b>
Ja	2	3	83,3%
Nej	1	0	16,7%
I alt	3	3	6

Er der taget hånd om problemet? - Vedrørende fysisk vold?

	<b>APV oktober 2019</b>	<b>APV sep okt 2022</b>	<b>I alt</b>
Ja	1	2	100,0%
Nej	0	0	0,0%
I alt	1	2	3

Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær der skyldes forhold på arbejdspladsen?

	<b>APV oktober 2019</b>	<b>APV sep okt 2022</b>	<b>I alt</b>
Ja	20	23	11,7%
Nej	174	150	88,3%
I alt	194	173	367

## Hvilke årsager har der været til sygefraværet?

	APV oktober 2019	APV sep okt 2022	I alt
Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet	18	19	86,0%
Forhold i samarbejde med eller relation til kolleger eller leder	3	4	16,3%
Chokerende oplevelse på arbejdspladsen	0	3	7,0%
Arbejdsulykke	0	0	0,0%
Smerter eller gener i muskler eller skelet pga. arbejdsforhold	3	5	18,6%
Lydpåvirkning	0	1	2,3%
Symptomer på problematisk indeklima	0	0	0,0%
Andet:	1	2	7,0%
I alt	20	23	43

### 7. Appendiks

I dette appendiks er der en mere udførlig beskrivelse af MTU/APV 2022. MTU/APV 2022 er gennemført via besvarelse af et spørgeskema med dataindsamling af hvad der påvirker den enkeltes trivsel henholdsvis positivt og negativt inden for seks udvalgte fokusområder, med mulighed for at angive grad af påvirkning i forhold til hvor meget, det/de angivne negative forhold påvirker trivslen. Efter dataindsamling blev der afholdt workshops hvor udvalgte emner fra spørgeskemaet blev drøftet i en styret proces. Umiddelbart efter workshops udsendtes link til besvarelse af APV skema. Den kvalitative del af MTU/APV (workshops) er gennemført som en kvalitativ proces for alle medarbejdere. I workshops er der drøftet udvalgte problemer med henblik på generering af ideer til forbedring af trivslen, samt med udarbejdelse af konkrete forslag til handling, ansvar og tidsplan. Alle workshops er gennemført ud fra samme koncept på tværs af skolens 3 afdelinger. (AVU, HF og Service). HF har været opdelt i 6 workshops. AVU har været opdelt i 2 workshops og Service har hver været opdelt i 2. Der har deltaget mellem 15-30 personer i de enkelte workshops. Ud over denne skolerapport, er der udarbejdet en rapport for hver af de tre afdelinger.

Den kvantitative del af MTU/APV, spørgeskemaet med dataindsamling, er sendt til alle skolens medarbejdere. Spørgeskemaet er besvaret elektronisk via personligt link udsendt direkte via mail. APV spørgeskemaet er udsendt umiddelbart efter workshops. Også medarbejdere der af den ene eller anden grund ikke deltog i den workshop som de var inviteret til, har modtaget link til besvarelse af APV spørgeskemaet, og dermed indgår deres svar også i MTU/APV 2022.

APV Spørgeskemaet indeholdt spørgsmål vedr. fysiske forhold, balance mellem privatliv og arbejdsliv, stress, sygefravær, mobning, vold, trusler om vold og uønsket seksuel opmærksomhed.

Spørgeskemaet er besvaret anonymt. Anonymiteten er sikret ved, at der på intet tidspunkt bliver udleveret enkeltpersoners besvarelser eller udarbejdet rapporter, hvor enkeltpersoners svar kan identificeres. Endvidere vil svar i de åbne svarmuligheder i spørgeskemaet ikke blive offentliggjort, men udelukkende blive behandlet af AMU og forevist ledelse og tillidsrepræsentanter inden for de enkelte områder. Ledelse, AMU og tillidsrepræsentanter vil i samarbejde sikre, at der følges op på de forhold hvor opfølgning er påkrævet og mulig.

Ansvar for gennemførelse af MTU/APV 2022 har været placeret i en intern projektgruppe med deltagelse af medarbejdere fra alle tre områder. Projektgruppen har refereret til SU.

Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU/APV 2022 for hele skolen. Dataindsamlingen blev gennemført i perioden 31. august - 11. september 2022 og workshops afviklet i perioden fra 27. september - 11. oktober 2022. Ledelsesgruppen har gennemført en egen MTU/APV i november. Ramme og indhold for ledelsens workshops har været tilpasset ledelsesopgaven og afviger væsentligt fra konceptet der er anvendt i MTU/APV 2022, og resultaterne indgår derfor ikke i det samlede skoleresultat, men drøftes og følges op internt i ledelsesgruppen. Ledergruppen har svaret på samme APV-spørgeskema som medarbejdere, dog indgår ledelsens besvarelser af spørgeskemaet ikke i det samlede skoleresultat.