



Undersøgelse af arbejdsmiljøet ved SOSU uddannelser Greve

September 2009

Ane Kolstrup og Anne Rytter Hansen



Undersøgelse af arbejdsmiljøet ved SOSU uddannelser Greve

September 2009

Ane Kolstrup og Anne Rytter Hansen

Undersøgelse af arbejdsmiljøet ved SOSU uddannelser Greve

© CASA, September 2009

Elektronisk udgave: ISBN 978-87-92384-44-7

Forord

SOSU Uddannelser Greve er en uddannelsesinstitution, som uddanner og efteruddanner social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og pædagogmedhjælpere.

Som et led i sin udviklingsstrategi for perioden 2008-2010 har SOSU Greve besluttet at gennemføre en årlig trivselsundersøgelse blandt alle ansatte. Trivselsundersøgelsen er et led i strategien for at være en attraktiv arbejdsplads.

Denne rapport fremstiller resultaterne for den anden trivselsundersøgelse ved SOSU Greve, der er gennemført på baggrund af et papirbaseret spørgeskema, som de ansatte besvarede i maj 2009. Foruden hovedrapporten, der sammenholder besvarelsenerne fra samtlige ansatte, er resultaterne for hhv. de administrative medarbejdere og lærerne fremstillet i to særskilte delrapporter.

Rapporterne er skrevet af konsulenterne Ane Kolstrup og Anne Rytter Hansen fra CASA.

CASA
September 2009

Indhold

1	Sammenfatning	5
1.1	Generel tilfredshed.....	5
1.2	Trivsel og psykisk arbejdsmiljø.....	5
1.3	Samarbejde.....	6
1.4	Arbejdets organisering.....	6
1.5	Indflydelse.....	7
1.6	Ledelse.....	7
1.7	Motivation og udvikling.....	8
1.8	Personalepleje.....	9
1.9	Fysisk arbejdsmiljø.....	9
1.10	Konklusion.....	9
2	Introduktion	15
3	Generel tilfredshed	17
4	Trivsel og psykisk arbejdsmiljø	19
4.1	Stemning og omgangstone.....	19
4.2	Psykisk belastning.....	20
4.3	Stress.....	23
4.4	Balance mellem arbejdsliv og privatliv.....	23
4.5	Sygefravær.....	24
5	Samarbejde	25
6	Arbejdets organisering	29
6.1	Balance, fleksibilitet og indflydelse i arbejdets organisering.....	29
6.2	Oplevelse af indflydelse i arbejdet.....	31
6.3	Arbejdsbyrde.....	32
6.4	Foretrukken arbejdsform.....	33
7	Information og møder	35
7.1	Tilfredshed med information og medindflydelse.....	35
7.2	Holdning til afholdelse af møder.....	36
7.3	Adgang til information og medindflydelse.....	37
7.4	Initiativ i forhold til møder, rejser mm.....	38
8	Ledelse	41
8.1	Vurdering af den nærmeste leder.....	41
8.2	Vurdering af den nærmeste leders tilbagemeldinger.....	42
9	Motivation og udvikling	44
9.1	Mulighed for faglig udvikling på arbejde eller kurser.....	44
9.2	Eget initiativ i forhold til efteruddannelse.....	45
9.3	Medarbejderudviklingssamtale.....	46
9.4	Motivation i arbejdet.....	47
10	Personalepleje	50
10.1	Personalegoders betydning.....	50
10.2	Sociale aktiviteter.....	50
10.3	Hjemmearbejde.....	51

11	Fysisk arbejdsmiljø	52
	11.1 Fysisk belastning	52
	11.2 Fysiske rammer	53
12	Bilag – kommentarer	56

1 Sammenfatning

I det følgende fremgår en kort sammenfatning af analyserne for hver af undersøgelsens kapitler. Det er de mest iøjnefaldende tal og tendenser, der er fremhævet i sammenfatningen. For en mere grundig gennemgang af undersøgelsens resultater henvises til de enkelte kapitler, hvor der er opstillet en række tabeller, der sammenholder svarene fra 2008 med 2009. I sammenfatningen såvel som i resten af denne rapport er det vigtigt at være opmærksom på, at små procentsatser som fx 4 % kun henviser til to medarbejdere ved SOSU Greve.

1.1 Generel tilfredshed

De ansatte er i 2009 blevet spurgt om deres tilfredshed med at være ansat ved SOSU Greve. Halvdelen angiver at være *meget tilfredse*, mens i alt 85 % er enten *meget tilfredse* eller *tilfredse*. Ingen angiver at være utilfredse.

Det er de færreste, der tænker på at sige op. En lille andel på 4 % svarer, at de er *helt enige* i udsagnet om, at de ofte tænker på at sige deres job op, mens 7 % er *delvis enige*, og 17 % er neutrale. Den største andel på 52 % er *helt uenig*.

1.2 Trivsel og psykisk arbejdsmiljø

De fleste ansatte ved SOSU Greve er tilfredse med deres arbejdsklima. Især korpsånd, arbejdsglæde og gode kollegiale relationer præger arbejdsklimatet, mens ligegyldighed kun forekommer i mindre omfang. Der ses en svækket tendens til uafklarede problemer og brok i krogene.

Ingen angiver at være psykisk *meget belastede* af deres arbejde, mens 17 % angiver at være *belastede*, og de fleste (56 %) er *lidt belastede*.

59 % af de ansatte mener, at forandringer i *høj grad* eller i *nogen grad* virker psykisk belastende. Dernæst er det arbejdsmængde (48 %), spidsbelastninger (39 %) og arbejdstempo (34 %), som de ansatte i *høj* eller *nogen grad* synes er psykisk belastende.

Lidt over hver tredje har *slet ikke* følt sig stresset, og lidt over hver tredje har kun været *lidt* stresset. Knap hver tredje ansatte føler sig *noget* eller *ret meget* stresset. Ingen angiver, at de føler sig *virkelig meget* stresset.

Seks ud af ti ansatte oplever *sjældent* eller *meget sjældent/aldrig* en negativ konsekvens for familielivet som følge af de krav, som de er udsat for i ar-

bejdet. De sidste fire ud af ti oplever *nogle gange* eller *ofte* denne negative påvirkning.

Blandt de ansatte er der 37 %, som *af og til, ofte* eller *meget ofte* taler med deres kolleger om personalets sygefravær på skolen. Dertil kommer, at der er 43 %, som *af og til, ofte* eller *meget ofte* taler med deres kolleger om belastninger ved kollegers fravær ved sygdom.

76 % af de ansatte kender i *høj* eller *nogen grad* SOSU Greves politik for sygefravær, hvilket er væsentligt højere end i 2008, hvor andelen var 56 %.

1.3 Samarbejde

Der er udbredt tilfredshed med samarbejdet inden for og mellem team, samarbejdsklimaet som helhed, forholdet til den nærmeste leder samt med de resultater, som MIO opnår.

98 % er *tilfredse* eller *meget tilfredse* med samarbejdet med kollegerne i deres team. I det administrative team angiver 88 % at være *tilfredse* eller *meget tilfredse* med samarbejdet mellem eget og andre team, ligesom 80 % af lærerne er *tilfredse* med samarbejdet mellem eget team og det administrative team. 79 % af lærerne er *tilfredse* eller *meget tilfredse* med samarbejdet mellem eget og de andre lærerteam, hvilket er væsentligt højere end i 2008, hvor andelen var 57 %. Hvad angår samarbejdsklimaet ved SOSU Greve som helhed, er 84 % *tilfredse* eller *meget tilfredse*.

Også en høj andel på 92 % er *tilfredse* eller *meget tilfredse* med støtte og hjælp fra kolleger, når de har behov for det. 89 % er *tilfredse* eller *meget tilfredse* med forholdet til deres nærmeste leder. 68 % er *tilfredse* eller *meget tilfredse* med de resultater, som MIO opnår.

1.4 Arbejdets organisering

Medarbejderne ved SOSU Greve er udbredt tilfredse med fordelingen af arbejdsopgaver og ressourcer i teamet og tid til arbejdet. De har en klar forståelse af deres ansvarsområde og mener, at de har en høj grad af fleksibilitet i deres arbejde, således at der kan tages hensyn til deres privatliv.

På langt de fleste punkter oplever størstedelen af de ansatte ved SOSU Greve *nogen* eller *høj grad* af indflydelse i arbejdet. Det samme gjorde sig gældende i 2008. Hvad angår fordelingen af arbejdet i særligt belastende perioder, svarer 35 % imidlertid, at de *ingen indflydelse* har.

Mere negative vurderinger fremgår desuden i relation til muligheden for at afvikle afspadsering, når man ønsker det. Her mener 40 %, at de *kun i min-*

dre grad eller *slet ikke* har mulighed for at afvikle afspadsering, når de ønsker det, mod 27 % i 2008.

De ansatte ved SOSU Greve vurderer også at have en forholdsvis tung arbejdsbyrde, en holdning som på nogle punkter er blevet mere udbredt siden 2008. Lidt flere i forhold til sidste år vurderer således, at det *ofte* er nødvendigt at arbejde i meget højt tempo, hvilket svarer godt til, at lidt flere også mener, at de har for meget at lave. I alt svarer 31 %, at de ofte eller meget ofte har for meget at lave.

For langt størstedelen af medarbejderne gælder, at de befinder sig bedst med en veksling mellem alene- og samarbejde. Holdningen er stort set den samme som sidste år.

1.5 Indflydelse

Tilfredsheden med informationsniveauet er på flere punkter forbedret siden 2008. Det gælder både i forhold til den information, medarbejderne skal bruge for at udføre deres daglige arbejde, informationen om vigtige beslutninger på fællesmøder og i forhold til muligheden for at blive inddraget i beslutninger, der er vigtige for skolens fremtid.

Lidt mindre procentdele i forhold til 2008 ønsker, at der oftere bliver afholdt møder, mens interessen for temadage er stort set den samme som i 2008.

I tråd med den øgede tilfredshed med informationsniveauet og afholdelse af møder, mener lidt større procentdele i 2009, at det er *meget let* at få adgang til relevant information. Den samme tendens ses endnu mere tydeligt i forhold til at få punkter med på dagsordenen på personalemøder og på MIO's møder. Lidt over halvdelen af lærerne (53 %) mener, at det er *meget let* eller *let* at få punkter med på dagsordenen på lærermøder mod kun 23 % i 2008.

Der er således en klar tendens til et forbedret informationsniveau samt mulighed for medindflydelse ved SOSU Greve. Dermed ikke sagt, at der ikke fortsat er ansatte, som mener, at det er svært at få punkter med på dagsordenen. Det gælder dog kun for ca. hver tiende ansatte.

1.6 Ledelse

Omkring halvdelen af medarbejderne er ovenud tilfredse med deres nærmeste leder i forhold til synlighed, tilgængelighed og i forhold til den nærmeste leders evne til at give konstruktiv kritik og til at påskønne arbejdet.

Især er medarbejderne positive, når det gælder hjælp og støtte. Adspurgte om, hvorvidt den nærmeste leder hjælper og støtter, hvis man har behov for det, svarer 67 % i *høj grad*.

Langt størstedelen af medarbejderne synes, at det er *meget vigtigt* eller *vigtigt*, at den nærmeste leder giver tilbagemelding på deres arbejde. Det gælder for 88 % af medarbejderne. 78 % svarer, at den nærmeste leder i *høj* eller i *nogen grad* giver konstruktiv kritik, hvilket indikerer, at størstedelen af medarbejderne også opnår den tilbagemelding, de efterspørger hos ledelsen. Holdningerne blandt medarbejderne er på dette punkt nogenlunde de samme som sidste år.

1.7 Motivation og udvikling

I forhold til sidste år svarer lidt større andele af medarbejderne, at de *bestemt* har gode muligheder for faglig udvikling. Der synes således at være sket en positiv udvikling, selvom forskellene ikke er så store.

Der er væsentlig flere end i 2008, som svarer, at de inden for det seneste år har henvendt sig til deres nærmeste leder for at få bevilget uddannelse. Hvor det i 2008 var en tredjedel, som havde taget initiativ til efteruddannelse, gælder det i 2009 for lidt over halvdelen af medarbejderne.

Medarbejderne ved SOSU Greve lægger vægt på efteruddannelse. Således vurderer 84 %, at det er *vigtigt* eller *meget vigtigt*, mens kun 14 % svarer, at det er *mindre vigtigt*, og ingen mener, at det er decideret uden betydning. Holdningerne er nogenlunde de samme som i 2008. Mens 9 % i 2008 svarede, at deres ønske om efteruddannelse ikke var blevet imødekommet, gælder det i dag for 18 %. Langt størstedelen oplever dog, at deres ønsker er imødekommet en eller flere gange.

Væsentlig større andele af medarbejderne har gennemgået en medarbejderudviklingssamtale sammenlignet med 2008. Hvor 80 % svarer, at de en eller flere gange har deltaget i en medarbejderudviklingssamtale, gjaldt det kun for 29 % i 2008. Stigningen i antallet af medarbejderudviklingssamtaler går hånd i hånd med en procentvis stigning i antallet af konkrete planer for medarbejdernes kompetenceudvikling. Der er således 62 %, som svarer, at medarbejderudviklingssamtalen har ført til en konkret plan for deres kompetenceudvikling, hvilket er en stigning på 14 % siden sidste år.

Motivationen blandt medarbejderne synes samlet set at være nogenlunde den samme som sidste år. Generelt er medarbejderne positive i relation til deres oplevelse af at bruge deres viden og færdigheder, mulighederne for at tilrettelægge deres eget arbejde samt i forhold til variationen i deres arbejde

og mulighederne for at påvirke beslutninger, der er vigtige for deres arbejde.

1.8 Personalepleje

Ca. tre ud af fire ansatte ved SOSU Greve mener, at en gratis massageordning vil have *positiv betydning* for dem, mens en lidt mindre andel mener det samme om gratis fysioterapeut og en lidt større andel svarer, at gratis frugt på arbejdet vil have *positiv betydning*. Seks ud af ti angiver, at en seniorordning ville have *positiv betydning*.

Godt halvdelen af de ansatte svarer, at de, *ja, måske*, ville deltage, hvis der blev afholdt flere sociale aktiviteter for skolens personale. Godt hver fjerde angiver, at de, *ja, helt bestemt*, ville deltage.

Godt seks ud af ti ansatte angiver, at det er *meget vigtigt*, at de har mulighed for at arbejde hjemme.

1.9 Fysisk arbejdsmiljø

Der er ingen ansatte ved SOSU Greve, der fysisk er *meget belastet* af deres arbejde. Men over halvdelen er enten *lidt belastet* eller *belastet*.

Adspurgte om en række forhold, der udgør den fysiske belastning, skyldes det især dårligt indeklima (39 % er belastet eller meget belastet mod 23 % i 2008), støj (37 %), for mange personer i samme arbejdslokale (35 %) og trange lokaleforhold (32 % mod 11 % i 2008).

Kun hver tredje af de ansatte mener, at de fysiske rammer for arbejdet enten i *høj* eller *nogen grad* giver gode muligheder for fordybelse. 65 % angiver, at de i *høj* eller *nogen grad* synes, at der er fysiske forhold på arbejdspladsen, som kunne være bedre.

1.10 Konklusion

Gode forhold

85 % er enten *meget tilfredse* eller *tilfredse* med at være ansat ved SOSU Greve.

De ansatte angiver, at følgende præger arbejdsklimaet i *høj* eller *nogen grad*: korpssånd (85 %), arbejdsglæde (96 %) og gode kollegiale relationer (98 %). De ansatte angiver, at følgende præger arbejdsklimaet i *mindre grad* eller *slet ikke*: ligegyldighed (95 %), uafklarede problemer (75 %), og brok i krogene (89 %).

82 % er kun lidt psykisk belastet eller slet ikke psykisk belastet. Blandt lærerne er der dog 25 %, der angiver at være psykisk belastede.

76 % kender SOSU Greves sygefraværspolitik i *høj* eller *nogen grad*. De ansatte er *tilfredse* eller *meget tilfredse* med følgende: samarbejde med kolleger i team (98 %), samarbejde mellem eget og andres team (besvares af adm.)(88 %), samarbejde mellem eget og andre lærerteam (besvares af lærere)(78 %), samarbejdsklimaet ved SOSU Greve som helhed (84 %), støtte og hjælp fra kolleger (92 %), forholdet til nærmeste leder (89 %).

85 % angiver, at det er *vigtigt* eller *meget vigtigt*, at de har mulighed for at arbejde hjemme. Dette gælder især for lærerne (100 %).

Langt størstedelen af medarbejderne (mellem 85 og 100 %) mener, at der er en rimelig fordeling mellem arbejdsopgaver og ressourcer i deres team, de har tid og ro til at udføre deres arbejde, som det bør gøres, de ved helt klart, hvad der er deres ansvarsområder, og de har mulighed for at planlægge deres arbejde, så der tages hensyn til deres privatliv.

Langt størstedelen (mellem 85 og 100 %) oplever *nogen* eller *stor* indflydelse i deres eget arbejde. Det gælder i forhold til måden, de skal udføre deres arbejde på, i forhold til planlægningen, kvaliteten og variationen i deres arbejde samt i forhold til arbejdstempo og arbejdstid.

Langt størstedelen af medarbejderne er *tilfredse* eller *meget tilfredse* med niveauet for information og inddragelse. Det gælder i forhold til den information, de skal bruge for at udføre deres daglige arbejde (87 %), informationen de får via Fronter (76 %), informationen om vigtige beslutninger på fællesmøder (83 %), muligheden for at være inddraget i beslutninger, der er vigtige for skolens fremtid (77 %), og informationen de får via MIO's referater (70 %).

97 % af medarbejderne mener, at det er *let* eller *meget let* af få adgang til information, der er relevant for dem.

Samtlige af de medarbejdere, der har taget initiativ til møder, rejser eller lignende, har oplevet, at deres initiativer er blevet imødekommet af ledelsen.

Der er udbredt tilfredshed med den nærmeste leder, især hvad angår hjælp og støtte, hvor 67 % svarer, at den nærmeste leder i *høj grad* hjælper, hvis der er behov for det.

95 % af medarbejderne er *måske* eller *bestemt* tilfredse med deres muligheder for faglig udvikling i deres arbejde.

80 % af medarbejderne har inden for det sidste år deltaget i en medarbejderudviklingssamtale.

Langt de fleste medarbejdere (mellem 81 og 100 %) oplever *ofte* eller *meget ofte*, at de bruger deres viden og færdigheder, har mulighed for selv at tilrettelægge deres arbejde, har indflydelse på kvaliteten af arbejdet, har tilfredsstillende variation og mulighed for at påvirke beslutninger, der er vigtige for deres arbejde.

Forhold, der kan forbedres

De ansatte angiver, at følgende i *høj* eller *nogen grad* virker psykisk belastende: arbejdstempo (34 %), arbejdsmængde (48 %), spidsbelastninger (39 %), forandringer (59 %). Især lærerne er belastede af arbejdsmængde (60 %), spidsbelastninger (65 %) og forandringer (85 %).

31 % angiver at være *noget* eller *ret meget* stressede. Især lærerne er noget eller ret meget stressede (40 %).

40 % angiver, at de arbejdsmæssige krav *nogle gange* eller *ofte* påvirker familielivet på en negativ måde. Dette gælder især for lærerne (58 %).

76 % angiver, at gratis massageordning ville have positiv betydning, 78 % at gratis frugt på arbejdet ville have positiv betydning.

78 % angiver, at de helt bestemt eller måske ville deltage, hvis der blev afholdt flere sociale aktiviteter på skolen. Dette gælder især det administrative team (100 %).

De ansatte angiver, at de er *belastet* eller *meget belastet* af følgende forhold: trange lokaleforhold (32 %), for mange personer i samme arbejdslokale (35 %), støj (37 %), dårligt indeklima (39 %). Dette gælder især lærerne – trange lokaleforhold (45 %), for mange personer i samme lokale (50 %), støj (50 %) og dårligt indeklima (50 %).

67 % mener, at de fysiske rammer i mindre grad eller slet ikke giver ro til fordybelse.

65 % af de ansatte angiver, at der er fysiske forhold på arbejdspladsen, som de synes kunne være bedre. Dette gør sig især gældende blandt lærerne (85 %).

40 % har kun i *mindre grad* eller *slet ikke* mulighed for at afvikle afspadsering, når de ønsker det. Det gælder dog ikke gruppen af administrative medarbejdere, hvor alle på nær en enkelt medarbejder mener, at de kan afvikle afspadsering, når de ønsker det.

En betydelig del af de ansatte har en tung arbejdsbyrde. 70 % svarer, at det *ofte* eller *meget ofte* er nødvendigt for dem at arbejde i meget højt tempo. 52 % angiver, at deres arbejdsmængde *ofte* eller *meget ofte* er ujævnt fordelt, så deres arbejde hober sig op, og 31 % angiver, at de har for meget at lave på deres arbejde.

Hvad angår fordelingen af arbejdet i særligt belastende perioder svarer 35 %, at de *ingen indflydelse* har.

En del ansatte efterlyser mere mødeaktivitet, hvilket især gælder temadage og pædagogiske dage. 76 % kunne *måske* eller *bestemt* tænke sig, at der afholdes flere temadage, mens 73 % af lærerne *måske* eller *bestemt* kunne tænke sig flere pædagogiske dage. 27 % kunne *måske* eller *bestemt* tænke sig, at der oftere blev holdt personalemøder, og 26 % af lærerne efterlyser *måske* eller *bestemt* flere fagmøder.

Mellem 26 og 40 % af den samlede gruppe medarbejdere eller lærerne *ved ikke* eller *opsøger ikke* information angående muligheden for at få punkter med på dagsordenen på hhv. personalemøder, MIO's møder samt lærermøder. Resultatet kan rejse spørgsmålet om, hvorvidt disse medarbejdere er tilstrækkeligt informerede om deres muligheder for medindflydelse.

Forandringer fra 2008 til 2009

Positiv forandring:

Mindre tendens til brok i krogene. Det administrative team angiver dog mere tendens til brok i krogene.

En mindre andel angiver, at arbejdsmængden, spidsbelastninger og vanskelige elever i *høj* eller *nogen grad* virker psykisk belastende.

En større andel kender i *høj* eller *nogen grad* til SOSU Greves sygefraværspolitik.

En større andel er *tilfreds* eller *meget tilfreds* med samarbejdet med kollegerne i deres team og for lærerne mellem eget og andre lærerteam.

En større andel angiver, at de fysiske rammer i *høj* eller *nogen grad* giver muligheder for ro til fordybelse.

En større andel angiver, at de er *meget tilfredse* eller *tilfredse* med den information, de får, om vigtige beslutninger på fællesmøder.

En væsentlig større andel angiver, at de er *meget tilfredse* eller *tilfredse* med deres mulighed for at være inddraget i beslutninger, der er vigtige for skolens fremtid.

En mindre andel efterlyser afholdelse af flere personalemøder.

En mindre andel af lærerne efterlyser afholdelse af flere fagmøder.

En større andel angiver, at det er *let* eller *meget let* at få punkter med på dagsordenen på personalemøder.

En større andel angiver, at det er *let* eller *meget let* at få punkter med på dagsordenen på MIO's møder.

En større andel af lærerne angiver, at det er *let* eller *meget let* at få punkter med på dagsordenen på lærermøder.

En større andel oplever, at de har mulighed for at få bevilget kurser, som ikke er pd.

En væsentlig større andel har inden for de sidste 24 måneder deltaget i en medarbejderudviklingssamtale.

Negativ forandring:

En større andel er psykisk belastet. Dette gælder især blandt lærerne og ikke i det administrative team.

En større andel angiver i *høj* eller *nogen grad*, at forandringer virker psykisk belastende. Dette gælder især lærerne, mens det forholder sig omvendt i det administrative team.

En større andel angiver at være *noget* eller *ret meget* stressede. Dette gælder for lærerne, men forholder sig omvendt i det administrative team.

En større andel angiver at være belastet af ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar og udstyr, trange lokaleforhold og dårligt indeklima. Dette gælder blandt lærerne, men ikke det administrative team.

En mindre andel angiver, at de i *høj* eller *nogen grad* har mulighed for at afvikle afspadsring, når de ønsker det.

En større andel angiver, at det *meget ofte* eller *ofte* er nødvendigt for dem at arbejde i meget højt tempo.

2 Introduktion

Denne rapport viser det samlede resultat af SOSU Greves trivselsundersøgelse, der er gennemført i juni måned 2009. Resultaterne sammenlignes med SOSU Greves trivselsundersøgelse fra 2008.

Undersøgelsen er gennemført som en papirbaseret spørgeskemaundersøgelse. Spørgeskemaet med svarkuverter er udleveret til alle ansatte ved SOSU Greve i slutningen af maj 2009. Besvarelserne er i løbet af 14 dage blevet indsamlet og sendt til CASA.

I alt har 58 ansatte ved SOSU Greve fået udleveret spørgeskemaet, som 48 har besvaret, hvilket giver en flot svarprocent på 83.

Tabellen nedenfor viser, hvor mange procent hvert team/gruppe udgør af det samlede antal svarpersoner blandt personalet ved SOSU Greve.

Tablet 2.1: Svarpersoner fordelt på team. Antal og procent

	Adm. team.	Team J	Team M	Team S	Ingen af teamene	Team ubesvaret
Antal	8	10	4	6	18	2
Procentdel i undersøgelsen	17	21	8	13	38	4

Tablet 2.2: Svarpersoner fordelt på type stilling. Antal

	Kontor-ansat	Lærer	Vejleder	Konsulent	Tekn./rengøring	Andet	Stilling ubesvaret
Antal	7	20	4	5	2	7	3
Procentdel i undersøgelsen ..	15	42	8	10	4	15	6

I rapporten er ubesvarede spørgsmål trukket ud af undersøgelsen, og antal svarpersoner er angivet med betegnelsen N for ”number” (antal). Svarene i 2008 er gennem hele rapporten angivet oven for svarene i 2009. Hvor forskellene mellem de to år synes væsentlige, er sammenligningen beskrevet. Dette er dog en skønssag, da talmaterialet er så lille, at det ikke har været muligt at gennemføre statistiske signifikansberegninger. Læseren bør således være opmærksom på, at de procentmæssige forskelle mellem 2008 og 2009 nogle gange ser store ud, selvom de er baseret på nogle få personer. Læseren opfordres derfor til at være opmærksom på antallet af besvarelser (N) ved læsning af tabellerne.

Rapporten viser frekvenser for alle ansatte på SOSU Greve. Separat er der udarbejdet en rapport for lærerne og for det administrative team. Dette for

at eventuelle indsatser med baggrund i undersøgelsen bliver så målrettede som muligt.

Kvalitative kommentarer, som de ansatte har kunnet angive i spørgeskemaet, supplerer nogle steder de kvantitative data og er oplistet samlet i bilaget.

3 Generel tilfredshed

De ansatte er i 2009 blevet spurgt om deres tilfredshed med at være ansat ved SOSU Greve. Halvdelen angiver at være *meget tilfredse*, mens i alt 85 % er enten *meget tilfredse* eller *tilfredse*. Ingen er utilfredse.

Tabel 3.1: Generel tilfredshed med at være ansat. Procent

		Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken tilfreds el. utilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds	Ubesvaret
Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med at være ansat ved SOSU Greve?	2008 N=48	40	54	4	0	0	2
	2009 N=48	50	35	10	0	0	4

De ansatte er blevet spurgt til overvejelser om at sige deres job op, hvilket kan være et udtryk for tilfredsheden med arbejdssituationen. Det er de færreste, der tænker på at sige op. En lille andel på 4 % svarer, at de er *helt enige* i udsagnet om, at de ofte tænker på at sige deres job op, mens 7 % svarer, at de er *delvis enige*, og 17 % er neutrale i spørgsmålet. Den største andel på 52 % er *helt uenig*.

Tabel 3.2: Overvejer at sige stilling ved SOSU Greve op. Procent

<i>Hvor enig eller uenig er du i dette udsagn</i>		Helt uenig	Uenig	Neutral	Delvis enig	Helt enig
Jeg tænker ofte på at sige mit job op?	2008 N=48	48	19	21	12	0
	2009 N=46	52	20	17	7	4

Sammenlignet med 2008 er der fortsat få, der ofte tænker på at sige deres job op i 2009. Dog er det nyt, at der i 2009 er nogen, der angiver at være *helt enig* i, at de ofte tænker på at sige deres job op.

4 Trivsel og psykisk arbejdsmiljø

De ansatte er blevet bedt om at tage stilling til, hvorvidt en række karakteristika præger stemningen og omgangstonen på arbejdspladsen og dermed karakteriserer det psykiske arbejdsmiljø.

Dernæst bliver vurderingen af arbejdsmiljøet mere konkret, når vi ser på, i hvilken grad de ansatte vurderer, hvilke faktorer der er psykisk belastende for dem.

Endvidere ses der på trivsel i form af, hvorvidt de ansatte oplever stress, og om privatlivet påvirkes negativt af de arbejdsmæssige krav.

Endelig ser vi på, hvorledes sygefravær håndteres på arbejdspladsen.

4.1 Stemning og omgangstone

De fleste ansatte ved SOSU Greve svarer positivt på spørgsmål om deres arbejdsklima. Især korpsånd, arbejdsglæde, gode kollegiale relationer præger arbejdsklimaet, og ligegyldighed forekommer kun i mindre omfang. Der ses en svækket tendens til uafklarede problemer og brok i krogene. For disse to mere negative faktorer gælder det, at de er rykket i mere positiv retning i 2009 sammenlignet med 2008.

Tabel 4.1: Forhold som præger arbejdsklimaet. Procent

Synes du, at klimaet på din arbejdsplads er præget af ...		Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Korpsånd?	2008 N=47	21	51	19	9
	2009 N=46	37	48	11	4
Arbejdsglæde?	2008 N=48	31	65	4	0
	2009 N=46	48	48	4	0
Gode kollegiale relationer?	2008 N=48	63	35	2	0
	2009 N=46	72	26	2	0
Lige gyldighed?	2008 N=47	0	2	34	64
	2009 N=46	0	4	15	80
Uafklarede problemer?	2008 N=46	2	30	46	22
	2009 N=46	4	20	54	22
Brok i kroge- ne?	2008 N=46	2	17	59	22
	2009 N=46	4	7	65	24

I 2009 angiver 85 % af de ansatte, at arbejdsklimaet i *høj grad* eller i *nogen grad* er karakteriseret af korpsånd, 96 % at det i *høj* eller *nogen grad* er karakteriseret af arbejdsglæde og 98 %, at det er karakteriseret af gode kollegiale relationer.

Kun 4 % angiver, at klimaet på arbejdspladsen i *høj grad* eller i *nogen grad* er præget af lige gyldighed, mens 24 % angiver, at det er præget af uafklarede problemer og 11 %, at det er præget af brok i kroge-

ne. Ansatte, der har svaret *ja, i høj grad* eller *ja, i nogen grad* på spørgsmålet om uafklarede problemer, har haft mulighed for at beskrive disse. Se svarene i bilaget.

4.2 Psykisk belastning

De ansatte er blevet spurgt, om de er psykisk belastede af deres arbejde. Ingen angiver at være *meget belastet*, mens 17 % angiver, at være *belastet* og de fleste – 56 % – at de er *lidt belastet* (tabel 4.2.1).

Tabel 4.2.1: Psykisk belastning. Procent

		Meget belastet	Belastet	Lidt belastet	Slet ikke
Er du alt i alt psykisk belastet af dit arbejde?	2008 N=48	0	10	61	29
	2009 N=46	0	17	56	26

Ud over denne samlede vurdering af psykisk belastning er de ansatte blevet bedt om at tage stilling specifikt til, hvilke forhold der virker psykisk belastende (tabel 4.2.2).

59 % af de ansatte angiver, at forandringer i *høj grad* eller i *nogen grad* virker psykisk belastende.

Dernæst er det arbejdsmængde (48 %), spidsbelastninger (39 %) og arbejds-tempo (34 %), som de ansatte i *høj* eller *nogen grad* angiver virker psykisk belastende.

Der er 24 %, som i *høj* eller *nogen grad* angiver at mangle muligheder for at udføre deres arbejde tilfredsstillende, 14 % angiver usikkerhed i forhold til skolens fremtid/optag af elever, mens 9 % svarer, at vanskelige elever belaster psykisk.

Tabel 4.2.2: Psykisk belastende forhold. Procent

<i>Føler du, at nogle af følgende forhold belaster dig psykisk ...</i>		Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Arbejdstempo?	2008 N=48	4	29	44	23
	2009 N=46	4	30	44	22
Arbejds mængde?	2008 N=47	12	43	23	23
	2009 N=46	9	39	35	17
Spidsbelastninger i arbejdet pga. 3 årlige elevoptag?	2008 N=44	20	32	18	30
	2009 N=44	9	30	36	25
Forandringer (lovkrav, nye systemer mv.)?	2008 N=47	13	41	23	23
	2009 N=46	15	44	26	15
Usikkerhed i forhold til skolens fremtid/optag af elever?	2008 N=47	2	23	44	31
	2009 N=44	7	7	39	48
Manglende muligheder for at udføre dit arbejde tilfredsstillende?	2008 N=48	0	29	27	44
	2009 N=44	0	24	36	40
Vanskelige elever?	2008 N=44	5	25	34	36
	2009 N=45	2	9	42	47

Sammenlignet med 2008 er der på en række områder en større andel af positive udsagn i 2009. En mindre andel blandt de ansatte svarer, at spidsbelastninger pga. 3 årlige elevoptag, usikkerhed i forhold til skolens fremtid, og vanskelige elever i *nogen* eller i *høj grad* er psykisk belastende.

Derimod er der, som den eneste negative udvikling i svarene, en lidt større andel, der i *nogen grad* eller i *høj grad* mener, at forandringer er psykisk belastende.

De ansatte har haft mulighed for at kommentere på manglende muligheder for at udføre deres arbejde tilfredsstillende. Kommentarerne fremgår af bilaget.

4.3 Stress

Adspurgt om, hvorvidt man for tiden føler sig stresset i en sådan grad, at man har sovet dårligt, været anspændt, rastløs eller nervøs, svarer lidt over hver tredje, at de *slet ikke* har følt sig stressede og også lidt over hver tredje angiver, at de har været *kun lidt* stressede. Knap hver tredje ansatte føler sig *noget* eller *ret meget* stresset. Ingen angiver, at de føler sig *virkelig meget* stresset.

Tabel 4.3: Stress. Procent

		Slet ikke	Kun lidt	Noget	Ret meget	Virkelig meget
Føler du dig for tiden stresset i en sådan grad, at du har sovet dårligt, været anspændt, rastløs eller nervøs?	2008 N=48	46	33	15	6	0
	2009 N=46	35	35	22	9	0

Sammenlignet med 2008 er der en mindre andel, som slet ikke er stresset i 2009 og en tilsvarende større andel, der er *lidt*, *noget* eller *ret meget* stresset.

4.4 Balance mellem arbejdsliv og privatliv

Vi har bedt de ansatte om at vurdere, hvorvidt de oplever, at arbejdsmæssige krav påvirker deres familieliv på en negativ måde. Seks ud af ti ansatte oplever *sjældent* eller *meget sjældent/aldrig* en negativ konsekvens for familielivet som følge af de krav, der stilles i arbejdet. De sidste fire ud af ti oplever *nogle gange* eller *ofte* denne negative påvirkning, hvoraf de fleste *nogle gange* oplever en negativ påvirkning af arbejdet på familielivet.

Tabel 4.4: Negativ påvirkning af arbejdet på privatlivet. Procent

		Meget sjældent/aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte
Påvirker de krav, du er udsat for i dit arbejde, dit familieliv på en negativ måde?	2008 N=48	27	27	42	4	0
	2009 N=45	24	36	36	4	0

4.5 Sygefravær

Når man spørger til, hvor ofte der tales om sygefravær og belastninger, er det for at vurdere, om sygefravær generelt opleves som et problem af de ansatte. Dertil spørges ind til kendskab til sygefraværspolitikken.

Blandt de ansatte er der 37 %, som *af og til*, *ofte* eller *meget ofte* taler med deres kolleger om personalets sygefravær på arbejdspladsen.

Dertil kommer, at 43 % *af og til*, *ofte* eller *meget ofte* taler med deres kolleger om belastninger ved kollegers fravær ved sygdom.

Tabel 4.5: Taler om sygefravær og belastninger. Procent

<i>Hvor ofte eller sjældent taler du med dine kolleger om ...</i>		Meget ofte	Ofte	Af og til	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Personalets sygefravær på skolen?	2008 N=48	4	6	46	21	23
	2009 N=46	2	7	28	39	24
Belastninger ved kollegers fravær ved sygdom?	2008 N=48	8	8	40	25	19
	2009 N=46	4	17	22	33	24

Sammenlignet med svarene i 2008 viser undersøgelsen i 2009, at der både er en mindre andel, der angiver at tale om personalets sygefravær og om belastninger ved kollegers fravær ved sygdom.

Der er 76 % af de ansatte, som angiver, at de enten i *høj grad* eller i *nogen grad* kender SOSU Greves politik for sygefravær.

Tabel 4.5.1: Kendskab til sygefraværspolitikken. Procent

		I høj grad	I nogen grad	Kun i mindre grad	Nej, slet ikke
		I hvor høj grad kender du SOSU Greves politik for sygefravær?	2008 N=48	17	39
	2009 N=46	37	39	20	4

Kendskabet til SOSU Greves politik for sygefravær er således noget mere udbredt i 2009, hvor 37 % i *høj grad* kender til sygefraværspolitikken, sammenlignet med 2008, hvor 17 % angav, at de i *høj grad* kendte til sygefraværspolitikken.

5 Samarbejde

Angivelse af tilfredshed med samarbejdet på arbejdspladsen karakteriserer det psykiske arbejdsmiljø, hvad angår tilhørsforhold til arbejdspladsen og samhørighed med kolleger.

Der er udbredt tilfredshed med samarbejdet inden for og mellem team, samarbejdsklimaet som helhed, forholdet til den nærmeste leder og de resultater, som MIO opnår.

98 % er *tilfredse* eller *meget tilfredse* med samarbejdet med kollegerne i deres team.

I det administrative team angiver 88 % at være *tilfredse* eller *meget tilfredse* med samarbejdet mellem eget og andre team, ligesom 80 % af lærerne er *tilfredse* med samarbejdet mellem eget team og det administrative team.

79 % af lærerne er *tilfredse* eller *meget tilfredse* med samarbejdet mellem eget og de andre lærerteam.

Hvad angår samarbejdsklimaet ved SOSU Greve som helhed, er 84 % *tilfredse* eller *meget tilfredse*.

Også en høj andel på 92 % angiver at være *tilfredse* eller *meget tilfredse* med støtte og hjælp fra kolleger, når de har behov for det.

89 % er *tilfredse* eller *meget tilfredse* med forholdet til deres nærmeste leder.

68 % er *tilfredse* eller *meget tilfredse* med de resultater, som MIO opnår.

Tabel 5.1: Tilfredshed med samarbejdet på SOSU Greve. Procent

<i>Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med følgende ...?</i>		Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken tilfreds eller utilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
Samarbejdet med kollegerne i dit team?	2008 N=48	46	42	10	2	0
	2009 N=46	52	46	2	0	0
Samarbejdet mellem dit og andre team (besvares kun af adm. team)?	2008 N=9	11	67	11	11	0
	2009 N=8	25	63	13	0	0
Samarbejdet mellem dit og andre lærerteam (besvares kun af lærere)?	2008 N=21	5	52	38	5	0
	2009 N=19	16	63	21	0	0
Samarbejdet mellem dit team og adm. team (besvares kun af lærere)?	2008 N=22	9	68	18	5	0
	2009 N=20	15	65	15	2	0
Samarbejds-klimaet ved SOSU Greve som helhed?	2008 N=47	15	68	17	0	0
	2009 N=44	32	52	16	0	0
Støtte og hjælp fra kolleger, når du har behov for det?	2008 N=48	40	52	8	0	0
	2009 N=46	46	46	9	0	0
Forholdet til din nærmeste leder?	2008 N=47	32	55	13	0	0
	2009 N=44	50	39	9	2	0
De resultater, som MIO opnår?	2008 N=44	7	45	41	5	2
	2009 N=46	7	61	24	9	0

Sammenlignet med svarene i 2008 viser undersøgelsen fra 2009, at der i forhold til samarbejdet inden for og mellem team generelt er større tilfredshed.

Også i relation til samarbejdsklimaet ved SOSU Greve som helhed og støtte og hjælp fra kolleger er der i 2009 en større andel, der er *meget tilfredse*.

Halvdelen angiver i 2009 at være meget *tilfredse* med forholdet til deres nærmeste leder mod 32 % i 2008. Der er dog samtidig en enkelt person i 2009, der er *utilfreds*, hvorimod ingen var *utilfredse* i 2008.

Mens 52 % i 2008 var *tilfredse* eller *meget tilfredse* med de resultater, som MIO opnår, var 68 % i 2009 *tilfredse* eller *meget tilfredse*.

6 Arbejdets organisering

I dette kapitel vil vi komme nærmere ind på, hvordan arbejdet er organiseret i lyset af de ansattes vurderinger af balancen mellem de forskellige krav i arbejdet, og hvilken indflydelse de har på organiseringen af deres eget arbejde. Højere krav end medarbejderne kan indfri, modsatrettede eller uforenelige krav eller ujævn fordeling af arbejdsopgaver kan være eksempler på stressfaktorer, der kan have en negativ indvirkning på det psykiske arbejdsmiljø.

6.1 Balance, fleksibilitet og indflydelse i arbejdets organisering

I tabel 6.1 belyses en række spørgsmål, som er relateret til fordelingen af tid og ressourcer i forhold til arbejdsopgaverne, balancen mellem arbejdsliv og familieliv, mulighed for at afvikle overarbejde mm.

Det overordnede billede er, at der ikke er sket større holdningsmæssige ændringer siden 2008. Til gengæld er en række af vurderingerne overvejende positive. Undtagelser er dog vurderingerne af muligheden for at afspadsere og spørgsmålet om at skulle udføre opgaver, som man mener, burde gøres anderledes.

Langt størstedelen mener, at der er en rimelig fordeling mellem arbejdsopgaver og ressourcer i teamet. Kun 5 personer ud af 46 svarer, at der *kun i mindre grad* er en rimelig fordeling.

Hver sjette medarbejder efterlyser mere tid til arbejdet, mens de resterende er tilfredse.

Samtlige medarbejdere har en klar forståelse af deres ansvarsområder.

Medarbejderne mener, at de har en høj grad af fleksibilitet i deres arbejde således, at der kan tages hensyn til deres privatliv.

Mere negative vurderinger fremgår i relation til muligheden for at afvikle afspadsning, når man ønsker det. Her mener 40 %, at de *kun i mindre grad* eller *slet ikke* har mulighed for at afvikle afspadsning, når de ønsker det, mod 27 % i 2008. Dette er et af de få steder, hvor svarene for 2009 er lidt mere negative end for 2008.

Tabel 6.1: Overensstemmelse mellem opgaver, tid og ressourcer mm. Procent

		Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Jeg synes, at der er en rimelig fordeling mellem arbejdsopgaver og ressourcer i mit team	2008 N=45	29	64	7	0
	2009 N=46	24	67	9	0
Jeg oplever, at jeg har tid og ro til at gøre mit arbejde, som jeg mener, at det bør gøres	2008 N=47	26	55	19	0
	2009 N=45	16	69	16	0
Jeg ved helt klart, hvad der er mine ansvarsområder	2008 N=48	65	31	4	0
	2009 N=45	62	38	0	0
Jeg har mulighed for at planlægge mit arbejde, så der tages hensyn til mit privatliv	2008 N=48	40	40	19	2
	2009 N=46	30	61	9	0
Jeg har mulighed for at afvikle afspadsering, når jeg ønsker det	2008 N=44	23	50	23	4
	2009 N=45	24	36	36	4
Skal du udføre opgaver i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes?	2008 N=46	9	37	32	22
	2009 N=46	4	22	48	26

Også hvad angår spørgsmålet om at udføre opgaver, som man mener, burde udføres anderledes, er den overvejende tendens positiv. Alligevel mener en fjerdedel, at de skal udføre opgaver, som de mener, burde udføres anderledes, hvilket er et relativt højt tal, selvom det er lidt færre end sidste år, hvor 46 % i *høj* eller i *nogen grad* mente, at de skulle udføre opgaver, som burde udføres anderledes. Idet ledelsen ved SOSU-Greve havde svært ved at vurdere, hvilken betydning medarbejderne tillagde spørgsmålet i 2008, er der i 2009 indført en mulighed for at uddybe svarene kvalitativt. Heraf fremgår det, at en række medarbejdere mener, de varetager arbejdsopgaver, som de ikke er fagligt kompetente til. Det gælder undervisning i fag, de ikke er uddannet i samt varetagelsen af administrative opgaver, som de mener, burde udføres af administrativt personale. Der er dog også en enkelt medarbejder,

der begrundet svaret med, at vedkommende bliver pålagt alt for meget arbejde uden at opnå lederens anerkendelse af dette arbejdspress¹.

6.2 Oplevelse af indflydelse i arbejdet

På langt de fleste punkter oplever størstedelen af de ansatte ved SOSU Greve *nogen* eller *høj grad* af indflydelse i arbejdet. Det samme gjorde sig gældende i 2008.

Samtlige medarbejdere svarer således, at de har *nogen* eller *stor indflydelse* på måden, hvorpå de skal udføre deres arbejde, på planlægningen af deres eget arbejde samt på kvaliteten af deres eget arbejde. Kun en enkelt person svarer, at vedkommende *ikke har indflydelse* på variationen i arbejdet.

Hvad angår fordelingen af arbejdet i særligt belastende perioder, svarer 35 % imidlertid, at de *ingen indflydelse* har. I og med at der spørges til særligt belastende perioder, kan en del af årsagen hertil tænkes at være, at der opstår et arbejdspress som følge af personalemangel.

Endelig svarer 15 %, at de *ingen indflydelse* har på deres egen arbejdstid.

¹ Se alle svarene i bilaget.

Tabel 6.2: Indflydelse på arbejdet. Procent

<i>Hvilken grad af indflydelse har du på...</i>		Ingen indflydelse	Nogen indflydelse	Stor indflydelse
Måden du skal udføre dit arbejde på?	2008 N=48	2	15	83
	2009 N=46	0	30	70
Planlægningen af dit eget arbejde?	2008 N=48	0	31	69
	2009 N=46	0	30	70
Kvaliteten af dit eget arbejde?	2008 N=48	0	35	65
	2009 N=46	0	24	76
Variationen i dit arbejde?	2008 N=48	8	42	50
	2009 N=46	2	50	48
Dit eget arbejdstempo?	2008 N=48	8	59	33
	2009 N=45	7	58	36
Fordelingen af arbejdet i særligt belastende arbejdsmæssige perioder?	2008 N=47	34	49	17
	2009 N=46	35	46	20
Din egen arbejdstid?	2008 N=48	17	54	29
	2009 N=46	15	57	28

6.3 Arbejdsbyrde

De ansatte ved SOSU Greve vurderer at have en forholdsvis tung arbejdsbyrde, en holdning som på nogle punkter er blevet mere udbredt siden 2008. Lidt flere vurderer således i dag, at det *ofte* er nødvendigt at arbejde i meget højt tempo, hvilket svarer godt til, at lidt flere også mener, at de har for meget at lave.

Faktisk svarer ingen medarbejdere benægtende til, at det *ofte* eller *af og til* er nødvendigt for dem at arbejde i meget højt tempo, og hele 70 % svarer, at det *meget ofte* eller *ofte* er nødvendigt for dem at arbejde i meget højt tempo. Dette tal må siges at være højt, og udviklingen er på dette punkt negativ i forhold til 2008, hvor lidt færre (55 %) svarede, at det *meget ofte* eller *ofte* var nødvendigt for dem at arbejde i meget højt tempo. Derimod er vurderingen af, hvorvidt arbejdsmængden bliver ujævnt fordelt og hober sig op nogenlunde den samme som i 2008. Kun 7 % svarer, at det *sjældent* sker. For langt størstedelen af medarbejderne gælder, at deres arbejdsmængde er ujævnt fordelt, således at arbejdet hober sig op. Det stemmer godt overens med det generelle billede af en til tider tung arbejdsbyrde.

Tabel 6.3: Arbejdsbyrdens fordeling. Procent

		Meget ofte	Ofte	Af og til	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Er det ofte nødvendigt for dig at arbejde i meget højt tempo?	2008 N=47	21	34	43	2	0
	2009 N=46	26	44	30	0	0
Er din arbejdsmængde ujævnt fordelt, så dit arbejde hober sig op?	2008 N=46	24	30	35	7	4
	2009 N=46	26	26	41	7	0
Har du for meget at lave på dit arbejde?	2008 N=47	4	24	51	19	2
	2009 N=45	13	18	58	11	0

6.4 Foretrukken arbejdsform

For langt størstedelen af medarbejderne gælder, at de befinder sig bedst ved en veksel mellem alene- og samarbejde. Holdningen er stort set den samme som sidste år.

Tabel 6.4: Foretrukken arbejdsform, alene- eller samarbejde. Procent

		Mest alene	Sammen med andre	En vækkel mellem alene- og samarbejde
Foretrækker du at udføre dit arbejde alene eller i samarbejde med kolleger?	2008 N=48	8	7	85
	2009 N=46	9	4	87

7 Information og møder

Information er vigtig for at kunne overskue og udføre sit arbejde og for at have et ordentligt udgangspunkt for medinddragelse i beslutninger eller diskussioner, der vedrører arbejdet.

7.1 Tilfredshed med information og medindflydelse

Tilfredsheden med informationsniveauet er på flere punkter forbedret siden 2008. Det gælder både i forhold til den information, som man skal bruge for at udføre sit daglige arbejde, informationen om vigtige beslutninger på fællesmøder og muligheden for at blive inddraget i beslutninger, der er vigtige for skolens fremtid.

Især i forhold til sidstnævnte er forskellen mellem 2008 og 2009 slående. Hvor kun 37 % i 2008 var *meget tilfredse* eller *tilfredse* med at blive inddraget i beslutninger, der er vigtige for skolens fremtid, gælder det nu for 77 %.

En mindre iøjnefaldende, men stadig betragtelig stigning i tilfredsheden, ses i forhold til information om vigtige beslutninger på fællesmøder, hvor 24 % er *meget tilfredse* i dag mod kun 8 % i 2008 (til gengæld er procentdelen af dem, der er *tilfredse*, nogenlunde den samme). Ligeledes er næsten dobbelt så mange *meget tilfredse* med den information, som de skal bruge for at udføre deres daglige arbejde sammenlignet med 2008.

Tabel 7.1: Tilfredshed med information. Procent

<i>Hvor tilfreds eller utilfreds er du med...</i>		Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken tilfreds el. utilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
Den information du skal bruge for at udføre dit daglige arbejde?	2008 N=48	19	56	19	6	0
	2009 N=46	37	50	11	0	2
Den information du får via Fronter?	2008 N=47	21	66	13	0	0
	2009 N=46	22	54	22	2	0
Den information du får om vigtige beslutninger på fællesmøder?	2008 N=47	8	60	30	2	0
	2009 N=46	24	59	15	0	2
Din mulighed for at være inddraget i beslutninger, der er vigtige for skolens fremtid?	2008 N=46	7	30	54	9	0
	2009 N=45	33	44	18	2	2
Den information du får via MIO's referater?	2008 N=45	7	62	29	2	0
	2009 N=46	20	50	30	0	0

7.2 Holdning til afholdelse af møder

Måske har stigningen i tilfredsheden med informationsniveauet noget at sige i forhold til, at mindre procentdele ønsker, at der oftere bliver afholdt møder. Man kunne således tænke sig, at færre mener, der er behov for at afholde flere møder, fordi de i dag føler sig bedre informerede og dermed ikke har brug for yderligere information via møder.

Hvor 15 % i 2008 *helt bestemt* kunne tænke sig, at der oftere blev afholdt personalemøder, gælder det kun for 7 % i dag, og ligeledes svarer 24 % i dag, at de *afgjort ikke* kunne tænke sig, at der blev afholdt flere personalemøder mod 4 % i 2008. For lærere er tendensen den samme i forhold til fagmøder, mens interessen for temadage blandt samtlige ansatte er stort set den samme som i 2008.

Tabel 7.2: Holdning til afholdelse af møder. Procent

<i>Kunne du tænke dig, at der oftere blev holdt...</i>		Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
Personalemøder?	2008 N=47	15	26	55	4
	2009 N=46	7	20	50	24
Temadage (fx om stress og fastholdelse)?	2008 N=47	26	49	21	4
	2009 N=46	24	52	20	4
Fagmøder (besvares kun af lærere)?	2008 N=22	18	32	45	5
	2009 N=23	4	22	52	22
Pædagogiske dage (besvares kun af lærere)?	2008 N=22	50	41	5	5
	2009 N=23	39	44	13	4

7.3 Adgang til information og medindflydelse

I tråd med den øgede tilfredshed med informationsniveauet og afholdelse af møder, mener lidt større procentandele i dag, at det er *meget let* at få adgang til relevant information. Det gælder for 28 % i dag mod 13 % i 2008 – forskellen skal dog tages med det forbehold, at lidt flere har svaret *let* i 2008 end i 2009.

Den samme tendens ses endnu mere tydeligt i forhold til at få punkter med på dagsordenen på personalemøder og på MIO's møder. Således mener 58 %, at det er *meget let* eller *let* at få punkter med på dagsordenen på personalemøder mod 40 % i 2008, og næsten halvdelen (49 %) mener, at det er *meget let* eller *let* at få punkter med på dagsordenen på MIO's møder mod 33 % i 2008. Endelig mener over halvdelen (53 %) af lærerne, at det er *meget let* eller *let* at få punkter med på dagsordenen på lærermøder mod kun 23 % i 2008.

Der er således en klar tendens til et forbedret informationsniveau samt mulighed for medindflydelse ved SOSU Greve. Dog skal det ikke glemmes, at der fortsat er ansatte, som mener, at det er svært at få punkter med på dagsordenen. Det gælder dog kun for ca. hver tiende ansatte.

Tabel 7.3: Adgang til information og medindflydelse. Procent

<i>Synes du, det er let eller svært at...</i>		Meget let	Let	Svært	Meget svært	Ved ikke/opsøger ikke information
Få adgang til information, som er relevant for dig?	2008 N=45	13	78	7	0	2
	2009 N=46	28	70	2	0	0
Få punkter med på dagsordenen på personalemøder?	2008 N=47	6	34	13	2	45
	2009 N=46	17	41	7	0	35
Få punkter med på dagsordenen på MIO's møder?	2008 N=45	4	29	13	0	54
	2009 N=45	13	36	11	0	40
Få punkter med på dagsordenen på lærermøder? (besvares kun af lærere)	2008 N=22	5	18	32	0	45
	2009 N=23	4	48	13	9	26

7.4 Initiativ i forhold til møder, rejser mm.

Hvad angår de ansattes initiativer for møder, studierejser eller lignende for elever eller kolleger, er der ikke iøjnefaldende forskelle mellem 2008 og 2009. Faktisk er der en lille nedgang i niveauet for initiativer.

Tabel 7.4: Initiativ til møder, rejser mv. Procent

		Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
Har du selv inden for det seneste år taget initiativ til møder, studierejser el. lign. for <i>elever</i> ved at henvende dig til ledelsen? (besvares kun af lærere)	2008 N=21	19	9	29	43
	2009 N=24	21	4	33	42
Har du selv inden for det seneste år taget initiativ til møder, studierejser el. lign. for <i>kolleger</i> ved at henvende dig til ledelsen?	2008 N=42	21	12	24	43
	2009 N=42	26	7	31	36

Til gengæld er der en endnu større velvilje over for de initiativer, der er taget. Således er samtlige initiativer blevet imødekommet, selvom forskellen er meget lille, da der kun var en enkelt person, som sidste år svarede *nej* på spørgsmålet.

Tabel 7.5: Initiativ om møder, rejser mv. imødekommet. Procent

<i>Hvis du har svaret ja til, at du har taget initiativ til møder, studierejser el. lign. for kolleger eller elever?</i>		Ja	Nej
Et dit initiativ blev imødekommet?	2008 N=18	94	6
	2009 N=14	100	0

8 Ledelse

I dette kapitel spørges ind til medarbejderens vurderinger af, hvor tilgængelig og synlig den nærmeste leder er, hvorvidt lederen påskønner arbejdet og giver konstruktiv kritik mm. God ledelse er afgørende for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Ved SOSU Greve er vurderingen af den nærmeste ledelse overordnet meget positiv, og udviklingen siden sidste år peger umiddelbart på, at medarbejderne er blevet endnu mere tilfredse. Sammenligningen mellem 2008 og 2009 skal dog tages med det forbehold, at der i 2008 er spurgt ind til ”ledelsen”, hvilket i 2009 er præciseret som ”den nærmeste leder”. Vi ved derfor ikke, om medarbejderne sidste år har svaret i forhold til den øverste ledelse, den nærmeste leder eller en kombination heraf.

8.1 Vurdering af den nærmeste leder

Som nævnt skal tallene for 2008 i tabel 8.1 tages med det forbehold, at der oprindeligt blev spurgt til ”din leder” og ikke ”din nærmeste leder”.

Omkring halvdelen af medarbejderne synes ovenud tilfredse med deres nærmeste leder i forhold til synlighed, tilgængelighed og i forhold til den nærmeste leders evne til at give konstruktiv kritik og til at påskønne arbejdet. Især er medarbejderne positive, når det gælder hjælp og støtte. Adspurgt om, hvorvidt den nærmeste leder hjælper og støtter, hvis man har behov for det, svarer 67 % *i høj grad*. Der er mange (mellem 27 % og 40 %), som svarer *ja, i nogen grad* til spørgsmålene vedrørende den nærmeste leder. Det kan her være svært at vurdere, hvor tilfredse medarbejderne er, da svarene ikke vidner om, hvorvidt medarbejderne har endnu højere forventninger til deres nærmeste leder.

Tabel 8.1: Vurderinger af ledelsen/den nærmeste leder. Procent

		Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Kun i mindre grad	Nej, slet ikke
<i>2008: Synes du, at din leder...</i>					
2009: Synes du, at din nærmeste leder...					
Er tilgængelig (let at komme til at tale med)?	2008 N=47	34	55	11	0
	2009 N=45	47	47	7	0
Hjælper og støtter dig, hvis du fortæller, at du har behov for det?	2008 N=46	52	44	4	0
	2009 N=45	67	27	7	0
Påskønner dit arbejde, når du har ydet en god indsats?	2008 N=47	30	40	24	6
	2009 N=45	51	33	16	0
Giver dig konstruktiv kritik, når du har leveret en dårlig indsats?	2008 N=41	17	51	22	10
	2009 N=44	46	32	23	0
Er synlig?	2008 N=47	26	53	21	0
	2009 N=45	49	40	11	0

8.2 Vurdering af den nærmeste leders tilbagemeldinger

Langt størstedelen af medarbejderne synes, at det er *meget vigtigt* eller *vigtigt*, at den nærmeste leder giver tilbagemelding på deres arbejde. Det gælder for 88 % af medarbejderne. 78 % svarer, at den nærmeste leder *i høj* eller *i nogen grad* giver konstruktiv kritik, hvilket indikerer, at størstedelen af medarbejderne opnår den tilbagemelding, de efterspørger hos ledelsen. Holdningerne blandt medarbejderne er på dette punkt nogenlunde de samme som sidste år.

Tabel 8.2: Betydning af den nærmeste leders tilbagemelding på arbejdet. Procent

		Meget vigtigt	Vigtigt	Mindre vigtigt	Uden betydning
Er det vigtigt for dig at få tilbagemelding fra sin nærmeste leder på dit arbejde?	2008 N=46	35	50	15	0
	2009 N=44	27	61	11	0

9 Motivation og udvikling

Motivation og udvikling er vigtige parametre for et godt arbejdsmiljø. At være motiveret for sit arbejde betyder som regel, at man oplever, at ens viden og færdigheder bliver anvendt, og at man har en vis indflydelse på sit arbejde. At have et udviklende arbejde betyder, at man har gode muligheder for at lære nyt, fx ved muligheden for efteruddannelse eller kurser eller ved, at man kan udvikle sig fagligt inden for de rammer, som arbejdet er omfattet af.

9.1 Mulighed for faglig udvikling på arbejde eller kurser

I forhold til sidste år svarer lidt større andele af medarbejderne, at de bestemt har gode muligheder for faglig udvikling. Der synes således at være sket en positiv udvikling, selvom forskellene ikke er så store. Der er ca. 10 %-point flere end i 2008, som svarer, at de *bestemt* har gode muligheder for faglig udvikling på deres arbejde, mulighed for at få bevilget kurser, og at efter- og videreuddannelse bevilges retfærdigt. Omvendt var der fx i 2008 32 %, som mente, at de *afgjort ikke* eller *ikke troede*, at de havde tilstrækkelig mulighed for at få bevilget kurser mod kun 14 % i 2009. Især hvad angår dette spørgsmål, synes medarbejderne altså at være mere tilfredse end i 2008.

Tabel 9.1: Mulighed for faglig udvikling på arbejde eller kurser. Procent

		Ja, bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
Synes du, at du har gode muligheder for faglig udvikling på dit arbejde?	2008 N=47	53	41	6	0
	2009 N=45	62	33	2	2
Oplever du, at du har tilstrækkelig mulighed for at få bevilget kurser, som ikke er pd.?	2008 N=47	32	36	21	11
	2009 N=44	41	46	5	9
Synes du, at efter- og videreuddannelse bevilges retfærdigt?	2008 N=47	21	67	7	5
	2009 N=41	32	66	2	0

9.2 Eget initiativ i forhold til efteruddannelse

Der er væsentligt flere end i 2008, som svarer, at de inden for det seneste år har henvendt sig til deres nærmeste leder for at få bevilget uddannelse. Hvor det i 2008 var en tredjedel, som havde taget initiativ til efteruddannelse, gælder det i 2009 for lidt over halvdelen af medarbejderne.

Tabel 9.2: Søgt om efteruddannelse. Procent

		Ja, flere gange	Ja, en enkelt gang	Nej
Har du inden for det seneste år henvendt dig til din nærmeste leder for at få bevilget uddannelse?	2008 N=45	7	18	75
	2009 N=43	12	42	47

Umiddelbart kunne man foranlediges til at tænke, at den øgede tilfredshed med mulighederne for efteruddannelse hænger sammen med, at flere initiativer er blevet imødekommet. Sådan ser det imidlertid ikke ud. Mens 9 % i 2008 svarede, at deres ønske om efteruddannelse ikke var blevet imødekommet, gælder det i dag for 18 %. Langt størstedelen oplever dog, at deres ønsker er imødekommet en eller flere gange.

Tabel 9.2.1: Imødekommelse af efteruddannelse. Procent

		Ja	Ja, en enkelt gang	Nej
Er dit/dine ønsker om efteruddannelse blevet efterkommet?	2008 N=11	91		9
		Ja, flere gange	Ja, en enkelt gang	Nej
	2009 N=22	68	14	18

Medarbejderne ved SOSU Greve lægger vægt på efteruddannelse. Således vurderer 84 %, at det er *vigtigt* eller *meget vigtigt*, mens kun 14 % svarer, at det er *mindre vigtigt*, og ingen mener, at det er decideret uden betydning. Holdningerne er nogenlunde de samme som i 2008.

Tabel 9.2.2: Betydning af efteruddannelse. Procent

		Meget vigtigt	Vigtigt	Mindre vigtigt	Uden betydning
Hvor vigtigt er det for dig, at du kan efteruddanne dig?	2008 N=48	42	39	17	2
	2009 N=44	43	43	14	0

9.3 Medarbejderudviklingssamtale

Væsentlig større andele af medarbejderne har gennemgået en medarbejderudviklingssamtale sammenlignet med 2008. Hvor 80 % svarer, at de en eller flere gange har deltaget i en medarbejderudviklingssamtale, gjaldt det kun for 29 % i 2008.

Tabel 9.3: Medarbejderudviklingssamtale. Procent

		Ja, flere gange	Ja, en enkelt gang	Nej	Husker ikke
Har du inden for de sidste 24 måneder deltaget i en MUS?	2008 N=45	11	18	64	7
	2009 N=44	21	59	18	2

Stigningen i antallet af medarbejderudviklingssamtaler går hånd i hånd med en procentvis stigning i antallet af konkrete planer for medarbejdernes kompetenceudvikling. Der er således 62 %, som svarer, at medarbejderudviklingssamtalen har ført til en konkret plan for deres kompetenceudvikling, hvilket er en stigning på 14 % siden sidste år.

Tabel 9.3.1: Plan for kompetenceudvikling i forbindelse med MUS. Procent

		Ja	Nej
Har din MUS ført til en konkret plan for din kompetenceudvikling?	2008 N=25	48	52
	2009 N=37	62	38

9.4 Motivation i arbejdet

Motivationen blandt medarbejderne synes samlet set at være nogenlunde den samme som sidste år. Generelt er medarbejderne positive i relation til deres oplevelse af at bruge deres viden og færdigheder, mulighederne for at tilrettelægge deres eget arbejde samt i forhold til variationen i deres arbejde og mulighederne for at påvirke beslutninger, der er vigtige for deres arbejde. Næsten alle medarbejdere (97 %) svarer således, at de *ofte* eller *meget ofte* bruger deres viden og færdigheder i deres arbejde. 90 % af medarbejderne mener, at de *ofte* eller *meget ofte* har indflydelse på kvaliteten af deres arbejde, 89 % svarer, at de *ofte* eller *meget ofte* har mulighed for selv at tilrettelægge deres eget arbejde, 94 % synes, at de *ofte* eller *meget ofte* har tilfredsstillende variation i deres arbejde, og 81 % synes, at de *ofte* eller *meget ofte* har mulighed for at påvirke beslutninger, der er vigtige for deres arbejde.

Tabel 9.4: Motivation. Procent

<i>Hvor ofte oplever du at...</i>		Meget ofte	Oft	Af og til	Sjældent	Meget sjældent/aldrig
Du bruger din viden og dine færdigheder i dit arbejde?	2008 N=47	75	21	0	2	2
	2009 N=46	67	30	2	0	0
Du har mulighed for selv at tilrettelægge dit eget arbejde?	2008 N=48	63	27	8	2	0
	2009 N=46	61	28	9	2	0
Du har mulighed for selv at have indflydelse på kvaliteten af dit arbejde?	2008 N=47	49	45	4	2	0
	2009 N=46	57	33	11	0	0
Du har tilfredsstillende variation i dit arbejde?	2008 N=47	58	38	0	2	2
	2009 N=46	57	37	7	0	0
Du har mulighed for at påvirke beslutninger, der er vigtige for dit arbejde?	2008 N=47	28	40	21	11	0
	2009 N=46	24	57	17	2	0

10 Personalepleje

Personaleplejen ved SOSU Greve belyses i dette kapitel ud fra personalegoders betydning, vurderinger af sociale aktiviteter og muligheden for en hjemmearbejdsplads.

10.1 Personalegoders betydning

Ca. tre ud af fire ansatte ved SOSU Greve mener, at en gratis massageordning ville have positiv betydning for dem, mens en lidt mindre andel angiver det samme om en gratis fysioterapeut og en lidt større mener, at gratis frugt på arbejdet vil have positiv betydning for dem. Seks ud af ti angiver, at en seniorordning vil have positiv betydning.

Tabel 10.1: Personalegoders betydning. Procent

<i>Hvilken betydning ville et tilbud om følgende personalegoder have for dig?</i>		Positiv betydning	Ingen betydning	Negativ betydning
Gratis massageordning?	2008 N=47	74	26	0
	2009 N=46	76	24	0
Gratis fysioterapeut?	2008 N=47	64	36	0
	2009 N=46	67	33	0
Gratis frugt på arbejdet?	2008 N=47	89	11	0
	2009 N=45	78	20	2
Seniorordning?	2008 N=46	54	46	0
	2009 N=45	60	38	2

I forhold til personalegoder gør nogenlunde de samme holdninger sig gældende i 2008 og 2009. En mindre andel angiver i 2009 positiv betydning omkring gratis frugt på arbejdet.

10.2 Sociale aktiviteter

Godt halvdelen af de ansatte angiver, at de, *ja, måske* ville deltage, hvis der blev afholdt flere sociale aktiviteter for skolens personale. Godt hver fjerde angiver, at de, *ja, helt bestemt* ville deltage.

Tabel 10.2: Ønske om deltagelse i sociale aktiviteter. Procent

		Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, af- gjort ikke
Hvis der blev afholdt flere sociale aktiviteter for skolens personale ud over sommer- og julefrokost, ville du så deltage?	2008 N=48	34	54	10	2
	2009 N=46	26	52	22	0

Sammenlignet med svarene i 2008, er der en mindre andel, der angiver, at de *helt bestemt* ville deltage og en større andel, der angiver, at de *ikke tror*, at de ville.

10.3 Hjemmearbejde

Godt seks ud af ti ansatte angiver, at det er *meget vigtigt* for dem, at de har mulighed for at arbejde hjemme.

Tabel 10.3: Betydning af mulighed for hjemmearbejde. Procent

<i>Hvor vigtigt er det for dig, at ...</i>		Meget vigtigt	Vigtigt	Mindre vigtigt	Uden betydning
Du har mulighed for at arbejde hjemme?	2008 N=47	67	11	11	11
	2009 N=46	63	22	4	11

11 Fysisk arbejdsmiljø

I følgende afsnit ses på de fysiske belastninger i arbejdet og de fysiske rammer for arbejdet.

11.1 Fysisk belastning

Der er ingen af de ansatte ved SOSU Greve, der er *meget* fysisk *belastet* af deres arbejde. Over halvdelen er imidlertid enten *lidt belastet* eller *belastet*.

Tabel 11.1: Fysisk belastning. Procent

		Meget belastet	Belastet	Lidt belastet	Slet ikke
Er du alt i alt fysisk belastet af dit arbejde?	2008 N=48	4	6	32	58
	2009 N=44	0	9	43	48

Der er en lidt større andel, som i 2009 angiver at være fysisk belastet i en eller anden grad sammenlignet med 2008. Der er dog ikke længere nogen, der er meget belastet.

Adspurgte om en række forhold, der udgør den fysiske belastning, skyldes det især dårligt indeklima (39 % er belastet eller meget belastet), støj (37 %), for mange personer i samme arbejdslokale (35 %) og trange lokaleforhold (32 %), mens ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar og udstyr udgør en mindre belastning (13 %).

Tabel 11.12: Fysisk belastende forhold. Procent

<i>Er du fysisk belastet af nogle af følgende forhold ...</i>		Meget belastet	Belastet	Lidt belastet	Slet ikke
Ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar og udstyr (borde, stole etc.)?	2008 N=48	2	4	23	71
	2009 N=46	4	9	30	57
Trange lokaleforhold (for lidt plads, for meget udstyr i samme lokale)?	2008 N=48	0	11	32	57
	2009 N=46	17	15	33	35
For mange personer i samme arbejdslokale?	2008 N=48	6	19	37	37
	2009 N=46	20	15	28	37
Støj?	2008 N=47	4	19	43	34
	2009 N=46	20	17	33	30
Dårligt indeklima?	2008 N=48	8	15	40	37
	2009 N=46	13	26	44	17

Sammenlignet med 2008 er der i 2009 større andele af personalet, der er belastede/meget belastede af trange lokaleforhold, for mange personer i samme arbejdslokale, støj og dårligt indeklima.

11.2 Fysiske rammer

Hver tredje af de ansatte mener, at de fysiske rammer for arbejdet enten i *høj* eller i *nogen grad* giver gode muligheder for fordybelse. 65 % angiver, at de i *høj* eller i *nogen grad* synes, at der er fysiske forhold på arbejdspladsen, som kunne være bedre.

Tabel 11.2: Fysiske rammer. Procent

		Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Giver de fysiske rammer dig gode muligheder for ro til fordybelse?	2008 N=47	6	19	45	30
	2009 N=46	9	24	37	30
Er der fysiske forhold på din arbejdsplads, som du synes kunne være bedre?	2008 N=47	13	51	30	6
	2009 N=46	39	26	28	7

Sammenlignet med året før er der en lidt højere andel, der angiver, at de fysiske rammer giver gode muligheder for fordybelse.

12 Bilag – kommentarer

De ansatte, der har svaret *ja i høj grad* eller *ja i nogen grad* på spørgsmålet ”Synes du, at klimaet på din arbejdsplads er præget af uafklarede problemer?” (se tabel 4.1), har haft mulighed for at beskrive disse. 8 ansatte er kommet med følgende kommentarer:

- Ift. implementeringen af EUD-lovgivningen har vi hele tiden været bagud, og de er blevet løst i sidste øjeblik.
- Nye bekendtgørelser, fagbeskrivelser, hvem gør arbejdet – hvis ansvar?
- Nye opg. fx skolevejledninger og valgfag/US, hvor kommunikationen om, hvordan og hvem der løser opgaven og har ansvaret og overblikket mangler.
- Problemer omkring tvungen deltagelse i pd., som ikke fremmer mine kompetencer på relevante områder.
- Efter overgang til stat er der taget 3 fridage uden kompensation. Vores timeløn er blevet dårligere v/ny overenskomst.
- Entydighed ift. lovgivning, merit, godskrivning.
- Problemer i forhold til vilkår på statslig overenskomst vs. amtslig. Følelse af, at ledelse er uvillig til at tage problemet seriøst.
- Stadig manglende afklaring af lokalaftale for adm.

7 ansatte har skrevet en kommentar til spørgsmål 75, som lyder: ”Føler du, at nogle af følgende forhold belaster dig psykisk: Manglende muligheder for at udføre dit arbejde tilfredsstillende?” (se tabel 4.2.2). De ansatte er blevet bedt om at beskrive, hvad det er, de ikke kan udføre tilfredsstillende, hvis de har svaret ”i høj grad” eller ”i nogen grad” som svar på spørgsmålet. Svarene følger her:

- Arbejdsindsatsen og spidsbelastninger har en betydning for at kunne udføre arbejdet tilfredsstillende.
- Da arbejde med optag ofte falder sammen med eksamener, og at der skal skrives skolevejledninger, er der travlt, og så kan det være belastende, at der fx er ændringer i skemaer, hvilket der ofte er.
- For travlt.
- I det omfang jeg skal undervise på/i områder/fag, som jeg ikke er uddannet i.
- I spidsbelastningsperioder: Jeg er ikke så forberedt, som jeg gerne ville være.
- Pga. arbejdsindsatsen og den store differentiering i opgaver er der for ofte ting, som ikke bliver gjort grundigt nok eller direkte ”smutter”.
- Tid til fornyelse og kunne udvikle egen undervisning. For mig er mit arbejde undervisningen hos eleverne.

9 ansatte har valgt at uddybe deres besvarelser på spørgsmålet om, hvorvidt de skal udføre opgaver i deres arbejde, som de føler, burde gøres anderledes (se tabel 6.1). Muligheden for at uddybe var tiltænkt gruppen af medarbejdere, som har svaret bekræftende på spørgsmålet om, at opgaver burde udføres anderledes. Tillægsspørgsmålet lyder: *"Skriv hvilke opgaver, og hvordan de skal udføres"*:

- Der burde være frivillighed til at vælge, hvilke udvalg man er med i. Faggruppemøder en gang om måneden er ofte spild af tid.
- Jeg burde ikke undervise i et område/fag, jeg ikke er uddannet i at varetage. Det administrative team burde varetage opgaven med at finde frem til adresser til praktikbesøg samt udfylde praktikbesøgssedler plus forsendelse.
- Ofte har jeg undervist i noget, jeg ikke føler mig kompetent til.
- Administrative opgaver som burde løses af administrativt personale, udlevering af computere til eleverne.
- Administrative opgaver, opfølgning i forhold til elever plus hold, i relation til flere opgaver, er det ikke afgjort, hvem der løser dem, hvem der har ansvaret for fx ny uddannelsesbog, fagbeskrivelser.
- Jeg bliver til tider pålagt alt for meget arbejde. Det er svært at sige fra. Min leder anerkender ikke mit arbejdspress, men vil have, at jeg skal have forståelse for, at det bliver nødt til at være mig, der klarer de pågældende opgaver.
- Praktikbesøgssedler kunne måske være udfyldt med sted og adresse.
- Jeg pålægges opgaver, som jeg fagligt ikke er kompetent til.
- Ønske: elektronisk indberetning af UEU-attester.

