

Bilag 1 til sagsfremstilling 1a - Budgetrapport 2022

Bestyrelsesmødet den 15. december 2021.

# **Budget 2022**

VUC Storstrøm

Bestyrelsesbudget

## **Indhold**

<b>1</b>	<b>INDLEDNING</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>FORVENTNINGER TIL UDVIKLINGEN I VUC STORSTRØM</b>	<b>4</b>
2.1	FORVENTNINGER TIL UDVIKLINGEN I STATENS BEVILLINGER	4
2.2	VUC STORSTRØMS UDVIKLINGSPOTENTIALE	5
2.3	DEN DEMOGRAFISKE UDVIKLING M.M. SAMT DEN UDDANNELSESPOLITISKE MÅLSÆTNING	10
2.3.1	<i>Den demografiske udvikling m.m.</i>	10
2.3.2	<i>Den uddannelsespolitiske målsætning</i>	11
<b>3</b>	<b>BUDGET 2022 SAMT BUDGETOVERSLAG FOR ÅRENE 2023 TIL 2026</b>	<b>13</b>
3.1	OVERORDNEDE BUDGETKOMMENTARER	13
3.2	SAMLET DRIFTSBUDGET FOR VUC STORSTRØM	14
3.3	AKTIVITETSBUDET (ÅRSELEVER)	15
3.4	DELELEMENTER AF BUDGET	16
3.4.1	<i>Investeringer</i>	16
3.4.2	<i>Likviditetsbudget</i>	16
3.4.3	<i>Egenkapital</i>	17
3.4.4	<i>Nøgletal</i>	17
3.4.5	<i>Studie- og arbejdsmiljø</i>	18
<b>4</b>	<b>BUDGETFORUDSÆTNINGER</b>	<b>22</b>
4.1	INDTÆGTER	22
4.2	LØNNINGER	23
4.3	ØVRIGE OMKOSTNINGER	23
4.4	UDVIKLING I ÅRSVÆRK	23
4.5	FINANSIELLE POSTER	24
4.5.1	<i>Renteomkostninger</i>	24
4.6	INSTITUTIONSBYGNINGER	24
4.7	FORUDSÆTNINGER FOR BO ÅRENE	25
<b>5</b>	<b>FORMÅL MED OG PRINCIPPER FOR ØKONOMISTYRINGEN PÅ VUC STORSTRØM</b>	<b>25</b>
5.1	HOVEDFORMÅL	25
5.1.1	<i>Prognoseopgaven</i>	25
5.1.2	<i>Løbende budgetstyring</i>	25
5.1.3	<i>Lønsomhedsvurderinger</i>	25
5.2	DET OVERORDNEDE PRINCIP FOR ØKONOMISTYRING	25
5.3	ANSVARSBUDGETTER OG REGNSKABSRAPPORTER	25
5.3.1	<i>Omsætning</i>	26
5.3.2	<i>Afdelingernes omkostninger</i>	26
5.3.3	<i>Fællesomkostninger</i>	26
<b>BILAG</b>		<b>27</b>
	NOTER TIL BUDGET	27
	AKTIVITET PÅ AFDELINGSNIVEAU	28

## **1 Indledning**

Nærværende budgetmateriale 2022 er udarbejdet med henblik på bestyrelsens behandling på bestyrelsesmødet onsdag den 15. december 2021 og på et aggregeringsniveau, som er vurderet hensigtsmæssigt til formålet.

Såfremt man alene ønsker en overordnet vurdering af de forudsætninger, som danner grundlag for budgettet, henvises til selve budgettet i afsnit 3 og budgetforudsætningerne i afsnit 4.

Budgettet omhandler de økonomiske konsekvenser ved drift af VUC Storstrøm for perioden 1. januar – 31. december 2022.

Budgettet er baseret på institutionens forventede udbud af uddannelser for 2022, fordelt på de 6 afdelinger.

Der foreligger ikke en endelig finanslov, så det endelige takstkatalog er endnu ikke offentliggjort. Derfor er omsætningen beregnet ud fra taksterne, som de foreligger i finanslovsforslaget for 2022, der er offentliggjort d. 30. august 2021.

Budgettet er forelagt bestyrelsen til godkendelse den 15. december 2021.

Budgettet er godkendt på bestyrelsesmødet d. 15. december 2021 jf. referat.

## 2 Forventninger til udviklingen i VUC Storstrøm

### 2.1 Forventninger til udviklingen i statens bevillinger.

VUC Storstrøms indtjening sker primært i form af statstilskud via aktivitetsafhængige bevillinger. Udviklingen i de aktivitetsafhængige bevillinger fremgår af finanslovens takstkatalog.

I skrivende stund er der endnu ikke vedtaget en finanslov for 2022. VUC Storstrøms budgetforslag 2022 er derfor udarbejdet med baggrund i Regeringens forslag til finanslov for 2022.

Herunder gennemgås de væsentligste forhold i finanslovsforslaget for 2022.

#### Pris- og lønfremskrivning

Finanslovsforslaget opererer med en pris/lønfremskrivning på 1,1 % i 2022. Bygningstakster er opregnet med udgangspunkt i anlægsindekset svarende til 0,9 %.

#### Statens indkøbsprogram

Finanslovsforslaget for 2022 er omfattet af 15. fase af Statens Indkøbsprogram, der muliggør en række effektiviseringer af selvejende institutioners indkøb. Der er derfor indregnet et effektiviseringspotentiale på fællesudgiftstaksterne for almene voksenuddannelser på 0,2 % og på de almengymnasiale uddannelser på 0,1 %.

#### Investeringsrammer

Fra 1. januar 2018 blev der indført investeringsrammer for de statslige selvejende uddannelsesinstitutioner. På Børne- og Undervisningsministeriets område omfatter investeringsrammer institutioner for erhvervsrettet uddannelse, institutioner for almengymnasiale uddannelser, voksenuddannelsescentre og institutioner for forberedende grunduddannelse.

Rammerne indebærer, at der på finansloven fastsættes et loft for institutionernes samlede investeringsbudget. På Finanslovsforslaget for 2022 er loftet for institutionernes samlede investeringer sat til 1.296 mio. kr. årligt i 2022-2025.

#### Dispositionsbegrænsning

Finanslovsforslaget for 2022 er omfattet af 15. fase af Statens Indkøbsprogram. Alle aftaler er trådt i kraft 1. januar 2021. Det betyder, at effektiviseringspotentialet i 2021 vil blive udmøntet som en dispositionsbegrænsning. Dispositionsbegrænsningen udgør for de selvejende institutioner på Børne- og Undervisningsministeriets område i alt 4,6 mio. kr.

Finansministeriet har endnu ikke udstedt Cirkulære om dispositionsbegrænsninger mv. for 2021, men det forventes at ske i løbet af efteråret 2021, hvorefter dispositionsbegrænsningen udmøntes. Cirkulæret vil blive offentliggjort på Retsinformation.dk.

Ovenstående er ikke blevet offentliggjort endnu, og VUC Storstrøm kender derfor ikke dispositionsbegrænsningen.

Men da regeringen de seneste år har benyttet sig af budgetlovens muligheder for i løbet af budgetåret at indføre en dispositionsbegrænsning, så er der er i 2022 taget højde for udmøntning af disponeringsbegrænsning i samme størrelsesorden som 2021 på 200.000 kr.

### Negativ budgetregulering fsa. korrektion af pris- og lønregulering som følge af resultatet af overenskomstforhandlingerne for 2021.

På ændringsforslagene til finanslovsforslaget for 2022 udmøntes en negativ budgetregulering fsa. korrektion af pris- og lønreguleringen på Undervisningsministeriets område på 17,5 mio. kr. årligt fra 2022 og frem.

Det er oplyst, at institutionerne vil modtage nærmere information om den konkrete udmøntning af den negative budgetregulering.

VUC Storstrøm har på nuværende tidspunkt ikke modtaget nogen information omkring ovenstående.

## **2.2 VUC Storstrøms udviklingspotentiale**

Nærværende omhandler fokusområder og udviklingsmuligheder for VUC Storstrøm ift. indtjeningsgrundlag.

VUC Storstrøm står overfor en række store forandringer i de kommende år. Siden 2019 har VUC Storstrøm – og VUC-sektoren som helhed – oplevet fald i aktiviteten. Dette skyldes hovedsageligt overførsel af aktiviteter til FGU og COVID-19 pandemien. Hertil kommer en højkonjunktur, der har medført øget efterspørgsel på arbejdskraft og en faldende interesse for uddannelse og kompetenceudvikling – og VUC Storstrøms uddannelsesområde. Situationen fordrer, at VUC Storstrøm overordnet set i 2022 skal videreudvikle "det nye VUC Storstrøm" – et VUC Storstrøm, der stadig skal have fokus på kerneområderne, den 2-årige hf, hf-enkeltfag, AVU, FVU, OBU samt de særlige indsatsområder VEU og fjernundervisning, som er rodfæstet i især FVU, AVU og HF-e.

Samtidig skal vi udvikle et VUC Storstrøm, hvor der vil være fokus på et styrket, tæt og mere konkret samarbejde mellem de respektive afdelinger omkring afviklingen af undervisningen, herunder e-læring og brug af virtuel undervisning. Endvidere vil der være fokus på mere konkrete samarbejdsrelationer og partnerskaber med de andre uddannelsesinstitutioner og aktører i markedet generelt. Desuden vil der i 2022 være fokus på at indgå egentlige partnerskaber med forskellige aktører i markedet

Hertil kommer, at en række centrale fokusområder fra tidligere år fortsat vil få stor opmærksomhed.

Det er målet, at VUC Storstrøm vil styrke sin position som en toneangivende uddannelsesaktør på den uddannelsespolitiske arena.

Fokusområderne i overskrift:

- **Professionelle læringsmiljøer og moderne faciliteter**
- **Kvalitet og agilitet i uddannelsesestilbuddene**
- **Foretrukne samarbejdspartner for almen efteruddannelse**
- **Almen dannelse i et voksenpædagogisk miljø**

### **Professionelle læringsmiljøer og moderne faciliteter**

Der vil i 2022 fortsat være fokus på at udvikle læringsmiljøerne og skabe moderne faciliteter på VUC Storstrøms undervisningslokationer. VUC Storstrøm har igennem de seneste år iværksat en tilpasning af bygningsmassen, som har en positiv virkning i 2022. Samtidig bliver der sat fokus på at skabe moderne undervisningsfaciliteter, som fremstår vedligeholdte og indbydende, så der kan tages hånd om de forskellige kursisters behov, og at der tiltrækkes flere kursister. Der arbejdes videre med udvikling af læring uafhængig af tid og sted. Dette for at sikre bæredygtige lokationer med brede udbud til kursisterne i hele dækningsområdet.

En række indsatser skal sikre en konsolidering og kvalitetssikring af nuværende uddannelsesestilbud samt udvikling af nye uddannelsesestilbud. Derfor har vi et særligt fokus på udvikling og systematisering af nye udbud af uddannelser samt kvalitetssikring af disse. Der vil være fokus på - så vidt det er muligt - at sikre fastholdelsen af et bredt og decentralt uddannelsesestilbud indenfor en række af uddannelsesaktiviteterne.

Desuden arbejdes der videre med udvikling af en kombination mellem matrikelbundet undervisning og digital undervisning.

Der vil bl.a. være øget fokus på følgende:

- Videreudvikling og afvikling af kombinationsuddannelser på HF-e og AVU for unge under 25 år
- Videreudvikling af nye HF-e tilbud (HF-intro) med fokus på kommende kursister fra FGU
- Systematisk videreudvikling af 3-årig HF – 2-årig HF tilrettelagt på 3 år
- Udvikling af fagpakker på HF-e på indholdssiden, der imødekommer efterspørgsel blandt kursisterne samt blik for videreuddannelse og jobmuligheder
- Nye uddannelsespakker på AVU
- Nye uddannelses tilbud, der skal pege i retning af erhvervsuddannelserne og uddannelses tilbud på erhvervsakademier og professionshøjskoler.
- VUC åben tilbud
- Systematiske samarbejder/partnerskaber med andre uddannelsesaktører, kommunerne i dækningsområdet samt Region Sjælland.
- Hybrid tilrettelæggelse og undervisning – med blik for øget fastholdelse og gennemførelse
- Opgradering af virtuelle læringsmiljøer på alle afdelinger.

Der er i 2022 et strategisk fokus på kompetenceudvikling og medarbejdertrivsel på VUC Storstrøm. Udviklingspotentialet og målet i denne indsats er at sikre, at alle medarbejdere til stadighed har de nødvendige kompetencer i forhold til de strategiske indsatsområder. På VUC Storstrøm tror vi på, at medarbejdertrivsel er afgørende for udviklingen af organisation og for muligheden for at fastholde nuværende kursister og tiltrække nye kursister. Der vil i 2022 blive arbejdet dialogbaseret medarbejdertrivsel med større medarbejderinvolvering end tidligere. Målet er at øge medarbejdertrivslen på VUC Storstrøm.

### **Kvalitet og agilitet i uddannelses tilbuddene**

Der vil i 2022 være fokus på kvaliteten og agiliteten i uddannelses tilbuddene. I 2022 videreudvikles der bl.a. på ovenfor nævnte koncept, "VUC åben". VUC åben er en del af det nye VUC Storstrøm. VUC åben skal være med til at sikre, at der forsat er et bredt kvalitetsudbud i hele VUC Storstrøms dækningsområde. VUC åben giver unge og voksne mulighed for at gennemføre en uddannelse, som kan blive deres vej videre til enten en ungdomsuddannelse, efteruddannelse, et job eller til fastholdelse af et job eller til et bedre liv generelt.

Formålet med VUC åben er:

- At bygge videre på den stærke voksenpædagogik VUC Storstrøm står for og løfte den til et helt nyt niveau
- At det nye pædagogiske koncept vil betyde: 1) højere fremmøde, 2) højere gennemførelse og 3) bedre resultater til eksamen

Effekten med fokus på "VUC åben er:

- En mere fleksibel undervisningsform
- Ny struktur for "gamle" uddannelsesforløb
- Ny model for DSA-undervisning
- Lærerne kommer tættere på kursisterne – og får bedre relationer
- Mindre støj og konflikt på AVU-hold til gavn for studiemiljøet
- Bedre lærersamarbejde og mere samarbejde med vejledningen
- Kursister afleverer opgaver
- Mindre frafald
- Øget pædagogisk udvikling og nytænkning mellem lærerne, hvilket også bidrager til forsat udvikling af undervisningsforløbene

I 2022 vil der være særlig fokus på, hvordan lærerne bedre kan udnytte hinanden med et fælles hold kursister, introduktion af TEAMS og Active Floor samt at få etableret makerspace. Et sidste eksempel er at få studiegrupperne for kursisterne til at fungere endnu bedre.

Der vil endvidere være fokus på arbejdet med udvikling af pop-up uddannelser i samarbejde med andre, relevante uddannelsesaktører. Dette arbejde vil tage udgangspunkt i modellen med pop-up i Haslev, som er et samarbejde mellem VUC Storstrøm og Faxe Jobcenter. Konkret vil der blive arbejdet på pop-up miljø på Stege i samarbejde med Vordingborg Kommune.

### **SOSU-miljøer i Faxe og Vordingborg**

For at styrke uddannelsesmiljøerne i Faxe og Vordingborg er der indgået aftaler med de lokale SOSU-skoler om at etablere SOSU uddannelser på de to lokationer.

#### Faxe:

Der er indgået aftale mellem VUC Storstrøm, ZBC og Faxe Kommune om at etablere uddannelsesforløbet "Klar til SOSU" samt etablering af grundforløbene indenfor SOSU-området. Etableringen af SOSU-uddannelsesmiljøet på VUC Storstrøm i Faxe skal afhjælpe manglen på uddannede SOSU hjælpere/assistenter i kommunen. Desuden er det målet at styrke det generelle uddannelsesniveau i kommunen samt sikre, at flere unge og unge voksne får en kompetencegivende uddannelse.

#### Vordingborg:

Det er aftalt med SOSU Nykøbing Falster, at de flytter deres uddannelser til afdelingen i Vordingborg med virkning fra 1. august 2022. Volumen svarer til mellem 30-40 årskursister. Dette skal styrke det generelle uddannelsesmiljø i Vordingborg og sikre, at flere unge voksne får en kompetencegivende uddannelse. Desuden skal det medvirke til, at Vordingborg Kommune får uddannet flere SOSU-hjælper/assistenter.

Der vil endvidere være et øget strategisk fokus på arbejdet med projekter. Fælles for de forskellige udviklingsindsatser er, at der er fokus på kompetenceudvikling af medarbejderne og fastholdelse af kursisterne.

Udviklingsafdelingen har en række nationale og internationale igangværende eller startende projekter. Fælles for de forskellige udviklingsindsatser er fokus på kompetenceudvikling af undervisere og fastholdelse af kursister.

Af fokuspunkter i udviklingsafdelingen og dermed større projekter er: Fælles for de forskellige udviklingsindsatser er, at der er fokus på pædagogisk og didaktisk organisationsudvikling, kompetenceudvikling af medarbejderne og fastholdelse af kursisterne.

Udviklingsafdelingen har en række nationale og internationale igangværende eller startende projekter. Af fokuspunkter i udviklingsafdelingen og større projekter er:

#### **Wavers:**

Wavers er en trivselsapp der via en bottom-up tilgang giver den enkelte kursist eller medarbejder anonymt mulighed for at adressere trivsel. Appen videreudvikles og implementeres i 2022 blandt andet også som tilbud til eksterne aktører.

#### **Onboarding & Student Retention (O&SR):**

VUC Storstrøm og partnerne ønsker at udvikle en onboarding- og fastholdelsesapp, der skal understøtte og styrke vejledningsindsatsen. Målet er at skabe en bedre studiekultur og gennemførelse ved at sikre en bedre velkomst til uddannelsesinstitutionen og følge op med løbende trivselsmålinger. Projektet indeholder nytænkning af databrug i forhold til at (forhåbentlig) kunne forudsige frafald. Projektet er påbegyndt i 2021 men er nu nået til testfasen, og der arbejdes videre i 2022

#### **SIATE:**

Projektet er et Erasmus+ KA3 som på et politisk niveau skal udvikle AVU med henblik på at undersøge, hvordan entreprenørskabsundervisning af voksne kan virke socialt inkluderende. Projektet indeholder en international dimension og skal etablere et europæisk netværk for voksen entreprenørskabsundervisning, ENTNET. VUC Storstrøm har i efteråret 2021 været værter sammen med Hf og VUC Fyn på den danske del af projektet med stor succes. Projekterne foldes ud i 2022

#### **Hf Esport**

Vi har i 2021 etableret Hf Esport som et fjernundervisningstilbud, men vil i 2022 udvide dette til også at indbefatte en 2-årig Hf. Erfaringerne fra den lille gruppe esports kursister er gode og vi forventer en del opmærksomhed i forbindelse med denne satsning.

### **Nordisk Center for Digital Voksenlæring/Digitaliseringsnetværk Region Sjælland**

Det er i 2021 lykket at etablere Nordisk Center for Digital Voksenlæring og vi forventer at tage afsæt i denne mulighed til at skabe bedre muligheder for digitalt baseret undervisning, dvs. både ved at kompetenceudvikle undervisere, men også digitalt onboardede kursister, så de bliver klar til uddannelse.

### **Hybrid skole og socialt entreprenørskab**

Centralt for at VUC Storstrøm kan lykkes med hybride læringsmiljøer er kompetenceudvikling af undervisere og kursister. Det bliver derfor en målsætning for udviklingsafdelingen af arbejde strategisk med dette felt, både i form af konkret uddannelse i hybride læringsmiljøer, men også at koble det til et socialt entreprenørskab, som bliver en måde at tilgå og skabe positiv værdi i nye sociale kontekster. Dette vil endvidere udvikle vores undervisningsmiljøer.

### **Foretrukne samarbejdspartner for almen efteruddannelse**

Der vil i 2022 være øget fokus på indsatsen omkring erhverv. Den usædvanlige situation i 2020 omkring Covid19 har sat VUC erhverv under hårdt pres. En række centrale strategiske indsatser er blevet udskudt til 2021 – og har i 2021 ikke nået at have den ønskede effekt. Der vil i 2022 blive sikret ressourcer til VUC-erhverv og de respektive indsatsområder. Således vil der i 2022 blive fokuseret på at udfolde kompetenceudvikling for at sikre, at flere medarbejdere på VUC Storstrøm bliver opkvalificeret til at varetage erhvervsopgaver.

Voksen – og efteruddannelsen skal ses i flere perspektiver. Set i samfundsperspektiv er det VEU-indsatsens opgave at skabe værdi i form af øget mobilitet i arbejdsstyrken samt forebyggelse af flaskehalsproblemer. Indsatsen bidrager bl.a. til at kompetenceudvikle borgere - f.eks. i forbindelse med varetagelse af andre jobfunktioner, jobskifte ol. Indsatsen skal ligeledes bidrage til, at borgerne kan agere i et mere globaliseret og foranderligt arbejdsmarked.

I virksomhedsperspektiv bidrager VEU-indsatsen til, at medarbejderne til stadighed er kvalificerede til at løse flere og mere komplekse arbejdsfunktioner. Medarbejdernes oplevelse af at have overblik og kunne levere en tilfredsstillende opgaveløsning bidrager til en højere jobtilfredshed og dermed højere produktivitet. Endvidere bidrager indsatsen til at øge virksomhedernes konkurrenceevne og indtjening, og vil være et konkurrenceparameter i kampen om den rette arbejdskraft.

På individniveau bidrager en øget VEU-indsats til generel jobtilfredshed, mere sikkerhed for beskæftigelse og arbejdsmarkedstilknytning samt mulighed for højere indtjening og større personlig succes.

I 2022 vil der i VUC-erhverv være fokus på udvikling i markedet og samarbejdsrelationer. Der vil i 2022 være opmærksomhed på at imødekomme behovet for kompetenceudvikling indenfor basale kompetencer i læsning og matematik, hvor forberedende voksenundervisning (FVU) er blevet prioriteret i flere kompetencefonde.

Med etablering af VUC Storstrøm Erhverv vil der fortsat være hovedfokus på to hovedområder a) AVU, med tilrettelagte fagelementer, som er en del af et eller flere fag og b) IDV, hvor vi benytter undervisernes faglighed men ikke tekstnært ift. bekendtgørelse. Herunder vil der være et øget fokus på bl.a.:

- Fokus på branchespecifikke områder, herunder bl.a. social – og sundhedsinstitutioner
- Fokus på opkvalificering af manglende almene kompetencer samt understøttelse af kompetencer omkring automatiseringskrav
- Serviceområdet – herunder fokus på DSA
- Opkvalificering med fokus på demokratiske og professionelle relationer
- Fokus på employability – medarbejdermotivation
- Opsøge nye og eksisterende markeder
- Fokus på samarbejde og alliancer med øvrige udbydere med henblik på at identificere os som partnere



I 2022 er der fortsat fokus på at sikre et bredere udbud af VEU. Det samarbejde, der i 2020 blev etableret mellem HF og VUC Klar, HF og VUC Nordvestsjælland og VUC Storstrøm er blevet styrket, idet KVUC er indtrådt i partnerskabet – således, at det nu er VUC Erhverv Sjælland og København. Der er tale om et samarbejde, hvor vi samler VEU konsulenter fra de fire VUC-institutioner i et fælles team under ledelse af VUC Storstrøm. Der er tale om et samarbejde, der skal kunne løfte VEU opgaven i de fire institutioners dækningsområde - hvilket vil sige hele Sjælland. Vigtigt for samarbejdet er, at der er fokus på både udsyn og nærhed, således, at der stadig er en både regional men også en lokal forankring. Målet med samarbejdet er at styrke indsatsen på VEU-området og fremstå som en stærk spiller i VEU-markedet i forhold til at løfte efteruddannelsesopgaven. Næste skridt i samarbejdet er at etablere et fælles sekretariat, som på en professionel måde kan håndtere kundernes sagsgang.

### **Samarbejdsrelationer generelt**

På VUC Storstrøm er der tradition for et godt samarbejde med en lang række aktører inden for uddannelse og arbejdsmarked. Samlet set er samarbejdsrelationerne vigtige for VUC Storstrøms videreudvikling af aktiviteter i markedet. Derfor vil vi styrke og udvikle samarbejdet yderligere. Der vil være øget fokus på samarbejdet med andre uddannelsesaktører. Der vil blive arbejdet på at etablere tættere samarbejdsflader og partnerskaber med dækningsområdets erhvervsskoler om løft af elever til klargøring til EUD. Endvidere arbejdes der på at indgå i forpligtende samarbejder om udvikling af fælles koncepter med VUC-institutionerne i Region Sjælland. Ikke mindst vil der være fokus på et øget samarbejde med professionshøjskolen Absalon og Erhvervsakademi Sjælland.

I 2022 vil være et stærkt øget fokus på reetablering og etablering af samarbejder med andre aktører i markedet. Der vil bl.a. være fokus på:

- Kommuner i dækningsområdet
- Jobcentre
- FGU-institutioner i dækningsområdet
- Faglige organisationer
- Region Sjælland
- Erhvervslivet – lokalt og regionalt
- Politiske interesseorganisationer
- Civilsamfundet
- Udvikling af uddannelsesprojekter/samarbejder med andre uddannelsesaktører, private såvel som offentlige aktører på markedet.

### **Almen dannelse i et voksenpædagogisk miljø**

VUC Storstrøm vil være karakteriseret af professionelle læringsmiljøer med nærhed og udsyn i læringen. Der vil i 2022 være fokus på stadig at videreudvikle et voksenpædagogisk studiemiljø, som skaber kompetente borgere gennem høj faglighed, demokratisk, almen og digital dannelse. Gode resultater fra tidligere indsatser omkring professionelt relations arbejde mellem kursist og undervisere videreføres. For at opnå yderligere mål i 2022 vil der være opmærksomhed på følgende underområder:

#### **a) Uddannelsesstilrettelæggelser og planlægning**

Den nye uddannelsespolitiske arena samt et stadig krav om besparelser medfører et øget fokus på prioritering, planlægning og udnyttelse af ressourcerne med blik for traditionel uddannelsesstilrettelæggelse og virtuel undervisningstilrettelæggelse. Samtidig er der fokus på at vejlede vores kommende kursister og sikre den og virksomhederne den bedste løsning.

Der vil i 2022 være fokus på en styrket pædagogisk planlægning, der styrker sammenhængen mellem afdelingernes uddannelsesstilbud. Det betyder konkret, at der etableres nye måder at planlægge uddannelsesstilbud på og anvendelse af medarbejderressourcer. Dette tiltag skal endvidere sikre, at nuværende og kommende kursister oplever høj kvalitet og sikre høj "forsyningsikkerhed" på VUC Storstrøms undervisningslokationer.

#### **b) Styrket vejledning**

Mødet med kursisterne og det øvrige arbejde i vejledningscentrene tager udgangspunkt i VUC Storstrøms grundfortælling om "VUC Storstrøm – din vej videre, samt det samarbejdende og digitale VUC". Der vil i vejledningen konkret være fokus på:

- Kvalitetssikre vejledningen
- "akkreditere" arbejdsgange og processer – alle oplever den samme vejledning af høj kvalitet
- Sikre kursisterne den bedst mulige vejledning om nuværende og fremtidige uddannelsesvalg
- Sikre bedre gennemførelse og mindre frafald
- Styrke eksterne samarbejdsrelationer
- Fjernvejledning
- Øget fokus på vejledning og rekruttering af kursister

### c) Fastholdelse og gennemførelse

Høj fastholdelse og gennemførelse er betydningsbærende for indtjeningsgrundlaget på VUC Storstrøm. Derfor vil der i 2022 være et øget strategisk fokus på motiveret fastholdelse af kursisterne og på, at kursisterne gennemfører deres uddannelsesforløb på VUC Storstrøm. Dette skal ske gennem en professionel og systematisk vejledning – både før, under og ved overgang til videre uddannelse eller job.

Der vil bl.a. være fokus på følgende områder:

- Øget fokus på og italesættelse af, at alle ansatte – uanset funktion - på VUC Storstrøm er med til at sikre fastholdelse af kursister
- Fokus på systematisk dataindsamling ifm. frafald
- Øget fokus på fyldestgørende og korrekt journalbehandling ifm. frafaldstruede kursister
- Arbejdet med strategisk fokus med bl.a. en "ensretning" af procedurer ifm. fastholdelse
- Samspil mellem teori og praksis i undervisningen – øget fokus på projektorienteret undervisning
- Der videreudvikles på uddannelsesstilbuddene og studiemiljøet
- Blending – kombinationsundervisning
- Samlæsning – højt niveau af fælles planlægning og tværfaglig undervisning

### Sammenfatning af forventningerne til 2021

VUC Storstrøm forventer et lidt lavere aktivitetsniveau i 2022 end i 2021 med 35 årskursister – svarende til 1158 årskursister i 2022. Forventningen til det moderat faldende aktivitetsniveau skal ses som konsekvens af dels COVID 19, men også den nuværende højkonjunktur med stor mangel på arbejdskraft, som betyder, at flere vælger job frem for uddannelse.

## 2.3 Den demografiske udvikling m.m. samt den uddannelsespolitiske målsætning

### 2.3.1 Den demografiske udvikling m.m.

Tabel 1 viser udviklingen i befolkningen i VUC Storstrøms område siden 2016 og den forventede udvikling frem til 2031. Tabellen viser samlet set en forholdsvis stabil befolkningsudvikling over hele perioden, dog med en tendens til en meget lille stigning. Udviklingen dækker dog over markante forskelle i de enkelte aldersgrupper.

**Tabel 1 – Befolkningsudvikling (≥18 år) i VUC Storstrøms område fordelt på alder, sammenligning fra 2016 til 2031, borgere og procenter.**

Stevns, Faxe, Næstved, Vordingborg, Guldborgsund og Lolland kommuner							Ændring fra 2021-2031	
Alder	Borgere i 2016	Pct.	Borgere i 2021	Pct.	Borgere i 2031	Pct.	Ændr. borgere	Pct.
18-24	21.289	9%	20.382	9%	17.787	7%	-2.595	-13%
25-29	12.749	5%	14.252	6%	12.401	5%	-1.851	-13%
30-49	68.093	29%	64.952	27%	63.347	26%	-1.605	-2%
50 +	132.648	56%	140.023	58%	146.445	61%	6.422	5%
<b>I alt</b>	<b>234.779</b>	<b>100%</b>	<b>239.609</b>	<b>100%</b>	<b>239.980</b>	<b>100%</b>	<b>371</b>	<b>0%</b>

Kilde (figur og tabel): Danmarks Statistik

Folk1A, "Folketal den 1. i kvartalet efter kommune, køn, alder, civilstand, herkomst, oprindelsesland og statsborgerskab (2016k1-2021k1)" og FRKM121 "Befolkningsfremskrivning 2021 efter kommune, køn og alder"

Aldersgruppen 50+ står for hele fremgangen og stiger let og stabilt gennem hele perioden. Aldersgruppen af 30-49-årige forventes at være faldende frem til omkring 2023-2024, hvorefter den ser ud til at stabilisere sig. Det forventes at aldersgruppen 25-29 år vil tage et spring frem til 2023-2024, hvor den ser ud til at toppe, og herefter vil den være faldende. Aldersgruppen af 18-24-årige havde et kort opsving i 2017, hvorefter det forventes at være gradvis faldende frem til 2031.

Tabellen viser en alderstung befolkning i VUC Storstrøms dækningsområde. Aldersgruppen 50+ udgør størstedelen af befolkningen med 58% i 2021, og befolkningsprognosen frem til 2031 viser en stigning til 61%. Til sammenligning udgør samme aldersgruppe kun 50% på landsplan i 2021.

**Tablet 2 Befolkningsudvikling (≥18år) i VUC Storstrøms område fordelt på kommune, sammenligning fra 2016 til 2031, borgere og procenter.**

VUC Storstrøms område							Ændring fra 2021-2031	
Kommune	Borgere i 2016	Pct.	Borgere i 2021	Pct.	Borgere i 2031	Pct.	Ændr. borgere	Pct.
Stevns	17.988	8%	18.936	8%	19.677	8%	741	4%
Faxe	28.397	12%	29.588	12%	31.435	13%	1.847	6%
Næstved	65.518	28%	67.440	28%	68.767	29%	1.327	2%
Vordingborg	37.233	16%	38.361	16%	37.677	16%	-684	-2%
Guldborgsund	50.230	21%	50.756	21%	49.679	21%	-1.077	-2%
Lolland	35.413	15%	34.528	14%	32.745	14%	-1.783	-5%
<b>I alt</b>	<b>234.779</b>	<b>100%</b>	<b>239.609</b>	<b>100%</b>	<b>239.980</b>	<b>100%</b>	<b>371</b>	<b>0%</b>

Kilde (figur og tabel): Danmarks Statistik

Folk1A, "Folketal den 1. i kvartalet efter kommune, køn, alder, civilstand, oprindelsesland og statsborgerskab (2016k1-2021k1)" og FRKM121 "Befolkningsfremskrivning 2021 efter kommune, køn og alder"

Tablet 2 viser udviklingen i den voksne befolkning fra 2016 til 2031 fordelt på kommunerne i VUC Storstrøms dækningsområde.

Den stabile gennemsnitlige befolkningsudvikling på 1% dækker over store regionale udsving, særligt imellem kommunerne nord og syd for Storstrømmen.

De sidste 5 år har de nordlige kommuner Stevns, Faxe, Næstved og Vordingborg udvist stigende folketal, mens Guldborgsund og Lolland har udvist faldende folketal. Fra 2016 og frem i perioden stabiliseres folketallet i Guldborgsund med en let stigende tendens, dog forventes der at være et fald i folketallet i Guldborgsund kommune på 1.077 personer fra 2021 til 2031. I Lolland kommune, der bærer den største negative udvikling, forventes et fald på 1.783 personer fra 2021 til 2031. Fra 2021 til 2031 tegner Lolland-Falster sig for en samlet befolkningsnedgang på 2.860 borgere.

### Fordelingsnøgle af flygtninge der har opnået asyl

I 2016 og 2017 havde kommunerne i VUC Storstrøms område kvoter på 738 flygtninge. I 2018 og 2019 var kvoten på 226 flygtninge, og i 2020 var kvoten på 30 flygtninge.

I 2021 har kommunerne i VUC Storstrøms område kvoter på 56 flygtninge, til sammenligning har alle kommuner i Region Sjælland kvoter på 111 flygtninge i 2021.

Samlet set er der sket et stort fald i antal af kvoter i VUC Storstrøms område gennem årene.

### 2.3.2 Den uddannelsespolitiske målsætning

Den uddannelsespolitiske målsætning er, at alle 25-årige skal have gennemført en uddannelse, være i uddannelse eller være i beskæftigelse. Det betyder blandt andet, at i 2030 skal mindst 90 % af de 25-årige have gennemført en ungdomsuddannelse.

Tablet 3.a. viser en status fra udgangen af 2018, hvor landsgennemsnittet ligger på 85 %. Region Sjælland har med 8% landets største andel af unge i restgruppen. Kommunerne i VUC Storstrøms område ligger under landsgennemsnittet, på nær Næstved, som ligger på niveau med

landsgennemsnittet. Det er især Lolland kommune, som halter bagefter i forhold til det forventede opnåede uddannelsesniveau.

**Table 3.a Unges (under 25 år) tilknytning til uddannelse og arbejdsmarked 8 år efter afslutning af 9. klasse, i pct. Og antal, fordelt på kommune.**

	Andel af ungdomsårgang 2018, som forventes at få mindst en ungdomsuddannelse inden de er 25 år, dvs. 8 år efter 9. klasse.	Antal unge uden tilknytning til uddannelse og arbejdsmarked	Andel af kommunes unge uden tilknytning til uddannelse og arbejdsmarked
	I pct.	Personer	I pct.
Stevns	82%	153	7%
Faxe	82%	313	8%
Næstved	85%	775	8%
Vordingborg	82%	523	11%
Guldborgsund	81%	615	10%
Lolland	77%	421	11%
<b>Region Sjælland</b>	<b>84%</b>	<b>7.471</b>	<b>8%</b>
<b>Hele landet</b>	<b>85%</b>	<b>45.451</b>	<b>7%</b>

Kilde: UVMs kommuneprofilmodel, STIL 2018.

**Table 3.b 90 pct.- målsætningen: Fordelingen af de unges højeste fuldførte uddannelsesniveau 10 år efter afslutningen af 9. klasse, baseret på unge i 2009, personer og procent.**

Fuldførte uddannelse	Region Sjælland		Hele landet	
	Personer	I pct.	Personer	I pct.
Ingen uddannelse	1.902	18%	10.860	16%
Gymnasial uddannelse	1.895	18%	12.553	19%
Erhvervsuddannelse	2.708	26%	16.107	24%
KVU	603	6%	3.736	6%
MVU	2.548	24%	17.771	26%
LVU	841	8%	6.680	10%
<b>I alt</b>	<b>10.497</b>	<b>100%</b>	<b>67.707</b>	<b>100%</b>

Kilde: Region Sjælland, "Uddannelsesanalyse 2021".

### 36% får ikke en erhvervskompetence efter 10 år i Region Sjælland

Table 3.b viser, hvilke uddannelser de unge har gennemført 10 år efter, de har afsluttet 9. klasse. Opgørelsen er baseret på personer, der afsluttede 9. klasse i 2009, og deres højeste fuldførte uddannelsesniveau i 2019.

10 år efter, at de har forladt folkeskolen har 36% - eller 3.797 af de unge i Region Sjælland ikke opnået en kompetencegivende uddannelse.

I Region Sjælland har 18% ikke gennemført andet end grundskolen 10 år efter 9.klasse. Det er den største andel blandt alle regioner. Samtidig har Region Sjælland også den laveste andel, der gennemfører en lang videregående uddannelse 8%. Hvad angår andelen af unge med korte- eller mellem lange videregående uddannelser er Region Sjælland på niveau med de lavest liggende Regioner. Hvad angår andelen af unge med gymnasial uddannelses- eller erhvervsuddannelse er Region Sjælland på niveau med landsgennemsnittet.

### **3 Budget 2022 samt budgetoverslag for årene 2023 til 2026**

#### **3.1 Overordnede budgetkommentarer**

Budgettet er udarbejdet ud fra kendte og forventede indtægter og udgifter ved normal drift i 2022. Der er ikke taget højde for, at en forværret udvikling af corona-situationen kan påvirke driftsresultatet negativt.

Budgetforudsætningerne fremgår af afsnit 4.

Budget 2022 udviser et budgetteret overskud på 41.241 kr. på baggrund af samlede indtægter på 107.941.743 kr., omkostninger på kr. 107.015.502 samt finansielle poster på 885.000 kr. Der forventes en uddannelsesaktivitet på 1.157,7 årselever svarende til et fald på ca. 35 årselever i forhold til det estimerede antal årselever for 2021. VUC Storstrøm forventer at beskæftige godt 158,8 årsværk i 2022, mod estimeret 176,2 i 2021.

Budget 2022 udviser et likviditetsoverskud på 55.000 kr. og en samlet likviditetsreserve ultimo 2022 på 28.224.757 kr. Egenkapitalen ultimo 2022 forventes at være 34.733.076 kr.

I budget 2022 er der afsat 200.000 kr. til Statens selvforsikring, men har en latent selvrisko på 1% af omsætningen, svarende til en total selvrisko på 1.079.417 kr. Ud fra tidligere års skadesforløb, og da vognparken nu leases, forventes 200.000 kr. at være tilstrækkeligt.

Der er endvidere afsat 200.000 kr. til dispositionsbegrænsning, som nævnt under punkt 2.1.

Der er også udarbejdet budgetoverslag (BO) for årene 2023 til 2026.

I BO årene forventes resultatet at være positiv med en svag stigende tendens. Dette er sammenholdt med en svag stigning i aktiviteten.

I det efterfølgende fremgår yderligere specifikationer og forklaringer.

### 3.2 Samlet driftsbudget for VUC Storstrøm

Nedenfor er opstillet det overordnede driftsbudget for 2022 samt for BO årene 2023 til 2026 fordelt på hovedposter. Der sammenlignes i opstillingen mellem budget 2022 og estimat for 2021.

**Tabel 4 - Driftsbudget 2022 samt BO 2023-2026**

	Note	Budget 2022							
		BO 2026	BO 2025	BO 2024	BO 2023	Budget 2022	Estimat 2021	Afvigelse	Afvig. %
<b>INDTÆGTER:</b>									
Stattilskud	1	109.372.628	107.900.945	106.449.745	105.568.738	104.096.182	112.530.216	-8.434.034	-7,5%
Deltagerbetaling og andre indtægter	2	4.001.706	3.962.085	3.922.857	3.884.016	3.845.561	6.333.106	-2.487.545	-39,3%
<b>Omsætning</b>		<b>113.374.334</b>	<b>111.863.031</b>	<b>110.372.602</b>	<b>109.452.754</b>	<b>107.941.743</b>	<b>118.863.322</b>	<b>-10.921.579</b>	<b>-9,2%</b>
<b>UDGIFTER:</b>									
Undervisnings gennemførelse	3	-80.883.671	-79.684.420	-78.502.951	-77.338.999	-76.230.826	-89.178.891	12.948.065	-14,5%
Markedsføring	4	-1.914.978	-1.896.018	-1.877.245	-1.858.659	-1.840.256	-1.632.512	-207.745	12,7%
Ledelse og administration	5	-13.916.249	-13.778.464	-13.642.044	-13.506.974	-13.373.241	-12.631.488	-741.754	5,9%
Bygningsdrift	6	-16.772.246	-16.640.838	-16.510.731	-16.915.912	-16.788.183	-16.655.570	-132.613	0,8%
Aktiviteter med særlige tilskud	7	1.266.420	1.253.881	1.241.466	1.229.174	1.217.004	-1.649.035	2.866.040	-173,8%
<b>Driftsomkostning</b>		<b>-112.220.724</b>	<b>-110.745.859</b>	<b>-109.291.504</b>	<b>-108.391.368</b>	<b>-107.015.502</b>	<b>-121.747.496</b>	<b>14.731.994</b>	<b>-12,1%</b>
<b>Driftsresultat før finansielle og ekstraord. poster</b>		<b>1.153.610</b>	<b>1.117.172</b>	<b>1.081.098</b>	<b>1.061.386</b>	<b>926.241</b>	<b>-2.884.173</b>	<b>3.810.414</b>	<b>-132,1%</b>
Finansielle indtægter	8	0	0	0	0	0	0	0	
Finansielle omkostninger	9	-885.000	-885.000	-885.000	-885.000	-885.000	-891.971	6.971	-0,8%
<b>Finansielle poster</b>		<b>-885.000</b>	<b>-885.000</b>	<b>-885.000</b>	<b>-885.000</b>	<b>-885.000</b>	<b>-891.971</b>	<b>6.971</b>	<b>-0,8%</b>
<b>Driftsresultat før ekstraordinære poster</b>		<b>268.610</b>	<b>232.172</b>	<b>196.098</b>	<b>176.386</b>	<b>41.241</b>	<b>-3.776.145</b>	<b>3.817.386</b>	<b>-101,1%</b>
<b>Årets resultat</b>		<b>268.610</b>	<b>232.172</b>	<b>196.098</b>	<b>176.386</b>	<b>41.241</b>	<b>-3.776.145</b>	<b>3.817.386</b>	<b>-101,1%</b>
Løn og lønafhængige omkostninger		-85.291.928	-84.104.785	-82.934.477	-81.780.762	-80.676.532	-90.895.044	10.218.512	-11,2%
Afskrivning		-3.500.000	-3.500.000	-3.500.000	-4.034.000	-4.033.815	-4.017.803	-16.012	0,4%
Øvrige omkostninger		-23.428.796	-23.141.074	-22.857.026	-22.576.606	-22.305.155	-26.834.649	4.529.494	-16,9%
<b>Driftsomkostning</b>		<b>-112.220.724</b>	<b>-110.745.859</b>	<b>-109.291.504</b>	<b>-108.391.368</b>	<b>-107.015.502</b>	<b>-121.747.496</b>	<b>14.731.994</b>	<b>-12,1%</b>
<b>AKTIVITETSUDVIKLING</b>									
GSK		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3	-4,3	-100,0%
HF2		188,2	187,3	186,3	185,4	184,5	188,8	-4,3	-2,3%
HFe		514,7	512,1	509,6	507,0	504,5	552,6	-48,1	-8,7%
AVU		386,8	384,9	383,0	381,1	379,2	393,7	-14,5	-3,7%
FVU		67,0	66,7	66,4	66,0	65,7	42,8	22,9	53,4%
OBU		23,7	23,5	23,4	23,3	23,2	4,1	19,1	464,5%
Andet		0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	6,7	-6,1	-91,3%
<b>Årselever i alt</b>		<b>1.180,4</b>	<b>1.174,5</b>	<b>1.168,7</b>	<b>1.162,9</b>	<b>1.157,7</b>	<b>1.193,0</b>	<b>-35,3</b>	<b>-3,0%</b>

Specifikation af noterne ses i bilag 1.

### 3.3 Aktivitetsbudget (årselever)

Nedenstående tabel viser udviklingen i årselever fra 2019 og frem og giver et overblik over udviklingen på de enkelte afdelingers aktivitet.

**Tabel 5 - Årselever pr. afdeling**

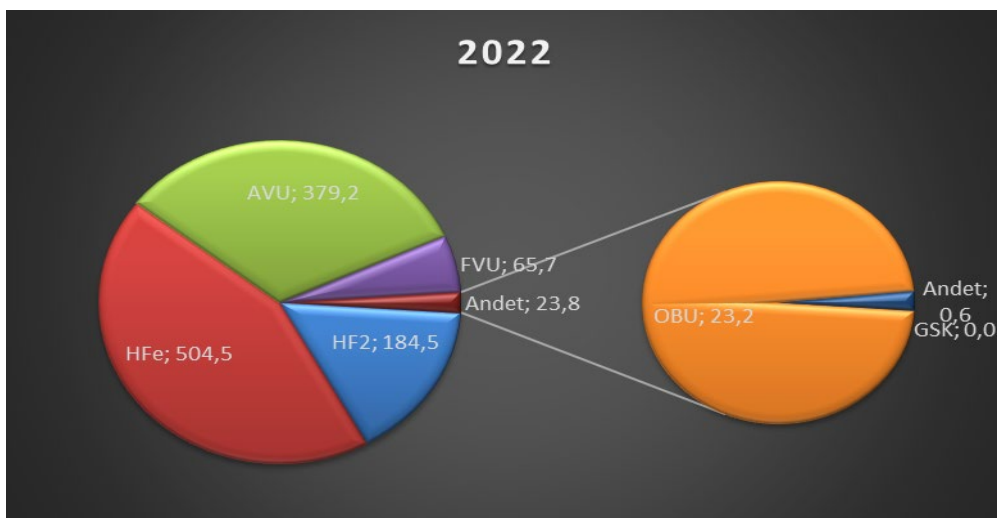
	TOTAL AKTIVITET VUC								Indeks TOTAL aktivitet							
	BO	BO	BO	BO	Budget	Estimat			BO	BO	BO	BO	Budget	Estimat		
	2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Faxe	82,9	82,5	82,1	81,7	81,9	57,9	66,1	76,9	108	107	107	106	106	75	86	100
Maribo	28,6	28,4	28,3	28,1	28,0	24,8	15,9	33,8	85	84	84	83	83	73	47	100
Nakskov	101,8	101,3	100,8	100,3	99,8	98,2	109,0	130,1	78	78	77	77	77	75	84	100
Nykøbing	251,2	249,9	248,7	247,4	246,2	263,1	276,8	368,3	68	68	68	67	67	71	75	100
Næstved	341,7	340,0	338,3	336,6	334,9	371,0	409,9	479,2	71	71	71	70	70	77	86	100
Vordingborg	90,8	90,3	89,9	89,4	89,0	90,9	99,4	121,7	75	74	74	73	73	75	82	100
Fjernundervis.	237,7	236,5	235,3	234,2	233,0	272,0	243,3	231,6	103	102	102	101	101	117	105	100
Erhverv/VEU	45,8	45,6	45,4	45,1	44,9	15,1	22,7	16,6	275	274	273	271	270	91	137	100
<b>I ALT</b>	<b>1.180,4</b>	<b>1.174,5</b>	<b>1.168,7</b>	<b>1.162,9</b>	<b>1.157,7</b>	<b>1.193,0</b>	<b>1.243,2</b>	<b>1.458,2</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>67</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Fordelingen af årseleverne på de forskellige uddannelser ses i nedenstående tabel og figur. Der sammenlignes i tabellen mellem budget 2022 og estimat for 2021.

**Tabel 6 - Årselever fordelt på uddannelsesretninger**

	BO	BO	BO	BO	Budget	Estimat		
	2026	2025	2024	2023	2022	2021	Afvig.	Afvig. %
HF2	188,2	187,3	186,3	185,4	184,5	188,8	-4,3	-2,3%
HFe	514,7	512,1	509,6	507,0	504,5	552,6	-48,1	-8,7%
AVU	386,8	384,9	383,0	381,1	379,2	393,7	-14,5	-3,7%
FVU	67,0	66,7	66,4	66,0	65,7	42,8	22,9	53,4%
GSK	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3	-4,3	-100,0%
OBU	23,7	23,5	23,4	23,3	23,2	4,1	19,1	464,5%
Andet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	6,7	-6,1	-91,3%
<b>I ALT</b>	<b>1.180,4</b>	<b>1.174,5</b>	<b>1.168,7</b>	<b>1.162,9</b>	<b>1.157,7</b>	<b>1.193,0</b>	<b>-35,3</b>	<b>-3,0%</b>

**Figur 1 - Årselever fordelt på uddannelsesretninger**



Kategorien "andet" på 0,6 årselever dækker over de igangværende pædagogikumkandidater, der færdiggør deres pædagogikum sommeren 2022, samt pædagogikumkandidater der påbegynder studie i efteråret 2022.

### 3.4 Delelementer af budget

I det efterfølgende er der skitseret nogle delelementer af budgettet, som kan have særlig interesse. Herunder en beskrivelse af studie og arbejdsmiljøet.

#### 3.4.1 Investeringer

Det er ikke budgetteret med nogen investeringer i 2022 ud over øvrige mindre anskaffelser, som udgiftsføres direkte i driften.

#### 3.4.2 Likviditetsbudget

I likviditetsbudgettet er det forudsat, at forskydninger i tilgodehavender og kortfristet gæld (driftskapital) er konstante. Der er derfor regnet med det samme beløb fra 2022 til 2026. Endvidere er indregnet påvirkningerne fra driften, af-/nedskrivninger samt afdrag på gæld. Der er et stort fald i likviditeten fra 2020 til 2021 pga. indbetaling af indfrosne feriepenge til LD Fonden samt det forventede underskud. Likviditeten forventes at ligge mellem ca. 27 og ca. 28 mio. kr. fra 2022 til 2026.



**Tabel 7 - Likviditetsbudget**

	BO 2026	BO 2025	BO 2024	BO 2023	Budget		Regnskab
					2022	Estimat 2021	2020
Årets resultat	268.610	232.172	196.098	176.386	41.241	-3.776.145	-3.372.066
<i>Regulering vedr. ikke kontante poster:</i>							
Af- og nedskrivninger	3.500.000	3.500.000	3.500.000	4.034.000	4.033.815	4.017.803	4.097.932
Tilbageførte af- og nedskrivninger vedr. årets afgang						-288.151	-1.169.628
Hensatte forpligtelser						-152.000	152.000
<b>Likviditet fra driftsaktivitet før driftskapitalændringer</b>	<b>3.768.610</b>	<b>3.732.172</b>	<b>3.696.098</b>	<b>4.210.386</b>	<b>4.075.056</b>	<b>-198.493</b>	<b>-291.762</b>
<i>Ændringer i driftskapital:</i>							
Ændring i tilgodehavender							927.507
Ændring i kortfristede gældsforpligtelser	-500.000	-500.000	-500.000	-500.000	-500.000	-10.000.000	-7.510.343
<b>Likviditet fra driftsaktivitet</b>	<b>3.268.610</b>	<b>3.232.172</b>	<b>3.196.098</b>	<b>3.710.386</b>	<b>3.575.056</b>	<b>-10.198.493</b>	<b>-6.874.599</b>
- Køb af materielle anlægsaktiver	-	-	-	-	-	-203.929	-1.344.153
+ Salg af materielle anlægsaktiver	-	-	-	-	-	362.523	2.055.714
<b>Likviditet fra investeringsaktivitet</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>158.593</b>	<b>711.561</b>
Ændring i realkreditgæld	-3.600.000	-3.580.000	-3.560.000	-3.540.000	-3.520.000	-3.506.397	-2.867.497
<b>Likviditet fra finansieringsaktivitet</b>	<b>-3.600.000</b>	<b>-3.580.000</b>	<b>-3.560.000</b>	<b>-3.540.000</b>	<b>-3.520.000</b>	<b>-3.506.397</b>	<b>-2.867.497</b>
<b>Ændring i likvider</b>	<b>-331.390</b>	<b>-347.828</b>	<b>-363.902</b>	<b>170.386</b>	<b>55.056</b>	<b>-13.546.297</b>	<b>-9.030.534</b>
+ likviditet primo	27.683.412	28.031.241	28.395.142	28.224.757	28.169.701	41.715.997	50.746.532
<b>Samlet likviditet til rådighed ultimo</b>	<b>27.352.022</b>	<b>27.683.412</b>	<b>28.031.241</b>	<b>28.395.142</b>	<b>28.224.757</b>	<b>28.169.701</b>	<b>41.715.997</b>

### 3.4.3 Egenkapital

Udviklingen i egenkapitalen fremgår af nedenstående tabel. Der forventes et fald i 2021 pga. det estimerede underskud. Herefter skulle egenkapitalen stabiliseres sig med en let stigende tendens.

**Tabel 8 - Egenkapital**

	BO 2026	BO 2025	BO 2024	BO 2023	Budget		Regnskab
					2022	Estimat 2021	2020
<b>Egenkapital:</b>							
Egenkapital 01.01.2017	-10.961.492	-10.961.492	-10.961.492	-10.961.492	-10.961.492	-10.961.492	-10.961.492
<b>Egenkapital i øvrigt</b>							
Saldo primo året	46.299.224	46.067.052	45.870.954	45.694.568	45.653.327	49.429.472	52.801.538
Årets resultat	268.610	232.172	196.098	176.386	41.241	-3.776.145	-3.372.066
	<b>46.567.834</b>	<b>46.299.224</b>	<b>46.067.052</b>	<b>45.870.954</b>	<b>45.694.568</b>	<b>45.653.327</b>	<b>49.429.472</b>
<b>Egenkapital ultimo året</b>	<b>35.606.342</b>	<b>35.337.732</b>	<b>35.105.560</b>	<b>34.909.462</b>	<b>34.733.076</b>	<b>34.691.835</b>	<b>38.467.980</b>

### 3.4.4 Nøgletal

Overskudsgraden viser hvor meget af VUC Storstrøms omsætning, der bliver omsat til et overskud. Overskudsgraden fra 2022 til 2026 afspejler de beskudne overskud, som der forventes.

Likviditetsgraden viser, om der er tilstrækkelig likviditet til at betale kommende regninger. Likviditeten er faldet markant over de seneste år pga. udspaltningen til FGU samt indbetaling af indefrosne feriemidler til LD Fonden. Likviditetsgraden forventes at ligge på ca. 84 % i 2022 og på 85-86 % i BO årene. Likviditeten skal følges nøje, men den er stadig på et acceptabelt niveau.

Soliditetsgraden giver indblik i, om VUC Storstrøm er velpolstret og modstandsdygtig over for evt. tab. Tallet viser, hvor stor en andel af aktiverne, der er investeret i egenkapitalen i forhold til, hvad der er investeret i fremmedkapital. Soliditetsgraden forventes at være støt stigende fra 2022 til 2026.

Finansieringsgraden viser, hvor stor en andel af den langfristede gæld der er bundet i materielle anlægsaktiver. Da der ikke forventes nye investeringer, og vi afdrager på gælden, er finansieringsgraden støt faldende fra 2022 til 2026.

**Tabel 9 - Nøgletal**

	BO 2026	BO 2025	BO 2024	BO 2023	Budget 2022	Estimat 2021	Regnskab 2020
Overskudsgrad %	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0	-3,2	-2,8
Likviditetsgrad %	85,9	85,7	85,5	85,3	83,7	82,5	93,5
Soliditetsgrad %	23,7	22,9	22,2	21,6	21,0	20,4	20,6
Finansieringsgrad %	66,1	67,1	68,1	69,0	69,5	70,1	70,6
Årselever	1.180,4	1.174,5	1.168,7	1.162,9	1.157,7	1.193,0	1.243,2

### 3.4.5 Studie- og arbejdsmiljø

#### Gennemførelse- og eksamensfrekvenser

VUC Storstrøms primære målgruppe er kortuddannede unge og voksne, der har brug for almene kompetencer for at kunne udvikle sig i jobbet eller finde fodfæste på arbejdsmarkedet og i videre uddannelse, få den nødvendige opkvalificering og hjælp til at gå fra eksempelvis ufaglært til faglært.

På samme måde kan kursisterne, der af forskellige årsager har brug for at skifte spor og læse videre, men som aldrig fik taget en ungdomsuddannelse, finde mulighederne i et pædagogisk miljø tilrettelagt efter deres livssituation og ståsted i tilværelsen.

VUC Storstrøm har i de senere år arbejdet fokuseret med kvalitetsindsatsen med det formål at øge gennemførelse og eksamensfrekvens.

Vi har fokus på:

- Den hybride skole
- Udvikling af trivselsapp, som skal øge trivsel og kommunikation mellem vejledere, lærere og kursister
- Udvikling af læringsdesign
- Udvikling af evalueringskultur
- Udvikling af teamarbejdet
- Fokus på lærer-vejledersamarbejdet
- Demokratisk dannelse, hvor kursister inddrages i løsningen af at øge gennemførelse
- Målrettet og koordineret SPS-indsats
- Udvikling af åben vejledning og selvstyreende vejledningsteams

VUC Storstrøm dækker et stort område. Kursisterne har – også før Corona – haft mulighed for at følge nogle kurser hjemmefra. Derfor spiller it en stor rolle, og det kræver løbende efter- og videreuddannelse af underviserne. Med løbende efteruddannelse kan underviserne tilbyde forskellige læringsstile og formater til kursisterne og få indsigt i de nye didaktiske muligheder, gennem den hybride skole. En helt central kompetence er at kunne opbygge relationer – i klasseværelset og digitalt. Derfor er det også en del af kompetenceudviklingen, at lærerne kan facilitere, at kursisterne opbygger relationer indbyrdes og med lærerne.

### Steget på HF2, faldet på Hfe og AVU

Tabel 10.a viser at gennemførelsen på hf2 i 2020/21 sammenlignet med gennemførelsen i 2019/20 er steget med 2 procentpoint til 85%. 100% af hf2-kursisterne, som står aktive ved holdets afslutning gennemfører også eksamen, hvilket er en markant forbedring i forhold til 2019/2020. Gennemførelsen er dermed på niveau for forrige kursus år. Tallet dækker over store forskelle i afdelingernes gennemførelse i kursusåret.

På hf-e og AVU er gennemførelsen faldet med hhv. 3 procentpoint og 7 procentpoint. På enkeltfag måles gennemførelsen som antal cpr-kursister, der er tilmeldt et undervisningsmodul, og som ikke er udmeldt inden undervisningen afsluttes, ud af alle tilmeldte. Tilmeldte er i begge tilfælde opgjort efter 4. uge.

**Tabel 10.a - Gennemførelse og eksamensprocent for VUC Storstrøms cpr-kursister fra 2017/2018 til 2020/2021 fordelt på uddannelse og kursus år.**

Kursus år	Gennemførelse i % (ej udmeldte CPR-kursister)				Eksamensprocent af gennemførte CPR-kursister			
	17/18	18/19	19/20	20/21	17/18	18/19	19/20	20/21
<b>HF2</b>	78%	85%	83%	85%	57%	67%	65%	100%
<b>Hfe</b>	81%	81%	84%	81%	99%	99%	99%	95%
<b>AVU</b>	88%	89%	92%	85%	70%	67%	69%	69%

Kilde: Inspari – Ledelsesinformation – Tælledege og eksamensmodul.

Tabel 10.b viser udviklingen i gennemførelses- og eksamensprocenter fordelt på afdelinger. Vi måler eksamensprocenten som antallet af gennemførte kursister (se ovenfor), der slutter modulet med eksamen, ud af alle gennemførte.

På AVU er eksamensprocenten 69% i 2020/2021 af gennemførte, hvor det er fjernundervisningen som trækker gennemsnittet voldsomt ned med en eksamensprocent på 41%.

VUC Storstrøm har arbejdet fokuseret med studie- og arbejdsmiljøet og haft fokus på både 1) almene kompetencer som studiekompetencer, demokratisk dannelse, innovation og professionelle relationer, 2) Professionskompetencer som digital dannelse og karrierelæring 3) Faglige kompetencer som kursisten som producent, fagfaglighed, fagenes samspil og talentudvikling og endelige 4) Læringsmiljø og -kultur som vejledning, god kontakt mellem underviser-kursist, nærhed i undervisningsmiljøet og studiegrupper.

**Tabel 10.b - Gennemførelse og eksamensprocent for VUC Storstrøms cpr-kursister i kursusåret 2020/2021 fordelt på uddannelse og afdeling.**

2020/21	Gennemførelse i % (ej udmeldte)			Eksamensprocent af gennemførte		
	HF2	HFe	AVU	HF2	HFe	AVU
Faxe	75%	83%	88%	100%	79%	66%
Maribo	-	-	75%	-	-	69%
Nakskov	-	84%	84%	-	100%	85%
Nykøbing F	80%	85%	88%	100%	94%	69%
Næstved	92%	79%	82%	100%	96%	76%
Vordingborg	-	84%	75%	-	99%	83%
Fjernundervisning	-	75%	70%	-	93%	41%

Kilder: Inspari – Ledelsesinformation - Eksamensmodul

### Kompetenceudvikling

Kompetenceudviklingen på VUC Storstrøm afspejler VUC Storstrøms strategi, og skal således bidrage til, at vi kommer i mål med de målsætninger, som bestyrelsen har vedtaget. Strategiske prioriteringer for kompetenceudvikling i 2022 er:

- 1) Den hybride skole
- 2) Fastholdelse og gennemførelse
- 3) Rekruttering af kursister, herunder gennem nye tilbud som f.eks. HF2 E-sport, HF Ordblinde, ny OBU-strategi og "Klar til Sosu" i Campus Nakskov.

Med udgangspunkt i de strategiske prioriteringer planlægges medarbejdernes kompetenceudvikling.

Lærernes daglige pædagogiske it-anvendelse i undervisningen inden for det it-pædagogiske område sker både centralt i form af kursusvirksomhed og decentralt på afdelingerne, hvor nye digitale programmer, værktøjer eller ny digital praksis afprøves i undervisningen.

### Kvalitet

På den 2-årige hf ligger VUC Storstrøm på landsgennemsnittet med en gennemsnitskarakter på 6,3. Nykøbing F. og Næstved afdelingen har et højere karaktergennemsnit sammenholdt med landsgennemsnittet, hvorimod Faxe afdelingen lige ligger lidt under landsgennemsnittet.

VUC Storstrøm ligger karaktermæssigt helt i top over udbyderne af den 2-årige HF i VUC Storstrøms dækningsområde, idet:

- 6,3 – VUC Storstrøm
- 6,0 – Nykøbing Katedralskole
- 6,0 – Næstved Gymnasium og HF
- 5,8 – Vordingborg Gymnasium og HF
- 5,6 – Nakskov Gymnasium og HF

Vi har bl.a. fokus på:

- Niveauinddeling, så vi bedre kan støtte den enkelte kursist lige der hvor behovet er størst.
- Karrierelæring for hele tiden at give de kursister et indblik i, hvad der venter dem efter endt uddannelse, og så de bliver bedre rustede til at træffe et kvalificeret uddannelsesvalg fremadrettet.
- Anvendelsesorienteret undervisning, så undervisningen bliver meningsskabende og spændende, også for kursister med lav læringsselfølelse.
- Klassestrukturer når det er muligt, så de kursister får et bedre sammenhold og lærerteamet kan arbejde sammen på tværs både i forhold til den faglige formidling samt de pædagogiske perspektiver.
- Kvaliteten på hold, hvor der undervises på flere niveauer samtidig.
- Kvaliteten på hold, hvor kursister ved brug af Global Classroom er placeret på op til tre afdelinger på én gang, og hvor læreren underviser fra én afdeling.

Eksamensresultater fordelt på niveauer og afdelinger fremgår af tabel 11.a og 11.b.

**Tabel 11.a - Eksamensresultat på hf i 2020/2021, fordelt på område og uddannelse, gennemsnitskarakterer**

2020/2021	HF2	HF-enkeltfag
område	Gns. Karakter	Gns. Karakter
VUC Storstrøm	6,3	5,5
Hele landet	6,3	7,1

**Tabel 11.b - Gennemsnitskarakter i 2020/2021 for VUC Storstrøm, mundtlige prøver, fordelt på afdelinger**

2020/2021	AVU	Hf-enkeltfag	HF2
Afdeling	Gns. Karakter	Gns. Karakter	Gns. Karakter
Faxe	3,3	5,4	5,9
Maribo	2,9		
Nakskov	4,5	4,0	
Nykøbing	3,7	5,0	6,7
Næstved	4,0	6,1	6,4
Vordingborg	4,4	5,9	
Fjern	4,1	5,7	
<b>VUC Storstrøm</b>	<b>4,0</b>	<b>5,5</b>	<b>6,3</b>

Kilde: Inspari – Ledelsesinformation – Eksamensmodul.

På afdelingerne er et tæt samarbejde mellem vejledere og undervisere om kursisterne, for at målrette indsatsen mod frafaldstruede kursister samt synliggøre læringsmål og formål med en uddannelse ved VUC Storstrøm. Optagelsessamtaler er obligatoriske ved optagelse på den toårige uddannelse til hf-eksamen (hf2). Ved optagelsessamtaler på hf2 afdækkes eventuelle behov for støtte og rådgivning, og kursisterne præsenteres for støttemuligheder i form af SPS og eksterne offentlige og private tilbud.

Samtlige kursisters studieaktivitet i undervisningen overvåges systematisk. Kursister med personlige og sociale udfordringer bliver identificeret og kontaktes med henblik på dialog, støtte og vejledning. I den efterfølgende gennemførselsvejledning henvises der typisk til KUI (koordinerede Unge Indsats), jobcenterets ungevejleder eller sagsbehandler, misbrugs- og SSP-konsulent og vejledere fra andre institutioner og fra kommunale tilbud.

Lærersamarbejdet i de professionelle læringsfællesskaber er båret af en fælles pædagogisk nysgerrighed, og gør kontinuerligt en indsats for at forbedre kursisternes læring gennem fælles undersøgelser af, fælles refleksioner over og fælles afprøvninger i deres praksis. De professionelle læringsfællesskaber har således fokus på, at man som samlet lærergruppe eller i teams samarbejder om pædagogik og didaktik, at man inspirerer hinanden, forbereder sig sammen og både er nysgerrige på udfordringer og læringsmetoder i fællesskabet. Indsatsområdet for vejledningsindsatsen er øget gennemførsel.

Ovenstående initiativer vurderes at bidrage til at:

- Eksamensresultatet øges
- Overgangen til videregående uddannelser øges
- Frafaldet mindskes
- Løfteevnen forbedres

## 4 Budgetforudsætninger

### 4.1 Indtægter

Budget for taxameterindtægter er baseret på de takster, som fremgår af finanslovsforslaget for 2022, som er offentliggjort d. 30. august 2021.

**Tabel 12 - Ændring i taxameter fra 2021 til 2022**

	2022	2021	Afvig.	Afvig. %
22 Pædagogikum	295.590	292.560	3.030	1,0%
2995 SOF	86.850	86.170	680	0,8%
3007 GSK	86.850	86.170	680	0,8%
3017 HF - 2-årig	65.830	65.100	730	1,1%
3046 HF - 3 årig	46.630	46.110	520	1,1%
3015 HF e - DTB 1	62.950	62.270	680	1,1%
3015 HF e - DTB 1 Fjernundervisning	47.213	46.703	510	1,1%
3016 AVU - DTB 1	59.070	58.430	640	1,1%
3016 AVU - DTB 1 - Fjernundervisning	44.303	43.823	480	1,1%
3018 FVU	66.200	65.480	720	1,1%
3019 OBU	172.710	170.830	1.880	1,1%
<b>Diverse tillægstakster</b>				
3017 HF - 2-årig færdiggørelse stk.	9.830	9.730	100	1,0%
3015 Enkeltfag hf og stx - udvalgte fag	5.510	5.450	60	1,1%
3018 FVU - individuel screening	480	470	10	2,1%
3019 OBU - visitationstest (screening)	1.270	1.260	10	0,8%
3019 OBU - udredning pr. cpr. nr.	3.210	3.180	30	0,9%
<b>Fællesudgiftstilskud - 5610</b>				
5610 HF enkeltfag - administration	250	250	-	0,0%
5610 AVU - administration	260	260	-	0,0%
5610 FVU - administration	260	250	10	4,0%
5610 OBU - administration	430	420	10	2,4%
3017 Socialt taxameter	5.200	5.140	60	1,2%

## 4.2 Lønninger

Der er i budgettet for 2022 taget udgangspunkt i lønniveauet på VUC Storstrøm ultimo 2021. Lønningerne er generelt pris- og lønreguleret som i 2021, dvs. med 1,0% pr. den 1. april 2022, og der er ikke budgetteret med nogen regulering den 1. oktober 2022.

I 2021 har det været en målsætning om, at en AVU-lærer i gennemsnit underviser 550 timer årligt som taxameterfinansieres, og en HF-lærer underviser i gennemsnit 500 timer årligt som taxameterfinansieres. Målene hæves med 60 timer i 2022, så det henholdsvis er 610 timer for en AVU-lærer og 560 timer for en HF-lærer.

## 4.3 Øvrige omkostninger

I budgettet for 2022 er øvrige omkostninger baseret på et skønnet forbrug med udgangspunkt i omkostningerne for 2020 og 2021, samt tilpasset kendte forhold i 2022. Der er ikke indregnet en generel pris- og lønfremskrivning (PL) af disse.

## 4.4 Udvikling i årsværk

Lønninger udgør ca. 75 % af de samlede driftsomkostninger og derfor er der løbende fokus på normeringer og ansætte af årsværk inden for de enkelte områder.

Nedenstående tabel viser udviklingen i årsværk for årene 2010-2026 samt en indekssammenligning med udviklingen i årselever hvor 2010 er indeks 100. Der sammenlignes med 2010 da årseleverne ligger på ca. samme niveau som det forventes i 2022.

Elevaktiviteten stiger med ca. 1 % fra 2010 til det budgetterede i 2022, mens årsværk til undervisning er faldet med ca. 8 %. Øvrige årsværk er faldet med ca. 2 % i samme periode.

**Tabel 13 - Fordeling af årsværk**

	BO	BO	BO	BO	Budget	Estimat											
	2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
HF - incl. 3 udd.chef'er og 2 PAM'er	60,3	60,3	60,3	60,3	60,3	68,8	75,1	75,4	75,9	78,0	76,1	76,1	74,6	78,3	75,9	70,5	59,2
AVU/FVU/OBU - incl. 1 udd.chef og 3 PAM	48,9	48,9	48,9	48,9	48,9	56,3	57,8	73,1	82,4	88,3	85,3	80,8	79,8	69,8	65,1	60,5	65,7
Undervisningskonsulenter	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	5,4	3,4	3,5	6,1	6,7	7,4	7,1	7,1	4,7	5,0	5,0	5,0
Projekter incl. 1 chef	2,9	2,9	2,9	2,9	2,85	3,1	3,0	2,4	2,3	1,7	2,0	3,0	1,4	3,4	3,2	2,9	2,0
IT	5,0	5,0	5,0	5,0	5	4,5	4,7	4,5	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0	4,0	4,4	4,0	4,0
Strategisk ledelse, undervisning	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,8	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
VEU/Erhverv - incl. 1 chef	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,1	2,9	0,1								
<b>Undervisningens gennemførelse</b>	<b>125,9</b>	<b>125,9</b>	<b>125,9</b>	<b>125,9</b>	<b>125,9</b>	<b>141,9</b>	<b>148,1</b>	<b>162,6</b>	<b>171,8</b>	<b>179,6</b>	<b>175,8</b>	<b>172,0</b>	<b>167,9</b>	<b>161,2</b>	<b>154,6</b>	<b>144,0</b>	<b>136,8</b>
Markedsføring	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2	2,6	1,9	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,9	2,0
Administration	16,3	16,3	16,3	16,3	16,3	16,3	16,1	17,8	19,3	17,8	17,5	18,4	19,0	18,0	16,6	15,1	13,9
Strategisk ledelse, administration	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Rengøring	8,6	8,6	8,6	8,6	8,6	9,1	5,7	5,8	5,6	5,3	6,4	6,8	6,0	5,6	5,9	6,3	9,2
Pedeltjeneste	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,9	3,1	3,3	3,5	4,1	4,7	5,2	5,2	5,2	5,2	5,1
Kantine	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,3	1,0	1,0	1,7	1,3	1,4
<b>Øvrige</b>	<b>32,9</b>	<b>32,9</b>	<b>32,9</b>	<b>32,9</b>	<b>32,9</b>	<b>34,3</b>	<b>31,4</b>	<b>31,7</b>	<b>32,5</b>	<b>30,7</b>	<b>32,2</b>	<b>34,2</b>	<b>34,2</b>	<b>32,9</b>	<b>32,3</b>	<b>31,8</b>	<b>33,5</b>
<b>I ALT</b>	<b>158,8</b>	<b>158,8</b>	<b>158,8</b>	<b>158,8</b>	<b>158,8</b>	<b>176,2</b>	<b>179,5</b>	<b>194,3</b>	<b>204,2</b>	<b>210,3</b>	<b>208,0</b>	<b>206,2</b>	<b>202,0</b>	<b>194,1</b>	<b>186,9</b>	<b>175,7</b>	<b>170,3</b>
<b>Årselever</b>	<b>1.180,4</b>	<b>1.174,5</b>	<b>1.168,7</b>	<b>1.162,9</b>	<b>1.157,7</b>	<b>1.193,0</b>	<b>1.243,2</b>	<b>1.458,2</b>	<b>1.693,3</b>	<b>1.788,6</b>	<b>1.776,7</b>	<b>1.583,7</b>	<b>1.457,3</b>	<b>1.296,4</b>	<b>1.241,1</b>	<b>1.223,9</b>	<b>1.145,7</b>
<b>Indeks</b>																	
Undervisning årsværk	92	92	92	92	92	104	108	119	126	131	128	126	123	118	113	105	100
Øvrige årsværk	98	98	98	98	98	102	94	94	97	91	96	102	102	98	96	95	100
<b>Årselever</b>	<b>103</b>	<b>103</b>	<b>102</b>	<b>101</b>	<b>101</b>	<b>104</b>	<b>109</b>	<b>127</b>	<b>148</b>	<b>156</b>	<b>155</b>	<b>138</b>	<b>127</b>	<b>113</b>	<b>108</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

## 4.5 Finansielle poster

### 4.5.1 Renteomkostninger

Dette dækker over de løbende renteomkostninger til VUC Storstrøms 4 realkreditlån.

## 4.6 Institutionsbygninger

I nedenstående tabel ses kapaciteten i VUC Storstrøms afdelinger. Opgørelsen er delt op i de forventede m<sup>2</sup> for 2022.

**Tabel 14 – Kapacitet**

	2022	
Faxe	2.003 m <sup>2</sup>	Egne bygninger
Nakskov	1.850 m <sup>2</sup>	Egne bygninger
Nykøbing F.	3.413 m <sup>2</sup>	Egne bygninger
Nykøbing F. Administration	559 m <sup>2</sup>	Egne bygninger
Næstved	5.236 m <sup>2</sup>	Egne bygninger
Vordingborg	1.606 m <sup>2</sup>	Egne bygninger
<b>Egne bygninger i alt</b>	<b>14.667 m<sup>2</sup></b>	
Maribo	408 m <sup>2</sup>	Lejemål
<b>Lejemål i alt</b>	<b>408 m<sup>2</sup></b>	
<b>Egne bygninger og lejemål i alt</b>	<b>15.075 m<sup>2</sup></b>	
<b>Fordeling af lejemål og egne bygninger</b>	<b>97%</b>	Egne bygninger
	<b>3%</b>	Lejemål

Udnyttelse af bygningernes kapacitet kan aflæses i nedenstående tabel.

**Tabel 15 - Årselever pr. m<sup>2</sup> i 2022 samt estimat for 2021**

	Faxe	Maribo	Nakskov	Nykøbing F.	Næstved	Vordingborg	Total
m <sup>2</sup>	2.003	408	1.850	3.413	5.236	1.606	14.516
Årselever	81,9	28,0	99,8	246,2	334,9	89,0	879,8
m <sup>2</sup> /årselev	24,5	14,6	18,5	13,9	15,6	18,0	16,5
2021 estimat	34,6	16,4	27,1	13,8	13,9	17,7	16,0



## 4.7 Forudsætninger for BO årene

I nedenstående tabel er oplistet en række forudsætninger, som VUC Storstrøms ledelse lægger til grund for vurderingen af de fremtidige økonomiske vilkår.

**Tabel 16 - Forudsætninger for forventet udvikling fra 2023 til 2026**

PL-regulering med 1,0 % i 2023, 1,0% i 2024, 1,0% i 2025 og 1,0% i 2026 Udvikling i kursistaktiviteten: 0,5% i 2023, 0,5% i 2024, 0,5% i 2025 og 0,5% i 2026. Stigning i lønnen med 1,0% i 2023, 1,0% i 2024, 1,0% i 2025 og 1,0% i 2026. Finansielle poster i forhold til lån er uændret
--

## 5 Formål med og principper for økonomistyringen på VUC Storstrøm

### 5.1 Hovedformål

Hovedformålet med den økonomiske styring på VUC Storstrøm er at skabe og fastholde en sund økonomi, så kræfter og ressourcer kan koncentreres om skolen kernevirkksomhed - uddannelse. Økonomisystemet skal således bidrage til, at der skabes økonomisk råderum til den daglige undervisningsaktivitet såvel som til pædagogisk og faglig udvikling.

I den forbindelse fokuserer økonomisystemet primært på at løse følgende opgaver:

#### 5.1.1 *Prognoseopgaven*

- Systemet skal sikre, at VUC Storstrøm til enhver tid ligger inde med troværdige prognoser for dens økonomiske resultater i budgetåret, suppleret med summariske fremskrivninger for en længere periode ud over budgetåret.

#### 5.1.2 *Løbende budgetstyring*

- Systemet skal sikre, at de budgetansvarlige har det nødvendige grundlag for at udføre deres økonomiske ledelsesopgave i henhold til skolens decentrale ledelsesprincipper.

#### 5.1.3 *Lønsomhedsvurderinger*

- Økonomisystemet skal levere økonomiske beslutningsgrundlag i såvel den løbende budgetstyring som ad-hoc-basis. Dette med henblik på, at kunne vurdere de økonomiske konsekvenser af både kortsigtede, marginale beslutninger og langsigtede mere vidtrækkende, strategiske beslutninger.

### 5.2 Det overordnede princip for økonomistyring

Ledelsesopgaven på VUC Storstrøm er defineret ud fra principper om vis form for decentralisering, hvilket følgelig også gælder den økonomiske styring. Den samlede ledelse har ansvaret for, at der foretages god økonomistyring under hensyn til, at det er offentlige midler der forvaltes. Dette indebærer, at de enkelte ledere på hver deres områder forvalter ressourcerne ansvarligt og med henblik på sikre, ad de aktiviteter som ressourcerne er tildelt til gennemføres.

### 5.3 Ansvarsbudgetter og regnskabsrapporter

Udgangspunkt for afdelingsregnskaber er, at omkostninger skal tilregnes de enkelte afdelinger. Dette skal i regnskabet så vidt muligt ske ved direkte kontering. Fordelinger skal så vidt muligt undgås.

### **5.3.1 Omsætning**

Omsætning budgetteres og registreres på centralt niveau. Undervisningstaxametre indtægtsføres i det år, hvor aktiviteten afvikles. Fællesomkostningstaxameter i det år hvor disse modtages, da fællesomkostningstaxameter baseres på sidste års aktivitet.

### **5.3.2 Afdelingernes omkostninger**

Afdelingens direkte omkostninger omfatter alle omkostninger, der kan henføres direkte til afdelingen uden brug af fordelingsnøgler.

### **5.3.3 Fællesomkostninger**

Ved fællesomkostninger forstås omkostninger, som er fælles for hele VUC Storstrøm. Der er tale om omkostninger knyttet til de fælles funktioner.

## Bilag

### Noter til Budget

#### Budget 2022

#### Noter

1. Statstilskud	BO 2026	BO 2025	BO 2024	BO 2023	Budget 2022	Estimat 2021	Afvigelse	Afvig. %
Undervisningstaxameter	80.937.228	79.737.183	78.554.931	77.390.209	76.281.302	77.687.037	-1.405.735	-1,8%
Fællesudgiftstilskud	17.810.957	17.634.611	17.460.011	17.287.140	17.115.980	17.746.927	-630.947	-3,6%
Bygningsstaxameter	9.624.442	9.529.151	9.434.803	9.341.389	9.248.900	9.141.785	107.115	1,2%
Særlige tilskud	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.550.000	1.450.000	7.954.467	-6.504.467	0,0%
	<b>109.372.628</b>	<b>107.900.945</b>	<b>106.449.745</b>	<b>105.568.738</b>	<b>104.096.182</b>	<b>112.530.216</b>	<b>-8.434.034</b>	<b>-7,5%</b>
<b>2. Deltagerbetaling og andre indtægter</b>								
Deltagerbetaling, uddannelse	3.475.099	3.440.692	3.406.626	3.372.897	3.339.502	3.404.555	-65.053	-1,9%
Anden ekstern rekvirentbetaling	104.060	103.030	102.010	101.000	100.000	133.987	-33.987	-25,4%
Andre indtægter	422.546	418.363	414.221	410.119	406.059	2.794.564	-2.388.505	-85,5%
	<b>4.001.706</b>	<b>3.962.085</b>	<b>3.922.857</b>	<b>3.884.016</b>	<b>3.845.561</b>	<b>6.333.106</b>	<b>-2.487.545</b>	<b>-39,3%</b>
<b>3. Undervisnings gennemførelse</b>								
Løn og lønafhængige omkostninger	-69.564.993	-68.533.563	-67.517.426	-66.516.354	-65.563.257	-76.636.948	11.073.691	-14,4%
Afskrivning	0	0	0	0	0	0	0	
Øvrige omk. vedr. undervisningens gennemf.	-11.318.678	-11.150.857	-10.985.525	-10.822.644	-10.667.569	-12.541.943	1.874.374	-14,9%
	<b>-80.883.671</b>	<b>-79.684.420</b>	<b>-78.502.951</b>	<b>-77.338.999</b>	<b>-76.230.826</b>	<b>-89.178.891</b>	<b>12.948.065</b>	<b>-14,5%</b>
<b>4. Markedsføring</b>								
Løn og lønafhængige omkostninger	-1.194.444	-1.182.617	-1.170.908	-1.159.315	-1.147.837	-1.090.671	-57.166	5,2%
Afskrivning	0	0	0	0	0	0	0	
Øvrige omk. vedrørende markedsføring	-720.534	-713.400	-706.337	-699.343	-692.419	-541.841	-150.578	27,8%
	<b>-1.914.978</b>	<b>-1.896.018</b>	<b>-1.877.245</b>	<b>-1.858.659</b>	<b>-1.840.256</b>	<b>-1.632.512</b>	<b>-207.745</b>	<b>12,7%</b>
<b>5. Ledelse og administration</b>								
Løn og lønafhængige omkostninger	-10.955.114	-10.846.648	-10.739.255	-10.632.926	-10.527.649	-9.888.312	-639.337	6,5%
Afskrivning	0	0	0	0	0	0	0	
Øvrige omk. vedrørende ledelse og adm.	-2.961.135	-2.931.816	-2.902.789	-2.874.048	-2.845.592	-2.743.175	-102.417	3,7%
	<b>-13.916.249</b>	<b>-13.778.464</b>	<b>-13.642.044</b>	<b>-13.506.974</b>	<b>-13.373.241</b>	<b>-12.631.488</b>	<b>-741.754</b>	<b>5,9%</b>
<b>6. Bygningsdrift</b>								
Løn og lønafhængige omkostninger	-4.849.645	-4.801.629	-4.754.088	-4.707.018	-4.660.414	-4.824.083	163.669	-3,4%
Afskrivning	-3.500.000	-3.500.000	-3.500.000	-4.034.000	-4.033.815	-4.017.803	-16.012	0,4%
Øvrige omk. vedrørende bygningsdrift	-8.422.601	-8.339.209	-8.256.642	-8.174.894	-8.093.954	-7.813.685	-280.269	3,6%
	<b>-16.772.246</b>	<b>-16.640.838</b>	<b>-16.510.731</b>	<b>-16.915.912</b>	<b>-16.788.183</b>	<b>-16.655.570</b>	<b>-132.613</b>	<b>0,8%</b>
<b>7. Aktiviteter med særlige tilskud</b>								
Løn og lønafhængige omkostninger	1.272.268	1.259.672	1.247.200	1.234.851	1.222.625	1.544.970	-322.345	-20,9%
Afskrivning	0	0	0	0	0	0	0	
Øvrige omk. vedrørende særlige tilskud	-5.849	-5.791	-5.734	-5.677	-5.621	-3.194.005	3.188.384	-99,8%
	<b>1.266.420</b>	<b>1.253.881</b>	<b>1.241.466</b>	<b>1.229.174</b>	<b>1.217.004</b>	<b>-1.649.035</b>	<b>2.866.040</b>	<b>-173,8%</b>
<b>8. Finansielle indtægter</b>								
Renteindtægter og andre finansielle indt.	0	0	0	0	0	0	0	
<b>9. Finansielle omkostninger</b>								
Renteomkostninger og andre finansielle omk.	-885.000	-885.000	-885.000	-885.000	-885.000	-891.971	6.971	-0,8%
Finansielle omkostninger	-885.000	-885.000	-885.000	-885.000	-885.000	-891.971	6.971	-0,8%

## Aktivitet på afdelingsniveau

	HF 2								AVU							
	BO		BO		Budget		Estimat		Budget		Estimat		2020		2019	
	2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	BO 2026	BO 2025	BO 2024	BO 2023	2022	2021	2020	2019
10 Faxe	35,4	35,2	35,0	34,8	34,7	30,8	34,0	38,9	34,7	34,5	34,3	34,2	34,0	16,2	17,0	25,0
20 Maribo	-	-	-	-	-	-	-	-	20,4	20,3	20,2	20,1	20,0	18,8	13,5	29,6
30 Nakskov	-	-	-	-	-	-	-	-	36,3	36,1	36,0	35,8	35,6	36,8	48,8	65,7
40 Nykøbing	68,3	67,9	67,6	67,2	66,9	63,4	69,0	78,7	107,1	106,6	106,1	105,5	105,0	113,3	122,1	184,4
50 Næstved	84,6	84,2	83,7	83,3	82,9	94,5	107,1	110,3	117,3	116,7	116,2	115,6	115,0	136,3	161,7	204,9
60 Vordingborg	-	-	-	-	-	-	-	-	37,7	37,6	37,4	37,2	37,0	38,5	48,6	78,3
90 Fjernundervisning	-	-	-	-	-	-	-	-	28,6	28,4	28,3	28,1	28,0	32,0	17,2	1,5
88 Erhverv/VEU	-	-	-	-	-	-	-	-	4,7	4,7	4,6	4,6	4,6	1,7	2,2	4,6
<b>IALT</b>	<b>188,2</b>	<b>187,3</b>	<b>186,3</b>	<b>185,4</b>	<b>184,5</b>	<b>188,8</b>	<b>210,1</b>	<b>227,9</b>	<b>386,8</b>	<b>384,9</b>	<b>383,0</b>	<b>381,1</b>	<b>379,2</b>	<b>393,7</b>	<b>431,0</b>	<b>594,1</b>
	Hfe								FVU							
	BO		BO		Budget		Estimat		Budget		Estimat		2020		2019	
	2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	BO 2026	BO 2025	BO 2024	BO 2023	2022	2021	2020	2019
10 Faxe	9,2	9,1	9,1	9,0	9,0	8,9	13,7	11,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	0,8	0,2	0,3
20 Maribo	5,6	5,6	5,6	5,5	5,5	4,4	1,5	1,9	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,4	0,5	1,8
30 Nakskov	54,1	53,8	53,5	53,3	53,0	54,4	54,4	57,4	8,2	8,1	8,1	8,0	8,0	5,7	4,7	5,4
40 Nykøbing	64,3	63,9	63,6	63,3	63,0	75,3	74,4	95,1	6,4	6,4	6,4	6,3	6,3	7,3	5,6	6,2
50 Næstved	122,4	121,8	121,2	120,6	120,0	126,5	125,8	141,4	11,2	11,2	11,1	11,1	11,0	12,8	10,3	18,1
60 Vordingborg	50,0	49,7	49,5	49,2	49,0	49,4	48,0	41,8	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,7	1,4	1,0
90 Fjernundervisning	209,1	208,1	207,1	206,0	205,0	233,7	225,1	230,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
88 Erhverv/VEU	-	-	-	-	-	-	-	-	37,0	36,8	36,7	36,5	36,3	13,2	20,2	7,0
<b>IALT</b>	<b>514,7</b>	<b>512,1</b>	<b>509,6</b>	<b>507,0</b>	<b>504,5</b>	<b>552,6</b>	<b>543,0</b>	<b>579,2</b>	<b>67,0</b>	<b>66,7</b>	<b>66,4</b>	<b>66,0</b>	<b>65,7</b>	<b>42,8</b>	<b>42,8</b>	<b>39,9</b>
	GSK/SOF								OBU							
	BO		BO		Budget		Estimat		Budget		Estimat		2020		2019	
	2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	BO 2026	BO 2025	BO 2024	BO 2023	2022	2021	2020	2019
10 Faxe	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	0,2	0,2	0,1
20 Maribo	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,2	0,4	0,5
30 Nakskov	-	-	-	-	-	-	-	-	3,3	3,2	3,2	3,2	3,2	0,7	0,7	1,0
40 Nykøbing	-	-	-	-	-	0,3	0,2	-	5,1	5,1	5,1	5,0	5,0	2,3	3,0	2,6
50 Næstved	-	-	-	-	-	-	0,1	1,7	6,1	6,1	6,1	6,0	6,0	0,2	1,2	0,9
60 Vordingborg	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	0,3	0,4	0,2
90 Fjernundervisning	-	-	-	-	-	4,0	1,1	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
88 Erhverv/VEU	-	-	-	-	-	-	-	-	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0	0,2	0,4	0,6
<b>IALT</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>4,3</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>	<b>23,7</b>	<b>23,5</b>	<b>23,4</b>	<b>23,3</b>	<b>23,2</b>	<b>4,1</b>	<b>6,2</b>	<b>5,9</b>
	Andet								TOTAL AKTIVITET VUC							
	BO		BO		Budget		Estimat		Budget		Estimat		2020		2019	
	2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	BO 2026	BO 2025	BO 2024	BO 2023	2022	2021	2020	2019
10 Faxe	-	-	-	-	0,6	1,0	1,0	1,0	82,9	82,5	82,1	81,7	81,9	57,9	66,1	76,9
20 Maribo	-	-	-	-	-	-	-	-	28,6	28,4	28,3	28,1	28,0	24,8	15,9	33,8
30 Nakskov	-	-	-	-	-	0,6	0,4	0,6	101,8	101,3	100,8	100,3	99,8	98,2	109,0	130,1
40 Nykøbing	-	-	-	-	-	1,2	2,6	1,2	251,2	249,9	248,7	247,4	246,2	263,1	276,8	368,3
50 Næstved	-	-	-	-	-	0,6	3,8	1,8	341,7	340,0	338,3	336,6	334,9	371,0	409,9	479,2
60 Vordingborg	-	-	-	-	-	1,0	1,0	0,4	90,8	90,3	89,9	89,4	89,0	90,9	99,4	121,7
90 Fjernundervisning	-	-	-	-	-	2,3	-	-	237,7	236,5	235,3	234,2	233,0	272,0	243,3	231,6
88 Erhverv/VEU	-	-	-	-	-	-	-	4,4	45,8	45,6	45,4	45,1	44,9	15,1	22,7	16,6
<b>IALT</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,6</b>	<b>6,7</b>	<b>8,8</b>	<b>9,5</b>	<b>1.180,4</b>	<b>1.174,5</b>	<b>1.168,7</b>	<b>1.162,9</b>	<b>1.157,7</b>	<b>1.193,0</b>	<b>1.243,2</b>	<b>1.458,2</b>

## Regnskab pr. Resultatopgørelse 30-09-21

## Resultatopgørelse pr. 30.09.2021

01.01. - 30.09

ÅRET 2021

	Note	Forbrug	Budget	Afvigelse	Afvig. %	Budget 4. kvartal	Rest %	Ankerbudget	NYT Årsestimat	Afvigelse
Statstilskud	1	97.381.037	94.583.025	2.798.012	3,0%	15.149.179	13,5%	114.146.619	112.530.216	-1.616.403
Deltagerbetaling og andre indtægter	2	4.837.801	5.193.425	-355.623	-6,8%	1.495.305	23,6%	5.063.070	6.333.106	1.270.036
<b>Omsætning</b>		<b>102.218.838</b>	<b>99.776.449</b>	<b>2.442.389</b>	<b>2,4%</b>	<b>16.644.484</b>	<b>14,0%</b>	<b>119.209.689</b>	<b>118.863.322</b>	<b>-346.367</b>
Undervisningens gennemførelse	3	-65.425.002	-66.711.038	1.286.035	-1,9%	-23.753.888	26,6%	-86.559.441	-89.178.891	-2.619.450
Markedsføring	4	-1.150.121	-1.210.991	60.869	-5,0%	-482.390	29,5%	-1.671.346	-1.632.512	38.835
Ledelse og administration	5	-9.391.049	-9.518.405	127.356	-1,3%	-3.240.439	25,7%	-12.940.626	-12.631.488	309.138
Bygningsdrift	6	-12.991.451	-13.021.662	30.212	-0,2%	-3.664.120	22,0%	-17.115.080	-16.655.570	459.509
Aktiviteter med særlige tilskud	7	-2.990.329	-1.488.565	-1.501.764	100,9%	1.341.294	-81,3%	80.152	-1.649.035	-1.729.187
<b>Driftsomkostning</b>		<b>-91.947.952</b>	<b>-91.950.660</b>	<b>2.708</b>	<b>0,0%</b>	<b>-29.799.543</b>	<b>24,5%</b>	<b>-118.206.341</b>	<b>-121.747.496</b>	<b>-3.541.155</b>
<b>Driftsresultat før finansielle og ekstraord. poster</b>		<b>10.270.886</b>	<b>7.825.789</b>	<b>2.445.097</b>	<b>31,2%</b>	<b>-13.155.060</b>		<b>1.003.348</b>	<b>-2.884.173</b>	<b>-3.887.522</b>
Finansielle indtægter	8	0	0	0	-	0		0	0	0
Finansielle omkostninger	9	-666.238	-668.368	2.131	-0,3%	-225.734	25,3%	-920.000	-891.971	28.029
<b>Finansielle poster</b>		<b>-666.238</b>	<b>-668.368</b>	<b>2.131</b>	<b>-0,3%</b>	<b>-225.734</b>	<b>25,3%</b>	<b>-920.000</b>	<b>-891.971</b>	<b>28.029</b>
<b>Årets resultat</b>		<b>9.604.648</b>	<b>7.157.420</b>	<b>2.447.228</b>	<b>34,2%</b>	<b>-13.380.793</b>		<b>83.348</b>	<b>-3.776.145</b>	<b>-3.859.493</b>
<b>AKTIVITETSUDVIKLING:</b>		<b>Forbrug</b>	<b>Budget</b>	<b>Afvigelse</b>	<b>Afvig. %</b>	<b>Budget 4. kvartal</b>	<b>Rest %</b>	<b>Ankerbudget</b>	<b>Nyt årsestimat</b>	<b>Afvigelse</b>
GSK/SOF		4,3	4,3	0,0	-	0,0		0,0	4,3	4,3
HF2		154,3	155,2	-0,8	-0,5%	34,5	18,2%	212,5	188,8	-23,7
Hfe		541,3	537,7	3,6	0,7%	11,3	2,0%	558,7	552,6	-6,1
AVU		346,7	353,7	-7,0	-2,0%	47,0	11,9%	467,9	393,7	-74,2
FVU		35,7	34,0	1,7	4,9%	7,1	16,6%	76,2	42,8	-33,4
OBU		2,8	2,7	0,0	1,1%	1,3	32,6%	15,9	4,1	-11,8
IDV		0,0	0,0	0,0	-	0,0		0,0	0,0	0,0
Andet		6,7	6,7	0,0	0,0%	0,0	0,0%	5,9	6,7	0,8
<b>I ALT</b>		<b>1.091,8</b>	<b>1.094,3</b>	<b>-2,5</b>	<b>-0,2%</b>	<b>101,2</b>	<b>8,5%</b>	<b>1.337,1</b>	<b>1.193,0</b>	<b>-144,1</b>
Løn og lønafhængige omkostninger		-69.643.301	-69.022.522	-620.779	0,9%	-21.251.743	23,4%	-89.826.191	-90.895.044	-1.068.853
Afskrivning		-3.011.581	-3.011.261	-320	0,0%	-1.006.222	25,0%	-4.003.879	-4.017.803	-13.924
Øvrige omkostninger		-19.293.070	-19.916.878	623.808	-3,1%	-7.541.579	28,1%	-24.376.270	-26.834.649	-2.458.379
<b>Driftsomkostninger</b>		<b>-91.947.952</b>	<b>-91.950.660</b>	<b>2.708</b>	<b>0,0%</b>	<b>-29.799.543</b>	<b>24,5%</b>	<b>-118.206.341</b>	<b>-121.747.496</b>	<b>-3.541.155</b>

## Regnskab pr. Resultatopgørelse 30-09-21

### Resultatopgørelse pr. 30.09.2021

#### Noter

	01.01. - 30.09				ÅRET 2021				
	Forbrug	Budget	Afvigelse	Afviq. %	Budget 4. kvartal	Rest %	Ankerbudget	NYT Årsestimat	Afvigelse
<b>1. Statstilskud</b>									
Undervisningstaxameter	70.304.263	69.889.432	414.831	0,6%	7.382.774	9,5%	86.861.511	77.687.037	-9.174.474
Fællesudgiftstilskud	14.139.607	14.311.393	-171.786	-1,2%	3.607.320	20,3%	17.956.743	17.746.927	-209.816
Bygningstaxameter	6.782.970	6.883.003	-100.033	-1,5%	2.358.815	25,8%	9.528.365	9.141.785	-386.580
Særlige tilskud	6.154.197	3.499.197	2.655.000	75,9%	1.800.270	22,6%	-200.000	7.954.467	8.154.467
	<b>97.381.037</b>	<b>94.583.025</b>	<b>2.798.012</b>	<b>3,0%</b>	<b>15.149.179</b>	<b>13,5%</b>	<b>114.146.619</b>	<b>112.530.216</b>	<b>-1.616.403</b>
<b>2. Deltagerbetaling og andre indtægter</b>									
Deltagerbetaling, uddannelse incl. Jobcentre og IDV	2.645.568	2.644.959	610	0,0%	758.987	22,3%	4.403.070	3.404.555	-998.515
Anden ekstern rekvirentbetaling (kantine+VEU)	86.839	93.685	-6.846	-7,3%	47.148	35,2%	160.000	133.987	-26.013
Andre indtægter (projekter)	2.105.394	2.454.781	-349.387	-14,2%	689.169	24,7%	500.000	2.794.564	2.294.564
	<b>4.837.801</b>	<b>5.193.425</b>	<b>-355.623</b>	<b>-6,8%</b>	<b>1.495.305</b>	<b>23,6%</b>	<b>5.063.070</b>	<b>6.333.106</b>	<b>1.270.036</b>
<b>3. Undervisnings gennemførelse</b>									
Løn og lønafhængige omkostninger	-57.202.137	-57.693.919	491.782	-0,9%	-19.434.811	25,4%	-75.076.471	-76.636.948	-1.560.477
Afskrivning	0	0	0		0		0	0	0
Øvrige omkostninger vedr. undervisningens gennemførelse	-8.222.865	-9.017.119	794.253	-8,8%	-4.319.078	34,4%	-11.482.970	-12.541.943	-1.058.973
	<b>-65.425.002</b>	<b>-66.711.038</b>	<b>1.286.035</b>	<b>-1,9%</b>	<b>-23.753.888</b>	<b>26,6%</b>	<b>-86.559.441</b>	<b>-89.178.891</b>	<b>-2.619.450</b>
<b>4. Markedsføring</b>									
Løn og lønafhængige omkostninger	-811.287	-815.737	4.450	-0,5%	-279.384	25,6%	-957.746	-1.090.671	-132.925
Afskrivning	0	0	0		0		0	0	0
Øvrige omkostninger vedrørende markedsføring	-338.835	-395.254	56.419	-14,3%	-203.006	37,5%	-713.600	-541.841	171.759
	<b>-1.150.121</b>	<b>-1.210.991</b>	<b>60.869</b>	<b>-5,0%</b>	<b>-482.390</b>	<b>29,5%</b>	<b>-1.671.346</b>	<b>-1.632.512</b>	<b>38.835</b>
<b>5. Ledelse og administration</b>									
Løn og lønafhængige omkostninger	-7.389.606	-7.428.038	38.432	-0,5%	-2.498.707	25,3%	-9.705.426	-9.888.312	-182.887
Afskrivning	0	0	0		0		0	0	0
Øvrige omkostninger vedrørende ledelse og administration	-2.001.443	-2.090.367	88.924	-4,3%	-741.732	27,0%	-3.235.200	-2.743.175	492.025
	<b>-9.391.049</b>	<b>-9.518.405</b>	<b>127.356</b>	<b>-1,3%</b>	<b>-3.240.439</b>	<b>25,7%</b>	<b>-12.940.626</b>	<b>-12.631.488</b>	<b>309.138</b>
<b>6. Bygningsdrift</b>									
Løn og lønafhængige omkostninger	-4.091.308	-4.155.097	63.788	-1,5%	-732.774	15,2%	-4.325.800	-4.824.083	-498.282
Afskrivning	-3.011.581	-3.011.261	-320	0,0%	-1.006.222	25,0%	-4.003.879	-4.017.803	-13.924
Øvrige omkostninger vedrørende bygningsdrift	-5.888.561	-5.855.305	-33.256	0,6%	-1.925.124	24,6%	-8.785.400	-7.813.685	971.715
	<b>-12.991.451</b>	<b>-13.021.662</b>	<b>30.212</b>	<b>-0,2%</b>	<b>-3.664.120</b>	<b>22,0%</b>	<b>-17.115.080</b>	<b>-16.655.570</b>	<b>459.509</b>

## Regnskab pr. Resultatopgørelse 30-09-21

## Resultatopgørelse pr. 30.09.2021

## Noter

	01.01. - 30.09				ÅRET 2021				
	Forbrug	Budget	Afvigelse	Afviq. %	Budget 4. kvartal	Rest %	Ankerbudget	NYT Årsestimat	Afvigelse
<b>7. Aktiviteter med særlige tilskud</b>									
Løn og lønafhængige omkostninger	-148.964	1.070.268	-1.219.232	-113,9%	1.693.933	109,6%	239.252	1.544.970	1.305.718
Afskrivning	0	0	0		0		0	0	0
Øvrige omkostninger vedrørende særlige tilskud	-2.841.366	-2.558.833	-282.532	11,0%	-352.639	11,0%	-159.100	-3.194.005	-3.034.905
	<b>-2.990.329</b>	<b>-1.488.565</b>	<b>-1.501.764</b>	<b>100,9%</b>	<b>1.341.294</b>	<b>-81,3%</b>	<b>80.152</b>	<b>-1.649.035</b>	<b>-1.729.187</b>
<b>8. Finansielle indtægter</b>									
Renteindtægter og andre finansielle indtægter	0	0	0		0		0	0	0
<b>9. Finansielle omkostninger</b>									
Renteomkostninger og andre finansielle omkostninger	-666.238	-668.368	2.131	-0,3%	-225.734	25,3%	-920.000	-891.971	28.029

## VUC Storstrøm

## Balance pr. 30. september

AKTIVER				PASSIVER			
	2021	2020	2020		2021	2020	2020
	30.09	30.09	31.12		30.09	30.09	31.12
Grunde/arealer	5.882.751	6.065.073	5.882.751	Egenkapital pr. 1.1.	38.467.980	41.840.046	41.840.046
Bygninger	131.823.139	135.852.493	134.374.038	Periodens resultat	9.604.648	8.605.412	-3.372.066
Undervisningsudstyr	-	-	-	<b>Egenkapital</b>	<b>48.072.629</b>	<b>50.445.458</b>	<b>38.467.980</b>
Transportmateriel	-	177.783	77.164	<b>Hensættelser</b>	-	-	<b>152.000</b>
IT-udstyr	-	-	-	Realkreditgæld	97.713.727	100.021.080	100.341.158
Inventar	1.520.379	1.922.201	1.774.340	<b>Langfristet gæld</b>	<b>97.713.727</b>	<b>100.021.080</b>	<b>100.341.158</b>
<b>Materielle anlægsaktiver</b>	<b>139.226.268</b>	<b>144.017.551</b>	<b>142.108.292</b>	Kortfristet del af langfristede gældsforpl.	3.486.817	3.453.483	3.449.732
<b>Anlægsaktiver</b>	<b>139.226.268</b>	<b>144.017.551</b>	<b>142.108.292</b>	Skyldig løn	494.200	3.640.990	1.411.045
Debitorer	832.058	1.123.828	1.571.294	Feriepengeforpligtelsen	4.212.669	14.536.073	4.212.669
Andre tilgodehavender	432.898	248.368	439.512	Skyldige indefrosne feriemidler	-	-	9.505.910
Momsafregning med UVM og SKAT	-	-	-	Mellemregning med Børne- og Undervisning	1.332.842	7.013.855	21.815.020
Tilgodehavende projekter	657.808	-12.356	872.589	Kreditorer	2.194.906	1.503.271	3.079.327
Periodeafgrænsningsposter	238.967	182.482	405.944	Anden kortfristet gæld	456.556	291.898	3.235.347
Likvide beholdninger	17.170.253	36.165.291	41.715.997	Periodeafgrænsningsposter	593.906	819.056	1.443.440
<b>Omsætningsaktiver</b>	<b>19.331.984</b>	<b>37.707.614</b>	<b>45.005.336</b>	<b>Kortfristet gæld</b>	<b>12.771.897</b>	<b>31.258.627</b>	<b>48.152.490</b>
<b>AKTIVER</b>	<b>158.558.252</b>	<b>181.725.165</b>	<b>187.113.628</b>	<b>Gældsforpligtelser</b>	<b>110.485.624</b>	<b># 131.279.707</b>	<b>148.493.648</b>
				<b>PASSIVER</b>	<b>158.558.252</b>	<b>181.725.165</b>	<b>187.113.628</b>



## Partnerskabsaftale

Digitaliseringen af uddannelsessystemet har under Covid-19-nedlukningen vist nye veje i uddannelsessystemet i forhold til, hvordan vi underviser, hvem vi underviser, og hvor vi underviser. Særligt i Region Sjælland, hvor afstandene er store og ungdomsårgangene bliver mindre, bliver digitalisering en nøgle til at sikre uddannelse af høj kvalitet alle steder i regionen. For at regionen lykkes med denne udfordring, er det vigtigt med en tæt dialog og et tæt udviklingssamarbejde mellem aktørerne.

Derfor indgår VUC Storstrøm og Region Sjælland et strategisk partnerskab, hvis indhold har følgende omdrejningspunkter:

1. Vi vil løbende opsøge viden om digitalisering på uddannelsesområdet og sprede kendskabet til digitaliseringens muligheder.
2. Vi vil udvikle nye indsatser med fokus på digitalisering og uddannelse med mulighed for inddragelse af andre aktører på uddannelsesområdet. Blandt andet med udgangspunkt i de tre projekter – *Digitalisering Region Sjælland*, *Center for Digital Voksenlæring* og *Esport Akademi Region Sjælland* – som Region Sjælland aktuelt har bevilliget midler til.
3. Region Sjælland indtræder i et Advisory Board for Center for Digital Voksenlæring
4. Parterne vil aktivt inddrage og indtænke hinanden i den fortsatte uddannelsespolitiske dialog.

Målet er at styrke og fokusere de nuværende indsatser og skabe fælles retning i forhold til udviklingsarbejdet fremover.

Partnerskabet indgås mellem:

  
Martin Lasse Hansen Sieben

Administrerende direktør

VUC Storstrøm



Carsten Krabbe

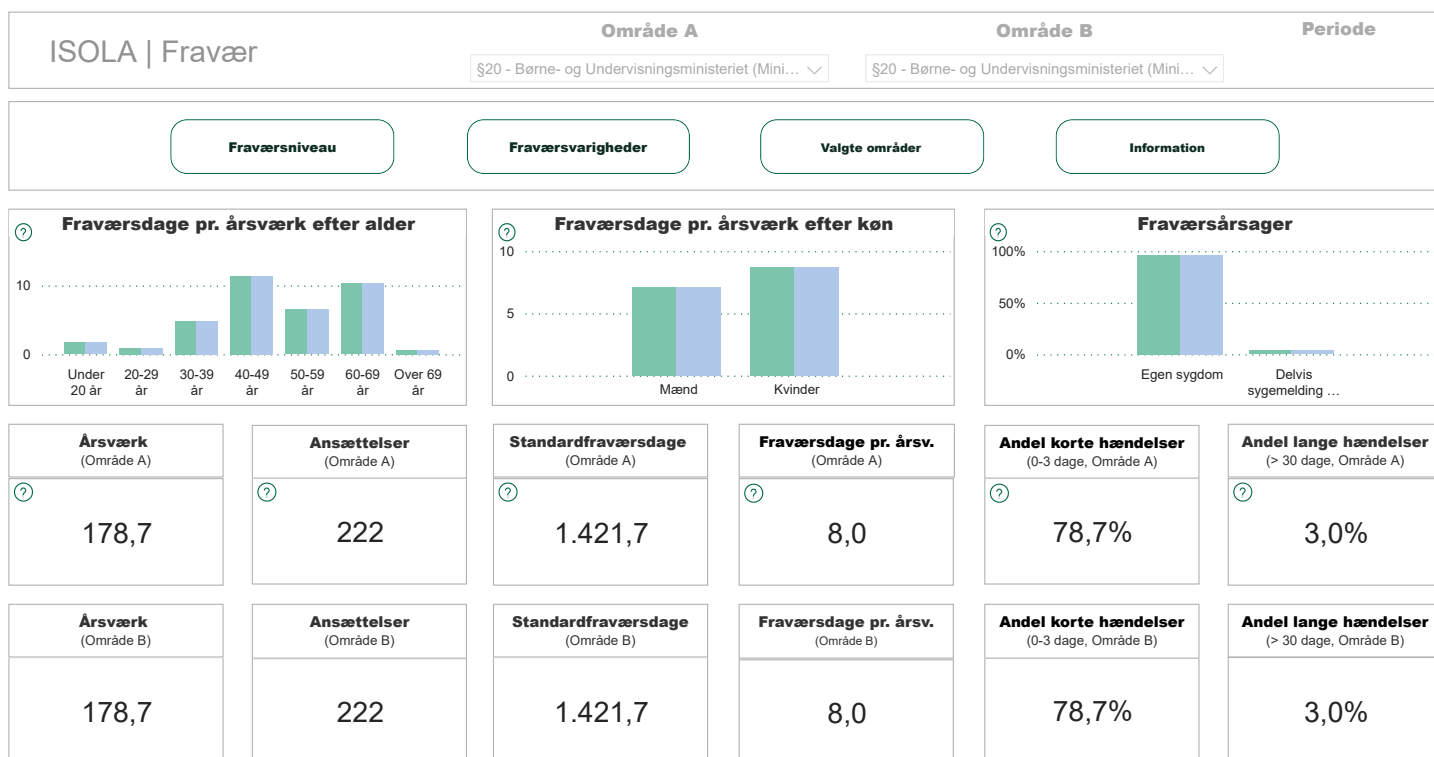
Direktør, Regional Udvikling

Region Sjælland

## Gennemsnitligt sygefravær pr. ansat 1/7 2020 - 30/6 2021

Med langtidssygefravær 8,0 dage

Uden langtidssygefravær 2,9 dage



ISOLA Fraværgrundlag. Fraværdata baseret på rettidige indrapporteringer for hele perioden. Virksomheder med fejlagtige eller manglende indrapporteringer i én eller flere af periodens måneder vil som udgangspunkt udelukkes af statistikken.

### VUC Storstrøms sygefravær 2016-2021

2021	2020	2019	2018	2017	2016	
8,0	7,9	9,4	11,9	11,0	10,1	Med langtidssygefravær
2,9	3,1	4,5	5,1	4,3	4,5	Uden langtidssygefravær

\*2021 dækker perioden 1/7 2020 - 30/6 2021

27-10-2021

# VUC Storstrøm

## Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

Professionel kapital 2021 efteråret

### Bestående af:

Administration-IT-service

Afd. Faxe (Faxe)

Afd. Næstved (Næstved)

Afd. Nakskov (Nakskov)

Afd. Nykøbing F. (Nykøbing)

Afd. Vordingborg (Vordingb.)

Cheferne/planlægningsenheden

Direktionen/ledelsessekretariatet

Fjernundervisning

Studieadministration (Studieadm)

Udviklingsafdelingen (Udvikl)

Vejledningen

VUC Erhverv (VEU)

## Læservejledning

---

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

### Benchmark og mulige sammenligninger

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

### Først en oversigt

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

### Nærmere detaljer

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

### Sådan udregnes scorer

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

### Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

## Udviklingsoversigt

### VUC Storstrøm 2021

Svarprocent: **65.8%** (123 besvarelser, 187 respondenter)

### VUC Storstrøm 2019

**81.0%** (179 besvarelser, 221 respondenter)

	Landsgennemsnit point (0-100)	2019 point (0-100)	2021 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>				
Professionel kapital	-	62.3	61.9	-0.4
Social kapital	63.7	61.2	57.4	-3.8
Tillid	68.0	65.5	61.5	-4.1
Retfærdighed	59.4	56.8	53.3	-3.5
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	73.6	78.0	4.4
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55.4	55.3	60.9	5.6
Human kapital	66.3	69.7	70.9	1.3
Beslutningskapital	-	56.0	57.3	1.3
<b>Kerneopgaven</b>				
Oplevet kvalitet	69.6	59.4	60.0	0.5
Kriterier for kvalitet	-	52.6	52.0	-0.5
Eleverne: Manglende motivation	-	53.0	49.6	-3.4
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	42.4	33.5	-8.9
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	49.8	48.5	-1.3
<b>Jobfaktorer</b>				
Arbejdsomfang	45.5	52.0	49.1	-3.0
Indflydelse i arbejdet	74.0	68.4	64.2	-4.2
Mening i arbejdet	74.9	83.2	84.6	1.3
<b>Relationelle faktorer</b>				
Ledelseskvalitet	53.7	61.4	65.3	3.9
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	59.5	55.4	-4.1
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	62.9	66.3	3.4
Anerkendelse fra eleverne	-	61.9	63.7	1.8
Anerkendelse fra samfundet	51.3	54.1	55.1	1.0
Mobning	29.1%	18.8%	10.6%	-8.2 %-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	49.8	47.1	-2.7
Loyalitet	63.8	62.5	62.1	-0.4
Tilfredshed med arbejdet	77.8	75.9	73.5	-2.4
Engagement i arbejdet	74.2	80.9	80.3	-0.6
<b>Helbred og velbefindende</b>				
Stress	29.0	31.1	26.6	-4.5
Udbrændthed	30.8	36.7	32.6	-4.0
Søvnbesvær	19.4	31.6	27.6	-4.0
Selvurderet helbred	63.9	61.1	61.7	0.5
Seksuel chikane	-	-	0.8	-

### Forklaring

- Kolonnen længst til højre, Udvikling – her angiver en grøn farve en god udvikling og en rød farve en dårlig udvikling, uanset hvor stor udviklingen er.
- De to andre farvede kolonner – er farvet ift. benchmarket Landsgennemsnit, se Forklaring i bunden af oversigten på næste side.

## Oversigt

Svarprocent: **65.8%** (123 besvarelser, 187 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>			
Professionel kapital	61.9	-	-
Social kapital	57.4	63.7	6.3
Tillid	61.5	68.0	6.5
Retfærdighed	53.3	59.4	6.1
Samarbejdet mellem kolleger	78.0	75.9	2.1
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	60.9	55.4	5.5
Human kapital	70.9	66.3	4.6
Beslutningskapital	57.3	-	-
<b>Kerneopgaven</b>			
Oplevet kvalitet	60.0	69.6	9.6
Kriterier for kvalitet	52.0	-	-
Eleverne: Manglende motivation	49.6	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	33.5	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	48.5	-	-
<b>Jobfaktorer</b>			
Arbejds mængde	49.1	45.5	3.6
Indflydelse i arbejdet	64.2	74.0	9.8
Mening i arbejdet	84.6	74.9	9.7
<b>Relationelle faktorer</b>			
Ledelseskvalitet	65.3	53.7	11.6
Anerkendelse fra ledelsen	55.4	64.3	8.9
Anerkendelse fra kollegerne	66.3	74.5	8.3
Anerkendelse fra eleverne	63.7	-	-
Anerkendelse fra samfundet	55.1	51.3	3.8
Mobning	10.6%	29.1%	18.5%-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>			
Arbejde-privatlivskonflikt	47.1	40.9	6.2
Loyalitet	62.1	63.8	1.7
Tilfredshed med arbejdet	73.5	77.8	4.3
Engagement i arbejdet	80.3	74.2	6.1
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Stress	26.6	29.0	2.4
Udbrændthed	32.6	30.8	1.8
Søvnbesvær	27.6	19.4	8.2
Selvurderet helbred	61.7	63.9	2.2
Seksuel chikane	0.8	-	-

### Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

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

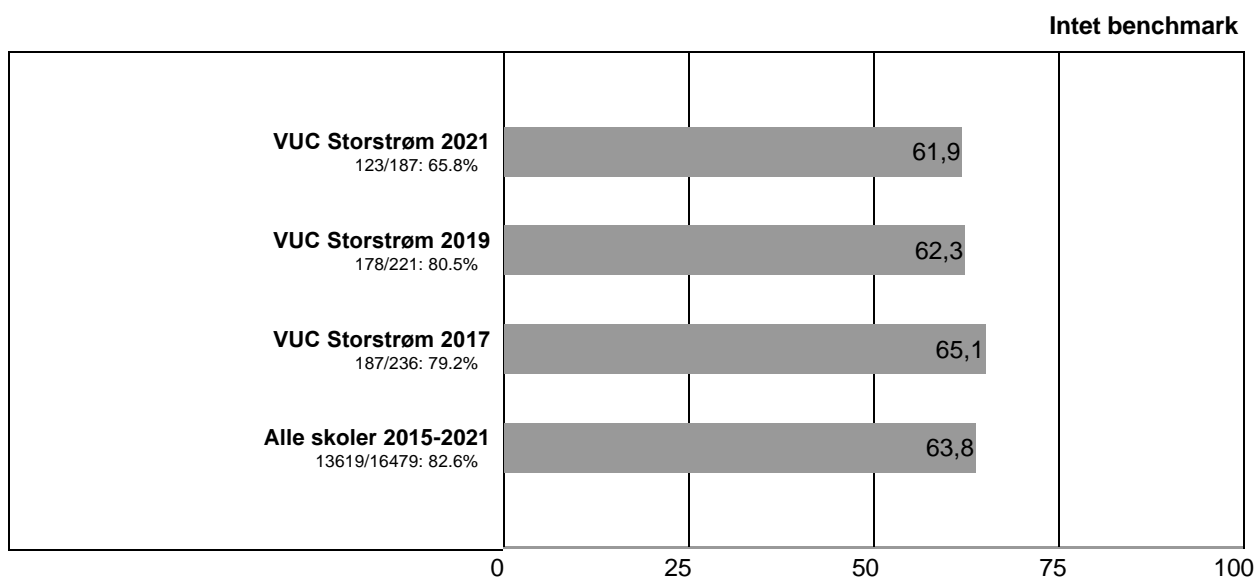
Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

## 01 Professionel kapital

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

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

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

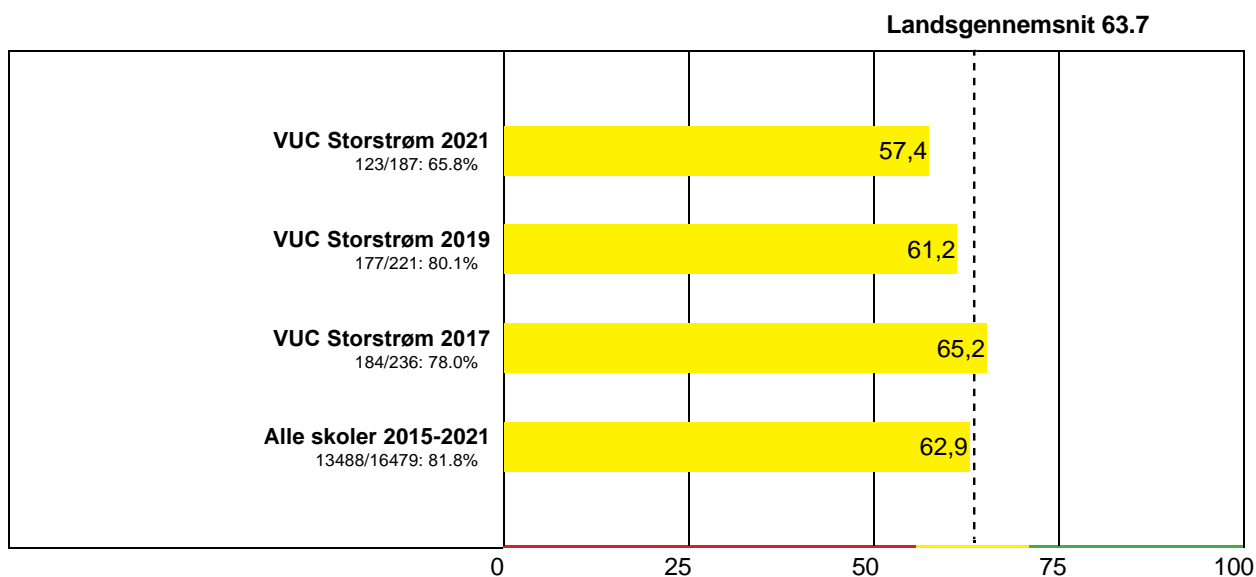


## 02 Social kapital

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

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

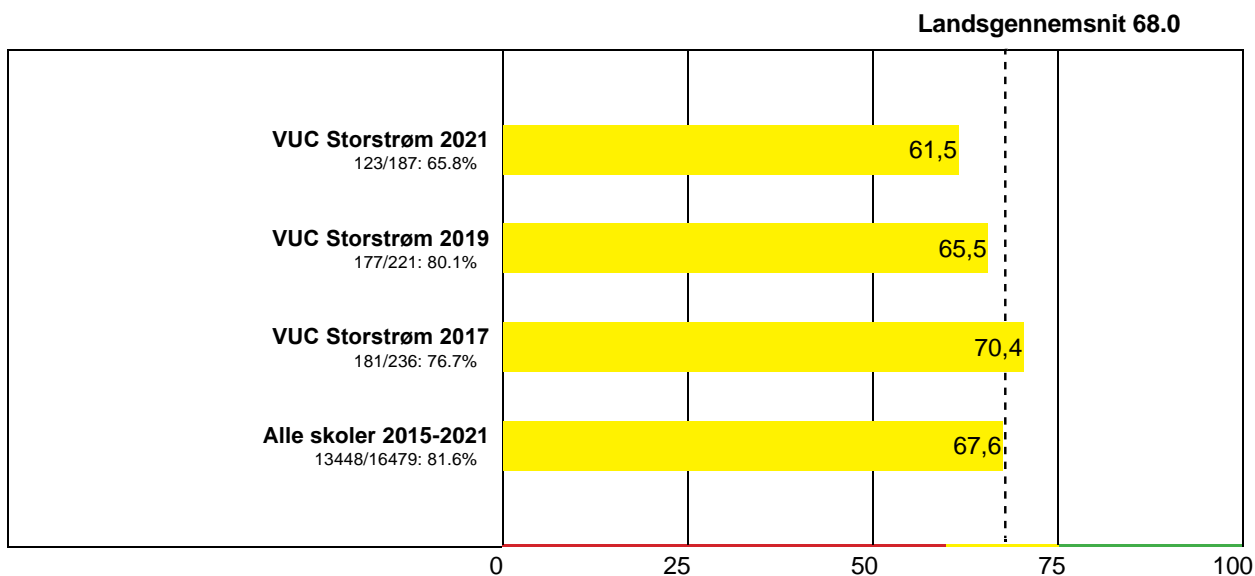
- Tillid
- Retfærdighed





## 03 Tillid

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



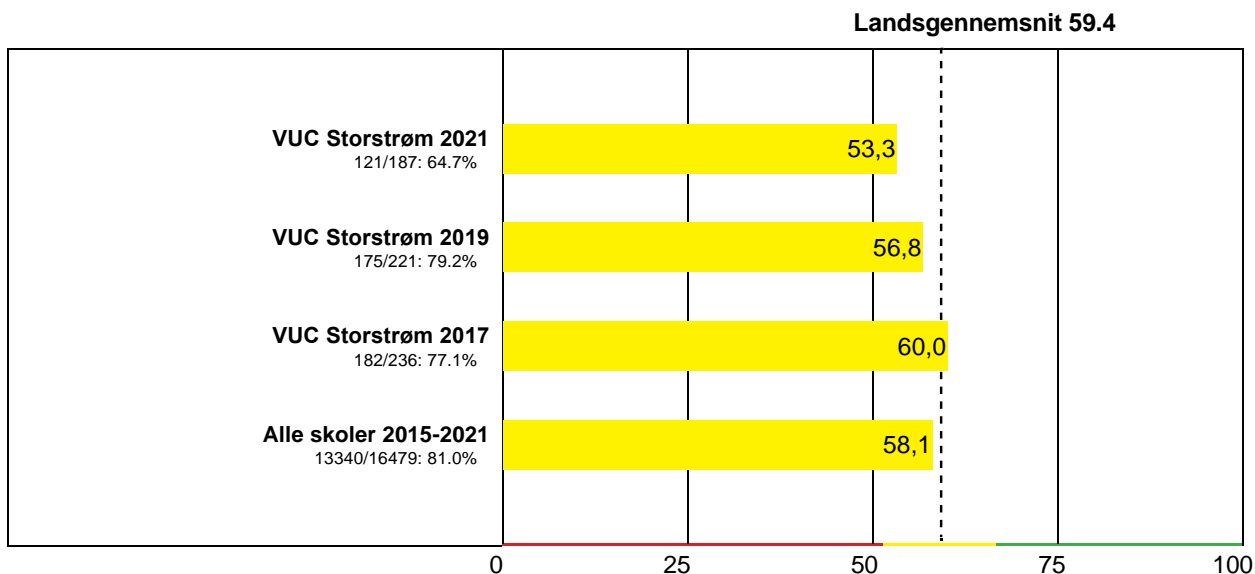
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (122 svar)	16.4% (19.7%)	37.7% (41.0%)	31.1% (31.2%)	9.0% (6.4%)	5.7% (1.7%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (122 svar)	9.8% (13.7%)	39.3% (38.9%)	36.1% (36.6%)	12.3% (8.6%)	2.5% (2.3%)

## 04 Retfærdighed

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



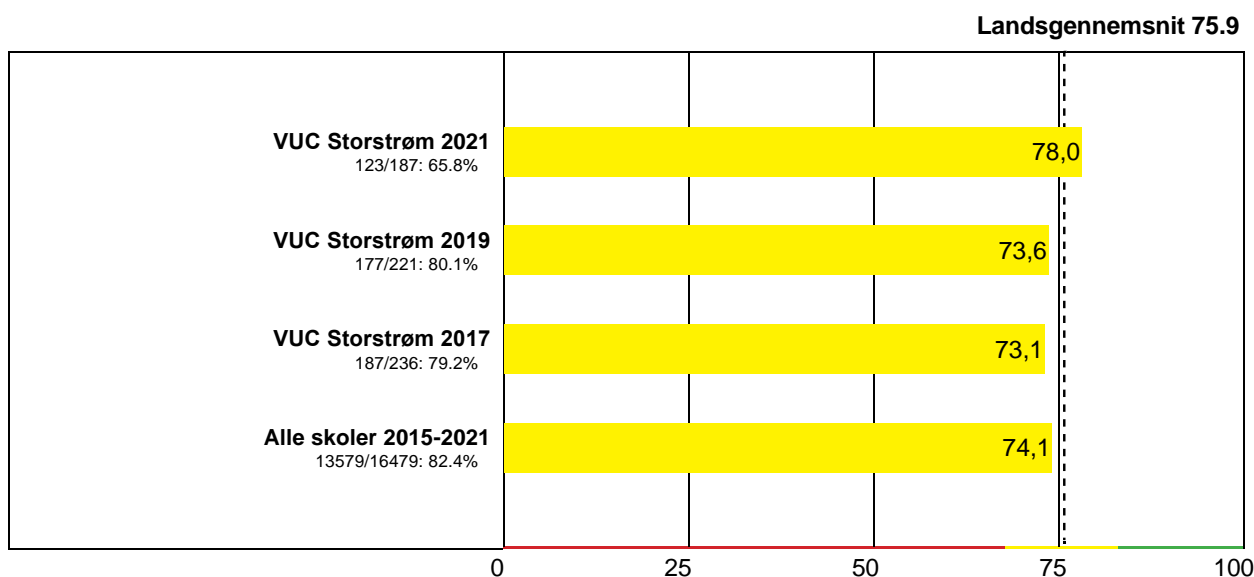
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (119 svar)	4.2% (6.9%)	27.7% (32.0%)	55.5% (46.9%)	10.9% (12.0%)	1.7% (2.3%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (120 svar)	5.8% (8.8%)	26.7% (33.5%)	40.8% (38.2%)	19.2% (13.5%)	7.5% (5.9%)

## 05 Samarbejdet mellem kolleger

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



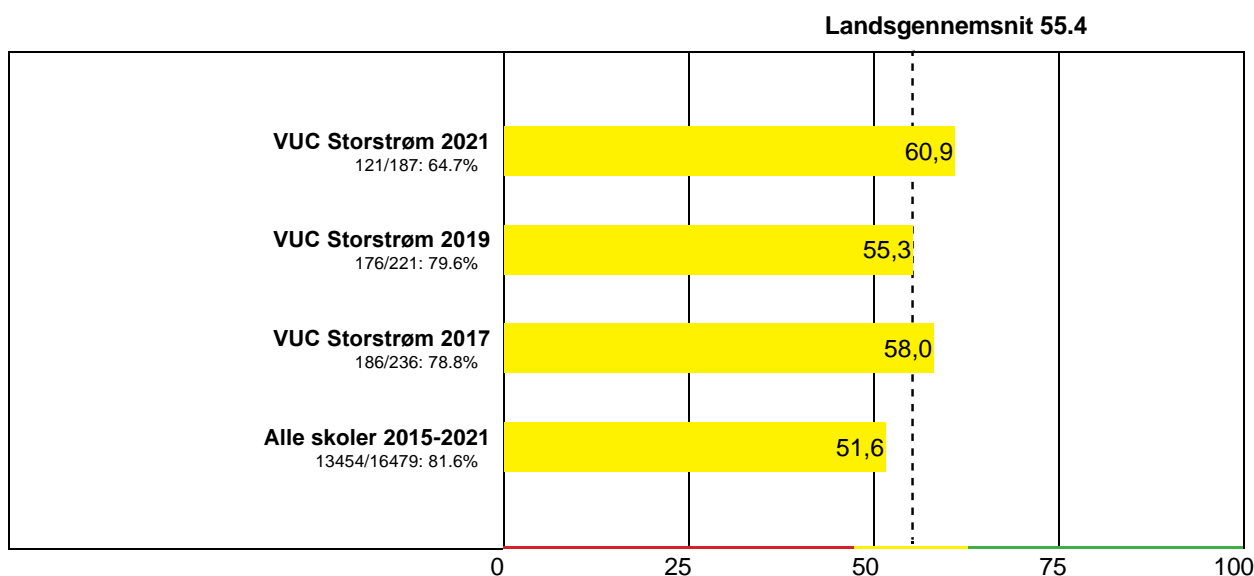
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (121 svar)	21.5% (13.1%)	50.4% (51.7%)	22.3% (27.8%)	5.0% (5.7%)	0.8% (1.7%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (122 svar)	34.4% (30.3%)	48.4% (52.6%)	14.8% (14.3%)	1.6% (1.7%)	0.8% (1.1%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (123 svar)	27.6% (22.2%)	56.9% (55.1%)	12.2% (20.5%)	2.4% (1.1%)	0.8% (1.1%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (123 svar)	52.8% (33.9%)	33.3% (43.5%)	13.8% (19.8%)	0.0% (1.7%)	0.0% (1.1%)

## 06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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



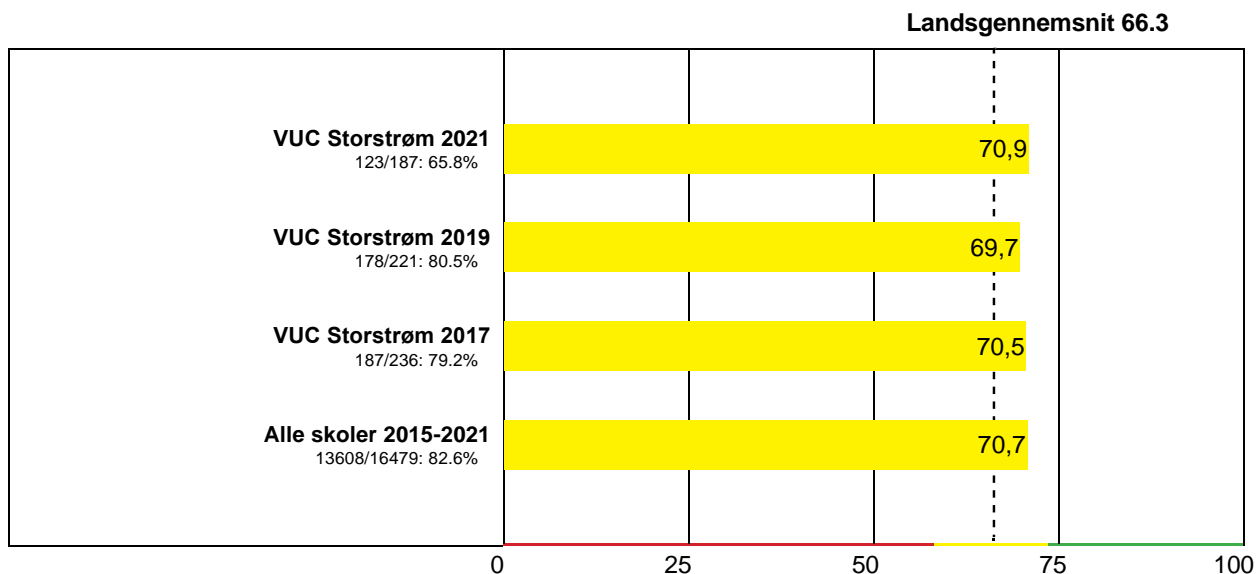
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (121 svar)	15.7% (10.8%)	25.6% (31.3%)	35.5% (26.1%)	14.9% (17.0%)	8.3% (14.8%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (121 svar)	35.5% (25.1%)	26.4% (34.9%)	28.9% (28.0%)	6.6% (7.4%)	2.5% (4.6%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (121 svar)	9.9% (6.8%)	31.4% (25.6%)	34.7% (29.0%)	15.7% (28.4%)	8.3% (10.2%)

## 07 Human kapital

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



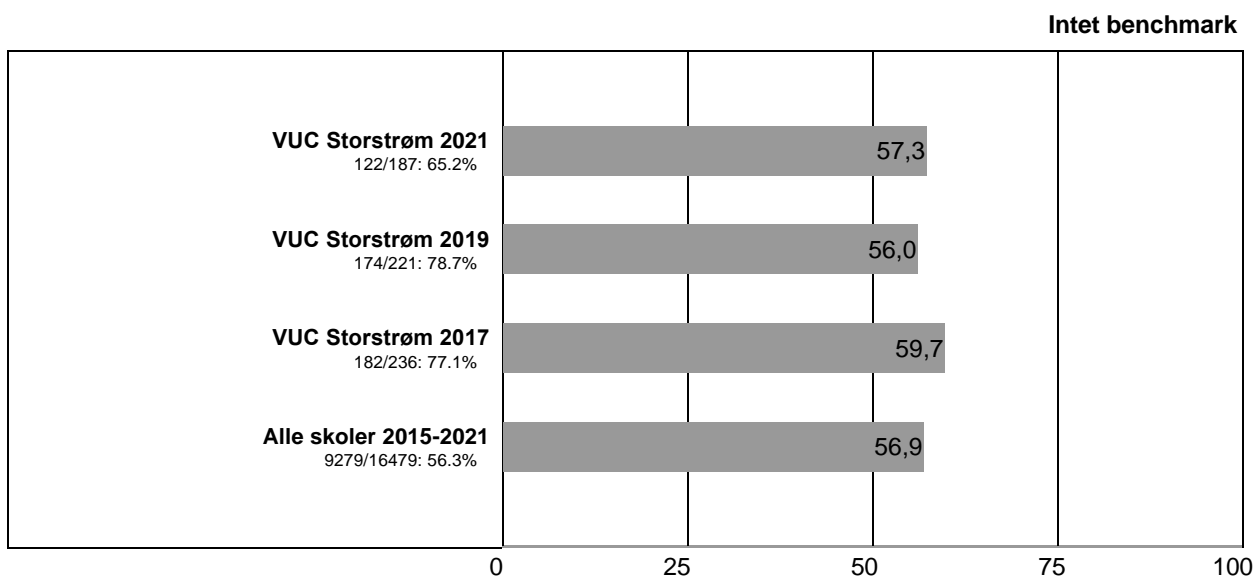
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (119 svar)	24.4% (18.3%)	47.1% (52.6%)	21.8% (19.4%)	4.2% (5.7%)	2.5% (4.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (123 svar)	30.9% (23.9%)	30.9% (39.8%)	28.5% (31.3%)	9.8% (4.0%)	0.0% (1.1%)

## 08 Beslutningskapital

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



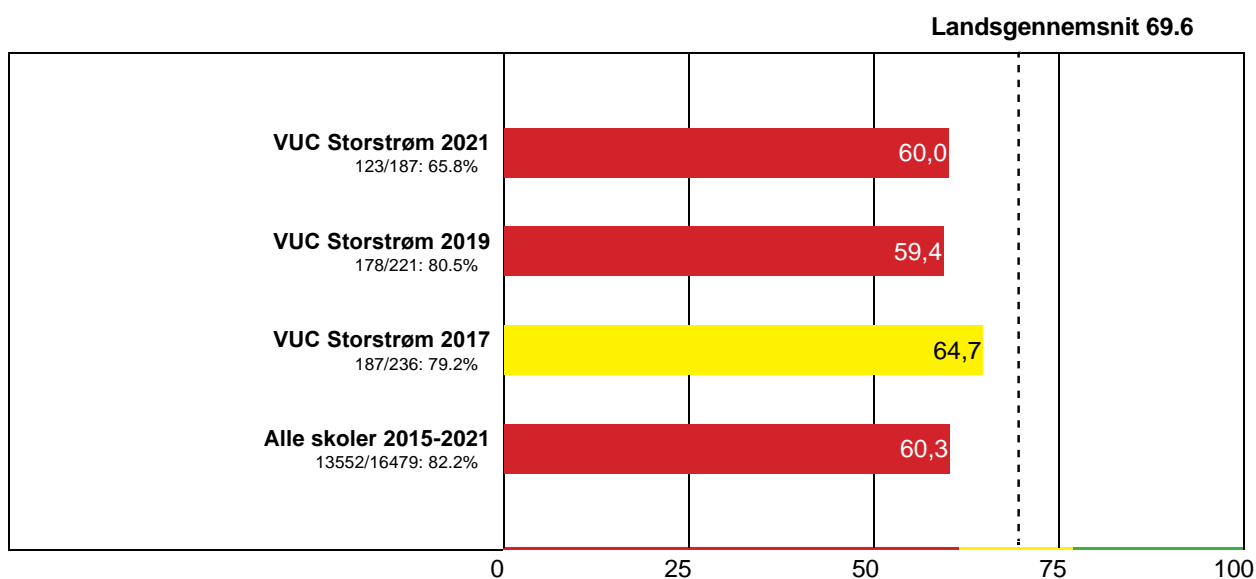
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (121 svar)	2.5% (1.2%)	21.5% (25.9%)	56.2% (54.1%)	14.0% (14.7%)	5.8% (4.1%)
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (119 svar)	5.9% (9.5%)	37.8% (41.1%)	41.2% (38.1%)	10.9% (6.0%)	4.2% (5.4%)
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (121 svar)	14.0% (9.4%)	43.0% (34.7%)	30.6% (38.2%)	7.4% (12.9%)	5.0% (4.7%)
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (121 svar)	17.4% (11.2%)	34.7% (34.1%)	32.2% (38.8%)	8.3% (10.6%)	7.4% (5.3%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (122 svar)	1.6% (4.6%)	38.5% (28.2%)	38.5% (41.4%)	16.4% (20.1%)	4.9% (5.7%)

## 09 Oplevet kvalitet

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



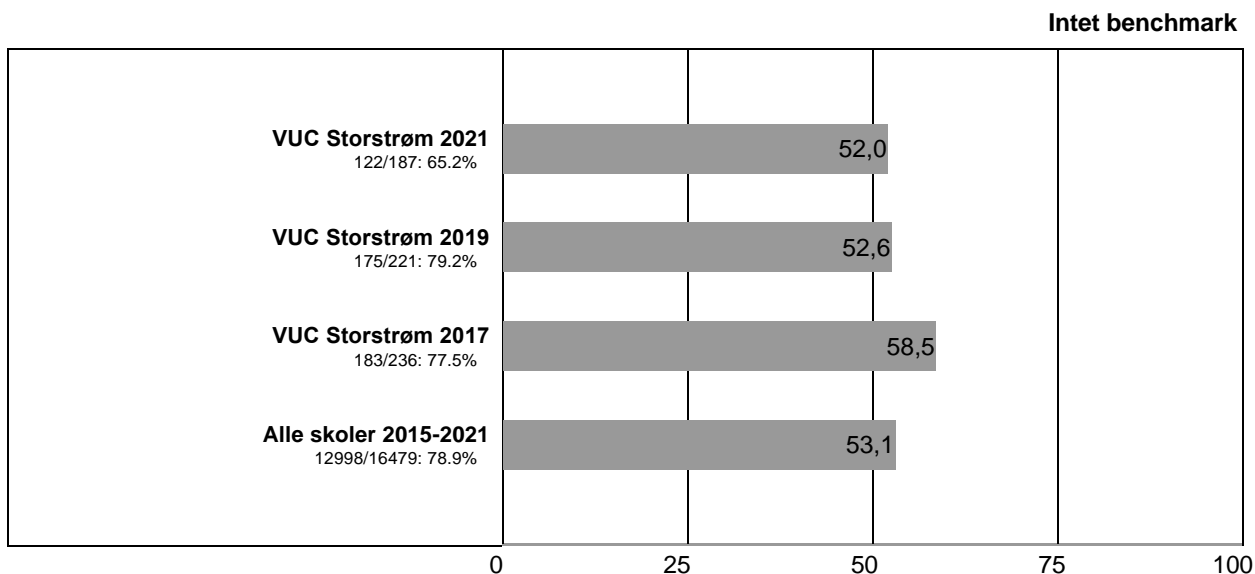
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.7)</sup> Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (123 svar)	11.4% (9.0%)	35.8% (35.4%)	38.2% (42.7%)	10.6% (10.1%)	4.1% (2.8%)

## 10 Kriterier for kvalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

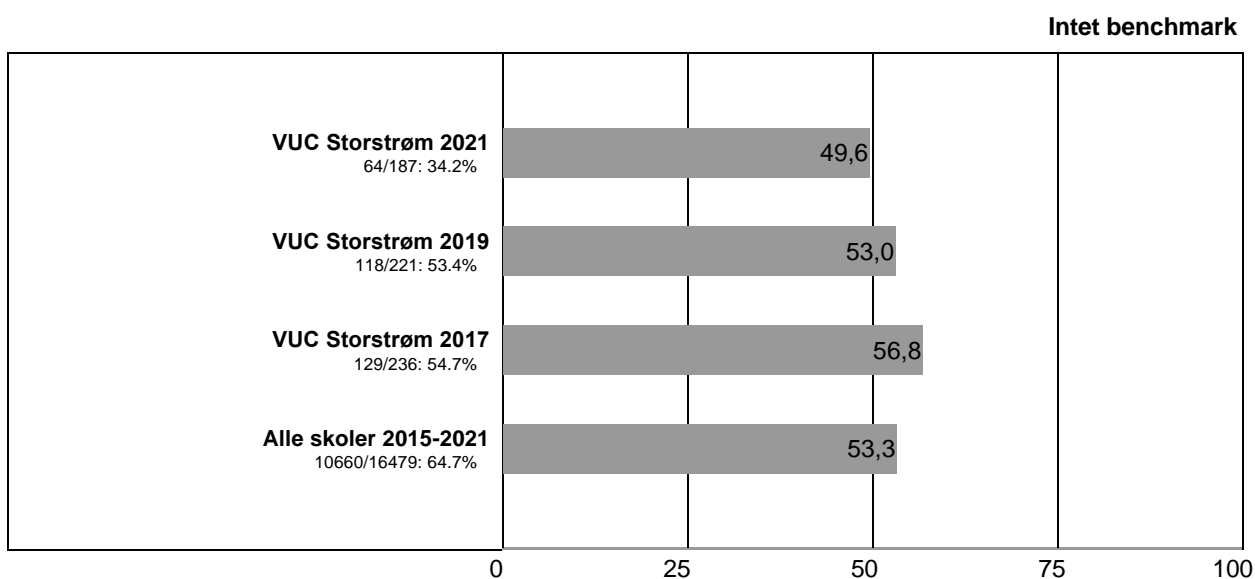
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.8)</sup> Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (122 svar)	4.9% (5.7%)	33.6% (28.0%)	36.1% (42.9%)	15.6% (17.7%)	9.8% (5.7%)



## 11 Eleverne: Manglende motivation

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

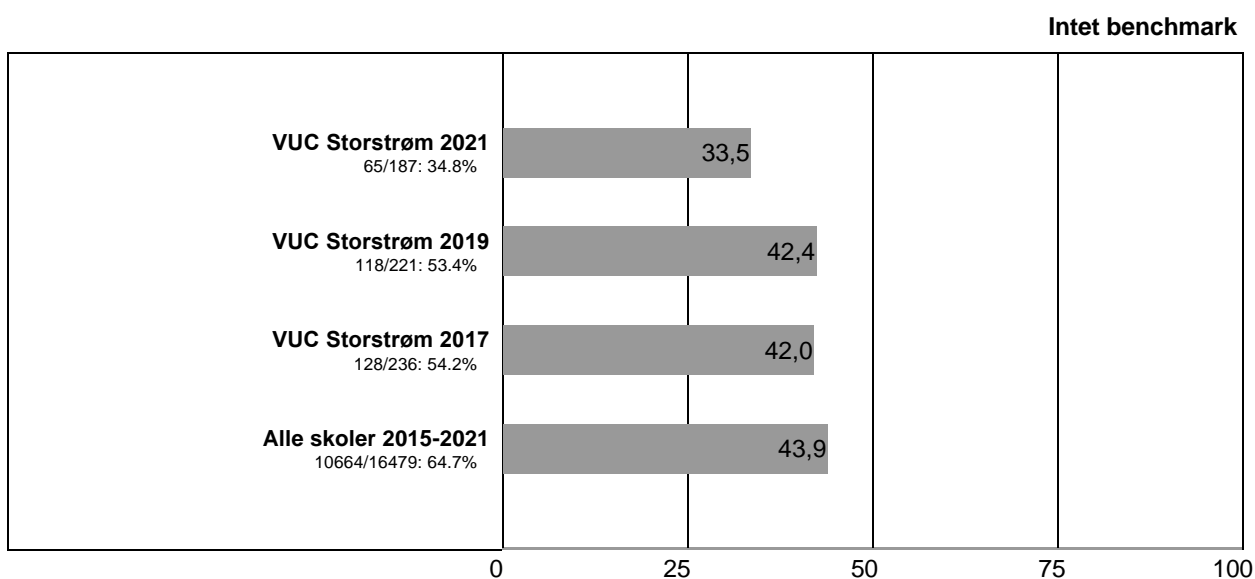
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.3) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (64 svar)	6.3% (5.9%)	25.0% (29.7%)	39.1% (42.4%)	20.3% (14.4%)	9.4% (7.6%)

## 12 Eleverne: Støj og uro i timerne

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

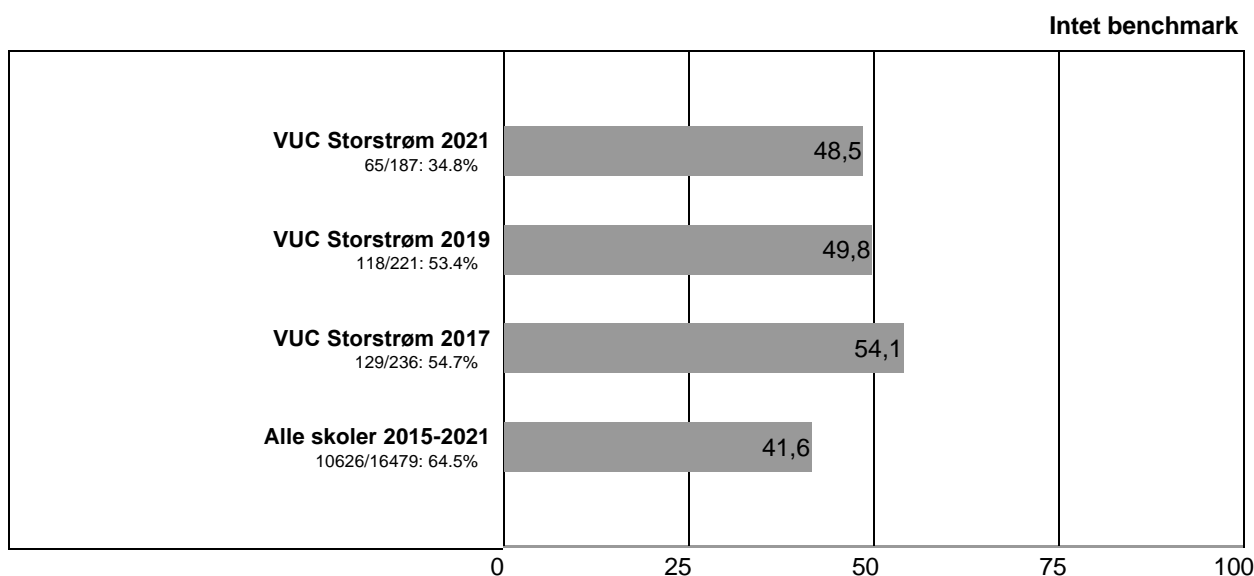
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (65 svar)	3.1% (4.2%)	12.3% (22.0%)	27.7% (28.8%)	29.2% (28.8%)	27.7% (16.1%)

## 13 Eleverne: Sociale og psykiske problemer

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

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



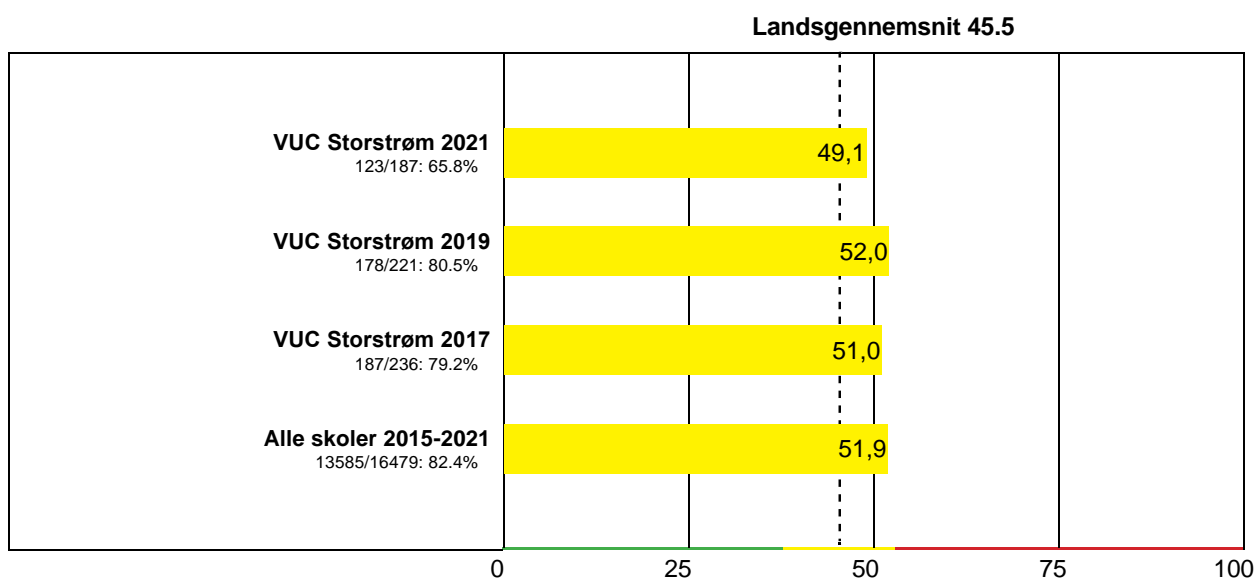
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (65 svar)	13.8% (5.9%)	16.9% (27.1%)	33.8% (33.9%)	20.0% (26.3%)	15.4% (6.8%)

## 14 Arbejdsmængde

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



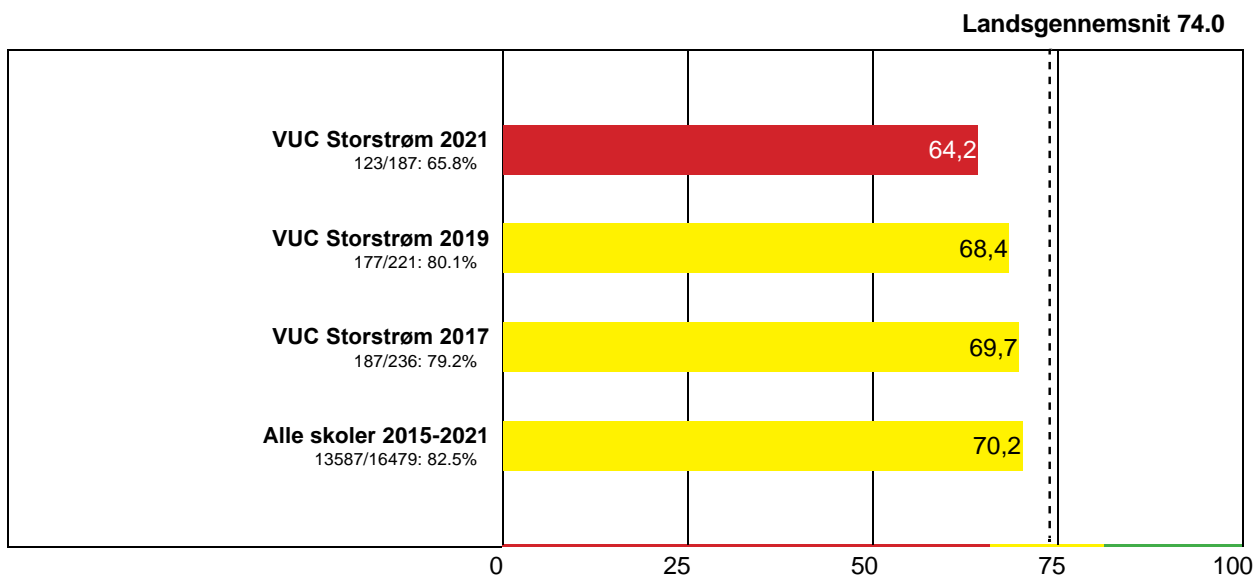
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (122 svar)	3.3% (6.2%)	37.7% (40.4%)	49.2% (43.8%)	9.0% (8.4%)	0.8% (1.1%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (122 svar)	0.8% (2.3%)	15.6% (19.9%)	38.5% (40.3%)	30.3% (23.3%)	14.8% (14.2%)

## 15 Indflydelse i arbejdet

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



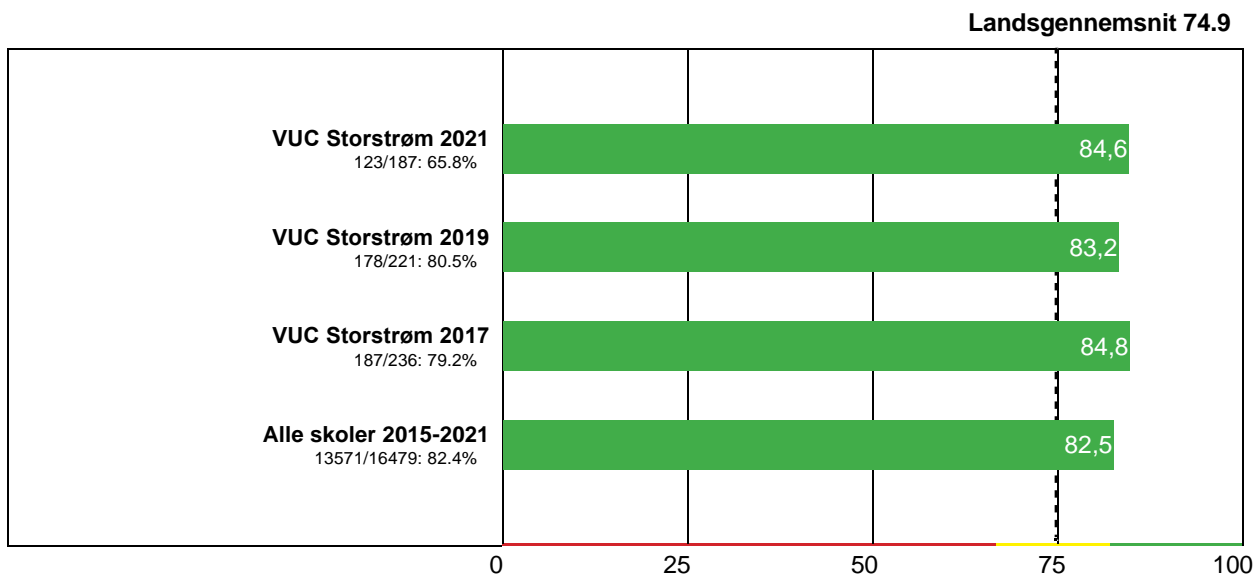
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (123 svar)	24.4% (25.4%)	51.2% (58.8%)	19.5% (13.6%)	4.9% (1.7%)	0.0% (0.6%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (122 svar)	4.9% (13.0%)	37.7% (35.0%)	34.4% (35.6%)	16.4% (12.4%)	6.6% (4.0%)

## 16 Mening i arbejdet

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



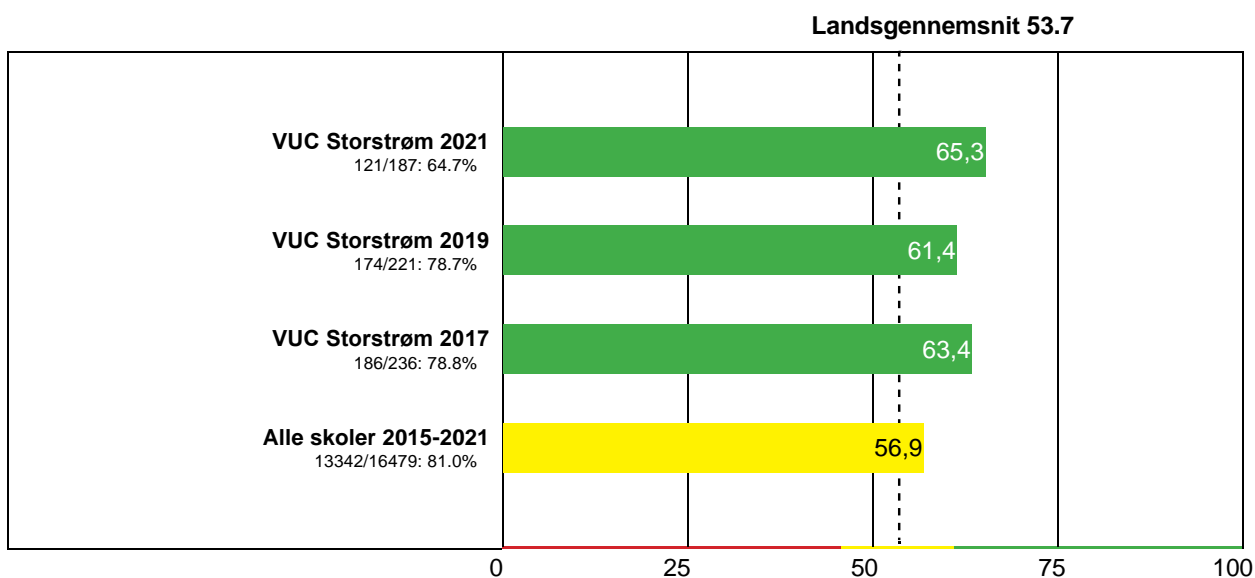
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (123 svar)	43.1% (37.3%)	32.5% (41.2%)	21.1% (21.5%)	3.3% (0.0%)	0.0% (0.0%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (123 svar)	65.0% (56.3%)	30.9% (38.6%)	4.1% (4.5%)	0.0% (0.6%)	0.0% (0.0%)

## 17 Ledelseskvalitet

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



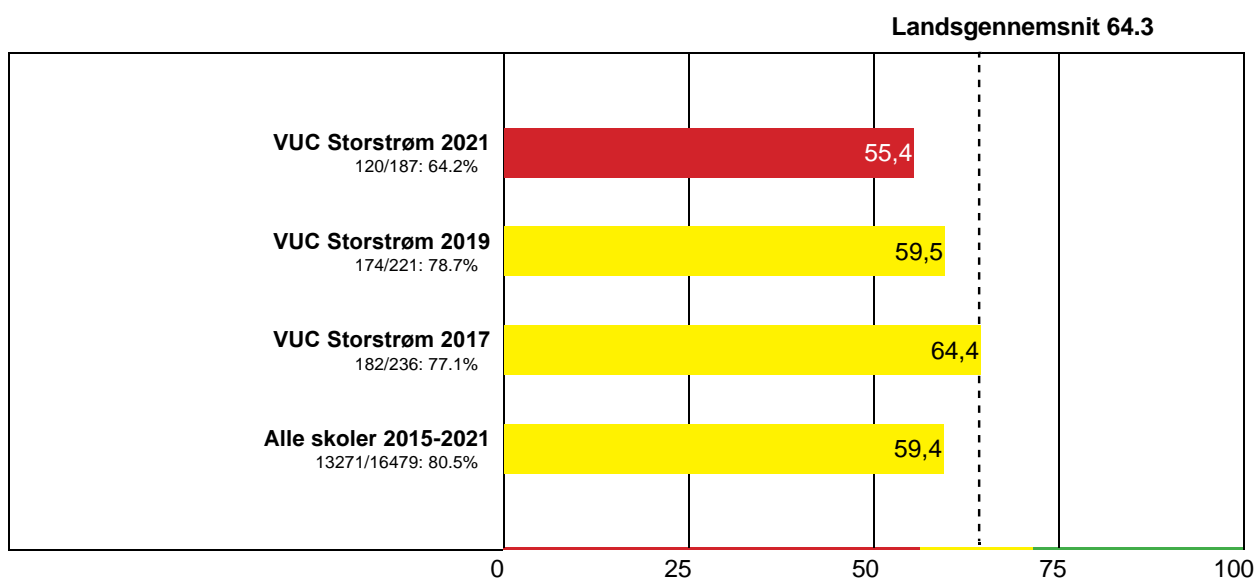
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (119 svar)	16.8% (12.6%)	32.8% (32.3%)	40.3% (45.5%)	6.7% (6.0%)	3.4% (3.6%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (119 svar)	20.2% (15.5%)	37.0% (36.8%)	35.3% (32.8%)	6.7% (10.3%)	0.8% (4.6%)

## 18 Anerkendelse fra ledelsen

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

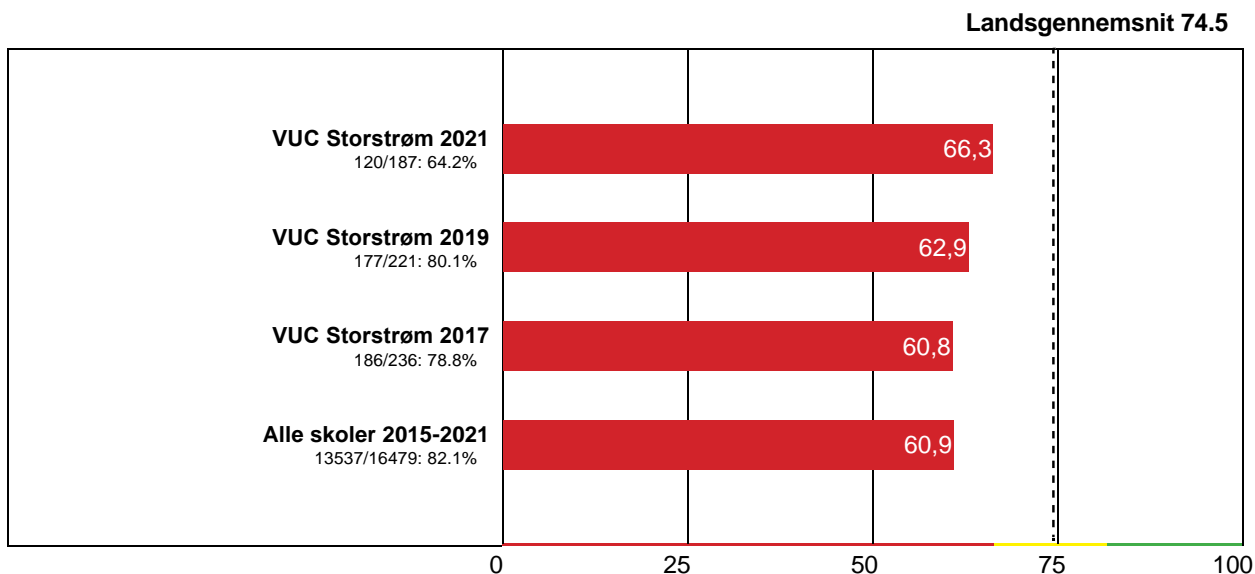
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5,6)</sup> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (120 svar)	10.8% (12.6%)	32.5% (36.2%)	35.0% (32.2%)	10.8% (14.4%)	10.8% (4.6%)



## 19 Anerkendelse fra kollegerne

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



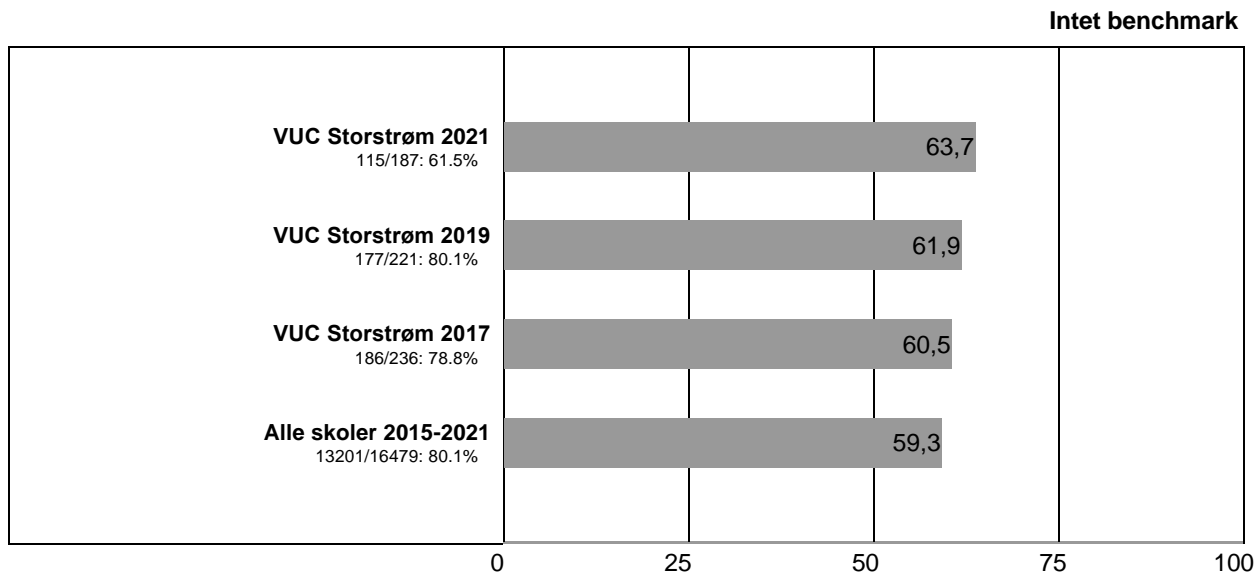
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>2.3)</sup> Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (120 svar)	13.3% (8.5%)	45.8% (46.9%)	35.8% (34.5%)	2.5% (7.9%)	2.5% (2.3%)

## 20 Anerkendelse fra eleverne

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



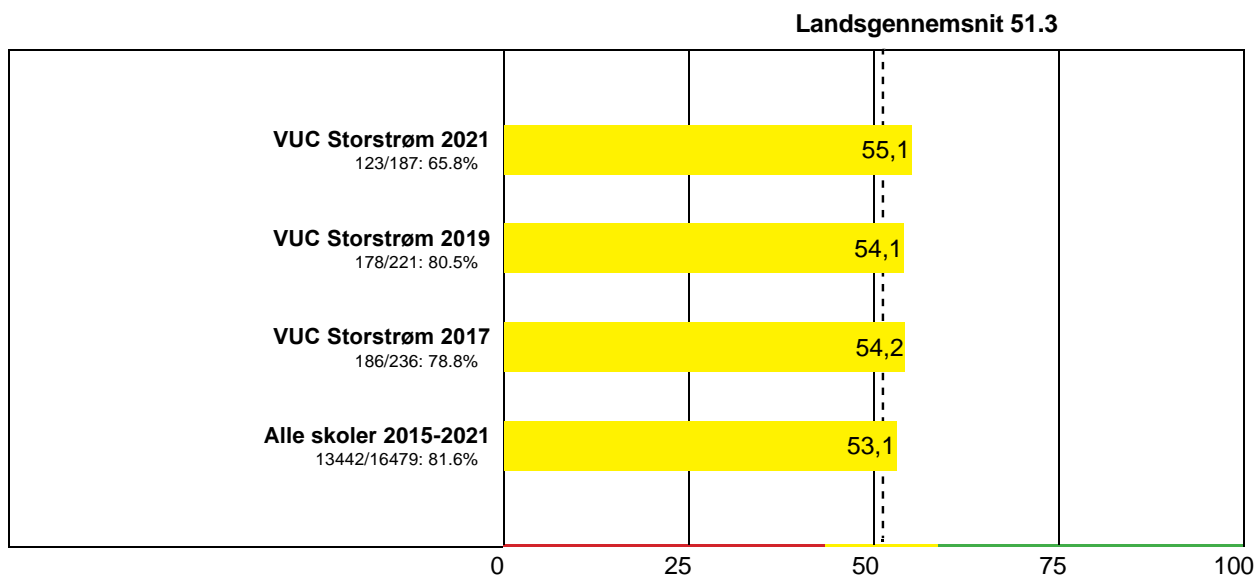
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>3.0)</sup> Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (115 svar)	3.5% (7.3%)	60.9% (48.0%)	25.2% (33.3%)	7.8% (7.3%)	2.6% (4.0%)

## 21 Anerkendelse fra samfundet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.4)</sup> I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (123 svar)	5.7% (4.5%)	30.9% (30.9%)	45.5% (43.3%)	13.8% (19.1%)	4.1% (2.2%)

---

## 22 Mobning

---

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

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

---

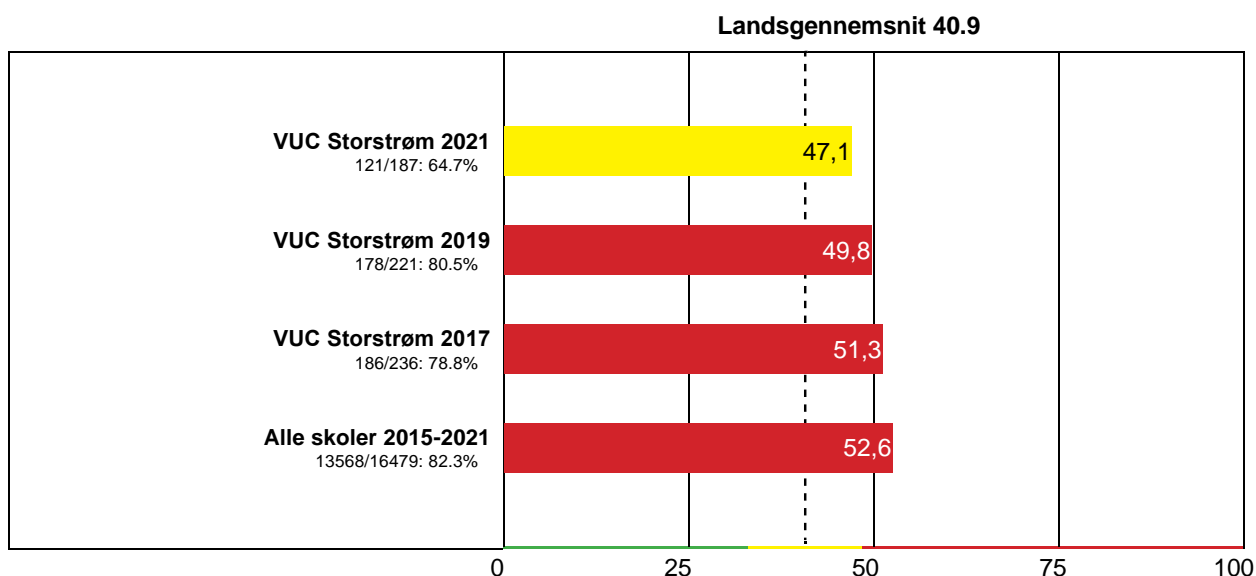
8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (123 svar)	0.0% (1.7%)	Ja, dagligt
	2.4% (3.4%)	Ja, ugentligt
	0.0% (2.8%)	Ja, månedligt
	8.1% (10.8%)	Ja, af og til
	89.4% (81.3%)	Nej

---

8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (10 svar)	40.0% (40.0%)	Kolleger
	30.0% (26.7%)	Ledere
	0.0% (3.3%)	Underordnede
	50.0% (46.7%)	Forældre, kursister eller elever

## 23 Arbejde-privatlivskonflikt

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



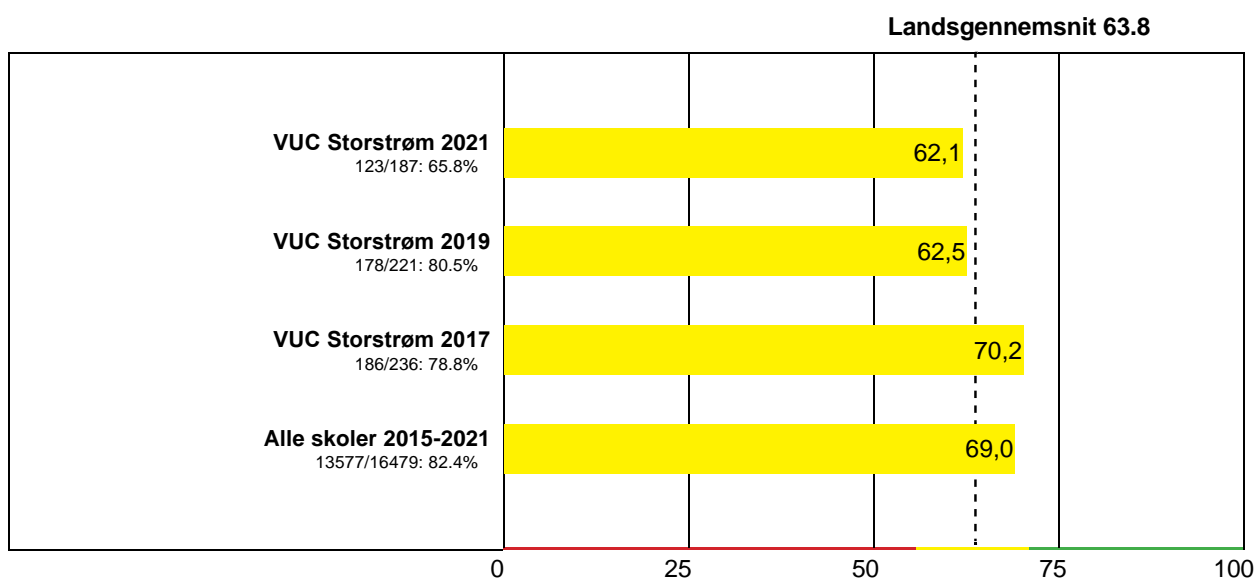
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (121 svar)	6.6% (7.3%)	19.8% (28.2%)	34.7% (33.9%)	32.2% (22.6%)	6.6% (7.9%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (118 svar)	6.8% (5.1%)	15.3% (24.3%)	44.9% (40.1%)	25.4% (20.3%)	7.6% (10.2%)

## 24 Loyalitet

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



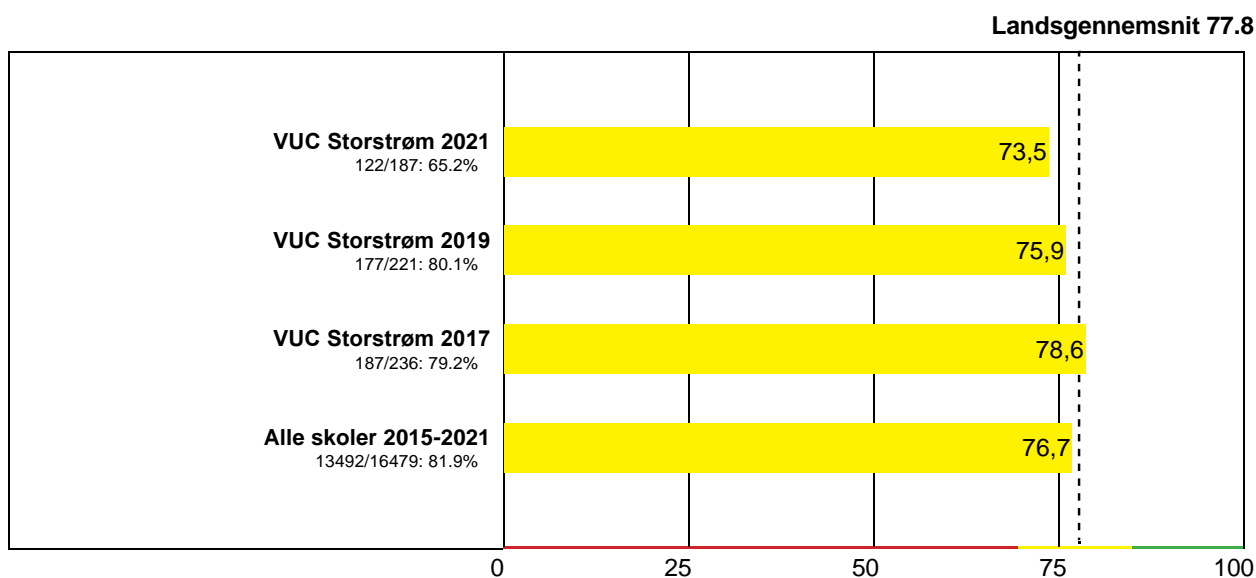
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (119 svar)	5.0% (1.7%)	13.4% (21.4%)	28.6% (24.9%)	16.8% (26.0%)	36.1% (26.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (122 svar)	15.6% (18.6%)	30.3% (36.6%)	32.0% (25.6%)	12.3% (11.0%)	9.8% (8.1%)

## 25 Tilfredshed med arbejdet

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



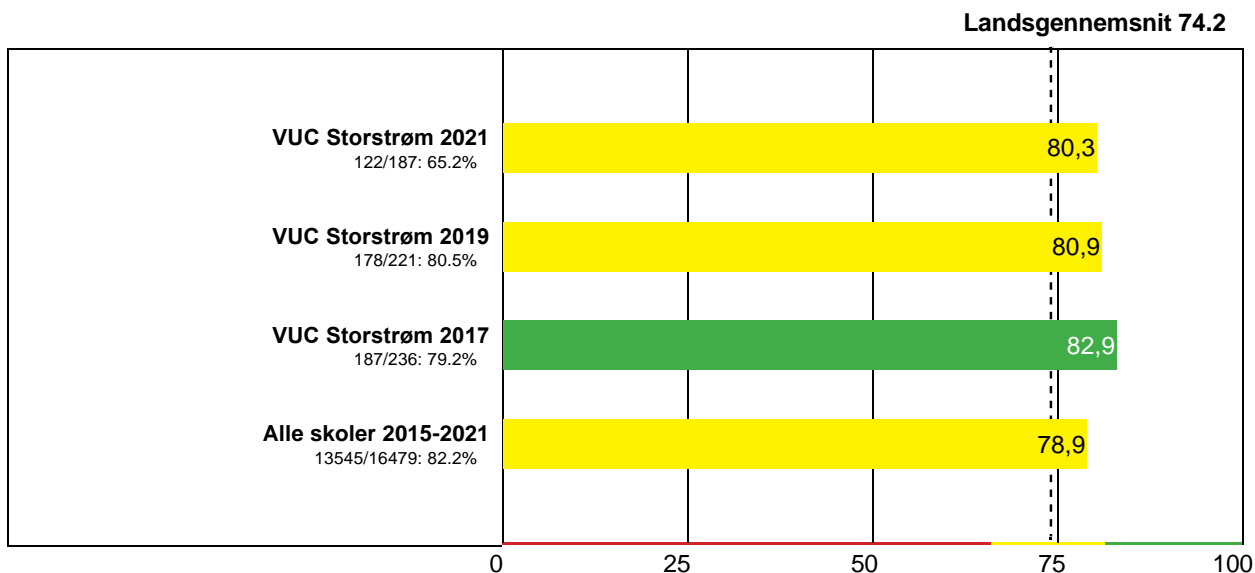
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (122 svar)	36.9% (40.7%)	48.4% (47.5%)	13.1% (10.7%)	1.6% (1.1%)

## 26 Engagement i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

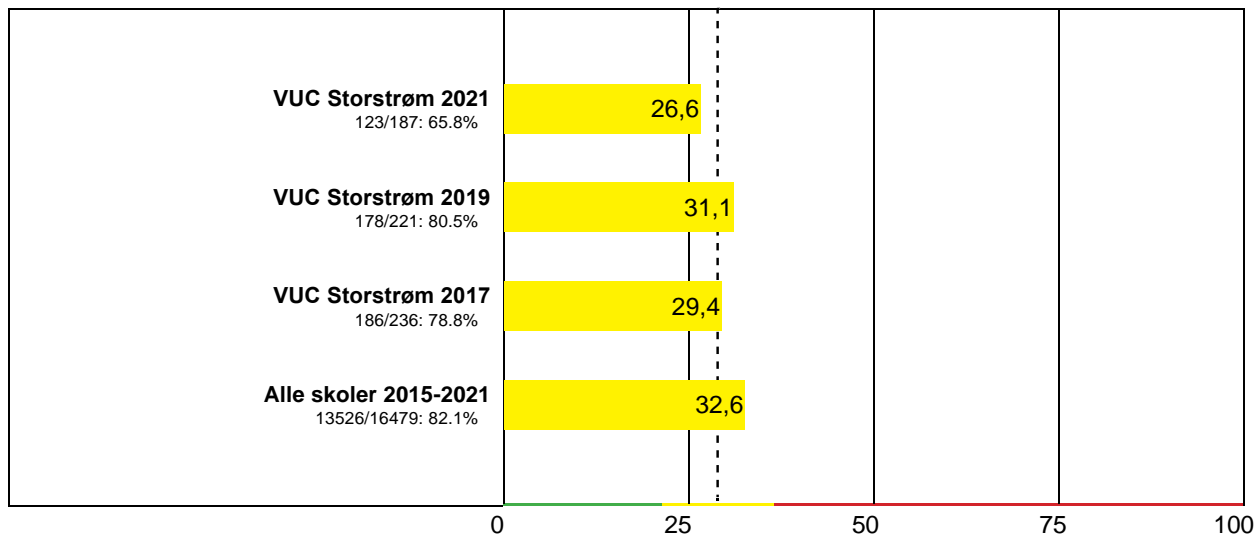
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.3)</sup> I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (122 svar)	46.7% (42.1%)	34.4% (39.9%)	13.9% (17.4%)	3.3% (0.6%)	1.6% (0.0%)



## 27 Stress

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

Lands gennemsnit 29.0



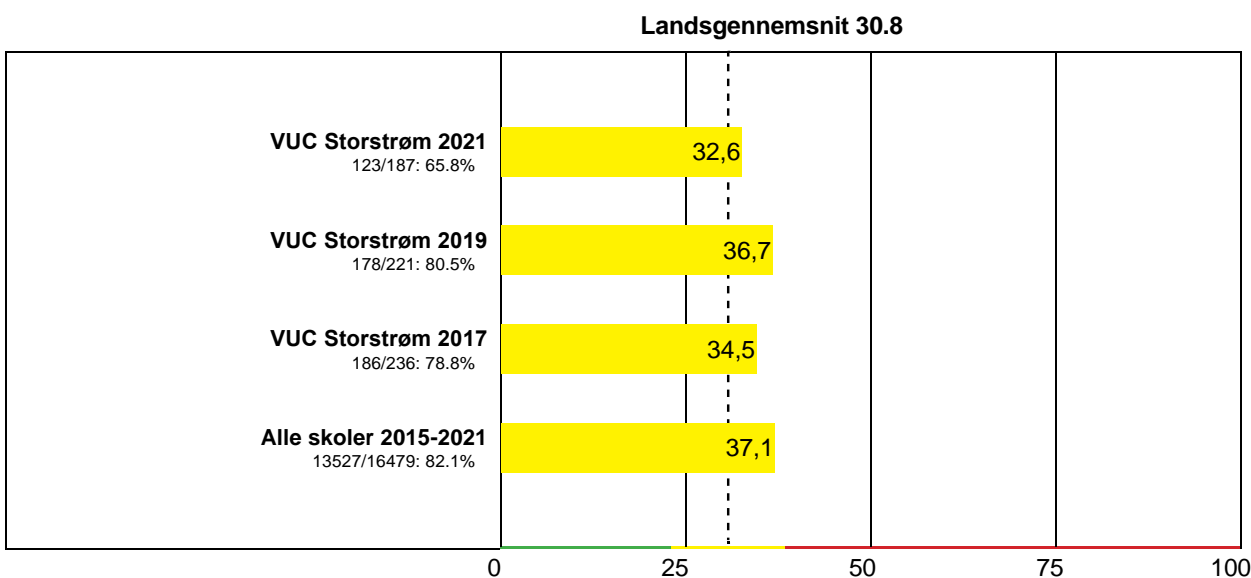
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (122 svar)	1.6% (2.3%)	8.2% (10.7%)	22.1% (31.1%)	32.8% (32.2%)	35.2% (23.7%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (122 svar)	1.6% (0.6%)	7.4% (7.9%)	14.8% (23.7%)	45.9% (39.0%)	30.3% (28.8%)

## 28 Udbændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

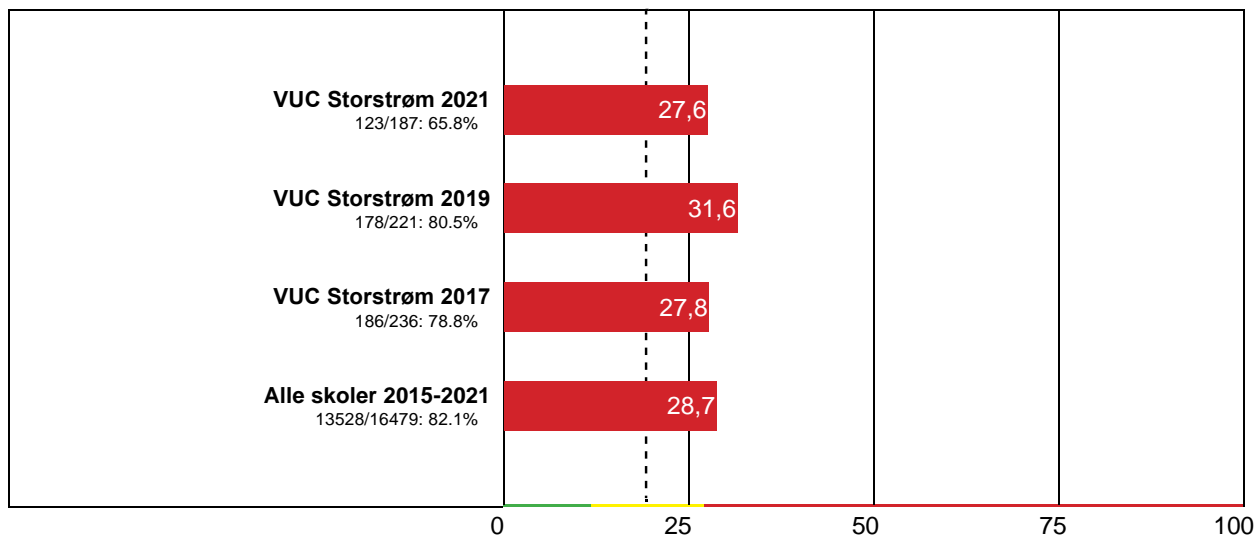
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (122 svar)	3.3% (5.1%)	15.6% (19.7%)	22.1% (22.5%)	31.1% (29.8%)	27.9% (23.0%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (123 svar)	3.3% (1.7%)	11.4% (17.4%)	21.1% (24.2%)	36.6% (32.0%)	27.6% (24.7%)

## 29 Søvnbesvær

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

Lands gennemsnit 19.4



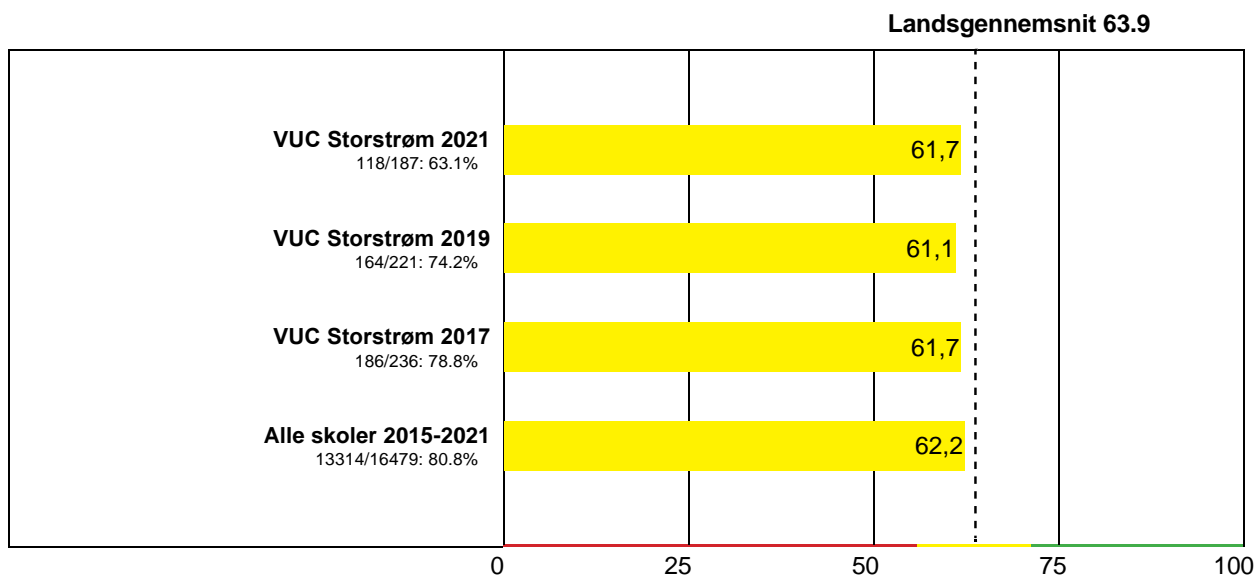
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (123 svar)	0.8% (1.7%)	7.3% (12.4%)	17.9% (14.6%)	37.4% (42.1%)	36.6% (29.2%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (123 svar)	1.6% (1.7%)	15.4% (21.3%)	18.7% (16.9%)	32.5% (33.1%)	31.7% (27.0%)

## 30 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
7.7) Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (118 svar)	14.4% (13.4%)	35.6% (31.1%)	34.7% (42.7%)	12.7% (12.2%)	2.5% (0.6%)

## 31 Seksuel chikane

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm 2019**.

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
<sup>10.1)</sup> Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (123 svar)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.8% (0.0%)	99.2% (0.0%)
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
<sup>10.2)</sup> Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (0 svar)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	

27-10-2021

# Vejledningen

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm

## Læservejledning

---

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

### Benchmark og mulige sammenligninger

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

### Først en oversigt

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

### Nærmere detaljer

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

### Sådan udregnes scorer

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

### Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

## Oversigt

Svarprocent: **100.0%** (12 besvarelser, 12 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>			
Professionel kapital	55.9	-	-
Social kapital	48.4	63.7	15.3
Tillid	49.0	68.0	19.0
Retfærdighed	47.9	59.4	11.5
Samarbejdet mellem kolleger	86.1	75.9	10.2
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	52.8	55.4	2.6
Human kapital	69.8	66.3	3.5
Beslutningskapital	49.6	-	-
<b>Kerneopgaven</b>			
Oplevet kvalitet	54.2	69.6	15.4
Kriterier for kvalitet	43.8	-	-
Eleverne: Manglende motivation	-	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	-	-
<b>Jobfaktorer</b>			
Arbejds mængde	49.0	45.5	3.5
Indflydelse i arbejdet	53.1	74.0	20.9
Mening i arbejdet	78.1	74.9	3.2
<b>Relationelle faktorer</b>			
Ledelseskvalitet	60.4	53.7	6.7
Anerkendelse fra ledelsen	47.9	64.3	16.4
Anerkendelse fra kollegerne	72.9	74.5	1.6
Anerkendelse fra eleverne	68.2	-	-
Anerkendelse fra samfundet	60.4	51.3	9.1
Mobning	8.3%	29.1%	20.8%-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>			
Arbejde-privatlivskonflikt	48.9	40.9	8.0
Loyalitet	53.1	63.8	10.7
Tilfredshed med arbejdet	58.3	77.8	19.5
Engagement i arbejdet	72.9	74.2	1.3
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Stress	29.2	29.0	0.2
Udbrændthed	34.4	30.8	3.6
Søvnbesvær	31.3	19.4	11.9
Selvurderet helbred	56.3	63.9	7.7
Seksuel chikane	0.0	-	-

### Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

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

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

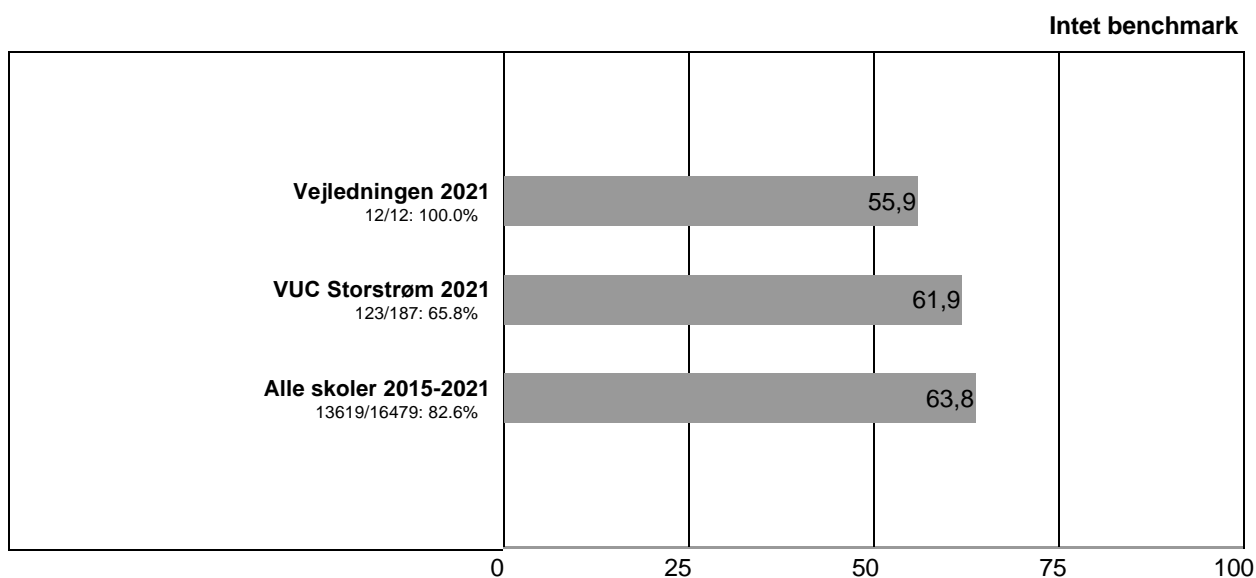


## 01 Professionel kapital

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

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

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

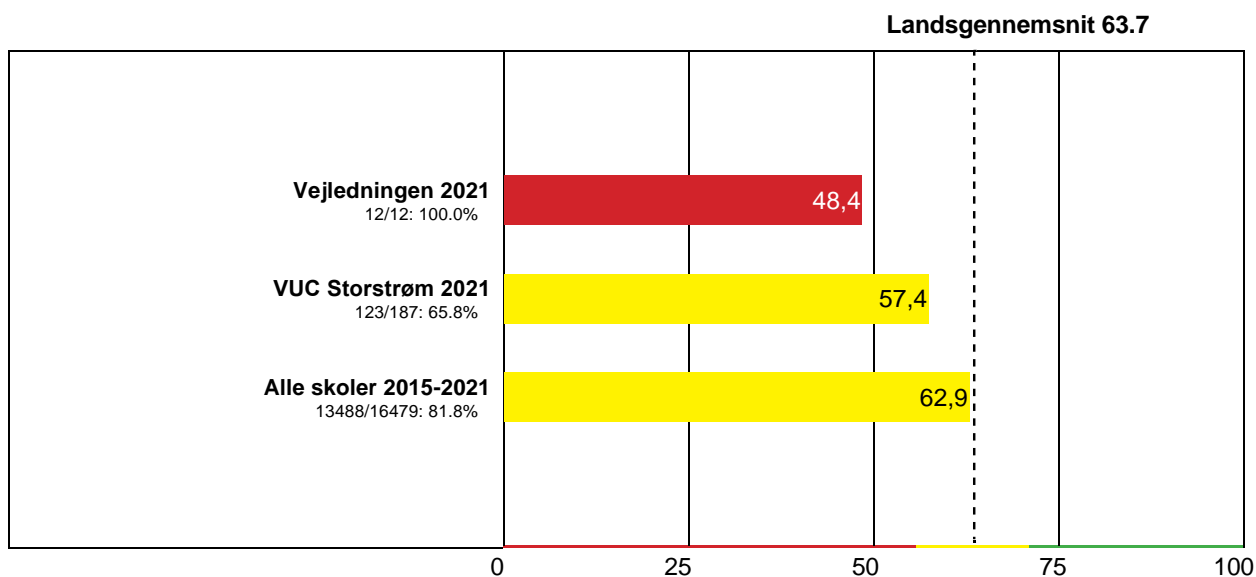


## 02 Social kapital

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

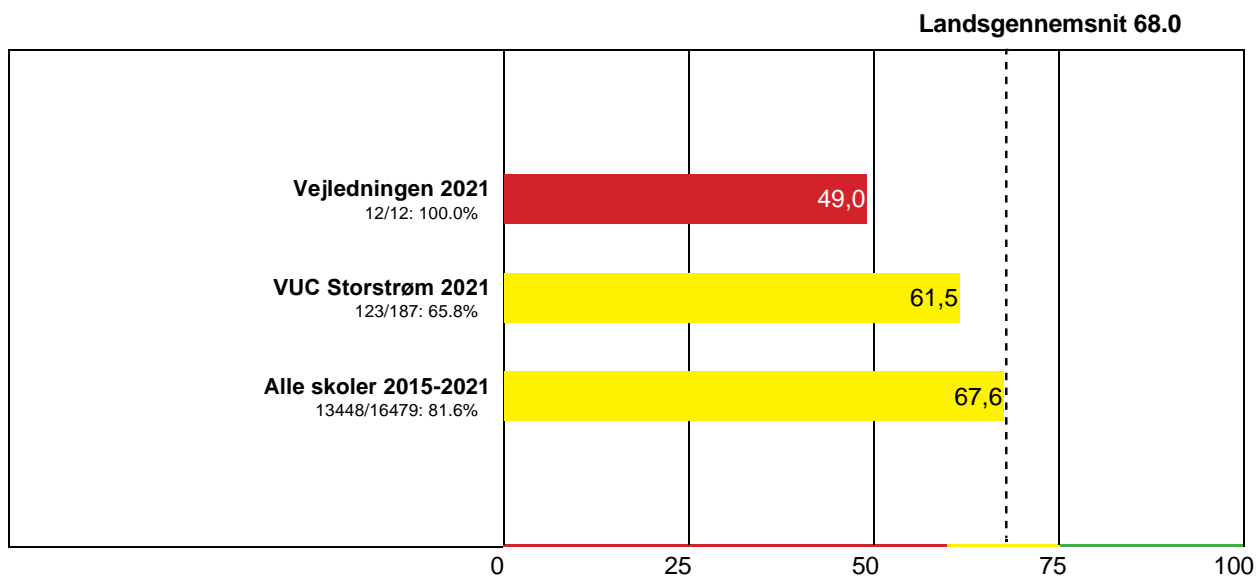
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



## 03 Tillid

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



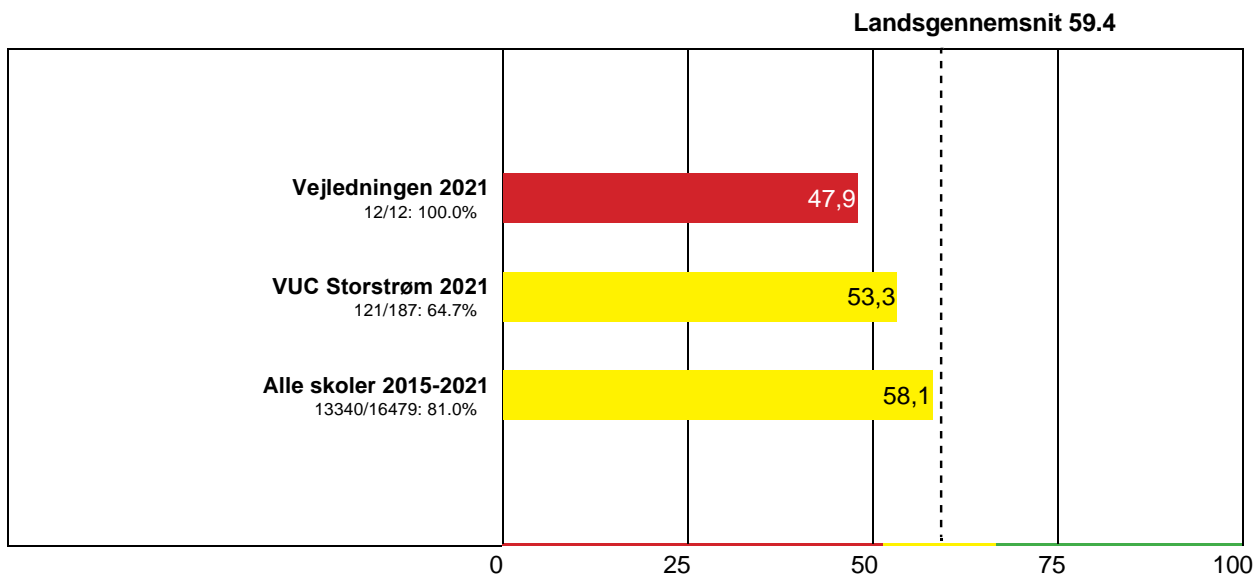
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (17.5%)	-% (58.9%)	-% (19.8%)	-% (2.9%)	-% (0.9%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (13.8%)	-% (40.4%)	-% (35.4%)	-% (7.7%)	-% (2.7%)

## 04 Retfærdighed

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



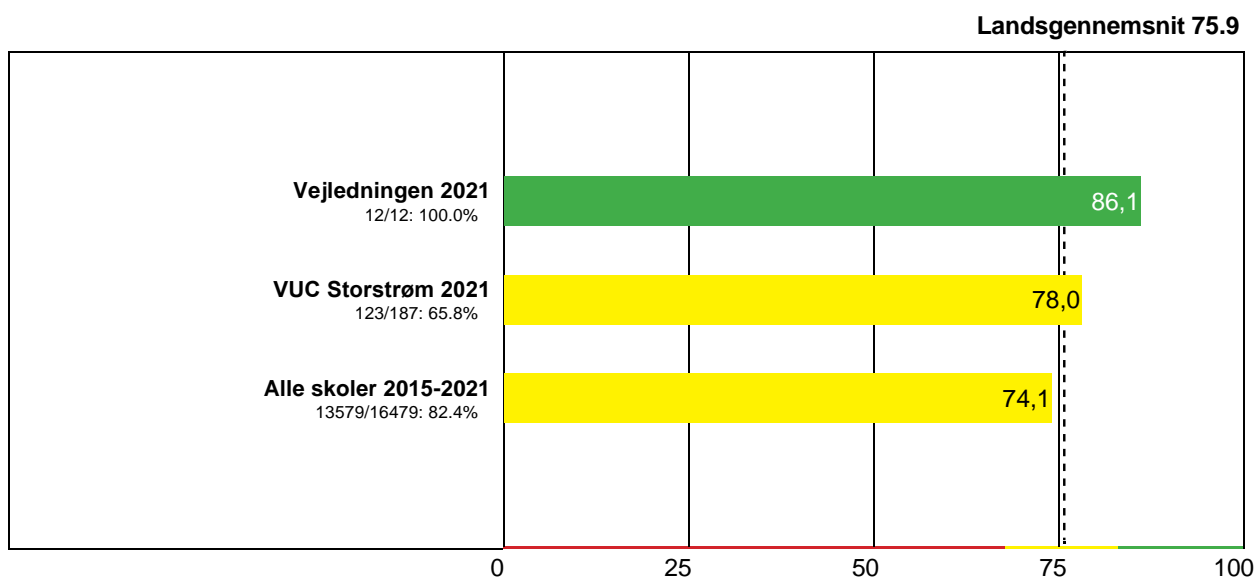
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (6.3%)	-% (39.1%)	-% (46.4%)	-% (6.9%)	-% (1.3%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (7.0%)	-% (35.2%)	-% (44.1%)	-% (10.9%)	-% (2.9%)

## 05 Samarbejdet mellem kolleger

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



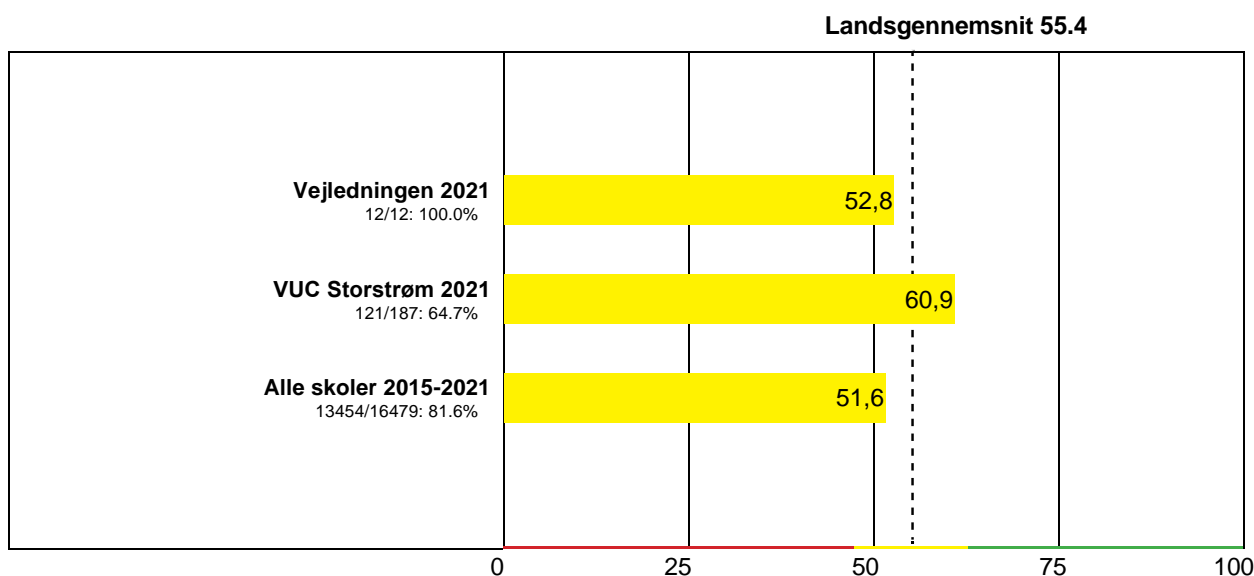
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (33.9%)	-% (50.6%)	-% (13.1%)	-% (2.0%)	-% (0.5%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (30.1%)	-% (42.6%)	-% (21.6%)	-% (4.3%)	-% (1.4%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (29.2%)	-% (46.3%)	-% (19.4%)	-% (3.7%)	-% (1.4%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (29.1%)	-% (51.7%)	-% (15.4%)	-% (2.9%)	-% (1.0%)

## 06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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



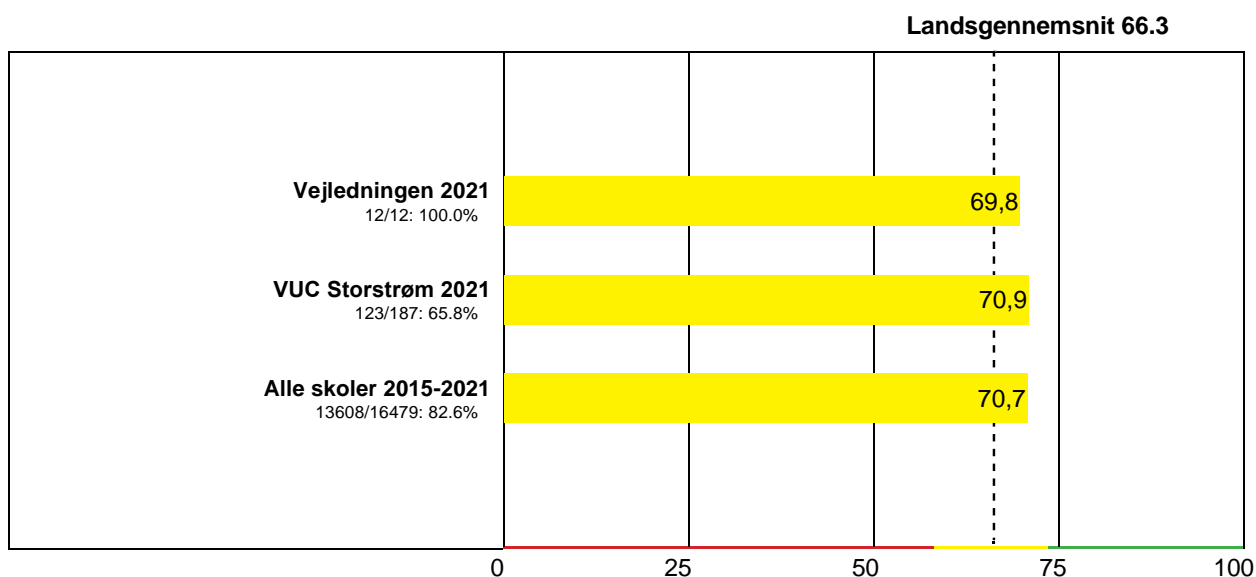
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (5.2%)	-% (21.4%)	-% (34.7%)	-% (27.0%)	-% (11.5%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (20.7%)	-% (33.1%)	-% (29.6%)	-% (13.1%)	-% (3.6%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (13.8%)	-% (31.6%)	-% (30.8%)	-% (17.0%)	-% (6.8%)

## 07 Human kapital

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



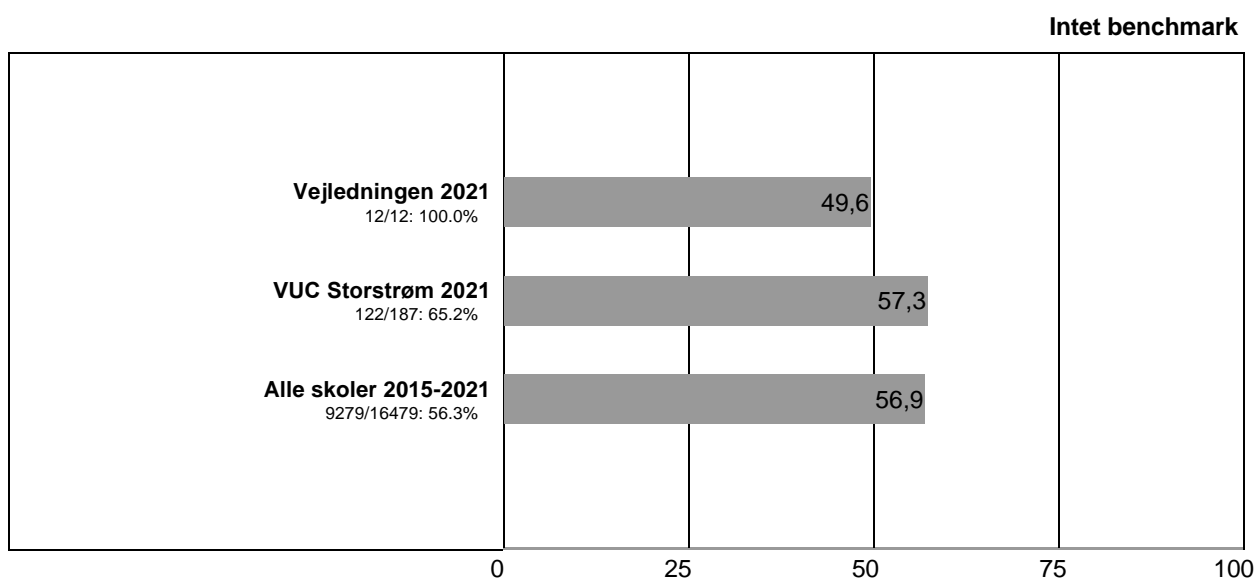
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (10 svar)	-% (20.9%)	-% (46.9%)	-% (18.9%)	-% (9.0%)	-% (4.3%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (15.1%)	-% (42.5%)	-% (31.5%)	-% (8.0%)	-% (2.8%)

## 08 Beslutningskapital

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

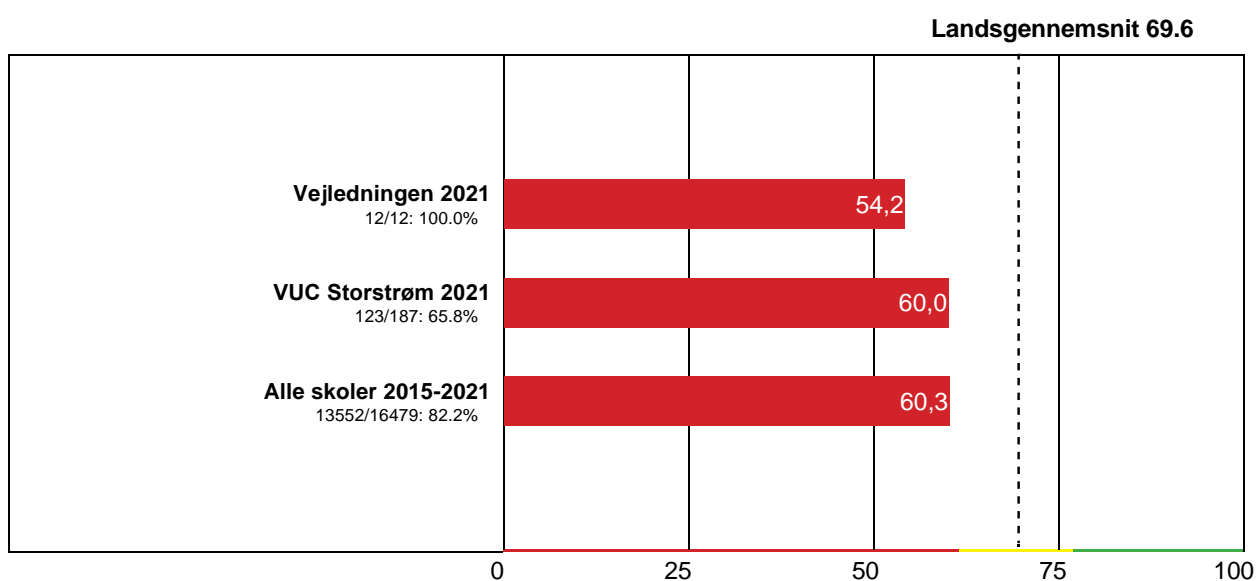
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-%	-%	-%	-%	-%



## 09 Oplevet kvalitet

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



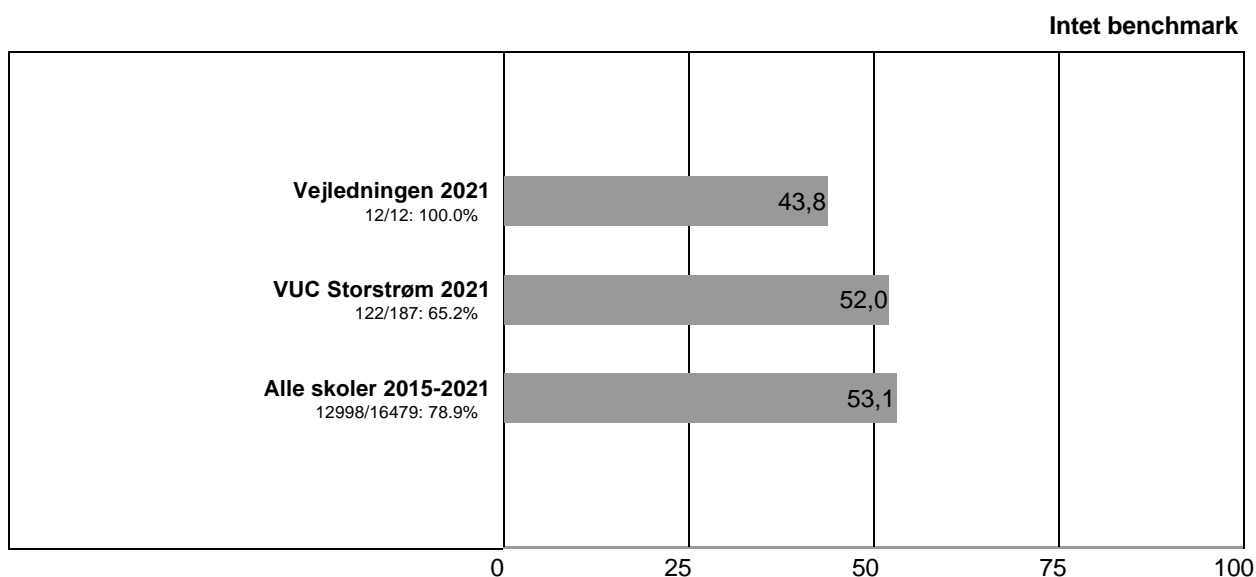
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.7)</sup> Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (17.8%)	-% (48.7%)	-% (28.8%)	-% (3.4%)	-% (1.4%)

## 10 Kriterier for kvalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

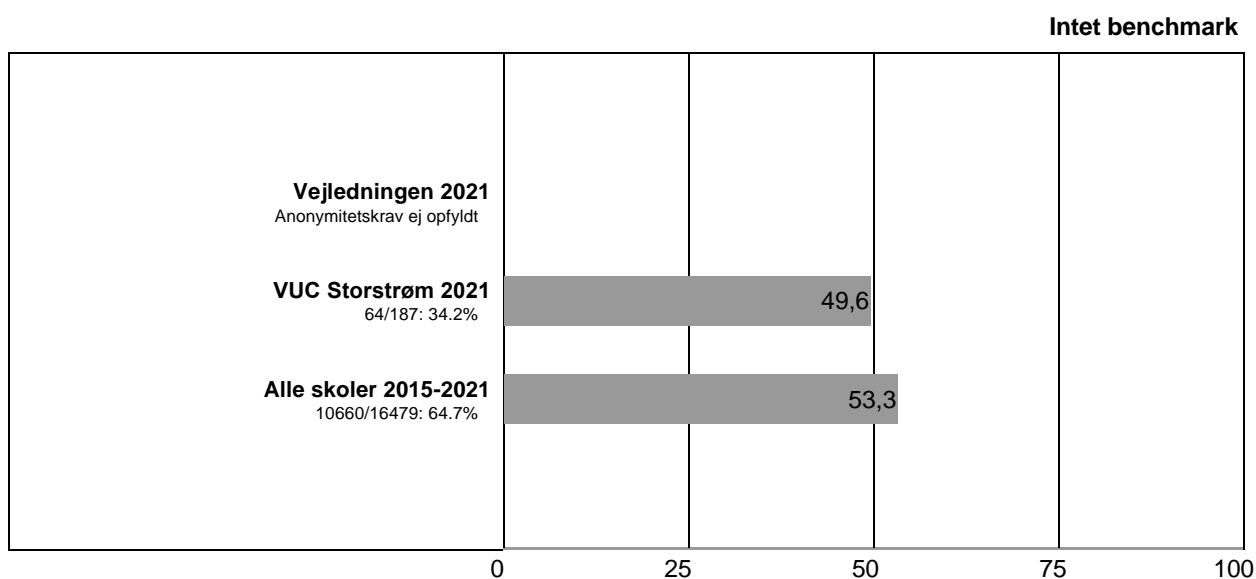
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.8)</sup> Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 11 Eleverne: Manglende motivation

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

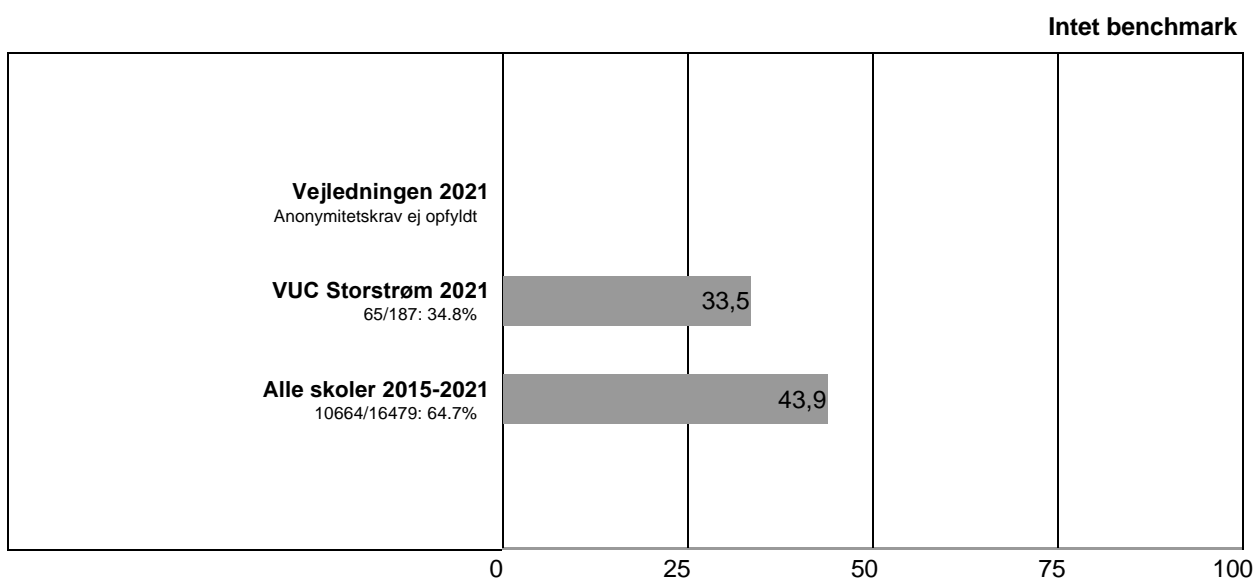
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>6.3)</sup> Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (anonymitetskrav ej opfyldt) (3 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 12 Eleverne: Støj og uro i timerne

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

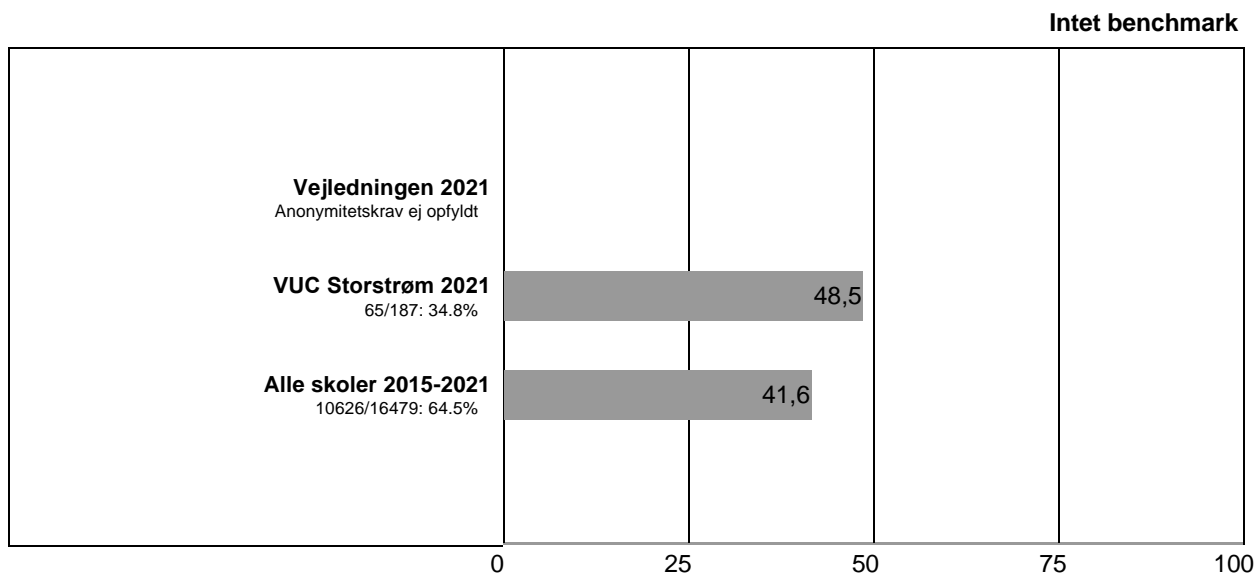
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (3 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 13 Eleverne: Sociale og psykiske problemer

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

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



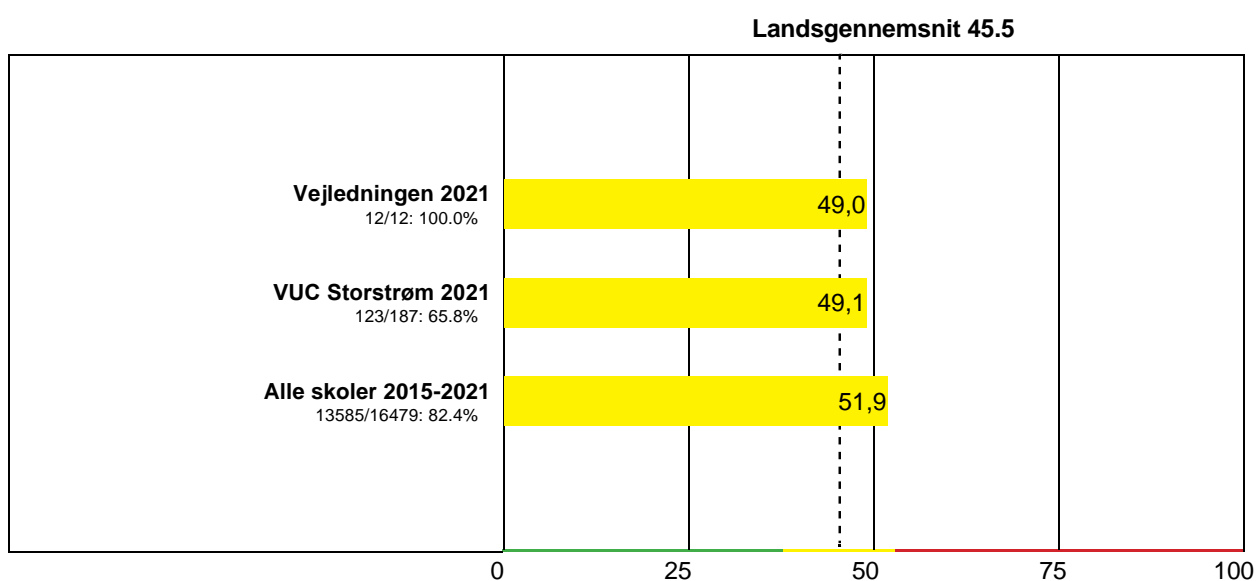
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (anonymitetskrav ej opfyldt) (3 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 14 Arbejdsmængde

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



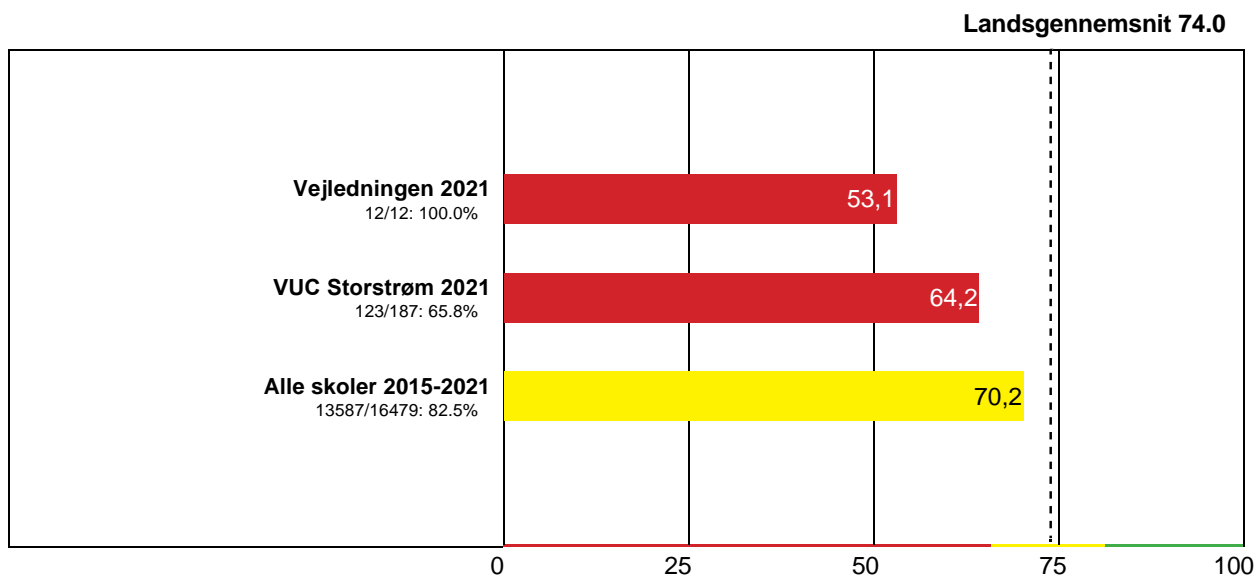
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (3.7%)	-% (25.5%)	-% (43.5%)	-% (18.7%)	-% (8.6%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (3.0%)	-% (17.0%)	-% (37.2%)	-% (29.3%)	-% (13.4%)

## 15 Indflydelse i arbejdet

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



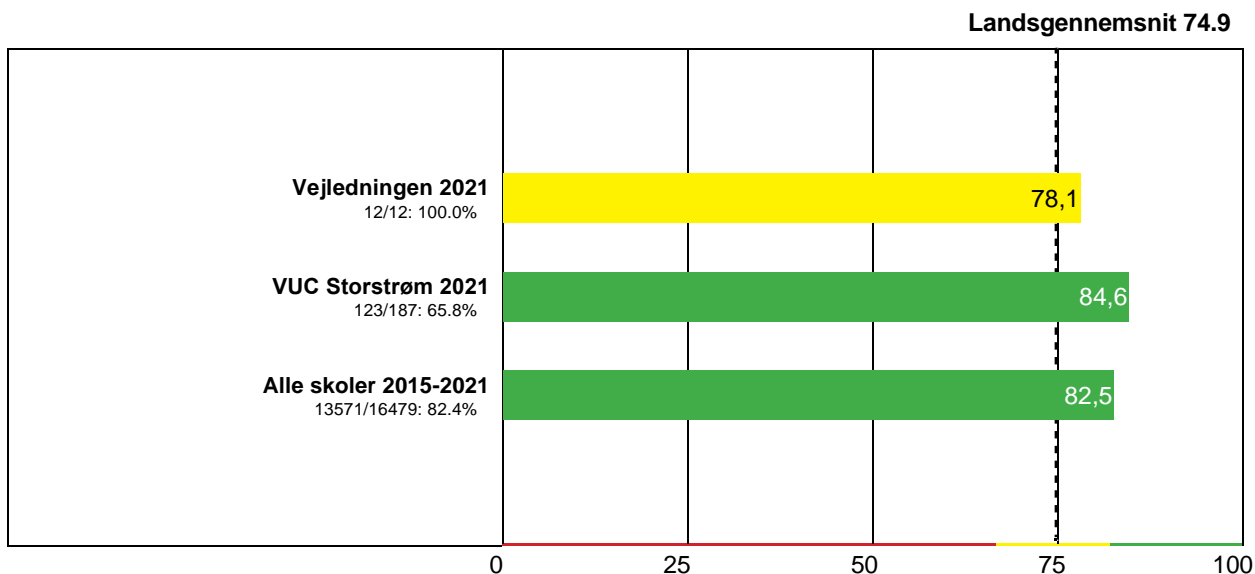
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (49.1%)	-% (39.8%)	-% (8.9%)	-% (1.7%)	-% (0.5%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (18.1%)	-% (41.1%)	-% (24.7%)	-% (11.4%)	-% (4.7%)

## 16 Mening i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

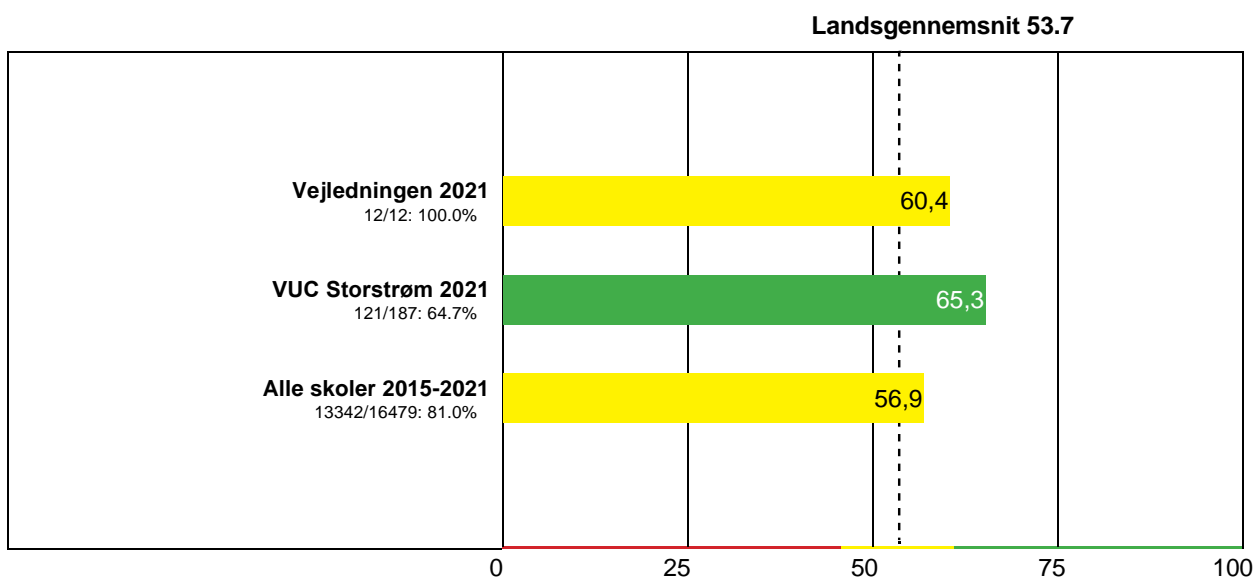
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (22.9%)	-% (53.4%)	-% (20.6%)	-% (2.5%)	-% (0.7%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (26.8%)	-% (54.2%)	-% (15.9%)	-% (2.3%)	-% (0.9%)



## 17 Ledelseskvalitet

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



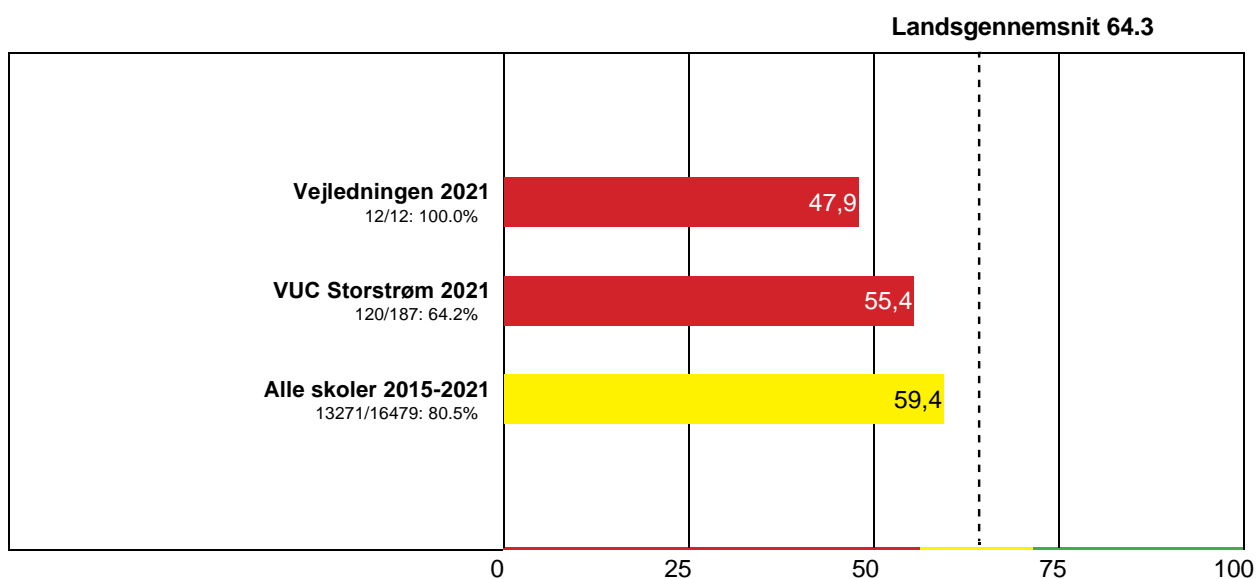
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (6.9%)	-% (28.7%)	-% (44.0%)	-% (13.6%)	-% (6.9%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (6.4%)	-% (30.0%)	-% (41.6%)	-% (15.6%)	-% (6.4%)

## 18 Anerkendelse fra ledelsen

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



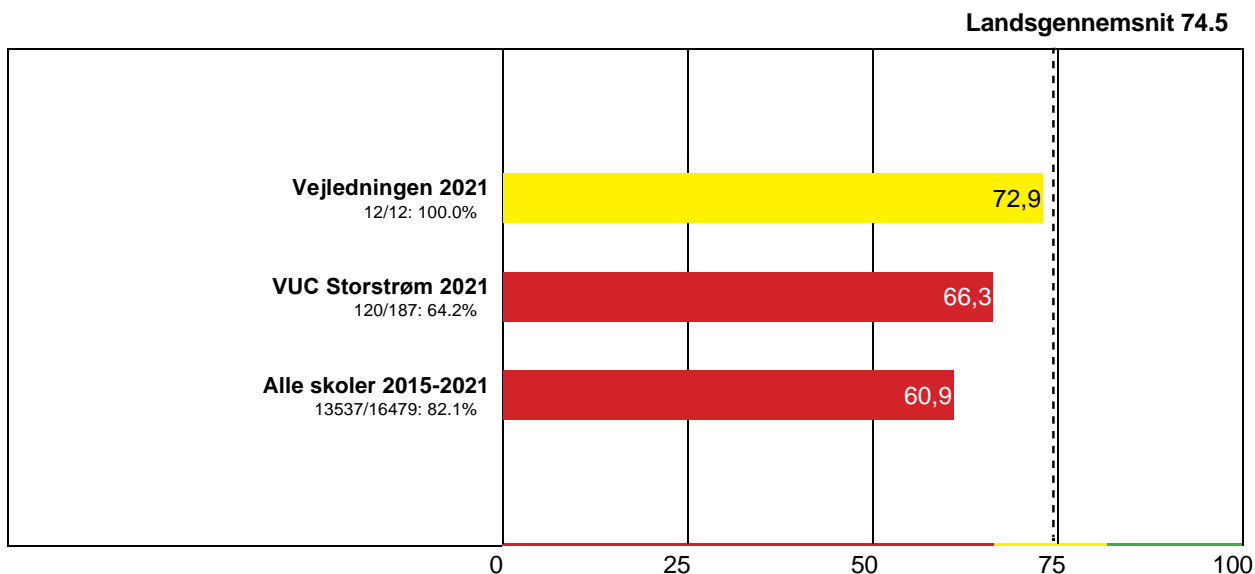
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.6)</sup> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (13.3%)	-% (44.7%)	-% (30.9%)	-% (8.0%)	-% (3.0%)

## 19 Anerkendelse fra kollegerne

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



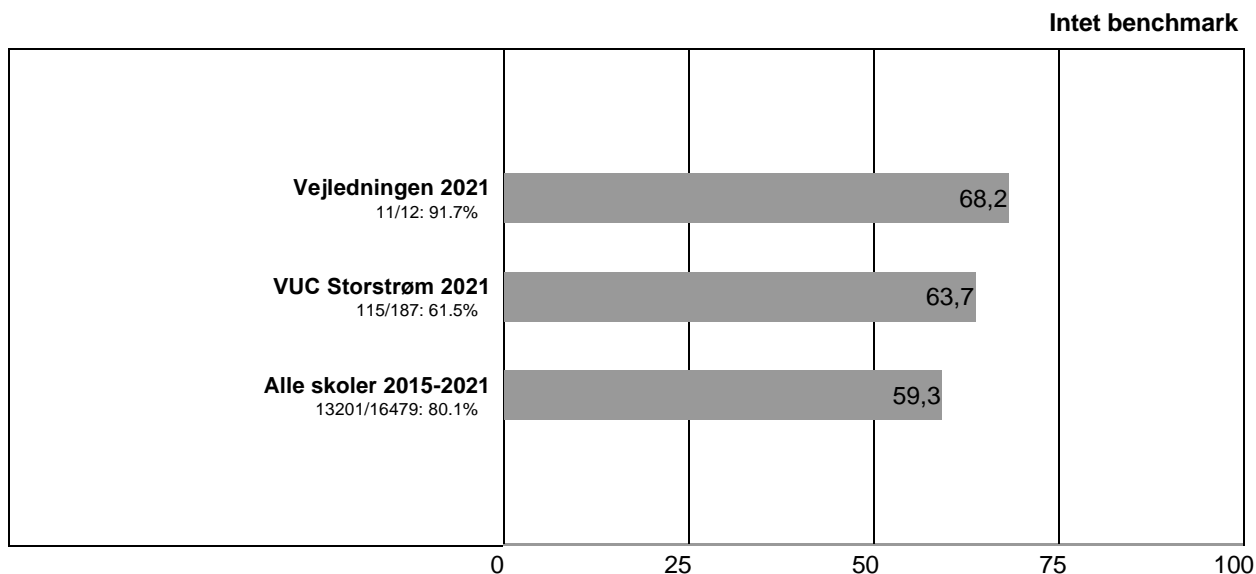
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>2.3)</sup> Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (26.5%)	-% (52.3%)	-% (17.9%)	-% (2.8%)	-% (0.5%)

## 20 Anerkendelse fra eleverne

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



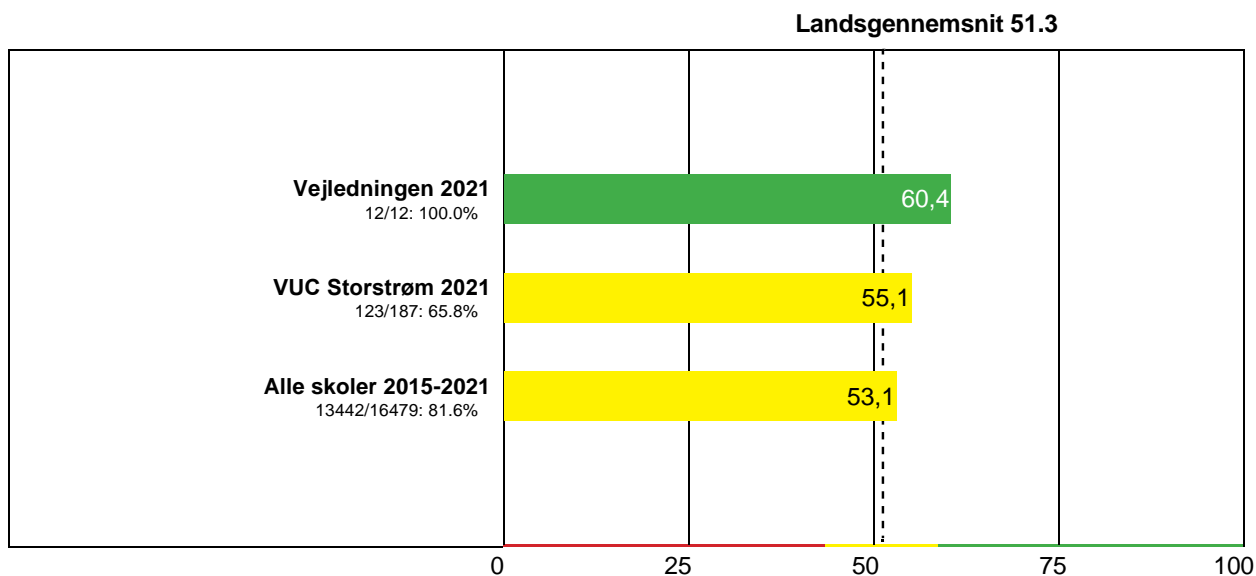
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>3.0)</sup> Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 21 Anerkendelse fra samfundet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.4)</sup> I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (5.4%)	-% (27.0%)	-% (42.0%)	-% (18.7%)	-% (7.0%)

---

## 22 Mobning

---

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

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

---

8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)

-% (1.4%)	Ja, dagligt
-% (3.5%)	Ja, ugentligt
-% (4.5%)	Ja, månedligt
-% (19.8%)	Ja, af og til
-% (70.9%)	Nej

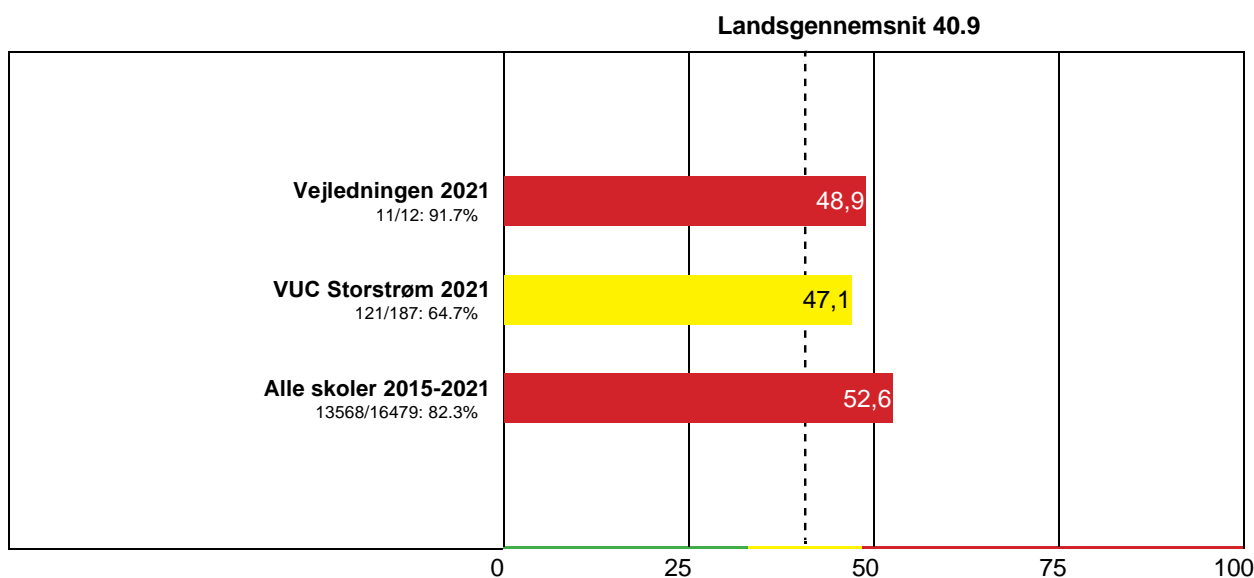
---

8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (1 svar)

-% (70.8%)	Kolleger
-% (0.0%)	Ledere
-% (7.5%)	Underordnede
-% (0.0%)	Forældre, kursister eller elever

## 23 Arbejde-privatlivskonflikt

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



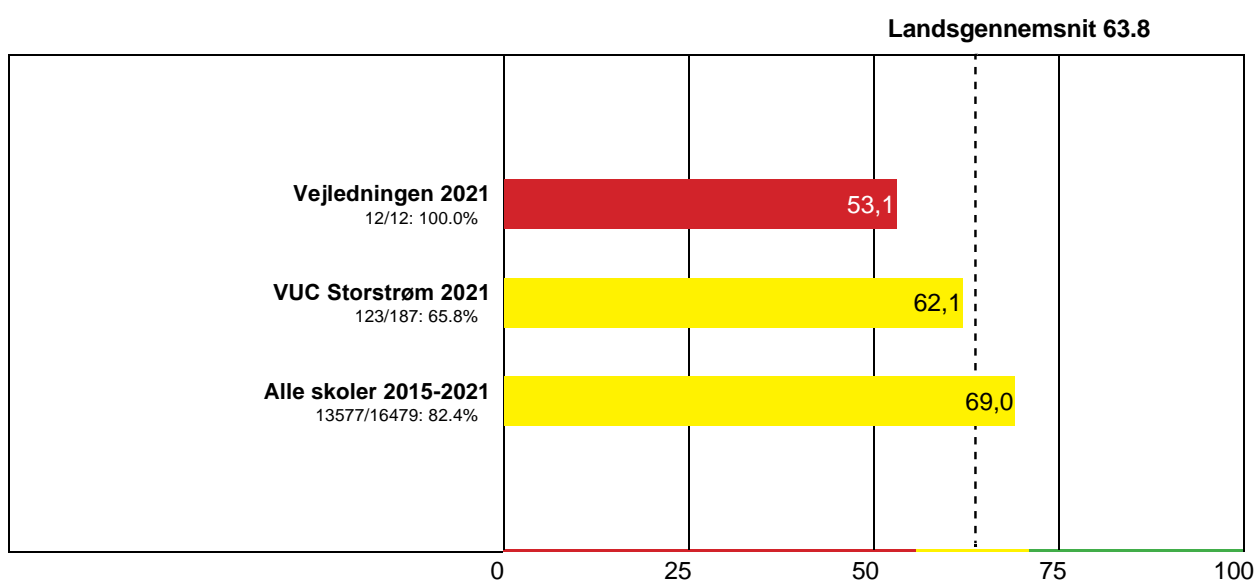
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (3.3%)	-% (18.5%)	-% (38.8%)	-% (30.7%)	-% (8.8%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (2.4%)	-% (12.9%)	-% (32.1%)	-% (37.7%)	-% (15.0%)

## 24 Loyalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

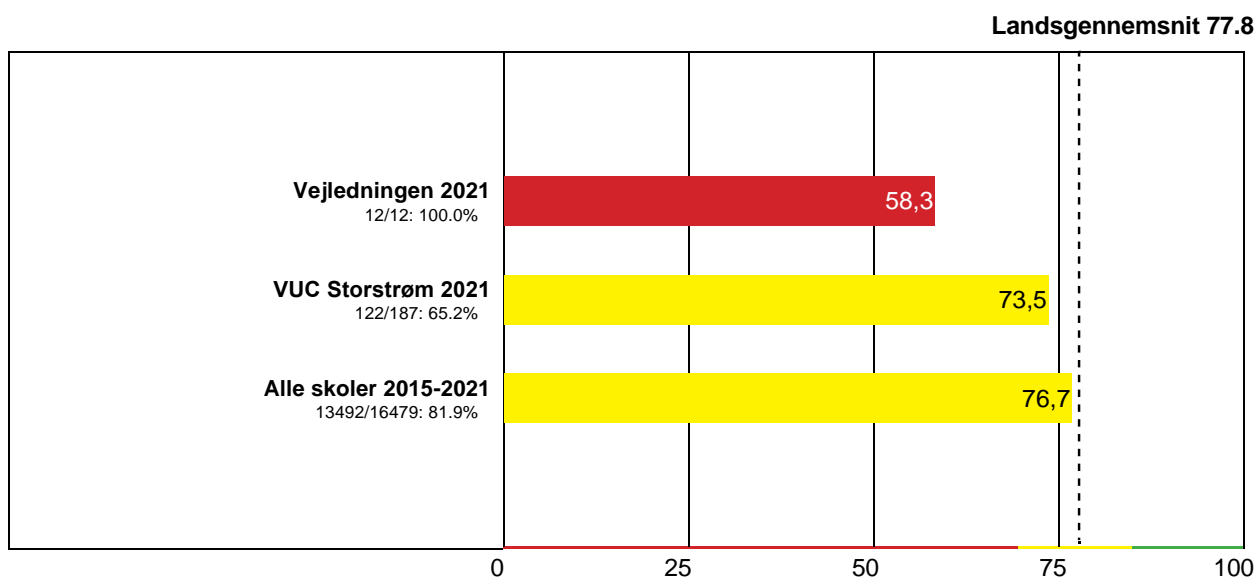
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (anonymitetskrav ej opfyldt) (10 svar)	-% (4.4%)	-% (11.7%)	-% (22.9%)	-% (30.1%)	-% (31.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (15.4%)	-% (35.8%)	-% (29.9%)	-% (9.7%)	-% (9.2%)



## 25 Tilfredshed med arbejdet

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



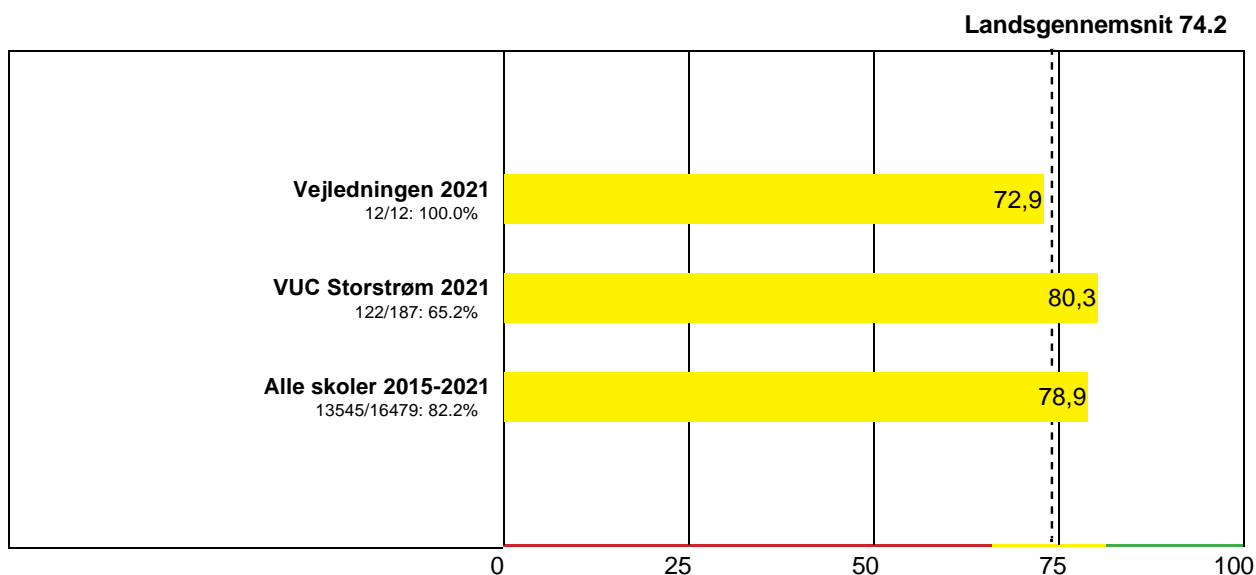
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (41.2%)	-% (52.2%)	-% (5.5%)	-% (1.1%)

## 26 Engagement i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

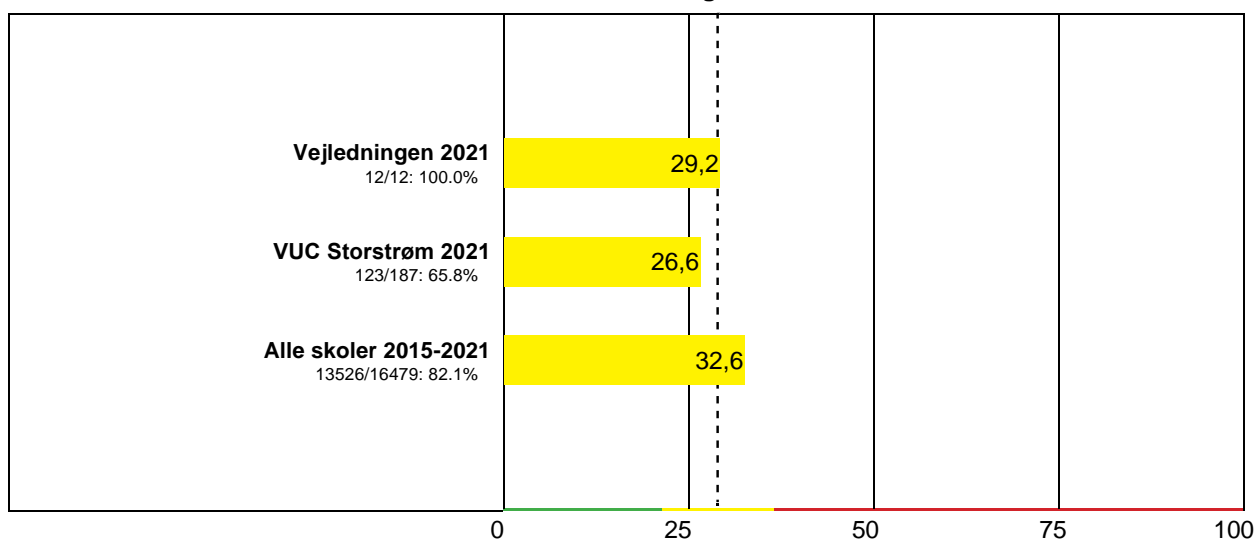
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.3)</sup> I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (24.3%)	-% (52.7%)	-% (19.3%)	-% (2.7%)	-% (0.9%)

## 27 Stress

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

Landsgennemsnit 29.0



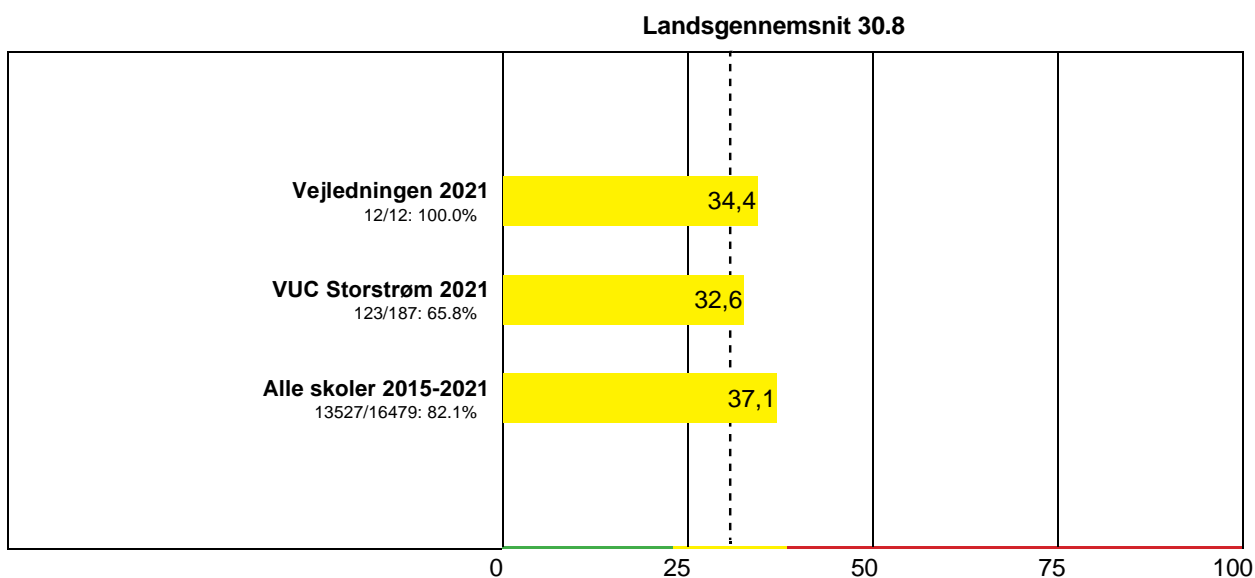
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (1.7%)	-% (10.8%)	-% (18.3%)	-% (44.2%)	-% (25.0%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (0.3%)	-% (5.0%)	-% (17.2%)	-% (61.3%)	-% (16.2%)

## 28 Udbændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

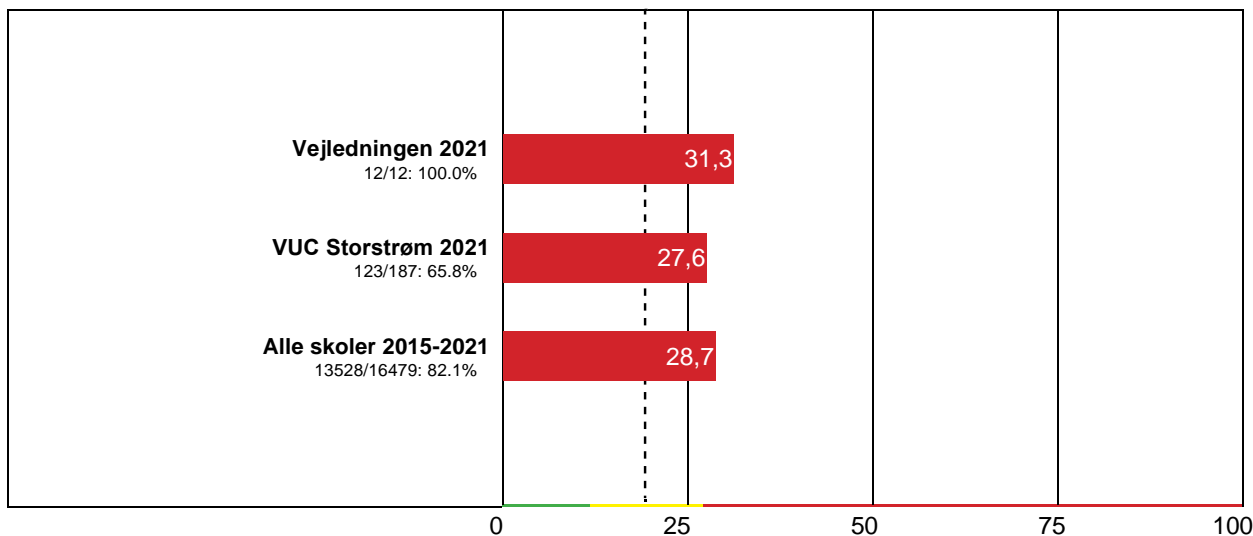
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (1.5%)	-% (12.6%)	-% (27.5%)	-% (47.3%)	-% (11.1%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (0.9%)	-% (7.5%)	-% (15.5%)	-% (42.9%)	-% (33.1%)

## 29 Søvnbesvær

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

Landsgennemsnit 19.4



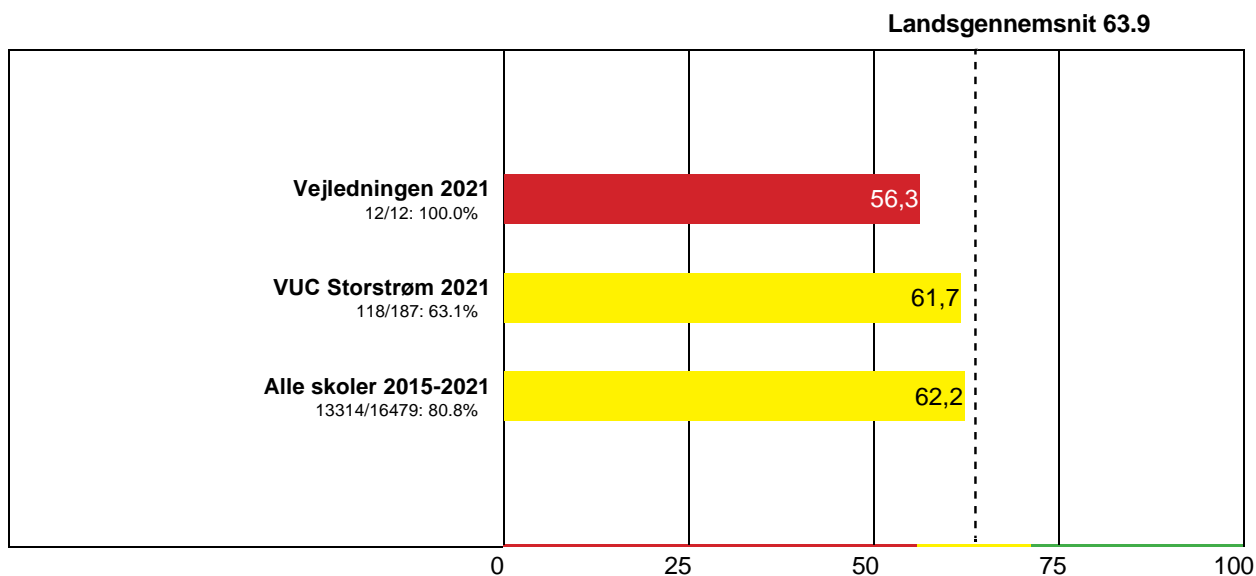
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (0.9%)	-% (5.1%)	-% (10.5%)	-% (35.2%)	-% (48.3%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (0.6%)	-% (6.4%)	-% (13.1%)	-% (31.9%)	-% (48.0%)

## 30 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
<sup>7.7)</sup> Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-% (12.5%)	-% (41.2%)	-% (36.6%)	-% (8.9%)	-% (0.8%)

## 31 Seksuel chikane

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
<sup>10.1)</sup> Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (12 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
<sup>10.2)</sup> Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	

27-10-2021

# **Udviklingsafdelingen (Udvikl)**

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm



---

# Læservejledning

---

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

## Benchmark og mulige sammenligninger

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

## Først en oversigt

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

## Nærmere detaljer

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

## Sådan udregnes scorer

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

## Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

## Oversigt

Svarprocent: **71.4%** (5 besvarelser, 7 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>			
Professionel kapital	-	-	-
Social kapital	-	63.7	-
Tillid	90.0	68.0	22.0
Retfærdighed	-	59.4	-
Samarbejdet mellem kolleger	82.5	75.9	6.6
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	88.3	55.4	32.9
Human kapital	92.5	66.3	26.2
Beslutningskapital	73.5	-	-
<b>Kerneopgaven</b>			
Oplevet kvalitet	80.0	69.6	10.4
Kriterier for kvalitet	70.0	-	-
Eleverne: Manglende motivation	-	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	-	-
<b>Jobfaktorer</b>			
Arbejdsomfang	37.5	45.5	8.0
Indflydelse i arbejdet	80.0	74.0	6.0
Mening i arbejdet	97.5	74.9	22.6
<b>Relationelle faktorer</b>			
Ledelseskvalitet	82.5	53.7	28.8
Anerkendelse fra ledelsen	85.0	64.3	20.7
Anerkendelse fra kollegerne	85.0	74.5	10.5
Anerkendelse fra eleverne	-	-	-
Anerkendelse fra samfundet	75.0	51.3	23.7
Mobning	0.0%	29.1%	29.1%-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>			
Arbejde-privatlivskonflikt	22.5	40.9	18.4
Loyalitet	90.0	63.8	26.2
Tilfredshed med arbejdet	100.0	77.8	22.2
Engagement i arbejdet	100.0	74.2	25.8
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Stress	7.5	29.0	21.5
Udbrændthed	10.0	30.8	20.8
Søvnbesvær	10.0	19.4	9.4
Selvurderet helbred	75.0	63.9	11.1
Seksuel chikane	0.0	-	-

### Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

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

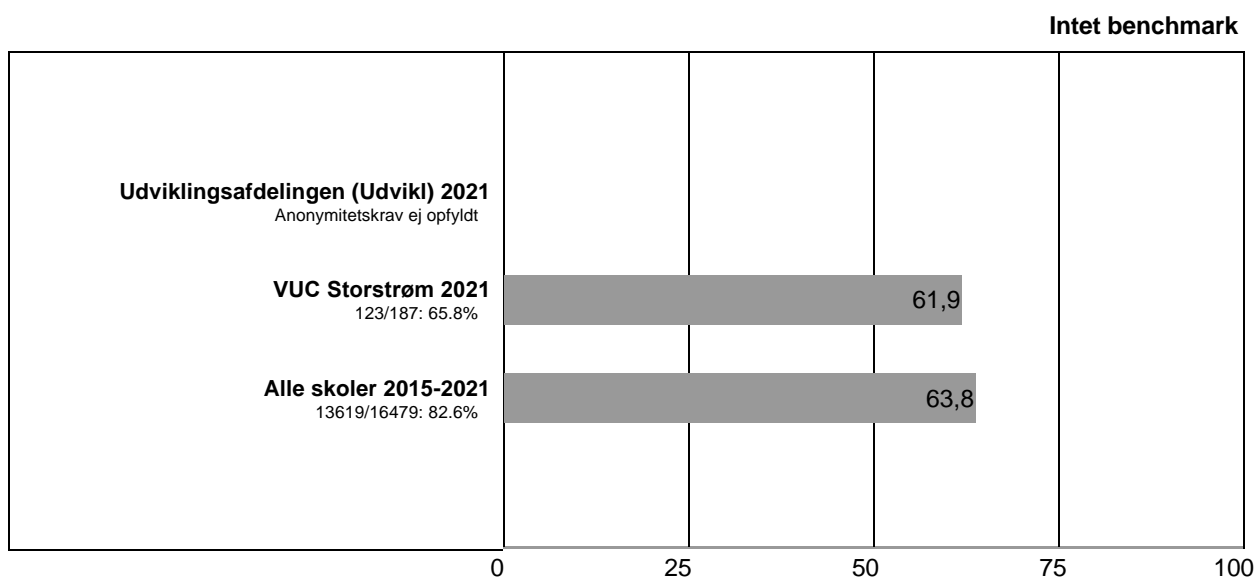
Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

# 01 Professionel kapital

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

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

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

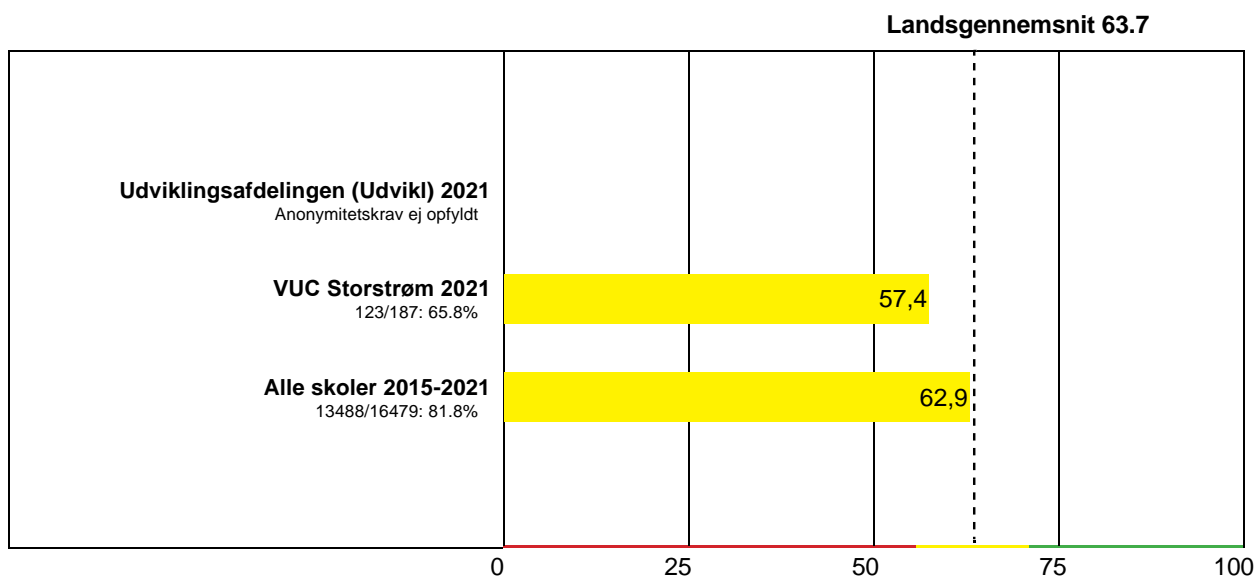


## 02 Social kapital

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

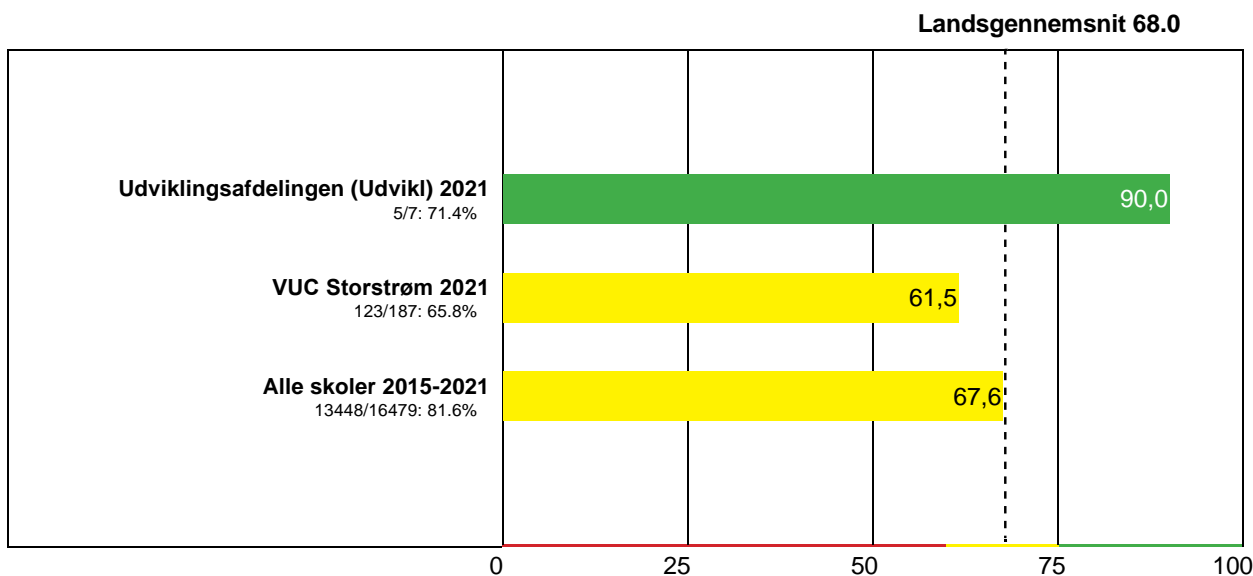
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



## 03 Tillid

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



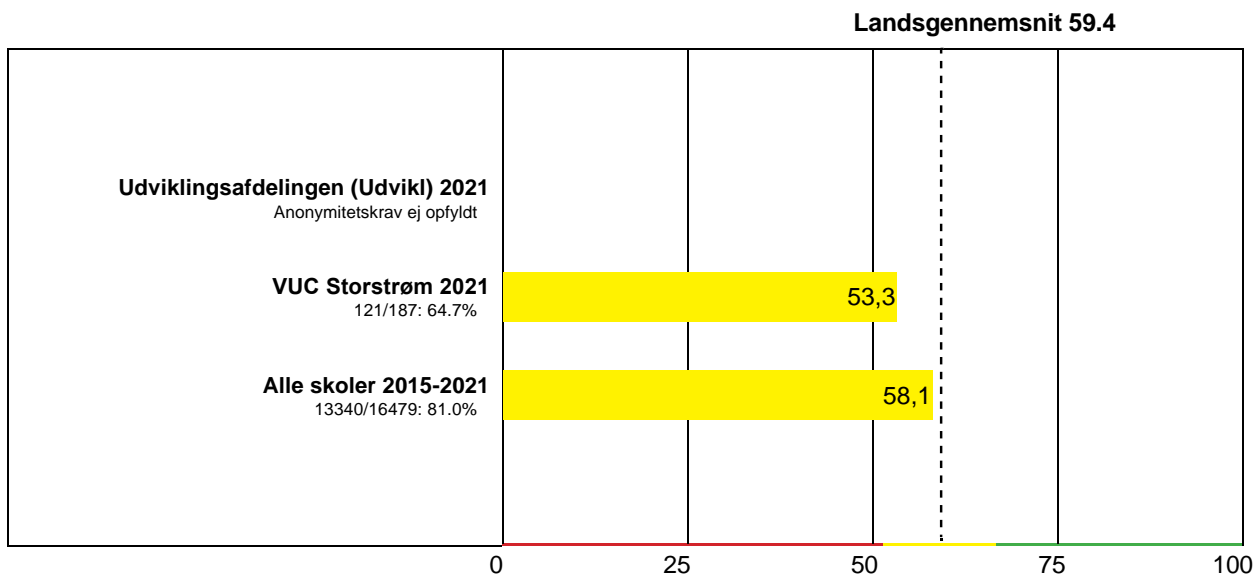
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (17.5%)	-% (58.9%)	-% (19.8%)	-% (2.9%)	-% (0.9%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (13.8%)	-% (40.4%)	-% (35.4%)	-% (7.7%)	-% (2.7%)

## 04 Retfærdighed

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



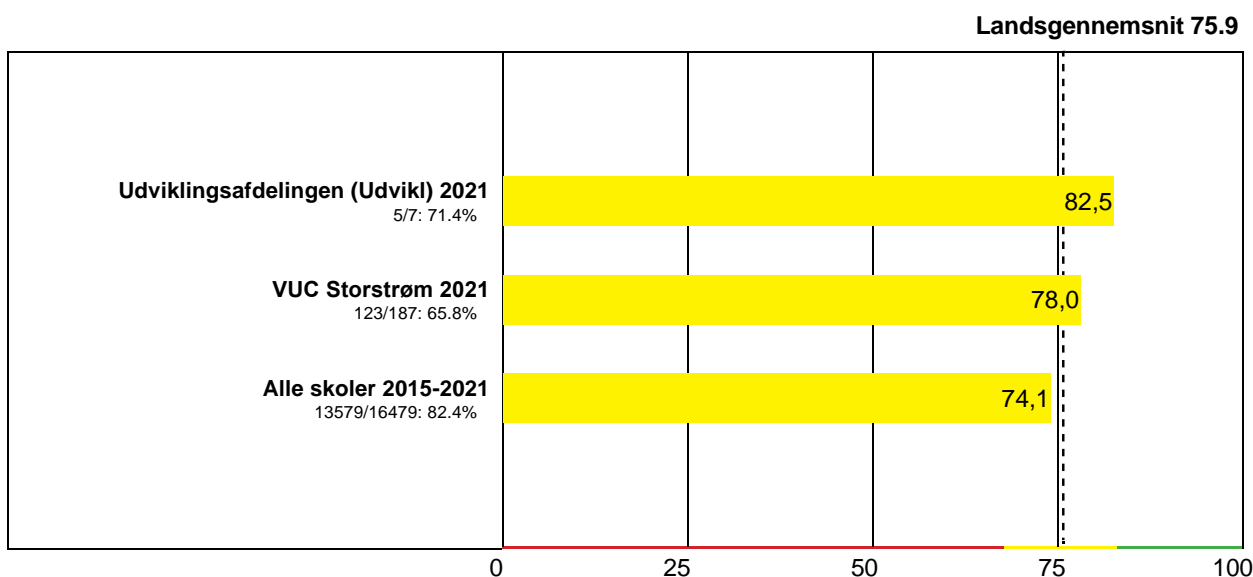
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (4 svar)	-% (6.3%)	-% (39.1%)	-% (46.4%)	-% (6.9%)	-% (1.3%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (4 svar)	-% (7.0%)	-% (35.2%)	-% (44.1%)	-% (10.9%)	-% (2.9%)

## 05 Samarbejdet mellem kolleger

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



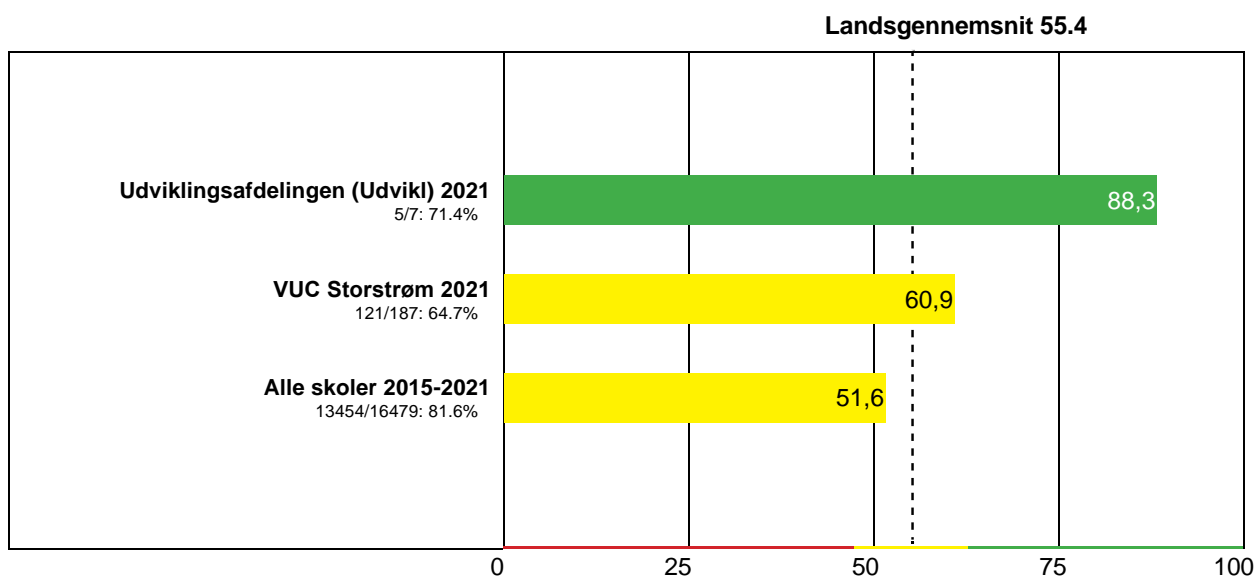
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (33.9%)	-% (50.6%)	-% (13.1%)	-% (2.0%)	-% (0.5%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (30.1%)	-% (42.6%)	-% (21.6%)	-% (4.3%)	-% (1.4%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (29.2%)	-% (46.3%)	-% (19.4%)	-% (3.7%)	-% (1.4%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (29.1%)	-% (51.7%)	-% (15.4%)	-% (2.9%)	-% (1.0%)

## 06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

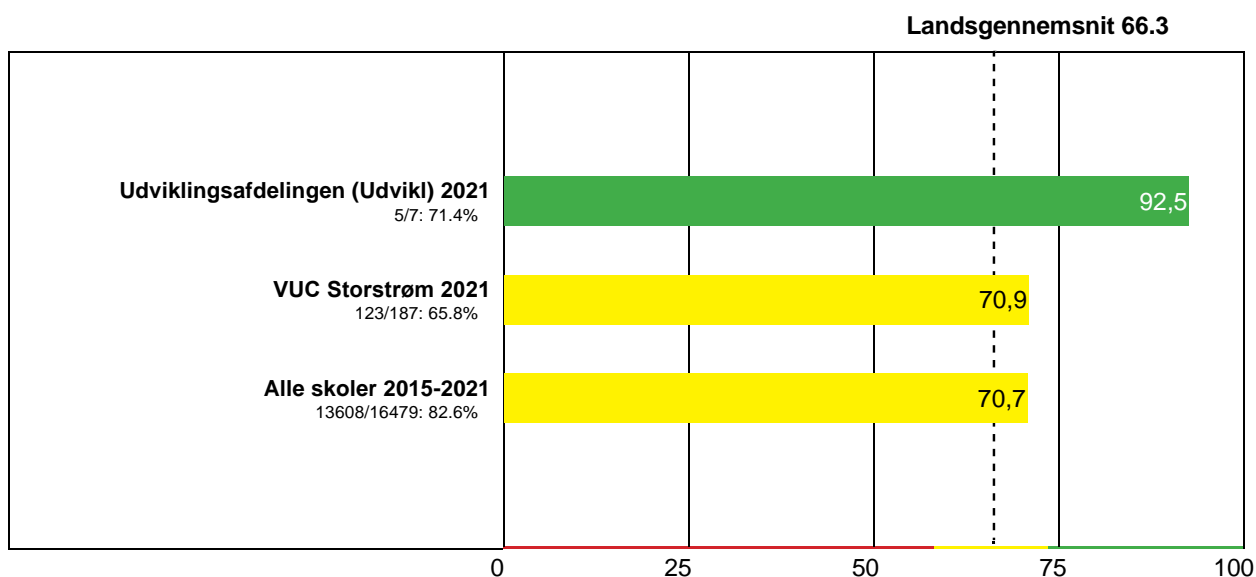
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (5.2%)	-% (21.4%)	-% (34.7%)	-% (27.0%)	-% (11.5%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (20.7%)	-% (33.1%)	-% (29.6%)	-% (13.1%)	-% (3.6%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (13.8%)	-% (31.6%)	-% (30.8%)	-% (17.0%)	-% (6.8%)



## 07 Human kapital

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



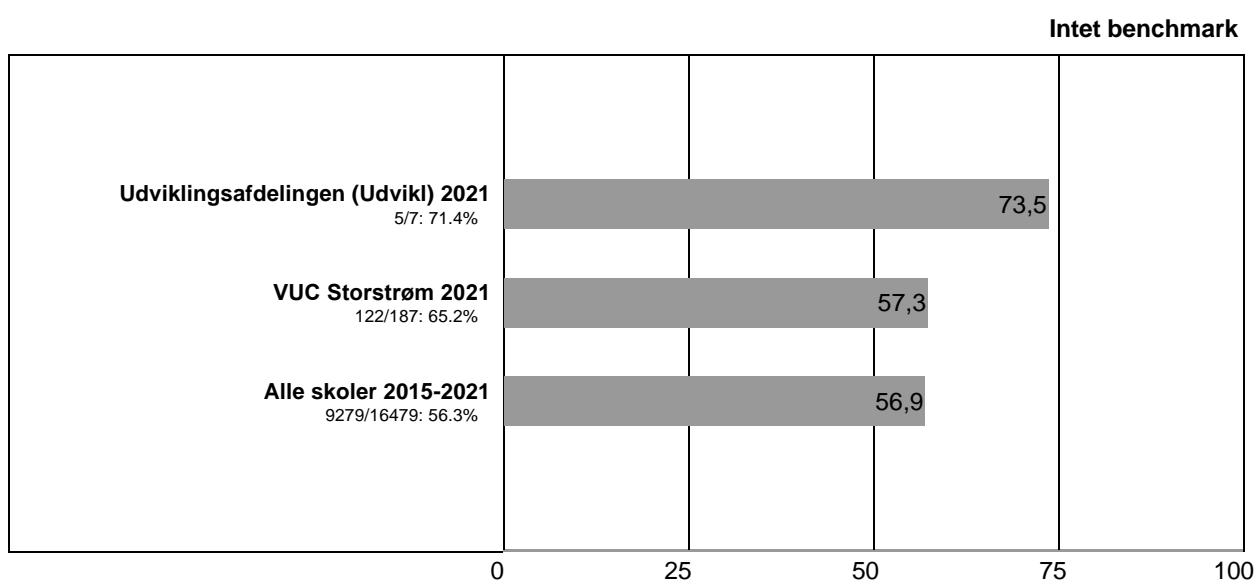
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (20.9%)	-% (46.9%)	-% (18.9%)	-% (9.0%)	-% (4.3%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (15.1%)	-% (42.5%)	-% (31.5%)	-% (8.0%)	-% (2.8%)

## 08 Beslutningskapital

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



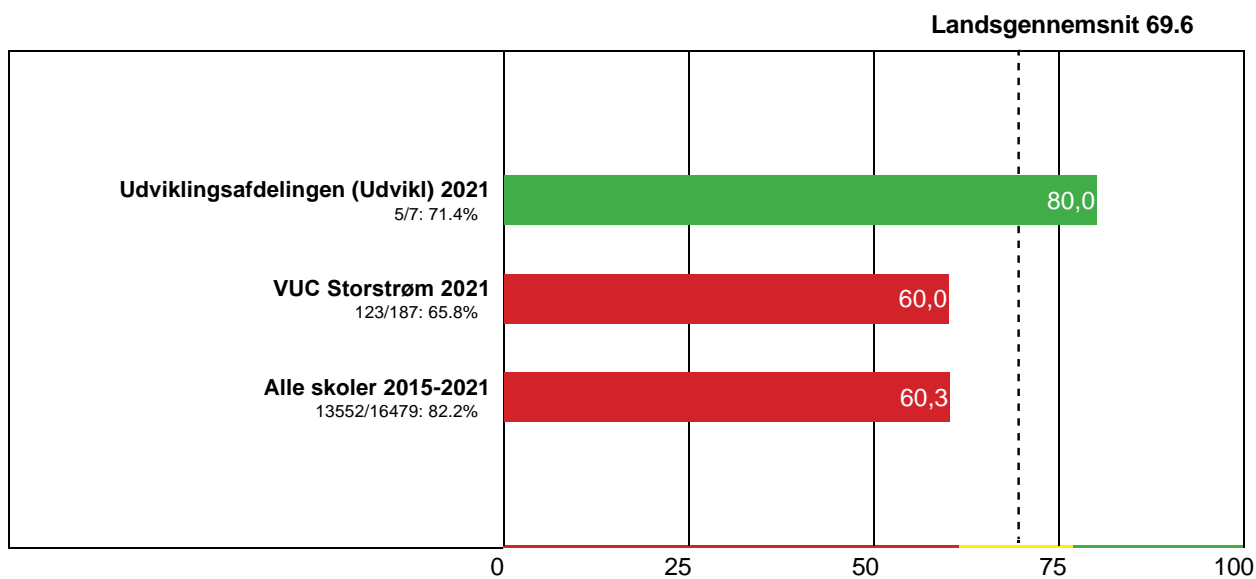
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (4 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 09 Oplevet kvalitet

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



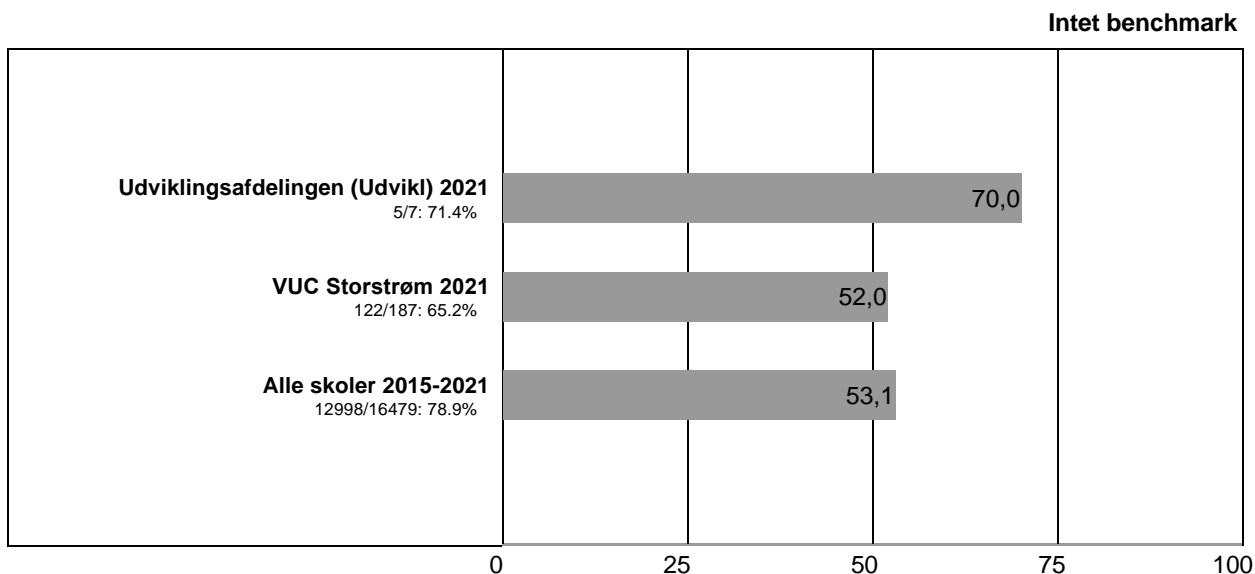
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.7)</sup> Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (17.8%)	-% (48.7%)	-% (28.8%)	-% (3.4%)	-% (1.4%)

## 10 Kriterier for kvalitet

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

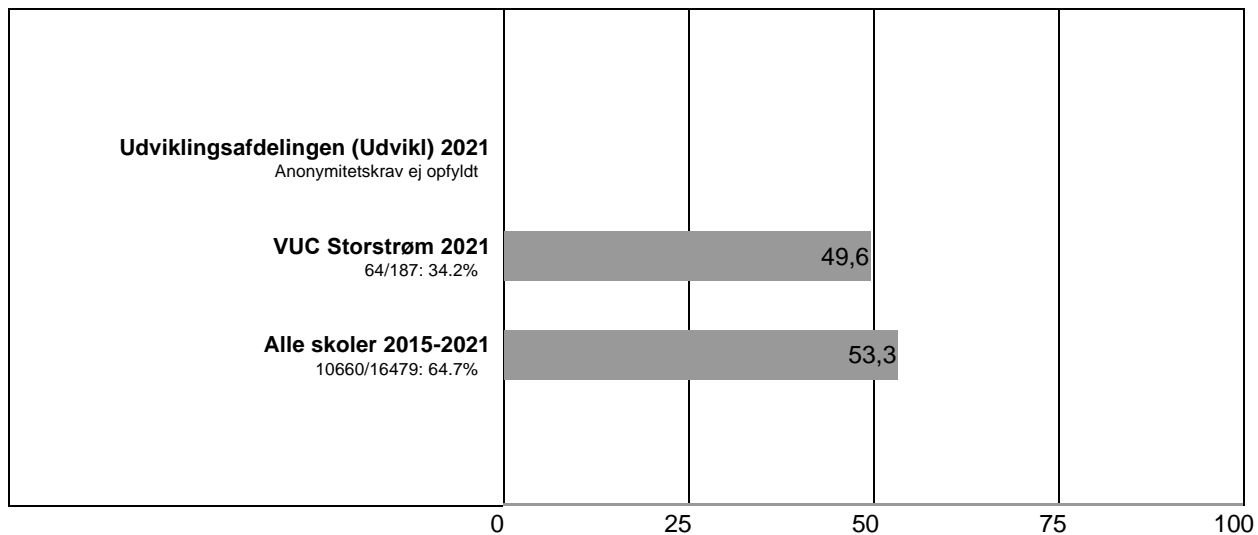


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.8)</sup> Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

Intet benchmark

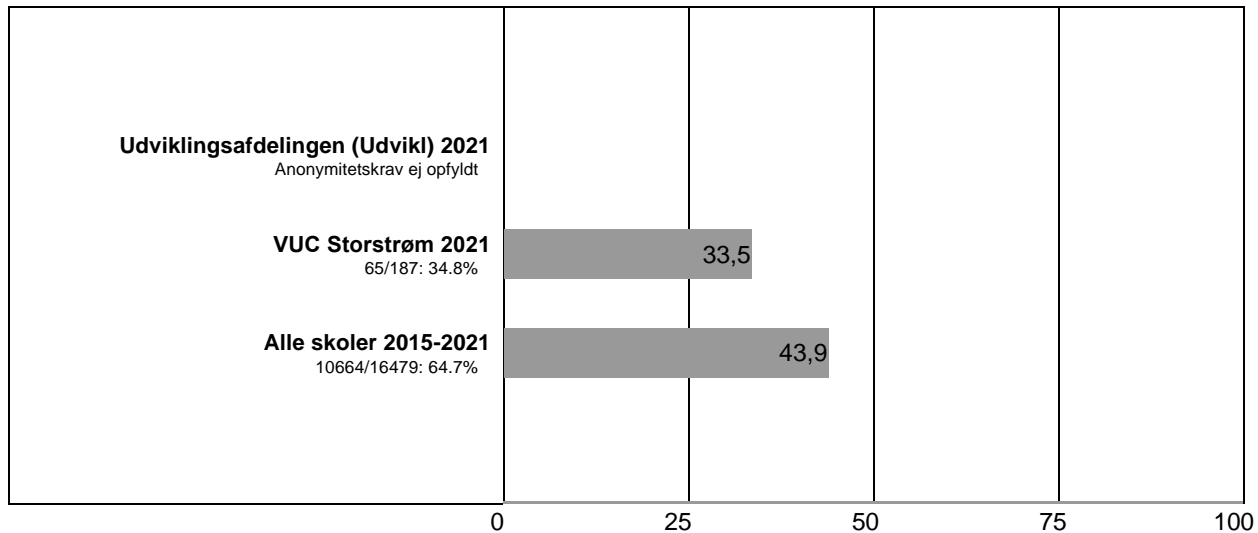


## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.3) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

Intet benchmark

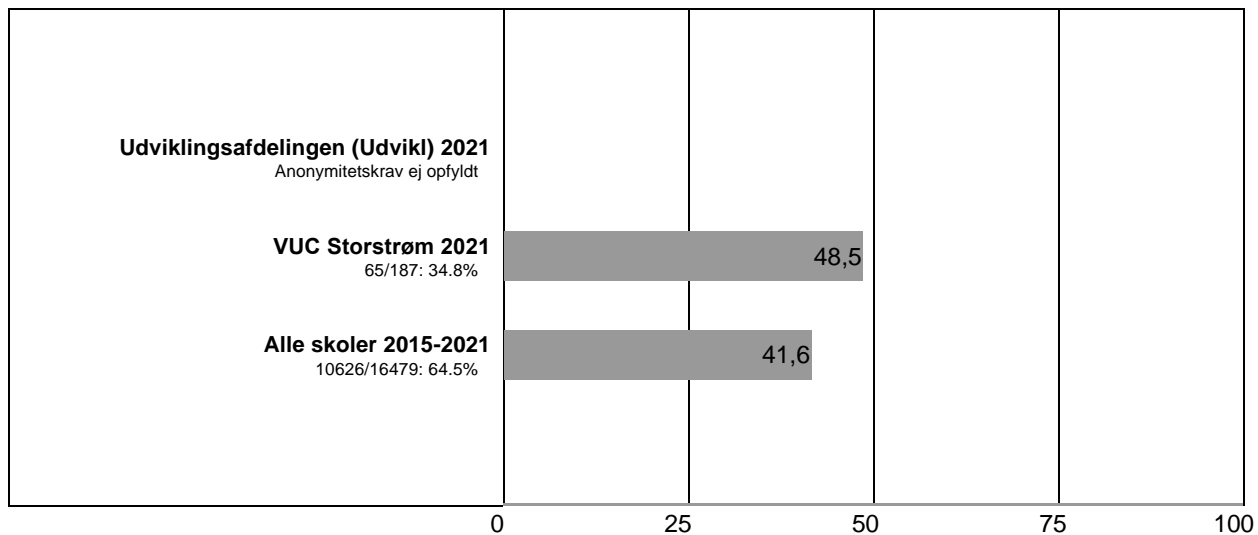


## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

Intet benchmark



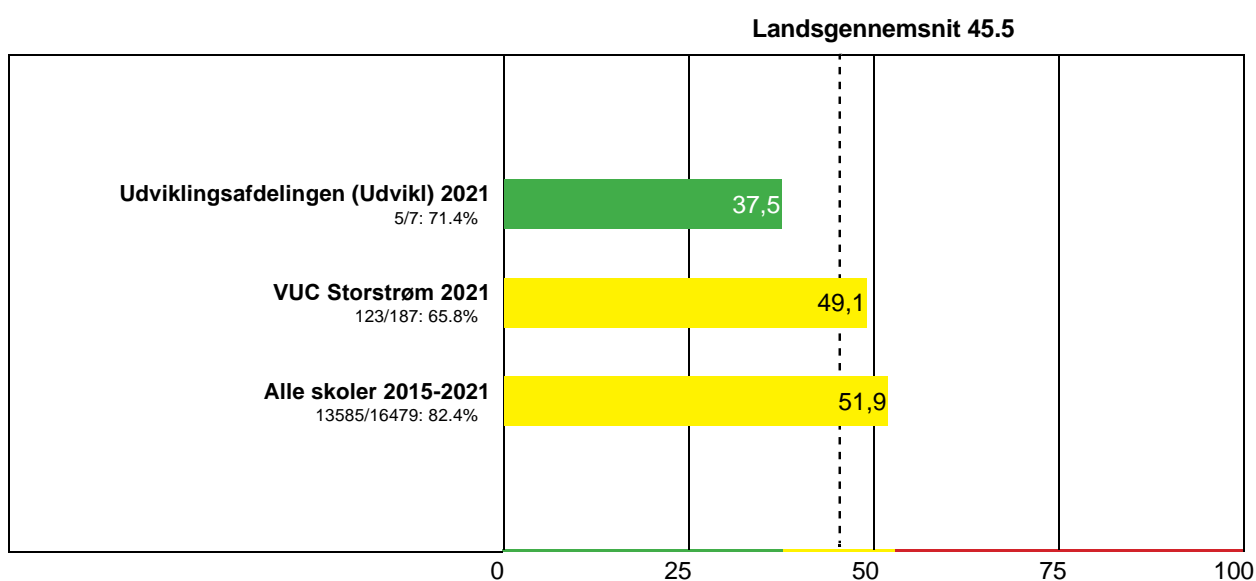
## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 14 Arbejdsmængde

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

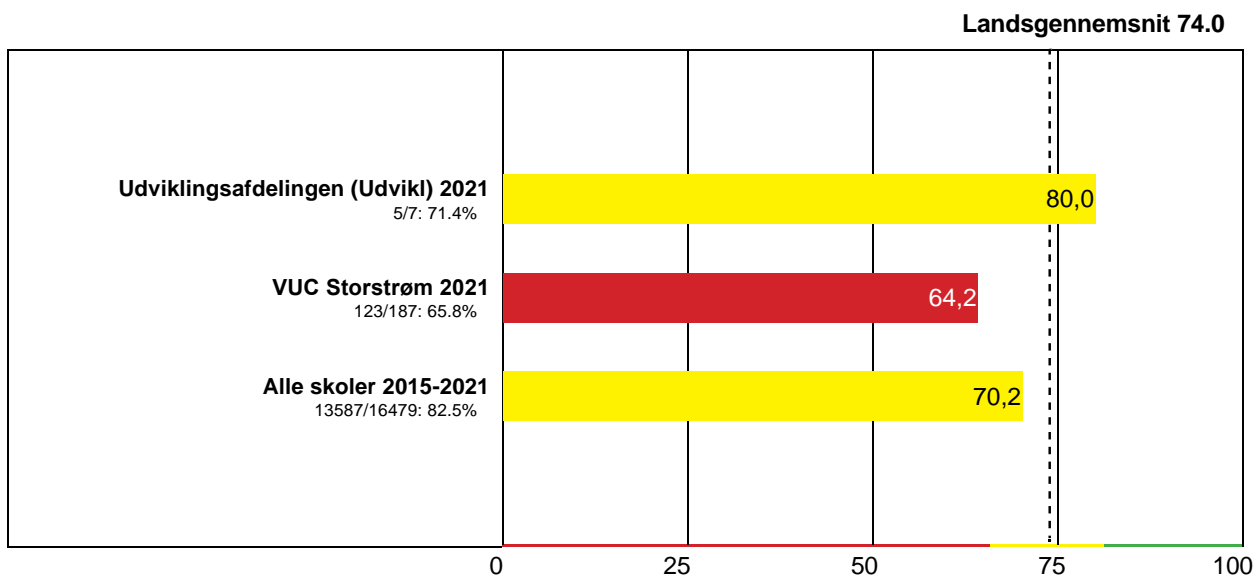
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (3.7%)	-% (25.5%)	-% (43.5%)	-% (18.7%)	-% (8.6%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (3.0%)	-% (17.0%)	-% (37.2%)	-% (29.3%)	-% (13.4%)



## 15 Indflydelse i arbejdet

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



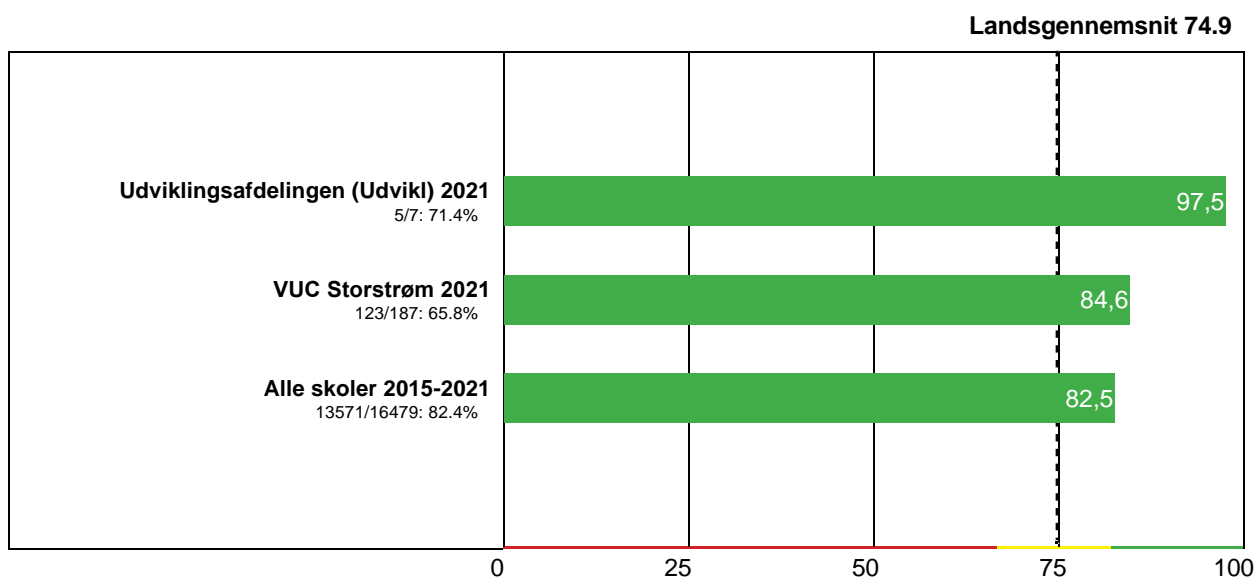
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (49.1%)	-% (39.8%)	-% (8.9%)	-% (1.7%)	-% (0.5%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (18.1%)	-% (41.1%)	-% (24.7%)	-% (11.4%)	-% (4.7%)

## 16 Mening i arbejdet

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



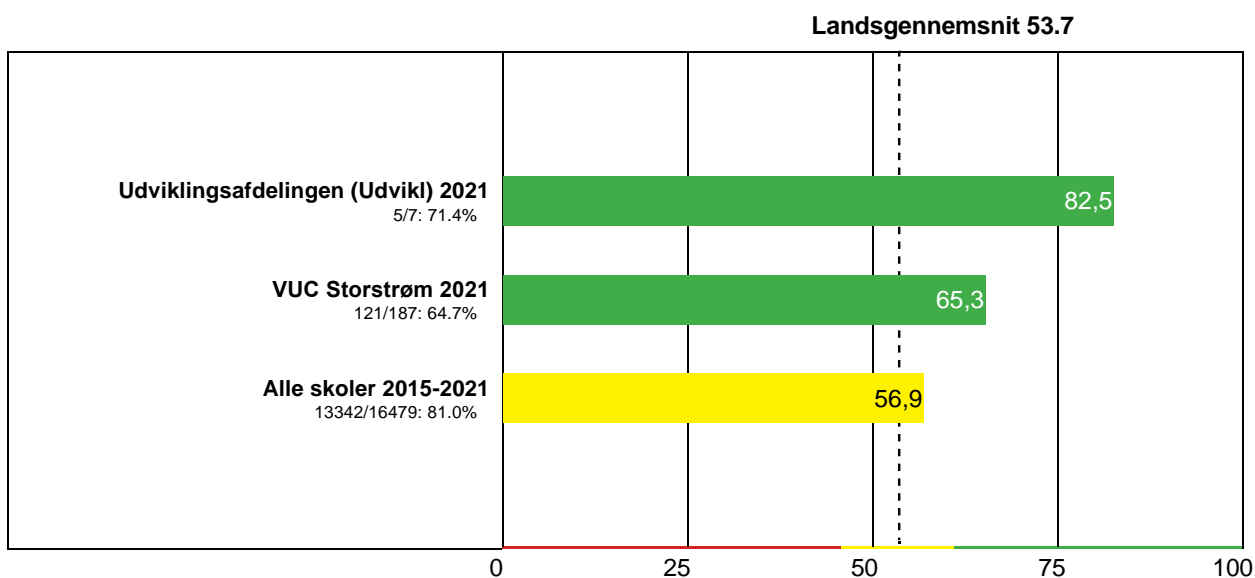
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (22.9%)	-% (53.4%)	-% (20.6%)	-% (2.5%)	-% (0.7%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (26.8%)	-% (54.2%)	-% (15.9%)	-% (2.3%)	-% (0.9%)

## 17 Ledelseskvalitet

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



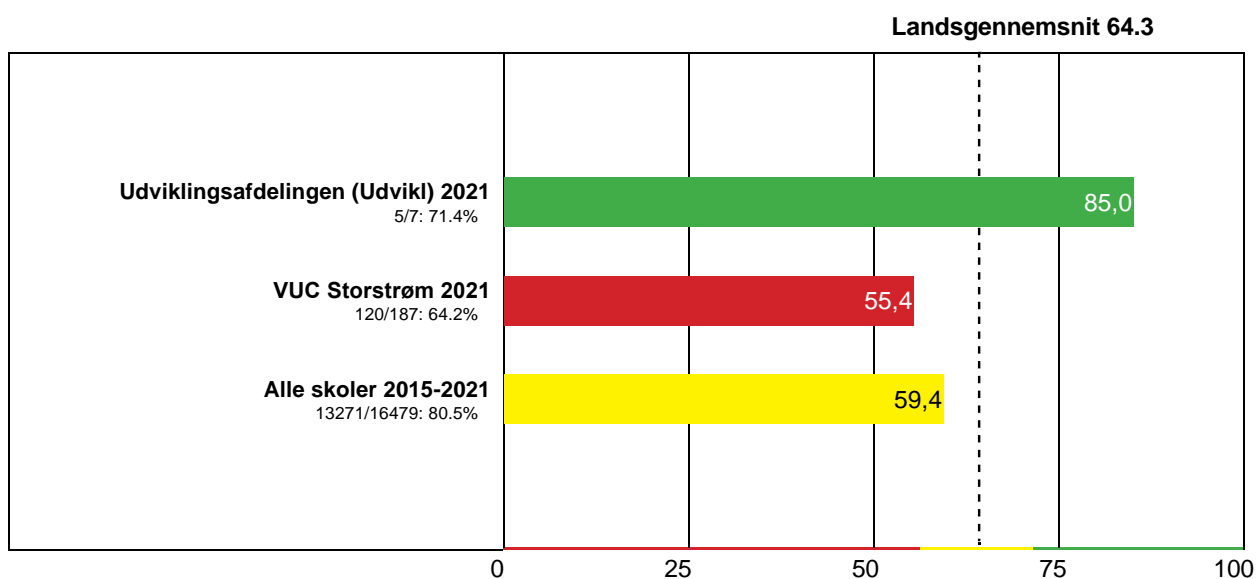
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (6.9%)	-% (28.7%)	-% (44.0%)	-% (13.6%)	-% (6.9%)
4.3) Søger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (6.4%)	-% (30.0%)	-% (41.6%)	-% (15.6%)	-% (6.4%)

## 18 Anerkendelse fra ledelsen

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



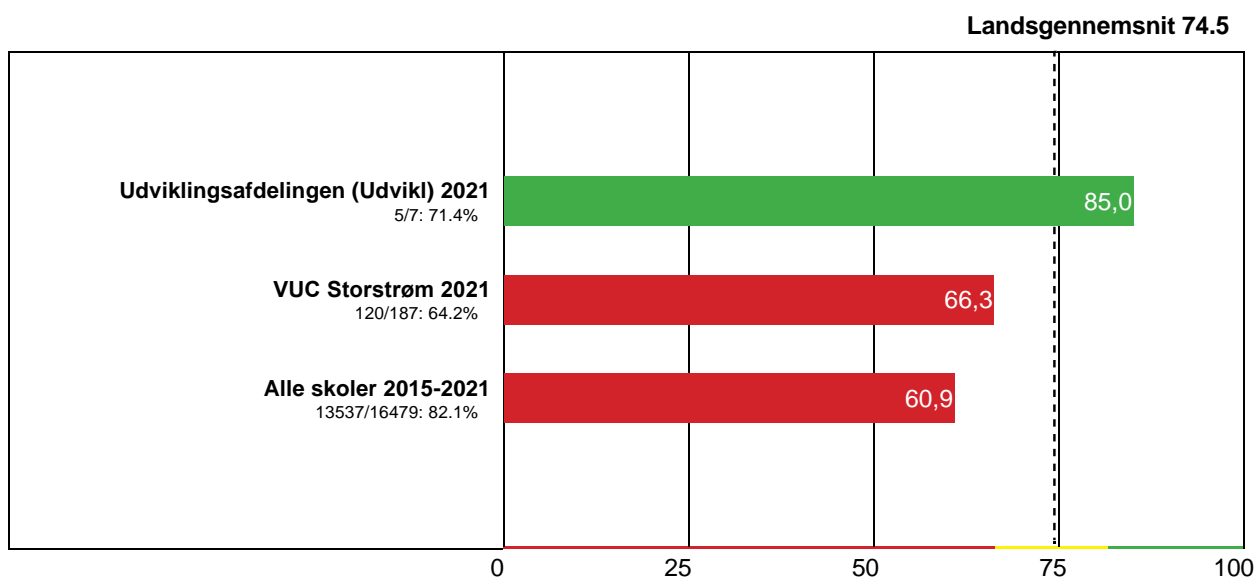
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.6)</sup> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (13.3%)	-% (44.7%)	-% (30.9%)	-% (8.0%)	-% (3.0%)

## 19 Anerkendelse fra kollegerne

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



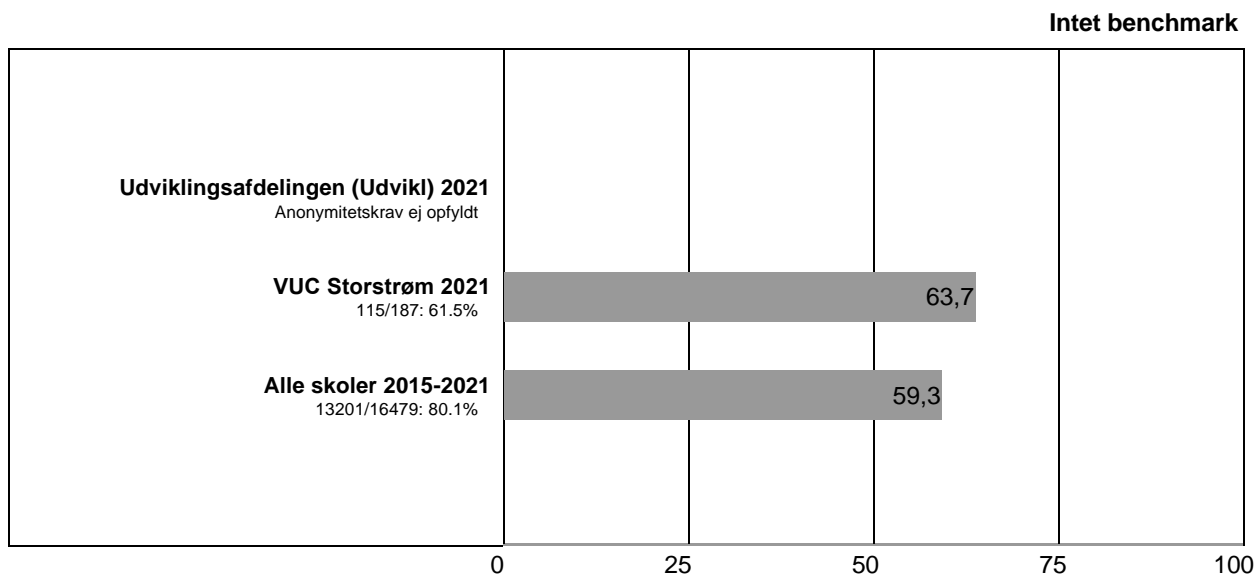
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.3) Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (26.5%)	-% (52.3%)	-% (17.9%)	-% (2.8%)	-% (0.5%)

## 20 Anerkendelse fra eleverne

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



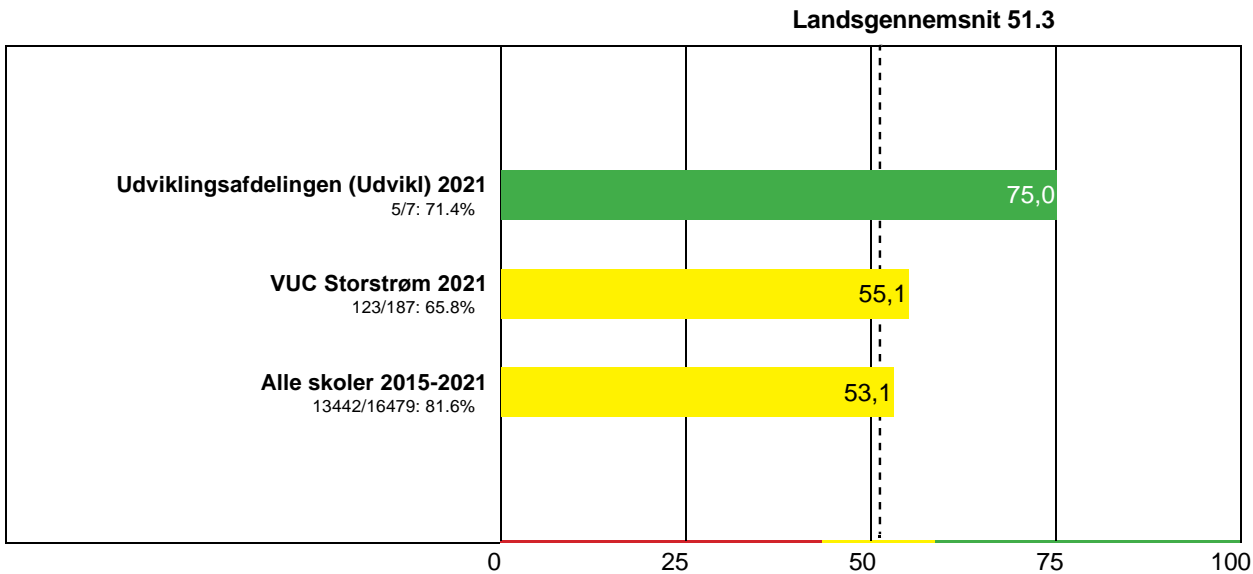
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>3.0)</sup> Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (4 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 21 Anerkendelse fra samfundet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.4)</sup> I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (5.4%)	-% (27.0%)	-% (42.0%)	-% (18.7%)	-% (7.0%)

## 22 Mobning

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

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)

-%	Ja, dagligt
(1.4%)	
-%	Ja, ugentligt
(3.5%)	
-%	Ja, månedligt
(4.5%)	
-%	Ja, af og til
(19.8%)	
-%	Nej
(70.9%)	

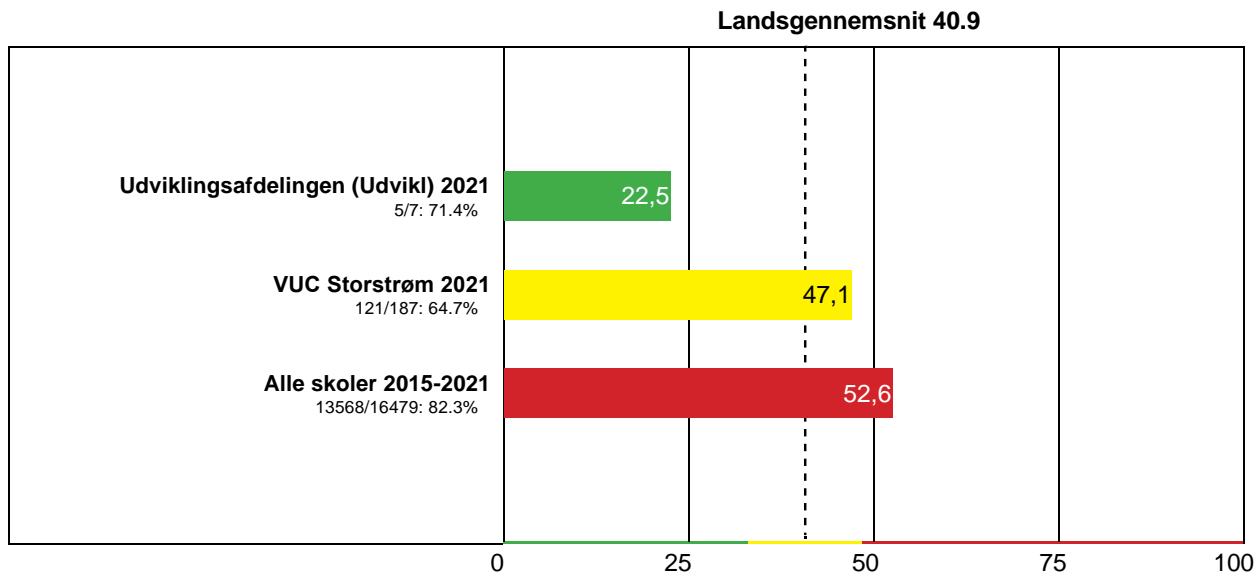
8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)

-%	Kolleger
(70.8%)	
-%	Ledere
(0.0%)	
-%	Underordnede
(7.5%)	
-%	Forældre, kursister eller elever
(0.0%)	



## 23 Arbejde-privatlivskonflikt

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



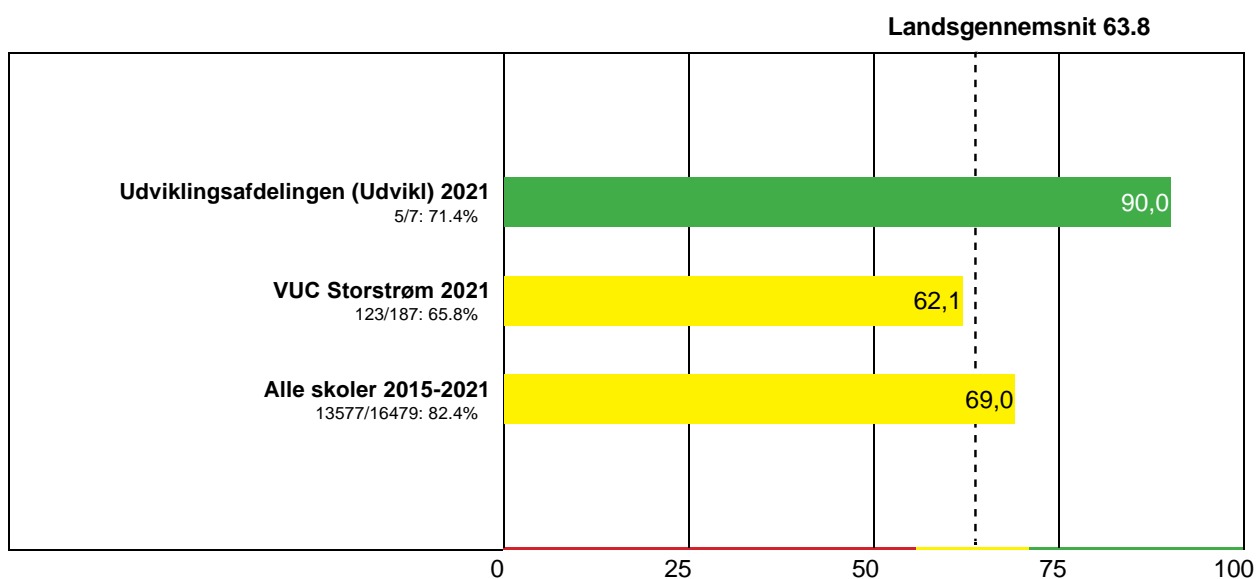
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (3.3%)	-% (18.5%)	-% (38.8%)	-% (30.7%)	-% (8.8%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (2.4%)	-% (12.9%)	-% (32.1%)	-% (37.7%)	-% (15.0%)

## 24 Loyalitet

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



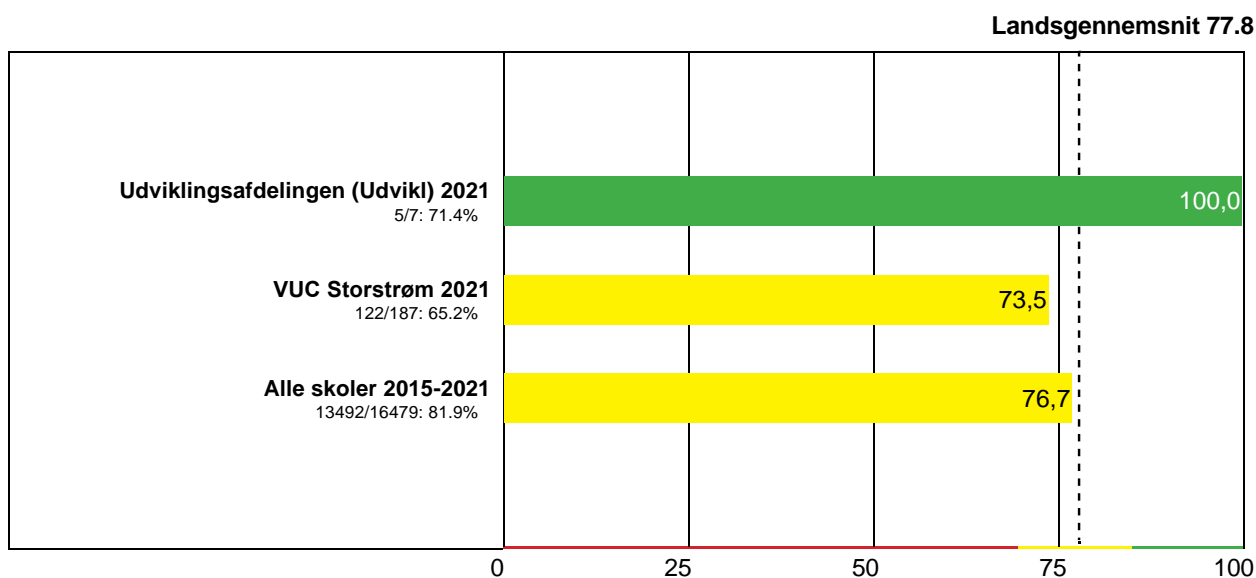
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (4.4%)	-% (11.7%)	-% (22.9%)	-% (30.1%)	-% (31.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (15.4%)	-% (35.8%)	-% (29.9%)	-% (9.7%)	-% (9.2%)

## 25 Tilfredshed med arbejdet

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



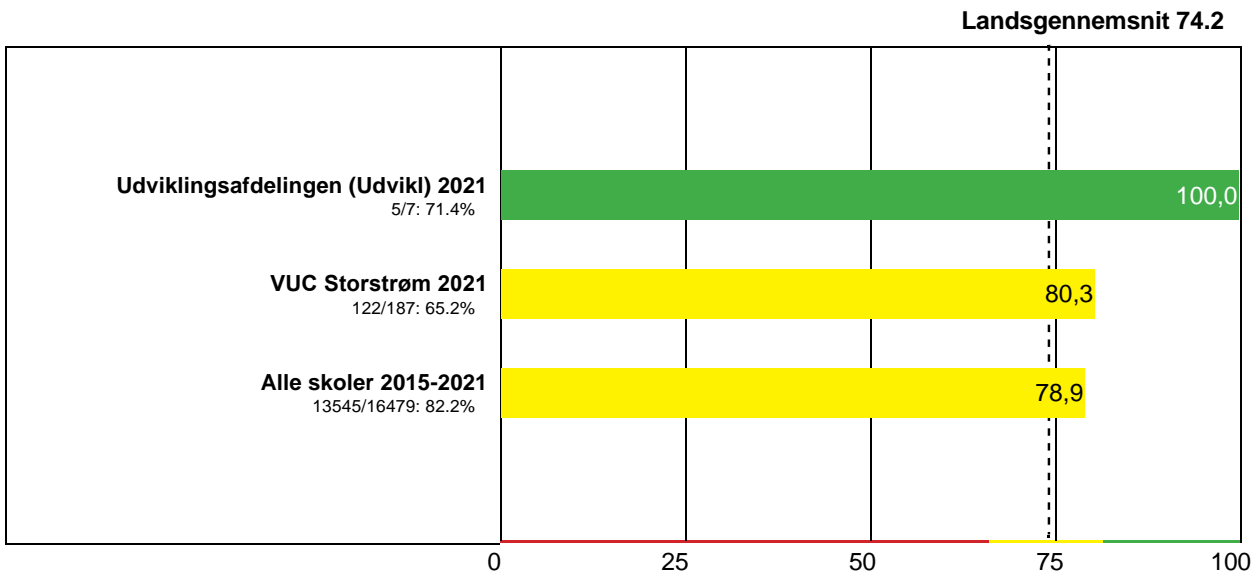
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (41.2%)	-% (52.2%)	-% (5.5%)	-% (1.1%)

## 26 Engagement i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

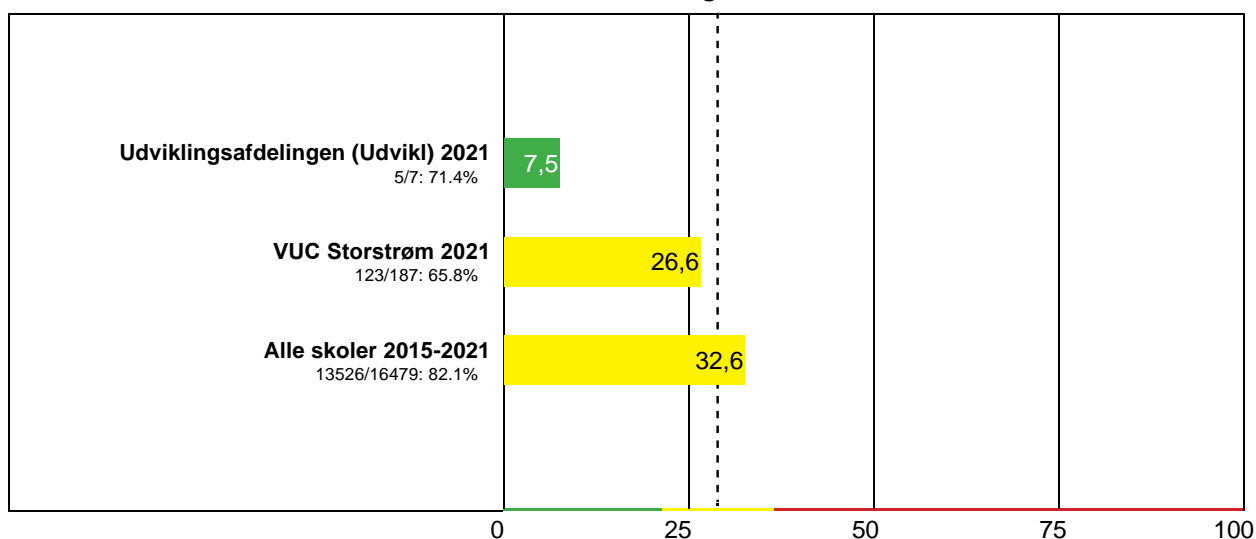
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.3)</sup> I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (24.3%)	-% (52.7%)	-% (19.3%)	-% (2.7%)	-% (0.9%)

## 27 Stress

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

Landsgennemsnit 29.0



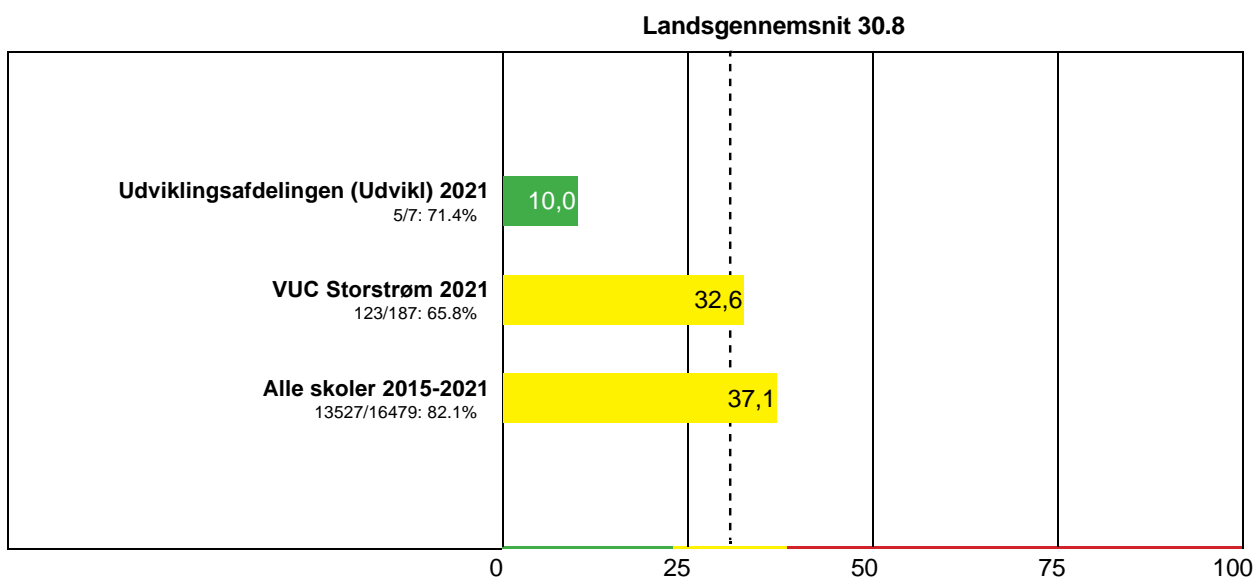
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (1.7%)	-% (10.8%)	-% (18.3%)	-% (44.2%)	-% (25.0%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (0.3%)	-% (5.0%)	-% (17.2%)	-% (61.3%)	-% (16.2%)

## 28 Udbændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

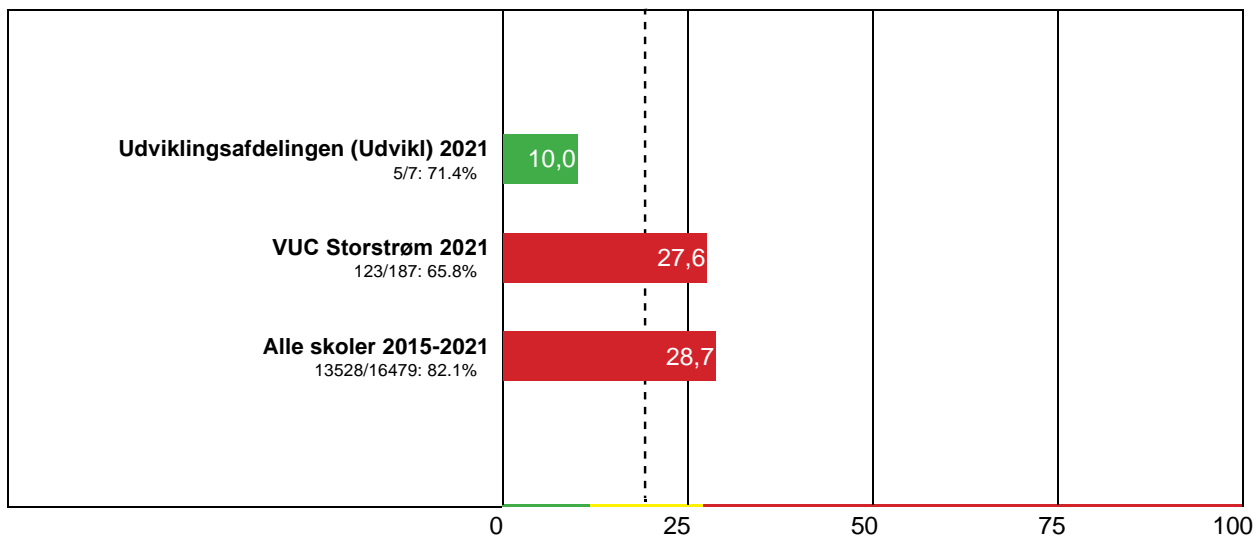
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (1.5%)	-% (12.6%)	-% (27.5%)	-% (47.3%)	-% (11.1%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (0.9%)	-% (7.5%)	-% (15.5%)	-% (42.9%)	-% (33.1%)

## 29 Søvnbesvær

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

Landsgennemsnit 19.4



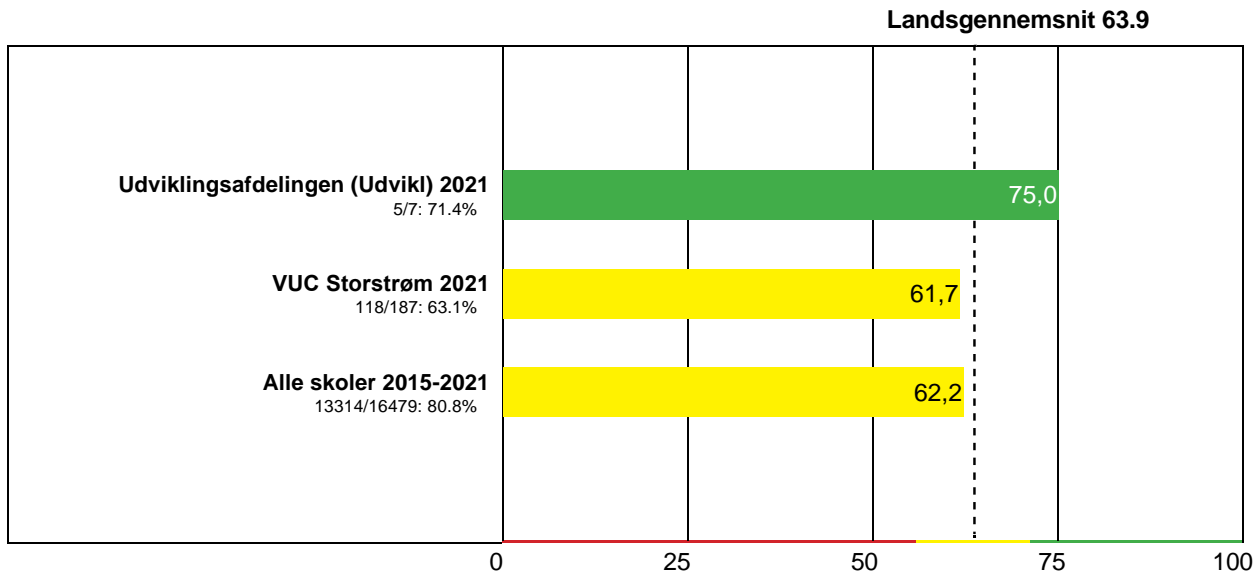
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (0.9%)	-% (5.1%)	-% (10.5%)	-% (35.2%)	-% (48.3%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (0.6%)	-% (6.4%)	-% (13.1%)	-% (31.9%)	-% (48.0%)

## 30 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
<sup>7.7)</sup> Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (12.5%)	-% (41.2%)	-% (36.6%)	-% (8.9%)	-% (0.8%)



## 31 Seksuel chikane

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
<sup>10.1)</sup> Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
<sup>10.2)</sup> Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	

27-10-2021

# **Studieadministration (Studieadm)**

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm

## Læservejledning

---

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

### Benchmark og mulige sammenligninger

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

### Først en oversigt

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

### Nærmere detaljer

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

### Sådan udregnes scorer

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

### Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

# Oversigt

Svarprocent: **100.0%** (11 besvarelser, 11 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>			
Professionel kapital	67.0	-	-
Social kapital	60.2	63.7	3.5
Tillid	68.2	68.0	0.2
Retfærdighed	52.3	59.4	7.1
Samarbejdet mellem kolleger	86.4	75.9	10.5
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	70.5	55.4	15.1
Human kapital	77.3	66.3	11.0
Beslutningskapital	63.6	-	-
<b>Kerneopgaven</b>			
Oplevet kvalitet	77.3	69.6	7.7
Kriterier for kvalitet	68.2	-	-
Eleverne: Manglende motivation	-	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	-	-
<b>Jobfaktorer</b>			
Arbejdsomfang	47.7	45.5	2.2
Indflydelse i arbejdet	68.2	74.0	5.8
Mening i arbejdet	85.2	74.9	10.3
<b>Relationelle faktorer</b>			
Ledelseskvalitet	78.4	53.7	24.7
Anerkendelse fra ledelsen	63.6	64.3	0.7
Anerkendelse fra kollegerne	77.5	74.5	3.0
Anerkendelse fra eleverne	61.4	-	-
Anerkendelse fra samfundet	59.1	51.3	7.8
Mobning	0.0%	29.1%	29.1%-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>			
Arbejde-privatlivskonflikt	37.5	40.9	3.4
Loyalitet	76.1	63.8	12.3
Tilfredshed med arbejdet	75.8	77.8	2.0
Engagement i arbejdet	86.4	74.2	12.2
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Stress	22.7	29.0	6.3
Udbrændthed	23.9	30.8	6.9
Søvnbesvær	20.5	19.4	1.1
Selvurderet helbred	62.5	63.9	1.4
Seksuel chikane	0.0	-	-

## Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

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

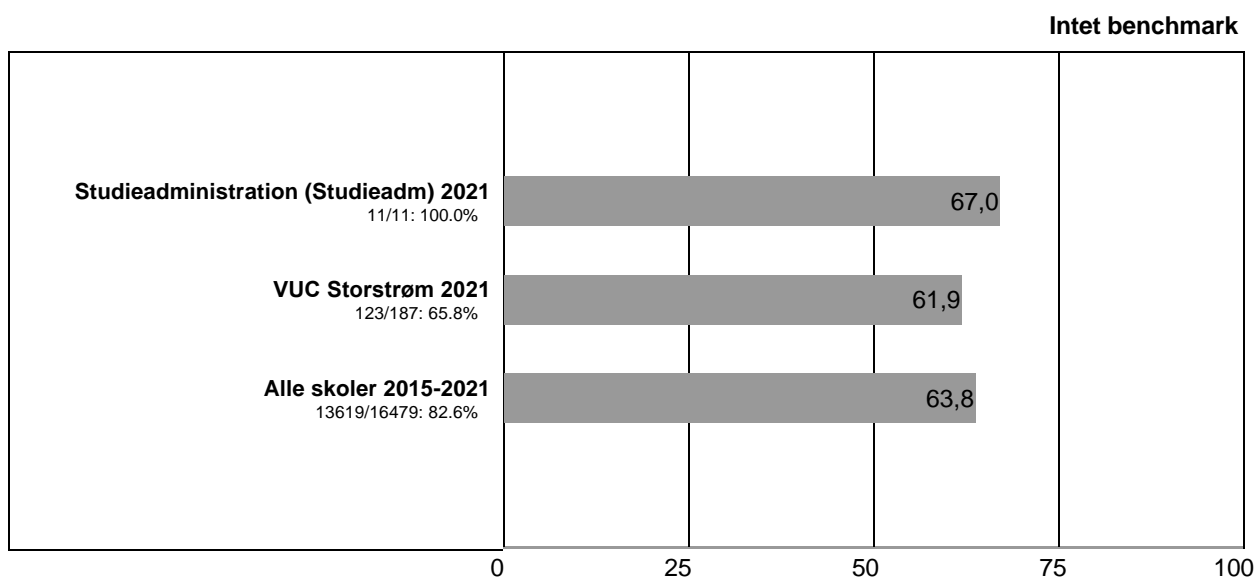
Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

## 01 Professionel kapital

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

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

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

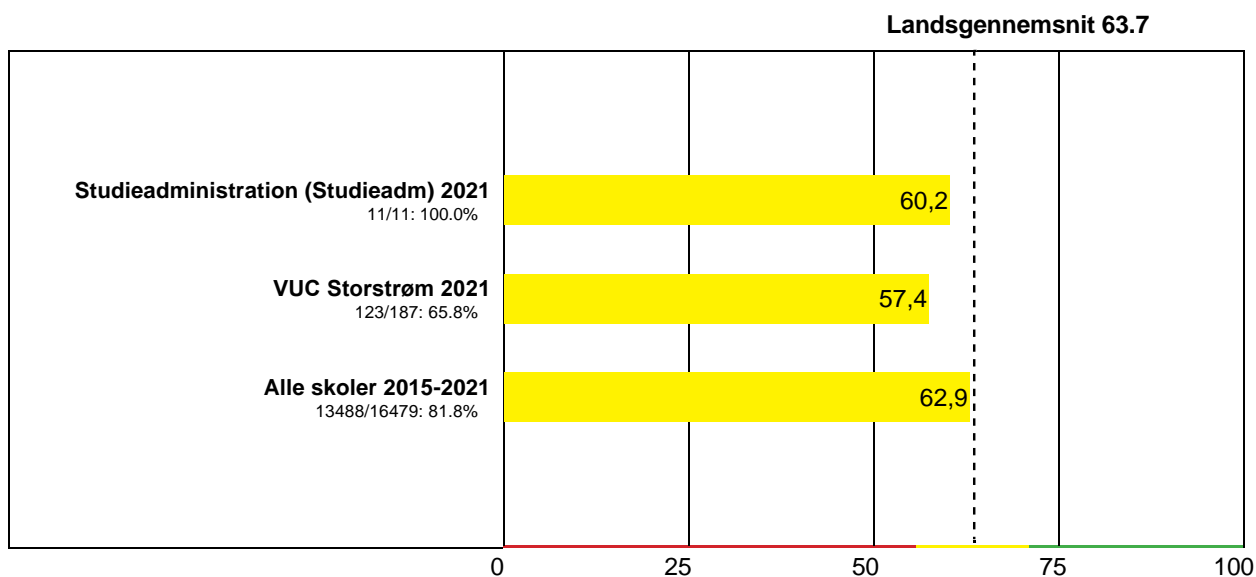


## 02 Social kapital

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

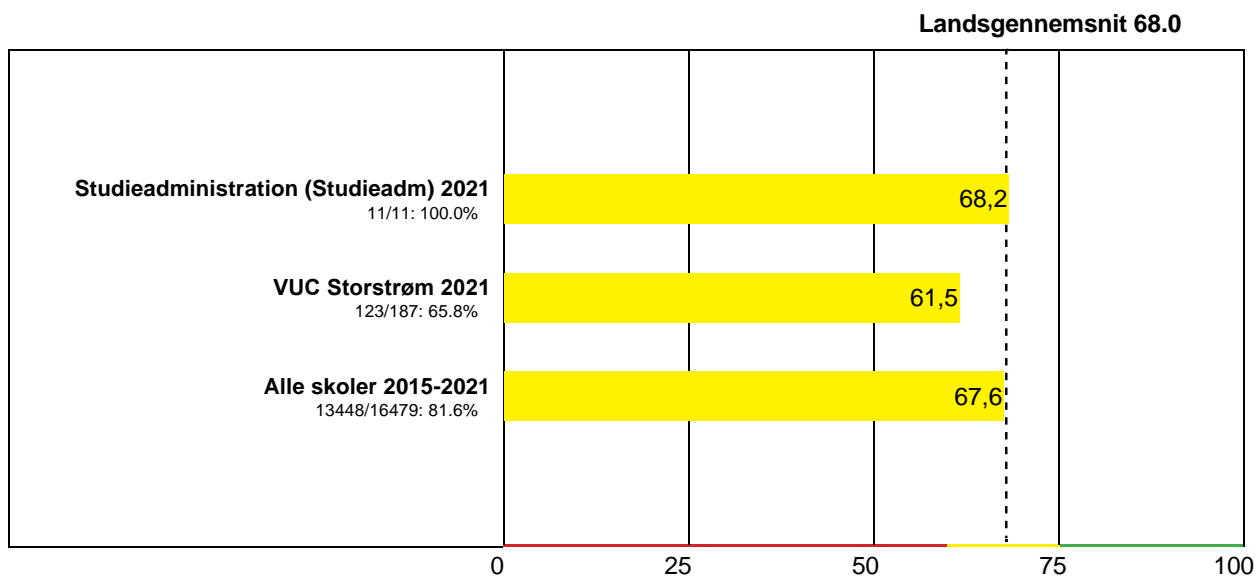
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



## 03 Tillid

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



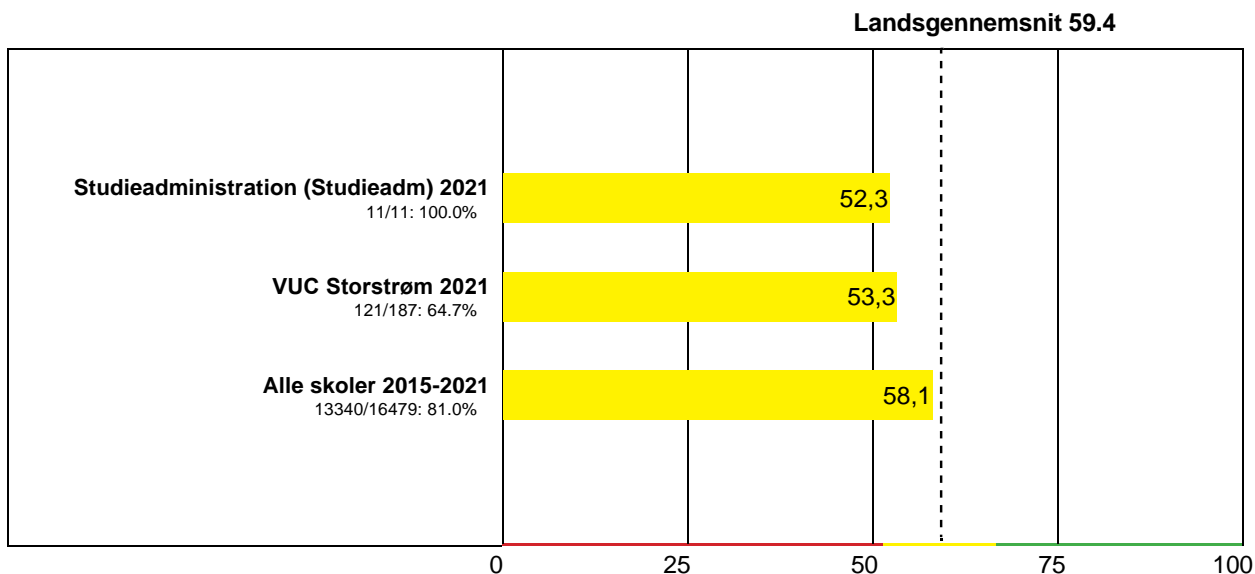
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (17.5%)	-% (58.9%)	-% (19.8%)	-% (2.9%)	-% (0.9%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (13.8%)	-% (40.4%)	-% (35.4%)	-% (7.7%)	-% (2.7%)

## 04 Retfærdighed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

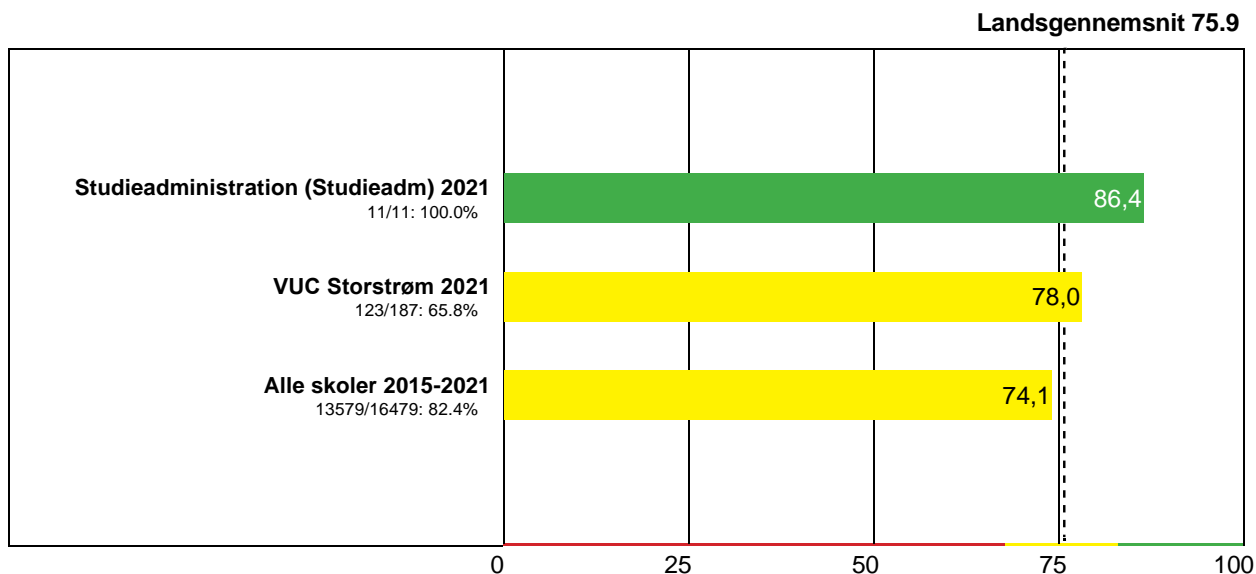
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (6.3%)	-% (39.1%)	-% (46.4%)	-% (6.9%)	-% (1.3%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (7.0%)	-% (35.2%)	-% (44.1%)	-% (10.9%)	-% (2.9%)



## 05 Samarbejdet mellem kolleger

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



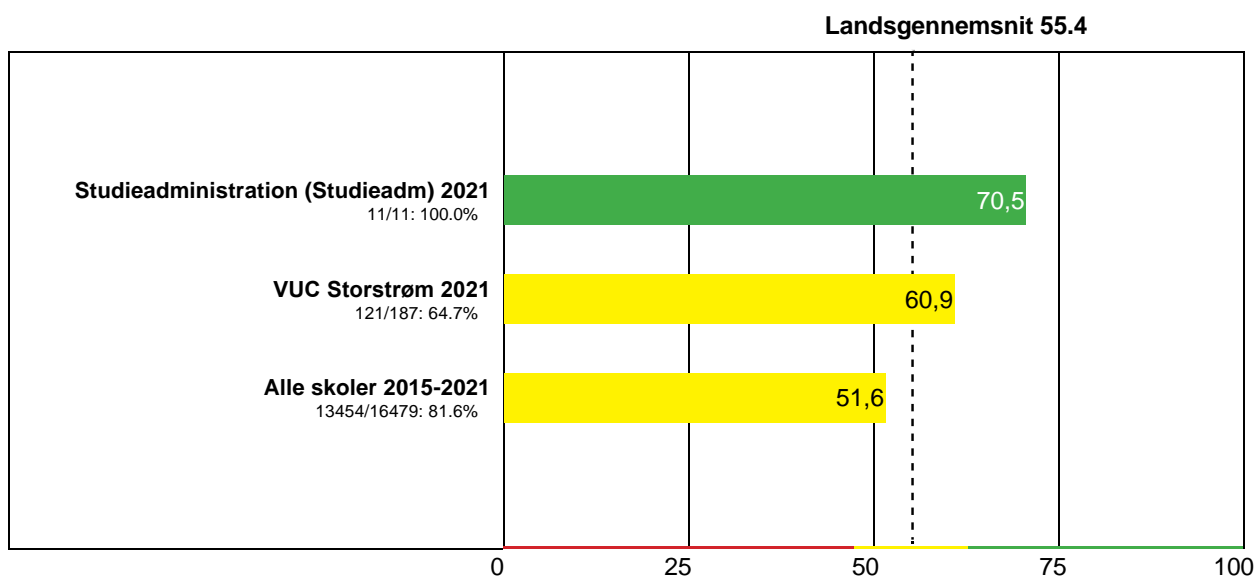
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (33.9%)	-% (50.6%)	-% (13.1%)	-% (2.0%)	-% (0.5%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (30.1%)	-% (42.6%)	-% (21.6%)	-% (4.3%)	-% (1.4%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (29.2%)	-% (46.3%)	-% (19.4%)	-% (3.7%)	-% (1.4%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (29.1%)	-% (51.7%)	-% (15.4%)	-% (2.9%)	-% (1.0%)

## 06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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



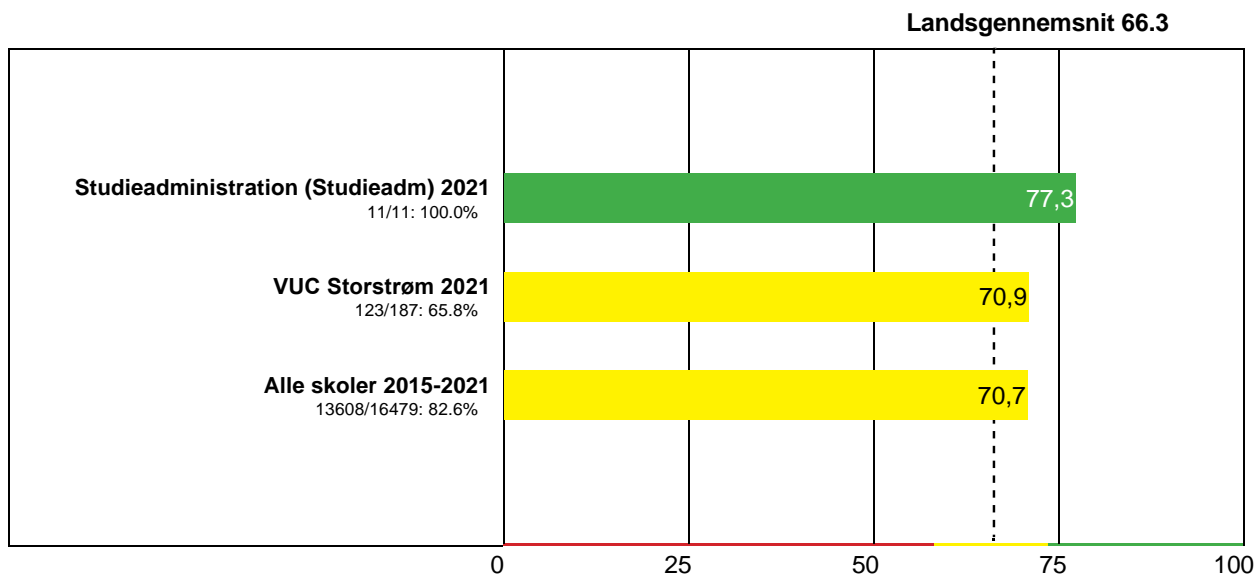
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (5.2%)	-% (21.4%)	-% (34.7%)	-% (27.0%)	-% (11.5%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (20.7%)	-% (33.1%)	-% (29.6%)	-% (13.1%)	-% (3.6%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (13.8%)	-% (31.6%)	-% (30.8%)	-% (17.0%)	-% (6.8%)

## 07 Human kapital

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



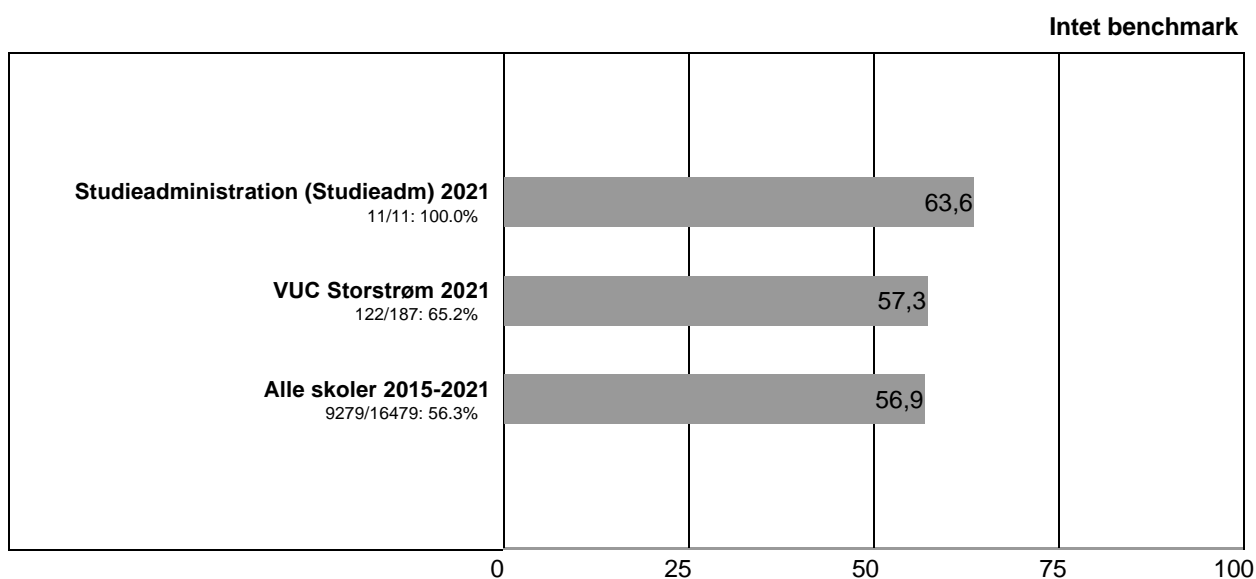
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (20.9%)	-% (46.9%)	-% (18.9%)	-% (9.0%)	-% (4.3%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (15.1%)	-% (42.5%)	-% (31.5%)	-% (8.0%)	-% (2.8%)

## 08 Beslutningskapital

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



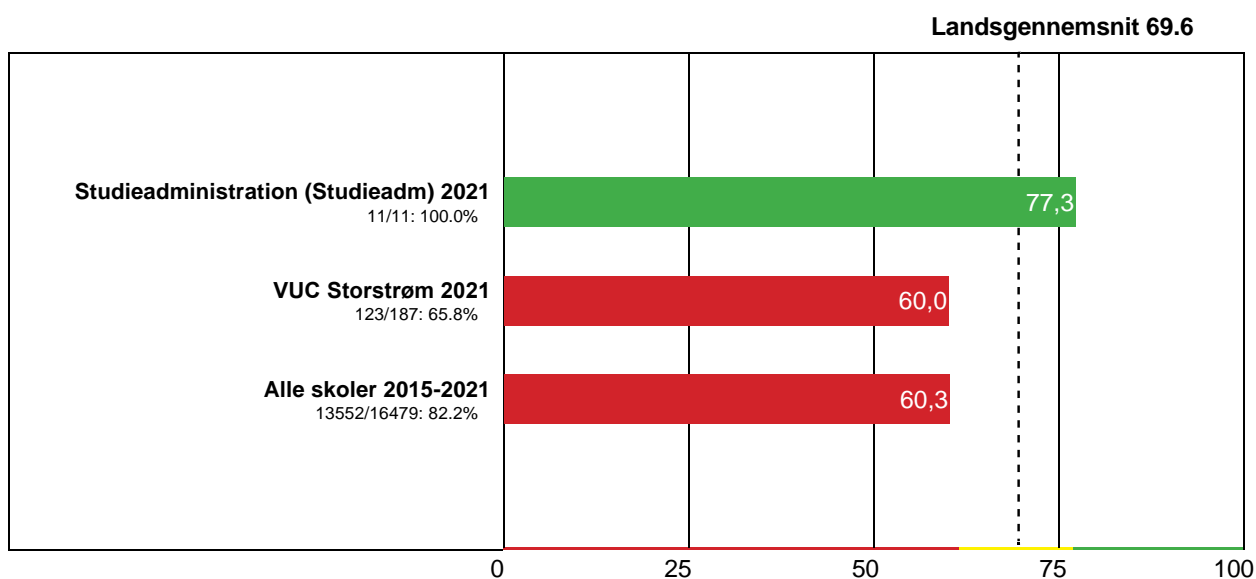
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 09 Oplevet kvalitet

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



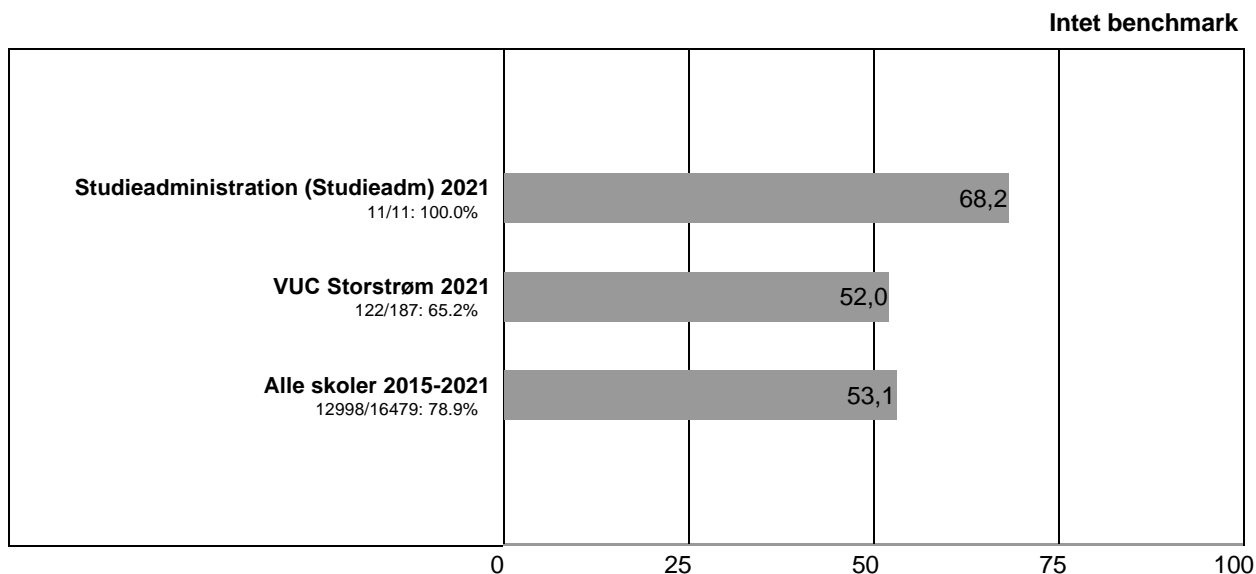
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.7)</sup> Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (17.8%)	-% (48.7%)	-% (28.8%)	-% (3.4%)	-% (1.4%)

## 10 Kriterier for kvalitet

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

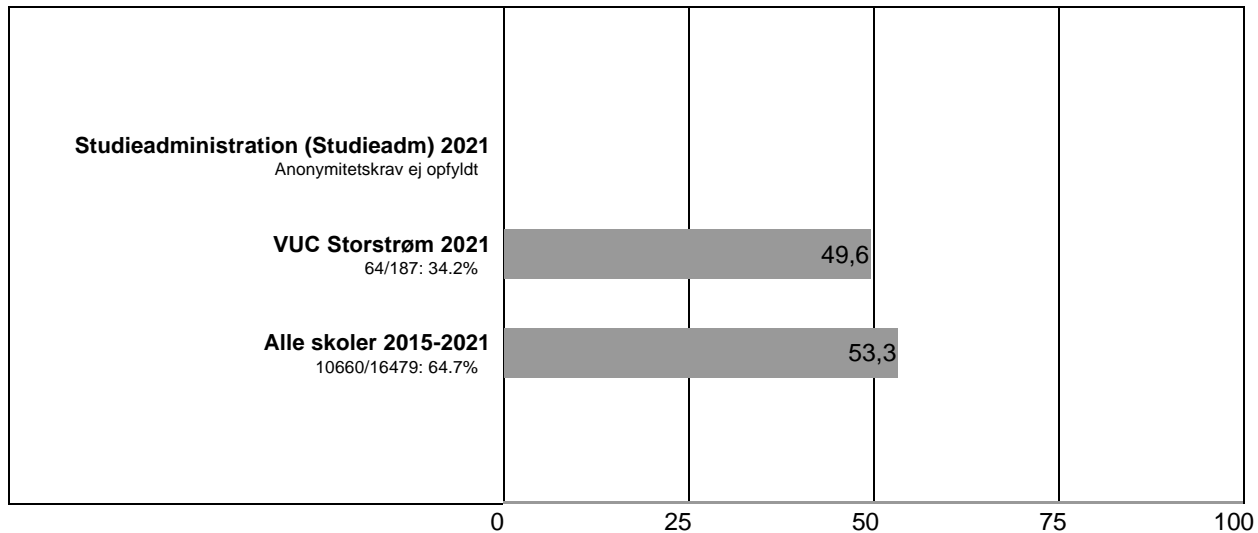


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.8)</sup> Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

Intet benchmark

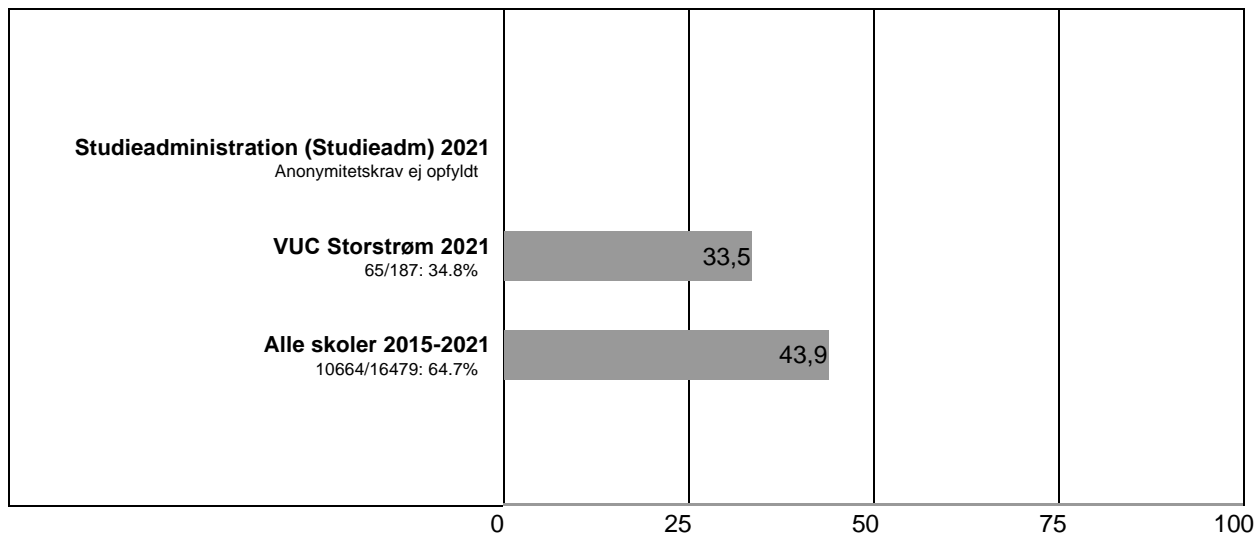


## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.3) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

Intet benchmark



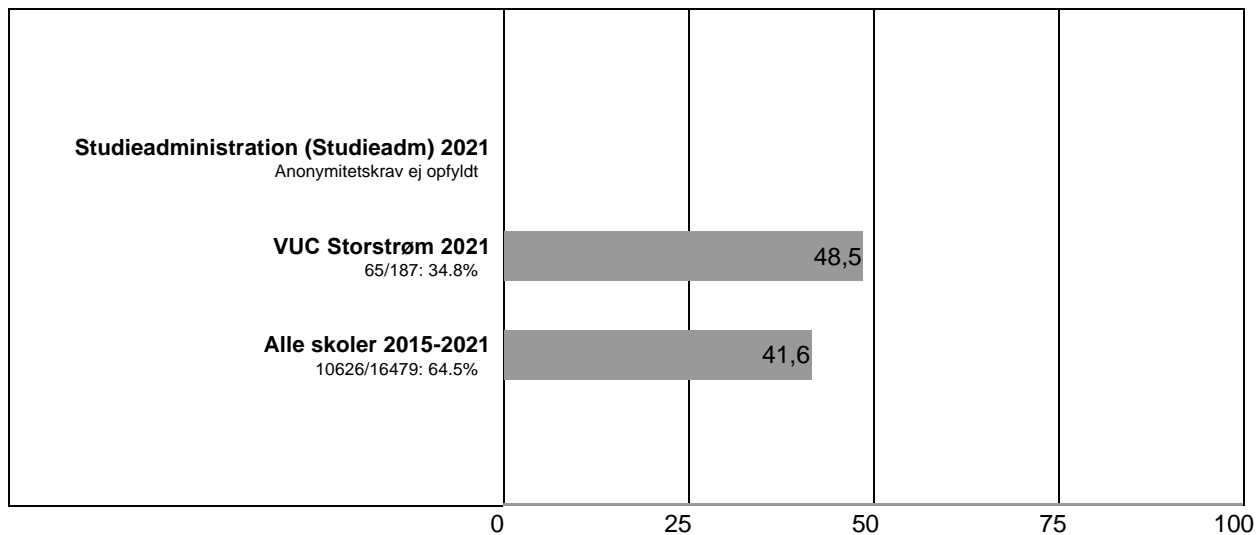
## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	-%



Intet benchmark



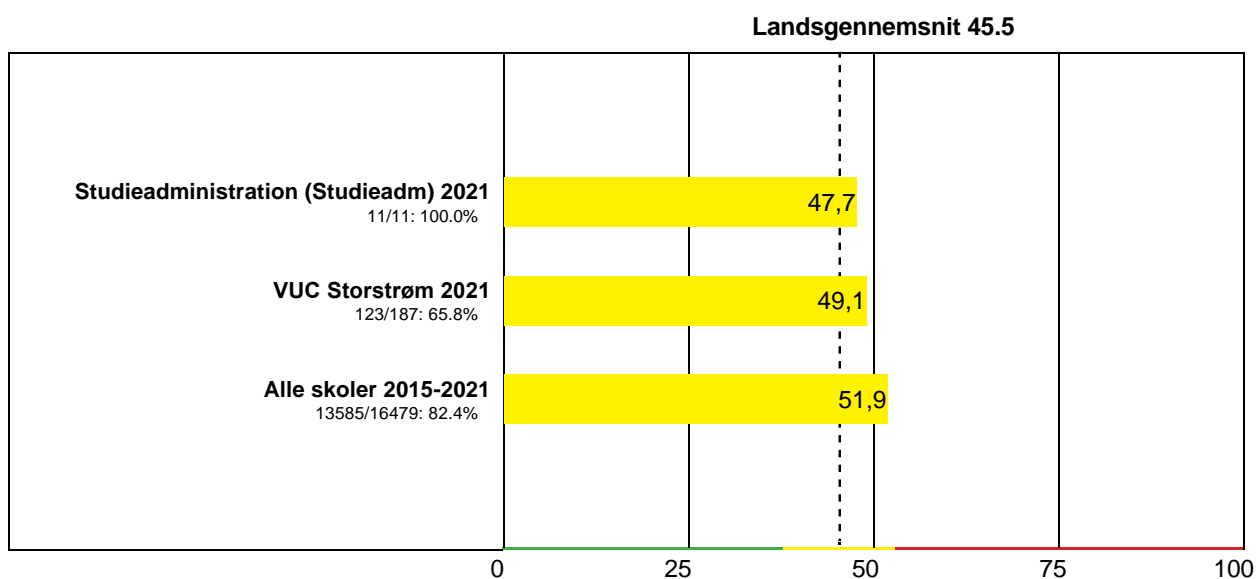
## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 14 Arbejdsmængde

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



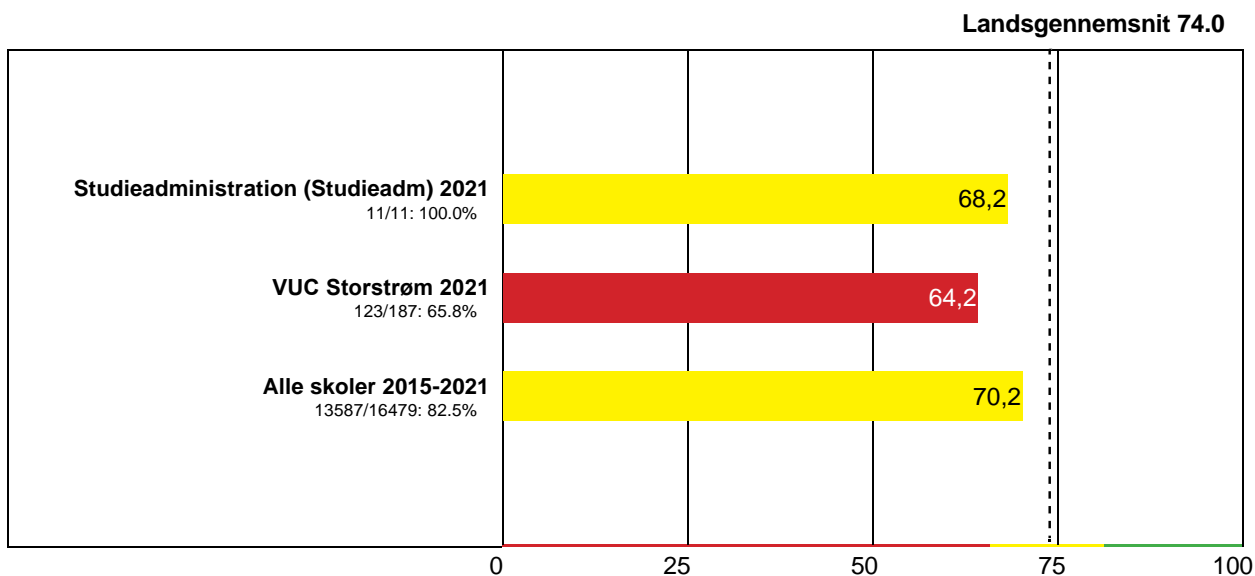
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (3.7%)	-% (25.5%)	-% (43.5%)	-% (18.7%)	-% (8.6%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (3.0%)	-% (17.0%)	-% (37.2%)	-% (29.3%)	-% (13.4%)

## 15 Indflydelse i arbejdet

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



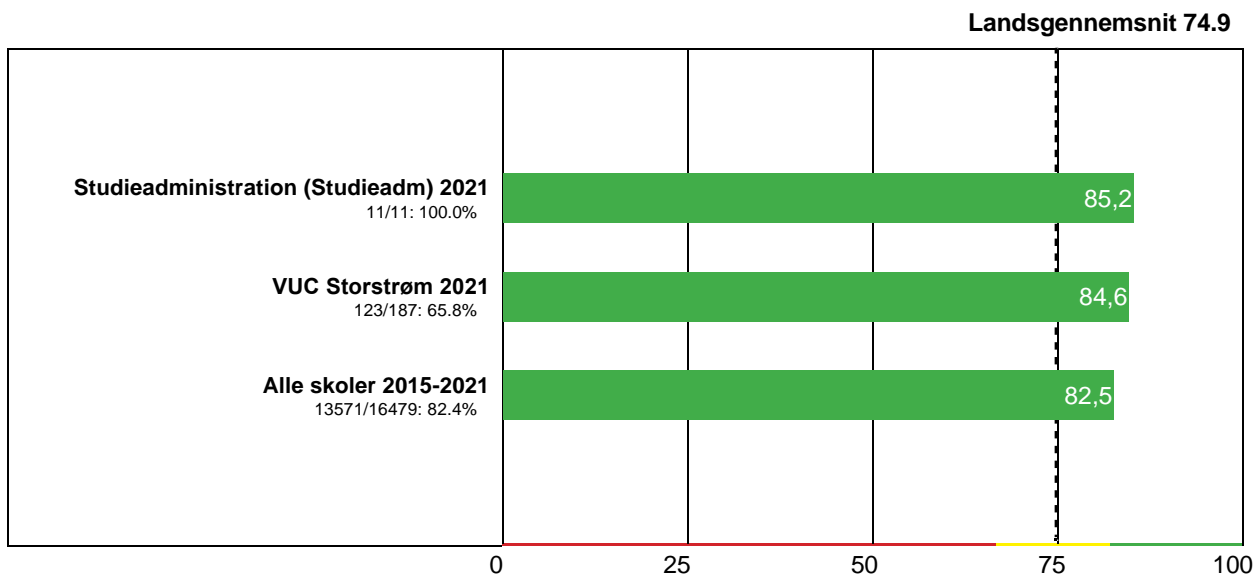
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (49.1%)	-% (39.8%)	-% (8.9%)	-% (1.7%)	-% (0.5%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (18.1%)	-% (41.1%)	-% (24.7%)	-% (11.4%)	-% (4.7%)

## 16 Mening i arbejdet

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



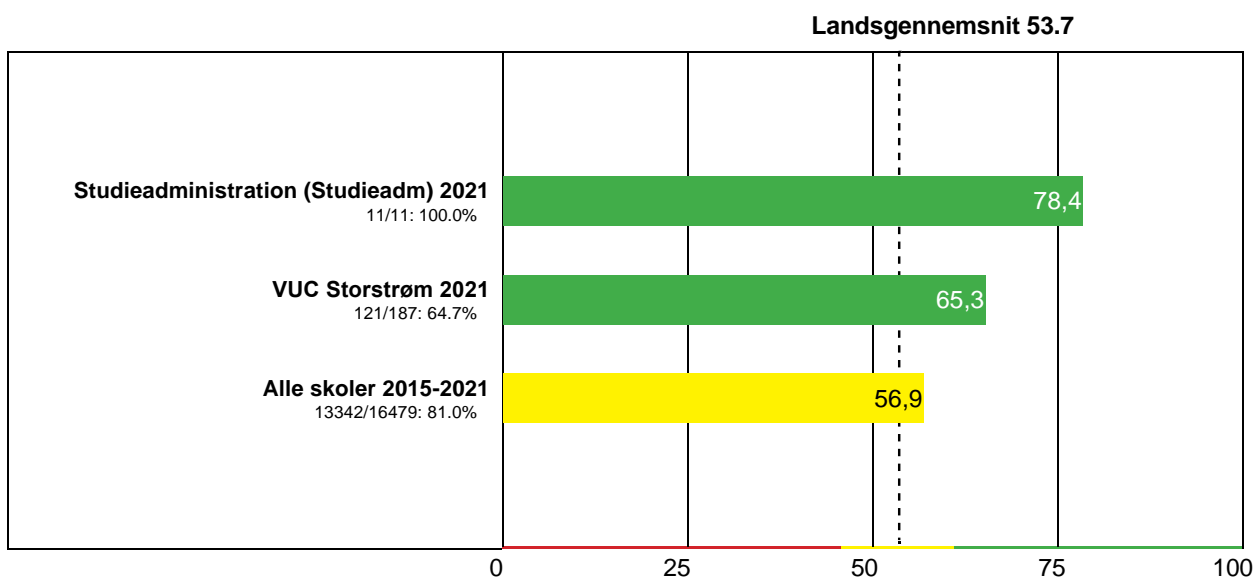
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (22.9%)	-% (53.4%)	-% (20.6%)	-% (2.5%)	-% (0.7%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (26.8%)	-% (54.2%)	-% (15.9%)	-% (2.3%)	-% (0.9%)

## 17 Ledelseskvalitet

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



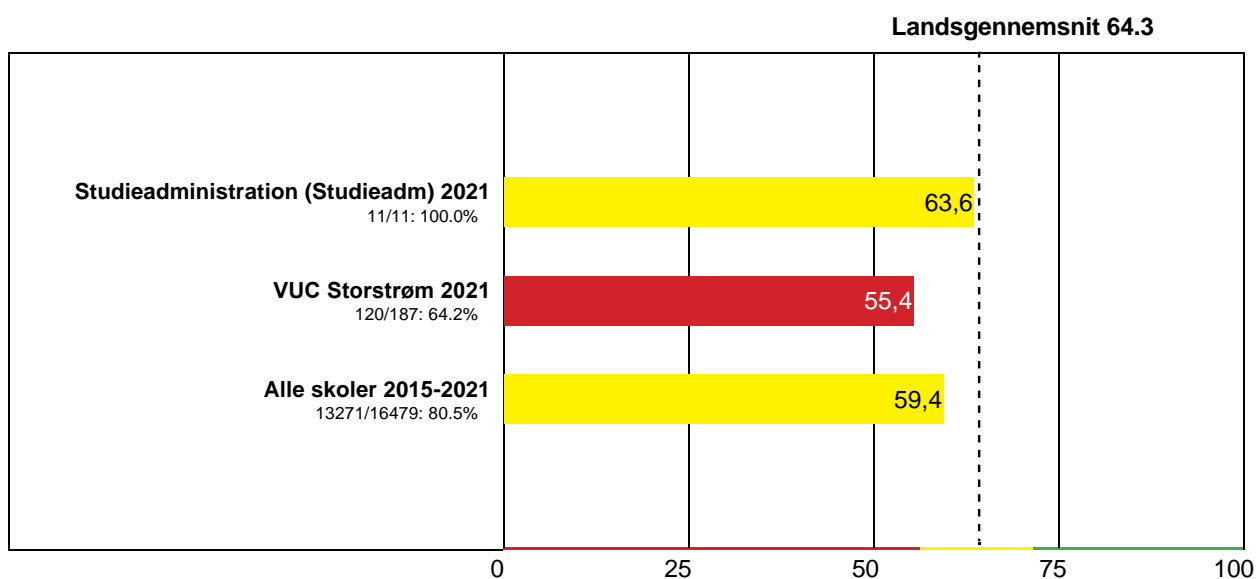
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (6.9%)	-% (28.7%)	-% (44.0%)	-% (13.6%)	-% (6.9%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (6.4%)	-% (30.0%)	-% (41.6%)	-% (15.6%)	-% (6.4%)

## 18 Anerkendelse fra ledelsen

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



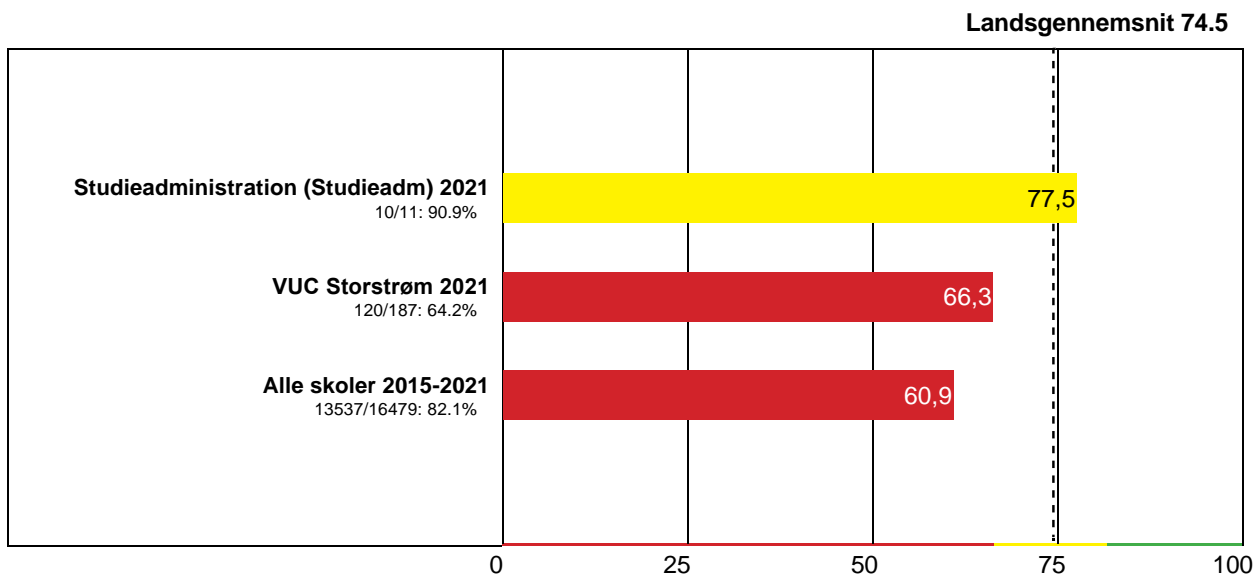
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.6)</sup> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (13.3%)	-% (44.7%)	-% (30.9%)	-% (8.0%)	-% (3.0%)

## 19 Anerkendelse fra kollegerne

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



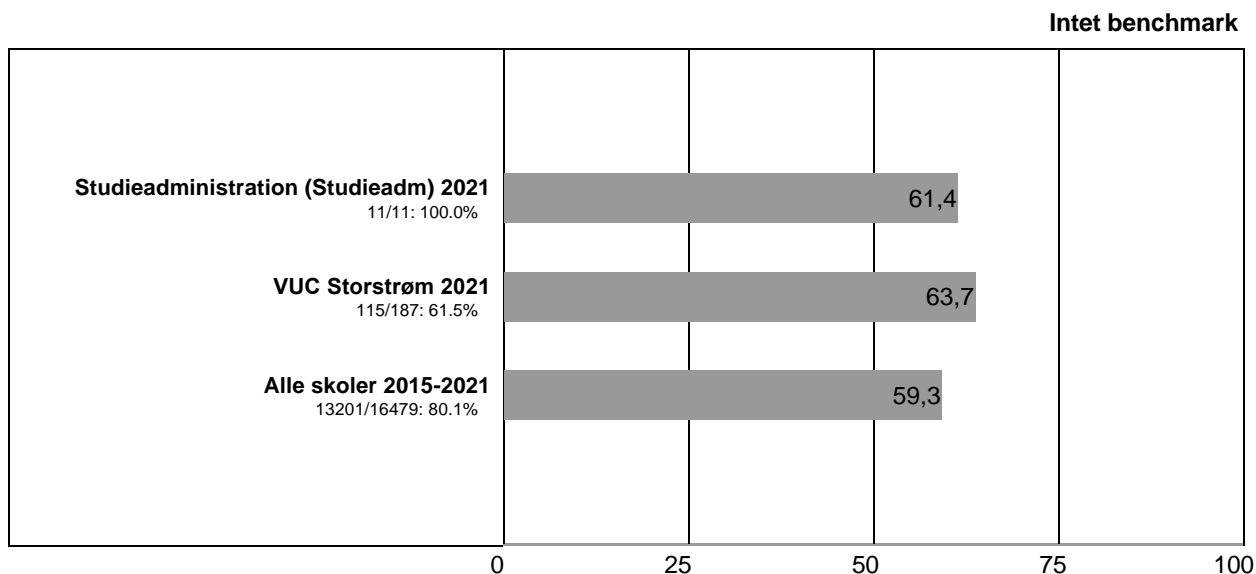
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>2.3)</sup> Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (10 svar)	-% (26.5%)	-% (52.3%)	-% (17.9%)	-% (2.8%)	-% (0.5%)

## 20 Anerkendelse fra eleverne

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

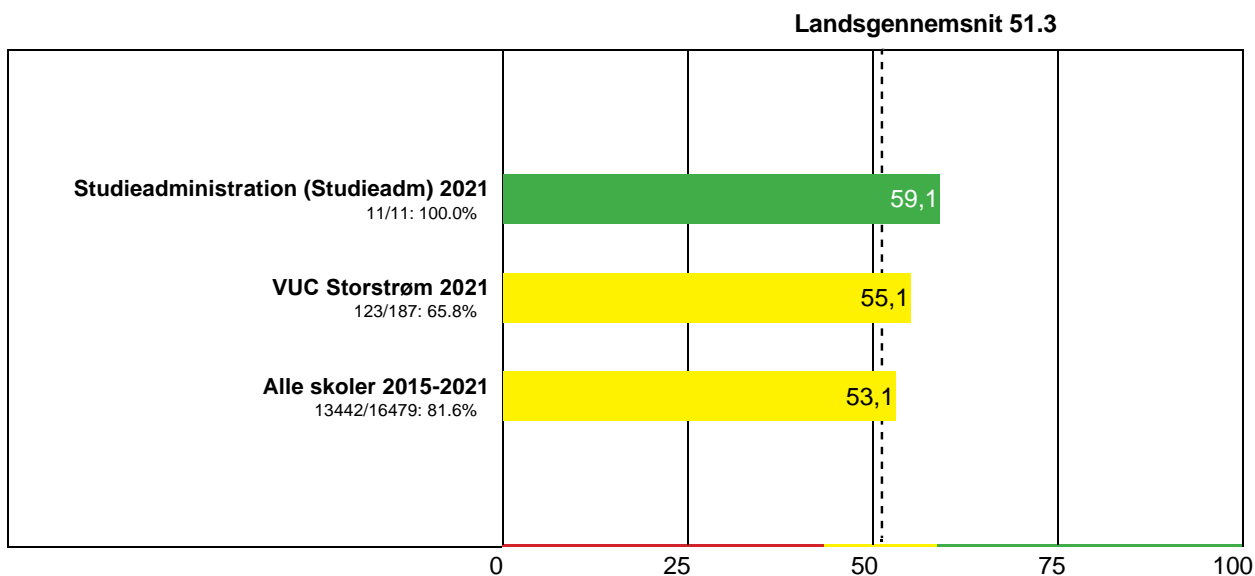
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>3.0)</sup> Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-%	-%	-%	-%	-%



## 21 Anerkendelse fra samfundet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.4)</sup> I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (5.4%)	-% (27.0%)	-% (42.0%)	-% (18.7%)	-% (7.0%)

## 22 Mobning

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

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)

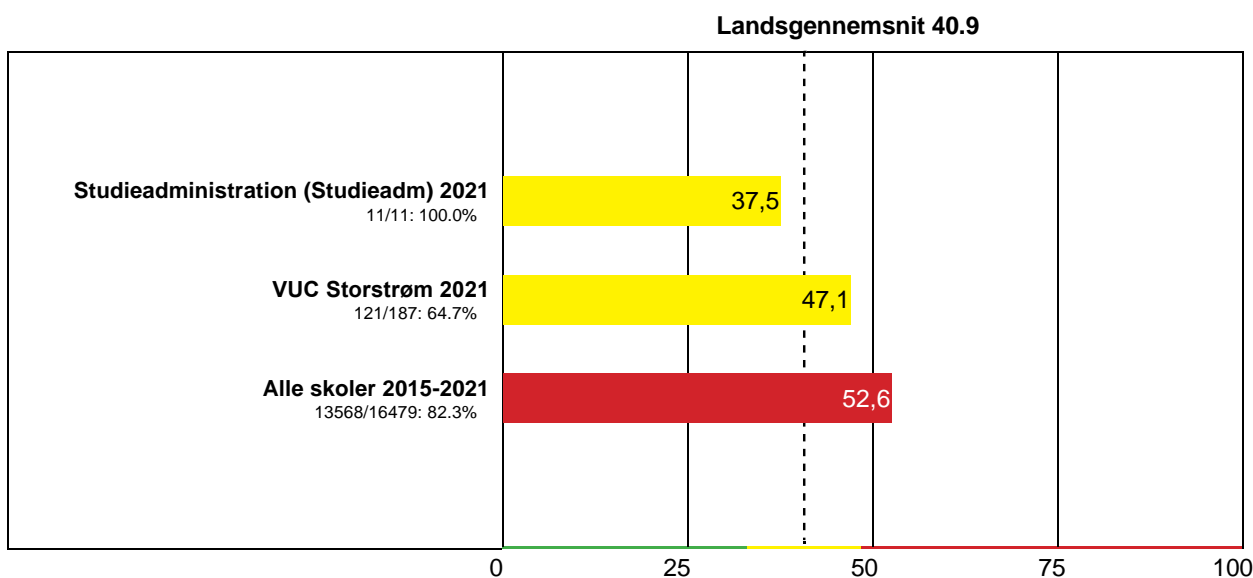
-%	Ja, dagligt
(1.4%)	
-%	Ja, ugentligt
(3.5%)	
-%	Ja, månedligt
(4.5%)	
-%	Ja, af og til
(19.8%)	
-%	Nej
(70.9%)	

8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)

-%	Kolleger
(70.8%)	
-%	Ledere
(0.0%)	
-%	Underordnede
(7.5%)	
-%	Forældre, kursister eller elever
(0.0%)	

## 23 Arbejde-privatlivskonflikt

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



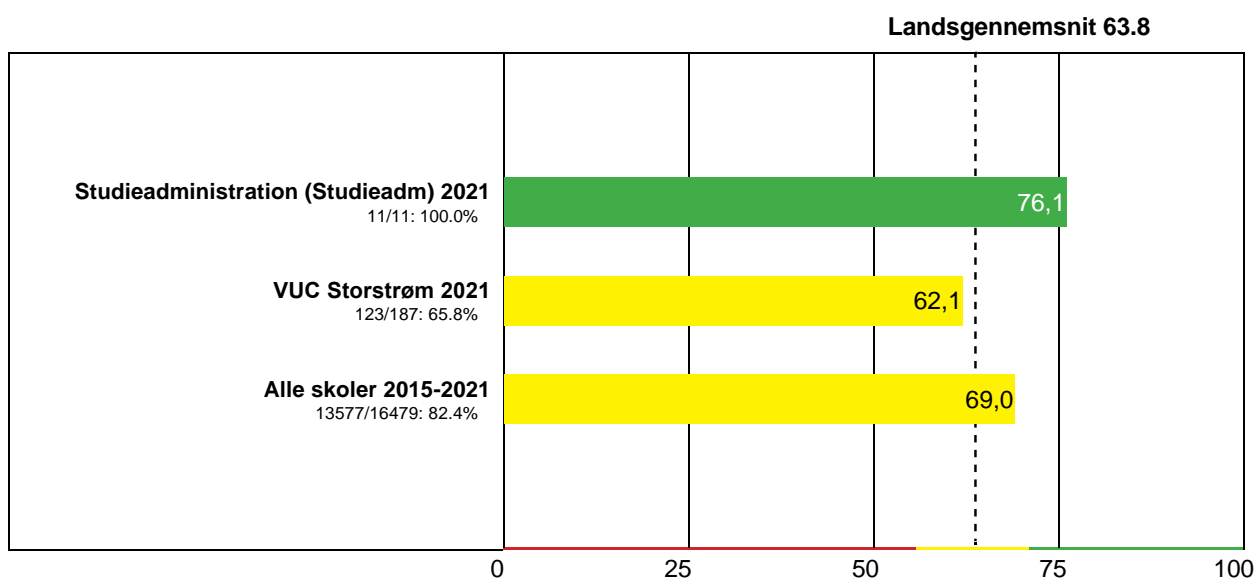
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (3.3%)	-% (18.5%)	-% (38.8%)	-% (30.7%)	-% (8.8%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (2.4%)	-% (12.9%)	-% (32.1%)	-% (37.7%)	-% (15.0%)

## 24 Loyalitet

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



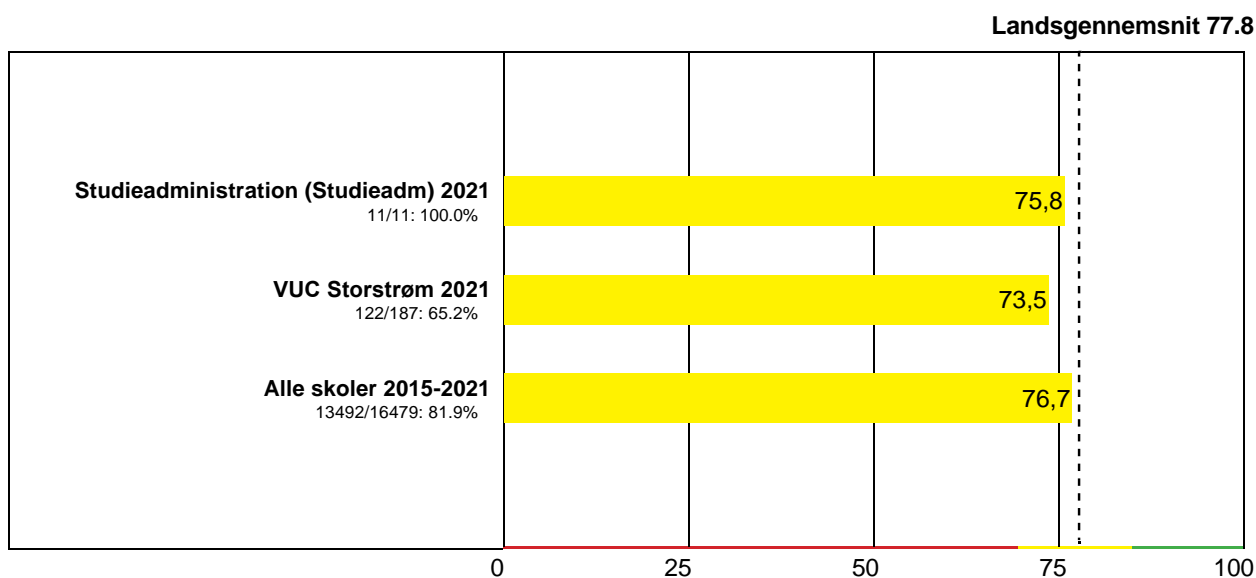
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (anonymitetskrav ej opfyldt) (10 svar)	-% (4.4%)	-% (11.7%)	-% (22.9%)	-% (30.1%)	-% (31.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (15.4%)	-% (35.8%)	-% (29.9%)	-% (9.7%)	-% (9.2%)

## 25 Tilfredshed med arbejdet

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



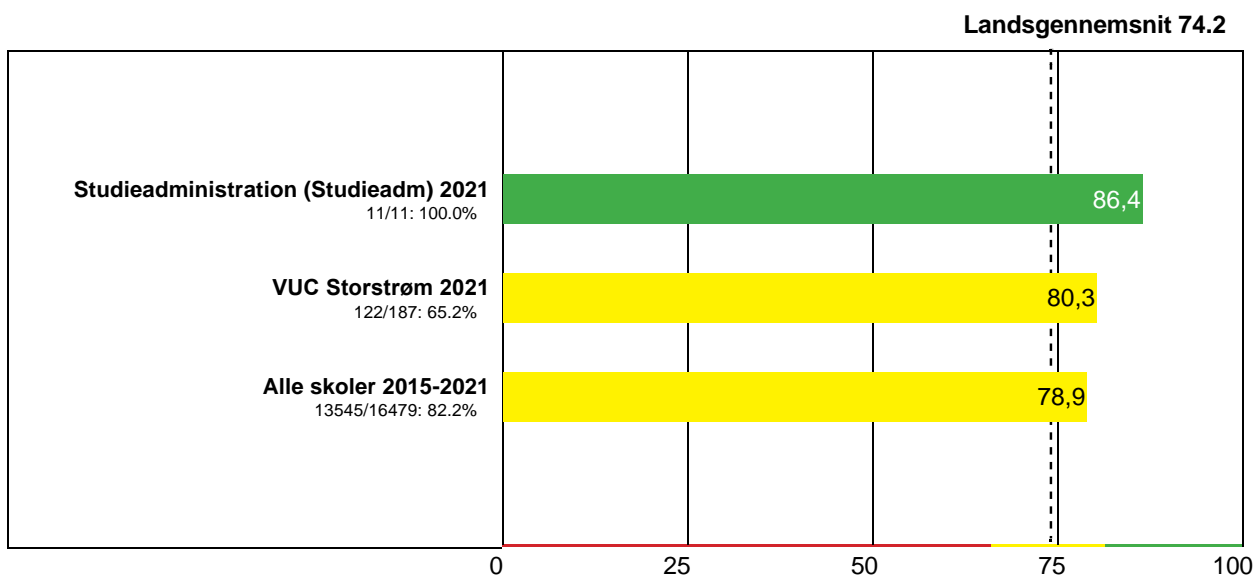
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (41.2%)	-% (52.2%)	-% (5.5%)	-% (1.1%)

## 26 Engagement i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

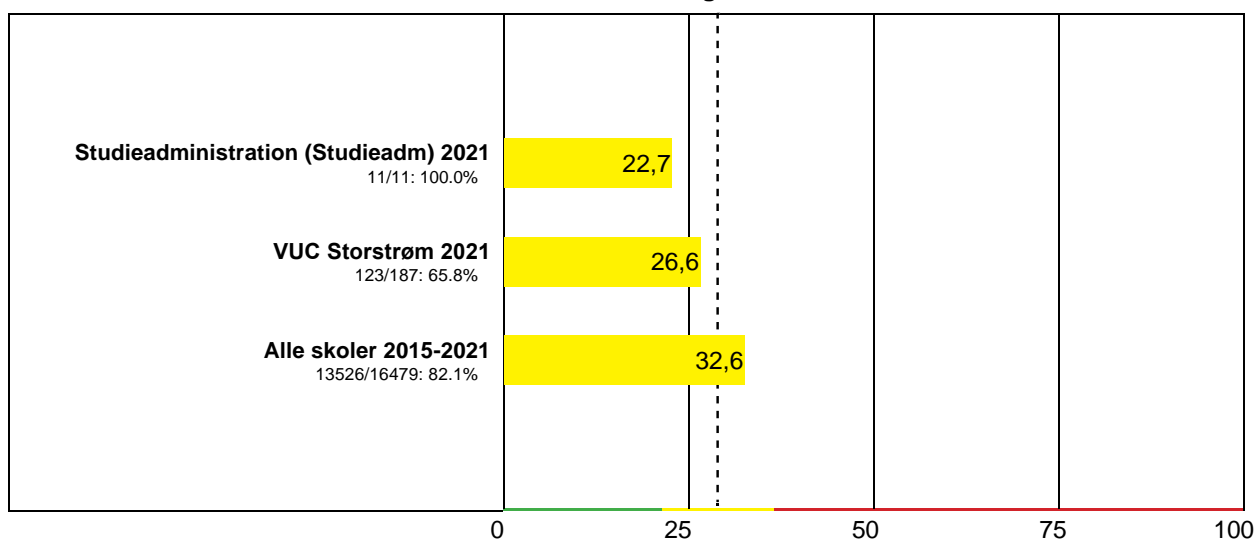
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.3)</sup> I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (24.3%)	-% (52.7%)	-% (19.3%)	-% (2.7%)	-% (0.9%)

## 27 Stress

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

Landsgennemsnit 29.0



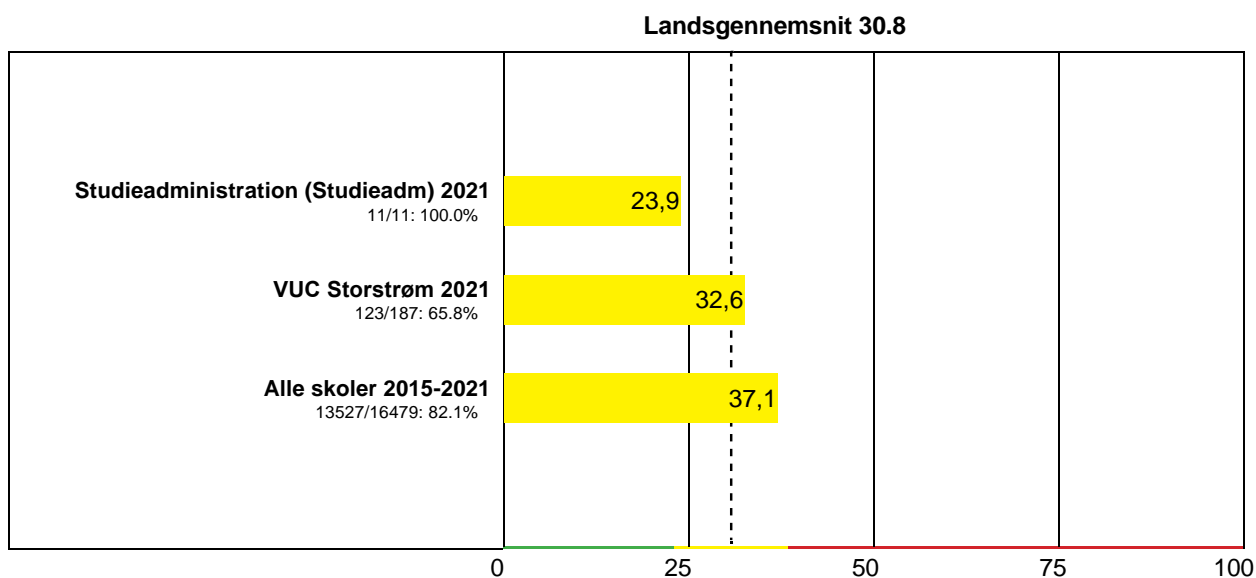
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (1.7%)	-% (10.8%)	-% (18.3%)	-% (44.2%)	-% (25.0%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (0.3%)	-% (5.0%)	-% (17.2%)	-% (61.3%)	-% (16.2%)

## 28 Udbændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

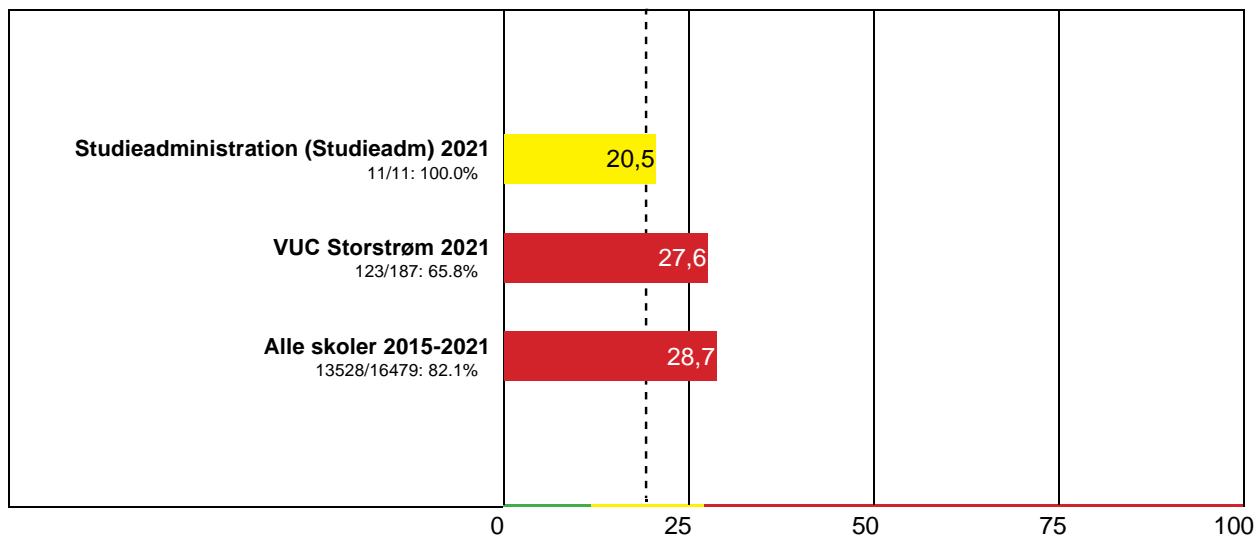
	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (1.5%)	-% (12.6%)	-% (27.5%)	-% (47.3%)	-% (11.1%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (0.9%)	-% (7.5%)	-% (15.5%)	-% (42.9%)	-% (33.1%)



## 29 Søvnbesvær

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

Landsgennemsnit 19.4



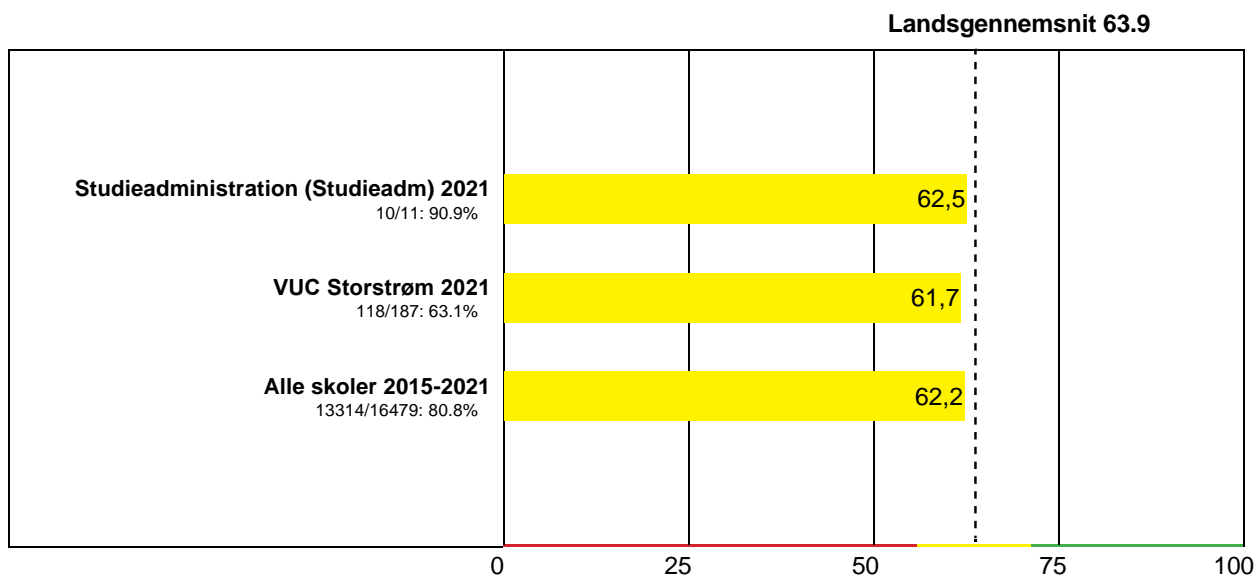
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (0.9%)	-% (5.1%)	-% (10.5%)	-% (35.2%)	-% (48.3%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-% (0.6%)	-% (6.4%)	-% (13.1%)	-% (31.9%)	-% (48.0%)

## 30 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
<sup>7.7)</sup> Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (10 svar)	-% (12.5%)	-% (41.2%)	-% (36.6%)	-% (8.9%)	-% (0.8%)

## 31 Seksuel chikane

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
<sup>10.1)</sup> Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (11 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
<sup>10.2)</sup> Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	

# **VUC Storstrøm** Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

27-10-2021

## **VUC Storstrøm**

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

Bilag 5 til sagsfremstilling 3d - Professionel\_kapital - Matrix - VUC Storstrøm  
**VUC Storstrøm** Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

Matrixoversigt mod benchmark Landsgennemsnit, cut-point 7.5

	Professionel kapital					Kerneopgaven					Jobfaktorer			Relationelle faktorer					Person-arbejde faktorer				Helbred og velbefindende									
	Professionel kapital	Social kapital	Tillid	Retfærdighed	Samarbejdet mellem kolleger	Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejdere	Human kapital	Beslutningskapital	Oplevet kvalitet	Kriterier for kvalitet	Eleveme: Manglende motivation	Eleveme: Støj og uro i timerne	Eleveme: Sociale og psykiske problemer	Arbejds-mængde	Indflydelse i arbejdet	Mening i arbejdet	Ledelseskvalitet	Anerkendelse fra ledelsen	Anerkendelse fra kollegene	Anerkendelse fra eleverne	Anerkendelse fra samfundet	Mobning	Arbejde-privatlivskonflikt	Loyalitet	Tilfredshed med arbejdet	Engagement i arbejdet	Stress	Ubrændthed	Søvnbesvær	Selvurderet helbred	Seksuel chikane	
<b>VUC Storstrøm (123/187: 65.8%)</b>	61.9	57.4	61.5	53.3	78.0	60.9	70.9	57.3	60.0	52.0	49.6	33.5	48.5	49.1	64.2	84.6	65.3	55.4	65.3	63.7	55.1	10.6	47.1	62.1	73.5	80.3	26.6	32.6	27.6	61.7	0.8	
Administration-IT-service (13/24: 54.2%)	66.0	65.9	69.2	62.5	77.9	68.6	69.2	62.9	65.4	60.4	-	-	-	47.1	67.3	93.3	69.2	68.8	69.2	50.0	61.5	30.8	38.5	70.2	74.4	96.2	20.2	23.1	25.0	66.7	0.0	
Afd. Faxe (Faxe) (4/8: 50.0%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Afd. Nakskov (Nakskov) (11/18: 61.1%)	52.0	40.9	43.2	38.6	83.0	60.6	64.8	50.5	40.9	47.7	38.6	31.8	43.2	47.7	48.9	79.5	59.1	40.9	77.3	75.0	52.3	9.1	50.0	42.0	57.6	65.9	31.8	43.2	23.9	65.9	0.0	
Afd. Nykøbing F. (Nykøbing) (15/26: 57.7%)	50.9	46.7	53.3	40.0	62.1	46.1	64.2	41.8	51.7	33.3	65.0	31.7	61.7	58.3	55.8	75.0	52.5	35.0	46.2	61.7	38.3	20.0	59.2	45.8	68.9	61.7	33.3	46.7	33.3	50.0	0.0	
Afd. Næstved (Næstved) (19/32: 59.4%)	60.6	56.9	61.2	52.6	75.3	54.8	63.8	61.1	60.5	48.7	43.1	36.1	47.2	49.3	69.1	84.9	65.8	52.6	57.9	70.8	52.6	5.3	52.6	63.2	77.2	81.9	30.9	32.9	30.9	57.9	0.0	
Afd. Vordingborg (Vordingb.) (8/11: 72.7%)	57.9	53.9	54.7	53.1	80.2	47.9	67.2	52.5	50.0	46.9	62.5	43.8	46.9	45.3	54.7	85.9	57.8	50.0	68.8	71.4	40.6	0.0	46.4	45.3	70.8	84.4	29.7	37.5	32.8	71.9	12.5	
Cheferne/planlægningsenheden (7/9: 77.8%)	67.2	58.9	62.5	55.4	73.2	53.3	78.6	64.1	64.3	50.0	-	-	-	42.9	69.6	89.3	54.2	66.7	60.7	-	57.1	14.3	50.0	69.6	66.7	85.7	25.0	32.1	30.4	66.7	0.0	
Direktionen/ledelsessekretariatet (6/7: 85.7%)	73.1	76.0	77.1	75.0	84.4	77.8	75.0	68.3	75.0	66.7	-	-	-	54.2	77.1	91.7	65.0	70.8	75.0	25.0	66.7	0.0	43.8	83.3	94.4	87.5	14.6	18.8	27.1	66.7	0.0	
Fjernundervisning (8/17: 47.1%)	73.3	73.4	79.7	67.2	83.1	81.2	82.8	63.8	59.4	59.4	-	-	-	54.7	81.3	89.1	87.5	67.9	68.8	68.8	59.4	0.0	43.8	73.4	83.3	78.1	29.7	39.1	28.1	58.3	0.0	
Studieadministration (Studieadm) (11/11: 100.0%)	67.0	60.2	68.2	52.3	86.4	70.5	77.3	63.6	77.3	68.2	-	-	-	47.7	68.2	85.2	78.4	63.6	77.5	61.4	59.1	0.0	37.5	76.1	75.8	86.4	22.7	23.9	20.5	62.5	0.0	
Udviklingsafdelingen (Udvikl) (5/7: 71.4%)	-	-	90.0	-	82.5	88.3	92.5	73.5	80.0	70.0	-	-	-	37.5	80.0	97.5	82.5	85.0	85.0	-	75.0	0.0	22.5	90.0	100.0	100.0	7.5	10.0	10.0	75.0	0.0	
Vejledningen (12/12: 100.0%)	55.9	48.4	49.0	47.9	86.1	52.8	69.8	49.6	54.2	43.8	-	-	-	49.0	53.1	78.1	60.4	47.9	72.9	68.2	60.4	8.3	48.9	53.1	58.3	72.9	29.2	34.4	31.3	56.3	0.0	
VUC Erhverv (VEU) (4/5: 80.0%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

27-10-2021

# Fjernundervisning

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm

## Læservejledning

---

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

### Benchmark og mulige sammenligninger

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

### Først en oversigt

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

### Nærmere detaljer

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

### Sådan udregnes scorer

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

### Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

## Oversigt

Svarprocent: **47.1%** (8 besvarelser, 17 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>			
Professionel kapital	73.3	-	-
Social kapital	73.4	63.7	9.7
Tillid	79.7	68.0	11.7
Retfærdighed	67.2	59.4	7.8
Samarbejdet mellem kolleger	83.1	75.9	7.2
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	81.2	55.4	25.8
Human kapital	82.8	66.3	16.5
Beslutningskapital	63.8	-	-
<b>Kerneopgaven</b>			
Oplevet kvalitet	59.4	69.6	10.2
Kriterier for kvalitet	59.4	-	-
Eleverne: Manglende motivation	-	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	-	-
<b>Jobfaktorer</b>			
Arbejdsomfang	54.7	45.5	9.2
Indflydelse i arbejdet	81.3	74.0	7.3
Mening i arbejdet	89.1	74.9	14.2
<b>Relationelle faktorer</b>			
Ledelseskvalitet	87.5	53.7	33.8
Anerkendelse fra ledelsen	67.9	64.3	3.6
Anerkendelse fra kollegerne	68.8	74.5	5.8
Anerkendelse fra eleverne	68.8	-	-
Anerkendelse fra samfundet	59.4	51.3	8.1
Mobning	0.0%	29.1%	29.1%-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>			
Arbejde-privatlivskonflikt	43.8	40.9	2.9
Loyalitet	73.4	63.8	9.6
Tilfredshed med arbejdet	83.3	77.8	5.5
Engagement i arbejdet	78.1	74.2	3.9
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Stress	29.7	29.0	0.7
Udbrændthed	39.1	30.8	8.3
Søvnbesvær	28.1	19.4	8.7
Selvurderet helbred	58.3	63.9	5.6
Seksuel chikane	0.0	-	-

### Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

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

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

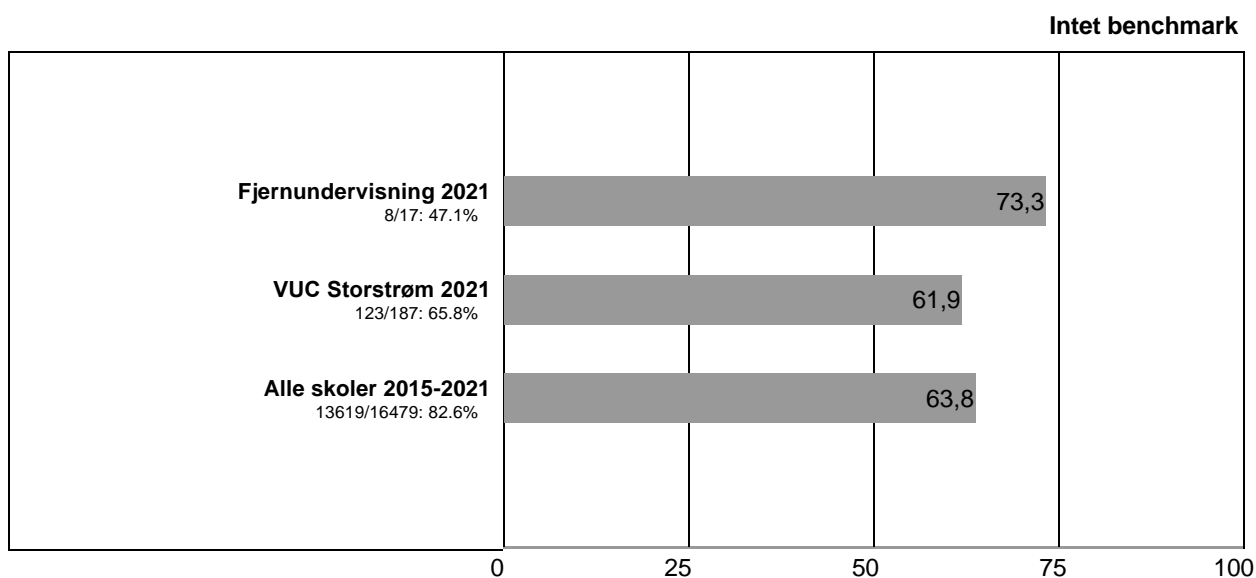


## 01 Professionel kapital

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

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

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

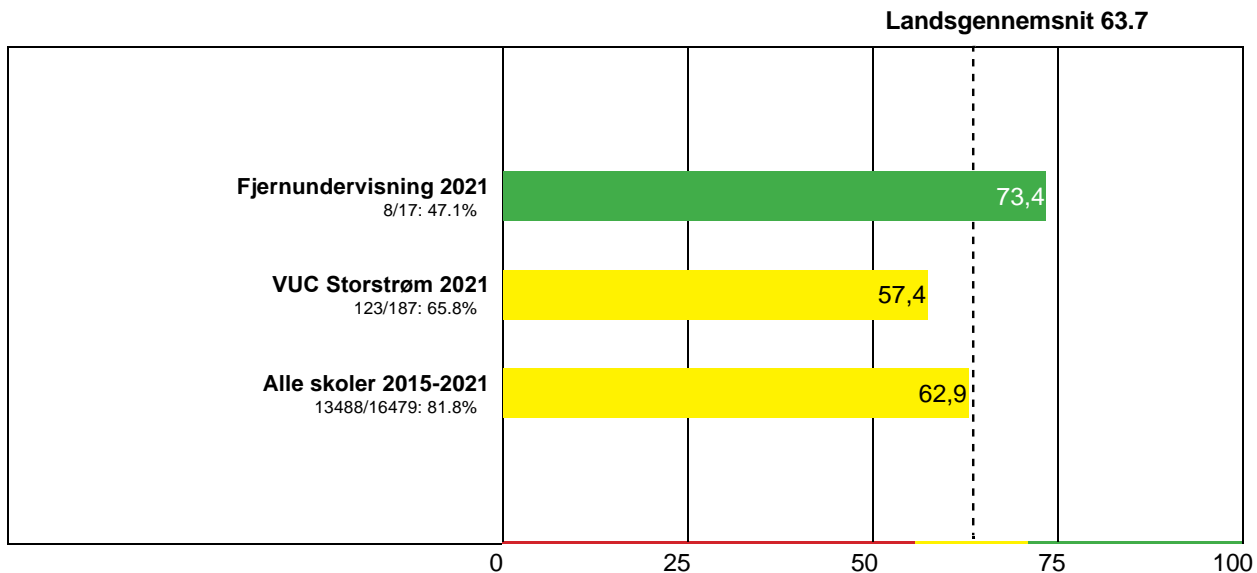


## 02 Social kapital

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

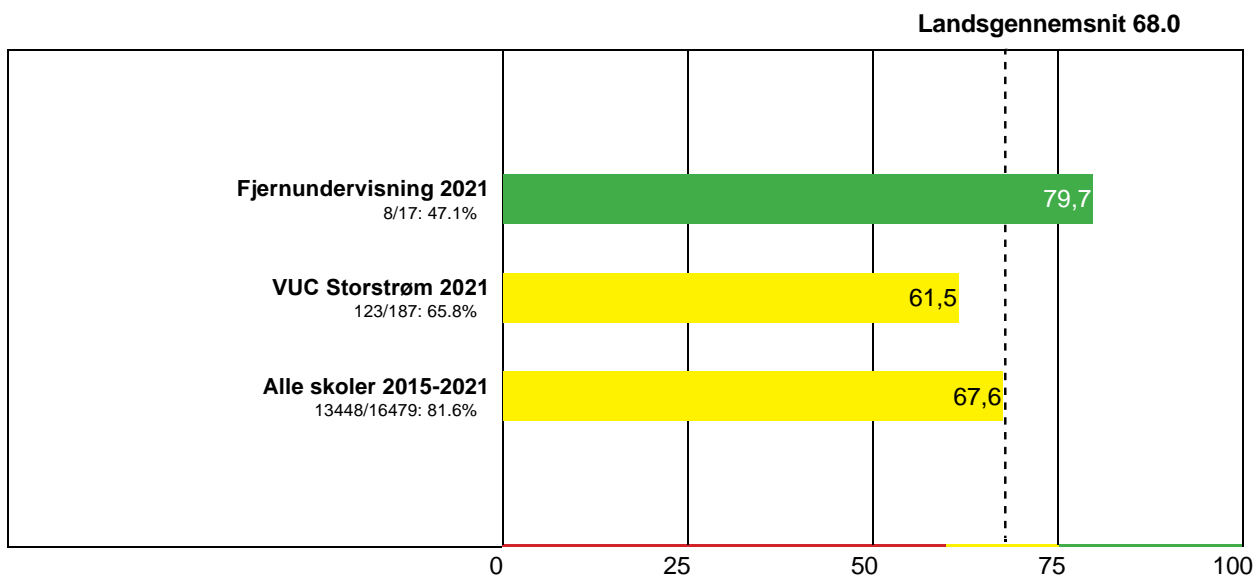
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



## 03 Tillid

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



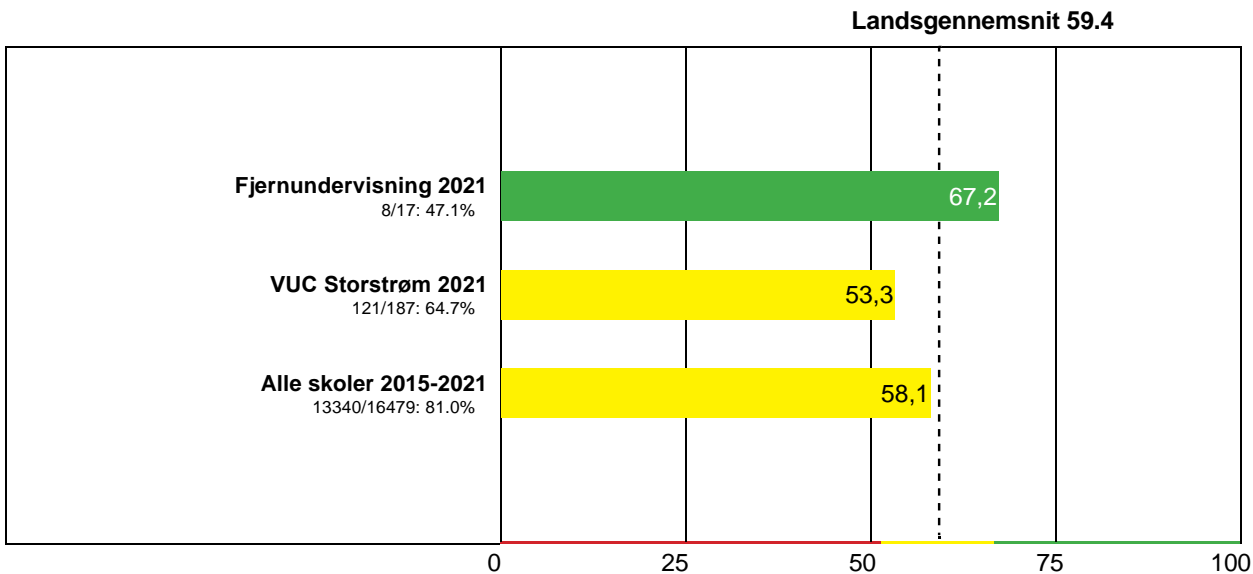
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (8 svar)	50.0% (17.5%)	50.0% (58.9%)	0.0% (19.8%)	0.0% (2.9%)	0.0% (0.9%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (8 svar)	12.5% (13.8%)	62.5% (40.4%)	25.0% (35.4%)	0.0% (7.7%)	0.0% (2.7%)

## 04 Retfærdighed

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



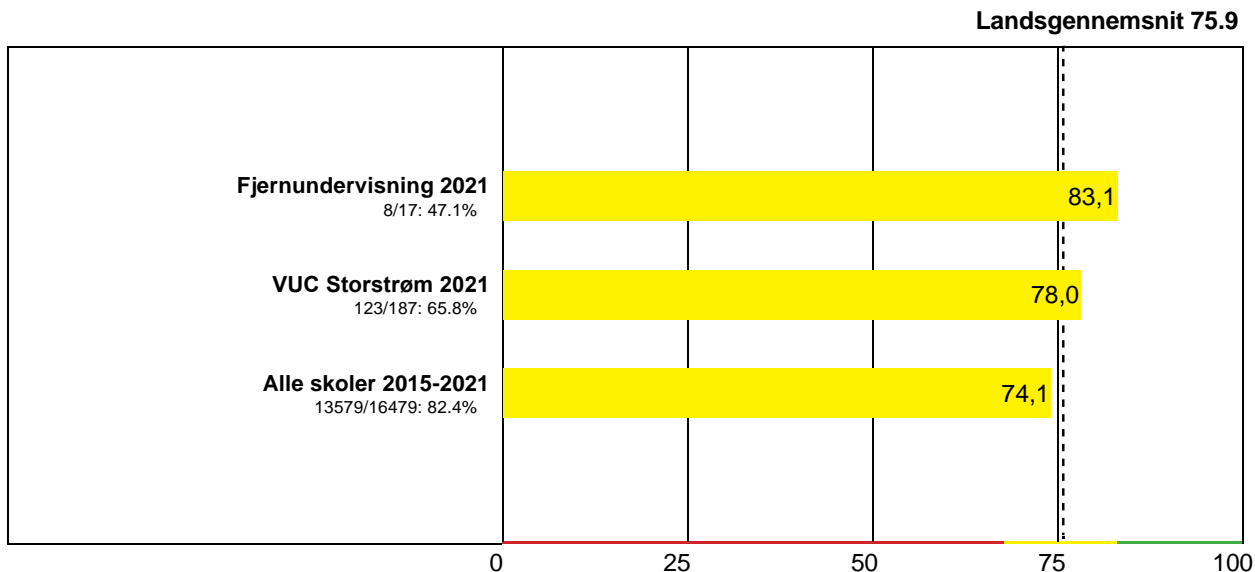
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (7 svar)	14.3% (6.3%)	57.1% (39.1%)	28.6% (46.4%)	0.0% (6.9%)	0.0% (1.3%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (8 svar)	25.0% (7.0%)	12.5% (35.2%)	62.5% (44.1%)	0.0% (10.9%)	0.0% (2.9%)

## 05 Samarbejdet mellem kolleger

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



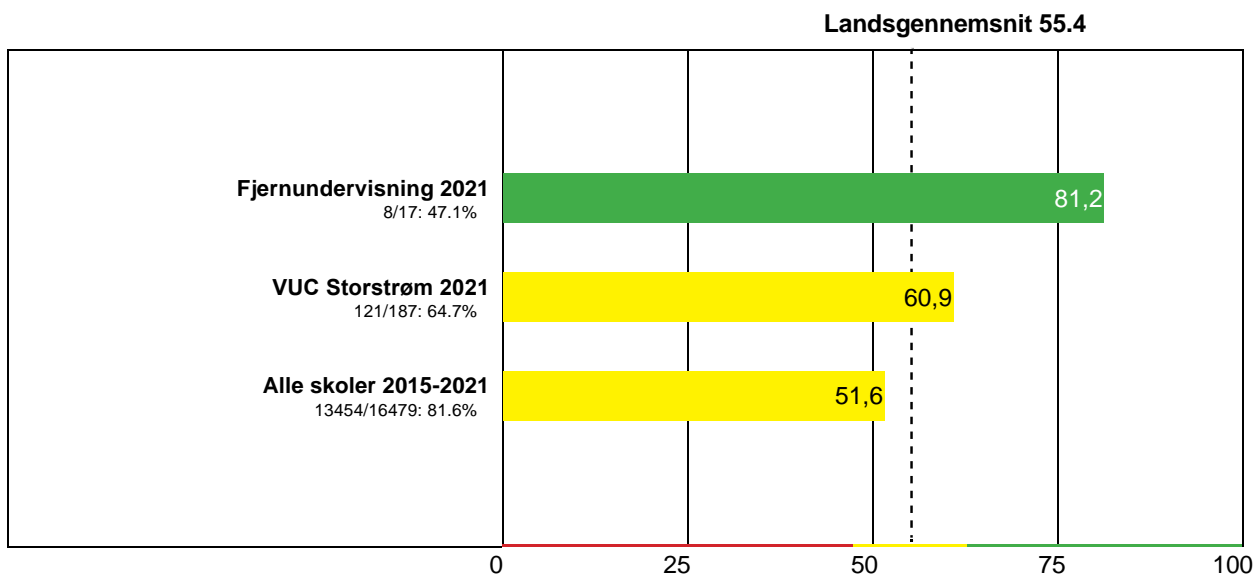
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (8 svar)	25.0% (33.9%)	50.0% (50.6%)	25.0% (13.1%)	0.0% (2.0%)	0.0% (0.5%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (7 svar)	71.4% (30.1%)	28.6% (42.6%)	0.0% (21.6%)	0.0% (4.3%)	0.0% (1.4%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (8 svar)	50.0% (29.2%)	50.0% (46.3%)	0.0% (19.4%)	0.0% (3.7%)	0.0% (1.4%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (8 svar)	50.0% (29.1%)	25.0% (51.7%)	25.0% (15.4%)	0.0% (2.9%)	0.0% (1.0%)

## 06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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



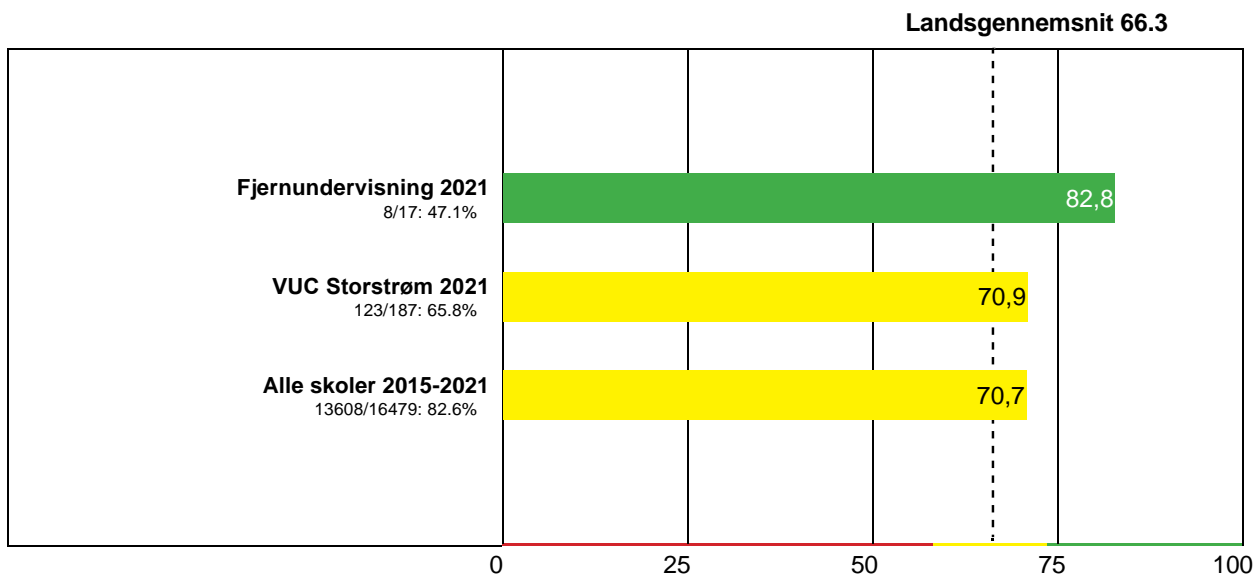
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (8 svar)	37.5% (5.2%)	12.5% (21.4%)	37.5% (34.7%)	12.5% (27.0%)	0.0% (11.5%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (8 svar)	87.5% (20.7%)	12.5% (33.1%)	0.0% (29.6%)	0.0% (13.1%)	0.0% (3.6%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (8 svar)	37.5% (13.8%)	37.5% (31.6%)	25.0% (30.8%)	0.0% (17.0%)	0.0% (6.8%)

## 07 Human kapital

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



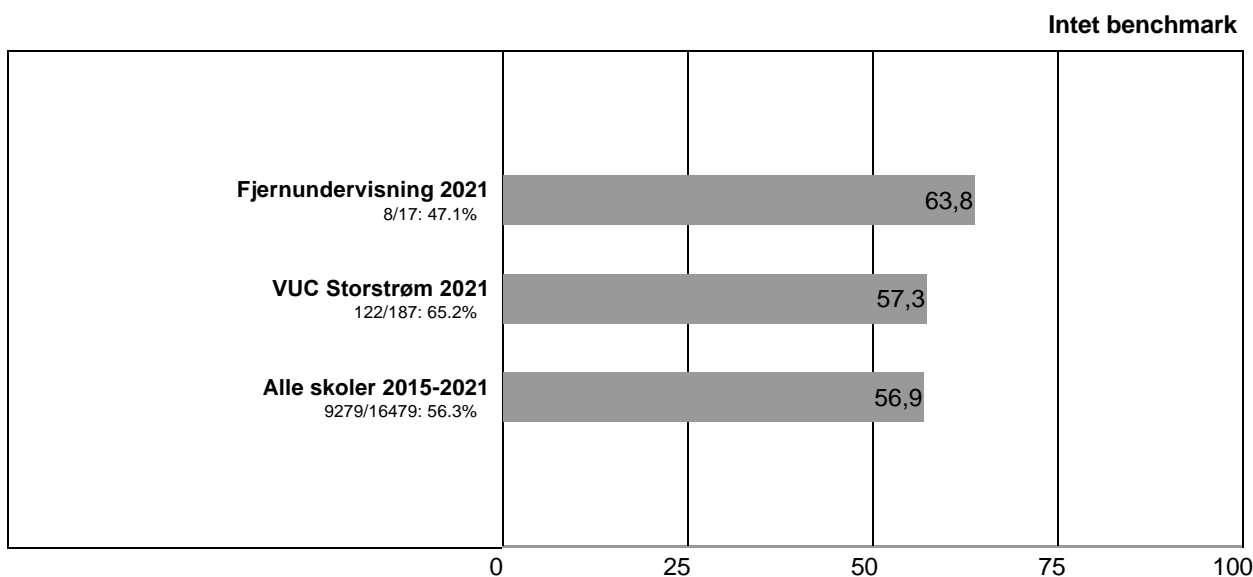
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (8 svar)	50.0% (20.9%)	37.5% (46.9%)	12.5% (18.9%)	0.0% (9.0%)	0.0% (4.3%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (8 svar)	50.0% (15.1%)	25.0% (42.5%)	25.0% (31.5%)	0.0% (8.0%)	0.0% (2.8%)

## 08 Beslutningskapital

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

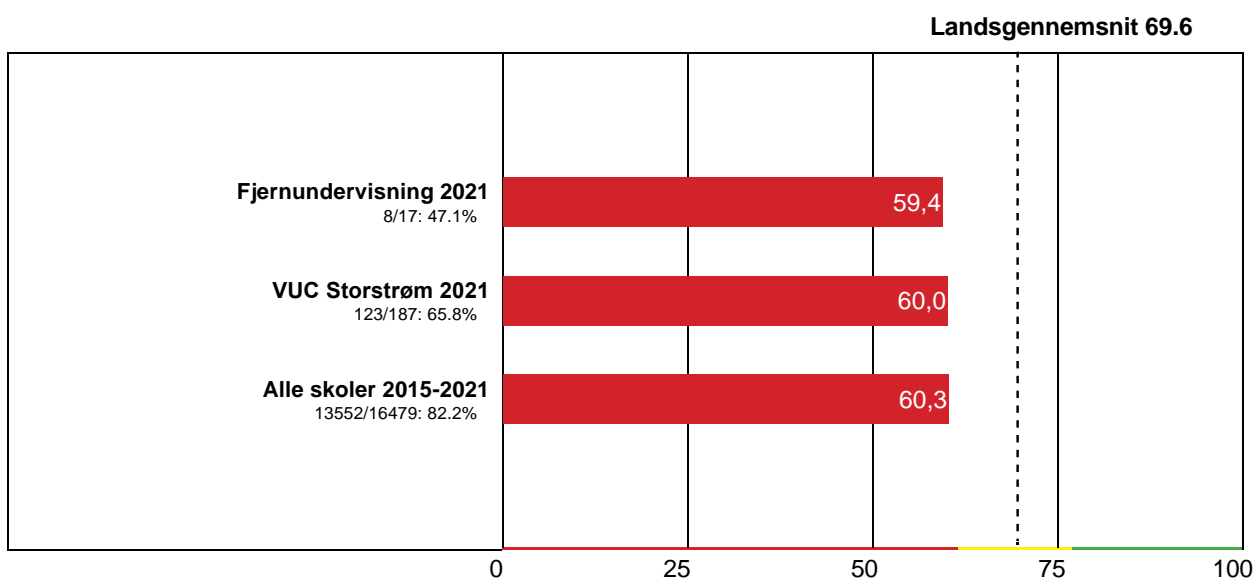
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (8 svar)	12.5%	37.5%	37.5%	12.5%	0.0%
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (8 svar)	12.5%	50.0%	25.0%	12.5%	0.0%
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (8 svar)	0.0%	50.0%	37.5%	12.5%	0.0%
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (8 svar)	25.0%	12.5%	62.5%	0.0%	0.0%
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (8 svar)	0.0%	75.0%	12.5%	12.5%	0.0%



## 09 Oplevet kvalitet

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



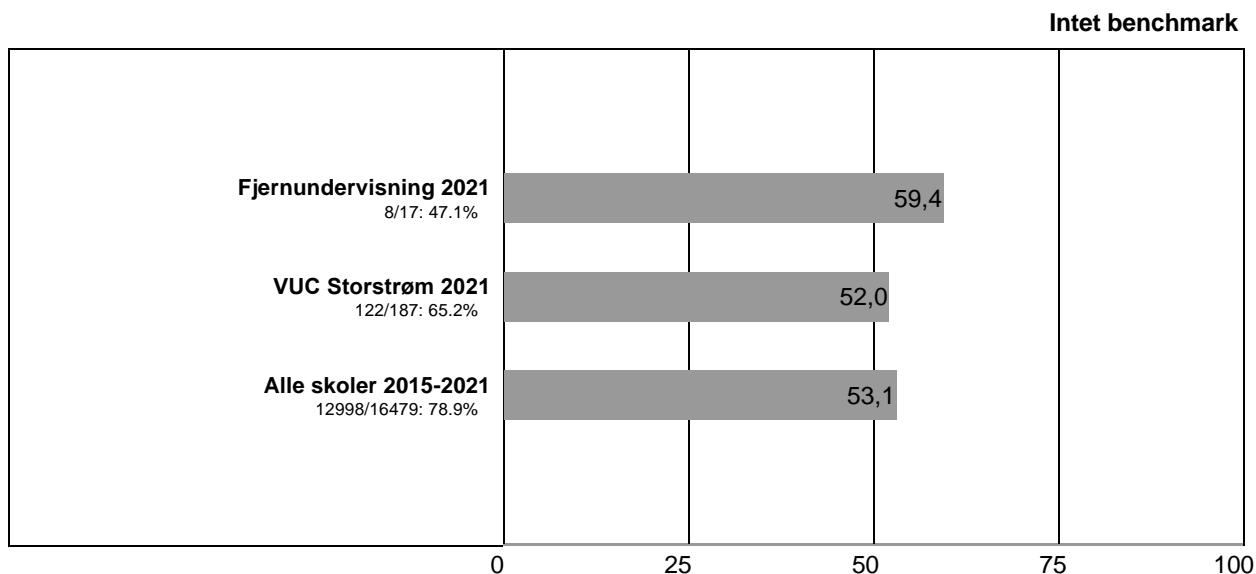
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.7)</sup> Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (8 svar)	0.0% (17.8%)	37.5% (48.7%)	62.5% (28.8%)	0.0% (3.4%)	0.0% (1.4%)

## 10 Kriterier for kvalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

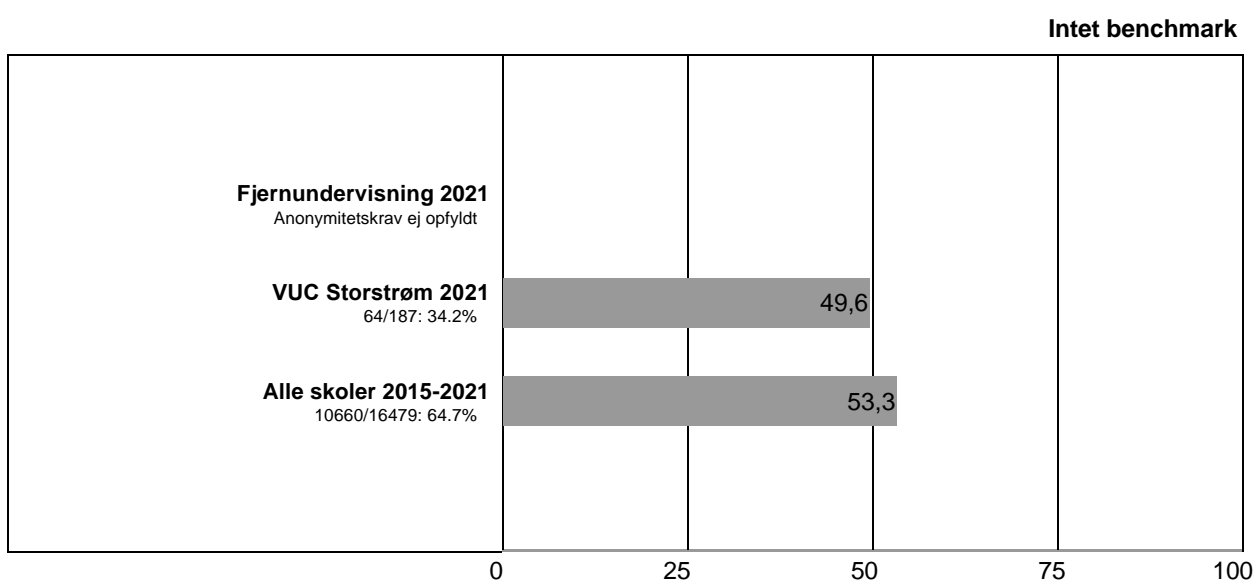
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.8) Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (8 svar)	12.5%	37.5%	25.0%	25.0%	0.0%

## 11 Eleverne: Manglende motivation

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

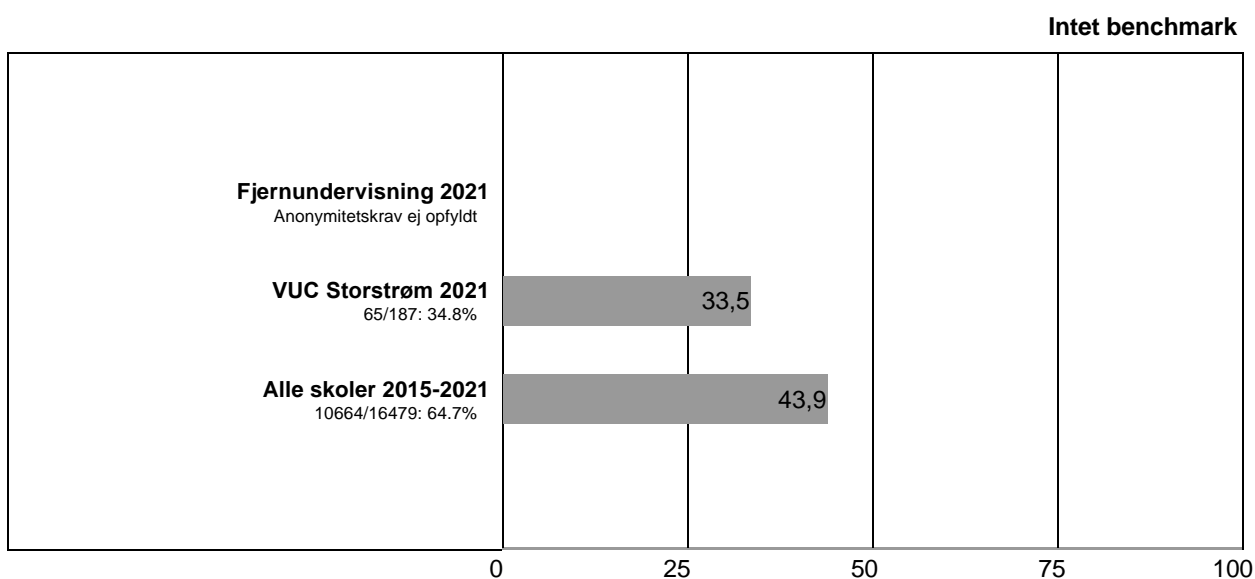
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>6.3)</sup> Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (3 svar)	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%

## 12 Eleverne: Støj og uro i timerne

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

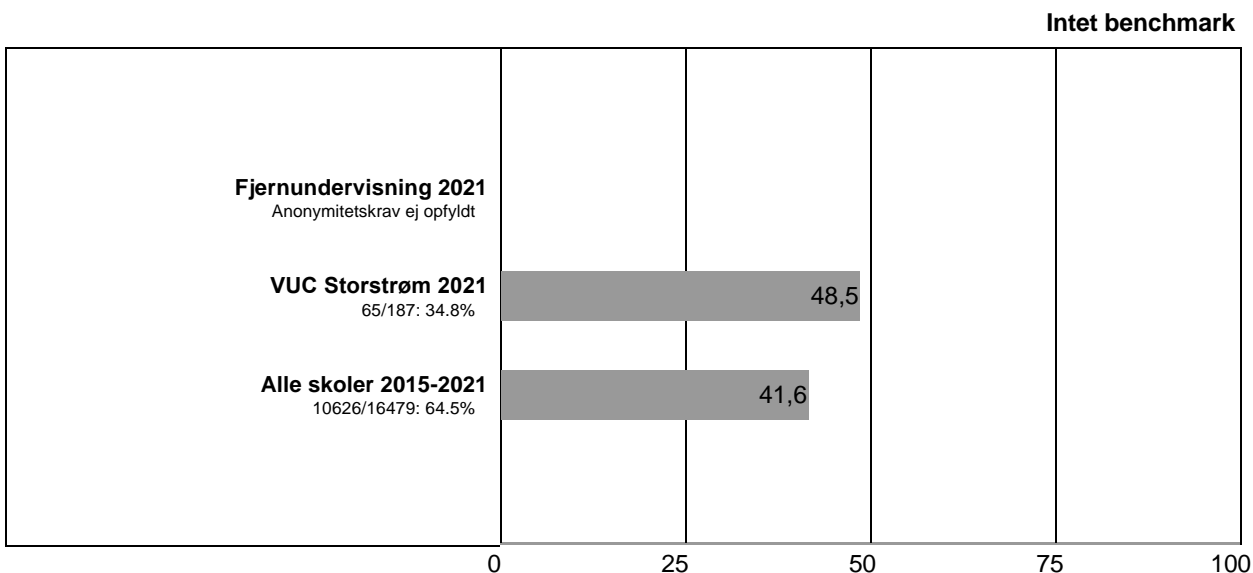
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (4 svar)	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	75.0%

## 13 Eleverne: Sociale og psykiske problemer

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

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



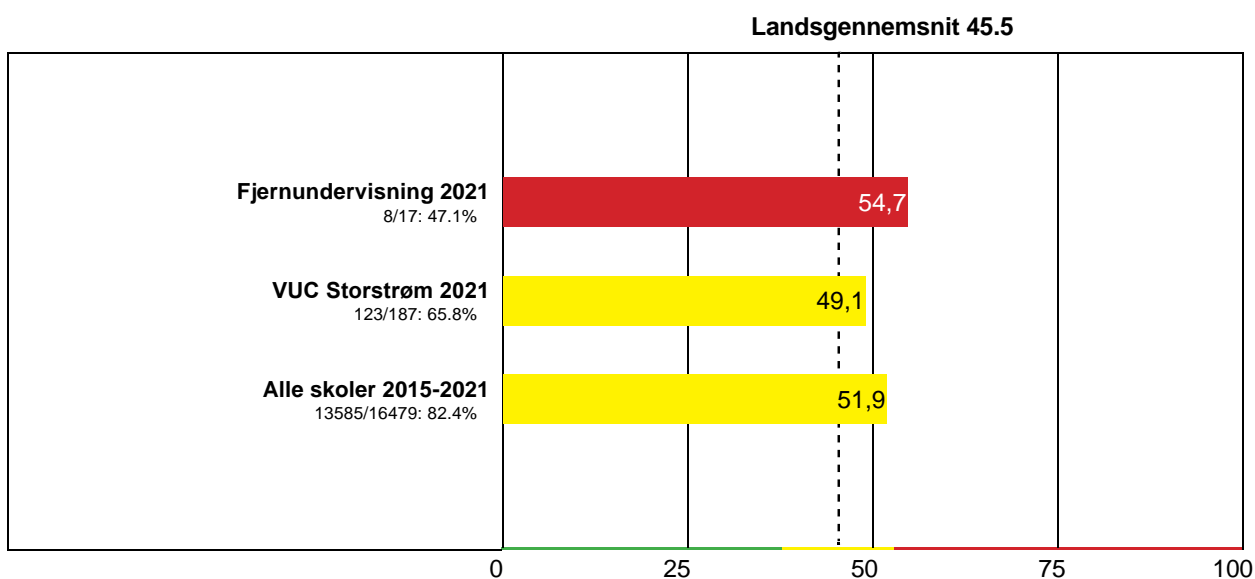
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Oft	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>6.4)</sup> Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (4 svar)	0.0%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%

## 14 Arbejdsmængde

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



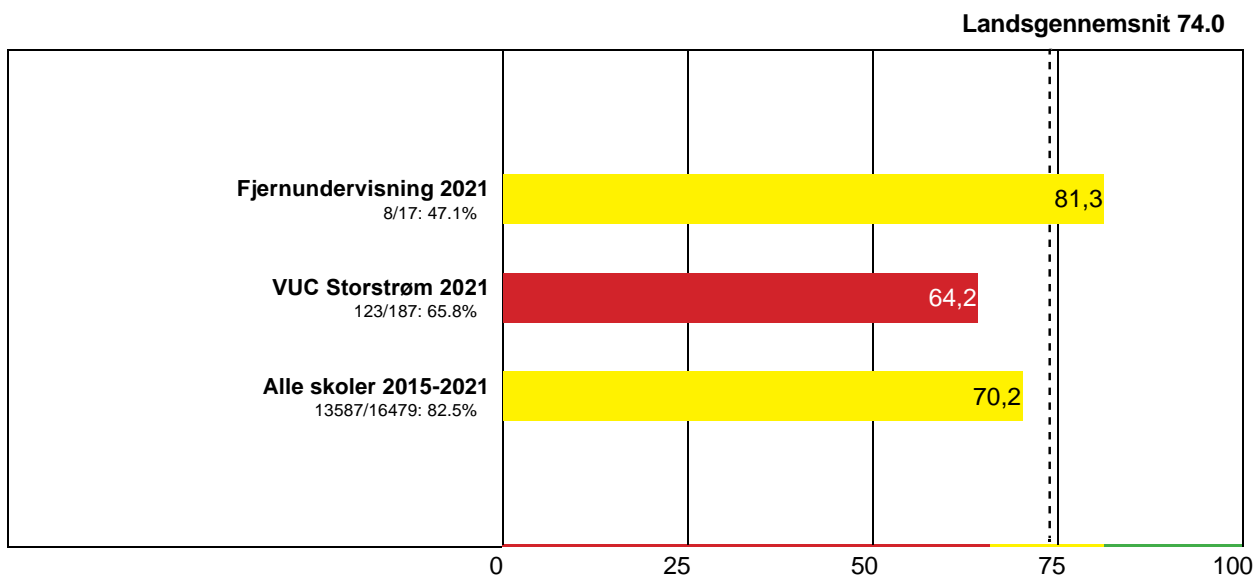
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (8 svar)	0.0% (3.7%)	62.5% (25.5%)	37.5% (43.5%)	0.0% (18.7%)	0.0% (8.6%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (8 svar)	0.0% (3.0%)	12.5% (17.0%)	50.0% (37.2%)	37.5% (29.3%)	0.0% (13.4%)

## 15 Indflydelse i arbejdet

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



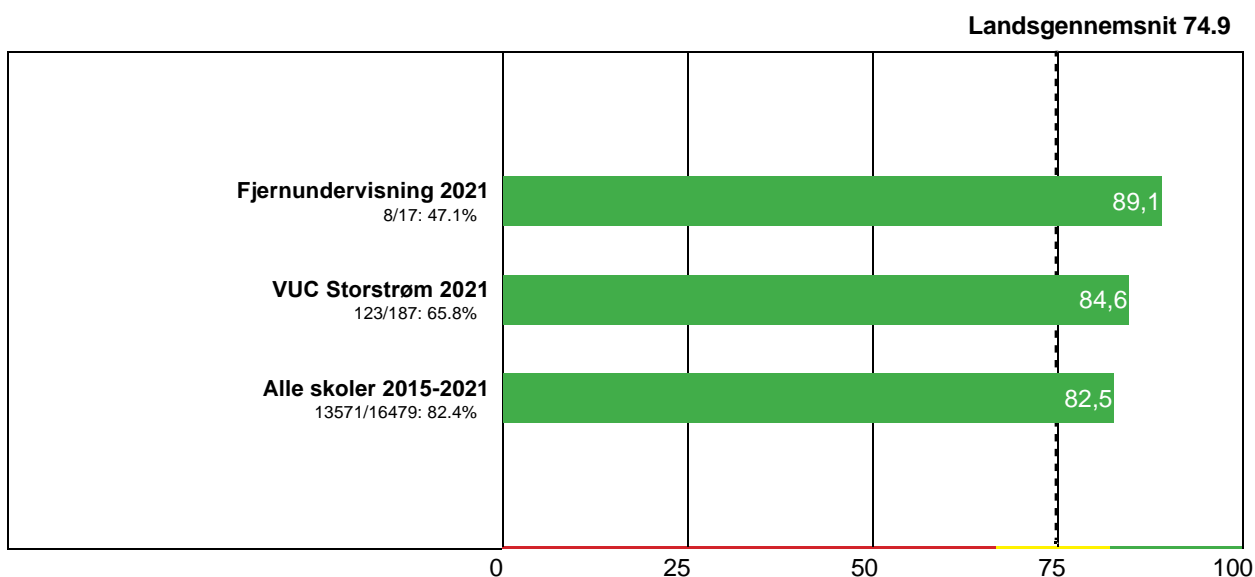
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (8 svar)	50.0% (49.1%)	50.0% (39.8%)	0.0% (8.9%)	0.0% (1.7%)	0.0% (0.5%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (8 svar)	12.5% (18.1%)	75.0% (41.1%)	12.5% (24.7%)	0.0% (11.4%)	0.0% (4.7%)

## 16 Mening i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

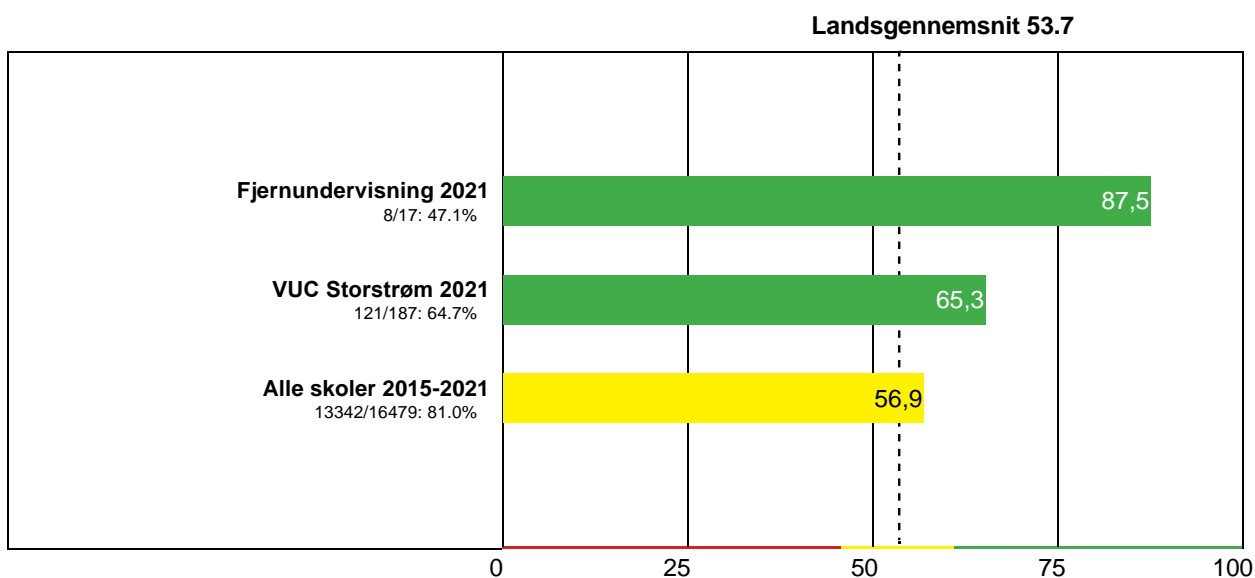
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (8 svar)	62.5% (22.9%)	25.0% (53.4%)	12.5% (20.6%)	0.0% (2.5%)	0.0% (0.7%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (8 svar)	75.0% (26.8%)	12.5% (54.2%)	12.5% (15.9%)	0.0% (2.3%)	0.0% (0.9%)



## 17 Ledelseskvalitet

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



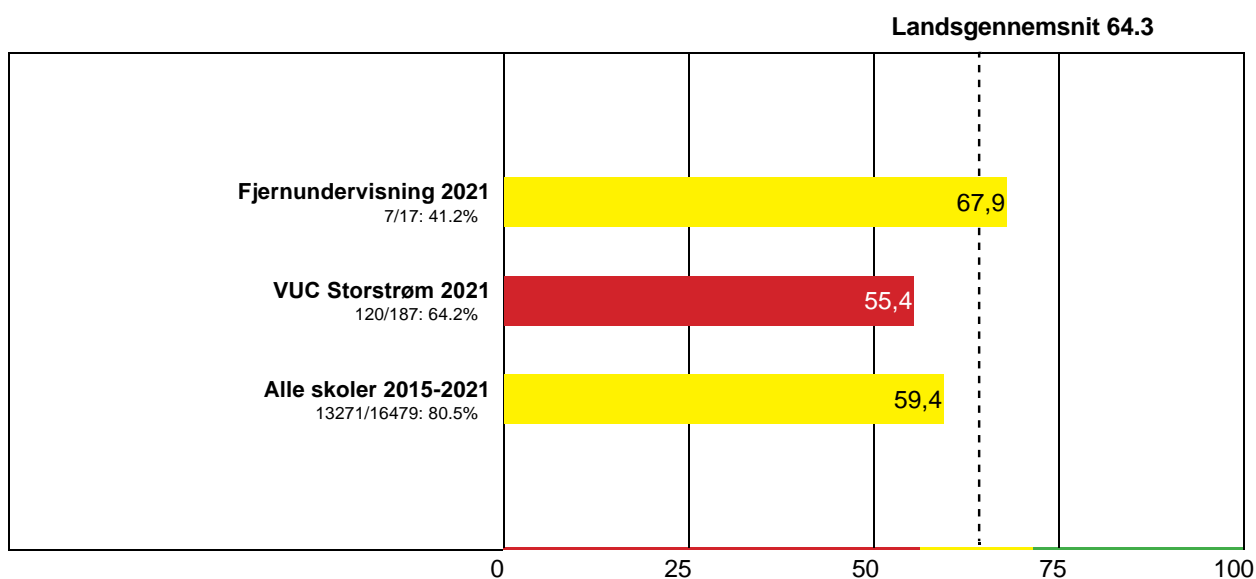
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (8 svar)	75.0% (6.9%)	12.5% (28.7%)	12.5% (44.0%)	0.0% (13.6%)	0.0% (6.9%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (8 svar)	50.0% (6.4%)	37.5% (30.0%)	12.5% (41.6%)	0.0% (15.6%)	0.0% (6.4%)

## 18 Anerkendelse fra ledelsen

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



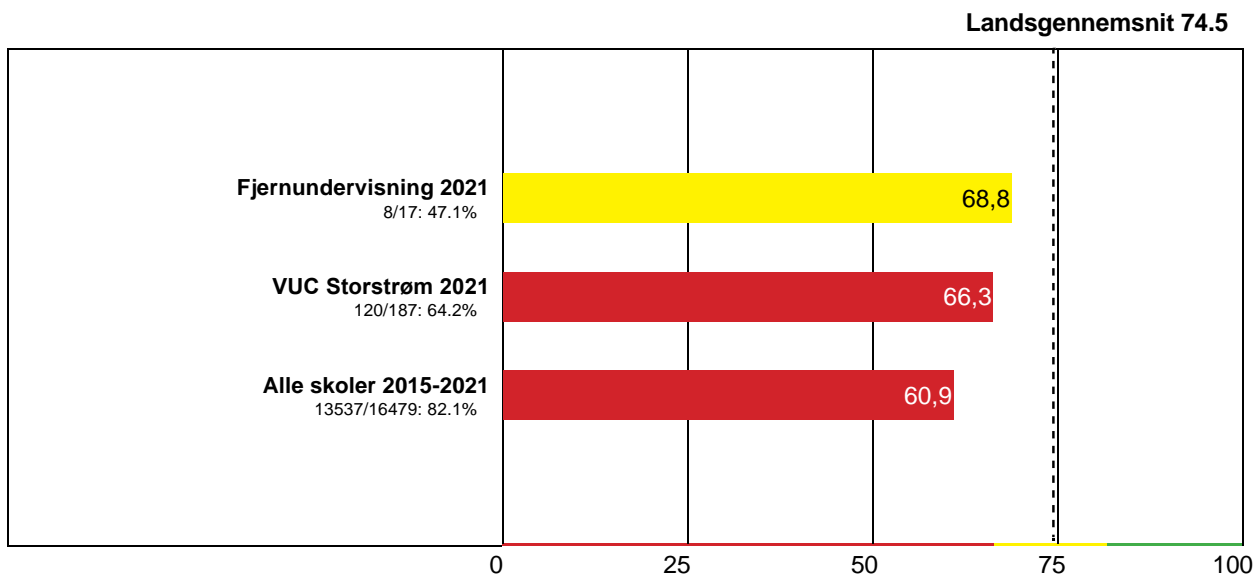
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5,6)</sup> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (7 svar)	28.6% (13.3%)	14.3% (44.7%)	57.1% (30.9%)	0.0% (8.0%)	0.0% (3.0%)

## 19 Anerkendelse fra kollegerne

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



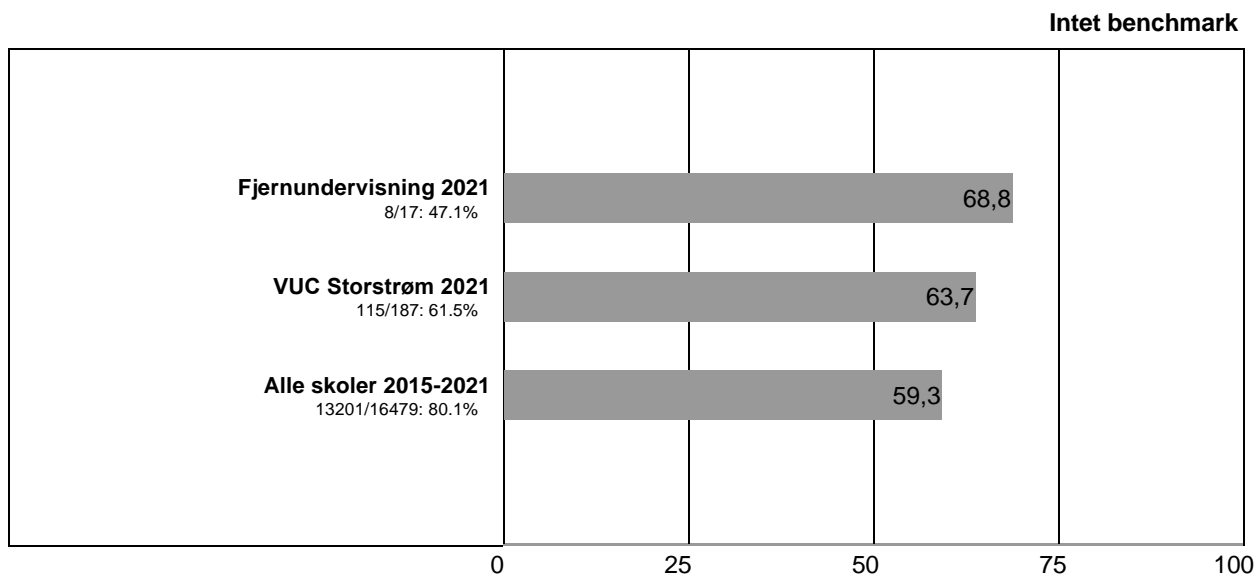
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>2,3)</sup> Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (8 svar)	12.5% (26.5%)	50.0% (52.3%)	37.5% (17.9%)	0.0% (2.8%)	0.0% (0.5%)

## 20 Anerkendelse fra eleverne

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



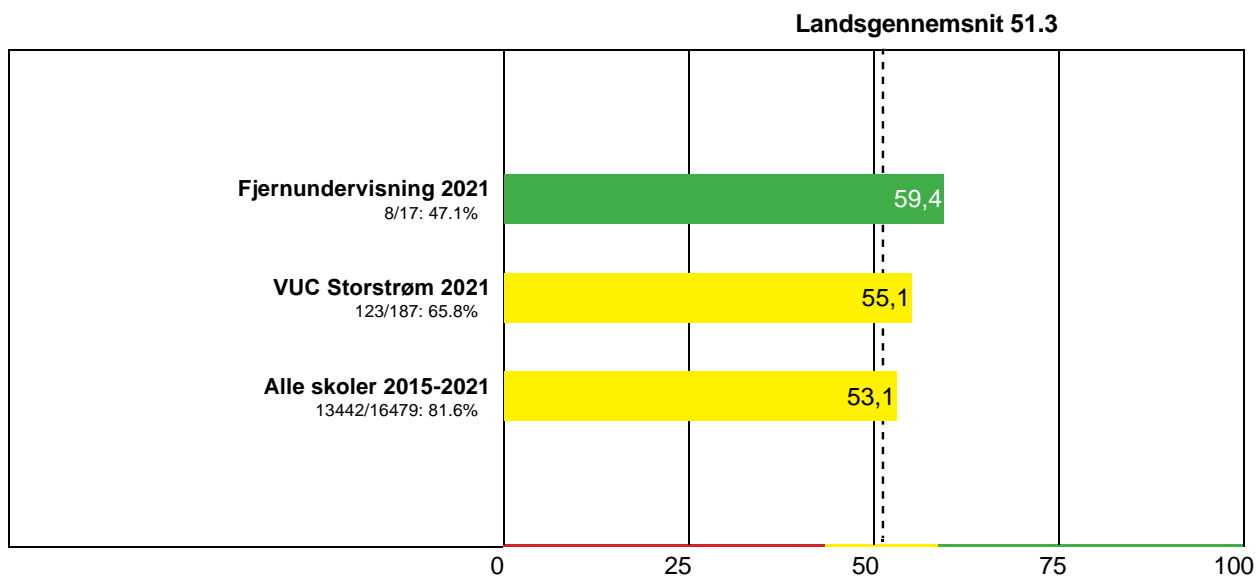
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>3.0)</sup> Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (8 svar)	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%

## 21 Anerkendelse fra samfundet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.4)</sup> I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (8 svar)	12.5% (5.4%)	25.0% (27.0%)	50.0% (42.0%)	12.5% (18.7%)	0.0% (7.0%)

---

## 22 Mobning

---

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

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

---

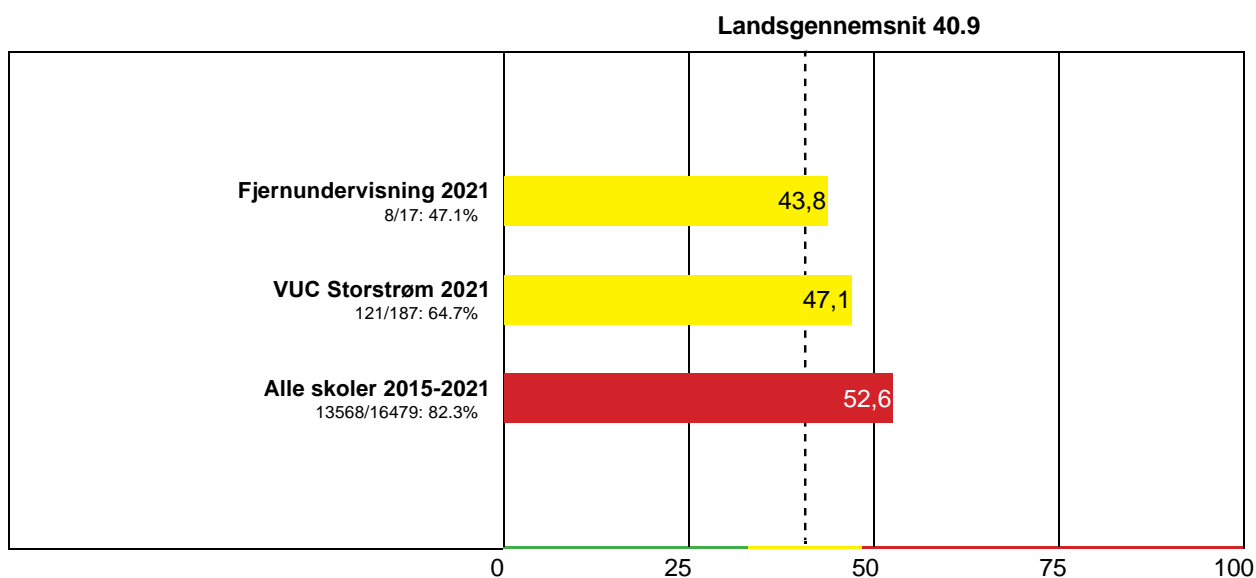
8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (8 svar)	0.0% (1.4%)	Ja, dagligt
	0.0% (3.5%)	Ja, ugentligt
	0.0% (4.5%)	Ja, månedligt
	0.0% (19.8%)	Ja, af og til
	100.0% (70.9%)	Nej

---

8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (0 svar)	0.0% (70.8%)	Kolleger
	0.0% (0.0%)	Ledere
	0.0% (7.5%)	Underordnede
	0.0% (0.0%)	Forældre, kursister eller elever

## 23 Arbejde-privatlivskonflikt

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



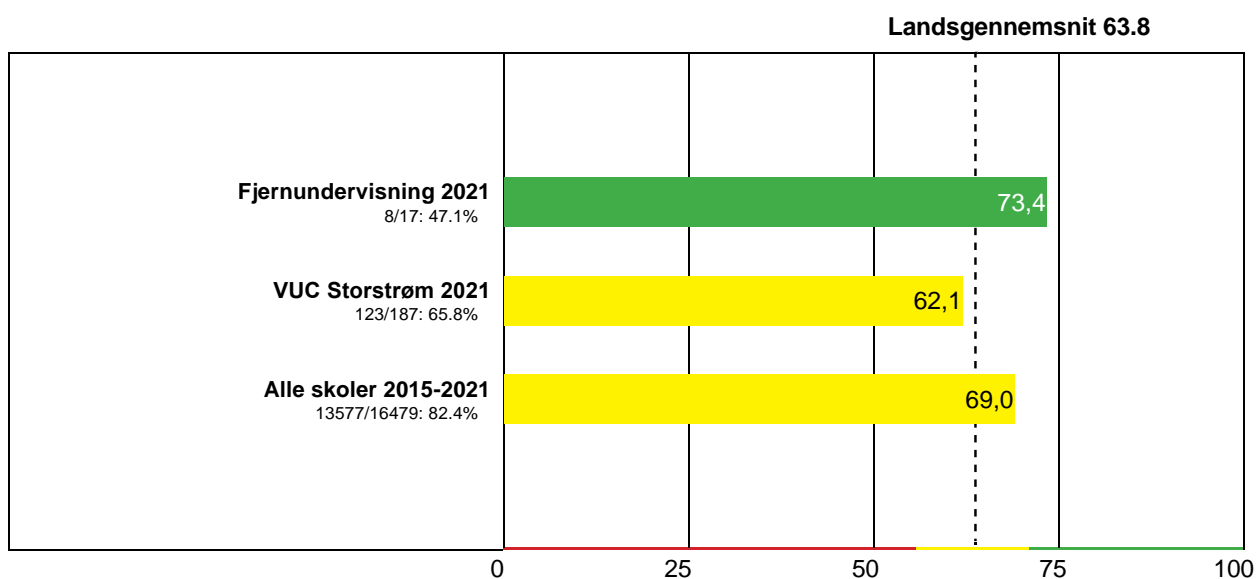
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (8 svar)	0.0% (3.3%)	0.0% (18.5%)	75.0% (38.8%)	25.0% (30.7%)	0.0% (8.8%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (6 svar)	0.0% (2.4%)	0.0% (12.9%)	83.3% (32.1%)	16.7% (37.7%)	0.0% (15.0%)

## 24 Loyalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

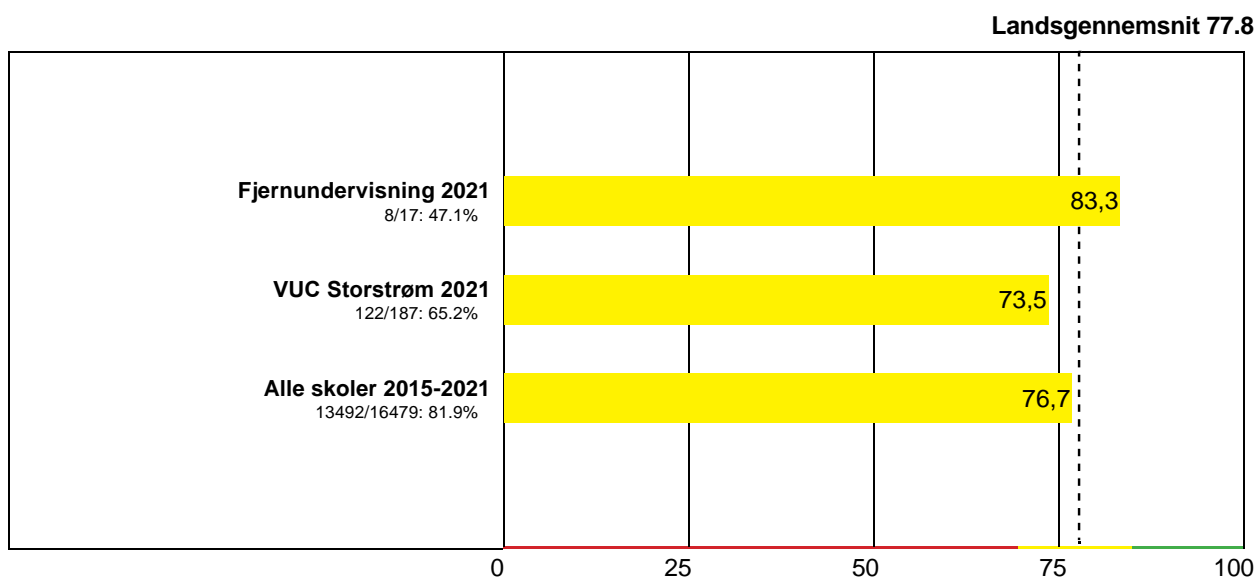
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (8 svar)	0.0% (4.4%)	0.0% (11.7%)	50.0% (22.9%)	25.0% (30.1%)	25.0% (31.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (8 svar)	37.5% (15.4%)	37.5% (35.8%)	25.0% (29.9%)	0.0% (9.7%)	0.0% (9.2%)



## 25 Tilfredshed med arbejdet

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



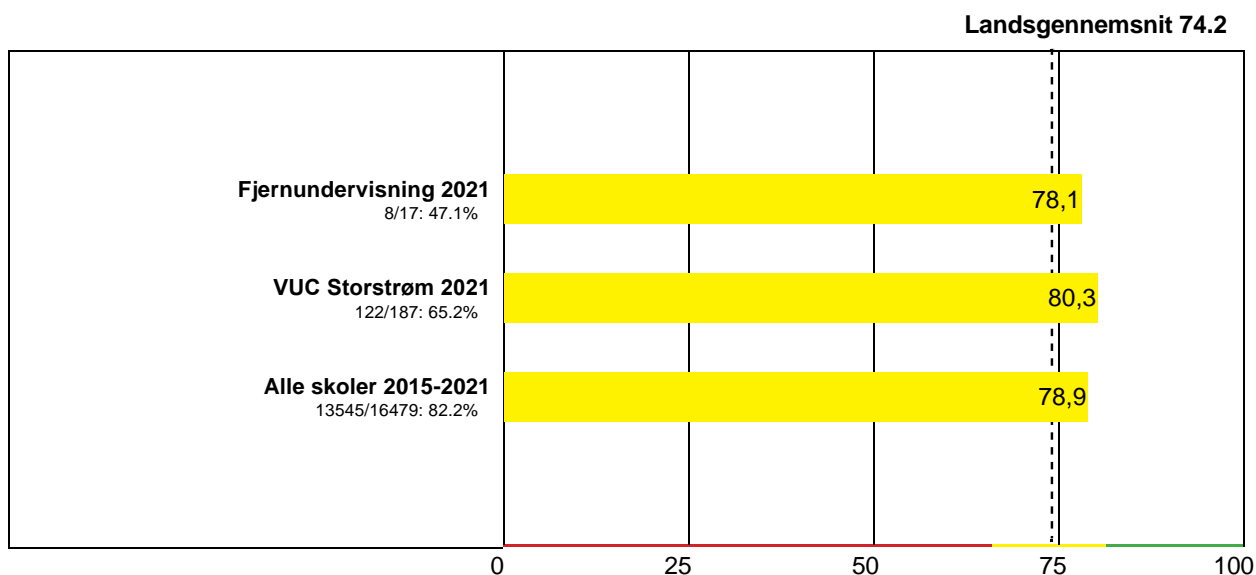
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (8 svar)	62.5% (41.2%)	25.0% (52.2%)	12.5% (5.5%)	0.0% (1.1%)

## 26 Engagement i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

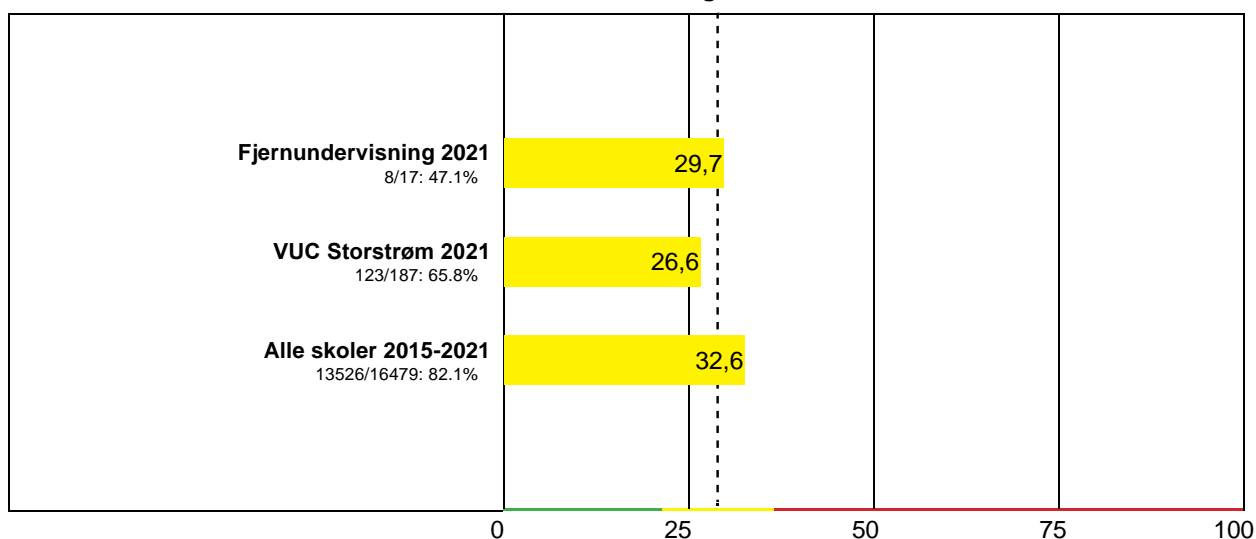
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.3)</sup> I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (8 svar)	37.5% (24.3%)	37.5% (52.7%)	25.0% (19.3%)	0.0% (2.7%)	0.0% (0.9%)

## 27 Stress

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

Landsgennemsnit 29.0



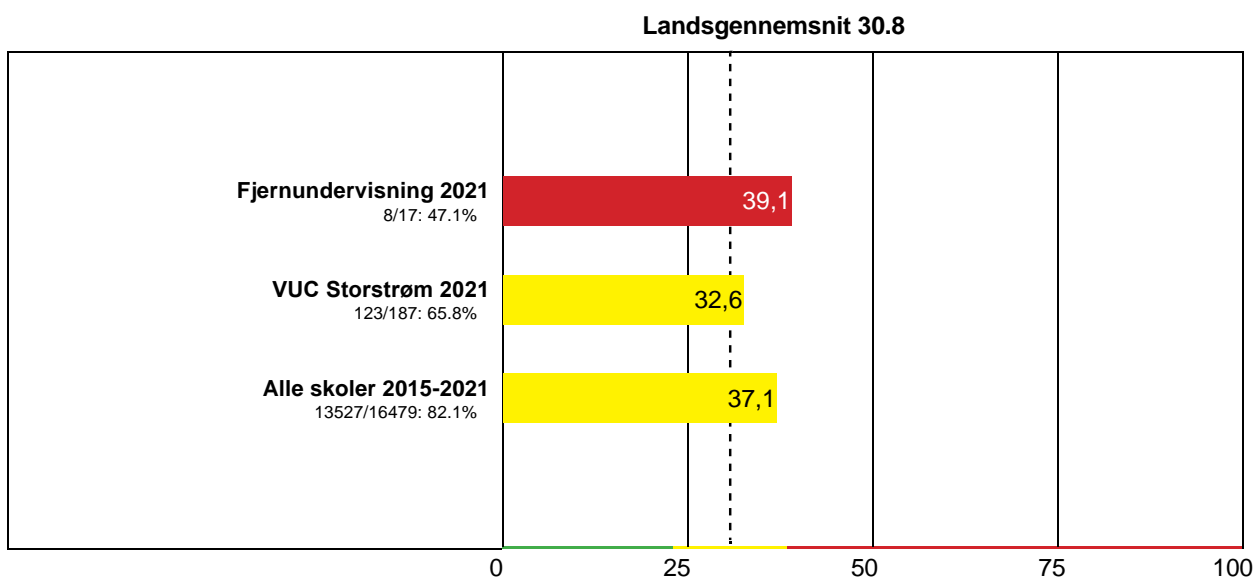
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (8 svar)	0.0% (1.7%)	0.0% (10.8%)	50.0% (18.3%)	37.5% (44.2%)	12.5% (25.0%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (8 svar)	0.0% (0.3%)	0.0% (5.0%)	12.5% (17.2%)	75.0% (61.3%)	12.5% (16.2%)

## 28 Udbændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

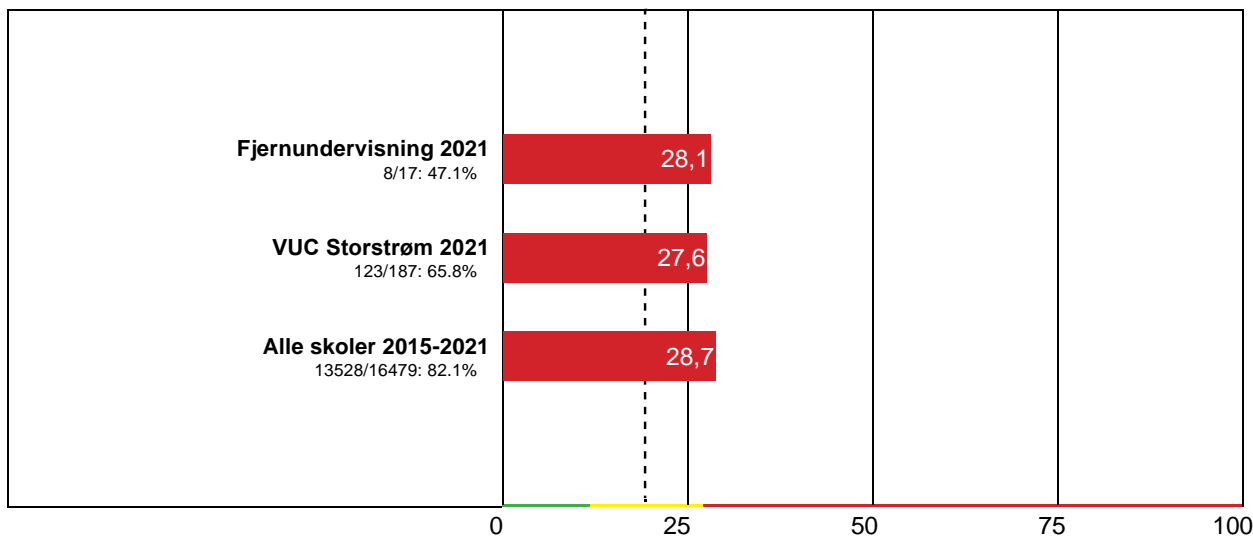
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark **Landsgennemsnit**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (7 svar)	0.0% (1.5%)	0.0% (12.6%)	57.1% (27.5%)	28.6% (47.3%)	14.3% (11.1%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (8 svar)	0.0% (0.9%)	25.0% (7.5%)	37.5% (15.5%)	25.0% (42.9%)	12.5% (33.1%)

## 29 Søvnbesvær

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

Landsgennemsnit 19.4



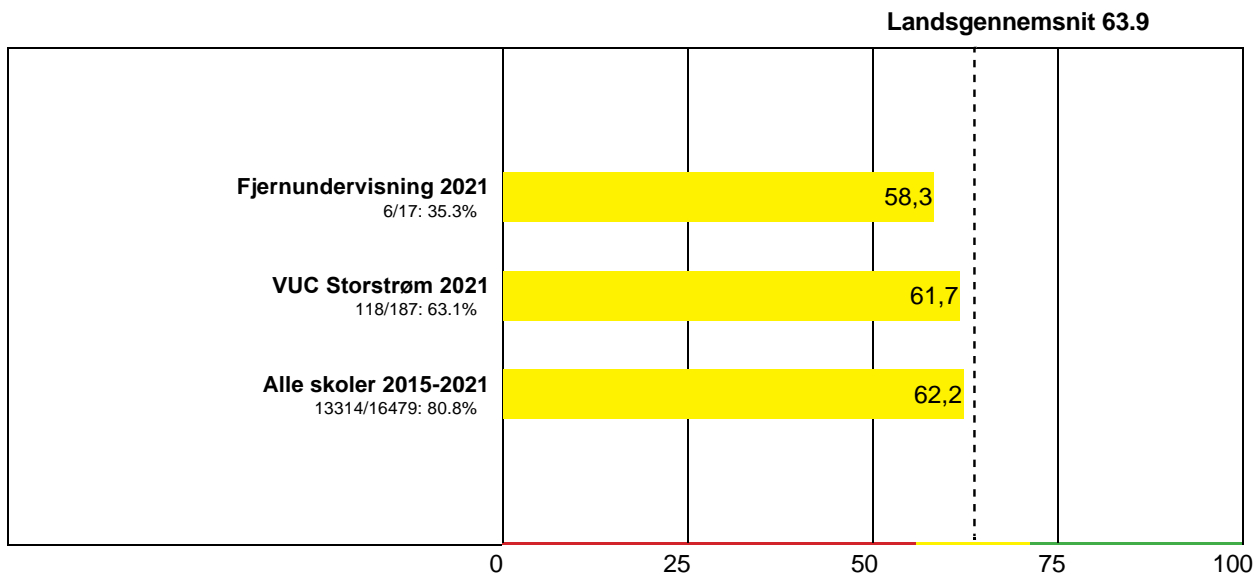
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (8 svar)	0.0% (0.9%)	0.0% (5.1%)	25.0% (10.5%)	50.0% (35.2%)	25.0% (48.3%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (8 svar)	0.0% (0.6%)	12.5% (6.4%)	12.5% (13.1%)	62.5% (31.9%)	12.5% (48.0%)

## 30 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
7.7) Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (6 svar)	16.7% (12.5%)	33.3% (41.2%)	33.3% (36.6%)	0.0% (8.9%)	16.7% (0.8%)

## 31 Seksuel chikane

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
<sup>10.1)</sup> Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (8 svar)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
<sup>10.2)</sup> Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (0 svar)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

27-10-2021

## **Afd. Faxe (Faxe)**

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm



## Læservejledning

---

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

### Benchmark og mulige sammenligninger

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

### Først en oversigt

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

### Nærmere detaljer

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

### Sådan udregnes scorer

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

### Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

## Information

Denne rapport er tom, da der skal være mindst 5 afleverede skemaer af hensyn til anonymiteten. Resultaterne tæller dog med i de overliggende rapporter. (Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021))

27-10-2021

## **VUC Erhverv (VEU)**

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm

## Læservejledning

---

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

### Benchmark og mulige sammenligninger

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

### Først en oversigt

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

### Nærmere detaljer

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

### Sådan udregnes scorer

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

### Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

## Information

Denne rapport er tom, da der skal være mindst 5 afleverede skemaer af hensyn til anonymiteten. Resultaterne tæller dog med i de overliggende rapporter. (Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021))

27-10-2021

# **Direktionen/Ledelsessekretariatet**

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm

## Læservejledning

---

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

### Benchmark og mulige sammenligninger

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

### Først en oversigt

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

### Nærmere detaljer

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

### Sådan udregnes scorer

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

### Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

## Oversigt

Svarprocent: **85.7%** (6 besvarelser, 7 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>			
Professionel kapital	73.1	-	-
Social kapital	76.0	63.7	12.3
Tillid	77.1	68.0	9.1
Retfærdighed	75.0	59.4	15.6
Samarbejdet mellem kolleger	84.4	75.9	8.5
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	77.8	55.4	22.4
Human kapital	75.0	66.3	8.7
Beslutningskapital	68.3	-	-
<b>Kerneopgaven</b>			
Oplevet kvalitet	75.0	69.6	5.4
Kriterier for kvalitet	66.7	-	-
Eleverne: Manglende motivation	-	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	-	-
<b>Jobfaktorer</b>			
Arbejdsomfang	54.2	45.5	8.7
Indflydelse i arbejdet	77.1	74.0	3.1
Mening i arbejdet	91.7	74.9	16.8
<b>Relationelle faktorer</b>			
Ledelseskvalitet	65.0	53.7	11.3
Anerkendelse fra ledelsen	70.8	64.3	6.5
Anerkendelse fra kollegerne	75.0	74.5	0.5
Anerkendelse fra eleverne	25.0	-	-
Anerkendelse fra samfundet	66.7	51.3	15.4
Mobning	0.0%	29.1%	29.1%-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>			
Arbejde-privatlivskonflikt	43.8	40.9	2.9
Loyalitet	83.3	63.8	19.5
Tilfredshed med arbejdet	94.4	77.8	16.6
Engagement i arbejdet	87.5	74.2	13.3
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Stress	14.6	29.0	14.4
Udbrændthed	18.8	30.8	12.1
Søvnbesvær	27.1	19.4	7.7
Selvurderet helbred	66.7	63.9	2.8
Seksuel chikane	0.0	-	-

### Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

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

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

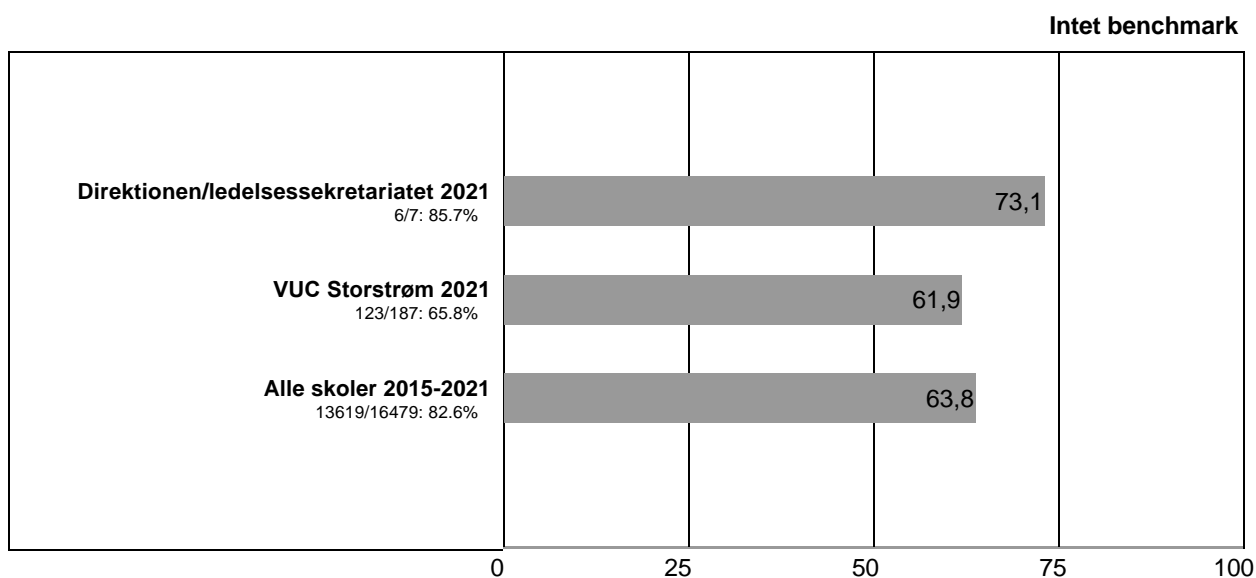


# 01 Professionel kapital

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

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

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

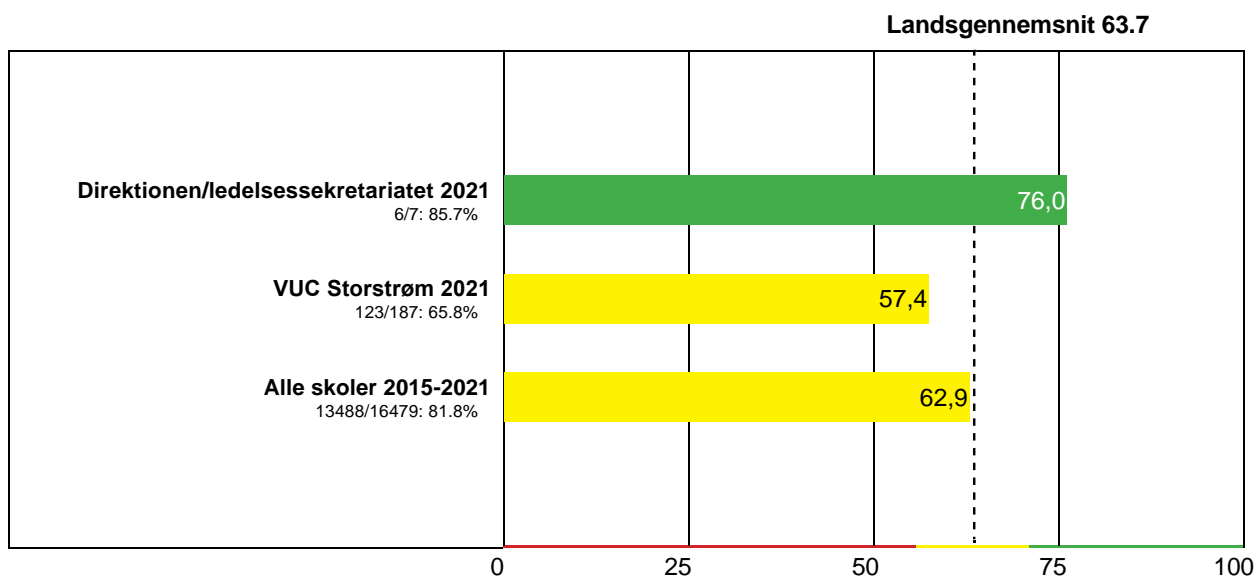


## 02 Social kapital

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

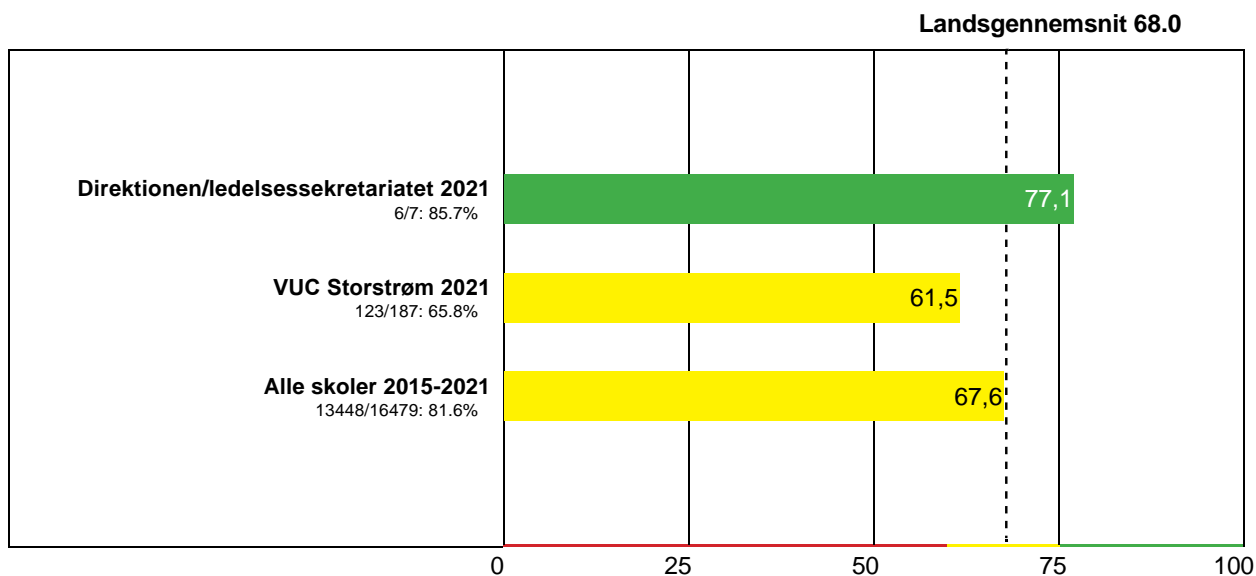
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



## 03 Tillid

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



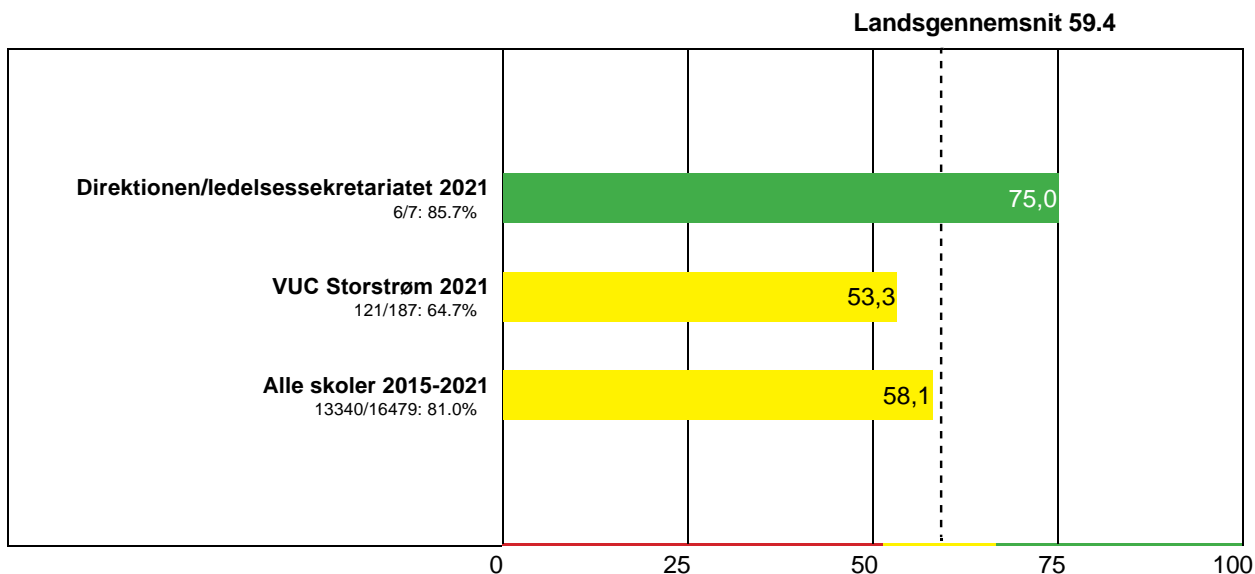
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (17.5%)	-% (58.9%)	-% (19.8%)	-% (2.9%)	-% (0.9%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (13.8%)	-% (40.4%)	-% (35.4%)	-% (7.7%)	-% (2.7%)

## 04 Retfærdighed

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



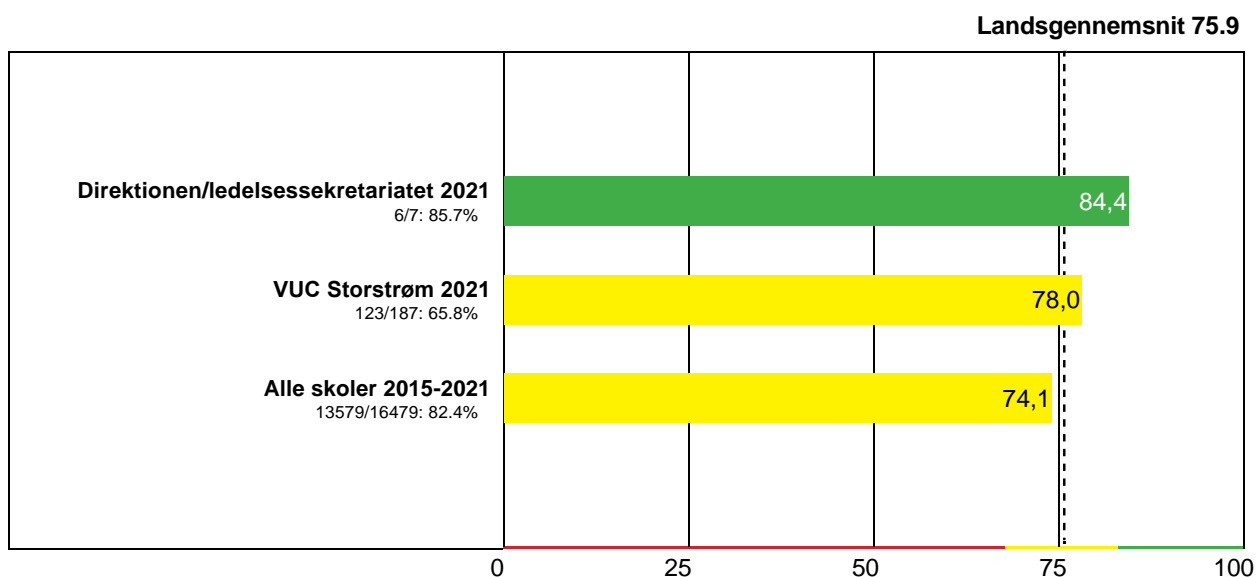
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (6.3%)	-% (39.1%)	-% (46.4%)	-% (6.9%)	-% (1.3%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (7.0%)	-% (35.2%)	-% (44.1%)	-% (10.9%)	-% (2.9%)

## 05 Samarbejdet mellem kolleger

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



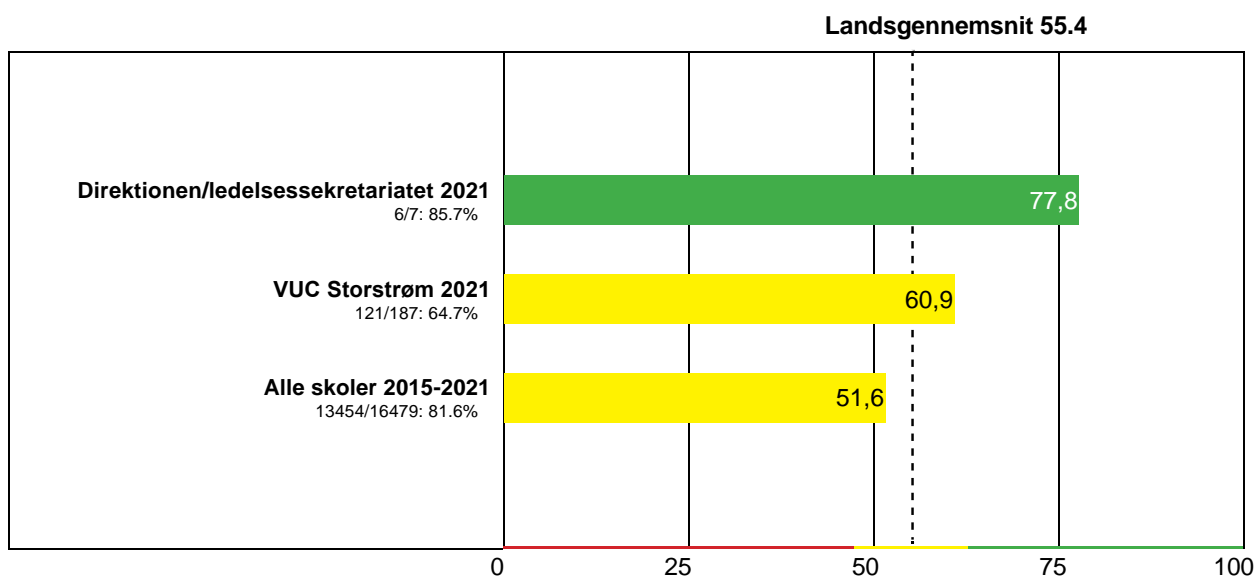
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (33.9%)	-% (50.6%)	-% (13.1%)	-% (2.0%)	-% (0.5%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (30.1%)	-% (42.6%)	-% (21.6%)	-% (4.3%)	-% (1.4%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (29.2%)	-% (46.3%)	-% (19.4%)	-% (3.7%)	-% (1.4%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (29.1%)	-% (51.7%)	-% (15.4%)	-% (2.9%)	-% (1.0%)

## 06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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



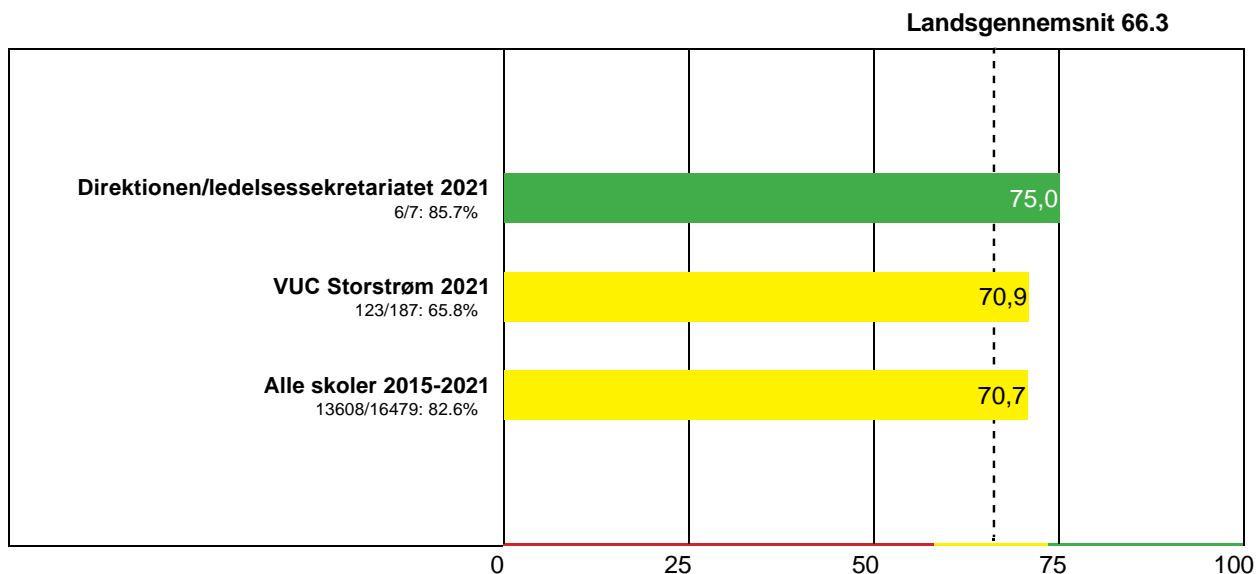
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (5.2%)	-% (21.4%)	-% (34.7%)	-% (27.0%)	-% (11.5%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (20.7%)	-% (33.1%)	-% (29.6%)	-% (13.1%)	-% (3.6%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (13.8%)	-% (31.6%)	-% (30.8%)	-% (17.0%)	-% (6.8%)

## 07 Human kapital

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



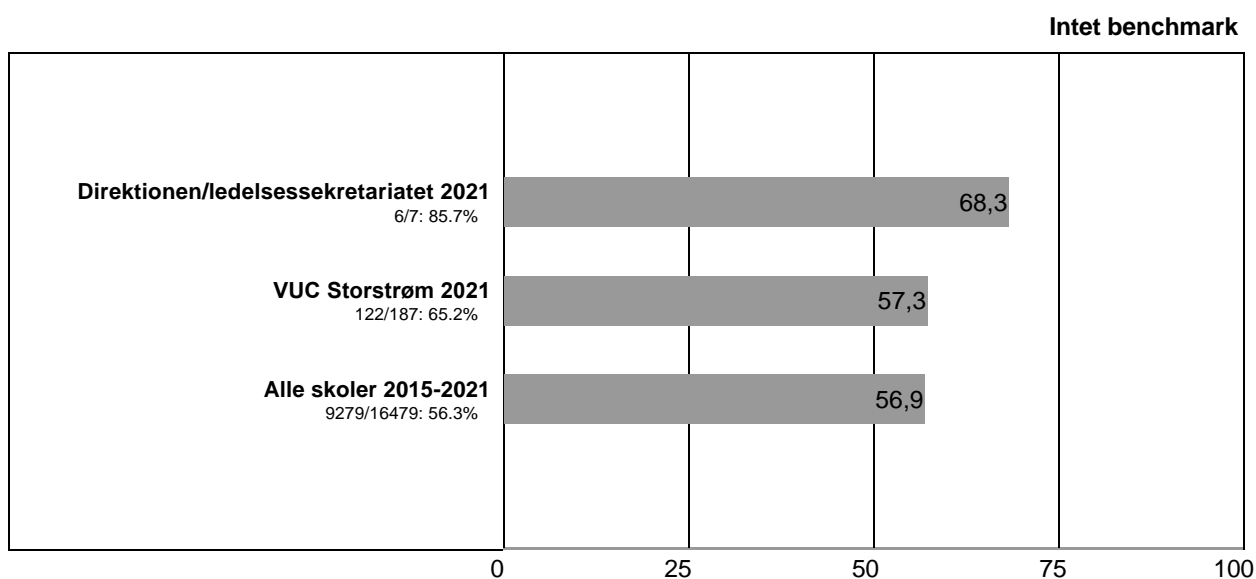
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (20.9%)	-% (46.9%)	-% (18.9%)	-% (9.0%)	-% (4.3%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (15.1%)	-% (42.5%)	-% (31.5%)	-% (8.0%)	-% (2.8%)

## 08 Beslutningskapital

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

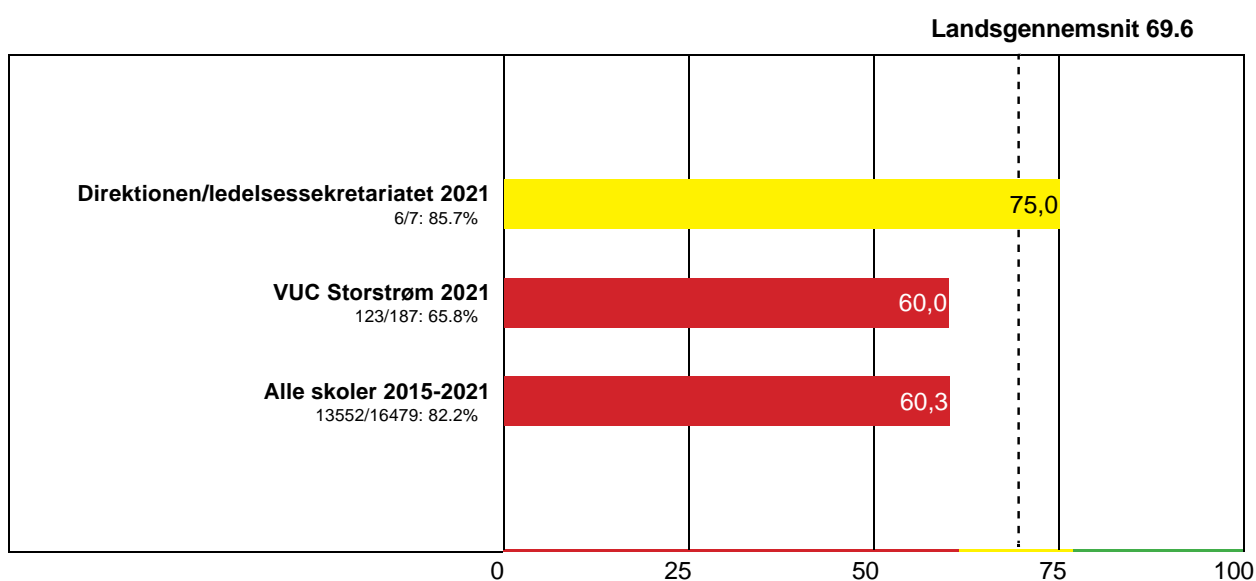
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-%	-%	-%	-%	-%



## 09 Oplevet kvalitet

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



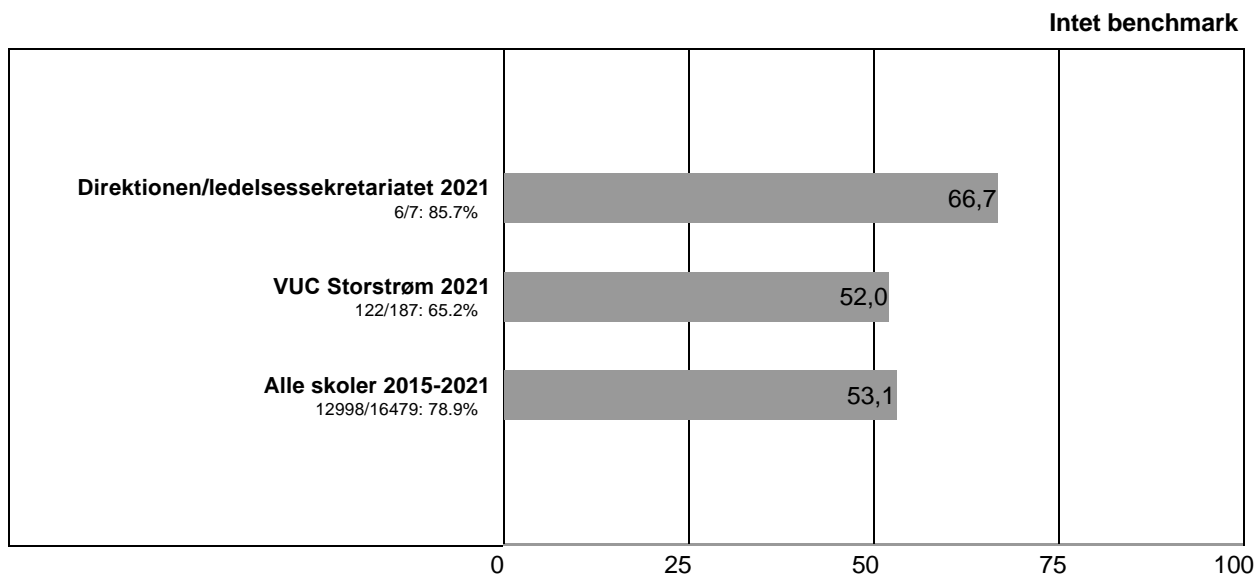
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.7)</sup> Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (17.8%)	-% (48.7%)	-% (28.8%)	-% (3.4%)	-% (1.4%)

## 10 Kriterier for kvalitet

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

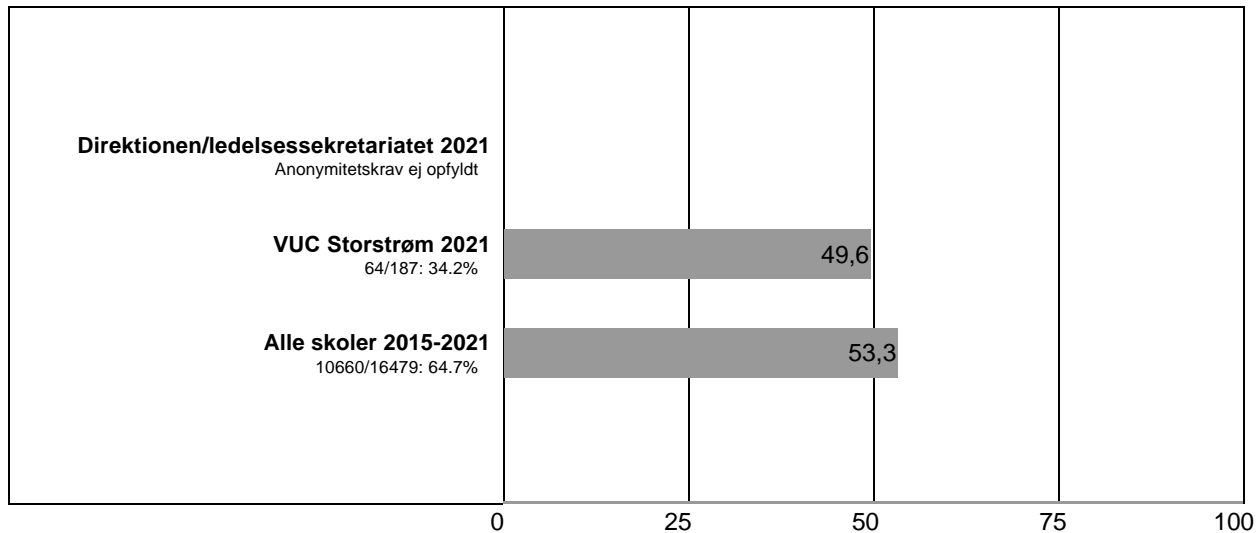


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.8)</sup> Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

Intet benchmark

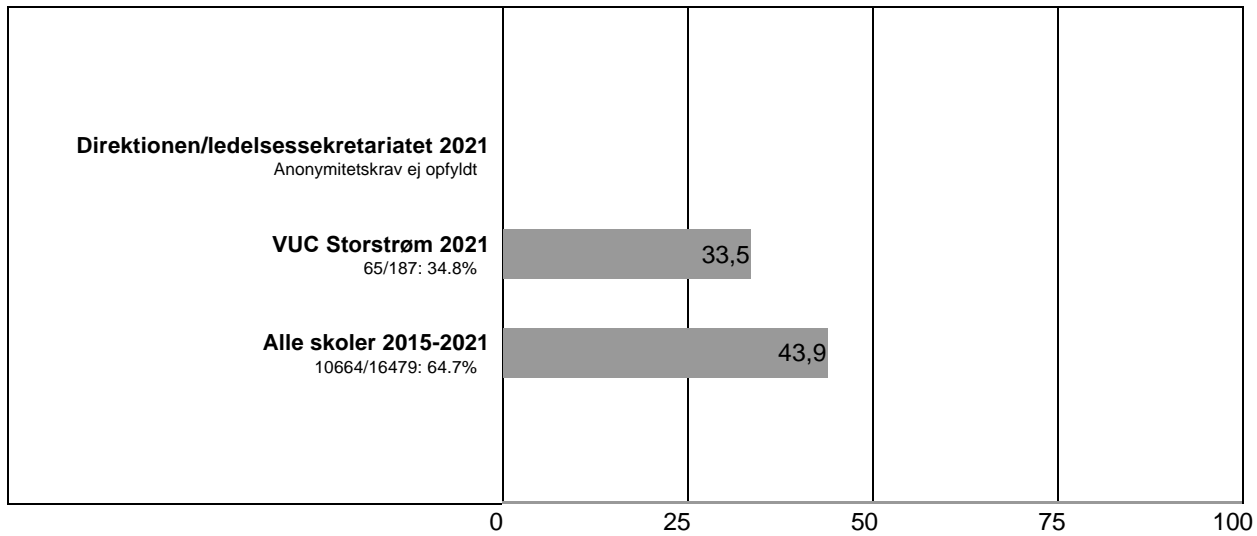


## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.3) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

Intet benchmark

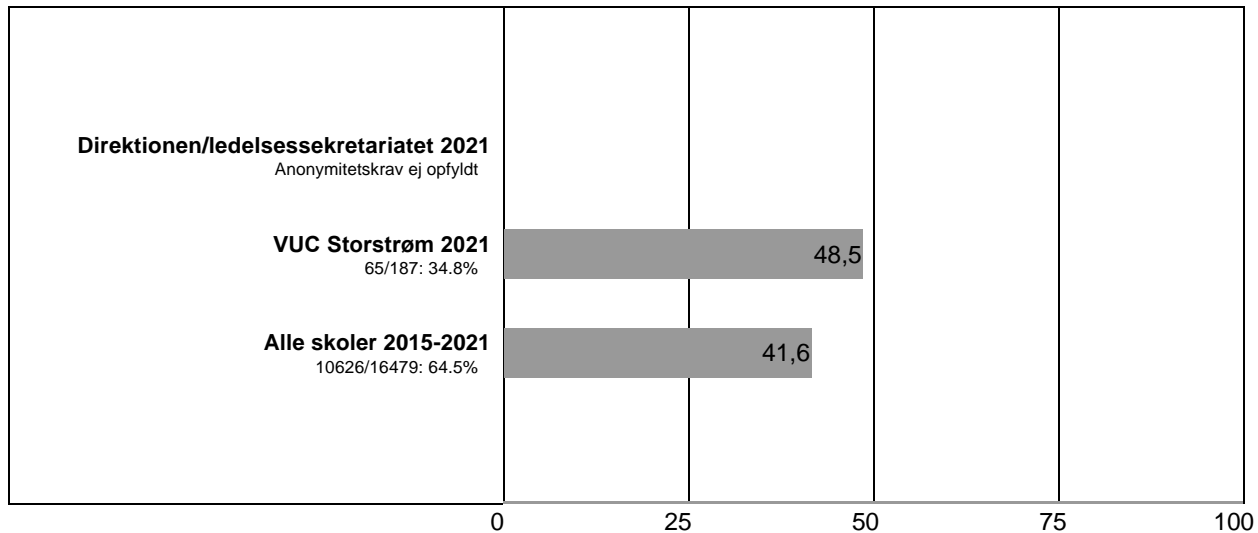


## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

Intet benchmark



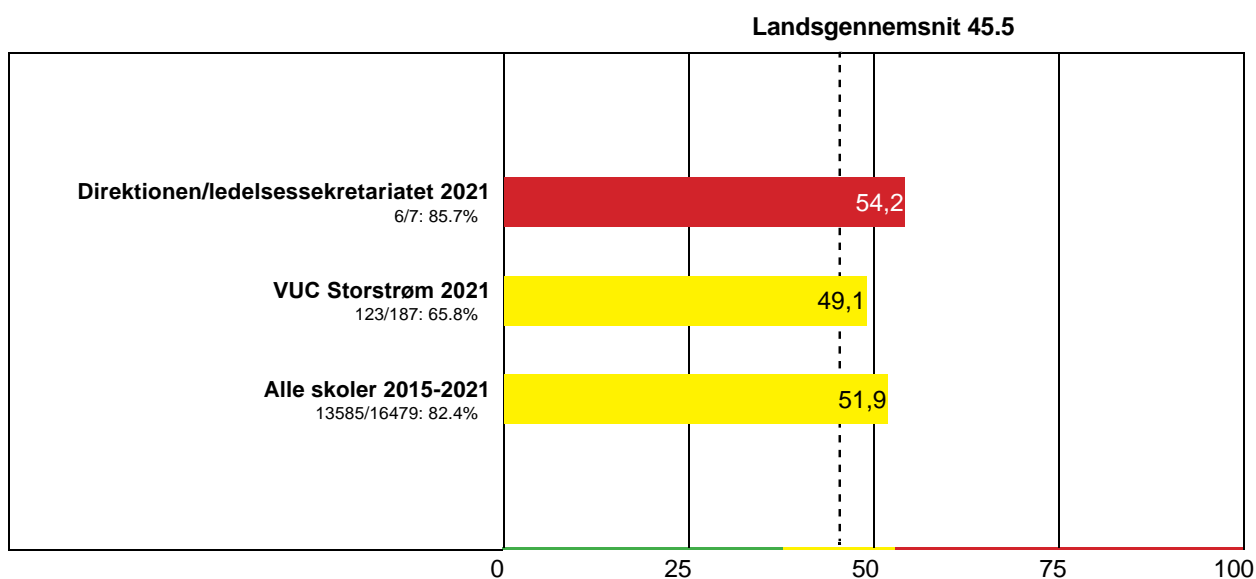
## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 14 Arbejdsomængde

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



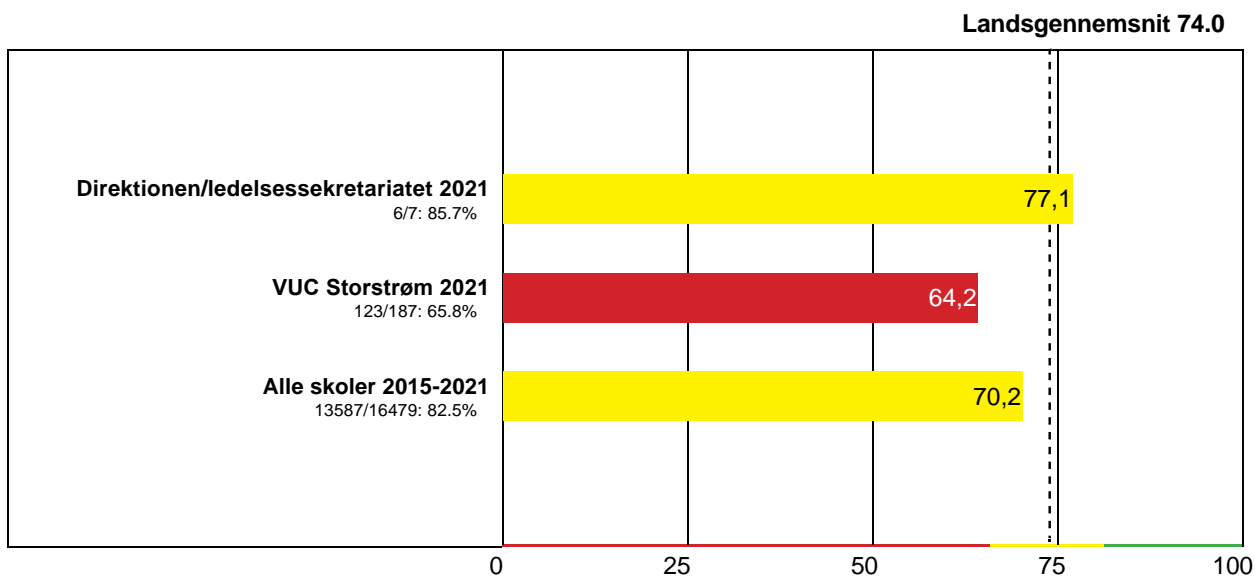
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (3.7%)	-% (25.5%)	-% (43.5%)	-% (18.7%)	-% (8.6%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (3.0%)	-% (17.0%)	-% (37.2%)	-% (29.3%)	-% (13.4%)

## 15 Indflydelse i arbejdet

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



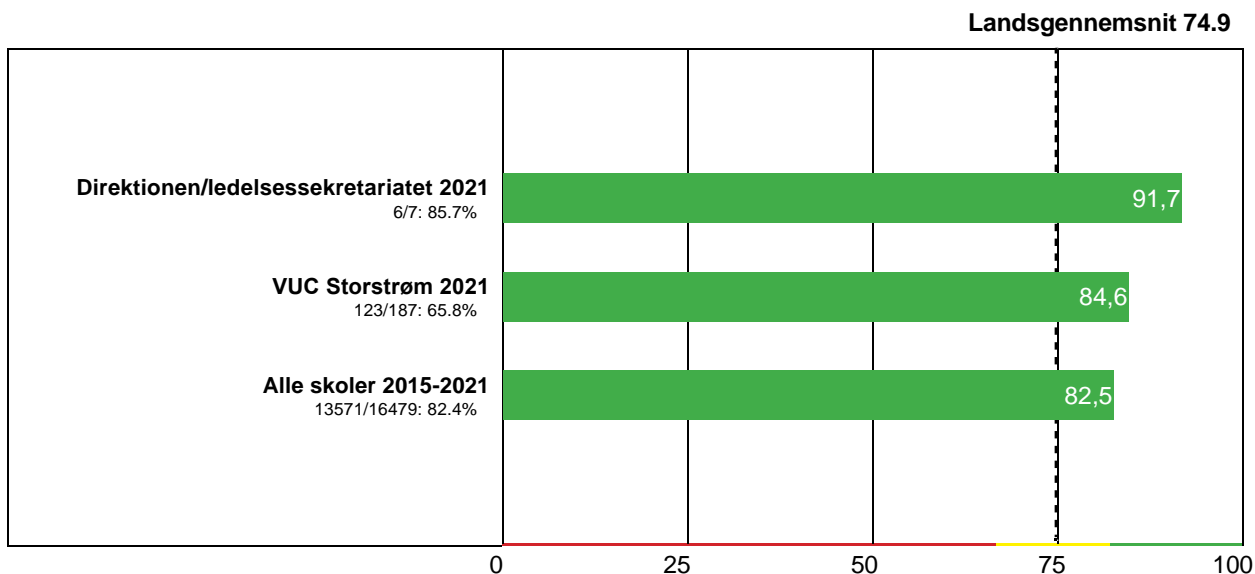
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (49.1%)	-% (39.8%)	-% (8.9%)	-% (1.7%)	-% (0.5%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (18.1%)	-% (41.1%)	-% (24.7%)	-% (11.4%)	-% (4.7%)

## 16 Mening i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

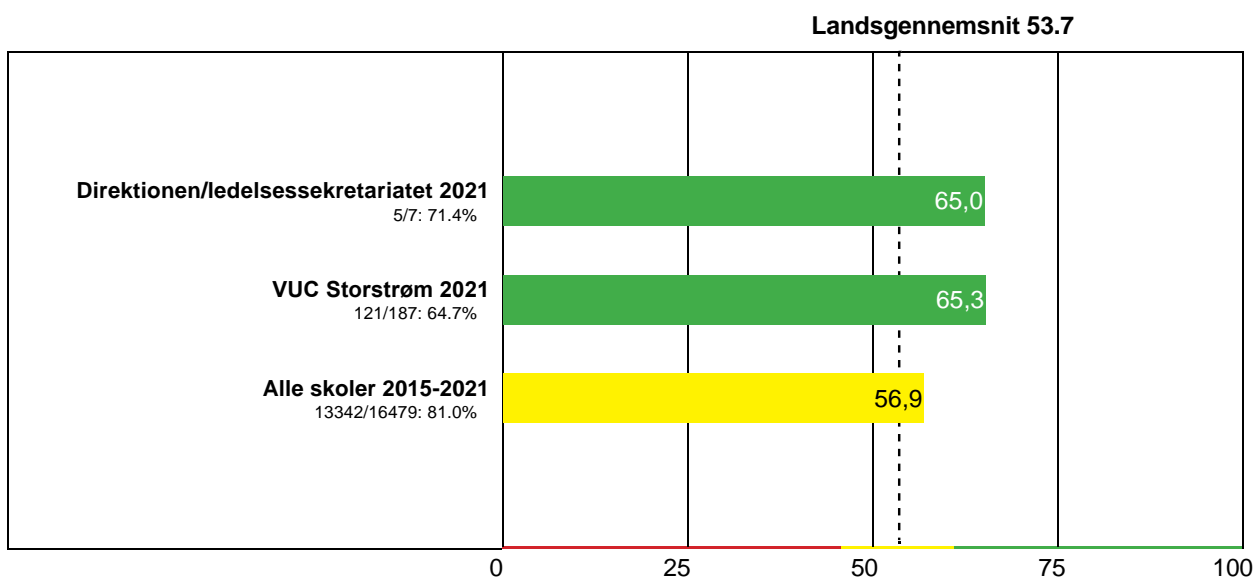
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (22.9%)	-% (53.4%)	-% (20.6%)	-% (2.5%)	-% (0.7%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (26.8%)	-% (54.2%)	-% (15.9%)	-% (2.3%)	-% (0.9%)



## 17 Ledelseskvalitet

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



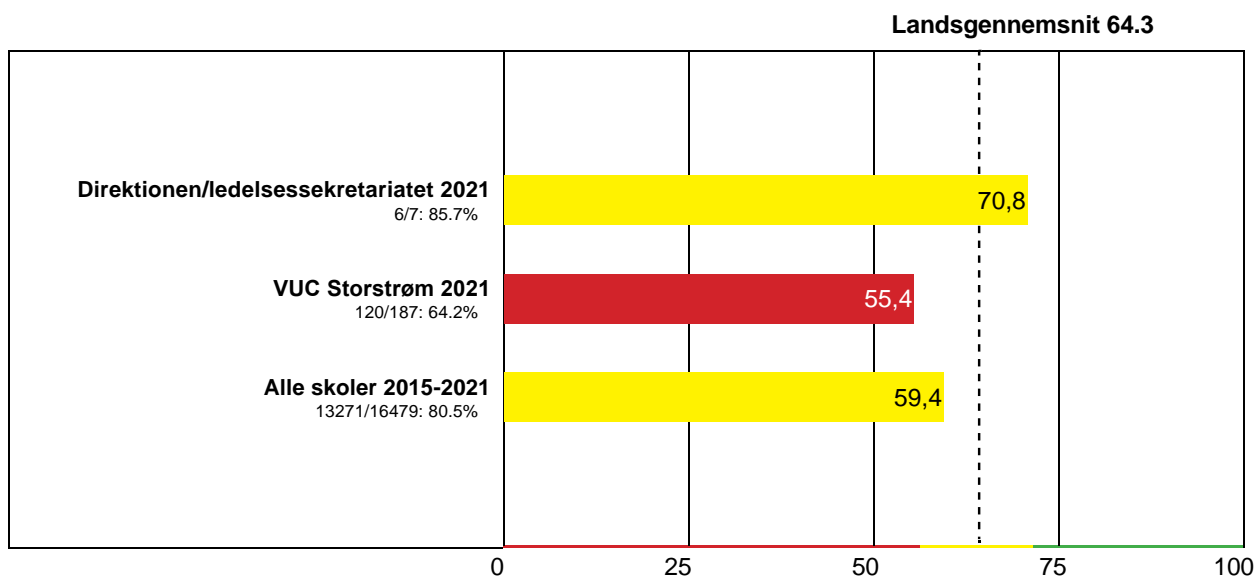
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (4 svar)	-% (6.9%)	-% (28.7%)	-% (44.0%)	-% (13.6%)	-% (6.9%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (6.4%)	-% (30.0%)	-% (41.6%)	-% (15.6%)	-% (6.4%)

## 18 Anerkendelse fra ledelsen

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



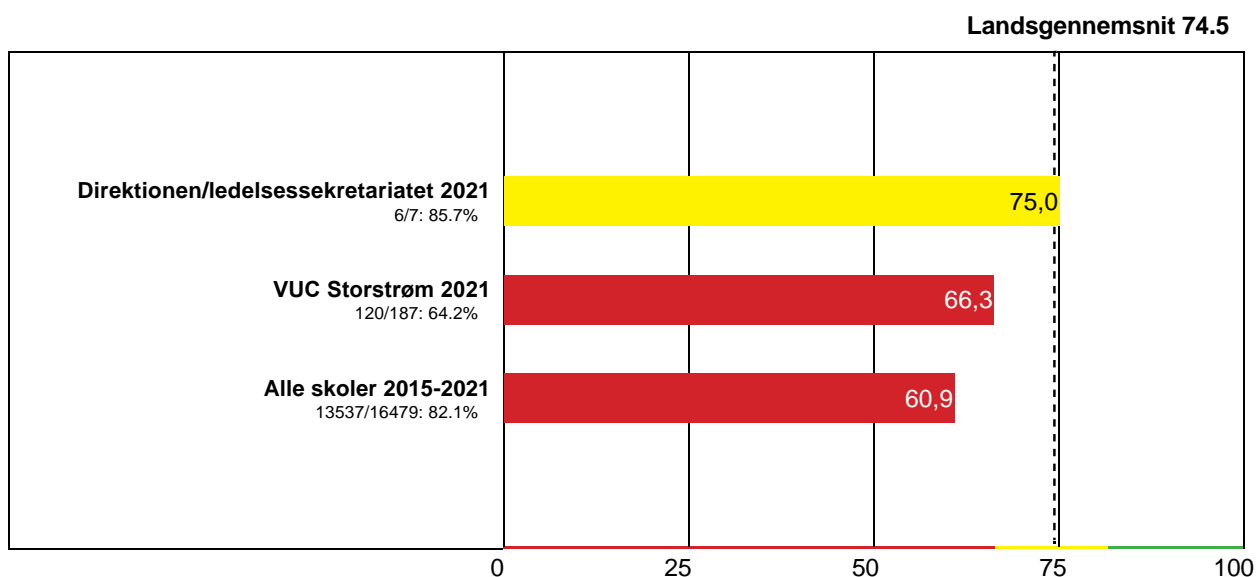
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.6)</sup> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (13.3%)	-% (44.7%)	-% (30.9%)	-% (8.0%)	-% (3.0%)

## 19 Anerkendelse fra kollegerne

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



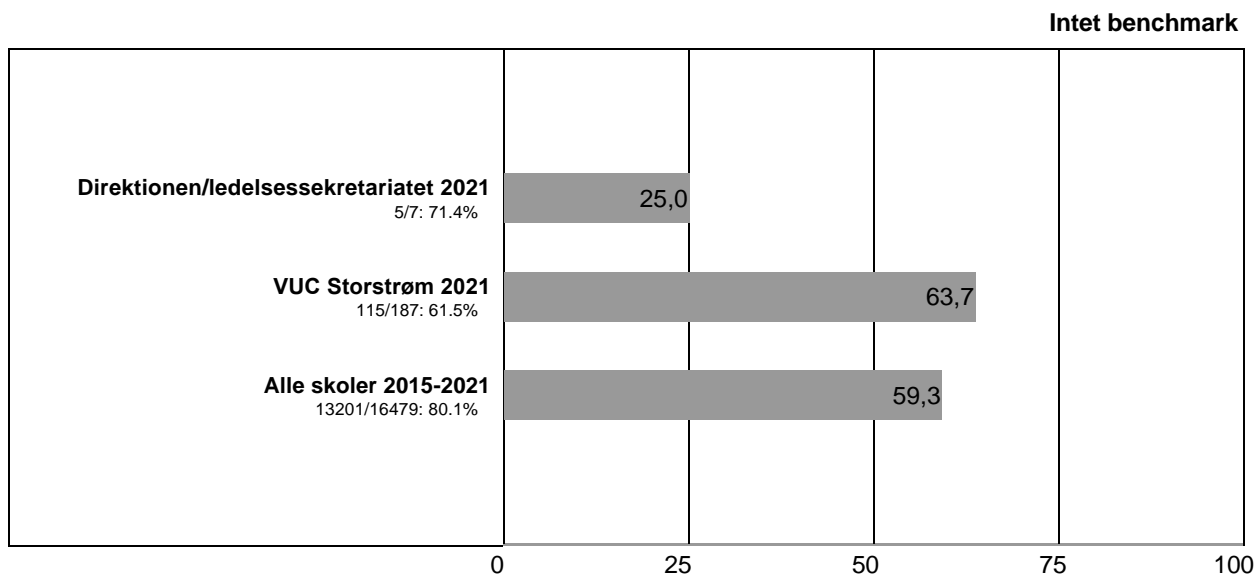
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>2,3)</sup> Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (26.5%)	-% (52.3%)	-% (17.9%)	-% (2.8%)	-% (0.5%)

## 20 Anerkendelse fra eleverne

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



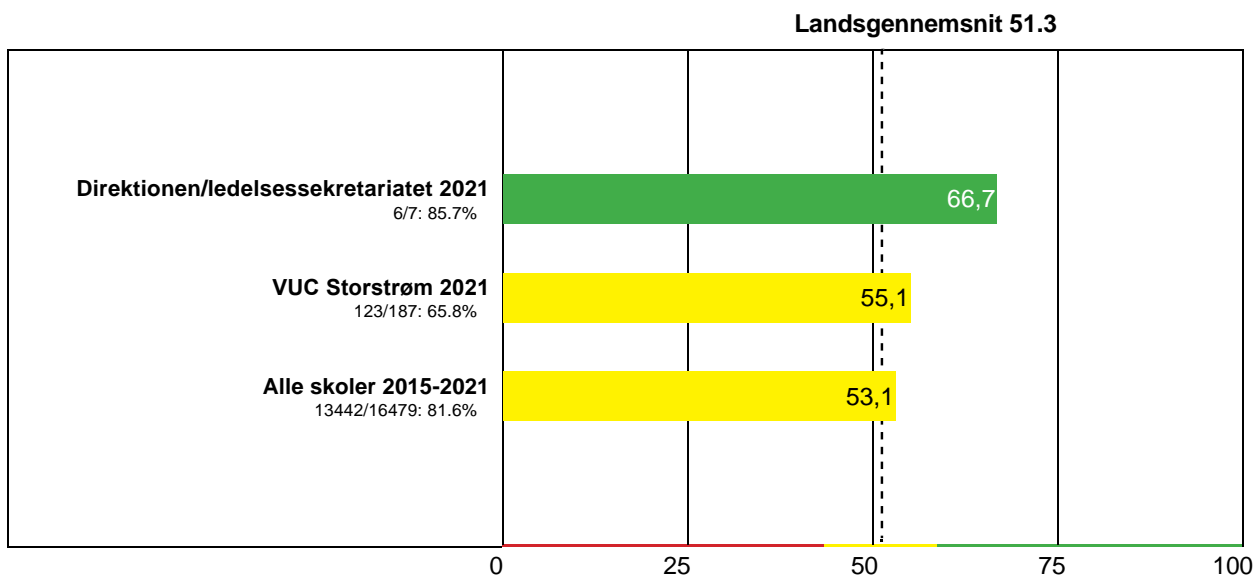
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>3.0)</sup> Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 21 Anerkendelse fra samfundet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.4)</sup> I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (5.4%)	-% (27.0%)	-% (42.0%)	-% (18.7%)	-% (7.0%)

## 22 Mobning

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

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)

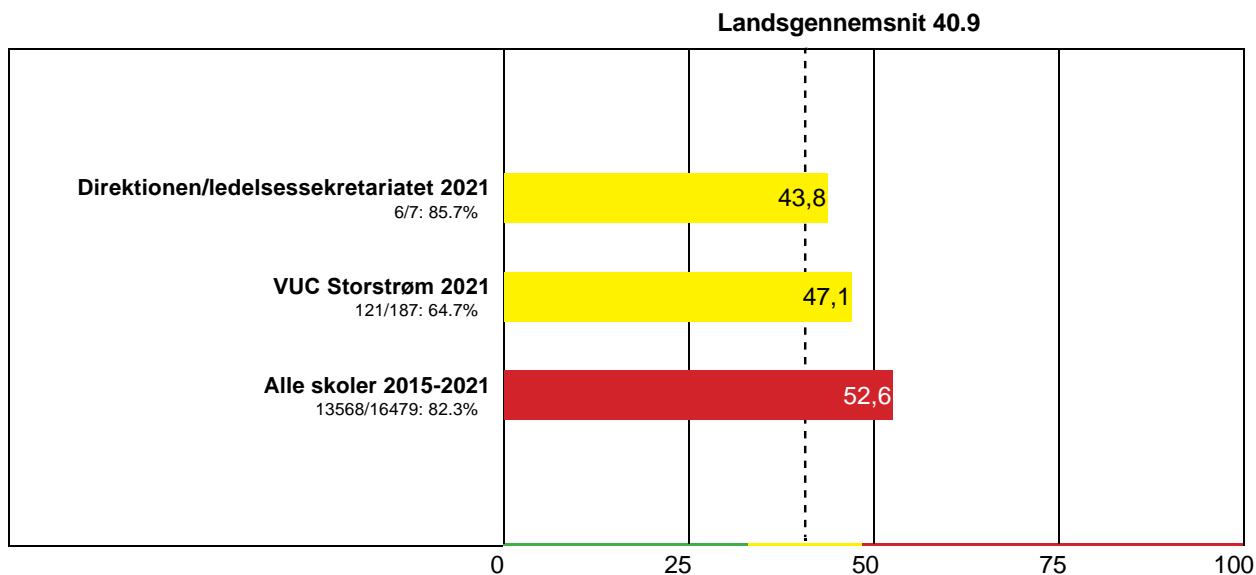
-%	Ja, dagligt
(1.4%)	
-%	Ja, ugentligt
(3.5%)	
-%	Ja, månedligt
(4.5%)	
-%	Ja, af og til
(19.8%)	
-%	Nej
(70.9%)	

8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)

-%	Kolleger
(70.8%)	
-%	Ledere
(0.0%)	
-%	Underordnede
(7.5%)	
-%	Forældre, kursister eller elever
(0.0%)	

## 23 Arbejde-privatlivskonflikt

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



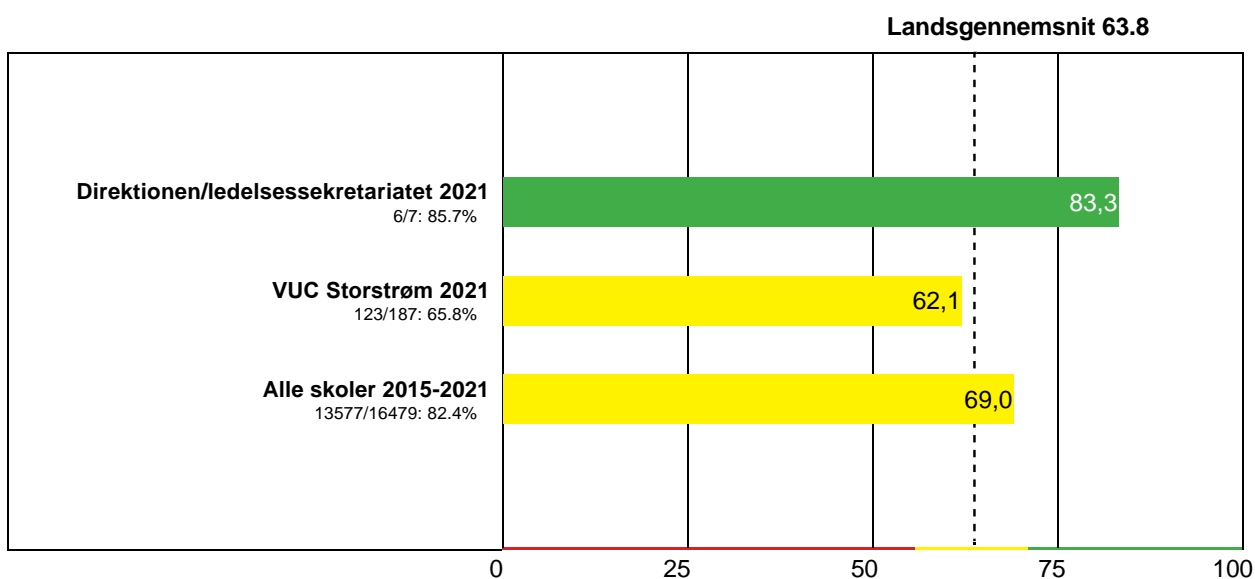
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (3.3%)	-% (18.5%)	-% (38.8%)	-% (30.7%)	-% (8.8%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (2.4%)	-% (12.9%)	-% (32.1%)	-% (37.7%)	-% (15.0%)

## 24 Loyalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

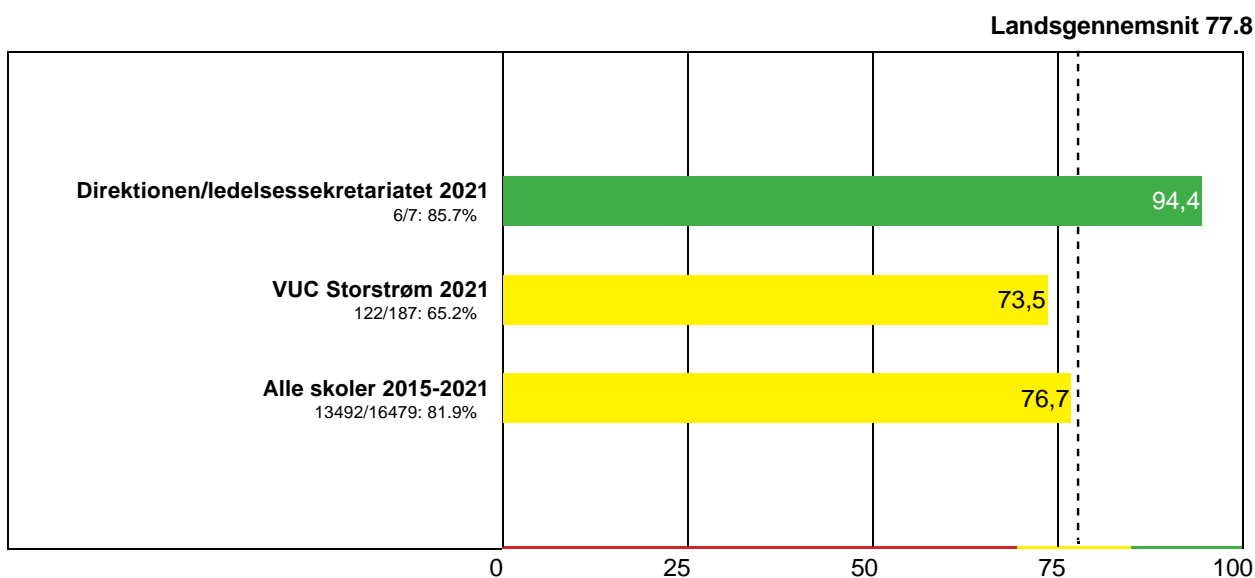
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (4.4%)	-% (11.7%)	-% (22.9%)	-% (30.1%)	-% (31.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (15.4%)	-% (35.8%)	-% (29.9%)	-% (9.7%)	-% (9.2%)



## 25 Tilfredshed med arbejdet

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



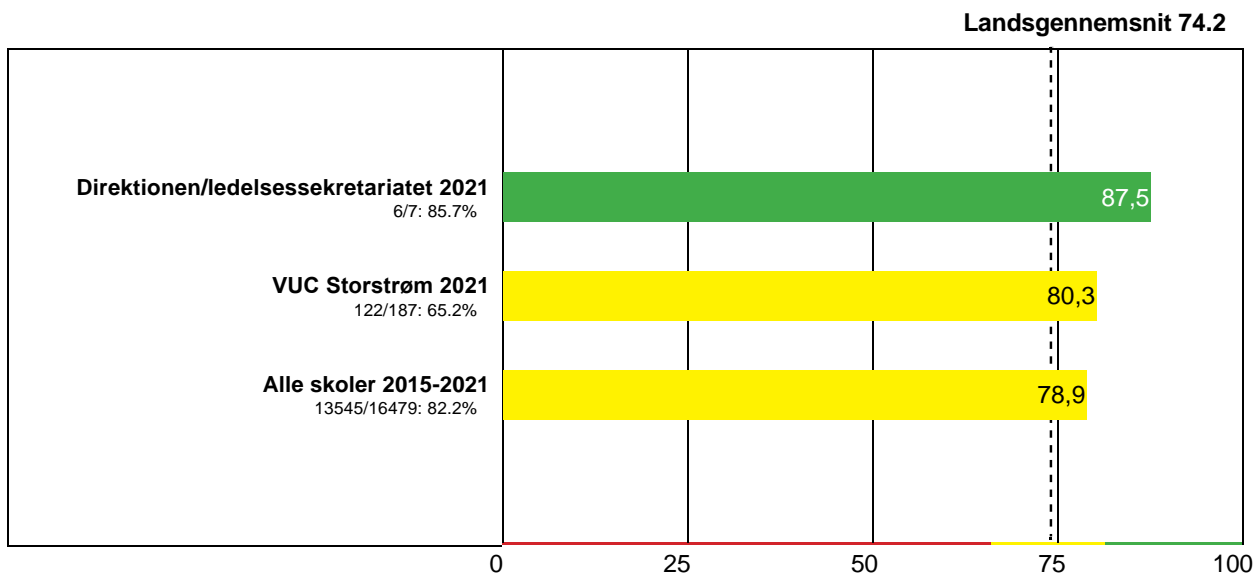
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (41.2%)	-% (52.2%)	-% (5.5%)	-% (1.1%)

## 26 Engagement i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

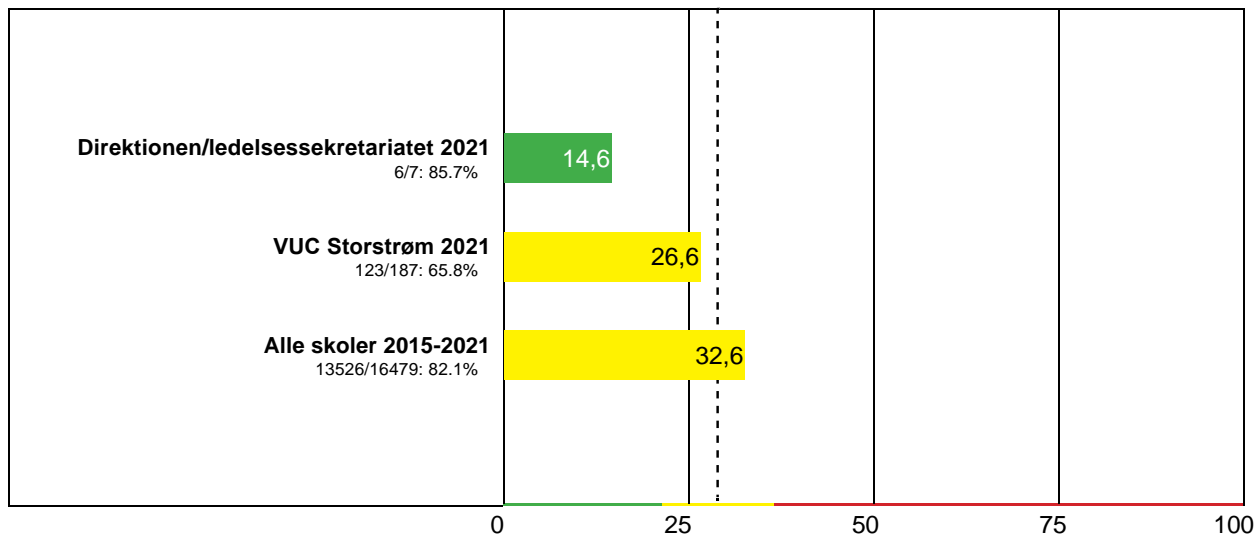
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.3)</sup> I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (24.3%)	-% (52.7%)	-% (19.3%)	-% (2.7%)	-% (0.9%)

## 27 Stress

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

Landsgennemsnit 29.0



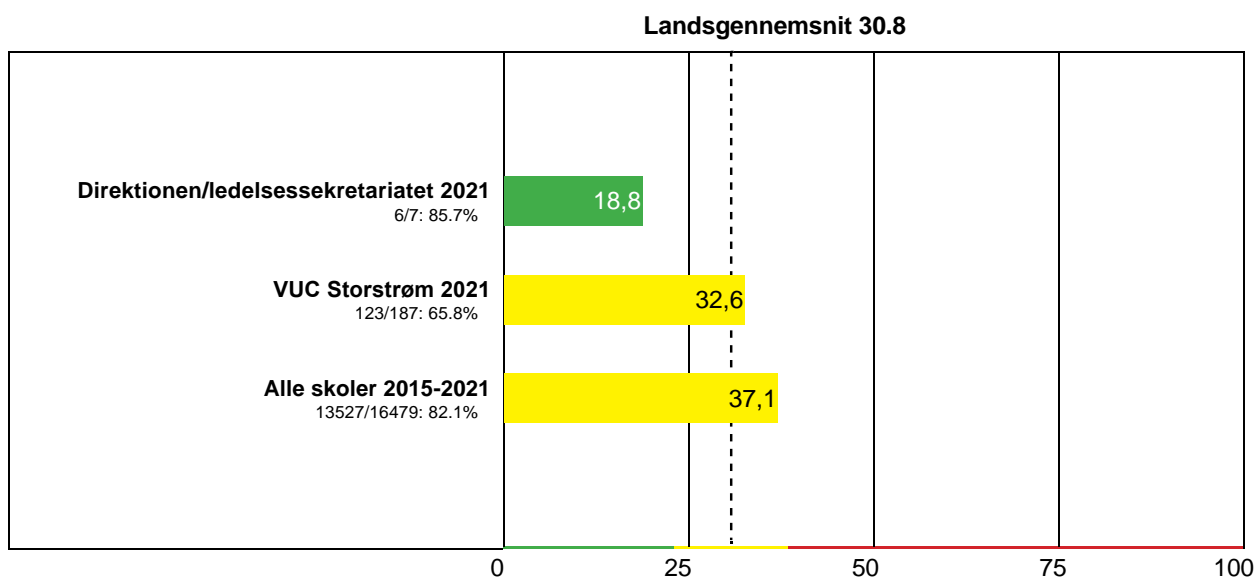
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (1.7%)	-% (10.8%)	-% (18.3%)	-% (44.2%)	-% (25.0%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (0.3%)	-% (5.0%)	-% (17.2%)	-% (61.3%)	-% (16.2%)

## 28 Udbændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

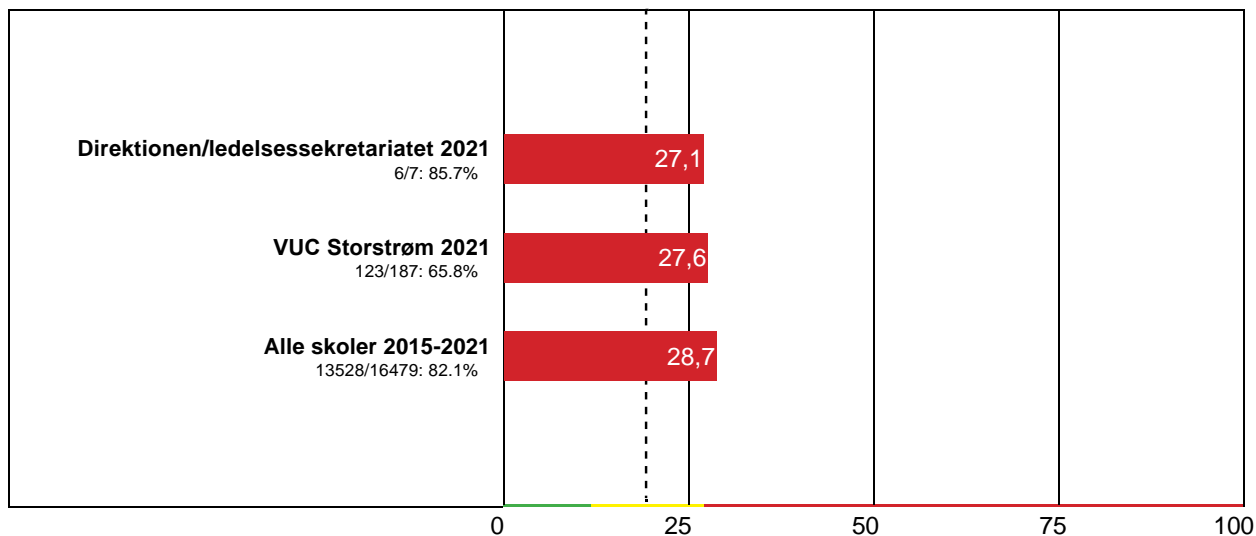
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (1.5%)	-% (12.6%)	-% (27.5%)	-% (47.3%)	-% (11.1%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (0.9%)	-% (7.5%)	-% (15.5%)	-% (42.9%)	-% (33.1%)

## 29 Søvnbesvær

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

Landsgennemsnit 19.4



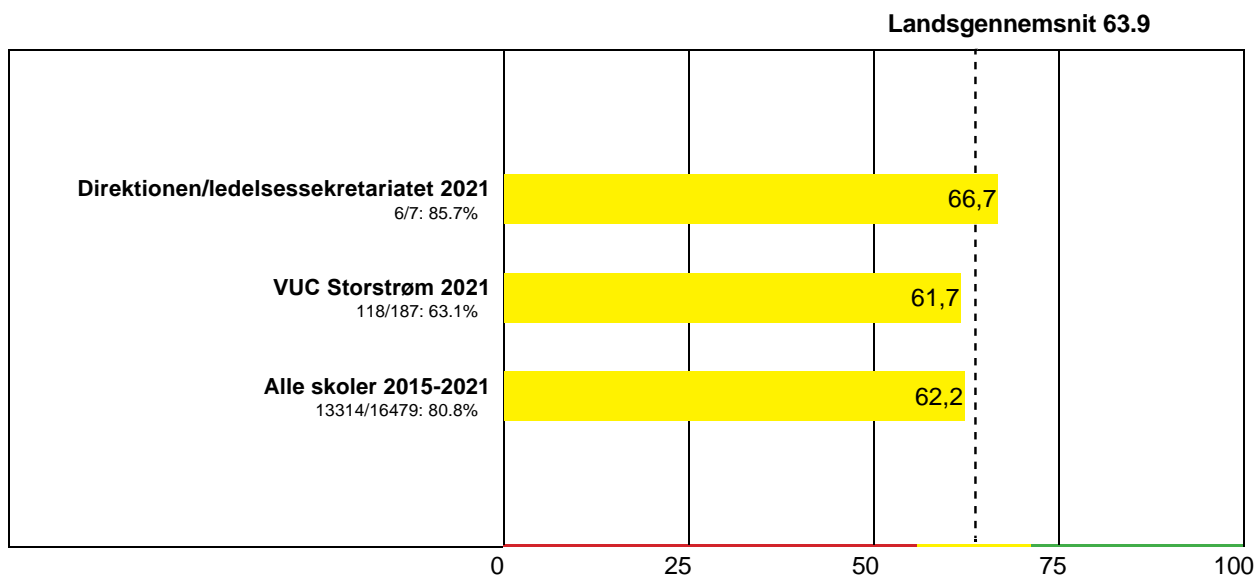
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (0.9%)	-% (5.1%)	-% (10.5%)	-% (35.2%)	-% (48.3%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (0.6%)	-% (6.4%)	-% (13.1%)	-% (31.9%)	-% (48.0%)

## 30 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
<sup>7.7)</sup> Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (12.5%)	-% (41.2%)	-% (36.6%)	-% (8.9%)	-% (0.8%)

## 31 Seksuel chikane

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
<sup>10.1)</sup> Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
<sup>10.2)</sup> Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	

27-10-2021

# **Cheferne/planlægningsenheden**

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm



## Læservejledning

---

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

### Benchmark og mulige sammenligninger

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

### Først en oversigt

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

### Nærmere detaljer

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

### Sådan udregnes scorer

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

### Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

## Oversigt

Svarprocent: **77.8%** (7 besvarelser, 9 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>			
Professionel kapital	67.2	-	-
Social kapital	58.9	63.7	4.8
Tillid	62.5	68.0	5.5
Retfærdighed	55.4	59.4	4.0
Samarbejdet mellem kolleger	73.2	75.9	2.7
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	53.3	55.4	2.1
Human kapital	78.6	66.3	12.3
Beslutningskapital	64.1	-	-
<b>Kerneopgaven</b>			
Oplevet kvalitet	64.3	69.6	5.3
Kriterier for kvalitet	50.0	-	-
Eleverne: Manglende motivation	-	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	-	-
<b>Jobfaktorer</b>			
Arbejdsomfang	42.9	45.5	2.6
Indflydelse i arbejdet	69.6	74.0	4.4
Mening i arbejdet	89.3	74.9	14.4
<b>Relationelle faktorer</b>			
Ledelseskvalitet	54.2	53.7	0.5
Anerkendelse fra ledelsen	66.7	64.3	2.4
Anerkendelse fra kollegerne	60.7	74.5	13.8
Anerkendelse fra eleverne	-	-	-
Anerkendelse fra samfundet	57.1	51.3	5.8
Mobning	14.3%	29.1%	14.8%-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>			
Arbejde-privatlivskonflikt	50.0	40.9	9.1
Loyalitet	69.6	63.8	5.8
Tilfredshed med arbejdet	66.7	77.8	11.1
Engagement i arbejdet	85.7	74.2	11.5
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Stress	25.0	29.0	4.0
Udbrændthed	32.1	30.8	1.3
Søvnbesvær	30.4	19.4	11.0
Selvurderet helbred	66.7	63.9	2.8
Seksuel chikane	0.0	-	-

### Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

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

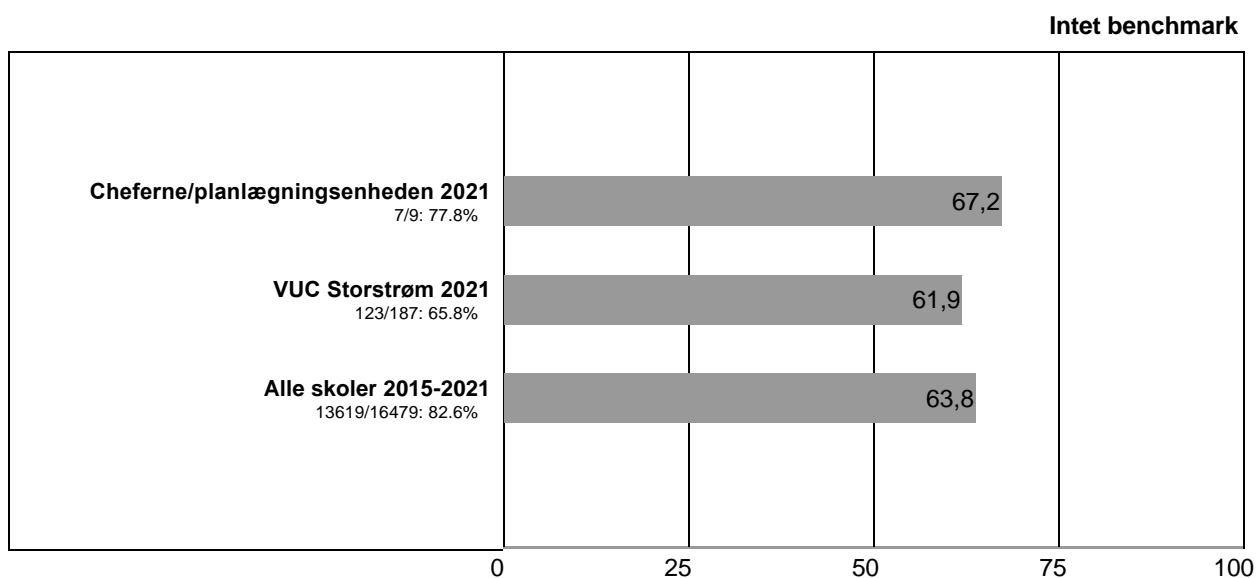
Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

## 01 Professionel kapital

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

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

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

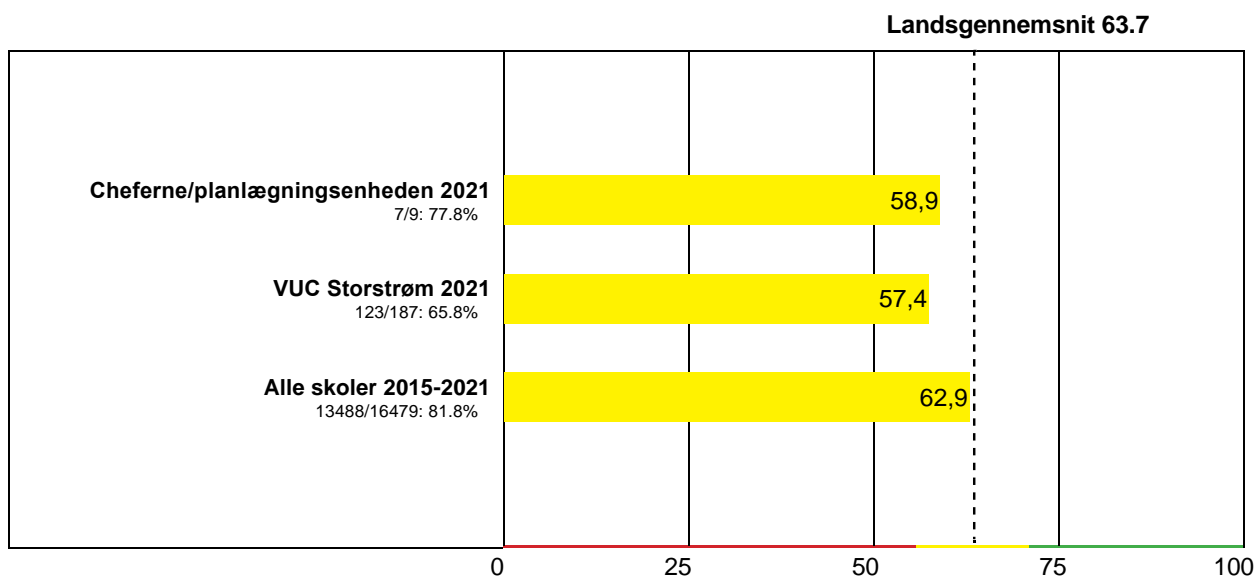


## 02 Social kapital

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

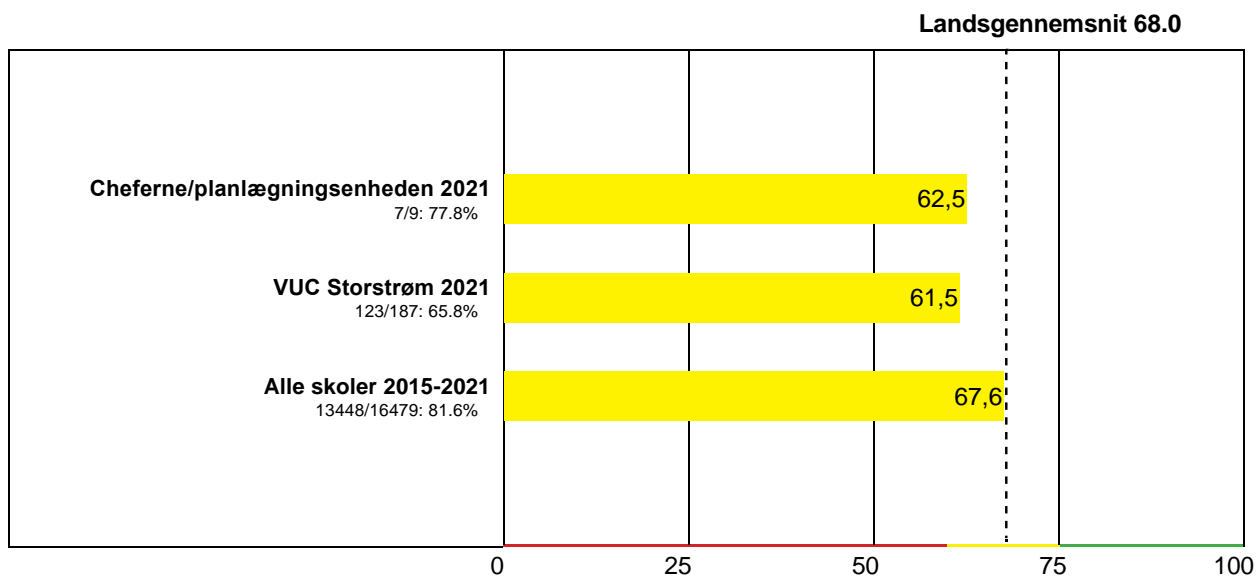
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



## 03 Tillid

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



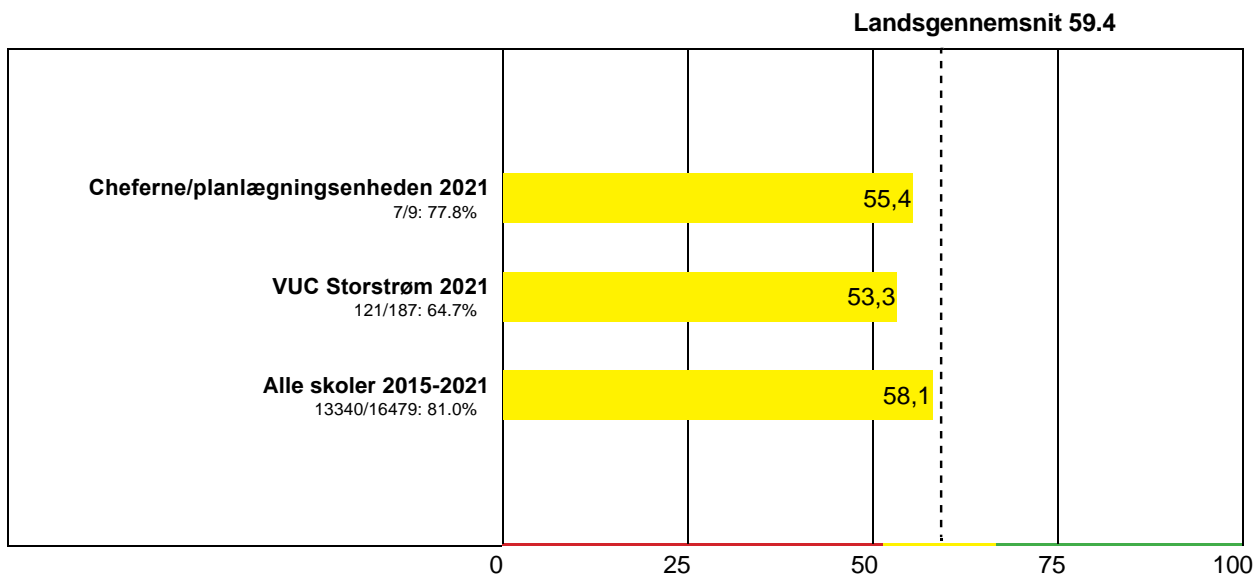
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (17.5%)	-% (58.9%)	-% (19.8%)	-% (2.9%)	-% (0.9%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (13.8%)	-% (40.4%)	-% (35.4%)	-% (7.7%)	-% (2.7%)

## 04 Retfærdighed

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



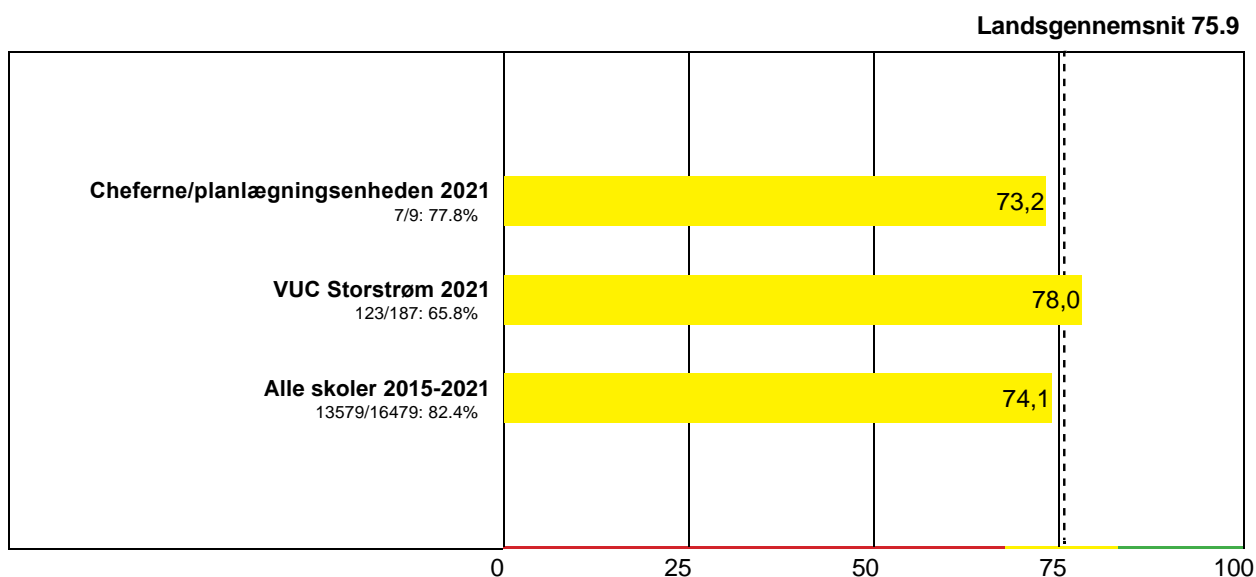
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (6.3%)	-% (39.1%)	-% (46.4%)	-% (6.9%)	-% (1.3%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (7.0%)	-% (35.2%)	-% (44.1%)	-% (10.9%)	-% (2.9%)

## 05 Samarbejdet mellem kolleger

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



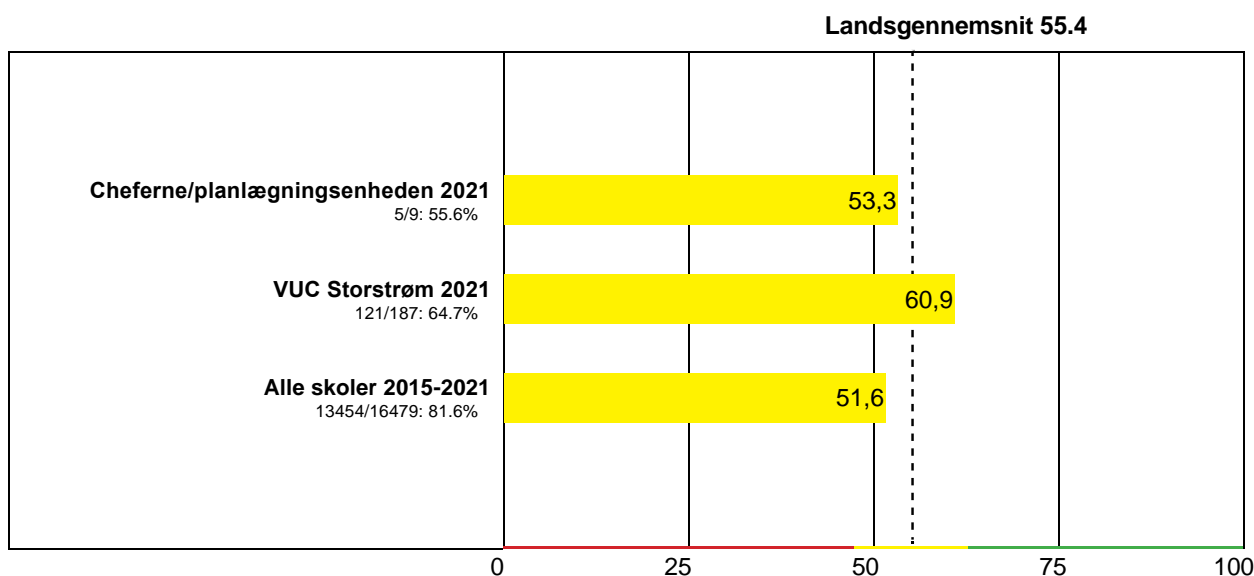
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (33.9%)	-% (50.6%)	-% (13.1%)	-% (2.0%)	-% (0.5%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (30.1%)	-% (42.6%)	-% (21.6%)	-% (4.3%)	-% (1.4%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (29.2%)	-% (46.3%)	-% (19.4%)	-% (3.7%)	-% (1.4%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (29.1%)	-% (51.7%)	-% (15.4%)	-% (2.9%)	-% (1.0%)

## 06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

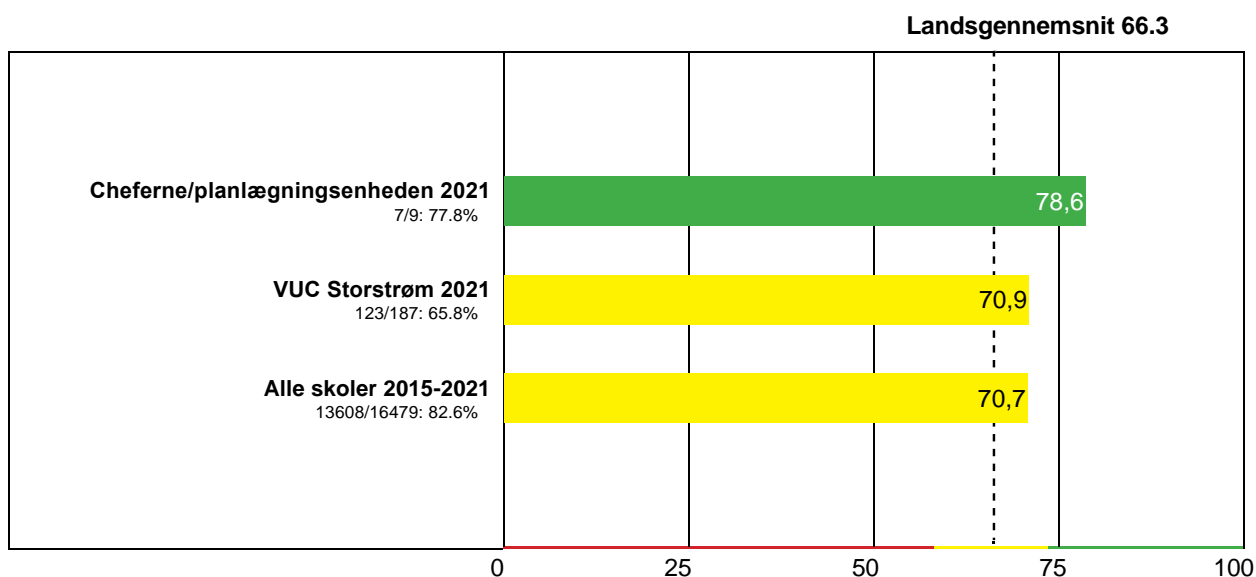
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (5.2%)	-% (21.4%)	-% (34.7%)	-% (27.0%)	-% (11.5%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (20.7%)	-% (33.1%)	-% (29.6%)	-% (13.1%)	-% (3.6%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (13.8%)	-% (31.6%)	-% (30.8%)	-% (17.0%)	-% (6.8%)



## 07 Human kapital

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



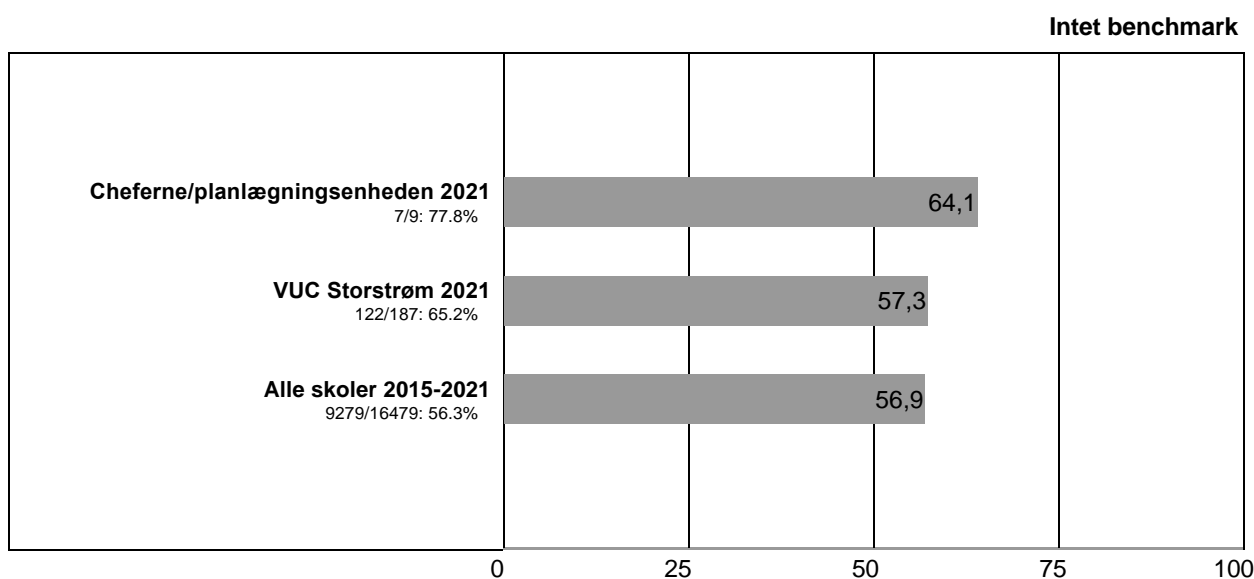
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (20.9%)	-% (46.9%)	-% (18.9%)	-% (9.0%)	-% (4.3%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (15.1%)	-% (42.5%)	-% (31.5%)	-% (8.0%)	-% (2.8%)

## 08 Beslutningskapital

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



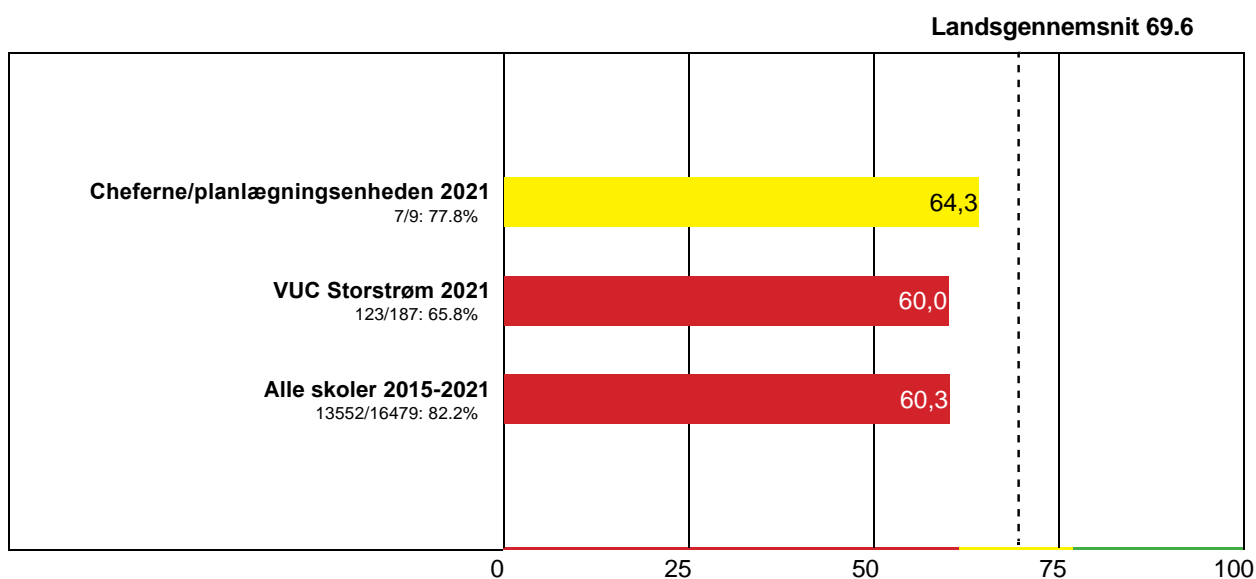
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 09 Oplevet kvalitet

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



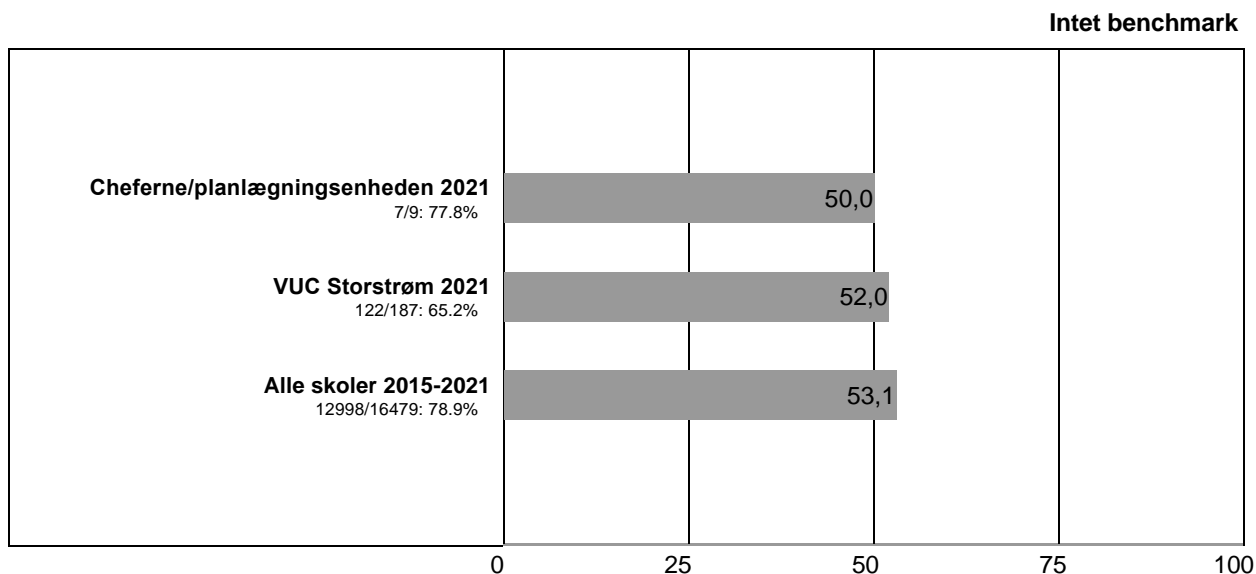
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.7)</sup> Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (17.8%)	-% (48.7%)	-% (28.8%)	-% (3.4%)	-% (1.4%)

## 10 Kriterier for kvalitet

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

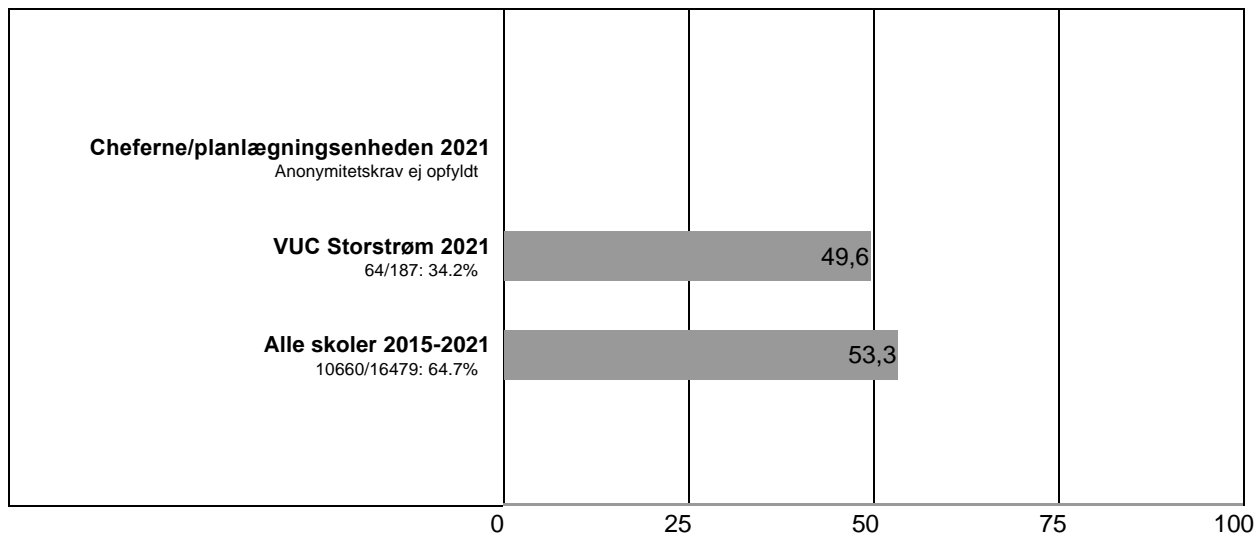


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.8)</sup> Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

Intet benchmark

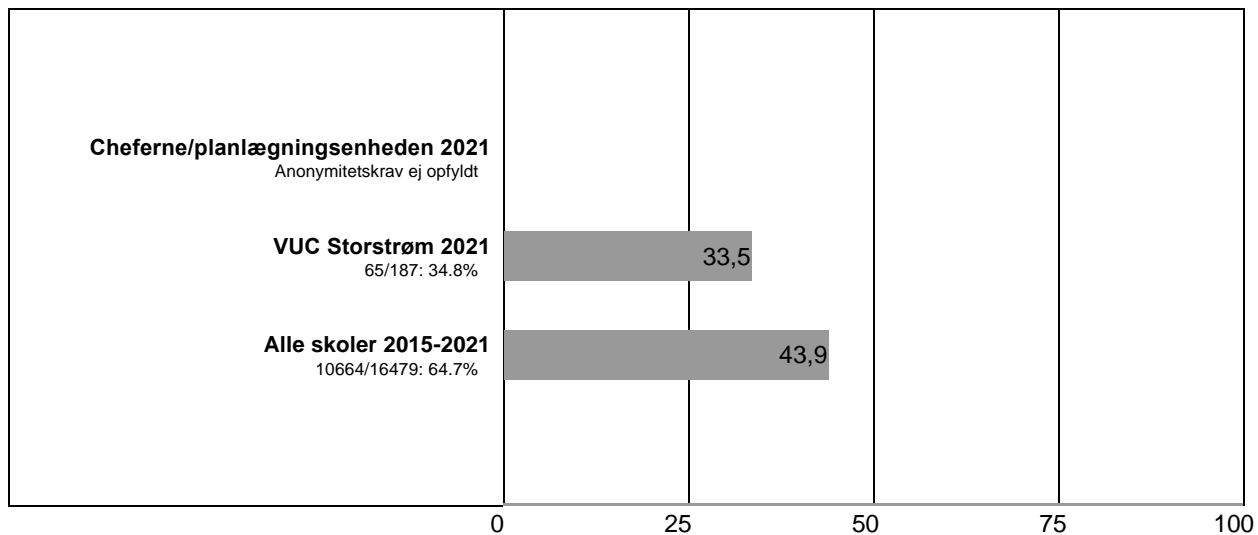


## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.3) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

Intet benchmark

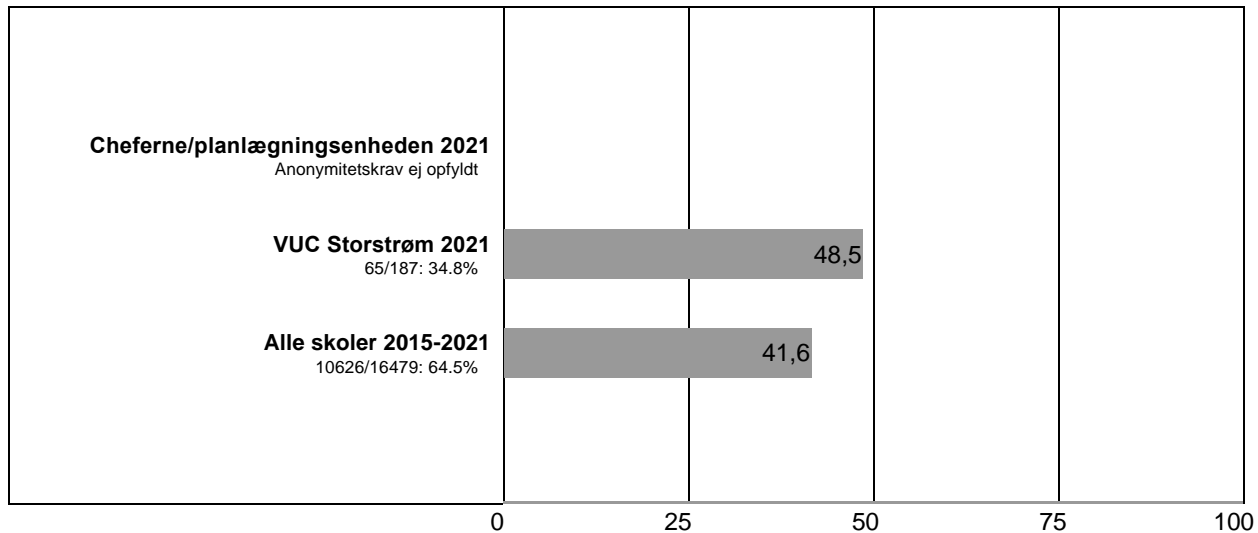


## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

Intet benchmark



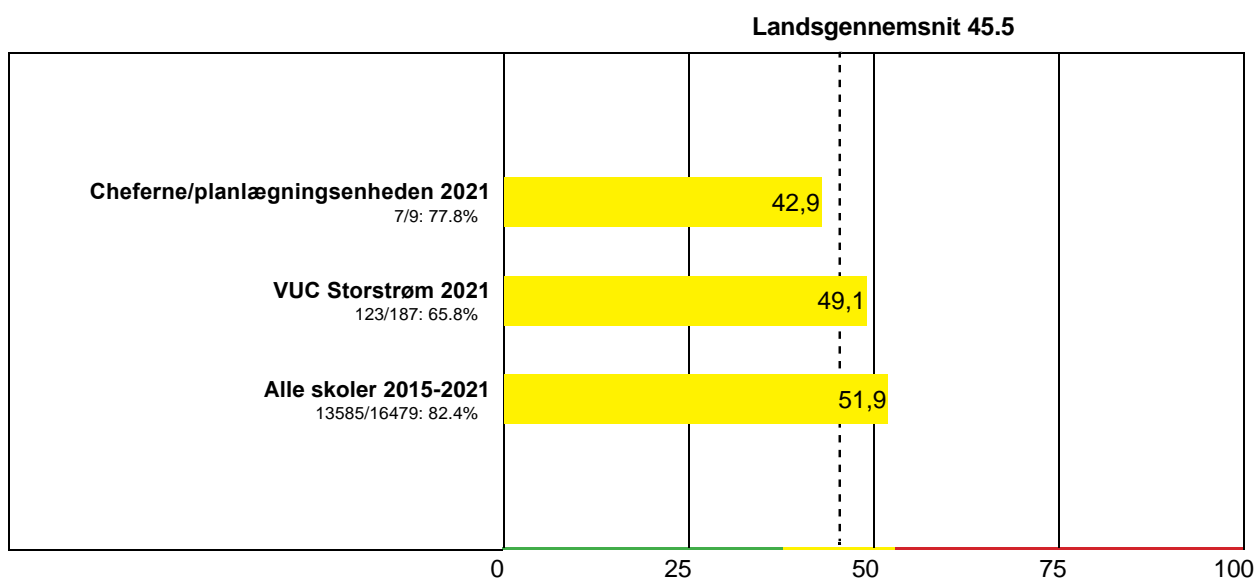
## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 14 Arbejdsmængde

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

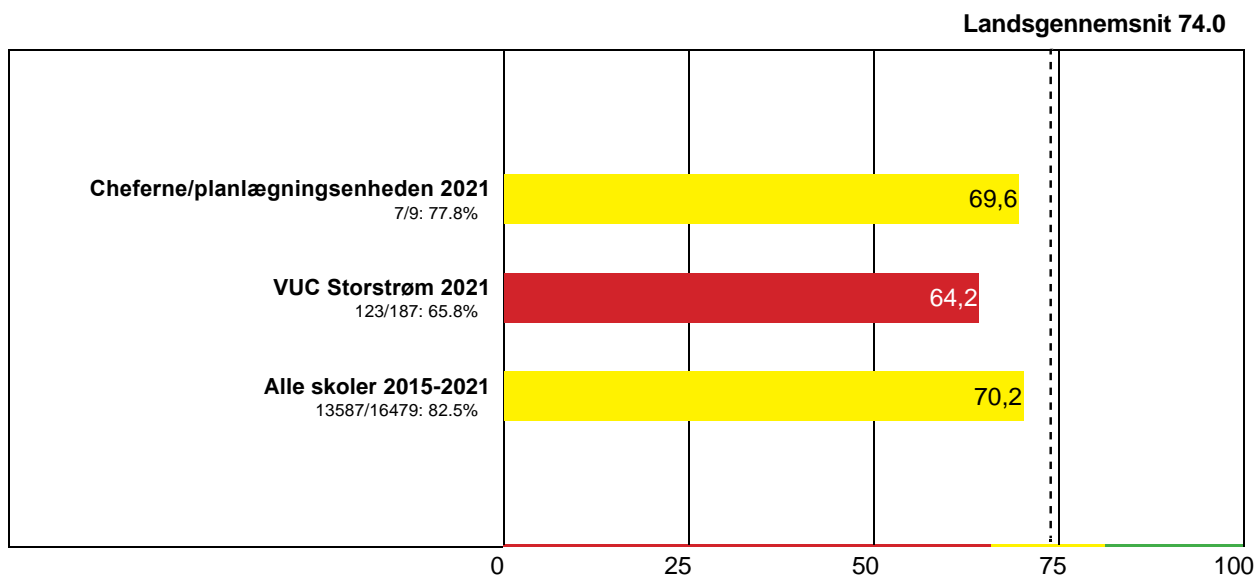
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (3.7%)	-% (25.5%)	-% (43.5%)	-% (18.7%)	-% (8.6%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (3.0%)	-% (17.0%)	-% (37.2%)	-% (29.3%)	-% (13.4%)



## 15 Indflydelse i arbejdet

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



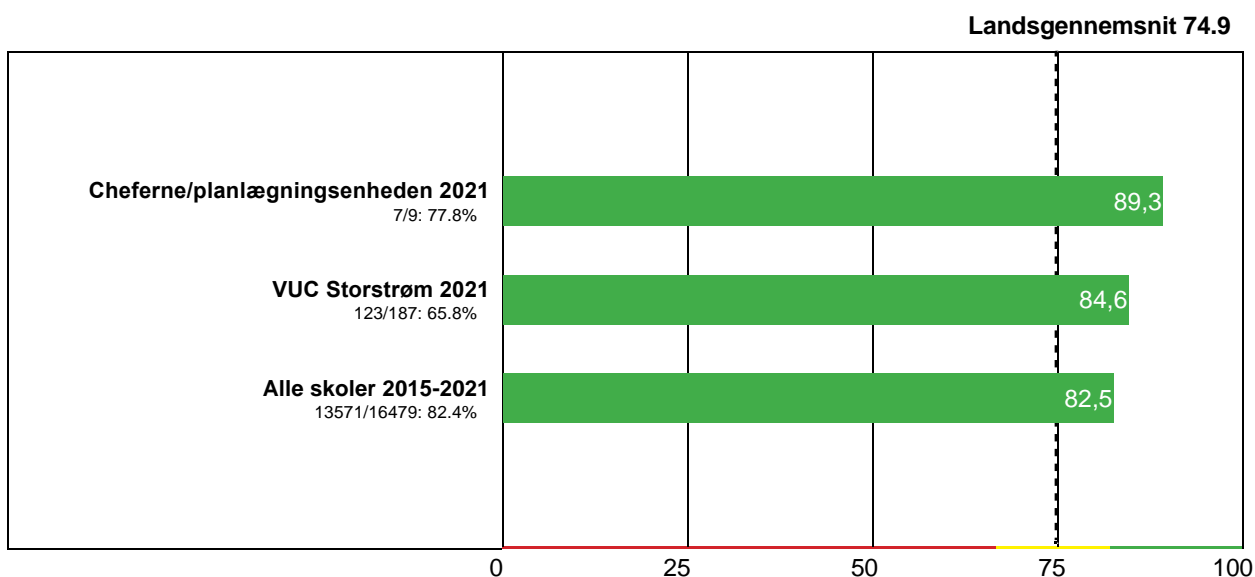
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (49.1%)	-% (39.8%)	-% (8.9%)	-% (1.7%)	-% (0.5%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (18.1%)	-% (41.1%)	-% (24.7%)	-% (11.4%)	-% (4.7%)

## 16 Mening i arbejdet

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



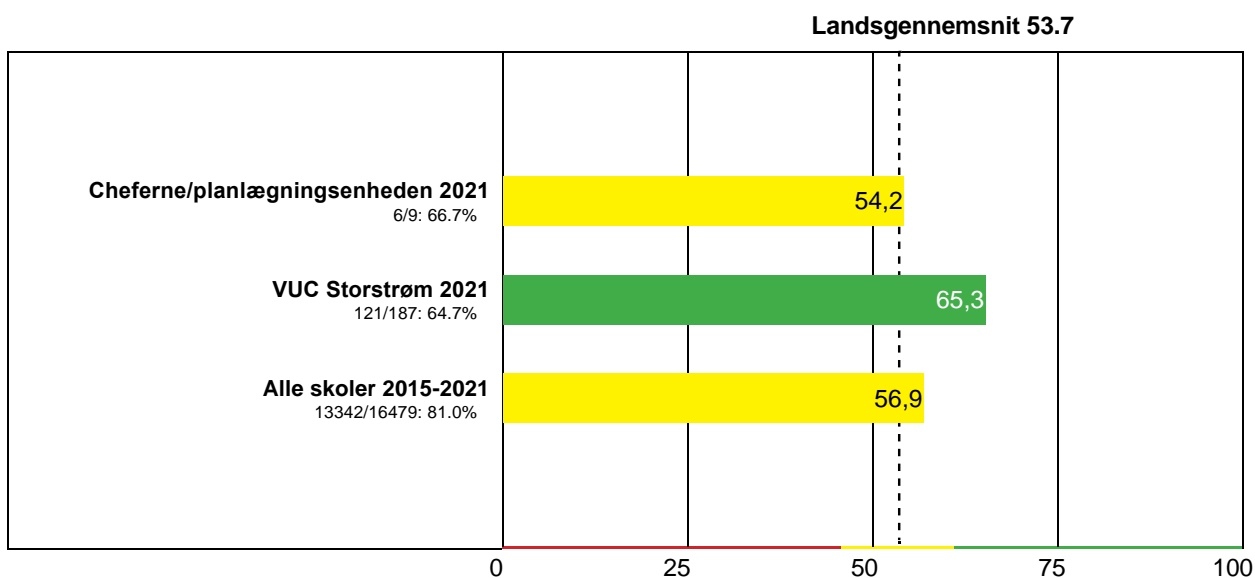
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (22.9%)	-% (53.4%)	-% (20.6%)	-% (2.5%)	-% (0.7%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (26.8%)	-% (54.2%)	-% (15.9%)	-% (2.3%)	-% (0.9%)

## 17 Ledelseskvalitet

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



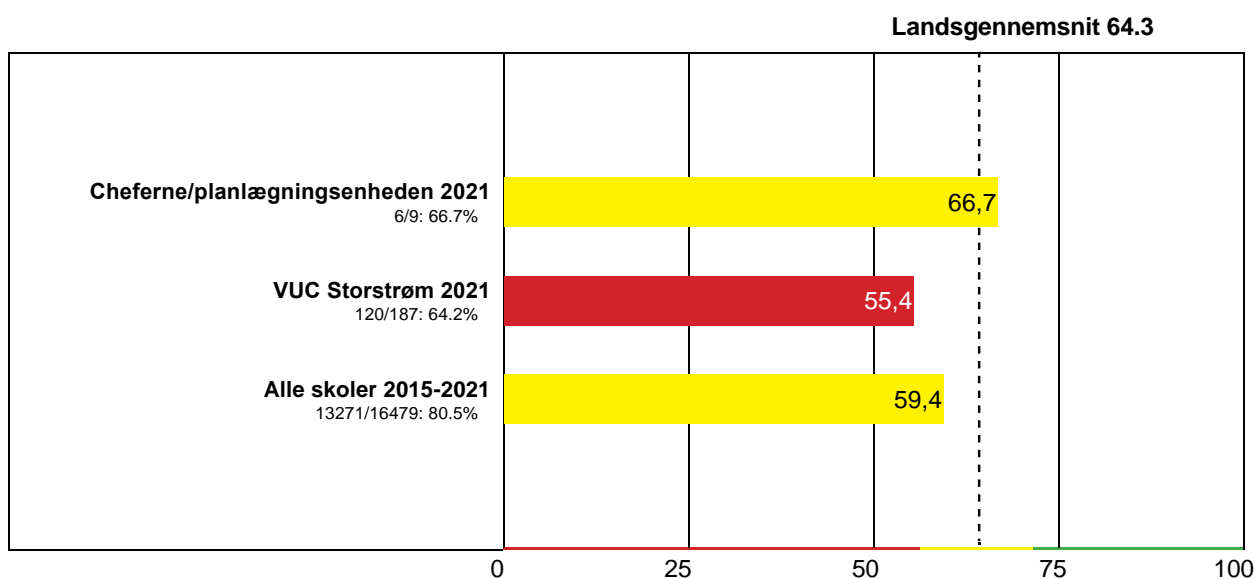
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (5 svar)	-% (6.9%)	-% (28.7%)	-% (44.0%)	-% (13.6%)	-% (6.9%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (6.4%)	-% (30.0%)	-% (41.6%)	-% (15.6%)	-% (6.4%)

## 18 Anerkendelse fra ledelsen

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



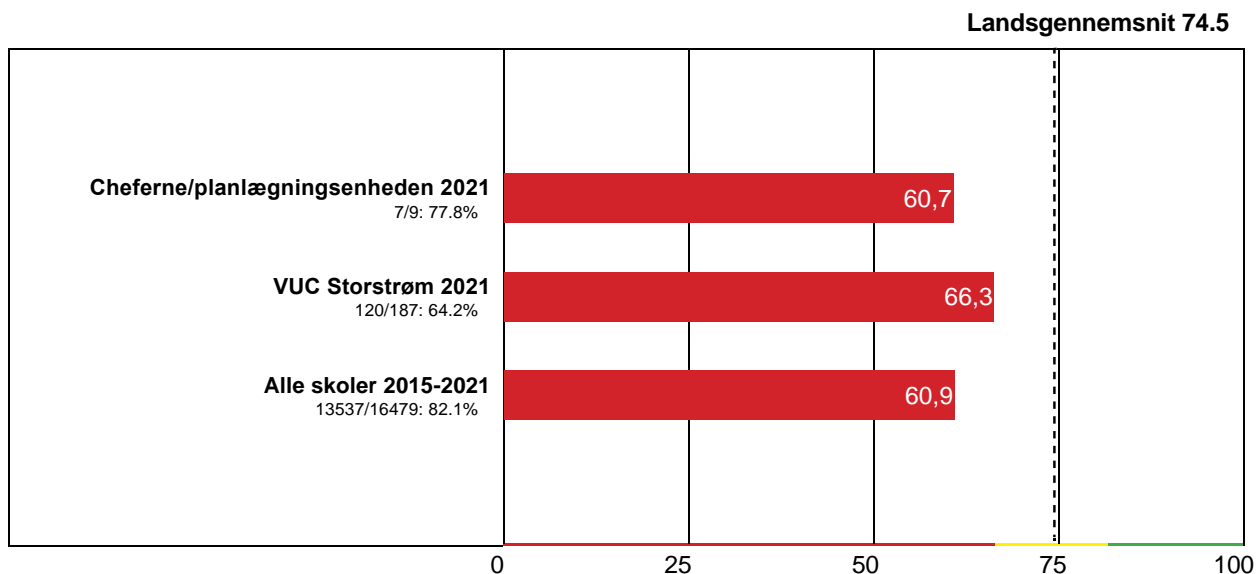
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.6)</sup> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (13.3%)	-% (44.7%)	-% (30.9%)	-% (8.0%)	-% (3.0%)

## 19 Anerkendelse fra kollegerne

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



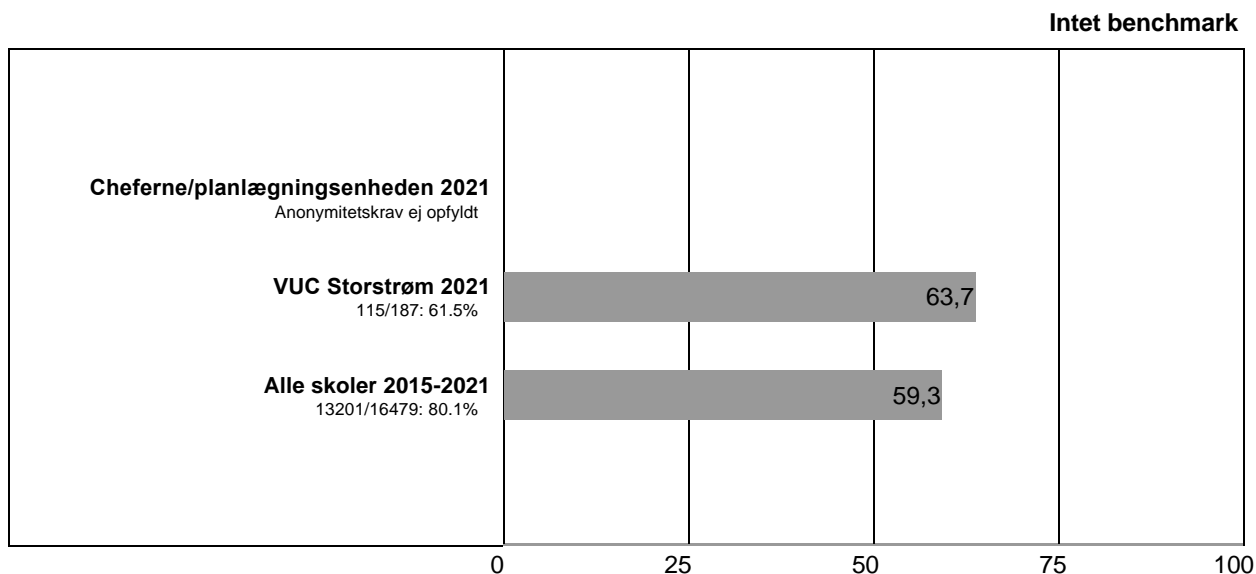
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.3) Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (26.5%)	-% (52.3%)	-% (17.9%)	-% (2.8%)	-% (0.5%)

## 20 Anerkendelse fra eleverne

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



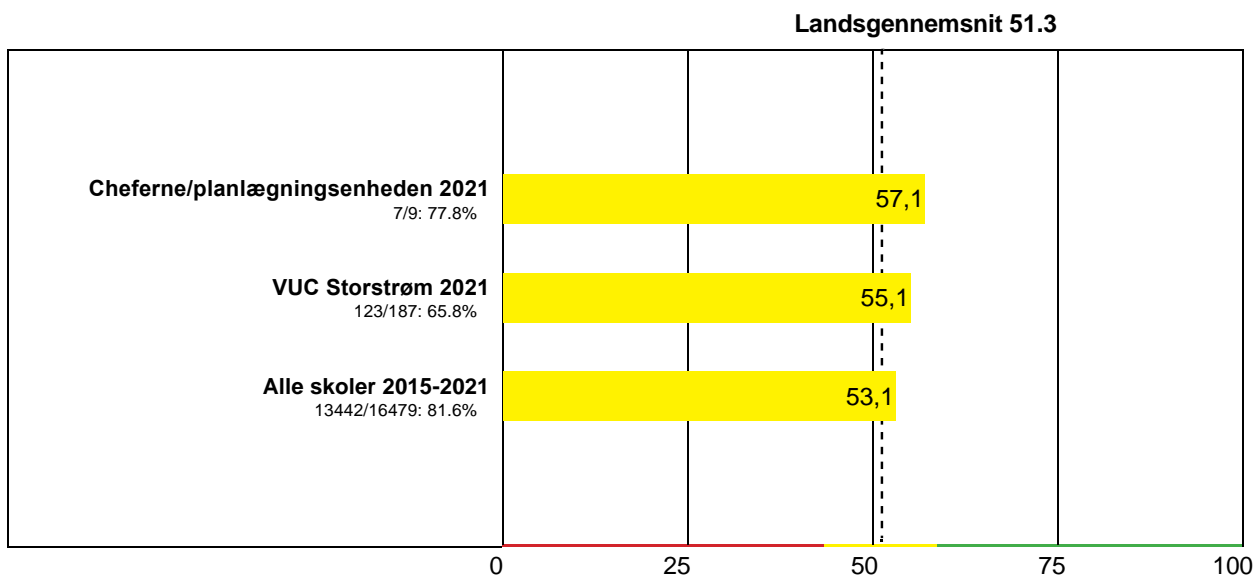
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>3.0)</sup> Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (4 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

## 21 Anerkendelse fra samfundet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.4)</sup> I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (5.4%)	-% (27.0%)	-% (42.0%)	-% (18.7%)	-% (7.0%)

## 22 Mobning

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

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)

-%	Ja, dagligt
(1.4%)	
-%	Ja, ugentligt
(3.5%)	
-%	Ja, månedligt
(4.5%)	
-%	Ja, af og til
(19.8%)	
-%	Nej
(70.9%)	

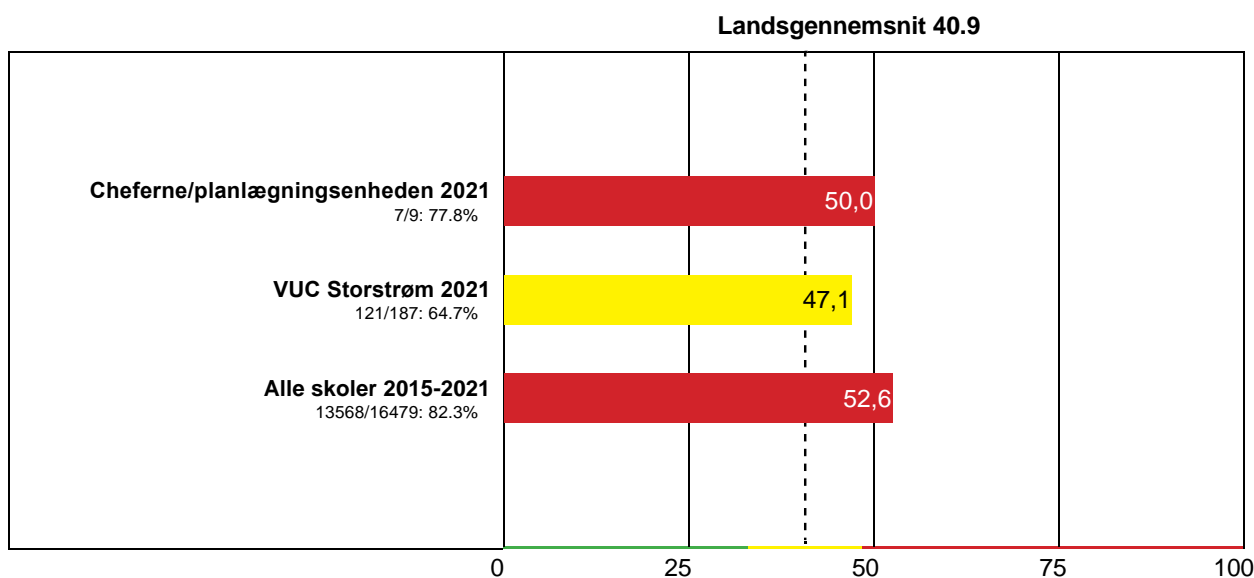
8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)

-%	Kolleger
(70.8%)	
-%	Ledere
(0.0%)	
-%	Underordnede
(7.5%)	
-%	Forældre, kursister eller elever
(0.0%)	



## 23 Arbejde-privatlivskonflikt

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



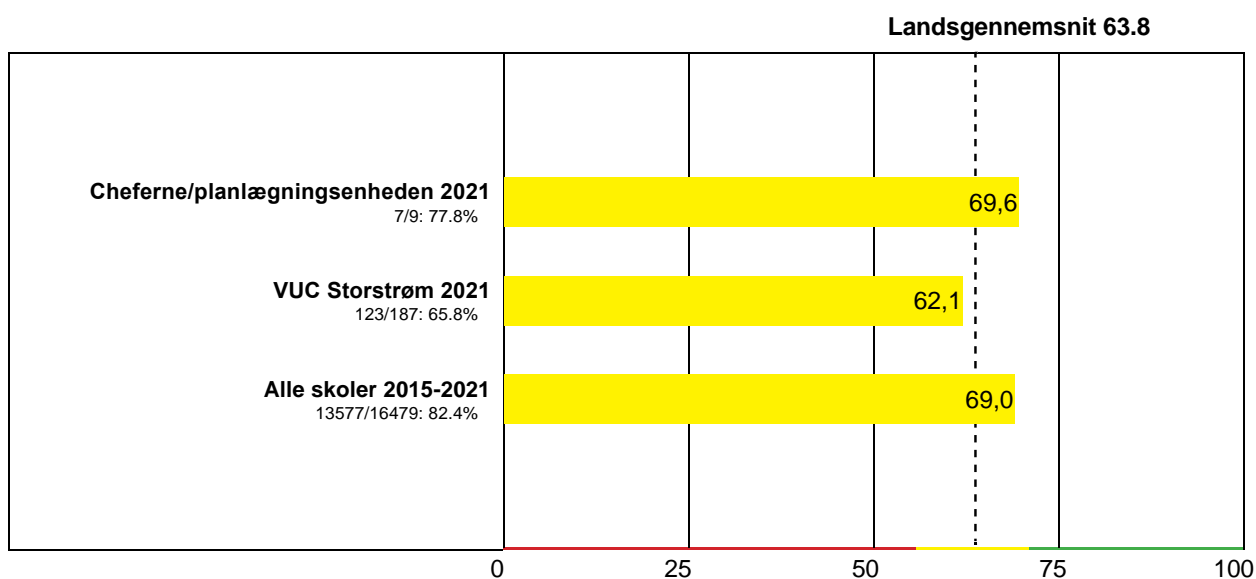
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (3.3%)	-% (18.5%)	-% (38.8%)	-% (30.7%)	-% (8.8%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (2.4%)	-% (12.9%)	-% (32.1%)	-% (37.7%)	-% (15.0%)

## 24 Loyalitet

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



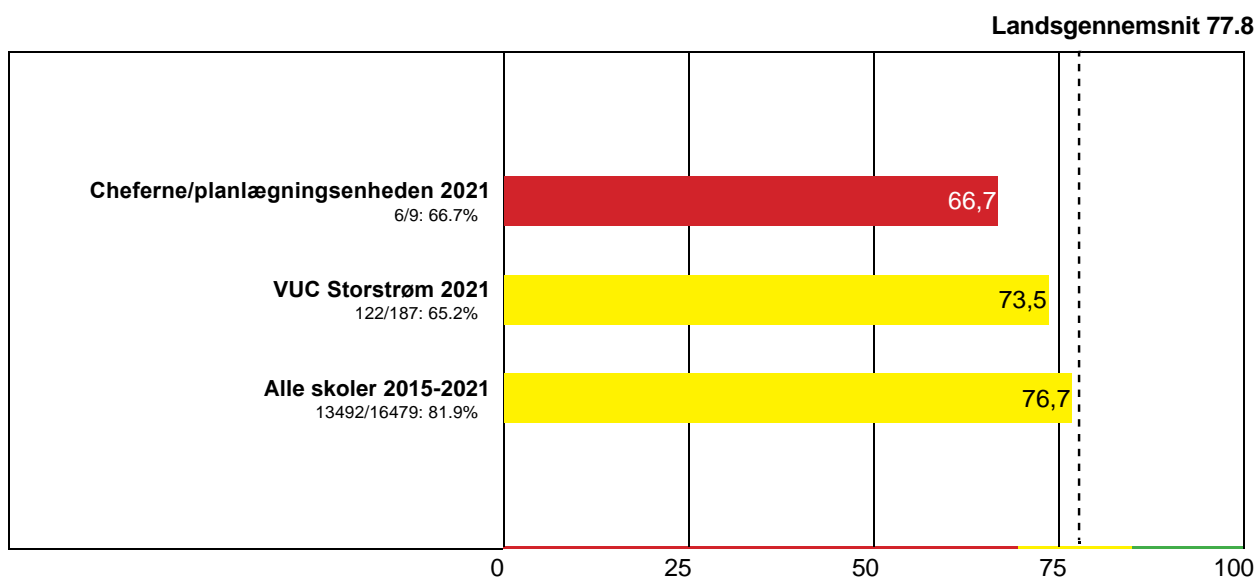
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (4.4%)	-% (11.7%)	-% (22.9%)	-% (30.1%)	-% (31.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (15.4%)	-% (35.8%)	-% (29.9%)	-% (9.7%)	-% (9.2%)

## 25 Tilfredshed med arbejdet

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



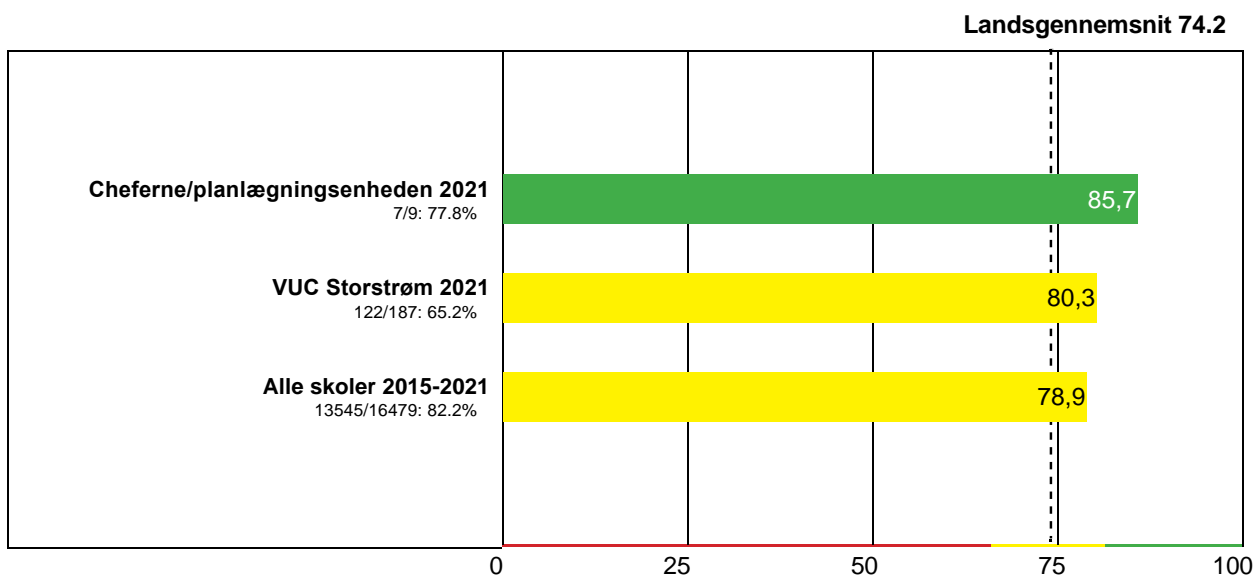
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (41.2%)	-% (52.2%)	-% (5.5%)	-% (1.1%)

## 26 Engagement i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

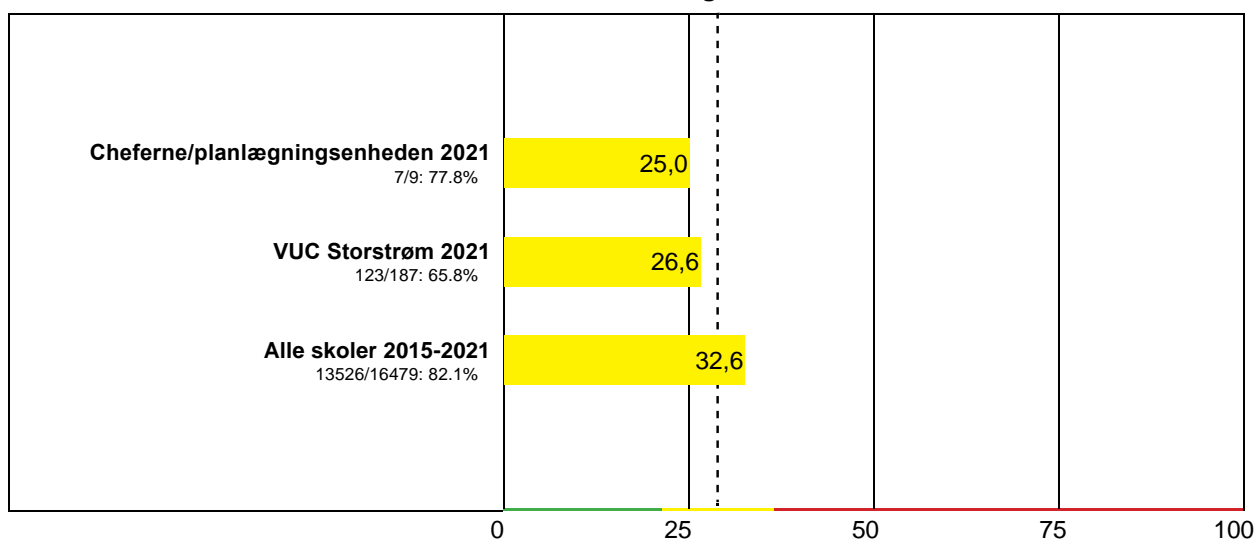
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.3)</sup> I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (24.3%)	-% (52.7%)	-% (19.3%)	-% (2.7%)	-% (0.9%)

## 27 Stress

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

Landsgennemsnit 29.0



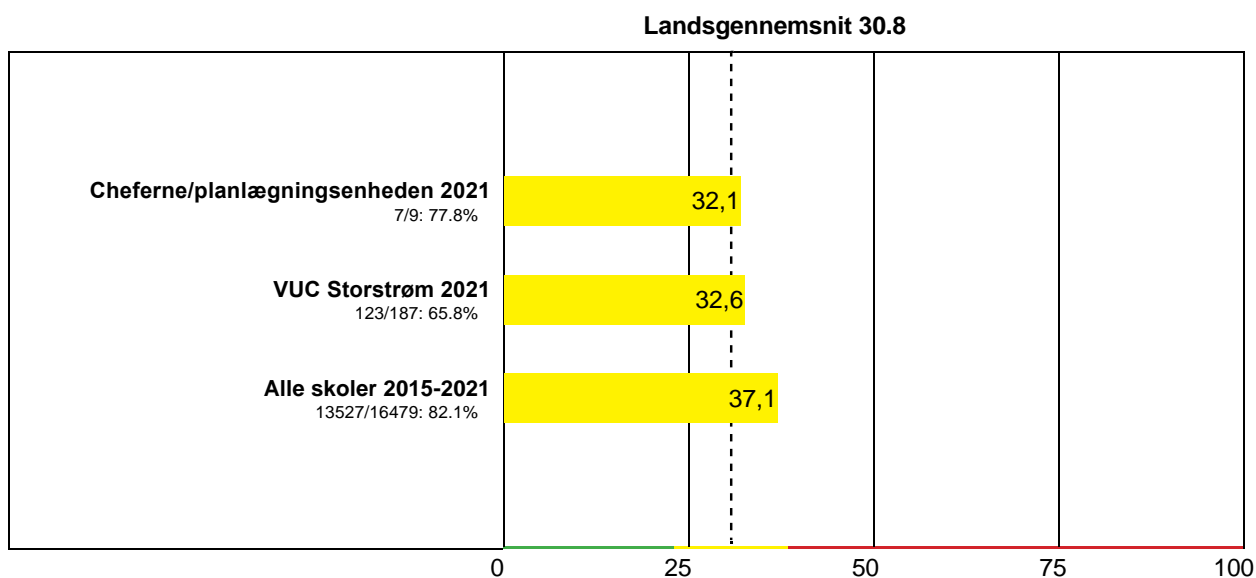
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (1.7%)	-% (10.8%)	-% (18.3%)	-% (44.2%)	-% (25.0%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (0.3%)	-% (5.0%)	-% (17.2%)	-% (61.3%)	-% (16.2%)

## 28 Udbændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

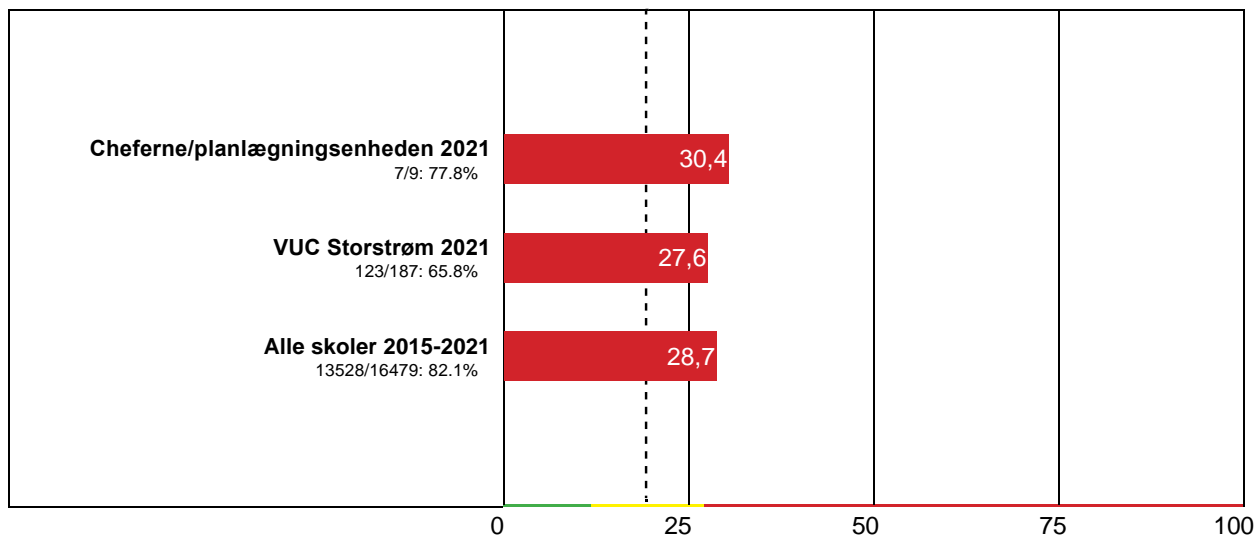
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (1.5%)	-% (12.6%)	-% (27.5%)	-% (47.3%)	-% (11.1%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (0.9%)	-% (7.5%)	-% (15.5%)	-% (42.9%)	-% (33.1%)

## 29 Søvnbesvær

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

Landsgennemsnit 19.4



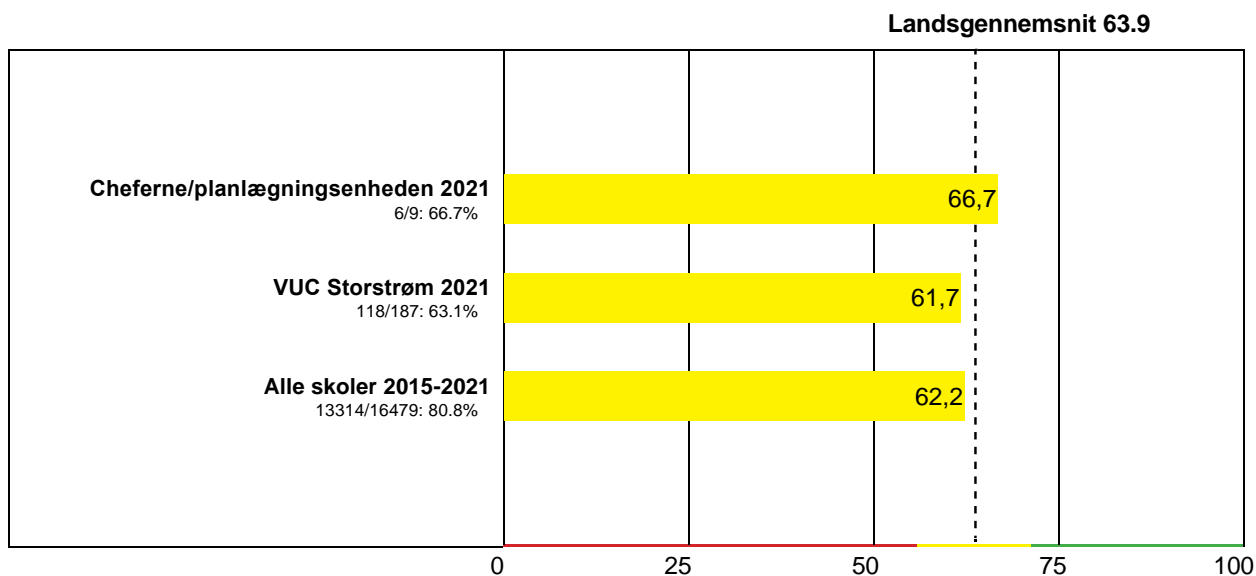
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (0.9%)	-% (5.1%)	-% (10.5%)	-% (35.2%)	-% (48.3%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (0.6%)	-% (6.4%)	-% (13.1%)	-% (31.9%)	-% (48.0%)

## 30 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
<sup>7.7)</sup> Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (12.5%)	-% (41.2%)	-% (36.6%)	-% (8.9%)	-% (0.8%)



## 31 Seksuel chikane

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
<sup>10.1)</sup> Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
<sup>10.2)</sup> Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	-%	-%	-%	

27-10-2021

## **Afd. Vordingborg (Vordingb.)**

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm

## Læservejledning

---

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

### Benchmark og mulige sammenligninger

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

### Først en oversigt

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

### Nærmere detaljer

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

### Sådan udregnes scorer

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

### Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

# Udviklingsoversigt

Afd. Vordingborg (Vordingb.) 2021		VUC Storstrøm - Vordingborg 2019		
Svarprocent: <b>72.7%</b> (8 besvarelser, 11 respondenter)		Svarprocent: <b>86.7%</b> (13 besvarelser, 15 respondenter)		
	Landsgennemsnit point (0-100)	2019 point (0-100)	2021 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>				
Professionel kapital	-	58.3	57.9	-0.5
Social kapital	63.7	54.3	53.9	-0.4
Tillid	68.0	57.7	54.7	-3.0
Retfærdighed	59.4	51.0	53.1	2.2
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	73.1	80.2	7.1
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55.4	57.7	47.9	-9.8
Human kapital	66.3	67.3	67.2	-0.1
Beslutningskapital	-	53.4	52.5	-0.9
<b>Kerneopgaven</b>				
Oplevet kvalitet	69.6	48.1	50.0	1.9
Kriterier for kvalitet	-	48.1	46.9	-1.2
Eleverne: Manglende motivation	-	50.0	62.5	12.5
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	37.5	43.8	6.3
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	52.1	46.9	-5.2
<b>Jobfaktorer</b>				
Arbejdsomfang	45.5	58.7	45.3	-13.3
Indflydelse i arbejdet	74.0	68.3	54.7	-13.6
Mening i arbejdet	74.9	82.7	85.9	3.2
<b>Relationelle faktorer</b>				
Ledelseskvalitet	53.7	52.9	57.8	4.9
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	64.6	50.0	-14.6
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	69.2	68.8	-0.5
Anerkendelse fra eleverne	-	65.4	71.4	6.0
Anerkendelse fra samfundet	51.3	53.8	40.6	-13.2
Mobning	29.1%	30.8%	0.0%	-30.8 %-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	56.7	46.4	-10.3
Loyalitet	63.8	54.8	45.3	-9.5
Tilfredshed med arbejdet	77.8	69.2	70.8	1.6
Engagement i arbejdet	74.2	84.6	84.4	-0.2
<b>Helbred og velbefindende</b>				
Stress	29.0	39.4	29.7	-9.7
Udbrændthed	30.8	45.2	37.5	-7.7
Søvnbesvær	19.4	40.4	32.8	-7.6
Selvurderet helbred	63.9	56.3	71.9	15.6
Seksuel chikane	-	-	12.5	-

## Forklaring

- Kolonnen længst til højre, Udvikling – her angiver en grøn farve en god udvikling og en rød farve en dårlig udvikling, uanset hvor stor udviklingen er.
- De to andre farvede kolonner – er farvet ift. benchmarket Landsgennemsnit, se Forklaring i bunden af oversigten på næste side.

# Oversigt

Svarprocent: **72.7%** (8 besvarelser, 11 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>			
Professionel kapital	57.9	-	-
Social kapital	53.9	63.7	9.8
Tillid	54.7	68.0	13.3
Retfærdighed	53.1	59.4	6.3
Samarbejdet mellem kolleger	80.2	75.9	4.3
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	47.9	55.4	7.5
Human kapital	67.2	66.3	0.9
Beslutningskapital	52.5	-	-
<b>Kerneopgaven</b>			
Oplevet kvalitet	50.0	69.6	19.6
Kriterier for kvalitet	46.9	-	-
Eleverne: Manglende motivation	62.5	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	43.8	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	46.9	-	-
<b>Jobfaktorer</b>			
Arbejds mængde	45.3	45.5	0.2
Indflydelse i arbejdet	54.7	74.0	19.3
Mening i arbejdet	85.9	74.9	11.0
<b>Relationelle faktorer</b>			
Ledelseskvalitet	57.8	53.7	4.1
Anerkendelse fra ledelsen	50.0	64.3	14.3
Anerkendelse fra kollegerne	68.8	74.5	5.8
Anerkendelse fra eleverne	71.4	-	-
Anerkendelse fra samfundet	40.6	51.3	10.7
Mobning	0.0%	29.1%	29.1%-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>			
Arbejde-privatlivskonflikt	46.4	40.9	5.5
Loyalitet	45.3	63.8	18.5
Tilfredshed med arbejdet	70.8	77.8	7.0
Engagement i arbejdet	84.4	74.2	10.2
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Stress	29.7	29.0	0.7
Udbrændthed	37.5	30.8	6.7
Søvnbesvær	32.8	19.4	13.4
Selvurderet helbred	71.9	63.9	8.0
Seksuel chikane	12.5	-	-

## Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

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

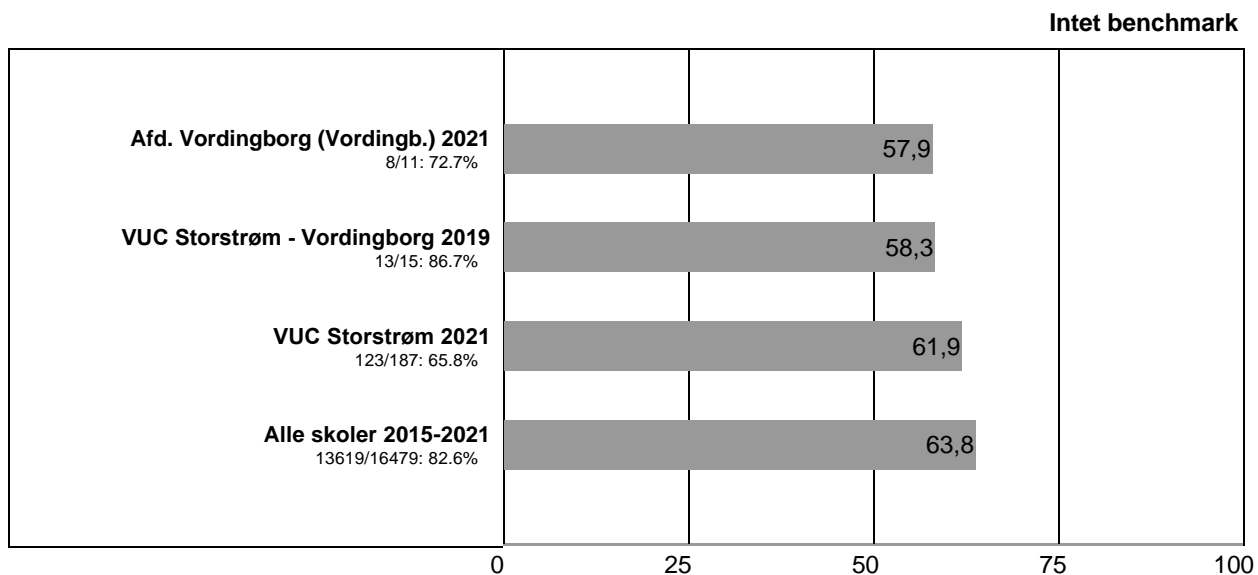
Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

## 01 Professionel kapital

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

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

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

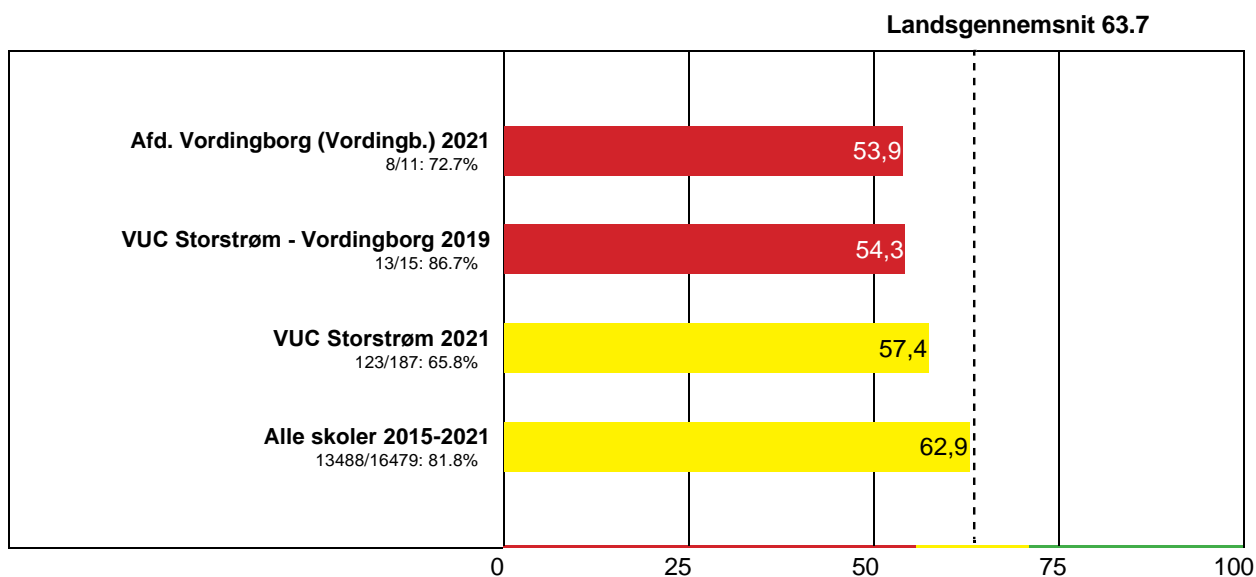


## 02 Social kapital

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

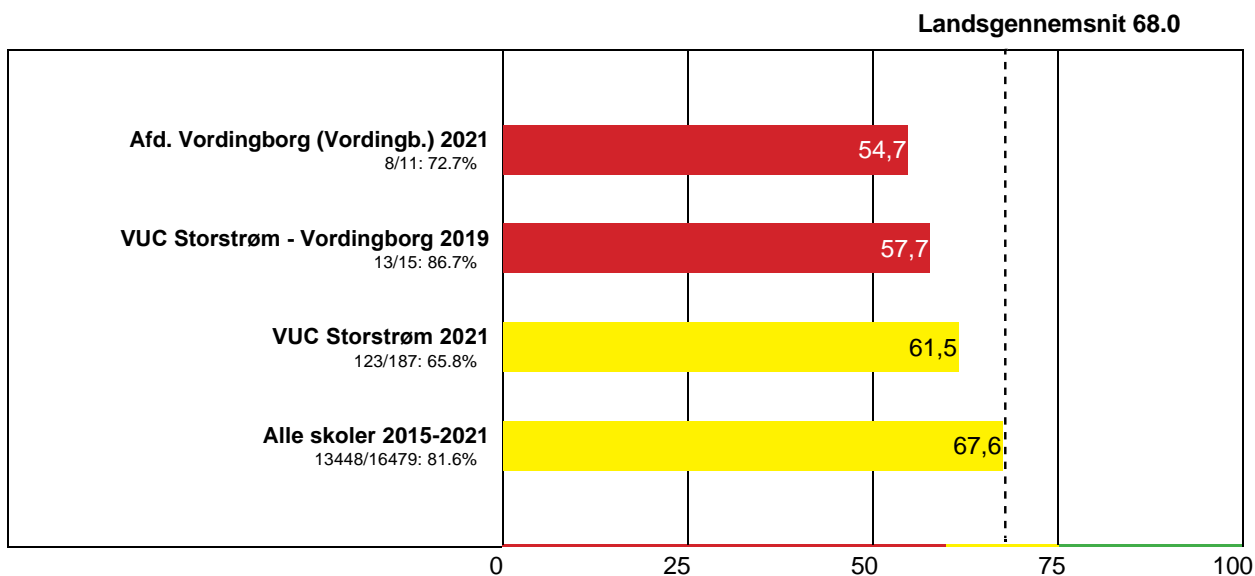
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



## 03 Tillid

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

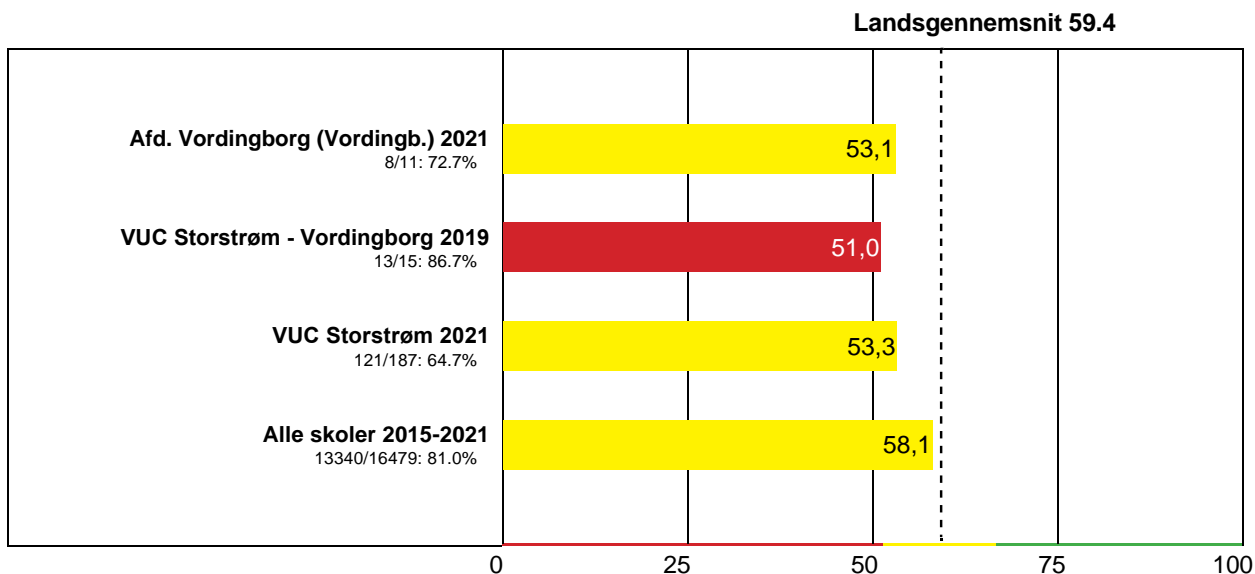
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (15.4%)	-% (38.5%)	-% (30.8%)	-% (15.4%)	-% (0.0%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (7.7%)	-% (30.8%)	-% (38.5%)	-% (7.7%)	-% (15.4%)



## 04 Retfærdighed

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



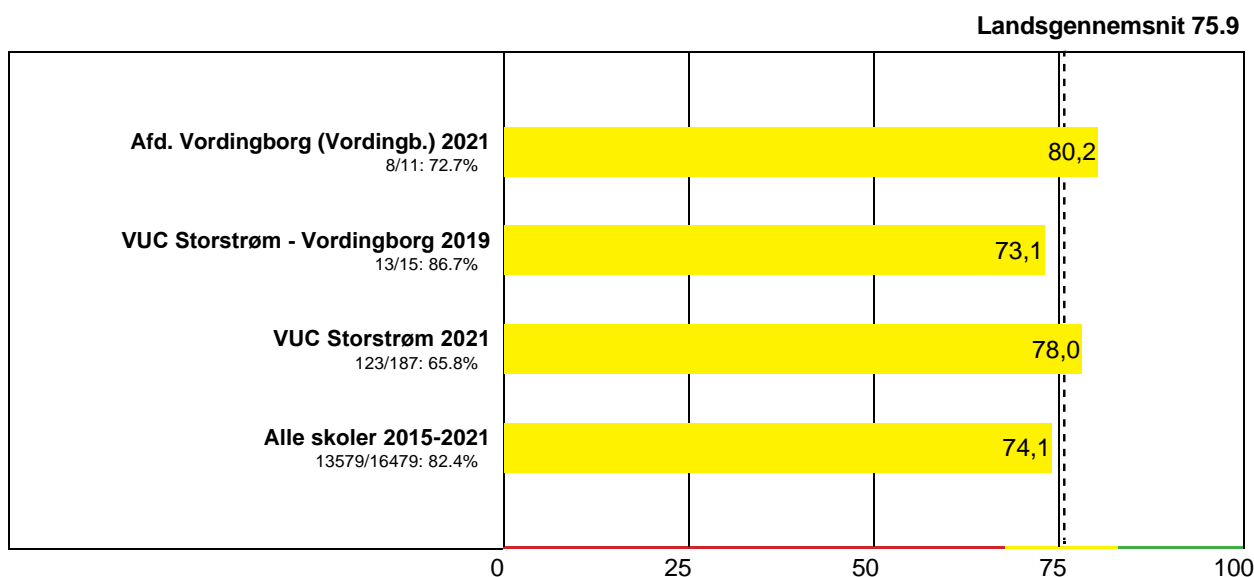
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (15.4%)	-% (69.2%)	-% (7.7%)	-% (7.7%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (46.2%)	-% (30.8%)	-% (15.4%)	-% (7.7%)

## 05 Samarbejdet mellem kolleger

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



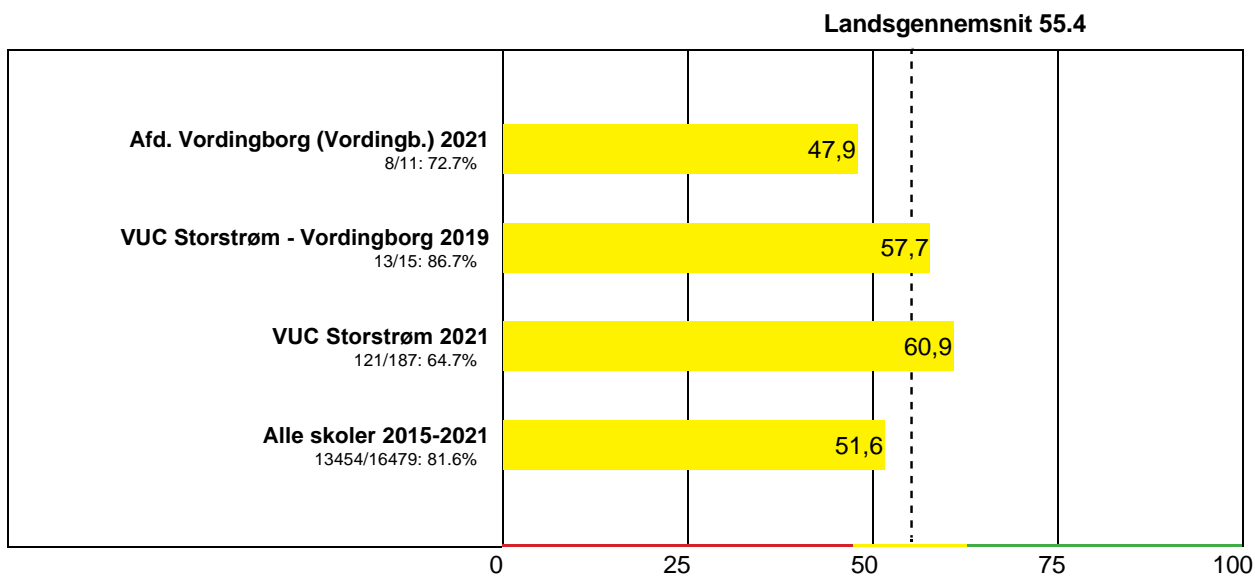
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (7.7%)	-% (61.5%)	-% (15.4%)	-% (15.4%)	-% (0.0%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (30.8%)	-% (38.5%)	-% (30.8%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (30.8%)	-% (53.8%)	-% (15.4%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (30.8%)	-% (30.8%)	-% (38.5%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)

## 06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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



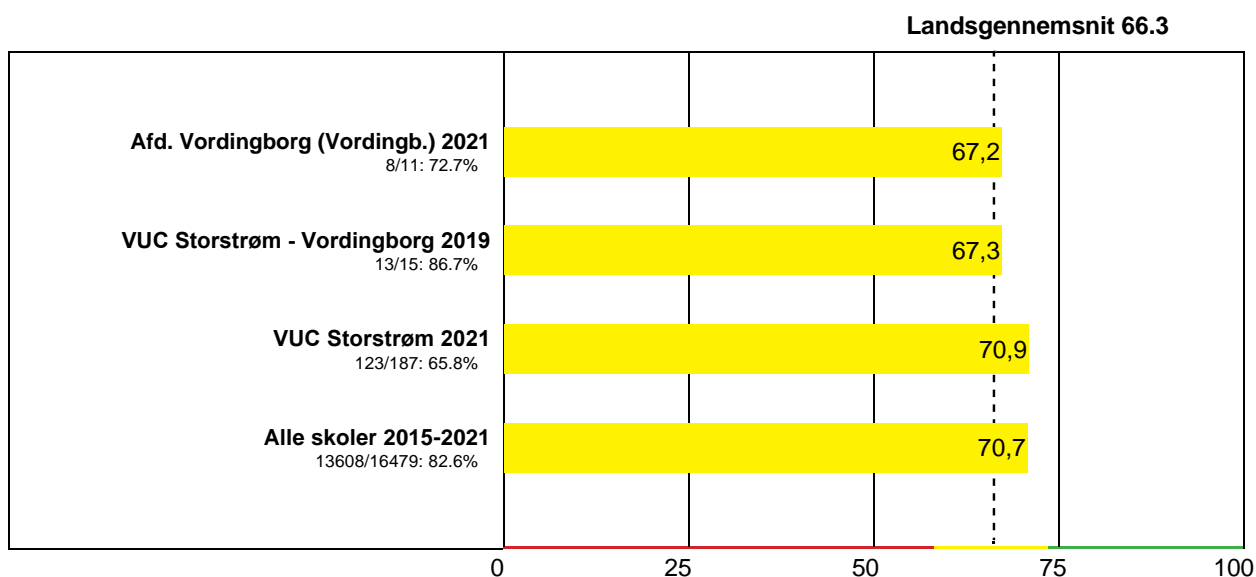
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (23.1%)	-% (23.1%)	-% (23.1%)	-% (15.4%)	-% (15.4%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (23.1%)	-% (38.5%)	-% (15.4%)	-% (7.7%)	-% (15.4%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (7.7%)	-% (38.5%)	-% (30.8%)	-% (15.4%)	-% (7.7%)

## 07 Human kapital

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



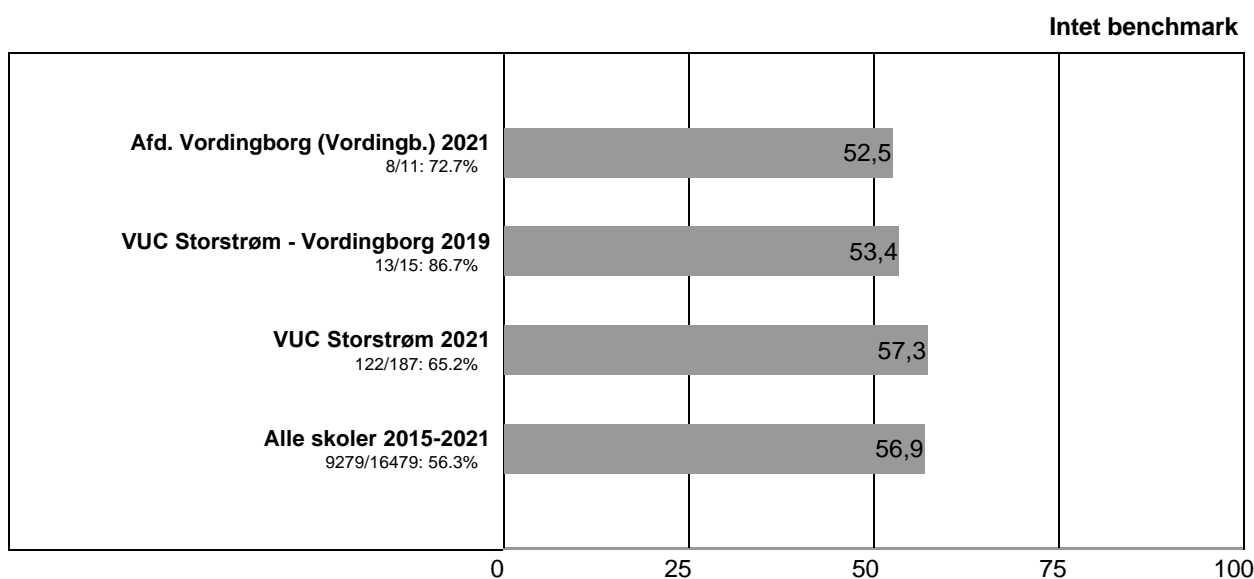
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (6 svar)	-% (7.7%)	-% (69.2%)	-% (15.4%)	-% (7.7%)	-% (0.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (8.3%)	-% (41.7%)	-% (50.0%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)

## 08 Beslutningskapital

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



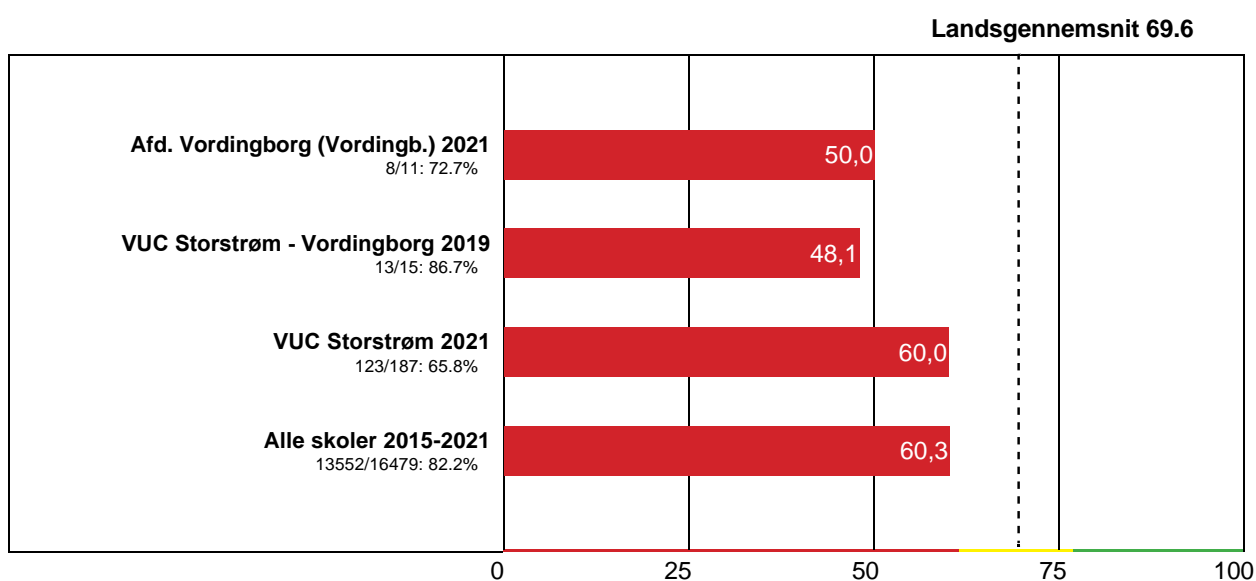
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (25.0%)	-% (58.3%)	-% (16.7%)	-% (0.0%)
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (8.3%)	-% (50.0%)	-% (16.7%)	-% (16.7%)	-% (8.3%)
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (53.8%)	-% (23.1%)	-% (15.4%)	-% (7.7%)
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (7.7%)	-% (30.8%)	-% (46.2%)	-% (7.7%)	-% (7.7%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (7.7%)	-% (15.4%)	-% (38.5%)	-% (38.5%)	-% (0.0%)

## 09 Oplevet kvalitet

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



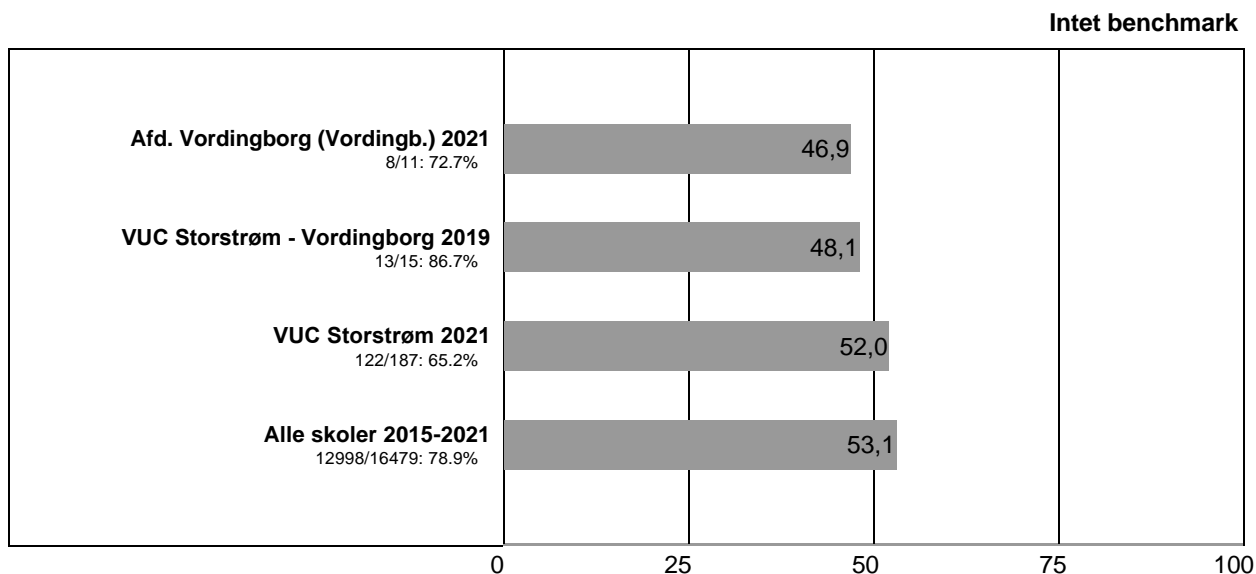
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.7)</sup> Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (15.4%)	-% (61.5%)	-% (23.1%)	-% (0.0%)

## 10 Kriterier for kvalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

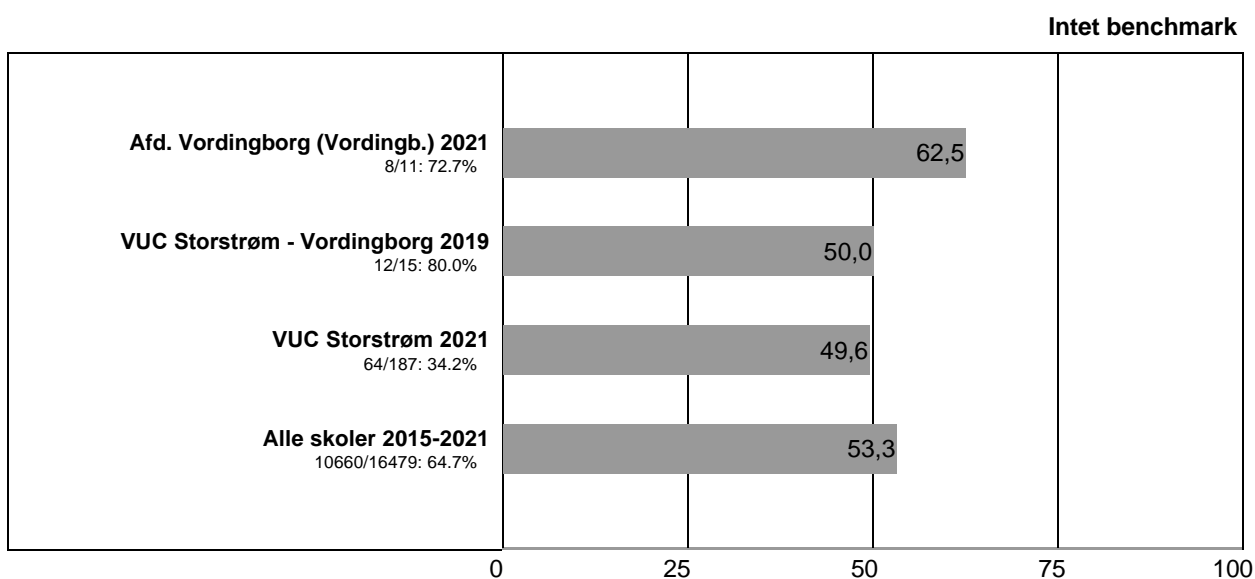
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.8)</sup> Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (38.5%)	-% (23.1%)	-% (30.8%)	-% (7.7%)

## 11 Eleverne: Manglende motivation

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

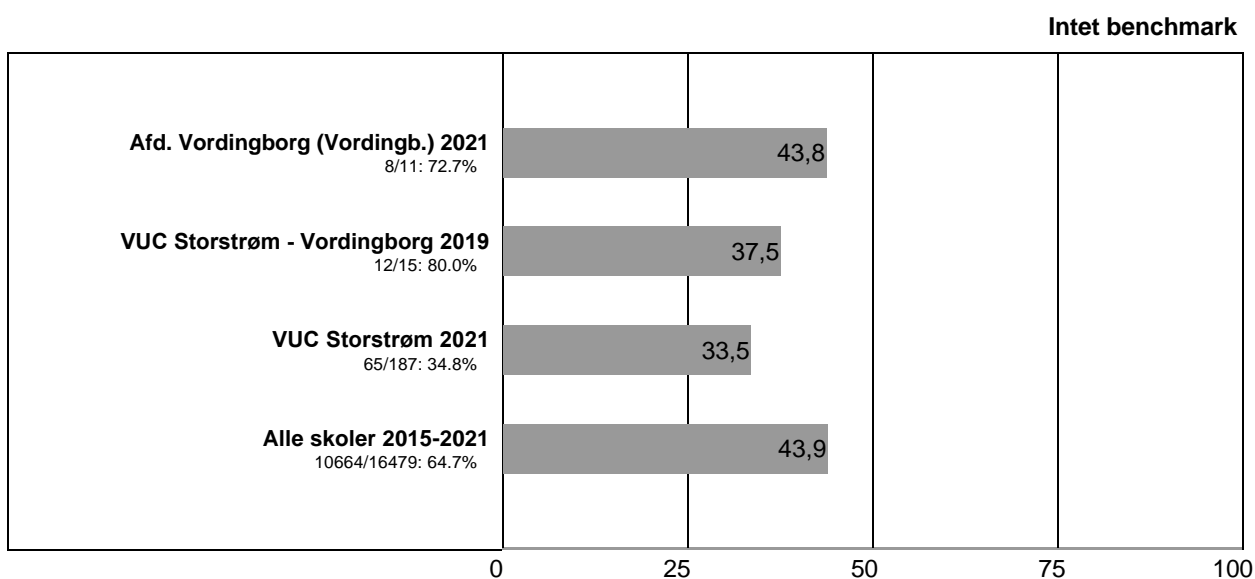
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.3) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (8.3%)	-% (83.3%)	-% (8.3%)	-% (0.0%)



## 12 Eleverne: Støj og uro i timerne

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

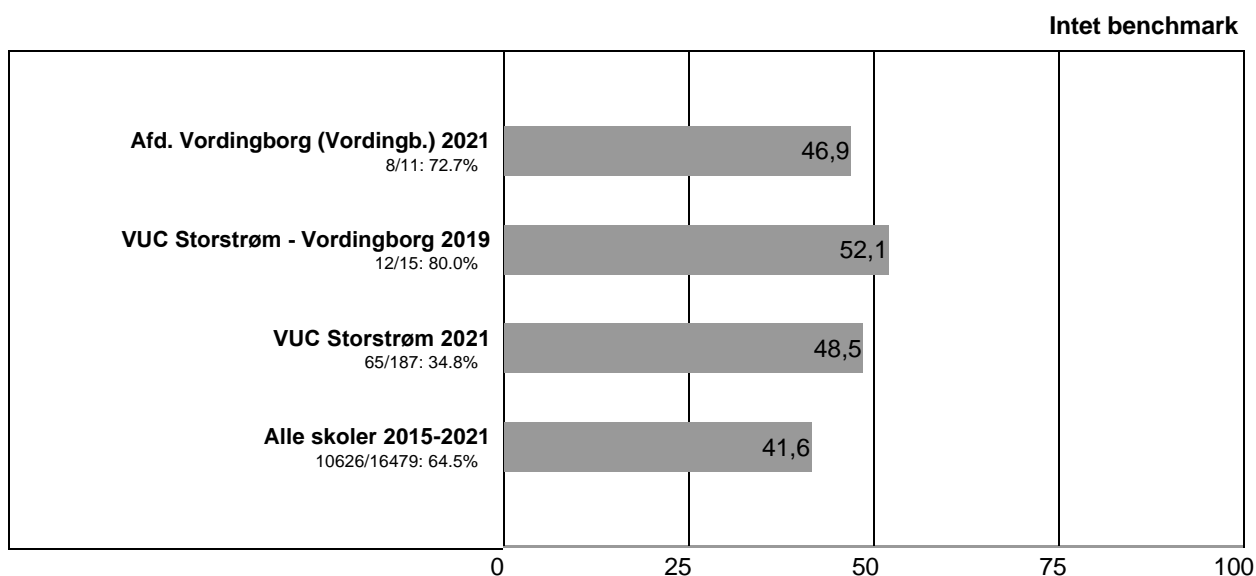
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (8.3%)	-% (50.0%)	-% (25.0%)	-% (16.7%)

## 13 Eleverne: Sociale og psykiske problemer

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

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



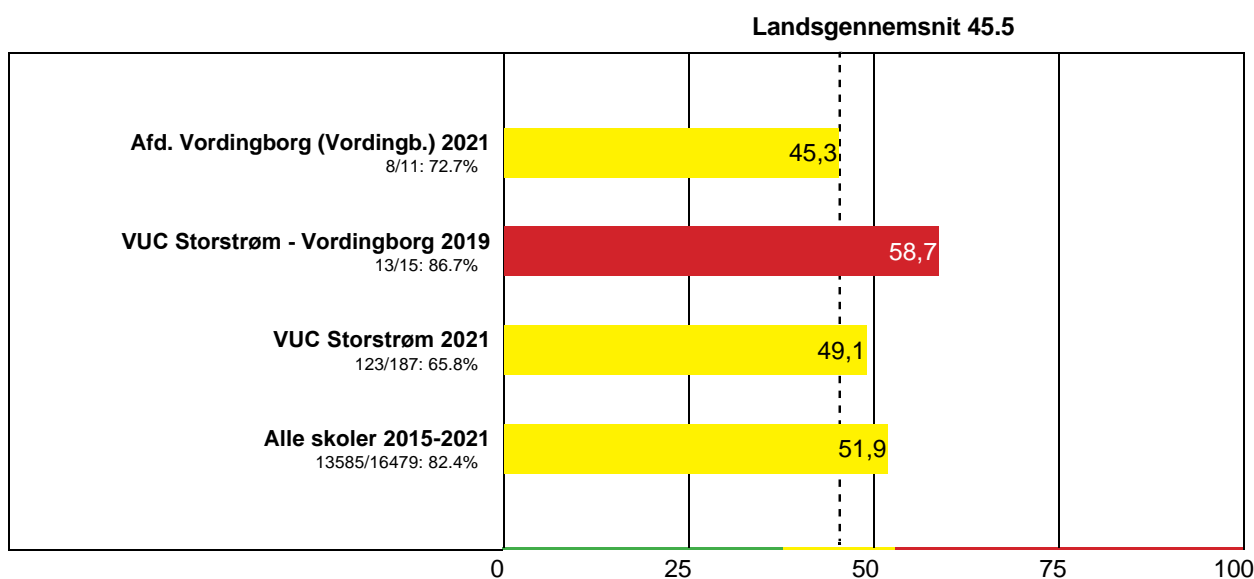
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (33.3%)	-% (41.7%)	-% (25.0%)	-% (0.0%)

## 14 Arbejdsomængde

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



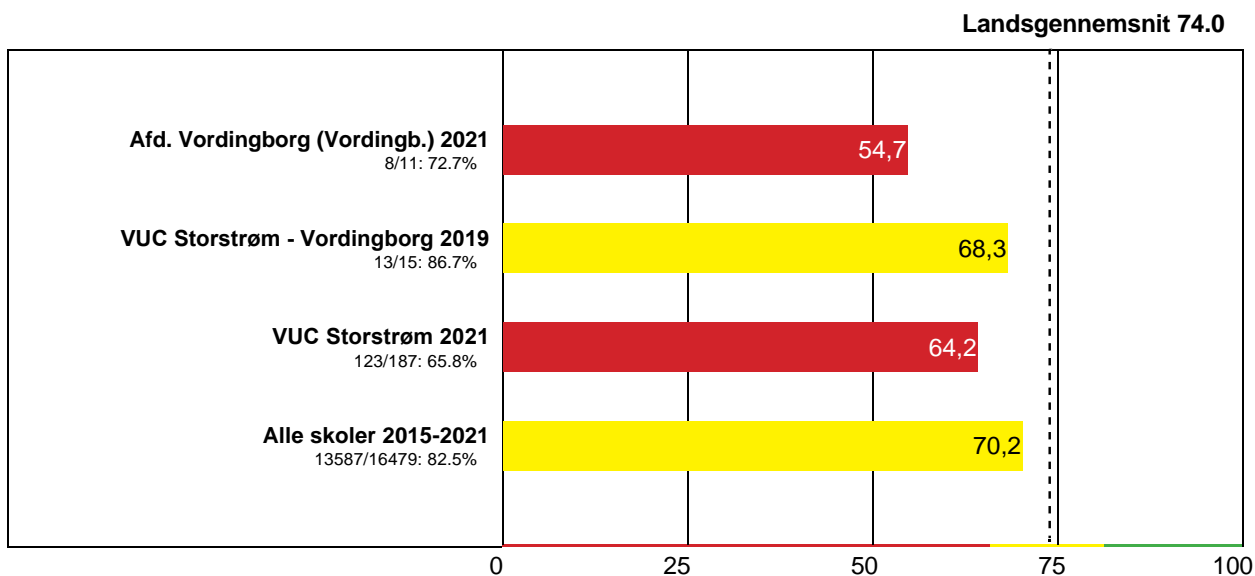
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Altid	Oft	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hoer sig op? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (69.2%)	-% (30.8%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (23.1%)	-% (61.5%)	-% (7.7%)	-% (7.7%)

## 15 Indflydelse i arbejdet

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



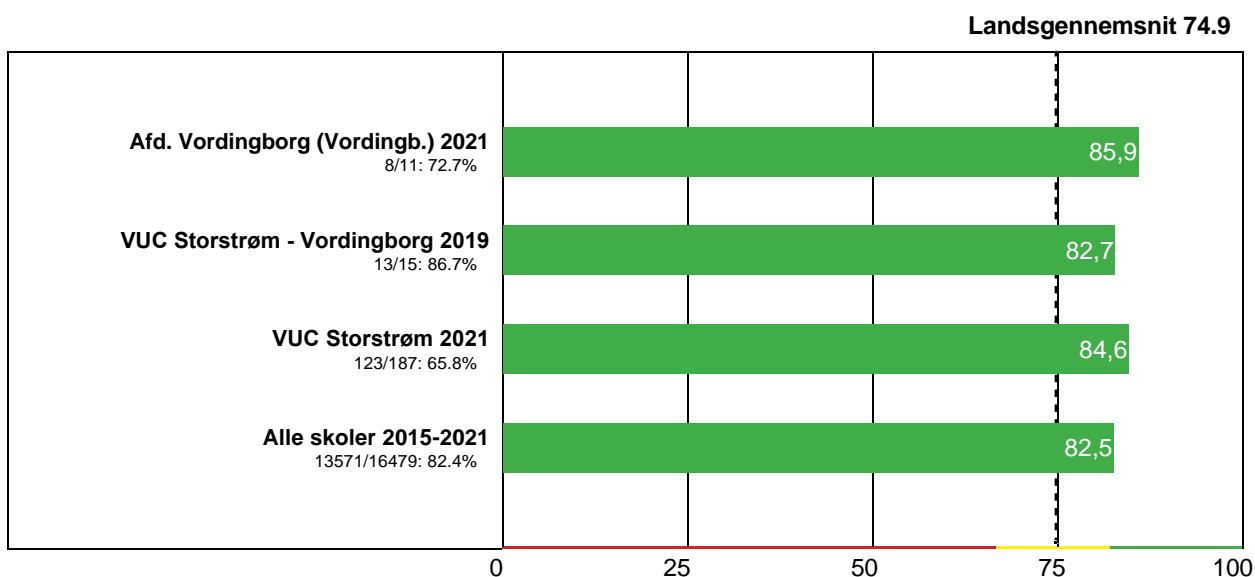
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (15.4%)	-% (76.9%)	-% (7.7%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (15.4%)	-% (23.1%)	-% (53.8%)	-% (0.0%)	-% (7.7%)

## 16 Mening i arbejdet

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



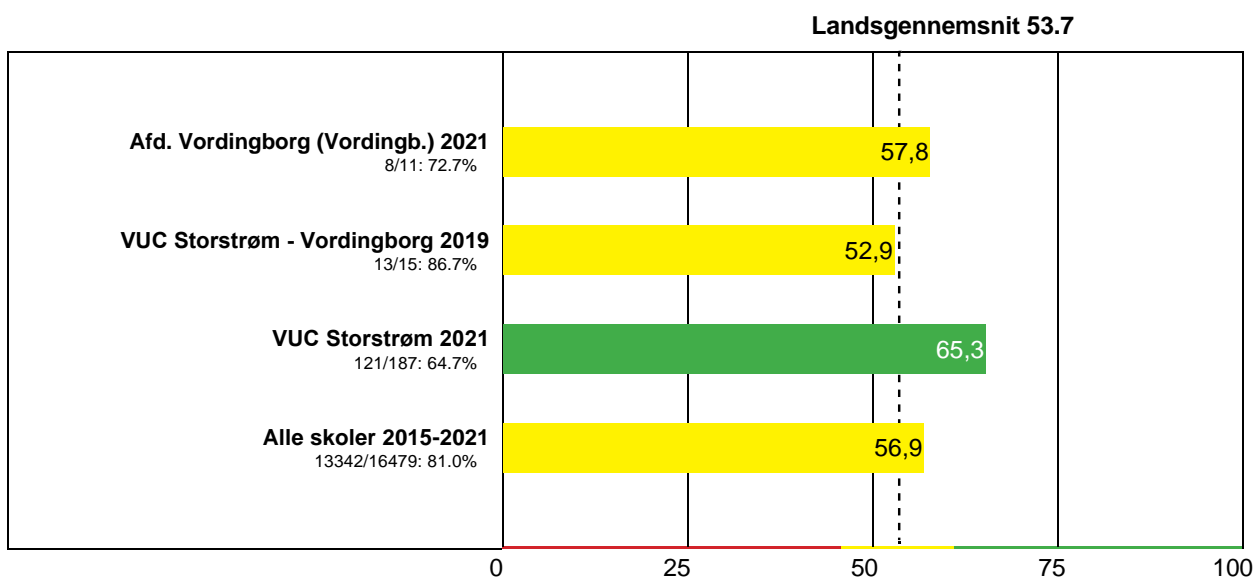
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (23.1%)	-% (53.8%)	-% (23.1%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (75.0%)	-% (25.0%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)

## 17 Ledelseskvalitet

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



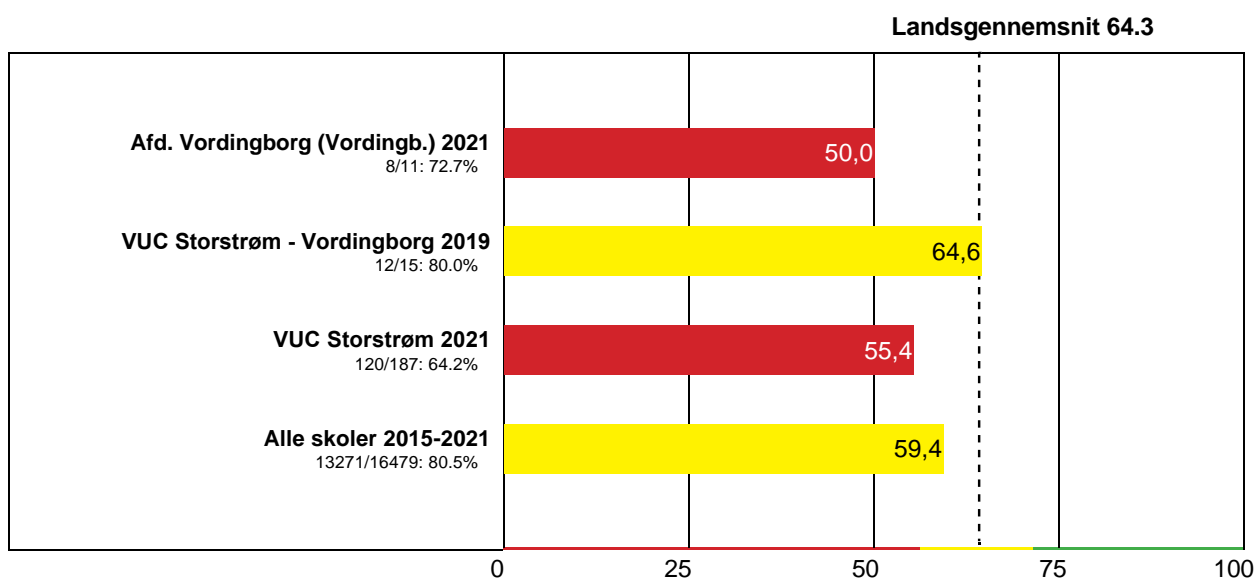
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (16.7%)	-% (16.7%)	-% (50.0%)	-% (8.3%)	-% (8.3%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (15.4%)	-% (15.4%)	-% (46.2%)	-% (7.7%)	-% (15.4%)

## 18 Anerkendelse fra ledelsen

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



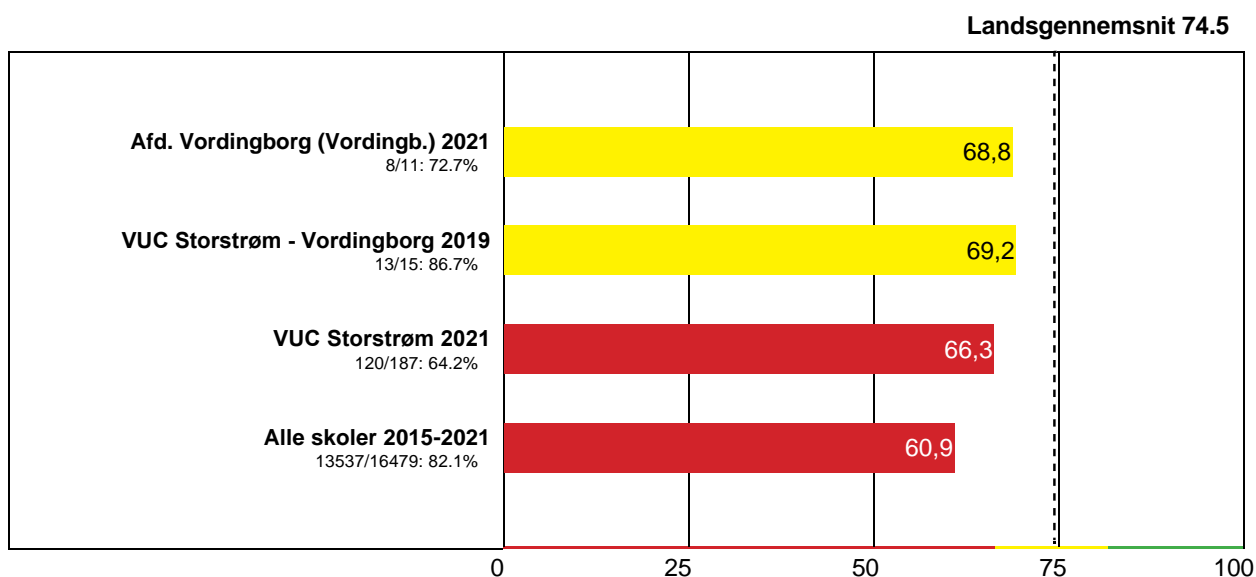
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.6)</sup> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (16.7%)	-% (50.0%)	-% (16.7%)	-% (8.3%)	-% (8.3%)

## 19 Anerkendelse fra kollegerne

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

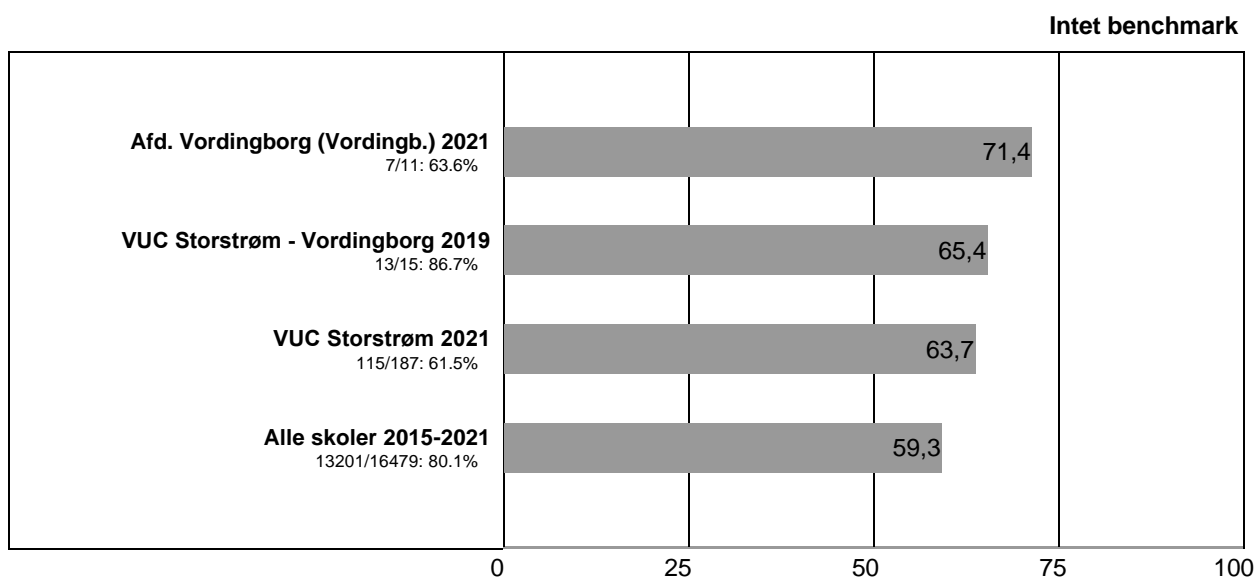
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.3) Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (7.7%)	-% (61.5%)	-% (30.8%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)



## 20 Anerkendelse fra eleverne

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



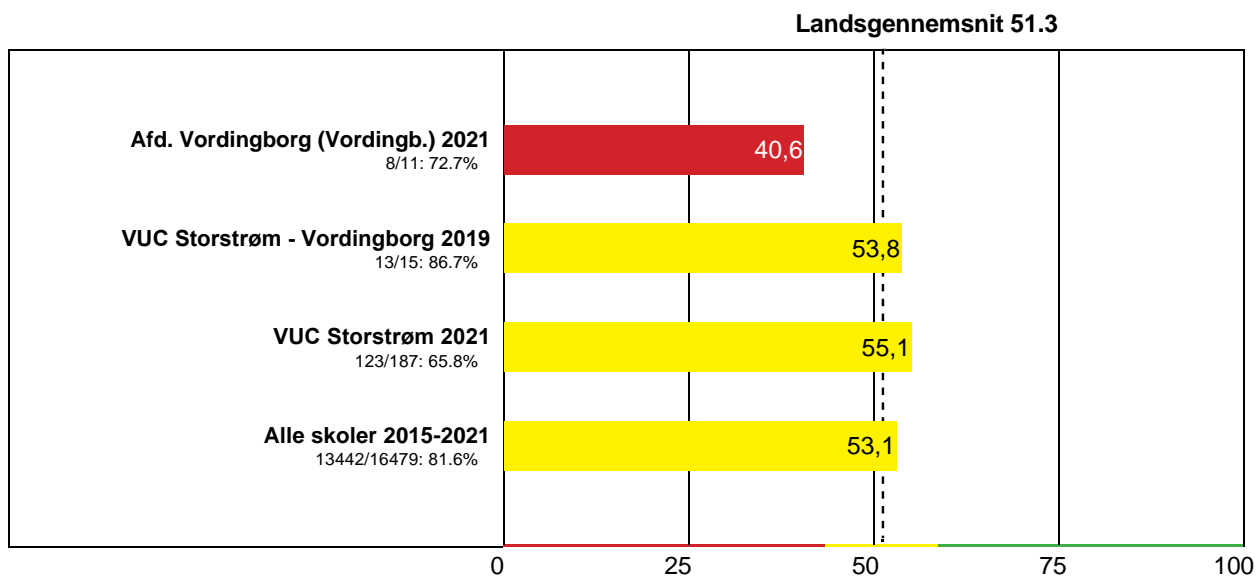
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>3.0)</sup> Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (7.7%)	-% (53.8%)	-% (30.8%)	-% (7.7%)	-% (0.0%)

## 21 Anerkendelse fra samfundet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.4)</sup> I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (30.8%)	-% (53.8%)	-% (15.4%)	-% (0.0%)

## 22 Mobning

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

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)

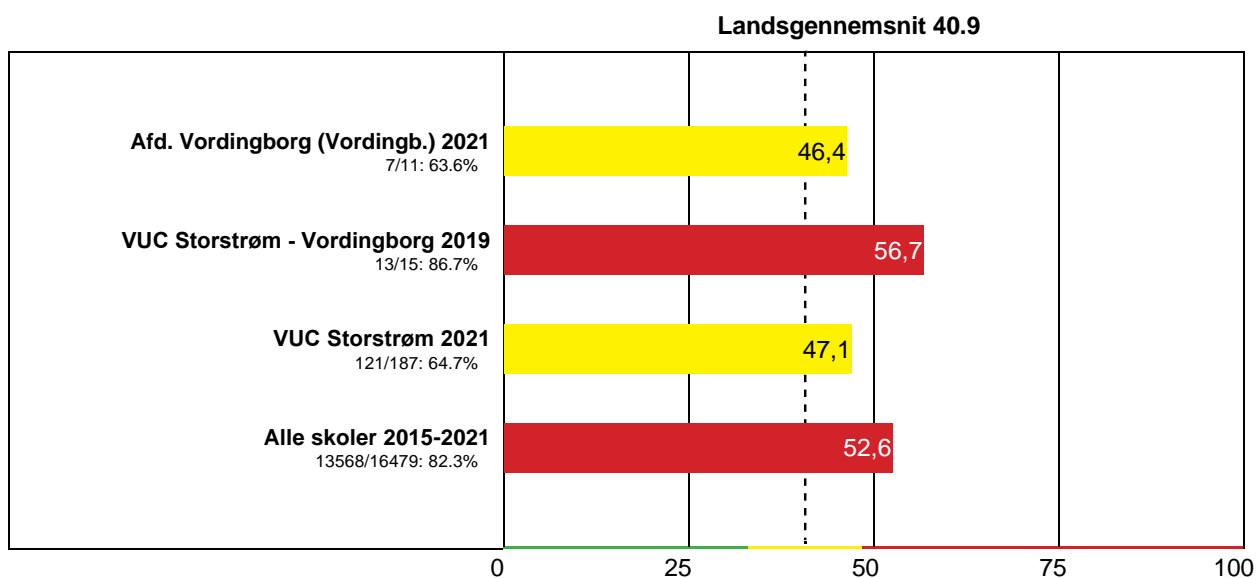
-% (0.0%)	Ja, dagligt
-% (15.4%)	Ja, ugentligt
-% (7.7%)	Ja, månedligt
-% (7.7%)	Ja, af og til
-% (69.2%)	Nej

8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)

-% (0.0%)	Kolleger
-% (25.0%)	Ledere
-% (25.0%)	Underordnede
-% (50.0%)	Forældre, kursister eller elever

## 23 Arbejde-privatlivskonflikt

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



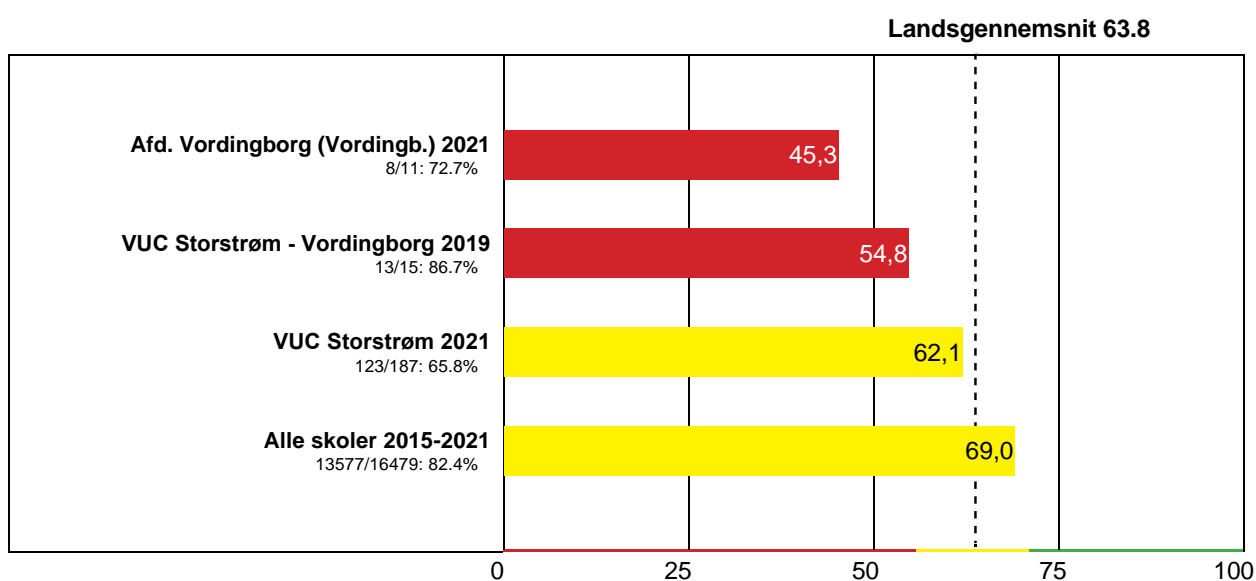
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (15.4%)	-% (38.5%)	-% (30.8%)	-% (7.7%)	-% (7.7%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (0.0%)	-% (38.5%)	-% (38.5%)	-% (15.4%)	-% (7.7%)

## 24 Loyalitet

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



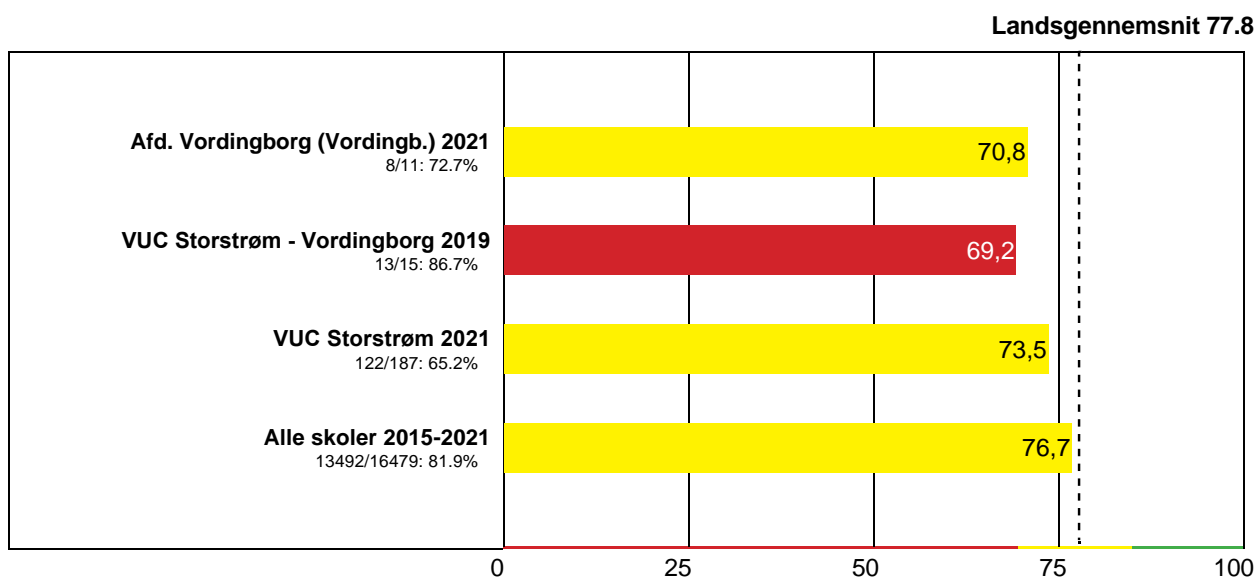
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (0.0%)	-% (38.5%)	-% (15.4%)	-% (30.8%)	-% (15.4%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (7.7%)	-% (38.5%)	-% (30.8%)	-% (7.7%)	-% (15.4%)

## 25 Tilfredshed med arbejdet

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



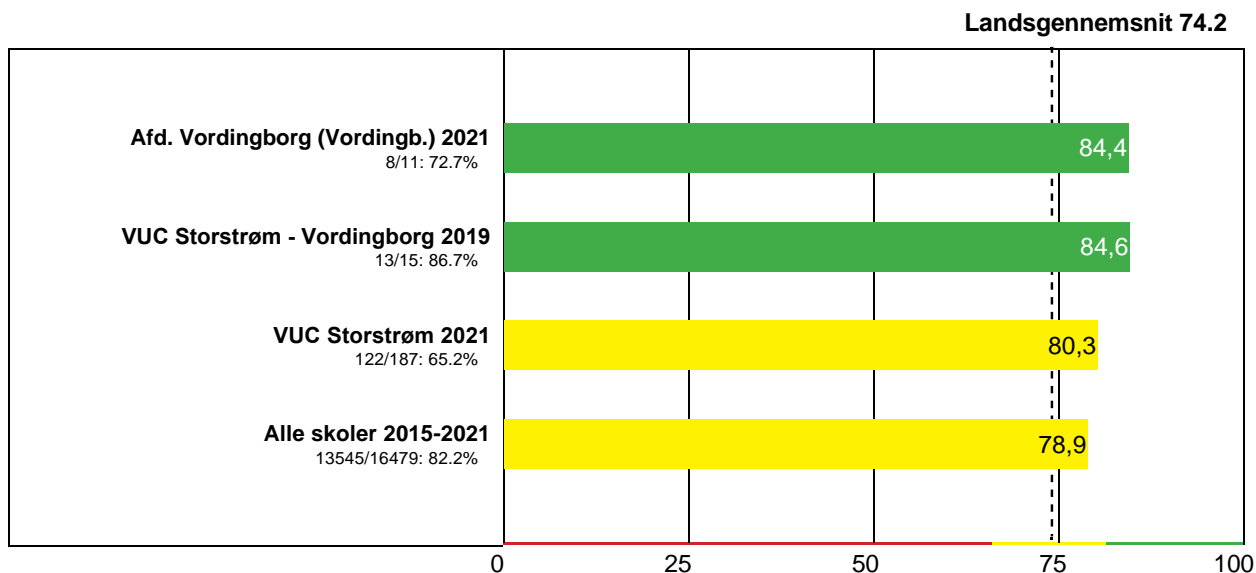
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (30.8%)	-% (53.8%)	-% (7.7%)	-% (7.7%)

## 26 Engagement i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

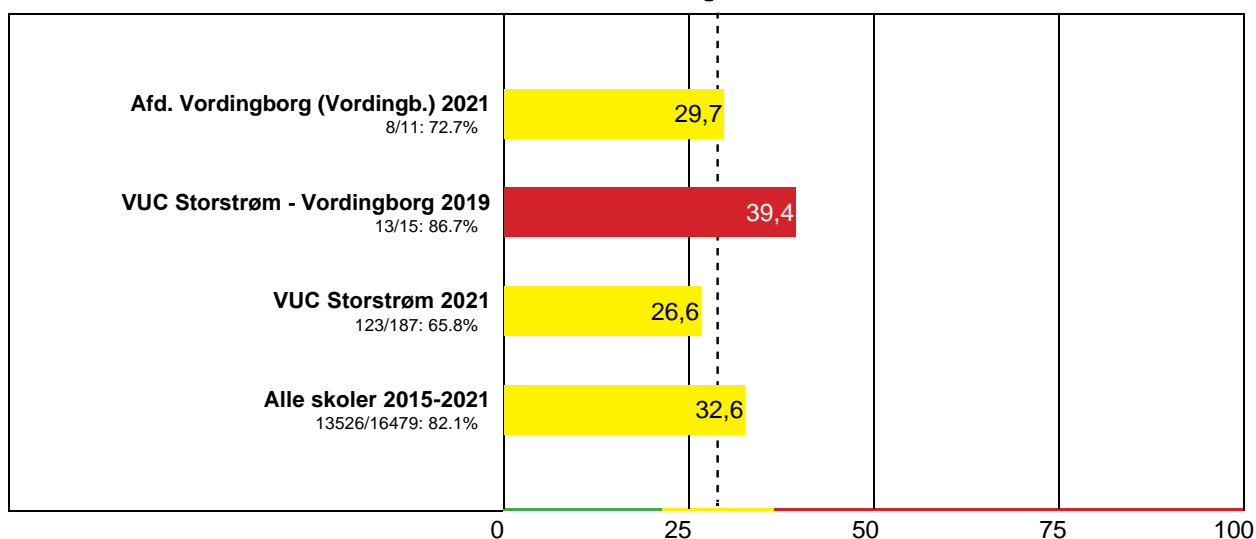
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.3)</sup> I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (46.2%)	-% (46.2%)	-% (7.7%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)

## 27 Stress

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

Lands gennemsnit 29.0



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

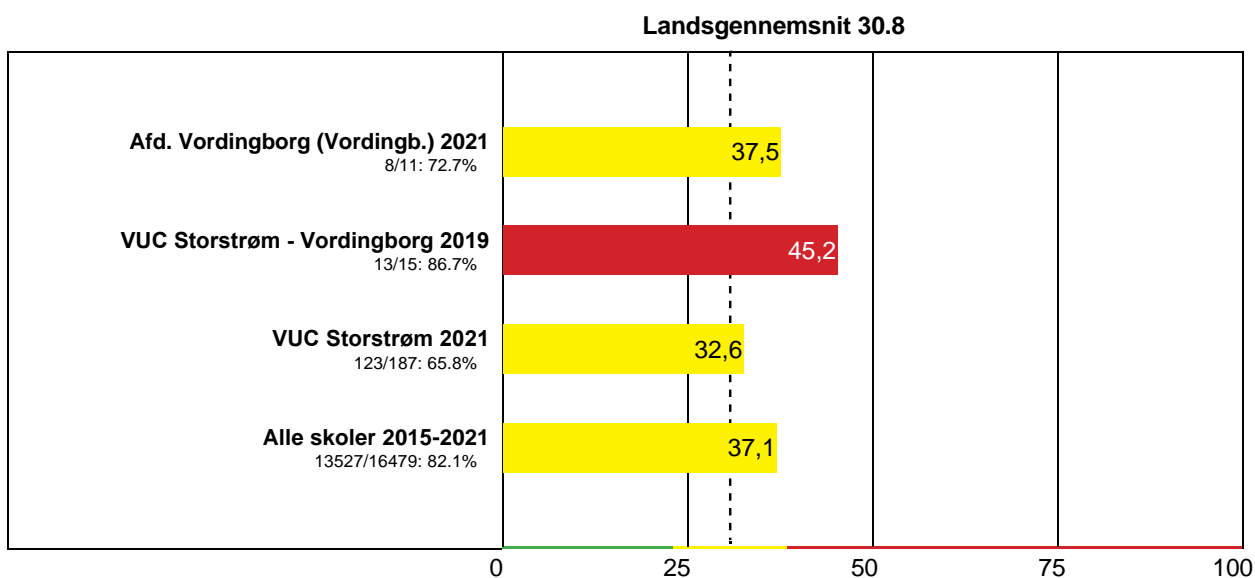
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (15.4%)	-% (46.2%)	-% (38.5%)	-% (0.0%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (15.4%)	-% (23.1%)	-% (46.2%)	-% (15.4%)



## 28 Udbændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

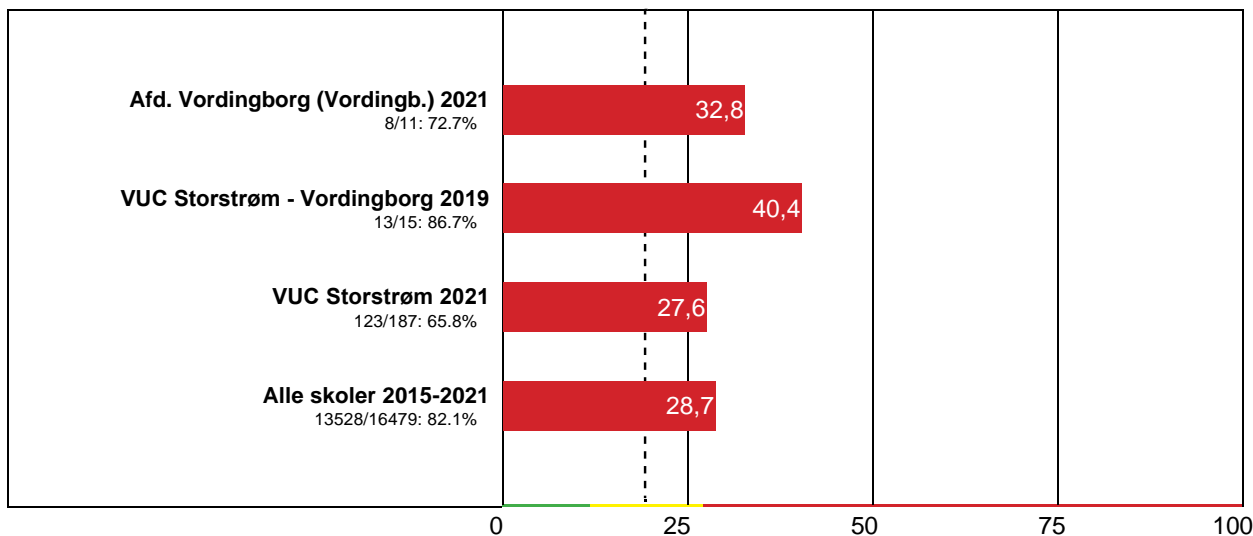
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (38.5%)	-% (15.4%)	-% (23.1%)	-% (23.1%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (7.7%)	-% (23.1%)	-% (38.5%)	-% (15.4%)	-% (15.4%)

## 29 Søvnbesvær

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

Lands gennemsnit 19.4



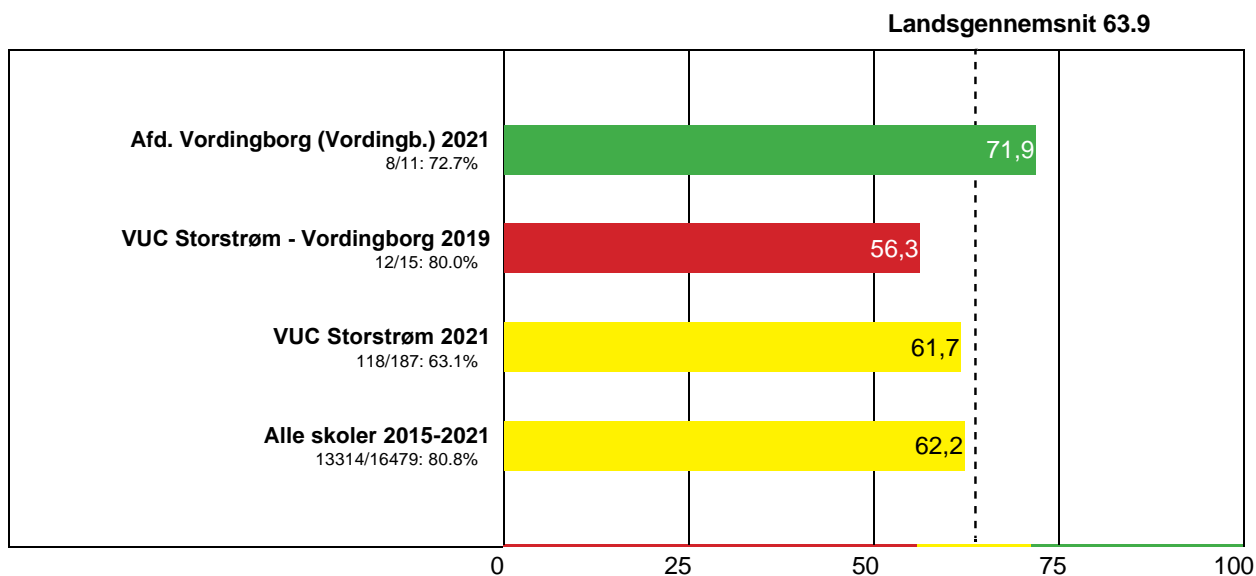
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (7.7%)	-% (7.7%)	-% (30.8%)	-% (30.8%)	-% (23.1%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (38.5%)	-% (7.7%)	-% (46.2%)	-% (7.7%)

## 30 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
<sup>7.7)</sup> Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (41.7%)	-% (41.7%)	-% (16.7%)	-% (0.0%)

## 31 Seksuel chikane

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Vordingborg 2019**.

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
<sup>10.1)</sup> Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (0.0%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
<sup>10.2)</sup> Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-% (0.0%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)	

27-10-2021

## **Afd. Næstved (Næstved)**

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm

## Læservejledning

---

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

### Benchmark og mulige sammenligninger

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

### Først en oversigt

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

### Nærmere detaljer

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

### Sådan udregnes scorer

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

### Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

# Udviklingsoversigt

Afd. Næstved (Næstved) 2021		VUC Storstrøm - Næstved 2019		
Svarprocent: <b>59.4%</b> (19 besvarelser, 32 respondenter)		Svarprocent: <b>85.0%</b> (51 besvarelser, 60 respondenter)		
	Landsgennemsnit point (0-100)	2019 point (0-100)	2021 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>				
Professionel kapital	-	62.9	60.6	-2.3
Social kapital	63.7	60.6	56.9	-3.7
Tillid	68.0	65.8	61.2	-4.6
Retfærdighed	59.4	55.5	52.6	-2.9
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	70.6	75.3	4.7
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55.4	53.5	54.8	1.3
Human kapital	66.3	71.3	63.8	-7.5
Beslutningskapital	-	56.7	61.1	4.4
<b>Kerneopgaven</b>				
Oplevet kvalitet	69.6	55.4	60.5	5.1
Kriterier for kvalitet	-	51.5	48.7	-2.8
Eleverne: Manglende motivation	-	46.0	43.1	-3.0
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	46.6	36.1	-10.5
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	44.3	47.2	2.9
<b>Jobfaktorer</b>				
Arbejdsomfang	45.5	54.2	49.3	-4.8
Indflydelse i arbejdet	74.0	66.9	69.1	2.2
Mening i arbejdet	74.9	82.8	84.9	2.0
<b>Relationelle faktorer</b>				
Ledelseskvalitet	53.7	61.3	65.8	4.5
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	59.0	52.6	-6.4
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	59.8	57.9	-1.9
Anerkendelse fra eleverne	-	63.7	70.8	7.1
Anerkendelse fra samfundet	51.3	51.5	52.6	1.2
Mobning	29.1%	16.0%	5.3%	-10.7 %-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	56.9	52.6	-4.2
Loyalitet	63.8	62.7	63.2	0.4
Tilfredshed med arbejdet	77.8	72.0	77.2	5.2
Engagement i arbejdet	74.2	77.5	81.9	4.5
<b>Helbred og velbefindende</b>				
Stress	29.0	36.8	30.9	-5.8
Udbrændthed	30.8	40.2	32.9	-7.3
Søvnbesvær	19.4	37.0	30.9	-6.1
Selvurderet helbred	63.9	57.8	57.9	0.1
Seksuel chikane	-	-	0.0	-

## Forklaring

- Kolonnen længst til højre, Udvikling – her angiver en grøn farve en god udvikling og en rød farve en dårlig udvikling, uanset hvor stor udviklingen er.
- De to andre farvede kolonner – er farvet ift. benchmarket Landsgennemsnit, se Forklaring i bunden af oversigten på næste side.

# Oversigt

Svarprocent: **59.4%** (19 besvarelser, 32 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>			
Professionel kapital	60.6	-	-
Social kapital	56.9	63.7	6.8
Tillid	61.2	68.0	6.8
Retfærdighed	52.6	59.4	6.8
Samarbejdet mellem kolleger	75.3	75.9	0.6
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	54.8	55.4	0.6
Human kapital	63.8	66.3	2.5
Beslutningskapital	61.1	-	-
<b>Kerneopgaven</b>			
Oplevet kvalitet	60.5	69.6	9.1
Kriterier for kvalitet	48.7	-	-
Eleverne: Manglende motivation	43.1	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	36.1	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	47.2	-	-
<b>Jobfaktorer</b>			
Arbejds mængde	49.3	45.5	3.8
Indflydelse i arbejdet	69.1	74.0	4.9
Mening i arbejdet	84.9	74.9	10.0
<b>Relationelle faktorer</b>			
Ledelseskvalitet	65.8	53.7	12.1
Anerkendelse fra ledelsen	52.6	64.3	11.7
Anerkendelse fra kollegerne	57.9	74.5	16.6
Anerkendelse fra eleverne	70.8	-	-
Anerkendelse fra samfundet	52.6	51.3	1.3
Mobning	5.3%	29.1%	23.8%-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>			
Arbejde-privatlivskonflikt	52.6	40.9	11.7
Loyalitet	63.2	63.8	0.6
Tilfredshed med arbejdet	77.2	77.8	0.6
Engagement i arbejdet	81.9	74.2	7.7
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Stress	30.9	29.0	1.9
Udbrændthed	32.9	30.8	2.1
Søvnbesvær	30.9	19.4	11.5
Selvurderet helbred	57.9	63.9	6.0
Seksuel chikane	0.0	-	-

## Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

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

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

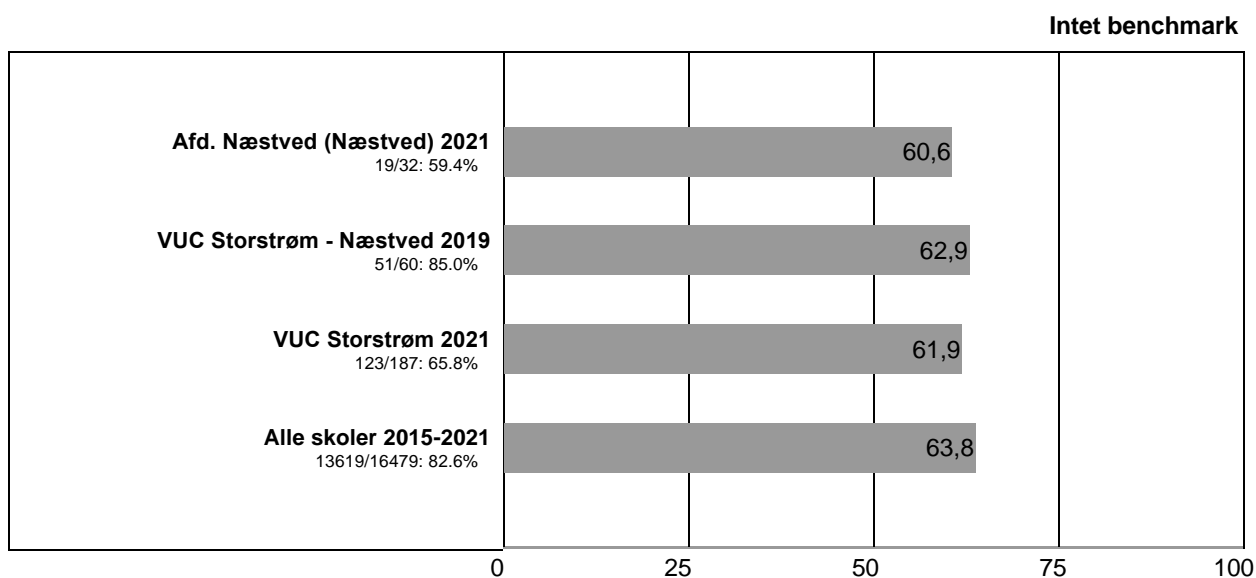


## 01 Professionel kapital

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

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

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

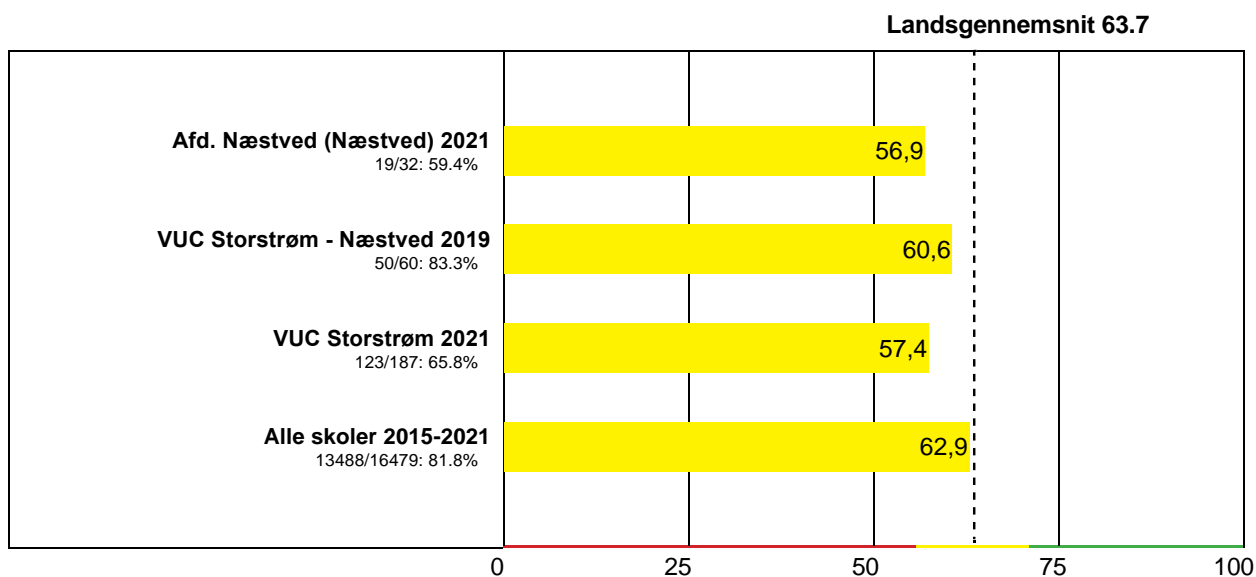


## 02 Social kapital

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

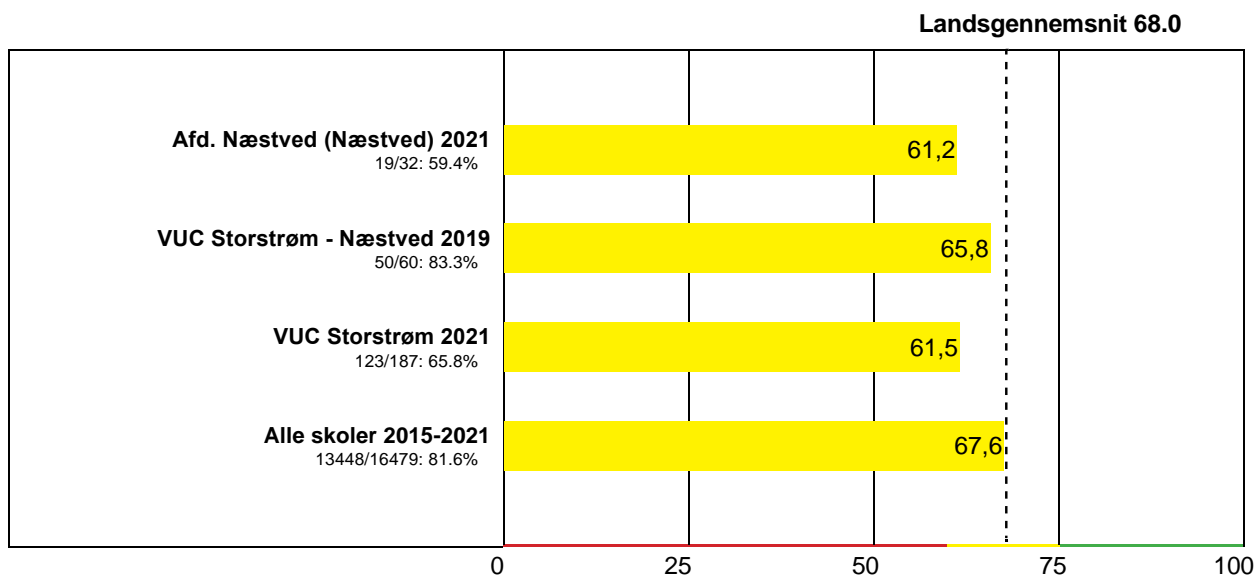
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



## 03 Tillid

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



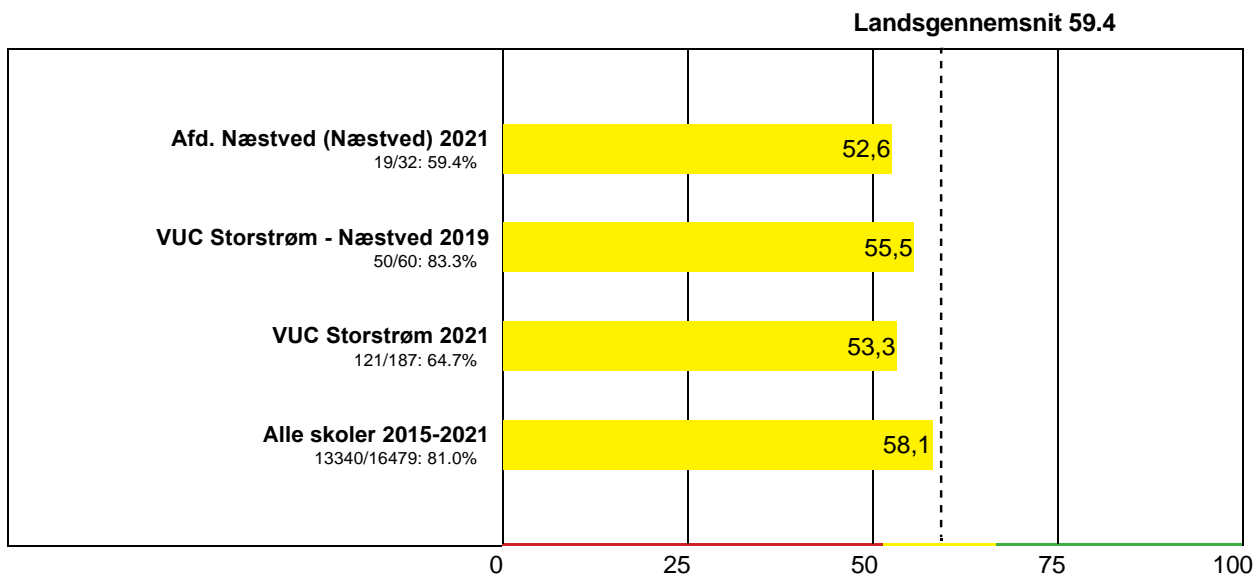
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (18 svar)	16.7% (22.4%)	44.4% (38.8%)	22.2% (30.6%)	11.1% (8.2%)	5.6% (0.0%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (19 svar)	10.5% (14.0%)	31.6% (38.0%)	36.8% (38.0%)	21.1% (8.0%)	0.0% (2.0%)

## 04 Retfærdighed

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



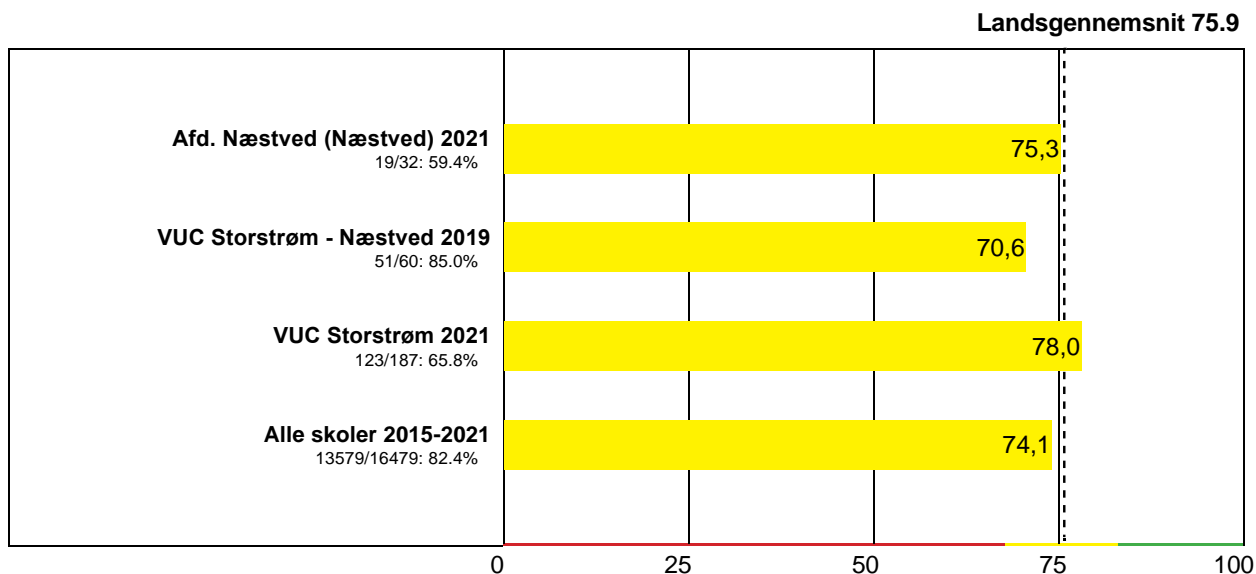
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (19 svar)	0.0% (4.0%)	21.1% (32.0%)	68.4% (48.0%)	5.3% (14.0%)	5.3% (2.0%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (19 svar)	10.5% (12.8%)	26.3% (27.7%)	42.1% (40.4%)	10.5% (10.6%)	10.5% (8.5%)

## 05 Samarbejdet mellem kolleger

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



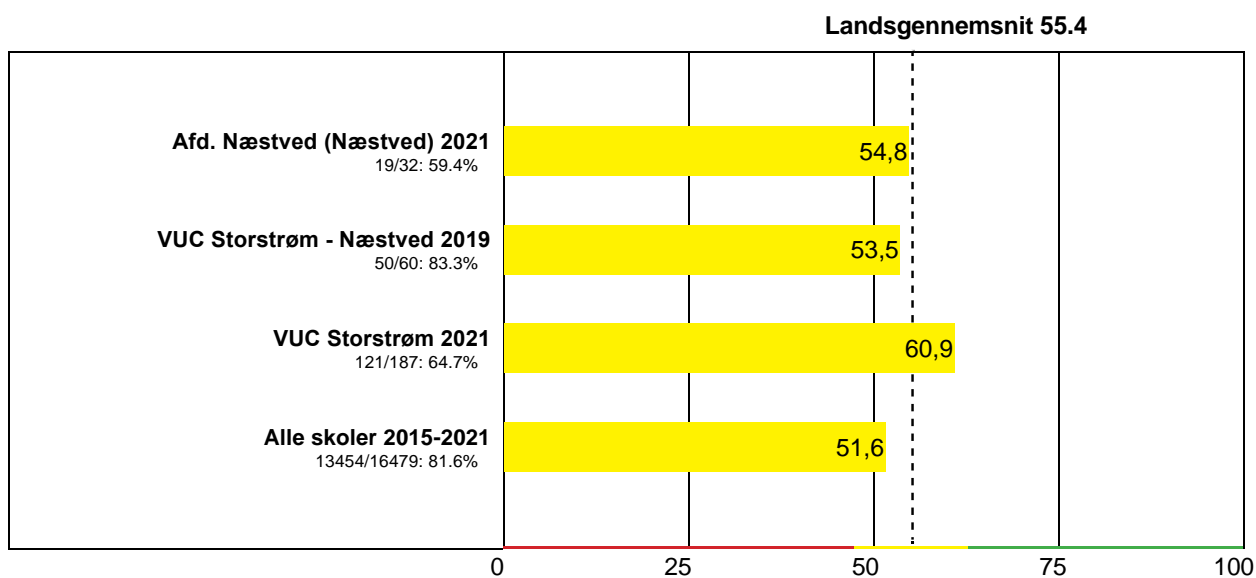
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (19 svar)	21.1% (7.8%)	36.8% (43.1%)	36.8% (39.2%)	5.3% (5.9%)	0.0% (3.9%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (19 svar)	31.6% (29.4%)	47.4% (47.1%)	15.8% (17.6%)	5.3% (3.9%)	0.0% (2.0%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (19 svar)	31.6% (25.5%)	42.1% (43.1%)	15.8% (27.5%)	5.3% (2.0%)	5.3% (2.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (19 svar)	52.6% (27.5%)	31.6% (49.0%)	15.8% (19.6%)	0.0% (2.0%)	0.0% (2.0%)

## 06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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



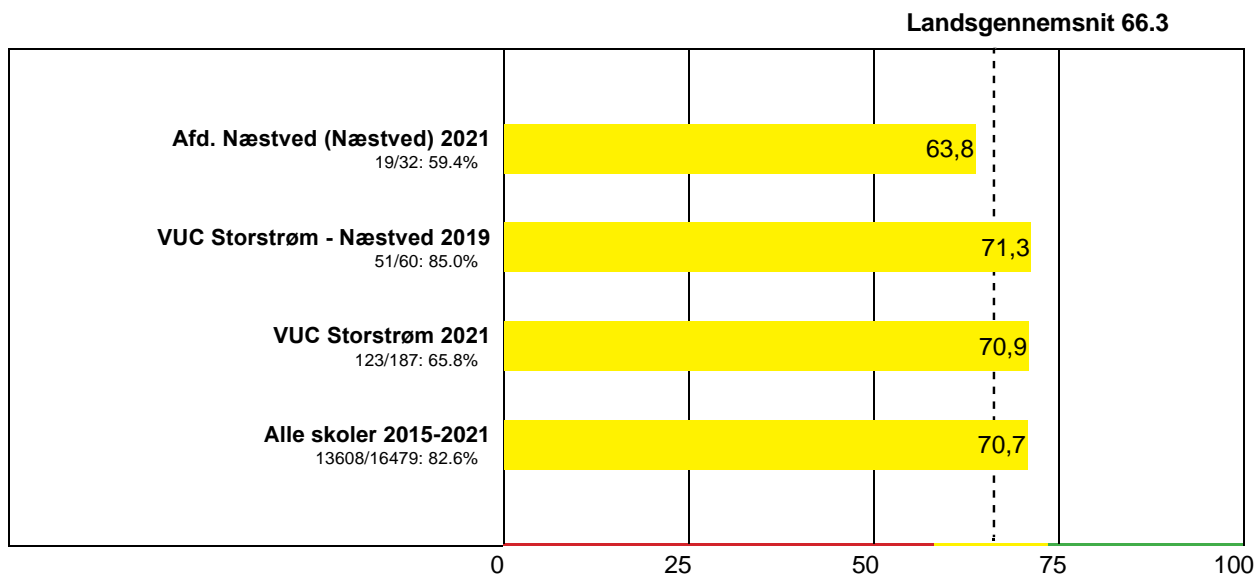
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (19 svar)	10.5% (10.0%)	5.3% (24.0%)	57.9% (26.0%)	10.5% (20.0%)	15.8% (20.0%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (19 svar)	36.8% (26.0%)	15.8% (30.0%)	42.1% (32.0%)	5.3% (8.0%)	0.0% (4.0%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (19 svar)	10.5% (6.0%)	26.3% (30.0%)	26.3% (24.0%)	15.8% (30.0%)	21.1% (10.0%)

## 07 Human kapital

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



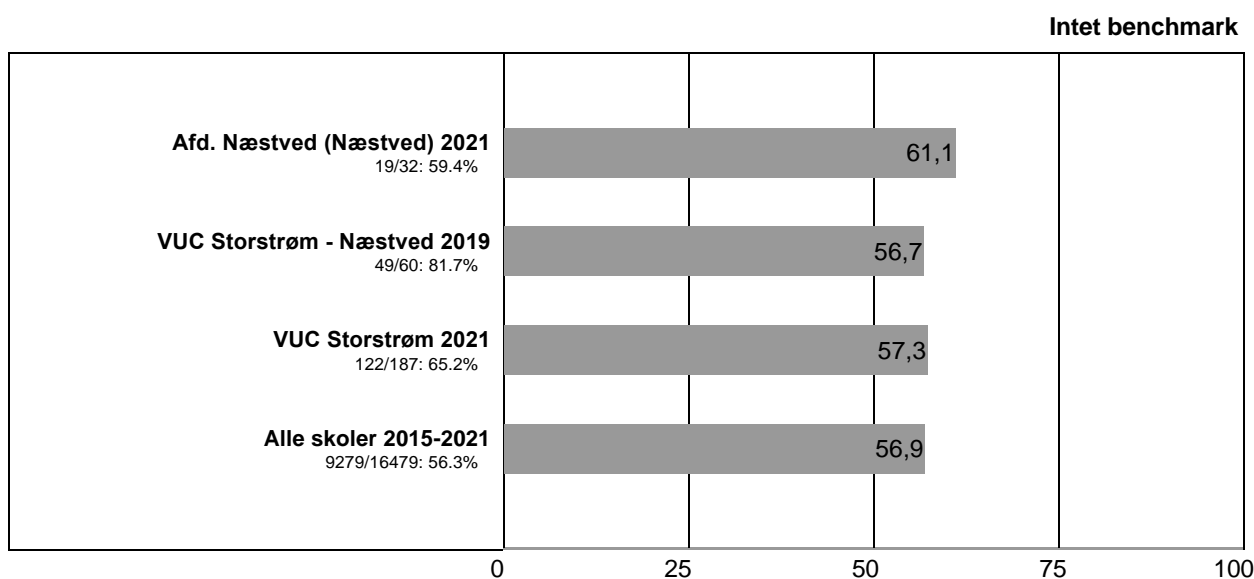
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (19 svar)	26.3% (24.0%)	36.8% (48.0%)	15.8% (18.0%)	5.3% (10.0%)	15.8% (0.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (19 svar)	21.1% (29.4%)	31.6% (35.3%)	31.6% (29.4%)	15.8% (3.9%)	0.0% (2.0%)

## 08 Beslutningskapital

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

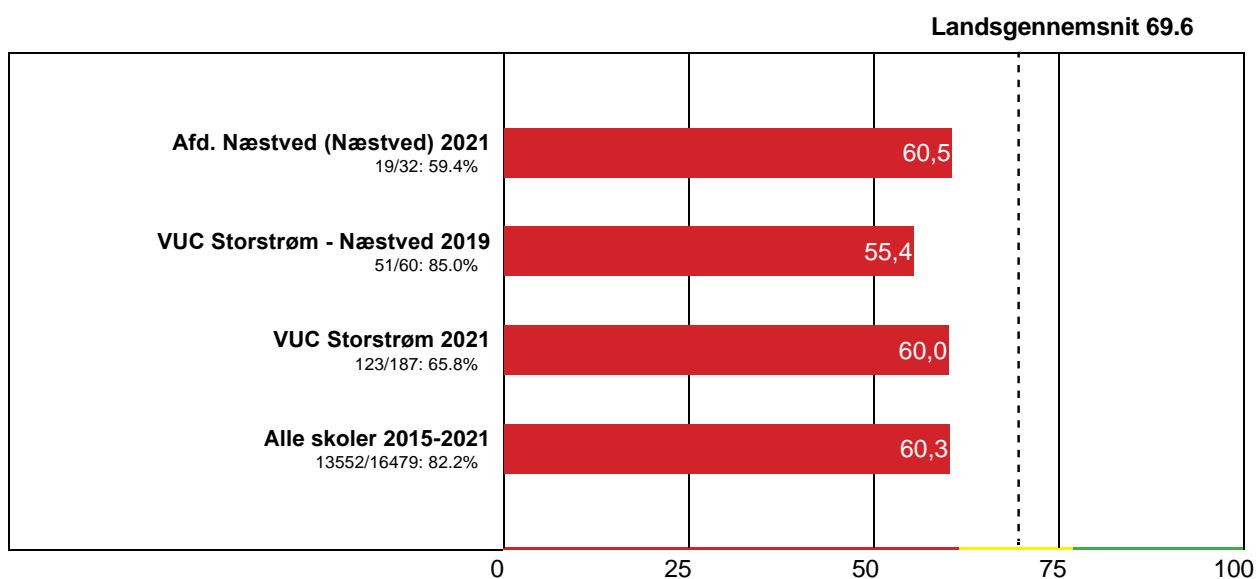
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (19 svar)	5.3% (2.1%)	15.8% (23.4%)	57.9% (51.1%)	15.8% (17.0%)	5.3% (6.4%)
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (19 svar)	15.8% (6.3%)	36.8% (47.9%)	31.6% (37.5%)	10.5% (2.1%)	5.3% (6.3%)
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (19 svar)	21.1% (10.4%)	47.4% (37.5%)	26.3% (41.7%)	5.3% (8.3%)	0.0% (2.1%)
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (19 svar)	26.3% (18.4%)	52.6% (34.7%)	15.8% (38.8%)	0.0% (2.0%)	5.3% (6.1%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (19 svar)	0.0% (2.0%)	31.6% (18.4%)	36.8% (46.9%)	26.3% (26.5%)	5.3% (6.1%)



## 09 Oplevet kvalitet

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



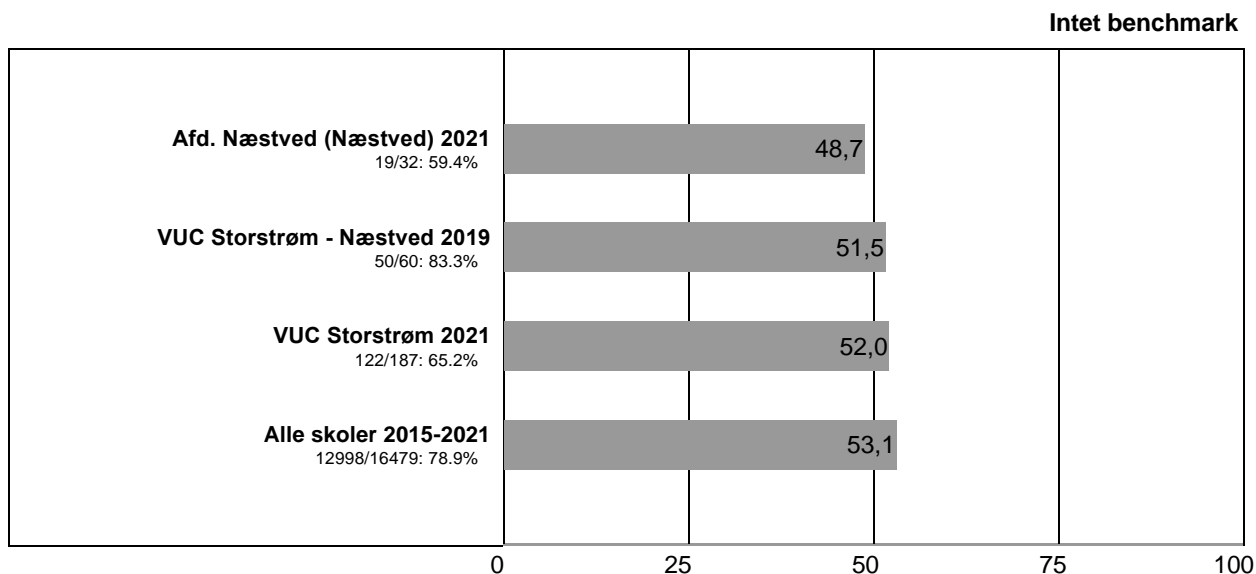
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.7)</sup> Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (19 svar)	21.1% (7.8%)	21.1% (27.5%)	47.4% (51.0%)	0.0% (5.9%)	10.5% (7.8%)

## 10 Kriterier for kvalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

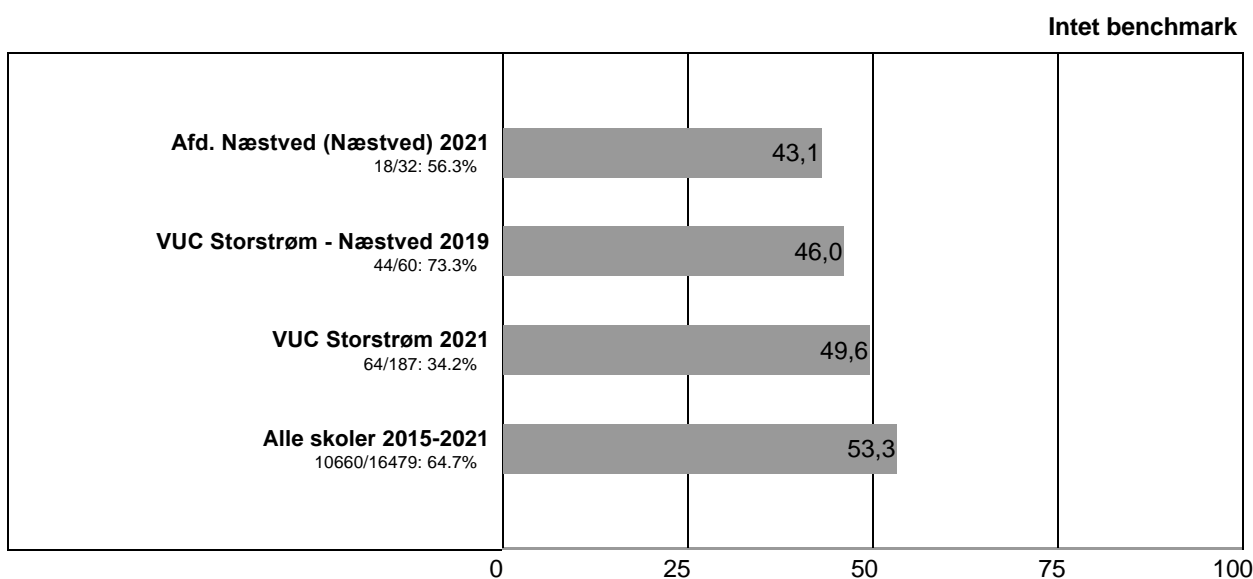
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.8)</sup> Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (19 svar)	5.3% (2.0%)	21.1% (26.0%)	47.4% (54.0%)	15.8% (12.0%)	10.5% (6.0%)

## 11 Eleverne: Manglende motivation

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

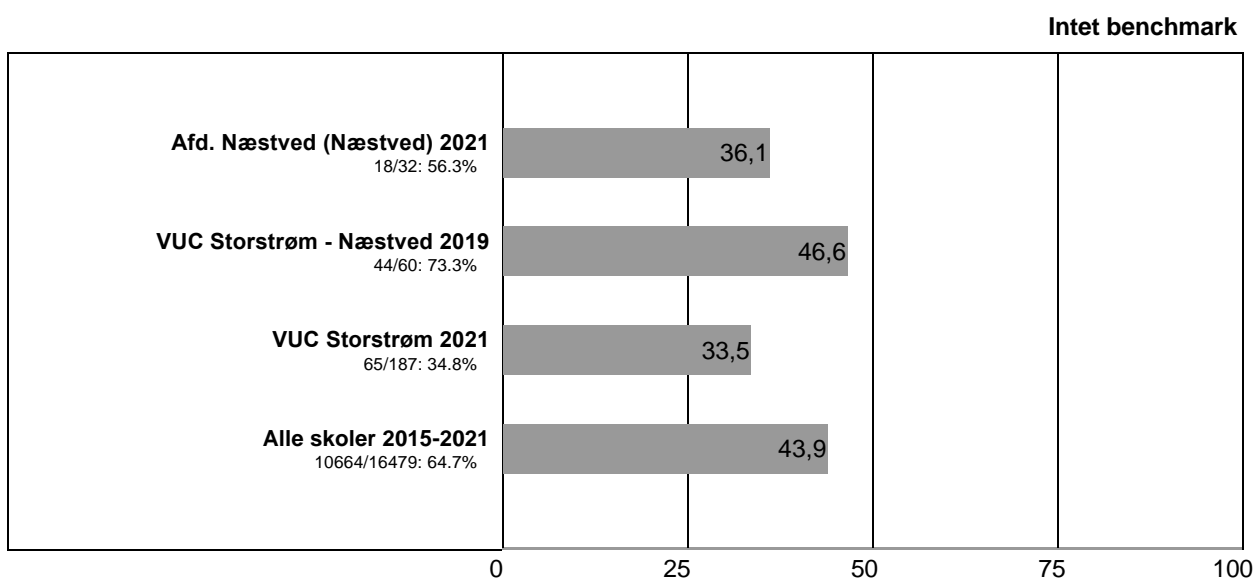
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.3) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (18 svar)	0.0% (4.5%)	16.7% (29.5%)	50.0% (29.5%)	22.2% (18.2%)	11.1% (18.2%)

## 12 Eleverne: Støj og uro i timerne

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

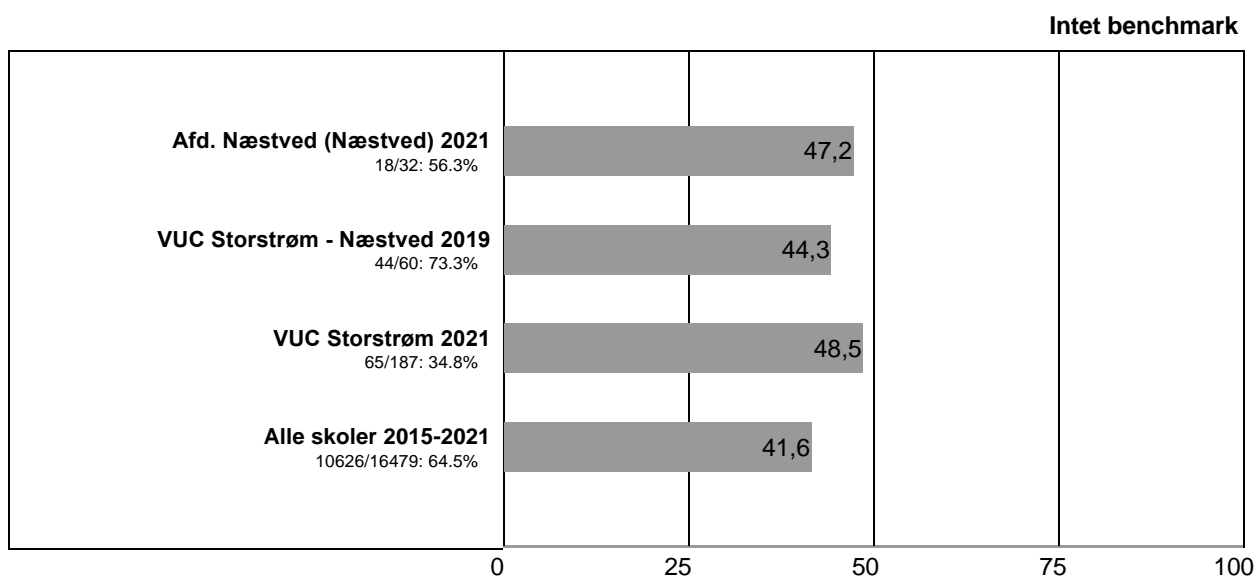
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (18 svar)	5.6% (9.1%)	16.7% (27.3%)	22.2% (22.7%)	27.8% (22.7%)	27.8% (18.2%)

## 13 Eleverne: Sociale og psykiske problemer

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

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



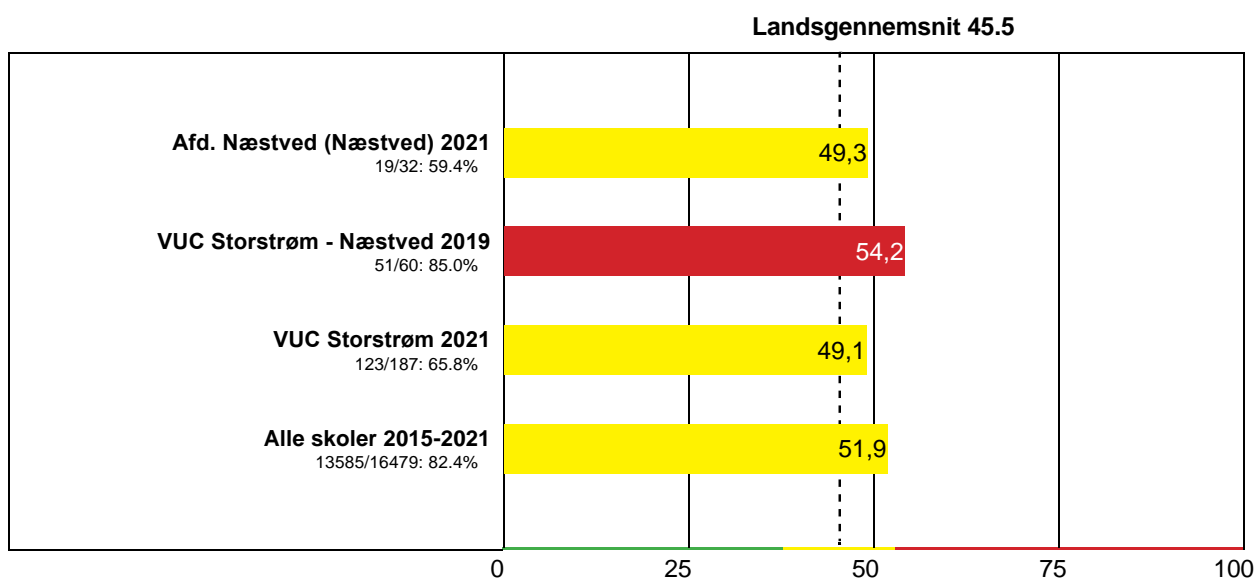
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (18 svar)	22.2% (2.3%)	11.1% (27.3%)	27.8% (29.5%)	11.1% (27.3%)	27.8% (13.6%)

## 14 Arbejdsomængde

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



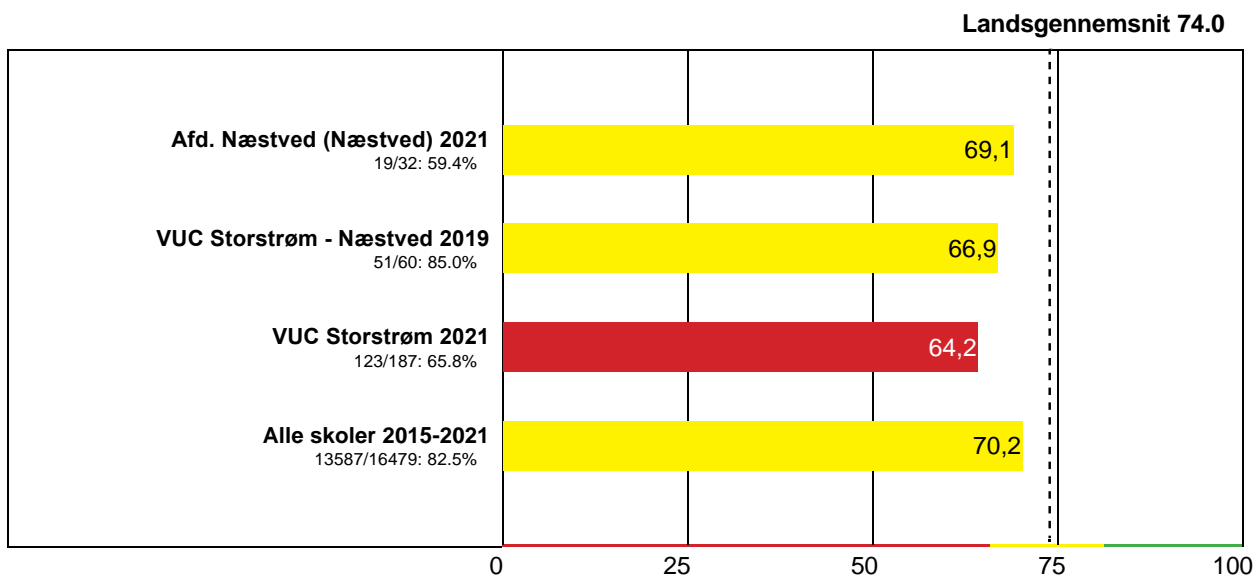
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (19 svar)	5.3% (7.8%)	36.8% (39.2%)	42.1% (39.2%)	10.5% (13.7%)	5.3% (0.0%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (18 svar)	5.6% (6.0%)	16.7% (30.0%)	27.8% (24.0%)	33.3% (26.0%)	16.7% (14.0%)

## 15 Indflydelse i arbejdet

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



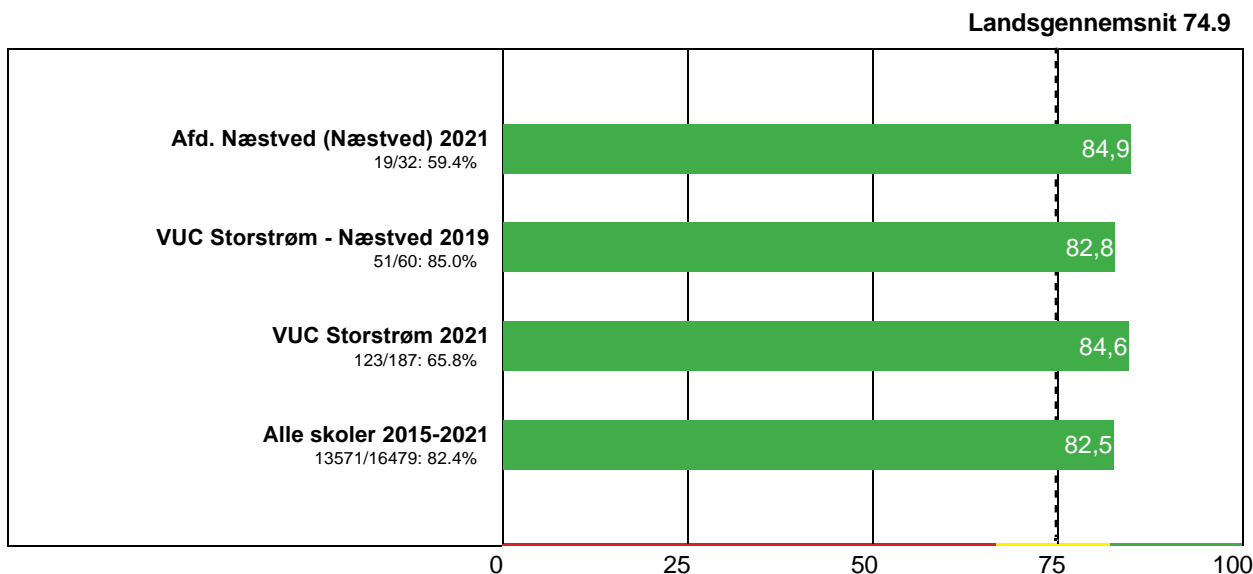
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (19 svar)	47.4% (27.5%)	42.1% (52.9%)	10.5% (17.6%)	0.0% (2.0%)	0.0% (0.0%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (19 svar)	5.3% (11.8%)	31.6% (27.5%)	42.1% (43.1%)	15.8% (13.7%)	5.3% (3.9%)

## 16 Mening i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

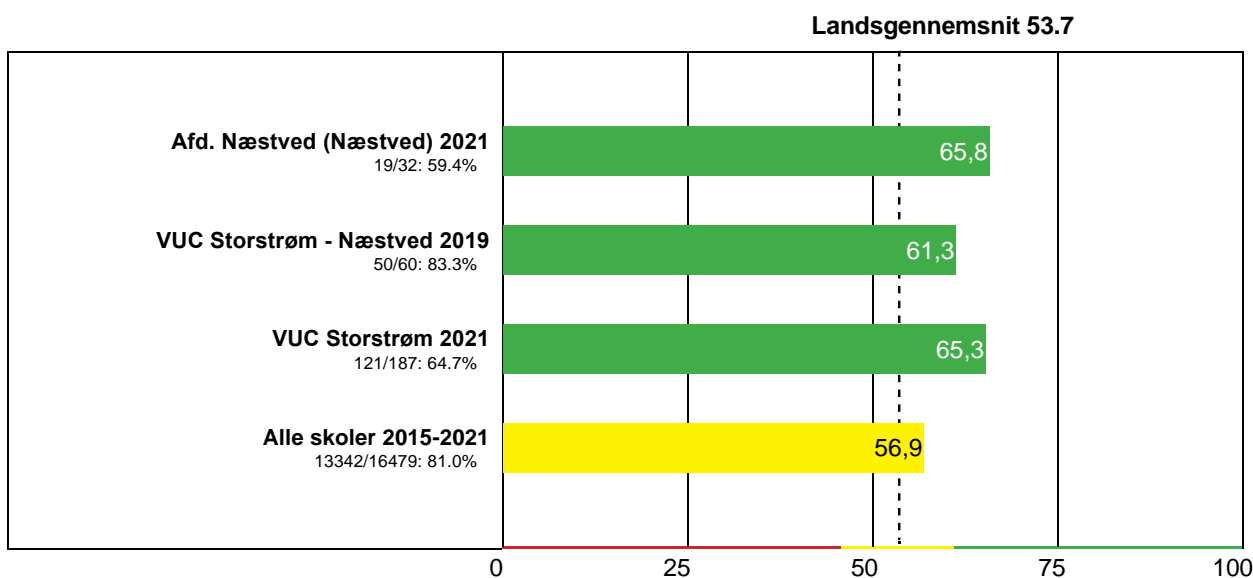
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (19 svar)	36.8% (39.2%)	36.8% (41.2%)	21.1% (19.6%)	5.3% (0.0%)	0.0% (0.0%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (19 svar)	73.7% (52.0%)	26.3% (40.0%)	0.0% (8.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)



## 17 Ledelseskvalitet

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



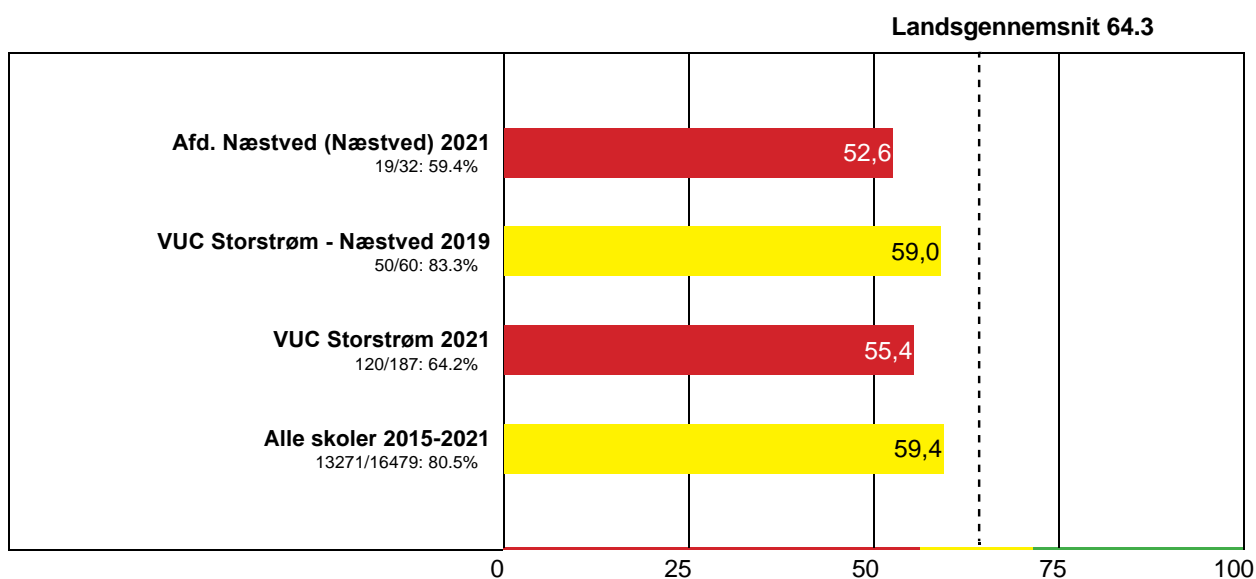
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (19 svar)	21.1% (14.6%)	21.1% (33.3%)	52.6% (39.6%)	5.3% (6.3%)	0.0% (6.3%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (19 svar)	21.1% (16.0%)	31.6% (34.0%)	42.1% (36.0%)	5.3% (6.0%)	0.0% (8.0%)

## 18 Anerkendelse fra ledelsen

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



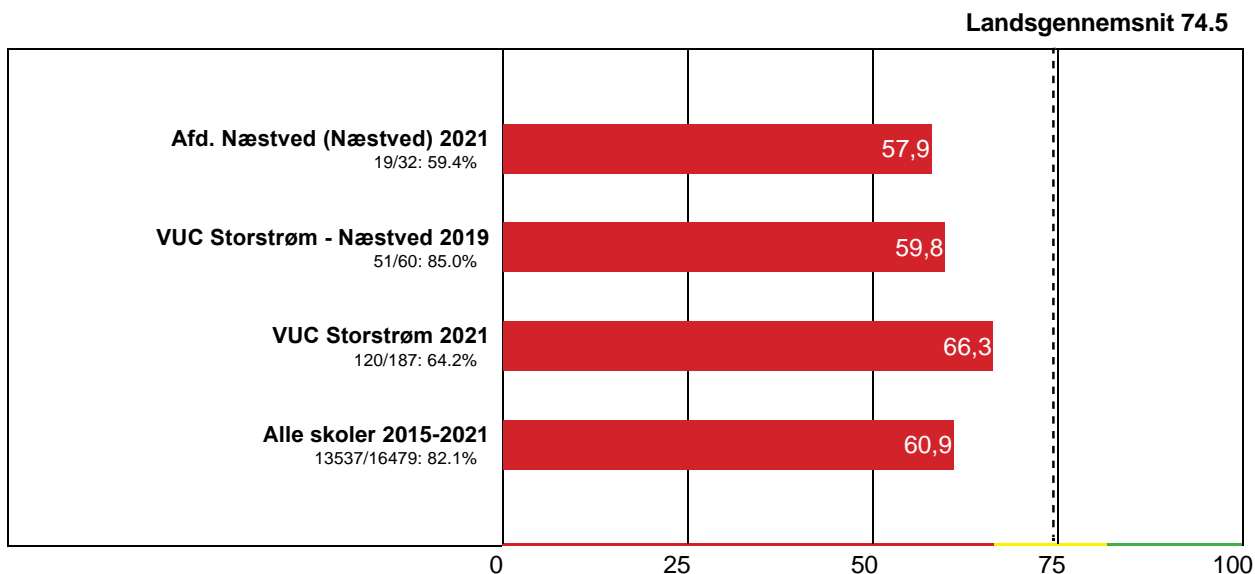
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5,6)</sup> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (19 svar)	10.5% (14.0%)	21.1% (36.0%)	47.4% (30.0%)	10.5% (12.0%)	10.5% (8.0%)

## 19 Anerkendelse fra kollegerne

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



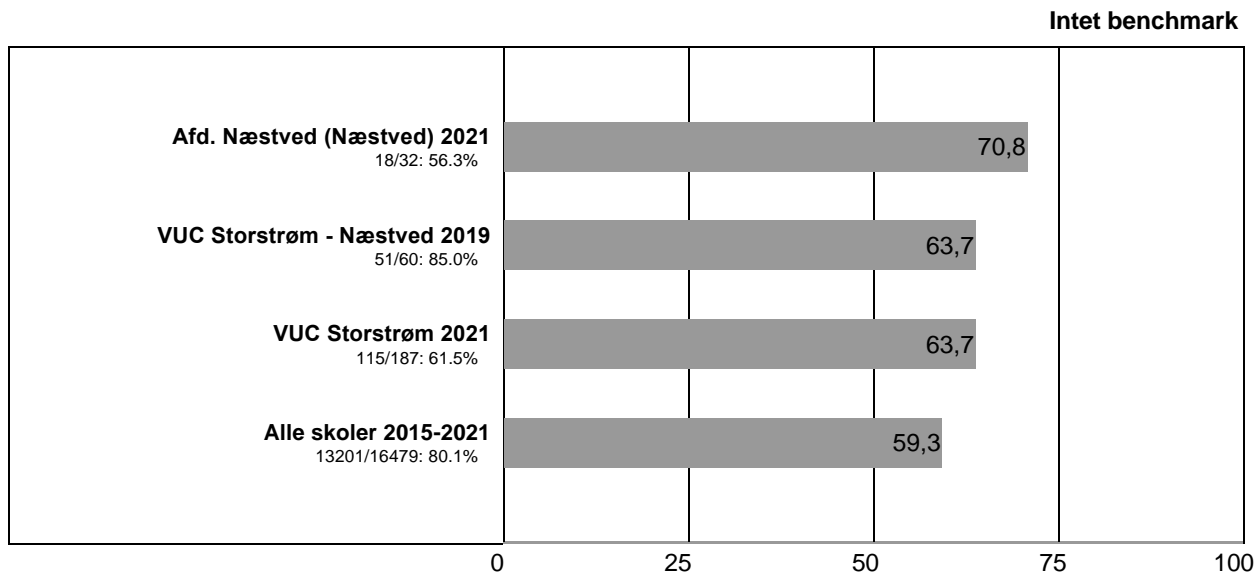
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>2,3)</sup> Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (19 svar)	5.3% (7.8%)	42.1% (41.2%)	42.1% (37.3%)	0.0% (9.8%)	10.5% (3.9%)

## 20 Anerkendelse fra eleverne

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



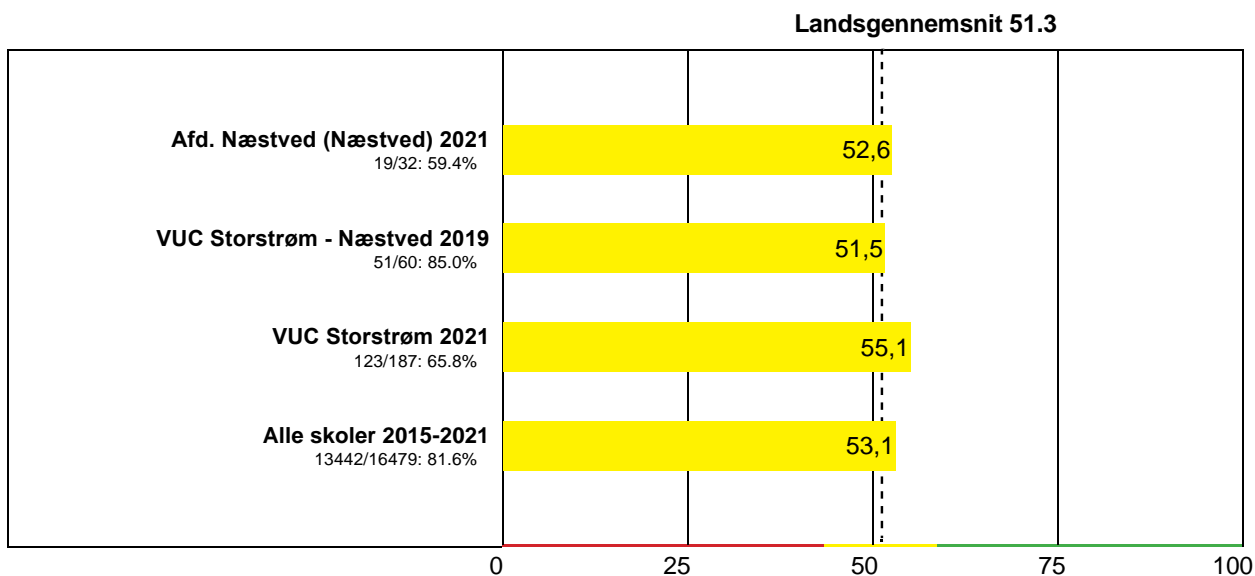
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>3.0)</sup> Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (18 svar)	0.0% (2.0%)	83.3% (51.0%)	16.7% (47.1%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)

## 21 Anerkendelse fra samfundet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.4)</sup> I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (19 svar)	5.3% (2.0%)	31.6% (31.4%)	36.8% (43.1%)	21.1% (17.6%)	5.3% (5.9%)

## 22 Mobning

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

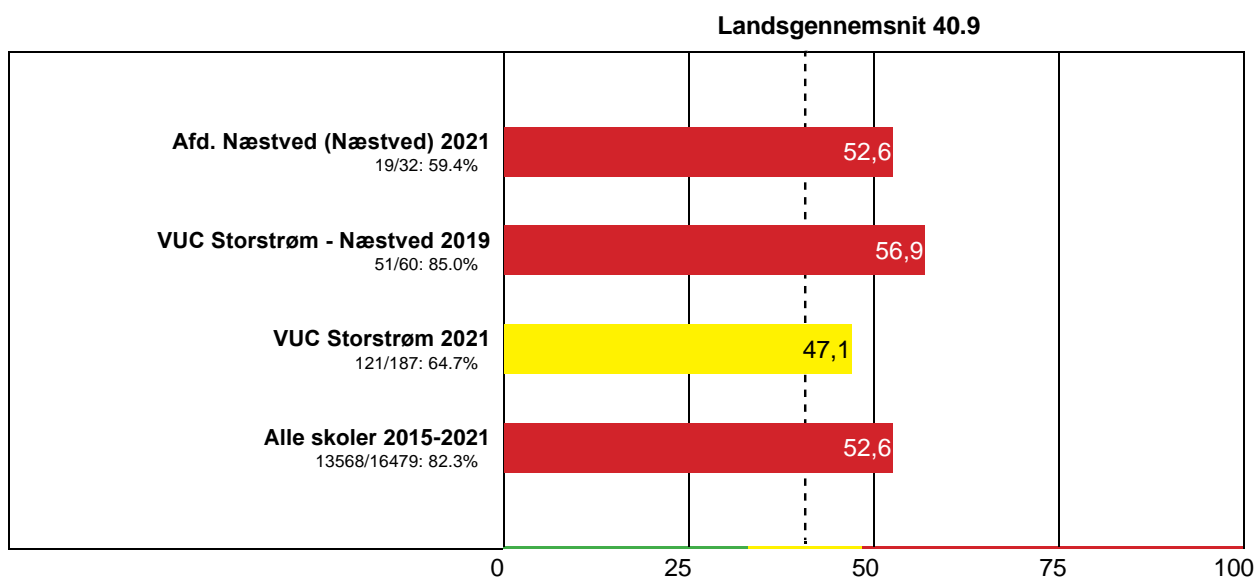
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (19 svar)	0.0% (2.0%)	Ja, dagligt
	0.0% (2.0%)	Ja, ugentligt
	0.0% (2.0%)	Ja, månedligt
	5.3% (10.0%)	Ja, af og til
	94.7% (84.0%)	Nej
8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (1 svar)	100.0% (75.0%)	Kolleger
	0.0% (12.5%)	Ledere
	0.0% (0.0%)	Underordnede
	0.0% (12.5%)	Forældre, kursister eller elever

## 23 Arbejde-privatlivskonflikt

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



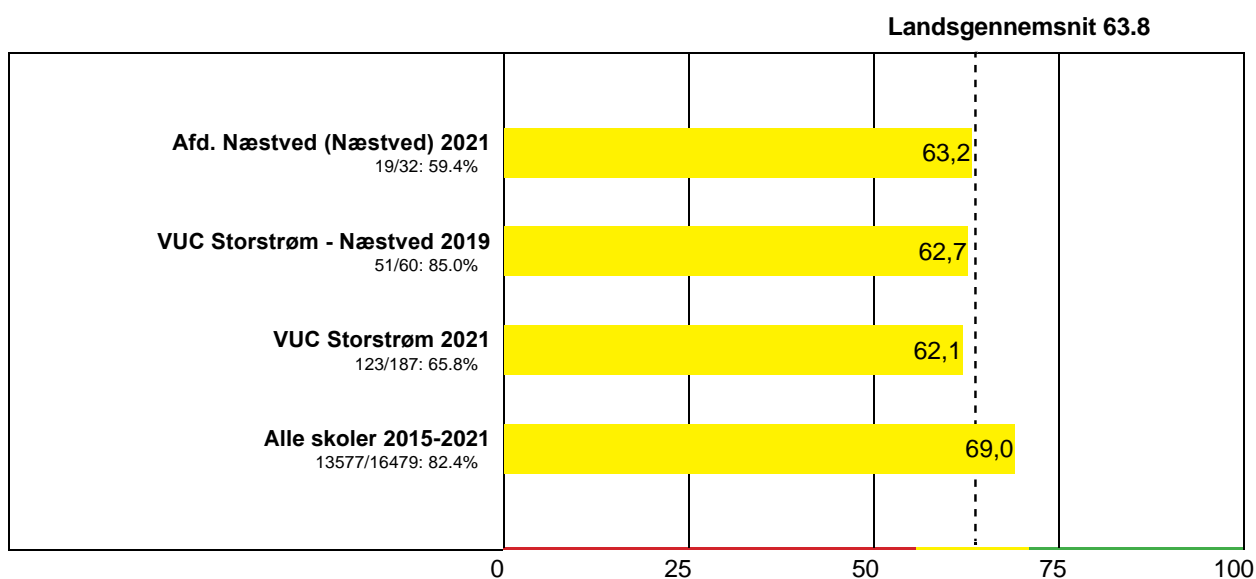
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (19 svar)	10.5% (12.0%)	21.1% (32.0%)	47.4% (36.0%)	10.5% (14.0%)	10.5% (6.0%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (19 svar)	10.5% (8.0%)	21.1% (34.0%)	47.4% (40.0%)	10.5% (12.0%)	10.5% (6.0%)

## 24 Loyalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

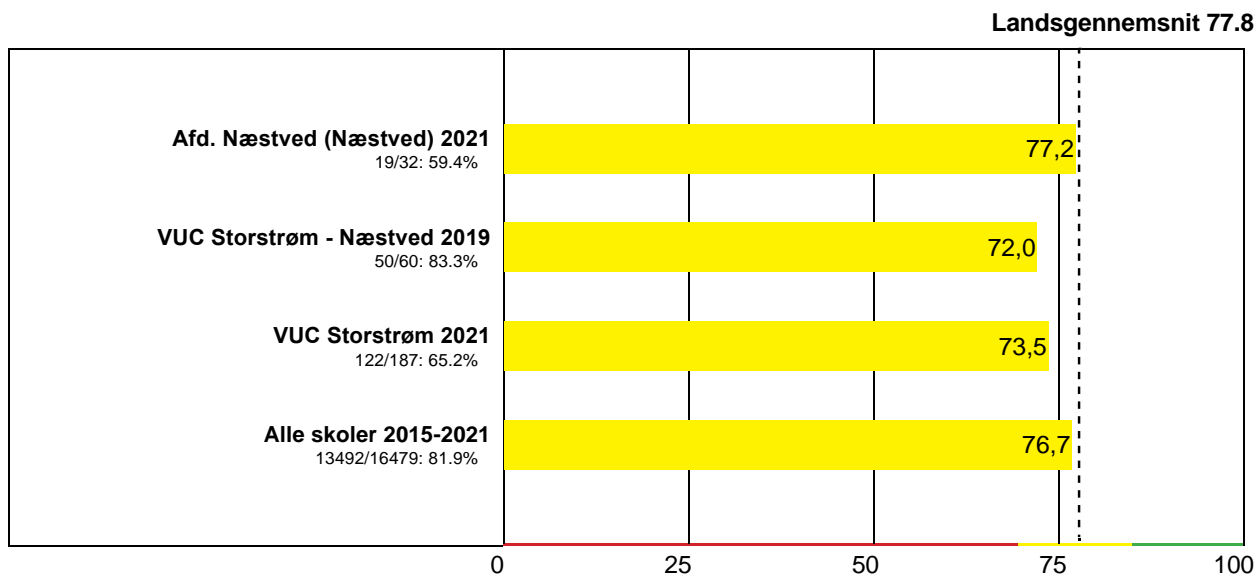
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (19 svar)	5.3% (2.0%)	5.3% (25.5%)	26.3% (19.6%)	21.1% (17.6%)	42.1% (35.3%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (19 svar)	15.8% (20.4%)	26.3% (34.7%)	31.6% (24.5%)	10.5% (12.2%)	15.8% (8.2%)



## 25 Tilfredshed med arbejdet

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



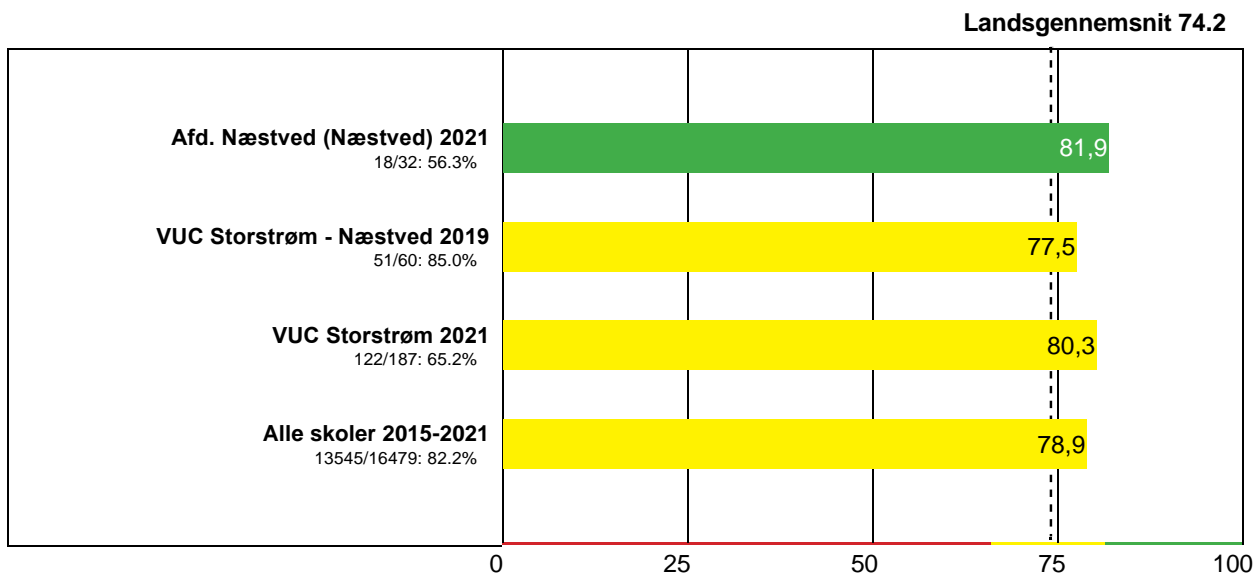
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (19 svar)	52.6% (34.0%)	31.6% (50.0%)	10.5% (14.0%)	5.3% (2.0%)

## 26 Engagement i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

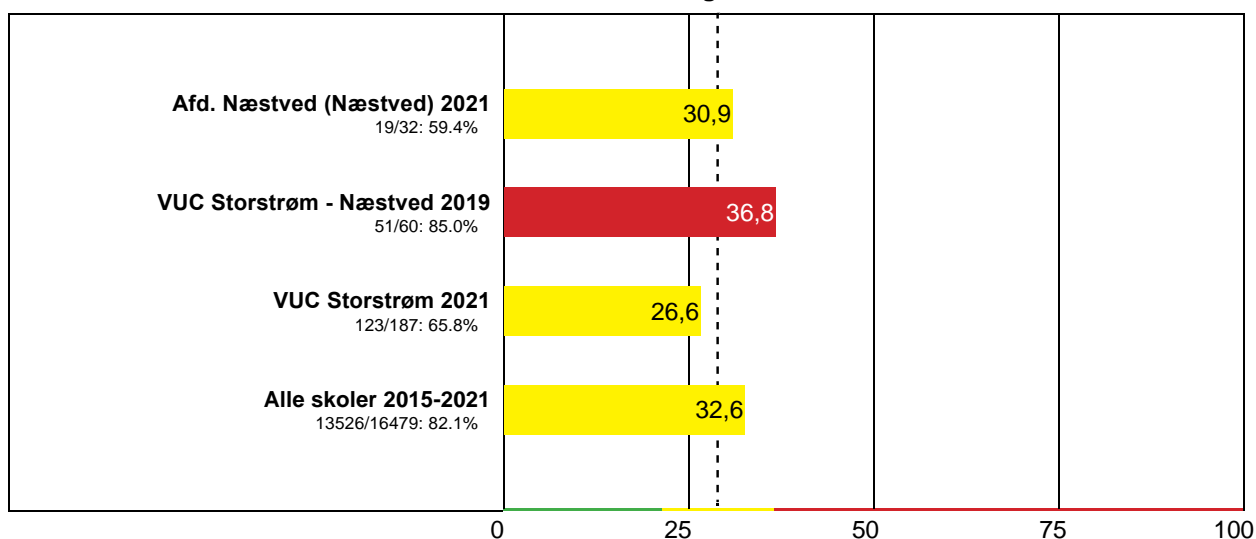
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.3)</sup> I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (18 svar)	50.0% (35.3%)	33.3% (41.2%)	11.1% (21.6%)	5.6% (2.0%)	0.0% (0.0%)

## 27 Stress

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

Lands gennemsnit 29.0



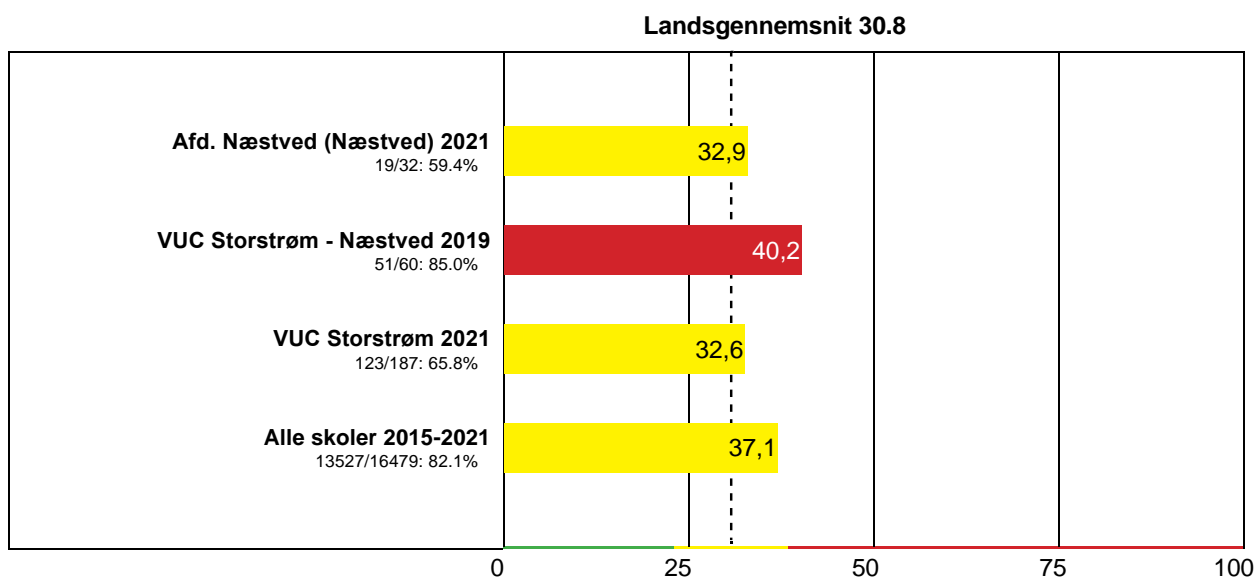
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (19 svar)	5.3% (3.9%)	5.3% (13.7%)	31.6% (37.3%)	36.8% (31.4%)	21.1% (13.7%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (19 svar)	0.0% (0.0%)	10.5% (11.8%)	21.1% (31.4%)	36.8% (33.3%)	31.6% (23.5%)

## 28 Udbændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

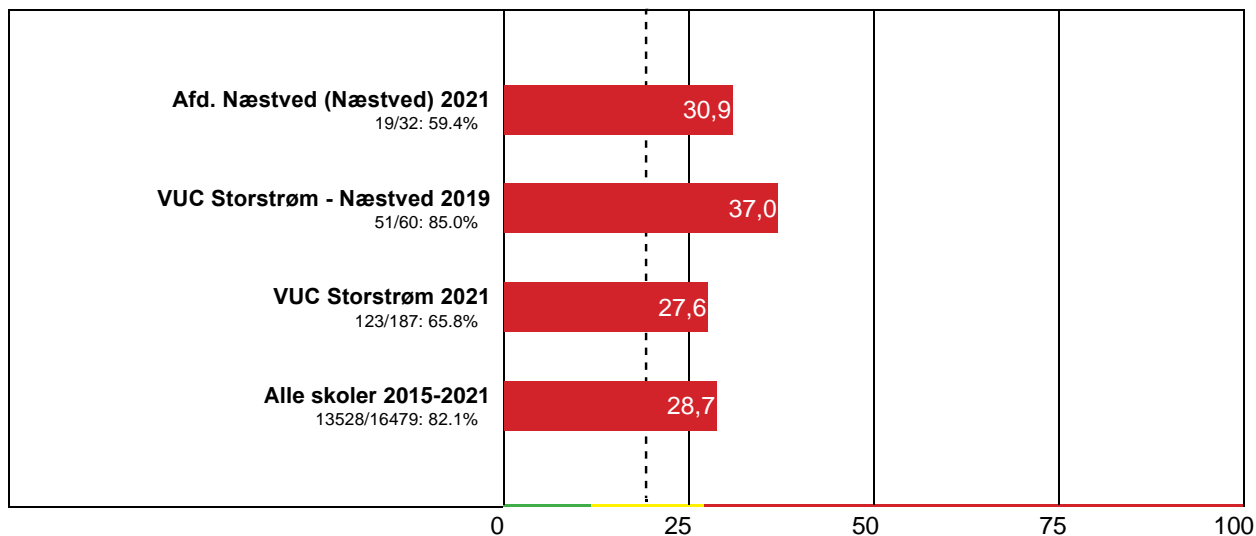
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (19 svar)	10.5% (7.8%)	15.8% (23.5%)	10.5% (27.5%)	36.8% (21.6%)	26.3% (19.6%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (19 svar)	5.3% (0.0%)	10.5% (19.6%)	15.8% (25.5%)	31.6% (33.3%)	36.8% (21.6%)

## 29 Søvnbesvær

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

Landsgennemsnit 19.4



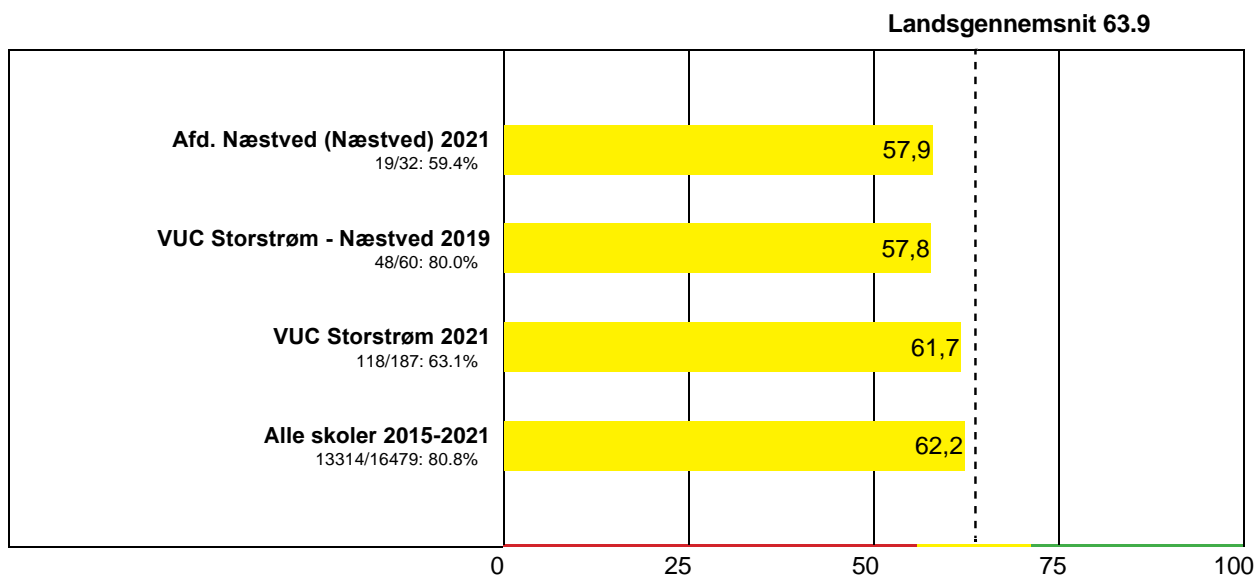
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (19 svar)	0.0% (2.0%)	10.5% (17.6%)	5.3% (19.6%)	47.4% (35.3%)	36.8% (25.5%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (19 svar)	5.3% (2.0%)	21.1% (25.5%)	26.3% (23.5%)	21.1% (29.4%)	26.3% (19.6%)

## 30 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
7.7) Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (19 svar)	15.8% (12.5%)	26.3% (27.1%)	36.8% (41.7%)	15.8% (16.7%)	5.3% (2.1%)

## 31 Seksuel chikane

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Næstved 2019**.

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
<sup>10.1)</sup> Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (19 svar)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	100.0% (0.0%)
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
<sup>10.2)</sup> Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (0 svar)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	

27-10-2021

## **Afd. Nykøbing F. (Nykøbing)**

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm



## Læservejledning

---

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

### Benchmark og mulige sammenligninger

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

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

### Først en oversigt

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

### Nærmere detaljer

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

### Sådan udregnes scorer

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

### Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

## Oversigt

Svarprocent: **57.7%** (15 besvarelser, 26 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>			
Professionel kapital	50.9	-	-
Social kapital	46.7	63.7	17.0
Tillid	53.3	68.0	14.7
Retfærdighed	40.0	59.4	19.4
Samarbejdet mellem kolleger	62.1	75.9	13.8
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	46.1	55.4	9.3
Human kapital	64.2	66.3	2.1
Beslutningskapital	41.8	-	-
<b>Kerneopgaven</b>			
Oplevet kvalitet	51.7	69.6	17.9
Kriterier for kvalitet	33.3	-	-
Eleverne: Manglende motivation	65.0	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	31.7	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	61.7	-	-
<b>Jobfaktorer</b>			
Arbejds mængde	58.3	45.5	12.8
Indflydelse i arbejdet	55.8	74.0	18.2
Mening i arbejdet	75.0	74.9	0.1
<b>Relationelle faktorer</b>			
Ledelseskvalitet	52.5	53.7	1.2
Anerkendelse fra ledelsen	35.0	64.3	29.3
Anerkendelse fra kollegerne	46.2	74.5	28.3
Anerkendelse fra eleverne	61.7	-	-
Anerkendelse fra samfundet	38.3	51.3	13.0
Mobning	20.0%	29.1%	9.1%-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>			
Arbejde-privatlivskonflikt	59.2	40.9	18.3
Loyalitet	45.8	63.8	18.0
Tilfredshed med arbejdet	68.9	77.8	8.9
Engagement i arbejdet	61.7	74.2	12.5
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Stress	33.3	29.0	4.3
Udbrændthed	46.7	30.8	15.9
Søvnbesvær	33.3	19.4	13.9
Selvurderet helbred	50.0	63.9	13.9
Seksuel chikane	0.0	-	-

### Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

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

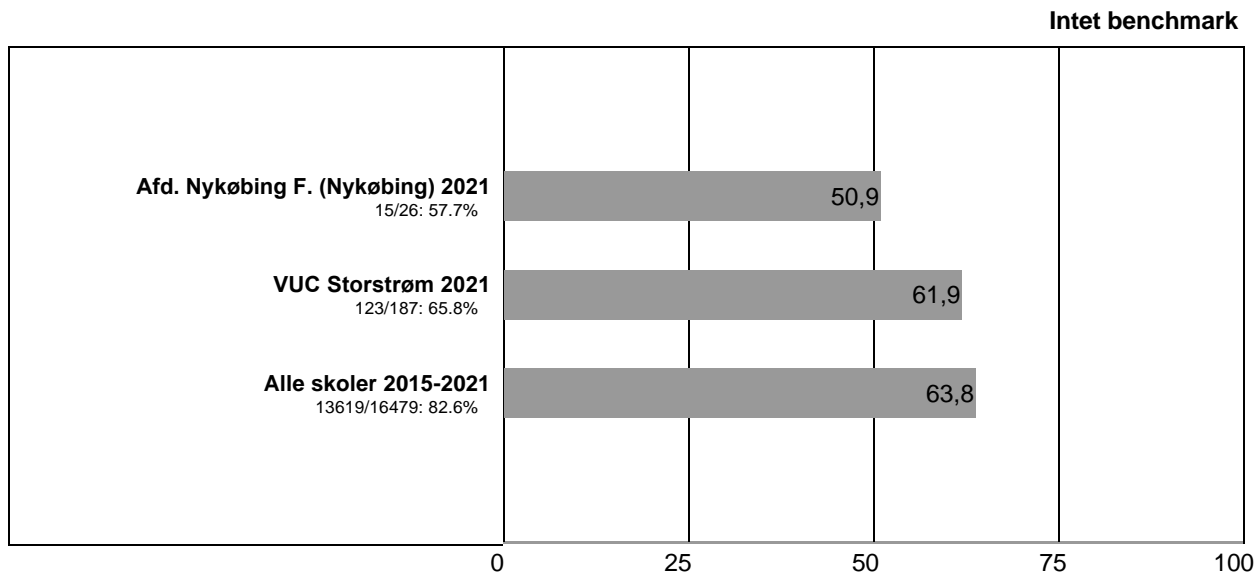
Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

## 01 Professionel kapital

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

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

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

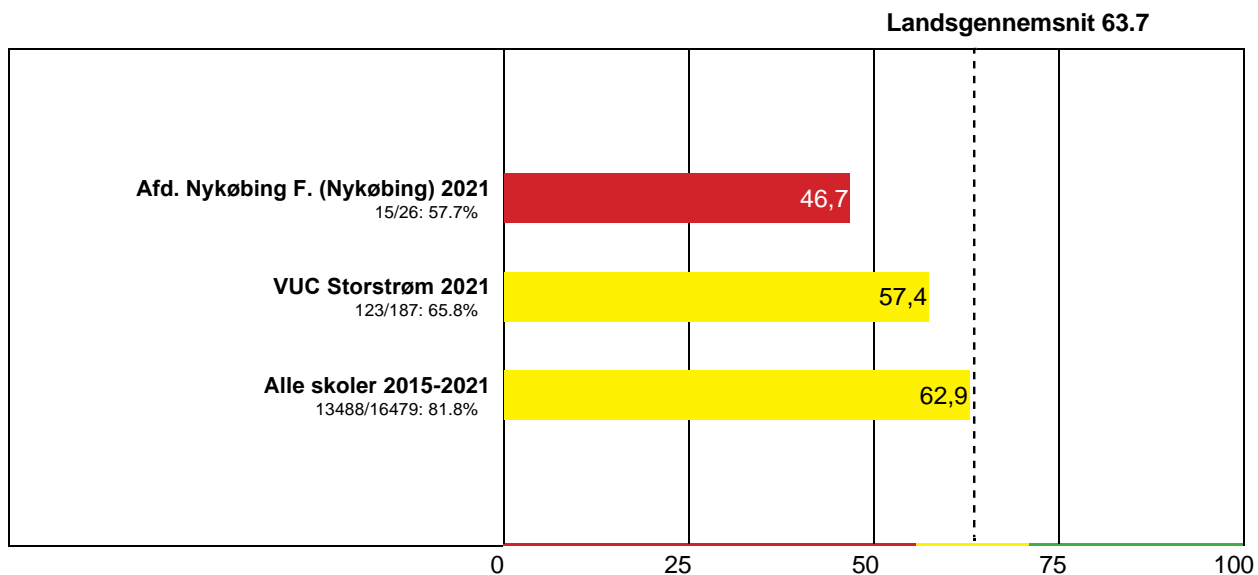


## 02 Social kapital

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

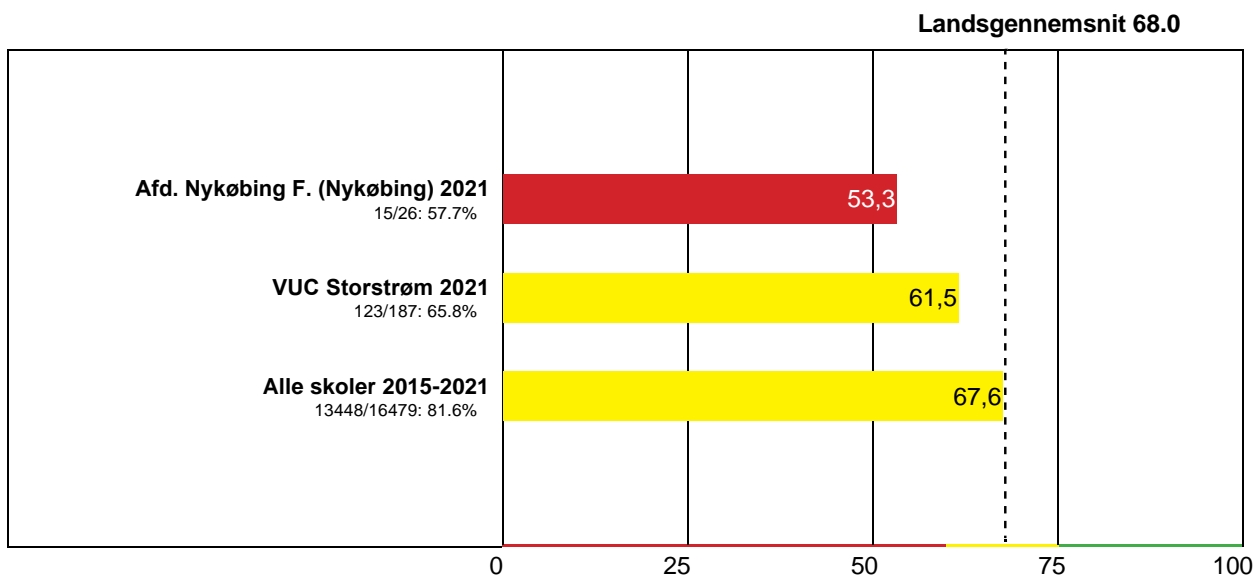
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



## 03 Tillid

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



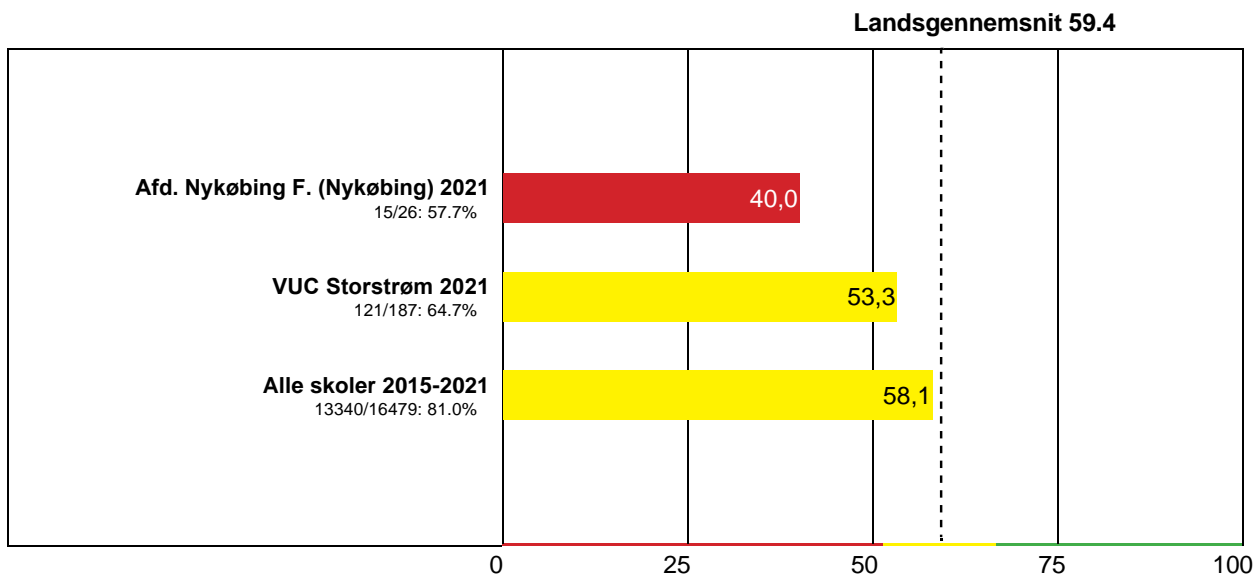
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (15 svar)	6.7% (17.5%)	40.0% (58.9%)	26.7% (19.8%)	13.3% (2.9%)	13.3% (0.9%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (15 svar)	6.7% (13.8%)	33.3% (40.4%)	33.3% (35.4%)	20.0% (7.7%)	6.7% (2.7%)

## 04 Retfærdighed

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



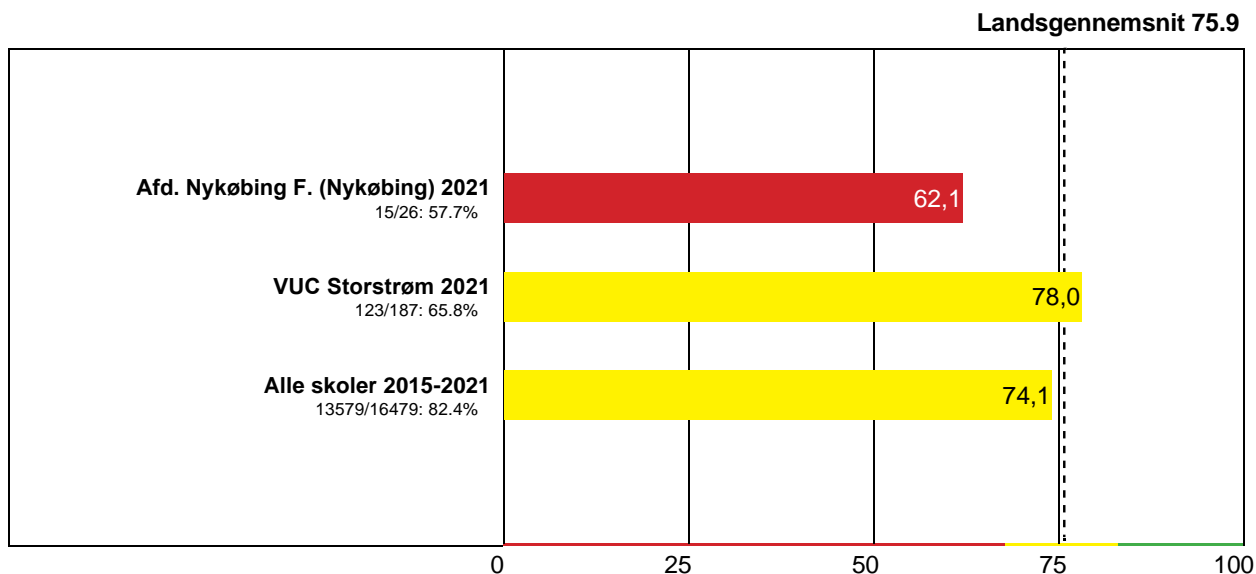
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (15 svar)	6.7% (6.3%)	0.0% (39.1%)	66.7% (46.4%)	26.7% (6.9%)	0.0% (1.3%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (14 svar)	0.0% (7.0%)	14.3% (35.2%)	21.4% (44.1%)	42.9% (10.9%)	21.4% (2.9%)

## 05 Samarbejdet mellem kolleger

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



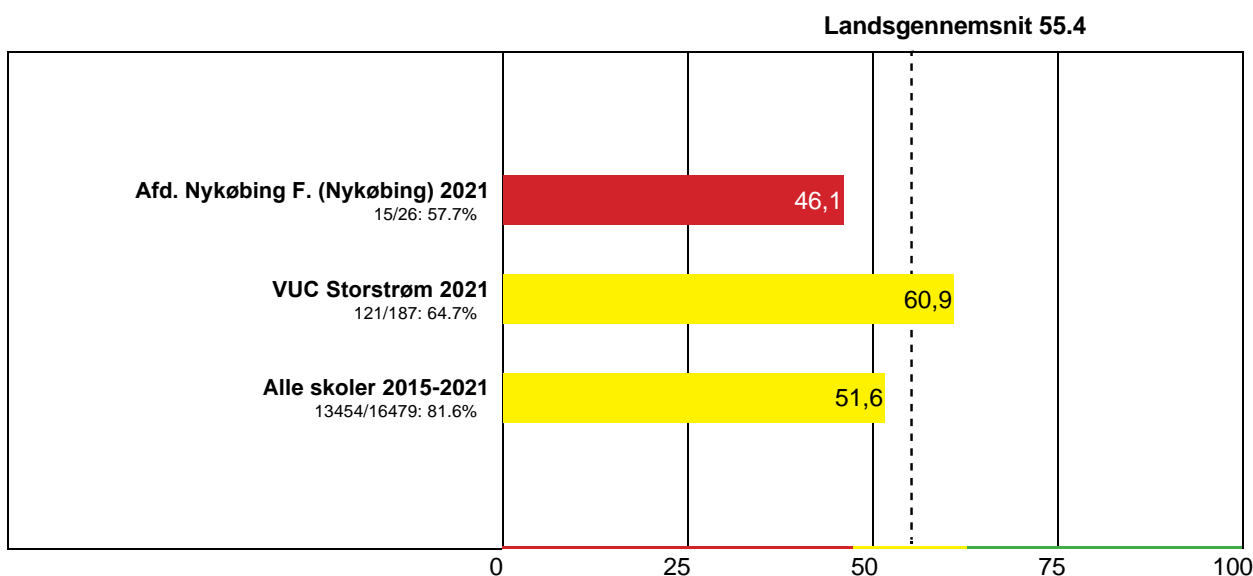
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (15 svar)	0.0% (33.9%)	46.7% (50.6%)	26.7% (13.1%)	20.0% (2.0%)	6.7% (0.5%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (15 svar)	20.0% (30.1%)	46.7% (42.6%)	20.0% (21.6%)	6.7% (4.3%)	6.7% (1.4%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (15 svar)	0.0% (29.2%)	53.3% (46.3%)	33.3% (19.4%)	13.3% (3.7%)	0.0% (1.4%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (15 svar)	13.3% (29.1%)	46.7% (51.7%)	40.0% (15.4%)	0.0% (2.9%)	0.0% (1.0%)

## 06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

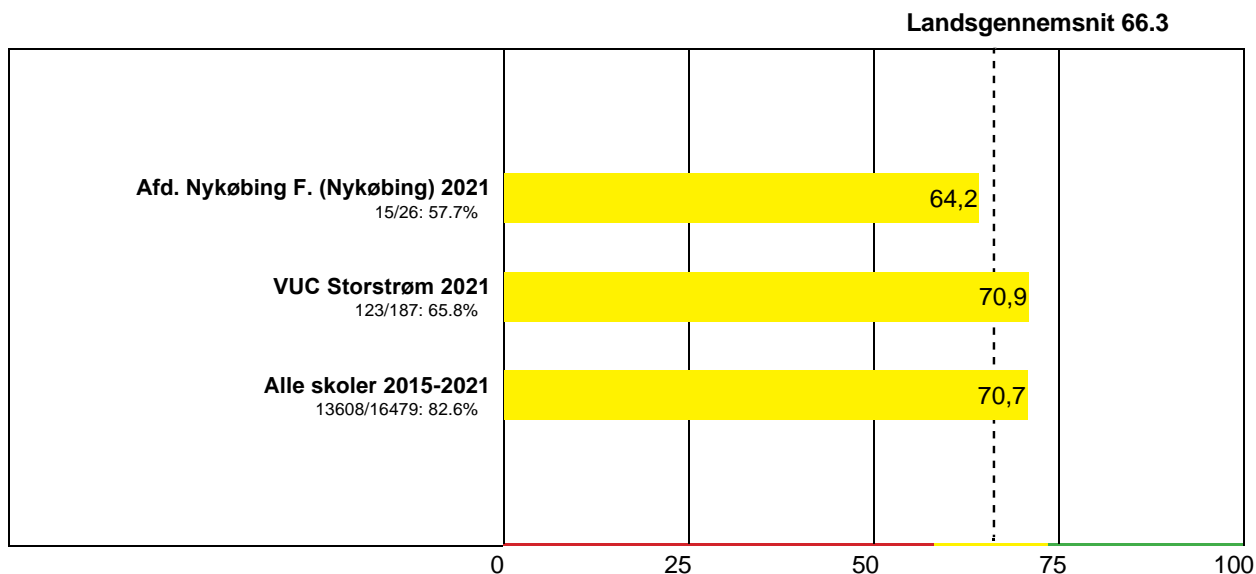
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (15 svar)	0.0% (5.2%)	13.3% (21.4%)	20.0% (34.7%)	46.7% (27.0%)	20.0% (11.5%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (15 svar)	20.0% (20.7%)	13.3% (33.1%)	40.0% (29.6%)	26.7% (13.1%)	0.0% (3.6%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (15 svar)	6.7% (13.8%)	33.3% (31.6%)	26.7% (30.8%)	20.0% (17.0%)	13.3% (6.8%)



## 07 Human kapital

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



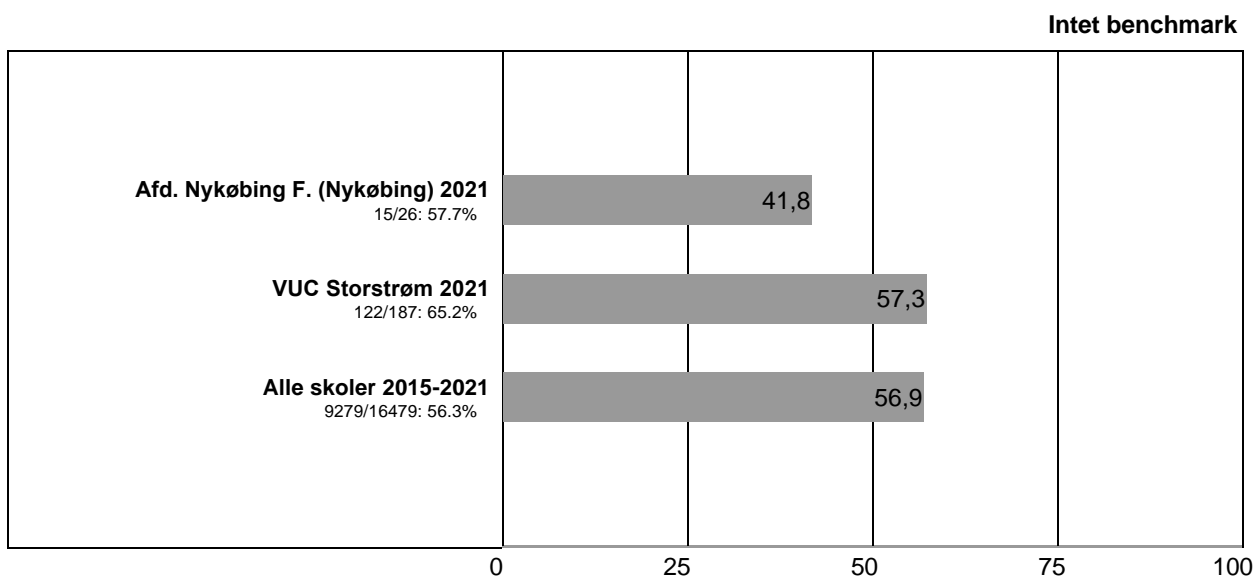
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (15 svar)	26.7% (20.9%)	33.3% (46.9%)	33.3% (18.9%)	6.7% (9.0%)	0.0% (4.3%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (15 svar)	6.7% (15.1%)	40.0% (42.5%)	33.3% (31.5%)	20.0% (8.0%)	0.0% (2.8%)

## 08 Beslutningskapital

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



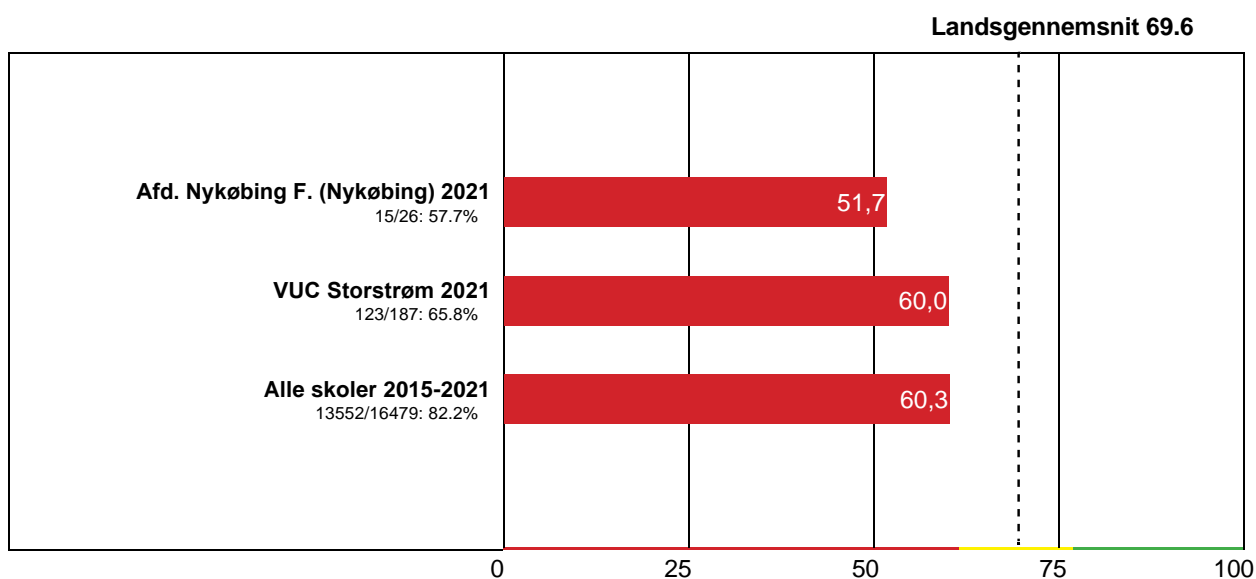
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (15 svar)	0.0%	13.3%	46.7%	20.0%	20.0%
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (14 svar)	7.1%	28.6%	42.9%	14.3%	7.1%
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (15 svar)	6.7%	26.7%	40.0%	13.3%	13.3%
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (15 svar)	0.0%	13.3%	26.7%	33.3%	26.7%
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (15 svar)	0.0%	13.3%	40.0%	26.7%	20.0%

## 09 Oplevet kvalitet

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



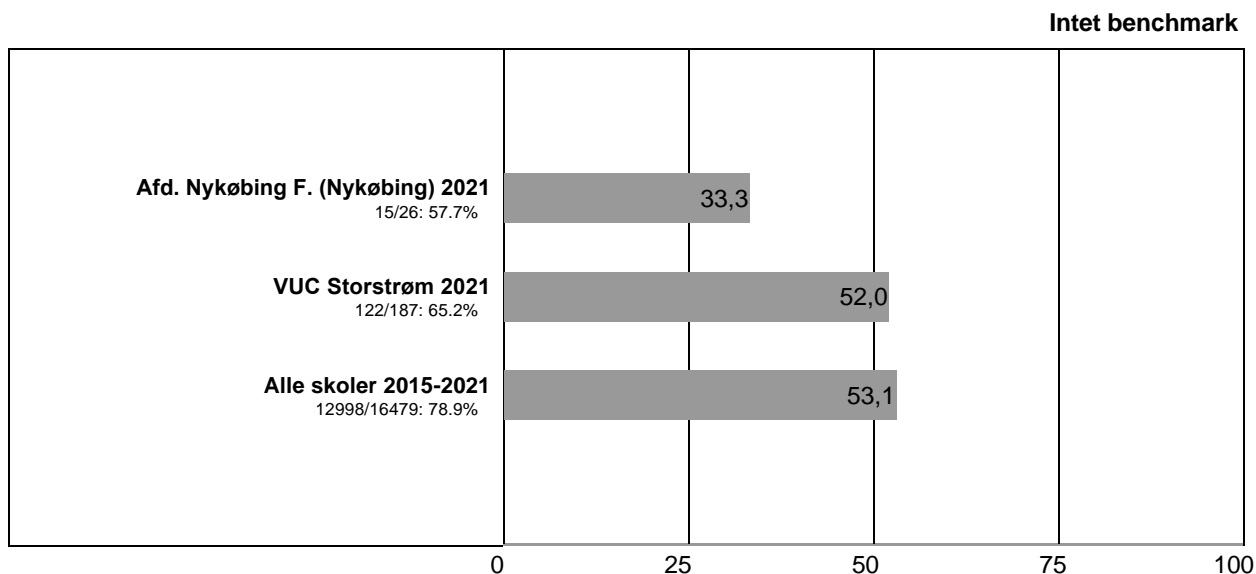
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.7)</sup> Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (15 svar)	6.7% (17.8%)	20.0% (48.7%)	46.7% (28.8%)	26.7% (3.4%)	0.0% (1.4%)

## 10 Kriterier for kvalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

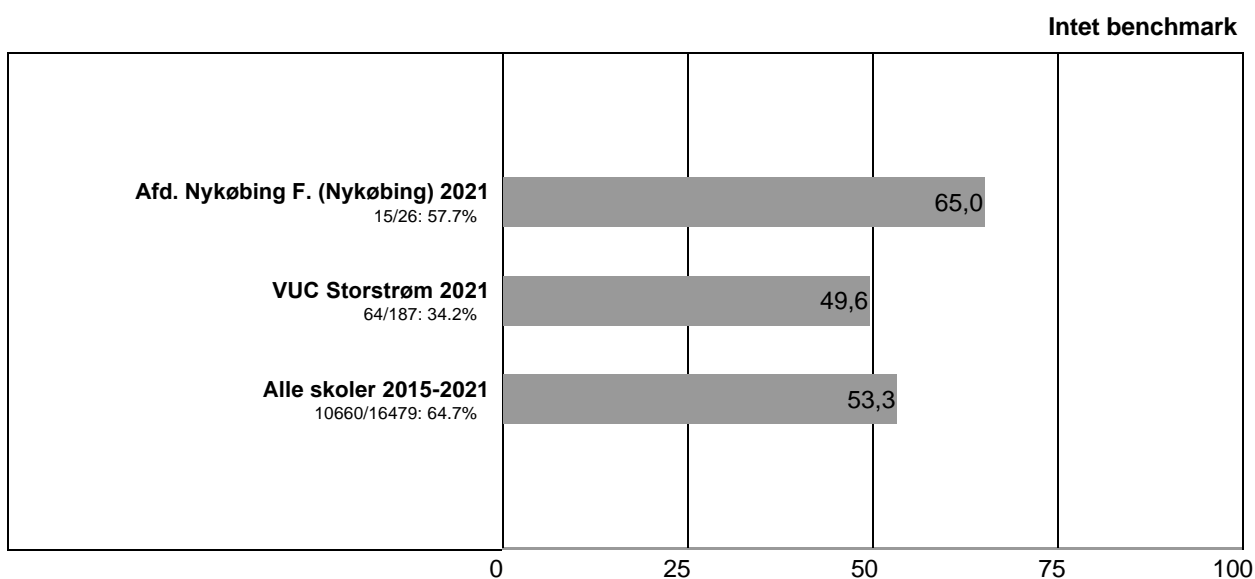
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.8) Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (15 svar)	0.0%	13.3%	33.3%	26.7%	26.7%

## 11 Eleverne: Manglende motivation

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

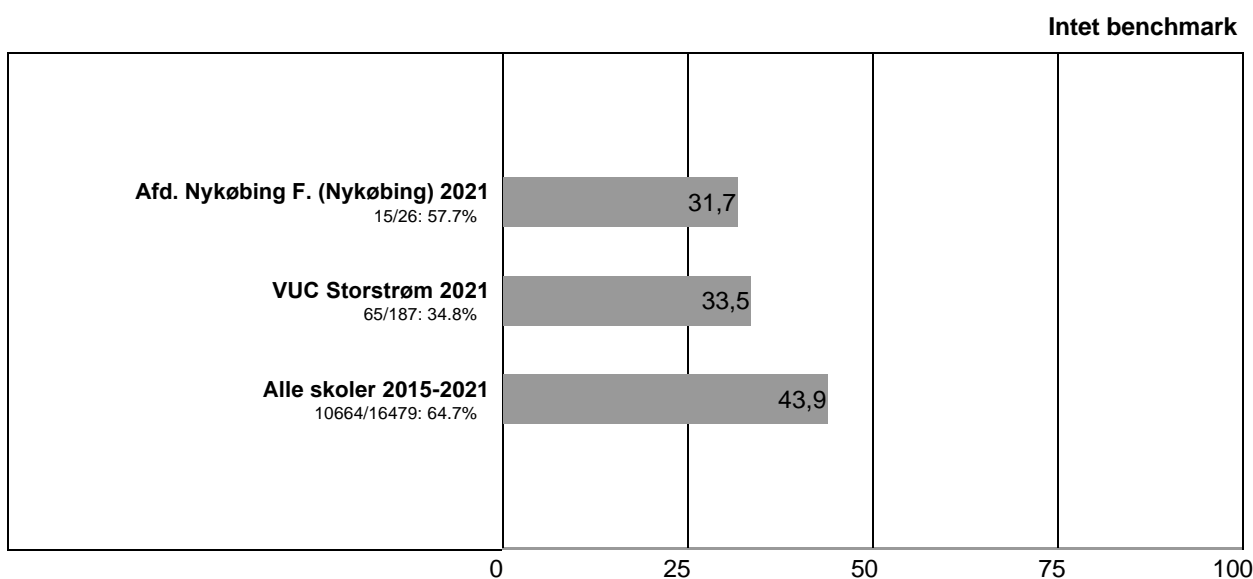
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.3) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (15 svar)	20.0%	33.3%	33.3%	13.3%	0.0%

## 12 Eleverne: Støj og uro i timerne

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

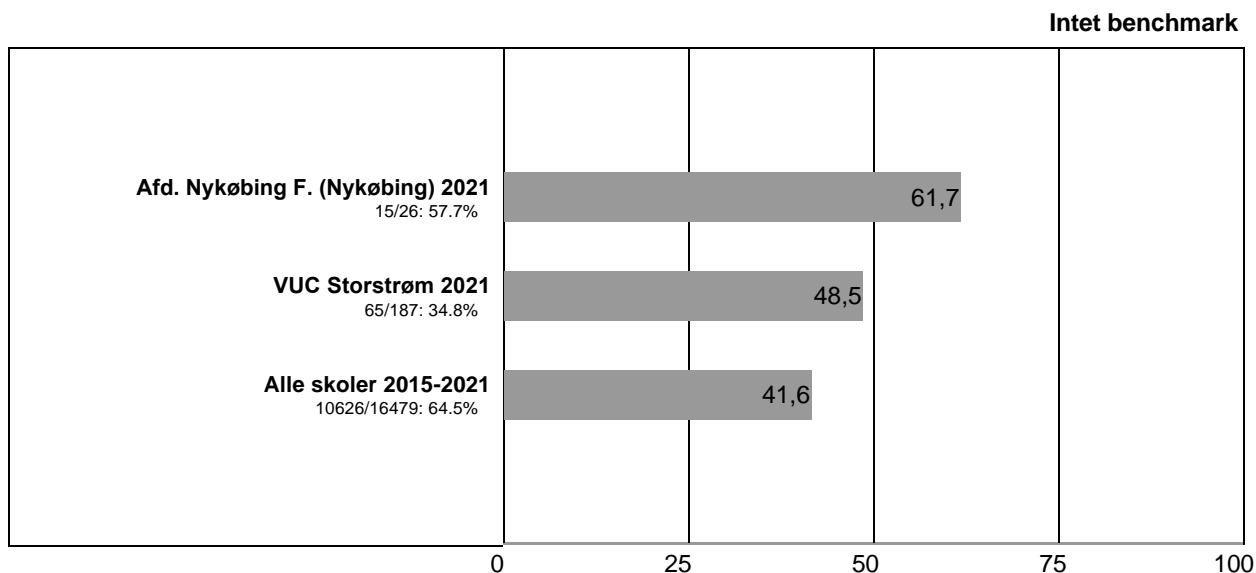
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (15 svar)	6.7%	13.3%	13.3%	33.3%	33.3%

## 13 Eleverne: Sociale og psykiske problemer

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

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



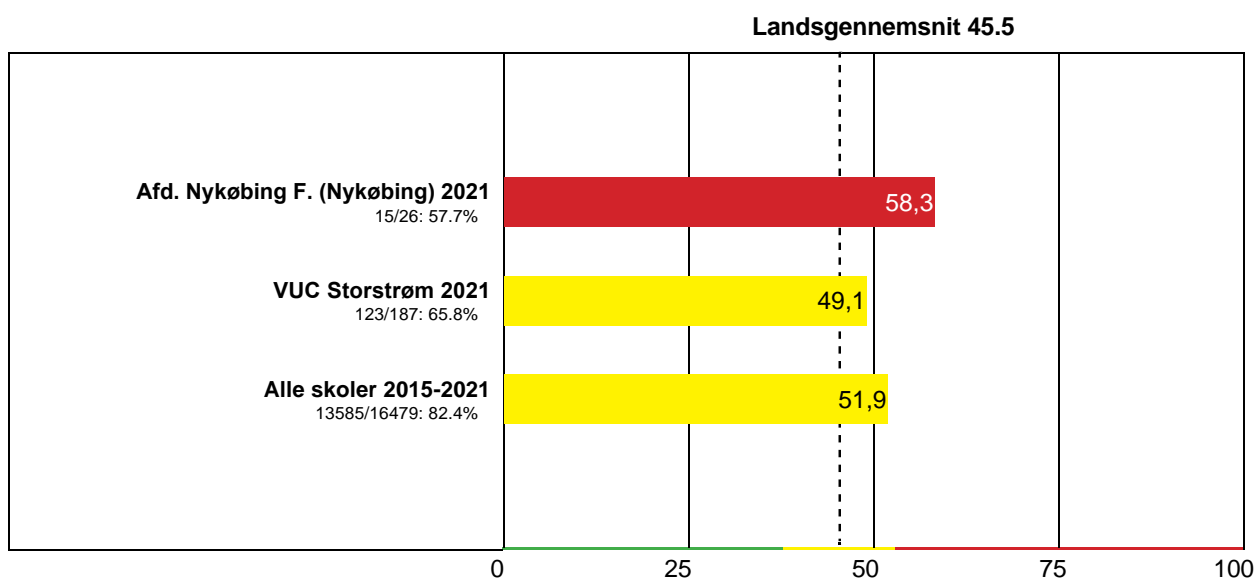
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (15 svar)	20.0%	20.0%	46.7%	13.3%	0.0%

## 14 Arbejdsomængde

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

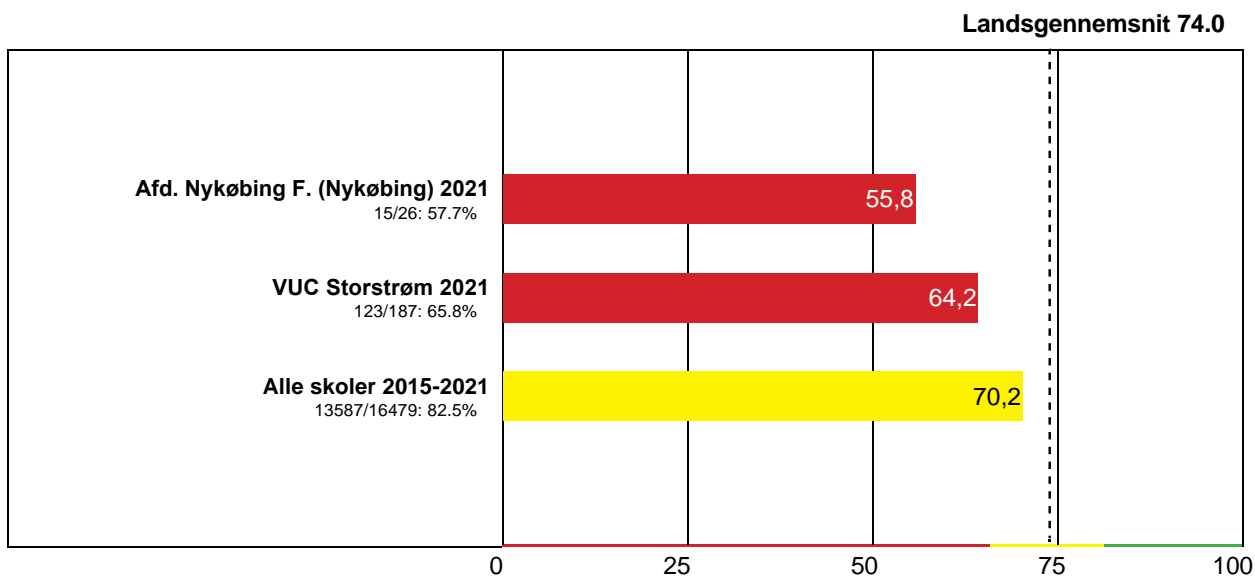
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (14 svar)	7.1% (3.7%)	57.1% (25.5%)	35.7% (43.5%)	0.0% (18.7%)	0.0% (8.6%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (15 svar)	0.0% (3.0%)	33.3% (17.0%)	40.0% (37.2%)	13.3% (29.3%)	13.3% (13.4%)



## 15 Indflydelse i arbejdet

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



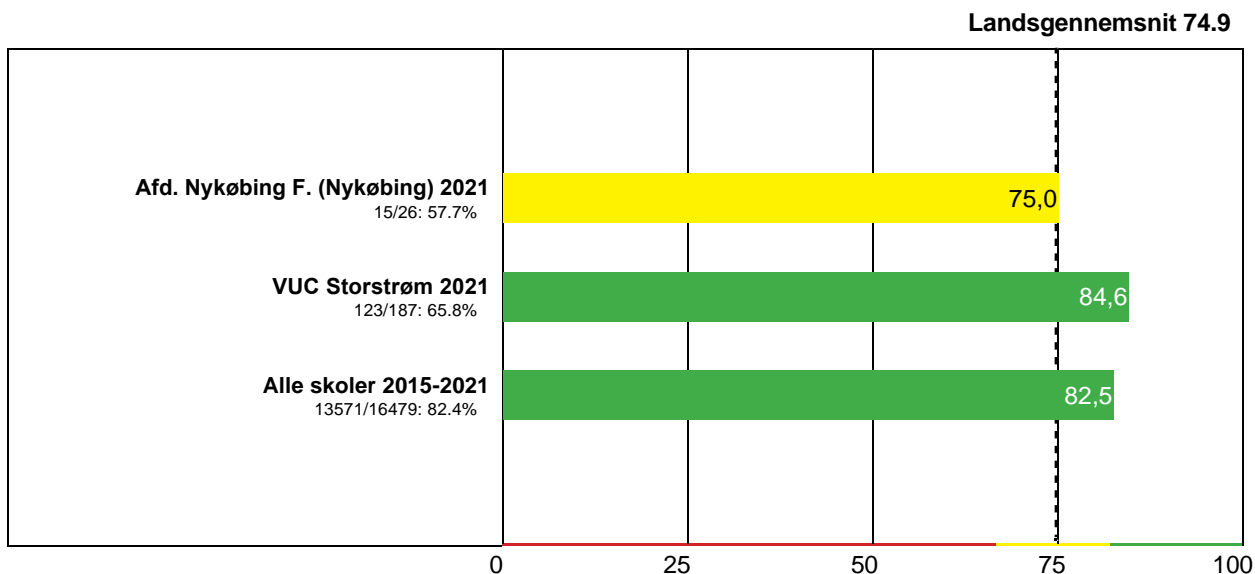
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (15 svar)	20.0% (49.1%)	40.0% (39.8%)	20.0% (8.9%)	20.0% (1.7%)	0.0% (0.5%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (15 svar)	0.0% (18.1%)	33.3% (41.1%)	33.3% (24.7%)	20.0% (11.4%)	13.3% (4.7%)

## 16 Mening i arbejdet

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



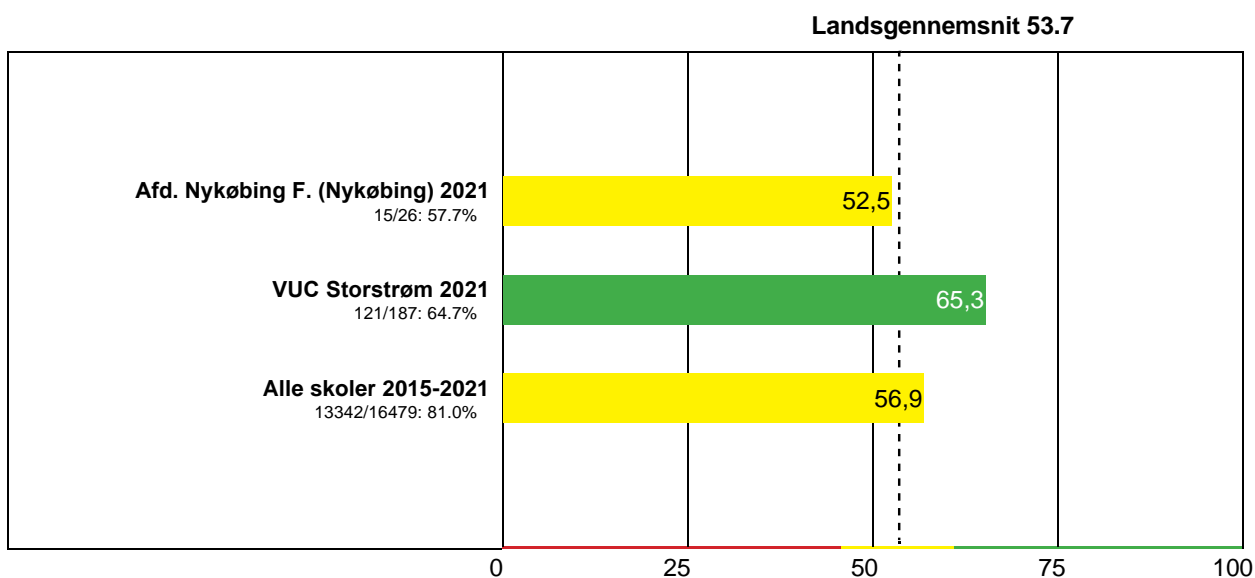
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (15 svar)	20.0% (22.9%)	33.3% (53.4%)	40.0% (20.6%)	6.7% (2.5%)	0.0% (0.7%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (15 svar)	40.0% (26.8%)	53.3% (54.2%)	6.7% (15.9%)	0.0% (2.3%)	0.0% (0.9%)

## 17 Ledelseskvalitet

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



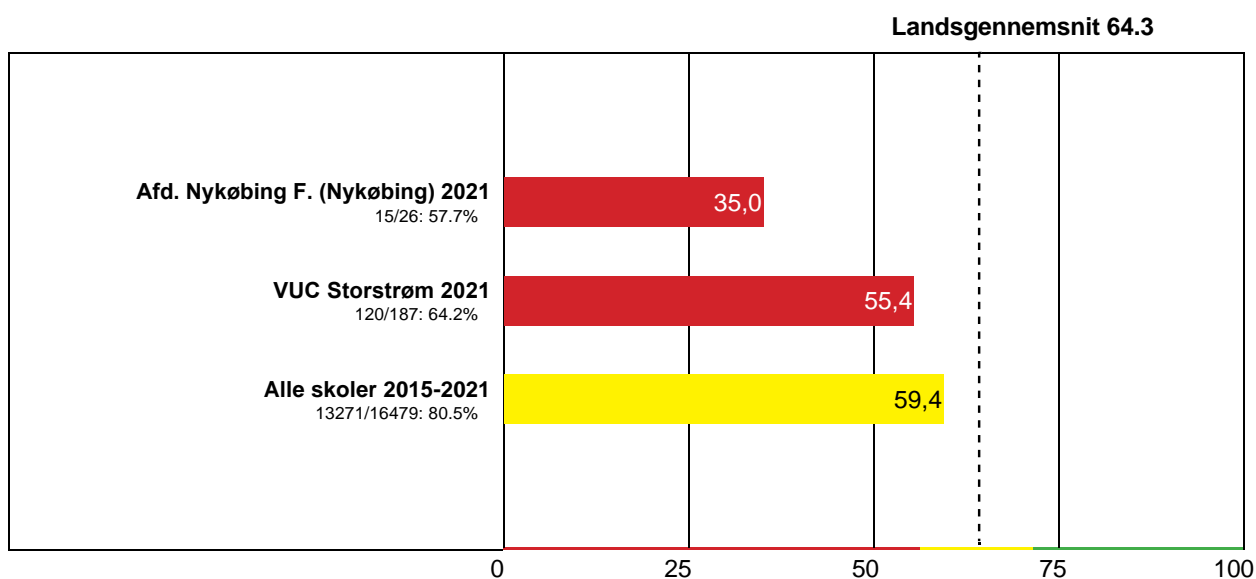
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (15 svar)	20.0% (6.9%)	6.7% (28.7%)	53.3% (44.0%)	20.0% (13.6%)	0.0% (6.9%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (14 svar)	0.0% (6.4%)	14.3% (30.0%)	57.1% (41.6%)	28.6% (15.6%)	0.0% (6.4%)

## 18 Anerkendelse fra ledelsen

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



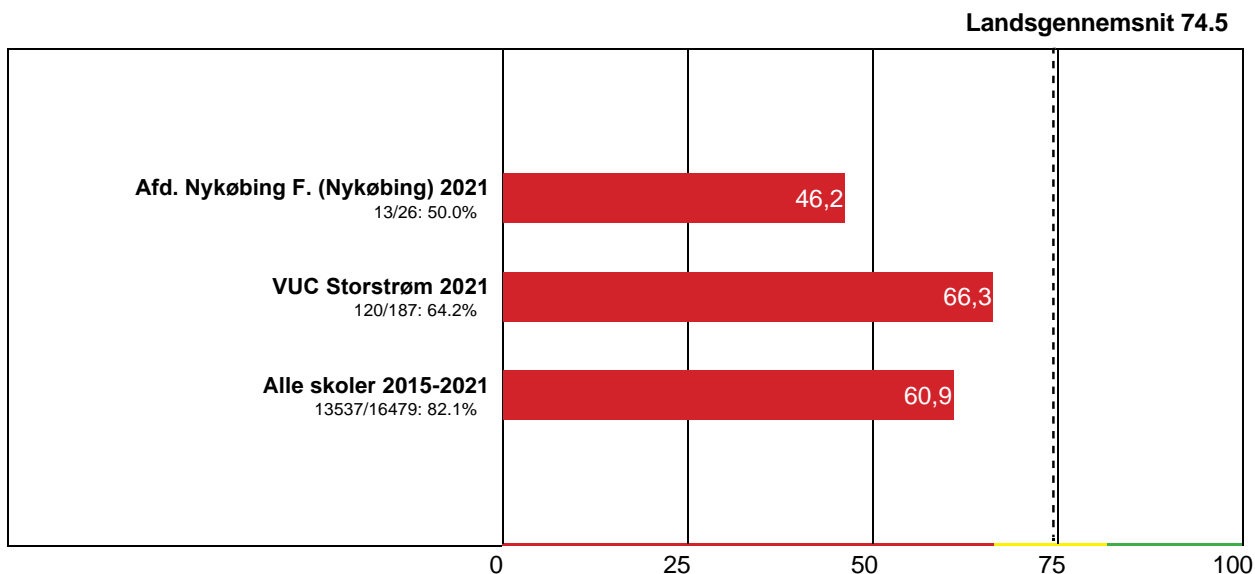
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5,6)</sup> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (15 svar)	0.0% (13.3%)	20.0% (44.7%)	33.3% (30.9%)	13.3% (8.0%)	33.3% (3.0%)

## 19 Anerkendelse fra kollegerne

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



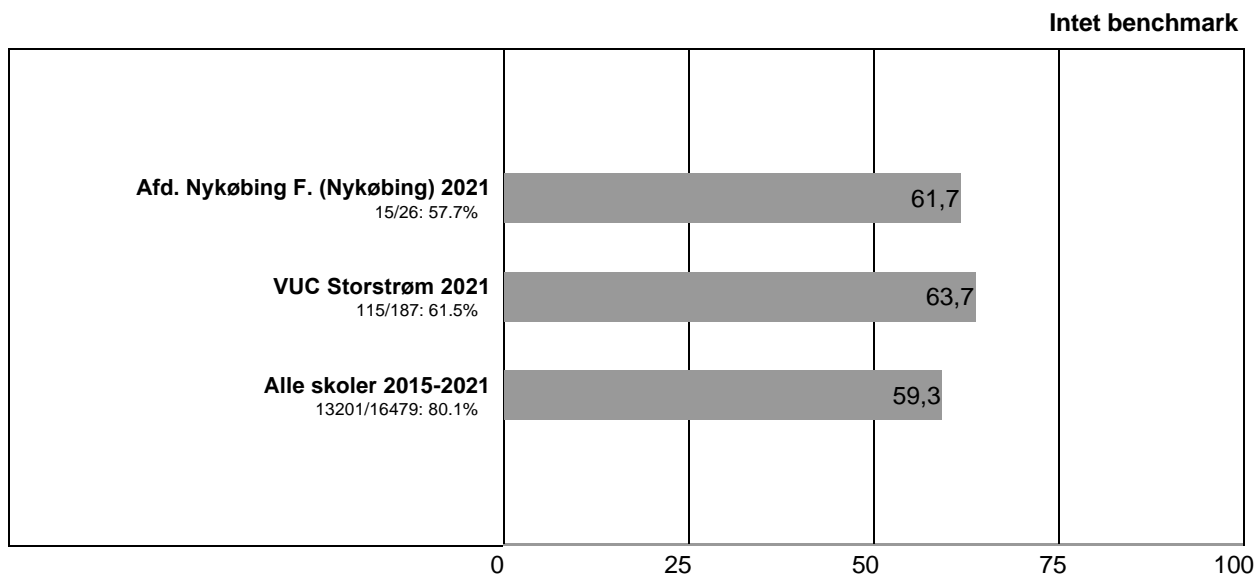
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>2.3)</sup> Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (13 svar)	7.7% (26.5%)	7.7% (52.3%)	53.8% (17.9%)	23.1% (2.8%)	7.7% (0.5%)

## 20 Anerkendelse fra eleverne

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



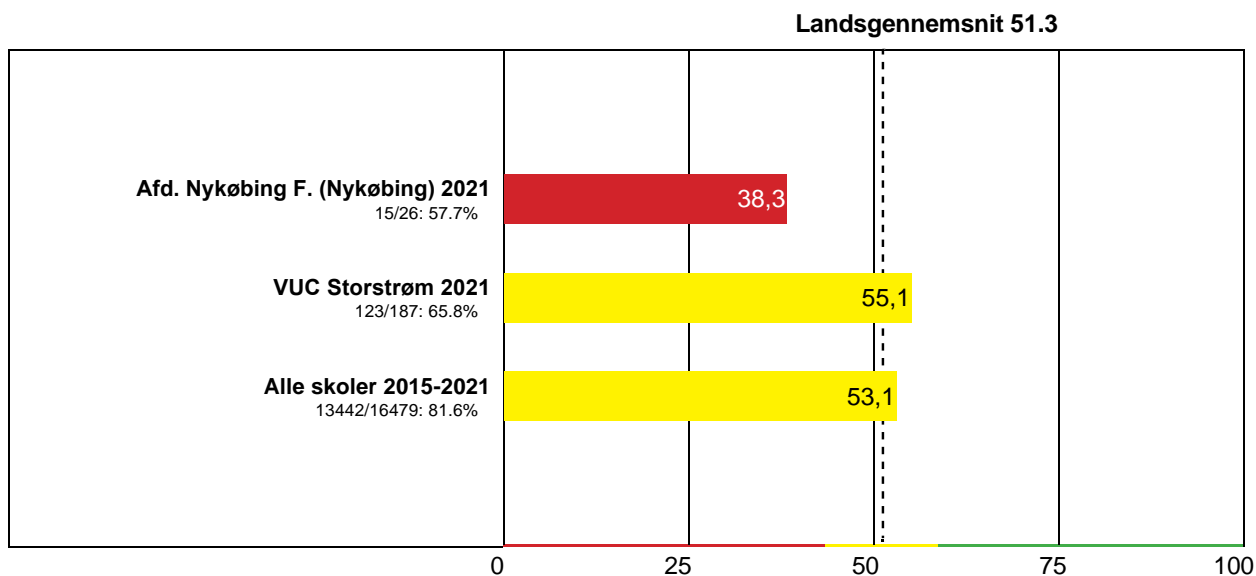
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>3.0)</sup> Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (15 svar)	6.7%	46.7%	33.3%	13.3%	0.0%

## 21 Anerkendelse fra samfundet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.4)</sup> I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (15 svar)	0.0% (5.4%)	6.7% (27.0%)	46.7% (42.0%)	40.0% (18.7%)	6.7% (7.0%)

## 22 Mobning

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

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

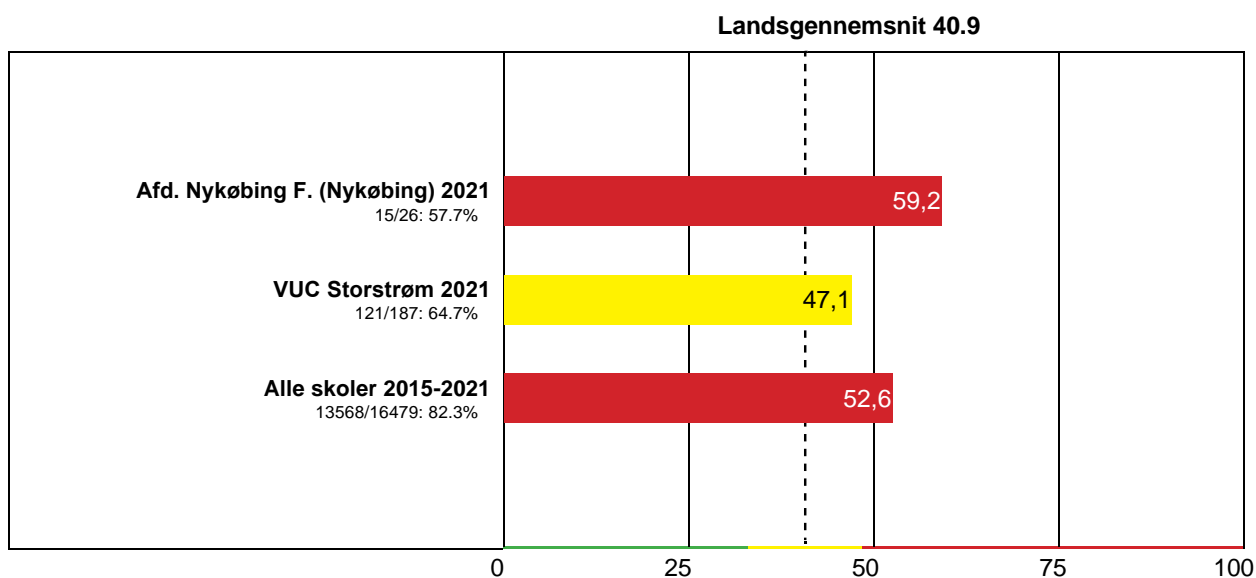
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (15 svar)	0.0% (1.4%)	Ja, dagligt
	0.0% (3.5%)	Ja, ugentligt
	0.0% (4.5%)	Ja, månedligt
	20.0% (19.8%)	Ja, af og til
	80.0% (70.9%)	Nej
8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (2 svar)	0.0% (70.8%)	Kolleger
	0.0% (0.0%)	Ledere
	0.0% (7.5%)	Underordnede
	100.0% (0.0%)	Forældre, kursister eller elever



## 23 Arbejde-privatlivskonflikt

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



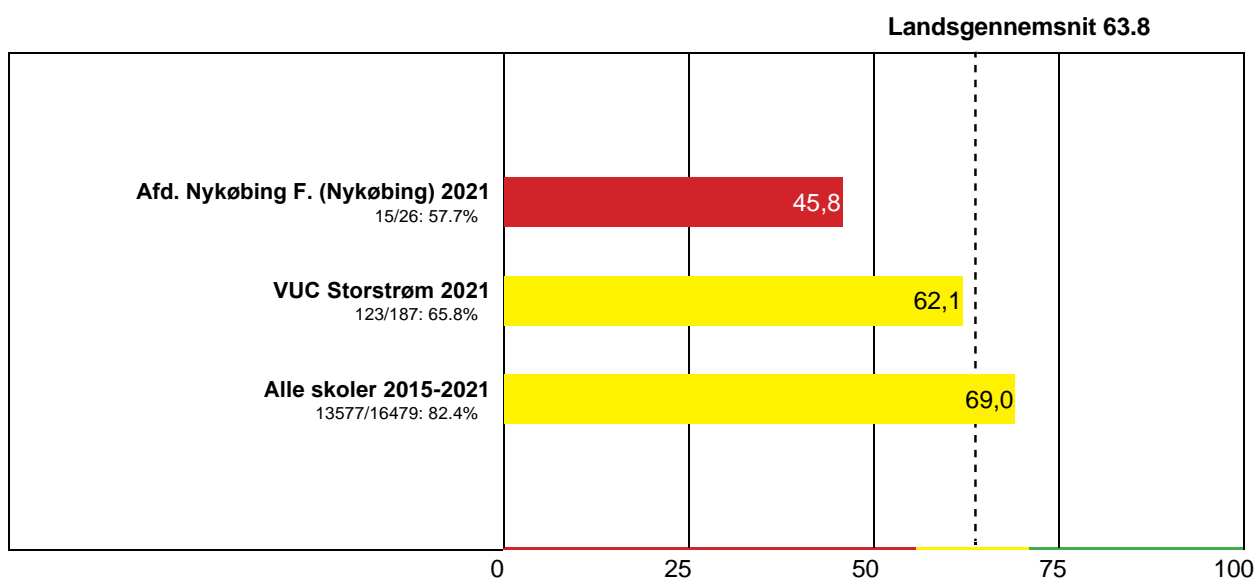
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (15 svar)	20.0% (3.3%)	33.3% (18.5%)	26.7% (38.8%)	13.3% (30.7%)	6.7% (8.8%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (14 svar)	14.3% (2.4%)	14.3% (12.9%)	50.0% (32.1%)	14.3% (37.7%)	7.1% (15.0%)

## 24 Loyalitet

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



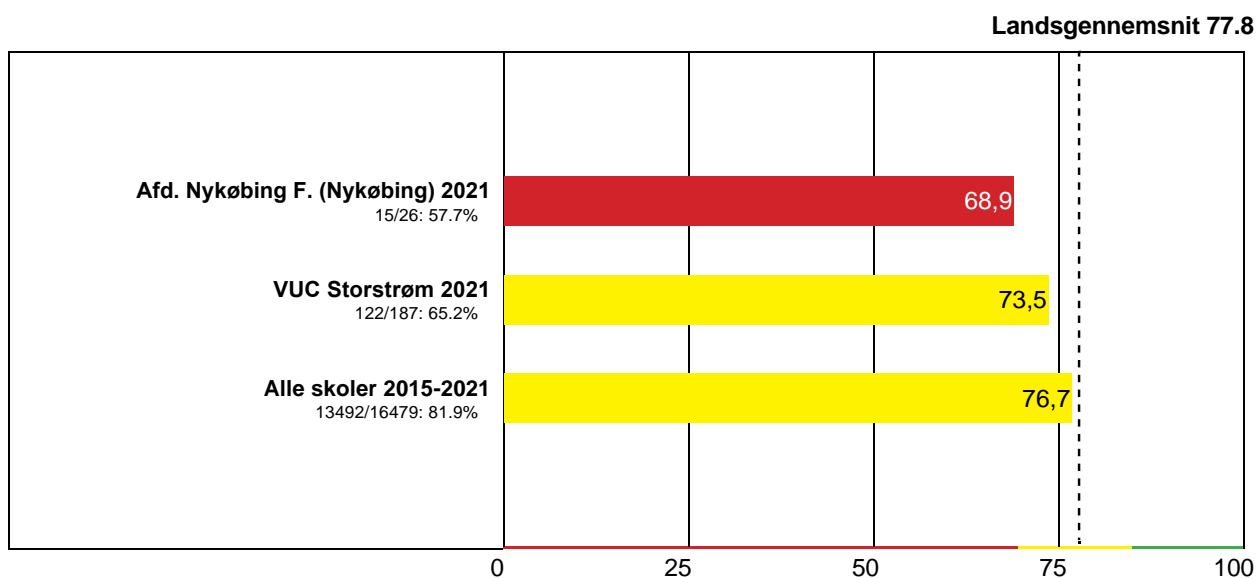
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (15 svar)	13.3% (4.4%)	26.7% (11.7%)	26.7% (22.9%)	13.3% (30.1%)	20.0% (31.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (15 svar)	13.3% (15.4%)	13.3% (35.8%)	26.7% (29.9%)	20.0% (9.7%)	26.7% (9.2%)

## 25 Tilfredshed med arbejdet

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



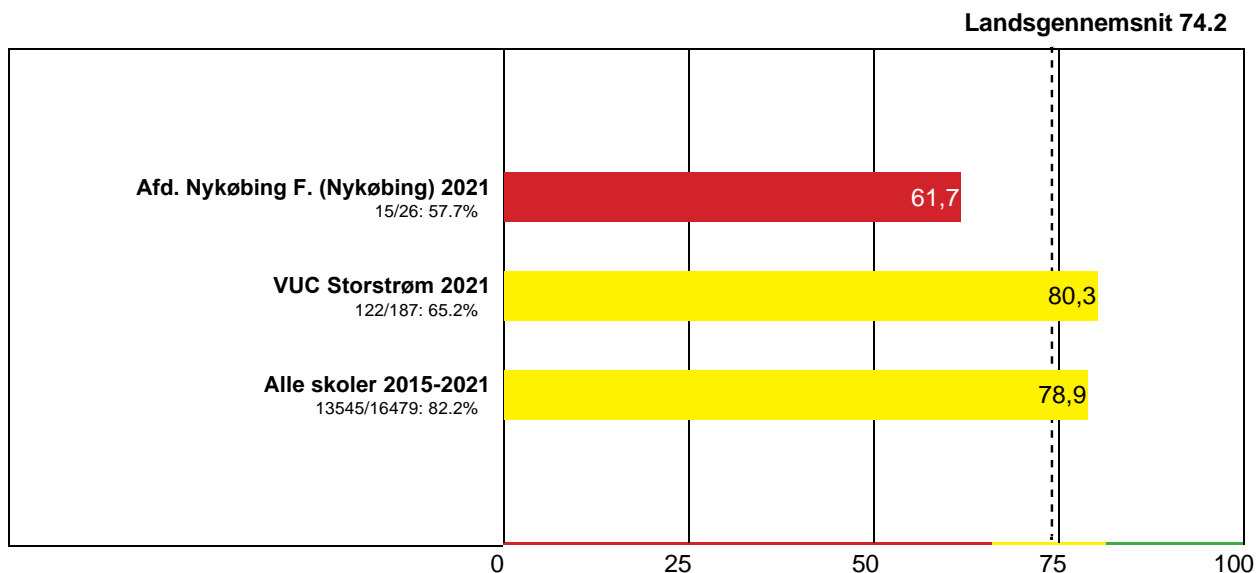
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (15 svar)	26.7% (41.2%)	53.3% (52.2%)	20.0% (5.5%)	0.0% (1.1%)

## 26 Engagement i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

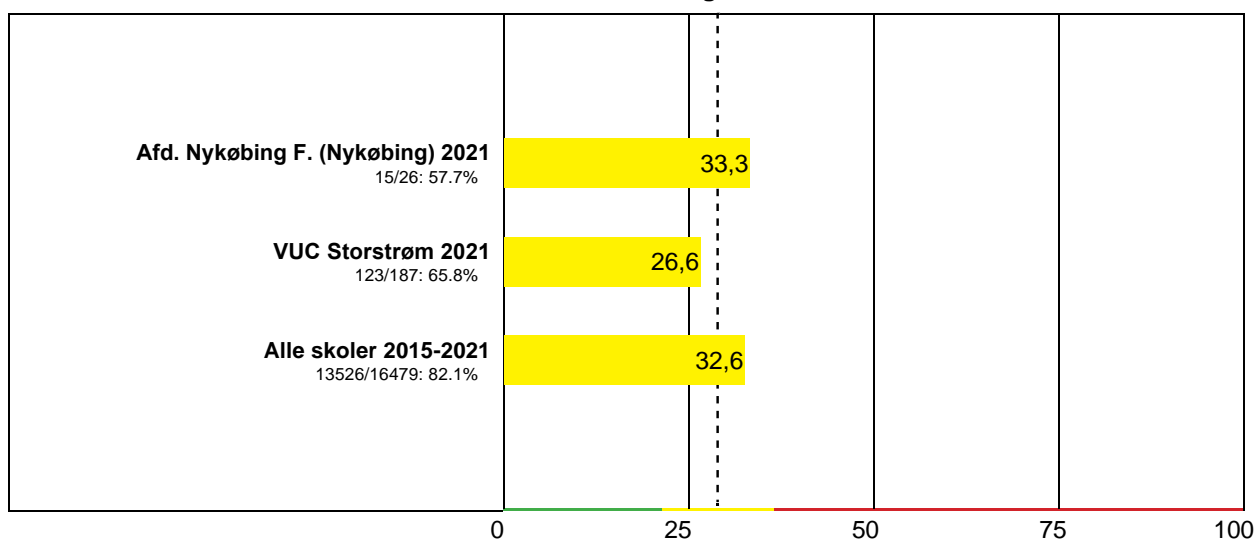
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.3)</sup> I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (15 svar)	13.3% (24.3%)	40.0% (52.7%)	33.3% (19.3%)	6.7% (2.7%)	6.7% (0.9%)

## 27 Stress

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

Lands gennemsnit 29.0



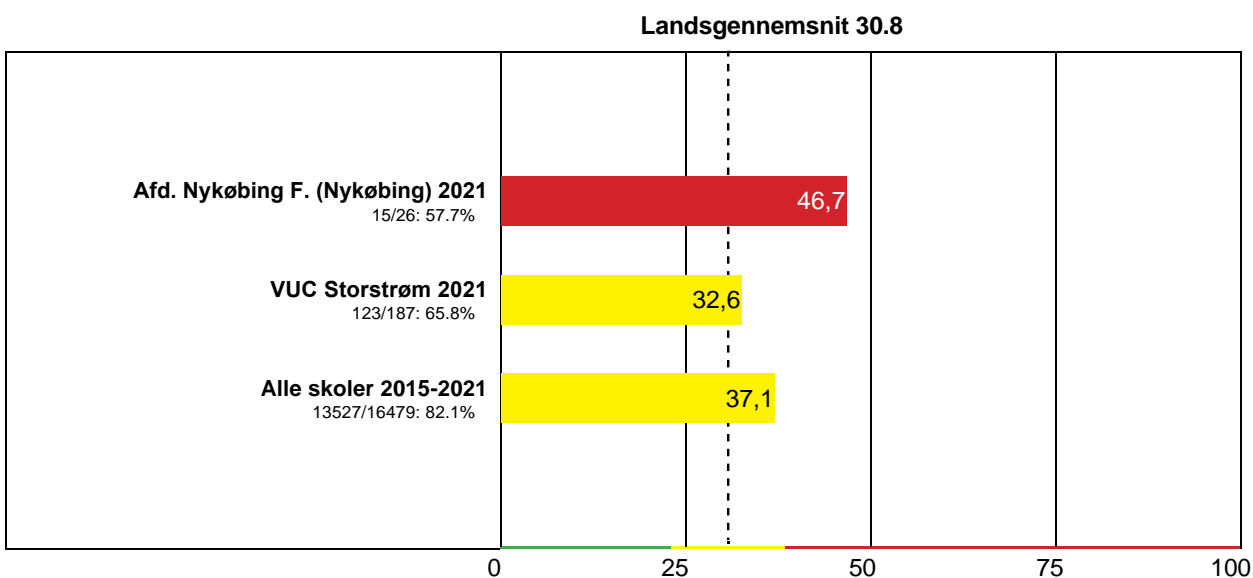
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (14 svar)	0.0% (1.7%)	7.1% (10.8%)	35.7% (18.3%)	35.7% (44.2%)	21.4% (25.0%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (15 svar)	0.0% (0.3%)	13.3% (5.0%)	20.0% (17.2%)	53.3% (61.3%)	13.3% (16.2%)

## 28 Udbændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

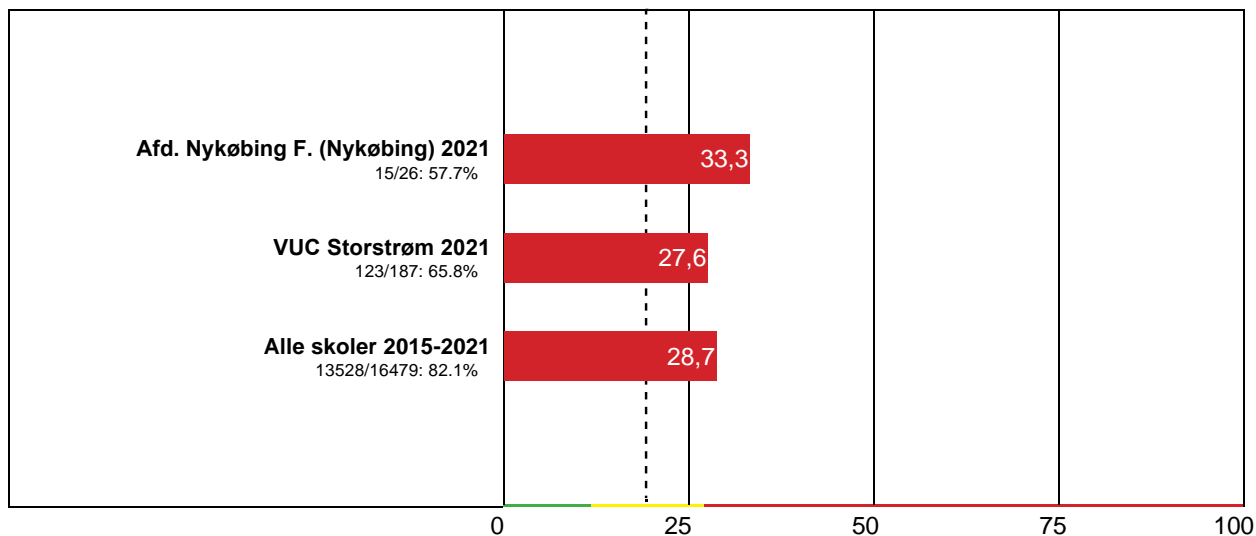
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (15 svar)	6.7% (1.5%)	40.0% (12.6%)	13.3% (27.5%)	26.7% (47.3%)	13.3% (11.1%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (15 svar)	0.0% (0.9%)	26.7% (7.5%)	26.7% (15.5%)	40.0% (42.9%)	6.7% (33.1%)

## 29 Søvnbesvær

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

Landsgennemsnit 19.4



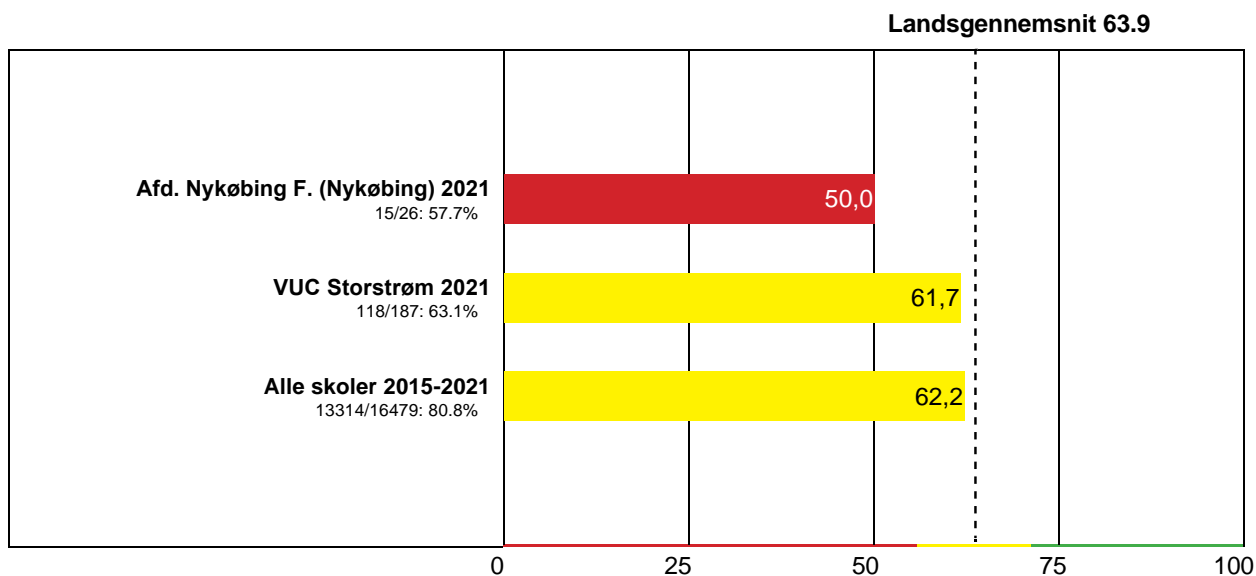
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (15 svar)	0.0% (0.9%)	6.7% (5.1%)	33.3% (10.5%)	40.0% (35.2%)	20.0% (48.3%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (15 svar)	0.0% (0.6%)	6.7% (6.4%)	33.3% (13.1%)	53.3% (31.9%)	6.7% (48.0%)

## 30 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
7.7) Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (15 svar)	6.7% (12.5%)	26.7% (41.2%)	33.3% (36.6%)	26.7% (8.9%)	6.7% (0.8%)



## 31 Seksuel chikane

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
<sup>10.1)</sup> Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (15 svar)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
<sup>10.2)</sup> Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (0 svar)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

27-10-2021

## **Afd. Nakskov (Nakskov)**

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm

---

## Læservejledning

---

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

### Benchmark og mulige sammenligninger

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

### Først en oversigt

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

### Nærmere detaljer

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

### Sådan udregnes scorer

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

### Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

# Udviklingsoversigt

Afd. Nakskov (Nakskov) 2021		VUC Storstrøm - Nakskov 2019		
Svarprocent: <b>61.1%</b> (11 besvarelser, 18 respondenter)		Svarprocent: <b>76.0%</b> (19 besvarelser, 25 respondenter)		
	Landsgennemsnit point (0-100)	2019 point (0-100)	2021 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>				
Professionel kapital	-	60.4	52.0	-8.3
Social kapital	63.7	58.7	40.9	-17.8
Tillid	68.0	63.9	43.2	-20.7
Retfærdighed	59.4	53.5	38.6	-14.8
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	74.5	83.0	8.4
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55.4	50.9	60.6	9.7
Human kapital	66.3	68.1	64.8	-3.3
Beslutningskapital	-	54.4	50.5	-4.0
<b>Kerneopgaven</b>				
Oplevet kvalitet	69.6	58.3	40.9	-17.4
Kriterier for kvalitet	-	54.2	47.7	-6.4
Eleverne: Manglende motivation	-	53.1	38.6	-14.5
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	40.6	31.8	-8.8
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	46.9	43.2	-3.7
<b>Jobfaktorer</b>				
Arbejdsomfang	45.5	46.5	47.7	1.2
Indflydelse i arbejdet	74.0	67.4	48.9	-18.5
Mening i arbejdet	74.9	82.6	79.5	-3.1
<b>Relationelle faktorer</b>				
Ledelseskvalitet	53.7	64.6	59.1	-5.5
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	56.9	40.9	-16.0
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	68.1	77.3	9.2
Anerkendelse fra eleverne	-	66.7	75.0	8.3
Anerkendelse fra samfundet	51.3	54.2	52.3	-1.9
Mobning	29.1%	27.8%	9.1%	-18.7 %-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	42.4	50.0	7.6
Loyalitet	63.8	62.5	42.0	-20.5
Tilfredshed med arbejdet	77.8	77.8	57.6	-20.2
Engagement i arbejdet	74.2	83.3	65.9	-17.4
<b>Helbred og velbefindende</b>				
Stress	29.0	31.9	31.8	-0.1
Udbrændthed	30.8	38.9	43.2	4.3
Søvnbesvær	19.4	22.2	23.9	1.6
Selvurderet helbred	63.9	68.8	65.9	-2.8
Seksuel chikane	-	-	0.0	-

## Forklaring

- Kolonnen længst til højre, Udvikling – her angiver en grøn farve en god udvikling og en rød farve en dårlig udvikling, uanset hvor stor udviklingen er.
- De to andre farvede kolonner – er farvet ift. benchmarket Landsgennemsnit, se Forklaring i bunden af oversigten på næste side.

# Oversigt

Svarprocent: **61.1%** (11 besvarelser, 18 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>			
Professionel kapital	52.0	-	-
Social kapital	40.9	63.7	22.8
Tillid	43.2	68.0	24.8
Retfærdighed	38.6	59.4	20.8
Samarbejdet mellem kolleger	83.0	75.9	7.1
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	60.6	55.4	5.2
Human kapital	64.8	66.3	1.5
Beslutningskapital	50.5	-	-
<b>Kerneopgaven</b>			
Oplevet kvalitet	40.9	69.6	28.7
Kriterier for kvalitet	47.7	-	-
Eleverne: Manglende motivation	38.6	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	31.8	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	43.2	-	-
<b>Jobfaktorer</b>			
Arbejds mængde	47.7	45.5	2.2
Indflydelse i arbejdet	48.9	74.0	25.1
Mening i arbejdet	79.5	74.9	4.6
<b>Relationelle faktorer</b>			
Ledelseskvalitet	59.1	53.7	5.4
Anerkendelse fra ledelsen	40.9	64.3	23.4
Anerkendelse fra kollegerne	77.3	74.5	2.8
Anerkendelse fra eleverne	75.0	-	-
Anerkendelse fra samfundet	52.3	51.3	1.0
Mobning	9.1%	29.1%	20.0%-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>			
Arbejde-privatlivskonflikt	50.0	40.9	9.1
Loyalitet	42.0	63.8	21.8
Tilfredshed med arbejdet	57.6	77.8	20.2
Engagement i arbejdet	65.9	74.2	8.3
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Stress	31.8	29.0	2.8
Udbrændthed	43.2	30.8	12.4
Søvnbesvær	23.9	19.4	4.5
Selvurderet helbred	65.9	63.9	2.0
Seksuel chikane	0.0	-	-

## Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

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

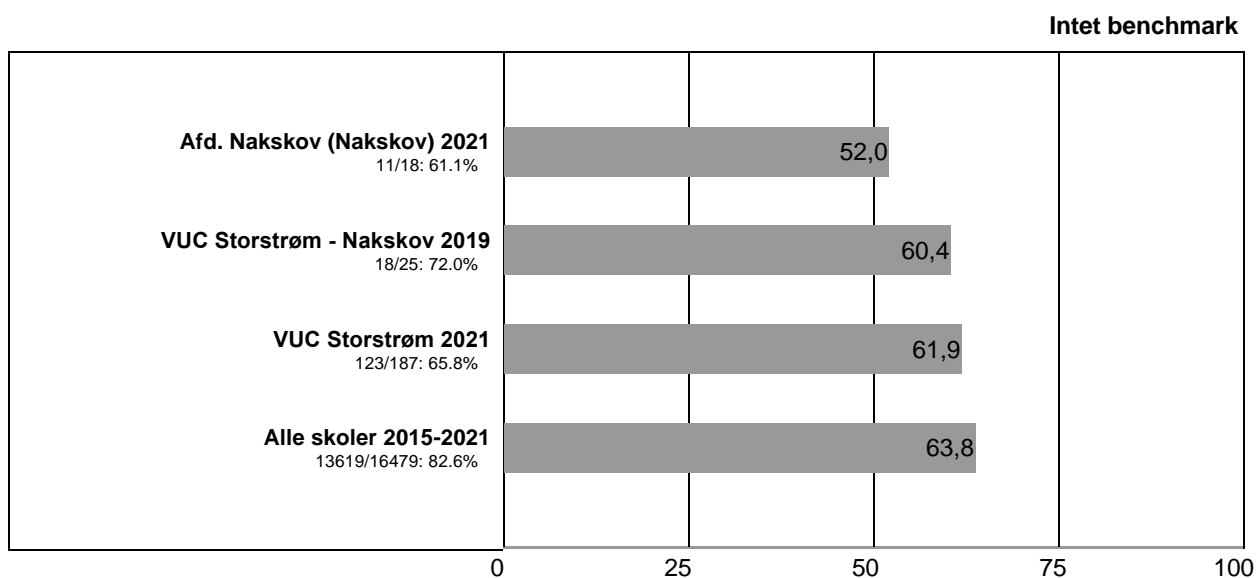
Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

## 01 Professionel kapital

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

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

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

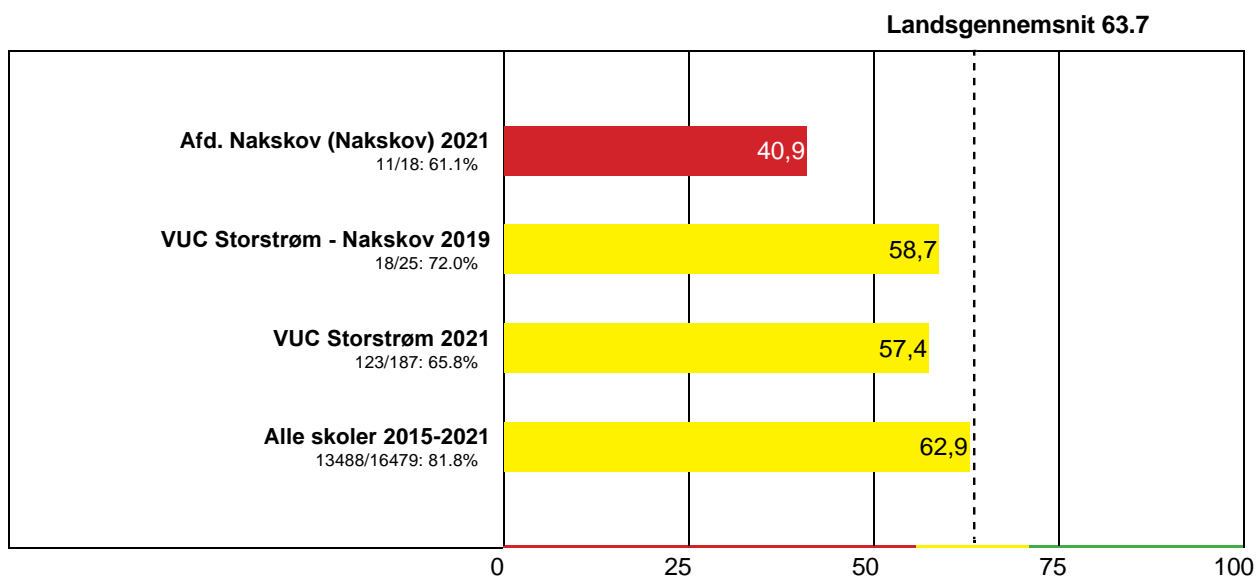


## 02 Social kapital

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

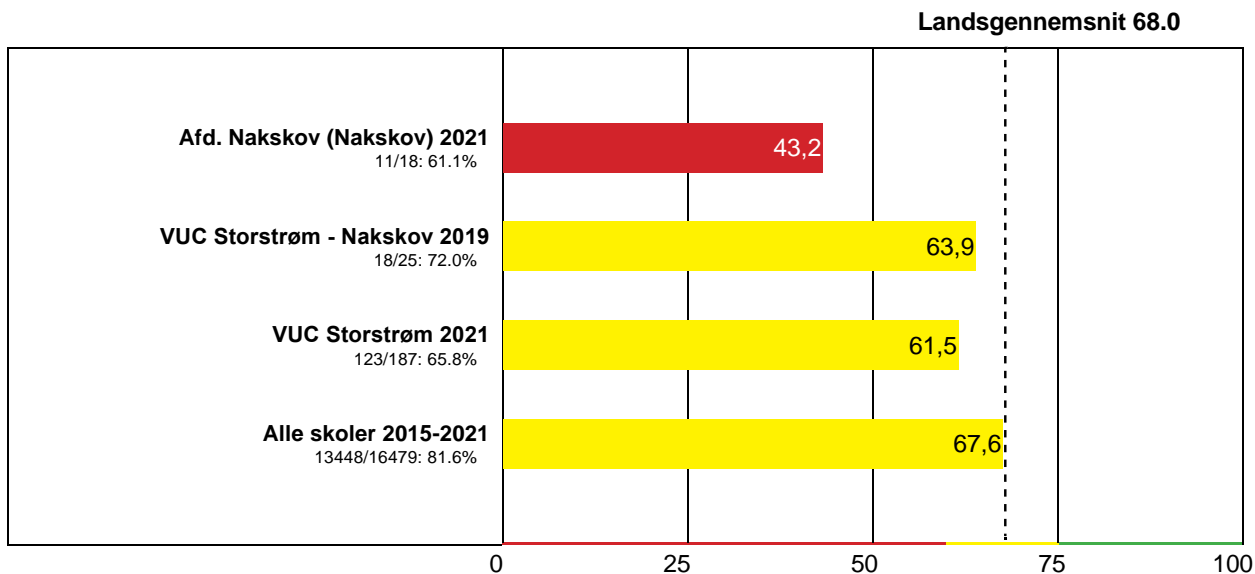
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



## 03 Tillid

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

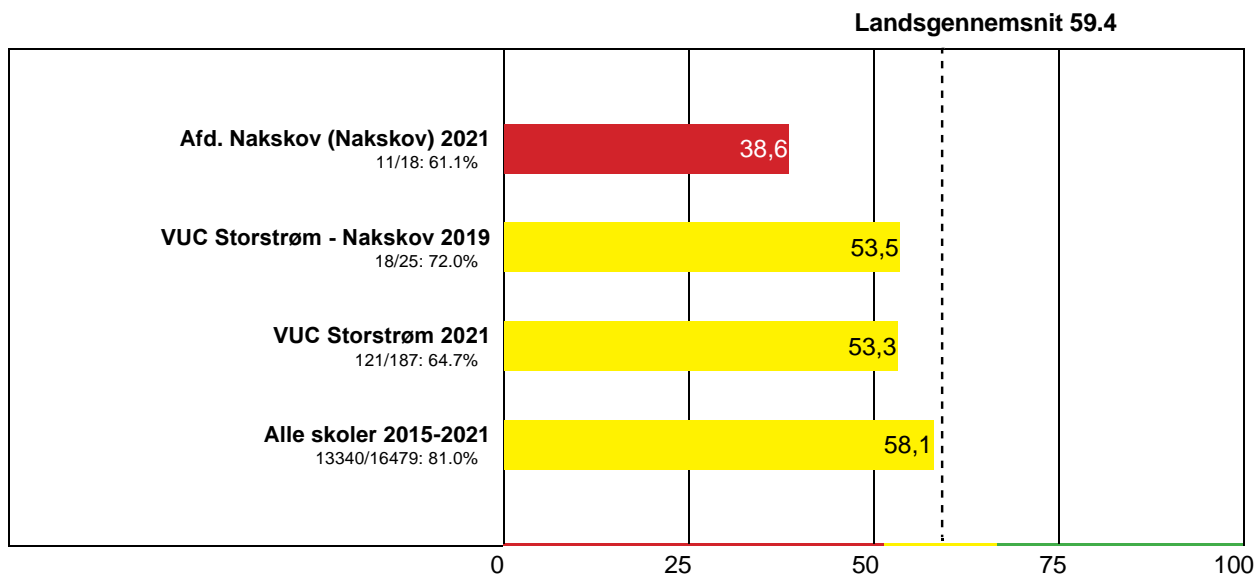
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (11 svar)	0.0% (16.7%)	27.3% (44.4%)	45.5% (33.3%)	9.1% (5.6%)	18.2% (0.0%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (11 svar)	9.1% (16.7%)	9.1% (11.1%)	27.3% (66.7%)	45.5% (5.6%)	9.1% (0.0%)



## 04 Retfærdighed

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



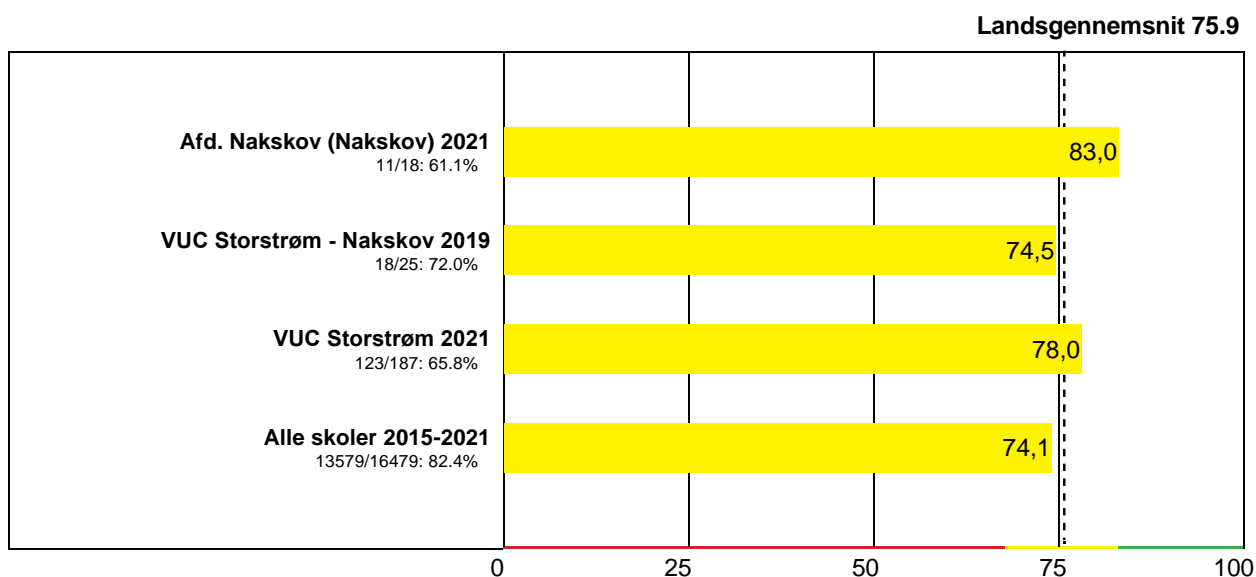
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (11 svar)	0.0% (11.1%)	18.2% (16.7%)	36.4% (61.1%)	36.4% (11.1%)	9.1% (0.0%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (11 svar)	0.0% (11.8%)	9.1% (11.8%)	36.4% (47.1%)	45.5% (23.5%)	9.1% (5.9%)

## 05 Samarbejdet mellem kolleger

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



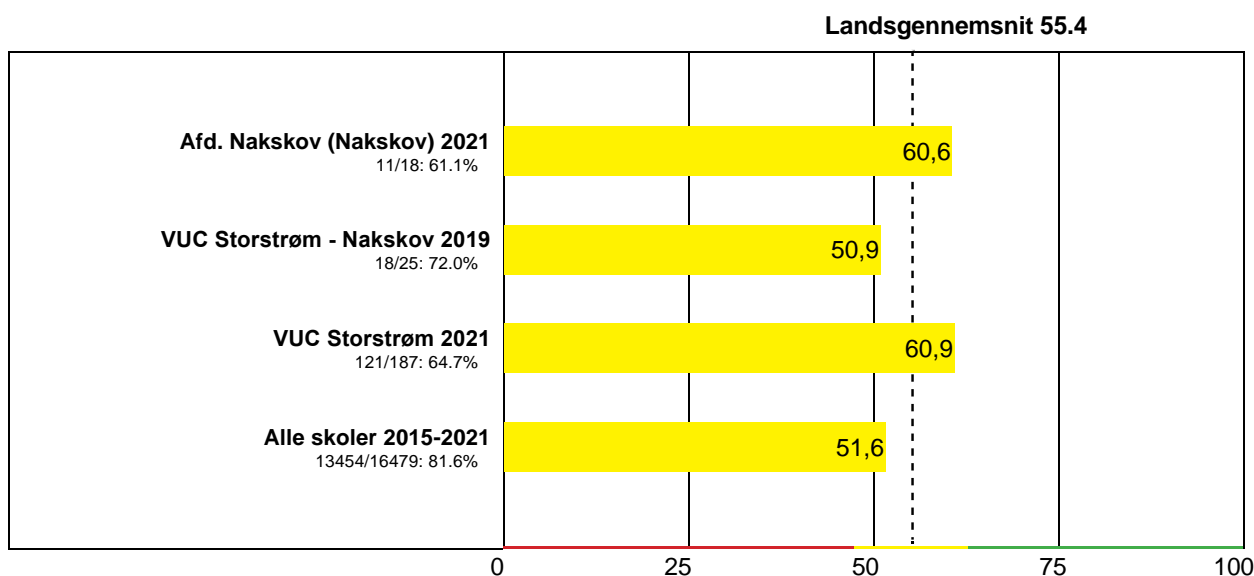
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (11 svar)	18.2% (11.8%)	72.7% (47.1%)	9.1% (35.3%)	0.0% (5.9%)	0.0% (0.0%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (11 svar)	36.4% (33.3%)	63.6% (50.0%)	0.0% (16.7%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (11 svar)	45.5% (11.1%)	45.5% (66.7%)	9.1% (22.2%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (11 svar)	45.5% (50.0%)	54.5% (22.2%)	0.0% (27.8%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)

## 06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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



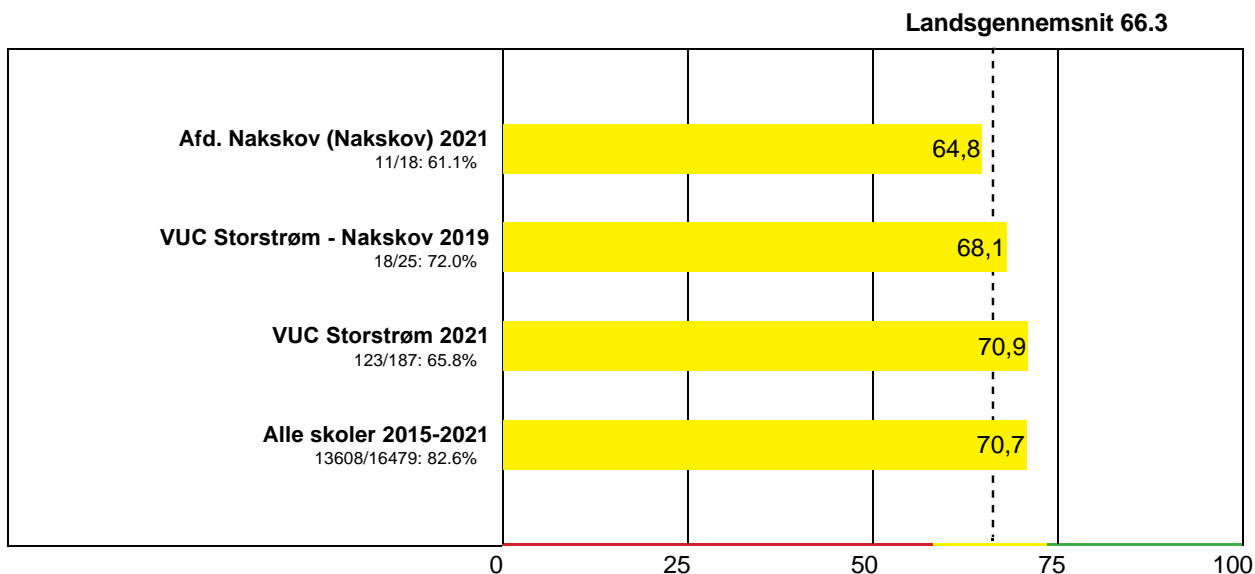
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (11 svar)	18.2% (11.1%)	36.4% (16.7%)	27.3% (44.4%)	18.2% (22.2%)	0.0% (5.6%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (11 svar)	27.3% (22.2%)	36.4% (27.8%)	27.3% (38.9%)	0.0% (11.1%)	9.1% (0.0%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (11 svar)	18.2% (5.6%)	18.2% (0.0%)	18.2% (38.9%)	36.4% (44.4%)	9.1% (11.1%)

## 07 Human kapital

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



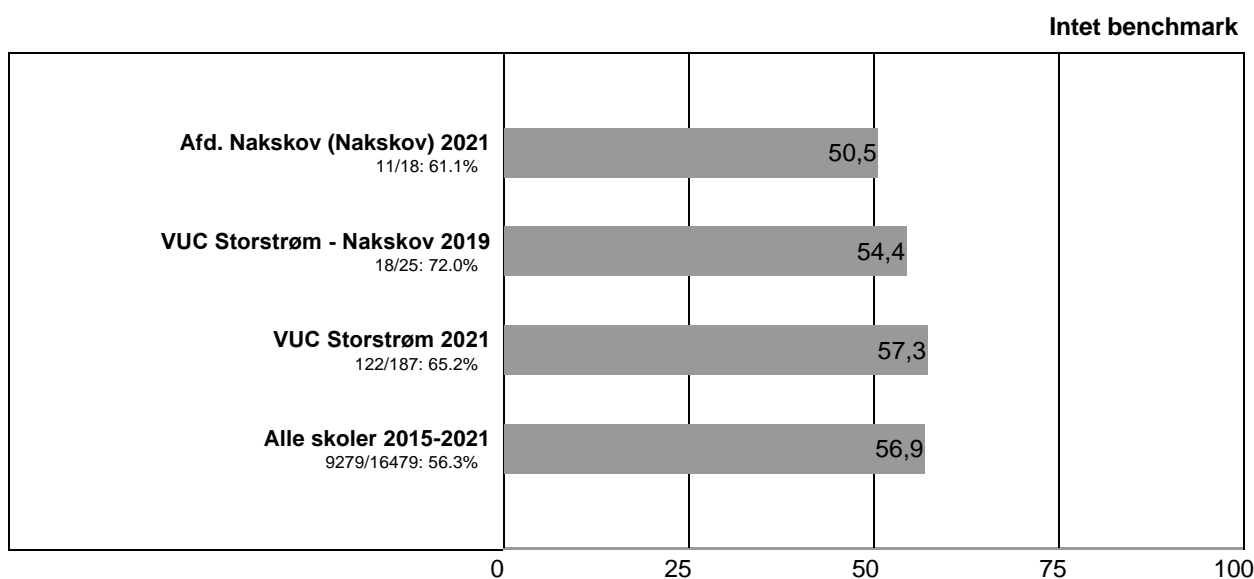
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (11 svar)	9.1% (5.6%)	54.5% (55.6%)	18.2% (27.8%)	18.2% (5.6%)	0.0% (5.6%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (11 svar)	9.1% (22.2%)	54.5% (50.0%)	27.3% (27.8%)	9.1% (0.0%)	0.0% (0.0%)

## 08 Beslutningskapital

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



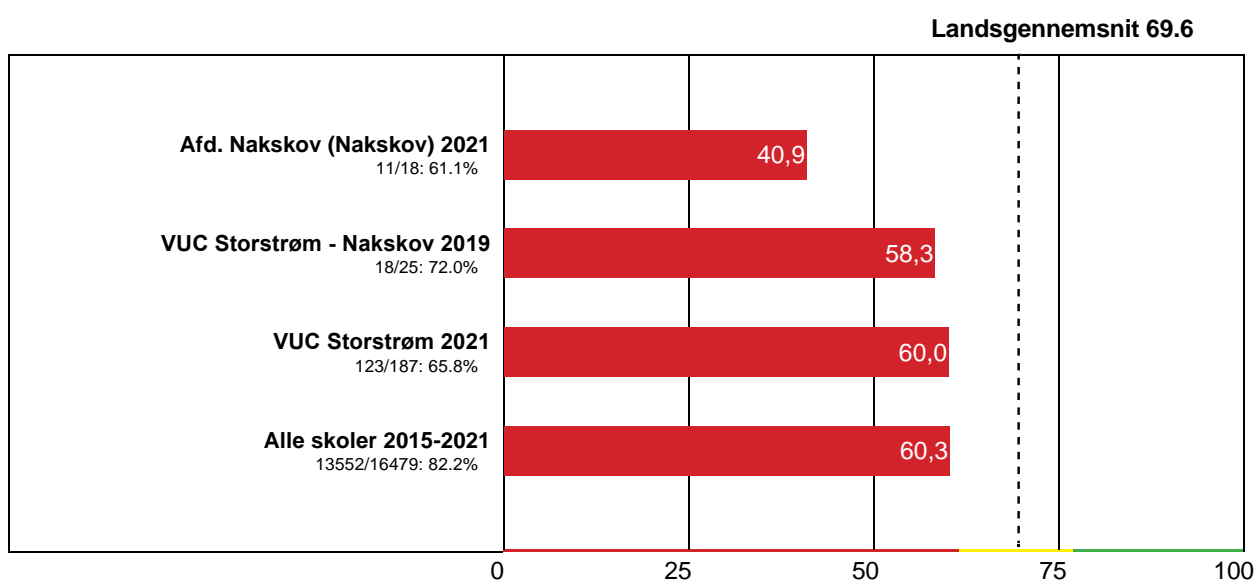
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (11 svar)	9.1% (0.0%)	18.2% (22.2%)	45.5% (66.7%)	18.2% (5.6%)	9.1% (5.6%)
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (11 svar)	0.0% (11.1%)	9.1% (50.0%)	63.6% (33.3%)	18.2% (0.0%)	9.1% (5.6%)
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (11 svar)	0.0% (5.6%)	45.5% (27.8%)	27.3% (44.4%)	18.2% (16.7%)	9.1% (5.6%)
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (11 svar)	0.0% (0.0%)	27.3% (38.9%)	54.5% (44.4%)	9.1% (16.7%)	9.1% (0.0%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (11 svar)	9.1% (5.6%)	36.4% (16.7%)	36.4% (50.0%)	9.1% (16.7%)	9.1% (11.1%)

## 09 Oplevet kvalitet

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



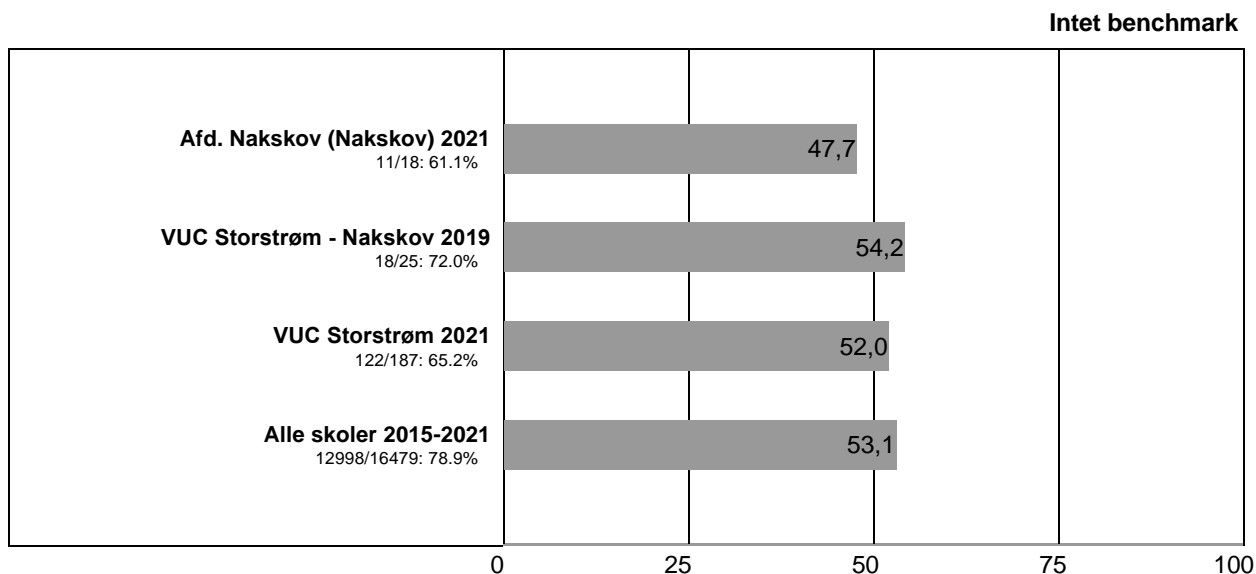
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.7)</sup> Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (11 svar)	0.0% (16.7%)	18.2% (16.7%)	36.4% (50.0%)	36.4% (16.7%)	9.1% (0.0%)

## 10 Kriterier for kvalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

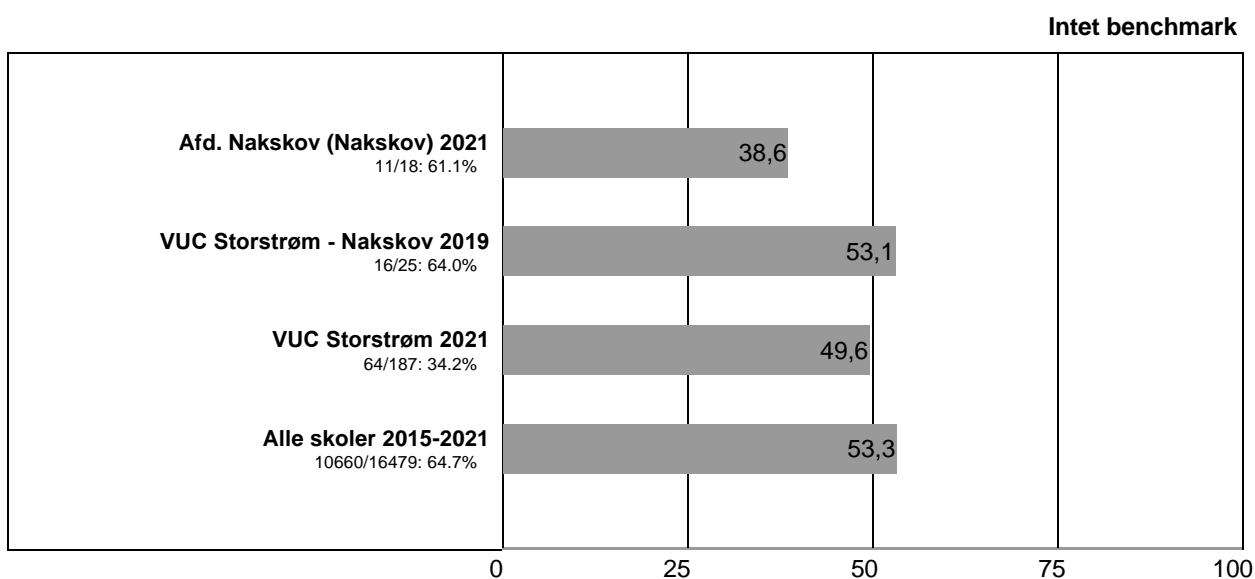
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5.8)</sup> Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (11 svar)	0.0% (11.1%)	36.4% (16.7%)	36.4% (55.6%)	9.1% (11.1%)	18.2% (5.6%)

## 11 Eleverne: Manglende motivation

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

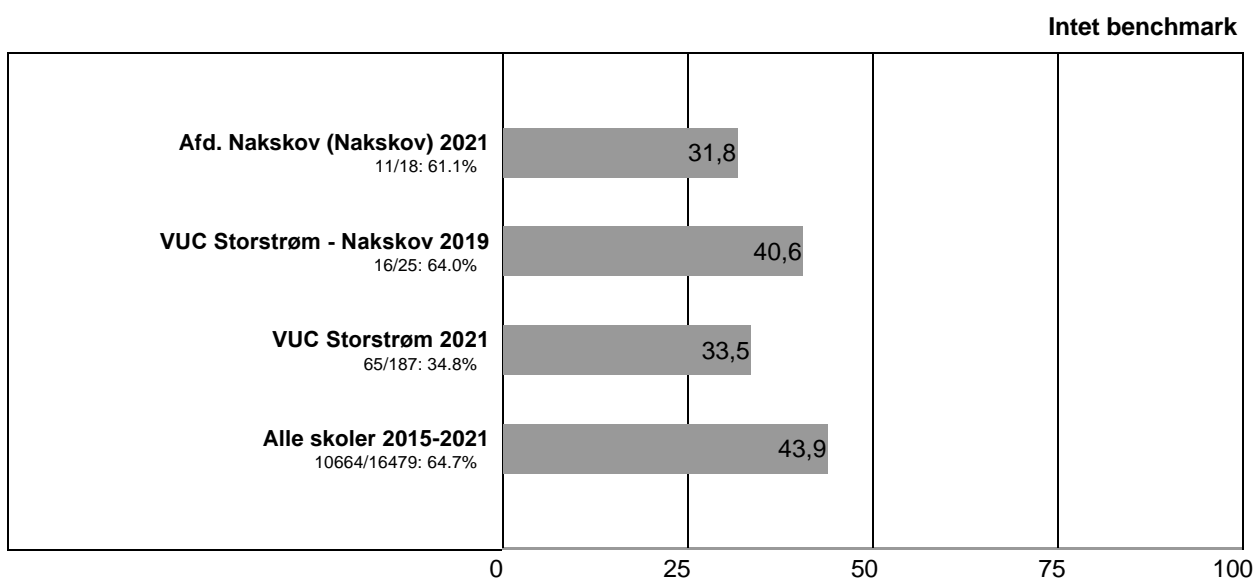
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.3) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (11 svar)	0.0% (0.0%)	27.3% (43.8%)	27.3% (25.0%)	18.2% (31.3%)	27.3% (0.0%)



## 12 Eleverne: Støj og uro i timerne

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

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

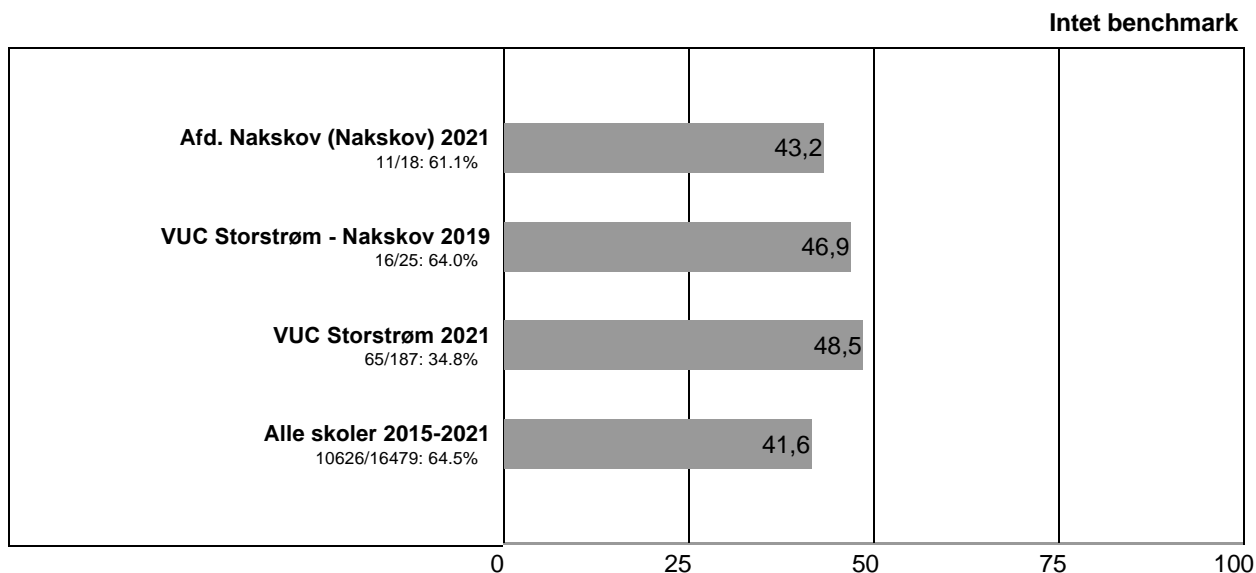
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (11 svar)	0.0% (0.0%)	9.1% (25.0%)	27.3% (25.0%)	45.5% (37.5%)	18.2% (12.5%)

## 13 Eleverne: Sociale og psykiske problemer

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

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



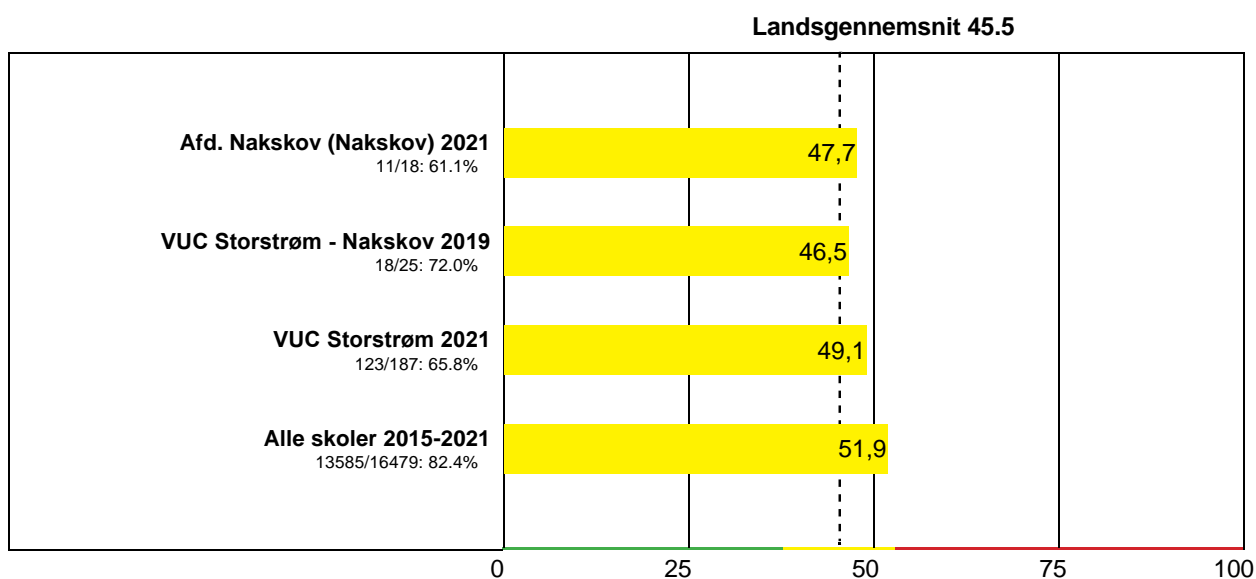
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (11 svar)	9.1% (0.0%)	18.2% (37.5%)	36.4% (18.8%)	9.1% (37.5%)	27.3% (6.3%)

## 14 Arbejdsmængde

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



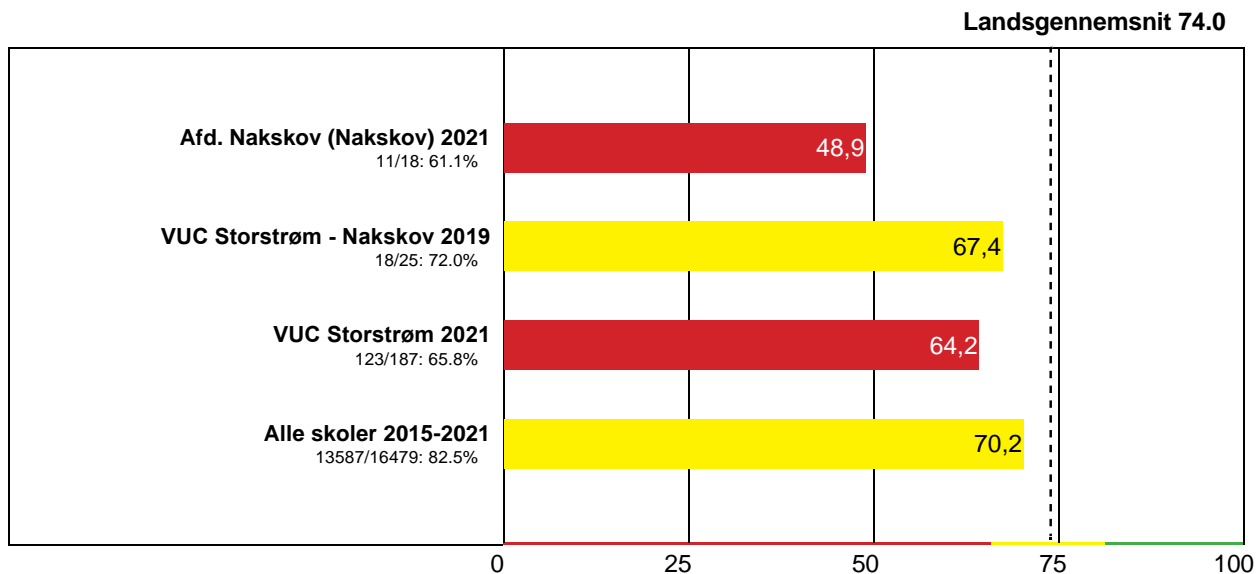
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (11 svar)	0.0% (0.0%)	27.3% (33.3%)	63.6% (55.6%)	9.1% (5.6%)	0.0% (5.6%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (11 svar)	0.0% (0.0%)	9.1% (5.6%)	54.5% (61.1%)	27.3% (16.7%)	9.1% (16.7%)

## 15 Indflydelse i arbejdet

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



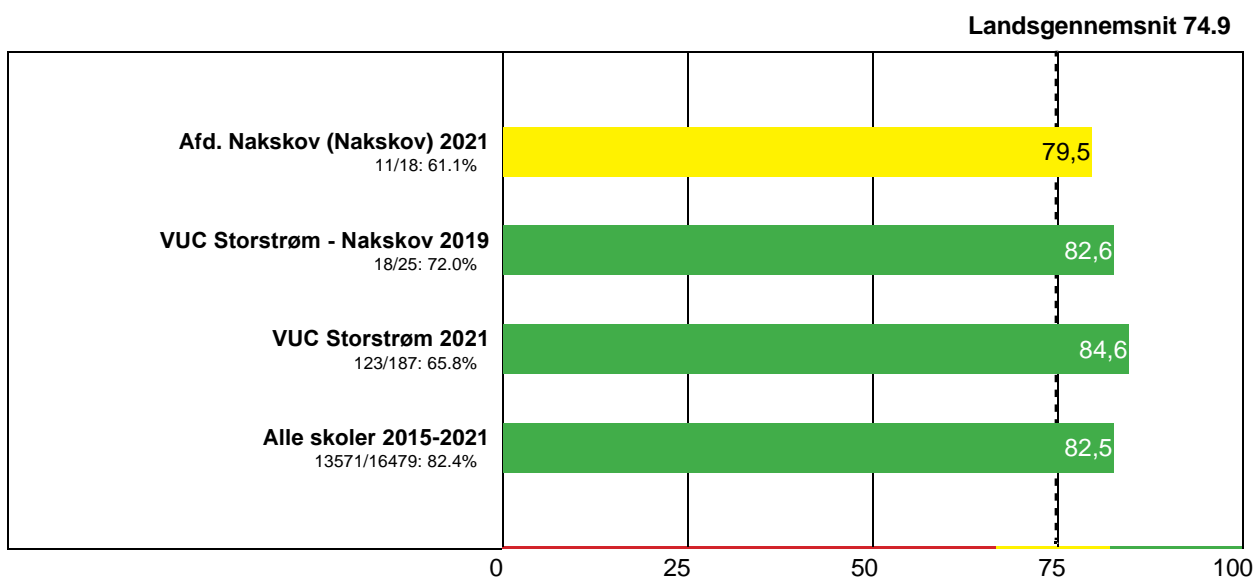
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (11 svar)	9.1% (22.2%)	36.4% (66.7%)	45.5% (11.1%)	9.1% (0.0%)	0.0% (0.0%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (11 svar)	0.0% (5.6%)	9.1% (33.3%)	36.4% (44.4%)	45.5% (16.7%)	9.1% (0.0%)

## 16 Mening i arbejdet

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



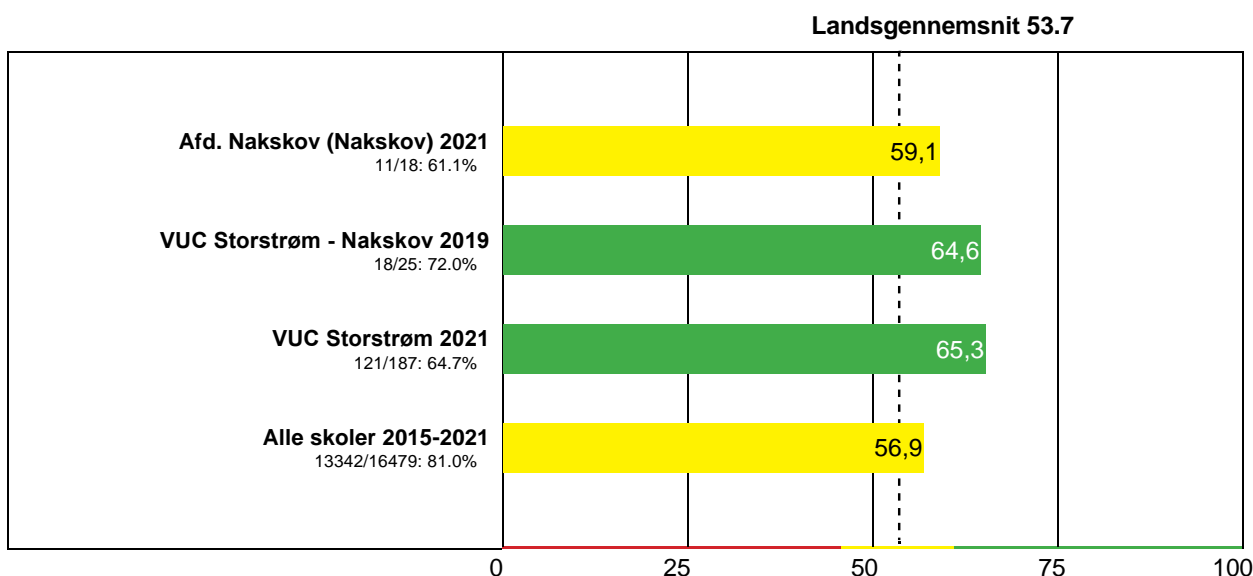
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (11 svar)	36.4% (33.3%)	18.2% (44.4%)	27.3% (22.2%)	18.2% (0.0%)	0.0% (0.0%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (11 svar)	63.6% (61.1%)	36.4% (27.8%)	0.0% (11.1%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)

## 17 Ledelseskvalitet

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



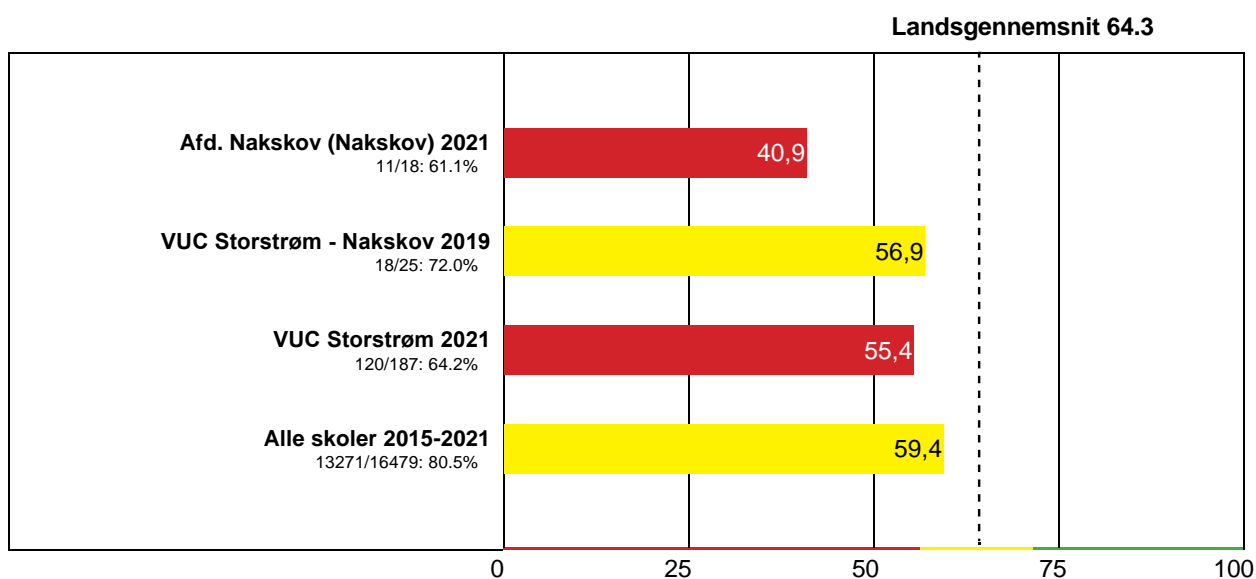
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (11 svar)	0.0% (11.1%)	45.5% (27.8%)	36.4% (55.6%)	0.0% (5.6%)	18.2% (0.0%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (11 svar)	9.1% (16.7%)	54.5% (44.4%)	27.3% (33.3%)	9.1% (5.6%)	0.0% (0.0%)

## 18 Anerkendelse fra ledelsen

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



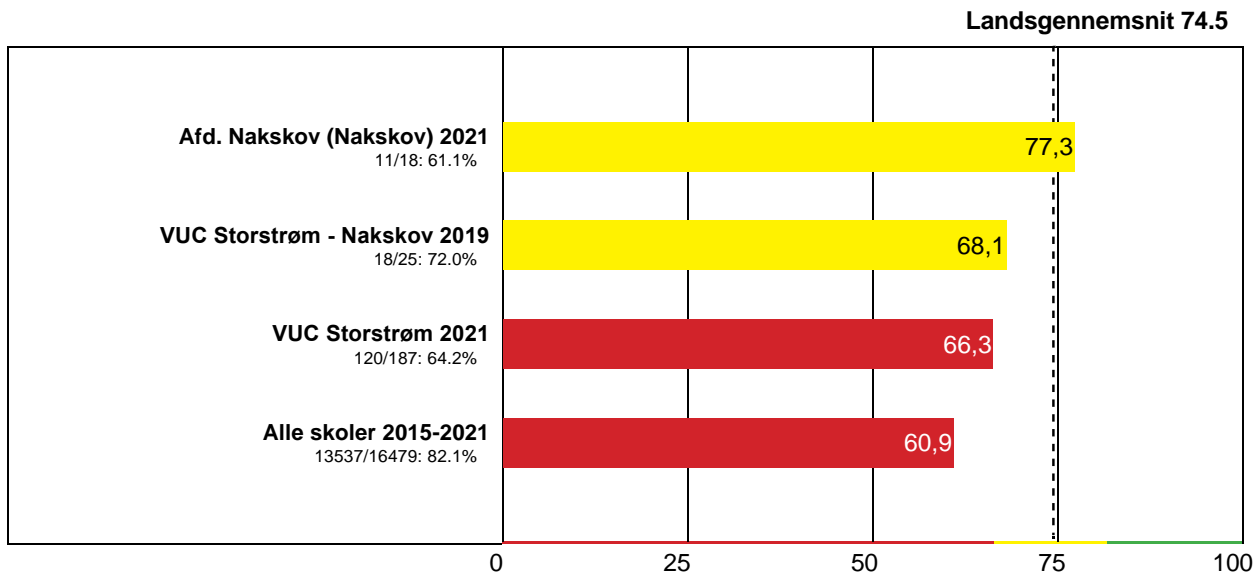
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5,6)</sup> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (11 svar)	0.0% (16.7%)	27.3% (11.1%)	27.3% (55.6%)	27.3% (16.7%)	18.2% (0.0%)

## 19 Anerkendelse fra kollegerne

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

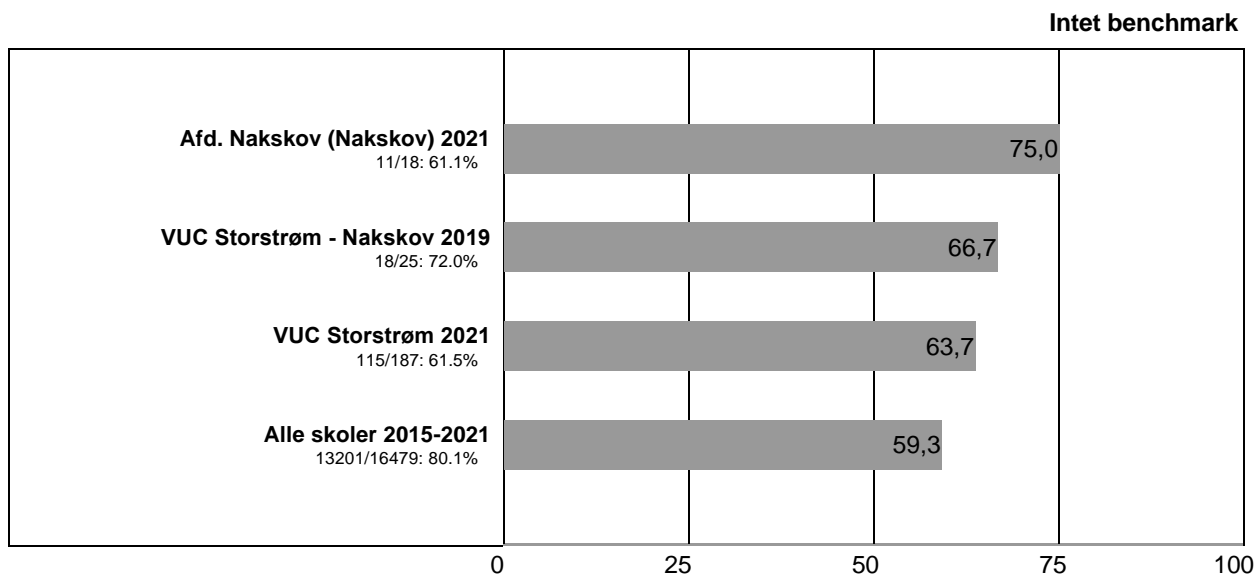
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.3) Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (11 svar)	18.2% (22.2%)	72.7% (38.9%)	9.1% (27.8%)	0.0% (11.1%)	0.0% (0.0%)



## 20 Anerkendelse fra eleverne

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



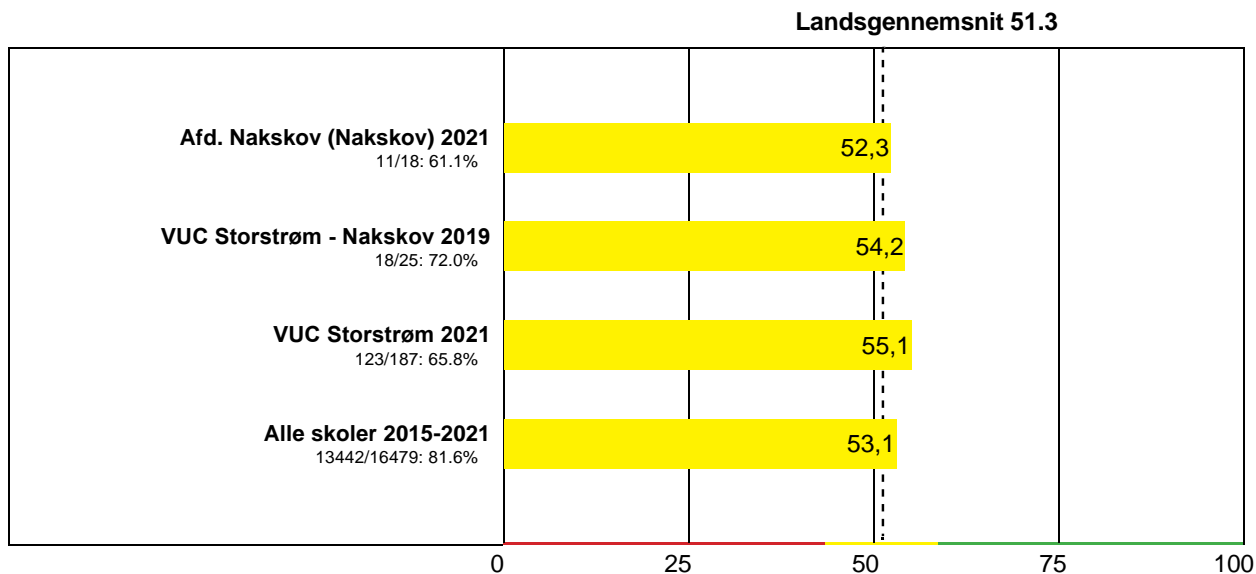
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>3.0)</sup> Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (11 svar)	9.1% (11.1%)	81.8% (44.4%)	9.1% (44.4%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)

## 21 Anerkendelse fra samfundet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.4)</sup> I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (11 svar)	0.0% (5.6%)	36.4% (33.3%)	45.5% (38.9%)	9.1% (16.7%)	9.1% (5.6%)

---

## 22 Mobning

---

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

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

---

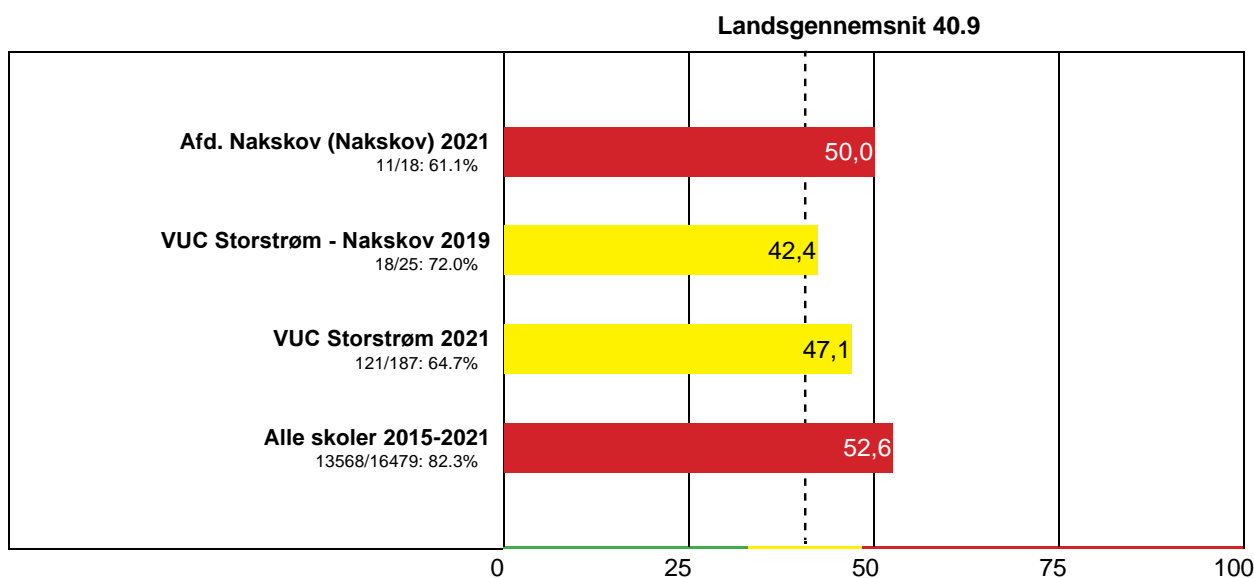
8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (11 svar)	0.0% (0.0%)	Ja, dagligt
	9.1% (5.6%)	Ja, ugentligt
	0.0% (0.0%)	Ja, månedligt
	0.0% (22.2%)	Ja, af og til
	90.9% (72.2%)	Nej

---

8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (1 svar)	0.0% (100.0%)	Kolleger
	100.0% (0.0%)	Ledere
	0.0% (0.0%)	Underordnede
	0.0% (20.0%)	Forældre, kursister eller elever

## 23 Arbejde-privatlivskonflikt

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



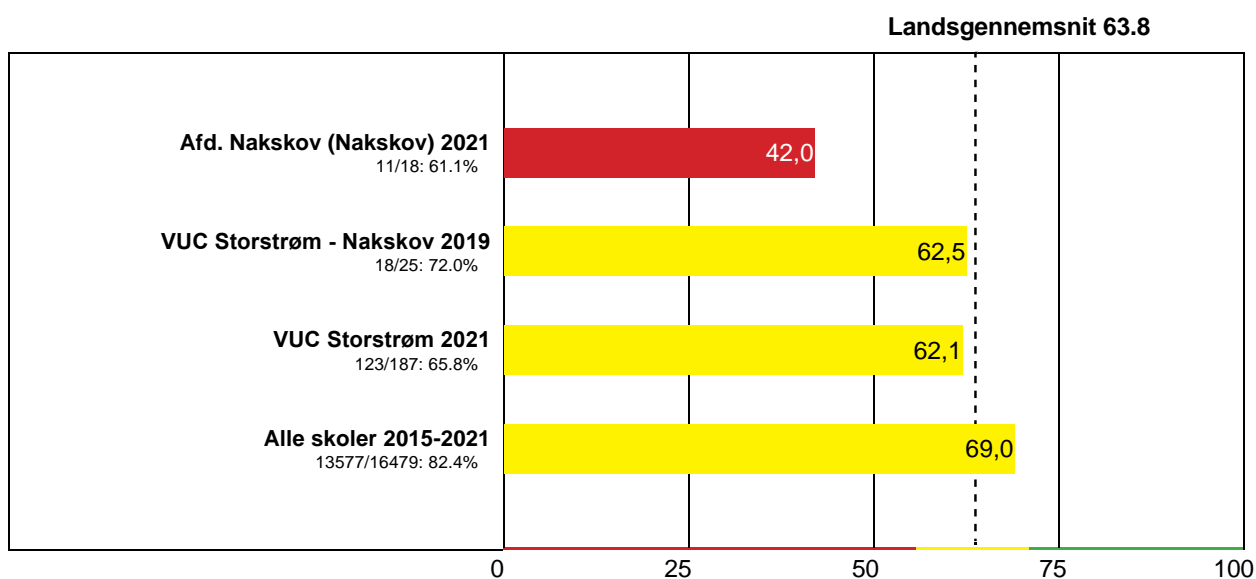
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (11 svar)	0.0% (0.0%)	45.5% (33.3%)	9.1% (27.8%)	45.5% (27.8%)	0.0% (11.1%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (11 svar)	0.0% (0.0%)	27.3% (16.7%)	54.5% (44.4%)	9.1% (16.7%)	9.1% (22.2%)

## 24 Loyalitet

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



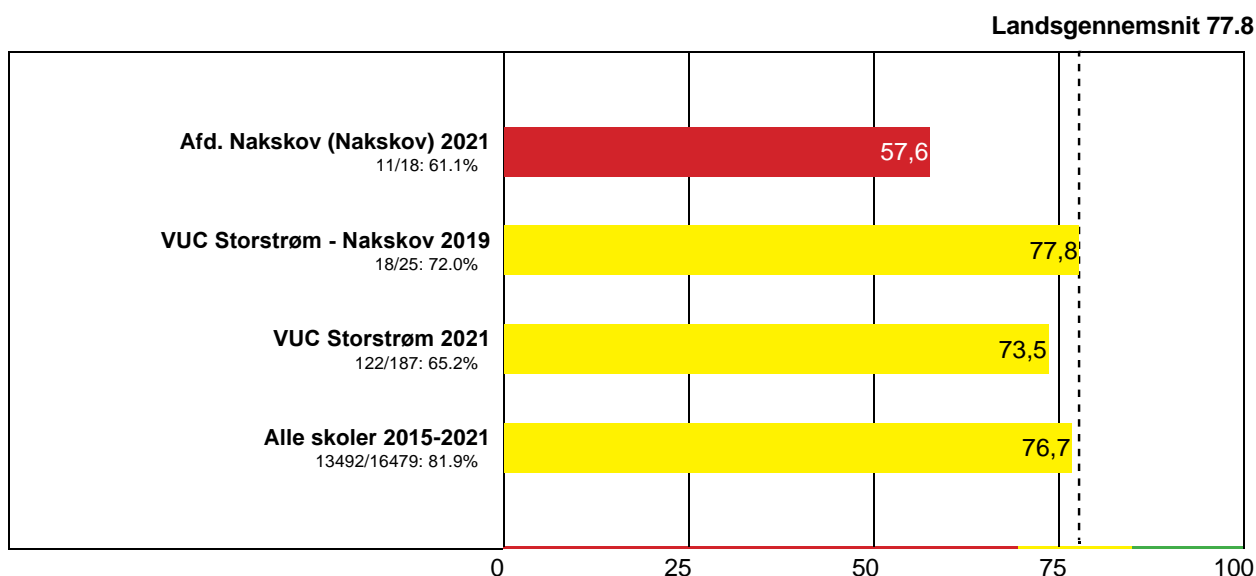
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (11 svar)	9.1% (0.0%)	36.4% (5.9%)	18.2% (52.9%)	9.1% (23.5%)	27.3% (17.6%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (11 svar)	0.0% (17.6%)	9.1% (29.4%)	36.4% (41.2%)	27.3% (5.9%)	27.3% (5.9%)

## 25 Tilfredshed med arbejdet

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



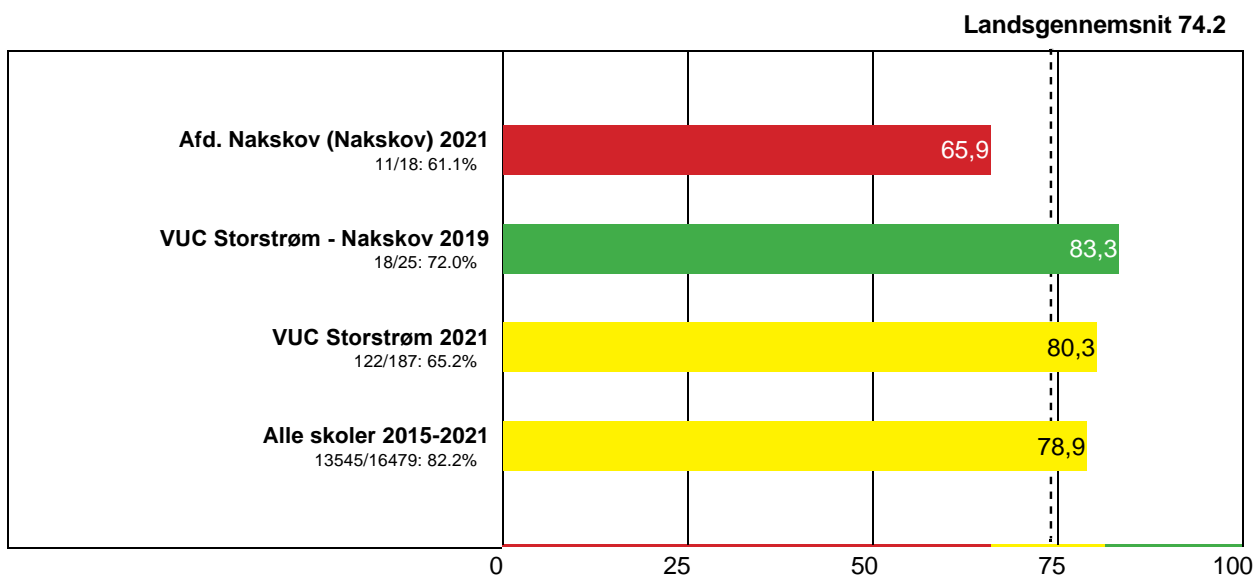
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (11 svar)	18.2% (44.4%)	45.5% (44.4%)	27.3% (11.1%)	9.1% (0.0%)

## 26 Engagement i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

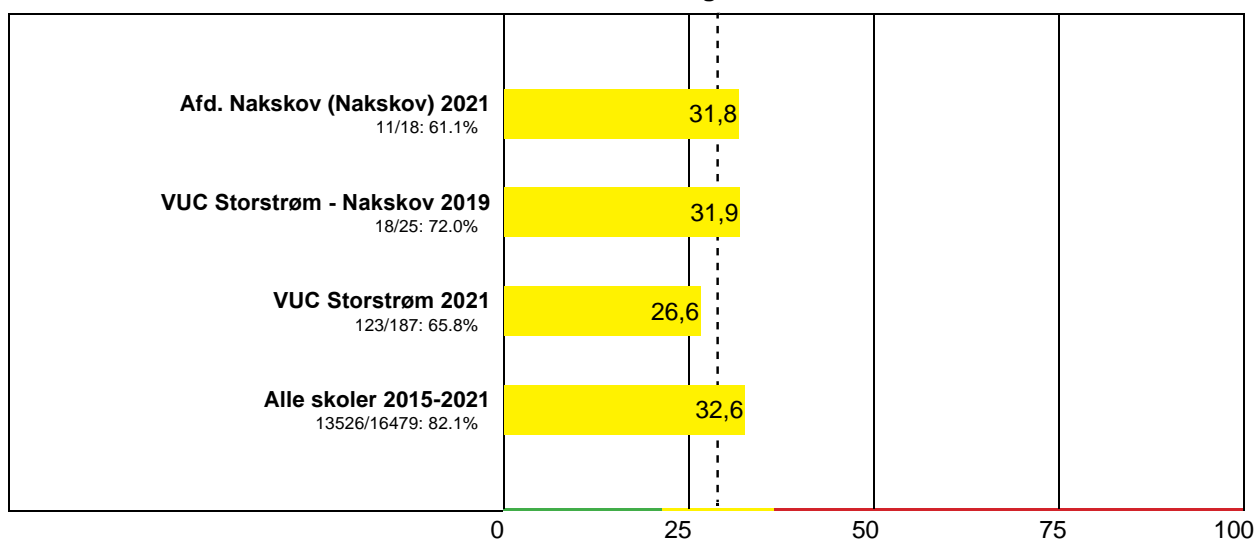
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.3)</sup> I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (11 svar)	27.3% (50.0%)	36.4% (33.3%)	18.2% (16.7%)	9.1% (0.0%)	9.1% (0.0%)

## 27 Stress

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

Lands gennemsnit 29.0



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

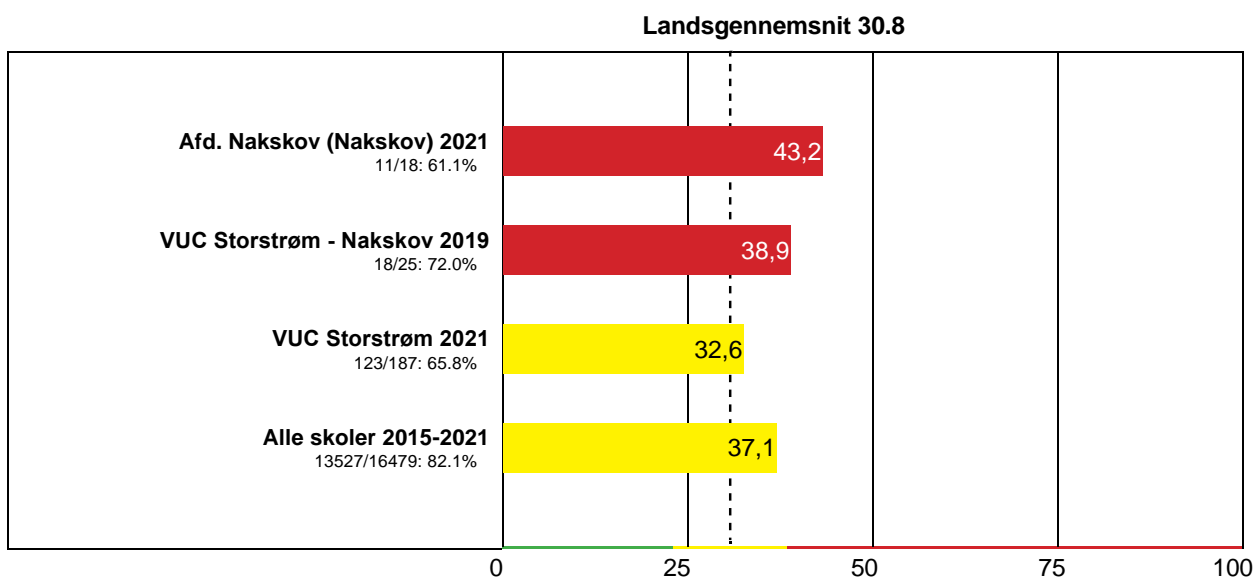
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (11 svar)	0.0% (0.0%)	27.3% (22.2%)	9.1% (33.3%)	27.3% (16.7%)	36.4% (27.8%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (11 svar)	0.0% (0.0%)	18.2% (0.0%)	9.1% (33.3%)	54.5% (38.9%)	18.2% (27.8%)



## 28 Udbændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

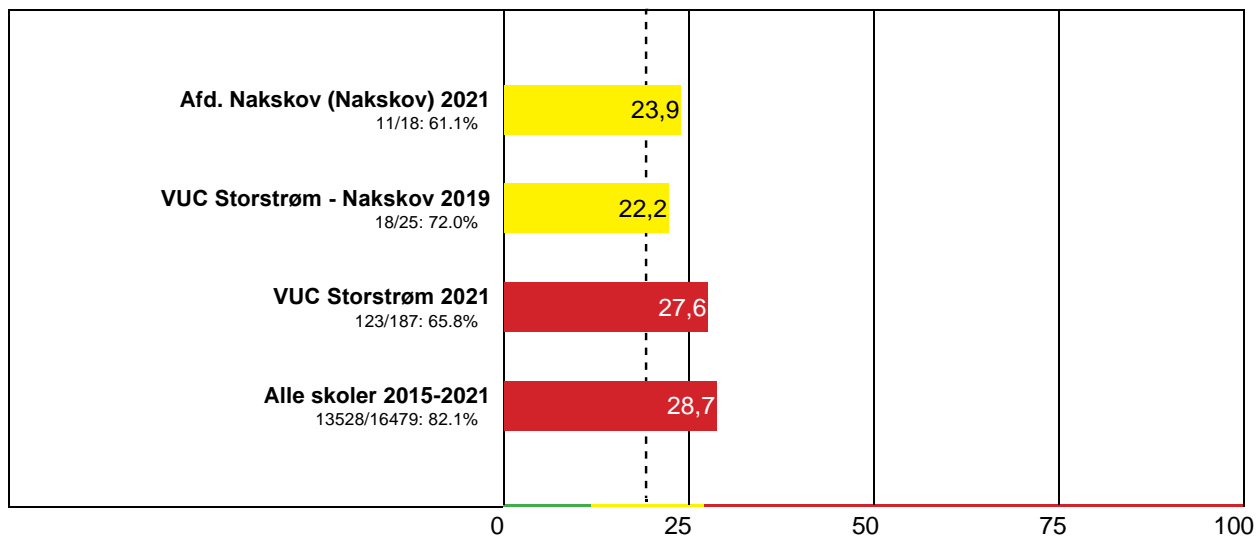
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (11 svar)	0.0% (0.0%)	27.3% (33.3%)	36.4% (22.2%)	9.1% (27.8%)	27.3% (16.7%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (11 svar)	9.1% (0.0%)	27.3% (27.8%)	9.1% (16.7%)	45.5% (22.2%)	9.1% (33.3%)

## 29 Søvnbesvær

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

Lands gennemsnit 19.4



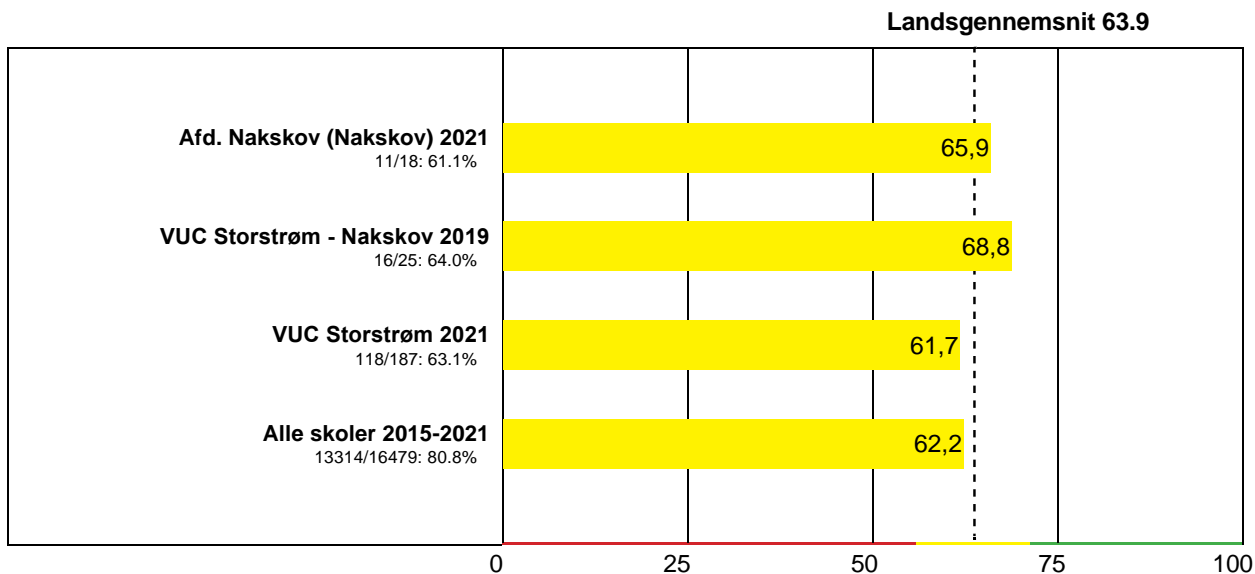
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (11 svar)	0.0% (0.0%)	9.1% (5.6%)	9.1% (11.1%)	45.5% (55.6%)	36.4% (27.8%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (11 svar)	0.0% (0.0%)	18.2% (11.1%)	18.2% (0.0%)	9.1% (50.0%)	54.5% (38.9%)

## 30 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
7.7) Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (11 svar)	18.2% (31.3%)	36.4% (25.0%)	36.4% (31.3%)	9.1% (12.5%)	0.0% (0.0%)

## 31 Seksuel chikane

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for **VUC Storstrøm - Nakskov 2019**.

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
<sup>10.1)</sup> Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (11 svar)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	100.0% (0.0%)
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
<sup>10.2)</sup> Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (0 svar)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	

27-10-2021

# **Administration-IT-service**

Afdækning af Professionel Kapital (Efteråret 2021)

VUC Storstrøm

---

# Læservejledning

---

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

## Benchmark og mulige sammenligninger

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

## Først en oversigt

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

## Nærmere detaljer

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

## Sådan udregnes scorer

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

## Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

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

# Oversigt

Svarprocent: **54.2%** (13 besvarelser, 24 respondenter).

	2021 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>			
Professionel kapital	66.0	-	-
Social kapital	65.9	63.7	2.2
Tillid	69.2	68.0	1.2
Retfærdighed	62.5	59.4	3.1
Samarbejdet mellem kolleger	77.9	75.9	2.0
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	68.6	55.4	13.2
Human kapital	69.2	66.3	2.9
Beslutningskapital	62.9	-	-
<b>Kerneopgaven</b>			
Oplevet kvalitet	65.4	69.6	4.2
Kriterier for kvalitet	60.4	-	-
Eleverne: Manglende motivation	-	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	-	-
<b>Jobfaktorer</b>			
Arbejds mængde	47.1	45.5	1.6
Indflydelse i arbejdet	67.3	74.0	6.7
Mening i arbejdet	93.3	74.9	18.4
<b>Relationelle faktorer</b>			
Ledelseskvalitet	69.2	53.7	15.5
Anerkendelse fra ledelsen	68.8	64.3	4.5
Anerkendelse fra kollegerne	69.2	74.5	5.3
Anerkendelse fra eleverne	50.0	-	-
Anerkendelse fra samfundet	61.5	51.3	10.2
Mobning	30.8%	29.1%	1.7%-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>			
Arbejde-privatlivskonflikt	38.5	40.9	2.4
Loyalitet	70.2	63.8	6.4
Tilfredshed med arbejdet	74.4	77.8	3.4
Engagement i arbejdet	96.2	74.2	22.0
<b>Helbred og velbefindende</b>			
Stress	20.2	29.0	8.8
Udbrændthed	23.1	30.8	7.7
Søvnbesvær	25.0	19.4	5.6
Selvurderet helbred	66.7	63.9	2.8
Seksuel chikane	0.0	-	-

## Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

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

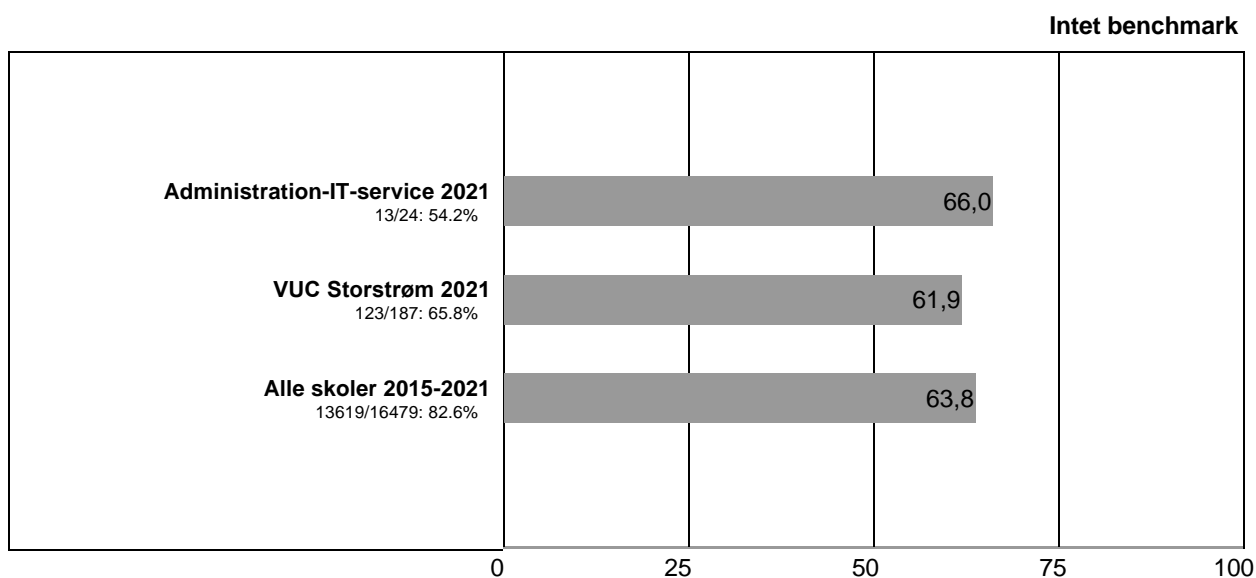
Bemærk: Mobning opgives i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været vidne til mobning.

## 01 Professionel kapital

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

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

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital



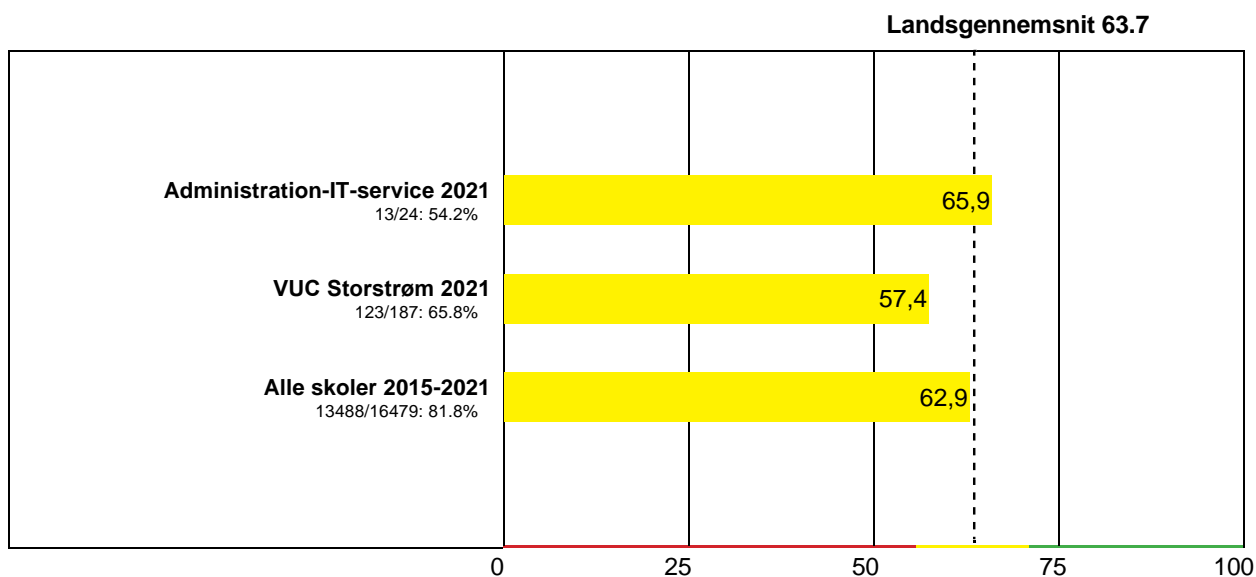


## 02 Social kapital

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

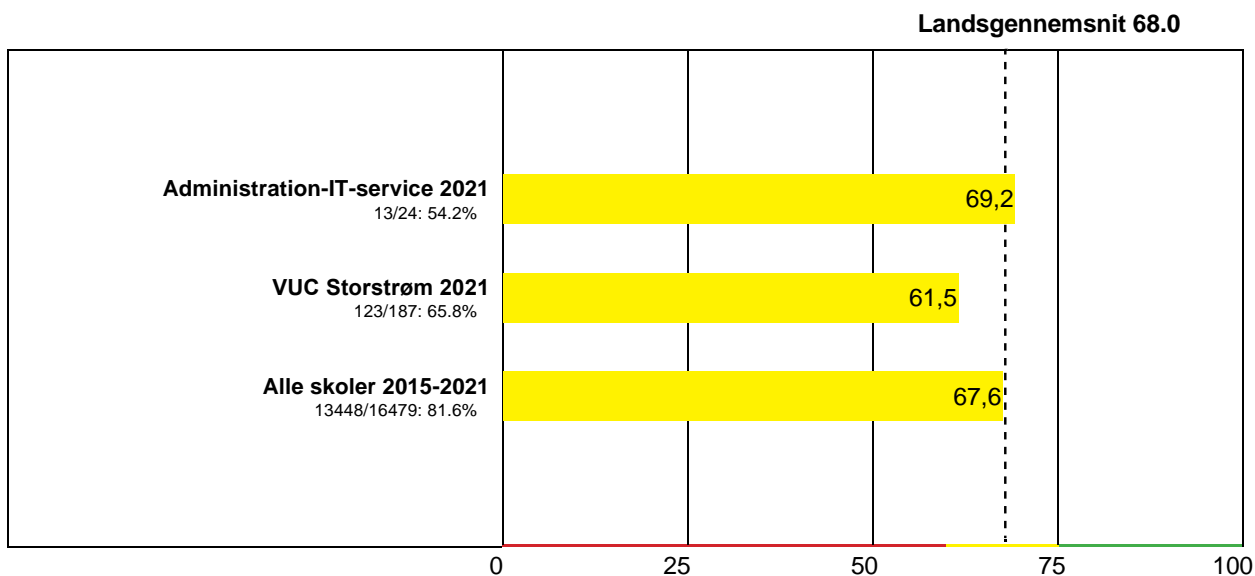
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid
- Retfærdighed



## 03 Tillid

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



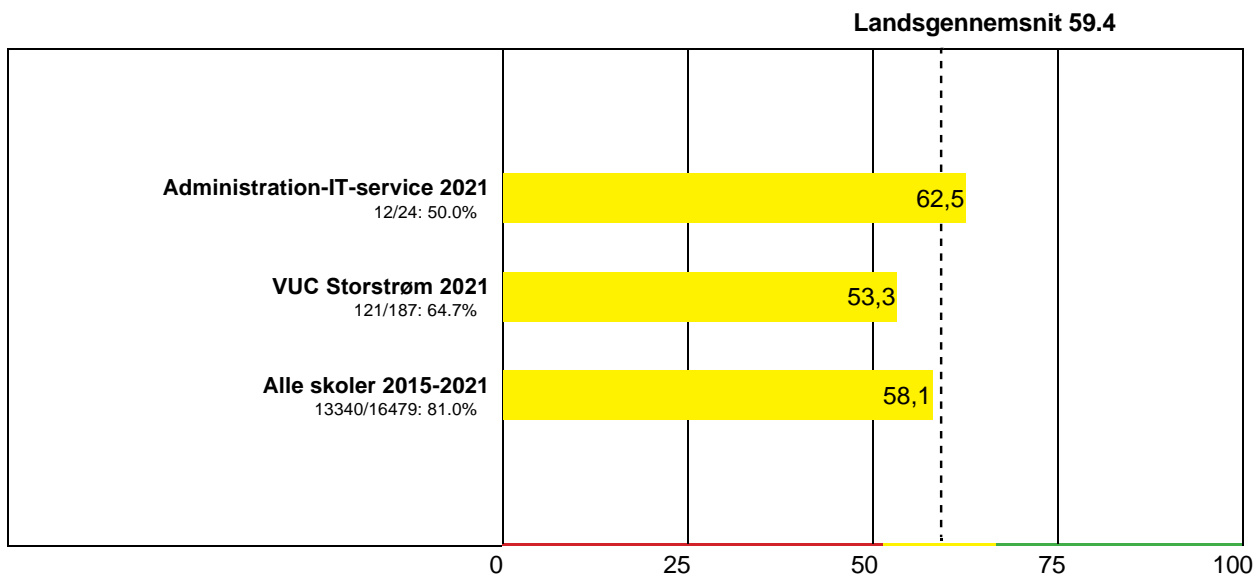
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.1) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (13 svar)	7.7% (17.5%)	69.2% (58.9%)	23.1% (19.8%)	0.0% (2.9%)	0.0% (0.9%)
5.3) Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (12 svar)	0.0% (13.8%)	75.0% (40.4%)	25.0% (35.4%)	0.0% (7.7%)	0.0% (2.7%)

## 04 Retfærdighed

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



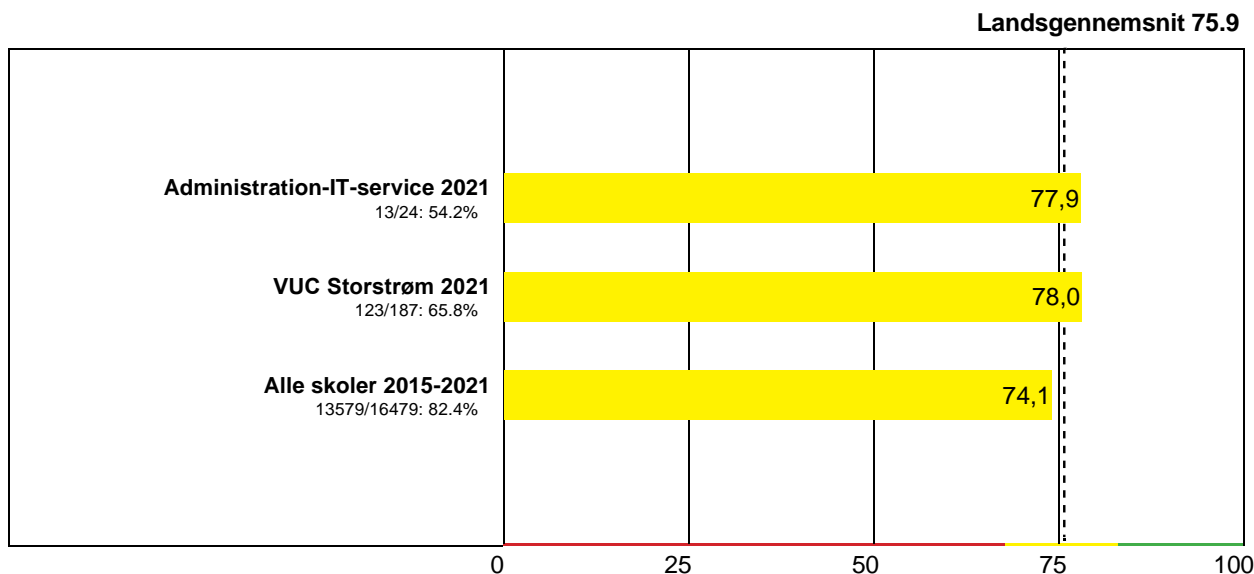
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.2) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (12 svar)	0.0% (6.3%)	58.3% (39.1%)	33.3% (46.4%)	8.3% (6.9%)	0.0% (1.3%)
5.4) Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (12 svar)	0.0% (7.0%)	58.3% (35.2%)	33.3% (44.1%)	8.3% (10.9%)	0.0% (2.9%)

## 05 Samarbejdet mellem kolleger

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



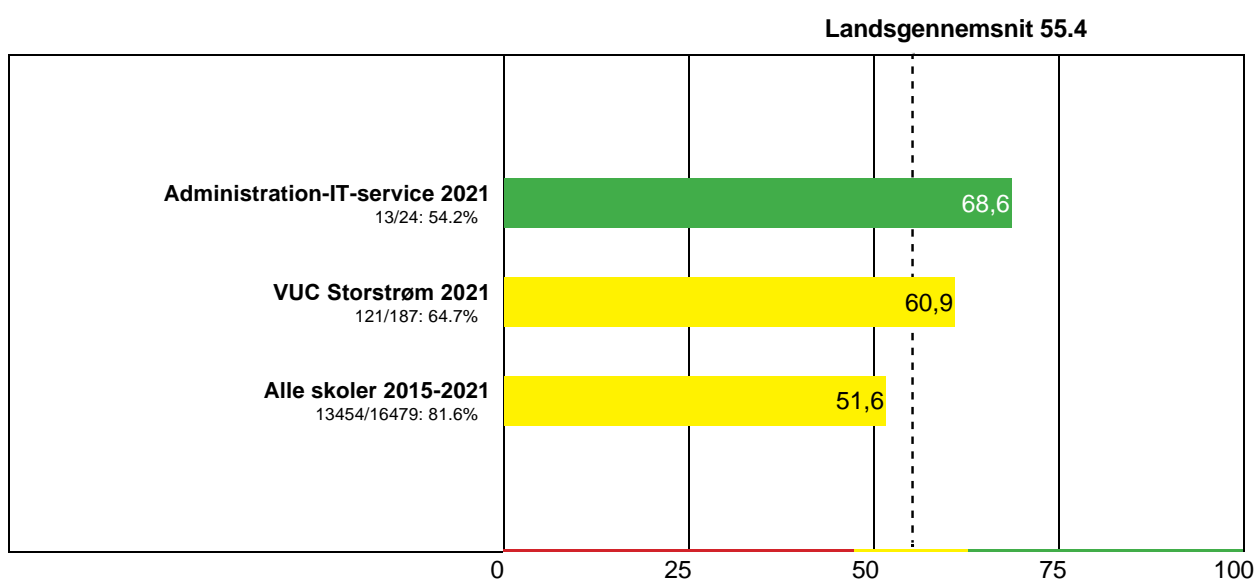
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.4) Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat? (13 svar)	38.5% (33.9%)	38.5% (50.6%)	15.4% (13.1%)	7.7% (2.0%)	0.0% (0.5%)
2.4) Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (13 svar)	30.8% (30.1%)	46.2% (42.6%)	23.1% (21.6%)	0.0% (4.3%)	0.0% (1.4%)
2.7) Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (13 svar)	30.8% (29.2%)	46.2% (46.3%)	23.1% (19.4%)	0.0% (3.7%)	0.0% (1.4%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.2) Går du og dine kolleger til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (13 svar)	46.2% (29.1%)	30.8% (51.7%)	23.1% (15.4%)	0.0% (2.9%)	0.0% (1.0%)

## 06 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejder

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



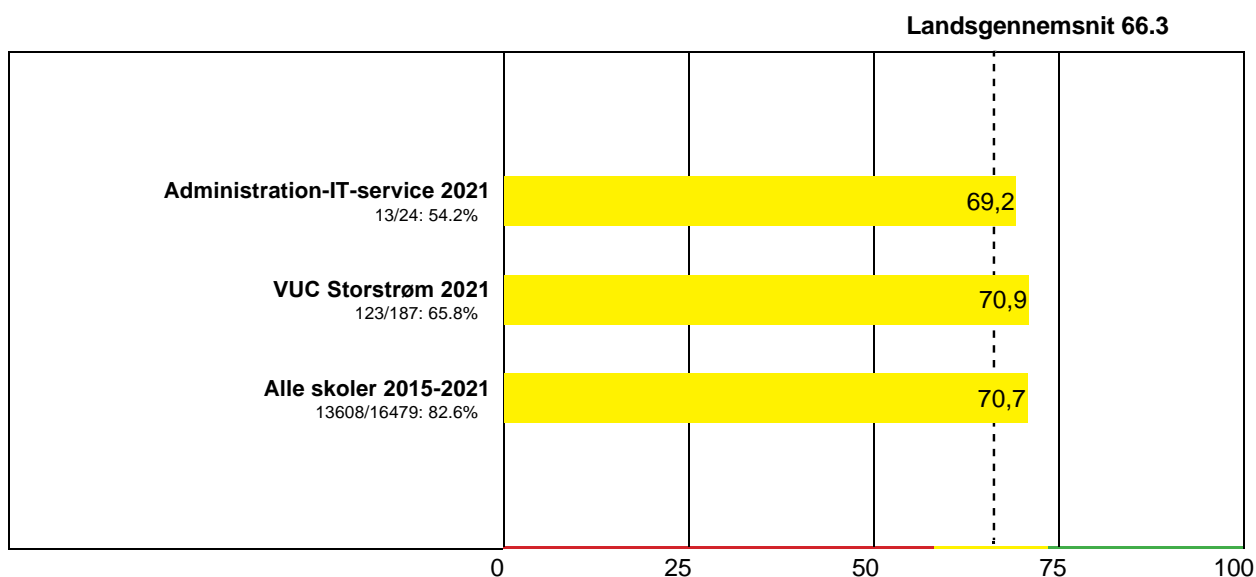
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.4) Taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (13 svar)	15.4% (5.2%)	46.2% (21.4%)	38.5% (34.7%)	0.0% (27.0%)	0.0% (11.5%)
4.1) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, af din nærmeste leder? (13 svar)	46.2% (20.7%)	30.8% (33.1%)	23.1% (29.6%)	0.0% (13.1%)	0.0% (3.6%)
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.6) Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig skolens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver? (13 svar)	7.7% (13.8%)	15.4% (31.6%)	69.2% (30.8%)	7.7% (17.0%)	0.0% (6.8%)

## 07 Human kapital

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



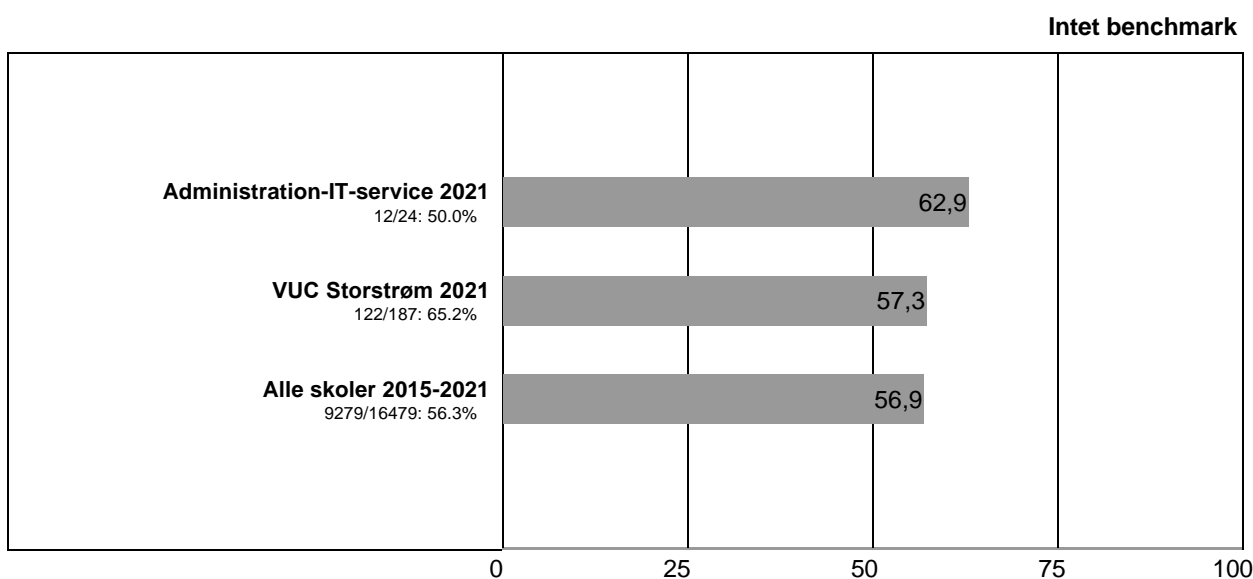
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (13 svar)	23.1% (20.9%)	46.2% (46.9%)	30.8% (18.9%)	0.0% (9.0%)	0.0% (4.3%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.5) I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (13 svar)	15.4% (15.1%)	38.5% (42.5%)	38.5% (31.5%)	7.7% (8.0%)	0.0% (2.8%)

## 08 Beslutningskapital

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



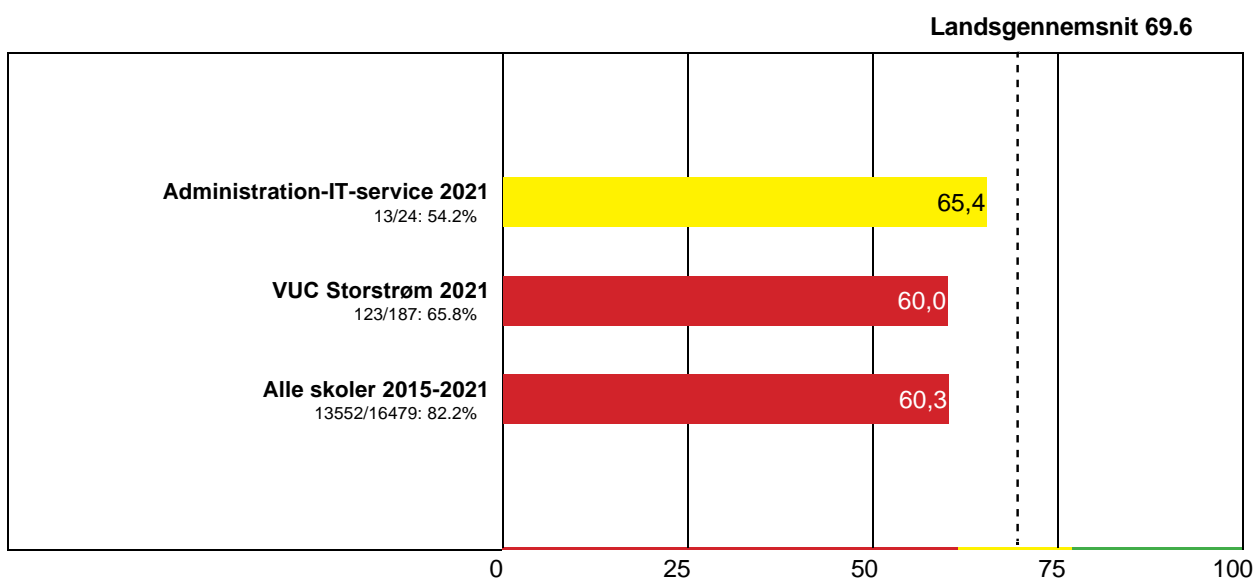
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.7) Er medarbejderne overvejende enige, når der træffes afgørelser og beslutninger på arbejdspladsen? (12 svar)	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%
5.9) Bliver medarbejderne på din arbejdsplads overvejende bakket op af ledelsen, når de har truffet afgørelser og beslutninger? (12 svar)	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
5.10) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (12 svar)	8.3%	66.7%	16.7%	0.0%	8.3%
5.11) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (12 svar)	8.3%	58.3%	25.0%	0.0%	8.3%
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.9) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere, kolleger eller andre på skolen? (12 svar)	0.0%	58.3%	41.7%	0.0%	0.0%

## 09 Oplevet kvalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

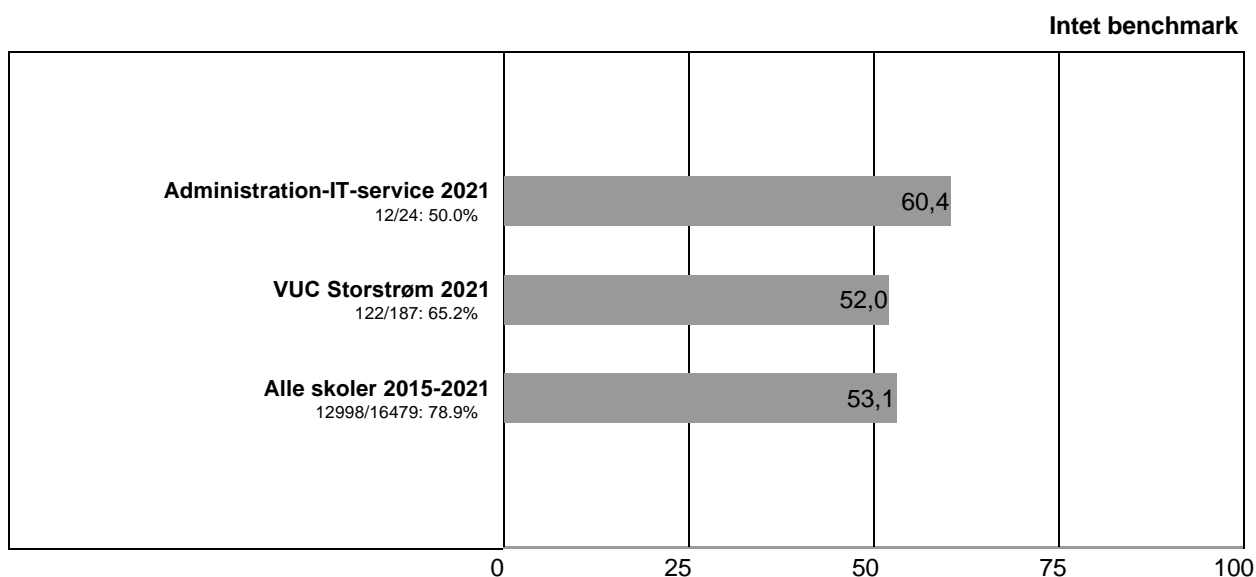
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.7)</sup> Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, som du er helt tilfreds med? (13 svar)	15.4% (17.8%)	46.2% (48.7%)	30.8% (28.8%)	0.0% (3.4%)	7.7% (1.4%)



## 10 Kriterier for kvalitet

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

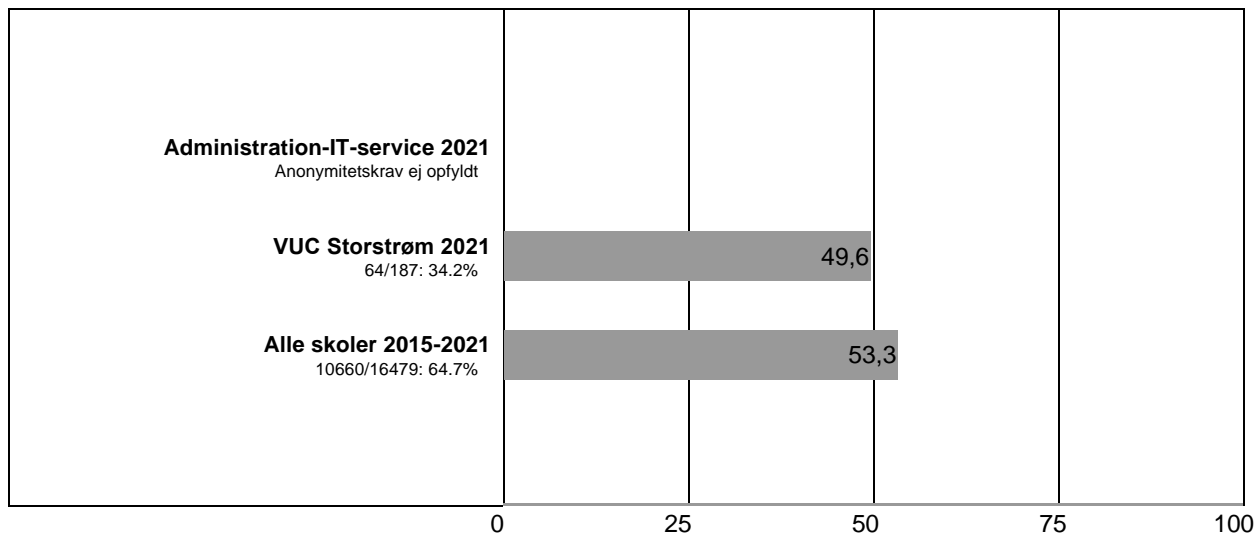


### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.8) Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (12 svar)	0.0%	41.7%	58.3%	0.0%	0.0%

Intet benchmark

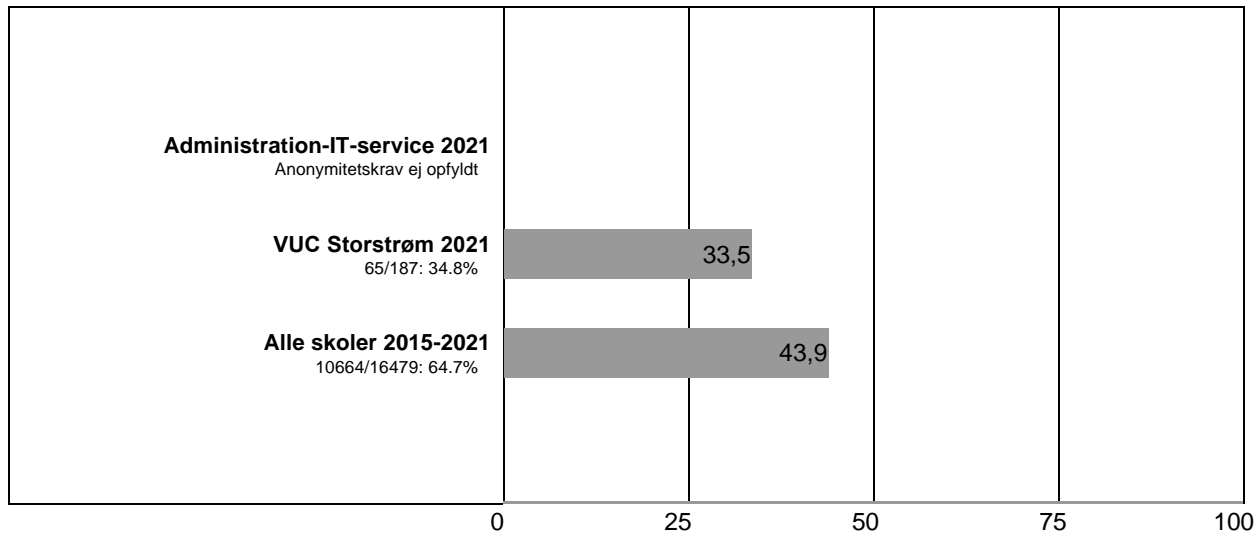


## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.3) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (0 svar)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

Intet benchmark

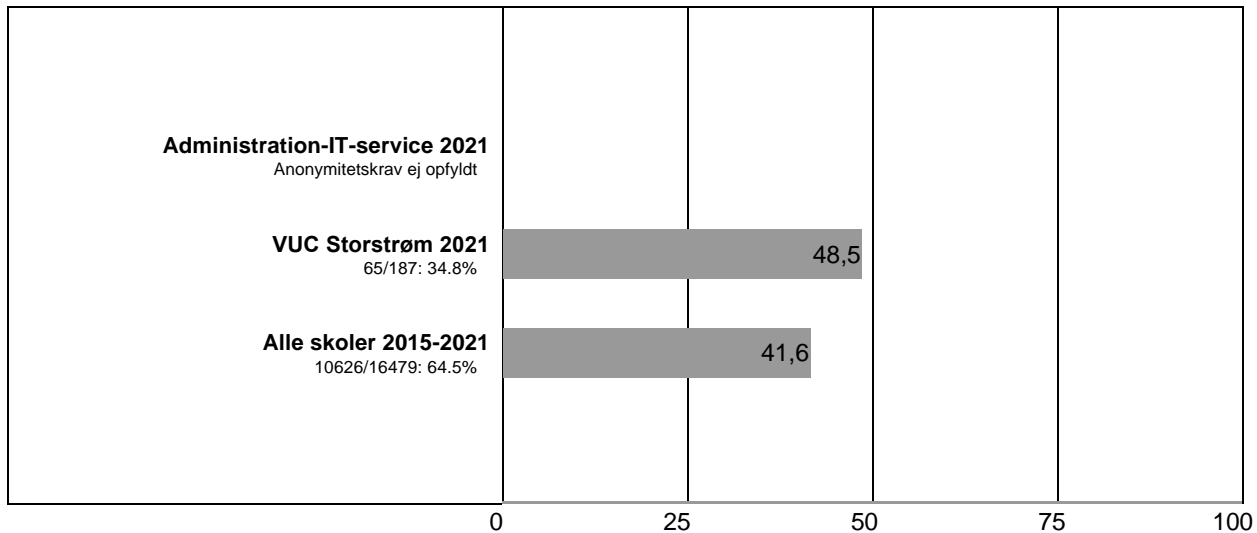


## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (0 svar)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

Intet benchmark



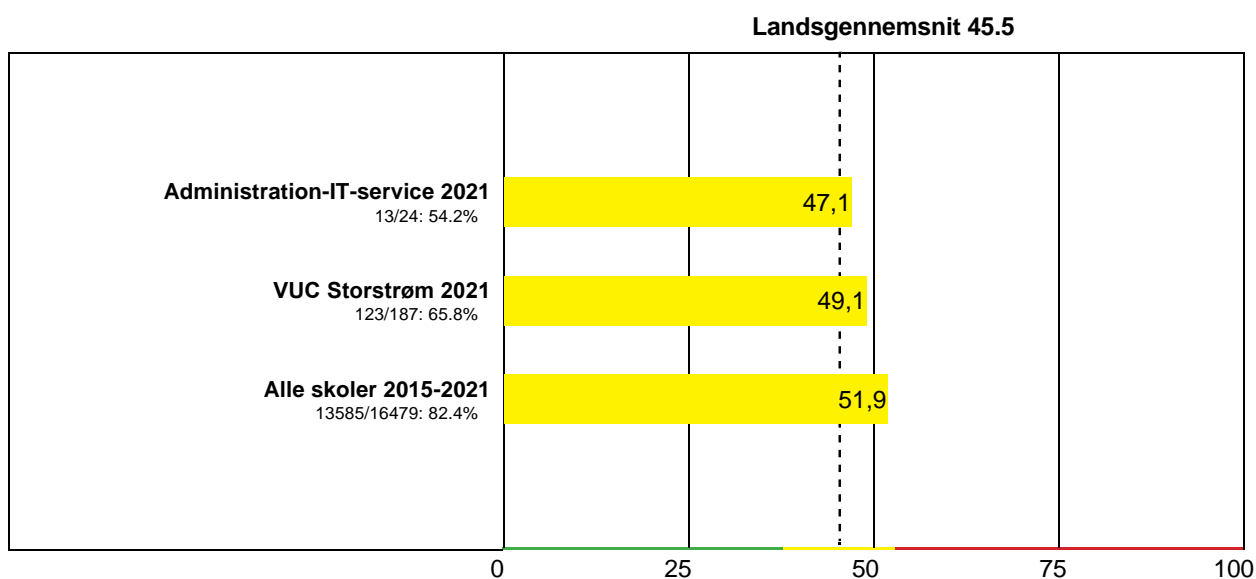
## Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
6.4) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (0 svar)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

## 14 Arbejdsomængde

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



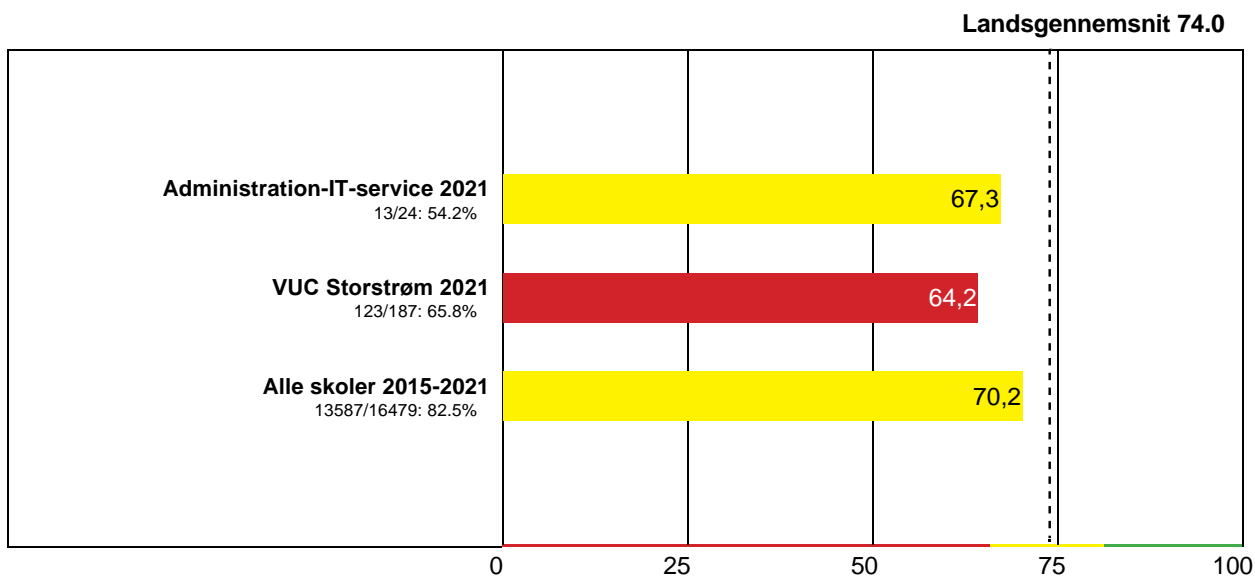
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.2) Hvor ofte er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? (13 svar)	7.7% (3.7%)	15.4% (25.5%)	53.8% (43.5%)	23.1% (18.7%)	0.0% (8.6%)
2.8) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (13 svar)	0.0% (3.0%)	15.4% (17.0%)	53.8% (37.2%)	15.4% (29.3%)	15.4% (13.4%)

## 15 Indflydelse i arbejdet

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



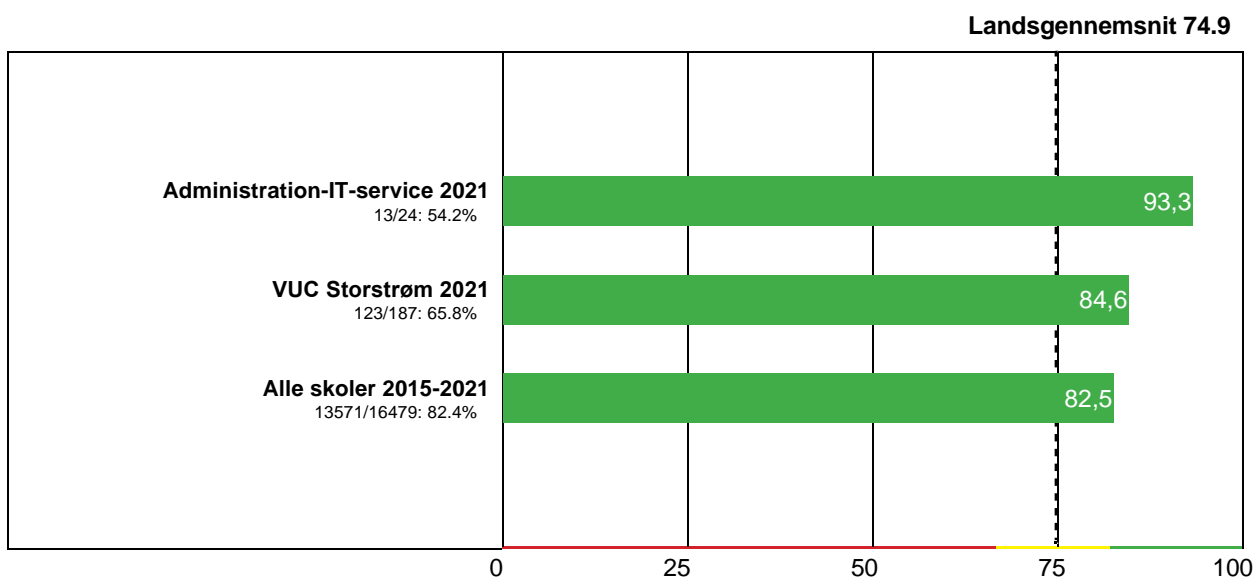
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
2.1) Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (13 svar)	30.8% (49.1%)	46.2% (39.8%)	23.1% (8.9%)	0.0% (1.7%)	0.0% (0.5%)
2.5) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? (12 svar)	16.7% (18.1%)	25.0% (41.1%)	33.3% (24.7%)	16.7% (11.4%)	8.3% (4.7%)

## 16 Mening i arbejdet

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



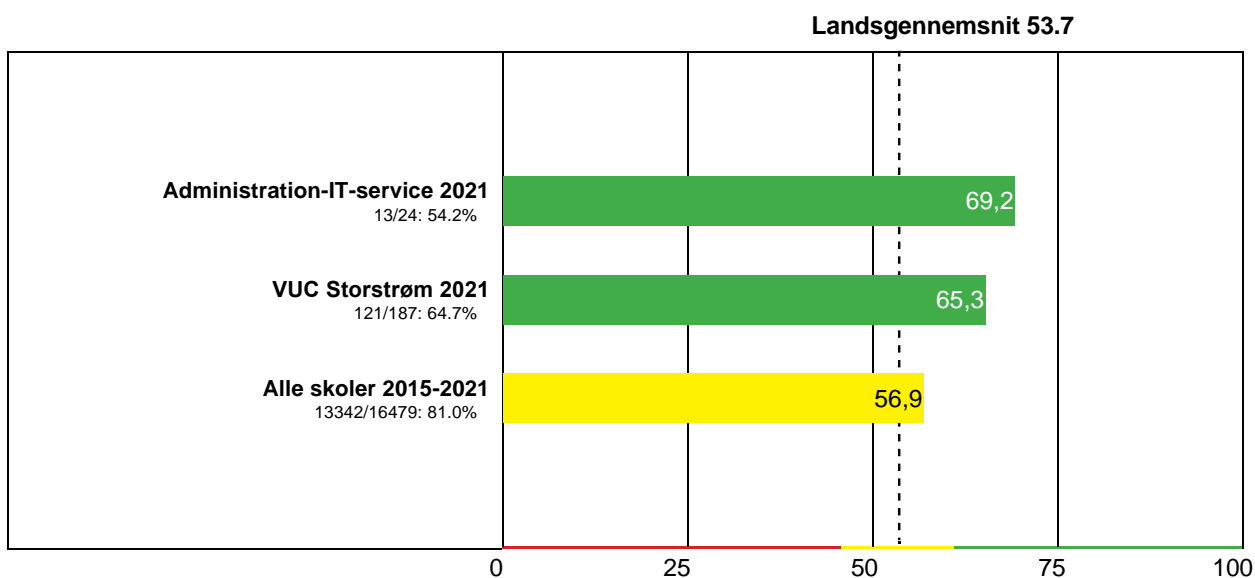
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1.6) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (13 svar)	69.2% (22.9%)	30.8% (53.4%)	0.0% (20.6%)	0.0% (2.5%)	0.0% (0.7%)
1.1) I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (13 svar)	76.9% (26.8%)	23.1% (54.2%)	0.0% (15.9%)	0.0% (2.3%)	0.0% (0.9%)

## 17 Ledelseskvalitet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

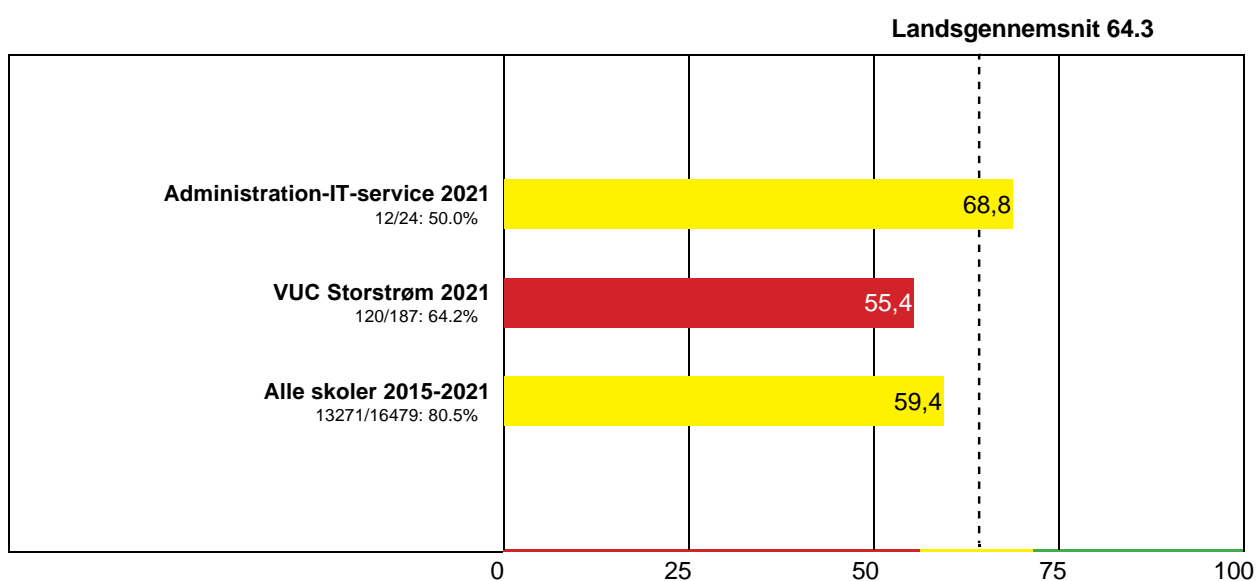
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
4.2) Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet? (13 svar)	15.4% (6.9%)	46.2% (28.7%)	38.5% (44.0%)	0.0% (13.6%)	0.0% (6.9%)
4.3) Sørger din nærmeste leder for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (12 svar)	16.7% (6.4%)	58.3% (30.0%)	16.7% (41.6%)	8.3% (15.6%)	0.0% (6.4%)



## 18 Anerkendelse fra ledelsen

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



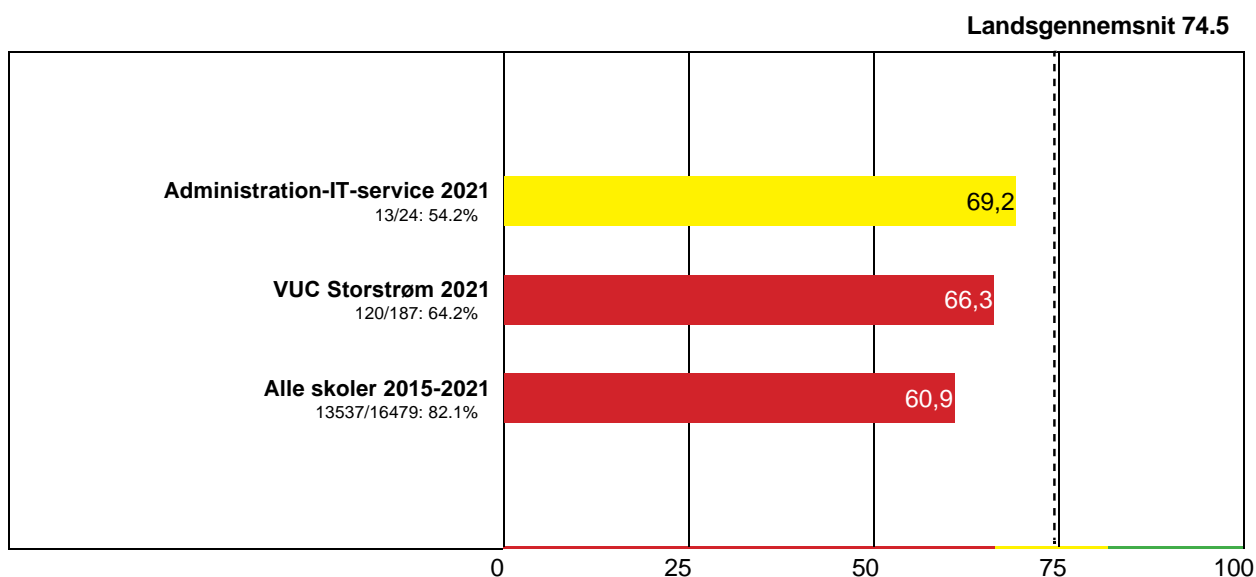
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>5,6)</sup> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (12 svar)	16.7% (13.3%)	58.3% (44.7%)	16.7% (30.9%)	0.0% (8.0%)	8.3% (3.0%)

## 19 Anerkendelse fra kollegerne

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



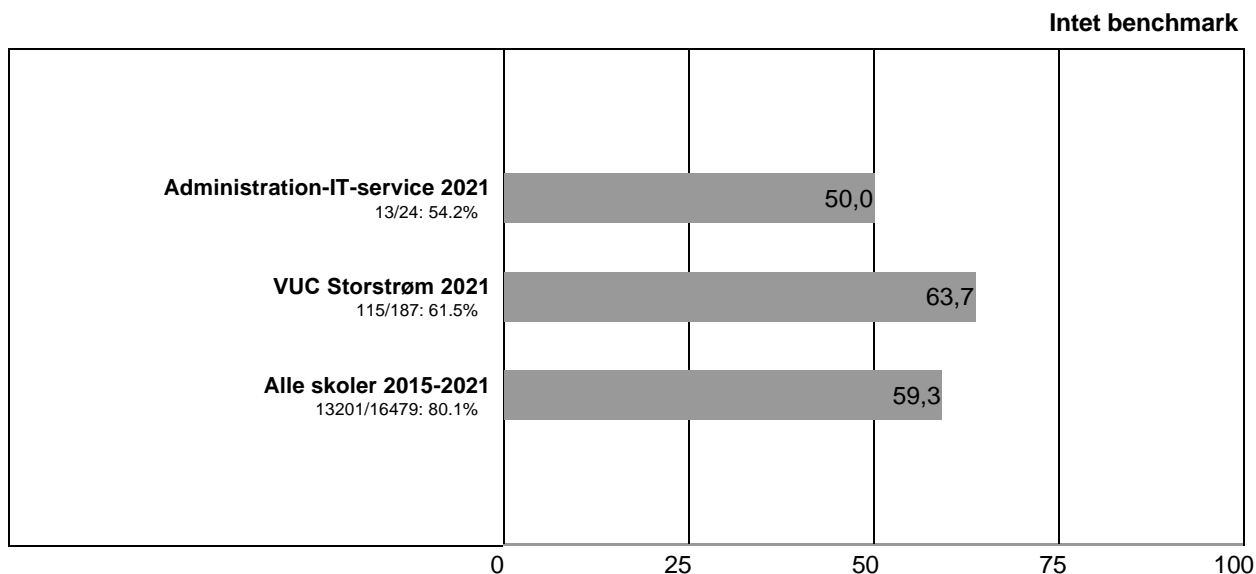
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>2,3)</sup> Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (13 svar)	15.4% (26.5%)	46.2% (52.3%)	38.5% (17.9%)	0.0% (2.8%)	0.0% (0.5%)

## 20 Anerkendelse fra eleverne

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



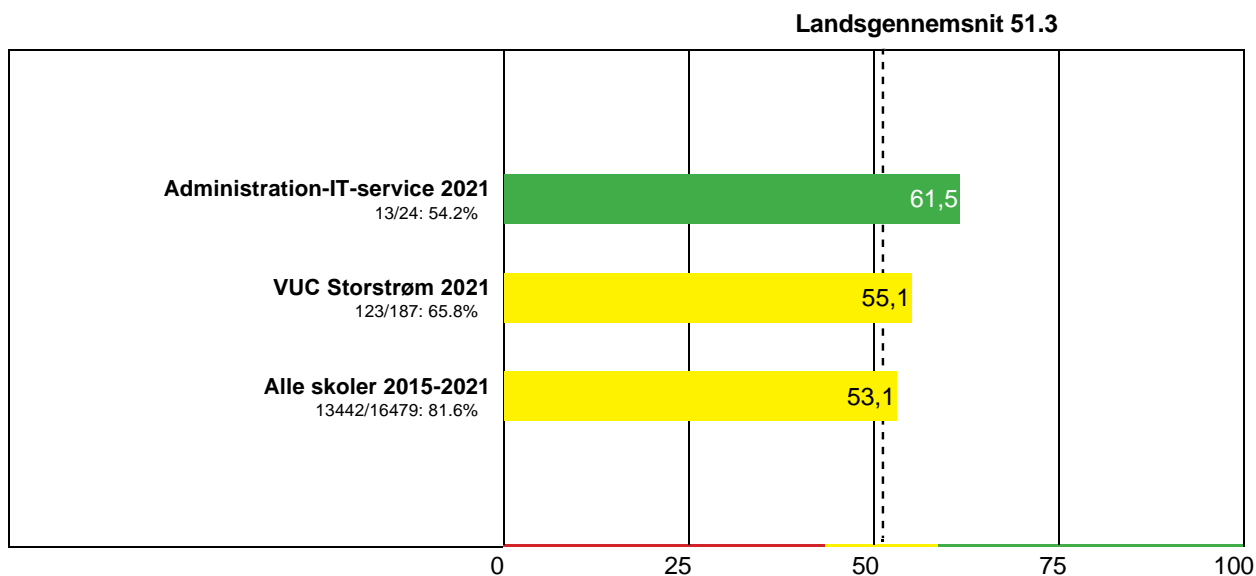
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
<sup>3.0)</sup> Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (13 svar)	0.0%	30.8%	53.8%	0.0%	15.4%

## 21 Anerkendelse fra samfundet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.4)</sup> I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (13 svar)	7.7% (5.4%)	46.2% (27.0%)	38.5% (42.0%)	0.0% (18.7%)	7.7% (7.0%)

---

## 22 Mobning

---

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

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

---

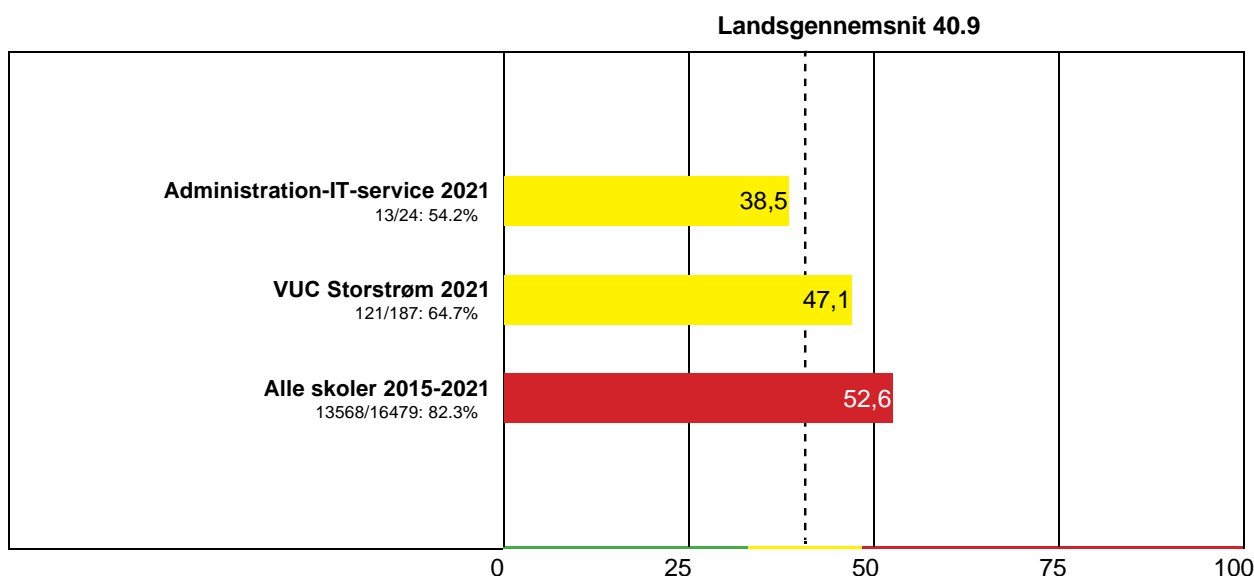
8.1) Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at ansatte på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? (13 svar)	0.0% (1.4%)	Ja, dagligt
	7.7% (3.5%)	Ja, ugentligt
	0.0% (4.5%)	Ja, månedligt
	23.1% (19.8%)	Ja, af og til
	69.2% (70.9%)	Nej

---

8.2) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (3 svar)	66.7% (70.8%)	Kolleger
	0.0% (0.0%)	Ledere
	0.0% (7.5%)	Underordnede
	66.7% (0.0%)	Forældre, kursister eller elever

## 23 Arbejde-privatlivskonflikt

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



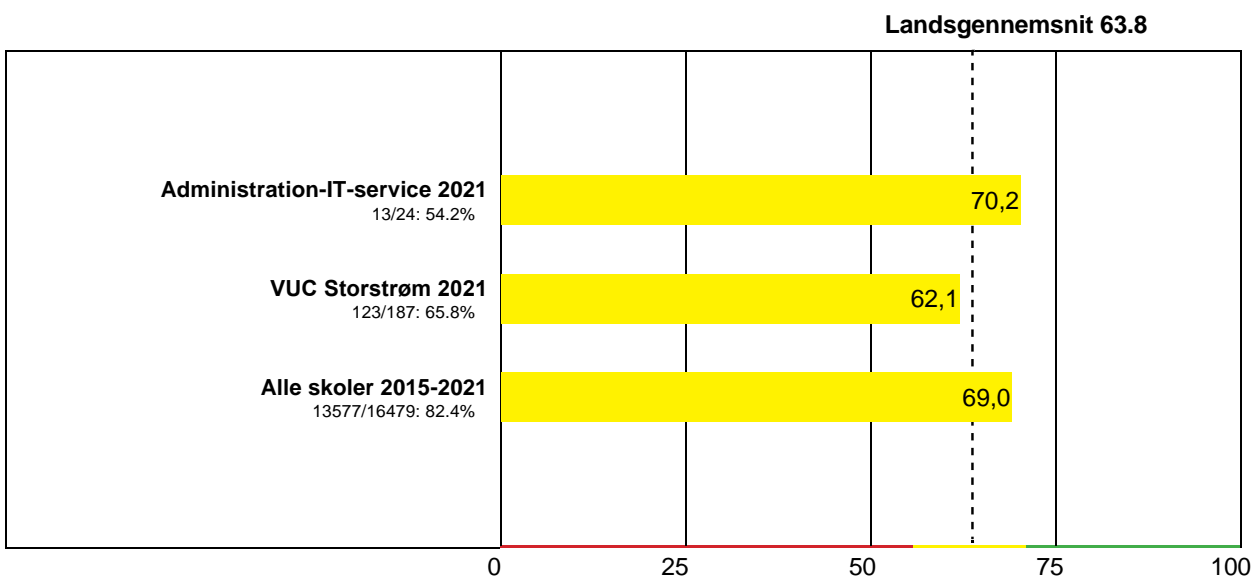
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.1) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>energi</b> , at det går ud over privatlivet? (13 svar)	7.7% (3.3%)	15.4% (18.5%)	23.1% (38.8%)	38.5% (30.7%)	15.4% (8.8%)
3.2) Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din <b>tid</b> , at det går ud over privatlivet? (13 svar)	7.7% (2.4%)	7.7% (12.9%)	23.1% (32.1%)	46.2% (37.7%)	15.4% (15.0%)

## 24 Loyalitet

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



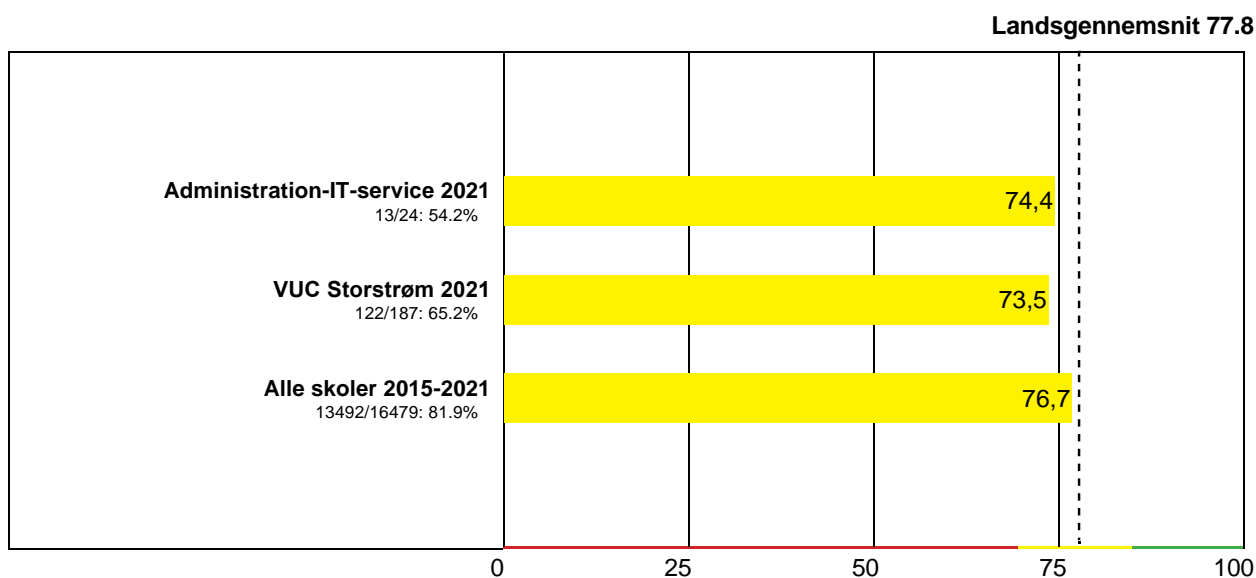
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
3.5) Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (13 svar)	0.0% (4.4%)	15.4% (11.7%)	23.1% (22.9%)	30.8% (30.1%)	30.8% (31.0%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
5.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (12 svar)	8.3% (15.4%)	58.3% (35.8%)	33.3% (29.9%)	0.0% (9.7%)	0.0% (9.2%)

## 25 Tilfredshed med arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

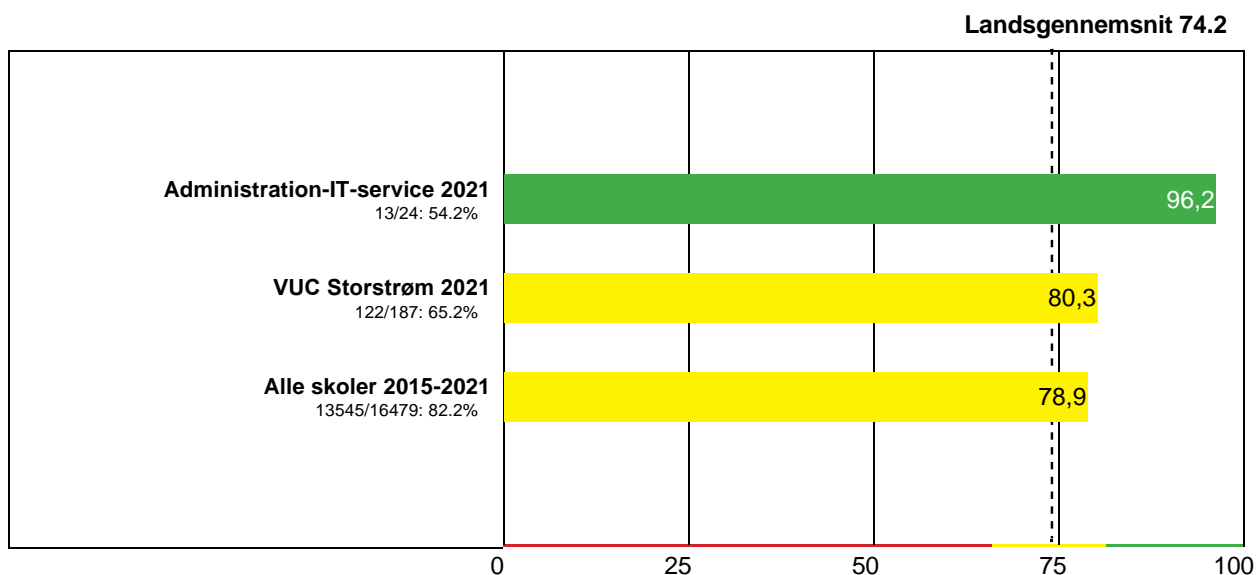
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
9.1) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning? (13 svar)	23.1% (41.2%)	76.9% (52.2%)	0.0% (5.5%)	0.0% (1.1%)



## 26 Engagement i arbejdet

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

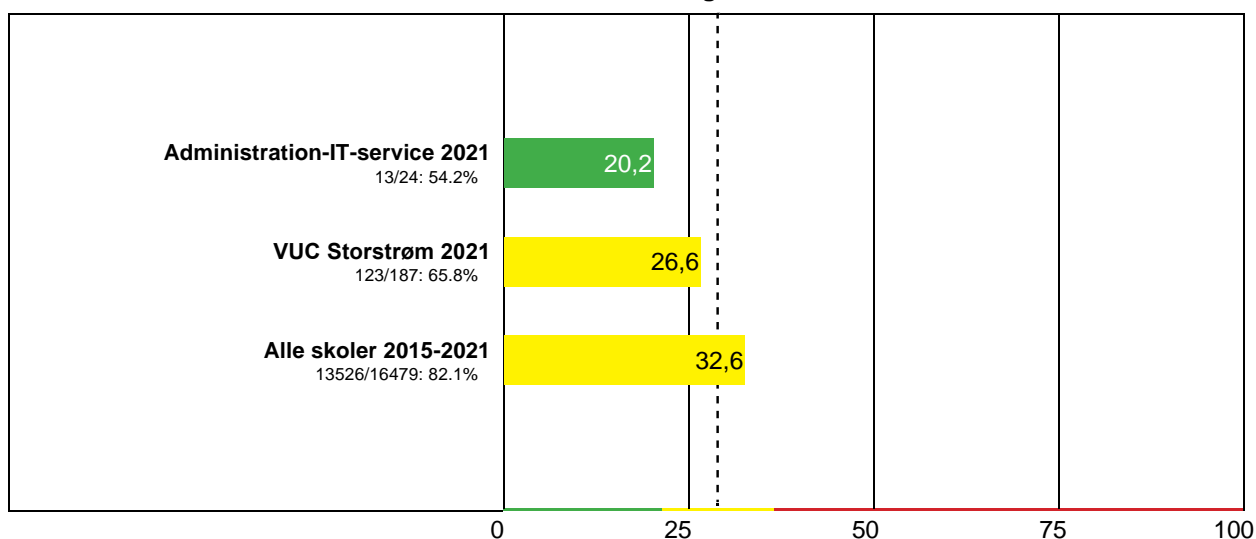
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<sup>1.3)</sup> I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (13 svar)	84.6% (24.3%)	15.4% (52.7%)	0.0% (19.3%)	0.0% (2.7%)	0.0% (0.9%)

## 27 Stress

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

Lands gennemsnit 29.0



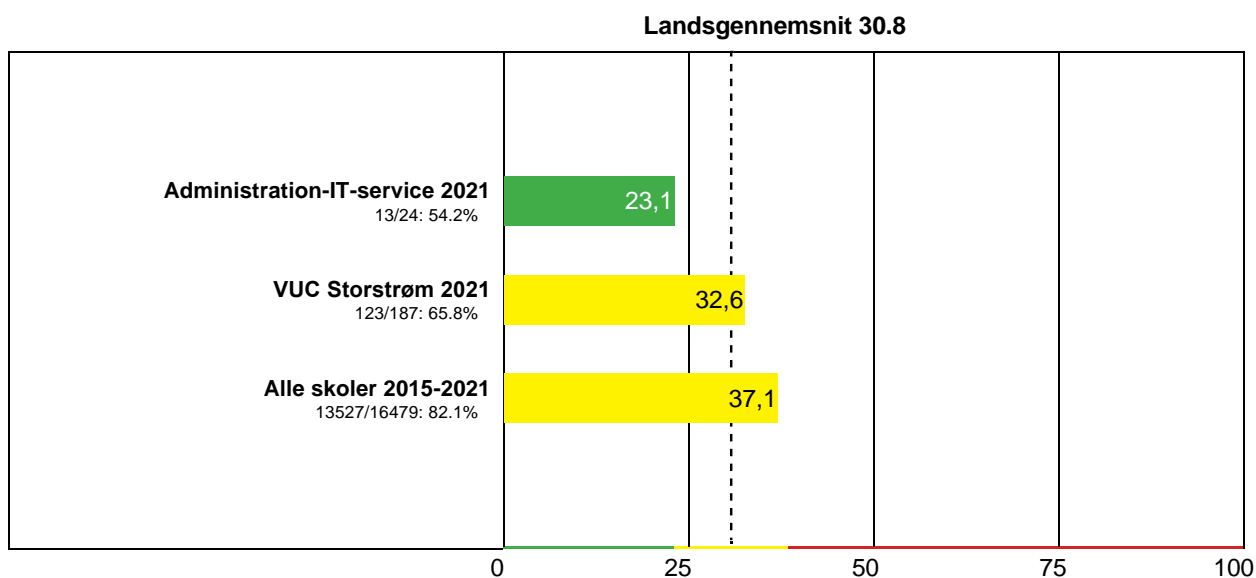
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.3) Hvor tit har du været stresset? (13 svar)	0.0% (1.7%)	7.7% (10.8%)	15.4% (18.3%)	30.8% (44.2%)	46.2% (25.0%)
7.6) Hvor tit har du været irriteret? (13 svar)	0.0% (0.3%)	0.0% (5.0%)	15.4% (17.2%)	46.2% (61.3%)	38.5% (16.2%)

## 28 Udbændthed

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

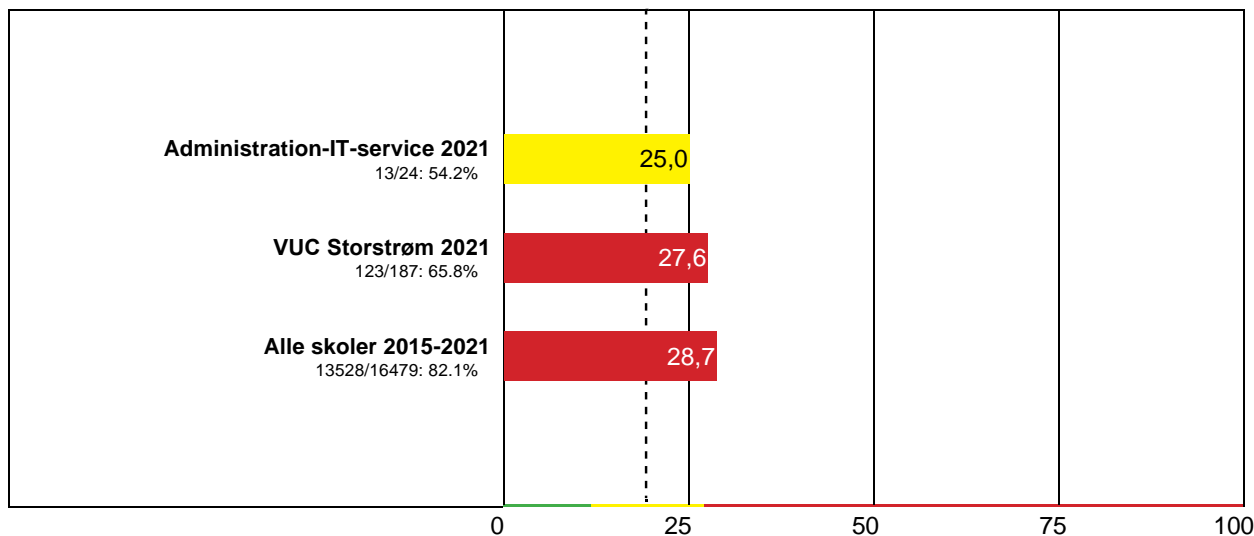
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmark **Landsgennemsnit**.

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.4) Hvor tit har du følt dig udkørt? (13 svar)	0.0% (1.5%)	7.7% (12.6%)	23.1% (27.5%)	23.1% (47.3%)	46.2% (11.1%)
7.2) Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (13 svar)	7.7% (0.9%)	0.0% (7.5%)	15.4% (15.5%)	30.8% (42.9%)	46.2% (33.1%)

## 29 Søvnbesvær

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

Landsgennemsnit 19.4



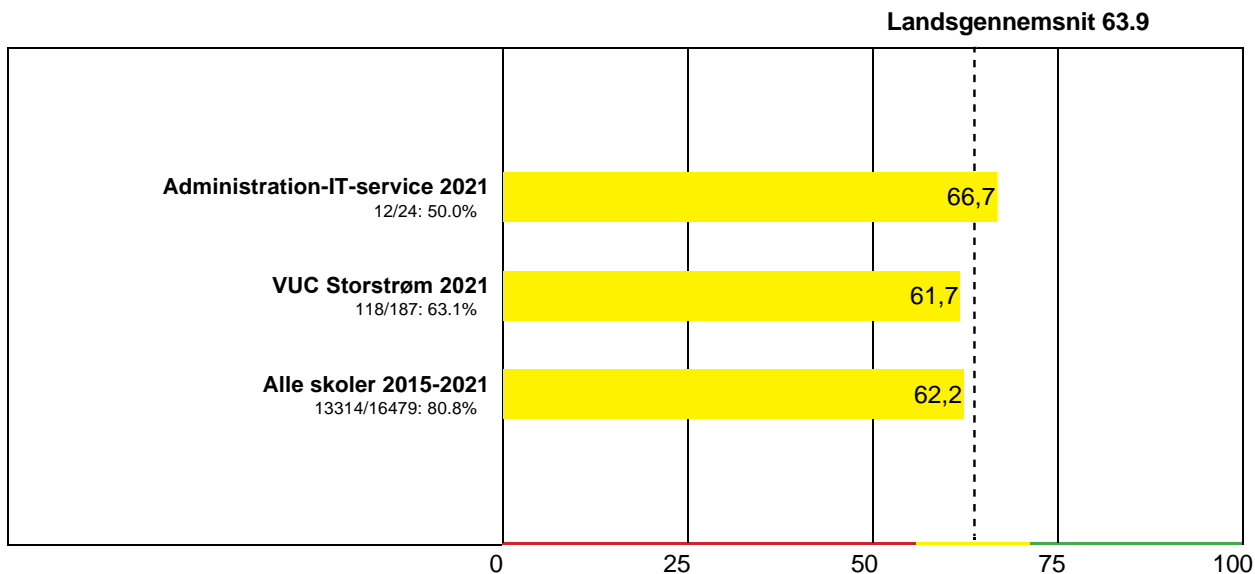
### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
7.1) Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (13 svar)	0.0% (0.9%)	7.7% (5.1%)	23.1% (10.5%)	23.1% (35.2%)	46.2% (48.3%)
7.5) Hvor tit har du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (13 svar)	0.0% (0.6%)	15.4% (6.4%)	15.4% (13.1%)	30.8% (31.9%)	38.5% (48.0%)

## 30 Selvvurderet helbred

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



### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
7.7) Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (12 svar)	16.7% (12.5%)	41.7% (41.2%)	33.3% (36.6%)	8.3% (8.9%)	0.0% (0.8%)

## 31 Seksuel chikane

### Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

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

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej, aldrig
<sup>10.1)</sup> Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (13 svar)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Kolleger	Ledere	Underordnede	Forældre, kursister eller elever	
<sup>10.2)</sup> Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Sæt eventuelt flere krydser) (0 svar)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

# Professionel kapital efterår 2021

Ledermøde den 12. november 2021

# Dagsorden

---

- Gennemgang af den samlede rapport for VUC Storstrøm  
- herunder opmærksomhedspunkter/ udviklingen siden 2019.
- Gennemgang af de enkelte rapporter.
- Det videre arbejde.



# VUC Storstrøm – Negativ udvikling siden 2019

	Lands gennemsnit point (0-100)	2019 point (0-100)	2021 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>				
Professionel kapital	-	62.3	61.9	-0.4
Social kapital	63.7	61.2	57.4	-3.8
Tillid	68.0	65.5	61.5	-4.1
Retfærdighed	59.4	56.8	53.3	-3.5
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	73.6	78.0	4.4
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejdere	55.4	55.3	60.9	5.6
Human kapital	66.3	66.7	70.9	4.2
Beslutningskapital	-	56.0	57.3	1.3
<b>Kerneopgaven</b>				
Oplevet kvalitet	69.6	59.4	60.0	0.6
Kriterier for kvalitet	-	52.6	52.0	-0.6
Eleveme: Manglende motivation	-	53.0	49.6	-3.4
Eleveme: Støj og uro i timerne	-	42.4	33.5	-8.9
Eleveme: Sociale og psykiske problemer	-	49.8	48.5	-1.3
<b>Jobfaktorer</b>				
Arbejdsomfang	45.5	52.0	49.1	-2.9
Indflydelse i arbejdet	74.0	68.4	64.2	-4.2
Mening i arbejdet	74.9	83.2	84.6	1.4
<b>Relationelle faktorer</b>				
Ledelseskvalitet	53.7	61.4	65.3	3.9
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	59.5	55.4	-4.1
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	62.9	66.3	3.4
Anerkendelse fra eleverne	-	61.9	63.7	1.8
Anerkendelse fra samfundet	51.3	54.1	55.1	1.0
Mobning	29.1%	18.8%	10.6%	-8.2 %-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	49.8	47.1	-2.7
Loyalitet	63.8	62.5	62.1	-0.4
Tilfredshed med arbejdet	77.8	75.9	73.5	-2.4
Engagement i arbejdet	74.2	80.9	80.3	-0.6
<b>Helbred og velbefindende</b>				
Stress	29.0	31.1	26.6	-4.5
Udbrændthed	30.8	36.7	32.6	-4.0
Søvnbesvær	19.4	31.6	27.6	-4.0
Selvurderet helbred	63.9	61.1	61.7	0.6
Seksuel chikane	-	-	0.8	0.8

- Professionel kapital
- Social kapital
- Tillid
- Retfærdighed
- Kriterier for kvalitet
- Indflydelse i arbejdet
- Anerkendelse fra ledelsen
- Mobning (positiv udvikling, men sker stadig).
- Loyalitet
- Tilfredshed med arbejdet
- Engagement i arbejdet
- Seksuel chikane

# VUC Storstrøm – Positiv udvikling siden 2019

	Lands gennemsnit point (0-100)	2019 point (0-100)	2021 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>				
Professionel kapital	-	62.3	61.9	-0.4
Social kapital	63.7	61.2	57.4	-3.8
Tillid	68.0	65.5	61.5	-4.1
Retfærdighed	59.4	56.8	53.3	-3.5
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	73.6	78.0	4.4
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejdere	55.4	55.3	60.9	5.6
Human kapital	66.3	66.7	70.9	4.2
Beslutningskapital	-	56.0	57.3	1.3
<b>Kerneopgaven</b>				
Oplevet kvalitet	69.6	59.4	60.0	0.6
Kriterier for kvalitet	-	52.6	52.0	-0.6
Eleverne: Manglende motivation	-	53.0	49.6	-3.4
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	42.4	33.5	-8.9
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	49.8	48.5	-1.3
<b>Jobfaktorer</b>				
Arbejds mængde	45.5	52.0	49.1	-2.9
Indfyldelse i arbejdet	74.0	68.4	64.2	-4.2
Mening i arbejdet	74.9	83.2	84.6	1.4
<b>Relationelle faktorer</b>				
Ledelseskvalitet	53.7	61.4	65.3	3.9
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	59.5	55.4	-4.1
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	62.9	66.3	3.4
Anerkendelse fra eleverne	-	61.9	63.7	1.8
Anerkendelse fra samfundet	51.3	54.1	55.1	1.0
Mobning	29.1%	18.8%	10.6%	-8.2 %-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	49.8	47.1	-2.7
Loyalitet	63.8	62.5	62.1	-0.4
Tilfredshed med arbejdet	77.8	75.9	73.5	-2.4
Engagement i arbejdet	74.2	80.9	80.3	-0.6
<b>Helbred og velbefindende</b>				
Stress	29.0	31.1	26.6	-4.5
Udbrændthed	30.8	36.7	32.6	-4.0
Søvnbesvær	19.4	31.6	27.6	-4.0
Selvurderet helbred	63.9	61.1	61.7	0.6
Seksuel chikane	-	-	0.8	-

- Samarbejdet mellem kollegaer
- Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne
- Human kapital
- Beslutningskapital
- Oplevet kvalitet
- Eleverne: Manglende motivation
- Eleverne: Støj og uro i timerne
- Eleverne: Sociale og psykiske problemer
- Arbejds mængde
- Mening i arbejdet
- Ledelseskvalitet
- Anerkendelse fra kollegaerne

# VUC Storstrøm – Positiv udvikling siden 2019 - forsat

	Lands gennemsnit point (0-100)	2019 point (0-100)	2021 point (0-100)	Udvikling point (0-100)
<b>Professionel kapital</b>				
Professionel kapital	-	82.3	81.9	-0.4
Social kapital	63.7	61.2	57.4	-3.8
Tillid	68.0	65.5	61.5	-4.1
Retfærdighed	59.4	56.8	53.3	-3.5
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	73.6	78.0	4.4
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejdere	55.4	55.3	60.9	5.6
Human kapital	66.3	69.7	70.9	1.3
Beslutningskapital	-	56.0	57.3	1.3
<b>Kerneopgaven</b>				
Oplevet kvalitet	69.6	59.4	60.0	0.5
Kriterier for kvalitet	-	52.6	52.0	-0.5
Eleverne: Manglende motivation	-	53.0	49.6	-3.4
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	42.4	33.5	-8.9
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	49.8	48.5	-1.3
<b>Jobfaktorer</b>				
Arbejds mængde	45.5	52.0	49.1	-3.0
Indflydelse i arbejdet	74.0	68.4	64.2	-4.2
Mening i arbejdet	74.9	83.2	84.6	1.3
<b>Relationelle faktorer</b>				
Ledelseskvalitet	53.7	61.4	65.3	3.9
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	59.5	55.4	-4.1
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	62.9	66.3	3.4
Anerkendelse fra eleverne	-	61.9	63.7	1.8
Anerkendelse fra samfundet	51.3	54.1	55.1	1.0
Mobning	29.1%	18.8%	10.6%	-8.2 %-point
<b>Person-arbejde faktorer</b>				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	49.8	47.1	-2.7
Loyalitet	63.8	62.5	62.1	-0.4
Tilfredshed med arbejdet	77.8	75.9	73.5	-2.4
Engagement i arbejdet	74.2	80.9	80.3	-0.6
<b>Helbred og velbefindende</b>				
Stress	29.0	31.1	26.6	-4.5
Udbrændthed	30.8	36.7	32.6	-4.0
Søvnbesvær	19.4	31.6	27.6	-4.0
Selvurderet helbred	63.9	61.1	61.7	0.5
Seksuel chikane	-	-	0.8	-

- Anerkendelse fra eleverne
- Anerkendelse fra samfundet
- Mobning (sker dog stadig)
- Arbejde-privatlivskonflikt
- Stress
- Udbrændthed
- Søvnbesvær
- Selvvurderet helbred

# Matrixoversigt – efterår 2021

	Professionel kapital										Kerneopgaven					Jobfaktorer			Relationelle faktorer					Person-arbejde faktorer				Helbred og velbefindende				
	Professionel kapital	Social kapital	Tillid	Retfærdighed	Samarbejdet mellem kolleger	Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	Human kapital	Beslutningskapital	Oplevet kvalitet	Kriterier for kvalitet	Eleverne: Manglende motivation	Eleverne: Støj og uro i timerne	Eleverne: Sociale og psykiske problemer	Arbejdsmaengde	Indflydelse i arbejdet	Mening i arbejdet	Ledelseskvalitet	Anerkendelse fra ledelsen	Anerkendelse fra kollegerne	Anerkendelse fra eleverne	Anerkendelse fra samfundet	Mobning	Arbejde-privatlivskonflikt	Loyalitet	Tilfredshed med arbejdet	Engagement i arbejdet	Stress	Udbrændthed	Søvnbesvær	Selvurderet helbred	Seksuel chikane	
<b>VUC Storstrøm (123/187: 65.8%)</b>	61.9	57.4	61.5	53.3	78.0	60.9	70.9	57.3	80.0	52.0	49.6	33.5	48.5	49.1	64.2	84.6	65.3	55.4	66.3	63.7	55.1	10.6	47.1	62.1	73.5	80.3	26.6	32.6	27.6	61.7	0.8	
Administration-IT-service (13/24: 54.2%)	66.0	65.9	69.2	62.5	77.9	68.6	69.2	62.9	65.4	60.4	-	-	-	47.1	67.3	93.3	69.2	68.8	69.2	50.0	61.5	30.8	38.5	70.2	74.4	96.2	20.2	23.1	25.0	66.7	0.0	
Afd. Faxe (Faxe) (4/8: 50.0%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Afd. Nakskov (Nakskov) (11/18: 61.1%)	52.0	40.9	43.2	38.6	83.0	60.6	64.8	50.5	40.9	47.7	38.6	31.8	43.2	47.7	48.9	79.5	59.1	40.9	77.3	75.0	52.3	9.1	50.0	42.0	57.6	65.9	31.8	43.2	23.9	65.9	0.0	
Afd. Nykøbing F. (Nykøbing) (15/26: 57.7%)	50.9	46.7	53.3	40.0	62.1	46.1	64.2	41.8	51.7	33.3	65.0	31.7	61.7	58.3	55.8	75.0	52.5	35.0	46.2	61.7	38.3	20.0	59.2	45.8	68.9	61.7	33.3	46.7	33.3	50.0	0.0	
Afd. Næstved (Næstved) (19/32: 59.4%)	60.6	56.9	61.2	52.6	75.3	54.8	63.8	61.1	60.5	48.7	43.1	36.1	47.2	49.3	69.1	84.9	65.8	52.6	57.9	70.8	52.6	5.3	52.6	63.2	77.2	81.9	30.9	32.9	30.9	57.9	0.0	
Afd. Vordingborg (Vordingb.) (8/11: 72.7%)	57.9	53.9	54.7	53.1	80.2	47.9	67.2	52.5	50.0	46.9	62.5	43.8	46.9	45.3	54.7	85.9	57.8	50.0	68.8	71.4	40.6	0.0	46.4	45.3	70.8	84.4	29.7	37.5	32.8	71.9	12.5	
Chefeme/planlægningsenheden (7/9: 77.8%)	67.2	58.9	62.5	55.4	73.2	53.3	78.6	64.1	64.3	50.0	-	-	-	42.9	69.6	89.3	54.2	66.7	60.7	-	57.1	14.3	50.0	69.6	66.7	85.7	25.0	32.1	30.4	66.7	0.0	
Direktionen/ledelsessekretariatet (6/7: 85.7%)	73.1	76.0	77.1	75.0	84.4	77.8	75.0	68.3	75.0	66.7	-	-	-	54.2	77.1	91.7	65.0	70.8	75.0	25.0	66.7	0.0	43.8	83.3	94.4	87.5	14.6	18.8	27.1	66.7	0.0	
Fjernundervisning (8/17: 47.1%)	73.3	73.4	79.7	67.2	83.1	81.2	82.8	63.8	59.4	59.4	-	-	-	54.7	81.3	89.1	87.6	67.9	68.8	68.8	59.4	0.0	43.8	73.4	83.3	78.1	29.7	39.1	28.1	58.3	0.0	
Studieadministration (Studieadm) (11/11: 100.0%)	67.0	60.2	68.2	52.3	86.4	70.5	77.3	63.6	77.3	68.2	-	-	-	47.7	68.2	85.2	78.4	63.6	77.5	61.4	59.1	0.0	37.5	76.1	75.8	86.4	22.7	23.9	20.5	62.5	0.0	
Udviklingsafdelingen (Udvikl) (5/7: 71.4%)	-	-	90.0	-	82.5	88.3	92.5	73.5	80.0	70.0	-	-	-	37.5	80.0	97.5	82.5	85.0	85.0	-	75.0	0.0	22.5	90.0	100.0	100.0	7.5	10.0	10.0	75.0	0.0	
Vejledningen (12/12: 100.0%)	55.9	48.4	49.0	47.9	86.1	52.8	69.8	49.6	54.2	43.8	-	-	-	49.0	53.1	78.1	60.4	47.9	72.9	68.2	60.4	8.3	48.9	53.1	58.3	72.9	29.2	34.4	31.3	56.3	0.0	
VUC Erhverv (VEU) (4/5: 80.0%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## Bilag 17 til sagsfremstilling 3d - Hvad er Professionel KapitalHvad er professionel kapital?

### Begrebsdefinition

Professionel kapital er et begreb, udviklet af Andy Hargreaves og Michael Fullan, som består af Social Kapital, Human Kapital og Beslutningskapital.

**Social Kapital** defineres således, at der lægges vægt på tre forhold: 1) Det er en egenskab for hele arbejdspladsen 2) Social kapital er et begreb, der sætter fokus på kerneopgaven og den daglige drift. 3) Den består af tre vigtige bestanddele: Tillid, samarbejdsevne og retfærdighed set i forhold til kerneopgaven.

**Human Kapital**-begrebet dækker personlig viden, færdigheder og kompetencer.

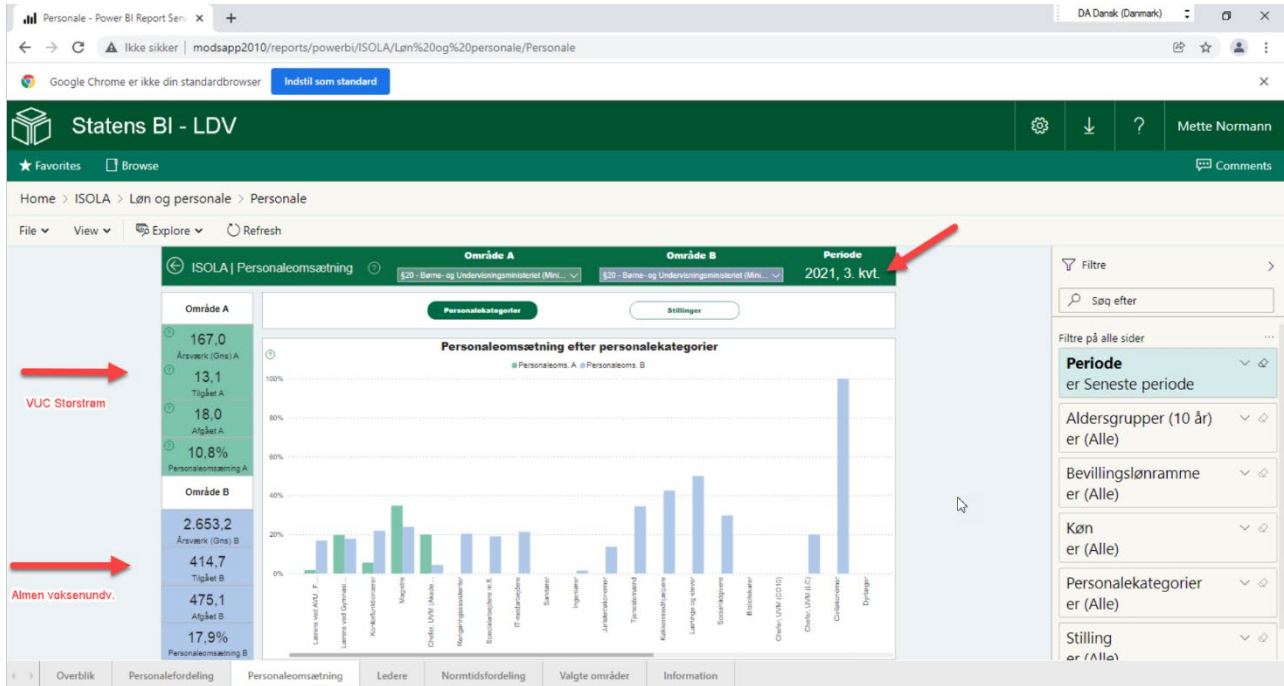
**Beslutningskapital** er et begreb, der dækker medarbejdernes evne til at træffe fagligt begrundede professionelle valg i komplicerede situationer.

En høj social kapital anses for det væsentligste parameter.

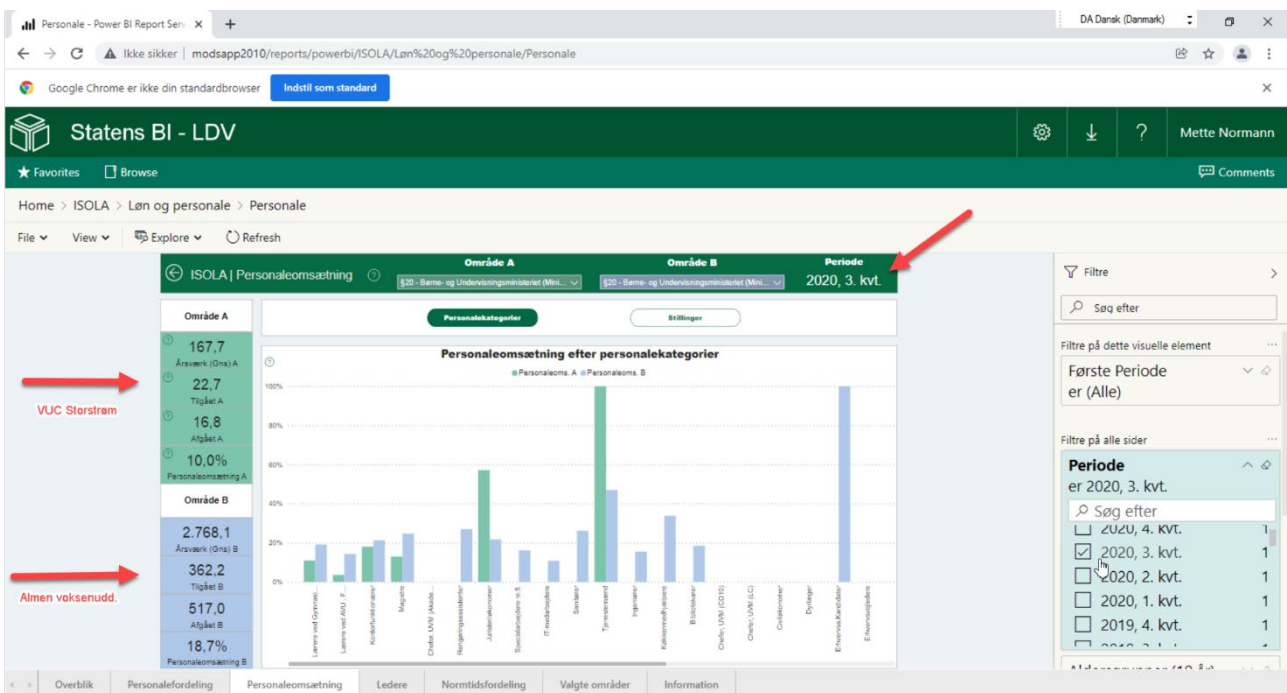
En række undersøgelser viser, at hvis en arbejdsplads har en høj professionel kapital, vil der typisk være en høj kvalitet i undervisningen, lavere frafald blandt eleverne/kursisterne, højere brugertilfredshed, lavt sygefravær blandt personalet og lavere personaleomsætning etc.

## PERSONALEOMSÆTNING 2019-2021 Benchmark med Almene voksenuddannelser

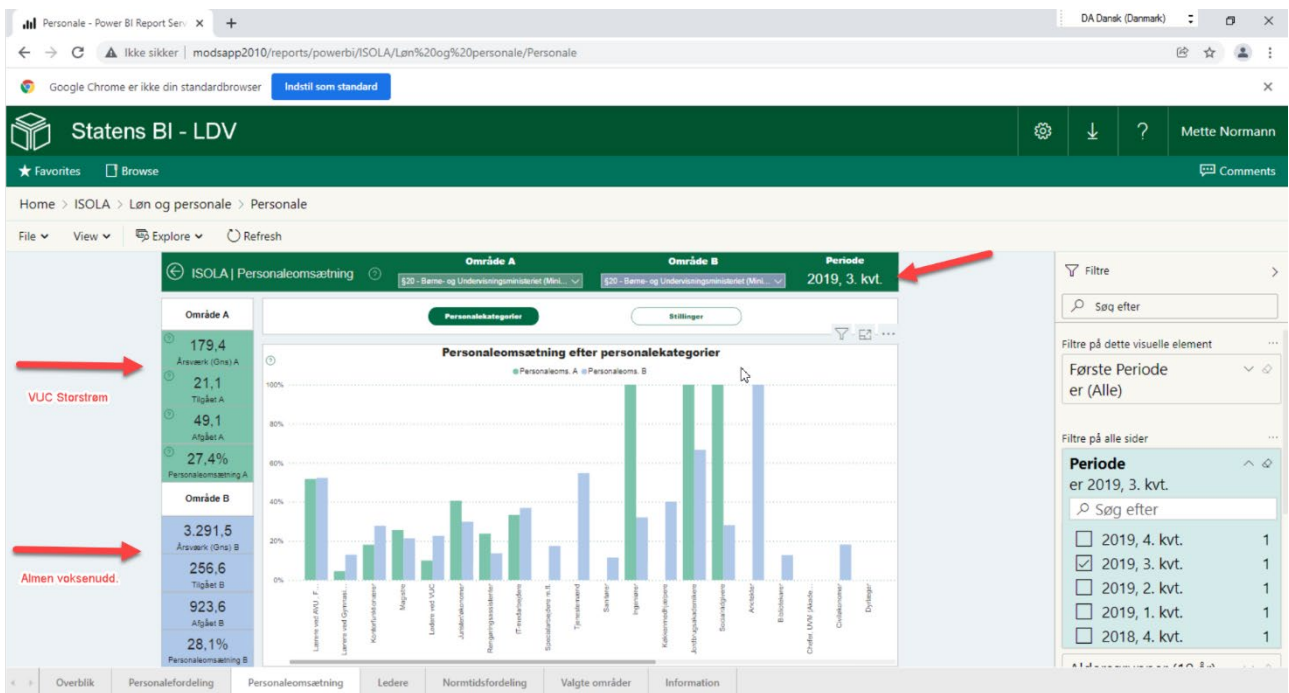
### 3. KVARTAL 2021



### 3. KVARTAL 2020



### 3. KVARTAL 2019



## Klar til Turisme

Start: 21. marts 2022

Slut: 24. juni 2022

14 uger inkl. helligdage

*pris  
125000 ex. moms*

Min antal deltagere: 14

Max antal deltager: 18

Forløbet er rettet sig mod elever, som ønsker at arbejde inden for hotel/konference, facility services, kantinen/restaurant/café, udlejning eller andre typer af service- og turistvirksomheder.

En blanding af almene fag, relevante kurser og praktik.

Undervisning de to første uger + de to sidste uger samt to dage om ugen i de resterende uger. Praktik tre dage om ugen.

### FVU

FVU Dansk 30-60 timer

FVU Matematik 30-60 timer

### AMU

Almen fødevarerhygiejne 3 dage (22,2 timer)

Grundlæggende rengøringshygiejne 1 dag (7,4 time)

Daglig erhvervsrengøring 10 dage (74 timer) – eller dele af kurset

Kundeservice 3 dage (22,2 timer)



Uge 12 + 13

	<b>mandag</b>	<b>tirsdag</b>	<b>onsdag</b>	<b>torsdag</b>	<b>fredag</b>
8.00 – 14.00	Undervisning	Undervisning	Undervisning	Undervisning	Undervisning

Der ligger screening, AMU i almen fødevarehygiejne og rengøringshygiejne, samt FVU på de to første uger

Uge 14-23

	<b>mandag</b>	<b>tirsdag</b>	<b>onsdag</b>	<b>torsdag</b>	<b>fredag</b>
8.00 -14.00	Undervisning	Undervisning	Praktik	Praktik	Praktik

Der undervises i FVU og AMU på de to skoledage

Uge 24 og 25

	<b>mandag</b>	<b>tirsdag</b>	<b>onsdag</b>	<b>torsdag</b>	<b>fredag</b>
8.00 -14.00	Undervisning	Undervisning	Undervisning	Undervisning	Undervisning

Der undervises i FVU og AMU. Der vejledes og der samles op på ønsker om videre uddannelse eller arbejde.

# Forhandlingsresultat

---

Resultat af forhandlingerne om en fælles arbejdstidsaftale for lærere m.fl. i staten omfattet af arbejdstidsregler, der følger af lov nr. 409, på det statslige område samt tilpasninger i organisationsaftaler og aftaler

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Lærernes Centralorganisation og Centralorganisation af 2010 - CO10 er enige om vedlagte forhandlingsresultat, som træder i kraft pr. 1. april 2021.

## **I. Bilag 1 – Aftale om Arbejdstid for lærere m.fl. i staten**

Aftalen har virkning fra de tidspunkter, der fremgår af aftalens § 27.

## **II. Lokalaftaler**

Gældende lokalaftaler opsiges ikke med indgåelse af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten. Den nye aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten kan fungere i samspil med lokale aftaler, og det er op til de lokale parter at foretage eventuelle tilpasninger til lokale forhold.

## **III. Tillidsrepræsentanter**

Parterne er enige om, at der med betegnelsen ”tillidsrepræsentant”, ”tillidsrepræsentanten” eller ”tillidsrepræsentanter” i aftalen ikke er tilsigtet en angivelse af antallet af tillidsrepræsentanter. For reglerne herom henvises til cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv.

## **IV. Spisepause**

Parterne er enige om, at lærere m.fl., der omfattes af aftalen, har ret til betalt spisepause som hidtil. Aftalen ændrer således ikke på retten til betalt spisepause. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time, og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

## **V. Parternes bilag 2 – Tilpasninger i organisationsaftaler/aftaler**

Parterne er enige om at foretage de ændringer i organisationsaftaler og aftaler, som fremgår af bilag 2. Ændringerne har virkning fra de tidspunkter, der fremgår af arbejdstidsaftalens § 27.

## **VI. Parternes bilag 3 – Aftale om implementering af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten**

Parterne er enige om, at en fælles indsats for at implementere den nye aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten har afgørende betydning for, at aftalen kommer godt fra start. Den fælles implementering er beskrevet i bilag 3.

## VII. Afslutning og forbehold for godkendelse

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med indgåelse af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten med tilhørende bilag er bortfaldet.

Forhandlingsresultatet er betinget af endelig godkendelse af det samlede resultat af forhandlingerne mellem skatteministeren og CFU pr. 1. april 2021. Parternes gensidige orientering om endelig godkendelse af resultatet af disse forhandlinger omfatter også endelig godkendelse af nærværende forhandlingsresultat.


København, 4. januar 2021.



Lærernes Centralorganisation



Centralorganisation af 2010 - CO10



Skatteministeriet, Medarbejder- og  
Kompetencestyrelsen

CIRKULÆRE

2021

Cirkulære om aftale om

## **Arbejdstid for lærere m.fl. i staten**

Cirkulære af [udgivelsesdato]

Medst.nr. 0xx-21

PKAT nr. xxx

J.nr. xxx

### Indholdsfortegnelse:

- Generelle bemærkninger
- Bilag 1: Aftale
  - Præambel
  - Kap. 1. Dækningsområde mv.
  - Kap. 2. Samarbejdsplan
  - Kap. 2a. Fælles bestemmelser
  - Kap. 3. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid
  - Kap. 4. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvist uden for almindelig dagarbejdstid
  - Kap. 5. Ikrafttræden og opsigelse
- Bilag 2: Rådgivningsmulighed
- Bilag 3: Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
- Bilag 4: Samarbejde på centralt niveau, jf. § 4
- Protokollat 1: Hviletid og fridøgn
- Bilag 5: Implementeringsplan, Implementering af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten 2021

# Cirkulære om aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten

## Generelle bemærkninger

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 har den 4. januar 2021 indgået vedlagte aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.

Bemærkninger, der relaterer sig til aftalens enkelte bestemmelser, er parternes fælles bemærkninger. Af hensyn til overblikket er disse bemærkninger anført i direkte forlængelse af de enkelte bestemmelser i aftalen.

1. Aftalen fastlægger de regler, som statens skoler/institutioner generelt må antages at have brug for. Hvis de lokale parter er enige om det, kan aftalen både suppleres og fraviges ved lokalaftale indgået efter § 3. Det kan fx være tilfældet, hvis man på den enkelte skole/institution har behov for regulering af forhold, som ikke er omtalt i arbejdstidsaftalen, eller for regler af andet indhold.

## To regelsæt

2. Arbejdstidsaftalen består af to delvis forskellige regelsæt – et for lærere med almindelig dagarbejdstid og et for lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.

Reglerne for lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, skal blandt andet tage hensyn til den fysiske og psykiske belastning ved skiftende og ubekvemme arbejdstider.

Opdelingen er foretaget på den måde, at aftalen består af bestemmelser om samarbejdssporet (kap. 2) og fællesbestemmelser (kap. 2a), der suppleres med særbestemmelser for henholdsvis lærere med almindelig dagarbejdstid (kap. 3) og lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid (kap. 4)

## Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den [DATO] og har virkning fra den [DATO].

Fra [DATO] finder cirkulære af 2. december 2019 om Statens arbejdstidsaftale (Medst.nr. 082-19) ikke anvendelse for ansatte omfattet af cirkulære om aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den [DATO]

[NAVN]

## Præambel

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation (LC)/-Centralorganisationen af 2010 (CO10) er enige om, at lærerne i staten udfører en opgave af stor betydning, og at de statslige skoler/institutioner er af afgørende betydning for vores samfund. Undervisning er skolens/institutionens kerneydelse. Den gode undervisning er afgørende for, at eleverne/kursisterne tilegner sig en række kundskaber og færdigheder, der har stor betydning for dem, mens de gennemfører deres uddannelse, for deres tilværelse efter endt uddannelse og for samfundet som helhed. De statslige skoler/institutioner bidrager afgørende til at fremme den enkelte elevs/kursists faglige og alsidige udvikling og demokratiske dannelse. Skolerne/Institutionerne er en vigtig del af fundamentet i vores uddannelsessystem.

Lærerne er den vigtigste faktor for elevernes/kursisternes udbytte af undervisningen. Når lærerne oplever, at de har mulighed for at kunne lykkes med deres arbejde og har indflydelse på skolens/institutionens og undervisningens udvikling, har det en positiv betydning for elevernes/kursisternes udbytte af undervisningen. Et forpligtende samarbejde, der skaber gennemskuelighed og overblik over arbejdstiden og prioriteringen af opgaverne, styrker grundlaget for et godt arbejdsmiljø. Det forudsætter god skole-/institutionsledelse, der sammen med lærerne sætter retning og etablerer et samarbejde, og er tæt på undervisningsopgaven.

Kernen i aftalen er et forpligtende samarbejde, der understøtter lærernes muligheder for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og at kunne lykkes med opgaven.

Parterne ønsker at bidrage til kvalificerede drøftelser af prioriteringer af lærernes arbejdstid mellem leder, tillidsrepræsentant og lærere. Målet er at understøtte parternes drøftelser på skolen/institutionen om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

På centralt niveau understøtter aftalen et tæt samarbejde mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10. De centrale parter holder årlige møder med henblik på at understøtte de lokale parter drøftelser.

Med aftalen ønsker parterne at skabe de bedste rammer for et tæt og konstruktivt samarbejde på alle niveauer, mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10, mellem ledelse og tillidsrepræsentant og samarbejdet mellem det centrale niveau og skole-/institutionsniveauet. Parterne forpligter sig i fællesskab på, at samarbejdet realiseres på alle områder, der er dækket af aftalen. Vi ønsker med aftalen at understøtte vores fælles målsætning om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.

## Kapitel 1. Dækningsområde mv.

### § 1. Dækningsområde

Aftalen gælder for lærere i det omfang, det fremgår af den enkelte organisationsaftale/aftale indgået mellem Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (herefter LC/CO10).

*Cirkulærebemærkninger til § 1:*

*I aftalen anvendes betegnelsen "lærer" for alle ansatte, der er omfattet af aftalen. Ved betegnelsen "lærer" forstås dermed ansatte i stillingskategorierne "lærer", "børnehaveklasseleder", "faglærer", "fængselslærer" mv., således som det følger af de enkelte organisationsaftaler/aftaler.*

§ 2. Ved lærere med almindelig dagarbejdstid forstås i denne aftale lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret i tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage.

Stk. 2. Lærere med almindelig dagarbejdstid er omfattet af bestemmelserne i kap. 2a. Hvis arbejdstiden lejlighedsvis placeres uden for almindelig dagarbejdstid, gælder særbestemmelserne i kap. 3.

Stk. 3. Lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, er omfattet af bestemmelserne i kap. 2a og særbestemmelserne i kap. 4.

*Cirkulærebemærkninger til § 2:*

*Arbejdstidsaftalen skelner mellem*

- a) Lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, dvs. tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage, og*
- b) Lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for dette tidsrum.*

*Begge grupper er omfattet af fællesbestemmelser om samarbejde, jf. kap. 2, og fællesbestemmelser om arbejdstidens længde, arbejdstidsopgørelsen, overarbejde mv., jf. kap. 2a (§§ 6 – 18).*

*For lærere med almindelig dagarbejdstid suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om arbejdstidens tilrettelæggelse og ulempe- og weekendgodtgørelse for lejlighedsvist arbejde uden for almindelig dagarbejdstid, jf. kap. 3 (§§ 19-22).*

*For andre lærere suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om arbejdstidens tilrettelæggelse og om fridage og ulempegodtgørelser, jf. kap. 4 (§§ 23 - 26).*

*Det afgørende for, hvilket af de to regelsæt læreren følger, er, om arbejdstiden "normalt" er placeret inden for almindelig dagarbejdstid eller helt eller delvis uden for.*

*Aftalen angiver ikke præcise kriterier for, hvornår arbejdstiden må anses for normalt at være placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.*



*Fastlæggelsen heraf må ske lokalt efter en konkret vurdering.*

*Når der skal tages stilling til, hvilket af de to regelsæt en lærer skal følge, bør der lægges vægt på, om der regelmæssigt forekommer planlagte tjenester uden for almindelig dagarbejdstid, hyppigheden af sådanne vagter samt disses tidsmæssige udstrækning og belastning.*

*En lærer, der har en fast ugentlig aftenvagt, vil fx normalt være omfattet af kap. 4. Tilsvarende gælder for en lærer, der har en lørdags- eller en søndagsvagt hver 3. uge.*

*En lærer, der har aftenvagt en gang om måneden eller lørdags- eller søndagsvagt seks gange om året, vil derimod typisk være omfattet af bestemmelserne for lærere med almindelig dagarbejdstid.*

*I tvivlstilfælde træffes afgørelsen af ledelsen. Hvis en organisation finder, at reglerne er anvendt i strid med aftalens forudsætninger, kan spørgsmålet dog efterfølgende behandles efter de almindelige regler om behandling af faglig strid.*

*Hvis det findes hensigtsmæssigt, kan der indgås lokale aftaler, der præciserer afgrænsningerne på den enkelte arbejdsplads.*

*Når en lærer, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, lejlighedsvis arbejder uden for almindelig dagarbejdstid, bliver den pågældende ikke omfattet af kap. 4, men får ulempegodtgørelse og weekendgodtgørelse efter kap. 3.*

*Foretages der derimod en varig omlægning af arbejdstiden, fx fra dagtjeneste til skifteholdstjeneste, overgår læreren til bestemmelserne i kap. 4.*

*Dette gælder også, hvis omlægningen sker for en begrænset, men dog ikke ganske kortvarig periode, fx hvis en medarbejder i en måned som led i et projekt får omlagt sin normale dagtjeneste til skiftende vagter.*

*Der kan eventuelt indgås lokal aftale om, hvad der skal gælde under en sådan tidsbegrænset omlægning.*

### **§ 3. Lokalaftaler**

Der kan lokalt indgås aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger eller supplerer denne aftale.

*Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:*

*Der henvises til rammeaftalen af 6. oktober mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler (Perst. nr. 064-99) samt Natpenge mv. for tjenestemænd i staten (Perst. nr. 019-06)*

Stk. 2. Protokollat 1 om hviletid og fridøgn kan ikke fraviges ud over det, der følger af protokollatet.

Stk. 3. Fravigelse af regler om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler følger af bilag 1.10 til organisationsaftalen for Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler. Reglerne om hviletid og fridøgn kan ikke fraviges ud over det, der følger af bilaget.

## **Kapitel 2. Samarbejdssporet**

#### **§ 4. Samarbejde på centralt niveau**

Skatteministeriet/Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10 samarbejder om at indhente fælles viden fra ledelser og tillidsrepræsentanter på skoler/institutioner om erfaringer med samarbejdssporet, jf. bilag 4

*Cirkulærebemærkninger til § 4:*

*De centrale parter samarbejder med henblik på at understøtte de lokale parter drøftelser om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.*

#### **§ 5. Samarbejde på skole-/institutionsniveau**

Grundlag for ledelsens prioriteringer

Ledelse og tillidsrepræsentant drøfter overordnede målsætninger for skolen/institutionen og målsætninger for lærernes undervisning og øvrige opgaver, som ledelse og lærere vil arbejde for i den kommende normperiode. På baggrund heraf drøfter ledelse og tillidsrepræsentant ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid.

Ledelsen har forud for drøftelsen skriftligt til tillidsrepræsentanten udleveret grundlaget for ledelsens prioriteringer, herunder ift. individuel forberedelse, det forventede gennemsnitlige undervisningstimal, de enkelte prioriterede indsatser og opgaver samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver.

Herudover indeholder grundlaget information om beslutninger, projekter og lignende, som er fastlagt af skolens/institutionens bestyrelse og ledelse, og den forventede andel af arbejdstid, der medgår hertil, samt eventuelle økonomiske rammebetingelser, der har konsekvenser for prioriteringer af lærernes arbejdstid i den kommende normperiode.

Ved skoler/institutioner med løbende elevoptag og/eller holddannelse flere gange i normperioden, indeholder grundlaget endvidere oplysninger om forventede holddannelse i normperioden. Ved skoler/institutioner med døgnarbejdere, indeholder grundlaget endvidere det forventede gennemsnitlige antal kosttilsynstimer.

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 1:*

*Grundlaget skal give indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. Der er ikke fastsat bestemte krav til, hvordan grundlaget udformes.*

*Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.*

##### **Stk. 2. Skole-/institutionsplan**

Ledelsen udarbejder på baggrund af drøftelsen et forslag til en skole-/institutionsplan, som indeholder:

- Ledelsens prioriteringer og grundlaget for prioriteringerne, jf. stk. 1,
- overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser og opgavers indhold,

- beskrivelse af klasselærer-/kontaktlæreropgaven,
- hvad der forstås ved individuel forberedelse samt
- antal lærere på skolen/institutionen.

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 2:*

*Klasselæreropgaven/kontaktlæreropgaven kan fordeles på flere.*

Stk. 3. Ledelse og tillidsrepræsentant drøfter endvidere, hvordan der sikres transparens i planlægningen og opgavefordelingen. Ledelsen fastlægger efter drøftelse med tillidsrepræsentanten principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde.

Stk. 4. Samarbejds møde

Målsætningerne og skole-/institutionsplanen præsenteres på et møde mellem ledelsen og lærerne med henblik på, at lærerne kan kvalificere målsætningerne og skole-/institutionsplanen forud for, at ledelsen træffer endelig beslutning. I drøftelsen indgår den fælles viden, jf. § 5, stk. 5.

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 4:*

*På skoler/institutioner, som er opdelt i afdelinger og/eller fordelt på flere geografiske lokaliteter, drøfter ledelse og tillidsrepræsentant, hvordan samarbejds møderne gennemføres, så formålet med møderne opfyldes.*

Stk. 5. Fælles viden

Ledelse og tillidsrepræsentant samarbejder om at indhente fælles viden om, hvordan de arbejder med skolens/institutionens målsætninger samt erfaringer, som kan have betydning for ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid og de opgaver, som lærerne skal varetage den kommende normperiode, samt principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde. Ledelsen udarbejder på baggrund heraf og forud for vedtagelse af skolens/institutionens budget for det kommende år mindst én gang årligt en skriftlig opsamling på erfaringer fra den forgangne normperiode. Tillidsrepræsentanten inddrages i udarbejdelsen med henblik på at kvalificere opsamlingen, inden den færdiggøres af ledelsen. Opsamlingen indgår i drøftelsen på samarbejds mødet, jf. § 5 stk. 4. *Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 5:*

*Det er forudsat, at tillidsrepræsentanten har den fornødne tid til at kvalificere opsamlingen, herunder med inddragelse af lærerkollegiet.*

*Cirkulærebemærkninger til § 5:*

*Samarbejdet i § 5 tilrettelægges under hensyntagen til den konkrete skolestruktur og organisering og på en sådan måde, at formålet med drøftelserne muliggøres.*

*Skole-/Institutionsplanen bidrager til en kvalificeret drøftelse af prioriteringerne af lærernes arbejdstid samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver.*

*Ledelse og tillidsrepræsentant kan aftale alternative fremgangsmåder for at inddrage lærerne og sikre transparens i ledelsens planlægning og prioriteringer af lærernes arbejdstid.*

*Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel institutionens arbejdsopgaver som omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver i relation til samarbejdet og øvrige opgaver.*

*Parterne er endvidere enige om at henlede opmærksomheden på, at de øgede krav til tillidsrepræsentanten bør medføre, at de får de nødvendige og tilstrækkelige vilkår for at udøve deres virke, herunder f.eks. den nødvendige tid og uddannelse samt tryk i ansættelsen.*

## **Kapitel 2a. Fællesbestemmelser**

### **§ 6. Arbejdstid**

Den årlige arbejdstid udgør for fuldtidsbeskæftigede 1924 timer, inkl. ferie og søgnehelligdage, bortset fra søgnehelligdage der falder på ugedage, hvor læreren altid har fri. Arbejdstiden opgøres en gang årligt.

*Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 1:*

*Den normale arbejdstid beregnes for en periode, den såkaldte normperiode. Normperioden er 1 år, medmindre andet er aftalt.*

*Ved ugedage, hvor den ansatte altid har fri, forstås for dagarbejdere lørdage og søndage, og for døgnarbejdere fridage i henhold til § 24.*

*Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Helligdage er skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. bededag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag. Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er ikke helligdage.*

### **§ 7. Deltid**

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden, jf. § 6, og lønnen forholdsmæssigt.

### **§ 8. Plustid**

Ansættelsesmyndigheden og læreren kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 6 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

*Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 1:*

*Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og læreren og bygger således på frivillighed.*

Stk. 2. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 3. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 6, og lønnen forholdsmæssigt.

*Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 3:*

*Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor læreren har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie samt omsorgsdage.*

*Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i lærerens sædvanlige løn.*

Stk. 4. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. til en supplerende, bidragsdefineret pensionsordning.

*Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 4:*

*For lærere, der følger denne arbejdstidsaftale, beregnes pensionsbidraget med den i overenskomsten fastsatte procentsats af den forhøjede løn, og beløbet indbetales til den sædvanlige overenskomstmæssige pensionsordning.*

Stk. 5. En individuel aftale om plustid kan af såvel læreren som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

*Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 5:*

*Efter varslets udløb vender læreren tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.*

## **§ 9. Opgaveoversigten**

Efter drøftelse med læreren udarbejder ledelsen en opgaveoversigt, der angiver de opgaver, som læreren påtænkes at anvende sin arbejdstid på i normperioden.

*Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 1:*

*Opgaverne skal fremgå af opgaveoversigten med en så tilstrækkelig detaljeringsgrad, at opgaveoversigten kan danne grundlag for, at ledelse og lærer sammen kan vurdere sammenhængen mellem lærerens tid og opgaver. Mindre opgaver kan samles i mere overordnede opgavekategorier. En kategori kan være "diverse mindre opgaver på skolen". Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og opgaver, samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.*

Stk. 2. På opgaveoversigten anføres endvidere den planlagte tid til undervisning, estimeret tid til individuel forberedelse, samlet estimeret tid til opgaver der planlægges indholdsmæssigt senere på året samt estimeret tid til opgaver, som ledelsen skønner til mindst 60 timer.

*Cirkulærebemærkninger § 9, stk. 2:*

*Den estimerede tid på opgaveoversigten er vejledende. Det er ikke hensigten, at opgaveoversigten skal føre til et utilsigtet timetælleri.*

*Ved skoler/institutioner med løbende elevoptag og/eller holddannelse flere gange i normperioden anføres ligesom for de øvrige skoler/institutioner den planlagte tid til undervisning for hele normperioden.*

*Ved fastsættelsen af antal undervisningstimer tages højde for, om læreren er deltidsbeskæftiget, har nedsat tid som følge af aldersreduktion, efter- og videreuddannelsesaktiviteter samt større hverv og funktioner. For*

*deltidsbeskæftigede mv. drøftes endvidere den pågældendes deltagelse i fælles aktiviteter, møder, teamsamarbejde mv.*

Stk. 3. Opgaveoversigten udleveres til læreren senest 5 uger før normperiodens begyndelse.

*Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 3:*

*Såfremt der i løbet af normperioden opstår nye større opgaver eller større ændringer af en planlagt opgaves indhold eller omfang, henvises til § 11.*

Stk. 4. Ledelse og tillidsrepræsentant kan aftale en anden model for udarbejdelsen af opgaveoversigten, som kan danne grundlag for, at ledelse og lærer sammen kan vurdere sammenhængen mellem lærerens tid og opgaver.

*Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 4:*

*En lokal model kan tilpasses de lokale forhold på skolen og bidrage til at skabe lokalt ejerskab.*

## **§ 10. Forberedelse**

Undervisning, fælles aktiviteter og øvrige opgaver skal planlægges på en måde, som muliggør, at lærerens forberedelsestid afvikles som sammenhængende og effektiv tid.

*Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 1:*

*Forberedelse planlægges ikke til at ligge i elev-/kursistpauser, hvor læreren har undervisning umiddelbart før og efter elev-/kursistpausen. Elev-/kursistpauser anvendes typisk til fx elev-/kursistkontakt i tilknytning til undervisningen, klargøring og oprydning, skift af undervisningslokale, akut opstået behov for forberedelse i forbindelse med vikartime, rekreative formål, kopiering, sparring med kollegaer, beskeder til forældre m.fl., gårdvagt, eller lignende.*

Stk. 2. Hvis læreren oplever, at den individuelle forberedelsestid reduceres, har læreren mulighed for at bede ledelsen om at placere forberedelsestiden. Den placerede individuelle forberedelsestid kan kun i særlige tilfælde, som følge af uforudset, akut opstået behov, anvendes til andre formål.

*Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 2:*

*Det er ledelsens ansvar i samarbejde med læreren, at lærerens forberedelsestid ikke nedprioriteres og forsvinder i løbet af normperioden.*

## **§ 11. Ændringer i løbet af normperioden**

Hvis der i løbet af normperioden opstår nye større opgaver eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, beslutter lederen efter dialog med læreren, hvilken konsekvens den nye opgave/ændringen af opgaven har for lærerens samlede opgaver.

*Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 1:*

*Ledelsen kan fx beslutte at ned- eller bortprioritere opgaver, at justere måden hvorpå opgaver løses, at opgaver omfordes til andre lærere, at lærerens nye samlede opgaver, i forbindelse med opgørelse af lærerens arbejdstid ved normperiodens udløb, vil kunne medføre overtid, hvis der ikke sker ændringer senere i perioden. I dialogen mellem leder og lærer iagttages et hensyn til at understøtte et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse. Varetagelse af undervisning på et undervisningshold, som forudsætter fornyet planlægning og/eller forberedelse, kan udgøre en større ændring. Ved manglende enighed om, hvorvidt der er tale om en ny større opgave eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, inddrages tillidsrepræsentanten.*

*Ledelsen orienterer læreren skriftligt om ændringens konsekvens for lærerens samlede opgaver.*

## **§ 12. Nyansatte lærere**

Ved opgavefordeling tages særligt hensyn til nyansatte med henblik på at understøtte nyansattes mulighed for at få en god start på lærerlivet. -Nyansatte lærere er lærere med mindre end to års beskæftigelse som lærer.

*Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 1:*

*Der skal være opmærksomhed på antallet af undervisningstimer, at undervisningsopgaverne falder inden for nyansattes forudsætninger og erfaring med faget, at begrænse antallet af fag og klasser, ligesom der skal skabes rum for, at nyansatte kan reflektere over egen og andres praksis med henblik på udvikling i forhold til læreropgaverne herunder undervisningsopgaven, eventuelt forældresamarbejde, inklusion, samarbejde med øvrige personalegrupper samt andre opgaver, der understøtter lærerarbejdet.*

## **§ 13. Ansatte, der er fyldt 60 år**

For lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder, at når læreren fylder 60 år, nedsættes arbejdstiden med 175 timer årligt for fuldtidsbeskæftigede, hvis de anmoder om det, jf. dog stk. 4-6. For deltidsbeskæftigede og for ansatte frikøbt til organisationsarbejde reduceres de 175 timer forholdsmæssigt.

*Cirkulærebemærkninger til § 13, stk. 1:*

*For lærere omfattet af Organisationsaftale for Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler, kan det aftales, at disse timer eller dele heraf kan indsættes i timebanken, dog uden tillæg af 50 pct.*

Stk. 2. Nedsættelsen af arbejdstiden sker fra den normperiode, hvor læreren fylder 60 år.

Stk. 3. Der kan ikke gives overarbejdsbetaling i de normperioder, hvor arbejdstiden er nedsat. Hvis normen overskrides, afspadsres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

Stk. 4. For følgende lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder, at når læreren fylder 60 år og anmoder herom, medregnes der 21 minutter i arbejdstiden pr. times undervisning:

- Lærere omfattet af Organisationsaftale for lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning samt

- virksomhedsoverdragede lærere m.fl. fra almen voksenuddannelse til forberedende grunduddannelse, jf. § 12 til bilag 2 i Organisationsaftale for lærere m.fl. ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU).

Stk. 5. For lærere omfattet af Organisationsaftale for Fængselslærere m.fl., der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder, at når læreren er fyldt 60 år og anmoder herom, nedsættes arbejdstiden med 170 timer årligt. Undervisningstimetallet i bestemmelsen om godtgørelse for undervisning ud over 750 timer, jf. § 11 stk. 1, i organisationsaftalen, nedsættes med 170 timer.

Stk. 6. Følgende lærere er ikke omfattet af stk. 1-5:

- Organisationsaftale for Ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (herunder SOSU-skoler),
- Organisationsaftale for Lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.,
- Organisationsaftale for Undervisningsassistenter ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT),
- Organisationsaftale for Lærere m.fl. ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU) bortset fra virksomhedsoverdragede lærere fra almen voksenuddannelse omfattet af stk. 4 samt virksomhedsoverdragede lærere fra institutioner for erhvervsrettet uddannelse (undtaget SOSU-skoler) samt
- Organisationsaftale for Lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

### **§ 13a. Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år**

Lærere har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang. Læreren har fortsat fuld pensionsindbetaling i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 2. Deltidsbeskæftigede har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

Stk. 3. Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

### **§ 14. Opgørelse af arbejdstiden**

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. Arbejdsdage medregnes med tiden mellem start- og sluttidspunkt for arbejdstiden. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

*Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 1:*

*I arbejdstiden medregnes også arbejdstimer, som ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Ledelse og tillidsrepræsentant aftaler den praktiske håndtering af, hvordan eventuel selvtilrettelagt tid medregnes i arbejdstidens opgørelse, herunder ved dage med ret til fravær, jf. punkt 2. Håndteringen kan fx ske ved, at læreren registrerer arbejdstiden eller at læreren på forhånd meddeler, hvornår timerne præsteres. Arbejdstimer, som er godkendt af ledelsen eller har været nødvendige af hensyn til en forsvarlig varetagelse*



af arbejdet, fx tilfældig forlængelse af et forældremøde eller en akut opstået opgave i forbindelse med en elev, indgår i opgørelsen.

2. Dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal arbejdstimer, læreren skulle have arbejdet den pågældende dag.

*Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 2:*

*I det antal arbejdstimer, som læreren skulle have arbejdet den pågældende dag, medregnes også arbejdstimer, der ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Såfremt intet andet er aftalt mellem ledelse og tillidsrepræsentant jf. punkt 1, medregnes den gennemsnitlige arbejdstid pr. anvendt arbejdsdag i normperioden. Fravær med ret til løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn. Ved længerevarende fravær af mere end 4 ugers varighed, fx sygefravær og fravær af familiemæssige årsager, medregnes for fuldtidsbeskæftigede 7,4 timer.*

3. Afviklede feriedage medregnes.
4. Søgnehelligdage, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor læreren altid har fri, jf. § 6, medregnes med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede.
5. Afspadsring, som er afviklet i normperioden, medregnes.
6. Aldersreduktion medregnes, jf. § 13.
7. Med mindre andet aftales lokalt, gælder det, at lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 timers rådighedstjeneste pr. døgn for lærere ansat ved frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler samt institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU).

For øvrige skoler/institutioner omfattet af denne arbejdstidsaftale gælder det, at lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 12 arbejdstimer og 12 timers rådighedstjeneste pr. døgn.

Udrejse- og hjemrejsedage medregnes ud fra konkret optælling, således at der først medregnes op til 14 arbejdstimer og herefter medregnes op til 10 timer rådighedstjeneste for frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler samt institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU).

For øvrige skoler/institutioner medregnes først op til 12 arbejdstimer og herefter medregnes op til 12 timer rådighedstjeneste.

Rådighedstjeneste medregnes i arbejdstiden med 1/3 eller udbetales med sædvanlig timeløn gange 1/3 ved førstkommande lønudbetaling efter registrering.

*Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 1, nr. 7:*

*Ved indgåelsen af lokale aftaler tages der hensyn til lejrskolen/studieturens formål og længde samt elevsammensætningen.*

*Ved døgn forstås i denne sammenhæng kalenderdøgn, dvs. 24 timer fra døgnets begyndelse kl. 00.00 til det efterfølgende døgnets begyndelse kl. 00.00.*

*Rådighedstjeneste medregnes med 1/3 pr. døgn, uanset om den ansatte tilkaldes til effektiv tjeneste under rådighedstjenesten.*

*Rejsetid i forbindelse med lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning) medregnes efter nr. 7 ikke efter nr. 8.*

8. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.

*Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 8:*

*Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn. Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden. Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgn, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse.*

9. Tilkald med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer.

*Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 9:*

*Ved "tilkald" forstås, at læreren skal møde op på arbejdsstedet.*

10. Arbejdstimer, der er medgået til aftalt frikøb til organisationsarbejde, medregnes.

*Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 10:*

*Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid.*

Stk. 2. Skal der på grund af til- eller fratreden i løbet af normperioden foretages en opgørelse af arbejdstiden, opgøres den i forhold til en normberegning på grundlag af 5 kalenderdage à 7,4 timer pr. uge i ansættelsesperioden.

Stk. 3. Lærere på frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler mv., der skal gennemføre mundtlige udtræksprøver som eksaminator og censor ved folkeskolens 9. klasses afgangsprøve, kan afregnes for opgaven på to måder:

- a) Opgaven medregnes i arbejdstiden, jf. stk. 1.
- b) Efter aftale mellem leder og lærer kan opgaven betales med en særlig timetakst, hvorved tiden til opgaven holdes uden for arbejdstidsopgørelsen. Timetaksten udgør 267,31 kr. (31/3 2012-niveau) pr. time. Timetaksten er pensionsgivende for overenskomstansatte, dog undtaget overenskomstansatte lærere, som har ret til tjenestemandslignende pension.

Stk. 4. Ledelsen udleverer til læreren en opgørelse over den præsterede arbejdstid mindst ved udgangen af hver 3. måned.

## **§ 15. Overarbejde**

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for normperioden, jf. § 6 og § 14, stk. 2, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2. Deltidsbeskæftigedes arbejdstimer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 6, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Stk. 3. Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. § 8, stk. 4, (plustid), godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. Timer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 6, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

*Cirkulærebemærkninger til § 15:*

*Overarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.*

*Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationstillæg på udbetalingstidspunktet.*

#### **§ 16. Afspadsering**

Afspadsering skal gives i den efterfølgende normperiode.

*Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 1:*

*Afspadsering gives som sammenhængende tid af minimum 4 timers varighed, medmindre andet aftales mellem leder og lærer. Resttimer gives som sammenhængende tid. Kan afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet overarbejdsbetaling ved den førstkommende lønudbetaling.*

Stk. 2. Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 72 timer i forvejen.

Stk. 3. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

#### **§ 17. Tillæg for delt tjeneste**

For tjeneste, der er opdelt i 3 dele, betales et tillæg på 61,22 kr. pr. gang (31/3 2012-niveau).

Stk. 2. Ved delt tjeneste, hvis samlede varighed inkl. de mellemliggende timer overstiger 11 timer, betales et tillæg på 6,59 kr. pr. time (31/3 2012-niveau) for den del af tjenesten, der ligger ud over 11 timer.

Tillægget betales pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3. Der kan ikke samtidig med tillæg for delt tjeneste ydes tillæg efter § 3 i aftale om natpenge mv. for ansatte i staten.

*Cirkulærebemærkninger til § 17:*

*Ved beregningen af den delte tjenestes samlede varighed medregnes mellemliggende timer, hvor den ansatte har fri. Tillægget betales kun for timer, der ligger ud over 11 timer.*

### **§ 18. Planlægning, hviletid og fridøgn**

For fuldtidsbeskæftigede tilrettelægges den daglige arbejdstid på anvendte arbejdsdage med mindst 4 timer.

*Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 1:*

*Deltidsbeskæftigede kan tilrettelægges med en lavere daglig arbejdstid ved enighed mellem lederen og læreren.*

Stk. 2. Der er indgået aftale om dispensation fra hviletid/fridøgn, jf. Protokollat 1 om hviletid og fridøgn for lærere.

Stk. 3. Der er endvidere indgået aftale om dispensation fra reglerne om hviletid/fridøgn for efterskoler, jf. bilag 1.10 til organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler. Dette bilag finder anvendelse i stedet for protokollat 1 om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler.

## **Kapitel 3. Særbestemmelser for lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid**

### **§ 19. Arbejdstidens tilrettelæggelse**

Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, inden for den daglige arbejdstid kl. 7.30-17.00. Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet. På skoler, hvor dele af undervisningstiden normalt ligger uden for 7.30-17.00, kan arbejdet dog tilrettelægges i overensstemmelse med skolens åbningstid.

*Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 1:*

*Skoler, hvor dele af undervisningstiden normalt ligger uden for 7.30 – 17.00, er fx aftenundervisning ved voksenuddannelserne og AMU-aktiviteter.*

*Det er forudsat, at ledelsen tager hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse, herunder ved så vidt muligt at undgå skæv arbejdsbelastning.*

Stk. 2. Ændringer i den planlagte arbejdstid uden for tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30 skal varsles med mindst 4 uger, medmindre andet aftales med tillidsrepræsentanten. Ledelsen kan undtagelsesvis med et kortere varsel beslutte at ændre den planlagte arbejdstid, således at starttidspunktet er tidligere og/eller sluttidspunktet senere end tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30.

*Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 2:*

*Med undtagelsesvis forstås ændringer, som ikke er systematiske.*

## **§ 20. Ulempegodtgørelse**

For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgnehellidage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen inkl. faste tillæg, dog mindst 32,77 kr. (grundbeløb 31. marts 2012).

Stk. 2. Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale mellem ledelsen og læreren konverteres til afspadsering.

Stk. 3. Hvis læreren er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Stk. 4. Lærere, som ydes ulempegodtgørelse eller tilsvarende ydelser i henhold til andre aftaler, ydes ikke ulempegodtgørelse efter denne bestemmelse.

*Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 4:*

*Lærere efter denne bestemmelse er lærere, som er omfattet af Organisationsaftalen for lærere m.fl. på forberedende grunduddannelse (FGU).*

*Cirkulærebemærkninger til § 20:*

*Ulempetillægget ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i følgende tidsrum:*

*Hverdage: Fra kl. 17 til kl. 06 (inkl. mandag morgen).*

*Weekender: Fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24.*

*Søgnehellidage: Fra kl. 00 til kl. 24.*

*Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24.*

*Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24.*

*Der ydes således også tillæg for arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 19 på hverdage.*

*Tillægget efter § 20 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 21.*

*Ulempetillæg udbetales efter afvikling ved den førstkommende lønudbetaling efter registrering, medmindre andet aftales.*

## **§ 21. Weekendgodtgørelse**

Arbejde i weekender eller på søgnehellidage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 14.

Stk. 3. Der ydes herudover tillæg efter § 20.

Stk. 4. Hvis læreren er syg, når en planlagt afspadsring begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

*Cirkulærebemærkninger til § 21:*

*Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på søgnehellidage fra kl. 00 til kl. 24.*

*Arbejde i weekender eller på søgnehellidage udløser et tillæg på 50 pct., uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt overarbejde eller en deltidsbeskæftiget lærers ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen.*

*Godtgørelse i form af afspadsring kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller søgnehellidag (omlægning af tjenesten).*

*Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsring, jf. § 14.*

*Hvis afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønuddbetaling.*

*Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, compensation for mistede fridage eller godtgørelse for overarbejde.*

*Ved arbejde i weekenden ydes både tillæg efter § 20 og weekendgodtgørelse efter § 21.*

#### **§ 22. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv.**

Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 163,64 kr. (31/3 2012-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i lejrskoler, hyttetur, studieture mv. (arrangementer med overnatning). Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 20.

Stk. 2. Afvikles arrangementer, jf. stk. 1, på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikkepensionsgivende tillæg på 372,20 kr. (31/3 2012-niveau) pr. påbegyndt dag. Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 20, og weekendgodtgørelse, jf. § 21.

## **Kapitel 4. Særbestemmelser for lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvist uden for almindelig dagarbejdstid**

### **§ 23. Arbejdets tilrettelæggelse**

Fastlæggelsen af arbejde på lørdage, søndage og helligdage samt placering af fridage, jf. § 24, meddeles læreren 4 uger forud for hver 3 måneders periode. Sker der ændringer, skal læreren orienteres så tidligt

som muligt og normalt ikke med et varsel på mindre end 96 timer. Såfremt det sker med mindre end 96 timer, medregnes 1/3 arbejdstime pr. omlagt time i arbejdstidsopgørelsen.

*Cirkulærebemærkning til § 23:*

*Det er forudsat at ledelsen tager hensyn til læreren ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse, herunder ved så vidt muligt at undgå skæv arbejdsbelastning. Med formulering "skæv arbejdsbelastning" menes skæv arbejdsbelastning hen over normperioden og således ikke arbejde på skæve tidspunkter af døgnet.*

#### **§ 24. Fridage**

Læreren har ret til mindst 26 fridage i hver 3 måneders periode. Antallet af fridage forhøjes med antallet af eventuelle søgnehellidage i perioden, bortset fra søgnehellidage, der falder på ugedage, hvor læreren i forvejen altid har fri.

Stk. 2. En fridag skal være på mindst 40 timer. Hvis der indgår et helt kalenderdøgn, anses fridagen dog for givet, hvis den er på mindst 36 timer.

Stk. 3. Hvis der gives 2 fridage i sammenhæng, skal den samlede frihed være på mindst 64 timer. Hvis der indgår 2 hele kalenderdøgn, anses fridagene dog for givet, hvis den samlede frihed er på mindst 56 timer. Hvis der gives mere end 2 fridage i sammenhæng, skal de øvrige fridage have en længde på mindst 24 timer.

Stk. 4. Arbejdstiden tilrettelægges sådan, at læreren så vidt muligt får 2 sammenhængende fridage pr. uge.

Stk. 5. Mindst 30 fridage pr. år skal placeres på søn- eller helligdage.

*Cirkulærebemærkninger til § 24, stk. 5:*

*Ved ansættelse i dele af et år nedsættes retten til søn- og helligdagsfrihed forholdsmæssigt.*

*Søn- og helligdage, der falder i ferie- eller sygefraværperioder, medregnes ved opgørelsen af de 30 dage.*

*Cirkulærebemærkninger til § 24:*

*Ud over fridage efter § 24 kan der forekomme dage, hvor læreren holder fri på grund af afspadsering, samt dage, hvor læreren ikke er sat til tjeneste, fordi tjenesten på andre arbejdsdage er længere end en gennemsnitlig arbejdsdag.*

*Bestemmelserne om fridages længde, placering, inddragelse mv. gælder ikke for sådanne arbejdsfri dage.*

**§ 25.** Hvis en fastlagt fridag undtagelsesvis inddrages, godtgøres den præsterede arbejdstid med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. Godtgørelsen beregnes dog på grundlag af mindst 6 timer for hver mistet fridag.

Stk. 2. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 14.

*Cirkulærebemærkninger til § 25, stk. 1 og 2:*

*Uanset arbejdets faktiske varighed ydes der godtgørelse for mindst 6 timer for hver fridag, der inddrages, dvs. mindst 9 timers afspadsering eller løn for 9 timer.*

*Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den inddragne fridag (omlægning af tjenesten).*

*Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 14, nr. 2.*

*Hvis afspadsering ikke er sket inden udløbet af den følgende normperiode, ydes kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.*

*Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.*

Stk. 3. Tidspunktet for afspadsering skal varsles mindst 72 timer i forvejen.

Stk. 4. Hvis læreren er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

*Cirkulærebemærkninger til § 25, stk. 3 og 4:*

*Hvis afspadseringen ligger i direkte forlængelse af fri- eller feriedage, skal varslingen under alle omstændigheder ske, før fri- eller feriedagene påbegyndes.*

*Cirkulærebemærkninger til § 25:*

*Afspadsering gives som sammenhængende tid af minimum 4 timers varighed, medmindre andet aftales mellem leder og lærer. Resttimer gives som sammenhængende tid*

## **§ 26. Ulempegodtgørelse**

For hver fulde 37 timers arbejde, der udføres i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06, optjenes 3 timers afspadsering.

Stk. 2. Ved aften- og nattjenester, dvs. tjenester, hvor mere end 4 timer ligger inden for tidsrummet fra kl. 15 til kl. 07, optjenes dog 3 timers afspadsering for hver fulde 37 timers arbejde, der er udført i dette tidsrum.

Stk. 3. Regnskabet over optjent afspadsering opgøres ved normperiodens udløb.

Stk. 4. Hvis den optjente afspadsering ikke er afviklet senest 6 måneder efter normperiodens udløb, godtgøres timerne med overarbejdsbetaling.

Stk. 5. Der ydes herudover tillæg efter aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende aftaler.

Stk. 6. Lærere, som ydes ulempegodtgørelse eller tilsvarende ydelser i henhold til andre aftaler, ydes ikke ulempegodtgørelse efter denne bestemmelse.

*Cirkulærebemærkninger til § 24, stk. 6:*



*Lærere efter denne bestemmelse er lærere, som er omfattet af Organisationsaftalen for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler eller Organisationsaftalen for lærere m.fl. på forberedende grunduddannelse (FGU).*

## Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

### § 27. Ikrafttræden og opsigelse

For skoler/institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, gælder aftalen fra 1. januar 2022, jf. dog stk. 2 og 5.

Stk. 2. Følgende bestemmelser gælder fra 1. oktober 2021 med henblik på, at alle dele af aftalen kan virke senest fra kalenderåret 2022:

- § 5. Samarbejde på skole-/institutionsniveau ift. kalenderåret 2022
- § 9. Opgaveoversigten ift. kalenderåret 2022
- § 10. Forberedelse ift. kalenderåret 2022.
- § 12. Nyansatte lærere ift. kalenderåret 2022.
- § 18. Tilrettelæggelse af den daglige arbejdstid ift. kalenderåret 2022.
- §§ 19 og 23. Arbejdets tilrettelæggelse ift. kalenderåret 2022.

Stk. 3. For skoler/institutioner, der følger skoleåret som normperiode, gælder aftalen fra 1. august 2022, jf. dog stk. 4 og 5.

Stk. 4. Følgende bestemmelser gælder fra 1. januar 2022 med henblik på, at alle dele af aftalen kan virke senest fra skoleåret 2022/2023:

- § 5. Samarbejde på skole-/institutionsniveau ift. skoleåret 2022/2023.
- § 9. Opgaveoversigten ift. skoleåret 2022/2023.
- § 10. Forberedelse ift. skoleåret 2022/2023.
- § 12. Nyansatte lærere ift. skoleåret 2022/2023.
- § 18. Tilrettelæggelse af den daglige arbejdstid ift. skoleåret 2022/2023.
- §§ 19 og 23. Arbejdets tilrettelæggelse ift. skoleåret 2022/2023.

Stk. 5. § 13a om ret til nedsat arbejdstid fra 60 år gælder fra 1. august 2021 for skoler/institutioner, der følger skoleåret som normperiode, og fra 1. januar 2022 for skoler/institutioner, der følger kalenderåret som normperiode.

Stk. 6. Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 20XX.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Parterne er enige om, at aftalen tidligst kan opsiges ved den forstkommende overenskomstfornyelse efter OK21.

København, [dato].

Lærernes Centralorganisation

Skatteministeriet, Medarbejder- og  
Kompetencestyrelsen

Centralorganisation af 2010 - CO10

## Bilag 2 - Rådgivningsmulighed

### Det frie skoleområde (frie grundskoler, efterskoler, frie fagskoler)

1.

I tilfælde af, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant ikke fungerer, kan ledelse og tillidsrepræsentant sammen anmode den relevante skoleforening og den faglige organisation om i fællesskab at yde bistand til at forbedre samarbejdet. På efterskoleområdet kan ledelse og tillidsrepræsentant sammen eller hver for sig anmode Børne- og Undervisningsministeriet og den faglige organisation om i fællesskab at yde bistand til at forbedre samarbejdet. En mulig løsning er, at parterne sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

2.

I tilfælde af, at bistand jf. pkt. 1. ikke har ført til, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant fungerer, eller der ikke har kunnet opnås enighed om at søge bistand, kan ledelse eller tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen anmode de centrale parter om fælles rådgivning til at forbedre samarbejdet. I rådgivningen indgår, at de centrale parter anviser mulige løsninger og/eller forslag til det lokale samarbejde med henblik på, at ledelse og tillidsrepræsentant med udgangspunkt heri finder en løsning. De centrale parter bistår i fornødent omfang i de lokale drøftelser. En mulig løsning er, at de centrale parter sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

#### *Cirkulærebemærkninger:*

*Mulige løsninger og/eller forslag kan fx udledes af de centrale parter inspiration fra erfaringer på skoler/institutioner, hvor samarbejdet anses for velfungerende.*

### Erhvervsskoler mv., SOSU, FGU, AMU, VUC

1.

I tilfælde af, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant ikke fungerer, kan ledelse eller tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen anmode Børne- og Undervisningsministeriet og den relevante faglige organisation om i fællesskab at yde bistand til at forbedre samarbejdet. En mulig løsning er, at parterne sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

2.

I tilfælde af, at bistand jf. pkt. 1. ikke har ført til, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant fungerer, kan ledelse og tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen anmode de centrale parter om fælles rådgivning til at forbedre samarbejdet. I rådgivningen indgår, at de centrale parter anviser mulige løsninger og/eller forslag til det lokale samarbejde med henblik på, at ledelse og tillidsrepræsentant med udgangspunkt heri finder en løsning. De centrale parter bistår i fornødent omfang i de lokale drøftelser. En mulig løsning er, at de centrale parter sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

#### *Cirkulærebemærkninger:*

*Mulige løsninger og/eller forslag kan fx udledes af de centrale parter inspiration fra erfaringer på skoler/institutioner, hvor samarbejdet anses for velfungerende.*

**Øvrige områder (Danske Røde Kors Asylafdelinger, fængselslærere og lærere ved SKT)**

I tilfælde af at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant ikke fungerer, kan ledelse og tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen anmode om rådgivning hos de centrale parter til at forbedre samarbejdet. I rådgivningen indgår, at de centrale parter anviser mulige løsninger og/eller forslag til det lokale samarbejde med henblik på, at ledelse og tillidsrepræsentant med udgangspunkt heri finder en løsning. De centrale parter bistår i fornødent omfang i de lokale drøftelser. En mulig løsning er, at de centrale parter sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

*Cirkulærebemærkninger:*

*Mulige løsninger og/eller forslag kan fx udledes af de centrale parters inspiration fra erfaringer på skoler/institutioner, hvor samarbejdet anses for velfungerende.*

## **Bilag 3: Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden**

Men henblik på implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden som ændret ved Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 aftales følgende:

### **Anvendelsesområde**

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Stk. 2. Aftalens bestemmelser finder anvendelse, i det omfang der ikke i de enkelte kollektive aftaler, overenskomster mv. er fastsat regler, der som minimum giver de ansatte tilsvarende rettigheder.

Stk. 3. Aftalen finder ikke anvendelse, hvis der i særlovgivningen eller i bestemmelser med hjemmel heri er fastsat regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau.

Stk. 4. Aftalen finder ikke anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker eller inden for politiet, eller til visse specifikke aktiviteter i civilbeskyttelsestjenesterne på afgørende vis taler herimod, jf. artikel 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet samt artikel 1, stk. 3, i arbejdstidsdirektivet.

Stk. 5. Aftalen finder ikke anvendelse på mobile ansatte, jf. § 2, nr. 5, som er omfattet af forordning (EØF) 3820/85 af 20. december 1985 om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport.

### **Definition af aftalens begreber**

§ 2. I denne aftale defineres:

1. "arbejdstid" som det tidsrum, hvori den ansatte er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren, herunder pauser, der medregnes i arbejdstiden

2. ”hviletid” som det tidsrum, der ikke er arbejdstid
3. ”natperioden” som tidsrummet mellem kl. 22.00 og kl. 05.00
4. ”natarbejder” som en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder
5. ”mobil ansat” som en ansat, der er en del af rejsende eller flyvende personale, som er ansat af en institution, der udfører passager- eller godstransport ad vej eller luftvej.

### **Daglig og ugentlig hviletid**

§ 3. Den daglige og ugentlige hviletid fremgår af arbejdsmiljølovgivningen samt af de aftaler om hviletid og fridøgn, der indgås i tilknytning hertil.

### **Pauser**

§ 4. En ansat, hvis daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har ret til en pause af et sådant omfang og med en sådan placering inden for arbejdsdagen, at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse
3. mobile ansatte.

### **Ugentlig arbejdstid**

§ 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid reguleres af de enkelte overenskomster, aftaler mv.

Stk. 2. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdages periode må dog ikke overstige 48 timer, inkl. overarbejde, beregnet over en periode på 4 måneder. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregning af gennemsnittet.

Stk. 3. Hvis arbejdstiden i henhold til overenskomst, aftale mv. opgøres over en periode, der overstiger 4 måneder, træder denne periode i stedet for den i stk. 2 nævnte opgørelsesperiode, dog således at perioden maksimalt kan udgøre 12 måneder.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse.

## **Natarbejde**

§ 6. Den normale arbejdstid for natarbejde må i gennemsnit beregnet over en periode på 4 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

Stk. 2. Natarbejdere med særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må ikke arbejde mere end 8 timer inden for en 24 timers periode, i hvilken de udfører natarbejde.

Stk. 3. Ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse med natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum på mindre end 3 år.

Stk. 4. Natarbejdere, der har helbredsproblemer, som påviseligt skyldes natarbejdet, skal i videst muligt omfang overføres til passende dagarbejde.

Stk. 5. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse
3. mobile ansatte.

## **Fravigelser fra aftalens bestemmelser**

§ 7. Vedkommende ministerium, styrelse eller institution kan efter aftale med de(n) pågældende personaleorganisation(er) eller disses lokale repræsentanter fravige aftalens bestemmelser inden for de rammer, der er fastsat i artikel 17 i direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2. Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om fravigelser af den i stk. 1 nævnte karakter, kan spørgsmålet, hvis en af parterne måtte ønske det, henvises til forhandling mellem Finansministeriet og den/de berørte centralorganisation(er).

## **Ikrafttræden og opsigelse**

§ 8. Aftalen træder i kraft den 31. juli 2003. Samtidig ophæves aftale af 21. oktober 1996 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april.

København, den 18. juli 2003

Statsansattes Kartel

**Peter Waldorff**

Finansministeriet

P.M.V.

Statstjenestemændenes  
Centralorganisation II

E.B.

**Dorte Sølling**

**Tommy Agerskov Thomsen**

Akademikernes Centralorganisation

**Svend M. Christensen**

Lærernes Centralorganisation

**Anders Bondo Christensen**

Overenskomstansattes  
Centralorganisation

E.B.

**M. Skovgaard**



## **Bilag 4: Samarbejde på centralt niveau, jf. § 4**

Skatteministeriet/Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10 samarbejder, jf. aftalens § 4, om at indhente fælles viden fra ledelser og tillidsrepræsentanter på institutioner/skoler om erfaringer med samarbejdssporet.

De centrale parter samarbejder med henblik på at understøtte de lokale parter drøftelser om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Den indhentede fælles viden danner grundlag for årlige drøftelser mellem parterne på centralt niveau om erfaringer med samarbejdssporet på tværs af skoler/institutioner inden for de respektive skoleformer omfattet af aftalen, jf. afsnit A nedenfor.

Den indhentede fælles viden understøtter endvidere de centrale parter rolle i rådgivningssporet, jf. bilag 2.

De centrale parter indhenter fælles viden fra skoler/institutioner ved gennemførelse af i alt tre surveys, jf. neden for afsnit B.

### **A. Drøftelser mellem de centrale parter**

Skatteministeriet/Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10 afholder årligt et antal møder med henblik på at drøfte erfaringer med samarbejdssporet på skoler/institutioner inden for samme eller sammenlignelige områder/skoleformer. På grundlag af den indhentede fælles viden drøfter parterne, hvordan arbejdstidsaftalen understøtter det lokale samarbejde, og om aftalen opfylder sit formål i relation til at understøtte de lokale parter drøftelser om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Parterne holder mindst et årligt møde med henblik på at drøfte erfaringer med samarbejdssporet på følgende skoleformer/områder:

- Det frie skoleområde,
- Erhvervsskoleområdet, herunder forsvarets civile faglærere, fængselslærere, lærere ved SKT samt AMU
- FGU
- VUC
- SOSU
- Lærere og børnehaveklasseledere ved Dansk Røde Kors Asylafdeling

De centrale parter aftaler de nærmere rammer for drøftelserne, herunder deltagerkredsen, idet sigtet også er at udveksle og drøfte erfaringer med samarbejdssporet inden for skole-/institutionsformerne.

## **B. Indhentning af fælles viden**

De centrale parter gennemfører i fællesskab surveys (spørgeskemaundersøgelse) med henblik på at indhente fælles viden om erfaringer med samarbejdssporet på tværs af skoler/institutioner og skoleformer.

Gennemførelse af surveys bidrager endvidere til at understøtte, at ledelse og tillidsrepræsentant på den enkelte skole/institution sammen forholder sig til, hvordan arbejdstidsaftalen bidrager til kvalificerede lokale drøftelser om ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid.

Der udarbejdes en fælles survey, som stiles til ledelse og tillidsrepræsentant på skolerne/institutionerne med opfordring til at indsende en fælles besvarelse. Besvarelserne indsendes til de centrale parter efter nærmere fastlagte bestemmelser.

Parterne er enige om, at de fælles surveys på skole-/institutionsniveau til brug for de centrale parter fokuserer på, hvordan ledelse og tillidsrepræsentant vurderer, at samarbejdet har fungeret i forhold til de elementer af samarbejdssporet, som er indeholdt i aftalens § 5, herunder hvordan formålet med samarbejdet vurderes at være opfyldt.

Parterne udarbejder i fællesskab de konkrete spørgsmål til brug i surveyen: Spørgsmålene baseres på følgende tematiske indholdselementer:

- 1) Hvorvidt de lokale parter oplever, at de enkelte elementer i samarbejdssporet bidrager til kvalificerede drøftelser af ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid:
  - Grundlaget for ledelsens prioriteringer,
  - Skole-/institutionsplanen
  - Samarbejds mødet
  - Indhentelse af fælles viden og erfaringer
- 2) Hvorvidt samarbejdssporet skaber transparens i planlægningen og opgavefordelingen samt i forhold til ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid.
- 3) Hvorvidt de enkelte elementer i samarbejdssporet har givet lærerne et indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid og bidraget til balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde.

- 4) Hvorvidt drøftelserne i samarbejdssporet har understøttet sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.
- 5) Hvorvidt opgaveoversigten har bidraget til at understøtte sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver.
- 6) Hvorvidt det på skoler/institutioner, som er opdelt i afdelinger og/eller på flere geografiske lokaliteter, er lykkedes at tilrettelægge samarbejdet herunder afholdelse af samarbejdsrådet på en sådan måde, som opfylder formålet med samarbejdssporet.
- 7) Hvorvidt de lokale parter har anvendt de procesværktøjer, der er udarbejdet af de centrale parter.

Spørgeskemaet til brug for surveyen indledes med grunddata herunder om skoleform, skole/institution (anonymiseres)

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen indsamler og opbevarer data.

### **Tidsmæssig placering af surveys**

Medmindre andet aftales mellem parterne gennemføres der tre surveys som følger:

Der gennemføres en første survey medio 2023, med henblik på opsamling af viden og erfaringer med samarbejdssporet i forbindelse med planlægning af skoleåret 2022/2023 og 2023/2024 hhv. kalenderåret 2023 fsva. de skoler/institutioner, som anvender kalenderåret som normperiode. *(Erfaringer fra de første hele gennemløb af årshjulet - som grundlag rådgivningssporet og erfaringsudveksling).*

Der gennemføres en anden survey primo 2025 med henblik på opsamling af viden og erfaringer med samarbejdssporet i forbindelse med planlægningen af skoleåret 2024/2025 hhv. kalenderårene 2024 og 2025 fsva. de skoler/institutioner som anvender kalenderåret som normperiode. *(Erfaringer fra gennemløb af årshjul efter forventet begyndende fastlagt lokal praksis for samarbejdet).*

Der gennemføres en tredje survey medio 2026 med henblik på opsamling af viden og erfaringer med samarbejdssporet i forbindelse med planlægning af skoleåret 2025/2026 og 2026/2027 hhv. kalenderåret 2026 fsva. de skoler/institutioner, som anvender kalenderåret som normperiode. *(Erfaringer fra gennemløb af årshjul efter forventet fastlagt lokal praksis for samarbejdet baseret på indhentede erfaringer fra tidligere år - som grundlag for rådgivningssporet og erfaringsudveksling).*

## **Protokollat 1 – Hviletid og fridøgn**

Den daglige hvileperiode kan nedsættes fra 11 til 8 timer op til 12 gange pr. normperiode for den enkelte lærer. Det kan lokalt aftales, at nedsættelsen kan ske op til 20 gange pr. normperiode.

Stk. 2. Delt tjeneste kan ikke overstige en sammenhængende periode på 12 timer, med mindre det aftales lokalt.

Stk. 3. Der kan højst være op til 10 døgn mellem 2 fridøgn. Der kan lokalt indgås aftale om, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Stk. 4. Under deltagelse i lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning) ses bort fra kravet om daglig hvileperiode. Såfremt opholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 døgn mellem 2 fridøgn.

*Cirkulærebemærkninger til protokollat 1:*

*Ledelsen skal tilrettelægge arbejdet inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og i aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, jf. bilag 2.*

*I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.*

*Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til læreren ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at tjenesteplaner skal bekendtgøres så tidligt som muligt, og at ændringer heri tilsvarende skal varsles så tidligt som muligt.*

*Det forudsættes endvidere, at tillidsrepræsentanten orienteres, hvis det overvejes at gennemføre mere principielle ændringer i arbejdstilrettelæggelsen og/eller tjenestefordelingen, således at den pågældendes eventuelle bemærkninger kan indgå i overvejelserne.*

*Opmærksomheden henledes endelig på samarbejdsaftalens regler om information og drøftelse af arbejdspladsens forhold, herunder bl.a. beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.*

# Implementering af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten 2021

## Baggrund og formål

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation (LC) og Centralorganisationen af 2010 (CO10) har ved overenskomstforhandlingerne i 2021 indgået en ny central arbejdstidsaftale for lærere m.fl. i staten.

Parterne ønsker med aftalen at understøtte den fælles målsætning om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.

Med aftalen ønsker parterne at skabe de bedste rammer for et tæt samarbejde mellem de centrale parter og mellem ledelse og tillidsrepræsentanter på alle skoler/uddannelsesinstitutioner på statens område.

Det er et særligt mål at fremme og understøtte en samarbejdskultur på skoler/ uddannelsesinstitutioner, som er omfattet af aftalen.

Parterne er enige om at understøtte de lokale parters drøftelser om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse

Overenskomstparterne understøtter i fællesskab implementeringen af den nye aftale, herunder ift. de forpligtende samarbejder.

## Målgruppe

Målgruppen for implementeringen er skoleledere og tillidsrepræsentanter på skoler/uddannelsesinstitutioner i staten, hvor aftalen gælder.

## Succeskriterier

Succeskriterierne for implementeringen er:

At så vidt muligt skole-/institutionsledere og tillidsrepræsentanter på alle skoler/uddannelsesinstitutioner i staten, hvor aftalen gælder:

- Har deltaget i de centrale parters fælles kick off om overgang til den nye arbejdstidsaftale.
- Finder, at de er orienterede om bestemmelserne om det lokale samarbejde og øvrige bestemmelser i aftalen
- Finder, at de kan få vejledning og rådgivning om den nye arbejdstidsaftale fra de centrale parter, herunder om samarbejdssporet

## Implementering og organisering

Styringen af implementeringsindsatsen varetages af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation og CO10 med inddragelse af relevante interessenter på de enkelte skoleområder.

*Parterne vil i fællesskab:*

- Udarbejde fælles procesværktøjer/skabeloner til anvendelse på skolerne og i rådgivningsmuligheden, årshjul for samarbejdssporet og skoleplanen. Via en landsdækkende møderække orienteres skole-/institutionsledere og tillidsrepræsentanter om indhold i og intentioner med aftalen. Parterne vil som led heri blandt andet informere om følgende temaer:
  - Indgåelse af den centrale arbejdstidsaftale ændrer ikke på organisationsaftalernes bestemmelser om arbejdstidens tilrettelæggelse i dagtimerne mv.
  - Eksempler på økonomiske rammebetingelser, der indgår i grundlaget for ledelsens prioriteringer.
  - Skoler/institutioner, som har holddannelser flere gange i løbet af normperioden, er fx skoler/institutioner som udbyder SOSU, VUC og AMU.
  - I relation til bestemmelsen om, at den årlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede udgør 1924 timer, inkl. ferie og søgnehellidage, bortset fra søgnehellidage der falder på ugedage, hvor den ansatte altid har fri, tydeliggøres, at en ikke-anvendt arbejdsdag (en såkaldt "0-dag") ikke er en dag, hvor den ansatte altid har fri.
- Nedsætte et fortolkningsudvalg, der består af repræsentanter fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation og CO10, som har til opgave at afklare de lokale parter eventuelle fortolkningsspørgsmål.
- Parterne iværksætter arbejdet med implementeringen umiddelbart efter afstemningsresultatet af OK21.

Finansieringen sker ved brug af restpuljemidler.

## Bilag 2 til Resultatpapir

### Organisationsaftaleændringer mv. som følge af Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten

Parterne er enige om en ny arbejdstidsaftale for lærere m.fl. i staten. Som følge af aftalen foretages følgende ændringer i organisationsaftaler og arbejdstidsprotokollater:

- **Organisationsaftale af 4. marts 2020 for Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler**
  - § 15. Arbejdstid (for lærere og børnehaveklasseledere): Bestemmelsen suppleres af en henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten Bilag 1.9 Aftale om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling udgår
- **Protokollater af 4. marts 2020 om Arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler**
  - Bilag B § 2 (arbejdstid) stk. 1-2 og 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
  - Bilag B § 3 om særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år udgår
  - Bilag B § 4. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
  - Bilag C og D udgår
- **Protokollater af 4. marts 2020 om Arbejdstid mv. for lærere ved efterskoler samt frie fagskoler**
  - § 5. Arbejdstid stk. 1-4 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
  - § 6. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år udgår
  - § 7. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
  - Bilag C og D udgår
- **Organisationsaftale af 11. december 2019 for Lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling**
  - § 13. Arbejdstid (for lærere og børnehaveklasseledere) stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
  - Bilag 1a og 1b udgår
- **Aftale af 9. juli 2019 om Arbejdstid for lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse**
  - Bilag 1, § 2. Arbejdstid (for lærere) stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
  - § 4 med særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år udgår
  - § 6 Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
  - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 9. juli 2019 for Lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.**
  - § 12. Arbejdstid (for lærere) stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
  - Bilag 1a og 1b udgår

- **Organisationsaftale af 2. december 2019 for Ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (herunder SOSU-skoler)**
  - § 8. Arbejdstid for lærere, stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
  - Bilag 1a og 1b udgår
- **Aftale af 9. juli 2019 om løn- og ansættelsesvilkår for Forsvarets civile faglærere**
  - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 9. juli 2019 for Undervisningsassistenter ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT)**
  - § 10 stk. 1-2 og 5-6. Arbejdstid (for lærere) udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
  - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 9. juli 2019 for Faglærere ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT)**
  - § 12. Arbejdstid (for lærere), stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
  - § 14. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år udgår
  - § 16 Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
  - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 9. juli 2019 for Lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning**
  - § 6. Arbejdstid for lærere, stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
  - § 8. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år udgår
  - § 10. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
  - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 1. juli 2019 om Lærere m.fl. ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU)**
  - § 7. Arbejdstid for lærere, stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
  - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af den 20. november 2020 for Fængselslærere m.fl.**
  - § 7. Arbejdstid (for lærere), stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
  - § 8. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år udgår
  - § 10. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
- **Aftale af 7. august 1997 Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for lærere på Christiansø.**
- **Aftale af 18. juni 2001 om arbejdstidsregler for ledere og lærere på Christiansø Skole**
  - § 4 om normeringsaftale og totalakkord opdateres.



## Skole- /institutionsplan

Skole-/institutionsnavn: VUC Storstrøm

Dato: 26. november 2021

Antal lærere pr. 26. november 2021: 61 lærere

Det gennemsnitlige timetal pr. uge udgør 19,7 arbejdstimer (AT) (610 timer / 31 undervisningsuger pr. skoleår). Se i øvrigt grundlag for administration af arbejdstidsaftalen for AVU-lærerne på VUC Storstrøm i 2022.

### Grundlag for ledelsens prioriteringer:

Det er aftalt, at tillidsrepræsentanter og direktionen mødes umiddelbart efter kvartalsamtalerne vedr. opgaveoversigterne for at evaluere og aftale evt. overordnede justeringer.

#### Ligevægtsprincip:

Ligevægtsprincippet betyder, at såfremt en underviser bliver tildelt arbejdsopgaver af væsentlig tidsmæssigt omfang, skal det sikres, at andre arbejdsopgaver bliver reduceret tilsvarende.

Opgaveoversigten skal tilsvarende tilrettes.

#### Aftaleprincip:

Aftaleprincippet betyder, at det tilstræbes, at ændringer til opgaveoversigten varsles i så god tid som muligt, dog med forbehold for akutupståede arbejdsopgaver. Hvis ligevægtsprincippet ikke iagttages, skal dette drøftes mellem leder og medarbejder.

Ledelsens sideordnede prioriteringer af underviserens arbejdstid på VUC Storstrøm:

Prioritering	Aktiviteter
<b>Undervisning</b>	Forberedelse, planlægning, gennemførelse og evaluering af kursistaktiverende undervisning, samt benytte teknologiske og didaktiske redskaber.
<b>Udvikling</b>	Deltage i udviklingsprojekter, udviklingsdage, pædagogisk dag, PR-møder o.lign og gennem forsøg i egen undervisning.
<b>Fastholdelse og gennemførelse</b>	Sikre gode studiemiljøer og relationer, som bidrager til fastholdelse af kursisterne. Det sker bl.a. gennem anvendelse af teknologiske og didaktiske redskaber i forberedelse, planlægning, gennemførelse og evaluering af undervisningen, som understøtter kursisters fastholdelse og gennemførelse, deltagelse i introaktiviteter, samt understøttelse af studiemiljø.

Derudover medvirker undervisere til at sikre den gode arbejdsplads og høj faglighed på VUC Storstrøm gennem samarbejde i professionelle læringsfællesskaber, teammøder, efteruddannelse, samarbejde med eksterne samarbejdspartnere og kursistaktiviteter.

Overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser og opgavernes indhold på skolen/institutionen:

### Undervisning

VUC Storstrøm er en voksenuddannelsesinstitution, der tilbyder unge og voksne almene, kompetencegivende og studieforberevende fag fra laveste til højeste gymnasiale niveau så tæt på borgerne, som muligt.

Undervisere på VUC Storstrøm indgår konstruktivt i alle relevante faglige og pædagogiske sammenhænge, der understøtter kerneområderne; HF2, Hf-enkeltfag, AVU, FVU, OBU og VEU/VUC Erhverv, samt udvikling af VUC Storstrøm gennem et tæt samarbejde mellem afdelingerne i forhold til gennemførelse af undervisningen, herunder særligt den hybride skole og generel brug af digital undervisning.

### Udvikling

VUC Storstrøms udviklingsafdeling arbejder med kompetenceudvikling for medarbejdere, pædagogisk IT, pædagogisk udvikling og nationale og internationale projekter.

Grundlaget for denne prioritering skal ses i lyset af VUC Storstrøms geografiske placering, hvor bl.a. IT understøttelse i undervisningen er nødvendig for at opretholde lokale uddannelses tilbud i høj kvalitet. Desuden prioriterer VUC Storstrøm udvikling i forhold til tætte samarbejdsrelationer med andre uddannelsesinstitutioner og aktører i markedet både nationalt og internationalt.

Henset til VUC Storstrøms geografiske placering arbejder vi i 2022 med den hybride skole, hvorfor vi overordnet må forvente, at der må afsættes tid til generel kompetenceudvikling af medarbejderne. Individuel tidsestimater fremgår af opgaveoversigten.

Med hensyn til tidsestimat aftales dette individuelt mellem medarbejder og nærmeste leder. Alle kan indgå i udviklingsopgaver. Udviklingsopgavens omfang og estimereret tid vil fremgå af den individuelle opgaveoversigt.

### Fastholdelse & gennemførelse

På VUC Storstrøm er fastholdelse og gennemførelse en del af kerneopgaven. Som uddannelsesinstitution er det vores opgave, at flest mulige af vores kursister fuldfører et uddannelsesforløb på VUC Storstrøm. På VUC Storstrøm har vi valgt, at alle undervisere har et medansvar for at sikre kursisternes fastholdelse og gennemførelse. Dette skal ses som en integreret del af undervisningsopgaven.

I forbindelse med fastholdelse og gennemførelse arbejdes der i 2022 med et projekt med implementering af en trivselsapp (Wavers). I forbindelse med implementering bliver der afsat tid til den enkelte underviser. Med hensyn til tidsestimat aftales dette individuelt mellem medarbejder og nærmeste leder – dog kun ved opgaver, der overstiger 60 arbejdstimer (AT).

### Individuel forberedelse:

Principper for forberedelse og definition. På VUC Storstrøm er der afsat tid til individuel forberedelse efter følgende principper:

- Fagets beskaffenhed eks. rettetunge eller i øvrigt forberedelsestunge fag
- Antal kursister
- Skriftlig dimension
- Antal af samlæste niveauer
- Mængden af hybrid undervisning og undervisning på tværs af afdelinger
- Antal af sammenlæste fag
- Mængden af administrative opgaver
- Anden kursistkontakt end undervisning (jf. det udvidede undervisningsbegreb)
- Ændring i holdstørrelse (i øvrigt henvises til ligevægtsprincippet)

Individuel forberedelsestid defineres og fastlægges i opgaveoversigten efter drøftelse mellem medarbejder og nærmeste leder. Det er aftalt, at den individuelle forberedelsestid skal evalueres og evt. justeres efter hver kvartalsamtale. Der skal dog altid være et rimeligt forhold mellem undervisning og individuel forberedelse.

Skole-/institutionsplanen er gældende fra 1. januar 2022 til 31. december 2022.

Dato:

15/11/21

Martin Lasse Hansen Sieben  
Adm. Direktør

Dato: 15/11-2021

René Normann Jensen

René Normann Jensen  
Fællestillidsrepræsentant Uddannelsesforbundet

Bispegade 1  
4800 Nykøbing F.  
Tlf: 5488 1700

www.vucstor.dk  
CVR: 29541868

25. november 2021

## Regelgrundlag for planlægning af hf-lærernes arbejdstid på VUC Storstrøm i 2022

Dette notat beskriver regelgrundlaget for planlægning af hf-lærernes arbejdstid på VUC Storstrøm gældende fra den 1. januar 2022.

### Administrationsgrundlag

#### Aktivitetstilstedeværelse

På VUC Storstrøm er der aktivitetstilstedeværelse. Som udgangspunkt udføres arbejdsopgaver på arbejdspladsen, i det omfang arbejdsopgavernes karakter tilsiger behov for fysisk tilstedeværelse.

Efter aftale med uddannelseschefen kan undervisning, planlægningsmøder og faglig vejledning af kursister desuden i visse tilfælde gennemføres virtuelt (hjemme eller andre steder).

Uddannelseschefen kan til enhver tid stille krav om tilstedeværelse på arbejdspladsen, såfremt medarbejderens egen vurdering af behov for tilstedeværelse ikke findes tilstrækkelig.

Lærere der udfører arbejdsopgaver uden for arbejdspladsen, har ikke krav på etablering af hjemmearbejdsplads, og hjemmearbejde kan ikke udløse ulempegodtgørelse.

Tid til studievejledning er som udgangspunkt omfattet af krav om fuld tilstedeværelse på arbejdspladsen. Efter konkret aftale med uddannelseschefen kan nogle typer af arbejdsopgaver undtagelsesvis løses andre steder, hvis uddannelseschefen vurderer at det er hensigtsmæssigt for varetagelsen af opgaven. Uddannelseschefen kan til enhver tid stille krav om tilstedeværelse på arbejdspladsen

Tillidsmandsarbejde varetages på arbejdspladsen, hjemme eller andre steder.

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, under hensyntagen til såvel institutionens arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

Tillidsrepræsentanterne registrerer den arbejdstid, der anvendes til tillidsrepræsentantopgaver særskilt. Udgangspunktet for tid til tillidsrepræsentanternes opgaveløsning er estimeret til 200 timer årligt pr. tillidsrepræsentant samt yderligere 100 timer årligt til fællestillidsrepræsentanten.

På VUC Storstrøm er der betalte pauser, det medfører, at tid til pauser indgår i arbejdstiden, og at lærerne står til rådighed for arbejdspladsen i pauserne.

### Merarbejde

Kun i ganske særlige tilfælde kan der opstå merarbejde. Merarbejde vil være opgaver ud over det sædvanlige og kan kun forekomme efter aftale med direktionen.

Identificeret merarbejde opgøres ved normperiodens afslutning, hvor læreren afleverer en skriftlig redegørelse for det stedfundne merarbejde. Merarbejde har først fundet sted, når direktionen ved sin underskrift har godkendt redegørelsen. Herefter aftales afspadsring af merarbejdet.

### Timeregistrering

VUC Storstrøm stiller et timeregistreringssystem til rådighed for lærerne. Det er forbundet med tjenestepligt at registrere arbejdstiden dagligt.

Den månedlige tidsregistrering kan i hovedreglen max. udvise 37 timer mere end månedsnormen. Timetallet overført fra måned til måned kan som hovedregel akkumuleret max. udgøre 37 timer.

### Kvalitet og faglighed.

Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet skal have for øje at støtte relationsarbejdet mellem lærer og kursist(er) med henblik på at sikre kursisternes gennemførelse af uddannelsen på VUC. For at sikre at lærere og kursister får mere tid sammen, kan virtuelle værktøjer efter aftale med uddannelseschefen inddrages til aktiviteterne i VUC Storstrøm.

Lærerarbejdet på VUC Storstrøm er sammensat af en lang række opgaver, der varierer i intensitet over kursusåret.

Arbejdstiden på VUC Storstrøm opgøres bl.a. på baggrund af

- Taxameterudløsende undervisningsaktivitet
- To-lærerordninger
- SPS-vejledning (specialpædagogisk støtte)
- Lektiecafé/studieværksted
- Vikartimer
- Talentforløb
- Studieture/ekskursion
- Timepulje lektioner

Det indgår også i lærerarbejdet at vedligeholde og udvikle sine didaktiske, faglige og tekniske kompetencer. Kompetenceudvikling kan ske både i form af eksterne og interne kurser; men også i stigende grad i form af sidemandsoplæring via lærersamarbejde, teamarbejde etc.

### Normperioden fra 1. januar 2022 – 31. december 2022.

I gennemsnit kommer underviserne til at arbejde 37 timer om ugen. Den ugentlige arbejdstid varierer imidlertid over året, fordi arbejdsmængden varierer mellem undervisningsperioder og undervisningsfri perioder, og fordi der også i undervisningsperioderne kan forekomme variationer afhængigt af ugens arbejdssammensætning. Arbejdsmængdens variation afhænger desuden af antallet af 0-dage.

## Opgørelse af arbejdsdage

	Jan	Feb	Mar.	Apr.	Maj	Jun	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	
Kalenderdage ekskl. lørdag/søndag	21	20	23	21	22	22	21	23	22	21	22	22	260 dage 1.924 t
Søgnehelligdage	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	1	6 dage 44,40 timer
Feriedage/særlige feriedage <sup>1</sup>	0	5	0	0	0	0	15	0	0	5	0	5	30 dage 222 timer
0-dage <sup>2</sup>	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5 dage

Normperioden fra 1. januar 2022 – 31. december 2022 indeholder i alt 260 kalenderdage ekskl. lørdag/søndag svarende til 1.924 arbejdstimer. Med fradrag for tredive feriedage/særlige feriedage og seks søgnehelligdage<sup>3</sup> har normperioden i alt 224 arbejdsdage svarende til 1.650,2 arbejdstimer. Fraregnet fem 0-dage indeholder normperioden 219 arbejdsdage á 7,6 timer, det betyder, at læreren i gennemsnit skal arbejde 7,6 timer pr. dag i 219 arbejdsdage for at optjene ret til fem 0-dage, der fx kan afvikles i uge 30 i forlængelse af sommerferien.

I VUC Storstrøms model over arbejdstidens fordeling over perioden 1. januar 2022 til 31. december 2022 afvikles sommerferie i ugerne 27, 28, 29. En ferieuge i uge 42 og en ferieuge i forbindelse med jul og nytår. Fem særlige feriedage holdes som udgangspunkt i uge 7<sup>4</sup>. Der er afsat fem 0-dage, der afvikles i forlængelse af sommerferien 25. juli – 29. juli 2022. Der kan indgås individuelle aftaler om ferieafvikling, når det ikke strider mod arbejdspladsens behov.

Den samlede arbejdstid for normperioden fra 1. januar 2022 til 31. december 2022 udgør 1.924 arbejdstimer inkl. ferie, særlige feriedage og 6 søgne- og helligdage. Fradrages ferie, særlige feriedage og søgne- og helligdage udgør arbejdstiden i alt 1.657,6 arbejdstimer.

Af arbejdstiden på 1.657,6 arbejdstimer anvendes i gennemsnit blandt alle lærere 560 arbejdstimer til taxameter finansieret undervisning.

I den konkrete planlægning af fordelingen af opgaver underviserne imellem indgår en række faktorer, der hver især kan medføre afvigelser fra ovenstående, således ønsker VUC Storstrøm eksempelvis at hjælpe den nye underviser i gang med lærerjobbet på en nænsom måde, dvs. at mere erfarne lærere må forvente at undervise mere end uerfarne lærere.

Uddannelseschefen drøfter ved normperiodens begyndelse den forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne med den enkelte medarbejder med henblik på at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

<sup>1</sup> Årsplan for personale ved VUC Storstrøm 2022

<sup>2</sup> Afvikling af de fem anførte 0-dage aftales med uddannelseschefen, de kan fx anvendes i forlængelse af sommerferien.

<sup>3</sup> Helligdage er skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, St. bededag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag,

<sup>4</sup> Særlige feriedage afvikles som udgangspunkt i uge 7. Afvigelser herfra aftales med uddannelseschefen inden 1. januar 2022.

Hvis opgaveporteføljen væsentligt ændres i løbet af normperioden, drøftes ændringerne mellem leder og medarbejder på de tilbudte kvartalsvise samtaler.

Det tilstræbes, at ændringer i opgaveporteføljen meddeles så tidligt som muligt, således at forberedelsen til undervisningen kan ske inden for to uger før undervisningens begyndelse.

Lederen og TR drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes tidsregistreringer inden for forhandlingsområdet. Drøftelsen skal give TR indsigt i det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes område.

Der skal være løbende dialog mellem leder og underviser samt godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvartal.

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. § 14 i overenskomst for akademikere i staten.

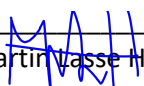
Leder og underviser drøfter arbejdets omfang, hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge.

Det er aftalt, at tillidsrepræsentanter og direktionen mødes umiddelbart efter kvartalsamtalerne vedr. opgaveoversigterne for at evaluere og aftale evt. overordnede justeringer.

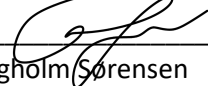
Der henvises i øvrigt til overenskomst af 19. november 2021 for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler m.v.

Regelgrundlag for planlægning af hf-lærernes arbejdstid på VUC Storstrøm i 2022 er gældende fra 1. januar 2022 til 31. december 2022.

Dato: 25. november 2021

  
\_\_\_\_\_  
Martin Lasse Hansen Sieben  
Adm. Direktør

Dato:

3/12-21  
  
\_\_\_\_\_  
Camilla Egholm Sørensen  
Fællestillidsrepræsentant GL

Bilag 4 til sagsfremstilling 3h - Procesplan og opgaveoversigt

Datoer for efteråret 21 og foråret 22				UDKAST TIL TR	Bemærkninger - svar til TR	Svar til TR om Farvekoder	Kommentarer fra TR:
Efterår	Tid	Indhold	Hvem			Hvad betyder farvekoderne?	
						Overskrift + Sort	
Efterår	afd. revision af timefagfordeling (TF)	uge 35	Fagtilbud hvor rammer og valgmuligheder beskrives	Alle lærere + Uddannelseschef + pam	Et sådan møde lægges i kalender mhp 2023e	Fælles præsentationer af DIR/UC/GU for hhv. Undervisere, TR eller begge	Er dette tænkt som et møde vedr. det igangværende semester 2021-e? Et sådant har vi ikke haft.
	Udmelding af regelgrundlag for planlægning 2022	uge 35		Direktionen	Et sådan møde lægges i kalender mhp 2022e	Milepæle og deadlines	Vi er indkaldt til et møde med Martin den 22. november vedrørende regelgrundlaget for 2022 og skal senest 15. november sende vores forslag til regelgrundlaget. Hvordan spiller det sammen med at udmelde regelgrundlaget for 2022 i uge 35?
	Samtale mellem TR og UC/GU	uge 38		UC'er/GU og TR	Alle afdelings TR bliver indkaldt til et sådant møde	HVID = Mellemprocesser, som er taget med for at give max. transparens	Samtale om hvad? Anja er indkaldt til "Tale om tilvækstplan og fagplans 2022-f" den 20. september. Er det det møde? Camilla og Nis er ikke indkaldt til et tilsvarende møde tilsvarende.
	Fremlægge udspil til TF 22-f	uge 39 (tir)		afd: UC/PAM/GU/lærere	Anja var indkaldt - og alle afdelings TR bliver indkaldt igen mhp 2022e		Et sådant møde er Anja ikke indkaldt til. Det er til gengæld Nis og Camilla.
	Samtaler, evt gruppevis/tilbagemelding	uge 39		afd: UC/PAM/GU/lærere	Det er en mulighed for at fagteams kan tale med UC		Er det tænkt som en mulighed for, at den enkelte lærer eller "team" kan melde tilbage til UC i forhold til TF udspil? F.eks. Med forslag til ændringer.
	Skemalægning AVU/HF-e 41 og 43	uge 41 og 43		PAM	Ikke noget spørgsmål fra TR		
	Skema til sekretærer 1.11 (der taster skema)	uge 44		PAM	Ikke noget spørgsmål fra TR		
	Porteføljer for 22	uge 47		UC/GU	Ikke noget spørgsmål fra TR		
	fremlæggelse af fagtilbud for 22/23	uge 3		afd. UC/PAM/GU			
	Forår	revision afd	uge 10		UC/PAM/GU	nej, efter timetageringer på lærer-ønsker, så fortages evt. Justering mellem UC og	
møder om udspil af TF		uge 11		afd: UC/PAM/GU/lærere	Ja, og det er kommer tilsvarende møder i juni om 2022f		Svarer det til mødet i uge 39, men som blot omhandler 2022-e?
		uge 12			Der er tale om koordinering på tværs af alle 7 enheder, herunder justeringer på baggrund af div. lærerønsker		Revision på afdelingerne både i uge 10 og 12? Kan vi få udspiceret hvad indholdet af disse møder er?
revision på afdeling		uge 26		UC/PAM/GU	Det er deadline for at porteføljer lægges på Sharepoint. Forinden har alle undervisere tale med deres UC. Detailprocessen herfor er endnu ikke udarbejdet		Fra et undervisningspunkt er det meget sent at få sin portefølje den sidste uge inden sommerferien, for det kommende semester. Det er den periode hvor undervisere har brug for at forberede så meget undervisning for næste skoleår som muligt. Kan det færdiggøres tidligere?
Portefølje for 22-e - 5 uger for 1/8 (27/6)				UC/GU			
2022	Individuelle samtaler om opgavebeskrivelse. De indeholder 3 kategorier: UV-tid, øvrige opgaver, (roller, udviklingsopgaver, SPS) og individuel forberedelse	uge 40-47 /2021	Forårsemester med fag, UV-timer og øvrige opgaver fx fyrtårn, SSO, EP. Efterårsemester i store klumper + diverse opgaver som fyrtårn, intro-ansvarlig, timepuljer	UC/GU + den enkelte lærer	Skabelonen er den, som nu er blevet brugt til porteføljesamtaler. Det er også denne, som vil blive brugt for 2022e		Er der en ny skabelon for porteføljer, jf. "De indeholder 3 kategorier: UV-tid, øvrige opgaver, (roller, udviklingsopgaver, SPS) og individuel forberedelse"? Kan vi få den skabelon at se?
	1Q	uge 12	Statussamtale	De lærer, der ønsker det eller som er lidt i overtid	Enig, der kan og skal altid finde en samtale sted, hvis der tid og opgaver ikke passer sammen. Hvis en underviser ikke er pålagt ekstraopgaver af ledelsen, så er der ikke noget, der hedder implicit godkendelse. kvartalsamtalerne skaber give transparens og systematik - og alle, der ligger over i tid vil automatisk blive indkaldt.		Vi mener at proceduren bør være, at en samtale skal finde sted, hvis timeforbruget overstiger den normale arbejdstid. Hvis en underviser ikke indkaldes betyder det implicit, at timeforbruget godkendes.
	2Q	uge 22-23	Snak med specificeret opgavebeskrivelse for efterårsemester. Evt. tale om afspærring eller færre UV-timer, fordi der i 22f havde været for mange	UC/GU + den enkelte lærer	Enig - vi fastholder de samme principper som hidtil		I forbindelse med vurderingen af behovet for eventuel afspærring skal der også tages stilling til om der har været, eller kommer, en skævvridning mellem forår og efterår. I den forbindelse skal der også estimeres, hvor meget overtid den enkelte medarbejder skal gå på sommerferie med.
	3Q	uge 39	Statussamtale + snak om opgaveportefølje for 2023	UC/GU + den enkelte lærer	Når vi har en detailproces, jf. Ovenfor, så tager vi jeres forslag med i vurderingen.		Hvis denne samtale skal give mulighed for aftalt afspærring, bør den så ikke ligge før deadline for indberetning af friholdelse i forbindelse med eksamensuge i december 2022/januar 2023? I år er deadline d. 23.9. dvs. i uge 39 - den kan måske udskydes til efter uge 39 næste år?
	4Q	Primo dec.	Status på 2022	De lærer, der ønsker det eller som er lidt i overtid	Hvis en lærer ikke er af ledelsen er pålagt overarbejde, så er der ikke et godkendt timeforbrug. Vi ændrer ikke på tidligere aftaler.		Vi mener at proceduren bør være, at en samtale skal finde sted, hvis timeforbruget overstiger den normale arbejdstid. Hvis en underviser ikke indkaldes betyder det implicit, at timeforbruget godkendes.
					Det tager vi også med i detailplanlægningen af processen for efterårets portefølje. Det er vigtigt for os som for jer at få denne gensidige afstemning.		Nyt i OK21: "Lederen og TR drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes iS-registreringer inden for handlingsområdet. Drøftelsen skal give TR indsigt i det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes område." <b>Hvor har I det med i jeres plan?</b> - Bør vel afholdes i januar efter eksamensperiodens udløb?