

APV og Trivselsmåling 2018

- Inspirationsnotat

Følgende notat præsenterer og opsummerer hovedresultaterne af rapporter angående dette års APV og trivselsmåling

I rapporterne indgår ikke resultater på enhedsniveau, delenhedsniveau, ligesom fritekstbesvarelser heller ikke indgår. Resultater på det operationelle niveau processtyres af arbejdsmiljøgrupperne og følges op på af de lokale samarbejdsudvalg og fakultetsarbejdsmiljøudvalg.

Notatet er tiltænkt som et input til drøftelser og konkrete tiltag til det strategiske arbejdsmiljøarbejde.

Indhold

1. Introduktion	1
2. Hovedkonklusion og opsamling	2
3. Hovedspørgsmål og afvigelser i den psykiske APV/Trivselsmåling.....	4
4. Stillingskategorier.....	4
5. Største forandringer siden 2015 (2017 TEK)	5
6. Mening i arbejdet	6
7. Samarbejde.....	6
8. Nærmeste ledelse.....	7
9. Velbefindende.....	8
10. Krænkende adfærd.....	10
11. Fysisk APV	11

1. Introduktion

Håndtering af resultaterne fra APV og trivselsmåling

Rambøll, der har håndteret undersøgelsen for SDU, overdrog den 19. november knap 700 rapporter til SDU. Rapporterne er som ny praksis lagt tilgængelig for de ansatte på Sharepoint og arbejdsmiljøgrupperne er i færd med at planlægge og tage hul på den opfølgende APV-proces. APV-processen hviler på 2 ben; hhv. at adressere de rette arbejdsmiljøproblemer og at etablere involverende og forpligtende processer imellem arbejdsmiljøgruppe, lokal ledelse og kollegaer. Processen understøtter hermed SDUs arbejdsmiljøvision om at udvikle bæredygtigt arbejdsmiljøledelse.

Resultaterne i APV-rapporterne er tilvejebragt fra en spørgeskemaundersøgelse, hvor medarbejderne har givet deres synspunkter til kende. Der er således ikke tale om en fuldstændig og tilstrækkelig kortlægning af arbejdsmiljøet eller en ekspertfaglig vurdering, men derimod et lokalt perspektiv der tilsammen danner grundlaget for inputs til en sammenhænge vurdering med den øvrige viden, der findes i organisationen.

APV'en er baseret på anonyme besvarelser og det er i den kontekst, at resultaterne bør vurderes. I enhederne pågår der opfølgende dialogprocesser, som nuancerer og systematiserer det billede, der umiddelbart er tegnet.

APV-metoden danner ydermere grundlaget for en ensartet og systematisk måde, at indhente et samlet syn på arbejdsmiljøet og trivsel på SDU, hvilket kan danne fundamentet for universitetets strategisk arbejde.

Sammenlignelig undersøgelse

APV og trivselsmåling 2018 er med få undtagelser sammenlignelig med den tilsvarende undersøgelse i 2015 i forhold til både undersøgelsesdesign og resultater.

Resultaterne angives med benchmark i forhold til undersøgelsen i 2015, dog med undtagelse for Det Tekniske Fakultet, der er gældende for 2017.

Der er foretaget en tilretning af stillingskategorierne i forhold til 2015, hvilket umuliggør historisk benchmark for to af grupperne; adjunkt/postdoc og 'under Ph.d.-niveau'. De tre stillingskategorier uden fastansættelse udgøres derfor af: Adjunkt/postdoc (adjunkt, postdoc, forsker, studieadjunkt), Ph.d.-studerende samt Under ph.d.-niveau (Videnskabelig assistent, Amanuensis).

Det har fortsat ikke været muligt at tilvejebringe valide baggrundsoplysninger som grundlag for en definition af udenlandske medarbejdere. Der spørges i stedet - i en let revideret sammenhæng i forhold til 2015 - til respondentens foretrukne sprog. Det må derfor taget med stort forbehold at udlede danske og udenlandske synspunkter på baggrund af det foretrukne sprogvvalg.

Der er foretaget justering af et par af stillingskategorierne indenfor de midlertidigt ansatte VIP. Der er derfor ikke mulighed for et fuldt benchmark her.

Med den tilpassede APV er der gennemført en forbedret måde at spørge ind til krænkende adfærd, hvilket gør det lettere og tydeligere at rapportere om krænkende adfærd. Det forventes derfor, at der med den nye spørgeteknik indrapporteres flere krænkelser end ved den gamle metode, hvor der først blev spurgt overordnet til om man var krænket, og hvis man var det, så fik man lov at uddybe. Der spørges nu direkte til tre krænkelsetyper, mobning, uønsket seksuel opmærksomhed samt vold og trusler om vold. Der er samtidig af anonymitetshensyn og af hensyn til at flytte fokus fra den enkelte krænkelse til forebyggelse af krænkelser i det opfølgende arbejde blevet indført en særskilt rapporteringsgrænse for krænkende adfærd. Således skal en enhed have 40 besvarelser før resultatet af spørgsmålene om krænkende adfærd rapporteres. Ingen delenheder modtager rapport om krænkende adfærd. Enkelte enheder er ramt af denne beslutning.

Der er fortsat en markant udfordring ift. at kunne svare på spørgsmål om nærmeste ledelse. Metodemæssigt har det ikke været muligt at løse denne situation, da ledelsesopgaverne bl.a. fordeles forskelligt i organisationen og ikke alle steder er tydeliggjort. Vanskelighederne peger i sig selv på, at der fortsat er et behov for en nærmere afklaring af, hvad der spørges til (en indledende afklaring af at undersøgelsen ikke er en lederevaluering), samt et behov for en tydeligere afklaring og formidling af ledelsesrollen.

Historisk høj svarprocent

SDU har blandt de knap 4.000 årsværk/ca. 6.000 ansatte inviteret 3.460 medarbejdere til at deltage i den treårige APV og Trivselsmåling. Spørgeskemaundersøgelsen blev besvaret i ugerne 41-44 og resulterede i en historisk høj svarprocent på 88% for den psykiske APV/Trivselsmåling (3.047 respondenter) og 87% for den fysiske APV (2953 respondenter).

Undersøgelsen omfatter alene respondenter med tilknytningsgrad til SDU på mindst 1 dag om ugen. Universitetet er forpligtet til at lave APV for alle sine ansatte og det er enhedernes opgave at sikre et andet forløb for disse.

2. Hovedkonklusion og opsamling

Der er opnået en yderst tilfredsstillende svarprocent og respondenterne har overordnet set givet en meget positiv vurdering hele vejen.

Det overordnede resultat af den psykiske APV og trivselsmåling er i god overensstemmelse med, hvad man kan forvente i universitetsverdenen: Høj grad af mening i arbejdet og indflydelse på hvordan arbejdet skal udføres. Der

forekommer ligeledes hyppigere belastninger fra stor arbejdsmængde og udfordringer i at sikre en fornuftig balance mellem arbejde og fritid. Samarbejdsrelationerne og ledelsesudøvelsen er ligeledes udfordrede. Stress forekommer oftere i branchen end i andre.

Det overordnede resultat er meget lig resultatet ved sidste måling i 2015 (TEK 2017).

Største fremgang findes på hovedspørgsmålet om den overordnede tilfredshed med nærmeste ledelse, en fremgang, der dog ikke understøttes af de underliggende spørgsmål i ledelsestemaet.

Når man kigger på stillingskategorier, har det ikke været muligt at påvise et dårligere arbejdsmiljø eller trivsel for de ph.d.-studerende, som der ellers har været fokus på de senere år. Adjunkter/postdoc er overvejende mindre tilfreds end ph.d.-studerende. Ph.d.-studerende udtrykker behovet for en tydeligere og mere støttende ledelse. Deres høje forekomst af ensomhed hænger formentlig sammen med en oplevelse af at stå alene med opgaven. Alt i alt er der en stærk tilknytning af stressfaktorer i de Ph.d.-studerendes besvarelse.

Lektorerne er den mindst tilfredse personalegruppe, som ikke føler sig tilstrækkeligt informeret om kursen, ikke får fornøden faglig udvikling og bøvler med uhåndterede konflikter. Knap hver 4. lektor føler sig ofte stresset og har svært ved at få hverdagen til at balancere.

Der er derudover behov for en øget opmærksomhed om samarbejde og arbejdsfællesskaber for de udenlandske medarbejdere.

En anden væsentlige fremgang ligger ved spørgsmålet om arbejdsrelateret stress. I forhold til den generelle negative udvikling i samfundet, der rapporteres i medierne, er en fremgang i sig selv et yderst positivt resultat. Den gennemsnitlige score vedr. stress ligger dog fortsat markant lavere end gennemsnitlig score på alle øvrige spørgsmål. Stress er oftest forekommende hos VIPer og i de faglige miljøer. De respondenter, der markerer at de ofte er stressede, peger på at arbejdsmængden, forandringer, uklare krav og manglende støtte er de hyppigste årsager til stress. Dette understøttes af deres besvarelse af spørgsmål 4 om balance i arbejdslivet og spørgsmål 6 om tilpas arbejdsmængde. Det er konkrete områder, hvor der kan sættes forebyggende indsatser ind.

Den tredje variation ses i form af en fordobling i rapportering af krænkende adfærd. Det kan bl.a. tillægges en ændret spørgemåde, og en afledt effekt af #MeToo. Det kan ikke vurderes i hvilken grad øget forekomst og en generel lavere tolerancetærskel mod anden krænkende adfærd indgår i stigningen. Der rapporteres dog et bekymrende højt antal krænkelser fra ledelse. Ligeledes er den kollegiale krænkelser en nævneværdig parameter, idet den kan have afgørende betydning for etableringen af arbejdsfællesskaber, der kan effektivisere og stabilisere arbejdsforholdene omkring forskning og undervisning.

Kombinationen mellem stress og krænkelser kan ydermere fungere som et feedback-element, idet at stressede og krænkede respondenter sammenlignet med ikke stressede og ikke krænkede kolleger ikke i samme omfang er tilfreds med den ledelsesmæssige støtte. Det vil derfor være relevant at tilbyde forebyggende værktøjer i ledelsesarbejdet.

På det fysiske område er der en uændret tilstand i det overordnede billede med varme/kulde problematikker i indeklimaet, uhensigtsmæssig indretning af undervisningslokale og arbejdsplads, samt støj og forstyrrelser som topscorere. Utilfredsheden på disse områder er generelt for høj, dog mest markant i Kolding med 64%'s utilfredshed med indeklimaet. APV og trivselsmåling 2018 gentager konklusionen fra 2015 om, at jo nyere bygning eller flytning, desto ringere omgivende indeklima.

De kendte udfordringer, der allerede nu ligger i indretning af arbejdspladsen i forhold til bl.a. lys og indeklima og den støjfølsomhed, som opleves, kunne med fordel indarbejdes i universitetets lokaleoptimeringsplaner så belastningerne minimeres og ikke kommer til at stå i vejen for projektet.

Der ses endvidere udfordringer med indretning af skærmarbejdspladsen, hvilket stemmer overens med det seneste påbud fra Arbejdstilsynet.

Der er endvidere rapportering om utryghed og manglende kendskab til beredskabsplaner.

3. Hovedspørgsmål og afvigelser i den psykiske APV/Trivselsmåling

Overspørgsmål 1: Overordnet tilfredshed

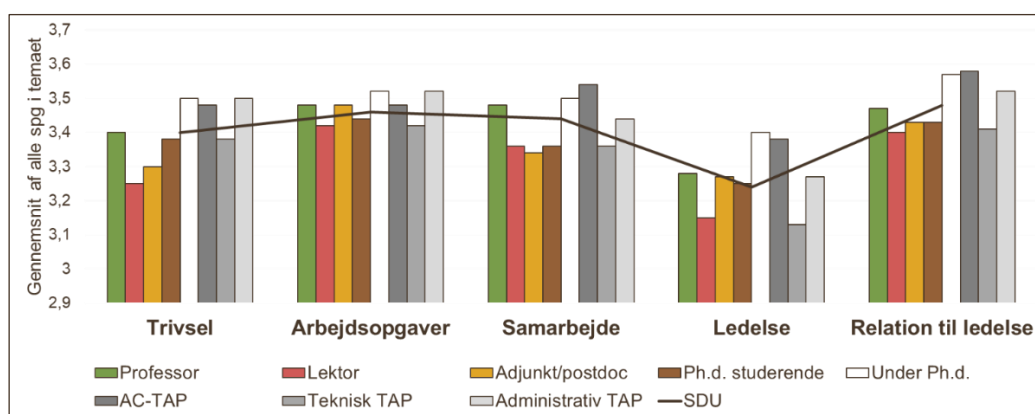
Spørgsmål 1. Er du - alt taget i betragtning – tilfreds med dit arbejde								
I alt %, der svarer 'ja'	SDU 93% (0,02)							
Stillingskategori* %, der svarer 'ja'	Professor 91% (-0,05)	Lektor 91% (0,07)	Adjunkt/postdoc. 89%	Ph.d. stud. 92% (0,01)	Under Ph.d. 95%	AC-TAP 94% (0,04)	Teknisk pers. 94% (0,01)	Admin. Pers. 96% (0,01)
Køn %, der svarer 'ja'	Kvinde 93% (0,03)				Mand 92% (0,01)			
Sprogvalg %, der svarer 'ja'	Dansk 93% (0,03)				Engelsk 89% (-0,01)			
Hovedområde %, der svarer 'ja'	ADM 96% (0,05)	HUM 95% (0,05)	NAT 90% (-0,02)	SAMF 89% (0,04)	SUND 94% (0,00)	TEK 91% (0,04)		

Figur 1 Besvarelse af spørgsmål "Er du – alt taget i betragtning – tilfreds med dit arbejde?" fordelt på Baggrundvariable (i parentes fremgang/tilbagegang i forhold til undersøgelsen sidste gang).

Der er en overordnet tilfredshed med arbejdet på 93%, hvilket er en lille fremgang på 1 %-point siden 2015. Dermed er der endnu engang en overordnet stor tilfredshed med arbejdet.

- Største tilfredshed: ADM (96%), Administrativt personale (96%), kvinder (93%), dansk (93%)
- Mindste tilfredshed: SAMF (89%), adjunkt/postdoc (89%), mænd (92%), engelsk (89%)
- Største positiv forskydning indenfor kategorien: HUM/ADM (2%), lektor (3%, svarende til at 13 lektorer har skiftet mening fra 'nej' til 'ja'.), dansk (1%)
- Største negativ forskydning indenfor kategorien: Professor (-2%), svarende til at 4 mandlige professorer har skiftet mening fra 'ja' til 'nej', ellers inden negativ forskydning.

4. Stillingskategorier



Figur 2 Gennemsnitlig tilfredshed for det samlede tema i spørgeskemaet og stillingskategori

Midlertidigt ansatte VIP

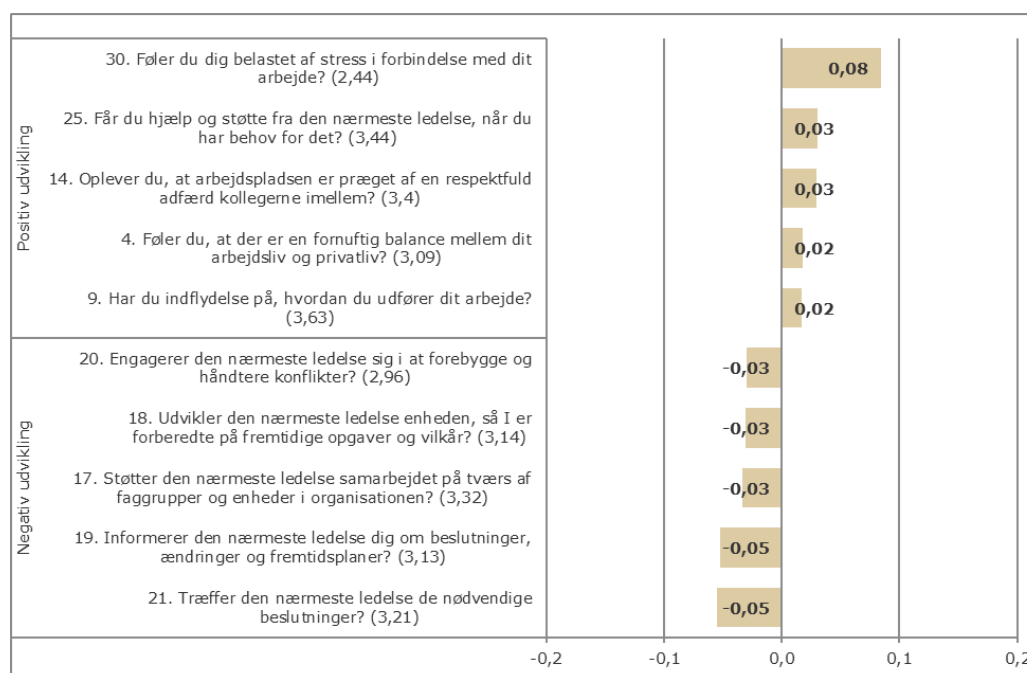
Generelt svarer stillingskategorien 'under Ph.d.-niveau' mere positivt på spørgsmålene i APV og trivselsmålingen sammenlignet med de øvrige to stillingskategorier uden fastansættelse.

Adjunkter/postdoc er overvejende mindre tilfreds end ph.d.-studerende. I forhold til adjunkt/postdoc scorer de Ph.d.-studerende dog lavest i spørgsmål om det meningsfulde arbejde (5), om klare forventninger (8), om medansvar (12), om overordnet tilfredshed med nærmeste ledelse (15), om nærmeste ledelse fordeler opgaver retfærdigt (16), træffer nødvendige beslutninger (21) samt anerkender og påskønner (23). Endvidere oplever den Ph.d.-studerende i forhold til adjunkter markant større ensomhed (29). De spørgsmål, hvor ph.d.-studerende svarer lavere end adjunkt/postdoc dækker alle over forhold, der har stor betydning for den særlige situation en Ph.d.-studerende står i, når de skal barsle med en stor selvstændig opgave.

Drivkraften og krumtappen

Lektorenes arbejdsmiljø er et område, der ifølge resultaterne af APV og trivselsmåling 2018 er væsentlig at kigge på. I udgangspunkt svarer de dårligere på alle spørgsmål i forhold til de midlertidigt ansatte VIP'er. De markerer sig særligt ved at være udfordret i balancen mellem arbejdsliv og privatliv (4) og belastende arbejdsmængde (6). De er mindst tilfredse med at uoverensstemmelser ikke bliver håndteret åbent og ærligt (13). Lektorerne oplever ikke i samme grad at blive informeret om beslutninger (19) og finder ikke i samme grad at nærmeste ledelse støtter den faglige udvikling (26). Lektorerne er endvidere den gruppe, der scorer lavest på spørgsmål om stress (30).

5. Største forandringer siden 2015 (2017 TEK)



Figur 3 Største afvigelser i tilfredshed siden seneste undersøgelse.

Den største tilbagegang blandt alle underspørgsmål hører alle indenfor gruppen tilfredshed med nærmeste ledelse (spørgsmål 15) på trods af, at det netop er det overspørgsmål, som har haft størst fremgang. Det var i hovedtræk disse spørgsmål, der havde størst fremgang i 2015 ift. 2012 undersøgelsen. Den største tilbagegang på 0,05 svarer til at omkring 140 respondenter har svaret et niveau lavere end sidste gang. Det uklare svarmønster i ledelsestemaet er måske en afledt effekt af, at ledelsesopgaven i universitetssektoren er meget kompleks og at ledelsesopgaven ikke er tydelig udkrystalliseret for lederen og medarbejderne. Svarmønstret kan muligvis også forklares ved at respondenterne finder det vanskeligt at besvare ledelsesspørgsmålene når spørgerammen fokuserer på ledelsesudførelse og ikke ledelsesperson.

Spørgsmål om stress har haft størst fremgang, idet at 243 medarbejdere har svaret et niveau mere positivt ved spørgsmålet om stress sammenlignet med sidste undersøgelse.

6. Mening i arbejdet

Overspørgsmål 5 Mening i arbejdet

Der er en overordnet tilfredshed med arbejdets meningsfuldhed på 96%, hvilket er en lille tilbagegang på 1 %-point siden 2015.

- Største tilfredshed: SUND (98%), Administrativt personale (98%), Dansk (97%), mænd (97%)
- Mindste tilfredshed: SAMF (93%), Ph.d.-studerende (93%), kvinder (96%), engelsk (95%)
- Største positiv forskydning: Ingen
- Største negativ forskydning: NAT (-3%), Ph.d.-studerende (-2%)/Teknisk personale (-2%), engelsk (-2%)

Spørgsmål 12 om medansvar for at få tingene til at fungere og spørgsmål 9 om indflydelse på eget arbejde, er de 2 spørgsmål i undersøgelsen, der har den største andel af svargruppen 'I høj grad'.

7. Samarbejde

Overspørgsmål 10 Samarbejdet med kolleger

Der er overordnet en samlet tilfredshed på 92% med samarbejdet med kolleger, hvilket svarer til en tilbagegang på 1 %point siden 2015.

- Største tilfredshed: Fællesadministrationen (95%), AC-TAP (96%), dansk (93%)
- Mindste tilfredshed: NAT/SAMF (90%), Adjunkt/postdoc (86%), engelsk (87%)
- Største positiv forskydning: TEK (2%), Phd. Studerende (2%)
- Største negativ forskydning: NAT (-4%), lektorer (-3%)

Blandt overspørgsmålene er spørgsmål om det kollegiale samarbejde det spørgsmål, hvor der er størst forskel blandt medarbejdere, der foretrækker sproget dansk og sproget engelsk.

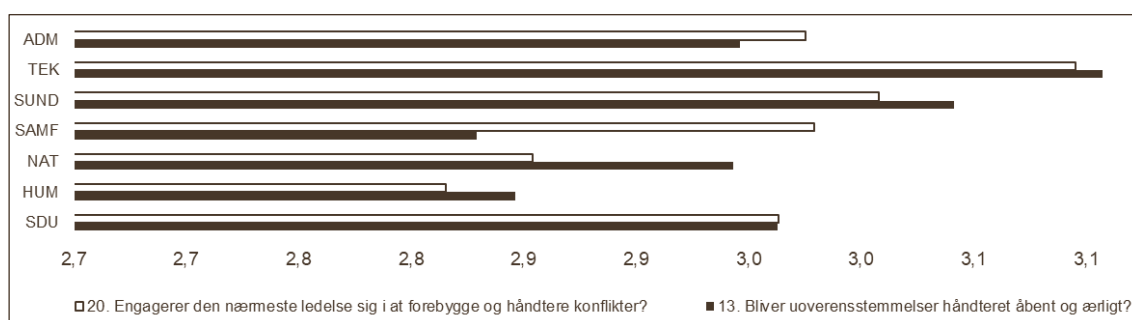
Det er i samarbejdet med kollegaer, at der bliver mulighed for at opbygge givende arbejdsfællesskaber, og det er derfor væsentligt at arbejde på at fastholde og løfte det høje resultat.

Konflikter

Blandt de spørgsmål, der scorer lavest i tilfredshed er konflikthåndtering; der præsterer et gennemsnitssvar på 3,0 både i spørgsmål om, hvorvidt konflikter håndteres åbent og ærligt under samarbejdstemaet (spørgsmål 13) og i spørgsmål om ledelsens engagement i konflikthåndtering (spørgsmål 20).

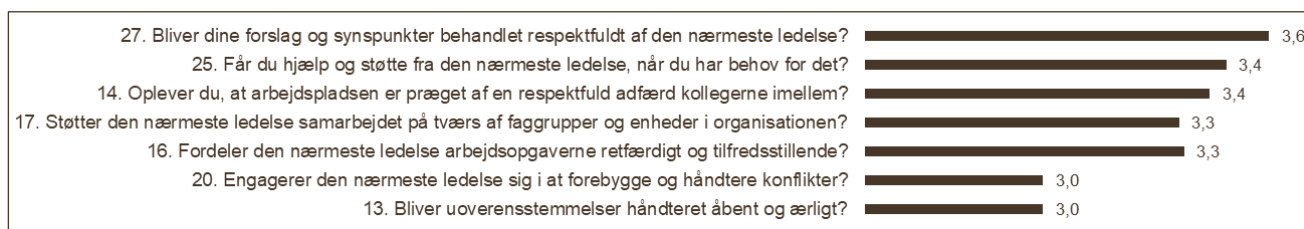
Intentionerne jf. 2.29.2 i de personalepolitiske retningslinjer om at man kan søge hjælp hos en leder, ser det umiddelbart ikke ud til at være implementeret.

Tallene dækker over en meget uens grad af konflikthåndtering i organisationen. Det er der et stort tværgangningspotentiale i:



Figur 4 Den gennemsnitlige score på spørgsmål 13 og 20 fordelt på hovedområder.

APV'ens andre spørgsmål som fx omgangstonen i spg 14, samarbejdskultur/arbejdsfællesskab i 17 og ligebehandling og retfærdighed i spg 16 og 27 er oplagte for ledelsen at tage fat i for at forebygge i ufrugtbare konflikter:



Figur 5 Den gennemsnitlige score på spørgsmål om konflikthåndtering og mulige forhold, hvor forebyggelse ledelsesmæssigt kan sættes ind.

8. Nærmeste ledelse

Der er fortsat forvirring blandt respondenterne i forståelsen af nærmeste ledelse. Der er i forløbet udtrykt behov for at kunne adressere sin kritik og ros til den enkelte leder. De mange kryds ved kategorien 'ved ikke/ikke relevant', helt præcist 2.603 kryds svarende til knap 7% af respondenterne, antyder at det kan være vanskeligt at svare på, eller at man ikke er tryk ved undersøgelsen eller den opfølgende proces. I svarmønstret kan der ligeledes være det forhold, at ledere vurderer at de ikke vil evaluere egen ledelse og derfor ikke har ønsket at svare på spørgsmålet.

Særligt bør det bemærkes, at 13% af respondenterne svarer ved ikke/ikke relevant til spørgsmål 20 om nærmeste ledelse engagerer sig i at forebygge og håndtere konflikter.

Overspørgsmål 15: Overordnet tilfredshed med nærmeste ledelse

Der er overordnet en samlet tilfredshed på 90% med nærmeste ledelse, svarende til en fremgang på 3 %point siden 2015.

- Største tilfredshed: SUND/ADM (92%), Under Ph.d.-niveau/AC-TAP (93%), dansk (91%), mænd (91%)
- Mindste tilfredshed: NAT (85%), lektorer/Ph.d. studerende (88%), kvinder (90%), engelsk (88%)
- Største positiv forskydning: SAMF/SUND/TEK (5%), lektorer (5%)
- Største negativ forskydning: NAT (-2%), ingen yderligere tilbagegang.

Den overordnede fremgang i tilfredsheden med nærmeste ledelse i spørgsmål 15 afspejles imidlertid ikke af de tilhørende spørgsmål i gruppen. Således går alle underspørgsmål tilbage. Det kan give anledning til overvejelser om spørgeskemaets opbygning og hvad der egentlig svares på i spørgsmål 15.

Overspørgsmål 21: Overordnet tilfredshed med relation til nærmeste ledelse

Der er overordnet en samlet tilfredshed på 93% med nærmeste ledelse, svarende til en fremgang på 2 %point siden 2015.

- Største tilfredshed: ADM (95%), under Ph.d.-niveau, mænd (93%), dansk (93)
- Mindste tilfredshed: NAT (88%), lektor/adjunkt/postdoc (90%), kvinder (92%), engelsk (90%)
- Største positiv forskydning: SUND (4%), lektor (4%), dansk (2%)
- Største negativ forskydning: NAT (-2%), professor/administrativt personale (-1%)

Ledelsestemaet om relation til nærmeste ledelse scorer væsentlig højere end ledelsestemaet om tilfredsheden med ledelsen.

9. Velbefindende

Overspørgsmål 28: Overordnet tilfredshed med velbefindende

Der er overordnet en samlet tilfredshed på 92% med velbefindende, svarende til en fremgang på 1 %point siden 2015.

- Største tilfredshed: ADM (97%), Alle TAP (95%), kvinder (93%), dansk (93%)
- Mindste tilfredshed: NAT/SAMF (88%), adjunkt/postdoc (88%)
- Største positiv forskydning: ADM (3%), under Ph.d.-niveau (3%), kvinder (2%)
- Største negativ forskydning: NAT (-2%) (TEK (-1%) – ellers ingen yderligere tilbagegang).

Ensomhed

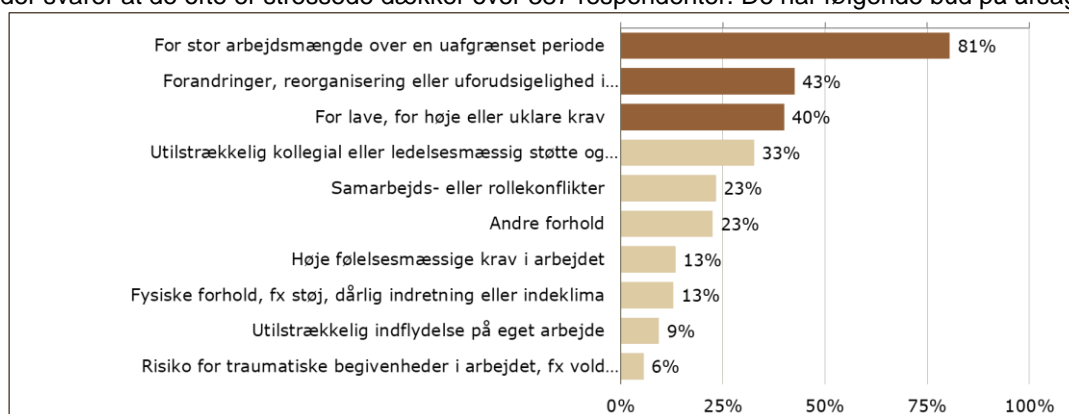
Jo bedre samarbejdet opleves med kollegerne (spørgsmål 10) eller relationen til ledelse (spørgsmål 22) desto mindre opleves graden af ensomhed (spørgsmål 29). Ensomheden er størst hos:

- de, der foretrækker engelsk som sprog end dansk
- SAMF og HUM i forhold til de våde områder samt
- midlertidigt ansatte VIP'er i forhold til fastansatte.

Stress

Til Spørgsmål 30 'Føler du dig belastet af stress i forbindelse med dit arbejde' svarer 41%, at de af og til og 13% at de ofte føler sig belastet af stress. Der er tale om undersøgelsens største fremgang på enkeltspørgsmål på dette niveau. Procentsatserne var i 2015 (inkl. TEK) på hhv. 43% og 16%. Fremgangen svarer til at 238 personer har svaret en grad mere positivt end ved sidste undersøgelse.

De 13%, der svarer at de ofte er stressede dækker over 387 respondenter. De har følgende bud på årsagen hertil:

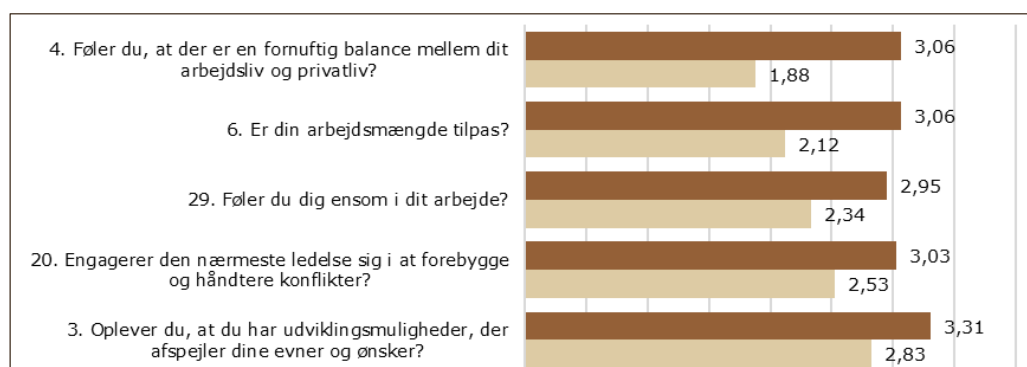


Figur 6 Respondentens egen årsagsforklaring på ofte forekomst af stress (spørgsmål 30a).

- 81% af de ofte stressede, svarende til 318 respondenter angiver at en mulig årsag til deres situation er for stor arbejds mængde over en uafgrænset periode. For stor arbejds mængde krydsrefererer til spørgsmål 4 om balance i arbejdslivet og spørgsmål 6 om tilpas arbejds mængde.
- 168 respondenter angiver forandringsprocesser som årsag til arbejdsrelateret stress.
- 40% af de ofte stressede, svarende til 158 respondenter angiver at en mulig årsag til deres situation er for høje, for lave eller for uklare krav. Ubalance i krav i arbejdet henviser til spørgsmål 8 om forventninger til dig i dit arbejde og spørgsmål 25 om hjælp og støtte fra nærmeste ledelse.
- Endelig bringer 129 respondenter manglende kollegial eller ledelsesmæssig støtte frem som årsag til oplevet stress.

Der er umiddelbart en god sammenhæng mellem egenoplevelse af stor arbejds mængde og en umiddelbar lidt mindre, men dog stadig tydelig sammenhæng mellem egenoplevelsen af krav i arbejdet i forhold til resten af rapporten.

Blandt både VIP og TAP, der angiver at de ofte er stressede, besvares de 2 spørgsmål om balance mellem arbejdsliv og privatliv samt tilpas arbejdsmængde mest markant anderledes end blandt de VIP/TAP, der ikke ofte er stressede. For VIP gælder det endvidere, at ofte stressede hyppigere føler sig ensomme i sit arbejde:



Figur 7 De spørgsmål, hvor der er størst forskel på besvarelsen af VIP, der ofte er stressede ■ og VIP, der ikke er ofte stressede ■.

Resultatet underbygger egenoplevelsen for både VIP og TAP af for stor arbejdsmængde over en uafgrænset periode som en væsentlig forklaring på arbejdsrelateret årsag til ofte oplevet stress.

Stillingskategori (antal ofte stressede)	For stor arbejds- mængde over en uafgrænset periode	For lave, for høje eller uklare krav	Utilstrækkelig kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback	Samarbejds- eller rollekonflikter	Forandringer, reorganisering eller uforudsigelighed i arbejdet
Professor (51)	84% (43)	24% (12)	31% (16)	18% (9)	39% (20)
Lektor (123)	85% (105)	39% (48)	33% (41)	19% (23)	46% (57)
Adjunkt/postdoc (63)	78% (49)	49% (31)	29% (18)	27% (17)	43% (27)
Ph.d. studerende (63)	62% (39)	54% (34)	27% (17)	25% (16)	27% (17)
Under Ph.d. niveau (5)	100% (5)	40% (2)	20% (1)	20% (1)	0% (0)
AC-TAP (50)	86% (43)	34% (17)	30% (15)	18% (9)	46% (23)
Teknisk personale (22)	82% (18)	32% (7)	50% (11)	45% (10)	59% (13)
Administrativt personale (25)	64% (16)	28% (7)	40% (10)	28% (7)	44% (11)

Figur 8 Mønstre i årsagsforklaring på stress fordelt på stillingskategori anført af de respondenter, der ofte oplever stress. Figuren viser den procentvise andel af de ofte stressede (i parentes det konkrete antal respondenter) i de enkelte stillingskategorier, som angiver den konkrete årsagsforklaring. Der var mulighed for at angive flere årsager.

Stor arbejdsmængde over en uafgrænset periode er den hyppigste selvangivne årsag til ofte forekommende stress. Midlertidigt ansatte VIP angiver markant oftere for lave, høje eller uklare krav som årsag mens TAP'er er belastet af konflikter og forandringer.

Mønstre i forekomst af stress og ensomhed kan illustreres på følgende måde: Ensomhed er oftest forekommende hos midlertidigt ansatte VIP og i de tørre områder. Stress er oftest forekommende hos VIP'er og i de faglige miljøer:



Figur 9 Mønstre i manglende velbefindende.

Respondenter, der foretrækker engelsk som sprog har dobbelt så høj relativ forekomst af ofte oplevet stress end respondenter, der foretrækker dansk som sprog.

10. Krænkende adfærd

Overordnet om krænkende adfærd

210 respondenter rapporterer om krænkende oplevelser i form af mobning, uønsket seksuel opmærksomhed samt vold og trusler om vold. Det er en lille fordobling af undersøgelsens sammenligningsgrundlag for 2015 (TEK 2017) på 112 respondenter. Den største stigning ser vi hos AC-TAP og hos NAT.

- Fordobling af mobning. 174 personer har været udsat for mobning – heraf 52 fra ledelsen, 105 fra kolleger og 23 fra øvrige ansatte.
- Firdobling af uønsket seksuel opmærksomhed. 41 personer har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed – heraf 6 fra ledelsen, 22 fra kolleger og 7 fra øvrige ansatte.
- Fordobling af vold og trusler om vold. 21 personer har været udsat for vold eller trusler om vold – heraf 4 fra ledelsen, 2 fra kolleger, 1 fra øvrige ansatte, 7 fra studerende og 6 fra andre.

Trods den voldsomme stigning i krænkende adfærd ender denne undersøgelse på et sammenligneligt niveau i forhold til mobning og uønsket seksuel opmærksomhed ifald der blev foretaget et eksternt benchmark ift 7 uddannelsesinstitutioner, der via Rambøll har stillet samme spørgsmål i perioden 2016 og frem.

Der rapporteres et bekymrende højt antal krænkelser fra ledelse.

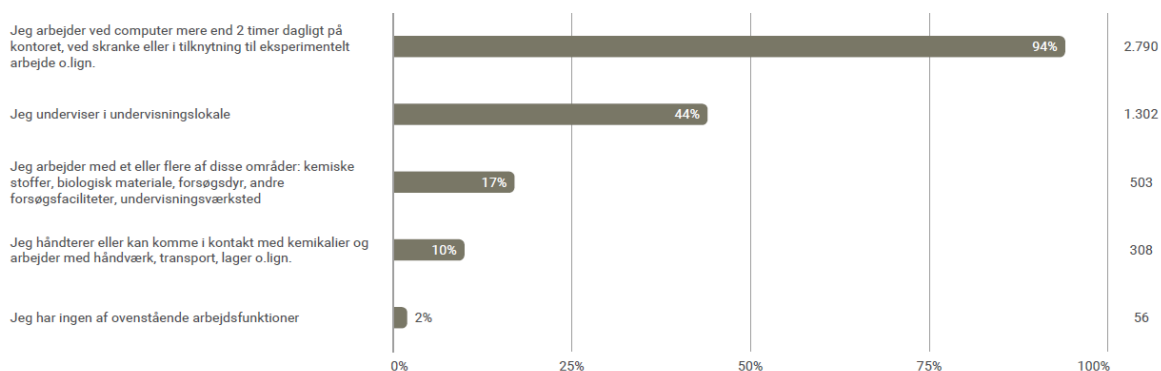
De respondenter, der har oplevet sig krænket inden for det seneste år svarer mere negativt end respondenter, der ikke har oplevet krænkelser på en række spørgsmål, som vedrører den ledelsesmæssige støtte. Den markante forskel på respondenternes svar peger på at de respondenter, der finder anledning til at rapportere krænkelser i denne undersøgelse ikke oplever megen hjælp i organisationen:



Figur 10 Respondenter, der har oplevet krænkelse inden for det seneste år svarer generelt mere negativt end deres respektive kolleger, der ikke har oplevet krænkelse på spørgsmål, der handler om ledelsesmæssig støtte.

11. Fysisk APV

I den fysiske APV spørges respondenterne indledningsvist om de arbejder ved PC, underviser i undervisningslokale eller har arbejde, der involverer kemi, biologi/GMO, forsøgsdyr eller stråling. Hvis respondenterne svarer ja til et eller flere af disse spørgsmål mødes de af et relevant opfølgende spørgsmål. Derfor mødes alle kun af spørgsmål 1, 4, 5, 10 og 11. Langt hovedparten vil også mødes af spørgsmål 2.



Figur 11 Andelen af respondenter, der angiver at arbejde ved skærm, have undervisning eller arbejde i laboratorium/værksteder.

I nedenstående tabel er hovedresultaterne af den fysiske APV gengivet fordelt på geografisk site. Gennemsnitsresultatet følger i overvejende grad resultatet af vores absolut største Campus Odense. Der er derfor foretaget et ekstra resultattræk af respondenter med tjenestested i Odense og ansat på Det Tekniske Fakultet. Resultatet benævnes nyTEK, men omfatter både Mærskbygning, undervisningsbygning og diverse pavilloner. Der er ligeledes foretaget et ekstra resultattræk af respondenter med tjenestested i Odense og ansat på IMM, IST, RI, SUNDfak med henblik på at få en omtrentlig indikation af de fysiske arbejdsmiljøforhold ved J. B. Winsløvsvej, benævnt WP nedenfor. De 2 træk rammer ikke plet, men giver dog en nuancering af resultaterne fra Odense.

	Hovedkategori	SDU	ODE	ESB	KOL	KBH	SLA	SØN	ODE	WP	NyTEK
1	Indretning af din arbejdsplads	13	14	9	21 ↘	9 ↘	11 ↘	6 ↗	14	13	15
2	Indretning af din skærmarbejdsplads	4	4	3	6 ↘	2	3	2 ↗	4	4	5
3	Indretning af undervisningslokale	24	24	22 ↘	33 ↗	19 ↘	13 ↗	29 ↘	24	23	29
4	Arbejdspladsens indeklime	30 ↘	29 ↘	21 ↘	64 ↘	29 ↘	34 ↘	23 ↗	29 ↘	28	38
5	Ergonomiske forhold	4	4	4	4 ↗	2	0 ↗	3	4	12	3
6	Kemiske stoffer	5	5	0	0	-	-	15 ↘	5	7	6
7	Biologiske agenser /GMO	2	2	0	0	-	-	0	2	2	3
8	Forsøgsdyr	10 ↘	10 ↘	-	-	-	-	0	10 ↘	15	0
9	Stråling eller kraftige magnetfelter	1	1	-	-	-	0	0	1	2	0
10	Maskiner, værktøj og teknisk udstyr	2	2	4 ↗	3 ↘	5	0	2	2	3	3
11	Sygefravær, ulykker og nødberedskab	4	4	5	2 ↗	8	4	1 ↗	4	4	4

Figur 12 Den procentvise andel af respondenter, der ikke finder forholdene i orden.

Pilene angiver relativ fremgang/tilbagegang fra seneste undersøgelse.

Kolding, nyTEK, København er topscorer i forhold til utilfredshed med indeklime og indretning af arbejdsplads. De er alle repræsentanter for vores nyeste domiciler.

863 respondenter svarende til 30% af de adspurgte finder ikke forholdene ved arbejdspladsens indeklime i orden. Der er overordnet tale om en forringelse på 2% siden 2015, hvor indeklime også var den dårligst scorende parameter. Blandt de respondenter, der har svaret på spørgsmålet er:

- Knap hver fjerde er generet af problemer med kulde og varme. Det er den hyppigste begrundelse; 3 ud af 4, der har problemer i indeklime, har problemer med kulde og varme.
- Lidt mere end hver tiende er generet af ikke at kunne regulere temperaturen individuelt
- 1 ud af 15 utilfreds med rengøringen
- Hver tyvende er generet af tør luft og statisk elektricitet.

301 respondenter svarende til 24 % af de adspurgte brugere af undervisningslokaler finder ikke forholdene ved indretning af undervisningslokaler i orden. Der er tale om et mindre fald på 19 færre utilfredse respondenter end i 2015. Blandt de respondenter, der har svaret på spørgsmålet er:

- Mere end hver tiende bruger er utilfredse med indretning af tavle/lærred
- Hver tiende er generet af temperaturer/luftkvalitet
- Ca. hver femtende bruger er utilfredse med bordopstillingen

375 respondenter svarende til 13 % af de adspurgte finder ikke indretning af arbejdspladsen i orden. Der er tale om et mindre fald på 12 færre utilfredse respondenter end i 2015. Blandt de respondenter, der har svaret på spørgsmålet er:

- Hver tyvende er generet af placering af arbejdspladsen ift. vinduer, ventilation o. Lign
- Hver tyvende er generet af omkringliggende støj
- Hver tyvende er generet af støj fra mennesker.

Blandt øvrige opmærksomhedspunkter fremhæves, at 94% angiver at arbejde ved computer mere end to timer dagligt. 4% af disse oplever problemer med indretningen af deres skærmarbejdsplads. SDU har netop modtaget et påbud på dette område. Påbuddet blev modtaget i Sønderborg, men er gældende for hele SDU.

4% af respondenterne finder, at noget ikke er i orden ved forebyggelsen og afværgelsen af arbejdsrelateret sygefravær og arbejdsulykker. En del af disse svar skyldes usikkerhed omkring eller mangelfuldt beredskab. Nuancerne er givet i de lokale fritekstfelter.