

# APV og Trivselsmåling 2018

## Fastlagte kriterier for undersøgelsen

Ændringer eller præciseringer siden APV og Trivselsmålingen 2015 er fremhævet med **grønt**.

### Respondenter

Alle lønnede medarbejdere ved SDU deltager. Dog undtages følgende medarbejdere af undersøgelsen:

Medarbejdere som har fået løn i mindre end 7,24 timer (=1 dag) i gennemsnit om ugen over det sidste halve år
Medarbejdere som har følgende stillingsbetegnelser: bedømmer, censor, eksamensleder, eksamensvagt, ekstern lektor, faglig vejleder, gæsteforelæser, gæstelærer, gæsteforsker, hon. lønnet u. titel, instruktør, klinisk lærer, piccoline, piccolo, præparator, studerende, undervisningsassistent
Medarbejdere som er under fratrædelse eller på orlov
Medarbejdere som er ansat efter 31. juli <b>2018</b>
Medarbejdere i bijobs (medarbejdere som har ansættelse mere end ét sted på SDU, er placeret ved den enhed/det institut hvor de har deres primære ansættelse)
Enhederne kan vælge at inddrage yderligere respondenter som man har et tæt arbejdsfællesskab med inden for følgende rammer: <i>Der kan være personer der udfører arbejde for SDU svarende til mindst én dag om ugen på en SDU-adresse uden af blive lønnet af SDU. Arbejdsmiljøgruppen kan beslutte at sådanne personer, der er del af det daglige arbejdsmiljø, bliver omfattet af APV og Trivselsmåling <b>2018</b>. Enhedens leder er ansvarlig for at påføre sådanne ekstra respondenter i forbindelse med enhedens validering af den liste af respondenter som HR-Service får trukket på baggrund af løndata.</i>
Enhederne verificerer respondentlisten

### Organisation

Respondenterne organiseres i enheder på følgende måde:

Den fælles APV og Trivselsmåling <b>2018</b> deler SDU op i et antal enheder i overensstemmelse med universitetets ledelsesstruktur. <i>En enhed defineres som en afgrænset organisatorisk enhed med selvstændigt budget og personaleansvar og er i udgangspunktet et institut eller fakultetssekretariat med reference til dekanen eller for Fællesrådets vedkommende et område eller afdeling med reference til direktøren <b>eller direkte til rektor</b>.</i>
Det er enhederne, der er ansvarlig for at følge op på undersøgelsens resultat og sørge for, at der udarbejdes en tids- og handlingsplan.
Enhederne har mulighed for at etablere delenheder efter følgende kriterier: <i>En delenhed er kendetegnet ved at være et arbejdsfællesskab, der er klart afgrænset fra den øvrige enhed, med andre rammer end resten af enheden for arbejdet. Delenheden består af mindst <b>20-15</b> mulige respondenter. Enheden kan efter aftale med sekretariatet for APV/trivselsmåling oprette sådanne delenheder med henblik på selvstændig opgørelse af måleresultat.</i>

### Baggrundsoplysninger

Respondenterne identificeres med følgende baggrundsoplysninger:

Email til brug for udsendelse af spørgeskema og eventuelle rykkere
Omkostningssted (enhed, evt. delenhed og hovedområde) til brug for afrapportering til hovedområder og enheder
Campusby for så vidt angår Odense, Esbjerg, Sønderborg, Kolding, København og Slagelse til brug for afrapportering af den fysiske APV
Stillingskategori til brug for afrapportering af den psykiske APV. Følgende kategorier anvendes: professor, lektor, <b>adjunkt, postdoc o.lign., Ph.D., adjunkt/postdoc (adjunkt, postdoc, forsker, studieadjunkt), Ph.d.-studerende, Under Ph.d. niveau (Videnskabelig assistent, Amanuensis)</b> , AC-TAP, teknisk personale, administrativt personale
Køn (kvinde og mand) til brug for afrapportering af den psykiske APV/Trivselsmåling
Sprogvalg (dansk og engelsk) som et indirekte udtryk for danske og udenlandske medarbejdere. Oplysninger om foretrukket sprog oplyses af respondenterne i spørgeskemaet.

### Psykisk APV og Trivselsmåling spørgeskema

Spørgeskemaet bygges op efter følgende retningslinjer:

Neutralt fokus
Anonym besvarelse

Indledning: Navigering, oversigt over indhold, vejledning i besvarelse
Anvendelse af over- og underspørgsmål
Spørgsmålene stilles inden for kategorierne: o Trivsel o Arbejdsopgaver o Samarbejde o Den daglige Nærmeste ledelse o Relation til nærmeste ledelse o Velbefindende o Krænkende adfærd
Svarkategori i overspørgsmål: Ja, nej, ved ikke/ikke relevant
Svarkategori i underspørgsmål: I høj grad, i nogen grad, i mindre grad, i ringe grad, ved ikke/ikke relevant
Nærmeste ledelse defineres i spørgeskemaet ved spørgsmål 15: <i>I denne måling af det psykiske arbejdsmiljø og trivsel spørges der til, hvordan du oplever den nærmeste ledelse. Med målingen fokuseres der på kvaliteten af den nærmeste ledelse. Undersøgelsen er ikke en evaluering af den enkelte leder.</i>
Stress defineres i spørgeskemaet ved spørgsmål 30: <i>Stress defineres her som den tilstand, der opleves, når belastninger og krav til en person er større, end de ressourcer personen er i stand til at mobilisere.</i>
Svarkategori i underspørgsmål vedr. velbefindende: aldrig, sjældent, af og til, ofte, ved ikke/ikke relevant
Der indføres et uddybende spørgsmål 30a om mulige årsagsforklaringer til de, der svarer, at de ofte har oplevet arbejdsrelateret stress.
Spørgsmål om krænkende adfærd opdeles i 3 separate spørgsmål om hhv mobning, uønsket seksuel opmærksomhed samt vold og trusler om vold. Der spørges ind til forekomst og omfang i samme spørgsmål med svarkategorierne Ja, dagligt eller næsten dagligt, Ja, ugentligt, Ja, månedligt, Ja, sjældnere og Nej
Ved forekomst af krænkelse spørges der uddybende fra hvem krænkelse afsendes fra: Ledere, Kolleger, Øvrige ansatte, Studerende, Andre, Ved ikke/Ikke relevant
Mobning defineres i spørgeskemaet ved spørgsmål 31: <i>Mobning finder sted, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. For at kunne sige at noget er mobning, må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig.</i>
Uønsket seksuel opmærksomhed defineres i spørgeskemaet ved spørgsmål 32: <i>Uønsket seksuel opmærksomhed omfatter enhver form for verbal eller non-verbal adfærd af seksuel karakter der opfattes som krænkende</i>
Vold og trusler om vold defineres i spørgeskemaet ved spørgsmål 33: <i>Vold i form af fysiske angreb mod kroppen eller mundtlige/skriftlige trusler, truende adfærd</i>
Afsluttende fritekstfelt med generelle kommentarer
Overgangstekst til fysisk APV

## Fysisk APV spørgeskema

Spørgeskemaet bygges op efter følgende retningslinjer:

Problemfokus
Ikke-anonym besvarelse, men navn kun oplyst over for arbejdsmiljøgruppen
Indledningsvis forklaring af skemaets opbygning for at reducere tilfælde med falske positive besvarelser
Indledningsvis identifikation af navn for at præcisere manglende anonymitet
Indledningsvis identifikation af arbejdsfunktion mhp. tilvalg og fravalg af besvarelsesområde for at opnå tilpasning af relevans og omfang
Anvendelse af over- og underspørgsmål
Den fysiske APV omfatter følgende 6 hovedområder o Indretning af arbejdspladsen (alle) o Indretning af skærmarbejdsplads o Indretning af undervisningslokale o Arbejdspladsens indeklima (alle) o Ergonomiske forhold (alle) o Laboratorie- og værkstedsarbejde o Maskiner og udstyr

o Ulykker og nødberedskab (alle)
Svarkategori overspørgsmål: i orden, ikke i orden, ved ikke/ikke relevant
Svarkategori underspørgsmål: afkrydsning af udsagn, fritekst kommentarfelt og lokaleangivelse pr. besvarelse
Afsluttende fritekstfelt for generelle bemærkninger
Årsagskategorier er gennemskrevet sprogligt

### Det samlede spørgeskema

Velkomst og navigationsside
Anonymitetserklæring vedr. psykisk APV/trivselsmåling
Psykisk APV/Trivselsmåling
Overgangsside
Fysisk APV
Afslutningsvejledning
Spørgeskemaet læses så man skal besvare for at komme til næste side af spørgeskemaet
De 2 spørgeskemaer kobles til én elektronisk undersøgelse hvor anonymiteten ophæves undervejs
Forkortelsen 'i.r.' i svarkategorierne skrives ud såfremt det ikke giver layoutmæssige udfordringer i spørgeskema og rapporter.
Det er muligt for enhederne at supplere de 2 spørgeskemaer med egne spørgsmål.

### Rambøll og det elektroniske værktøj; SurveyXact

SurveyXact vælges ud fra hensyn om at kunne navigere intuitivt i systemet, er kendt af universitetet, har allerede licens, kan tilgås fra både PC, MAC og Ipads. SurveyXact anvendes af flertallet af de danske universiteter ifm deres APV.
Spørgeskema fremsendes fra Rambøll. Data håndteres af Rambøll og sikrer hermed eksternt behandling og anonym håndtering af data.
Handlingsplanmodulet fravælges.

### Besvarelsesperiode

Fælles information til lederne og arbejdsmiljøgrupperne om den forestående undersøgelse
Enhederne og arbejdsmiljøgrupperne tilegner sig opgaven og bærer markedsføringen med understøttende central hjælp.
Spørgeskema fremsendes tirsdag den 9. oktober 2018, og der afsættes en periode på 3 uger inkl. efterårsferie til besvarelse. Sidste mulighed for besvarelse er tirsdag den 30. oktober 2018. Besvarelsesperioden er rykket frem med start før efterårsferien af hensyn til at give enhederne mulighed for at starte på opfølgning på målingen før jul.
Undervejs fremsendes påmindelse til dem der ikke har svaret.
2 dage før afslutning fremsendes en sidste påmindelse.
Der etableres en hotline i Arbejdsmiljøkontoret på <a href="mailto:apvtrivsel@sdu.dk">apvtrivsel@sdu.dk</a> til afklaring af forståelsesmæssige spørgsmål. Tekniske spørgsmål afklares af Rambøll.

### Rapporter

Rapportering sker i henhold til den rapportstruktur, der er gengivet i særskilt dokument.
Visning af resultater fastholdes i bestående format. Dog sker der en mindre designmæssig opdatering. Splitrapporter for køn, sprog og stillingskategori på enhedsniveau opgøres som gennemsnitsresultater.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delenheden skal have mindst 15 ansatte, der kan modtage spørgeskema. Der er tidligere opereret med 20. Delenhedsstørrelsen nedsættes for at give bedre mulighed for delrapportering i veldefinerede arbejdsfællesskaber. Delenheder på 20 havde den ekstra følsomhed i 2015, at der oveni blev leveret 3 splitrapporter på enhedsniveau. Ved at erstatte de 3 splitrapporter med 3 gennemsnitsrapporter er materialet mindre følsomt og kan derfor bedre tåle mindre delenheder.</li> <li>• Delenheden skal have mindst 12 besvarelser for at kunne modtage rapport. En sådan grænse for besvarelse har ikke tidligere været sat. Dog har vi opereret med Rambølls egen anbefalede mindstegrænse på 5.</li> <li>• Differencereglen sættes til 5. Differencereglen sikrer at man ikke kan henføre besvarelser til enkeltpersoner med at sammenligne flere rapporter. Differencereglen, der tidligere har været 3, hæves for at matche ovenstående mindstekrav til enheder.</li> <li>• Der rapporteres kun resultater vedr. krænkende adfærd på enheder med mindst 40 personer. Der rapporteres uanset størrelse ikke resultater vedr. krænkende adfærd på delenhedsniveau. Anbefalingen stammer fra Rambøll og har til formål at skabe tryghed ind i besvarelsen samtidig med at en uensartet håndtering på samme niveau giver mulighed for at udregne resultater for 'rest'-enheder mindre end 40.</li> </ul>

## Opfølgende handlinger

SDU's fælles holdning til håndtering af krænkende adfærd indarbejdes i vejledningsmateriale til brug for enhedernes opfølgende arbejde.

Hvor der i APV'en/trivselsmålingen gives udtryk for oplevelsen af krænkende adfærd, skal enhedens leder i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten og, hvor relevant, også i samarbejde med tillidsrepræsentanten understrege over for sine medarbejdere: 1) at krænkende adfærd ikke tolereres, 2) at for at kunne udøve ledelse på området må det forudsættes at den krænkede giver sig til kende, 3) at man som kollega er forpligtet til at sige fra såfremt man bevidner en krænkende handling, og 4) at man som kollega skal informere leder såfremt man er vidne til gentagne tilfælde af krænkende handling.

Er man udsat for krænkende adfærd i den betydning som det er defineret i undersøgelsen, skal den krænkede opfordres til at henvende sig til sin leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant hvorfra man i den enkelte sag i samarbejde med den krænkede tager stilling til hvad der videre skal ske.

Er lederen en del af problemet, kan den krænkede også henvende sig til leders overordnede.

Er der flere sager i enheden om krænkende adfærd, skal enhedens leder forpligte sig til at agere på et mere generelt organisatorisk plan.

På baggrund af APV og trivselsmålingen 2018 revideres enhedernes beredskabsplan.