

APV- og Trivselsmåling

Please click on the link 'EN' below to read and complete the questionnaire in English.

Velkommen til SDU's APV- og Trivselsmåling 2024

SDU ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, som tiltrækker, udvikler og fastholder højt kvalificerede og engagerede medarbejdere. Et sundt og sikkert arbejdsmiljø og høj trivsel er afgørende for, at SDU er en attraktiv arbejdsplads.

Formålet med APV- og Trivselsmålingen er at give SDU's arbejdsmiljøorganisation viden om, hvordan det står til med arbejdsmiljø og trivsel på SDU, og skabe grundlag for dialog om og analyse af kortlægningsresultaterne mellem ledere og medarbejdere, samt aftale indsatser der kan udvikle og forbedre arbejdsmiljø og trivsel.

Spørgeskemaet kan besvares frem til d. 31. oktober 2024. Dialog om og analyse af kortlægningsresultaterne skal finde sted efter afrapporteringen, som vil være tilgængelig medio november 2024, og danne grundlag for handlingsplaner for arbejdsmiljøarbejdet, som udarbejdes inden 30. april 2025.

Vi sætter stor pris på din besvarelse. Den er vigtig for arbejdsmiljøarbejdet på SDU.

Fortrolighed og anonymitet

Din besvarelse går direkte til Rambøll, som indsamler og behandler data for SDU.

Rambøll behandler alle besvarelser fortroligt og leverer anonymiserede rapporter, der formidler APV -og Trivselsmålingens kvantitative resultater, til SDU. Rapporterne gøres tilgængelige for alle SDU's medarbejdere.

Rambøll fremsender derudover APV- og Trivselsmålingens fritekstbesvarelser til SDU. Fritekstbesvarelserne gøres tilgængelige for enhedens arbejdsmiljøgruppe og APV- og Trivselsmålingens følgegruppe. Følgegruppen har til opgave at bidrage til handleplaner for tværgående problemstillinger samt at bistå med støtte til enheder ved særlige lokale problemstillinger.

Læs mere på www.sdunet.dk/apvtrivsel.

Sådan besvarer du spørgeskemaet

Du kan bladre ved at klikke på "Forrige" og "Næste" nederst på skærmen.

Du kan midlertidigt afbryde din besvarelse og færdiggøre den senere. Dine svar gemmes hver gang, du trykker på "Næste". For at genoptage din besvarelse skal du klikke på linket i den modtagne e-mail.

Du har mulighed for at få tilsendt din besvarelse til din e-mail.

Du afslutter besvarelsen ved at trykke på "Afslut" på sidste side.

Sprog

Hvilket sprog er dit foretrukne?

- (1) Dansk
- (2) Engelsk

Psykisk arbejdsmiljø og trivsel

I denne del af spørgeskemaet spørges der til:

- Trivsel og arbejdsopgaver
- Ledelse
- Diversitet, ligestilling og inklusion
- Krænkende handlinger
- Arbejdsrelateret sygdom og skade

Trivsel og arbejdsopgaver

Trivsel og stor tilfredshed med arbejdet og opgaverne er centralt for, at SDU kan vedblive med at være en attraktiv arbejdsplads, som kan tiltrække og fastholde medarbejdere.

Her spørges der til din oplevelse af en række forhold som er væsentlige for trivslen og tilfredsheden med arbejdet og arbejdsopgaverne.

1. Er du - alt taget i betragtning - tilfreds med dit arbejde?

- Ja
- Nej
- Ved ikke/Ikke relevant

2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

3. Har du udviklingsmuligheder, der afspejler dine evner og ønsker?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

4. Har du en fornuftig balance mellem dit arbejdsliv og andre livsområder?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

5. Er du tilfreds med dine muligheder for fleksibilitet i arbejdet?

Med fleksibilitet menes fleksibilitet i forhold til såvel arbejdstid, arbejdssted (on/off campus) som i planlægning og løsning af opgaver m.v.

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

6. Hvor ofte arbejder du andre steder end på en af universitetets lokationer?

- Aldrig
- Lejlighedsvis
- 1 dag om ugen
- 2 dage om ugen
- 3 dage om ugen
- 4 dage om ugen
- 5 dage om ugen

7. Hvordan oplever du at mulighederne for fleksibilitet påvirker kvaliteten i opgaveløsningen?

- Meget positivt
- Positivt
- Hverken/eller
- Negativt
- Meget negativt
- Ved ikke/Ikke relevant

8. Er du tilfreds med dine kollegiale relationer, samarbejde og fællesskab?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

9. Er der en åben og anerkendende dialog i de arbejdsfællesskaber, som du er en del af?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

10. Føler du dig belastet af stress i forbindelse med dit arbejde?

Stress defineres her som en tilstand, der kan opleves, når belastninger og krav til en person er større, end de ressourcer personen har til rådighed eller er i stand til at mobilisere.

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

10a. Du har svaret, at du i nogen grad eller i høj grad føler dig belastet af stress i forbindelse med dit arbejde. Hvad er dit bud på mulige årsager? (sæt gerne flere kryds)

- For stor arbejds mængde over en uafgrænset periode
- For lave, for høje eller uklare krav
- Utilstrækkelig indflydelse på eget arbejde
- Utilstrækkelig kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback
- Samarbejds- eller rollekonflikter
- Forandringer, reorganisering eller uforudsigelighed i arbejdet
- Risiko for traumatiske begivenheder i arbejdet, fx vold eller mobning
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- Fysiske forhold, fx støj, dårlig indretning eller indeklima
- Andre forhold
- Bemærkninger*: _____

*) Dine bemærkninger fremsendes i anonym form til din enheds arbejdsmiljøgruppe og følgegruppen for APV- og Trivselsmåling.

10b. Har du haft sygefravær som følge af stress i forbindelse med dit arbejde?

- Ja
- Nej
- Ved ikke/ikke relevant

11. Føler du, at dit arbejde - alt taget i betragtning - er meningsfuldt?

- Ja
- Nej
- Ved ikke/ikke relevant

12. Er din arbejds mængde tilpas?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/ikke relevant

13. Er der overensstemmelse mellem dine arbejdsopgaver og dine kvalifikationer?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/ikke relevant

14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/ikke relevant

15. Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

16. Tager du medansvar for at få tingene til at fungere?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

Ledelse

God ledelse på SDU er, med reference til SDU's Ledelseskompas, at ledelsen sætter en retning, der er klar og tydelig for alle; sikrer at relevante parter og kompetencer bringes i spil, og fremmer engagement gennem dialog med mulighed for at lytte, argumentere og finde fælles løsninger. Ledelsen skal påtage sig ledelsesansvaret.

Her spørges der til, om du får den ledelse, du har brug for, for at kunne løse dine arbejdsopgaver og trives i dit arbejde. Ledelsen på SDU udføres i et komplekst samspil mellem medarbejderne og personer med forskellige ledelsesopgaver, og ikke alene personer med et formelt personaleansvar men også fx projekt- og teamledere.

Der er derfor i de følgende spørgsmål ikke fokus på den enkelte leder, men på hvordan du samlet set oplever, at ledelsesopgaverne løses. Hvis du har konkrete udfordringer med en leder, opfordres du til at tage kontakt med din arbejdsmiljøgruppe, din tillidsrepræsentant eller lederens leder.

17. Er du – alt taget i betragtning – tilfreds med den ledelse du oplever?

- Ja
- Nej
- Ved ikke/ikke relevant

18. Er det tydeligt for dig, hvilken retning ledelsen sætter?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/ikke relevant

19. Får du den nødvendige sparring med ledelsen til at prioritere og koordinere dine opgaver?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/ikke relevant

20. Understøtter ledelsen, at forskellige kompetencer i relevant omfang bringes i spil i de opgaver, som du er med til at løse?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/ikke relevant

21. Sikrer ledelsen tilstrækkelig medbestemmelse og medinddragelse?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad

22. Ved ikke/ikke relevant

Håndterer ledelsen konflikter og mistro på en ordentlig måde?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/ikke relevant

Diversitet, ligestilling og inklusion

Diversitet refererer til det spektrum af forskelle, som vi bringer med på arbejde, med vores baggrund og identiteter – såsom etnicitet, køn, seksuel orientering, alder, religion, socioøkonomisk status, handicap, neurodiversitet med mere.

Ligestilling refererer til at medarbejdere har lige pligter, rettigheder og muligheder.

Inklusion betyder, at medarbejdere med forskellige baggrunde og identiteter føler sig velkomne, respekterede og værdsatte.

Her spørges der til, hvordan du vurderer arbejdet med diversitet, ligestilling og inklusion på SDU.

23. Arbejder universitetet – alt taget i betragtning – med at fremme diversitet, ligestilling og inklusion?

- Ja
- Nej
- Ved ikke/ikke relevant

24. Er der fokus på diversitet, ligestilling og inklusion på tværs af køn, alder, etnicitet, uddannelse, handicap og baggrund i de arbejdsfællesskaber, som du er en del af?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/ikke relevant

25. Har du tilstrækkelig viden om, hvad du selv kan gøre for at fremme diversitet, ligestilling og inklusion?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/ikke relevant

26. Har din oplevelse af diversitet, ligestilling og inklusion påvirket din holdning til om du ønsker at fortsætte din karriere i universitetsverdenen positivt eller negativt?

- Meget positivt
- Positivt
- Hverken/eller
- Negativt
- Meget negativt
- Ved ikke/ikke relevant

Krænkende handlinger

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

Hvis du oplever krænkende handlinger, har du mulighed for at få hjælp. Se hvordan på sdunet.dk: "Et sundt og sikkert arbejds- og studiemiljø frit for krænkende handlinger". (https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/arbejdsmiljoe/kraenkende_handlinger)

27. Har du været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde på SDU?

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 betegne noget som mobning, må den, der oplever at blive mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig.

- Ja
- Nej
- Ved ikke/Ikke relevant

Du har svaret "Ja" til at du har været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde på SDU.

27a. Hvornår fandt mobningen sted? (sæt evt. flere krydser)

- Indenfor de seneste 12 måneder
- For 1-3 år siden
- For mere end 3 år siden

27b. Hvor ofte fandt mobningen sted?

- Dagligt eller næsten dagligt
- Ugentligt
- Månedligt
- Sjældnere

27c. Hvem mobbede dig? (Sæt evt. flere kryds)

- Ledere
- Kolleger
- Øvrige ansatte
- Studerende
- Andre
- Ved ikke/Ikke relevant

27d. Har du talt med nogen på din arbejdsplads om den mobning, du var udsat for?

(Sæt evt. flere kryds)

- Nej
- Ja, leder
- Ja, tillidsrepræsentant
- Ja, arbejdsmiljørepræsentant
- Ja, kollega
- Ja, SDU HR
- Ja, anden
- Ved ikke/Ikke relevant

27e. Har nogen på din arbejdsplads gjort noget for at hjælpe dig?

- Ja
- Nej, jeg har ikke haft behov for hjælp
- Nej, jeg har ikke fået hjælp, selvom jeg har haft behov for det
- Ved ikke/Ikke relevant

28. Har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed eller anden adfærd baseret på køn som du oplevede nedværdigende i forbindelse med dit arbejde på SDU?

Uønsket seksuel opmærksomhed omfatter enhver form for verbal eller non-verbal adfærd af seksuel karakter, der opfattes som krænkende.

- Ja
- Nej
- Ved ikke/Ikke relevant

Du har svaret "Ja" til at du har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med dit arbejde på SDU.

28a. Hvornår fandt den uønskede seksuelle opmærksomhed sted? (sæt evt. flere krydser)

- Indenfor de seneste 12 måneder
- For 1-3 år siden
- For mere end 3 år siden

28b. Hvor ofte fandt den uønskede seksuelle opmærksomhed sted?

- Dagligt eller næsten dagligt
- Ugentligt
- Månedligt
- Sjældnere

28c. Hvem udsatte dig for uønsket seksuel opmærksomhed? (Sæt evt. flere kryds)

- Ledere
- Kolleger
- Øvrige ansatte
- Studerende
- Andre
- Ved ikke/Ikke relevant

28d. Har du talt med nogen på din arbejdsplads om den uønskede seksuelle opmærksomhed, du var udsat for?

(Sæt evt. flere kryds)

- Nej
- Ja, leder
- Ja, tillidsrepræsentant
- Ja, arbejdsmiljørepræsentant
- Ja, kollega
- Ja, SDU HR
- Ja, anden
- Ved ikke/Ikke relevant

28e. Har nogen på din arbejdsplads gjort noget for at hjælpe dig?

- Ja
- Nej, jeg har ikke haft behov for hjælp
- Nej, jeg har ikke fået hjælp, selvom jeg har haft behov for det
- Ved ikke/Ikke relevant

29. Har du været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde på SDU?

Fysisk vold er angreb mod kroppen, fx overfald, forsøg på kvælning, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, niv, bid, krads eller spyt.

- Ja
- Nej
- Ved ikke/Ikke relevant

Du har svaret "Ja" til at du har været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde på SDU.

29a. Hvornår fandt den fysiske vold sted? (sæt evt. flere krydser)

- Indenfor de seneste 12 måneder
- For 1-3 år siden
- For mere end 3 år siden

29b. Hvor ofte fandt den fysiske vold sted?

- Dagligt eller næsten dagligt
- Ugentligt
- Månedligt
- Sjældnere

29c. Hvem udsatte dig for fysisk vold? (Sæt evt. flere kryds)

- Ledere
- Kolleger
- Øvrige ansatte
- Studerende
- Andre
- Ved ikke/Ikke relevant

29d. Har du talt med nogen på din arbejdsplads om den fysiske vold, du var udsat for?

(Sæt evt. flere kryds)

- Nej
- Ja, leder
- Ja, tillidsrepræsentant
- Ja, arbejdsmiljørepræsentant
- Ja, kollega
- Ja, SDU HR
- Ja, anden
- Ved ikke/Ikke relevant

29e. Har nogen på din arbejdsplads gjort noget for at hjælpe dig?

- Ja
- Nej, jeg har ikke haft behov for hjælp
- Nej, jeg har ikke fået hjælp, selvom jeg har haft behov for det
- Ved ikke/Ikke relevant

30. Har du været udsat for psykisk vold i forbindelse med dit arbejde på SDU?

Psykisk vold er trusler om vold og anden krænkende adfærd, fx trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, trusler, der vedrører medarbejdernes familie eller venner, eller trusler, der vedrører medarbejdernes ejendele. Trusler kan også udtrykkes uden ord, fx med knyttede næver eller i form af tegninger.

- Ja
- Nej
- Ved ikke/Ikke relevant

Du har svaret "Ja" til at du har været udsat for psykisk vold i forbindelse med dit arbejde på SDU.

30a. Hvornår fandt den psykiske vold sted? (sæt evt. flere krydser)

- Indenfor de seneste 12 måneder
- For 1-3 år siden
- For mere end 3 år siden

30b. Hvor ofte fandt den psykiske vold sted?

- Dagligt eller næsten dagligt
- Ugentligt
- Månedligt
- Sjældnere

30c. Hvem udsatte dig for psykisk vold? (Sæt evt. flere kryds)

- Ledere
- Kolleger
- Øvrige ansatte
- Studerende
- Andre
- Ved ikke/Ikke relevant

30d. Har du talt med nogen på din arbejdsplads om den psykiske vold, du var udsat for?

(Sæt evt. flere kryds)

- Nej
- Ja, leder
- Ja, tillidsrepræsentant
- Ja, arbejdsmiljørepræsentant
- Ja, kollega
- Ja, SDU HR
- Ja, anden
- Ved ikke/Ikke relevant

30e. Har nogen på din arbejdsplads gjort noget for at hjælpe dig?

- Ja
- Nej, jeg har ikke haft behov for hjælp
- Nej, jeg har ikke fået hjælp, selvom jeg har haft behov for det
- Ved ikke/Ikke relevant

31. Har du været udsat for diskrimination i forbindelse med dit arbejde på SDU?

Diskrimination er negativ forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

- Ja
- Nej
- Ved ikke/Ikke relevant

Du har svaret "Ja" til at du har været udsat for diskrimination i forbindelse med dit arbejde på SDU.

31a. Hvornår fandt diskriminationen sted? (sæt evt. flere krydser)

- Indenfor de seneste 12 måneder
- For 1-3 år siden
- For mere end 3 år siden

31b. Hvor ofte fandt diskriminationen sted?

- Dagligt eller næsten dagligt
- Ugentligt
- Månedligt
- Sjældnere

31c. Hvem udsatte dig for diskrimination? (Sæt evt. flere kryds)

- Ledere
- Kolleger
- Øvrige ansatte
- Studerende
- Andre
- Ved ikke/Ikke relevant

31d. Har du talt med nogen på din arbejdsplads om den diskrimination, du var udsat for?

(Sæt evt. flere kryds)

- Nej
- Ja, leder
- Ja, tillidsrepræsentant
- Ja, arbejdsmiljørepræsentant
- Ja, kollega
- Ja, SDU HR
- Ja, anden
- Ved ikke/Ikke relevant

31e. Har nogen på din arbejdsplads gjort noget for at hjælpe dig?

- Ja
- Nej, jeg har ikke haft behov for hjælp
- Nej, jeg har ikke fået hjælp, selvom jeg har haft behov for det
- Ved ikke/Ikke relevant

32. Har du i din ansættelse på SDU oplevet, at en leder eller kollega ...

- ... opråbte ydmygende eller nedladende over for dig?
- ... ikke lyttede til, hvad du sagde eller var uinteresseret i din mening?
- ... gav nedladende eller fornærmende kommentarer til dig eller dit arbejde?
- ... henvendte sig i uprofessionelle vendinger til dig enten offentligt eller privat?
- ... ignorerede eller udelukkede dig fra faglige eller sociale fællesskaber på din arbejdsplads?
- ... tvivlede på din dømmekraft om et spørgsmål, som du har/havde ansvaret for?
- ... forsøgte at tale med dig om noget personligt, som du ikke ønskede at dele (fx forsøgte at diskutere eller kommentere på dit sexliv)?
- ... diskriminerede dig eller behandlede dig dårligt på grund af fx din etnicitet, dit køn, din alder, din religion, dit helbred eller din seksuelle orientering?
- Jeg har ikke oplevet noget af ovenstående.

Du har svaret, at du har oplevet, at en leder eller kollega har behandlet dig dårligt.

32a. Hvornår har du oplevet det? (Sæt eventuelt flere kryds)

- Indenfor de seneste 12 måneder
- For 1-3 år siden
- For mere end 3 år siden

32b. Hvor ofte har du oplevet det?

- Dagligt eller næsten dagligt
- Ugentligt
- Månedligt
- Sjældnere

Arbejdsrelateret sygdom og skade

"Arbejdsrelateret sygdom eller skade" er sygdom eller skade, som du vurderer, er forårsaget af belastninger, ulykker, hændelser eller andre forhold som vedrører dit arbejde og/eller din arbejdsplads.

33. Har du været syg eller er kommet til skade på grund af dit arbejde indenfor de seneste 12 måneder?

- Ja
- Nej
- Ved ikke/ikke relevant

Hvis ja:

33a. Hvor mange dage indenfor de seneste 12 måneder har du haft arbejdsrelateret sygefravær (ud fra din hukommelse)

- 0
- 1-7 dage
- 8-14 dage
- 15 -31 dage
- mere end en måned

33b. Hvad var ud fra din vurdering årsag til den arbejdsbetingede sygdom og/eller skade?

- Arbejdsulykke (en arbejdsulykke er en pludselig hændelse i forbindelse med arbejdet, som fører til, at en person kommer fysisk eller psykisk til skade, fx fordi man falder, bliver ramt af en genstand eller oplever en situation, der er så voldsom, at man kommer psykisk til skade)
- Sygdom p.g.a. arbejdsrelateret psykisk overbelastning (fx stress, mobning, chikane, m.v.)
- Sygdom p.g.a. arbejdsrelateret fysisk, kemisk eller biologisk overbelastning (fx tungt/ensidigt arbejde, allergi/eksem m.v.)
- Andet

Hvis arbejdsulykke:

I. Er arbejdsulykken anmeldt til SDU?

- Ja
- Nej
- Ved ikke/ikke relevant

Hvis arbejdsrelateret sygdom:

II. Er din arbejdsbetingede sygdom anmeldt som en erhvervssygdom? (Anmeldelse af erhvervssygdom foretages normalt af egen læge)

- Ja
- Nej
- Ved ikke/ikke relevant

33c. Har du talt med nogen på din arbejdsplads om at din sygdom eller skade skyldes forhold som vedrører dit arbejde?

- Ja
- Nej
- Ved ikke/ikke relevant

Hvis ja:

I. Hvem har du talt med?

- Leder
- TR/AMR
- Kollega
- Psykolog (SDU's psykologordning)
- Anden

II. Har du aftalt en indsats/plan med din ledelse for at reducere risikoen for fremtidig arbejdsrelateret sygdom eller skade? (fx ændrede arbejdsopgaver, fysisk ændring af arbejdspladsen, gradvis tilbagevenden til arbejdet, nedsat tid, efteruddannelse, omplacering, m.v.)

- Ja
- Nej
- Ved ikke/ikke relevant

Tillægsspørgsmål formuleret af din enhed

Yderligere kommentarer i forhold til psykisk arbejdsmiljø og trivsel

Har du generelle kommentarer eller forslag til trivsel og psykisk arbejdsmiljø på din arbejdsplads, er du velkommen til at skrive dem her. Dine kommentarer kan være såvel positive som negative, men de må gerne formuleres som konstruktive bidrag til det opfølgende arbejde.

Rambøll fremsender fritekstbesvarelserne i uredigeret, men anonymiseret form – og uden sammenhæng med de svar, du i øvrigt har givet i skemaet – til din enheds arbejdsmiljøgruppe og til Følgegruppen for APV- og Trivselsmålingen.

Fysisk arbejdsmiljø

I denne del af spørgeskemaet spørges der til:

- Ergonomi
- Indeklima
- Kemiske, biologiske og strålingsmæssige forhold
- Ulykkesrisici/nødberedskab
- Arbejdsforhold når man arbejder andre steder end på SDU's lokationer
- Arbejdsforhold i undervisnings- og mødelokaler.

Du har mulighed for at tilføje fritekstsvar til hvert af disse punkter. Bemærk, at dine fritekstsbesvarelser om det fysiske arbejdsmiljø ikke er anonyme, men fremsendes uredigerede og med oplysning om dit navn til din arbejdsmiljøgruppe og til Følgegruppen for APV- og Trivselsmålingen.

APV- og Trivselsmålingen har fokus på den generelle tilfredshed med det fysiske arbejdsmiljø på SDU.

Hvis du oplever konkrete problemer eller skader/fejl skal disse ikke afrapporteres i APV- og Trivselsmålingen, men kommunikeres med det samme.

For problemer med eller skader/fejl på udstyr (bord, stol, skærm, tastatur m.v.) skal du henvende dig til nærmeste leder.

For problemer med eller skader/fejl på bygningen (lys, ventilation, temperaturregulering, gulvbelægning m.v.) skal du henvende dig til Teknisk Service 8888@sdu.dk.

Som et væsentligt element i SDUs overvågning af arbejdsmiljøet og de sikkerhedsmæssige forhold, er det desuden aftalt, at arbejdsmiljøgrupperne regelmæssigt skal gennemføre sikkerhedsrundringer. Ved sikkerhedsrundringerne kontrolleres en række relevante forhold, som har betydning for arbejdsmiljøet og sikkerheden, og observationerne bliver indarbejdet i APV-handlingsplanerne, så forebyggelsen kan forbedres. Læs mere om sikkerhedsrundringerne [her](#).

Ergonomi

Ergonomi omfatter indretning af arbejdspladser, arbejdsstillinger, variation og bevægelse, tunge løft, ensidigt belastende arbejde, rækkeafstande, m.m.

34. Er du tilfreds med de ergonomiske forhold på dit arbejde?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

34a. Er der ergonomiske forhold/problemer som du ønsker forbedret/løst?

- Nej
- Ja. Beskriv kort problemet(erne):

Indeklima

Indeklima omfatter temperatur, træk, luftkvalitet, støj, vibrationer, dagslys, belysning, rengøring m.m.

35. Er du tilfreds med de indeklimate mæssige forhold på dit arbejde?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

35a. Er der indeklimate mæssige forhold/problemer, du ønsker forbedret/løst?

- Nej
 - Ja. Beskriv kort problemet(erne):
-
-

Kemi/biologi/stråling

Kemi/biologi/stråling omfatter risiko for kontakt med kemiske stoffer og materialer, allergirisiko, smitterisiko, GMO-materiale, udsættelse for ioniserende stråling, m.m.

36. Er du tilfreds med forholdene vedr. kemi/biologi/stråling på dit arbejde?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

36a. Er der forhold/problemer vedr. kemi/biologi/stråling, du ønsker forbedret/løst?

- Nej
 - Ja. Beskriv kort problemet(erne):
-
-

Ulykkesrisici/nødberedskab

Ulykkesrisici/nødberedskab omfatter forebyggelse af risikoen for arbejdsulykker så som faldulykker, stik-/snit-/bidskader, m.m. samt sikkerhedsforholdene på maskiner og udstyr og kendskab til arbejdspladsens nødberedskab ift. brand og ulykker, m.m.

37. Er du tilfreds med forholdene vedr. ulykkesrisici/nødberedskab på dit arbejde?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

37a. Er der forhold/problemer vedr. ulykkesrisici/nødberedskab, du ønsker forbedret/løst?

- Nej
 - Ja. Beskriv kort problemet(erne):
-
-

Arbejdsforhold når man arbejder andre steder end på SDU's lokationer

38. Er du tilfreds med de fysiske rammer (plads, lys, støj, bord, stol, skærm, m.v.) når du arbejder andre steder end på SDU's lokationer?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

38a. Er der forhold/problemer vedr. de fysiske rammer, når du arbejder andre steder end på SDU's lokationer, du ønsker forbedret/løst?

- Nej
 - Ja. Beskriv kort problemet(erne):
-
-

39. Er du tilfreds med IT (PC, telefon, internetopkobling, online-faciliteter, m.v.), når du arbejder andre steder end på SDU's lokationer?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

39a. Er der forhold/problemer med IT, når du arbejder andre steder end på SDU's lokationer, du ønsker forbedret/løst?

- Nej
 - Ja. Beskriv kort problemet(erne):
-
-

Arbejdsforhold i undervisningslokaler

Forholdene i undervisningslokalerne omfatter indretning til undervisningsbrug, belysning, støj og akustik, indeklima, rengøring m.v.

40. Er du tilfreds med forholdene i undervisningslokalerne?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

40a. Er der forhold/problemer vedr. undervisningslokalerne, du ønsker forbedret/løst?

- Nej
 - Ja. Beskriv kort problemet(erne):
-
-

Arbejdsforhold i mødelokaler

Forholdene i mødelokalerne omfatter indretning til mødebrug, belysning, støj og akustik, indeklima, rengøring m.v.

41. Er du tilfreds med forholdene i mødelokalerne?

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- I ringe grad
- Ved ikke/Ikke relevant

41a. Er der forhold/problemer vedr. mødelokalerne, som du ønsker forbedret/løst?

- Nej
- Ja. Beskriv kort problemet(erne):

Yderligere kommentarer

Har du generelle kommentarer eller forslag til det fysiske arbejdsmiljø, er du velkommen til at skrive dem her. Dine kommentarer kan naturligvis være såvel positive som negative, men de må gerne formuleres som konstruktive bidrag til det opfølgende arbejde.

Bemærk, at kommentarerne fremsendes uredigerede og med oplysning om dit navn til din arbejdsmiljøgruppe og til Følgegruppen for APV- og Trivselsmålingen.

Tak for din besvarelse

Du har nu besvaret alle spørgsmålene i undersøgelsen.

Du har mulighed for at foretage rettelser i din besvarelse ved at klikke på "Forrige" i skemaet.

Du kan få tilsendt en e-mail med et link fra Rambøll til udskrift af din besvarelse ved at sætte kryds i nedenstående boks.

(1) Jeg ønsker at få tilsendt en e-mail med et link til min besvarelse

Klik [her](#) for at udskrive din besvarelse.

Rapporterne fra APV- og trivselsmåling 2024 vil være tilgængelige medio november 2024.

Mange tak for din medvirken i SDU's APV- og Trivselsmåling 2024.

Tryk "Afslut" for at afslutte din besvarelse.