



ROSKILDE HANDELSSKOLE

MEDARBEJDERTRIVSELSUNDERSØGELSE
2021

DATARAPPORTERING

ASPEKT R&D



Medarbejdertrivselsundersøgelse på Roskilde Handelsskole

Ud af skolens 168 medarbejdere har 125 helt eller delvist besvaret skemaet og det giver en samlet svarprocent på 74,4 (til sammenligning var svarprocenten i 2018 på 76,6%).

Undersøgelsens statistiske usikkerhed kan generelt beregnes til $\pm 4,4\%$, hvilket betyder, at svarene forventes at ville variere inden for dette interval, hvis alle havde svaret.

Sådan læses tabellerne

De fleste tabeller indeholder flere underspørgsmål inden for samme emneområde. I disse tilfælde skal hver enkelt linje i tabellen læses for sig. Totalkolonnen til venstre viser, hvor mange der har svaret på lige netop dette spørgsmål i undersøgelsen (basen).

Andelen af ubesvarede er af hensyn til overskueligheden ikke vist i tabellerne, og de indgår heller ikke i procentberegningerne. Læseren kan alligevel indirekte få oplyst, hvor mange medarbejdere, der har svaret på hvert spørgsmål ved at sammenligne basen (antallet af besvarelser) med antallet af mulige besvarelser, nemlig 125. Visse spørgsmål har en væsentlig mindre base, nemlig i de tilfælde, hvor et spørgsmål er stillet betinget af et tidligere svar.

Man kan diskutere, hvornår et svar er tilfredsstillende, og hvornår det ikke er det. I sidste ende er vurderingen afhængig af indholdet i det enkelte spørgsmål og spørgsmålets vigtighed, set fra skolens side etc. Et sæt retningslinjer der kan bruges til fortolkning af resultater er den såkaldte 50/25-regel. Denne regel siger, at to krav skal være opfyldt, før man kan kalde et forhold tilfredsstillende:

- Mindst 50% af svarpersonerne skal svare positivt
- Højest 25% af svarpersonerne må svare negativt

Bemærk, at denne regel kun skal betragtes som det den er, nemlig en tommelfingerregel. Det er op til skolen selv at anlægge sine egne – højere eller lavere – kvalitetsvurderinger.

Åbne svar

Undersøgelsen har været suppleret med et åbent spørgsmål, hvor medarbejderne har haft mulighed for at kommentere arbejdsforholdene. Kommentarerne er ikke medtaget i denne rapport, men de nuancerer, præciserer og komplementerer undersøgelsen, og de bør indgå i den samlede vurdering af medarbejdertrivsel.

Anonymitet

Alle medarbejdere har svaret anonymt på undersøgelsens spørgsmål, og rapporten er udarbejdet på en måde, der beskytter denne anonymitet. Ligeledes af hensyn til anonymiteten er visse åbne besvarelser blevet redigeret i mindre omfang af ASPEKT R&D A/S.

Kommentarer

Denne rapport er en kommenteret udgave af rapporten. De angivne vurderinger er under alle omstændigheder foretaget af ASPEKT R&D A/S og alene udtryk for vores holdninger til de indsamlede data.

BaggrundsvARIABLER

Tabel 1: Hvilken arbejdsfunktion har du?

	Total
	125
Chef/Leder	11 8,8%
Teknisk-administrativ medarbejder – Fællesadministrationen	27 21,6%
Lærer EUD/EUX	22 17,6%
Lærer Kursuscenter	2 1,6%
Lærer HHX	63 50,4%

Denne baggrundsvARIABLE er stillet i form af et spørgsmål i skemaet. Svarene kan anvendes med henblik på yderligere analyser af de enkelte medarbejdergruppers svar. Til brug for dataindsamlingen modtog vi alene medarbejdernes e-mailadresser uden angivelse af navne eller organisatorisk tilknytning. Derfor er det ikke muligt at opgive svarprocenter for de enkelt svargrupper.

Der er aftalt med RHS, at der efterfølgende udarbejdes delrapporter for de enkelte medarbejdergrupper, dog af anonymitetsgrunde undtaget lærerne på kursuscentret.

Generel tilfredshed

Tabel 2: Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	Ved ikke/ Ikke relevant
Overordnet er jeg er tilfreds med mit job	125 100,0%	39 31,2%	70 56,0%	12 9,6%	4 3,2%	0 0,0%
Jeg føler mig tryk i min ansættelse	125 100,0%	31 24,8%	74 59,2%	16 12,8%	2 1,6%	2 1,6%
Jeg er tilfreds med den måde mine evner bruges på	125 100,0%	34 27,2%	68 54,4%	14 11,2%	6 4,8%	3 2,4%
Jeg er tilfreds med skolens psykiske arbejdsmiljø	123 100,0%	21 17,1%	50 40,7%	22 17,9%	26 21,1%	4 3,3%
Skolens personalepolitik udmøntes på en fair måde	124 100,0%	14 11,3%	38 30,6%	28 22,6%	14 11,3%	30 24,2%
Jeg er alt i alt tilfreds med skolen som arbejdsplads	124 100,0%	29 23,4%	59 47,6%	26 21,0%	6 4,8%	4 3,2%

Der er grund til at slå fast, medarbejderne på RHS generelt er meget tilfredse med deres arbejdsplads. Ikke mindre end 87% af svarpersonerne erklærer sig "meget enig" eller "enig" i spørgsmålet, hvilket mere end rigeligt opfylder kriterierne i den såkaldte 50/25-regel, som er beskrevet på side 2 i denne rapport. Knap 13% er dog uenige i større eller mindre grad.

Langt størstedelen af medarbejderne, 85%, oplever tryk i ansættelsen og næsten lige så mange, 82%, er tilfredse med den måde vedkommendes evner nyttiggøres i arbejdet.

Derimod findes der på RHS en udbredt utilfredshed med skolens psykiske arbejdsmiljø. Ganske vist svarer cirka 58% positivt på spørgsmålet, hvilket opfylder det ene kriterium for et positivt resultat, men andelen af negative besvarelser er helt oppe på 39%, altså langt over kriteriet for en samlet positiv vurdering af forholdet.

Næsten hver fjerde respondent undlader at besvare spørgsmålet om en fair personalepolitik, mens godt 40% forholder sig positivt til personalepolitikken. Den resterende tredjedel af svarpersonerne er derimod negative i deres besvarelse af spørgsmålet,

På trods af de alvorlige udfordringer med psykisk arbejdsmiljø og personalepolitikken, viser seriens sidste spørgsmål, at medarbejderne overvejende er tilfredse med RHS som arbejdsplads. Cirka 70% er tilfredse, mens de 26% utilfredse ligger tæt på kriteriet for 50/25 reglen. Bemærk, at den statistiske usikkerhed for hele undersøgelsen er $\pm 4\%$.

Generelt om Roskilde Handelsskole

Tabel 3: Hvor enig eller uenig er du samlet set i følgende udsagn?

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	Ved ikke/ Ikke relevant
Jeg kender min afdelings overordnede mål/ handlingsplaner	125 100,0%	26 20,8%	56 44,8%	33 26,4%	3 2,4%	7 5,6%
Jeg holder mig ajour med informationer fra ledelse og administration på hjemmeside og intranet	125 100,0%	56 44,8%	58 46,4%	7 5,6%	2 1,6%	2 1,6%
Jeg ved, hvor jeg skal finde de informationer, som jeg har brug for i mit arbejde	124 100,0%	24 19,4%	56 45,2%	35 28,2%	8 6,5%	1 0,8%
Jeg er bekendt med rammerne for mit arbejde, som er udmøntet i overenskomster, bekendtgørelser og lign.	125 100,0%	41 32,8%	68 54,4%	8 6,4%	3 2,4%	5 4,0%

Medarbejderne søger i egen optik i høj grad for at holde sig ajour med informationer fra ledelse og administration, mere end 90% svarer positivt. I den sammenhæng kan det derfor opleves som et paradoks, at mere end hver fjerde svarperson erklærer sig uenig i at kende afdelingens overordnede mål og handlingsplaner. Derimod rapporterer medarbejderne et helt andet udbredt kendskab til de regulerende rammer for eget arbejde i form af bekendtgørelser og overenskomster m.v.

Samlet giver denne serie det indtryk, at organisationen i højere grad er orienteret mod regler snarere end udvikling.

Motivation

Tabel 4:

	Total	I høj grad	I nogen grad	Egentlig ikke	Slet ikke	Ved ikke/ Ikke relevant
Jeg er motiveret og engageret i mit arbejde	124 100,0%	74 59,7%	43 34,7%	6 4,8%	1 0,8%	0 0,0%
Jeg opfatter mine arbejdsopgaver som meningsfulde	125 100,0%	72 57,6%	49 39,2%	3 2,4%	1 0,8%	0 0,0%
Mit arbejde er udfordrende og lærerigt	125 100,0%	59 47,2%	51 40,8%	14 11,2%	0 0,0%	1 0,8%
Der er balance mellem mine egne ambitioner og det, jeg faktisk når	125 100,0%	33 26,4%	61 48,8%	22 17,6%	8 6,4%	1 0,8%
Jeg yder en ekstra indsats, når det er nødvendigt	124 100,0%	103 83,1%	19 15,3%	0 0,0%	0 0,0%	2 1,6%
Jeg kommer med forslag til forbedringer på arbejdspladsen	125 100,0%	60 48,0%	50 40,0%	9 7,2%	2 1,6%	4 3,2%
Jeg bidrager selv aktivt til, at få gode udviklingsmuligheder	125 100,0%	55 44,0%	54 43,2%	10 8,0%	1 0,8%	5 4,0%
Jeg oplever, at mine ideer og forslag værdsettes af skolens ledelse	125 100,0%	34 27,2%	47 37,6%	22 17,6%	12 9,6%	10 8,0%

Næsten alle spørgsmål i denne serie om motivation besvares positivt i forhold til 50/25-reglen. 19 ud af 20 medarbejdere oplever at være motiverede og engagerede i eget arbejde, og endnu flere opfatter arbejdet som meningsfyldt. Otte ud af ni medarbejdere opfatter arbejdet som udfordrende og lærerigt.

Derimod findes der en vis ubalance mellem medarbejdernes ambitioner, og det de faktisk når i arbejdet; knap hver fjerde medarbejder oplever mangel på balance. Ubalancen findes på trods af, at medarbejderne i ekstrem høj grad er villige til at yde ekstra indsats, når det er nødvendigt. Blot to ud af 124 svarpersoner giver ikke entydig opbakning til at yde ekstra indsats.

Medarbejderne kommer jævnligt med forslag til forbedringer på arbejdspladsen, svarer 88%, og de bedrager selv til at få gode udviklingsmuligheder. Desværre oplever godt hver fjerde medarbejder, at indsatserne til forbedringer og udvikling ikke i så høj grad værdsættes af skolens ledelse. Dette forhold kunne være et fokuspunkt i et kommende udviklingsarbejde på baggrund af undersøgelsens resultat..

Arbejdsomængde og jobkrav

Tabel 5:

	Total	I høj grad	I nogen grad	Egentlig ikke	Slet ikke	Ved ikke/ Ikke relevant
Skal du overskue for mange ting på en gang i dit arbejde?	124 100,0%	43 34,7%	47 37,9%	27 21,8%	4 3,2%	3 2,4%
Har du indflydelse på tilrettelæggelsen af dine arbejdsopgaver?	125 100,0%	36 28,8%	60 48,0%	25 20,0%	4 3,2%	0 0,0%
Har du frihed til at træffe de nødvendige beslutninger inden for dit arbejdsområde?	125 100,0%	37 29,6%	67 53,6%	14 11,2%	4 3,2%	3 2,4%
Har du den fornødne tid til at udføre dit arbejde?	124 100,0%	10 8,1%	68 54,8%	30 24,2%	14 11,3%	2 1,6%
Oplever du, at det er et problem, at dit arbejde er ujævnt fordelt over året?	125 100,0%	46 36,8%	34 27,2%	30 24,0%	14 11,2%	1 0,8%
Ved du, hvad der forventes af dig?	125 100,0%	59 47,2%	59 47,2%	7 5,6%	0 0,0%	0 0,0%
Sker det ofte, at der er flere arbejdsopgaver end du kan overkomme?	125 100,0%	18 14,4%	54 43,2%	49 39,2%	3 2,4%	1 0,8%

Et meget stort flertal af medarbejdere, 94%, ved, hvad der forventes af dem, men et flertal af medarbejdere oplever imidlertid arbejdsomængden som overvældende. Cirka 70% kommer ud for at skulle overskue for mange ting på en gang, og tæt på 60% melder, at der ofte er flere opgaver end personen kan overkomme. Det er (selvfølgelig) også en udfordring, at arbejdet på en uddannelsesinstitution ikke er jævnt fordelt over året.

På den anden side rapporterer et flertal, at de faktisk har den fornødne tid til arbejdet, at de oplever indflydelse på eget arbejde, ligesom der er frihed til at træffe de nødvendige beslutninger.

Arbejdsredskaber

Tabel 6:

	Total	I høj grad	I nogen grad	Egentlig ikke	Slet ikke	Ved ikke/ Ikke relevant
Jeg har de nødvendige hjælpemidler på min arbejdsplads på skolen til at kunne undgå fysiske gener i forbindelse med mit arbejde	125 100,0%	53 42,4%	41 32,8%	15 12,0%	7 5,6%	9 7,2%

Cirka tre ud af fire finder, at de har de nødvendige hjælpemidler for at undgå fysiske gener under arbejdet; knap 18% svarer derimod negativt. Set ud fra 50/25 reglen er forholdet således tilfredsstillende, men i og med, at der her er tale om arbejdsmiljøforhold, bør forholdet alligevel undersøges nærmere, idet der i gruppen af svarpersoner med negative svar selvfølgelig kan findes enkeltpersoner, som har behov for særlige hjælpemidler.

Elevkontakt

Tabel 7:

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	Ved ikke/ Ikke relevant
Mit arbejde bringer mig sjældent i følelsesmæssigt belastende situationer	123 100,0%	23 18,7%	60 48,8%	22 17,9%	10 8,1%	8 6,5%
Jeg er i stand til at opbygge de nødvendige relationer til eleverne	122 100,0%	51 41,8%	39 32,0%	12 9,8%	1 0,8%	19 15,6%
Effekten af min undervisning forstyrres sjældent af støj, elevernes manglende motivation eller elevernes sociale eller psykiske problemer	121 100,0%	11 9,1%	24 19,8%	35 28,9%	17 14,0%	34 28,1%

Det er bemærkelsesværdigt, at hver fjerde medarbejder nogle gange belastes følelsesmæssigt af elevkontakten i forbindelse med arbejdet. Heldigvis er dog mere end to ud af tre medarbejdere enige i, at belastningen sker "sjældent".

I seriens to nederste spørgsmål findes en stor gruppe, som har svaret "Ved ikke/Ikke relevant". Kategorien er især anvendt af medarbejdere, som ikke har den daglige elevkontakt. Underviserne er oftest i stand til at opbygge de nødvendige relationer med eleverne, men et flertal i gruppen oplever at undervisningen regelmæssigt forstyrres af støj, elevernes motivation osv.

Støtte fra kolleger og chef/leder

Tabel 8:

	Total	I høj grad	I nogen grad	Egentlig ikke	Slet ikke	Ved ikke/ Ikke relevant
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	125 100,0%	79 63,2%	41 32,8%	2 1,6%	0 0,0%	3 2,4%
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	125 100,0%	66 52,8%	42 33,6%	5 4,0%	3 2,4%	9 7,2%
Får du hjælp og støtte fra din chef/leder, når du har brug for det?	125 100,0%	57 45,6%	51 40,8%	10 8,0%	3 2,4%	4 3,2%
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din chef/leder?	125 100,0%	59 47,2%	46 36,8%	13 10,4%	3 2,4%	4 3,2%

Stort set alle medarbejdere oplever hjælp og støtte fra kolleger, når behovet findes, blot to svarpersoner svarer negativt på spørgsmålet. Ligeledes findes det et næsten tilsvarende stort flertal, som oplever anerkendelse og påskønnelse fra kollegerne.

I forholdet mellem medarbejdere og ledere oplever et flertal, cirka 86%, opbakning fra lederen, heraf har næsten 46% i ”i høj grad” denne oplevelse. Et tilsvarende antal svarpersoner vurderer ligeledes i høj grad, at lederen eller chefen anerkender og påskønner indsatsen på jobbet.

Ledelse

Tabel 9:

	Total	I høj grad	I nogen grad	Egentlig ikke	Slet ikke	Ved ikke/ Ikke relevant
Jeg har en løbende dialog med min chef/leder om min udvikling i jobbet	124 100,0%	30 24,2%	59 47,6%	26 21,0%	4 3,2%	5 4,0%
Jeg får den feedback, jeg har brug for fra min chef/leder	124 100,0%	43 34,7%	49 39,5%	24 19,4%	1 0,8%	7 5,6%
Min chef/leder giver mig opgaver og ansvar, der svarer til mine kompetencer	123 100,0%	64 52,0%	43 35,0%	9 7,3%	0 0,0%	7 5,7%
Jeg bliver i tilstrækkeligt omfang inddraget i beslutninger, om ændringer i mine arbejdsopgaver	124 100,0%	32 25,8%	48 38,7%	23 18,5%	15 12,1%	6 4,8%
Jeg har tilstrækkelig indflydelse på, hvordan jeg udfører mit daglige arbejde	123 100,0%	63 51,2%	46 37,4%	10 8,1%	3 2,4%	1 0,8%
Jeg har tilstrækkelig indflydelse på mængden af mine arbejdsopgaver	124 100,0%	22 17,7%	49 39,5%	36 29,0%	14 11,3%	3 2,4%
Jeg synes, at min chef/leder håndterer konflikter mellem medarbejderne godt nok	123 100,0%	34 27,6%	27 22,0%	4 3,3%	4 3,3%	54 43,9%
Jeg synes, at min chef/leder er god til at håndtere konflikter mellem medarbejdere og elever/kursister	123 100,0%	33 26,8%	31 25,2%	7 5,7%	2 1,6%	50 40,7%

Den løbende dialog med lederne fungerer på et tilfredsstillende niveau, idet andelen af negative svar lige akkurat holder sig under de 25%, som er kriteriet i 50/25-reglen. Medarbejderne modtager også feedback fra lederen i et tilfredsstillende omfang.

Med 87% positive svar, får man et klart indtryk af, at medarbejderne er tilfredse med, at deres opgaver og ansvar tilsvare vedkommendes kompetencer. Dette tal er højt i forhold til en del andre personaleundersøgelser. Derimod kunne en del medarbejdere, 30%, ønske sig større inddragelse i beslutninger, der vedrører medarbejderens daglige arbejde.

En bemærkelsesværdig stor del af svarpersonerne, cirka 40%, føler, de mangler indflydelse på mængden af arbejdsopgaver. I sammenhæng med svar på andre spørgsmål, kan man tolke resultatet således, at de pågældende føler sig belastede af den nuværende arbejdsomfang.

I seriens sidste to spørgsmål om konflikter mellem henholdsvis medarbejdere og mellem medarbejdere og elever, har bemærkelsesværdigt mange valgt at anvende "Ved ikke"-kategorien. Man kan med noget ret argumentere for, at de mange "Ved ikke" skyldes manglende oplevelser af konflikter. Blandt de øvrige medarbejdere forholder et stort flertal sig positivt i forhold til ledelsens praksis for konflikthåndtering.

Hjemmearbejde

Tabel 10: I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende udsagn om din arbejdssituation under Corona-nedlukningen?

	Total	I høj grad	I nogen grad	Egentlig ikke	Slet ikke	Ved ikke/ikke relevant
Jeg var overordnet set tilfreds med muligheden for at arbejde hjemme	125 100,0%	53 42,4%	42 33,6%	17 13,6%	7 5,6%	6 4,8%
Hjemmearbejdet har betydet fordele i mit familieliv	124 100,0%	44 35,5%	33 26,6%	30 24,2%	13 10,5%	4 3,2%
Hjemmearbejde har gjort mit arbejdsliv mere effektivt	125 100,0%	36 28,8%	27 21,6%	36 28,8%	22 17,6%	4 3,2%
Jeg har følt mig mere udfordret på grund af hjemmearbejde	125 100,0%	29 23,2%	37 29,6%	32 25,6%	20 16,0%	7 5,6%
Jeg har oplevet en passende balance mellem mit arbejdsliv og mit privatliv	125 100,0%	32 25,6%	47 37,6%	23 18,4%	17 13,6%	6 4,8%
Jeg har savnet det sociale samvær på arbejdspladsen	125 100,0%	73 58,4%	33 26,4%	9 7,2%	4 3,2%	6 4,8%
Jeg har savnet den faglige sparring på arbejdspladsen	125 100,0%	71 56,8%	36 28,8%	8 6,4%	6 4,8%	4 3,2%

Corona-situationen har budt på en række særlige udfordringer for alle medarbejdergrupper. Derfor er denne spørgsmålsserie ny i forhold til tidligere undersøgelser.

Svarpersonerne har i det store og hele været tilfredse med hjemmearbejdet, det gælder cirka fire ud af fem medarbejdere. Alligevel har den nye situation ikke været problemfri. Mange, det vil sige mere end hver tredje, har ikke oplevet fordele i familielivet, men trods alt har de øvrige to tredjedele af gruppen oplevet fordele i denne sammenhæng.

Lidt under halvdelen har oplevet, at hjemmearbejdsperioden har gjort arbejdslivet mere effektivt, men til gengæld har et lille flertal følt sig mere udfordret i arbejdet hjemme. Det har for en stor gruppes vedkommende, 32%, været svært at finde balancen mellem arbejds- og privatliv.

De største tab i forhold til hjemmearbejdet finder man i forhold til det sociale samvær og den faglige sparring på arbejdspladsen, hvilket rapporteres af store flertal blandt svarpersonerne.

Tabel 11: Hvordan ser du på muligheden for, at Roskilde Handelsskole også i fremtiden tilbyder muligheden for hjemmearbejde (her undtaget virtuel undervisning)?

	Total
	125
Meget fint - det vil jeg benytte mest muligt	58 46,4%
Fint	41 32,8%
Ret OK	9 7,2%
Dårligt	5 4,0%
Meget dårligt - jeg vil helst altid arbejde på skolen	5 4,0%
Ved ikke/ Ikke relevant	7 5,6%

På trods af de problemer og udfordringer, som beskrevet i tabel 10, konkluderer et overvældende flertal alligevel, at man i et eller andet omfang gerne vil fastholde muligheden for fortsat hjemmearbejde. 46% af svarpersonerne vil benytte en eventuel hjemmearbejdsordning mest muligt, hvert tredje angiver blot, at det vil være fint med muligheden. En lille gruppe på 8% har det dårligt med hjemmearbejdet eller vil helst helt undgå at arbejde hjemmefra.

Virtuel undervisning (kun lærere)

Tabel 12: I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende udsagn?

	Total	I høj grad	I nogen grad	Egentlig ikke	Slet ikke	Ved ikke/ Ikke relevant
Jeg har oplevet det positivt at få nye pædagogiske udfordringer med virtuel undervisning	87 100,0%	11 12,6%	32 36,8%	25 28,7%	19 21,8%	0 0,0%
Jeg er overordnet tilfreds med at kunne kombinere fysisk undervisning med virtuel undervisning	87 100,0%	18 20,7%	23 26,4%	22 25,3%	23 26,4%	1 1,1%

Spørgsmålene om virtuel undervisning er alene stillet til underviserne. Derfor er antallet af afgivne svar væsentligt færre end ved de øvrige spørgsmål.

Lærerne er delt i to næsten lige store grupper, hvor knap halvdelen har oplevet positive pædagogiske udfordringer med den virtuelle undervisning. En lidt større andel af lærerne deler ikke kollegerne positive opfattelse, heraf mener cirka hver femte af alle lærere, at de "slet ikke" har oplevet positive udfordringer.

Underviserne er ligeledes delt i holdningen til at kunne kombinere virtuel og fysisk undervisning, 47% svarer positivt, mens 52% er negative.

Tabel 13: **Efter din mening, hvilken andel burde den virtuelle undervisning udgøre af den samlede undervisning? Angiv venligst et procenttal mellem 0 og 100.**

Antal svar	Procent %
86 (i alt)	13,6 % (gennemsnit)
16	0
3	2
1	3
21	5
16	10
1	15
10	20
6	25
3	30
1	33
1	35
6	50
1	70

Tabellen illustrerer den store forskel i holdninger til den virtuelle undervisning. I gennemsnit mener lærerne på RHS, at den virtuelle undervisning bør udgøre knap 14% af den samlede mængde af lektioner.

Mobning, chikane og vold

Tabel 14:

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	Ved ikke/ Ikke relevant
Jeg er ikke i løbet af dette skoleår blevet udsat for ubehagelige drillerier, mobning, chikane eller nedværdigende udtalelser	122 100,0%	100 82,0%	11 9,0%	6 4,9%	1 0,8%	4 3,3%
Jeg er ikke i løbet af dette skoleår blevet udsat for fysisk vold eller trusler om fysisk vold på min arbejdsplads	124 100,0%	115 92,7%	4 3,2%	1 0,8%	0 0,0%	4 3,2%

Syv personer angiver, at de i løbet af det seneste skoleår er blevet udsat for drillerier, mobning eller chikane. Tallet svarer til knap 6% af svarpersonerne, og niveauet er i forhold til mange andre institutioner ikke alarmerende. Alligevel er der som altid behov for, at mobning tages seriøst, også når det som i dette tilfælde blot omfatter syv individer.

En enkelt person på skolen har idet forløbne skoleår været udsat for trusler om vold eller direkte vold. Heldigvis svarer vedkommende i det senere uddybende spørgsmål, at forholdet **ikke** er sket i det forløbne skoleår.

Tabel 15: **Du har svaret, at du udsættes for ubehagelige drillerier, mobning, chikane eller nedværdigende udtalelser. Hvor ofte har du oplevet dette i løbet af dette skoleår?**

	Total
	7
Flere gange om ugen	0 0,0%
Cirka 1 gang om ugen	1 14,3%
Cirka 1 gang om måneden	0 0,0%
Nogle få gange i løbet af dette skoleår	5 71,4%
Ikke oplevet i løbet af dette skoleår	1 14,3%

Dette og næste spørgsmål er kun stillet til medarbejdere, som har været udsat for mobning. Man betegner normalt mobning som en regelmæssig tilbagevendende begivenhed. Derfor fremgår det af tallene ovenfor, at der blandt skolens personale findes mindst et alvorligt mobbeoffer. For alle øvrige er frekvensen mindre end én gang om måneden, hvilket kan være ganske alvorligt, men dog ikke en daglig begivenhed.

Tabel 16: **Du har svaret, at du udsættes for ubehagelige drillerier, mobning, chikane eller nedværdigende udtalelser. Fra hvem? (Flere svar er muligt)**

	Total
	7
Elev	3 42,9%
Kollega fra egen afdeling	2 28,6%
Chef/leder	1 14,3%
Pårørende til elev	1 14,3%
Kollega fra andre afdeling	0 0,0%
Underordnede	0 0,0%

Mobning af medarbejdere kommer oftest fra eleverne eller pårørende til elever, som samlet står for godt halvdelen af tilfældene. I to tilfælde drejer det sig om mobning mellem kolleger, mens et enkelt tilfælde kan henføres til en leder.

Tabel 17: Du har svaret, at du udsættes for *fysisk vold eller trusler om fysisk vold* på din arbejdsplads. Hvor ofte har du oplevet dette i løbet af dette skoleår?

	Total
	1
Flere gange om ugen	0 0,0%
Cirka 1 gang om ugen	0 0,0%
Cirka 1 gang om måneden	0 0,0%
Nogle få gange i løbet af dette skoleår	0 0,0%
Ikke oplevet i løbet af dette skoleår	1 100,0%

Tabel 18: Du har svaret, at du udsættes for *fysisk vold eller trusler om fysisk vold* på din arbejdsplads. Fra hvem?
(Flere svar er muligt)

	Total
	1
Elev	1 100,0%
Kollega fra egen afdeling	0 0,0%
Kollega fra andre afdeling	0 0,0%
Chef/leder	0 0,0%
Underordnede	0 0,0%
Pårørende til elev	0 0,0%

De to tabeller ovenfor viser, at truslen om vold ikke stammer fra en aktuel begivenhed i seneste skoleår. I sin tid kom truslen fra en elev.

Helbred

Tabel 19:

	Total	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	Ved ikke/ Ikke relevant
Jeg har tit svært ved at overskue mine arbejdsopgaver	125 100,0%	3 2,4%	25 20,0%	63 50,4%	32 25,6%	2 1,6%
Jeg oplever ofte problemer med at skabe balance mellem mit arbejds- og privatliv	125 100,0%	9 7,2%	36 28,8%	49 39,2%	30 24,0%	1 0,8%
Jeg har ofte søvnproblemer på grund af arbejdet	125 100,0%	6 4,8%	23 18,4%	61 48,8%	29 23,2%	6 4,8%
Jeg føler mig tit udkørt	125 100,0%	10 8,0%	38 30,4%	54 43,2%	22 17,6%	1 0,8%
Jeg har tegn på arbejdsrelateret stress	125 100,0%	8 6,4%	20 16,0%	58 46,4%	32 25,6%	7 5,6%

En stor del af medarbejderne har en oplevelse af tegn på arbejdsrelateret stress. Det drejer sig om godt 22% af alle svarpersoner. Næsten fire ud af ti er desuden enige i, at de føler sig udkørt. Der er derfor tegn på, at hjemmearbejdet for mange i perioder har føltes belastende, fordi gruppen har problemer med at skabe balance mellem arbejds- og privatliv.

Søvnproblemer kan være tegn på stress, og i tabellen ovenfor illustreres det, at den samme andel, 22%, som følte arbejdsrelateret stress, også har søvnproblemer eller problemer med at overskue alle arbejdsopgaver.

Der er ingen tvivl om, at usikkerheder i hjemmearbejdsperioden har været en medvirkende stressfaktor, men resultaterne i tabellen ovenfor bør medføre, at svarene gøres til genstand for drøftelse i diverse lokale udvalg.

Fravær

Tabel 20: **Har du i dette skoleår været fraværende fra arbejde på grund af forhold på arbejdspladsen?**

	Total
	123
Nej, det er ikke sket i dette skoleår	116 94,3%
Ja, det er sket en enkelt gang i dette skoleår	5 4,1%
Ja, det er sket flere gange i dette skoleår	2 1,6%

Heldigvis ser det ikke ud til, at skolens relativt høje stressniveau har givet sig signifikante udslag i forekomsten af arbejdsbetinget fravær. Fem personer har haft en enkelt arbejdsrelateret fraværperiode, mens to personer har været fraværende flere gange.