

# Arbejdspladsvurdering

## Kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø på Carolineskolen

### Resultater og handlingsplan

Vi har i skoleåret 2009-2010 kortlagt det psykiske arbejdsmiljø på skolen på baggrund af Arbejds miljøinstituttets spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø. Skemaet sammenligner skolens resultat med landsgennemsnittet, og resultatet og handleplanerne kan læses på de følgende sider. De korte konklusioner kan dog læses lige herunder:

#### **1. Kvantitative krav (arbejds mængde og arbejds pres).**

Carolineskolens procentfordeling - Kravene er lidt lavere end gennemsnittet

#### **2. Arbejdstempo**

Carolineskolens procentfordeling - Arbejdstempoet er lidt lavere end gennemsnittet

#### **3. Følelsesmæssige krav**

Carolineskolens procentfordeling - Kravene er meget højere end gennemsnittet

#### **4. Indflydelse**

Carolineskolens procentfordeling - Indflydelsen er meget højere end gennemsnittet

#### **5. Udviklingsmuligheder**

Carolineskolens procentfordeling - Udviklingsmulighederne er lidt højere end gennemsnittet

#### **6. Mening i arbejdet**

Carolineskolens procentfordeling -Meningen i arbejdet er lidt bedre end gennemsnittet

#### **7. Involvering i arbejdspladsen**

Carolineskolens procentfordeling - Involveringen er meget højere end gennemsnittet

#### **8. Forudsigelighed**

Carolineskolens procentfordeling - Forudsigeligheden er meget højere end gennemsnittet

## **9 Belønning i arbejdet.**

Carolineskolens procentfordeling - Belønningen i arbejdet er meget højere end gennemsnittet

## **10. Rolleklarhed**

Carolineskolens procentfordeling - Rolleklarheden er lidt bedre end gennemsnittet

## **11. Ledelseskvalitet**

Carolineskolens procentfordeling - Ledelseskvaliteten er meget højere end gennemsnittet

## **12. Social støtte fra overordnede**

Carolineskolens procentfordeling - Den sociale støtte er lidt bedre end gennemsnittet

## **13. Tilfredshed med arbejdet**

Carolineskolens procentfordeling - Tilfredsheden er lidt bedre end gennemsnittet

## **14. Arbejde-familie konflikt**

Carolineskolens procentfordeling - Familie-arbejde-konflikten er lidt større end gennemsnittet

## **15. Tillid mellem ledelse og medarbejdere**

Carolineskolens procentfordeling - Tilliden ligger meget højere end gennemsnittet

## **16. Retfærdighed**

Carolineskolens procentfordeling - Retfærdigheden er meget højere end gennemsnittet

## **17. Selvvurderet helbred**

Carolineskolens procentfordeling - Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark

## **18. Udbrændthed**

Carolineskolens procentfordeling - De ansatte er lidt mere udbrændte end gennemsnittet

## **19. Stress**

Carolineskolens procentfordeling - De ansatte er lidt mere stressede end gennemsnittet

Heudover er der en række spørgsmål, som ikke sammenlignes med et landsgennemsnit, og vi har i skolens sikkerhedsudvalg selv udarbejdet nogle spørgsmål, som medarbejderne har svaret på. Svarene fremgår af undersøgelsen, og emnerne var følgende:

- 20. Sex-chikane**
- 21. Trusler om vold**
- 22. Fysisk vold**
- 23. Mobning**

De følgende spørgsmål er udarbejdet af Sikkerhedsgruppen på Carolineskolen

**24. Oplever du samarbejdsproblemer i forholdet til forældre**

Hvis ja, får du den fornødne støtte fra ledelsens side

**25. Oplever du at der når du er i sociale sammenhænge uden for skolen, bliver talt dårligt om dine kolleger hvor du uforvarende får en viden du har brug for at videregive til en kollega, leder eller tillidsrepræsentant**

**26. Hvis det sker ofte eller meget ofte, føler du at du har brug for hjælp til at håndtere dette særlige ved Carolineskolen**

**27. Oplever du at du fra kolleger får en viden om dig selv, som du gerne ville have været foruden**

**28. Er der noget i arbejdsmiljøet der har indflydelse på dit sygefravær**

**29. Hvor tilfreds er du med den måde vi laver fagfordeling og fordeler "ekstraopgaver" på?**

**30. Opleves undervisning som alenearbejde (ikke støtte nok fra kolleger)?**

**31. Bliver du chikaneret af elever i undervisningen**

**32. Bliver du ofte generende afbrudt i undervisningen?**

**33. Mangler du faglig viden/muligheder for videre- og efteruddannelse, der er nødvendig for at klare arbejdet tilfredsstillende?**

**34. Mener du at din arbejdsplads mangler en beredskabsplan mht. kolleger der får psykiske problemer, udsættes for vold m.m.?**

**35. Mener du at din arbejdsplads mangler retningslinjer for hvordan man hjælper nye kolleger ordentligt i gang på arbejdspladsen?**

## Her begynder den uddybede undersøgelse

### 1. Kvantitative krav (arbejdsomfang og arbejdspress).

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

*Svarfordelingen på de to spørgsmål om kvantitative krav blandt danske lønmodtagere:*

			Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	aldrig	Procentfordeling
1A.	Landsgennemsnit	Kommer du bagud med dit arbejde?	2,4%	13,7%	37,6%	29,6%	16,8%	100%
	Carolineskolen	Kommer du bagud med dit arbejde?	0,0%	4,5%	50,0%	31,8%	13,6%	100%
1B.	Landsgennemsnit	Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?	10,6%	33,5%	31,4%	19,7%	4,8%	100%
	Carolineskolen	Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?	22,7%	40,9%	36,4%	0,0%	0,0%	100%

*Resultaterne om kvantitative krav kan vurderes på denne måde:*

Kravene er meget lavere end gennemsnittet	0-2,2	points
Kravene er lidt lavere end gennemsnittet	2,3-3,2	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	3,3	points
Kravene er lidt højere end gennemsnittet	3,4-4,3	points
Kravene er meget højere end gennemsnittet	4,4-8	points
Carolineskolens procentfordeling - Kravene er lidt lavere end gennemsnittet	2,6	points

**Handleplan:**

## 2. Arbejdstempo

I AMIs skema har vi valgt at adskille spørgsmålene om arbejdstempo fra de øvrige spørgsmål om kvantitative krav. Det skyldes, at en række jobs lægger entydigt vægt på højt tempo, og at højt tempo kan have andre konsekvenser for de ansatte end fx stor arbejdsmængde og mange tidsfrister. Højt tempo kaldes også intensivering af arbejdet og har historisk især været kendt i fag med samlebåndsarbejde, tidsstudier osv. I de senere år har vi set nye fag, hvor der også lægges stor vægt på intensivering – fx hjemmehjælp, postvæsen og forskellige serviceydelser. Højt tempo kan blandt andet give stress og forskellige kropslige symptomer (fx hovedpine og skulder- nakkesmerter).

Svarfordelingen på de to spørgsmål om arbejdstempo blandt danske lønmodtagere:

			Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	aldrig	Procentfordeling
2A	Landsgennemsnit	Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	13,0%	36,2%	39,3%	8,8%	2,7%	100%
	Carolineskolen	Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	4,5%	18,2%	45,5%	27,3%	4,5%	100%
2B	Landsgennemsnit	Er arbejdstempoet højt gennem hele dagen?	8,6%	26,7%	47,0%	15,0%	2,6%	100%
	Carolineskolen	Er arbejdstempoet højt gennem hele dagen?	9,1%	31,8%	45,5%	13,6%	0,0%	100%

Resultaterne om arbejdstempo kan vurderes på denne måde:

Arbejdstempoet er meget lavere end gennemsnittet	0-3,6	points
Arbejdstempoet er lidt lavere end gennemsnittet	3,7-4,6	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	4,7	points
Arbejdstempoet er lidt højere end gennemsnittet	4,8-5,7	points
Arbejdstempoet er meget højere end gennemsnittet	5,8-8	points
Carolineskolens procentfordeling - Arbejdstempoet er lidt lavere end gennemsnittet	4,3	points

**Handleplan:**

### 3. Følelsesmæssige krav

Følelsesmæssige krav opstår, når man arbejder med mennesker. Især hvis der er tale om mennesker med store problemer, meget voldelige eller vanskelige personer eller problemer, som det er vanskeligt at finde en løsning på. Det vil tit være sådan, at høje følelsesmæssige krav er et vilkår, når man arbejder med mennesker. Når det er tilfældet, er det vigtigt, at de ansatte er "klædt på" til at tackle de følelsesmæssige krav. Det er også vigtigt, at medarbejderne kan regne med at få støtte fra ledere og kolleger, når der opstår problemer med at klare de følelsesmæssige krav.

*Svarfordelingen på de to spørgsmål om følelsesmæssige krav blandt danske lønmodtagere:*

			Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	aldrig	Procentfordeling
3A	Landsgennemsnit	Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	2,0%	16,0%	33,8%	28,9%	19,3%	100%
	Carolineskolen	Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	0,0%	18,2%	45,5%	31,8%	4,5%	100%
3B	Landsgennemsnit	Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde?	12,3%	22,0%	20,2%	19,1%	26,3%	100%
	Carolineskolen	Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde?	13,6%	50,0%	27,3%	9,1%	0,0%	100%

Resultaterne om følelsesmæssige krav kan vurderes på denne måde:

Kravene er meget lavere end gennemsnittet	0-2,2	points
Kravene er lidt lavere end gennemsnittet	2,3-3,2	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	3,3	points
Kravene er lidt højere end gennemsnittet	3,4-4,3	points
Kravene er meget højere end gennemsnittet	4,4-8	points
Carolineskolens procentfordeling - Kravene er meget højere end gennemsnittet	4,5	points

**Handleplan:**

Vi konstaterer at de ansatte er meget mere følelsesmæssigt belastede end gennemsnittet. Dette er et område vi ønsker at være opmærksom på. Måske har dette område sammenhæng med punkterne 18. om udbrændthed, 19 om stress og 24. om forældresamarbejde. En nyligt udgivet rapport fra RUC indikerer at dette kan være tilfældet skoler i dag. Skolen har i slutningen af 2008 indledt et samarbejde med en psykolog om situationsbestemt support, hvilket flere ansatte har taget i mod.

#### 4. Indflydelse

Indflydelse i arbejdet handler om den ansattes egen arbejdssituation. Der sigtes altså ikke mod at måle indflydelse gennem samarbejdsudvalg eller lignende. Indflydelse handler fx om arbejdsstedets indretning, pauser, hvem man arbejder sammen med, tilrettelæggelsen af arbejdet og valget af arbejdsredskaber. Indflydelse er en meget vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder især, hvis der samtidigt er tale om høje krav i arbejdet.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	aldrig	Procentfordeling
4A	Landsgennemsnit	Har du stor indflydelse på beslutninger på dit arbejde?	18,1%	41,1%	24,7%	11,4%	4,7%	100%
	Carlineskolen	Har du stor indflydelse på beslutninger på dit arbejde?	27,3%	40,9%	27,3%	4,5%	0,0%	100%
4B	Landsgennemsnit	Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	5,1%	17,8%	26,0%	30,2%	20,9%	100%
	Carlineskolen	Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	9,5%	61,9%	28,6%	0,0%	0,0%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Indflydelsen er meget lavere end gennemsnittet	0-3	points
Indflydelsen er lidt lavere end gennemsnittet	3,1-4	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	4,1	points
Indflydelsen er lidt højere end gennemsnittet	4,2-5,1	points
Indflydelsen er meget højere end gennemsnittet	5,2-8	points
Carlineskolens procentfordeling - Indflydelsen er meget højere end gennemsnittet	5,9	points

**Handleplan:**

## 5. Udviklingsmuligheder

Et udviklende arbejde indeholder nogle krav til den ansatte, der er "lidt for store", også kaldet udfordringer. Den slags arbejde skaber personlig vækst og udvikler kompetencer hos de ansatte. For få udviklingsmuligheder skaber apati, hjælpeløshed og passivitet.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Procentfordeling
5A	Lands gennemsnit	Har du mulighed for at lære noget ny gennem dit arbejde?	16,5%	37,2%	32,1%	10,5%	3,6%	100%
	Carolineskolen	Har du mulighed for at lære noget ny gennem dit arbejde?	22,7%	45,5%	22,7%	9,1%	0,0%	100%
5B	Lands gennemsnit	Kræver dit arbejde at du er initiativig?	14,1%	44,5%	32,9%	6,5%	2,0%	100%
	Carolineskolen	Kræver dit arbejde at du er initiativig?	36,4%	50,0%	13,6%	0,0%	0,0%	100%
0						0-4,1	points	
		Udviklingsmulighederne er lidt lavere end gennemsnittet				4,2-5,1	points	
		Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark				5,2	points	
		Udviklingsmulighederne er lidt højere end gennemsnittet				5,3-6,2	points	
		Udviklingsmulighederne er meget højere end gennemsnittet				6,3-8	points	
		Carolineskolens procentfordeling - Udviklingsmulighederne er lidt højere end gennemsnittet				6,1	points	

**Handleplan:**

## 6. Mening i arbejdet

Et meningsfuldt arbejde giver formål og sammenhæng. Formål handler om, at arbejdet eller produktet har relation til nogle almene værdier som for eksempel at helbrede syge eller at producere nyttige produkter. Sammenhæng handler om, at man kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til virksomhedens samlede produkt. Hvis man synes, at arbejdet er meningsfuldt, vil man næsten altid være engageret i sit arbejde. Manglende mening kan være medvirkende til at mindske trivselen og fremkalde stress.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Procentfordeling
6A	Lands gennemsnit	Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	22,9%	53,4%	20,6%	2,5%	0,7%	100%
	Carlineskolen	Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	31,8%	54,5%	13,6%	0,0%	0,0%	100%
6B	Lands gennemsnit	Føler du at du yder en meningsfuld arbejdsindsats?	25,9%	56,6%	15,5%	1,7%	0,3%	100%
	Carlineskolen	Føler du at du yder en meningsfuld arbejdsindsats?	45,5%	50,0%	4,5%	0,0%	0,0%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Meningen i arbejdet er meget ringere end gennemsnittet	0-5	points
Meningen i arbejdet er lidt ringere end gennemsnittet	5,1-5,9	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	6	points
Meningen i arbejdet er lidt bedre end gennemsnittet	6,1-7	points
Meningen i arbejdet er meget bedre end gennemsnittet	7,1-8	points
Carlineskolens procentfordeling -Meningen i arbejdet er lidt bedre end gennemsnittet	6,6	points

**Handleplan:**

## 7. Involvering i arbejdspladsen

Denne dimension handler om, hvor involveret man føler sig i sin arbejdsplads. Det er altså ikke faget, jobbet eller gruppen, der er i fokus her, men den samlede virksomhed, man er ansat på. Hvis medarbejderne har en lav grad af involvering, vil det ofte give sig udtryk ved lav produktivitet eller højt fravær og høj personaleomsætning.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Procentfordeling
7A	Lands gennemsnit	Synes du at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	13,1%	38,4%	33,1%	11,3%	4,2%	100%
	Carolineskolen	Synes du at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	36,4%	45,5%	18,2%	0,0%	0,0%	100%
7B	Lands gennemsnit	Ville du anbefale en god ven at søge et job på din arbejdsplads?	15,4%	35,8%	29,9%	9,7%	9,2%	100%
	Carolineskolen	Ville du anbefale en god ven at søge et job på din arbejdsplads?	27,3%	40,9%	27,3%	4,5%	0,0%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Involveringen er meget lavere end gennemsnittet	0-3,7	points
Involveringen er lidt lavere end gennemsnittet	3,8-4,7	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	4,8	points
Involveringen er lidt højere end gennemsnittet	4,9-5,8	points
Involveringen er meget højere end gennemsnittet	5,9-8	points
Carolineskolens procentfordeling - Involveringen er meget højere end gennemsnittet	6,1	points

**Handleplan:**

## 8. Forudsigelighed

Forudsigelighed drejer sig om at undgå uvished og usikkerhed. Dette opnås ved at give de ansatte relevante informationer på det rette tidspunkt. At give relevante informationer er en central ledelsesopgave. Der er altså ikke tale om forudsigelighed i den forstand, at man skal kunne forudsige detaljerne i hverdagen. Tværtimod – det er ”de store linier”, der betyder noget. Lav forudsigelighed – fx ved omstruktureringer eller indførelsen af ny teknologi – kan være en stor stressbelastning.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Procentfordeling
8A	Lands gennemsnit	Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	10,2%	25,4%	41,1%	16,9%	6,5%	100%
	Carlineskolen	Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	18,2%	54,5%	22,7%	4,5%	0,0%	100%
8B	Lands gennemsnit	Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?	9,1%	39,5%	41,4%	8,0%	2,0%	100%
	Carlineskolen	Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?	31,8%	50,0%	18,2%	0,0%	0,0%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Forudsigeligheden er meget lavere end gennemsnittet	0-4,1	points
Forudsigeligheden er lidt lavere end gennemsnittet	4,2-5,1	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	5,2	points
Forudsigeligheden er lidt højere end gennemsnittet	5,3-6,2	points
Forudsigeligheden er meget højere end gennemsnittet	6,3-8	points
Carlineskolens procentfordeling - Forudsigeligheden er meget højere end gennemsnittet	6	points

**Handleplan:**

## 9 Belønning i arbejdet.

De ansatte kan belønnes på en række måder for deres indsats. De vigtigste former er løn, karrieremuligheder og anerkendelse. I denne ammenhæng fokuserer vi på den daglige anerkendelse for at have udført et godt stykke arbejde. Belønning er en central dimension i det psykiske arbejdsmiljø, fordi den handler om oplevelsen af retfærdighed. Ansatte, der ikke modtager en rimelig belønning for deres indsats, vil ofte reagere med at sætte indsatsen ned. På den måde får virksomheden mindre produktive og engagerede medarbejdere. For de ansatte kan manglende belønning være en stressbelastning.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Procentfordeling
9A	Landsgennemsnit	Bliver du anerkendt og påskønnet af ledelsen?	13,0%	37,6%	34,0%	11,1%	4,3%	100%
	Carolineskolen	Bliver du anerkendt og påskønnet af ledelsen?	27,3%	36,4%	31,8%	4,5%	0,0%	100%
9B	Landsgennemsnit	Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?	15,0%	50,5%	28,1%	4,4%	2,1%	100%
	Carolineskolen	Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?	47,6%	47,6%	4,8%	0,0%	0,0%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Belønningen i arbejdet er meget lavere end gennemsnittet	0-4,1	points
Belønningen i arbejdet er lidt lavere end gennemsnittet	4,2-5,1	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	5,2	points
Belønningen i arbejdet er lidt højere end gennemsnittet	5,3-6,2	points
Belønningen i arbejdet er meget højere end gennemsnittet	6,3-8	points
Carolineskolens procentfordeling - Belønningen i arbejdet er meget højere end gennemsnittet	6,4	points

**Handleplan:**

## 10. Rolleklarhed

Rolleklarhed er et spørgsmål om at vide, hvad arbejdet går ud på. Manglende rolleklarhed er en kilde til stress, forvirring og gnidninger mellem forskellige medarbejdere og faggrupper. Rolleklarhed er både "lodret" (Hvor meget har jeg at skulle have sagt?) og "vandret" (Hvad skal jeg lave, og hvad skal de andre lave?).

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Procentfordeling
10A	Lands gennemsnit	Er der klare mål for dit arbejde?	15,2%	47,6%	29,7%	6,3%	1,3%	100%
	Caroline skolen	Er der klare mål for dit arbejde?	13,6%	59,1%	27,3%	0,0%	0,0%	100%
10B	Lands gennemsnit	Ved du nøjagtigt hvad der forventes af dig i dit arbejde?	21,8%	57,4%	18,3%	2,3%	0,4%	100%
	Caroline skolen	Ved du nøjagtigt hvad der forventes af dig i dit arbejde?	23,8%	61,9%	14,3%	0,0%	0,0%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Rolleklarheden er meget ringere end gennemsnittet	0-4,6	points
Rolleklarheden er lidt ringere end gennemsnittet	4,7-5,6	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	5,7	points
Rolleklarheden er lidt bedre end gennemsnittet	5,8-6,7	points
Rolleklarheden er meget bedre end gennemsnittet	6,8-8	points
Caroline skolens procentfordeling - Rolleklarheden er lidt bedre end gennemsnittet	6,1	points

**Handleplan:**

## 11. Ledelseskvalitet

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

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Procentfordeling
11A	Lands gennemsnit	Prioriterer den nærmeste ledelse trivslen på arbejdspladsen højt?	12,0%	36,4%	34,4%	12,8%	4,4%	100%
	Carolineskolen	Prioriterer den nærmeste ledelse trivslen på arbejdspladsen højt?	45,5%	45,5%	9,1%	0,0%	0,0%	100%
11B	Lands gennemsnit	Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejdet?	5,8%	30,9%	42,3%	15,2%	5,8%	100%
	Carolineskolen	Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejdet?	18,2%	63,6%	18,2%	0,0%	0,0%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Ledelseskvaliteten er meget lavere end gennemsnittet	0-3,4	points
Ledelseskvaliteten er lidt lavere end gennemsnittet	3,5-4,4	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	4,5	points
Ledelseskvaliteten er lidt højere end gennemsnittet	4,6-5,5	points
Ledelseskvaliteten er meget højere end gennemsnittet	5,6-8	points
Carolineskolens procentfordeling - Ledelseskvaliteten er meget højere end gennemsnittet	6,4	points

**Handleplan:**

## 12. Social støtte fra overordnede

Social støtte fra den nærmeste overordnede fokuserer på hjælp, feedback og villighed til at lytte hos den nærmeste leder. Vigtige egenskaber ved hjælp og støtte er timing (kommer støtten, når der er brug for den?) og form (er det den rigtige form for støtte?). At give "gode råd", når den ansatte ikke har bedt om det eller føler behov for det, kan være værre end ingenting.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	aldrig	Procentfordeling
12A	Landsgennemsnit	Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	45,2%	30,3%	16,5%	6,2%	1,8%	100%
	Carlineskolen	Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	77,3%	13,6%	9,1%	0,0%	0,0%	100%
12B	Landsgennemsnit	Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede?	21,5%	28,2%	29,4%	16,6%	4,4%	100%
	Carlineskolen	Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede?	31,8%	31,8%	31,8%	4,5%	0,0%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Den sociale støtte er meget dårligere end gennemsnittet	0-4,5	points
Den sociale støtte er lidt dårligere end gennemsnittet	4,6-5,5	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	5,6	points
Den sociale støtte er lidt bedre end gennemsnittet	5,7-6,6	points
Den sociale støtte er meget bedre end gennemsnittet	6,7-8	points
Carlineskolens procentfordeling - Den sociale støtte er lidt bedre end gennemsnittet	6,6	points

**Handleplan:**

### 13. Tilfredshed med arbejdet

De ansattes tilfredshed med deres arbejde er selvfølgelig en meget vigtig dimension. Man skal være opmærksom på, at der godt kan være stor tilfredshed og samtidigt mange problemer. Den samlede tilfredshed er udtryk for en overordnet vurdering, hvor man tager alle plusser og minusser i betragtning.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds	Procentfordeling
13	Lands gennemsnit	Angående dit job i almindelighed: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	22,7%	66,2%	9,2%	2,0%	100%
	Carolineskolen	Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Tilfredsheden er meget dårligere end gennemsnittet	0-1,5	points
Tilfredsheden er lidt dårligere end gennemsnittet	1,6-2	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	2,1	points
Tilfredsheden er lidt bedre end gennemsnittet	2,2-2,6	points
Tilfredsheden er meget bedre end gennemsnittet	2,7-3	points
Carolineskolens procentfordeling - Tilfredsheden er lidt bedre end gennemsnittet	2,5	points

**Handleplan:**

## 14. Arbejde-familie konflikt

Disse spørgsmål belyser den mulige konflikt mellem arbejde og familieliv/privatliv. Vi fokuserer især på to former, nemlig konflikt vedrørende energi (psykisk og fysisk overskud) og tid. Konflikter mellem arbejde og familieliv kan have negative konsekvenser for såvel de ansatte som for deres familier.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			Ja, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, slet ikke	Procentfordeling
14A	Lands gennemsnit	Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	9,8%	24,0%	39,5%	26,7%	100%
	Carlineskolen	Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	13,6%	22,7%	36,4%	27,3%	100%
14B	Lands gennemsnit	Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid at det går ud over privatlivet?	6,8%	18,6%	34,5%	40,2%	100%
	Carlineskolen	Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid at det går ud over privatlivet?	13,6%	22,7%	31,8%	31,8%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Familie-arbejde-konflikten er meget mindre end gennemsnittet	0-1	points
Familie-arbejde-konflikten er lidt mindre end gennemsnittet	1,1-2	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	2,1	points
Familie-arbejde-konflikten er lidt større end gennemsnittet	2,2-3,1	points
Familie-arbejde-konflikten er meget større end gennemsnittet	3,2-6	points
Carlineskolens procentfordeling - Familie-arbejde-konflikten er lidt større end gennemsnittet	2,4	points

**Handleplan:**

## 15. Tillid mellem ledelse og medarbejdere

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

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Procentfordeling
15A	Lands gennemsnit	Kan man stole på de udmeldinger der kommer fra ledelsen?	13,8%	40,4%	35,4%	7,7%	2,7%	100%
	Carlineskolen	Kan man stole på de udmeldinger der kommer fra ledelsen?	50,0%	36,4%	13,6%	0,0%	0,0%	100%
15B	Lands gennemsnit	Stoler ledelsen på at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	20,1%	53,6%	21,3%	3,9%	1,1%	100%
	Carlineskolen	Stoler ledelsen på at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	50,0%	45,5%	4,5%	0,0%	0,0%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Tilliden ligger meget lavere end gennemsnittet	0-4,3	points
Tilliden ligger lidt lavere end gennemsnittet	4,4-5,3	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	5,4	points
Tilliden ligger lidt højere end gennemsnittet	5,5-6,4	points
Tilliden ligger meget højere end gennemsnittet	6,5-8	points
Carlineskolens procentfordeling - Tilliden ligger meget højere end gennemsnittet	6,8	points

**Handleplan:**

## 16. Retfærdighed

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

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Procentfordeling
16A	Landsgennemsnit	Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	7,4%	36,1%	42,7%	10,4%	3,4%	100%
	Carlineskolen	Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	27,3%	45,5%	27,3%	0,0%	0,0%	100%
16B	Landsgennemsnit	Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	6,3%	39,1%	46,4%	6,9%	1,3%	100%
	Carlineskolen	Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	22,7%	54,5%	18,2%	4,5%	0,0%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Retfærdigheden er meget lavere end gennemsnittet	0-3,7	points
Retfærdigheden er lidt lavere end gennemsnittet	3,8-4,7	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	4,8	points
Retfærdigheden er lidt højere end gennemsnittet	4,9-5,8	points
Retfærdigheden er meget højere end gennemsnittet	5,9-8	points
Carlineskolens procentfordeling - Retfærdigheden er meget højere end gennemsnittet	6	points

**Handleplan:**

## 17. Selvvurderet helbred

Selvvurderet helbred er personens vurdering af sin egen samlede helbredstilstand. Det har vist sig, at denne vurdering hænger meget kraftigt sammen med fx fravær, tidlig pension, brug af sundhedsvæsenet og samlet dødelighed. I reglen er selvvurderet helbred bedre til at forudsige disse ting end lægediagnosticeret sygelighed. Hvis medarbejderne samlet set har dårligt selvvurderet helbred, kan man overveje, om det hænger sammen med arbejdsforholdene.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt	Procentfordeling
17	Lands gennemsnit	Hvordan synes du dit helbred er alt i alt?	14,8%	42,3%	35,8%	6,4%	0,8%	100%
	Carolineskolen	Hvordan synes du dit helbred er alt i alt?	22,7%	18,2%	54,5%	4,5%	0,0%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

Det selvvurderede helbred er meget dårligere end gennemsnittet	0-2	points
Det selvvurderede helbred er lidt dårligere end gennemsnittet	2,1-2,5	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	2,6	points
Det selvvurderede helbred er lidt bedre end gennemsnittet	2,7-3,1	points
Det selvvurderede helbred er meget bedre end gennemsnittet	3,2-4	points
Carolineskolens procentfordeling - Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	2,6	points

**Handleplan:**

## 18. Udbændthed

Denne dimension handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse hos de ansatte. Udbændthed ses ofte i forbindelse med meget høje krav, uklare krav og roller, mange konflikter og ringe social støtte. En høj grad af udbændthed hænger sammen med højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	Procentfordeling
18A	Lands gennemsnit	Hvor tit har du følt dig udkørt?	1,5%	12,6%	27,5%	47,3%	11,1%	100%
	Carolineskolen	Hvor tit har du følt dig udkørt?	4,5%	13,6%	31,8%	50,0%	0,0%	100%
18B	Lands gennemsnit	Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet?	0,9%	7,5%	15,5%	42,9%	33,1%	100%
	Carolineskolen	Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet?	0,0%	18,2%	22,7%	45,5%	13,6%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

De ansatte er meget mindre udbændte end gennemsnittet	0-1,4	points
De ansatte er lidt mindre udbændte end gennemsnittet	1,5-2,4	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	2,5	points
De ansatte er lidt mere udbændte end gennemsnittet	2,6-3,5	points
De ansatte er meget mere udbændte end gennemsnittet	3,6-8	points
Carolineskolens procentfordeling - De ansatte er lidt mere udbændte end gennemsnittet	3,2	points

### Handleplan:

Vi konstaterer at de ansatte er lidt mere udbændte end gennemsnittet. Dette er et område vi ønsker at være opmærksom på. Måske har dette område sammenhæng med punkterne 3. om følelsesmæssig belastning, 19 om stress og 24. om forældresamarbejde. En nyligt udgivet rapport fra RUC indikerer at dette kan være tilfældet skoler i dag. Hvis man oplever sig udkørt, følelsesmæssigt udmattet eller i fare for at brænde ud, opfordres man til at tage en snak med enten leder eller sikkerhedsrepræsentant. Skolen har i slutningen af 2008 indledt et samarbejde med en psykolog om situationsbestemt support, hvilket flere ansatte har taget i mod.

## 19. Stress

Stress defineres ofte som kombinationen af anspændthed og ulyst. Stress i kortere perioder kan være nyttigt og godt, når man skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet. Langvarig stress øger blandt andet risikoen for hjertesygdomme, mavetarm lidelser, depression og lidelser i bevægeapparatet. Hvis det generelle stress-niveau på en arbejdsplads er højt, kan det hænge sammen med arbejdsforholdene.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	Procentfordeling
19A	Lands gennemsnit	Hvor tit har du været stresset?	1,7%	10,8%	18,3%	44,2%	25,0%	100%
	Caroline skolen	Hvor tit har du været stresset?	4,5%	9,1%	27,3%	50,0%	9,1%	100%
19B	Lands gennemsnit	Hvor tit har du været irriteret?	0,3%	5,0%	17,2%	61,3%	16,2%	100%
	Caroline skolen	Hvor tit har du været irriteret?	0,0%	9,1%	27,3%	50,0%	13,6%	100%

Resultaterne kan vurderes på denne måde:

De ansatte er meget mindre stressede end gennemsnittet	0-1,2	points
De ansatte er lidt mindre stressede end gennemsnittet	1,3-2,2	points
Gennemsnit for lønmodtagere i Danmark	2,3	points
De ansatte er lidt mere stressede end gennemsnittet	2,4-3,3	points
De ansatte er meget mere stressede end gennemsnittet	3,4-8	points
Caroline skolens procentfordeling - De ansatte er lidt mere stressede end gennemsnittet	2,8	points

### Handleplan:

Vi konstaterer at de ansatte er lidt mere stressede end gennemsnittet. Dette er et område vi ønsker at være opmærksom på. Måske har dette område sammenhæng med punkterne 3. om følelsesmæssig belastning, 18. om udbrændthed og 24. om forældresamarbejde. En nyligt udgivet rapport fra RUC indikerer at dette kan være tilfældet skoler i dag. Skolen har i slutningen af 2008 indledt et samarbejde med en psykolog om situationsbestemt support, hvilket flere ansatte har taget i mod.

## 20. Sex-chikane

Ved seksuel chikane forstås "uønsket seksuel opmærksomhed". Der kan være tale om direkte berøring, men også om hentydninger, vittigheder, billeder, e-mails osv. Chikanen kan komme fra kolleger, ledere og underordnede samt fra kunder, klienter osv.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, ind i mellem	Nej	Procentfordeling
20	Landsgennemsnit	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?	0,1%	0,4%	0,1%	2,4%	97,1%	100%
	Carolineskolen	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100%
				Kolleger	En leder	Underordnede	klienter kunder	
	Landsgennemsnit	Hvis ja, fra hvem? (gerne flere X)		32,0%	20,0%	5,0%	49,0%	
	Carolineskolen	Hvis ja, fra hvem? (gerne flere X)						

**Handleplan:**

## 21. Trusler om vold

Trusler om vold kan være rettet mod den ansatte, men også mod dennes familie eller omgangskreds. Truslerne kommer som regel fra kunder eller klienter.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, ind i mellem	Nej	Procentfordeling
21	Lands gennemsnit	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?	0,3%	0,7%	0,6%	6,3%	92,2%	100%
	Caroline skolen	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100%
				Kolleger	En leder	Underordnede	klienter	
	Lands gennemsnit	Hvis ja, fra hvem? (gerne flere X)		1,9%	1,1%	1,5%	92,5%	
	Caroline skolen	Hvis ja, fra hvem? (gerne flere X)						

**Handleplan:**

## 22. Fysisk vold

Egentlig fysisk vold er sjælden mellem ansatte på virksomheder. I den offentlige sektor er der som regel tale om vold fra patienter eller klienter. I den private sektor om kunder eller borgere, som er voldelige mod fx politiet, buschauffører, parkeringsvagter, dørmænd m.v.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, ind i mellem	Nej	Procentfordeling
22	Lands gennemsnit	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?	0,03%	0,3%	0,3%	3,3%	96,1%	100%
	Carolineskolen	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	95,2%	100%
				Kolleger	En leder	Underordnede	Forældre elever	
	Lands gennemsnit	Hvis ja, fra hvem? (gerne flere X)		1,5%	0,8%	1,5%	96,2%	
	Carolineskolen	Hvis ja, fra hvem? (gerne flere X)		0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	

### Handleplan:

Den ansatte bemærker at han eller hun er blevet udsat fra vold fra en elev. Vi oplever ikke at dette er et generelt problem, og vi opfordrer den ansatte til at tage kontakt til lederen, hvis det ikke er sket.

## 23. Mobning

Ved mobning forstår man, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som man har svært ved at forsvare sig imod. Mobningen kan både komme fra andre ansatte og fra elever, patienter, kunder m.v.

Svarfordelingen på de to spørgsmål blandt danske lønmodtagere:

			Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, ind i mellem	Nej	Procentfordeling
23	Landsgennemsnit	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?	0,5%	1,1%	0,5%	6,2%	91,7%	100%
	Carolineskolen	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100%
				Kolleger	En leder	Underordnede	klienter kunder	
	Landsgennemsnit	Hvis ja, fra hvem? (gerne flere X)		71,5%	32,4%	6,0%	11,3%	
	Carolineskolen	Hvis ja, fra hvem? (gerne flere X)						

**Handleplan:**

## De følgende spørgsmål er udarbejdet af Sikkerhedsgruppen på Carolineskolen

24.

			Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, ind i mellem	Nej	Procentfordeling
24	Carolineskolen	Oplever du samarbejdsproblemer i forholdet til forældre	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100%
	Carolineskolen	Hvis ja, får du den fornødne støtte fra ledelsens side		Altid	Ofte	Sjældent	Aldrig	100%
				80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	

### Handleplan:

Vi konstaterer at halvdelen af personalet ind i mellem oplever samarbejdsproblemer i forholdet til forældre. Vi konstaterer endvidere at 80% altid oplever ledelsens støtte. Ikke desto mindre er dette et område vi ønsker at være opmærksom på. Måske har dette område sammenhæng med punkterne 3. om følelsesmæssig belastning, 18. om udbrændthed og 19. om stress. En nyligt udgivet rapport fra RUC indikerer at dette kan være tilfældet skoler i dag. Skolen har i slutningen af 2008 indledt et samarbejde med en psykolog om situationsbestemt support, hvilket flere ansatte har taget i mod.

25.

			Ja, kollega	Ja, tillidsrep.	Ja, min leder	Nej	Procentfordeling	
25	Carolineskolen	Oplever du at der når du er i sociale sammenhænge uden for skolen, bliver talt dårligt om dine kolleger hvor du uforvarende får en viden du har brug for at videregive til en kollega, leder eller tillidsrepræsentant		21,7%	0,0%	17,4%	60,9%	100%

**Handleplan:**

## 26

			Ja	Nej	
26	Carolineskolen	Hvis det sker ofte eller meget ofte, føler du at du har brug for hjælp til at håndtere dette særlige ved Carolineskolen	0,0%	100,0%	100%

Handleplan:

## 27

			Ofte	Sjældent	Aldrig	
27	Carolineskolen	Oplever du at du fra kolleger får en viden om dig selv, som du gerne ville have været foruden	0,0%	18,2%	81,8%	100%

Handleplan:

## 28

			Ja	Nej	
28	Carolineskolen	Er der noget i arbejdsmiljøet der har indflydelse på dit sygefravær	4,5%	95,5%	100%

### Handleplan:

En enkelt ansat anfører at der er noget i arbejdsmiljøet der har indflydelse på sygefraværet. Denne ansatte opfordres til at give sig til kende over for arbejdsmiljørepræsentanten, så han kan hjælpe den ansatte til at komme ud af vanskelighederne.

## 29

			Meget tilfreds	Ret tilfreds	Ret utilfreds	Meget utilfreds	
29	Carolineskolen	Hvor tilfreds er du med den måde vi laver fagfordeling og fordeler "ekstraopgaver" på?	30,0%	55,0%	15,0%	0,0%	100%

### Handleplan:

Det er et område hvor det er vanskeligt at gøre alle tilfredse. Sikkerhedsgruppen opfordrer til at de ansatte der har forslag til ændringer i opgavefordelingsproceduren, melder dette til enten ledelse eller arbejdsmiljørepræsentant, så det evt. kan afhjælpes.

### 30

			Ja	Nej	Midt i mellem	
30	Carlineskolen	Opleves undervisning som alenearbejde (ikke støtte nok fra kolleger)?	9,5%	81,0%	9,5%	100%

#### Handleplan:

### 31

			Ja	Nej	Midt i mellem	
31	Carlineskolen	Bliver du chikaneret af elever i undervisningen	4,5%	90,9%	4,5%	100%

#### Handleplan:

### 32

			Ja	Nej	Midt i mellem	
32	Carlineskolen	Bliver du ofte generende afbrudt i undervisningen?	33,3%	66,7%	0,0%	100%

#### Handleplan:

I løbet foråret 2009 vi vi tage dette punkt op til diskussion i lærerrådet med henblik på at reducere de generende afbrydelser af undervisningen.

### 33

			Ja	Nej	Midt i mellem	
33	Carolineskolen	Mangler du faglig viden/muligheder for videre- og efteruddannelse, der er nødvendig for at klare arbejdet tilfredsstillende?	33,3%	66,7%	0,0%	100%

**Handleplan:**

Der er en del muligheder for efteruddannelse som ikke bliver udnyttet i øjeblikket. Vi opfordrer de ansatte til aktivt at søge efteruddannelseskurser.

### 34

			Ja	Nej	Midt i mellem	
34	Carolineskolen	Mener du at din arbejdsplads mangler en beredskabsplan mht. kolleger der får psykiske problemer, udsættes for vold m.m.?	35,0%	65,0%	0,0%	100%

**Handleplan:**

En sådan beredskabsplan skal udarbejdes senest til iværksættelse august 2010.

			Ja	Nej	Midt i mellem	
35	Carolineskolen	Mener du at din arbejdsplads mangler retningslinjer for hvordan man hjælper nye kolleger ordentligt i gang på arbejdspladsen?	28,6%	66,7%	4,8%	100%

**Handleplan:**

Vi har i indeværende skoleår indført en ny "klippekorst"-procedure der skal hjælpe nye kolleger i gang på skolen. Vi har desuden indført et nyt kursus for nyansatte vikarer. Begge dele skal gøre det nemmere at falde til på arbejdspladsen. Tiltagene evalueres i sikkerhedsgruppen og samarbejdsudvalget i løbet af foråret 2010.