



**En undersøgelse af de ansattes tilfredshed og oplevelse af
arbejdsbetingelserne på N.Kochs Skole**

**Fællesbestyrelsen
N. Kochs Skole, 2008**

RESUME	2
BAGGRUND OG FORMÅL	3
METODE	3
<i>Arbejdsprocessen</i>	3
<i>Temaer</i>	3
<i>Anonymitet</i>	5
<i>Analyser</i>	6
RESULTATER	7
<i>Svarprocent:</i>	7
<i>Svarfordelinger på enkelt spørgsmål</i>	7
<i>Sammenfatning af svarfordelingerne for de enkelte spørgsmål</i>	15
<i>Yderligere analyser og sammenligninger</i>	16
<i>Sammenfatning af sammenligning af afdelinger</i>	23
<i>Sammenligning mht køn og anciennitet</i>	24
<i>Sammenfatning af sammenligning af køn og anciennitet</i>	26
<i>Sammenhænge mellem samlet tilfredshed, belastning, stress og de øvrige undersøgte dimensioner</i>	27
<i>Faktorer af betydning for hhv. høj og lav samlet tilfredshed</i>	30
<i>Sammenfatning af sammenligninger af ansatte med høj og lav tilfredshed</i>	32
<i>Faktorer af betydning for oplevet stress</i>	32
<i>Sammenhænge mellem oplevede arbejdsbetingelser og sygefravær</i>	34
<i>Sammenfatning af sammenhænge mellem oplevede arbejdsbetingelser, oplevet stress og sygefravær</i>	35
SVAR PÅ ÅBNE SPØRGSMÅL	36
<i>Er der ting i forbindelse med dit arbejde og skolen i øvrigt, som tapper dig for energi? (spm. 20a)</i>	36
<i>Hvilke ting i forbindelse med dit arbejde og skolen i øvrigt giver dig glæde og energi? (spm. 20b)</i>	37
<i>Evt. tanker, oplevelser og problemstillinger, som du ikke mener er dækket ind af dine svar på spørgsmålene i skemaet (spm. 21)</i>	38
<i>Hvis jeg kunne få det præcis, som jeg ville på Kochs Skole, ville jeg ønske</i>	39
SAMMENFATNING AF RESULTATER	40
<i>Tilfredshed</i>	40
<i>Udviklingsområder</i>	40
<i>Sygedage og oplevet stress</i>	41
<i>Sammenhænge med afdeling, køn og anciennitet</i>	41
<i>Sammenhænge mellem tilfredshed, trivsel og oplevelsen af arbejdsbetingelserne</i>	41
<i>Oplevet stress: Risikofaktorer og beskyttende forhold i arbejdsbetingelserne</i>	42
<i>Forhold af betydning for sygefravær</i>	42
KONKLUSIONER	43

Resume

I foråret 2007 besluttede Fællesbestyrelsen (FB) ved Kochs Skole at undersøge de ansattes oplevelse af skolen som arbejdsplads. Formålet var at skabe grundlag for at forbedre arbejdsmiljøet og skabe udgangspunkt for dialog om udvikling af arbejdsbetingelserne på de enkelte afdelinger. I efteråret 2007 gennemførtes en anonym spørgeskemaundersøgelse, som besvaredes af alle 85 ansatte.

Høj trivsel og tilfredshed: Resultaterne viste en høj trivsel og en høj grad af samlet tilfredshed med skolen blandt de ansatte. Der var desuden høj grad af tilfredshed med undervisningen og samværet med børnene, med samarbejde og støtte fra kollegaer og med muligheder for udvikling og indflydelse. De ansatte oplevede ligeledes arbejdet som meningsfuldt, og at de var i overensstemmelse med skolens grundlæggende værdier.

Udviklingsområder: Resultaterne pegede også på en række områder, der kunne forbedres. I alt 22% havde ofte følt sig stresset, og 20% af de ansatte havde sygemeldt sig en eller flere gange pga. arbejdspress eller stress i perioden fra sommerferien til begyndelsen af november. Lavere trivsel og højere grad af stress var forbundet med oplevelse af arbejdspress og af belastning i forbindelse med særligt krævende forældre. Ledelse var et andet område, hvor resultaterne pegede på muligheder for forbedring. Lavere trivsel og højere grad af stress var således forbundet med lavere grad af tilfredshed med anerkendelse, feedback og supervision fra nærmeste leder. Ansatte med flere sygedage var mere tilfreds med nærmeste leder, hvilket kan fortolkes som udtryk for oplevelse af særlig omsorg for disse ansatte fra nærmeste leder.

Anbefalinger: På baggrund af resultaterne kan det derfor anbefales at fortsætte og intensivere arbejdet med at implementere skolens spilleregler for kommunikation og samarbejde mellem lærere og forældre. Undervisning i kommunikation generelt og håndtering af vanskelige mellem menneskelige relationer er yderligere et muligt tiltag, som vil kunne tænkes at skabe forbedringer på dette område, ligesom det også kunne afhjælpe samarbejdsproblemer, som, når de opstår, opleves som en væsentlig kilde til stress. Det anbefales også, at der arbejdes med at videreudvikle de ledelsesmæssige færdigheder og etablere løbende dialog om samarbejdsformer mellem ledelse og medarbejdere.

Fællesbestyrelsen, N. Kochs Skole, 2008.

Baggrund og formål

Fællesbestyrelsen (FB) ved Kochs Skole besluttede i 2003 at iværksætte en række undersøgelser af forældre, elever og ansattes oplevelser og tilfredshed med skolen. Formålet var at tilvejebringe et informationsgrundlag for det fortsatte arbejde med at udvikle og forbedre skolen. I 2003 gennemførtes en undersøgelse af forældrenes oplevelser og tilfredshed med skolen. Resultaterne udpegede en række områder, som FB ville arbejde for at forbedre i de kommende år. I 2006 gennemførtes tilsvarende en undersøgelse af børnenes relationer (Rapporterne kan downloades på www.kochs.dk - under mappen fællesbestyrelsen, igangsatte projekter).

I 2007 besluttede FB at undersøge Kochs skole som arbejdsplads med henblik på at afdække de ansattes oplevelse af arbejdsbetingelserne og tilfredshed med skolen. Formålet var bl.a. at undersøge de ansattes oplevelse af arbejdspress og stress og udpege de aspekter ved arbejdsbetingelserne som kunne tænkes hhv. at fremme og forebygge stress og de forhold som har betydning for den generelle tilfredshed med at være ansat på skolen. Det var FB's ønske, at resultaterne kunne bruges af FB og skolens ledelse til at forbedre arbejdsmiljøet og af ledelse og ansatte som udgangspunkt for dialog om udvikling af arbejdsbetingelserne på de enkelte afdelinger.

Metode

Arbejdsprocessen

På FB's arbejdsdøgn i foråret 2007 blev der arbejdet med ”skolen som arbejdsplads” som tema. Med udgangspunkt i et oplæg om eksisterende viden fra stress- og arbejdsmiljøforskningen og resultaterne af en interviewundersøgelse af udvalgte ansatte, gennemført af den daværende lærerrådsformand, udarbejdede FB en række temaer og spørgsmål, som blev anset for potentielt vigtige for de ansattes oplevelse af arbejdsbetingelserne og tilfredshed med skolen. Tanken om at gennemføre en undersøgelse blev præsenteret i forbindelse med et foredragsarrangement for skolens ansatte om stress, stresshåndtering og psykisk arbejdsmiljø. Der blev derefter nedsat et udvalg, som havde til opgave at udarbejde et udkast til et spørgeskema. Udvalget bestod af Bobby Zachariae (formand for FB), Kim Frandsen (lærerrådsformand) og Kurt Storgaard (Afdelingsleder på Rød Etage). På baggrund af de opstillede temaer udarbejdedes en række udkast til spørgsmål, som diskuteredes i udvalget. Det endelige udkast blev forelagt, kommenteret og vedtaget af FB.

Temaer

På baggrund af viden fra arbejdsmiljø- og stressforskning blev det besluttet, at der skulle stilles detaljerede spørgsmål til en række overordnede temaer, som man ved kan have betydning for trivsel

og stress. Endvidere udarbejdedes en række spørgsmål, som kunne tænkes at være særligt relevante for en skolearbejdsplads. Der blev overordnet spurgt til en række kendte og formodede risikofaktorer samt til en række forhold, som man ved kan have en beskyttende og/eller trivselsfremmende betydning:

Risikofaktorer:

1) *Generelle jobkrav*, herunder oplevelse af arbejdspress, følelsesmæssig belastning og arbejdstider. 2) *Balance mellem de enkelte arbejdsopgaver* og 3) *balancen mellem arbejde og privatliv*, herunder hvilke problemer, de ansatte evt. tænkte på, når de har fri. Disse forhold udgjorde de formodede risikofaktorer.

Beskyttende faktorer:

4) *Anerkendelse og tryghed*, herunder balance mellem løn og indsats. 5) *Oplevelsen af information og muligheden for indflydelse og medinddragelse*. 6) *Oplevelsen af personlige kompetencer og ressourcer* til håndtering af arbejdsopgaverne, 7) *Oplevelsen af at kunne udvikle sig fagligt og personligt* i jobbet, 8) *Klarhed omkring fordeling af roller og ansvar*, 9) *Tilfredshed med fysiske rammer og tid*, 10) *Oplevelsen af samarbejdsklimaet, åbenhed og social støtte* på arbejdspladsen, 11) *Oplevelsen af meningsfuldhed, sammenhæng* og overensstemmelse med arbejdspladsens værdier, 12) *Oplevelsen af ledelsen*, herunder evne til at skabe udviklingsmuligheder, lytte, informere, støtte, vise anerkendelse, give feedback, håndtere uenigheder og vise omsorg for medarbejderne. Man ved fra en række undersøgelser, at netop disse forhold kan modvirke negative konsekvenser af stress og høje jobkrav.

Skole-specifikke forhold:

Temaer af særlig betydning for en skole som arbejdsplads var: *Oplevelsen af undervisningen og klassen/årgangen* samt *oplevelsen af forældresamarbejdet*. Der blev under ledelsesspørgsmålene spurgt til oplevelsen af såvel nærmeste leder, skolelederen, Forretningsudvalget (FU) og Fællesbestyrelsen (FB).

Helbred og trivsel:

Der blev desuden spurgt direkte til forhold vedrørende helbred og trivsel, herunder antal sygedage og om man havde meldt sig syg pga. arbejdspress eller stress. Der blev desuden spurgt til oplevelsen af helbredet generelt. Endelig omhandlede en række spørgsmål hhv. positiv og negativ psykisk og fysisk trivsel.

Samlet tilfredshed

Samlet tilfredshed og oplevelse af at være ansat på skolen blev søgt vurderet ved at stille fire spørgsmål om 1) generel tilfredshed, 2) overvejelser om jobskifte, 3) villighed til at anbefale skolen som arbejdsplads til andre, 4) villighed til at anbefale andre at lade deres barn gå på skolen.

Baggrundsoplysninger

I spørgeskemaet blev der desuden spurgt til en række baggrundsoplysninger. Der blev spurgt til 1) den ansattes køn, 2) hvilket klassetrin, han eller hun arbejdede med (0. – 2., 3. – 5., 6. – 7., 8. – 9., 10. klasse), eller om den ansatte havde andre funktioner end undervisning.; 3) hvilken etage, han eller hun var ansat på, samt 4) den ansattes anciennitet (5 år eller mindre eller mere end 5 år).

Åbne spørgsmål:

Endelig var der på sidste side i spørgeskemaet mulighed for at svare på følgende åbne spørgsmål: 1) ”Er der ting i forbindelse med dit arbejde og skolen i øvrigt, som tapper dig for energi?” 2) ”Hvilke ting i forbindelse med dit arbejde og skolen i øvrigt giver dig glæde og energi?” 3) ”Evt. tanker, oplevelser og problemstillinger, som ikke er dækket ind af svarene på spørgsmålene i skemaet?” Og 4) ”Hvis jeg kunne få det præcis, som jeg ville, på Kochs Skole, ville jeg ønske mig at...”

Anonymitet

Det blev besluttet, at undersøgelsen skulle være anonym, men at det samtidig skulle være muligt at rykke ansatte, der ikke havde afleveret spørgeskemaet. Dette sikredes ved, at de ansatte skulle aflevere spørgeskemaet i en lukket kuvert med deres navn udenpå. Kuverten forblev lukket, men det blev registreret, hvilke ansatte, der havde afleveret spørgeskema og ansatte, der ikke havde afleveret en kuvert ved tidsfristens udløb blev rykket for at opnå maksimal svarprocent. Kuverterne blev afleveret til en studentermedhjælper, der indtastede svarene i et Excel-ark. For at sikre, at det ikke skulle være muligt at identificere enkelte medarbejdere på basis af for detaljerede baggrundsoplysninger, blev det besluttet, at lærerrepræsentanterne i spørgeskemaudvalget, tillidsrepræsentanten samt den nuværende lærerrådsformand skulle læse den færdige rapport igennem for at udelukke eventuelle detaljer, der kunne bryde anonymiteten. Det blev endvidere besluttet, at analyserne kun skulle undersøge overordnede sammenhænge, f.eks. mellem etage og svar eller mellem køn og svar, men ikke analysere kombinationer, f.eks. af køn, etage og anciennitet.

Analyser

Analyserne fokuserede på:

- 1) Fordelinger af svar for de enkelte spørgsmål med henblik på at udpege eventuelle ”problemområder”, hvor tilfredsheden var lavere end på forhånd fastlagte kriterier. Kriterierne for et hhv. mindre eller mere udtalt problemområde var, at mindst 10% eller 20% af de ansatte havde sat kryds ved de to svarkategorier, som svarede til den laveste tilfredshed.
- 2) Udregning af totalscores for de overordnede temaer eller dimensioner ved arbejdsbetingelserne med henblik på at undersøge betydning af afdeling, køn og anciennitet og sammenhænge mellem svarene.
- 3) Analyser af sammenhænge ved hjælp af korrelationsanalyser mellem dimensioner, udvalgte spørgsmål og samlet tilfredshed, positiv trivsel, psykisk og fysisk belastning, oplevet stress og sygefravær.

Pga. de mange undersøgte parametre og det forholdsvis begrænsede antal deltagere i undersøgelsen var det ikke muligt at gennemføre såkaldte multivariate analyser, hvor der kan tages højde for den indbyrdes sammenhæng mellem de undersøgte faktorer. Det er ligeledes vigtigt at understrege, at undersøgelsen er en såkaldt tværsnitsanalyse med et enkelt måletidspunkt, og at man derfor ikke kan tillade sig at konkludere noget endeligt om den årsagsmæssige retning mellem fundne sammenhænge. Hvis man f.eks. finder en sammenhæng mellem tilfredshed med forældresamarbejdet og stress, kan man ikke konkludere, om det er tilfredshed med forældresamarbejdet, der har betydning for stress, eller omvendt.

Resultater

Svarprocent:

Efter rykkerprocedure blev i alt 85 skemaer blev returneret, svarende til en svarprocent på 100. Dog skal det bemærkes, at nogle ansatte havde valgt ikke at besvare enkelte spørgsmål, hvilket betyder, at der for nogle analyser er tale om en lavere svarprocent. Fordelingen af de ansatte mht. køn, anciennitet m.v. er vist i tabel 1.

Tabel 1. Fordeling af ansatte på køn, anciennitet, etage og klassetrin

Køn		Anciennitet			
Mand	Kvinde	5 år eller mindre		Mere end 5 år	
48%	52%	40%		60%	
0.- 2. kl.	3. – 5. kl.	6. – 7. kl.	8. – 9. kl.	10. kl.	Underviser ikke
27%	14%	16%	11%	9%	24%
Rød etage	Gul etage	Grøn-Blå	Ikke-relevant		
20%	19%	37%	24%		

Svarfordelinger på enkelt spørgsmål

I de følgende tabeller vises svarfordelingerne (i procent af de afgivne svar) for de enkelte spørgsmål i spørgeskemaet for den samlede medarbejdergruppe. I de efterfølgende analyser vil de enkelte temaer og deres sammenhæng med køn, anciennitet, etage, stress, trivsel og tilfredshed blive undersøgt samlet. Hvis svarfordelingen overstiger i alt 10% for de to svarkategorier, der svarer til den *ringeste tilfredshed*, er dette spørgsmål mærket med * . Hvis svarfordelingen er 20% eller mere, angives dette med **. Hensigten er at henlede opmærksomheden på områder, som kunne kræve særlige overvejelser. * svarer til at 1 ud af 10 oplever moderat til høj grad af belastning, og ** at 1 ud af 5 oplever moderat til høj grad af belastning på det pågældende område.

Tabel 2. Oplevelse af generelle jobkrav (%)

		Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
**	Jeg oplever et stort arbejdspress i det daglige	12	30	37	12	10
*	Mine arbejdsopgaver hober sig op og er vanskelige at nå	27	35	24	12	2
(**)	Jeg oplever, at mit arbejde stiller store krav til min koncentration og hukommelse	13	14	24	33	16
*	Jeg oplever, at mit arbejde er følelsesmæssigt belastende	27	28	26	18	1
*	Jeg er tilfreds med mine arbejdstider	5	7	22	31	35

(**) Der tages forbehold for, at dette ikke forhold ikke nødvendigvis er belastende.

Tabel 3. Tilfredshed med undervisning og klassen/årgangen (%)

<i>(Er ikke besvaret af teknisk-adm. personale)</i>	Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
Jeg oplever, at undervisningen i klassen fungerer fint	0	2	19	47	32
Jeg oplever, at børnene tager godt imod min undervisning	0	0	15	52	34
Jeg oplever, at jeg har god kontakt med børnene/eleverne	0	0	3	51	46
Jeg føler, at børnene/eleverne respekterer mig	0	0	6	43	51
Jeg føler, at jeg er i stand til at skabe arbejdsro i undervisningen	0	0	23	42	36
Børnene laver de hjemmeopgaver, de får for	3	3	55	26	12
Jeg oplever, at børnene er interesseret i at lære	0	2	23	48	27
Jeg oplever, at der er en god stemning i klassen/årgangen	0	2	16	37	45

Tabel 4. Balancen mellem arbejdsopgaverne (%)

<i>(Er ikke besvaret af teknisk-adm. personale)</i>	For lidt		Passende		For meget
* Mine undervisningsopgaver fylder	0	8	77	11	3
** Forberedelse af undervisningen fylder	2	3	73	21	2
** Løsningen af sociale problemer og andre ikke-undervisningsrelaterede opgaver fylder	0	3	55	26	16
** Administration og møder fylder	0	0	57	29	15
* Forældresamarbejdet fylder	0	7	82	7	5

Tabel 5. Tilfredshed med forældresamarbejdet (%)

<i>(Er ikke besvaret af teknisk-adm. personale)</i>	Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
Forældrene giver mig den støtte, jeg har brug for	0	3	29	44	24
Mit samarbejde med forældrene fungerer godt	0	2	15	47	37
Der er en god stemning blandt forældrene	0	2	26	41	31
Forældrene er engagerede i klassens trivsel	2	8	38	32	20
Forældrene anerkender min indsats	2	0	19	55	24
** Forældrenes deltagelse i møder m.v. er tilfredsstillende	9	16	33	29	14
(**) Der er enkelte forældre, som er særligt krævende (spm 4g)	5	12	22	22	40
** Hvis du har svaret 1, 2, 3 eller 4 til spm 4g: Dette er belastende for mig (ellers: udfyldes ikke)	30	17	22	19	13

(**) Krævende forældre kan men behøver ikke at opleves som belastende.

Tabel 6. Indflydelse på privatlivet (%)

		Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
*	Mit arbejde sluger så meget energi, at det belaster mit privatliv	30	28	28	11	5
*	Mit arbejde optager så meget tid, at det går ud over mit privatliv	29	29	30	8	4
**	Jeg føler mig ofte tvunget til at tage arbejde med hjem	27	7	22	16	27
**	Jeg tænker ofte på problemer fra mit arbejde, når jeg har fri	9	17	34	21	20
	Hvis jeg tænker på problemer, er det overvejende:	Slet ikke		Delvis		I høj grad
**	Konflikter eller problemer med børn	26	15	27	21	12
*	Konflikter eller problemer med forældre	39	24	22	7	7
	Konflikter eller problemer med kollegaer	38	40	16	4	2
	Konflikter eller problemer med ledere	65	23	5	5	2
**	Arbejdsopgaver/arbejdspres	16	15	34	23	12

Tabel 7. Oplevelse af anerkendelse og tryghed i jobbet (%)

		Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
**	Jeg får en løn, der passer til mine kvalifikationer og indsats	21	19	27	19	13
**	Jeg får ros og anerkendelse for min indsats	9	21	37	22	11
	Jeg frygter ikke at blive arbejdsløs	5	5	8	13	69

Tabel 8. Tilfredshed med indflydelse, information, og medinddragelse (%)

		Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
	Jeg får informationer om vigtige ændringer og beslutninger	4	6	31	33	26
	Jeg har den indflydelse, jeg ønsker, på mine egne arbejdsbetingelser og opgaver	1	1	23	42	33
	Jeg har den indflydelse, jeg ønsker, på mine generelle arbejdsbetingelser	1	5	30	42	22
	Jeg får de informationer, jeg har brug for, for at kunne gøre mit arbejde ordentligt	2	6	30	32	30
	Jeg kan selv planlægge og tilrettelægge mit arbejde	0	1	21	35	43
	Jeg oplever, at mine meninger tæller	0	6	18	39	37

Tabel 9. Oplevelse af egne kompetencer og ressourcer

<i>(Sidste 2 spm besvares ikke af teknisk-adm. personale)</i>	Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
Jeg har de personlige færdigheder, der skal til, for at udføre mine arbejdsopgaver	0	1	9	53	36
Jeg tror på, at jeg kan løse de fleste problemer på mit arbejde, hvis jeg prøver ihærdigt nok	0	4	12	31	53
Jeg har de nødvendige ressourcer til rådighed	4	3	27	47	19
<i>Jeg har den faglige viden, der er nødvendig, for at udføre mine undervisningsopgaver</i>	0	2	25	48	25
<i>Jeg har de pædagogiske færdigheder, der er nødvendige, for at udføre mine arbejdsopgaver</i>	0	0	23	45	31

Tabel 10. Oplevelse af muligheder for faglig og personlig udvikling (%)

	Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
** Jeg får den faglige supervision, jeg har brug for	10	21	35	24	11
Jeg har mulighed for at lære og udvikle mig personligt	4	4	32	34	27
* Jeg får de muligheder for kurser og efteruddannelse, jeg har brug for	6	9	30	37	19
** Min nærmeste leder støtter mig i min faglige udvikling	6	15	27	31	21
** Ledelsen tager initiativer til at udfordre og udvikle medarbejderne	15	22	39	15	9
** Jeg er tilfreds med medarbejderudviklingssamtalerne	6	22	32	27	13

Tabel 11. Klarhed om roller og ansvarsfordeling (%)

	Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
Der er klare mål for mit arbejde	4	5	31	41	19
Det er klart, hvad der forventes af mig i mit arbejde	4	6	27	43	21
Medarbejderne ved, hvad der er deres ansvarsområder	3	7	25	44	21
* Arbejdet bliver fordelt og organiseret på en hensigtsmæssig måde	3	9	35	37	17

Tabel 12. Tilfredshed med fysiske rammer og tid (%)

(3 første spm besvares ikke af teknisk-adm. personale)		Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
	Jeg er tilfreds med undervisningslokalerne	3	7	55	29	7
*	Jeg har de undervisningsmaterialer, der skal til, for at udføre mit arbejde tilfredsstillende	3	14	37	35	11
**	Jeg oplever støj og uro, så det forstyrrer mig i min undervisning	10	32	29	21	10
**	Jeg oplever støj og uro, så det forstyrrer mig i mine øvrige arbejdsopgaver	18	26	24	24	8
**	Jeg er tilfreds med fællesrum og de øvrige indendørs fysiske rammer	3	24	34	30	9
*	Jeg er tilfreds med de udendørs fysiske rammer	3	13	36	33	15
	Jeg har de tekniske hjælpemidler, som er nødvendige for at udføre mit arbejde tilfredsstillende	4	4	36	32	25
**	Der er mulighed for at tage pauser, når det passer mig, i løbet af dagen	11	16	22	26	25
**	Jeg kan arbejde uforstyrret, når jeg har brug for det	7	19	32	25	17
**	Jeg har god tid til at udføre mine arbejdsopgaver	8	15	40	31	7
**	Jeg kan tage en fridag, når jeg har brug for det	20	19	24	17	20

Tabel 13. Tilfredshed med samarbejde og social støtte (%)

	Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
Der er et godt samarbejde på skolen	1	5	36	38	20
Der er et godt samarbejde i min afdeling (etage)	1	4	21	38	36
Jeg har et godt samarbejde med mine nærmeste samarbejdspartnere (f.eks. team)	0	1	11	29	60
Mine kollegaer støtter og hjælper mig i mit arbejde	0	0	16	39	45
Mine kollegaer bekymrer sig om mig og min trivsel	1	6	7	39	46
Der er en god stemning på min afdeling (etage)	1	1	16	33	49
Der er en god stemning på skolen som helhed	1	0	21	45	32
Man kan sige tingene åbent og direkte på min afdeling	1	4	18	50	27
(*) Jeg har nære venner på skolen	14	17	26	21	21

(*) Ikke at have nære venner på skolen, behøver ikke at være belastende og er ikke angivet som problematisk.

Tabel 14. Oplevelse af meningsfuldhed og overensstemmelse med skolens værdier (%)

	Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
Jeg føler, at jeg gør en forskel	1	1	13	44	41
Jeg arbejder med det, jeg er bedst til	6	0	13	38	43
Mine kolleger er engagerede i arbejdets kvalitet	0	2	16	53	29
Mit arbejde er stimulerende og meningsfuldt	2	0	13	38	46
Jeg føler, at jeg kan udnytte mine evner og færdigheder i mit arbejde	4	1	14	37	44
Medarbejderne behandler hinanden respektfuldt	0	1	26	33	39
Jeg er enig i skolens værdigrundlag	0	5	15	33	48
Jeg føler, at der er overensstemmelse mellem skolens værdier og min pædagogiske praksis	1	1	15	49	34
Ledelsen behandler medarbejderne retfærdigt	2	0	8	52	37
Jeg er stolt af mit arbejde	0	4	16	32	49
Der er plads til at være anderledes på skolen	0	1	11	33	55

Tabel 15. Oplevelse af nærmeste leder (%)

I hvor høj grad oplever du, at din nærmeste leder ...	Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
* sørger for at skabe gode udviklingsmuligheder for medarbejderne?	4	10	38	39	10
er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter?	1	1	15	40	43
informerer de ansatte om vigtige beslutninger og andre forhold af betydning for medarbejderne?	1	1	20	40	38
yder medarbejderne den støtte, de har brug for, for at kunne udføre deres arbejde?	0	5	17	49	29
* viser medarbejderne den anerkendelse, de fortjener for deres indsats?	1	10	39	43	7
** er god til at give mig feedback på mit arbejde?	4	28	37	23	9
prioriterer medarbejdernes trivsel?	1	6	20	34	39
* er god til at håndtere uenigheder og konflikter?	5	10	29	38	18
viser omsorg for medarbejderne, når de har brug for det?	1	4	15	35	45

Tabel 16. Oplevelse af skolelederen (%)

I hvor høj grad oplever du, at <u>skolelederen</u> ...	Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
skaber gode udviklingsmuligheder for medarbejderne?	0	0	36	46	12
er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter?	1	5	26	50	18
informerer om vigtige beslutninger og andre forhold af betydning for medarbejderne?	0	5	15	58	22
yder medarbejderne den støtte, de har brug for, for at kunne udføre deres arbejde?	0	9	27	49	15
* viser medarbejderne den anerkendelse, de fortjener for deres indsats?	5	14	42	31	8
** giver medarbejderne feedback på deres arbejde?	10	28	36	21	5
prioriterer medarbejdernes trivsel?	0	4	32	39	25
er god til at håndtere uenigheder og konflikter?	0	9	22	43	27
viser omsorg for medarbejderne, når de har brug for det?	1	1	20	38	40

Tabel 17. Oplevelse af Forretningsudvalget (FU) (%)

I hvor høj grad oplever du, at FU ...	Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
skaber gode udviklingsmuligheder for medarbejderne?	3	4	46	42	5
er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter?	1	1	36	47	15
informerer om vigtige beslutninger og andre forhold af betydning for medarbejderne?	3	3	24	49	22
yder medarbejderne den støtte, de har brug for, for at kunne udføre deres arbejde?	3	1	47	33	16
** viser medarbejderne den anerkendelse, de fortjener for deres indsats?	11	16	49	21	4
** giver medarbejderne feedback på deres arbejde?	20	25	36	17	3
prioriterer medarbejdernes trivsel?	1	4	35	45	15
er god til at håndtere uenigheder og konflikter?	3	7	53	27	11
* viser omsorg for medarbejderne, når de har brug for det?	3	8	34	27	29

Tabel 18. Oplevelse af Fællesbestyrelsen (FB) (%)

I hvor høj grad oplever du, at Fællesbestyrelsen (FB) ...	Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
* skaber gode udviklingsmuligheder for medarbejderne?	5	7	41	38	9
er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter?	1	4	42	38	16
informerer om vigtige beslutninger og andre forhold af betydning for medarbejderne?	3	4	39	43	12
yder medarbejderne den støtte, de har brug for, for at kunne udføre deres arbejde?	4	4	52	32	8
* viser medarbejderne den anerkendelse, de fortjener for deres indsats?	3	13	41	37	5
** giver medarbejderne feedback på deres arbejde?	12	26	42	18	1
prioriterer medarbejdernes trivsel?	1	5	34	46	14
* er god til at håndtere uenigheder og konflikter?	3	8	58	26	5
* viser omsorg for medarbejderne, når de har brug for det?	4	9	39	31	17

Tabel 19. Oplevelse af helbred

Sygedage og helbred					
Hvor mange sygedage har du haft siden sommerferien?	Antal sygedage:		Gnm: 1,9; min: 0 – maks.: 8		
Er det sket, at du må melde dig syg pga. arbejdspress eller stress siden sommerferien?	Aldrig 81%	En enkelt gang 16%		Flere gange 4%	
* Mit helbred er fremragende	Slet ikke enig 2	9	Delvis enig 26	26	Meget enig 38

Tabel 20. Positiv og negativ psykisk og fysisk trivsel (%)

Indenfor de sidste 4 uger:		Aldrig	Sjældent	Af og til	Ofte	Meget ofte
**	18d. Hvor ofte har du følt dig stresset?	11	23	45	18	4
**	18e. Hvor ofte har du haft smerter?	39	30	21	16	5
	18f. Hvor ofte har du følt dig veloplagt og fuld af liv?	0	1	25	53	25
	18g. Hvor ofte har du følt dig nervøs?	28	53	16	4	0
	18h. Hvor ofte har du følt dig så langt nede, at intet kunne opmuntre dig?	63	28	6	2	1
	18i. Hvor ofte har du følt dig rolig og afslappet?	0	6	23	51	21
	18j. Hvor ofte har du været fuld af energi?	0	2	28	51	18
	18k. Hvor ofte har du følt dig trist til mode?	25	45	27	4	0
	18l. Hvor ofte har du følt dig udslidt?	29	34	30	6	1
	18m. Hvor ofte har du været glad og tilfreds?	0	0	15	52	34
**	18n. Hvor ofte har du følt dig træt?	1	18	45	25	11

Tabel 21. Samlet tilfredshed (%)

Samlet oplevelse	Slet ikke enig		Delvis enig		Meget enig
19a. Jeg er tilfreds med at være ansat på Kochs Skole	0	0	7	27	56
19b. Jeg overvejer at skifte job, hvis lejligheden byder sig	63	18	10	4	6
19c. Jeg ville anbefale andre at tage job på skolen	0	2	13	30	55
19d. Jeg ville anbefale andre at lade deres barn gå på skolen	0	0	5	26	69

Sammenfatning af svarfordelingerne for de enkelte spørgsmål

Svarene på de enkelte spørgsmål peger på en *høj generel tilfredshed* med at være ansat på Kochs Skole, og over 80% satte kryds ved de to mest positive svarkategorier. De overordnede temaer, for hvilke de ansatte som helhed udtrykte en høj grad af tilfredshed var 1) oplevelsen af undervisningen og klassen eller årgangen, 2) oplevelse af indflydelse, information og medinddragelse, 3) oplevelse af egne kompetencer og ressourcer, 4) oplevelse af samarbejde og støtte fra kollegaer og 5) oplevelsen af meningsfuldhed og overensstemmelse med skolens værdier. For disse temaer lå ingen svar udenfor de opstillede kritiske grænser på hhv. 10 og 20% svar indenfor de to mest negative svarkategorier.

Tilfredsheden var også generelt høj mht. oplevelsen af 1) forældresamarbejdet og 2) oplevelsen af klarhed i fht roller og ansvarsfordeling, hvor kun enkelte spørgsmål havde svar udenfor de kritiske værdier. I forbindelse forældresamarbejdet var over 20% mindre tilfredse med forældrenes deltagelse i møder. Over 60% oplevede at enkelte forældre var særligt krævende, og af disse oplevede 32% det som belastende. I forbindelse med roller og ansvar, oplevede 12%, at arbejdet ikke blev fordelt og organiseret på en tilfredsstillende måde.

Med udgangspunkt i de fastlagte kritiske værdier, lå der flest svar udenfor de kritiske grænser indenfor følgende temaer: 1) oplevelsen af jobkrav, 2) oplevelsen af balancen mellem opgaverne, 3) anerkendelse, 4) faglig og personlig udvikling, 5) tilfredshed med fysiske rammer og tid, og 6) oplevelsen af ledelse.

Mht. jobkrav, oplevede 22% et stort arbejdspress i det daglige og 19% at arbejdet var følelsesmæssigt belastende. Oplevelsen af jobkrav afspejler sig ligeledes i, at flere oplevede, at de fleste arbejdsopgaver fyldte for meget. Det var først og fremmest løsningen af sociale problemer og ikke-undervisningsrelaterede opgaver og administration og møder, hvor hhv. 42 og 44% oplevede disse opgaver som fyldende for meget. Oplevelsen af jobkrav kan også tænkes at afspejle sig i, at 16% oplevede, at arbejdet sluger så meget energi, at det belaster privatlivet.

I fht temaet om anerkendelse angav 40%, at de ikke mente, at deres løn passede til kvalifikationer og indsats, og 30% oplevede ikke at få ros og anerkendelse for deres indsats. Omvendt var der kun 10%, som angav en vis bekymring i fht at blive arbejdsløse.

Oplevelsen af faglig og personlig udvikling var et andet tema, hvor der lå mange svar udenfor de fastlagte kritiske grænser. I alt 31% mente ikke, at de fik den nødvendige faglige supervision og 37% savnede, at ledelsen tager initiativer til at udfordre og udvikle medarbejderne. Mht. medarbejderudviklingssamtalerne udtrykte 28% en lavere grad af tilfredshed.

I forbindelse med oplevelsen af fysiske rammer og tid, savnede 17% tilstrækkelige undervisningsmaterialer og hhv. 27% og 16% var mindre tilfredse med hhv. indendørs og udendørs fysiske rammer. I alt 31% og 32% oplevede, at støj og uro forstyrrede deres undervisning eller øvrige arbejdsopgaver. I alt 26% oplevede ikke at de kunne arbejde uforstyrret, når de havde brug for det, og 23% følte ikke, at de havde god tid til at udføre deres arbejdsopgaver. Desuden oplevede 27% ringe mulighed for at kunne tage pauser i løbet af dagen og 39% følte ikke, at de kunne tage en fridag, når de havde brug for det.

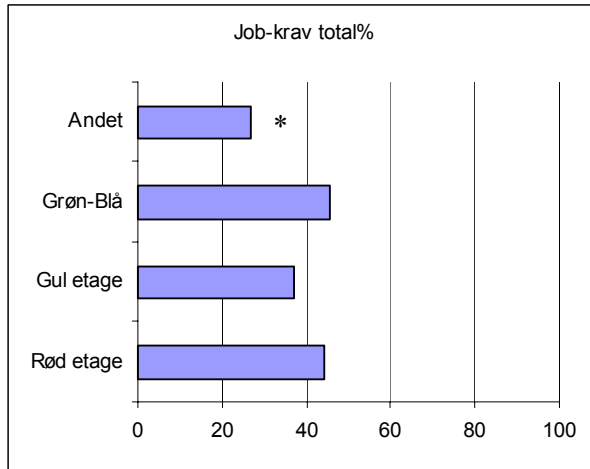
I forbindelse med oplevelse af såvel nærmeste leder som skolelederen samt FU og FB, koncentrerede de potentielt kritiske svarfordelinger sig om spørgsmålene om anerkendelse og feedback. Dette gjaldt først og fremmest feedback, hvor 32% og 38% ikke mente, at hhv. deres nærmeste leder og skolelederen gav tilstrækkelig feedback. De tilsvarende svarfordelinger for FU og FB var 45% og 38%.

For at undersøge mulige sammenhænge mellem arbejdsbetingelser og fysisk og psykisk trivsel stilledes en række spørgsmål om sygedage, helbred og psykisk og fysisk trivsel. Antallet af sygedage i månederne siden sommerferien strakte sig fra 0 til 8 dage, og de ansatte havde i gennemsnit 1,9 sygedage i denne periode. I alt 20% af de ansatte havde meldt sig syg pga. arbejdspress eller stress i perioden, 16% en enkelt gang og de resterende 4% (3 medarbejdere) flere gange. I alt 11% oplevede deres helbred som ringe. Mht. oplevelsen af fysisk og psykisk trivsel faldt kun tre spørgsmål udenfor de kritiske grænser: I alt 22% havde ofte følt sig stresset, 21% havde ofte haft smerter og 36% havde ofte følt sig trætte.

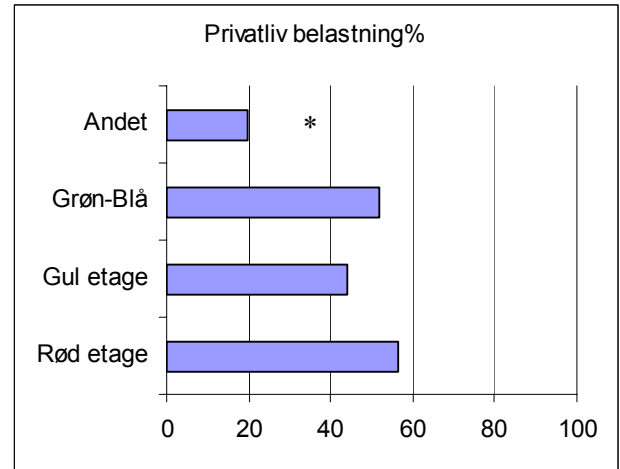
Yderligere analyser og sammenligninger

For at kunne sammenligne f.eks. etager, mænd og kvinder og ansatte med høj og lav anciennitet, beregnedes en samlet score for hvert af de overordnede temaer, som spørgsmålene var grupperet i. Scoren blev beregnet som en procent-score, dvs. med værdier fra 0 til 100.

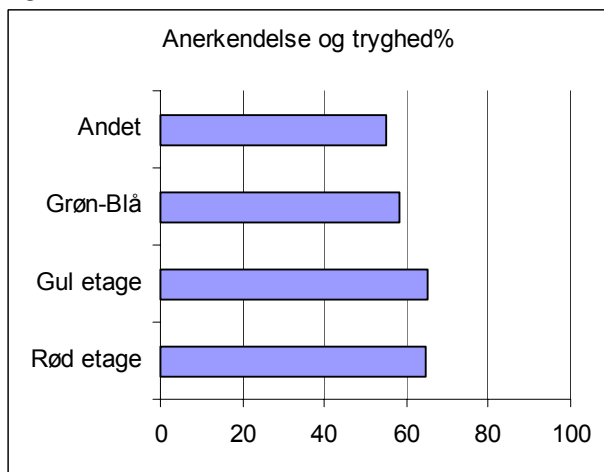
Nedenfor sammenlignes afdelingerne (de tre etager, Rød, Gul, Grøn-Blå (inklusive 10. kl.) og ansatte uden etagetilknytning) mht. de overordnede dimensioner i arbejdsmiljøet. Job-krav, belastning af privatlivet og job-balance er potentielle belastninger, mens de øvrige dimensioner repræsenterer tilfredshed med pågældende dimension.



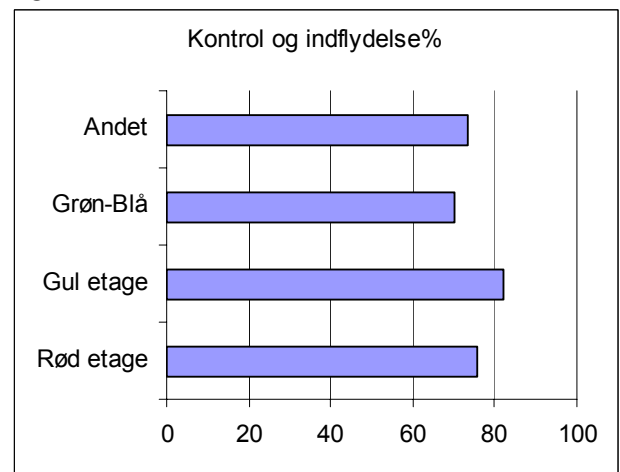
Figur 1a



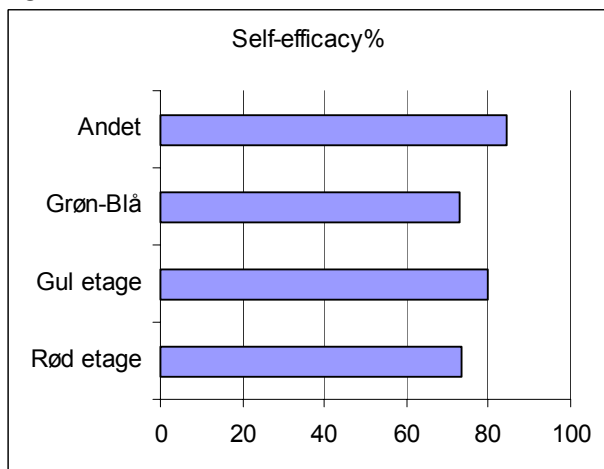
Figur 1b



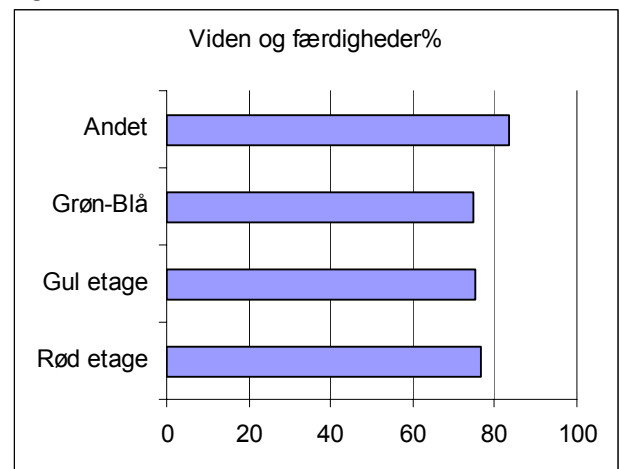
Figur 1c



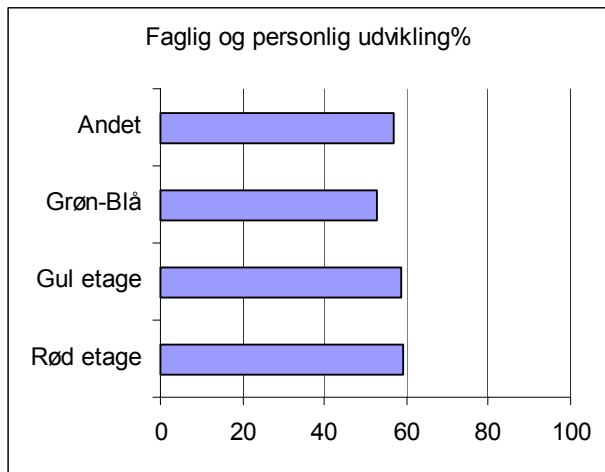
Figur 1d



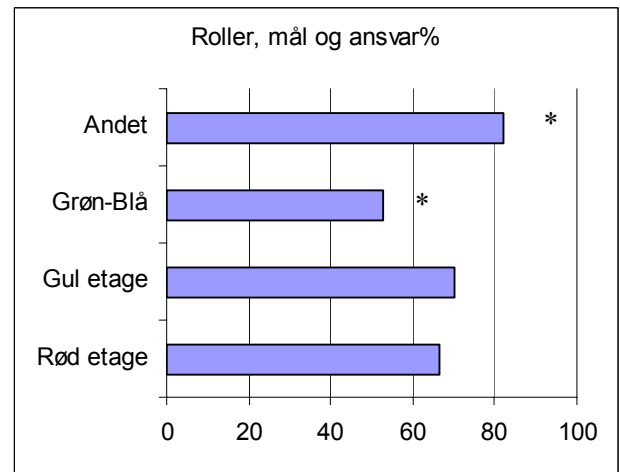
Figur 1e



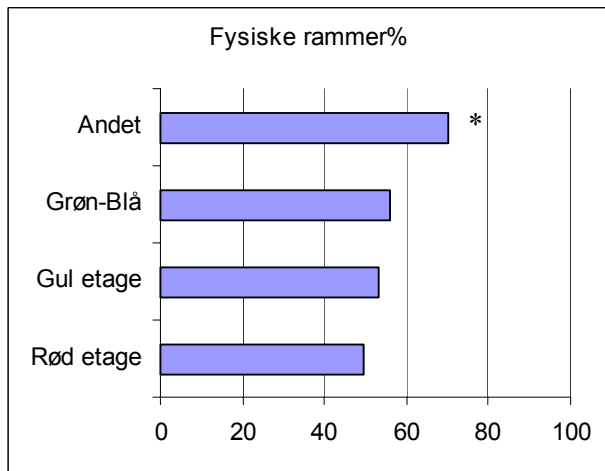
Figur 1f



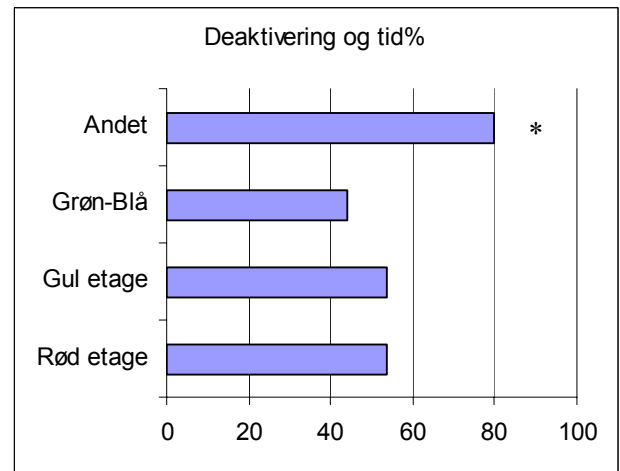
Figur 1g



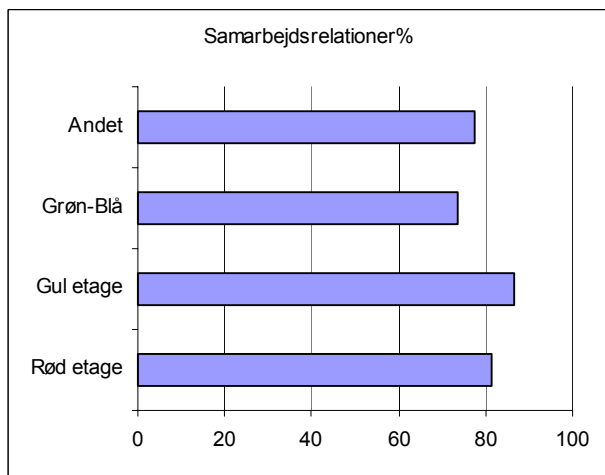
Figur 1h



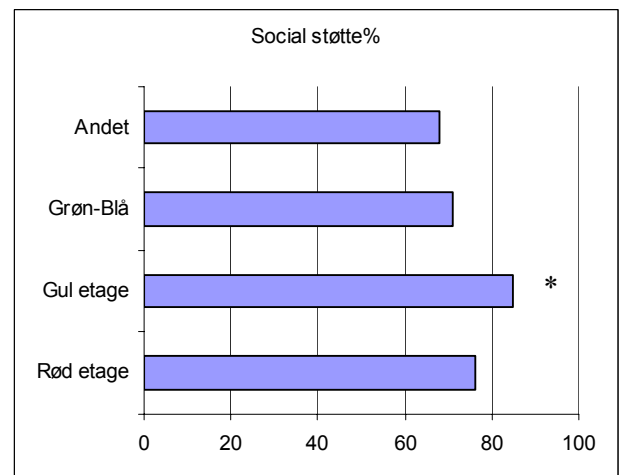
Figur 1i



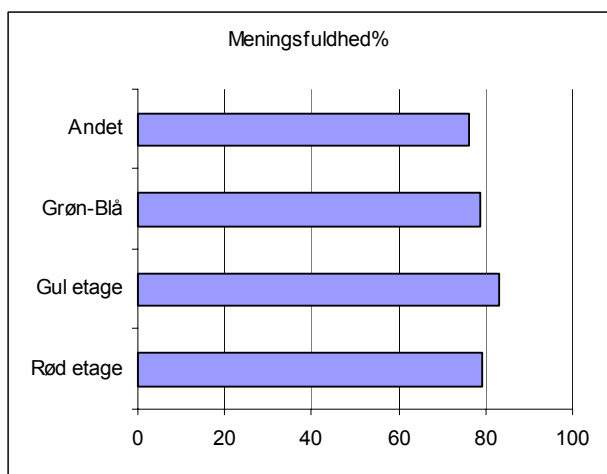
Figur 1j



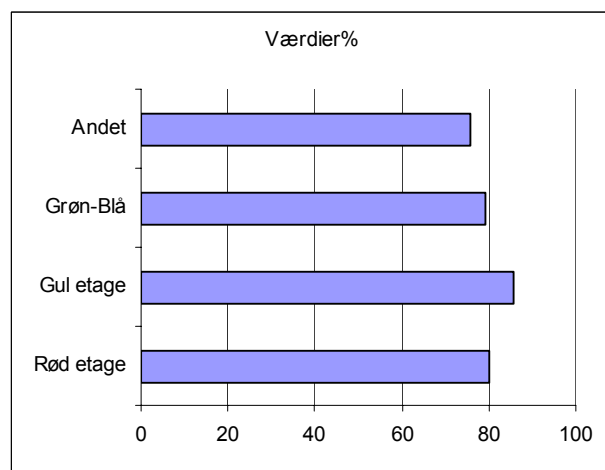
Figur 1k



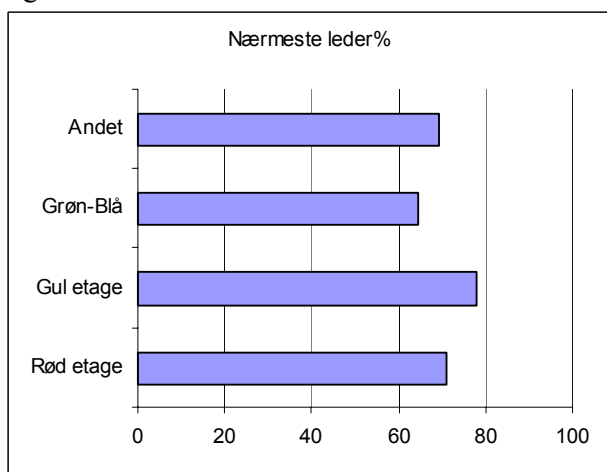
Figur 1l



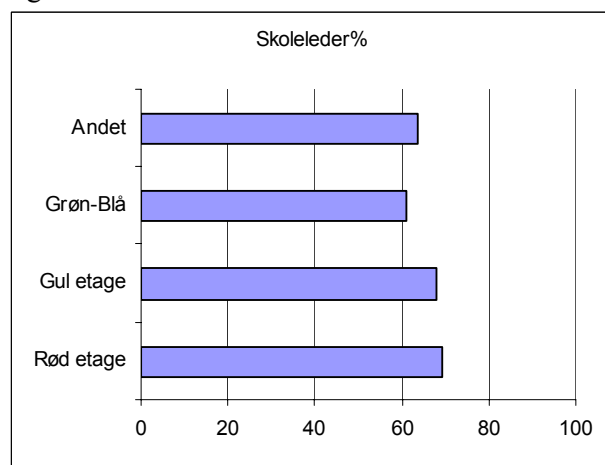
Figur 1m



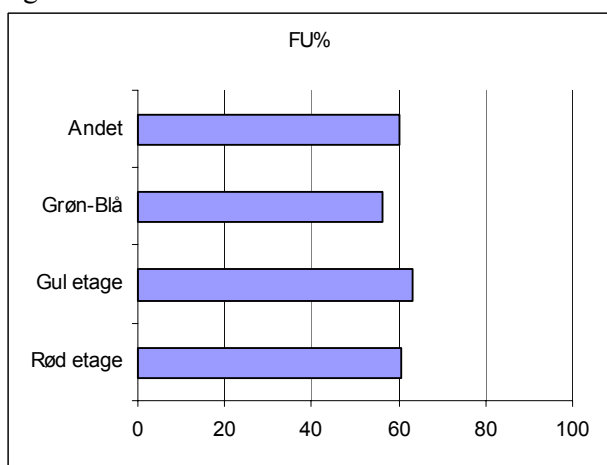
Figur 1n



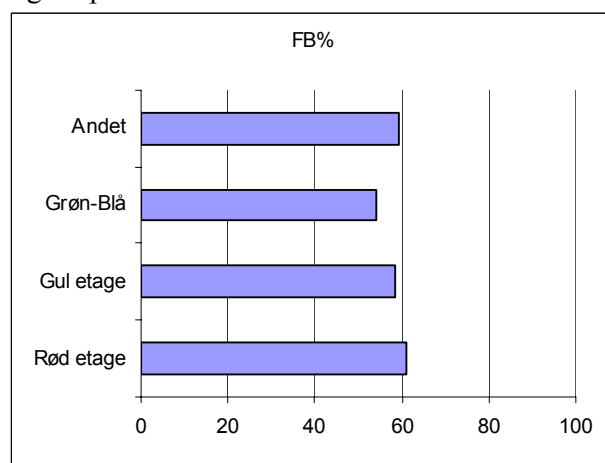
Figur 1o



Figur 1p

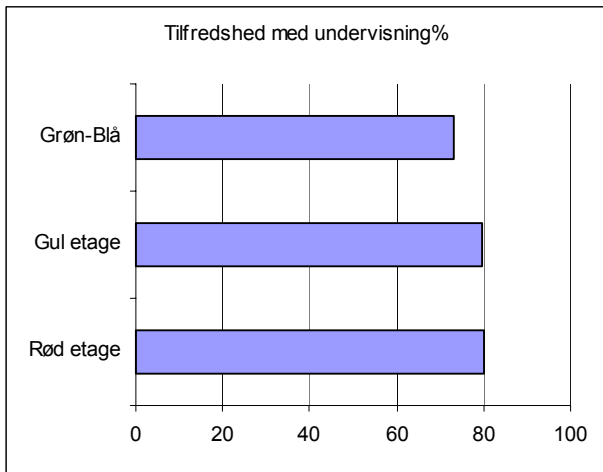


Figur 1q

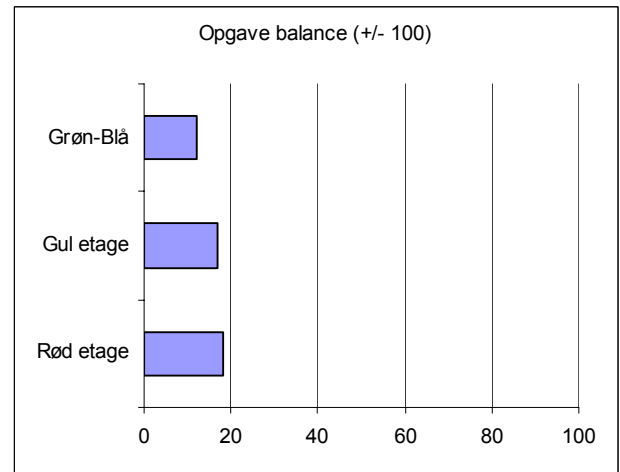


Figur 1r

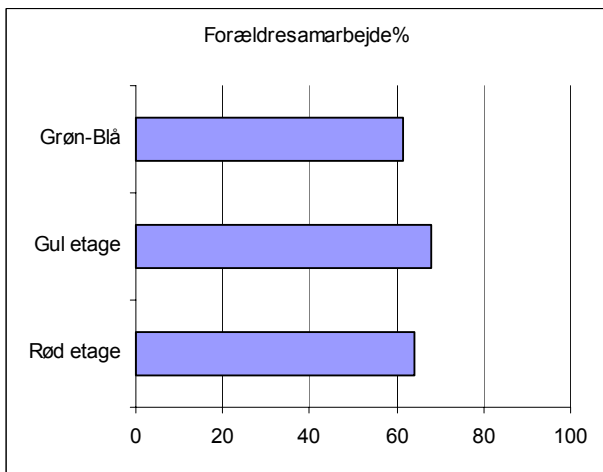
I det følgende sammenlignes de tre etager mht. dimensioner, som kun gælder for lærere.



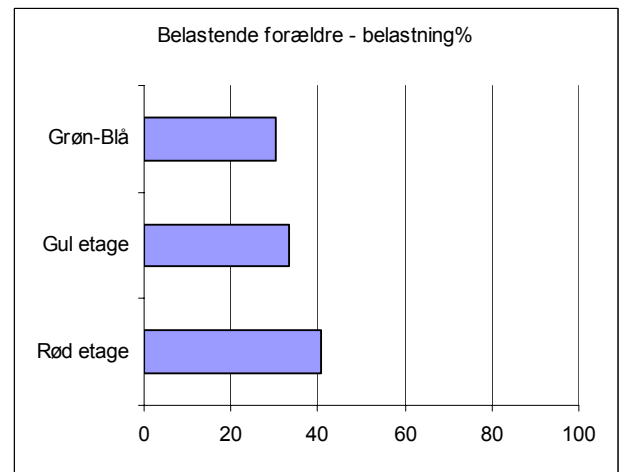
Figur 2a



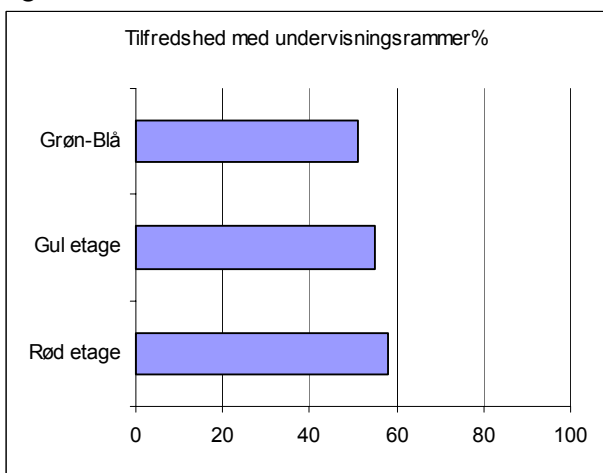
Figur 2b



Figur 2c

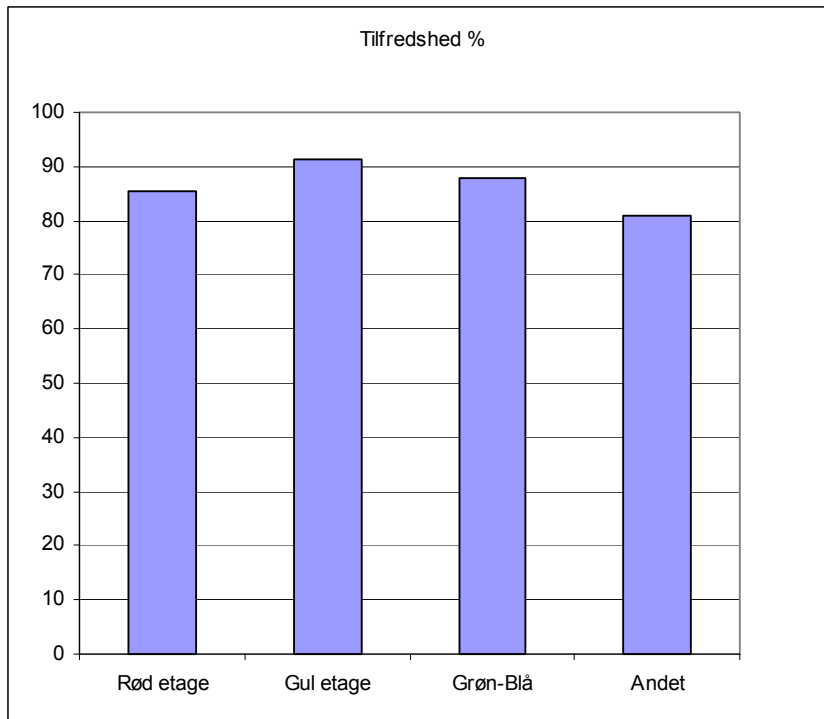


Figur 2d



Figur 2e

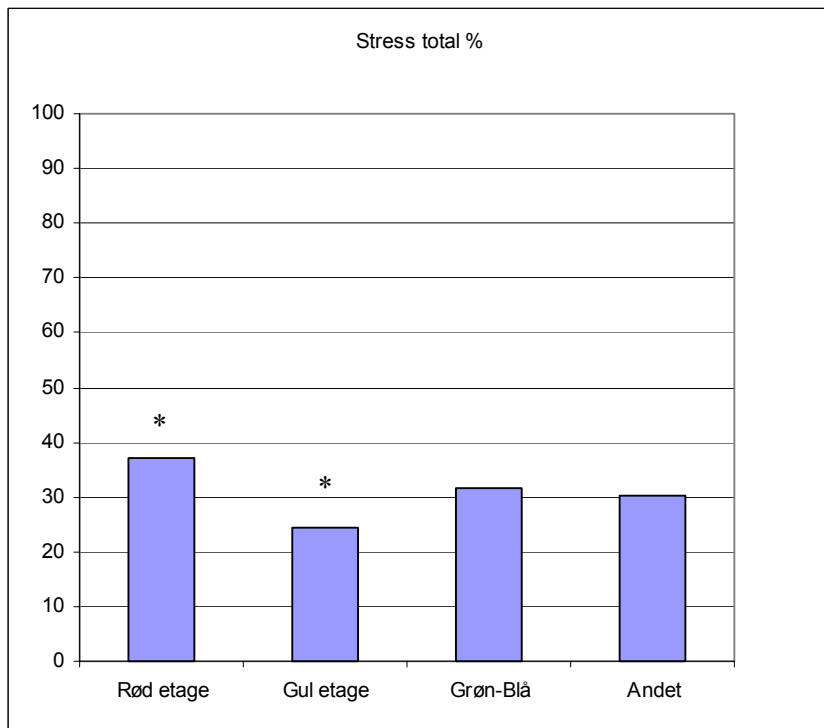
Afdelingerne blev derefter sammenlignet mht. samlet tilfredshed¹, positiv trivsel, total fysisk-psykisk belastning, psykiske og fysiske symptomer. Resultaterne ses i de følgende figurer.



Samlet tilfredshed for Rød, Gul og Grøn-Blå etage samt ansatte uden særlig tilknytning til en etage. Der var ingen statistisk signifikante forskelle.

Samlet tilfredshed er sammentælling af 19a – 19d (se tabel 20): Samlet tilfredshed med ansættelse på Kochs Skole, tanker om jobskifte, anbefale andre at tage job på skolen, og anbefale andre at lade deres børn gå på skolen. Score er udregnet som total procent (fra 0-100)

Figur 3a

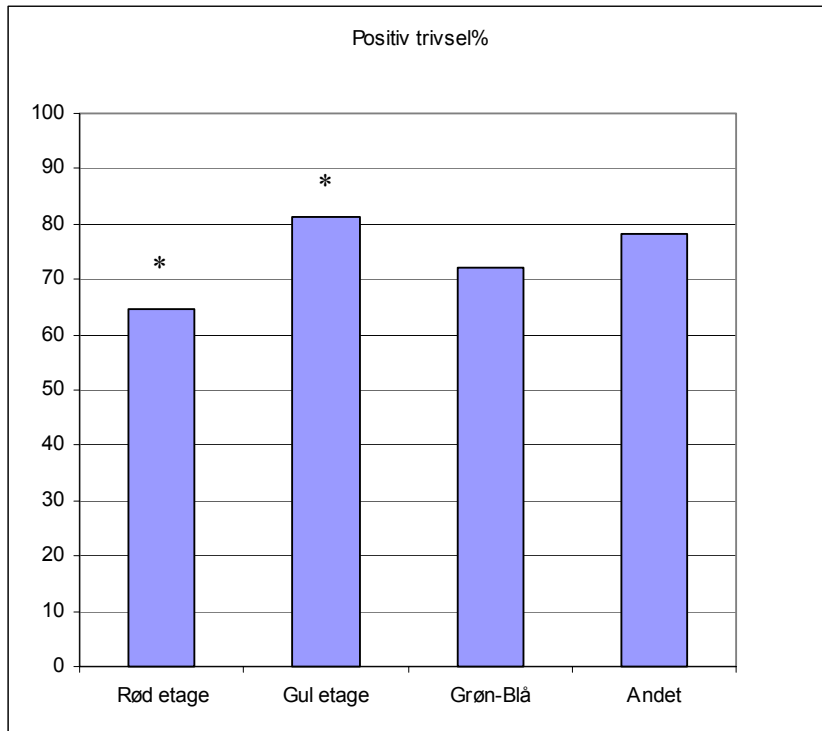


Total psykisk fysisk belastning ("Stress total") for Rød, Gul og Grøn-Blå etage samt ansatte uden særlig tilknytning til en etage. Der var statistisk signifikant ($p < 0.05$) forskel mellem Rød og Gul etage. Ingen andre signifikante forskelle.

Den samlede score for psykisk og fysisk belastning er en sammentælling af spm. 18d – 18n (se tabel 21), som omfatter såvel positiv trivsel (score vendt), psykiske og fysiske symptomer.

Figur 3b

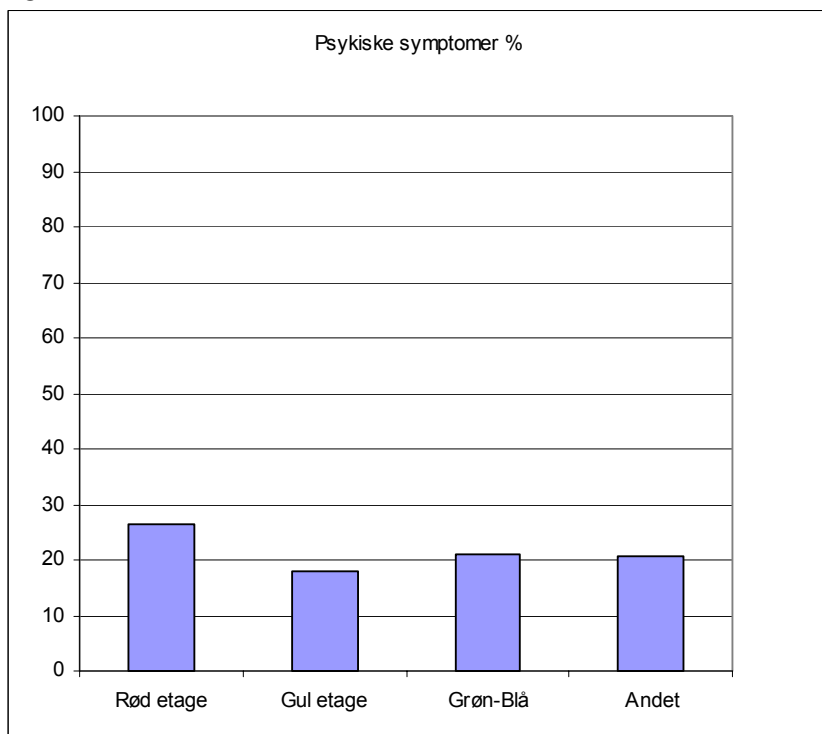
¹ De 4 spm 19a-19d udviste klare signifikante indbyrdes korrelationer ($Rho = -0,61 - +0,60$) og en faktoranalyse viste, at de udgjorde én samlet dimension. Samlet tilfredshed er derfor beregnet som en samlet score baseret på spm 19a-19d.



Total positiv trivsel for Rød, Gul og Grøn-Blå etage samt ansatte uden særlig tilknytning til en etage. Der var statistisk signifikant ($p < 0.05$) forskel mellem Rød og Gul etage. Ingen andre signifikante forskelle.

Positiv trivsel er en sammentælling af spm. 18f og 18i, 18j, 18m, udregnet som procentscore.

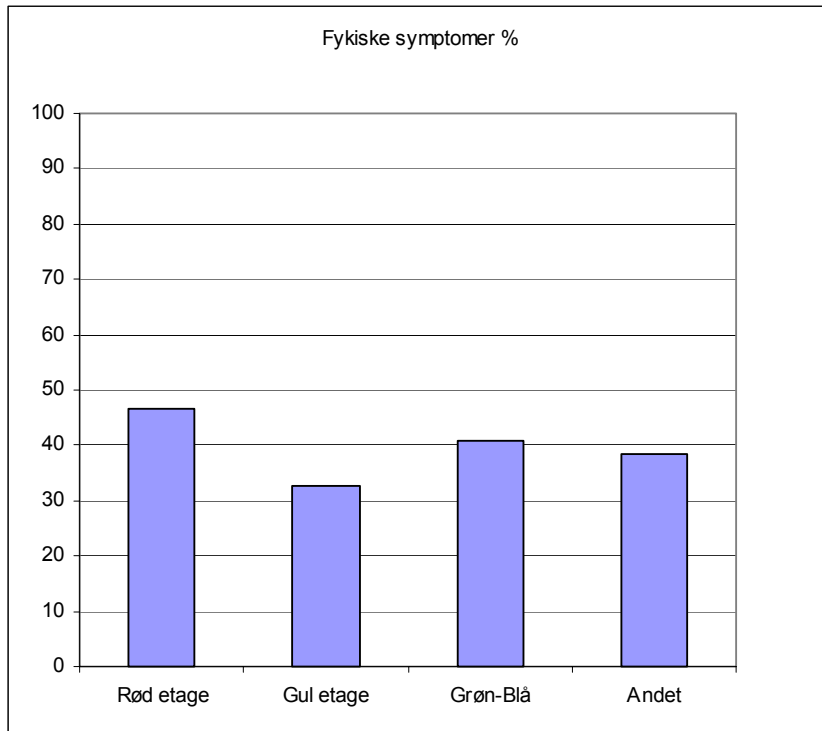
Figur 3c



Psykiske symptomer for Rød, Gul og Grøn-Blå etage samt ansatte uden særlig tilknytning til en etage. Der var ingen statistisk signifikante forskelle.

Psykiske symptomer er en sammentælling af spm 18h, 18g og 18k udregnet som procentscore.

Figur 3d



Figur 3e

Fysiske symptomer (spm. 18e, 18l, 18n) for Rød, Gul og Grøn-Blå etage samt ansatte uden særlig tilknytning til en etage. Der var ingen statistisk signifikante forskelle.

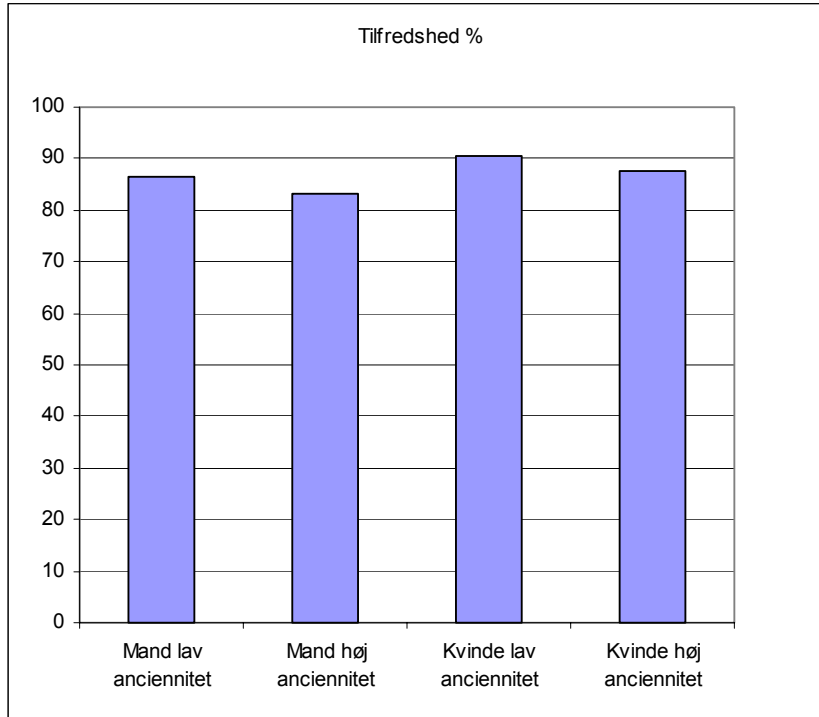
Fysiske symptomer er en sammentælling af spm. 18e, 18n og 18l udregnet som procentscore.

Sammenfatning af sammenligning af afdelinger

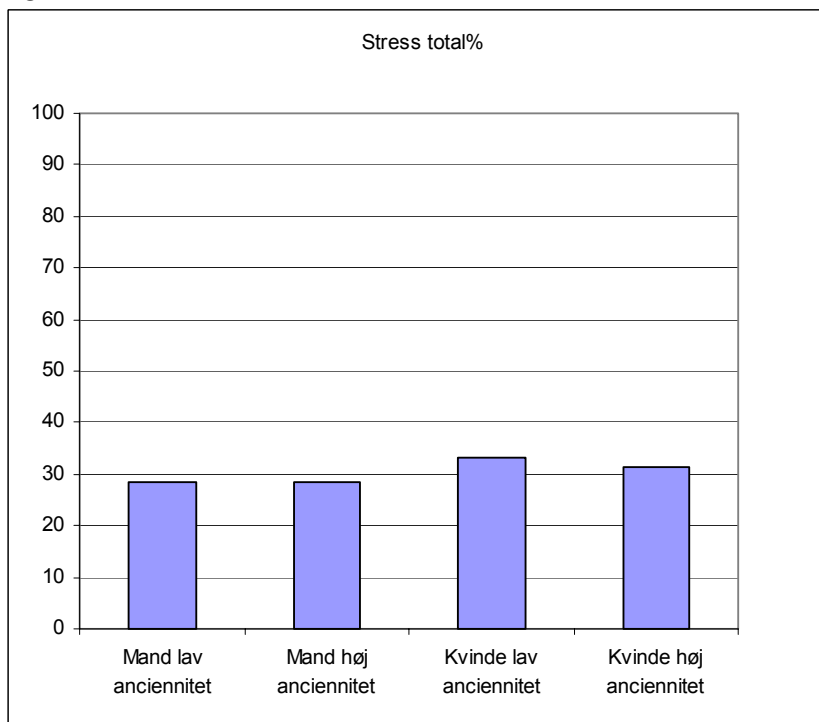
Som vist i figur 3a – 3e, var der generelt forholdsvis få statistisk signifikante forskelle mellem afdelingerne, og de fundne forskelle var relativt små. Mht. den samlede oplevelse af jobkrav og af arbejdets belastning af privatlivet adskilte ansatte, der ikke var tilknyttet en etage, fortrinsvis teknisk administrativt personale, sig ved at opleve lavere belastning end de øvrige ansatte. Tilsvarende oplevede denne gruppe højere grad af klarhed mht. roller og ansvarsfordeling og flere muligheder for pauser og mere tid til at udføre arbejdet. Ansatte på Gul etage oplevede højere grad af social støtte fra kollegaer. Der var ingen forskelle for de øvrige 17 dimensioner: anerkendelse og tryghed, oplevet kontrol og indflydelse, self-efficacy (oplevet selv-kompetence), oplevet viden og færdigheder, tilfredshed med faglig og personlig udvikling, tilfredshed med fysiske rammer og ressourcer, tilfredshed med samarbejdsrelationer, oplevet meningsfuldhed i arbejdet, overensstemmelse med skolens værdier, tilfredshed med nærmeste leder, skoleleder, FU og FB, samt med de dimensioner, som kun undersøgte for undervisere: tilfredshed med undervisning, balance mellem opgaverne, forældresamarbejde, oplevelse af krævende forældre som belastende og tilfredshed med rammer for undervisning. Gul etages ansatte havde højere samlet positiv trivsel, og Rød etages ansatte oplevede højere samlet psykisk og fysisk belastning end Gul etages ansatte. Der var ingen forskel mellem afdelinger mht. samlet tilfredshed, positiv trivsel, psykiske og fysiske symptomer.

Sammenligning mht køn og anciennitet

Samlet tilfredshed, positiv trivsel, total fysisk-psykisk belastning, psykiske og fysiske symptomer blev sammenlignet for mænd og kvinder med hhv. høj og lav anciennitet (5 år).



Figur 4a



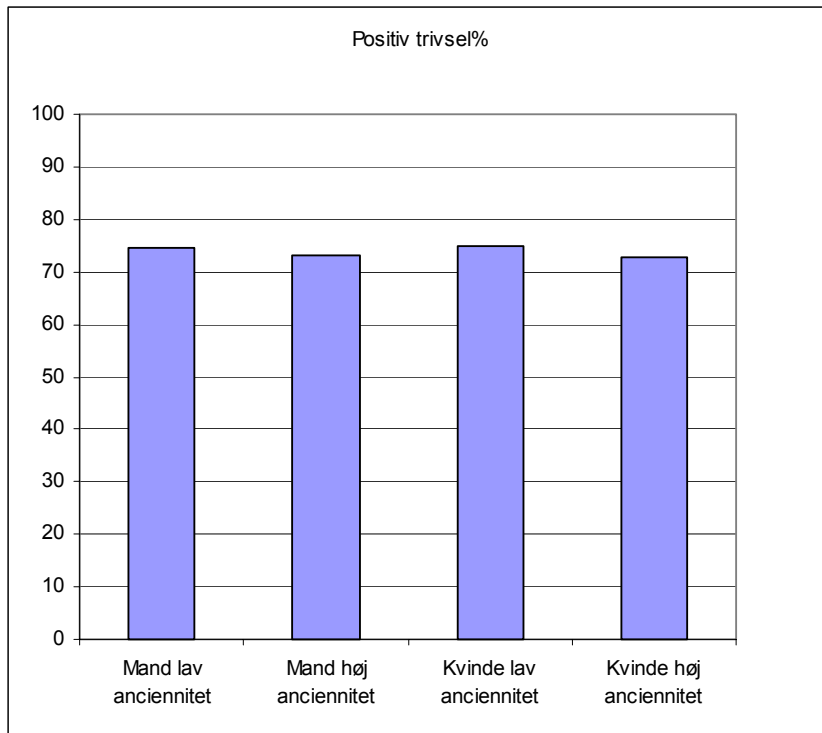
Figur 4b

Samlet tilfredshed for mænd og kvinder med hhv. høj og lav anciennitet. Der var ingen statistisk signifikante forskelle.

Samlet tilfredshed er sammentælling af 19a – 19d: Samlet tilfredshed med ansættelse på Kochs Skole, tanker om jobskifte, anbefale andre at tage job på skolen, og anbefale andre at lade deres børn gå på skolen. Score er udregnet som total procent (fra 0-100)

Total psykisk fysisk belastning ("stress") for mænd og kvinder med hhv. høj og lav anciennitet. Der var ingen statistisk signifikante forskelle.

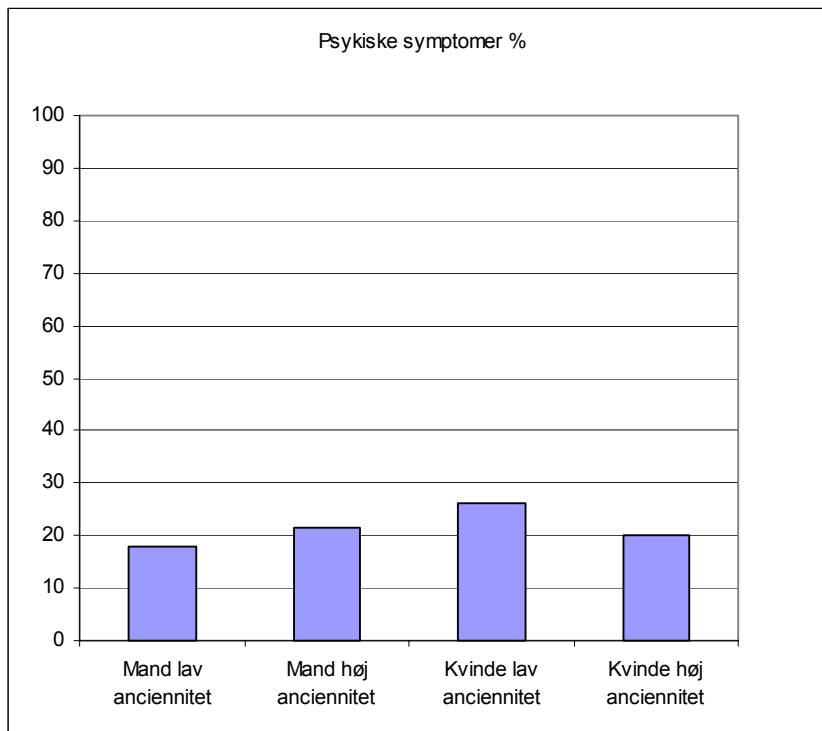
Den samlede score for psykisk og fysisk belastning er en sammentælling af spm. 18d – 18n, som omfatter såvel positiv trivsel, psykiske og fysiske symptomer.



Total positiv trivsel for mænd og kvinder med hhv. høj og lav anciennitet. Der var ingen statistisk signifikante forskelle.

Positiv trivsel er en sammentælling af spm. 18f og 18i, 18j, 18m, udregnet som procentscore.

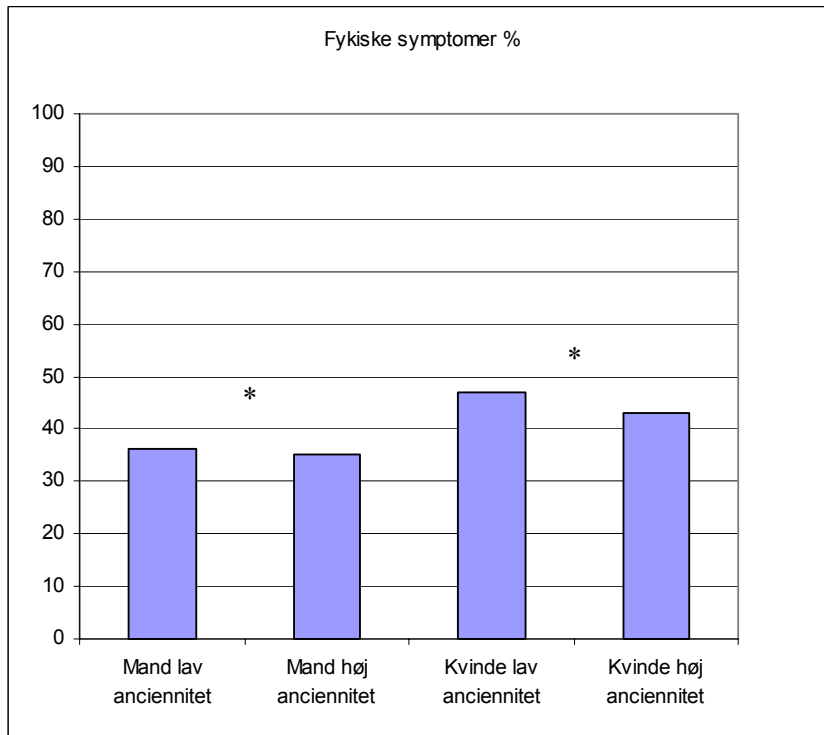
Figur 4c



Psykiske symptomer for mænd og kvinder med hhv. høj og lav anciennitet. Der var ingen statistisk signifikante forskelle.

Psykiske symptomer er en sammentælling af spm 18h, 18g og 18k udregnet som procentscore,

Figur 4d



Figur 4e

Fysiske symptomer for mænd og kvinder med hhv. høj og lav anciennitet. Kvinder oplevede flere fysiske symptomer end mænd ($p < 0.05$).

Fysiske symptomer er en sammentælling af spm. 18e, 18n og 18l udregnet som procentscore.

Sammenfatning af sammenligning af køn og anciennitet

Mht. sammenligninger mellem mænd og kvinder med hhv. høj og lav anciennitet (figur 4a-4e), rapporterede mænd generelt færre fysiske symptomer end kvinder. Der var ingen andre forskelle mellem de sammenlignede overordnede resultater.

Sammenhænge mellem samlet tilfredshed, belastning, stress og de øvrige undersøgte dimensioner

Næste trin i analysen var at undersøge eventuelle sammenhænge mellem de undersøgte dimensioner ved oplevelsen af arbejdsbetingelserne og den samlede tilfredshed, den totale fysiske og psykiske belastning og oplevet stress ("Hvor ofte har du følt dig stresset"). Dette blev gjort ved at beregne korrelationskoefficienterne for de undersøgte sammenhænge². En korrelation kan udtrykkes som et tal mellem -1,0 og +1,0, hvor et negativ tal betyder en omvendt sammenhæng, mens et positivt tal udtrykker en positiv sammenhæng. Man vil f.eks. teoretisk set forvente at sammenhængen mellem oplevelsen af belastende forældre og samlet tilfredshed vil være negativ, mens sammenhængen mellem tilfredshed med forældresamarbejde og samlet tilfredshed vil være positiv.

Tabel 22. Sammenhænge mellem de enkelte dimensioner og tilfredshed, belastning og stress.

Job-relateret dimension	Samlet tilfredshed	Total psykisk og fysisk belastning	Oplevet stress (spm. 18d)
Job krav	-0.12	0.33 **	0.56 *
Tilfredshed med undervisning	0.37 **	-0.27 *	-0.08
Opgave balance (+ = ubalance)	-0.34 **	0.36 **	0.29 *
Tilfredshed med forældresamarbejde	0.44 **	-0.07	-0.03
Oplevelse af belastende forældre	-0.44 **	0.25	0.34 *
Belastning af privatlivet	-0.06	0.42 **	0.56 **
Anerkendelse og tryghed	0.53 **	-0.15	-0.09
Kontrol og indflydelse	0.54 **	-0.35 **	-0.24 *
Self-efficacy	0.25 *	-0.30 **	-0.26 *
Viden og pædagogiske færdigheder	0.31 *	-0.40 **	-0.23
Faglig og personlig udvikling	0.41 **	-0.13	-0.14
Roller: mål og ansvar	0.26 *	-0.25 *	-0.26 *
Fysiske rammer	0.19	-0.02	-0.01
Deaktivering og god tid	0.20	-0.07	-0.36 **
Samarbejdsrelationer	0.43 **	-0.27 *	-0.12
Social støtte	0.54 **	-0.13	-0.08
Meningsfuldhed	0.61 **	-0.16	-0.01
Overensstemmelse med værdier	0.65 **	-0.14	-0.07
Tilfredshed med nærmeste leder	0.47 **	-0.31 **	-0.26 *
Tilfredshed med skoleleder	0.41 **	-0.05	-0.08
Tilfredshed med FU	0.53 **	-0.16	-0.16
Tilfredshed med FB	0.44 **	-0.08	-0.11

*) $p < 0.05$; **) $p < 0.01$

² Her kunne man have ønsket, at det havde været muligt at anvende såkaldt multivariat statistik, hvor der tages højde for de undersøgte dimensioners indbyrdes sammenhænge. Dette var af matematiske grunde ikke muligt pga. det forholdsvis lave antal deltagere i undersøgelsen.

I tabellen nedenfor ses korrelationerne mellem samlet tilfredshed, total psykisk og fysisk belastning og svar på spørgsmål 18d ”Hvor ofte har du følt dig stresset”.

Tabel 23. Sammenhænge mellem samlet tilfredshed, belastning og stress.

	Samlet tilfredshed	Total psykisk og fysisk belastning	Oplevet stress (spm. 18d)
Samlet tilfredshed	-	-0.34 **	-0.21
Total psykisk og fysisk belastning	-	-	0.60 **
Oplevet stress (spm. 18d)	-	-	-

*) $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

I nedenstående tabel undersøgelses relationerne mellem de enkelte dimensioner og scores på del-aspekter ved den samlede psykiske og fysiske belastning: Positiv trivsel, psykiske symptomer og fysiske symptomer.

Tabel 24. Sammenhænge mellem dimensionerne og positiv trivsel, psykiske og fysiske symptomer.

Job-relateret dimension	Positiv trivsel	Psykiske symptomer	Fysiske symptomer
Job krav	-0.31 **	0.16	0.14
Tilfredshed med undervisning	0.24	-0.39 **	-0.13
Opgave balance (+ = ubalance)	-0.44 **	0.17	0.17
Tilfredshed med forældresamarbejde	0.20	0.09	0.04
Oplevelse af belastende forældre	-0.29 *	0.18	0.07
Belastning af privatlivet	-0.39 **	0.18	0.30 **
Anerkendelse og tryghed	0.24 *	-0.6	-0.07
Kontrol og indflydelse	0.35 **	-0.19	-0.17
Self-efficacy	0.42 **	-0.22	0.06
Viden og pædagogiske færdigheder	0.46 **	-0.29 *	-0.18
Faglig og personlig udvikling	0.21	-0.02	-0.08
Roller: mål og ansvar	0.29 **	-0.15	-0.12
Fysiske rammer	0.10	0.03	-0.13
Deaktivering og god tid	0.20	0.07	0.11
Samarbejdsrelationer	0.38 **	-0.02	-0.22 *
Social støtte	0.27 *	-0.03	-0.07
Meningsfuldhed	0.31 **	-0.19	0.07
Overensstemmelse med værdier	0.34 **	-0.12	0.07
Tilfredshed med nærmeste leder	0.30 **	-0.23 *	-0.20
Tilfredshed med skoleleder	0.17	-0.09	0.08
Tilfredshed med FU	0.30 **	-0.03	-0.06
Tilfredshed med FB	0.18	-0.08	-0.04

*) $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Sammenfatning af sammenhænge mellem dimensionerne og samlet tilfredshed og trivsel

Som det fremgår af tabel 22, viste resultaterne generelt statistisk signifikante sammenhænge mellem de undersøgte dimensioner ved arbejdsbetingelserne og samlet tilfredshed i de forventede retninger. Sammenhængene mellem tilfredshed og jobkrav, negativ job-balance, oplevelse af krævende forældre som belastende var således negative, mens de øvrige sammenhænge, som ventet, var positive. Næsten alle de undersøgte dimensioner udviste statistisk signifikante sammenhænge med samlet tilfredshed *med undtagelse af* job-krav, oplevet belastning af privatlivet, tilfredshed med fysiske rammer og deaktivering (muligheden for pauser) og god tid til arbejdsopgaverne.

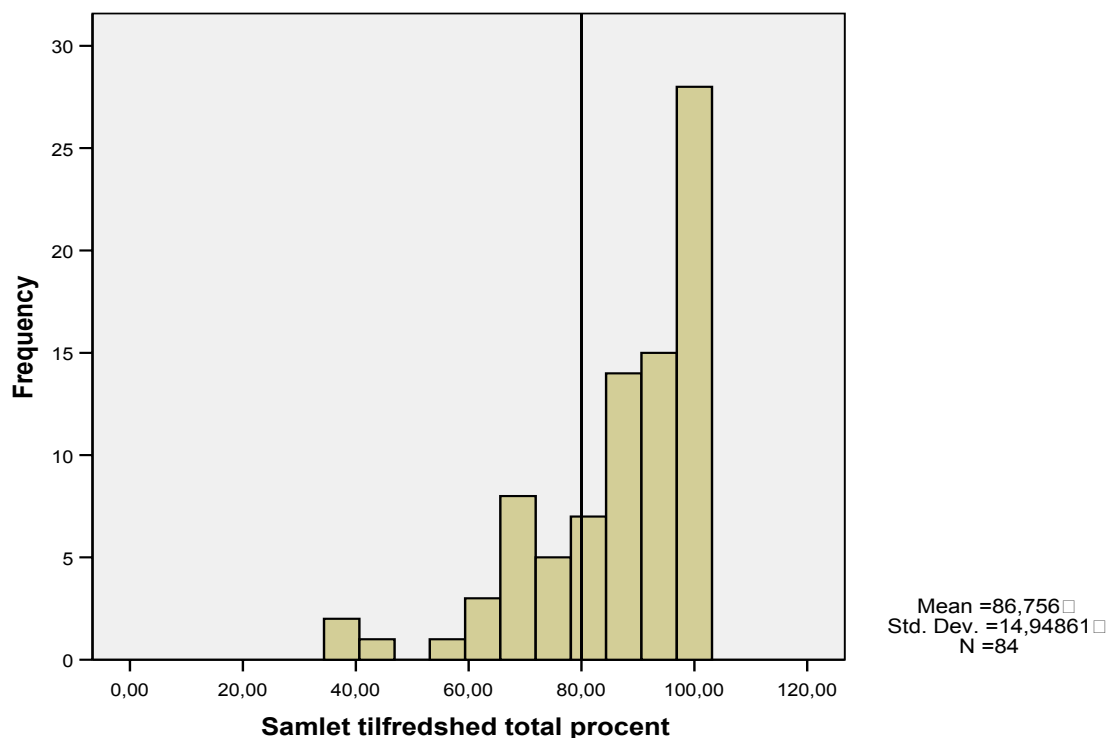
Der var også en række statistisk signifikante sammenhænge mellem scores for de forskellige dimensioner og hhv. oplevet fysisk og psykisk belastning og oplevet stress (spm. 18d). Job-krav, negativ balance mellem opgaverne og oplevet belastning af privatlivet korrelerede positivt med fysisk-psykisk belastning og oplevet stress. Oplevelse af krævende forældre som belastende var ligeledes positivt korreleret med oplevet stress. De øvrige sammenhænge koncentrerede sig om dimensioner af betydning for oplevelsen af kontrol (oplevet kontrol og indflydelse, self-efficacy (selv-kompetence), viden og pædagogiske færdigheder) og klarhed i roller og ansvar, samarbejdsrelationer, deaktivering og god tid og tilfredshed med nærmeste leder. Alle sammenhænge var som ventet negative, dvs. højere scores på disse dimensioner var forbundet med mindre fysisk-psykisk belastning og oplevet stress.

Som det ses i tabel 23, var der en positiv sammenhæng mellem oplevet stress (spm. 18d) og psykisk-fysisk belastning og en omvendt (negativ) sammenhæng mellem samlet tilfredshed og psykisk-fysisk belastning. Der ingen klar sammenhæng mellem samlet tilfredshed og oplevet stress.

Som det fremgår af tabel 24, var der mange statistisk signifikante sammenhænge i de forventede retninger mellem samlet positiv trivsel (spm. 18i, 18f, 18j, 18m) og de forskellige dimensioner. Der var imidlertid kun få sammenhænge mellem de oplevede dimensioner ved arbejdsbetingelserne og hhv. psykiske og fysiske symptomer. Ansatte med flere negative psykiske symptomer var mindre tilfredse med undervisningen, deres faglige viden og pædagogiske færdigheder og nærmeste leder. Ansatte med flere fysiske symptomer oplevede større belastning af privatlivet og var mindre tilfredse med samarbejdsrelationerne.

Faktorer af betydning for hhv. høj og lav samlet tilfredshed

For at undersøge forhold af mulig betydning for hhv. høj og lav tilfredshed, blev fordelingen af samlet tilfredshed undersøgt. I alt 70 ansatte (82,1%) havde en tilfredshedsscore på 75 eller derover (hvor 100 svarer til maksimal tilfredshed på alle fire spørgsmål). I forbindelse med de videre analyser blev ansatte vurderet til at have ”Høj samlet tilfredshed”, såfremt de havde en samlet tilfredshedsscore på 80 eller derover, mens tilfredshed under 80% blev kategoriseret som ”Lav samlet tilfredshed”³. Fordelingen af samlet tilfredshed er vist nedenfor i [figur 5](#).



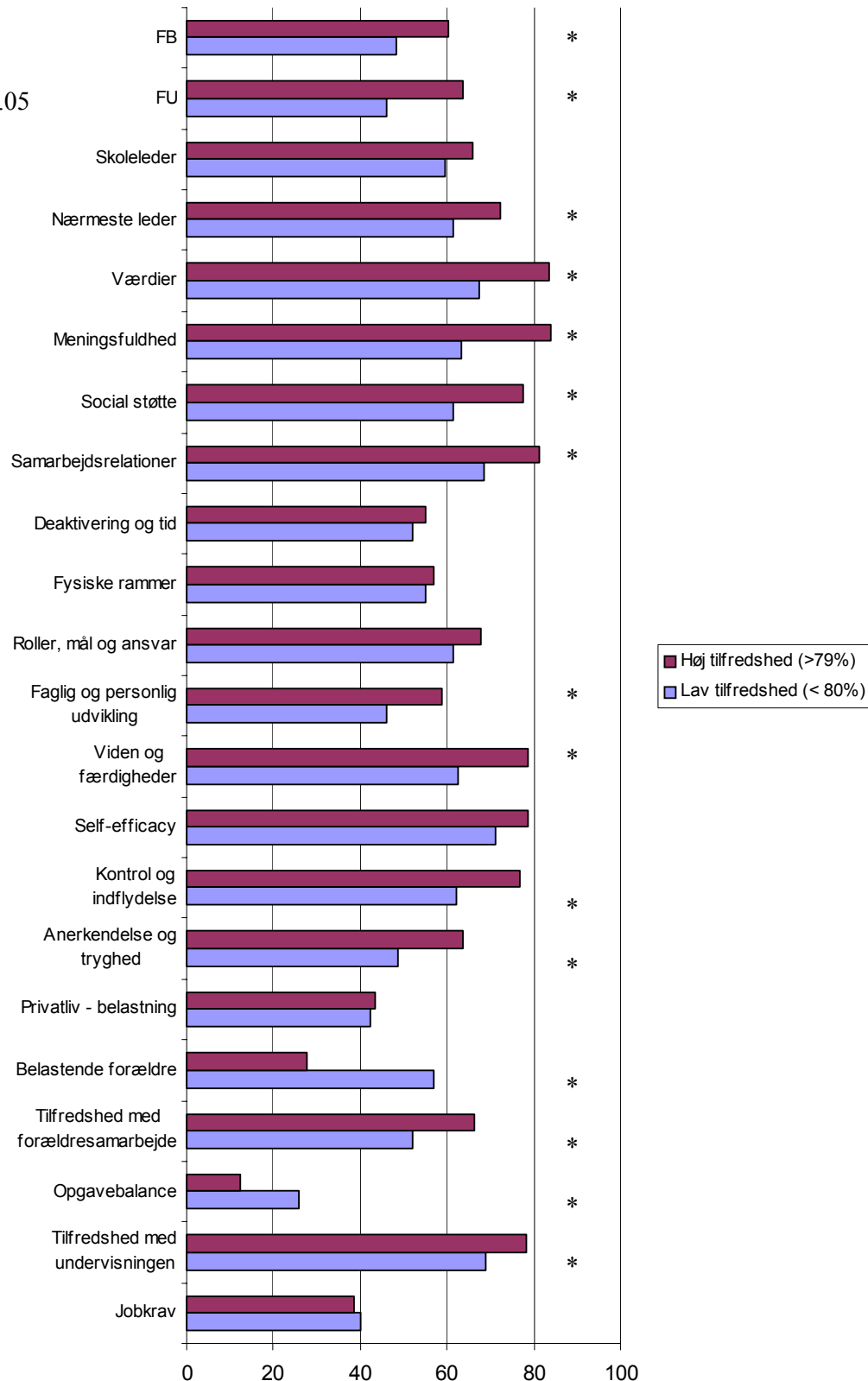
Figur 5

³ Når der skelnes mellem personer over og under en tilfreds-score på 80% vil en række personer med forholdsvis høje scores kategoriseres som havende ”lav tilfredshed”, hvilket kan opfattes som noget misvisende. Når dette skel er anvendt er det for at opnå et tilstrækkeligt højt antal personer i begge grupper. Kun 3 personer kan siges at rapportere egentlig utilfredshed med en score under 50%.

Sammenligning af de oplevede dimensioner ved arbejdsbetingelserne for ansatte med hhv. høj samlet tilfredshed (score 80% eller derover) (N= 65) og ansatte med lav samlet tilfredshed (score mindre end 80%) (N=20) ses i figur 6 nedenfor.

Figur 6

*) $p < 0.05$



Sammenfatning af sammenligninger af ansatte med høj og lav tilfredshed

Når de 65 ansatte, der blev karakteriseret som havende ”høj samlet tilfredshed” (score 80 eller derover), blev sammenlignet med ansatte, som blev karakteriseret ved at have ”lav samlet tilfredshed” (score under 80) var der, som vist i figur 6, en række forskelle.

Ansatte med høj tilfredshed var mere tilfredse med undervisningen, oplevede bedre faglig viden og færdigheder, oplevede større muligheder for faglig og personlig udvikling, var mere tilfredse med forældresamarbejdet og oplevede færre krævende forældre som belastende. De oplevede også større grad af kontrol og indflydelse på deres arbejdsbetingelser, bedre samarbejdsrelationer og mere social støtte fra kollegaer. De oplevede at få mere anerkendelse og var mere tilfredse med nærmeste leder. De var også mere tilfredse med FU og FB, fandt arbejdet mere meningsfuldt og oplevede sig i større overensstemmelse med skolens værdier. Den største forskel var der for oplevelsen af krævende forældre som belastende efterfulgt af oplevet meningsfuldhed i arbejdet.

Der var stort ingen forskel mellem ansatte med høj og lav tilfredshed mht. oplevelsen af jobkrav, belastning af privatlivet, deaktivering (mulighed for pauser) og god tid, tilfredshed med de fysiske rammer og klarhed mht. roller og ansvarsfordeling.

Faktorer af betydning for oplevet stress

I alt 18 ansatte (21%) oplevede stress ofte eller meget ofte. Korrelationsanalyserne (se tabel 22 ovenfor) viste, at de overordnede dimensioner: jobkrav, belastende forældre, belastning af privatlivet, kontrol og indflydelse, self-efficacy, roller, mål og ansvar, deaktivering og tid og tilfredshed med nærmeste leder havde størst sammenhæng svar på spørgsmålet: ”Hvor ofte føler du dig stresset?” Sammenhængene mellem *oplevet stress* og de enkelte spørgsmål under hver dimension blev derfor undersøgt hver for sig. De spørgsmål, hvor der var statistisk signifikante sammenhænge med oplevet stress, er vist i tabel 25 nedenfor:

Tabel 25. Oplevet stress: Risiko-faktorer og beskyttende faktorer.

RISIKOFAKTORER		Rho
1a	Jeg oplever et stort arbejdspress i det daglige	0,52 **
1b	Mine arbejdsopgaver hober sig op og er vanskelige at nå	0,58 **
1c	Jeg oplever, at mit arbejde stiller store krav til min koncentration og hukommelse	0,38 **
1d	Jeg oplever, at mit arbejde er følelsesmæssigt belastende	0,40 **
4g	Der er enkelte forældre, som er særligt krævende	0,09
4h	Hvis du har svaret 1, 2, 3 eller 4 til spm 4g: Dette er belastende for mig	0,44 **
5a	Mit arbejde sluger så meget energi, at det belaster mit privatliv	0,52 **
5b	Mit arbejde optager så meget tid, at det går ud over mit privatliv	0,58 **
5c	Jeg føler mig ofte tvunget til at tage arbejde med hjem	0,40 **
5d	Jeg tænker ofte på problemer fra mit arbejde, når jeg har fri	0,41 **
5f	(tænker på) Konflikter eller problemer med forældre	0,27 *
5i	(tænker på) Arbejdsopgaver/arbejdspress	0,53 **
BESKYTTENDE FAKTORER		Rho
7b	Jeg har den indflydelse, jeg ønsker, på mine egne arbejdsbetingelser og opgaver	-0,22 *
7c	Jeg har den indflydelse, jeg ønsker, på mine generelle arbejdsbetingelser	-0,35 **
8b	Jeg tror på, at jeg kan løse de fleste problemer på mit arbejde, hvis jeg prøver ihærdigt nok	-0,23 *
8d	Jeg har den faglige viden, der er nødvendig, for at udføre mine undervisningsopgaver	-0,26 *
10b	Det er klart, hvad der forventes af mig i mit arbejde	-0,26 *
10c	Medarbejderne ved, hvad der er deres ansvarsområder	-0,27 *
10d	Arbejdet bliver fordelt og organiseret på en hensigtsmæssig måde	-0,26 *
11i	Jeg kan arbejde uforstyrret, når jeg har brug for det	-0,27 *
11j	Jeg har god tid til at udføre mine arbejdsopgaver	-0,44 **
14a	Min nærmeste leder sørger for at skabe gode udviklingsmuligheder for medarbejderne?	-0,33 **
14e	Min nærmeste leder viser medarbejderne den anerkendelse, de fortjener for deres indsats	-0,30 **
14f	Min nærmeste leder er god til at give mig feedback på mit arbejde	-0,24 *

*) $p < 0.05$; **) $p < 0,01$

Sammenhænge mellem oplevede arbejdsbetingelser og sygefravær

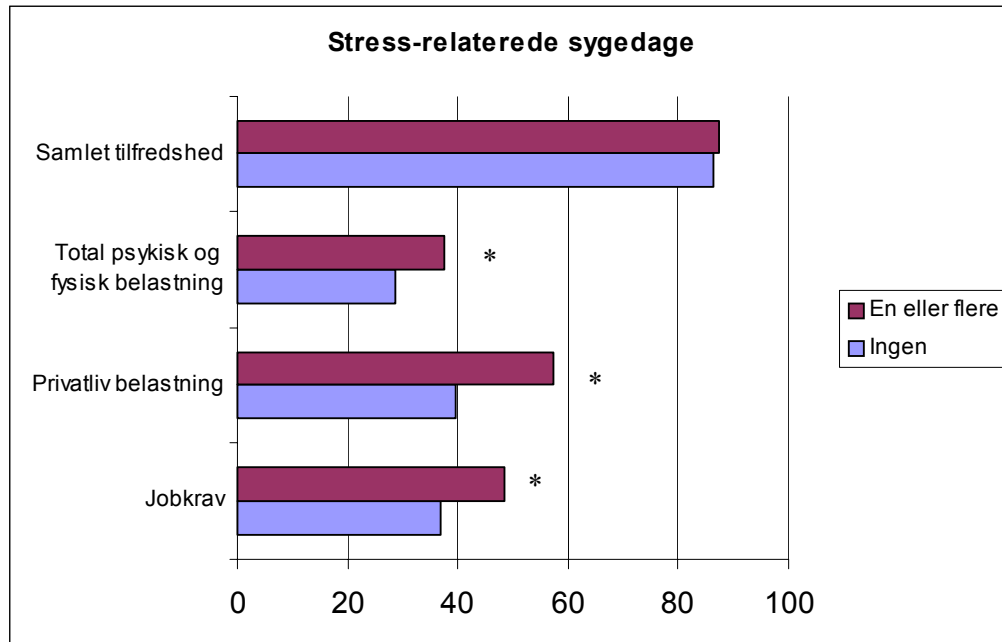
For at undersøge sammenhænge med sygefravær, blev korrelationer mellem antal sygedage og de overordnede dimensioner beregnet. Resultaterne viste generelt ingen statistisk signifikante sammenhænge, bortset fra en positiv sammenhæng med belastning af privatlivet ($R = 0,27$; $p < 0,05$) og med tilfredshed med nærmeste leder ($R = 0,27$; $p < 0,05$). For at undersøge det sidste resultat nærmere, undersøgtes sammenhænge mellem antal sygedage og de enkelte spørgsmål fra denne dimension. Resultaterne viste statistisk signifikante *positive* sammenhænge for følgende enkelt-spørgsmål, som fremgår af tabel 26:

Tabel 26. Sammenhænge mellem antal sygedage og tilfredshed med nærmeste leder.

Nærmeste leder	Rho
14b Er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	0,23 *
14c Informerer de ansatte om vigtige beslutninger og andre forhold af betydning	0,24 *
14d Yder medarbejderne den støtte de har brug for, for at kunne udføre deres arbejde	0,26 *
14g Prioriterer medarbejdernes trivsel	0,35 **
14h Er god til at håndtere uenigheder og konflikter	0,24 *

Ca. 20% af ansatte med lav stress havde taget en eller flere sygedage pga. arbejdspress eller stress, mens 50% af ansatte med høj stress (ofte eller meget ofte) havde taget en eller flere sygedage pga. arbejdspress eller stress.

Ved en sammenligning mellem ansatte med en eller flere sygedage pga. arbejdspress eller stress (16 ansatte) og ansatte uden sygedage pga. arbejdspress eller stress siden sommerferien (69 ansatte) var der ingen forskel mht. samlet tilfredshed. Der var kun statistisk signifikante forskelle for tre områder: Total psykisk og fysisk belastning, belastning af privatlivet og oplevelse af jobkrav. Resultaterne ses nedenfor:



Figur 7.

Sammenfatning af sammenhænge mellem oplevede arbejdsbetingelser, oplevet stress og sygefravær

De fundne ”risiko-faktorer” af betydning for oplevet stress blandt de ansatte var høje oplevede jobkrav, oplevelsen af krævende forældre som belastende og oplevelsen af, at arbejdet går ud over privatlivet ved at sluge tid og energi og ved at den ansatte tænker på arbejdsrelaterede problemer i fritiden. Det er værd at notere, at det ikke er oplevelsen af særligt krævende forældre i sig selv, som er forbundet med stress, men oplevelsen af, at disse forældre er belastende, som er forbundet med stress.

Mht. potentielle beskyttende forhold, pegede resultaterne på øget oplevet kontrol og indflydelse, højere grad af selv-kompetence og faglig viden, klarhed mht. roller og ansvarsfordeling, muligheden for at arbejde uforstyrret og god tid til arbejdsopgaverne. Desuden havde oplevelsen af nærmeste leders evne til at skabe udviklingsmuligheder, vise anerkendelse for de ansattes indsats og til at give feedback betydning. Oplevet stress var således forbundet med lavere vurderinger på disse spørgsmål.

Sammenhænge med sygefravær var forholdsvis sparsomme, og de klareste sammenhænge sås for oplevet belastning af privatlivet og tilfredshed med nærmeste leder. *Flere* sygedage var forbundet med oplevelsen af nærmeste leder som mere lydhør, mere informerende, mere støttende, som prioriterende de ansattes trivsel og som bedre til at håndtere uenigheder og konflikter.

Svar på åbne spørgsmål

Sidste side i spørgeskemaet indeholdt nogle åbne spørgsmål, som havde til hensigt at undersøge, om der var andre væsentlige forhold end de, som indgik i selve spørgeskemaet, som kunne tænkes at have betydning. Der blev dels spurgt til, hvilke forhold, der hhv. tappede energi og gav glæde og energi. Desuden fik de ansatte mulighed for at beskrive yderligere tanker, oplevelser og problemstillinger, som ikke var dækket ind af de øvrige spørgsmål. Det sidste spørgsmål handlede om, hvilke andre ønsker den ansatte evt. havde til skolen. Svarene blev undersøgt og søgt grupperet i overordnede kategorier for at se, om der evt. tegnede sig bestemte mønstre i besvarelsene.

Er der ting i forbindelse med dit arbejde og skolen i øvrigt, som tapper dig for energi? (spm. 20a)

I forbindelse med dette spørgsmål registreredes i alt 139 enkeltstående udsagn. Udsagnene kunne grupperes i følgende kategorier:

22 udsagn (16%) omhandlede vanskeligheder med børn. De fleste udsagn (18) handlede om *uroelige børn, uengagerede børn, vanskelige børn, krævende børn, konflikter med børn, og konflikter mellem børn*. Fire udsagn handlede om *vanskeligheder med at hjælpe børn med særlige problemer*.

20 udsagn (14%) handlede om arbejdspres, herunder *lange dage, at nå deadlines, uafsluttede opgaver, hjemmearbejde og hårdt fysisk arbejde*. 6 udsagn handlede specifikt om *rettearbejde*.

19 udsagn (14%) handlede om samarbejde og samarbejdsklima, f.eks. *uenighed, snakken i krogene, uoverensstemmelser og korte lunter, kollegaer, der ikke passer deres arbejde, kollegaer, der giver modsatte beskeder til børnene, andres manglende arbejdsindsats, kollegaer, der ikke overholder aftaler, "umulige" lærere, utydelig kommunikation, slap holdning til regler*.

18 udsagn (13%) handlede om administration og møder. De fleste (13) udsagn handlede om *for mange møder, uengagerede eller uproduktive møder, eller blot møder slet og ret*.

14 udsagn (10%) handlede om forældresamarbejdet, f.eks. *mistroiske forældre, vrede forældre, vanskelige, krævende, urimelige, problematiske, belastende og krævende forældre, modspillere ikke medspillere, svære forældresamtaler*.

11 udsagn (8%) handlede om de fysiske rammer og tekniske hjælpemidler. 5 af udsagnene handlede om *trapper og mangel på elevator*, mens de øvrige 6 handlede om *oplevelse af rod og ikke-fungerende lokaler og teknik*.

8 udsagn (6%) handlede om struktur og organisering, f.eks. *skemaændringer, overbooking, manglende koordinering, uklare roller*.

De øvrige 27 udsagn faldt ikke i nogen bestemt kategori.

Hvilke ting i forbindelse med dit arbejde og skolen i øvrigt giver dig glæde og energi? (spm 20b)

I forbindelse med dette spørgsmål registreredes i alt 172 enkeltstående udsagn. Udsagnene kunne grupperes i følgende kategorier:

58 udsagn (34%) handlede om børnene eller samvær med børnene, f.eks. *glade børn, veloplagte, engagerede og tillidsfulde børn, børn, der trives, børn der er glade og gode ved hinanden, børn der rykker fagligt, så mange glade børn, følge børnene og gøre en forskel*.

49 udsagn (28%) nævnte samarbejde og samvær med kollegaer, f.eks. *gode, sociale, glade, hjælpsomme kollegaer*.

22 udsagn (13%) henviste til undervisning slet og ret, når undervisningen lykkes eller fungerer, eller til bestemte aspekter ved undervisning, f.eks. *formidling af min musikalske kunnen, når jeg oplever "flow" i undervisningen, at gennemføre spændende forløb eller projekter, velforberedt undervisning*.

12 udsagn (7%) handlede om forældre, først og fremmest *samvær med og ros, feedback og anerkendelse fra forældrene*.

12 udsagn (7%) refererede til forskellige aspekter ved udvikling og skolens værdier, f.eks. *oplevelse af fællesskabet, tradition og korpsånd, meningsfyldt arbejde, når det går op i en højere enhed, demokratisk omgangsform, udviklende kurser, at få mulighed for at afprøve nye ideer, når nye ideer og metode opstår, "byens bedste skole"*.

De resterende udsagn handlede overvejende om forskellige oplevelser og traditioner, f.eks. at *bryde skemaet med projekter, musicals, motionsdag, frihed i forbindelse med planlægning, "2 dage er ikke ens", "kort vej fra ide til handling", FB's personalefest og julegaver.*

Evt. tanker, oplevelser og problemstillinger, som du ikke mener er dækket ind af dine svar på spørgsmålene i skemaet (spm. 21)

Der var tilføjet i alt 26 bemærkninger under "andet". Der var overvejende tale om konkrete anbefalinger eller kritikker, f.eks.

"Bedre udnyttelse af kompetencer ved at hver lærer koncentrerer sig om færre fag"

"Hvem varetager den pædagogiske udvikling? Er ved at gå i stå på nogle områder i fht den teknologiske udvikling, - smartboards!"

"Fokus på specialundervisningen på Grøn/Blå"

En del bemærkninger omhandlede ledelsen:

"Ledelsens mange opgaver på Grøn-Blå burde deles ud"

"De ledende medarbejdere er for konfliktsky"

"En større respekt for TAP-erne fra FB og ledelsens side, at lederen er det gode eksempel: først om morgenen og ikke den første, der går hjem"

"Det ville være en rimelig gestus, hvis skolelederen gjorde det til en vane at hilse på alle medarbejderne"

"Ham med hunden måtte godt være mere synlig i hverdagen"

"Har ikke meget kontakt med FU/leder/FB"

"Min nærmeste leder er tyrannisk og inkompetent..."

Enkelte bemærkninger vedrørte spørgeskemaet, f.eks.:

"Savner svarmulighed ved ikke/ej relevant"

"Nogle af svarene ikke helt dækkende, da der ikke er mulighed for at differentiere"

"Problemer i privatlivet påvirker en del svar – privatliv påvirker arbejdsliv og omvendt"

"Skemaets anonymitet er en fis i en hornlygte"

"I fht sp 14-16 er det en forudsætning, at den enkelte medarbejder bliver set"

De øvrige bemærkninger omhandlede en række forskellige problemstillinger:

"Dejligt at der reparereres og vedligeholdes på skolen"

"Mere personalepleje i form af mulighed for sund mad, frugt, massage, PC'er stillet til disposition af skolen"

"Sloganet "verdens bedste skole" er for elitært"

"Jeg føler mig ikke velkommen tilbage efter ferie. Nogen har ændret, fjernet ting, som gør, at jeg ikke føler mig velkommen"

"To-delt arbejdstid er en belastning – undervisning, fri, møde ødelægger fritiden."

Hvis jeg kunne få det præcis, som jeg ville på Kochs Skole, ville jeg ønske...

Det sidste åbne spørgsmål i skemaet gav mulighed for at skrive om evt. ønsker. Svarene omfattede i alt 40 udsagn omhandlende mange forskellige ønsker til skolen.

12 udsagn (30%) handlede om ønsker til de fysiske ressourcer og rammer. I alt 5 udsagn handlede om ønsket om en *elevator*. Andre handlede om *idrætsfaciliteter*; ønske om at beholde *"villaen"*; *lærerværelse* (2 udsagn); *bedre fysiklokaler*; *mere fysisk plads*; *bedre orden* (på Rød etage).

11 udsagn (28%) handlede om ønsker til udvikling og ledelse, f.eks. *meget mere udvikling*; *mere synlig ledelse på skolen*; *få større anerkendelse af nærmeste overordnede*; *tid til sparring og igangsættelse*; *flere penge, så vi kunne være forkant med udviklingen*; *at ledelsen var dynamo for målrettet pædagogisk debat og udvikling*; *flere pædagogiske udviklingsprojekter og at ledelsen var mere fremme på banen i disse processer*. Andre ønskede at det *fortsætter som nu* (3 udsagn).

Andre 10 (25%) udsagn handlede om løn og arbejdsforhold, f.eks. *færre timer med fuld løn efter 55 år*; *kortere arbejdsdage*; *at gå op på fuld tid*; *mere styr på min pension*; *færre skoledage i en uge*; *større frihed til selv at tilrettelægge arbejdet*; *færre møder*; *kantineordning*; *lækker mad*, *massør*.

Andre ønsker omfattede bl.a. *bedre redskaber til at tackle besværlige forældre og urolige børn*; *god kommunikation*; *samarbejde om konkrete undervisningsprojekter mellem børn, forældre og lærere*; *at få billedkunst*.

Sammenfatning af resultater

Tilfredshed

Svarene på de enkelte spørgsmål peger på en høj samlet tilfredshed med at være ansat på Kochs Skole. Over 80% af de ansatte udtrykte høj grad af tilfredshed, og kun 3 personer kunne beskrives som egentligt utilfredse (score < 50 på samlet tilfredshed). De temaer eller arbejdsmæssige dimensioner, for hvilke de ansatte som helhed udtrykte en særlig høj grad af tilfredshed var 1) oplevelsen af *undervisningen og klassen eller årgangen*, 2) oplevelse af *indflydelse, information og medinddragelse*, 3) oplevelse af egne *kompetencer og ressourcer*, 4) oplevelse af *samarbejde* med og social *støtte fra kollegaer* og 5) oplevelsen af *meningsfuldhed* i arbejdet og 6) overensstemmelse med skolens *værdier*. Tilfredsheden var også generelt høj mht. oplevelsen af 1) *forældresamarbejdet* som helhed og 2) oplevelsen af *klarhed i fht roller og ansvarsfordeling*. hvor kun enkelte spørgsmål havde svar udenfor de kritiske værdier. Svarene på det åbne spørgsmål om, hvad der giver glæde og energi bekræftede, at undervisning, samvær med børn og kollegaer, anerkendelse fra forældre og muligheder for personlig og faglig udvikling var vigtige kilder til tilfredshed.

Udviklingsområder

Der var også en række områder og spørgsmål, hvor 20% eller flere ansatte oplevede jævn eller ringere tilfredshed, og som derfor kunne tænkes at udgøre potentielle udviklingsområder. I alt 22% oplevede et stort *arbejdspres* og 19%, at arbejdet kunne være *følelsesmæssigt belastende*. Det var først og fremmest løsningen af sociale problemer og ikke-undervisningsrelaterede opgaver og administration og møder, hvor hhv. 42 og 44% oplevede disse opgaver som fyldende for meget. Oplevelsen af jobkrav kan tænkes at afspejle sig i, at 16% oplevede, at arbejdet slugte så meget energi, at det *belastede privatlivet*. Mens forældresamarbejdet generelt oplevedes som tilfredsstillende, oplevede 60%, at *enkelte forældre var særligt krævende*, og af disse oplevede 32% (16 ansatte) dette som belastende. *Støj og uro* var et andet område. I alt 31% og 32% oplevede således, at støj og uro forstyrrede deres undervisning eller øvrige arbejdsopgaver. En række ledelsesmæssige temaer faldt også i øjnene. Således oplevede 30% *ikke at få ros og anerkendelse* for deres indsats, og 40% mente ikke, at deres løn passede til kvalifikationer og indsats. Omvendt var der høj grad af oplevet tryghed i ansættelsen, og kun 10% angav en vis bekymring i fht at blive arbejdsløse. I alt 31% mente ikke, at de fik den nødvendige faglige *supervision* og 37% savnede, at ledelsen tager initiativer til at udfordre og *udvikle* medarbejderne. Mht. *medarbejderudviklingssamtalerne* udtrykte 28% ligeledes en lavere grad af tilfredshed. Svarene på det åbne spørgsmål om, hvad der tapper for energi tydede på, at vanskeligheder med børn, arbejdspress og mange møder var forbundet lavere trivsel. Selvom om

der var høj generel tilfredshed med det kollegiale samarbejde, tydede svarene på, at samarbejdsproblemer, når de opstår, kan være en væsentlig kilde til stress og lavere trivsel.

Sygedage og oplevet stress

Antallet af sygedage i månederne siden sommerferien strakte sig fra 0 til 8 dage, og de ansatte havde i gennemsnit 1,9 sygedage i denne periode. I alt 20% af de ansatte havde sygemeldt sig pga. arbejdspress eller stress i perioden, 16% en enkelt gang og de resterende 4% (3 medarbejdere) flere gange og 22% havde ofte følt sig stresset.

Sammenhænge med afdeling, køn og anciennitet

Analysen af sammenhænge med tilfredshed og svar indenfor de forskellige dimensioner og afdeling, køn og anciennitet blev analyseret hver for sig for at sikre anonymiteten. Der var generelt få forskelle, den tydeligste mellem etage-tilknyttede medarbejdere og ansatte uden fast etage-tilknytning, dvs. ansatte med overvejende teknisk-administrative opgaver. Den tydeligste forskel var, at ansatte uden etage-tilknytning oplevede mindre *job-krav* og mindre *belastning af privatlivet* end de øvrige ansatte. Endvidere oplevede denne gruppe *klarere roller og ansvarsfordeling* og flere muligheder for *pauser og bedre tid* til at udføre arbejdet. Der var ingen forskelle mellem ansatte med høj (5 år eller derover) og lav anciennitet (mindre end 5 år), og kun en enkelt forskel mellem mænd og kvinder, hvor mænd rapporterede færre fysiske symptomer end kvinder. Denne forskel mellem kønnene stemmer overens med generelle undersøgelser – uanset alder og job.

Sammenhænge mellem tilfredshed, trivsel og oplevelsen af arbejdsbetingelserne

Når ansatte med høj tilfredshed blev sammenlignet med ansatte med lavere grad af tilfredshed fremkom en række forskelle i deres oplevelse af arbejdsbetingelserne. Ansatte med høj tilfredshed var i gennemsnit mere tilfredse med undervisningen og oplevede at besidde mere faglig viden og bedre færdigheder til at klare arbejdets udfordringer. De oplevede desuden at have større muligheder for faglig og personlig udvikling, var mere tilfredse med forældresamarbejdet og oplevede færre krævende forældre som belastende. De oplevede også større grad af kontrol og indflydelse på deres arbejdsbetingelser, bedre samarbejdsrelationer og mere social støtte fra deres kollegaer. De oplevede desuden at få mere anerkendelse for deres indsats og var i gennemsnit mere tilfredse med nærmeste leder. De var også mere tilfredse med FU og FB, fandt arbejdet mere meningsfuldt og oplevede sig selv som værende i større overensstemmelse med skolens værdier. Den tydeligste forskel var der for *oplevelsen af krævende forældre som belastende* efterfulgt af oplevet *meningsfuldhed* i arbejdet. Der var derimod stort ingen forskel mellem ansatte med høj og lav tilfredshed når det

gjaldt oplevelsen af jobkrav, belastning af privatlivet, deaktivering (mulighed for pauser) og god tid, tilfredshed med de fysiske rammer og klarhed mht. roller og ansvarsfordeling.

Oplevet stress: Risikofaktorer og beskyttende forhold i arbejdsbetingelserne

Når evt. sammenhænge mellem stress og oplevelsen af arbejdsbetingelserne blev analyseret, viste resultaterne, at de ”risiko-faktorer” af betydning for oplevet stress blandt de ansatte var høje oplevede *job-krav*, oplevelsen af *krævende forældre som belastende* og oplevelsen af, at *arbejdet går ud over privatlivet* ved at sluge tid og energi og ved at den ansatte tænker på arbejdsrelaterede problemer i fritiden. Det er værd at notere, at det *ikke* er oplevelsen af særligt krævende forældre i sig selv, som er forbundet med stress, men oplevelsen af, at disse forældre er belastende, som er forbundet med stress. De beskyttende forhold var: øget oplevet kontrol og indflydelse, højere grad af selvkompetence og faglig viden, klarhed mht. roller og ansvarsfordeling, muligheden for at arbejde uforstyrret og god tid til arbejdsopgaverne. Desuden havde oplevelsen af nærmeste leders evne til at skabe udviklingsmuligheder, vise anerkendelse for de ansattes indsats og til at give feedback betydning. Oplevet stress var således forbundet med lavere vurderinger på disse spørgsmål. Det er værd at bemærke, at der *ingen klar sammenhæng forelå mellem oplevet stress og samlet tilfredshed* med at være ansat på Kochs Skole, selvom der var en tendens til at mere tilfredse ansatte også oplevede mindre stress.

Forhold af betydning for sygefravær

Antallet af sygedage i månederne siden sommerferien strakte sig fra 0 til 8 dage, og de ansatte havde i gennemsnit 1,9 sygedage i denne periode (ca. 3 måneder). Ca. 20% af ansatte med lav stress havde taget en eller flere sygedage pga. arbejdspress eller stress, mens 50% af ansatte med høj stress havde taget en eller flere sygedage pga. arbejdspress eller stress. Sammenhænge mellem oplevelsen af arbejdsbetingelserne og sygefravær var forholdsvis sparsomme, og de klareste sammenhænge sås for oplevet *belastning af privatlivet* og *tilfredshed med nærmeste leder*. Færre sygedage var forbundet med oplevelsen af nærmeste leder som mere *lydhør*, mere *informerende*, mere *støttende*, som *prioriterende de ansattes trivsel* og som *bedre til at håndtere uenigheder og konflikter*. Dette kan måske tages som udtryk for, at ansatte med sygdom modtager særlig opmærksomhed og omsorg fra nærmeste leder.

Konklusioner

Samlet tyder resultaterne på, at de ansatte som helhed oplever en høj grad af tilfredshed med at være ansatte på Kochs Skole, også selvom flere oplever et stort arbejdspress og et vist stressniveau. Kun ganske få (3-4) ansatte kan karakteriseres som egentlig utilfredse. Gode oplevelser i forbindelse med undervisningen og børnene, godt forældresamarbejde, et godt samarbejdsklima, gode, støttende relationer til kollegaer og tilfredshed med nærmeste leder synes at være væsentlige kilder til trivsel og tilfredshed. Tilfredse ansatte oplever også at få mere anerkendelse, at arbejdet er mere meningsfuldt og at være mere i overensstemmelse med skolens værdier.

Forhold forbundet med oplevet stress blandt de ansatte er arbejdspress, oplevelse af enkelte krævende forældre som belastende og negativ indflydelse på privatlivet af arbejdspress og problemer på arbejdet. Omvendt er oplevet kontrol og indflydelse, høj selv-kompetence, klar rolle- og ansvarsfordeling, muligheder for at arbejde uforstyrret og have god tid til arbejdsopgaverne og en nærmeste leder, der ansporer til udvikling, viser anerkendelse og giver feedback forbundet med lav grad af oplevet stress. Det er i øvrigt væsentligt at bemærke, at der ikke foreligger nogen entydig sammenhæng mellem tilfredshed med at være ansat på Kochs Skole og oplevet stress. Ansatte med højt stressniveau kan således godt være generelt tilfredse, ligesom ansatte med lavt stressniveau kan være mindre tilfredse.

Hvis man skal pege på områder, hvor en indsats vil kunne tænkes at have positive konsekvenser for tilfredshed og trivsel, peger resultaterne først og fremmest på: 1) håndteringen af relationer til forældre, som opleves som ”vanskelige” og 2) anerkendelse, supervision og feedback fra ledelsen, først og fremmest nærmeste leder.

At opleve, at enkelte forældre kan være krævende, ser ikke ud til at være et problem i sig selv. En væsentlig kilde til stress og lavere trivsel er derimod oplevelsen af, at de krævende forældre er belastende. Det kan derfor anbefales at fortsætte og intensivere arbejdet med at implementere skolens spilleregler for kommunikation og samarbejde mellem lærere og forældre. Undervisning i kommunikation generelt og håndtering af vanskelige situationer med forældre er et muligt yderligere tiltag, som vil kunne tænkes at skabe forbedringer på dette område. Kommunikationsfærdigheder blandt de ansatte vil også kunne afhjælpe samarbejdsproblemer, som, når de opstår, opleves som en væsentlig kilde til stress.

Et andet område, som resultaterne antyder kunne fortjene særlig opmærksomhed, er ledelse. Hø tilfredshed og trivsel og mindre stress ser således også ud til at hænge sammen med oplevelsen af nærmeste leders evner til at give de ansatte gode udviklingsmuligheder, anerkendelse for deres indsats, supervision og feedback på deres arbejde. Det kan derfor anbefales at videreudvikle disse færdigheder i ledelsesgruppen og at arbejde med udvikling af ledelsesformerne og samarbejdsrelationerne mellem ledelse og medarbejdere.