

22-03-2024

TAP

Afdækning af Professionel Kapital (Foråret 2024)

Frederikssund Gymnasium

Læservejledning

I denne rapport er det psykiske arbejdsmiljø beskrevet ved hjælp af en række dimensioner. Hver dimension er belyst ved at stille nogle spørgsmål om den samme egenskab ved arbejdsmiljøet, for eksempel "indflydelse i arbejdet". I mange tilfælde er der stillet 2 spørgsmål om hver dimension, men i nogle tilfælde er der anvendt 1, 3 eller 4 spørgsmål.

Benchmark

Besvarelsene på spørgsmålene er sammenlignet med det danske arbejdsmarked i benchmarket **Landsgennemsnit**. Benchmarket til det danske arbejdsmarked er baseret på landsdækkende undersøgelser af danske lønmodtageres arbejdsmiljø gennemført i 2018, 2020 eller 2021.

For hver dimension er der desuden angivet svarmønsteret for gennemsnittet af de skoler, der har deltaget i undersøgelsen. Det kalder vi det interne benchmark, fordi det beskriver det gennemsnitlige niveau internt i sektoren.

Overblik og farvesignaturer

Forrest i rapporten er en samlet oversigt med resultaterne for den gruppe, som rapporten handler om. Her er der også sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**. I de tilfælde, hvor man ligger mere end 7,5 point bedre end benchmarket, er dette vist ved hjælp af en grøn farve. Hvis man ligger mere end 7,5 point dårligere end benchmarket, er der anvendt en rød farve. I de øvrige tilfælde er der brugt en gul farve. På denne måde kan man ved et enkelt blik danne sig et første indtryk af resultaterne.

Resultater for hver dimension

De nærmere resultater om de enkelte dimensioner fremgår af de følgende sider. For hver dimension er resultatet illustreret ved hjælp af en vandret søjle for den gruppe, rapporten handler om. Nedenunder angiver en søjle resultatet for den samlede arbejdsplads og/eller den samlede undersøgelse af Professionel Kapital. Benchmarket for det danske arbejdsmarked er illustreret ved hjælp af en stiple linje. Her kan man også se, hvilke spørgsmål de enkelte dimensioner er baseret på samt besvarelsene på de enkelte spørgsmål sammenlignet med benchmarket **Landsgennemsnit**.

Sådan udregnes scorer

De allerfleste af spørgsmålene i undersøgelsen har fem svarmuligheder. Disse tildeles en score på 0, 25, 50, 75 og 100 point. På dette grundlag udregnes der en gennemsnitlig score for svarpersonerne. Når der indgår flere spørgsmål i en dimension, udregnes gennemsnittet for de spørgsmål, der indgår i dimensionen. En høj score svarer til en høj værdi på dimensionen. Fx betyder en høj score for arbejdsmængde, at arbejdsmængden opleves som høj. Bemærk, at dimensionerne mobning, chikane og seksuel chikane er opgjort i procent.

Ikke en dom, men basis for dialog og udvikling

Det er vigtigt at være klar over, at der ikke er tale om nogen karakterbog eller dom. Rapporten bør anvendes til inspiration og som basis for dialog og udvikling. Det er ikke rapporten, der kan afgøre, om en rød farve faktisk signalerer et problem. Det kan kun afgøres af dem, som rapporten handler om.

Oversigt

Svarprocent: **81.8%** (9 besvarelser, 11 respondenter).

	2024 point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Professionel kapital			
Professionel kapital	66.4	-	-
Social kapital	70.1	63.6	6.5
Lodret tillid	70.8	66.6	4.2
Vandret tillid	72.2	73.5	1.3
Retfærdighed	69.4	60.7	8.7
Samarbejdet mellem kolleger	66.2	70.5	4.3
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	66.7	64.9	1.8
Human kapital	61.1	65.2	4.1
Beslutningskapital	68.1	-	-
Kerneopgaven			
Oplevet kvalitet	66.7	70.2	3.5
Kriterier for kvalitet	63.9	-	-
Eleverne: Manglende motivation	-	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	-	-
Jobfaktorer			
Arbejds mængde	33.3	40.4	7.1
Følelsesmæssige krav	45.8	41.7	4.1
Indflydelse i arbejdet	63.9	69.4	5.5
Mening i arbejdet	77.8	76.1	1.7
Relationelle faktorer			
Ledelseskvalitet	69.4	67.5	1.9
Anerkendelse fra ledelsen	50.0	56.9	6.9
Anerkendelse fra kollegerne	63.9	75.9	12.0
Anerkendelse fra eleverne	55.6	-	-
Anerkendelse fra samfundet	63.9	-	-
Chikane	11.1%	13.8%	2.7%-point
Mobning	0.0%	7.7%	7.7%-point
Seksuel chikane	0.0%	2.4%	2.4%-point
Person-arbejde faktorer			
Arbejde-privatlivskonflikt	27.8	39.2	11.4
Loyalitet	73.6	64.5	9.1
Tilfredshed med arbejdet	76.7	75.2	1.5
Engagement i arbejdet	77.8	70.7	7.1
Helbred og velbefindende			
Stress	36.1	31.2	4.9
Udbrændthed	30.0	26.6	3.4
Søvnbesvær	55.6	45.1	10.5

Forklaring

Farvningen af dimensionerne har følgende betydning:

- Rød – indikerer dimensioner, hvor man ligger dårligere end benchmarket Landsgennemsnit
- Gul – indikerer dimensioner, hvor man ligger omkring benchmarket Landsgennemsnit
- Grøn – indikerer dimensioner, hvor man ligger bedre end benchmarket Landsgennemsnit
- Farveløse – indikerer, at der ikke findes et benchmark for dimensionen

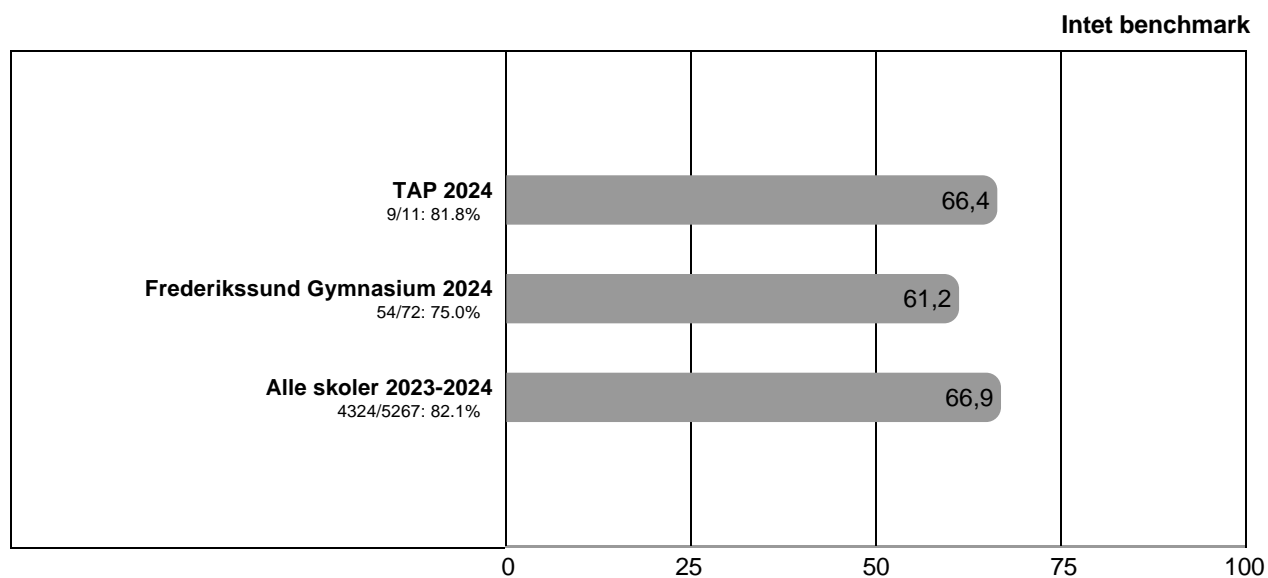
Bemærk: De tre dimensioner, som omhandler krænkende adfærd (chikane, mobning og seksuel chikane) opgives alle i procent og ikke i point. Dermed kan man aflæse andelen, der har været udsat for chikane, mobning og seksuel chikane.

01 Professionel kapital

Professionel kapital består af de tre elementer social kapital, human kapital og beslutningskapital.

Scoren for professionel kapital er et gennemsnit af scorerne for de tre dimensioner (se de følgende sider):

- Social kapital
- Human kapital
- Beslutningskapital

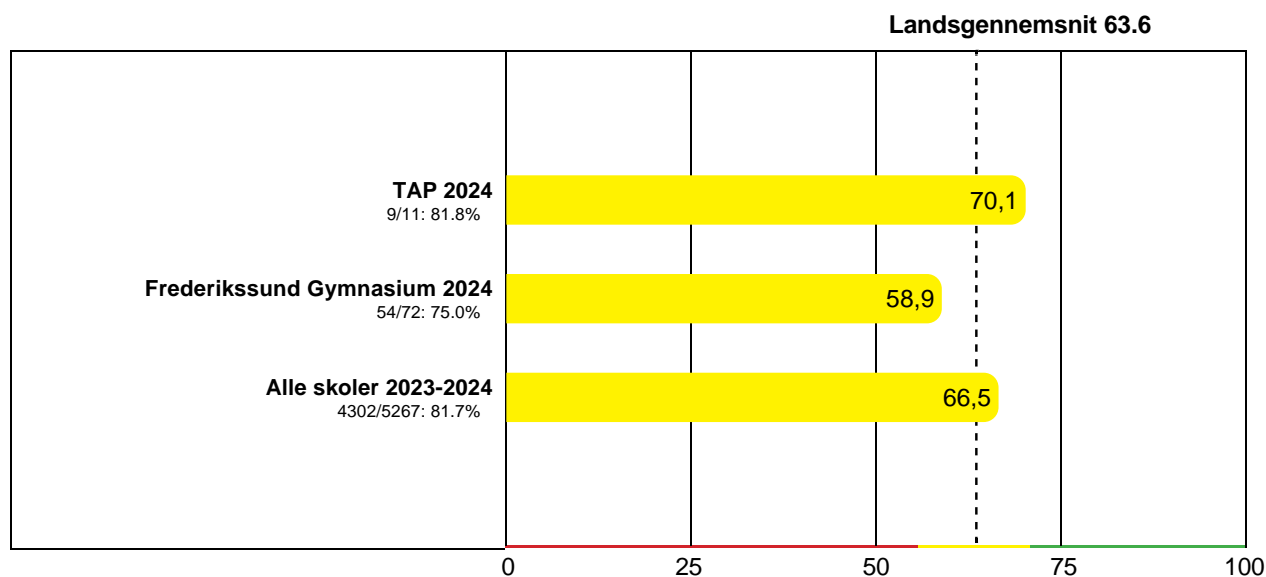


02 Social kapital

Social kapital er en egenskab ved arbejdspladsen (fx en skole), der består af tre grundelementer: Tillid, retfærdighed og samarbejde. Forskningen viser, at arbejdspladser med nogenlunde samme ydre betingelser kan have meget forskellig social kapital. Arbejdspladser med høj social kapital har som hovedregel højere ledelseskvalitet, bedre trivsel og engagement samt højere kvalitet og produktivitet.

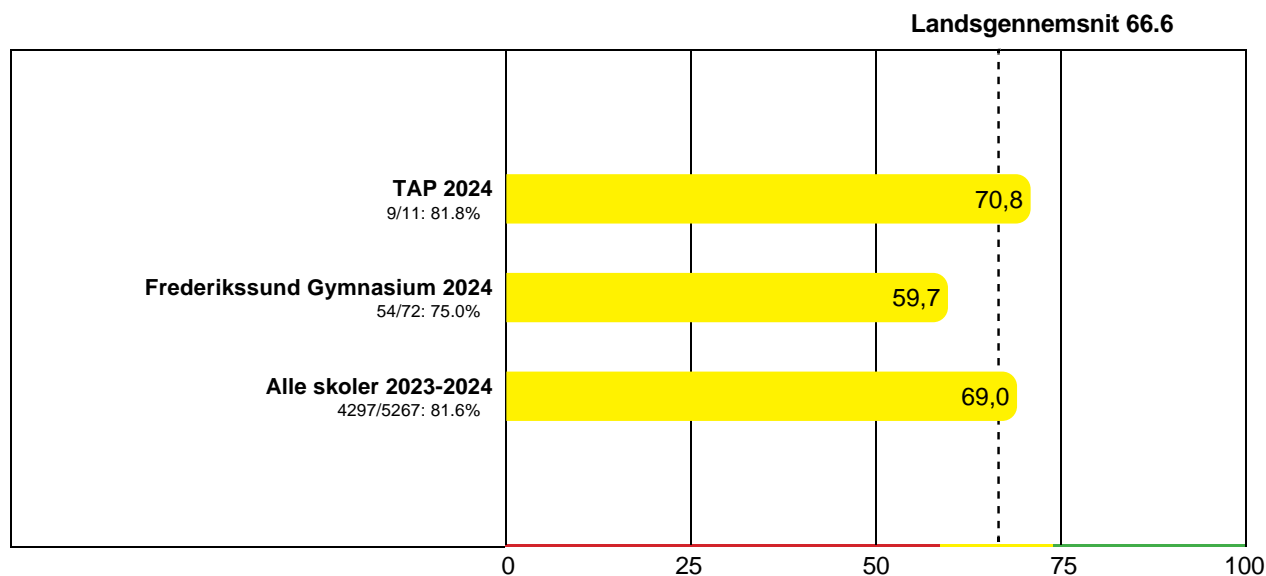
Scoren for social kapital er et gennemsnit af scorerne for de to dimensioner (se de følgende sider):

- Tillid mellem ledelse og medarbejdere
- Retfærdighed



03 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. Tillid mellem ledelse og medarbejdere kaldes den vertikale tillid.



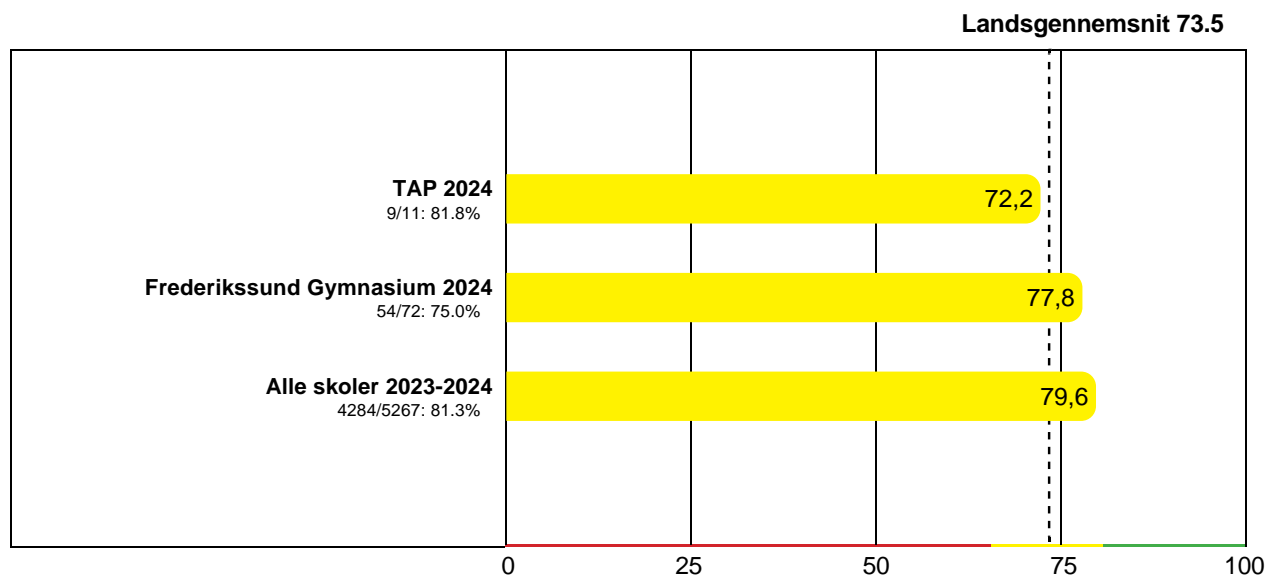
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
7.0) Stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (17.5%)	-% (58.9%)	-% (19.8%)	-% (0.0%)	-% (0.0%)
7.2) Kan man få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (12.1%)	-% (37.5%)	-% (36.7%)	-% (8.9%)	-% (4.7%)

04 Tillid mellem kollegerne

Grundlæggende handler tillid mellem kolleger om de samme forhold, som tillid mellem ledelse og medarbejdere. Tillid mellem kollegerne er fx en væsentlig forudsætning for, at man som kolleger kan dele viden og give hinanden feedback. Tillid mellem kolleger kaldes den horisontale tillid.



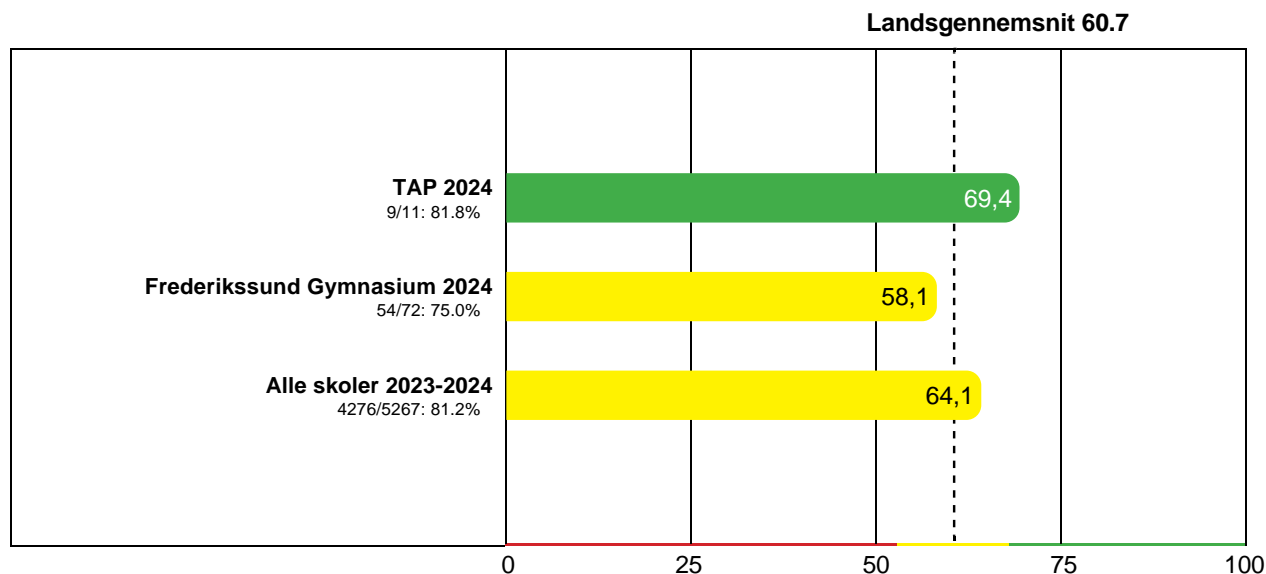
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
7.4) Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (23.9%)	-% (51.4%)	-% (20.5%)	-% (3.2%)	-% (1.0%)

05 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 arbejdspladsen og de ansatte.



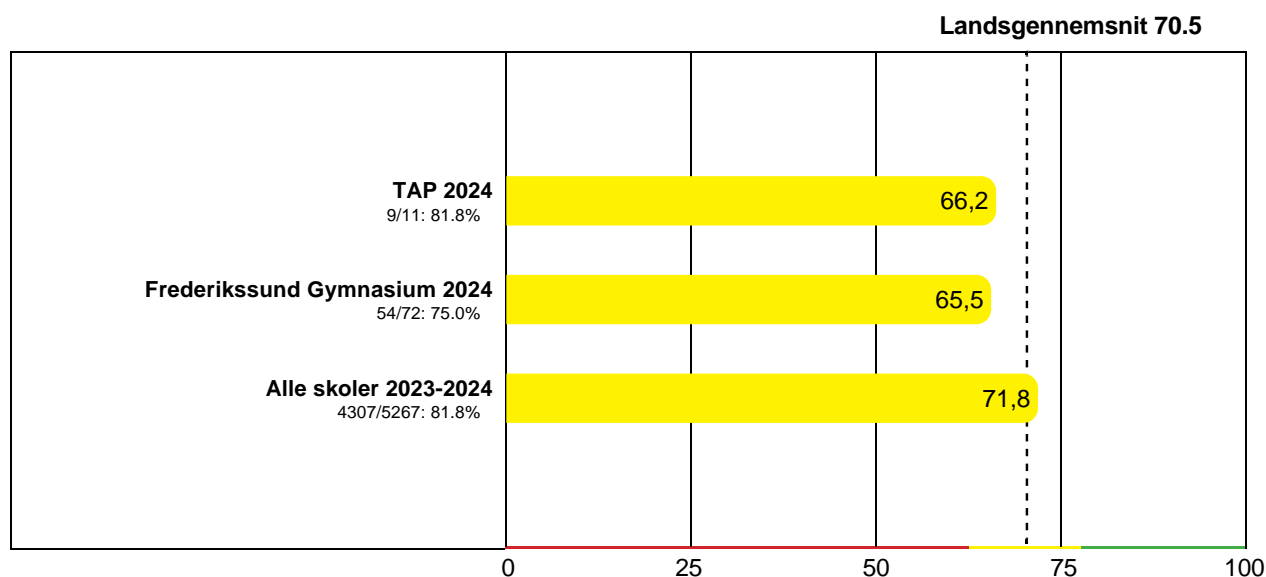
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
7.1) Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (6.3%)	-% (39.1%)	-% (46.4%)	-% (6.9%)	-% (1.3%)
7.3) Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (14.7%)	-% (35.3%)	-% (32.2%)	-% (13.7%)	-% (4.2%)

06 Samarbejdet mellem kolleger

Samarbejdet mellem kollegerne indbyrdes kaldes somme tider "vandret samarbejde" eller **bonding**. Sammen med tillid og retfærdighed udgør samarbejdet arbejdspladsens sociale kapital. Et godt samarbejde har en dobbelt effekt: Dels løser man kerneopgaven bedre, når man samarbejder og videndeler, og dels giver et godt samarbejde bedre trivsel og engagement.



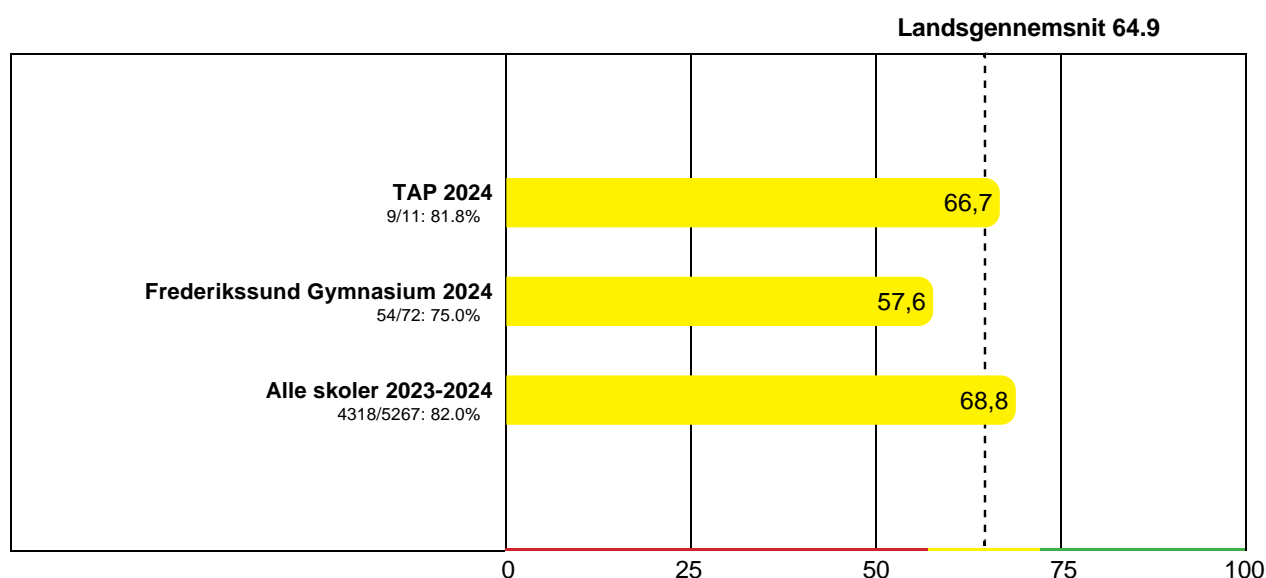
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Har ingen kolleger
2.0) Holder du og dine kolleger hinanden underrettet om ting, der er vigtige for, at I kan udføre arbejdet godt? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (18.1%)	-% (48.6%)	-% (26.3%)	-% (5.0%)	-% (2.1%)	-% (0.0%)
2.1) Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (27.7%)	-% (49.8%)	-% (18.7%)	-% (2.9%)	-% (0.8%)	-% (0.0%)
2.2) Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (8 svar)	-% (15.5%)	-% (46.5%)	-% (32.1%)	-% (4.7%)	-% (1.2%)	-% (0.0%)

07 Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne

Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne kaldes undertiden det lodrette samarbejde og er en del af den sociale kapital. Det er vigtigt, at samarbejdet foregår på en måde, så at man kan modtage og have glæde af både støtte og feedback fra ledelsen. Dette kræver, at der er en høj grad af tillid mellem ansatte og ledelse.



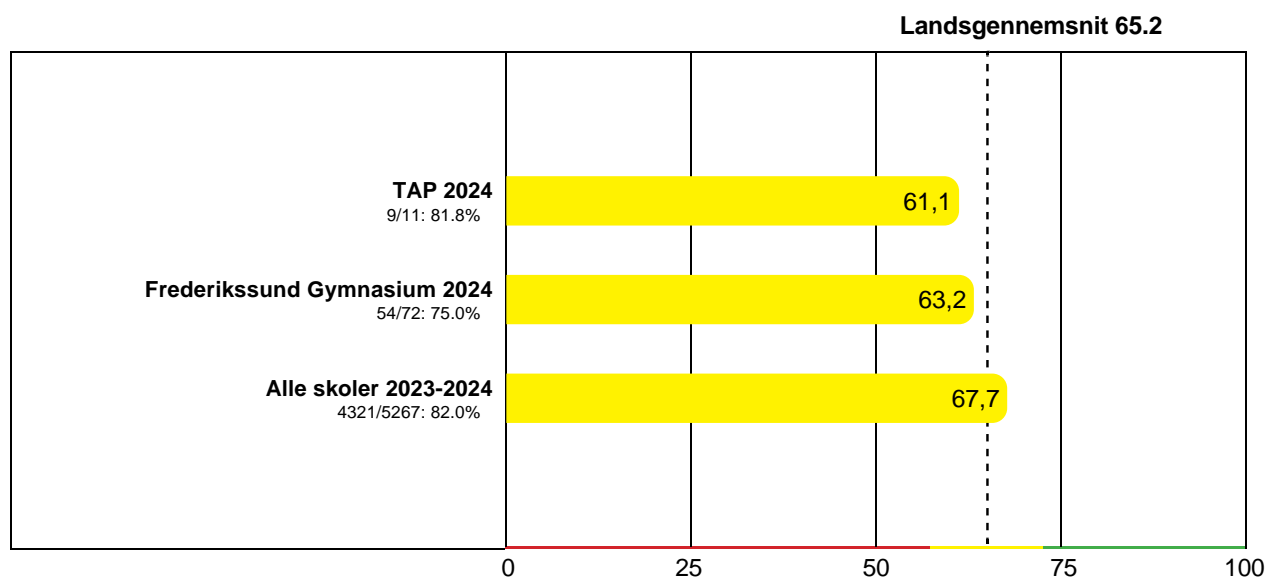
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	.. Har ingen leder
2.3) Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt og anerkendelse? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (21.3%)	-% (41.3%)	-% (25.5%)	-% (7.4%)	-% (4.5%)	-% (0.0%)
6.0) Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (15.7%)	-% (34.2%)	-% (33.4%)	-% (9.6%)	-% (7.1%)	-% (0.0%)
6.3) Har din nærmeste leder stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (21.9%)	-% (42.6%)	-% (23.1%)	-% (7.6%)	-% (4.7%)	-% (0.0%)

08 Human kapital

Human kapital er en af de tre komponenter, som tilsammen udgør undervisnings-institutionens **professionelle kapital** (de to øvrige er social kapital og beslutningskapital). Human kapital er betegnelsen for den enkeltes samlede kvalifikationer, evner og kompetencer. Begrebet omfatter ikke blot de faglige kompetencer, men også personlige kompetencer som empati og følelsesmæssig intelligens.



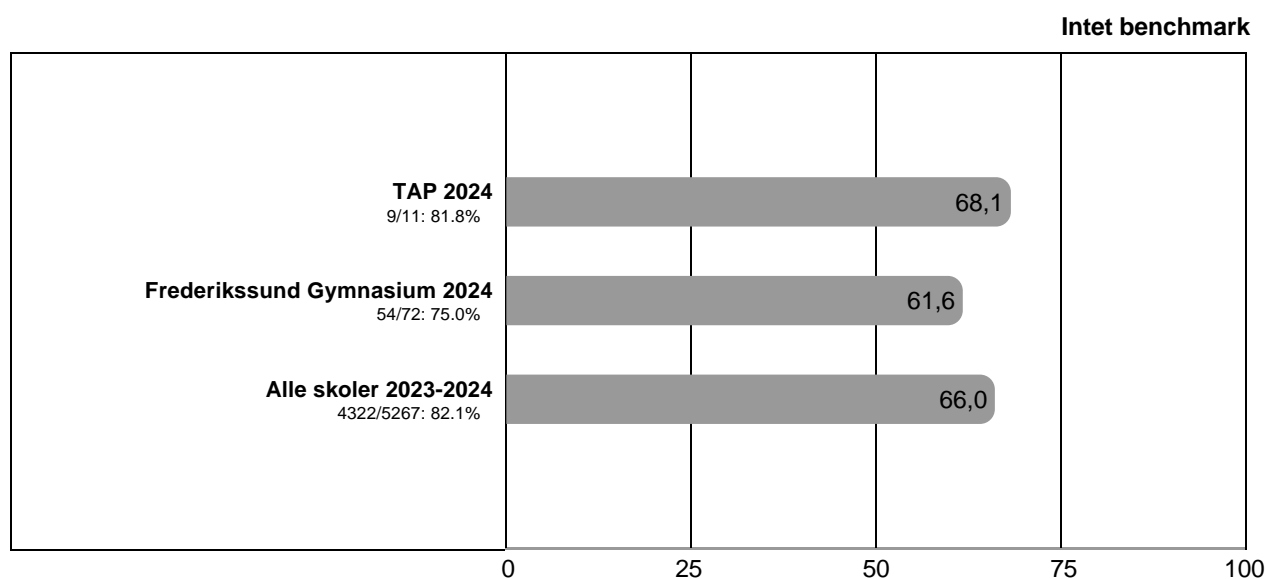
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
5.3) Hvor ofte har du inden for den sidste måned følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (21.8%)	-% (45.2%)	-% (19.1%)	-% (9.1%)	-% (4.8%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
1.2) Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (18.8%)	-% (35.5%)	-% (29.4%)	-% (11.0%)	-% (5.3%)

09 Beslutningskapital

Medarbejdere ved undervisningsinstitutioner skal ofte træffe beslutninger i situationer, der er komplekse, hyppige og meget forskellige. I sådanne situationer kan man ikke slå beslutningerne op i en manual eller håndbog. Forskerne Hargreaves og Fullan bruger betegnelsen **beslutningskapital** til at beskrive evnen til at træffe fagligt velfunderede beslutninger i sådanne situationer. På institutioner med høj social kapital vil der være høj beslutningskapital og høj grad af enighed omkring vigtige beslutninger.



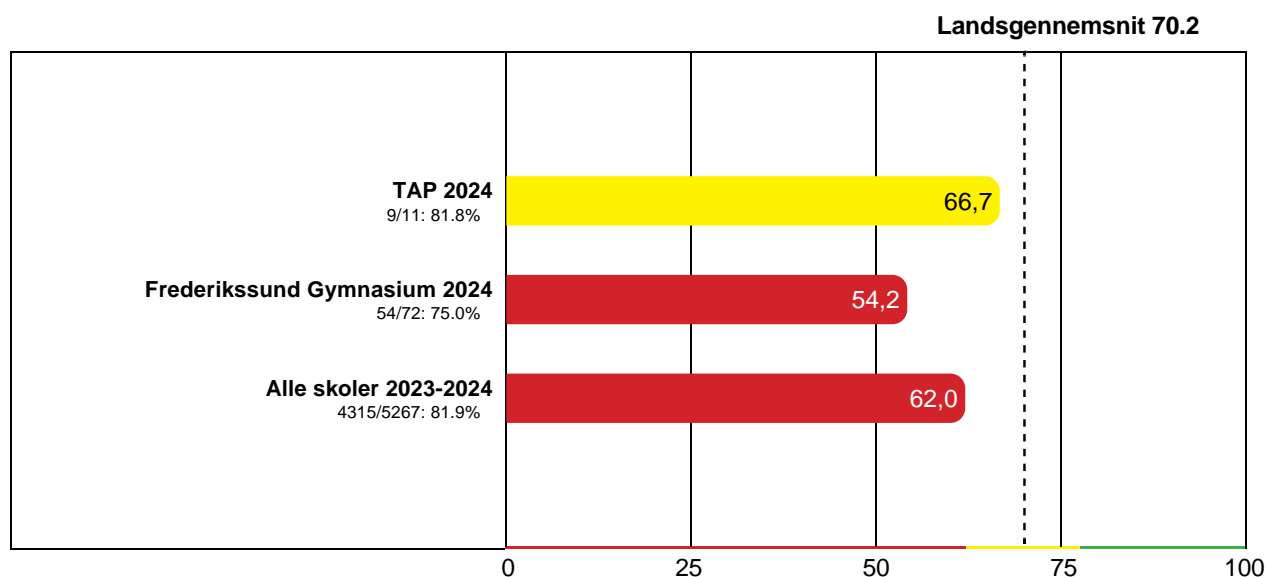
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
3.4) Har du fået feedback på dit arbejde fra ledere eller kolleger på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
7.7) Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (22.6%)	-% (52.3%)	-% (20.2%)	-% (3.5%)	-% (1.4%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
8.1) Har I en fælles vision for undervisning og læring på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (1 svar)	-%	-%	-%	-%	-%
8.2) Arbejder I systematisk med at forbedre undervisningens kvalitet på din skole? (anonymitetskrav ej opfyldt) (1 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

10 Oplevet kvalitet

Kvalitet i løsningen af kerneopgaven har tre facetter: Faglig kvalitet, organisatorisk kvalitet og oplevet kvalitet. I dette spørgsmål fokuseres der på, om den ansatte selv er tilfreds med kvaliteten. Hvis de ansatte ikke selv kan "stå på mål for" kvaliteten i arbejdet, er der grund til at se nærmere på sagen. Det er afgørende for engagement og stolthed, at der er høj kvalitet i arbejdet.



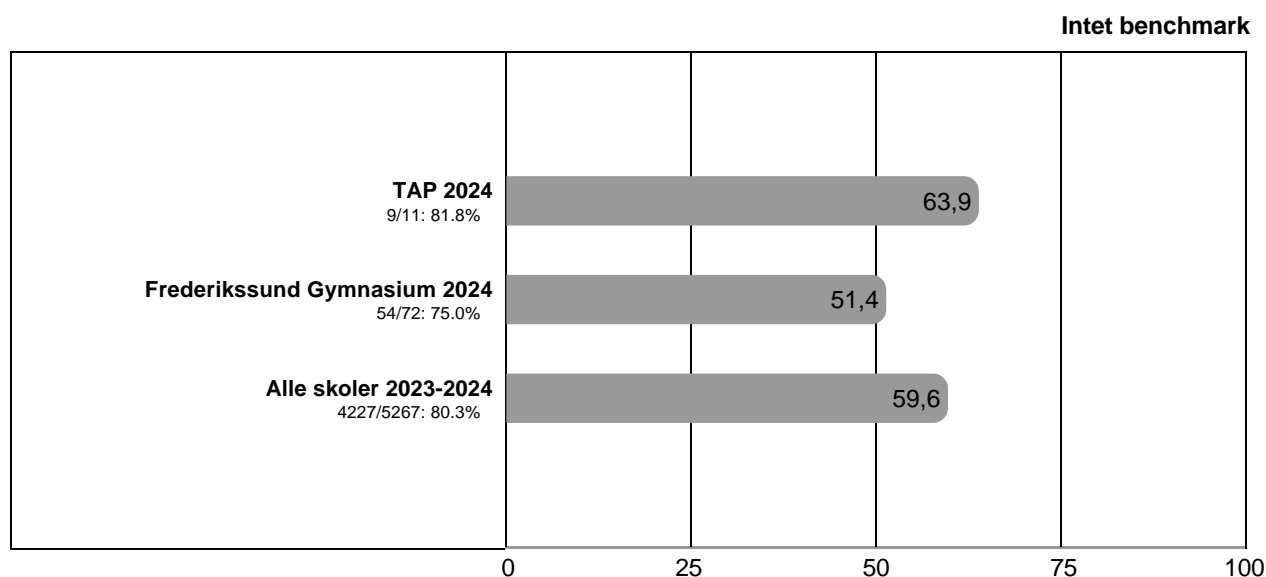
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
^{1.4)} Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (22.0%)	-% (45.8%)	-% (24.9%)	-% (5.5%)	-% (1.8%)

11 Kriterier for kvalitet

Det er ofte et problem, at kerneopgaven er uklar, og at der er uklare kriterier for kvalitet. Hvis dette er tilfældet, kan der være usikkerhed og uenighed omkring, hvordan man løbende kan arbejde for at forbedre kvaliteten i arbejdet. På undervisningsinstitutioner med høj social kapital vil der være en høj grad af enighed omkring kriterier for kvalitet.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

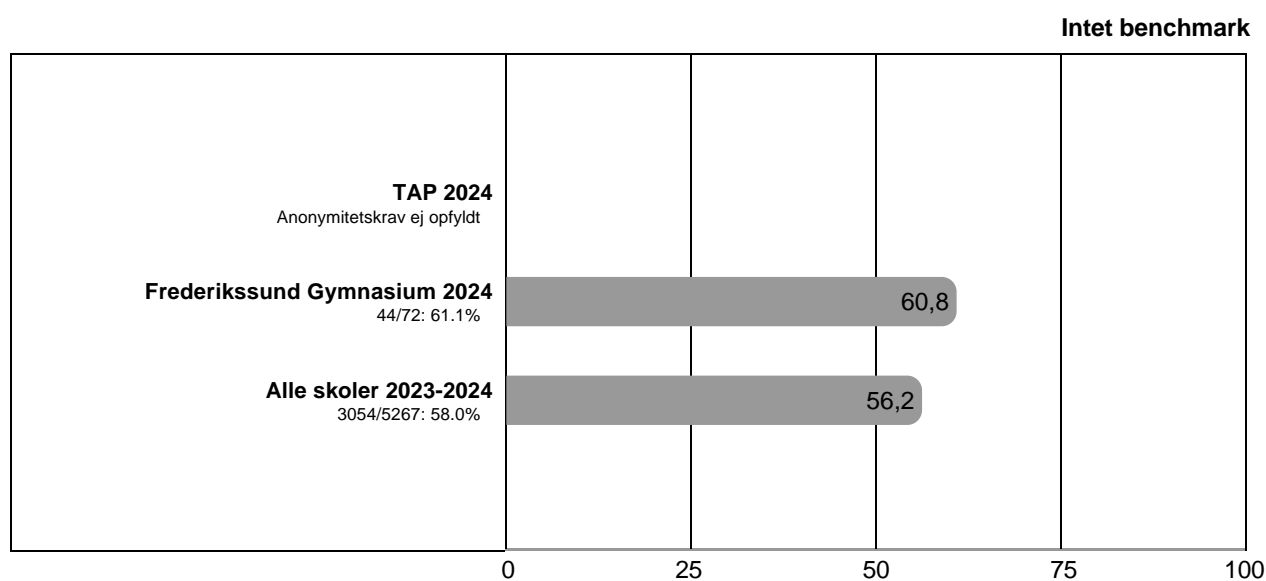
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
^{7.6)} Er der klare kriterier for høj kvalitet på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

12 Eleverne: Manglende motivation

Elevernes motivation – eller mangel på samme – har stor betydning for hvor meget de lærer, for kulturen blandt eleverne og for lærernes trivsel og engagement. Elevernes motivation afhænger både af ydre forhold, af skolekulturen og af undervisningens kvalitet.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension. Jo højere score, jo oftere vurderer lærerne, at undervisningen påvirkes negativt af elevernes manglende motivation.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

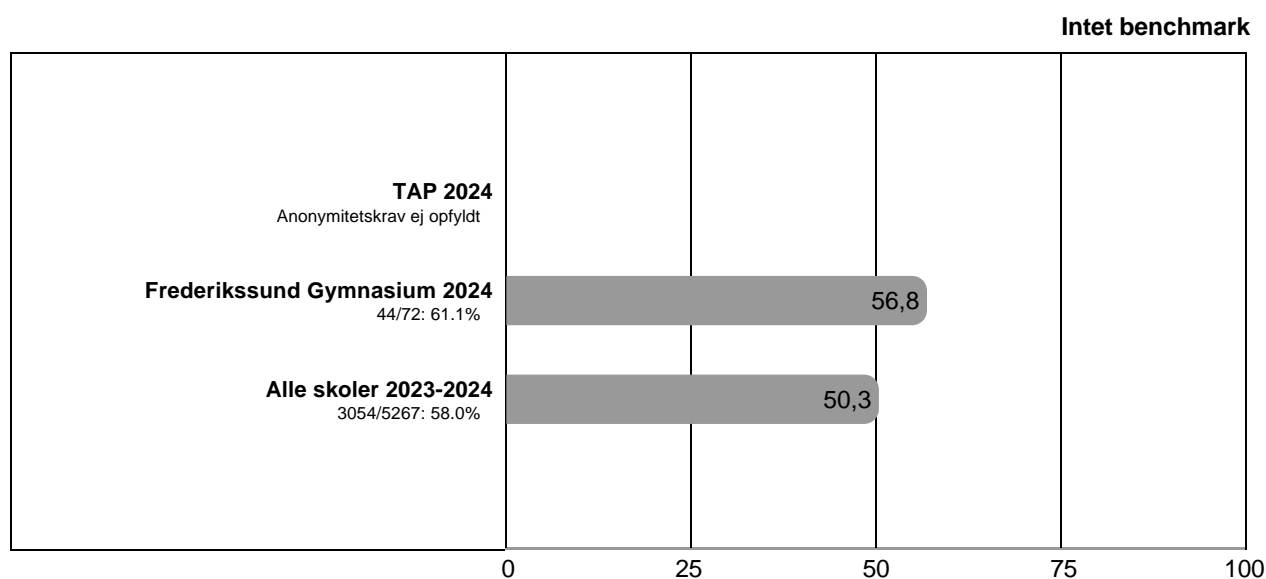
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
^{9.1)} Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med manglende motivation og lyst til at lære? (anonymitetskrav ej opfyldt) (1 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

13 Eleverne: Støj og uro i timerne

Støj og uro er en gene for både elever og lærere. Støj og uro er en stressbelastning for lærere og elever, og det er rimeligt at antage, at undervisningens kvalitet også lider skade.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension. Jo højere score, jo oftere vurderer lærerne, at undervisningen påvirkes negativt af støj og uro i timerne.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

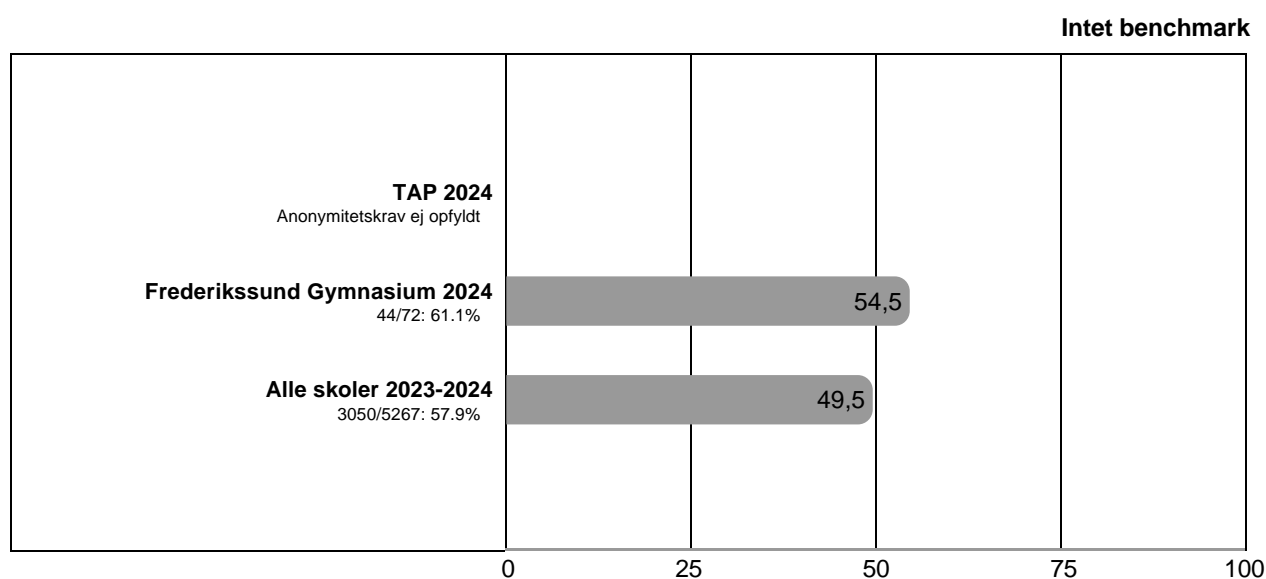
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
9.0) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af støj og uro i timerne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (1 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

14 Eleverne: Sociale og psykiske problemer

Sociale og psykiske problemer stiller store krav til både undervisningen og til koordinering med vejleder, psykolog, sociale myndigheder og andre.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension. Jo højere score, jo oftere vurderer lærerne, at undervisningen påvirkes negativt af elever med sociale eller psykiske problemer.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

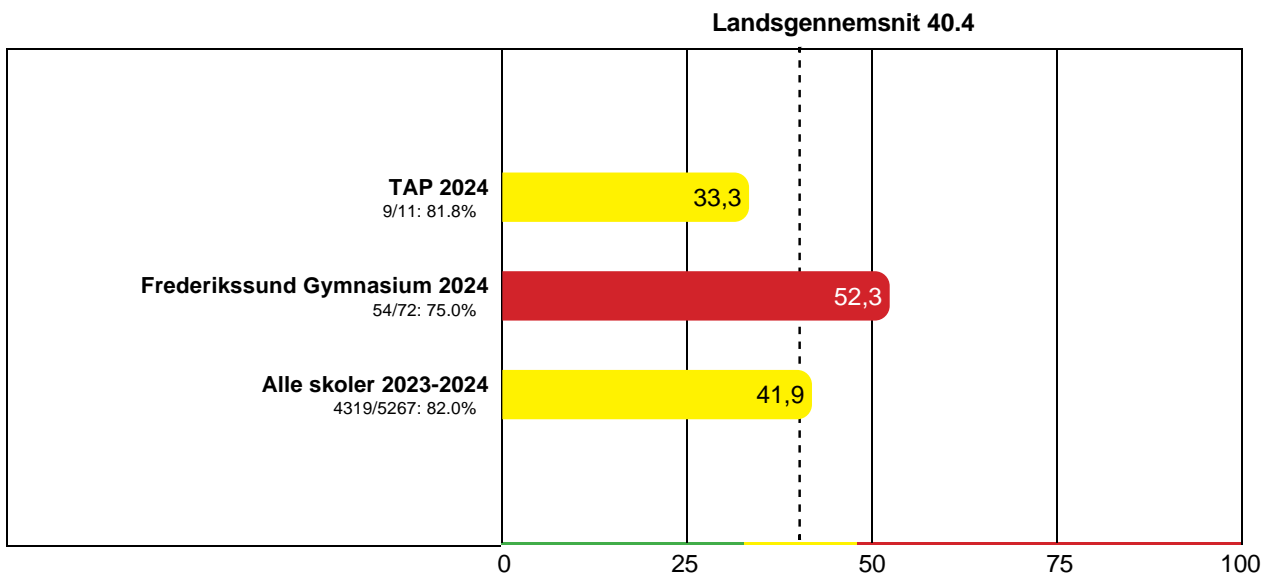
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
9.2) Hvor ofte bliver effekten af din undervisning påvirket af elever/kursister med sociale eller psykiske problemer? (anonymitetskrav ej opfyldt) (1 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

15 Arbejdsmængde

Arbejdsmængde handler om, hvor meget man skal nå på sit arbejde. De to spørgsmål handler om forholdet 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 udført opgaven tilfredsstillende.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

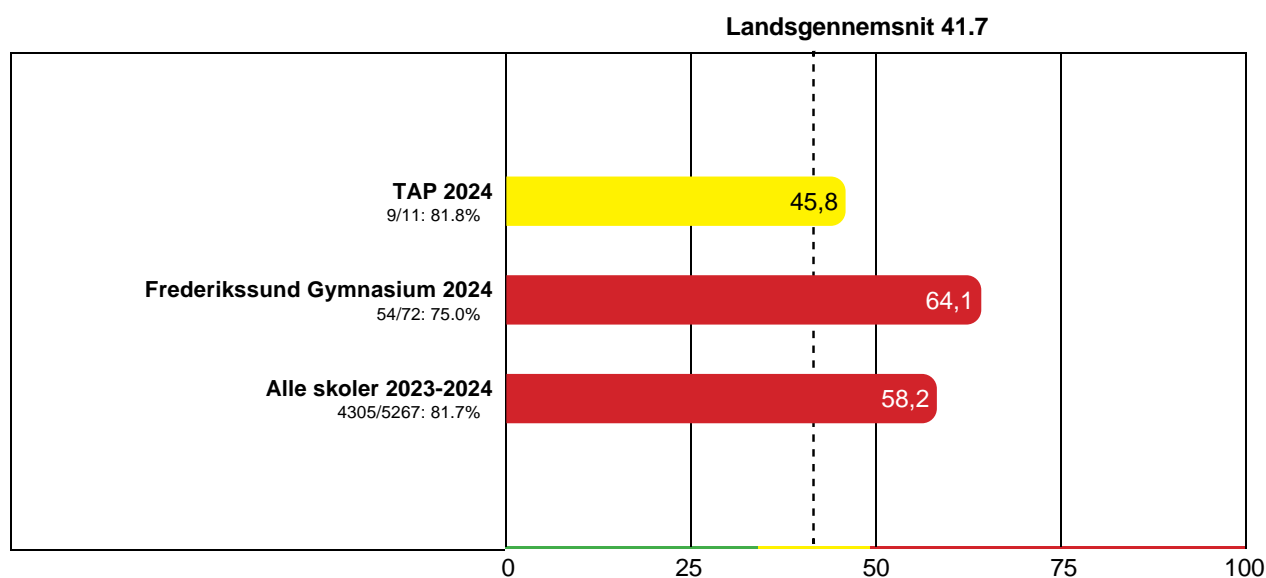
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
3.0) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (3.0%)	-% (15.0%)	-% (35.6%)	-% (34.7%)	-% (11.6%)
3.1) Kommer du bagud med dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (3.1%)	-% (16.4%)	-% (30.9%)	-% (37.2%)	-% (12.5%)

16 Følelsesmæssige krav

Mennesker, der arbejder med mennesker, udsættes ofte for høje følelsesmæssige krav. Det handler om at kunne rumme og sætte sig ind i andre menneskers følelser og tænkning og at kunne tilpasse sin egen adfærd til andres behov, herunder at kunne håndtere og nogle gange skjule sine egne følelser og tanker. Det er et vilkår i arbejdet og ofte også en kilde til mening i arbejdet. Men samtidig er det vigtigt, at arbejdspladsen støtter medarbejderne i at kunne håndtere følelsesmæssige krav, så de ikke belaster.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension.



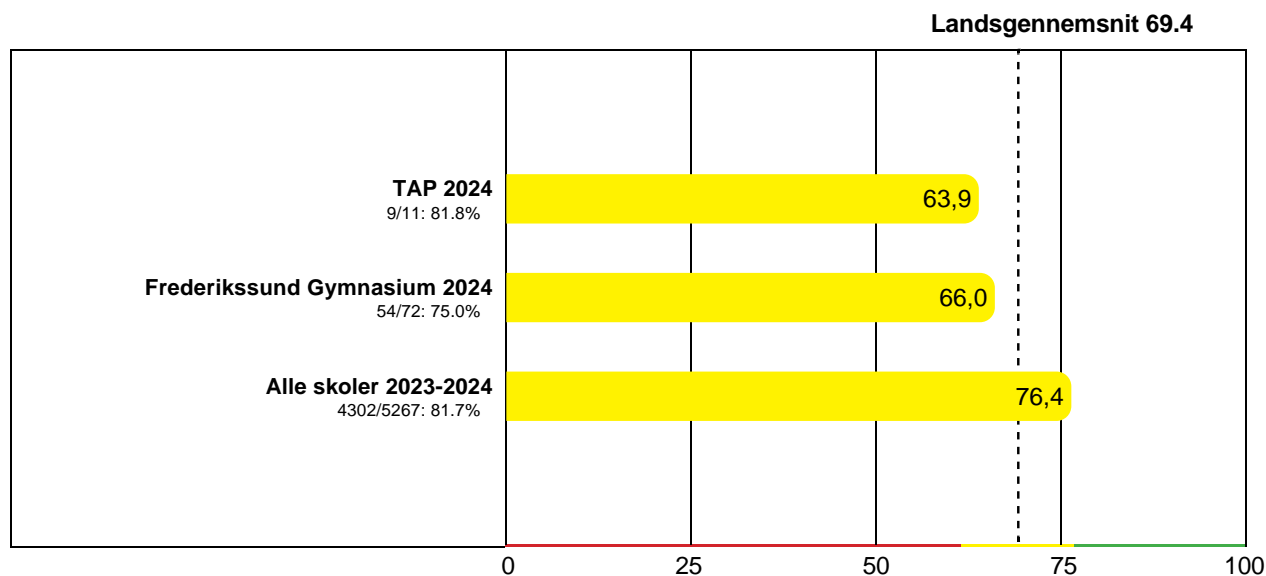
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
5.0) Hvor ofte skal du tage stilling til elevs/kursisters problemer i dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (13.7%)	-% (18.6%)	-% (26.8%)	-% (25.8%)	-% (15.0%)
5.2) Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (3.4%)	-% (13.6%)	-% (28.5%)	-% (32.3%)	-% (22.2%)

17 Indflydelse i arbejdet

Indflydelse i arbejdet handler om den ansattes egen arbejdssituation, ikke indflydelse gennem fx samarbejdsudvalg eller lignende. Indflydelse er en meget vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder især, hvis der er tale om høje krav i arbejdet.



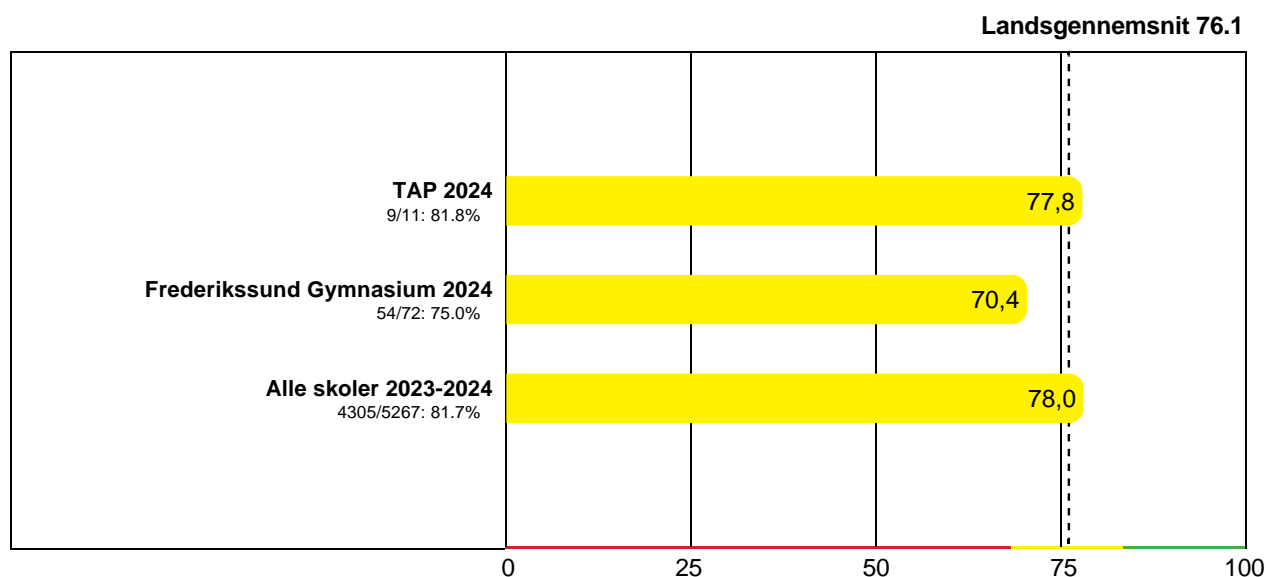
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
4.0) Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (31.1%)	-% (40.2%)	-% (22.9%)	-% (4.2%)	-% (1.6%)
4.1) Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (21.0%)	-% (35.0%)	-% (30.4%)	-% (10.2%)	-% (3.4%)

18 Mening i arbejdet

Et meningsfuldt arbejde giver formål og sammenhæng. Formålet er "lodret", dvs. at arbejdet har relation til et mere alment formål som for eksempel at helbrede syge eller at producere nyttige produkter. Sammenhæng er "vandret", dvs. at man kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til arbejdspladsens samlede opgave. Hvis man synes, at arbejdet er meningsfuldt, vil man næsten altid være engageret i sit arbejde.



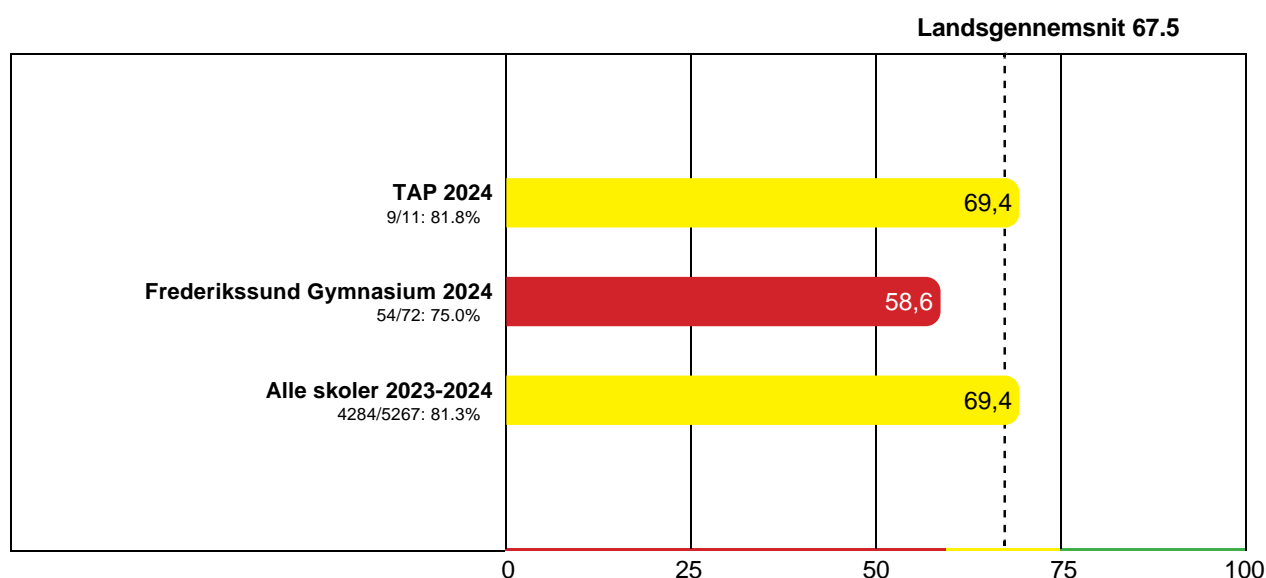
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
^{1.3)} Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (28.4%)	-% (51.4%)	-% (17.4%)	-% (2.2%)	-% (0.7%)

19 Ledelseskvalitet

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



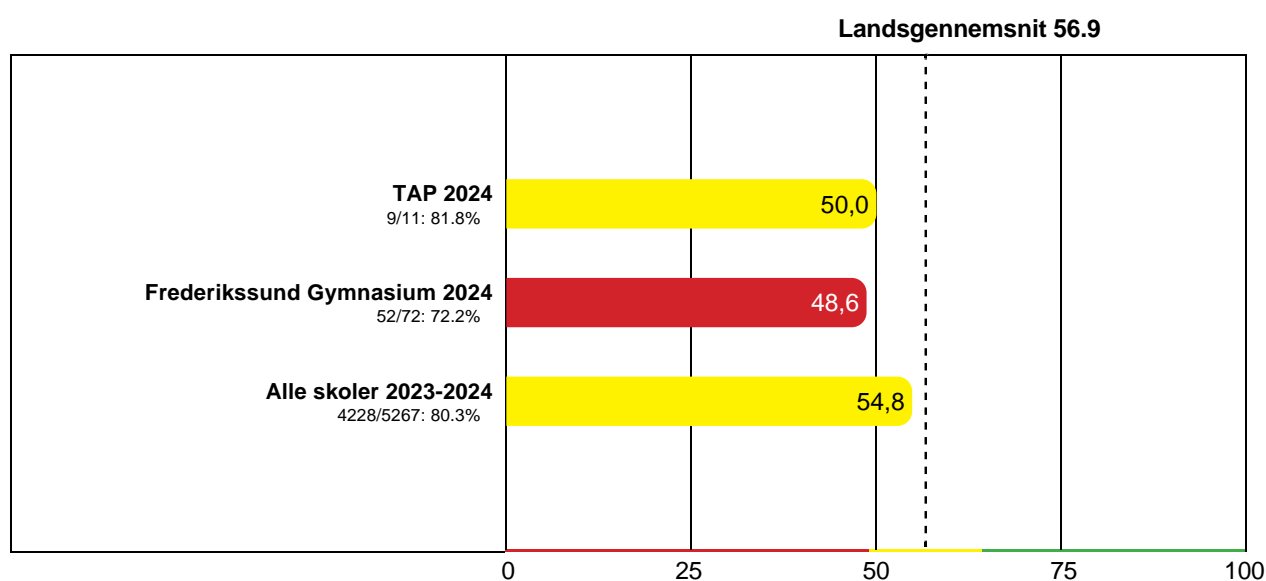
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Har ingen leder
6.1) Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (17.4%)	-% (34.2%)	-% (31.1%)	-% (11.8%)	-% (5.5%)	-% (0.0%)
6.2) Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (31.9%)	-% (40.1%)	-% (20.2%)	-% (5.6%)	-% (2.2%)	-% (0.0%)

20 Anerkendelse fra ledelsen

Anerkendelse er en meget central faktor i det psykiske arbejdsmiljø. Anerkendelse er ikke det samme som ros. Faktisk kan for meget ros uden grund (skamros) være tegn på manglende anerkendelse. Anerkendelse handler om at blive set og accepteret som den, man er, om at få uddelegeret relevante og vigtige opgaver og om at blive lyttet til, når man fremsætter forslag. Hvis et forslag ikke bliver taget til følge, kan det også være et vigtigt tegn på anerkendelse at få en fyldestgørende forklaring på, hvorfor forslaget ikke bliver fulgt.



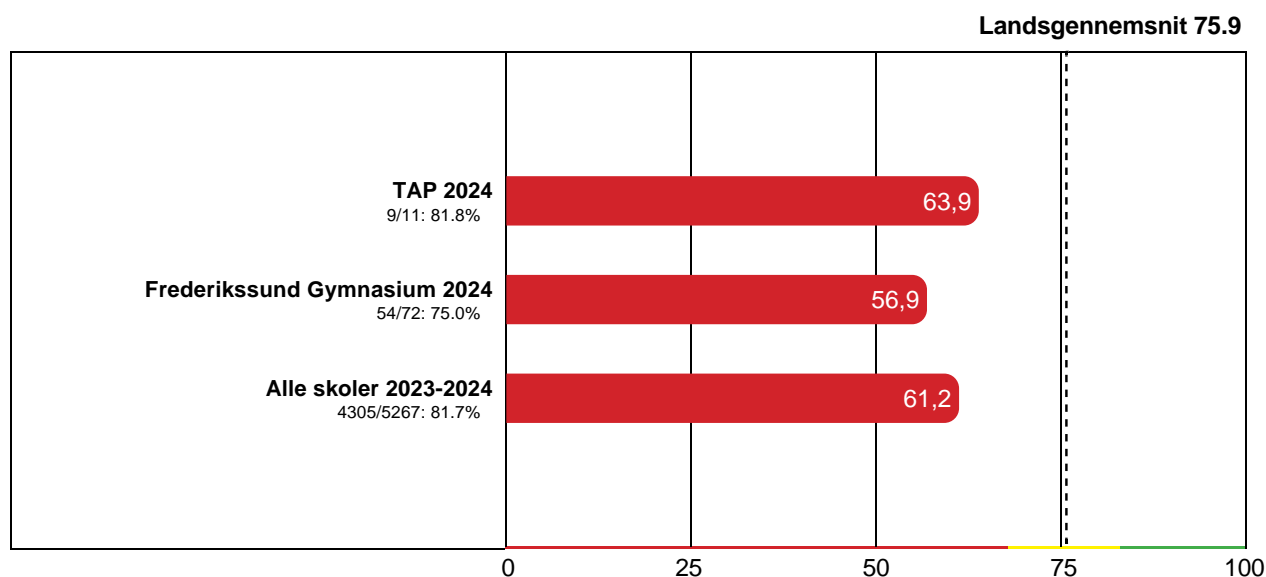
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Har ingen leder
6.4) Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (13.5%)	-% (30.5%)	-% (31.7%)	-% (18.6%)	-% (5.7%)	-% (0.0%)

21 Anerkendelse fra kollegerne

Indbyrdes kollegial anerkendelse er lige så vigtig som anerkendelse fra ledelsen. Kollegial anerkendelse er ikke det samme som, at man godt kan lide hinanden. Kollegial anerkendelse bør hvile på et fagligt grundlag, idet man når længst med fælles mål og gensidig respekt. Sat lidt på spidsen kan man sige, at anerkendelse er ekstra vigtig, når man skal samarbejde med kolleger, som man måske ikke er "bedste venner" med.



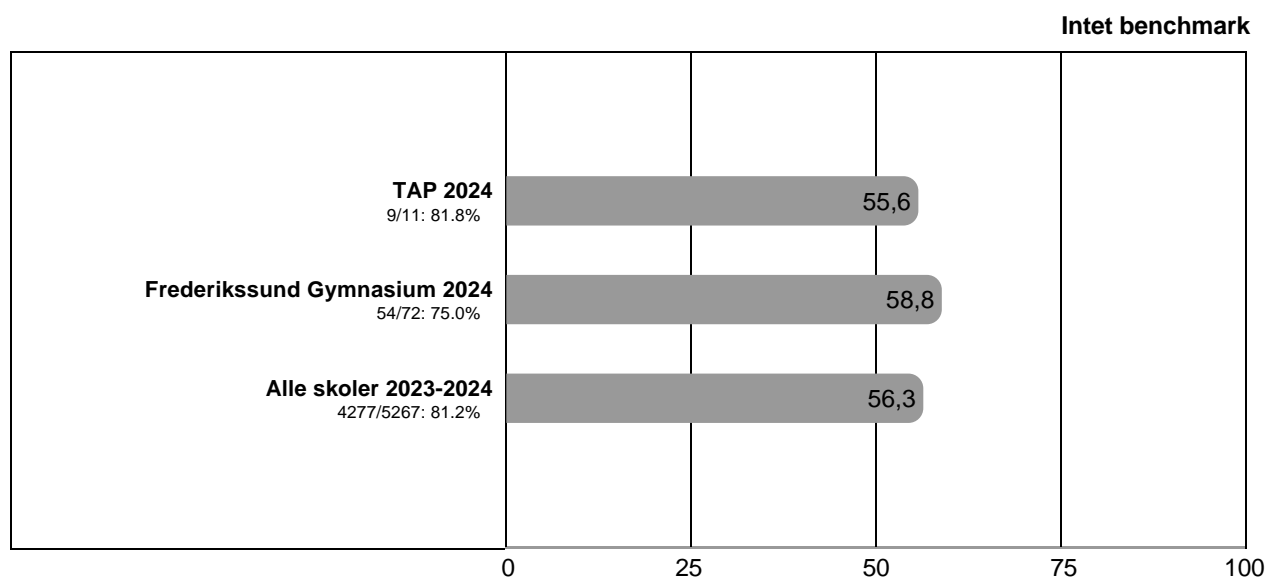
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
^{3.3)} Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (28.2%)	-% (51.3%)	-% (16.9%)	-% (3.0%)	-% (0.6%)

22 Anerkendelse fra eleverne

Anerkendelse fra eleverne udgør det "tredje ben" i forbindelse med anerkendelse af en undervisers arbejde. Her gælder det samme som i forbindelse med kollegerne: Det handler ikke om at "gøre sig populær" hos eleverne eller om at være ven med dem. Anerkendelsen bør hvile på respekten for det faglige indhold i undervisningen og for lærerens faglige og pædagogiske kompetencer.



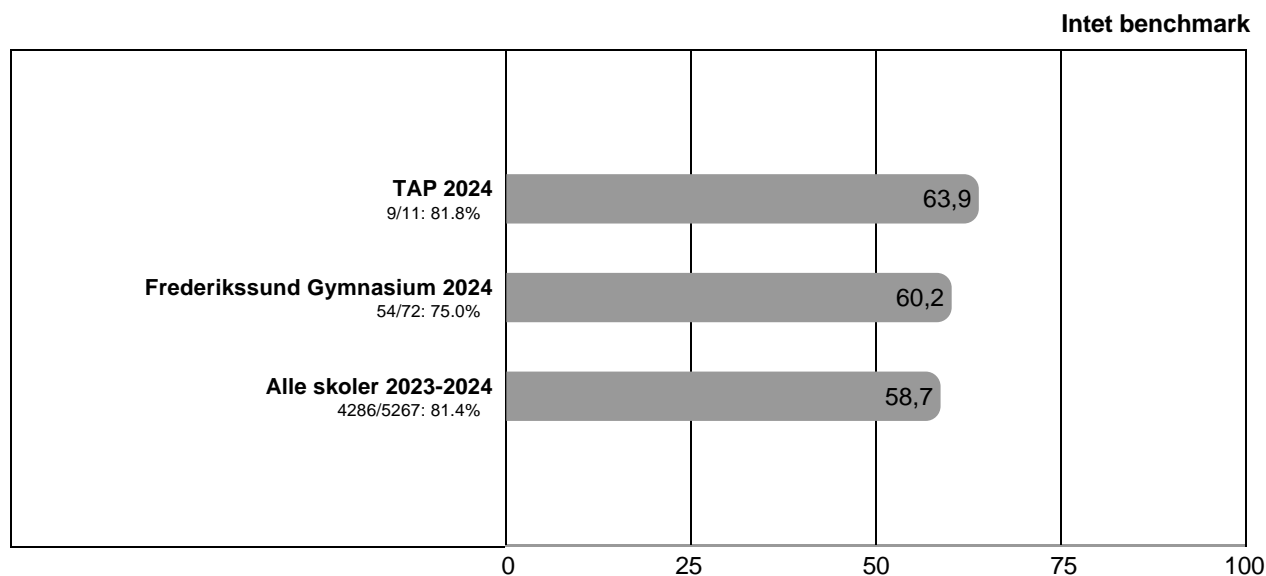
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
5.1) Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af eleverne/kursisterne? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

23 Anerkendelse fra samfundet

Dette aspekt af anerkendelse er lidt mere diffust end de øvrige tre, men ikke desto mindre af ret stor betydning for alle, der arbejder med undervisning. Dette hænger naturligvis sammen med det meget store fokus, der er på undervisning både i medierne og i den politiske diskussion.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Der findes intet benchmark for denne dimension.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
1.1) I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-%	-%	-%	-%	-%

24 Chikane

Chikane finder sted, når en person bliver udsat for krænkende handlinger, trusler eller forfølgelse fra personer, man har kontakt med gennem sit arbejde. Til forskel fra mobning foregår det ikke nødvendigvis systematisk og over længere tid, og den der bliver chikaneret, føler ikke nødvendigvis, at det er svært at forsvare sig imod chikanen. Chikane kan også være digital.

Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

13.0) Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet at blive chikaneret af elever, kursister eller deres pårørende i forbindelse med dit arbejde? (anonymitetskrav (9 svar)

-%	Ja, dagligt
(0.5%)	
-%	Ja, ugentligt
(1.8%)	
-%	Ja, månedligt
(2.5%)	
-%	Ja, sjældnere
(9.1%)	
-%	Nej, aldrig
(86.2%)	

13.1) Har du talt med nogen på din arbejdsplads om dine episoder med chikane? (anonymitetskrav ej opfyldt) (1 svar)

-%	Ja, med en leder
(0.0%)	
-%	Ja, med en tillidsrepræsentant
(0.0%)	
-%	Ja, med en arbejdsmiljørepræsentant
(0.0%)	
-%	Ja, med en kollega
(0.0%)	
-%	Nej, jeg har ikke talt med nogen på min arbejdsplads
(0.0%)	

25 Mobning

Ved mobning forstår man, at man gennem længere tid er blevet udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod.

Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

15.0) Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de sidste 12 måneder? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (0.5%)	Ja, dagligt
	-% (1.1%)	Ja, ugentligt
	-% (1.4%)	Ja, månedligt
	-% (4.7%)	Ja, sjældnere
	-% (92.3%)	Nej
15.1) Hvis ja, hvem mobbede? (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-% (12.2%)	Øverste ledelse
	-% (23.0%)	Nærmeste ledelse
	-% (63.6%)	Kolleger
	-% (4.4%)	Underordnede
	-% (10.4%)	Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende (til elever, klienter eller patienter) m. fl.
	-% (5.0%)	Andre
15.2) Har du talt med nogen på din arbejdsplads om dine episoder med mobning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-% (0.0%)	Ja, med en leder
	-% (0.0%)	Ja, med en tillidsrepræsentant
	-% (0.0%)	Ja, med en arbejdsmiljørepræsentant
	-% (0.0%)	Ja, med en kollega
	-% (0.0%)	Nej, jeg har ikke talt med nogen på min arbejdsplads

26 Seksuel chikane

Seksuel chikane er krænkelse af seksuel karakter. Seksuel chikane omfatter alle former for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være uønskede berøringer, verbale opfordringer til seksuelt samkvem eller sjofle vittigheder og kommentarer. Det kan være forskelligt, om den enkelte oplever en situation som uønsket seksuel opmærksomhed.

Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

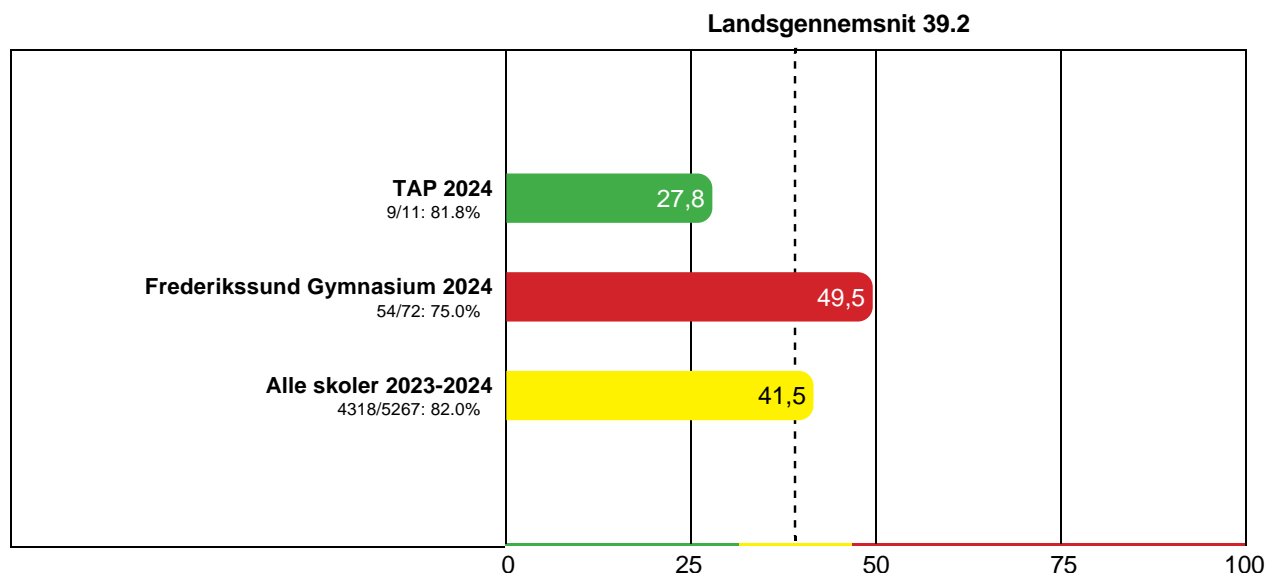
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

14.0) Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-%	Ja, dagligt
	(0.1%)	
	-%	Ja, ugentligt
	(0.2%)	
	-%	Ja, månedligt
	(0.4%)	
	-%	Ja, af og til
	(1.6%)	
	-%	Nej
	(97.6%)	
14.1) Hvis ja, hvem udsatte dig for seksuel chikane (Sæt eventuelt flere krydser) (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	Øverste ledelse
	(6.5%)	
	-%	Nærmeste ledelse
	(8.7%)	
	-%	Kolleger
	(36.1%)	
	-%	Underordnede
	(4.0%)	
	-%	Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende (til elever, klienter eller patienter) m. fl.
	(51.5%)	
	-%	Andre
	(6.8%)	
14.2) Har du talt med nogen på din arbejdsplads om dine episoder med seksuel chikane? (anonymitetskrav ej opfyldt) (0 svar)	-%	Ja, med en leder
	(0.0%)	
	-%	Ja, med en tillidsrepræsentant
	(0.0%)	
	-%	Ja, med en arbejdsmiljørepræsentant
	(0.0%)	
	-%	Ja, med en kollega
	(0.0%)	
	-%	Nej, jeg har ikke talt med nogen på min arbejdsplads
	(0.0%)	

27 Arbejde-privatlivskonflikt

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.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension.



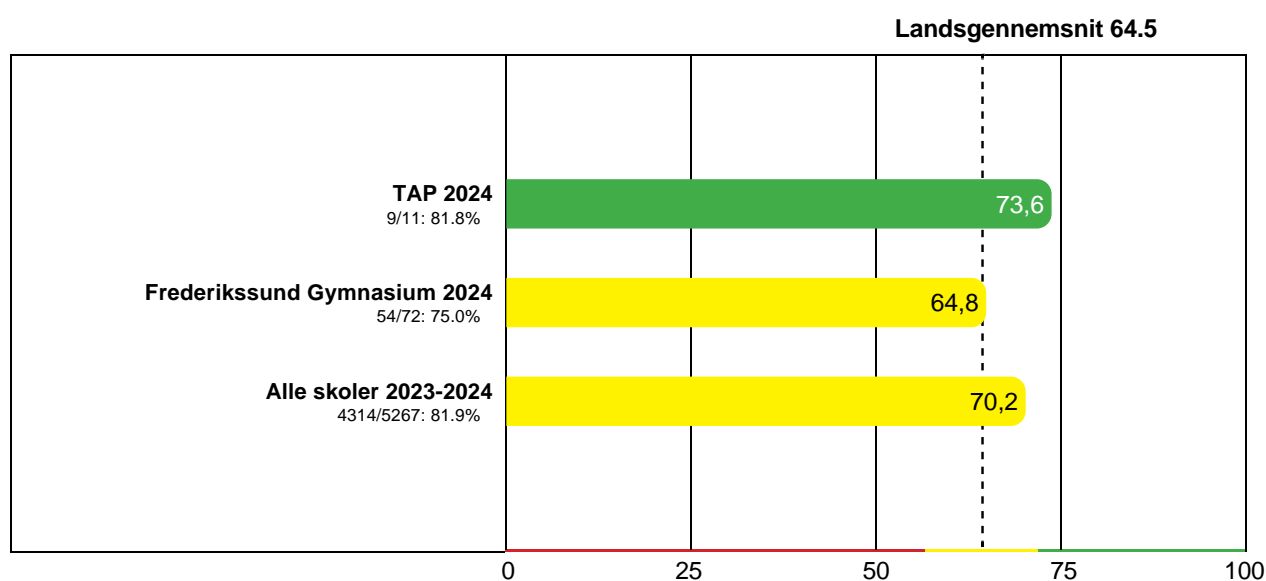
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
4.2) Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (4.9%)	-% (11.4%)	-% (29.1%)	-% (34.1%)	-% (20.6%)
5.4) Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (5.2%)	-% (14.6%)	-% (36.0%)	-% (31.1%)	-% (13.1%)

28 Loyalitet

Loyalitet handler om den enkeltes forhold til **arbejdspladsen**. Loyale medarbejdere anbefaler arbejdspladsen til andre og har ikke selv planer om at forlade stedet. Hvis der er mange, der tænker på at forlade en arbejdsplads, har det ofte to konsekvenser: Dels er engagementet og motivationen lavere, og dels betyder det på længere sigt, at mange rent faktisk forlader arbejdspladsen. Lav loyalitet betyder med andre ord stor personaleomsætning på lidt længere sigt.



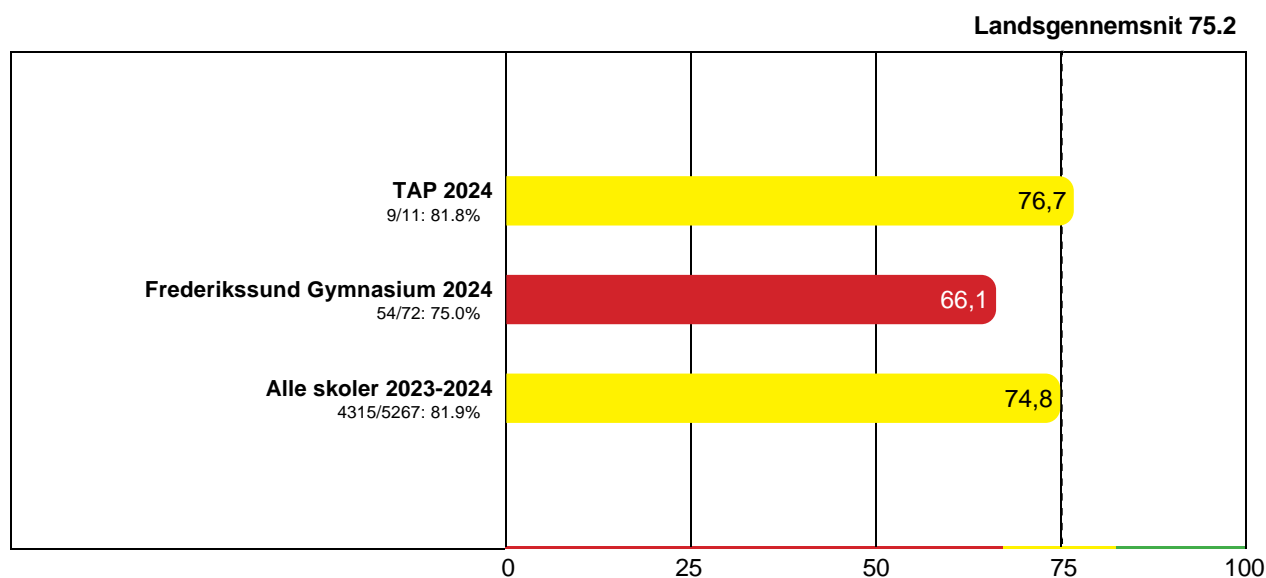
Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
4.3) Fortæller du dine venner, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (23.9%)	-% (34.9%)	-% (24.1%)	-% (10.8%)	-% (6.3%)
7.5) Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (23.0%)	-% (35.1%)	-% (24.8%)	-% (9.7%)	-% (7.4%)

29 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.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

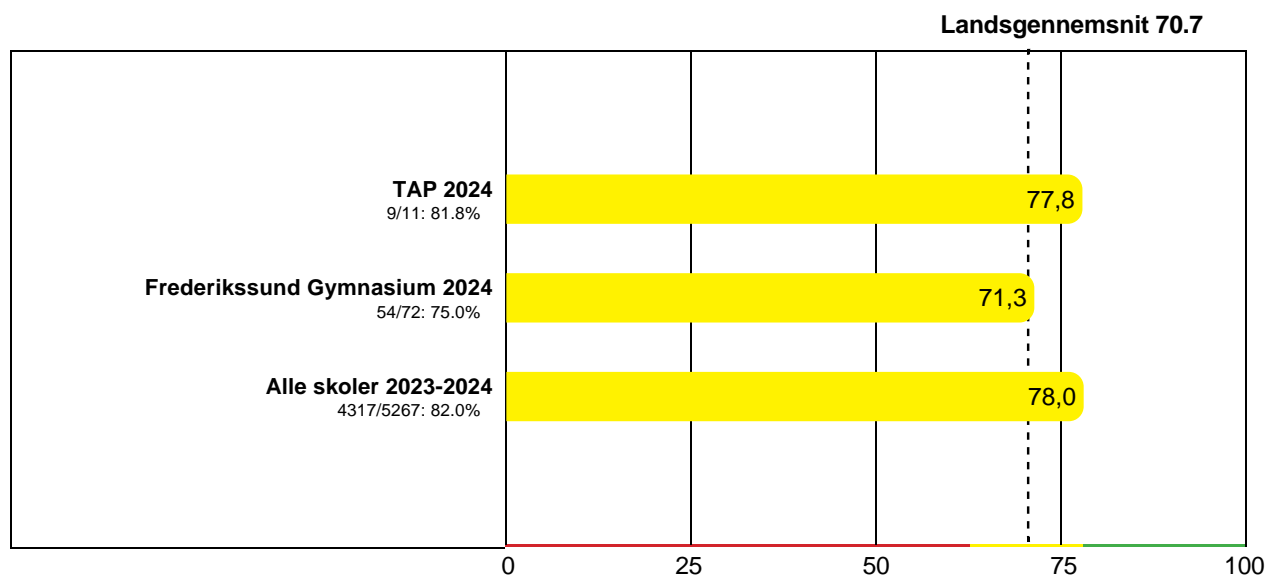
Slet ikke tilfreds	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Meget tilfreds
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------

0.2) Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)

-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%
(0.6%)	(0.8%)	(1.4%)	(2.7%)	(2.9%)	(6.4%)	(8.8%)	(16.6%)	(24.8%)	(18.3%)	(16.5%)

30 Engagement i arbejdet

Engagement er et begreb med flere "vitaminer" end det ofte benyttede begreb trivsel. Engagement omfatter tre ting: a. **Energi** og gå-på-mod i arbejdet. b. **Dedikation** - at ville gøre en forskel. c. **Absorption** - at være opslugt og fordybet i sit arbejde.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

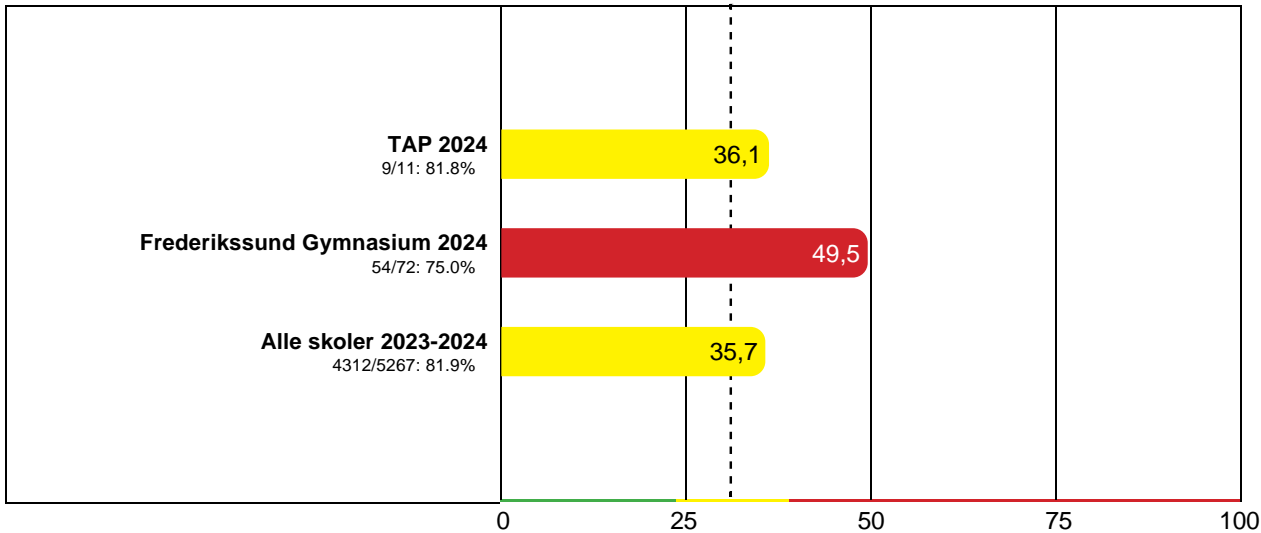
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
^{1.0)} Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (23.8%)	-% (46.2%)	-% (21.8%)	-% (5.5%)	-% (2.7%)

31 Stress

Stress defineres ofte som kombinationen af anspændthed og ulyst. Et højt stress-niveau over længere tid er skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet. Langvarig stress øger blandt andet risikoen for hjertesygdomme, mavetarmlidelser, depression og lidelser i bevægeapparatet.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension.

Landsgennemsnit 31.2



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

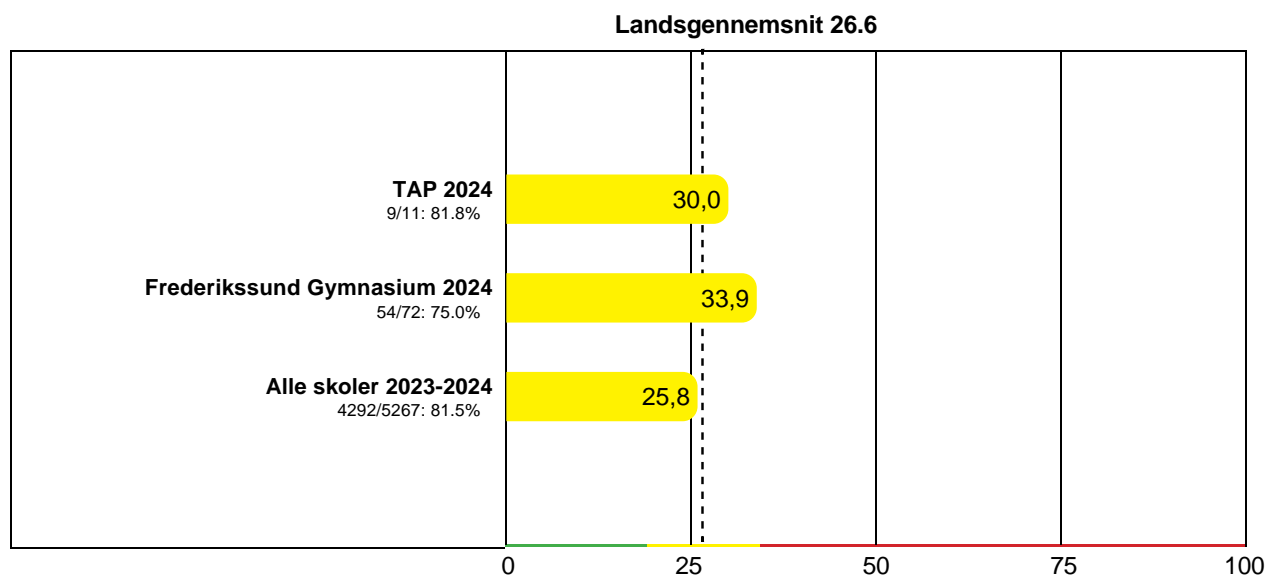
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Hele tiden	Oft	Sommetider	Sjældent	Aldrig
12.0) Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste to uger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (2.4%)	-% (12.0%)	-% (24.0%)	-% (31.1%)	-% (30.4%)
	Arbejde	Privatliv	Både arbejde og privatliv		
12.1) Hvad var den vigtigste kilde til din stress? (anonymitetskrav ej opfyldt) (7 svar)	-% (53.5%)	-% (10.0%)	-% (34.4%)		

32 Udbrændthed

Denne dimension handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse hos den ansatte. En høj grad af udbrændthed øger risikoen for højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

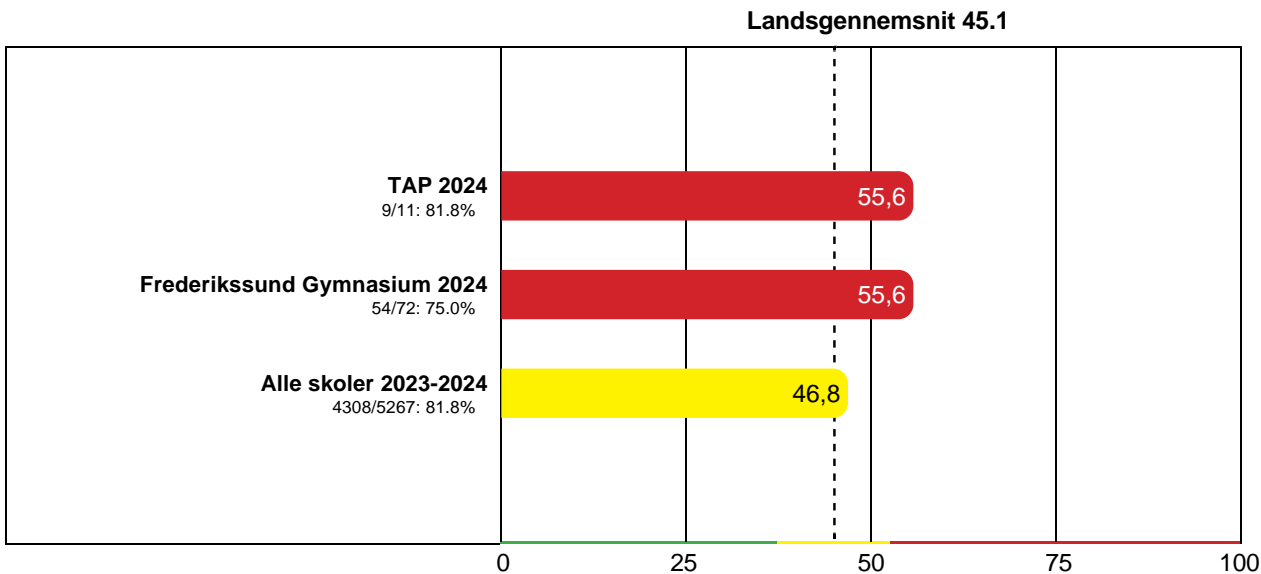
Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	Hele tiden	Det meste af tiden	Lidt over halvdelen af tiden	Lidt under halvdelen af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
11.0) Hvor stor en del af tiden i de sidste to uger har du følt dig trist til mode, ked af det? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (0.9%)	-% (3.2%)	-% (7.8%)	-% (15.0%)	-% (33.7%)	-% (39.3%)
11.1) Hvor stor en del af tiden i de sidste to uger har du følt, at du manglede energi og kræfter? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (2.7%)	-% (7.4%)	-% (13.4%)	-% (21.9%)	-% (34.5%)	-% (20.2%)

33 Søvnbesvær

Dårlig søvnkvalitet viser sig på to måder: Man sover for lidt, og man sover for dårligt. En god søvn er helt nødvendig for den daglige restitution. Søvnbesvær kombineret med for lidt søvn (under 7 timer) over længere tid giver blandt andet øget risiko for hjertesygdom. På arbejdspladsen giver søvnbesvær større risiko for arbejdsulykker samt lav kvalitet og produktivitet i arbejdet.

Bemærk: **Høje værdier er negativt** for denne dimension.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
10.0) Har du følt, at du ikke var udhvilet, når du vågnede inden for de sidste 4 uger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (6.3%)	-% (26.6%)	-% (35.6%)	-% (26.1%)	-% (5.4%)
10.1) Er du vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen inden for de sidste 4 uger? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-% (3.7%)	-% (17.3%)	-% (28.7%)	-% (34.6%)	-% (15.6%)

34 Sygefravær

Det er lovpligtigt, at sygefravær skal indgå i arbejdet med APV. De fleste skoler bruger afdækning af professionel kapital som den psykiske del af APV, og er det tilfældet for jer, er det altså lovpligtigt, at I inddrager sygefravær i arbejdet. Det er ikke selve sygefraværet, I skal tage stilling til, men derimod om der er forhold i arbejdsmiljøet, der medvirker til det samlede sygefravær. Enkeltpersoners sygefravær skal ikke inddrages i APV-processen.

Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding.

	Ja	Nej
^{16.0)} Oplever du forhold ved dit arbejdsmiljø, der kan medvirke til sygefravær? (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-%	-%

35 Ansættelsesgrad

Ansættelsesgrad er her defineret som den ugentlige arbejdstid, som den enkelte medarbejder er ansat til. Der skelnes mellem to kategorier: enten ansættelse på fuld tid defineret som gennemsnitligt 37 timers ugentlig arbejdstid eller ansættelse på deltid defineret som mindre end gennemsnitligt 37 timers ugentlig arbejdstid.

Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding.

	Fuld tid (37 timer om ugen)	Deltid (mindre end 37 timer om ugen)
^{0.1)} Er du ansat på fuld tid (37 timer om ugen) eller på deltid (mindre end 37 timer om ugen). (anonymitetskrav ej opfyldt) (9 svar)	-%	-%