



## SAGSNOTAT

20. SEPTEMBER 2022

Vedr. APV 2022

FÆLLES HR UDVIKLING OG  
ARBEJDSMILJØ

### Fysisk arbejdsmiljø

KRYSTALGADE 25  
1172 KØBENHAVN K

Samlet set er der tale om status quo på et relativt højt niveau i forhold til det fysiske arbejdsmiljø fra APV 2019 til APV 2022.

DIR 35 32 27 90  
MOB 28 75 27 90

I forhold til APV 2019 var der kun tilbagegang på ét område, nemlig kendskabet til hvordan man skal forholde sig i tilfælde af ulykker, brand, evakuering. Dette forhold kan skyldes, at der siden covid-perioden ikke alle steder er genetableret de normale rutiner omkring disse forhold.

isj@adm.ku.dk

De områder, medarbejderne vurderer **højest i det fysiske arbejdsmiljø** er især relateret til arbejdet med arbejdsredskaber, stoffer og materialer. Her scorer spørgsmålet om anvendelse af stinkskab eller andet processug højest (4,5). Det viser bl.a., at medarbejderne gør brug af de hjælpemidler, som er til rådighed, og at man generelt kan udføre sit arbejde på en forsvarlig og tryk måde.

De to spørgsmål, som vurderes **lavest i det fysiske arbejdsmiljø** omhandler støj og indeklime. Det skal dog bemærkes, at der i forhold til indeklime er sket en lille fremgang i forhold til APV 2019.

Medarbejderne blev som noget nyt spurgt ind til fysisk arbejdsmiljø ved distancearbejde. Generelt er resultatet positivt, men det bemærkes dog, at 14% af medarbejderne, svarende til hver syvende medarbejder, svarer "helt uenig" eller "uenig" på, at de kan udføre arbejdet på distancen uden fysiske belastninger.

Sammenlignet med andre uddannelsesinstitutioner har medarbejderne på KU den samme vurdering af deres generelle fysiske arbejdsmiljø, som gennemsnittet af andre medarbejdere på uddannelsesinstitutionerne i Rambøll ekstern benchmark. Det eksterne benchmark består af resultater fra 13 andre uddannelsesinstitutioner, som Rambøll har gennemført undersøgelser for de seneste tre år, herunder AU, CBS, Københavns Professionshøjskole, UCN, cphbusiness, KEA, SDU, ITU.

## Psykisk arbejdsmiljø

Generelt giver medarbejderne på KU udtryk for tilfredshed med deres arbejde, meningsfulde arbejdsopgaver og godt samarbejde i enheden. Ingen enkeltspørgsmål i undersøgelsen går tilbage ift. APV 2019, mens en del går frem. De tre der går mest frem handler om:

- Tillid til dekanatets måde at lede fakultetet på
- Meningsfulde arbejdsopgaver
- Passende indflydelse på egen arbejdssituation

Forskellen mellem de højest og lavest scorende enheder er størst på spørgsmålene vedrørende tillid til den daglige ledelse (nærmeste ledelse) og i forhold til, om ledelsen tager ansvar for enhedens trivsel. Medarbejdere i enheder med høj trivsel har højere tillid til ledelsen og er mere tilfredse med måden, hvorpå den daglige ledelse hjælper, støtter og tager ansvar for trivslen.

Der er fortsat områder, der kan forbedres. De spørgsmål, der vurderes lavest, handler om medarbejdernes oplevelse af balance og tid i arbejdsopgaver (3,4, jf. sp. 8). Lavest ligger spørgsmålet, der omhandler oplevelsen af, om arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet (3,1 jf. sp.9). I fritekstkommentarer nævner flere bla. også, at tidspresset går udover det sociale samspil på arbejdspladsen. De tre spørgsmål, der scorer næstlavest, omhandler medarbejderens balance mellem tid og arbejdsopgaver, herunder spørgsmål om tid til forskning (3,2, jf. sp.12) og tid til undervisning (3,2, jf. sp. 11), samt oplevelsen af stress, der gør medarbejderen utilpas (3,2, jf. sp. 6)

APV for psykisk arbejdsmiljø kan for nogle spørgsmåls vedkommende sammenlignes med andre uddannelsesinstitutioner<sup>1</sup>. Spørgsmålene drejer sig om:

- Stolthed ved at være ansat på arbejdspladsen
- Medarbejdernes oplevelse af indflydelse på egen arbejdssituation
- Overordnet tilfredshed med jobbet

---

<sup>1</sup> Rambølls benchmark består af AU, CBS, Københavns Professionshøjskole, UCN, cphbusiness, KEA, SDU, ITU

- Oplevelse af stress der gør utilpas
- Tillid til rektoratets måde at lede universitetet
- Meningsfulde opgaver og
- Spørgsmålet om ens viden og evner bruges godt i arbejdet.

Sammenlignet med de øvrige uddannelsesinstitutioner ligger KU kun bedre på spørgsmålet ”stolthed over at være ansat på arbejdspladsen (KU 4,1, benchmark 4,0). KU er 0,1 ringere i forhold til medarbejdernes ”oplevelse af indflydelse på egen arbejdssituation” (KU 4,0 mod benchmark 4,1), Og ”overordnet tilfredshed med jobbet” (KU 4,1 mod benchmark 4,2). Det hører dog med, at afvigelser på op til +/- 0,1 skal tages med et vist forbehold, idet der bl.a. er foretaget afrunding til én decimal.

På to af spørgsmålene ligger KU's resultat imidlertid mere tydeligt ringere end benchmark. Det drejer sig om ”stress der gør mig utilpas” (KU 3,2 mod benchmark 3,4) og tillid til rektoratets måde at lede universitetet (KU 3,4 mod benchmark 3,6).

### *Krænkende adfærd*

KU har i APV 2022 i væsentlig grad udvidet spørgerammen om krænkende handlinger, så vi har fået et langt mere nuanceret billede af forskellige typer af krænkelser.

APV'en er både blevet udvidet med spørgsmål vedr. flere typer af krænkende handlinger samt flere nuancerende/præciserende spørgsmål til de typer af krænkende handlinger, der er spurgt ind til i tidligere APV.

- Der spørges nu ind til medarbejdernes oplevelser af diskrimination og forskelsbehandling
- Der spørges nu ind til om medarbejderen har været vidne til krænkende handlinger

Forekomsten af medarbejdere, der har oplevet krænkende adfærd, er generelt steget fra APV i 2019 til APV i 2022 på KU-niveau. *Uønsket seksuel opmærksomhed* er steget fra 1% i 2019 til 2% i 2022 og *mobning* er steget fra 4% til 8%. KU har for første gang spurgt ind til oplevelsen af forskelsbehandling, og 5 % svarer, at de har oplevet diskrimination eller forskelsbehandling. 8% af medarbejderne har oplevet at være *vidne til krænkende adfærd*, men der findes ikke tal fra 2019, som man kan sammenligne med.

På grund af den ændrede spørgeramme skal sammenligning med både KU's egne tidligere APV og med Rambølls eksterne benchmark tages med et vist forbehold. Sammenligner man alligevel ligger KU's tal højere end både tidligere APV og i forhold til det eksterne benchmark fsva seksuel chikane og mobning. Der er ikke direkte sammenlignelige data fsva diskrimination og forskelsbehandling.

Der er i APV'en forholdsvis få af dem, der har oplevet krænkende adfærd, som oplever, at der er blevet taget hånd om krænkende adfærd. Mellem 7% og 35% svarer ja til at problematikken er håndteret. Resten af dem der har oplevet krænkende adfærd, svarer enten, at problematikken ikke er håndteret, eller at de ikke ved om den er håndteret. Mest markant er det, at 56% af dem, der har oplevet diskrimination og 50% af dem, der har oplevet mobning, ikke mener problematikken er håndteret (side 23 i den psykiske APV).

Det er således fortsat vigtigt at have fokus på at afdække forekomsten af og årsagerne til krænkende adfærd til brug for det præventive arbejde. Det er desuden vigtigt fortsat at arbejde med, hvordan vi kan styrke kompetencerne og beredskabet i forhold til at håndtere konkrete tilfælde af krænkende adfærd.

### *Distancearbejde/fleksibilitet*

Distancearbejde var et tema i spørgeskemaerne, men fyldte også en del i fritekstkommentarerne, som medarbejderne havde mulighed for at skrive. Mange tilkendegav, at distancearbejdet under covid pandemien gav dem mulighed for ro og koncentration, og at de nødigt ville undvære muligheden fremover. Nogle har dog også oplevet ensomhed når de arbejder på distancen og nogle fremhæver et efterslæb ift. at genskabe fællesskaberne fra før covid.

Temaet lægger derfor op til en diskussion om balancegangen mellem den fleksibilitet, som mange efterlyser, og fællesskabet, som er en væsentlig faglig ressource og en kilde til trivsel og motivation i arbejdslivet.