



Transportministeriet

# APV 2024

## Indhold

1.	INDLEDNING .....	3
	SIDEN SIDST .....	3
2.	ONBOARDING AF NYE MEDARBEJDERE .....	5
3.	PSYKISK ARBEJDSMILJØ .....	6
	INDHOLD OG RAMMER.....	6
	STRESS .....	11
	STØTTE FRA KOLLEGAER OG LEDELSE.....	14
	KRÆNKENDE HANDLINGER .....	18
4.	SYGEFRAVÆR .....	19
5.	ERGONOMISK ARBEJDSMILJØ .....	20
6.	INDEKLIMA .....	23
7.	RENGØRING.....	24
8.	BELYSNING .....	25
9.	STØJ .....	26
10.	RISIKO FOR ULYKKER .....	27
11.	STATENS IT.....	28

## 1. INDLEDNING

Med henblik på at kunne identificere og kortlægge organisationens arbejdsmiljø gennemførte Transportministeriets departement i vinteren 2024 en APV-måling i tilknytning til den årlige trivselsmåling. Departementets sikkerheds- og samarbejdsudvalg (SISU) drøftede og godkendte størstedelen af spørgerammen den 11. december 2023 og de sidste udeståender af spørgerammen ved en skriftlig høring, hvor alle havde vendt tilbage med godkendelse den 4. januar 2024.

Et elektronisk spørgeskema blev sendt til alle medarbejdere og chefer den 8. januar 2024 med mulighed for at besvare skemaet frem til og med mandag den 22. januar 2024. Svarprocenten endte på 90 pct..

Som opfølgning holdt departementet et godmorgenmøde den 29. april for alle medarbejdere og chefer, hvor departementschefen fremhævede de fire fokusområder, som departementet har arbejdet med de seneste år. I løbet af foråret blev der holdt opfølgningsmøder i hver enkelt enhed, hvor enhedens egne besvarelser blev drøftet, og det videre trivselsarbejde i enheden blev aftalt. Disse enhedsmøder blev alle faciliteret af en medarbejder fra HR.

Resultaterne fra årets trivselsmåling blev drøftet i SISU i juni 2024, og på et møde i september 2024 vil der tages stilling til den videre opfølgning i departementet.

I indeværende APV beskrives og vurderes departementets aktuelle arbejdsmiljø, herunder identificerede arbejdsmiljøproblemer samt mulige løsninger. Ligeledes tager rapporten stilling til, hvorvidt der er forhold i arbejdsmiljøet, som kan medvirke til sygefravær blandt departementets medarbejdere. Rapporten munder ud i en kort handlingsplan for løsning af de identificerede arbejdsmiljørelaterede problemer.

Indeværende APV og handlingsplan er drøftet og godkendt i SISU den [SISU-møde september 2024].

### SIDEN SIDST

Departementets seneste APV blev udarbejdet ultimo 2022 og godkendt af Sikkerheds- og Samarbejdsudvalget 12. december 2022.

Der har i perioden siden den seneste APV fra 2022 været anmeldt fire arbejdsskader. De fire arbejdsskader er af en sådan karakter, at der ikke er igangsat initiativer på baggrund af dem.

Siden seneste APV i 2022 har der været flere organisatoriske ændringer i departementet, hvor enheder er blevet oprettet, sammenlagt eller på anden måde ændret, og der har ligeledes været flere større lokalerokader.

I december 2022 fik Transportministeriet ny minister. I den forbindelse blev Ligestillingsområdet med dertilhørende medarbejdere ressortoverdraget til det nyoprettede Digitaliserings- og Ligestillingsministerium.

Den 1. april 2023 overgik departementet til Statens It. Som en del af denne overgang blev en medarbejder efter aftale ressortoverdraget til Statens It. I november 2023 gennemgik alle medarbejdere et introduktions- og opsætningsmøde, hvor bærbare PC'er, nye telefoner, ny printerløsning og brugernavne med videre blev udleveret og taget i brug.

Medarbejderne har fået mulighed for at få en såkaldt VIA-løsning, så det er muligt at arbejde hjemmefra via egen bærbare PC.

I august 2023 blev Statens Its system til sagsbehandling af klassificeret materiale” til tjenestebrug” (TTJ) taget i anvendelse. Der er pt. uddelt 24 licenser i departementet.

I 2023 blev der holdt en F2 workshop, hvor medarbejdernes ønsker til F2 kom frem. Ønskerne er givet videre til cBrain.

Pr. 1 januar 2024 overgik departementet til et nyt tidsregistreringssystem mTime.

Departementets daglige sikkerhedsleder og arbejdsmiljørepræsentant er i 2024 inviteret med i en beredskabsgruppe sammen med kollegaer fra By-, Land- og Kirkeministeriet og Børne- og Undervisningsministeriet. Gruppen er oprettet, da ministerierne deler bygninger sammen, og derfor med fordel kan samarbejde i tilfælde af eksempelvis brand.

I departementet er det Coor-medarbejderne i betjentstuen, der varetager opgaven om at meddele, hvornår medarbejdere må gå tilbage ind i bygningen efter en brandalarm.

I august/september 2024 afholdes valg til sikkerheds/arbejdsmiljø-repræsentant. Den nye repræsentant vil i løbet af de første 3 måneder gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, og HR vil sørge for, at vedkommende ligeledes tilbydes to dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2025. Herudover vil departementets HR-chef (som ledelsesudpeget repræsentant i departementets sikkerhedsgruppe) samt enhedschefen for IT- og Kontraktstyringsenheden (departementets daglige sikkerhedsleder) blive tilbudt halvanden dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2024/2025.

Arbejdsmiljømålene siden den seneste APV har i henholdsvis 2023 og 2024 været:

2023:

- Nedbringelse af sygefravær
- Opdatering af brandinstruksen for departementet
- Inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten i forbindelse med overgangen til Statens It.

2024:

- Kampagne for mere fysisk aktivitet

## 2. ONBOARDING AF NYE MEDARBEJDERE

Alle nye medarbejdere i departementet tilknyttes en tutor fra egen enhed, som er ansvarlig for at hjælpe den nye medarbejder godt i gang. Tutoren udpeges af den ansættende chef.

Tutoren introducerer den nye medarbejder for departementets og kontorets arbejdsgange og sørger for, at den nye kollega kommer rundt i hele departementet og hilser på alle chefer og medarbejdere. HR har udarbejdet en guide som bidrag til, at det enkelte kontor og tutoren husker på alle forhold, som kan sikre en god velkomst og indkøring af den nye medarbejder. Tutoren skal ikke selv gøre alt, der står i guiden, men må meget gerne uddelegere opgaver, som naturligt hører under kollegaer. HR sender guiden til henholdsvis tutor og chef i forbindelse med ansættelsen og informerer den nye medarbejder om introforløbet.

Nye medarbejdere modtager ligeledes en velkomstpakke med relevant materiale, og Sagsstyringsenheden oplærer alle nyansatte i F2. Ved udfordringer med F2 er man desuden altid velkommen til at få yderligere oplæring i eller hjælp til systemet hos Sagsstyringsenheden.

HR afholder cirka en gang om måneden et introduktionsmøde for nyansatte medarbejdere. Mødet indeholder en introduktion til bl.a. departementets personalepolitik, Sikkerheds- og Samarbejdsudvalgets arbejde, muligheder for kompetenceudvikling og er helt generelt en indføring til departementet som arbejdsplads.

Der er yderligere fire introduktionsmoduler for nye medarbejdere, som holdes af relevante aktører i departementet: medarbejdere fra Retskontoret, Minister-og Ledelsessekretariatet, HR, Økonomi- og Indkøbsenheden samt DPO'en.

- Kodeks VII og god adfærd i det offentlige
- Introduktion til sagsbehandling, lovproces og aktindsigt
- Ministerbetjening, DPO, økonomi og indkøb (Indfak og RejsUd)
- Stress og stressforebyggelse

De ekstra moduler er indført med henblik på at klæde nye medarbejdere endnu bedre på og give dem en større forståelse af husets processer og rollen som medarbejder og embedsmand.

Alle nye medarbejdere skal inden for de første par måneder gennemføre tre e-læringskurser i Campus: *Kodex VII (inkl. cases)*, *God adfærd i det offentlige* samt *Informationssikkerhed for medarbejdere*.

Udover ovenstående omfatter departementets onboardinginitiativer blandt andet en hel introdag for nyansatte (ca. tre gange årligt). Derudover præsenteres nye medarbejdere løbende på intranettet.

Når en ny medarbejder har været ansat i departementet i cirka tre måneder, sender HR et spørgeskema til vedkommende, hvori der spørges ind til hans/hendes oplevelse og vurdering af henholdsvis introduktionsforløbet og ansættelsesprocessen.

## Tiltag

De ovenfor beskrevne tiltag videreføres.

HR arbejder på at genindføre én tutor-/onboardingworkshop årligt, således at der i hver enhed er en "tutorekspert".

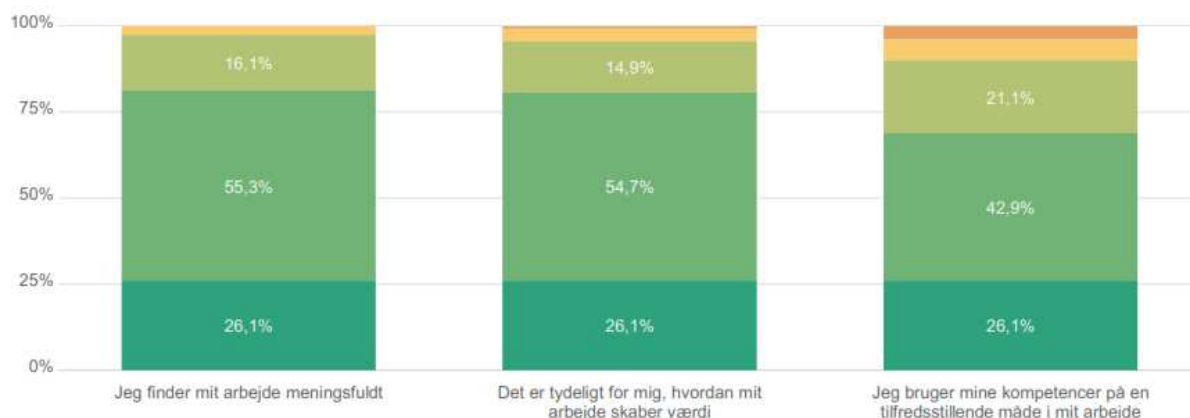
HR vil udvikle husets onboardingprogram med et "kuld-koncept". På den måde tilføjes et større element af det sociale aspekt, hvor nye medarbejdere vil opleve at være i en faciliteret gruppe med andre nye kollegaer. Det skal sikre en bredere onboarding til departementet som arbejdsplads og ligger i forlængelse af departementets indsats for øget social sammenhængskraft.

Departementet er opmærksom på løbende justering og optimering af introduktionsforløbet.

## 3. PSYKISK ARBEJDSMILJØ

### INDHOLD OG RAMMER

#### Indhold i jobbet



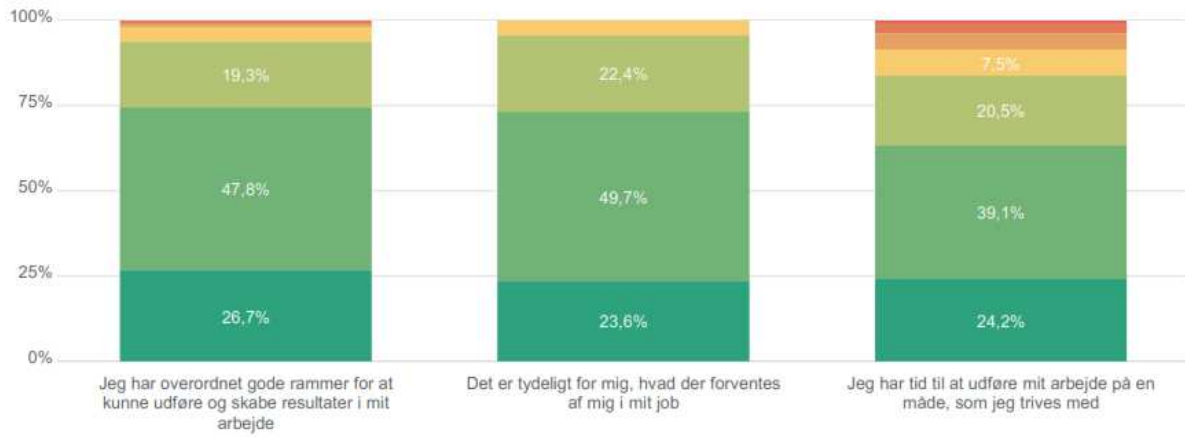
#### Observationer

##### Total

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke

161

Rammerne for mit arbejde 1/3



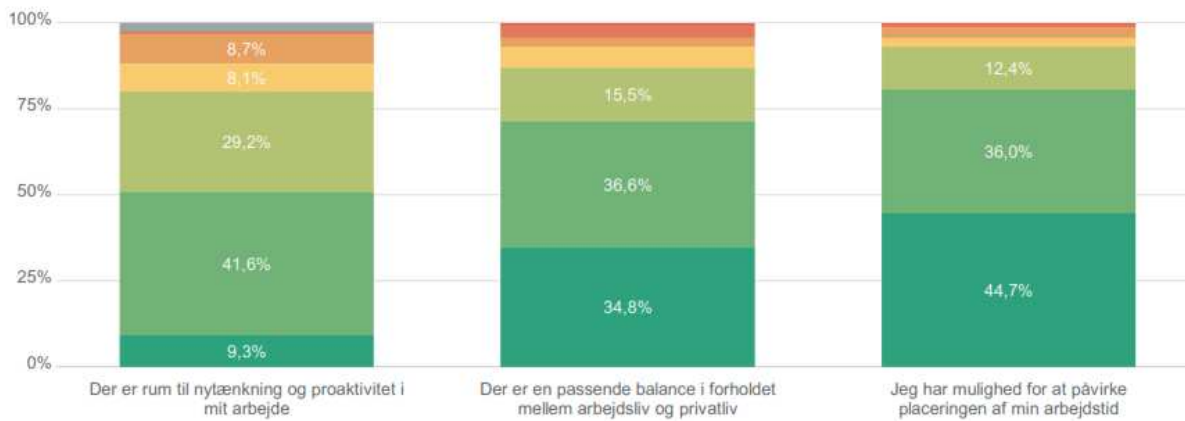
Observationer

Total

161

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke

Rammerne for mit arbejde 2/3



Observationer

Total

161

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke

Rammerne for mit arbejde 3/3



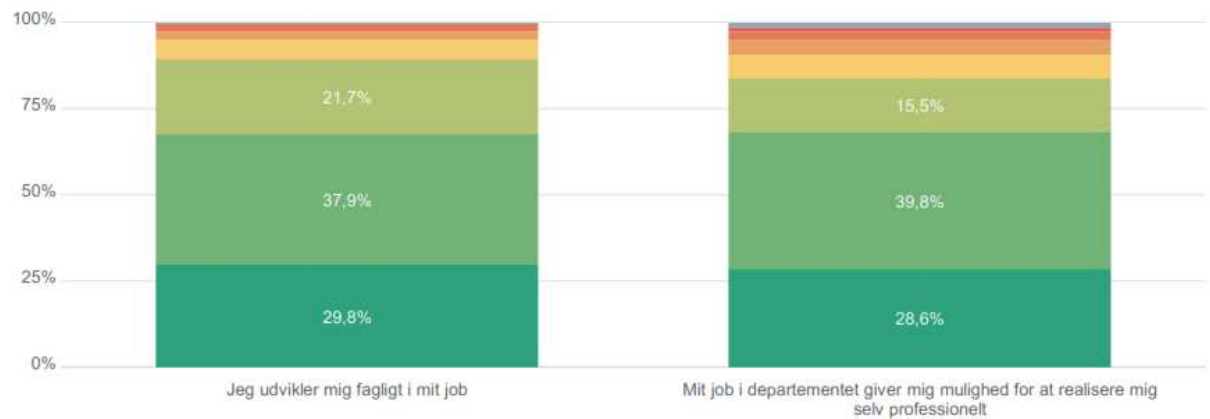
Observationer

Total

161

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke

Udvikling 1/2



Observationer

Total

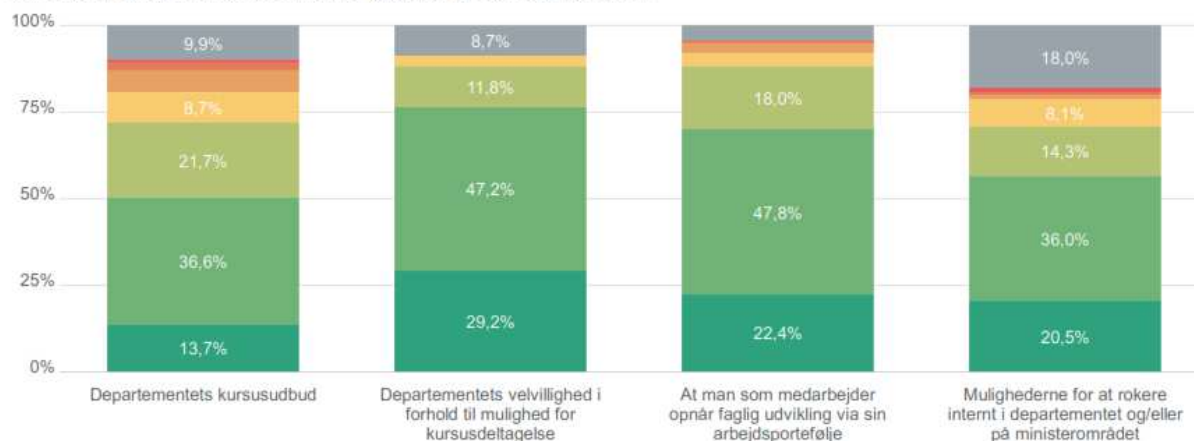
161

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke



## Udvikling 2/2

Jeg vurderer, at departementets udviklingsmuligheder er tilstrækkelige, hvad angår:



Observationer

Total

161

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke

Ovenstående besvarelser viser, at medarbejderne i departementet ikke umiddelbart oplever generelle arbejdsmiljøproblemer i relation til arbejdets indhold og rammer. Figurernes viser dog også, at en del medarbejdere tilkendegiver, at niveauet af arbejdspress i departementet i perioder kan opleves som uholdbart. På en arbejdsplads som vores kan det være svært helt at undgå et højere arbejdspress i perioder, idet det politiske aspekt af arbejdet skaber en vis uforudsigelighed og samtidig er præget af korte tidsfrister og et højt tempo. På den baggrund er der igangsat et større arbejde med interne arbejdsprocesser, returpolitik samt et fælles Slotsholmssæt af leveregler forfattet af departementscheferne.

HR følger løbende op på overarbejde og i de enkelte kontorer gennem kvartalsvise HR-kontorrapporter. I relation hertil holder HR hvert kvartal ligeledes en opfølgende samtale med hver enkelt chef med henblik på at afdække og drøfte bl.a. arbejdspress, opgaver, samarbejde og trivsel i de enkelte kontorer.

Det er et vilkår i departementet, at der af og til kan ske forandringer med kort varsel. Ledelsen har dog fokus på at informere og inddrage medarbejderne i så god tid som muligt om ændringer, der vedrører den enkeltes arbejde. Ligeledes afholder direktionen som udgangspunkt godmorgenmøder fire gange årligt med nyt fra direktionen.

Vurderingen af medarbejdernes udvikling ligger fint højt.

Resultaterne fra departementets årlige trivselsmåling er blevet drøftet på enhedsmøder i de enkelte kontorer. Her har medarbejderne haft mulighed for at sætte fokus på konkrete udfordringer eller problemer i forhold til indholdet i samt rammerne for deres arbejde. Enhedsopfølgningerne blev som tidligere nævnt faciliteret af HR.

I forhold til variation i arbejdet har vi i departementet bl.a. fokus på intern mobilitet. Departementet er generelt positivt indstillet over for ønsker fra medarbejderne om at skifte til et andet kontor/enhed internt i departementet. Samtidig vurderer direktionen løbende behov og muligheder for interne rokeringer. På vores ministerområde er der desuden vedtaget en politik for mobilitet, som skal sikre øget mobilitet for medarbejdere på tværs af ministerområdet. Styrelserne og departementet udveksler systematisk relevante stillingsopslag og er samtidig opmærksomme på muligheden for udlån af medarbejdere for en kortere eller længere periode. Udlån kan ligeledes arrangeres som jobbytte to institutioner imellem. Sidst men ikke mindst har alle medarbejdere til enhver tid ret til at opsøge en chef på ministerområdet med ønske om en samtale vedrørende relevante jobmuligheder på den pågældende chefs område. Dette gælder uanset, om der aktuelt er en ledig stilling på området. Den enkelte chef er forpligtet til at stå til rådighed for en sådan samtale, såfremt en medarbejder henvender sig.

Der er nedsat et kaffeudvalg i departementet, da der har været mange kritiske bemærkninger om kaffens kvalitet.

Frokostordningen vurderes nu mere positivt end lige efter overgangen til Coor.

### **Tiltag**

Fremadrettet fastholdes praksis med at afdække medarbejdernes overarbejde i kvartalsvise HR-kontorrapporter, som HR efterfølgende drøfter med de enkelte chefer.

Ligeledes er det et fortsat indsatsområde at have vedvarende fokus på bemanning og arbejdspress, herunder muligheden for interne rokeringer (mobilitet).

HR vil udvikle materiale, der i højere grad kan føre til inspiration, hvad angår kursusmulighederne i departementet.

HR udarbejder en kampagne for mere fysisk aktivitet i løbet af arbejdsdagen, samt inspiration til en sund pausekultur.

## STRESS

Hvor ofte har du inden for det seneste halve år oplevet stresssymptomer i forbindelse med dit arbejde?



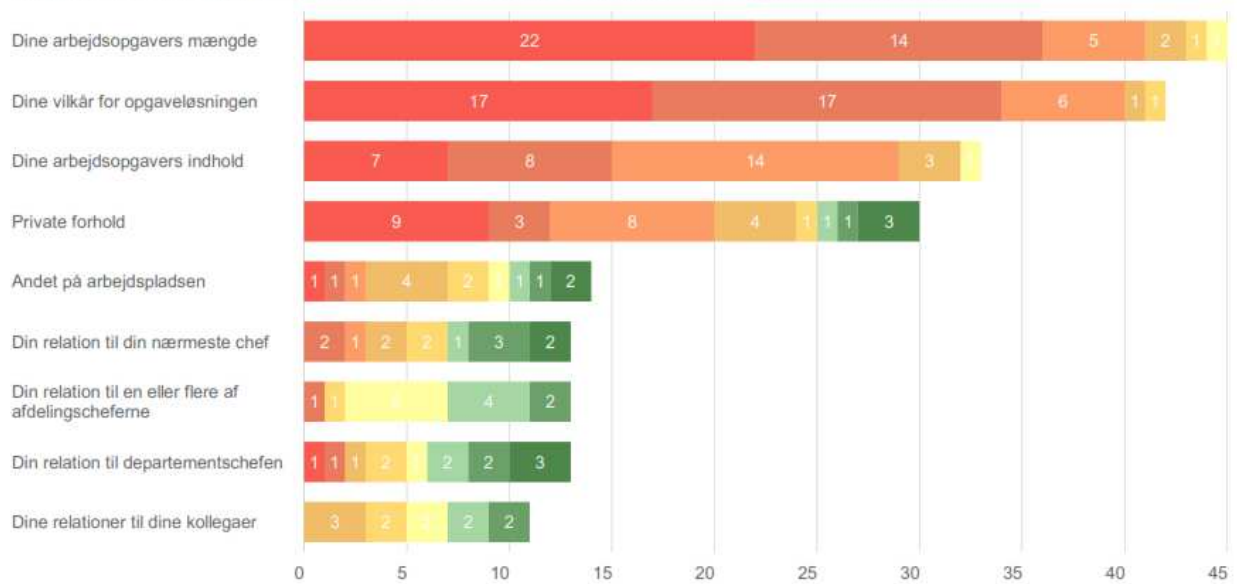
Observationer

Total

160

Vælg i prioriteret rækkefølge de årsager, som du vurderer har medvirket til dine stresssymptomer:

Årsagerne kan prioriteres fra 1-9, hvor nr. 1 har haft størst indvirkning. Du kan prioritere så mange, som du finder relevant.

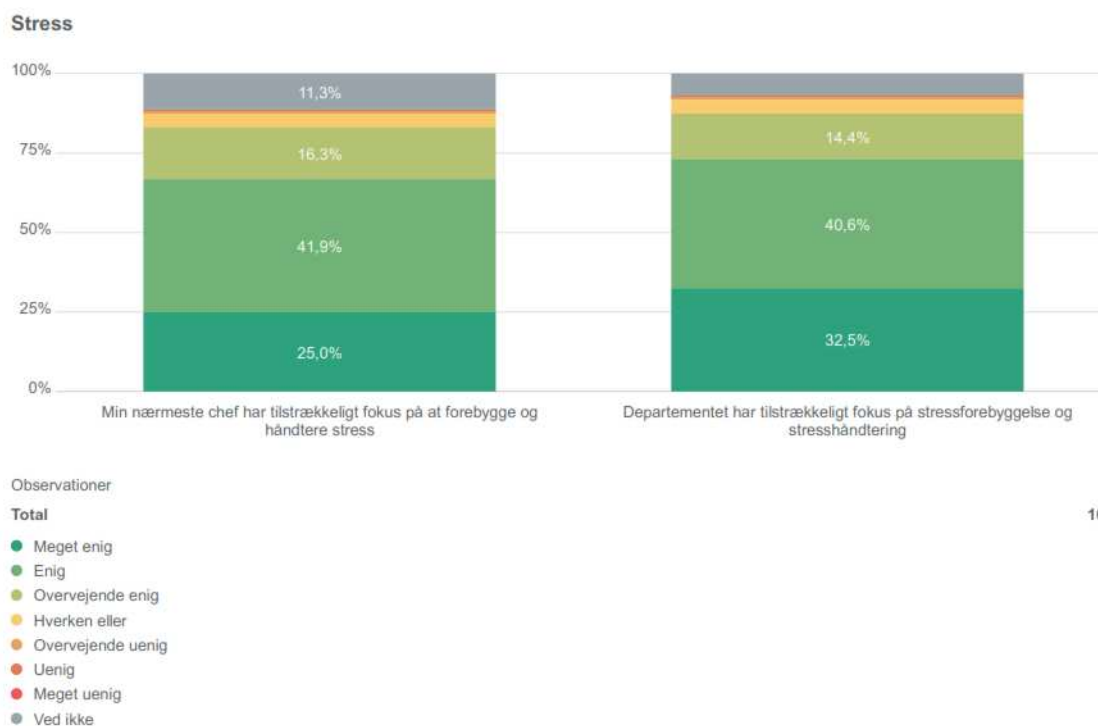


Observationer

Total

57

- Prioritet 1
- Prioritet 2
- Prioritet 3
- Prioritet 4
- Prioritet 5
- Prioritet 6
- Prioritet 7
- Prioritet 8
- Prioritet 9



Ovenstående besvarelser viser, at andelen af medarbejdere, som inden for de seneste 6 måneder har oplevet enten daglige eller ugentlige stresssymptomer er relativt høj.

De medarbejdere, der oplever stress i forbindelse med arbejdet, vurderer at dette primært har forbindelse til arbejdsopgavernes mængde, vilkår for opgaveløsningen og samt arbejdsopgavernes indhold. Også private forhold vurderes som en af de større faktorer i forbindelse med oplevede stresssymptomer.

I de seneste år har der været stor mediebevågenhed om arbejdskulturen på Slotsholmen. Dette har afstedkommet både internt udarbejdede bud på arbejdsprocesser i departementet samt fem leve-regler udarbejdet af departementschefskredsen. Der er fortsat højt fokus på både det tværministerielle og interne arbejde og samarbejde i departementet. Arbejdet understøttes også af Slotsholmens tillidsrepræsentanter.

Departementet er en arbejdsplads, hvor hovedopgaven er at bistå ministeren og Folketinget. Arbejdsopgaverne forudsætter fleksibilitet på alle niveauer i departementet. Det er en grundlæggende præmis for arbejdet i et departement, at der løbende kan opstå uforudsete sager, og at det skal gå hurtigt. Når sagerne går hurtigt, er der opgaver, der skal håndteres inden for snævre tidsfrister, og deadlines kan falde uden for normal arbejdstid. Denne aktualitet er ofte spændende og fagligt udviklende. Men vi har også på den baggrund i departementets interne leve-regler lagt vægt på, at vi bestræber os på at holde fri, når vi har fri. Herudover bestræber vi os på at tilrettelægge arbejdet, så der skabes balance mellem arbejdspladsens og den enkelte medarbejders behov.

Af de medarbejdere, der har oplevet stresssymptomer dagligt, ugentligt eller månedligt inden for de seneste 6 måneder, har henholdsvis 29,8 pct. og 10,5 pct. drøftet dette med deres chef og/eller

HR. Ud af disse personer er 4,8 pct. i "overvejende uenige" i, at der er blevet taget tilstrækkeligt hånd om deres udfordringer og 14,3 pct. har svaret "hverken eller".

Medarbejdere, der oplever symptomer på stress, opfordres generelt til at gøre opmærksom på situationen over for deres nærmeste chef, ligesom departementets stress-konsulent, HR-chefen og eventuelt tillidsrepræsentanten kan inddrages. Medarbejderne kan også gøre brug af departementets aftale med Center for Stress (gennem HR) eller søge bistand hos Falck Healthcare, som kan yde anonym psykologrådgivning. Alle nye medarbejdere oplyses på introduktionsmødet med HR om disse muligheder.

I departementet har vi generelt stort fokus på stressforebyggelse og -håndtering, herunder italesættelse og aftabuivering. Der er udarbejdet forskelligt stressmateriale, som ligger tilgængeligt på intranettet, og HR holder workshops om stress og stressforebyggelse for alle nye medarbejdere.

HR-chefen samt en af departementets øvrige HR-medarbejdere er certificeret i stresshåndtering og forebyggelse. HR kan dermed tilbyde støttende samtaleforløb til stressramte medarbejdere samt til medarbejdere, der opleves som værende i risikozonen i forhold til at udvikle stress. Ofte sker dette med et sideløbende samarbejde med nærmeste chef.

Vi opfordrer i departementet til åbenhed om stress, da aftabuivering er en vigtig faktor i forhold til at kunne tale om stress, bede om hjælp samt hurtigt komme sig, når symptomer opstår. I departementet er der ved stressbelastning mulighed for eksempelvis at få tilpasset sin arbejdsportefølje og/eller aftale en periode med nedsat tid og/eller hjemmearbejdsdage. Hvis der er tale om en situation, der udvikler sig til en decideret stresssygemelding, bliver der holdt en individuelt aftalt kontakt. Ved tilbagevenden efter en eventuel stresssygemelding starter man gradvist op på arbejdet igen, og tilbagevendingsforløbet bliver aftalt i samspil med HR og den nærmeste chef samt typisk med inddragelse af en læges vurdering. Kontoret vil i sådanne tilfælde også modtage information fra HR om, hvordan man bedst muligt hjælper en kollega tilbage til arbejdet mv. efter en stresssygemelding.

Ved de årlige trivselsopfølgninger i de enkelte enheder drøftes arbejdspress, rammer og stress også som et fast punkt. Ved chefseminaret i 2023 holdt HR et oplæg med den nyeste viden om stress.

Efter længere ferieperioder har vi jævnligt publiceret nyheder på intranettet med temaet "pas på stress efter ferien".

Departementets tillidsrepræsentanter, kontorchefernes repræsentant i Sikkerheds- og Samarbejdsudvalget, departementets HR-chef samt en af vores HR-medarbejdere har alle deltaget i et kursus i psykisk førstehjælp. Herudover har departementets HR-chef deltaget i en lederuddannelse for chefer i staten vedrørende psykisk arbejdsmiljø, hvilket også tilbydes husets øvrige chefer.

### **Tiltag**

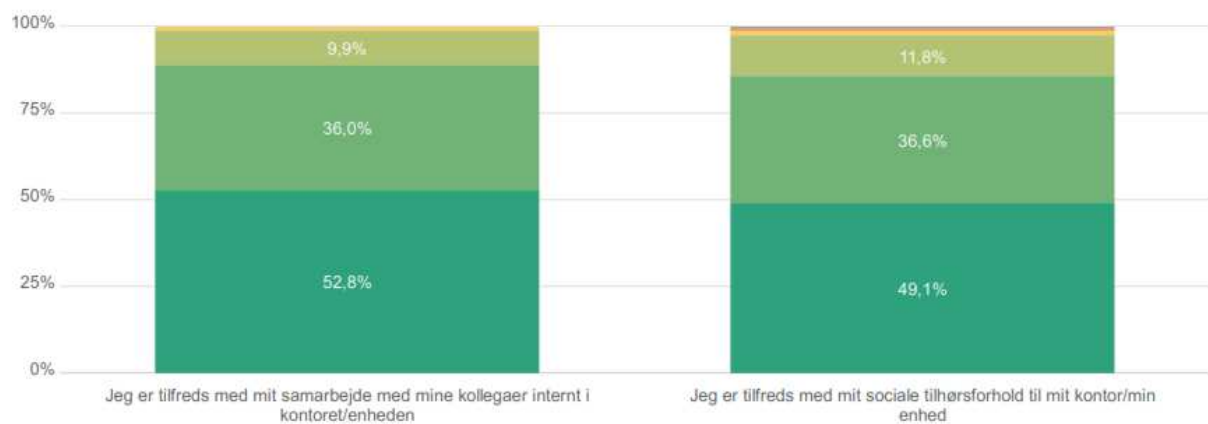
De ovenfornævnte tiltag videreføres. Stressforebyggelse og -håndtering er og forbliver et højt prioriteret indsatsområde i departementet.

Arbejdet med at få levereglerne til at "leve" fortsætter. På den baggrund er punktet blevet en fast del på de fire ordinære SISU-møder.

Der vil desuden blive gjort en ekstra indsats for (yderligere) synliggørelse af departementets aftale med Falck Healthcare vedrørende anonym psykologrådgivning.

## STØTTE FRA KOLLEGAER OG LEDELSE

### Samarbejde og tilhørsforhold 1/3



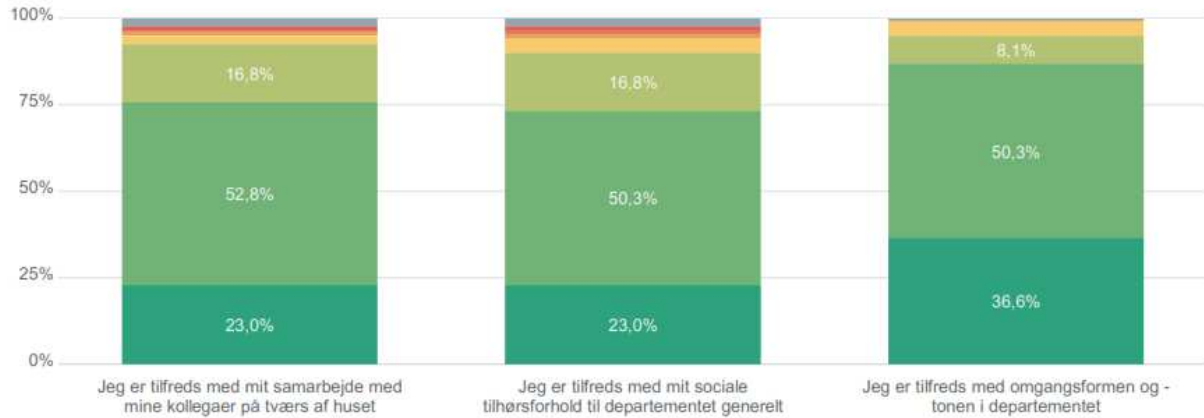
#### Observationer

##### Total

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke

161

**Samarbejde og tilhørsforhold 2/3**



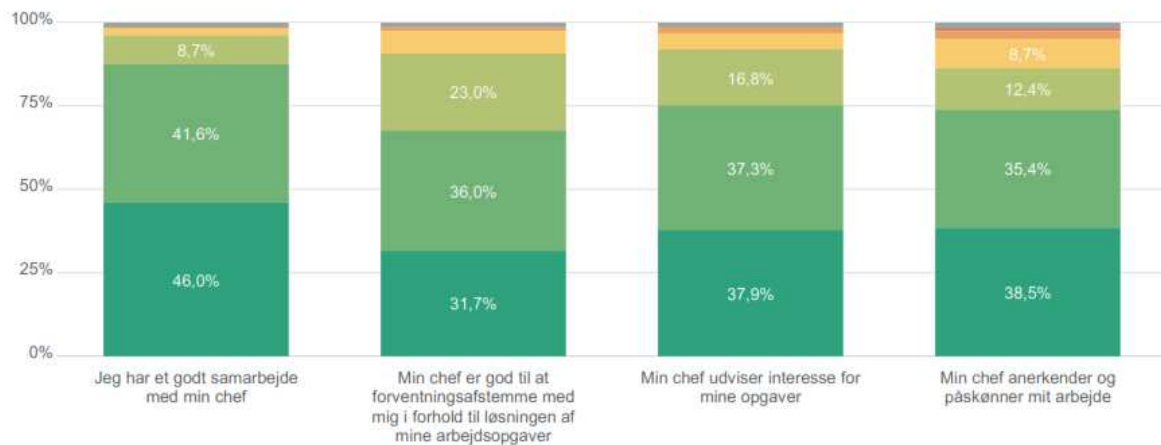
Observationer

**Total**

161

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke

**Nærmeste chef 1/5**



Observationer

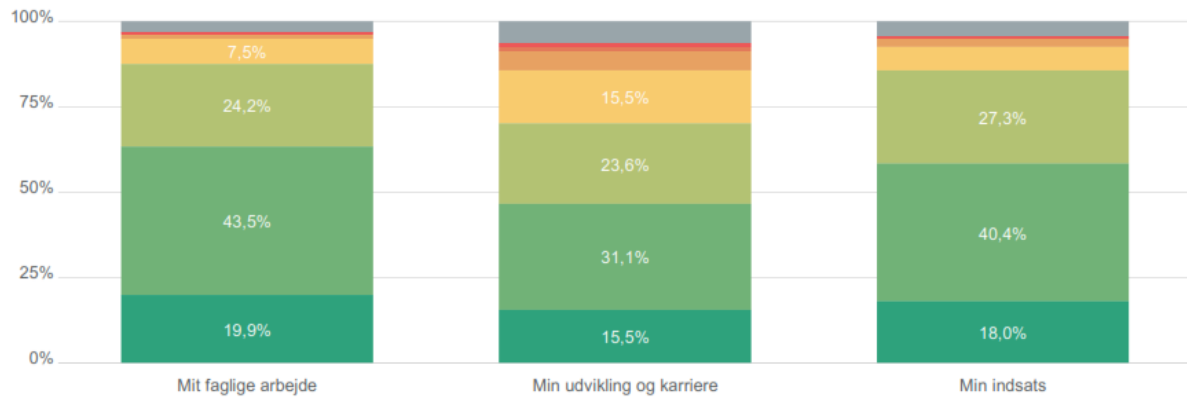
**Total**

161

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke

### Nærmeste chef 2/5

Min chef sørger for, at jeg får feedback på:



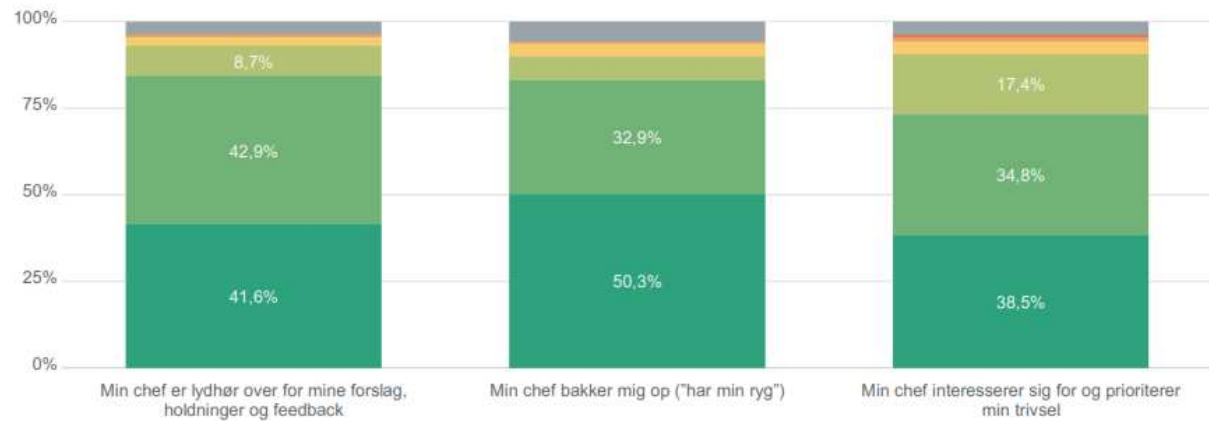
Observationer

Total

161

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke

### Nærmeste chef 3/5



Observationer

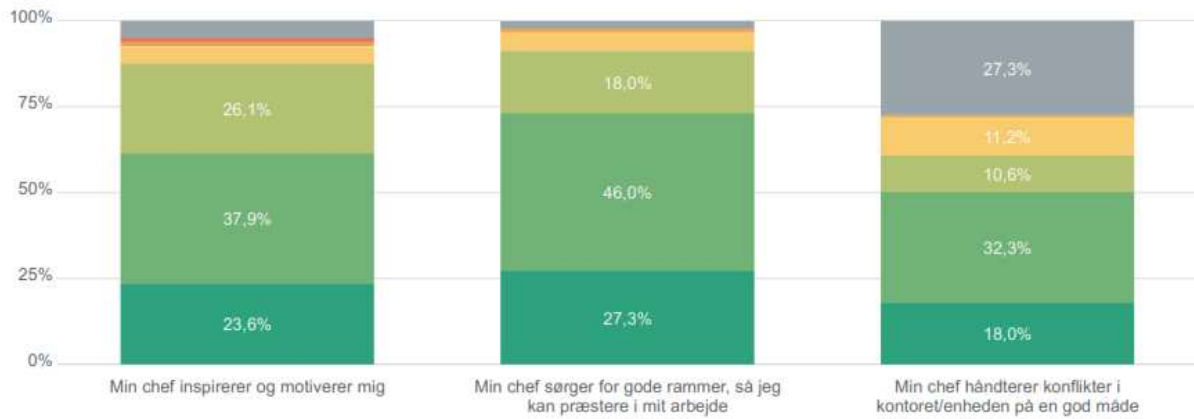
Total

161

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke



**Nærmeste chef 4/5**



Observationer

**Total**

161

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke

**Nærmeste chef 5/5**

Min chef udøver god:



Observationer

**Total**

161

- Meget enig (7)
- Enig (6)
- Overvejende enig (5)
- Hverken eller (4)
- Overvejende uenig (3)
- Uenig (2)
- Meget uenig (1)
- Ved ikke

Ud fra ovenstående figurer vurderes det, at der i departementet overordnet set ikke er udprægede arbejdsmiljøproblemer eller -udfordringer i relation til støtte fra kollegaer og ledelse. Hvis den enkelte medarbejder oplever udfordringer eller problemer i samarbejdet med enten kollegaer eller chef(er), opfordres vedkommende til at henvende sig til enten nærmeste chef, HR-chefen eller vedkommendes tillidsrepræsentant.

HR holder løbende forskellige lederudviklingsworkshops for husets chefer. Temaerne har blandt andet været: Bias-bevidst ledelse, blind rekruttering, screening af kompetencer, caseopgaver til brug for rekrutteringssamtaler, MUS og lønindstillingsdrøftelser, psykisk arbejdsmiljø mv. Disse workshops er med til at sikre netværk og sparring om ledelsesmæssige udfordringer og succeser cheferne i mellem, samt for at medvirke til en fortsat høj tilfredshed med de nærmeste chefer i departementet.

### **Tiltag**

Det vurderes, at der på nuværende tidspunkt ikke er behov for yderligere tiltag. De ovenfor nævnte initiativer videreføres.

## **KRÆNKENDE HANDLINGER**

Krænkende handlinger er medtaget i den samlede trivselsrapport for departementet, men ikke i de enhedsspecifikke rapporter. I 2024-målingen var der tilkendegivelser af to tilfælde af krænkende handlinger. Der har været ét tilfælde af mobning fra kollegaer ("ja, af og til") og ét tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed fra kollegaer ("ja, af og til"). Begge respondenter har på et opfølgende spørgsmål svaret "Ja" til, at vedkommende har/havde talt med nogen på arbejdspladsen om problemet (fx sin chef, HR, en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentanten). Kun den ene af de to respondenter svarede "ja" til det næste opfølgende spørgsmål, som gik på, hvorvidt der er/var blevet taget hånd om problemet.

I forlængelse af målingen har HR talt med cheferne i de berørte enheder.

Alle medarbejdere har altid mulighed for at rette fortrolig henvendelse til HR-chefen. Derudover ligger retningslinjer for krænkende handlinger på intranettet. Dokumentet indeholder vores definition af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, vejledning til medarbejdere, vejledning til chefer og en FAQ om krænkende handlinger.

Der var i årets trivselsmåling ingen tilkendegivelser om tilfælde af fysisk vold eller trusler om vold på arbejdspladsen.

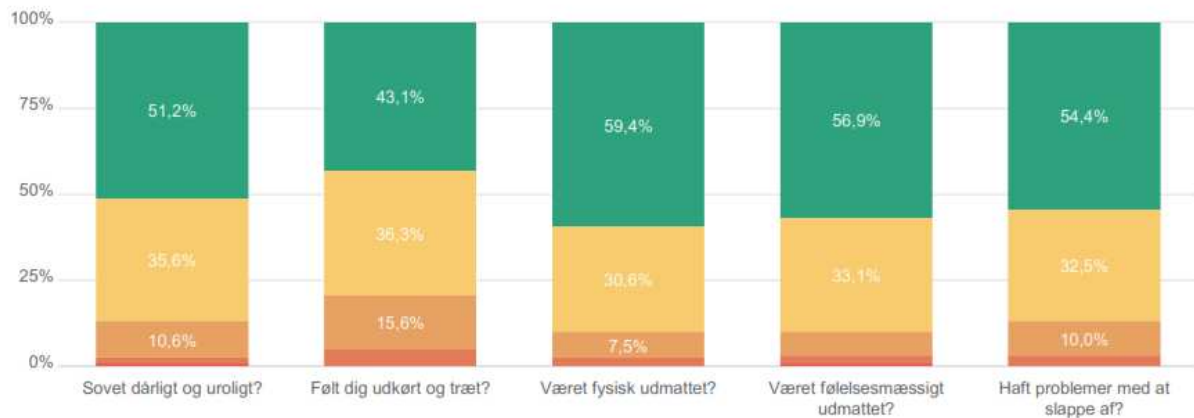
### **Tiltag**

Det vurderes, at der ikke er behov for yderligere tiltag.

## 4. SYGEFRAVÆR

### Helbred og velbefindende

Hvor tit har du på grund af forhold på arbejdspladsen inden for de seneste par måneder:



Observationer

Total

160

- Hele tiden (5)
- En stor del af tiden (4)
- En del af tiden (3)
- Lidt af tiden (2)
- På intet tidspunkt (1)

Ovenstående figur viser, at mellem cirka 10-15 pct. medarbejderne en del af tiden og en stor del af tiden inden for de seneste par måneder (forud for målingen) har haft problemer med søvn, en følelse af at være udkørt og træt, fysisk og/eller følelsesmæssigt udmattelse, eller problemer med at slappe af grundet forhold på arbejdspladsen. Dette er naturligvis ikke ønskværdigt. Ud fra procentdelen vurderes det, at der kan siges at være forhold i departementets arbejdsmiljø, der kan medvirke til sygefravær. Dette gælder særligt stressrelateret sygefravær (se tidligere afsnit om stress).

Det kan være svært at kortlægge den eksakte baggrund for den enkelte medarbejders oplevelse af at føle sig udkørt eller lignende. Derfor opfordres medarbejdere, der oplever en eller flere af forholdene i ovenstående figur, til at gøre opmærksom på situationen over for nærmeste chef - ligesom HR og eventuelt en tillidsrepræsentant kan inddrages. Medarbejderne kan også gøre brug af departementets aftale med Center for Stress (via HR) eller søge bistand hos Falck Healthcare, der kan yde anonym psykologrådgivning.

Departementet følger løbende op på medarbejdere med mere end 5 sygeperioder årligt. Når en medarbejder har mere end 5 sygeperioder inden for et år, er det procedure, at chefen holder en sygefraværssamtale med medarbejderen. Formålet med denne samtale er at afdække, om fraværet skyldes trivselsproblemer eller på anden måde er relateret til det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø i enheden eller i departementet generelt, samt om departementet kan gøre noget for at nedbringe fraværet.

Der udarbejdes jævnligt sygefraværstatistikker til departementets sikkerheds- og samarbejdsudvalg, og HR følger løbende op på sygefraværet i de enkelte kontorer via de kvartalsvise HR-kontorrapporter og kontorrapportmøder, ligesom der også følges op på medarbejdernes trivsel.

Departementet tilbyder årligt et gratis sundhedstjek, som alle medarbejdere har mulighed for at benytte sig af. Ligeledes er der hvert efterår mulighed for at få en gratis influenzavaccination. I 2023 var det også muligt at få en COVID-19-vaccination.

I forbindelse med COVID-19 blev der opsat beholdere med håndsprit mange steder i departementet (bl.a. i receptionen samt ved trappeopgange og etagekøkkener), og i alle etagekøkkener findes der nu ligeledes sprit til anvendelse på borde, tastaturer mv. Desuden er der blevet installeret automatiske døråbnere ved trappeopgangene, som folk er blevet opfordret til at trykke på med albuen.

### **Tiltag**

Udover de tiltag, der allerede er nævnt i kapitlet om stress, vurderes det, at der på nuværende tidspunkt ikke er behov for yderligere nye tiltag.

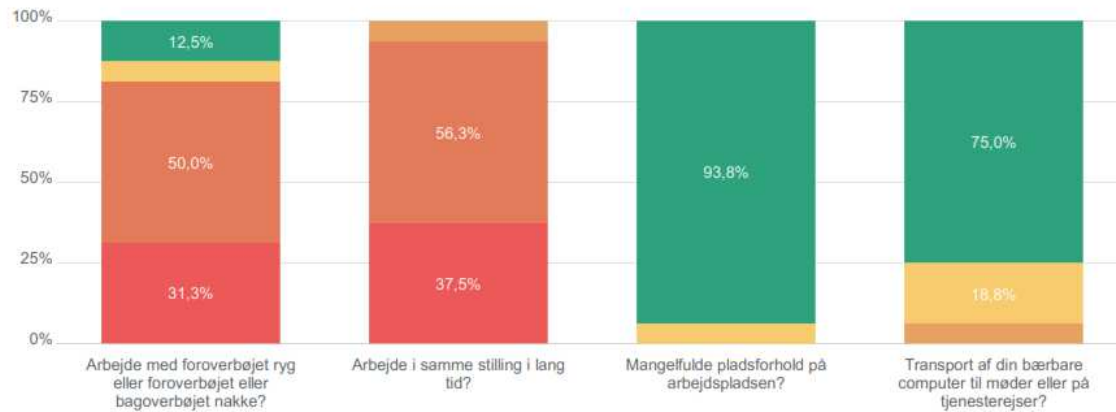
Når der opstår konkrete tilfælde, hvor problemer med arbejdsmiljøet leder til øget sygefravær - fx i forbindelse med arbejdsrelateret stress - vil der hver gang på bedst mulige måde blive taget hånd om det konkrete tilfælde.

## **5. ERGONOMISK ARBEJDSMILJØ**

90,0 pct. af medarbejderne svarede i årets trivselsmåling nej til spørgsmålet "*Har du i løbet af de seneste 12 måneder oplevet problemer med ergonomiske forhold (f.eks. løft eller arbejdsstillinger) i forbindelse med dit arbejde?*"

De 10,0 pct. af medarbejderne, der svarede ja, blev stillet følgende supplerende spørgsmål (se figur):

Hvis ja > er det følgende ergonomiske forhold, du har oplevet problemer med?



Observationer

Total

16

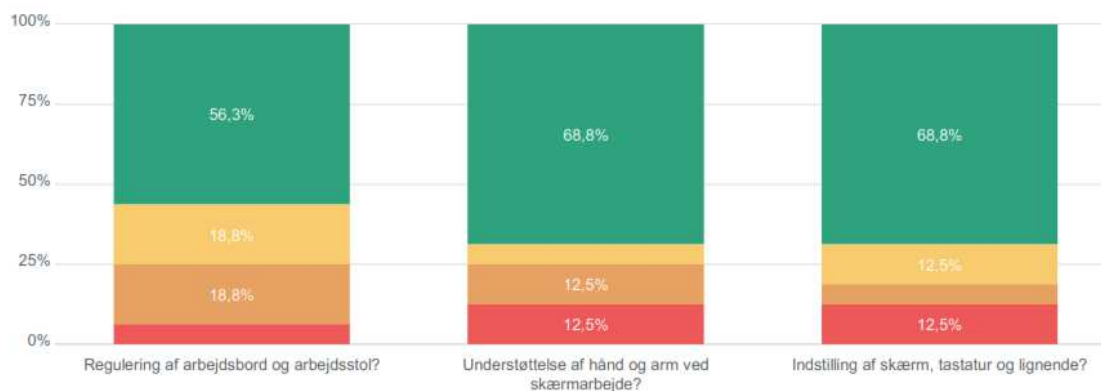
- Ja, dagligt
- Ja, ugentligt
- Ja, månedligt
- Ja, af og til
- Nej, aldrig

Målingen viser, at departementets medarbejdere på dagligt og ugentlig basis har oplevet problemer i forbindelse med, at de "arbejder i samme stilling i lang tid" samt "arbejder med foroverbøjet ryg eller forover eller bagoverbøjet nakke". Det er en problematik, der ligger til kontorarbejdet.

Hvad angår indretningen af arbejdspladsen, svarede 90,0 pct. af medarbejderne svarede nej til spørgsmålet "Har du i løbet af de seneste 12 måneder oplevet problemer med indretningen af din arbejdsplads?"

De 10,0 pct. af medarbejderne, der svarede ja, blev stillet følgende supplerende spørgsmål (se figur):

Hvis ja > er det følgende forhold vedrørende indretningen af din arbejdsplads, du har oplevet problemer med?



Observationer

Total

- Ja, dagligt
- Ja, ugentligt
- Ja, månedligt
- Ja, af og til
- Nej, aldrig

16

Målingen viser, at de ergonomiske problemer, der opleves, primært relaterer sig til understøttelse af hånd og arm ved skærmarbejde samt indstilling af skærm, tastatur og lignende.

I departementet er der mulighed for at få hjælp til at indstille arbejdsbord og -stol samt skærm, tastatur, mus mv. Medarbejderne kan desuden låne eksempelvis gymnastikbold, rollermouse, konceptholder, fodskammel mv., såfremt dette ønskes. Vi har hæve-sænke-borde, og medarbejderne kan få assistance med at tilpasse deres arbejdsplads ved at henvende sig hos IT- og Kontraktstyringsenheden.

Medarbejderne har gennem IT- og Kontraktstyringsenheden ligeledes adgang til at rekvirere ergoterapeutisk hjælp til indstilling af arbejdspladsen samt vejledning i gode arbejdsstillinger. Der er også mulighed for at få undersøgt, om man eventuelt har behov for skærmbriller (samt modtage tilskud til sådanne).

Nye medarbejdere modtager også en træningselastik i deres velkomstmateriale.

I departementet er der indrettet et hvilerum med en seng, hvor man har mulighed for at tage en pause/et hvil ved behov. Departementet har desuden en massageordning.

Der kan ud fra en konkret vurdering stilles de nødvendige arbejdsredskaber til rådighed.

### Tiltag

Der vil fortsat løbende blive publiceret nyheder på intranettet om bl.a. muligheden for besøg af en ergonomikonsulent samt muligheden for generel hjælp fra IT- og Kontraktstyringsenheden i forhold til indretning af arbejdspladsen.

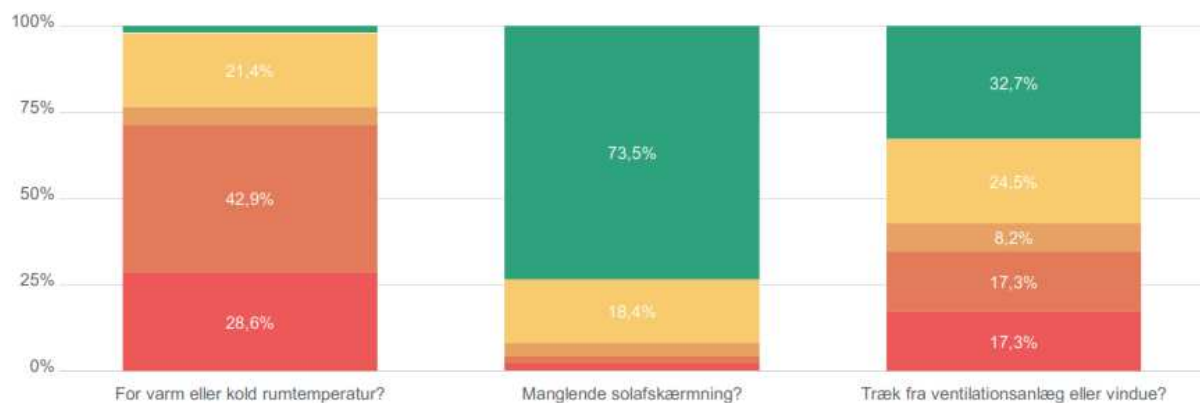
Departementets arbejdsmiljømål for 2024 er en kampagne for mere fysisk aktivitet i løbet af arbejdsdagen. Her vil der blandt andet være fokus på øvelser, der modvirker smerter i nakke, skulder og ryg.

## 6. INDEKLIMA

38,8 pct. af medarbejderne svarede nej til spørgsmålet "Har du i løbet af de seneste 12 måneder oplevet problemer med indeklimaet på din arbejdsplads (rumtemperatur, træk, tør eller fugtig luft mv.)?"

De 61,3 pct. af medarbejderne, der svarede ja, blev stillet følgende supplerende spørgsmål (se figur):

Hvis ja > er det følgende forhold vedrørende indeklimaet, du har oplevet problemer med?



Observationer

Total

- Ja, dagligt
- Ja, ugentligt
- Ja, månedligt
- Ja, af og til
- Nej, aldrig

98

Ovenstående besvarelser viser, at knap to tredjedele af medarbejderne oplever problemer med for varm eller kold rumtemperatur samt træk.

Der er mulighed for at låne en blæser hos IT- og Kontraktstyringsenheden. Ligeledes opfordres til jævnlig udluftning.

Bygningsstyrelsen satte i vintersæsonen 2023/2024 temperaturen til 21 grader. Hvert kontor har en individuel måler siddende på væggen bag døren, som måler temperaturen.

Såfremt der er medarbejdere, der oplever at have det for koldt eller for varmt, kan IT- og Kontraktstyringsenheden foretage en test af rumtemperaturen og efterfølgende tage kontakt til

Bygningsstyrelsen, der kan ændre temperaturen i det enkelte lokale. Det er også muligt for medarbejdere at låne et fleecetæppe hos IT- og Kontraktstyringsenheden.

Størstedelen af departementets medarbejdere sidder placeret tæt ved vinduet. Her er temperaturen ofte lavere end ved døren/midt i rummet, da ydermuren er kold, og der samtidig kan dannes kulde-træk fra vinduet og ned langs gulvet. Medarbejderne er blevet opfordret til at rykke skrivebordet ind mod kontorets midte, hvis pladsen ved vinduet bliver for kold.

### Tiltag

Der vil på via intranettet gøres yderligere opmærksom på, at medarbejdere, som oplever problemer med temperatur, træk, luftkvalitet eller lignende opfordres til at rette henvendelse til IT- og Kontraktstyringsenheden.

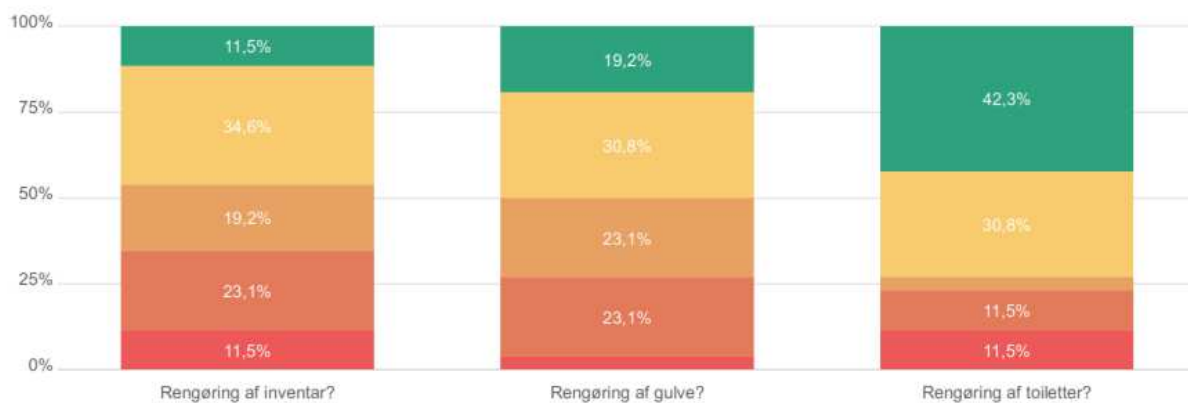
Fremadrettet vil IT og Kontraktstyringsenheden udarbejde en oversigt over antal henvendelser, der omhandler varme/kuldeproblemer.

## 7. RENGØRING

83,8 pct. af medarbejderne svarede nej til spørgsmålet "Har du i løbet af de seneste 12 måneder oplevet problemer med niveauet af rengøring?"

De 16,3 pct. af medarbejderne, der svarede ja, blev stillet følgende supplerende spørgsmål (se figur):

Hvis ja > er det følgende forhold vedrørende rengøringen, du har oplevet problemer med?



Observationer

Total

- Ja, dagligt
- Ja, ugentligt
- Ja, månedligt
- Ja, af og til
- Nej, aldrig

26



Målingen viser, at knap 20 pct. af medarbejderne har oplevet problemer med rengøringen. Det drejer sig primært om rengøring af inventar, toiletter og gulve.

Medarbejderne opfordres til at henvende sig til IT- og Kontraktstyringsenheden, såfremt de oplever konkrete problemer med rengøringen.

### Tiltag

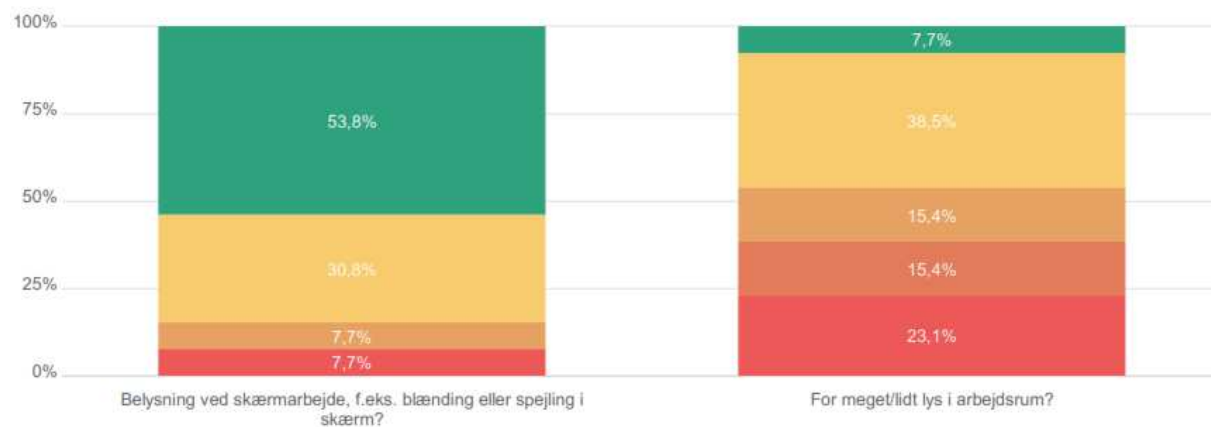
IT og Kontraktstyringsenheden vil udarbejde beskrivelser af, hvad medarbejderne kan forvente af rengøring af henholdsvis inventar, gulve og toiletter. I samme ombæring vil der gøres opmærksom på, hvordan man kan fejlmelde/bestille i serviceportalen.

## 8. BELYSNING

91,9 pct. af medarbejderne svarede nej til spørgsmålet "Har du i løbet af de seneste 12 måneder været generet af lysforholdene på dit arbejde?"

De 8,1 pct. af medarbejderne, der svarede "ja", blev stillet følgende supplerende spørgsmål (se figur):

Hvis ja > er det følgende forhold vedrørende belysning, du har oplevet problemer med?



Observationer

Total

- Ja, dagligt
- Ja, ugentligt
- Ja, månedligt
- Ja, af og til
- Nej, aldrig

13

Det vurderes på baggrund af trivselsmålingens resultater, at der ikke er et generelt problem med for meget/for lidt lys i departementets arbejdsrum.

Medarbejdere, der ønsker at få en ekstra lampe på deres kontor, andre/bedre gardiner til mørklægning eller anden hjælp i forhold til belysning, opfordres til at henvende sig til IT- og Kontraktstyringsenheden.

### Tiltag

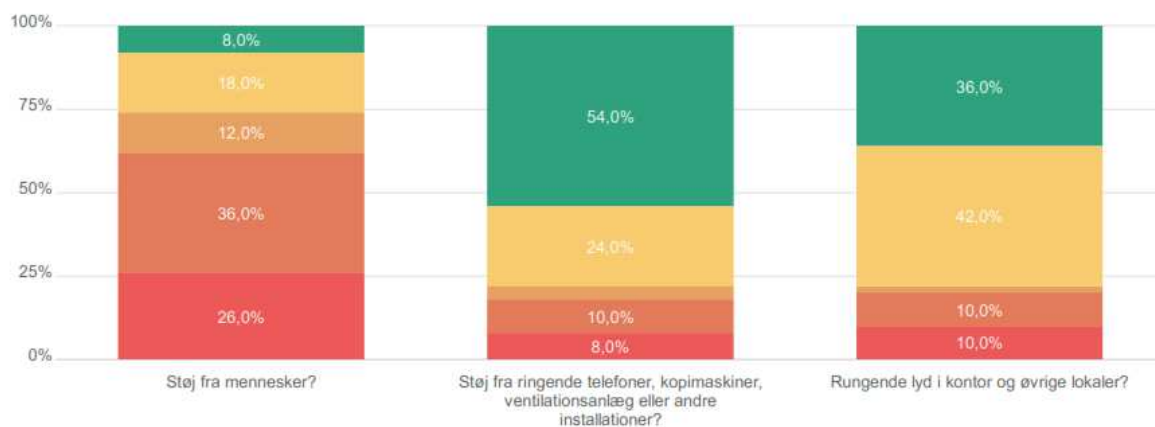
Det vurderes, at der på nuværende tidspunkt ikke er behov for yderligere tiltag.

## 9. STØJ

68,8 pct. af medarbejderne svarede nej til spørgsmålet "Har du i løbet af de seneste 12 måneder været generet af støj og/eller uro i dit arbejde?"

De 31,3 pct. af medarbejderne, der svarede ja, blev stillet følgende supplerende spørgsmål (se figur):

Hvis ja > er det følgende forhold vedrørende støj, du har oplevet problemer med?



Observationer

Total

50

- Ja, dagligt
- Ja, ugentligt
- Ja, månedligt
- Ja, af og til
- Nej, aldrig

Af de 31,3 pct. af medarbejderne i departementet, der har været generet af støj i løbet af de seneste 12 måneder viser ovenstående figur, at det i høj grad handler om støj fra mennesker.

Der er forsøgt med forskellige metoder i forhold til at få dørene til medarbejdernes kontorer til at være mere lydtætte. De fleste medarbejdere har tidligere fået udleveret sandsække samt fået sat magneter på dørene. Støj og adfærd drøftes også på de trivselsopfølgninger, hvor problemerne meldes ind som tema. Derudover er der løbende nyheder på intranettet om at huske at være opmærksom på egen adfærd i forhold til støj.

Der er skilte ved kantinen om, at dørene skal være lukkede i tidsrummet omkring frokost.

### **Tiltag**

Sikkerheds- og arbejdsmiljørepræsentanterne foretager en rundring i huset med fokus på at identificere, hvor de største støjgener opleves. På baggrund af dette overblik, kan der træffes beslutning om eventuel udbedring af de fysiske rammer.

Der vil jævnligt blive udgivet nyheder på intranettet, hvor medarbejderne vil blive mindet om (fortsat) at huske at tage hensyn til hinanden. Her vil der bl.a. blive opfordret til at lukke døren, når man taler i telefon, tale lavere i telefon generelt, sætte sin telefon på lydløs/vibration (eller skrue ned for lydstyrken på ringetonen), flytte længere samtaler væk fra gangene, lukke dørene til etagekøkkenerne, når der kværnes kaffe osv.

## **10. RISIKO FOR ULYKKER**

Der er ikke taget egentlige forholdsregler i forhold til risikoen for ulykker i betragtning af de opgaver, der løses i departementet.

Sikkerhedsorganisationen afholder kvartalsvise møder, hvor arbejdsmiljø og sikkerhed drøftes, og der foretages med jævne mellemrum sikkerhedsrunderinger i departementet.

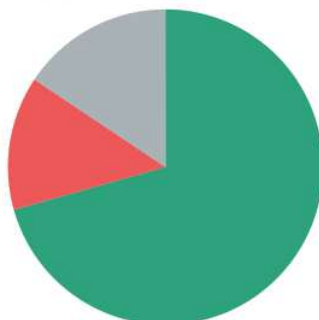
Dertil kan det nævnes, at der jævnligt udbydes førstehjælpskursus (både begynder- og vedligeholdelseskurser) til departementets medarbejdere. Der er desuden opsat falck-kasser med plaster, gazebind mv. i alle etagekøkkenerne ved departementets bagtrappe, i ministerkøkkenet samt i køkkenet ved receptionen. Medarbejderne er blevet opfordret til at rette henvendelse til IT- og Kontraktstyringsenheden, hvis de konstaterer, at der mangler noget i en af kasserne.

Der er opsat en hjertestarter på væggen ved siden af receptionslugen.

## 11. STATENS IT

### Statens IT

Mit arbejde kan udføres tilsvarende eller bedre end før overgangen til Statens It:



Observationer

Total

- Enig
- Uenig
- Ved ikke

160

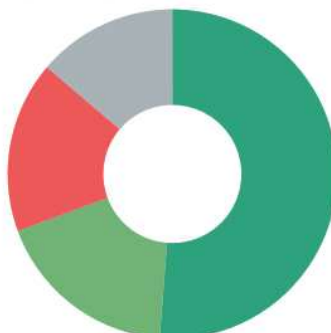
70,6%

13,8%

15,6%

### Statens IT

Hvordan vurderer du setuppet i forbindelse med møder, hjemmearbejde med mere?



Observationer

Total

- Godt
- Tilsvarende tidligere
- Dårligere end tidligere
- Ved ikke

160

51,3%

18,1%

16,9%

13,8%

Overgangen til Statens It i 2023 har overordnet været meget vellykket. 70,6 pct. af medarbejdere oplever at kunne udføre deres arbejde på tilsvarende eller bedre vis efter overgangen til Statens It. 13,8 pct. oplever, at det er vanskeligere at udføre arbejdet efter overgangen.

69,4 pct. af medarbejderne vurderer setuppet i forhold til møder, hjemmearbejde med mere positivt. De udleverede bærbare PC'er har indbygget kamera, hvilket giver en lettere adgang til virtuelle møder.

Departementets arbejdsmiljørepræsentant har medvirket i det forberedende arbejde i forhold til overgangen.