

KØBENHAVNS KOMMUNE

# Trivsels- undersøgelsen 2023



**AMAGER NETVÆRK 2**  
**MARENGSEN**

Arbejdspladsrapport  
Svarprocent: 100% (11/11)



## Indhold

### Del 1

Forord

Indledning

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

### Del 2

Svarfordeling

## Forord

Trivsel og arbejdsglæde er ikke en selvfølge. Særligt ikke i en tid, hvor mange af vores arbejdspladser skal forholde sig til, at arbejdskraften mangler. Det gør det højaktuelt at få skabt nogle arbejdspladser, hvor man har lyst til at være – og blive. Hvor ledelsen og kollegaskabet fungerer, og hvor der er skabt klarhed over, hvad det er for en opgave, man er sat i verden for at løse.

Det fortæller resultaterne af trivselsmålingen os en masse om. Når lysten til at gå på arbejde er i top, når samarbejdet med kollegerne spiller, når vi er motiverede og indgår i stærke arbejdsfællesskaber, har vi de bedste forudsætninger for at skabe gode rammer omkring arbejdet med byens børn.

Og når vi lykkes med at skabe gode arbejdspladser, har vi også de bedste betingelser for at fastholde og rekruttere de dygtige medarbejdere, vi har så hårdt brug for.

Trivselsrapporterne er med andre ord et vigtigt redskab for Børne- og Ungdomsforvaltningen, men også for vores LokalMED, som har opgaven med at sætte gang i dialogen om, hvordan man kan bruge resultaterne i rapporten og løfte dem ind i arbejdspladsvurderingerne (APV).

God læse- og arbejdslyst!

Vh

Tobias Børner Stax  
Administrerende direktør i BUF

## Indledning

### Formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er at bevare og styrke trivslen blandt de ansatte i Københavns Kommune og bidrage til, at kommunen er en attraktiv og effektiv arbejdsplads.

Trivselsundersøgelse 2023 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Marengsen er sammenfattet i denne rapport. Rapporten er med til at give enheden mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2021.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 1. marts 2023 til 21. marts 2023.

I alt har 11 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 11 valgt at svare. Marengsen har således opnået en svarprocent på 100%.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 26 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med et antal forvaltningsspecifikke spørgsmål. Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene. Fælles spørgsmål er nummereret 1, 2 mv. Forvaltningsspecifikke spørgsmål er angivet med forkortelsen for forvaltningen og herefter et nummer.

Der er få ændringer til den fælles spørgeramme fra 2021. Der er foretaget mindre sproglige ændringer i spørgsmål 9, 10 og 17. Spørgsmål 21 om sundhedsfremme er omformuleret og der er tilføjet et nyt spørgsmål 26. De konkrete ændringer er beskrevet ved det enkelte spørgsmål.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 (Slet ikke) til 7 (I meget høj grad) samt "ved ikke". Alle spørgsmål er stillet, så en høj score er positivt.

Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes. Der udarbejdes kun rapporter, hvor der indgår mindst fem besvarelser. Hvis der i rapporter på overliggende organisationsniveauer indgår besvarelser, der ikke indgår i andre rapporter, skal der være minimum 3 af disse besvarelser, før de indgår i en rapport.

I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:

- Enhedens (arbejdspladsens) samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2023.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2021, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

Som tommelfingerregel for, hvornår en forskel kan betragtes som værende af betydning, er der anvendt en grænse på +/- 0,35. Værdien 0,35 anvendes efter anbefaling fra bl.a. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Grænsen kan både anvendes til at vurdere, om der er forskel mellem enhedens resultater og overordnede organisatoriske niveauer (fx forvaltningen eller hele Københavns Kommune), og til at vurdere, om der er forskel mellem arbejdspladsens resultater og resultaterne fra 2021.

## Opfølgning

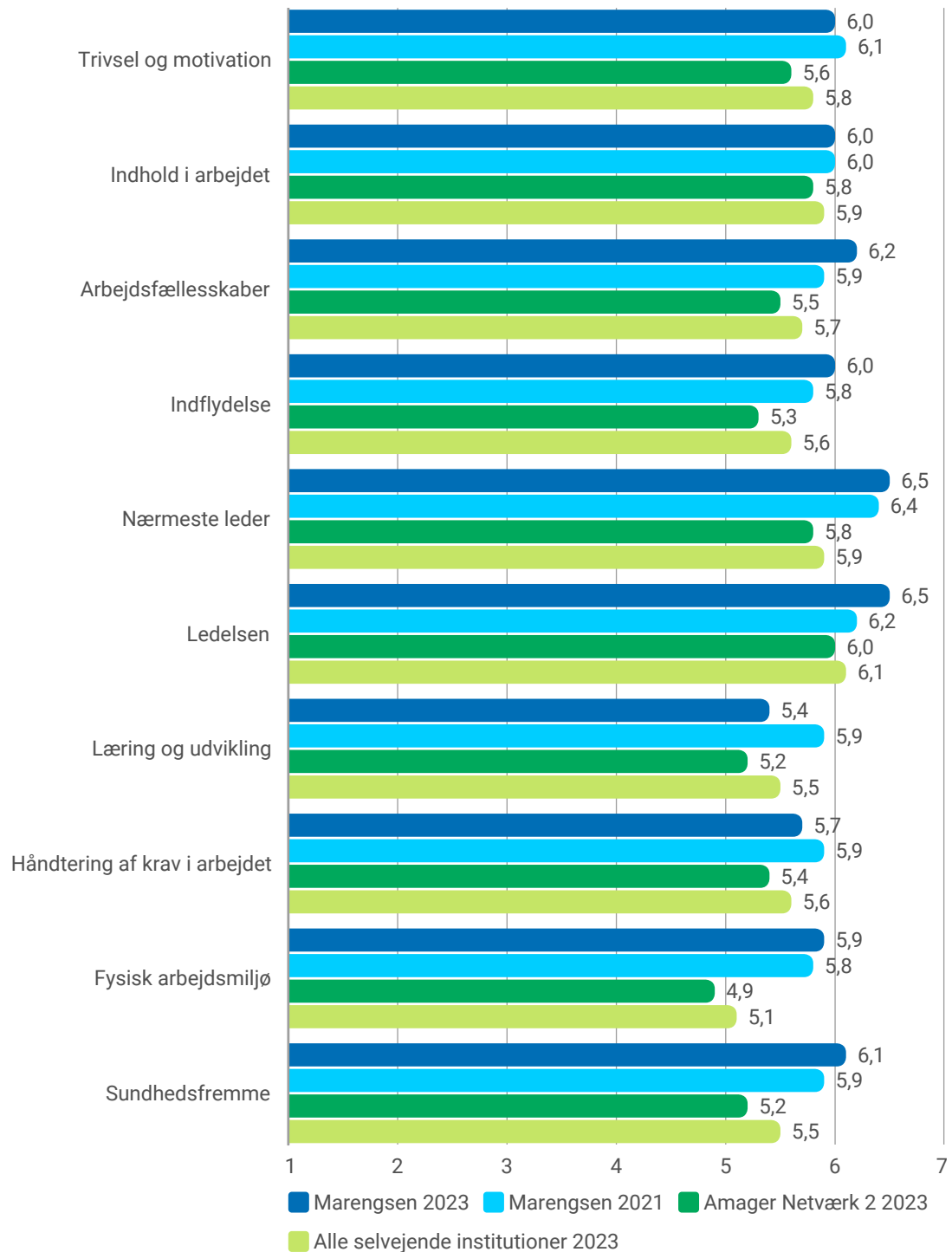
Trivselsundersøgelsen kan bruges som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde – APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdet med at udvikle jeres arbejdsmiljø kræver ejerskab. Når medarbejderne involveres i arbejdet med at vurdere og prioritere resultaterne, kan det skabe ejerskab og ansvarlighed i forhold til de handlinger, som iværksættes. Inspiration til dialogen omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via MED-sekretariatet.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.arbejdsmiljoe.kk.dk/trivselsundersogelse](http://www.arbejdsmiljoe.kk.dk/trivselsundersogelse). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

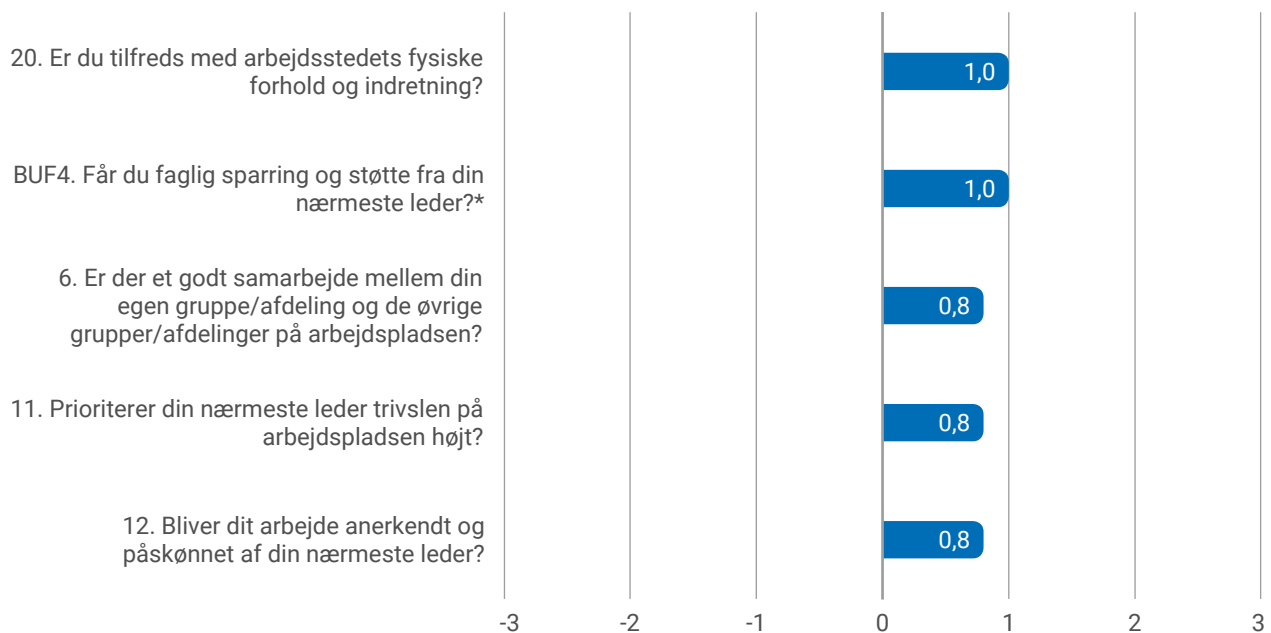
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Møregangen er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2021 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til Amager Netværk 2

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Amager Netværk 2 (mørkeblå søjler), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Amager Netværk 2 (lyseblå søjler). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Amager Netværk 2.

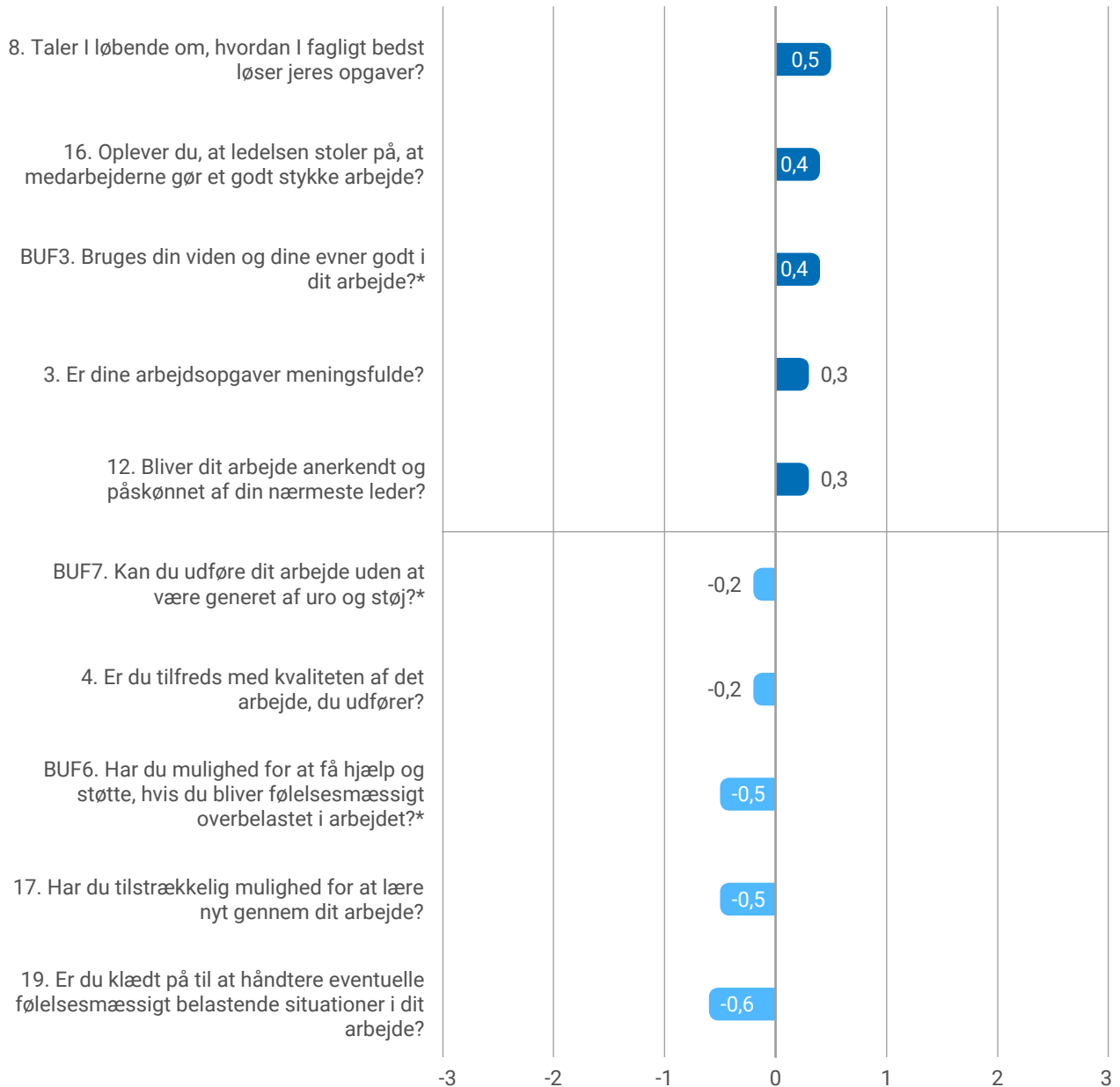
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Amager Netværk 2, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



## Største positive og negative forskelle i forhold til historik

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til enhedens resultat for 2021 (mørkeblå søjler), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2021 (lyseblå søjler). Figuren viser differencen i score mellem 2023 og 2021.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2021, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



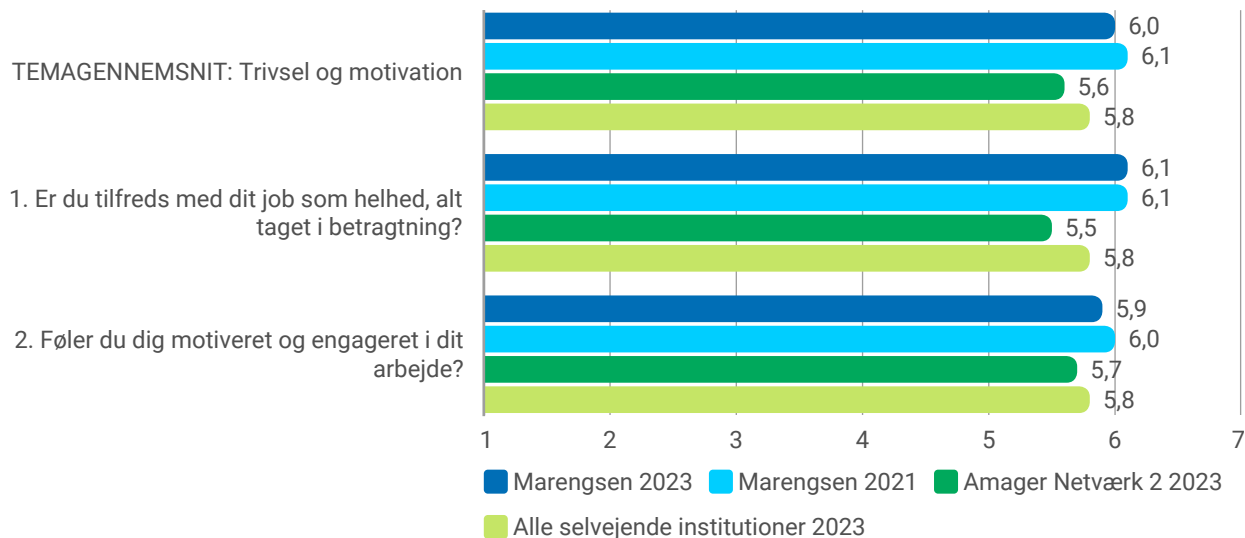


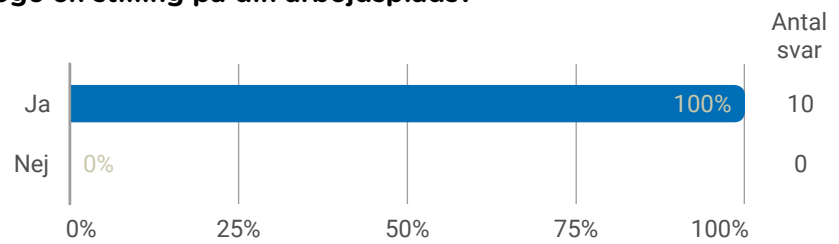
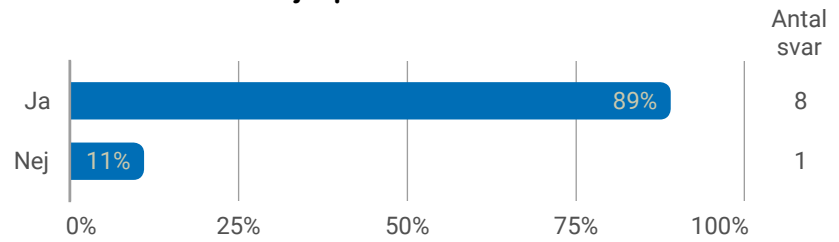
## Tema: Trivsel og motivation

Temaet "Trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed, motivation og engagement i arbejdet.

Trivsel kan være et tegn på, at man oplever balance mellem kravene i arbejdet og egne ressourcer samt gode muligheder for at udvikle sig.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 1 og spørgsmål 2.



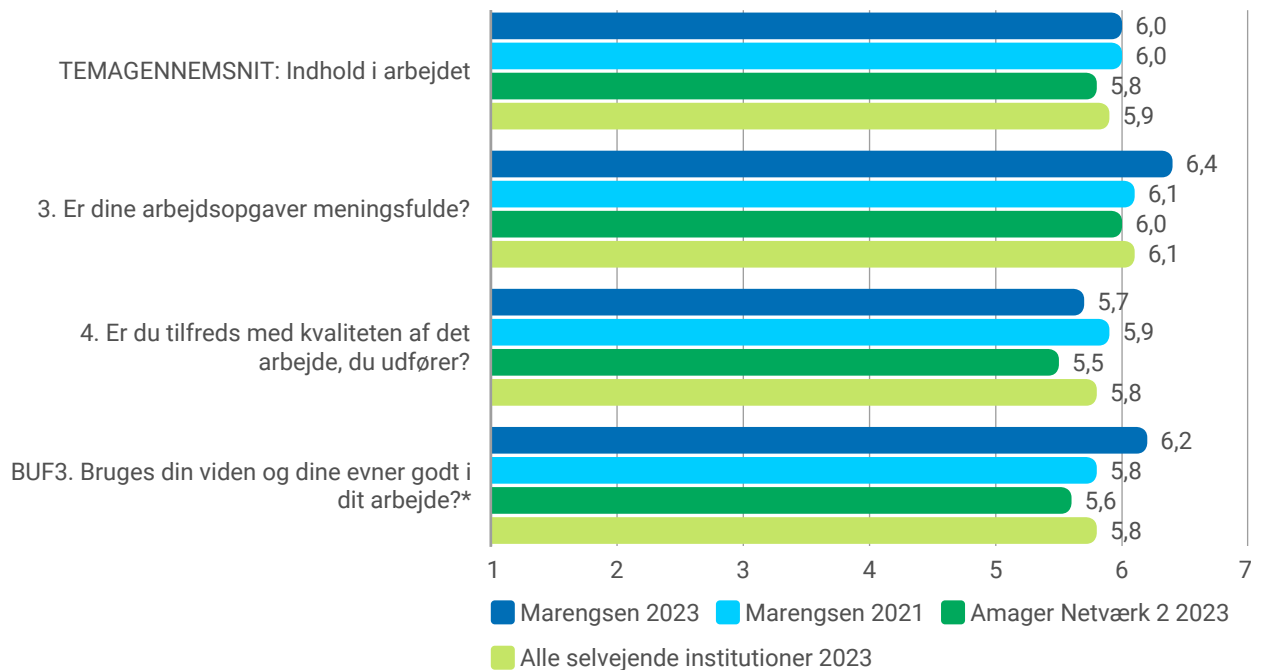
**BUF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?\*****BUF2. Kan du se dig selv blive på din nuværende arbejdsplads de næste 2 år?\***

## Tema: Indhold i arbejdet

Spørgsmålene i temaet "Indhold i arbejdet" måler, i hvor høj grad man oplever arbejdet som meningsfuldt og er tilfreds med kvaliteten af arbejdet.

"Indhold i arbejdet" kan hænge sammen med oplevelsen af at yde en god arbejdsindsats og at kunne bidrage engageret og tilfredsstillende til løsningen af kerneopgaven.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 3 og spørgsmål 4.



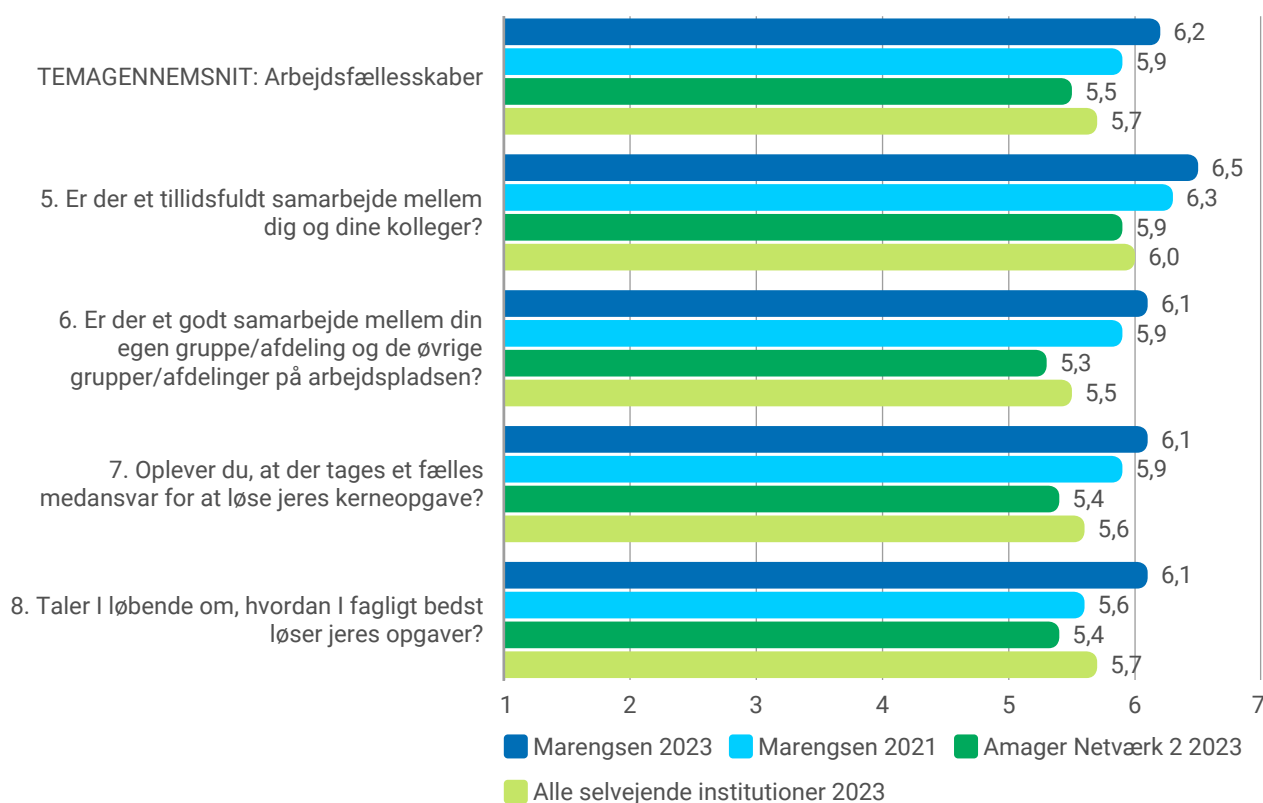
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Arbejdsfællesskaber

Et arbejdsfællesskab er en gruppe af mennesker, der er afhængige af hinanden for at lykkes med deres fælles kerneopgave.

Spørgsmålene i temaet måler, hvordan man oplever de arbejdsfællesskaber, man indgår i. Et stærkt arbejdsfællesskab bygger på gode relationer, og er kendetegnet ved, at vi sammen bruger vores ressourcer optimalt. Det fælles fokus i arbejdsfællesskaber er kerneopgaven. Det er med til at sikre den faglige kvalitet, at alle kender den sammenhæng deres opgaver indgår i, og kender rammerne for at udføre dem. Desuden er stærke arbejdsfællesskaber kendetegnet ved gensidig tillid, høj trivsel, tydelige fælles forpligtelser og medansvar for opgaverne og arbejdsmiljøet til gavn for både ansatte og borgere.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 5, spørgsmål 6, spørgsmål 7 og spørgsmål 8.

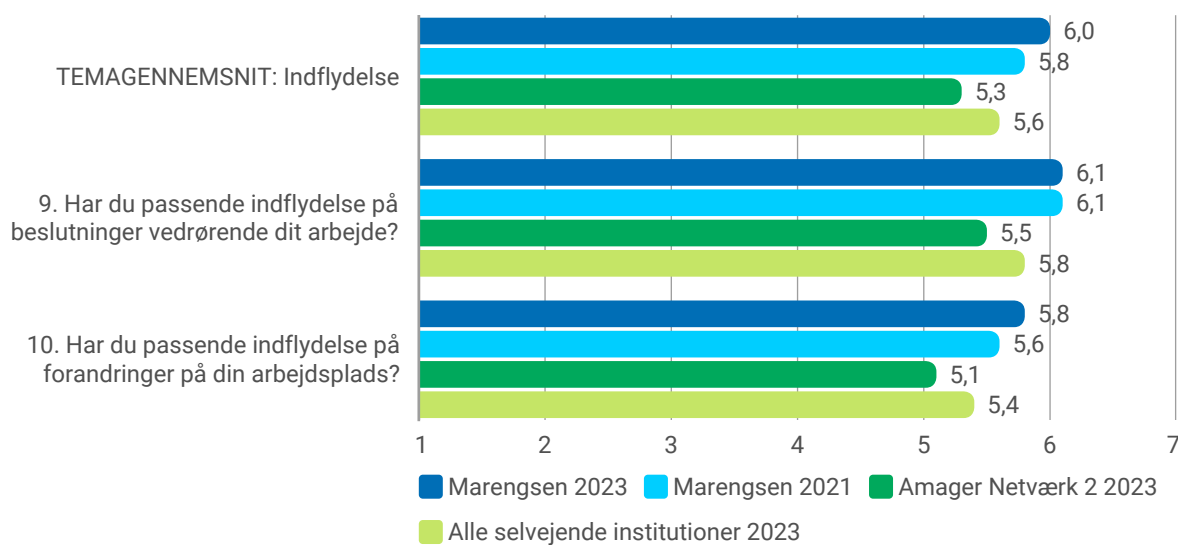


## Tema: Indflydelse

Spørgsmålene i temaet "Indflydelse" måler i hvor høj grad, man oplever at have passende indflydelse på sit arbejde.

Indflydelse i arbejdet handler om, hvorvidt man har tilstrækkelige muligheder for at træffe beslutninger omkring vigtige dele i udførelse af ens arbejdsopgaver. Hvis indflydelsen er passende, kan det bidrage til, at man trives i arbejdet, men hvis indflydelsen er for lav kan det føre til frustration og dårlig trivsel i arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 9 og spørgsmål 10.



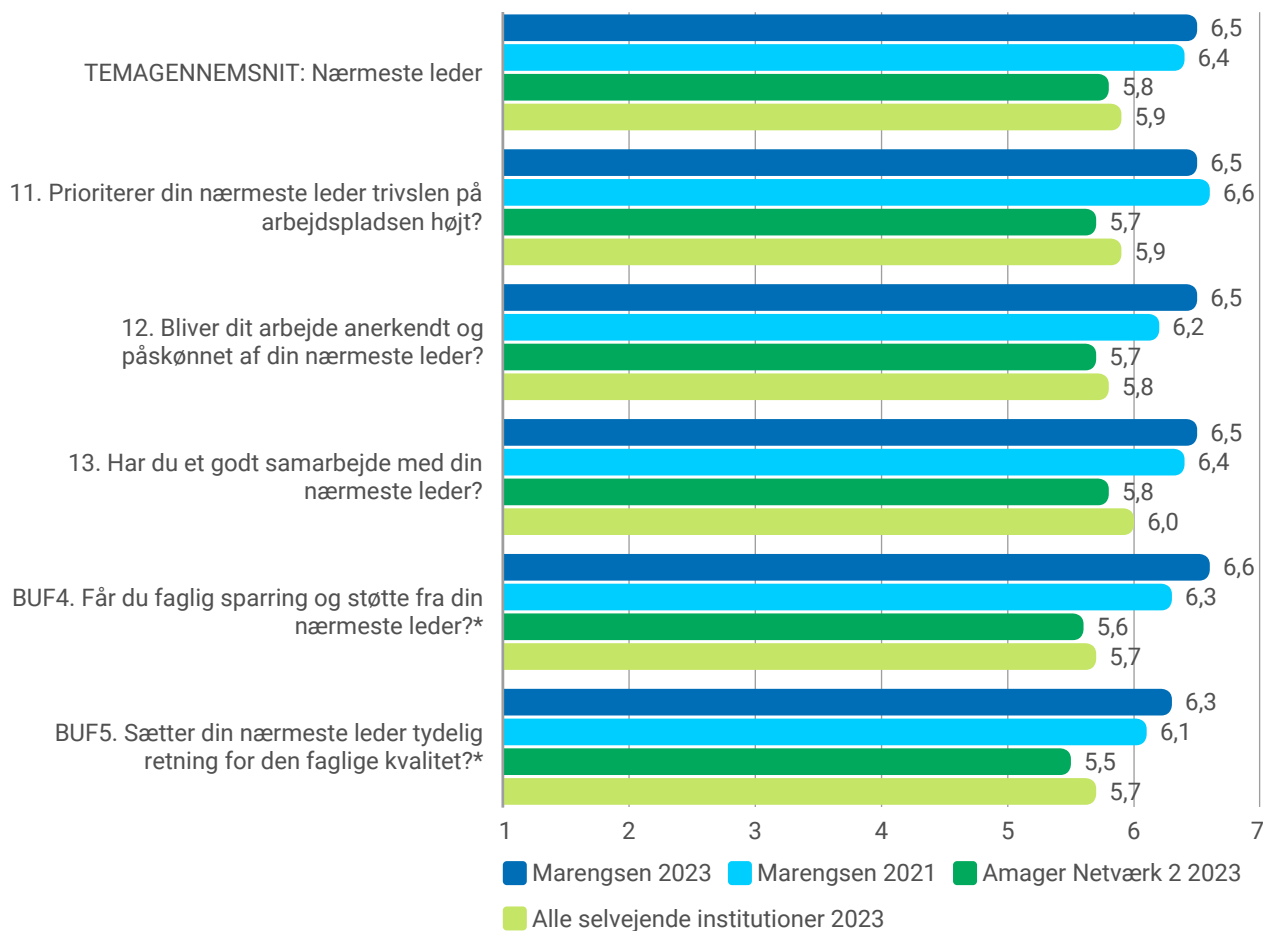
I spørgsmålene 9 og 10 er ordet "passende" tilføjet. Spørgsmålene er tilpasset siden Trivselsundersøgelsen 2021, hvorfor der skal tages et lille forbehold ved sammenligning af resultaterne.

## Tema: Nærmeste leder

Spørgsmålene i temaet "Nærmeste leder" måler, i hvilken grad man oplever, at ens nærmeste leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen. Temaet måler desuden, hvordan medarbejderne oplever anerkendelse og samarbejde i forhold til nærmeste leder.

Relationen til nærmeste leder har betydning for trivslen på arbejdspladsen og kan hænge sammen med lederens mulighed for at støtte sine medarbejdere og organisere arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 11, spørgsmål 12 og spørgsmål 13.



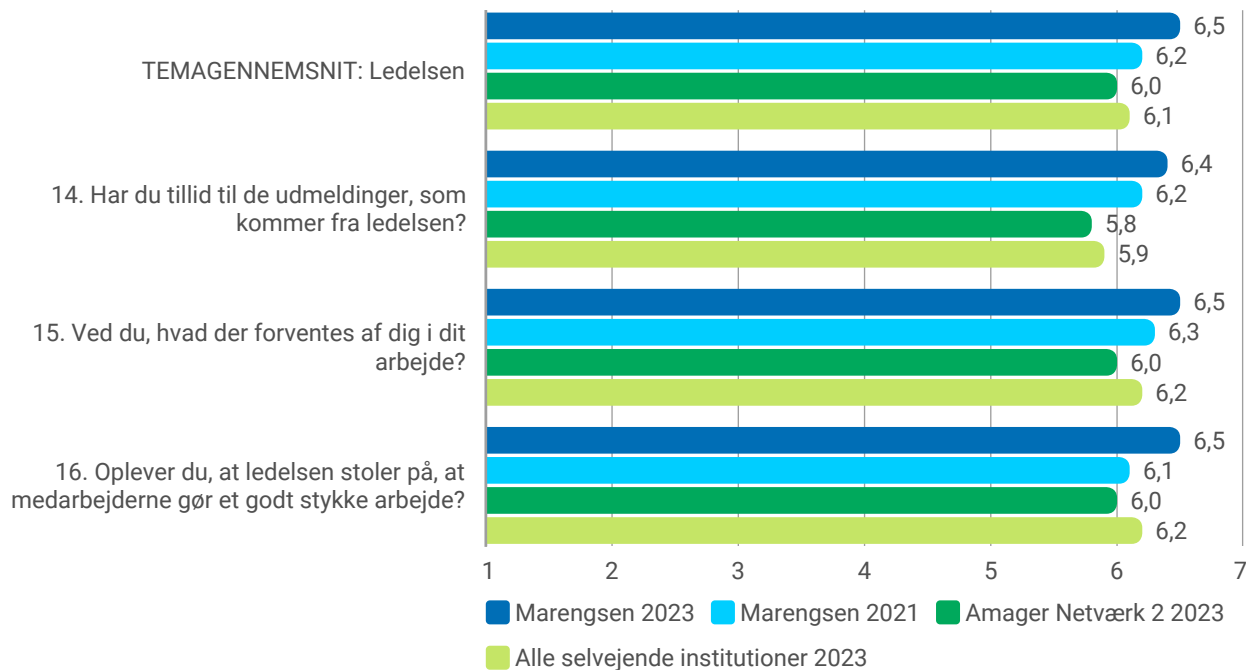
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Spørgsmålene i temaet "Ledelsen" måler, i hvilken grad man oplever tillid og tydelige forventninger i relationen mellem medarbejdere og den overordnede ledelse på arbejdspladsen.

Tillid fra ledelsen kan have betydning for trivslen og kan styrke troen på egne evner. Gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne har betydning for trivslen og for løsningen af kerneopgaven på arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 14, spørgsmål 15 og spørgsmål 16.

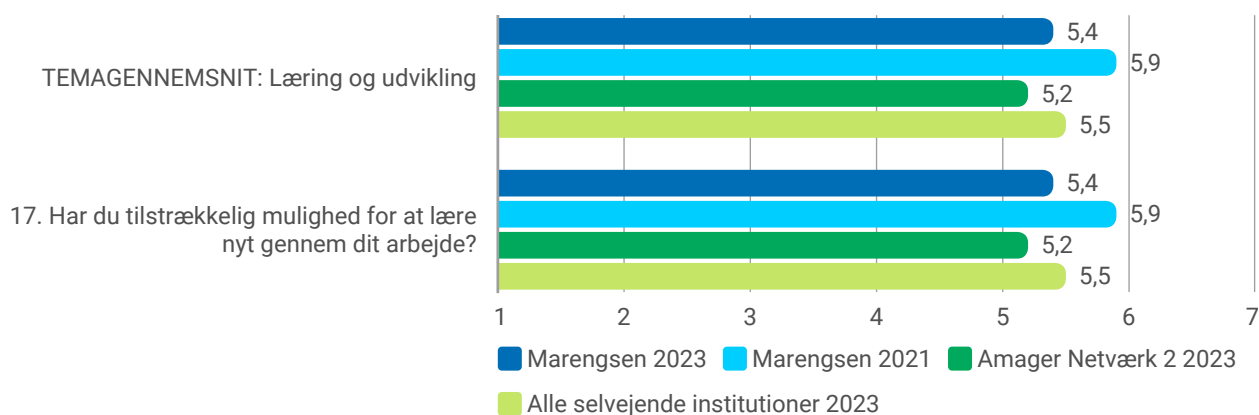


## Tema: Læring og udvikling

Spørgsmålet i temaet "Læring og udvikling" måler, om man oplever tilstrækkelige muligheder for at lære nyt og udvikle sig på arbejdet.

Det kan have positiv betydning for trivslen, at man løbende kan udvikle sig, udnytte sine evner og at man bliver udfordret i passende grad.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



I spørgsmål 17 er ordet "tilstrækkelig" tilføjet, hvorfor spørgsmålene er tilpasset siden Trivselsundersøgelsen 2021, hvorfor der skal tages et lille forbehold ved sammenligning af resultaterne.

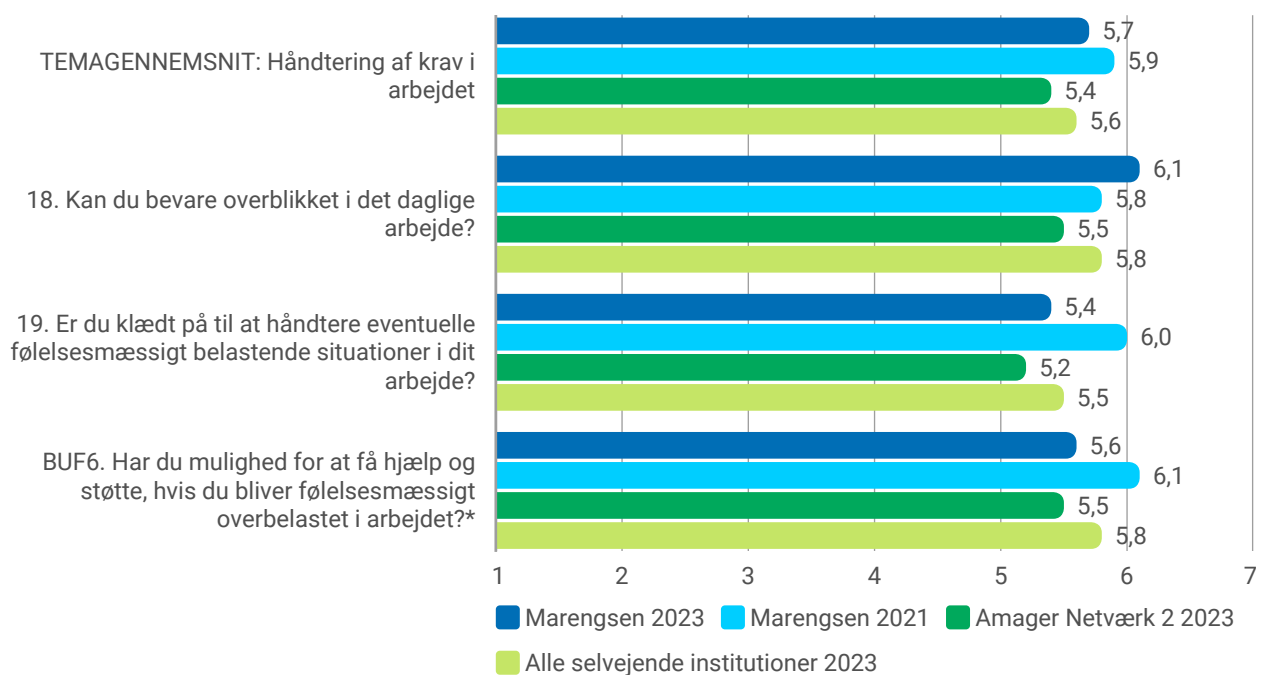


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Spørgsmålene i temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler i hvor høj grad, man oplever at kunne håndtere mængde, tempo og sværhedsgrad af arbejdet. Den enkelte har forskelligt udgangspunkt for at håndtere kravene i arbejdet. Forhold som tid, færdigheder og støtte har betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet.

Mange arbejdsfunktioner har høje følelsesmæssige krav som et vilkår i arbejdet. Det er vigtigt, at man føler sig klædt på til at tackle disse krav, da det ellers kan føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 18 og spørgsmål 19.



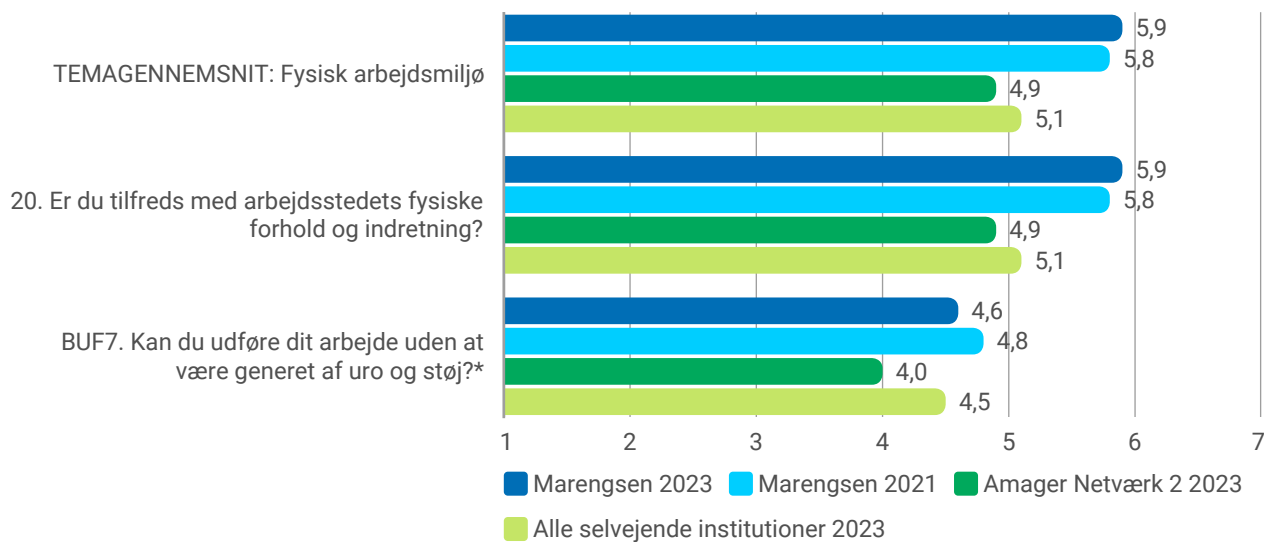
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

Spørgsmålene i temaet "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen.

Et godt fysisk arbejdsmiljø kan være med til at understøtte løsningen af kerneopgaven samt at øge trivslen. Gode fysiske rammer er vigtige for at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



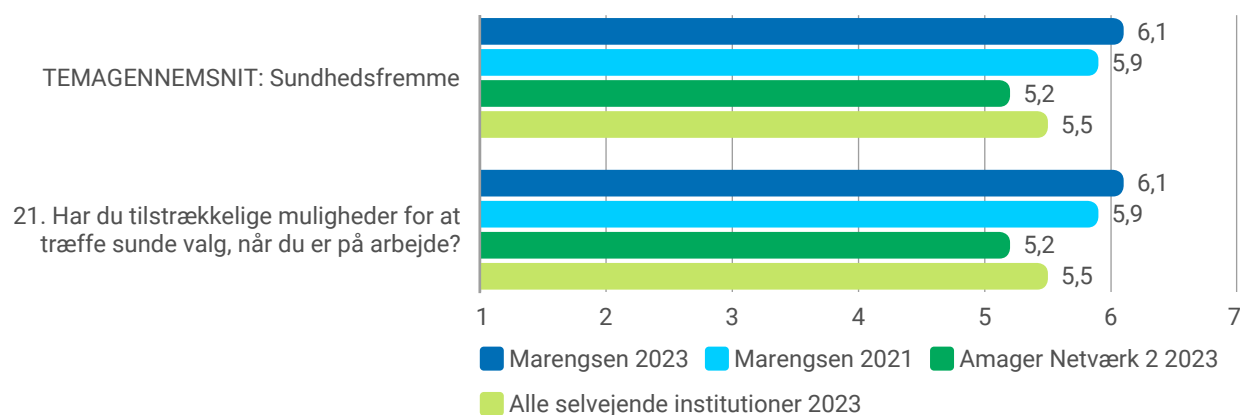
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Sundhedsfremme

Spørgsmålene i temaet "Sundhedsfremme" måler, i hvor høj grad medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens sundhedsfremmetilbud.

Sundhed kan forstås på mange måder. Det kan bl.a. handle om initiativer vedrørende kost, rygning, alkohol og motion. Men sundhedsfremme kan også handle om tilbud, der eksempelvis forebygger stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 21. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



Spørgsmål 21 om sundhedsfremme er omformuleret, så det nu i højere grad hænger sammen med kommunens sundhedsfremmepolitik. Spørgsmålets formulering i 2021 var: "Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen? Derfor skal der tages et forbehold ved sammenligning af resultaterne.

## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om krænkende adfærd finder sted i forbindelse med arbejdet i form af fysisk vold, trusler om vold, mobning eller chikane, seksuel chikane eller diskrimination.

I Trivselsundersøgelsen 2023 er definitionerne af krænkende adfærd blevet tilpasset. Desuden er der tilføjet et separat spørgsmål omkring diskrimination: "26. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Som konsekvens heraf, er ordet "diskrimination" fjernet fra spørgsmål 24, der nu lyder som følger: "24. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?"

Krænkende adfærd kan have store konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd altid bliver håndteret. Det er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven, at krænkende adfærd ikke forekommer, og hvis det gør, at det så håndteres hensigtsmæssigt.

## Vi accepterer ikke vold, trusler og krænkende adfærd

Københavns Kommune accepterer ikke vold, trusler, seksuel chikane og mobning på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Københavns Kommune. Derfor skal der på alle niveauer i kommunen arbejdes fagligt, målrettet og systematisk med at forebygge, at ansatte udsættes for vold, trusler, mobning, chikane, diskriminerende handlinger eller seksuel chikane.

*Kilde: "Københavns Kommunes politik og retningslinjer vedr. vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. (krænkende adfærd) på arbejdspladsen" <https://medarbejder.kk.dk/artikel/vold-trusler-chikane-seksuel-chikane-mobning-mv-kraenkende-adfaerd>*

## Her kan I få støtte

Hvis trivselsundersøgelsen viser, at krænkende adfærd forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret hurtigt og effektivt fra både ledelse og medarbejderrepræsentanter.

Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvor de kan få støtte. Det kan fx være fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant eller HR-medarbejdere i forvaltningen.

I Københavns Kommune er der altid hjælp at hente, hvis man har været udsat for krænkende adfærd. Kontakt hotlinen i Tidlig Indsats/SYFO på tlf. 3366 5766 hos Arbejdsmiljø København.

Som leder kan det være vanskeligt at håndtere krænkende adfærd på arbejdspladsen og det kan være nødvendigt at få professionel støtte. Arbejdsmiljø København tilbyder sparring til ledere på tlf. 3366 5766.

Ved arbejdsrelaterede hændelser, hvor der er behov for akut krisehjælp eller psykologisk bistand, har Københavns Kommune også en ekstern leverandør hertil. Du kan finde mere om ordningen på [www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på 'akut krisehjælp'.

## Fysisk vold

Tabellen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik. Det er fysisk vold, uanset om handlingen er udført uden intention om at skade personen.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelse udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelse.

### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	1	9%	0	0%	1	17%
Ugentligt	0	0%	2	18%	0	0%	2	33%
Månedligt	1	11%	1	9%	0	0%	1	17%
Af og til	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
En enkelt gang	0	0%	2	18%	0	0%	2	33%
Nej	8	89%	5	45%				
Total	9	100%	11	100%				
Total ja	1	11%	6	55%	0	0%	6	100%

## Fysisk vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på deres nuværende arbejde. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	1	100%	6	100%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%

### Hvis ja, hvor har den fysiske vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	6	100%	0	0%	6	100%
Uden for din arbejdsplads	0	0%	0	0%	0	0%

### Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	6	100%	0	0%	6	100%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	6	100%	0	0%	6	100%
Finder den fysiske vold stadig sted?	6	100%	0	0%	6	100%

## Trusler om vold

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Trusler om vold kan fremsættes mundtligt ("jeg ved, hvor du bor") eller fx med kropssprog (en knyttet næve) og kan også være rettet mod fx venner, familie eller ejendele. Det er trusler om vold, uanset om handlingen er udført uden intention om at skade personen. Trusler om vold kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelser er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelser kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	1	9%	0	0%	1	20%
Ugentligt	0	0%	1	9%	0	0%	1	20%
Månedligt	0	0%	2	18%	0	0%	2	40%
Af og til	0	0%	1	9%	0	0%	1	20%
En enkelt gang	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nej	9	100%	6	55%				
Total	9	100%	11	100%				
Total ja	0	0%	5	45%	0	0%	5	100%

## Trusler om vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger			0	0%
En leder			0	0%
Underordnede			0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende			5	100%
Eksterne samarbejdspartnere			0	0%
Ønsker ikke at uddybe			0	0%

### Hvis ja, hvor har truslerne om vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	5	100%	0	0%	5	100%
Uden for din arbejdsplads	0	0%	0	0%	0	0%
På mail, SMS eller fx sociale medier	0	0%	0	0%	0	0%

### Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	5	100%	0	0%	5	100%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	5	100%	0	0%	5	100%
Finder truslerne om vold stadig sted?	5	100%	0	0%	5	100%



## Mobning eller chikane

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Mobning er, når en person udsættes regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – for handlinger, som opfattes som sårende eller nedværdigende, og som personen oplever ikke at kunne forsvare sig effektivt imod.

Chikane er, når en person udsættes for krænkende adfærd i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelser.

Det er mobning og chikane, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Chikane og mobning kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelserne er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelserne kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

### Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
En enkelt gang	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nej	9	100%	11	100%				
Total	9	100%	11	100%				
Total ja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

\* I 2021 lød spørgsmålet: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Ændringen bør være en del af tolkningen, når der ses på udviklingen i forhold til 2021.

## Seksuel chikane

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Seksuel chikane er krænkende adfærd af seksuel karakter, som fx uønsket seksuel opmærksomhed, uønskede berøringer, uønskede verbale seksuelle opfordringer, sjofle kommentarer og upassende vittigheder, uvedkommende snak om seksuelle emner, eller visning af pornografisk materiale. Det er seksuel chikane, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Seksuel chikane kan både foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

### Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
En enkelt gang	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nej	9	100%	11	100%				
Total	9	100%	11	100%				
Total ja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

## Diskrimination

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for diskrimination i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Diskrimination er når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Diskrimination er usaglig forskelsbehandling baseret på for eksempel alder, køn, sprog, kultur, hudfarve, religion, politisk overbevisning, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, handicap eller funktionsnedsættelser. Diskrimination kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

### Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?\*

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	0	0%	0	0%	0	0%
En enkelt gang	0	0%	0	0%	0	0%
Nej	11	100%				
Total	11	100%				
Total ja	0	0%	0	0%	0	0%

\*Spørgsmål 26 er nyt. I 2021 lød spørgsmål 24: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Nu er diskriminerende adfærd fjernet fra spørgsmål 24, og der er formuleret et nyt spørgsmål 26, som kun handler om diskrimination.

## Resultattabeller - svarfordeling

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2023	Gns. 2021
<b>Trivsel og motivation</b>										<b>6,0</b>	<b>6,1</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0%	11	0%	0%	0%	0%	36%	18%	45%	6,1	6,1
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0%	11	0%	0%	0%	9%	36%	9%	45%	5,9	6,0
<b>Indhold i arbejdet</b>										<b>6,0</b>	<b>6,0</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0%	11	0%	0%	0%	0%	18%	27%	55%	6,4	6,1
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0%	11	0%	0%	0%	9%	36%	27%	27%	5,7	5,9
BUF3. Bruges din viden og dine evner godt i dit arbejde?*	0%	11	0%	0%	0%	0%	18%	45%	36%	6,2	5,8
<b>Arbejdsfællesskaber</b>										<b>6,2</b>	<b>5,9</b>
5. Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	0%	11	0%	0%	0%	0%	9%	27%	64%	6,5	6,3
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	0%	11	0%	0%	0%	0%	27%	36%	36%	6,1	5,9
7. Oplever du, at der tages et fælles medansvar for at løse jeres kerneopgave?	0%	11	0%	0%	0%	9%	9%	45%	36%	6,1	5,9
8. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?	0%	11	0%	0%	0%	9%	18%	27%	45%	6,1	5,6
<b>Indflydelse</b>										<b>6,0</b>	<b>5,8</b>
9. Har du passende indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	0%	11	0%	0%	0%	0%	27%	36%	36%	6,1	6,1
10. Har du passende indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	0%	11	0%	0%	0%	9%	27%	36%	27%	5,8	5,6
<b>Nærmeste leder</b>										<b>6,5</b>	<b>6,4</b>
11. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	0%	11	0%	0%	0%	0%	9%	27%	64%	6,5	6,6
12. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	0%	11	0%	0%	0%	0%	9%	27%	64%	6,5	6,2
13. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	0%	11	0%	0%	0%	0%	18%	9%	73%	6,5	6,4
BUF4. Får du faglig sparring og støtte fra din nærmeste leder?*	0%	11	0%	0%	0%	0%	0%	36%	64%	6,6	6,3
BUF5. Sætter din nærmeste leder tydelig retning for den faglige kvalitet?*	0%	11	0%	0%	0%	9%	0%	45%	45%	6,3	6,1
<b>Ledelsen</b>										<b>6,5</b>	<b>6,2</b>
14. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	0%	11	0%	0%	0%	0%	27%	9%	64%	6,4	6,2
15. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	0%	11	0%	0%	0%	0%	9%	27%	64%	6,5	6,3
16. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	0%	11	0%	0%	0%	0%	18%	18%	64%	6,5	6,1
<b>Læring og udvikling</b>										<b>5,4</b>	<b>5,9</b>

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2023	Gns. 2021
17. Har du tilstrækkelig mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?	0%	11	0%	0%	18%	0%	36%	18%	27%	5,4	5,9
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>										<b>5,7</b>	<b>5,9</b>
18. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	0%	11	0%	0%	0%	9%	9%	45%	36%	6,1	5,8
19. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	0%	11	0%	0%	0%	9%	64%	9%	18%	5,4	6,0
BUF6. Har du mulighed for at få hjælp og støtte, hvis du bliver følelsesmæssigt overbelastet i arbejdet?*	0%	11	0%	0%	9%	0%	18%	64%	9%	5,6	6,1
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>										<b>5,9</b>	<b>5,8</b>
20. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	0%	11	0%	0%	0%	9%	9%	64%	18%	5,9	5,8
BUF7. Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?*	0%	11	0%	9%	0%	36%	27%	27%	0%	4,6	4,8
<b>Sundhedsfremme</b>										<b>6,1</b>	<b>5,9</b>
21. Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?	0%	11	0%	0%	0%	9%	9%	45%	36%	6,1	5,9