

KØBENHAVNS KOMMUNE

Trivsels- undersøgelsen 2023



OPFØLGENDE MÅLING PÅ HARRESTRUP Å SKOLE - TU2024
HARRESTRUP Å SKOLE OG FRITID

Strategisk rapport

Svarprocent: 79% (166/211)



Indhold

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

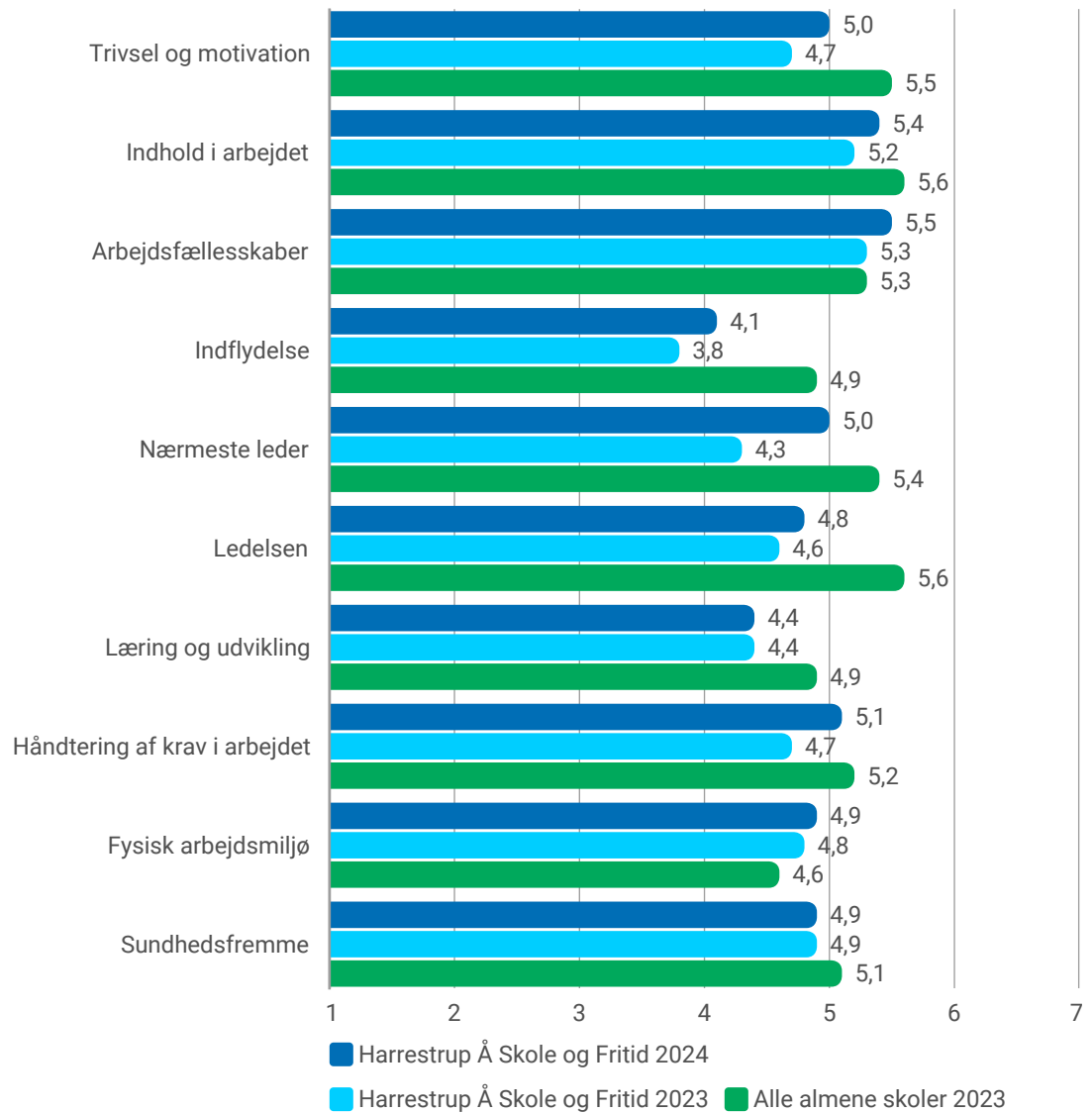
Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Svarfordeling

Temaoversigt

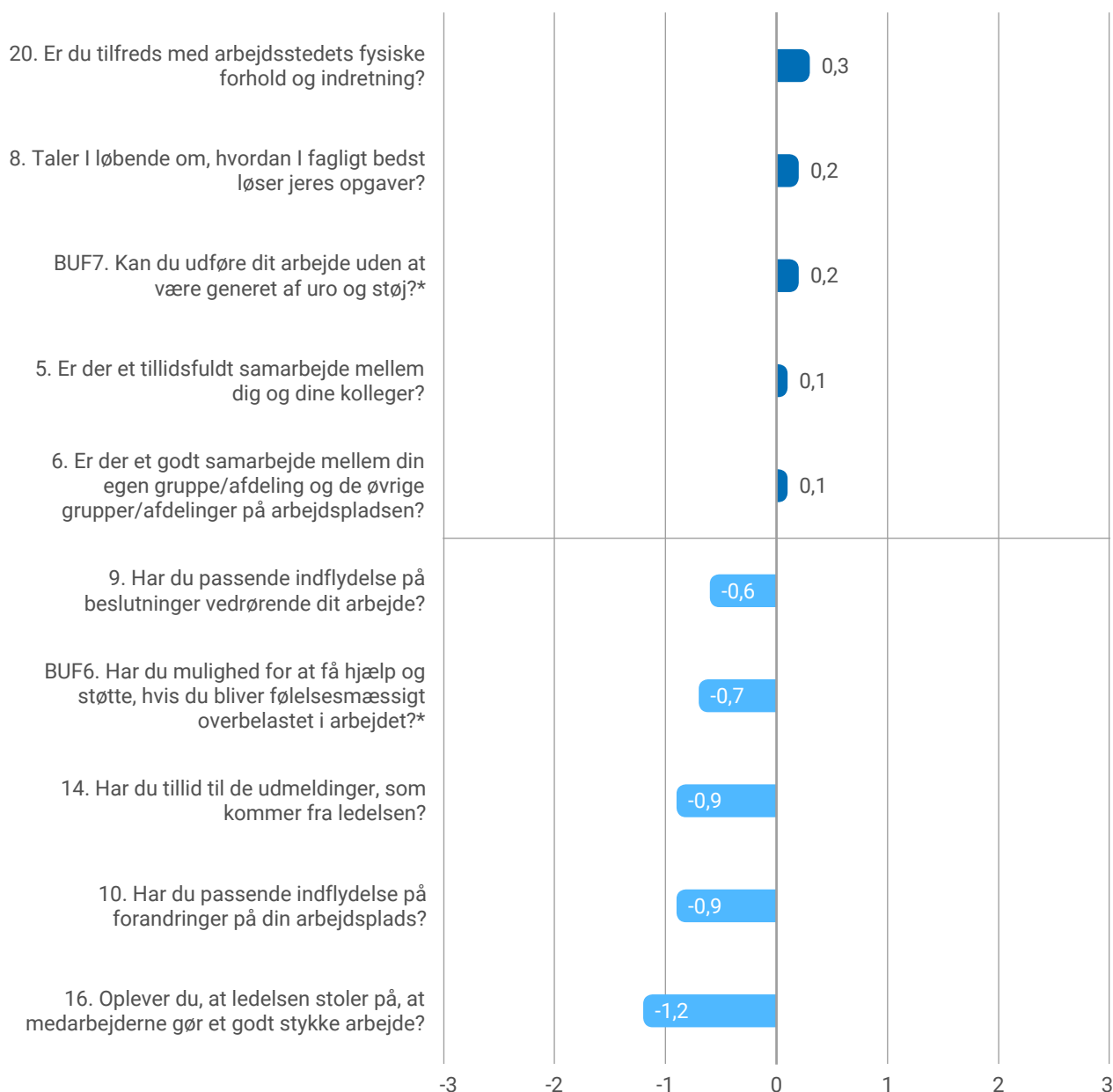
Oversigten viser de gennemsnitlige scorerer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Harrestrup Å Skole og Fritid er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2023 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



Største positive og negative forskelle i forhold til Alle almene skoler 2023

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Alle almene skoler 2023 (mørkeblå søjler), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Alle almene skoler 2023 (lyseblå søjler). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Alle almene skoler 2023.

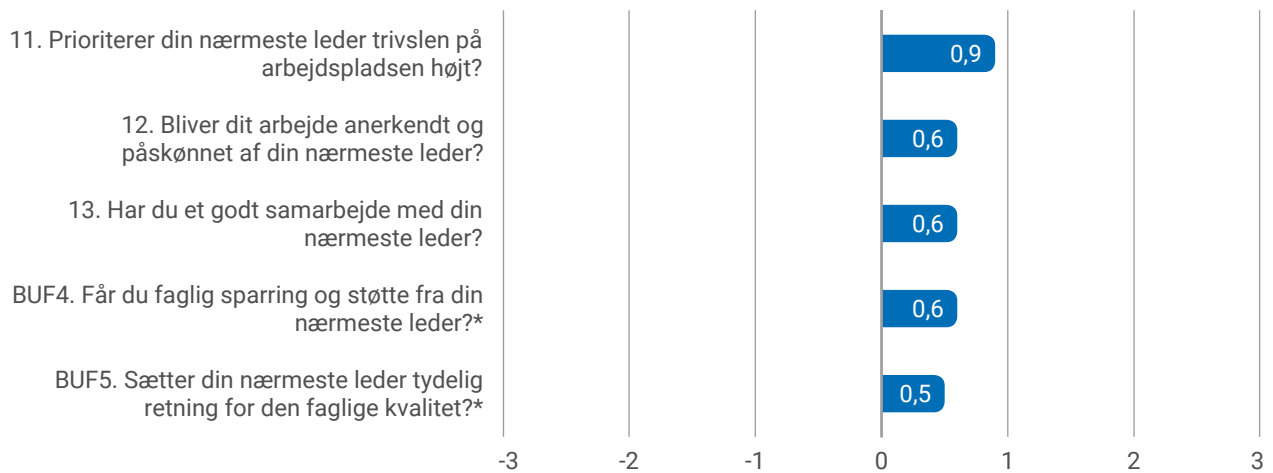
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Alle almene skoler 2023, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelse.



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 2023 (mørkeblå søjler), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2023 (lyseblå søjler). Figuren viser differencen i score mellem 2024 og 2023.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2023, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

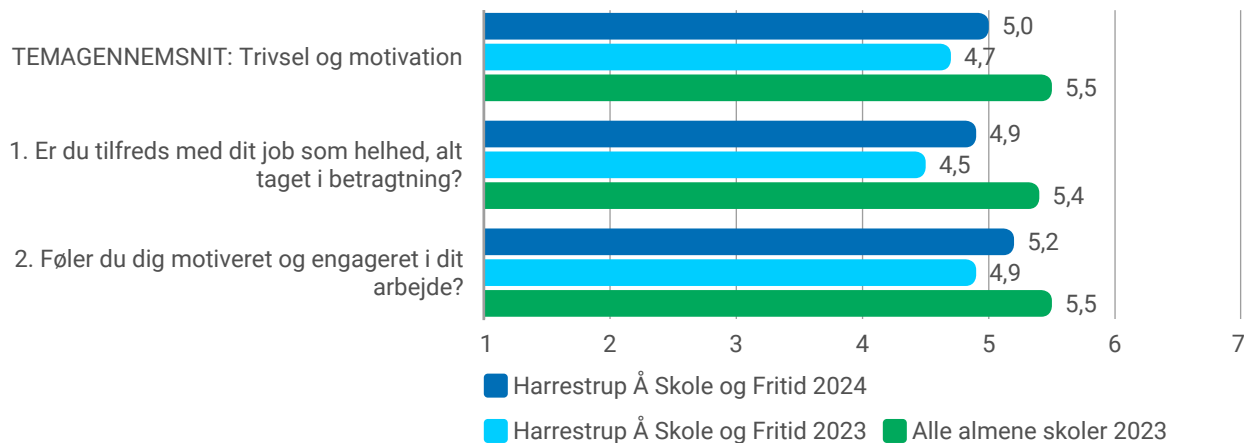


Tema: Trivsel og motivation

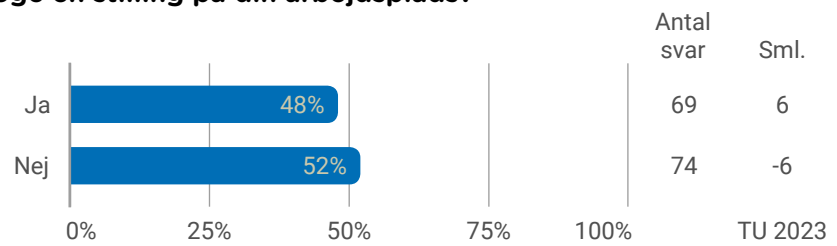
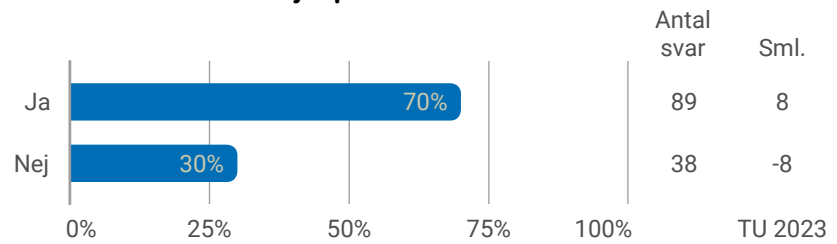
Temaet "Trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed, motivation og engagement i arbejdet.

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.



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

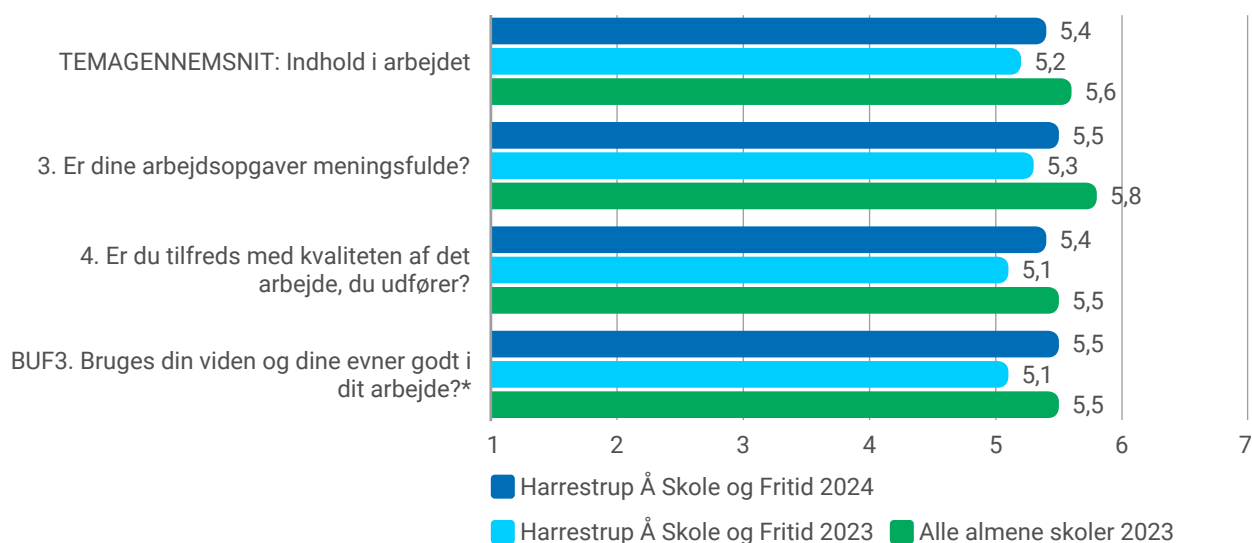
BUF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?***BUF2. Kan du se dig selv blive på din nuværende arbejdsplads de næste 2 år?***

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.



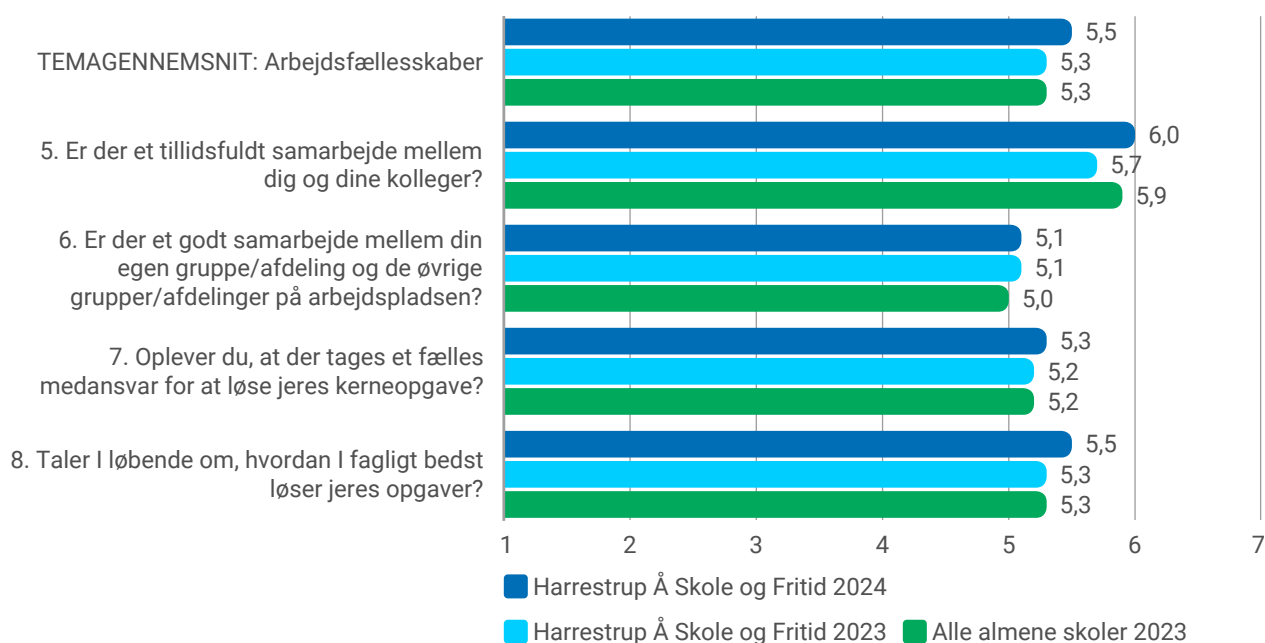
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

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.



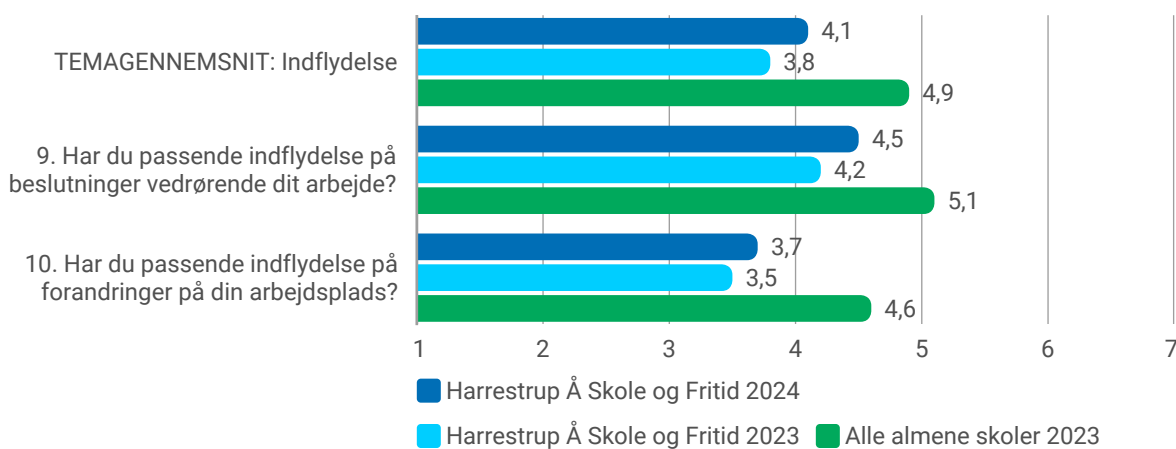
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

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.



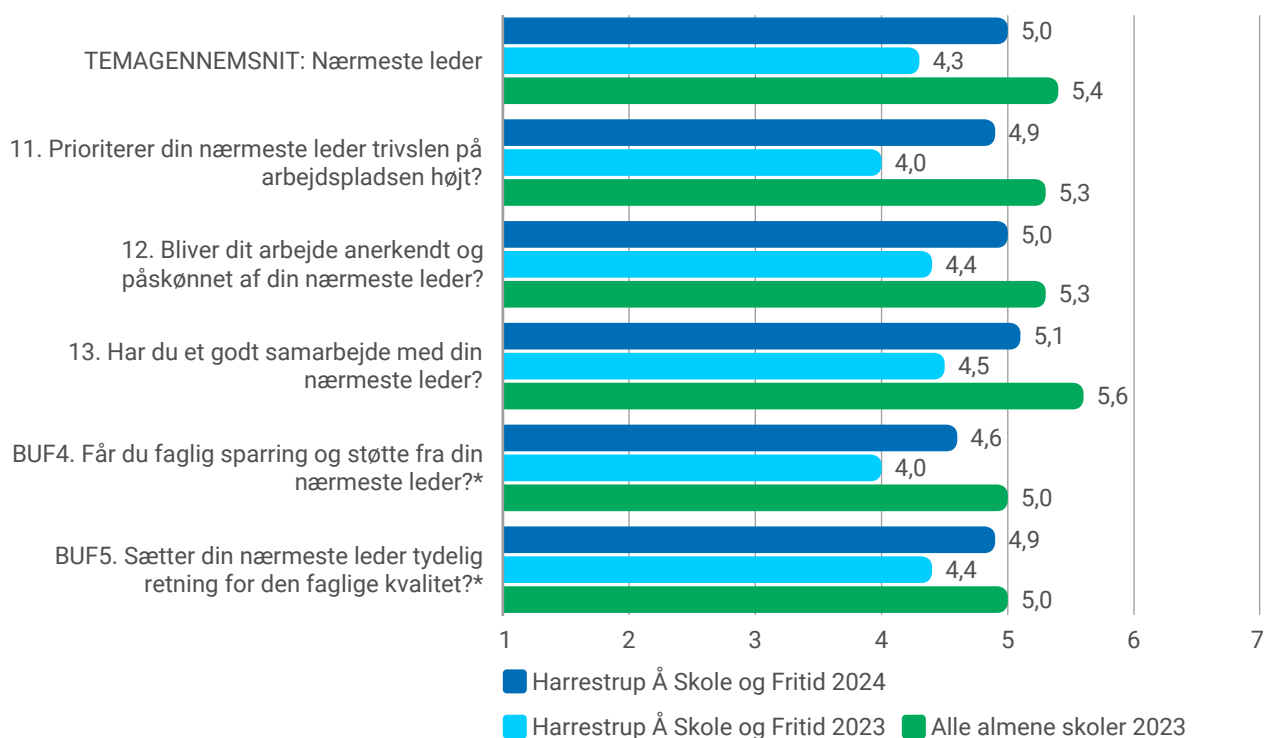
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

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.



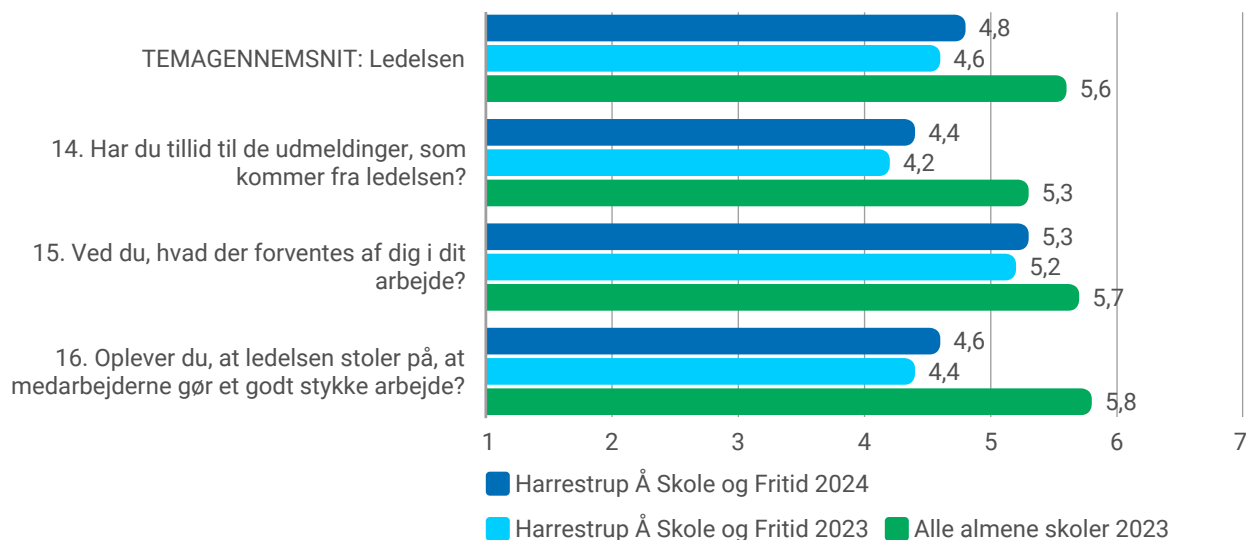
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

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.



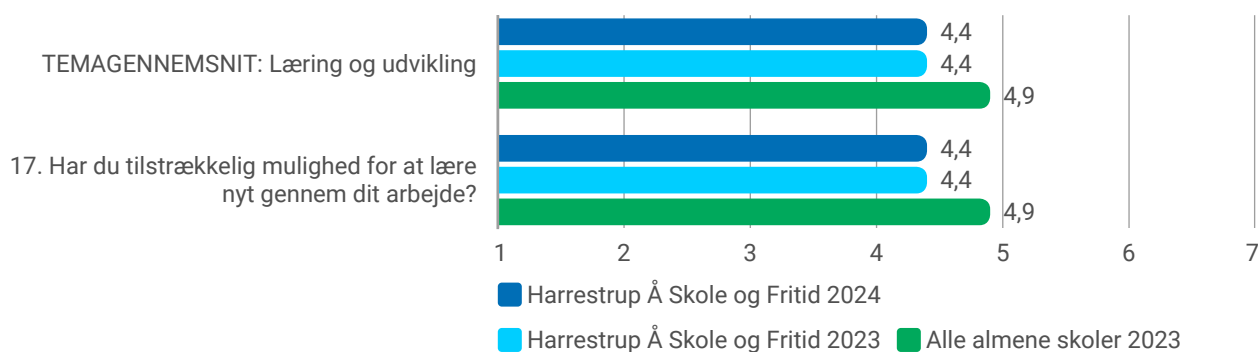
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

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.



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

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.



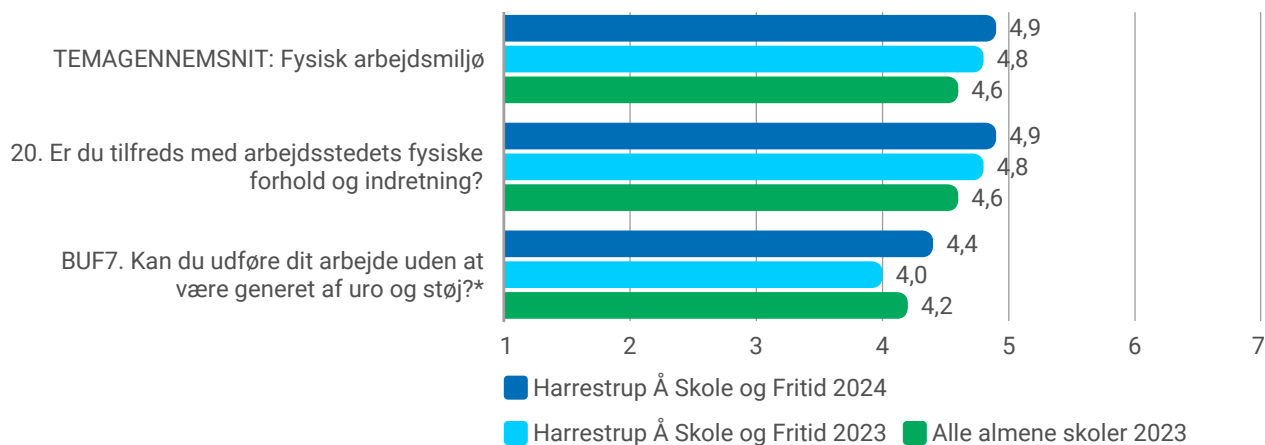
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

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.

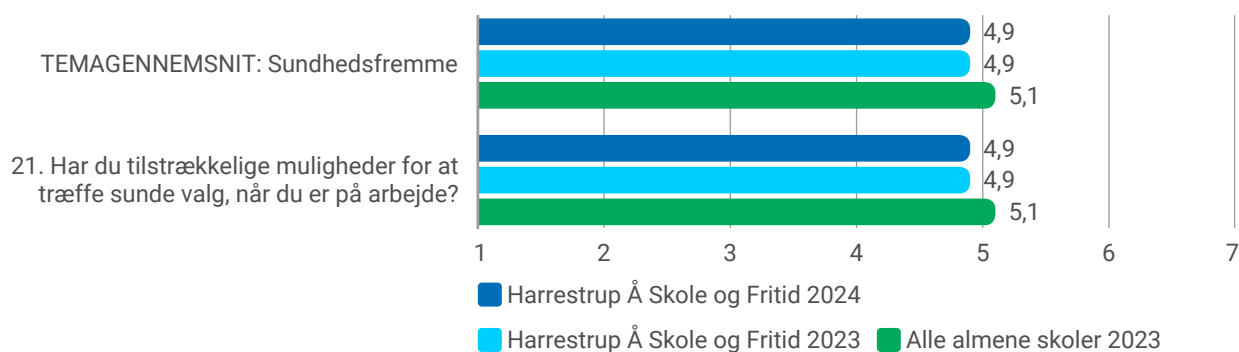


Tema: Sundhedsfremme

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.



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

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.

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 – 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 2023	Pct. 2023	Antal 2024	Pct. 2024	Antal 2024	Pct. 2024	Antal 2024	Pct. 2024
Dagligt	3	2%	2	1%	0	0%	1	2%
Ugentligt	33	20%	11	7%	0	0%	10	17%
Månedligt	10	6%	14	8%	1	33%	13	22%
Af og til	39	23%	31	19%	2	67%	28	47%
En enkelt gang	11	7%	10	6%	0	0%	8	13%
Nej	71	43%	98	59%				
Total	167	100%	166	100%				
Total ja	96	57%	68	41%	3	100%	60	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 2023	Pct. 2023	Antal 2024	Pct. 2024
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	3	3%	3	4%
Borgere/Brugere/Pårørende	83	86%	60	88%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	11	11%	5	7%

Hvis ja, hvor har den fysiske vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	68	100%	3	100%	60	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?	55	81%	2	67%	51	85%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	31	46%	1	33%	30	50%
Finder den fysiske vold stadig sted?	42	62%	1	33%	38	63%

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 2023	Pct. 2023	Antal 2024	Pct. 2024	Antal 2024	Pct. 2024	Antal 2024	Pct. 2024
Dagligt	8	5%	4	2%	0	0%	4	8%
Ugentligt	17	10%	7	4%	0	0%	6	13%
Månedligt	8	5%	11	7%	1	33%	9	19%
Af og til	30	18%	25	15%	2	67%	22	46%
En enkelt gang	8	5%	8	5%	0	0%	7	15%
Nej	96	57%	111	67%				
Total	167	100%	166	100%				
Total ja	71	43%	55	33%	3	100%	48	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 2023	Pct. 2023	Antal 2024	Pct. 2024
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	4	6%	3	5%
Borgere/Brugere/Pårørende	61	86%	48	87%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	7	10%	4	7%

Hvis ja, hvor har truslerne om vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	54	98%	3	100%	47	98%
Uden for din arbejdsplads	0	0%	0	0%	0	0%
På mail, SMS eller fx sociale medier	1	2%	0	0%	1	2%

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?	41	75%	3	100%	35	73%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	24	44%	0	0%	23	48%
Finder truslerne om vold stadig sted?	32	58%	1	33%	29	60%

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 forhånelse.

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 2023	Pct. 2023	Antal 2024	Pct. 2024	Antal 2024	Pct. 2024	Antal 2024	Pct. 2024
Dagligt	4	2%	2	1%	0	0%	2	13%
Ugentligt	8	5%	7	4%	1	20%	6	40%
Månedligt	3	2%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	8	5%	4	2%	0	0%	4	27%
En enkelt gang	3	2%	7	4%	4	80%	3	20%
Nej	141	84%	146	88%				
Total	167	100%	166	100%				
Total ja	26	16%	20	12%	5	100%	15	100%

Mobning eller chikane

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning eller chikane inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. 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 mobning eller chikane på din arbejdsplads?

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2024	Pct. 2024
Kolleger	2	8%	1	5%
En leder	2	8%	3	15%
Underordnede	1	4%	1	5%
Borgere/Brugere/Pårørende	21	81%	15	75%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	1	4%	0	0%

Hvis ja, hvor har mobningen eller chikanen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	20	100%	5	100%	15	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?	15	75%	4	80%	11	73%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	8	40%	2	40%	6	40%
Finder mobningen eller chikanen stadig sted?	13	65%	2	40%	11	73%

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 2023	Pct. 2023	Antal 2024	Pct. 2024	Antal 2024	Pct. 2024	Antal 2024	Pct. 2024
Dagligt	0	0%	1	1%	0	0%	1	17%
Ugentligt	4	2%	1	1%	0	0%	1	17%
Månedligt	1	1%	1	1%	0	0%	1	17%
Af og til	3	2%	4	2%	1	50%	3	50%
En enkelt gang	2	1%	1	1%	1	50%	0	0%
Nej	157	94%	158	95%				
Total	167	100%	166	100%				
Total ja	10	6%	8	5%	2	100%	6	100%

Seksuel chikane

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. 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 seksuel chikane på din arbejdsplads?

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2024	Pct. 2024
Kolleger	1	10%	2	25%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	8	80%	6	75%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	1	10%	0	0%

Hvis ja, hvor har den seksuelle chikane fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	8	100%	2	100%	6	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?	6	75%	0	0%	6	100%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	6	75%	1	50%	5	83%
Finder den seksuelle chikane stadig sted?	5	63%	0	0%	5	83%

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 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 seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?*

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2024	Pct. 2024	Antal 2024	Pct. 2024	Antal 2024	Pct. 2024
Dagligt	1	1%	2	1%	0	0%	2	29%
Ugentligt	6	4%	1	1%	0	0%	1	14%
Månedligt	2	1%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	7	4%	6	4%	3	60%	4	57%
En enkelt gang	4	2%	3	2%	2	40%	0	0%
Nej	147	88%	154	93%				
Total	167	100%	166	100%				
Total ja	20	12%	12	7%	5	100%	7	100%

Diskrimination

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for diskrimination inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. 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. Resultater for "På hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?" vises først ved minimum 100 besvarelser.

Hvis ja, på hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?

	Antal 2024	Pct. 2024
Min alder	4	33%
Mit køn	3	25%
Mit sprog eller min kultur	4	33%
Min hudfarve eller religion	4	33%
Min politiske overbevisning	1	8%
Min seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk	1	8%
Mit handicap eller min funktionsnedsættelse	2	17%
Andet	2	17%
Ønsker ikke at oplyse	1	8%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for diskrimination på din arbejdsplads?

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2024	Pct. 2024
Kolleger	5	25%	2	17%
En leder	4	20%	3	25%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	13	65%	7	58%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	1	8%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	1	8%

Hvis ja, hvor har diskriminationen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	12	100%	5	100%	7	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?	10	83%	3	60%	7	100%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	4	33%	1	20%	2	29%
Finder diskriminationen stadig sted?	7	58%	2	50%	6	86%

Baggrundsresultater - opdelt på alder, anciennitet og køn

Tabellerne herunder viser temascorerne opdelt på henholdsvis alder, anciennitet og køn. Resultaterne for et tema vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne på temaet. Er der temaer, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Alder	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Under 30 år	44	27%	4,6	5,1	5,3	3,6	4,3	4,2	4,3	4,7	4,7	4,5
30-39 år	43	26%	4,4	5,2	5,3	3,7	4,5	4,0	4,0	4,6	4,6	4,8
40-49 år	42	25%	5,8	5,9	5,7	5,0	5,9	5,6	5,0	5,6	5,4	5,5
50-59 år	27	16%	5,4	5,7	5,7	4,4	5,6	5,4	4,4	5,5	5,3	4,8
Over 60 år	10	6%	5,4	5,5	5,8	4,1	4,7	5,0	3,9	5,2	4,8	5,2
Total	166	100%	5,0	5,4	5,5	4,1	5,0	4,8	4,4	5,1	4,9	4,9

Anciennitet	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Under 1 år	61	37%	5,0	5,5	5,5	3,8	4,8	4,7	4,3	4,8	4,5	4,8
1-2 år	32	19%	4,9	5,4	5,6	4,4	5,0	4,8	4,6	5,2	5,2	5,1
3-4 år	19	11%	5,0	5,3	5,4	4,2	5,0	4,7	4,5	5,1	5,2	4,9
Over 5 år	54	33%	5,1	5,5	5,5	4,3	5,2	4,8	4,3	5,3	5,2	5,0
Total	166	100%	5,0	5,4	5,5	4,1	5,0	4,8	4,4	5,1	4,9	4,9

Køn	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Kvinde	95	57%	5,2	5,5	5,6	4,1	4,9	4,8	4,3	5,0	5,0	5,0
Mand	71	43%	4,9	5,3	5,4	4,2	5,1	4,7	4,5	5,1	4,9	4,9
Total	166	100%	5,0	5,4	5,5	4,1	5,0	4,8	4,4	5,1	4,9	4,9

Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på faggruppe. Resultaterne for et tema vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne på temaet. Er der temaer, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Faggruppe	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Chefer og ledere	21	13%	5,5	5,6	5,8	4,5	5,5	5,1	4,8	5,7	5,8	5,5
Køkken- og rengøringsområdet	8	5%	6,1	6,3	6,3	5,8	6,3	6,4	5,1	6,1	5,5	5,5
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	79	48%	4,1	4,9	5,0	3,0	3,8	3,7	3,6	4,1	4,6	4,6
Omsorgs-, pæd.medhj. samt pæd. ass.	24	14%	6,2	6,2	6,0	5,3	6,3	6,3	5,5	5,9	5,3	5,4
Pædagogisk personale	26	16%	5,7	5,7	5,8	5,4	5,9	5,3	4,9	5,7	4,7	4,7
Øvrige	8	5%	5,9	6,1	5,7	5,0	6,2	6,1	5,9	6,6	5,6	6,3
Total	166	100%	5,0	5,4	5,5	4,1	5,0	4,8	4,4	5,1	4,9	4,9

Resultattabeller - svarfordeling

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2024	Gns. 2023
Trivsel og motivation										5,0	4,7
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0%	166	4%	5%	13%	16%	19%	20%	22%	4,9	4,5
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0%	166	4%	4%	9%	12%	23%	22%	26%	5,2	4,9
Indhold i arbejdet										5,4	5,2
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	1%	165	1%	1%	5%	13%	26%	28%	25%	5,5	5,3
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	1%	165	0%	1%	7%	15%	24%	32%	21%	5,4	5,1
BUF3. Bruges din viden og dine evner godt i dit arbejde?*	1%	165	1%	4%	4%	10%	25%	32%	24%	5,5	5,1
Arbejdsfællesskaber										5,5	5,3
5. Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	0%	166	1%	2%	3%	5%	16%	30%	43%	6,0	5,7
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	1%	164	4%	6%	9%	12%	16%	29%	24%	5,1	5,1
7. Oplever du, at der tages et fælles medansvar for at løse jeres kerneopgave?	2%	163	2%	5%	6%	13%	20%	26%	28%	5,3	5,2
8. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?	1%	164	1%	3%	3%	12%	24%	30%	27%	5,5	5,3
Indflydelse										4,1	3,8
9. Har du passende indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	0%	166	10%	10%	6%	21%	14%	25%	14%	4,5	4,2
10. Har du passende indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	3%	161	20%	14%	11%	16%	16%	15%	9%	3,7	3,5
Nærmeste leder										5,0	4,3
11. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	17%	142	8%	13%	6%	13%	13%	16%	32%	4,9	4,0
12. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	12%	148	10%	7%	8%	11%	9%	16%	39%	5,0	4,4
13. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	8%	153	5%	7%	12%	14%	10%	20%	33%	5,1	4,5
BUF4. Får du faglig sparring og støtte fra din nærmeste leder?*	10%	151	8%	13%	13%	8%	15%	19%	25%	4,6	4,0
BUF5. Sætter din nærmeste leder tydelig retning for den faglige kvalitet?*	19%	139	8%	9%	9%	12%	14%	20%	28%	4,9	4,4
Ledelsen										4,8	4,6
14. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	4%	159	12%	14%	9%	13%	14%	11%	25%	4,4	4,2
15. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	0%	166	2%	4%	8%	10%	21%	28%	27%	5,3	5,2
16. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	2%	162	14%	7%	9%	15%	14%	14%	27%	4,6	4,4
Læring og udvikling										4,4	4,4

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2024	Gns. 2023
17. Har du tilstrækkelig mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?	2%	163	4%	15%	15%	17%	17%	18%	15%	4,4	4,4
Håndtering af krav i arbejdet										5,1	4,7
18. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	0%	166	1%	5%	5%	13%	25%	32%	19%	5,3	5,0
19. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	5%	158	8%	6%	6%	15%	23%	24%	18%	4,8	4,4
BUF6. Har du mulighed for at få hjælp og støtte, hvis du bliver følelsesmæssigt overbelastet i arbejdet?*	13%	147	7%	14%	10%	9%	18%	18%	23%	4,6	4,3
Fysisk arbejdsmiljø										4,9	4,8
20. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	1%	164	4%	4%	10%	16%	26%	25%	16%	4,9	4,8
BUF7. Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?*	1%	164	4%	13%	14%	18%	23%	17%	10%	4,4	4,0
Sundhedsfremme										4,9	4,9
21. Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?	8%	153	3%	5%	10%	14%	29%	24%	16%	4,9	4,9