

KØBENHAVNS KOMMUNE

# Trivsels- undersøgelse 2021



**NØRREBRO/BISPEBJERG KLYNGE A**  
**MURERGÅRDEN**

Arbejdspladsrapport  
Svarprocent: 93% (25/27)



## Indhold

### Del 1

Introduktion

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

Svarfordelinger

## Forord

Trivsel og arbejdsglæde er ikke en selvfølge. Særligt ikke i en tid, hvor vi længe har skullet forholde os til en pandemi, som har grebet dybt ind i vores arbejde og arbejdsfællesskaber. Og trivslen er vigtig: Det er når vi trives i vores arbejde, at vi kan skabe de bedste rammer omkring byens børn og unge.

Resultaterne af dette års trivselsmåling, som du sidder med her, er måske ikke direkte sammenlignelige med tidligere. Men vi kan stadig se mønstre på tværs og få rettet opmærksomheden mod de medarbejdergrupper, der efter et meget usædvanligt år, har brug for ekstra bevågenhed.

Nogle resultater vil være direkte afledt af corona-situationen – andre vil ikke. Og det skal vi have blik for i dialogen om, hvilke forhold der betyder noget for trivslen på den enkelte arbejdsplads, og hvad der skal til for at forbedre den.

Rapporterne er med andre ord et vigtigt redskab for Børne- og Ungdomsforvaltningen, men særligt for lokal-MED, 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 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 2021 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Murergården 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 2019.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 24. februar 2021 til 16. marts 2021.

I alt har 27 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 25 valgt at svare. Murergården har således opnået en svarprocent på 93%.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 25 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 ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Der er få ændringer til den fælles spørgeramme fra 2019. Det drejer sig om temaet "Samarbejde om den fælles opgave", som er udgået og erstattet af et nyt tema om "Arbejdsfællesskaber", hvor tre nye spørgsmål indgår. Desuden er svarkategorierne i spørgsmålene om krænkende adfærd justeret, og spørgsmål 25, som i 2019 omhandlede uønsket seksuel opmærksomhed, omhandler i 2021 seksuel chikane. Der er endvidere tilføjet nye definitioner til de forskellige typer af krænkende adfærd. Se uddybning i det relevante afsnit i rapporten.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 (Slet ikke) til 7 (I meget høj grad). 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.

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

- Enhedens (arbejdspladsens) samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2021.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2019, 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 2019.

## Opfølgning

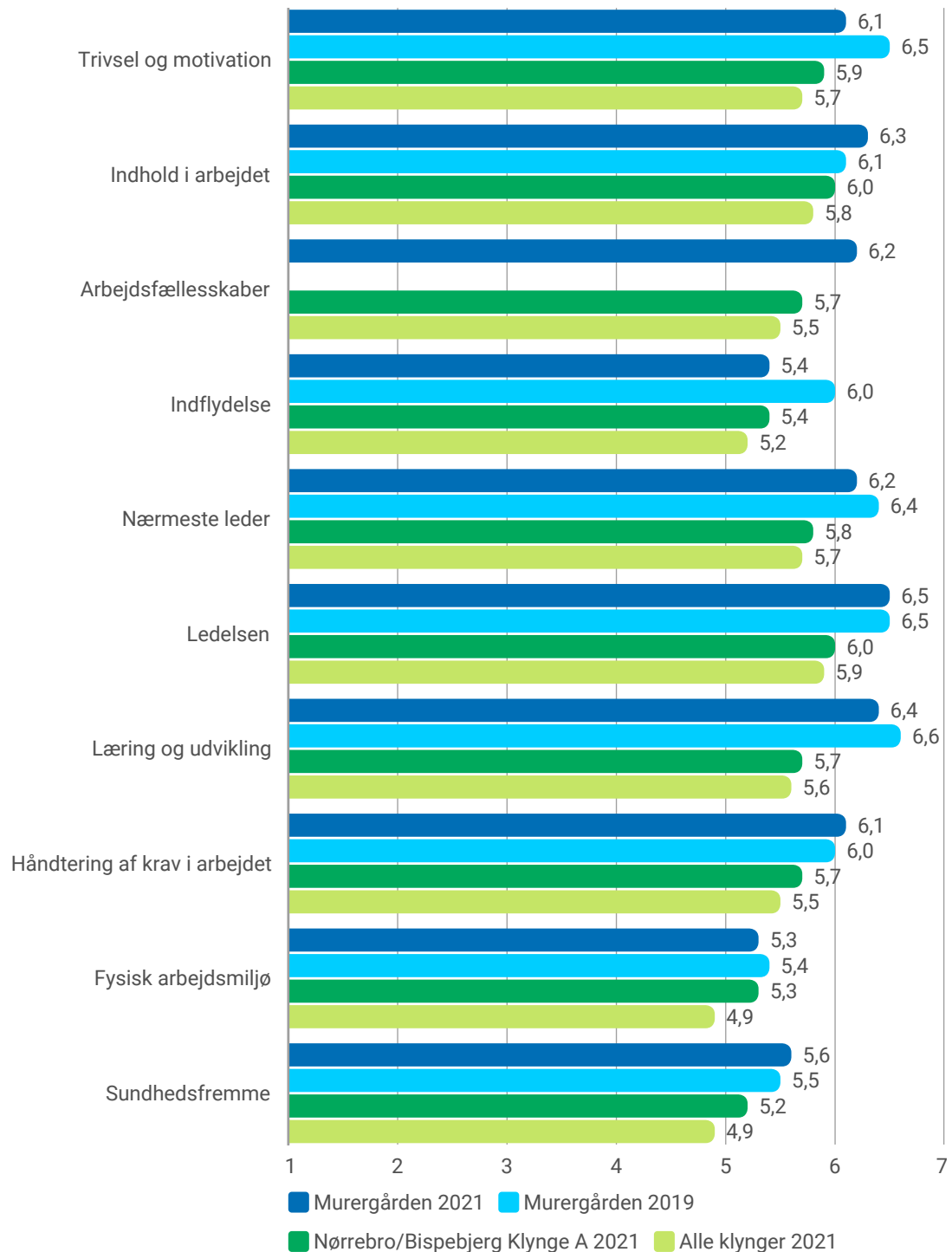
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

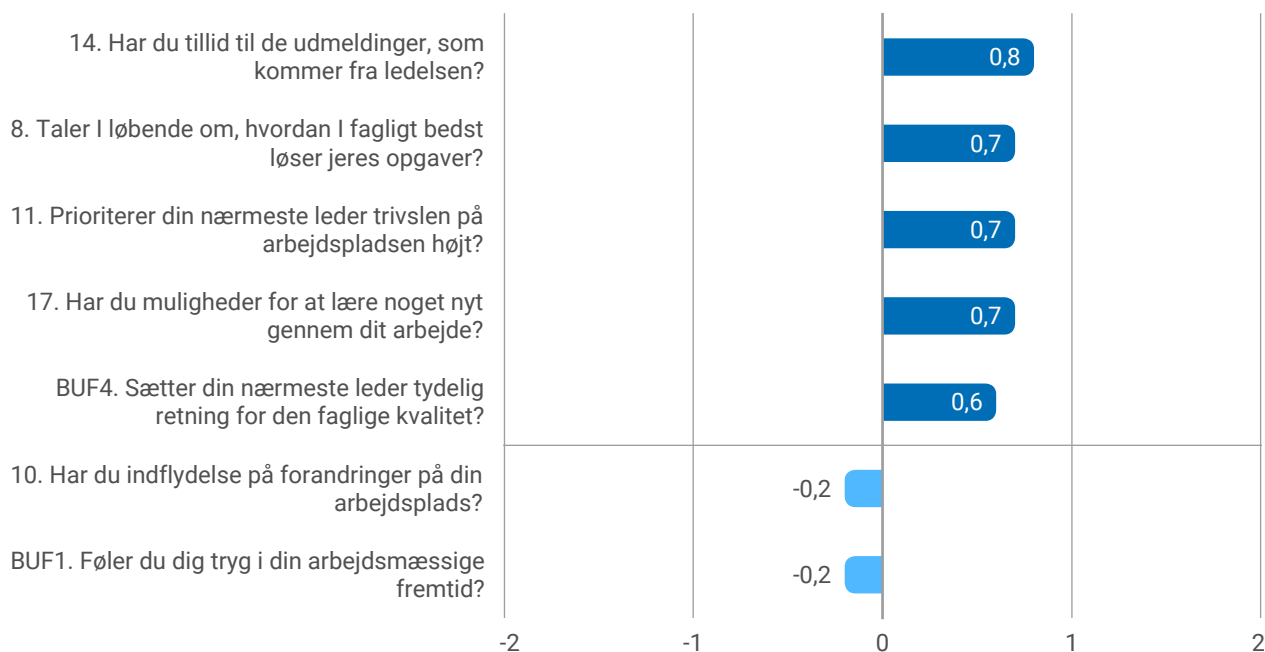
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Murergården er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2019 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til Nørrebro/Bispebjerg Klynge A

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Nørrebro/Bispebjerg Klynge A (mørkeblå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Nørrebro/Bispebjerg Klynge A (lyseblå søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Nørrebro/Bispebjerg Klynge A.

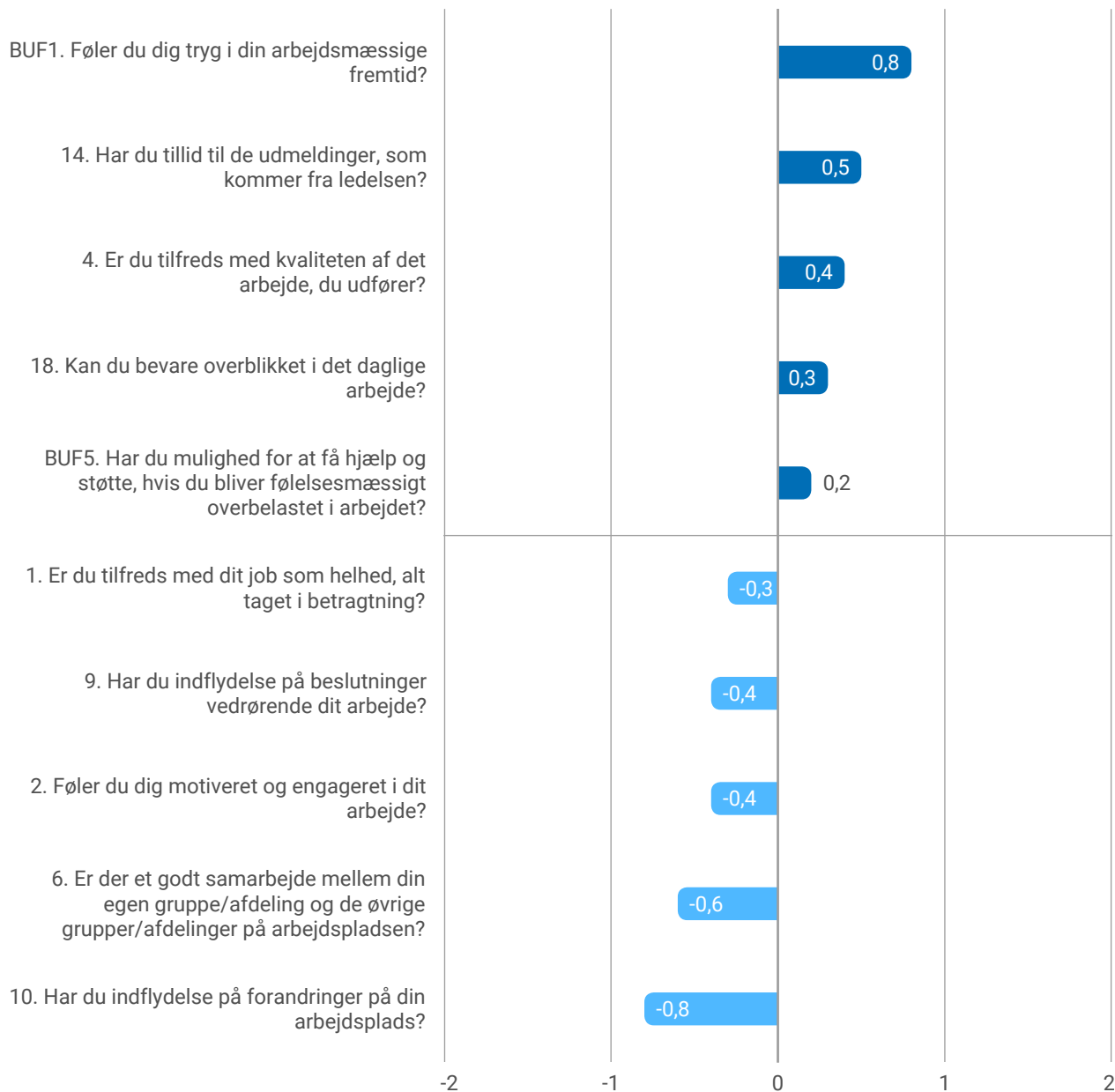
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Nørrebro/Bispebjerg Klynge A, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



## 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 2019 (mørkeblå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2019 (lyseblå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2021 og 2019.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2019, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



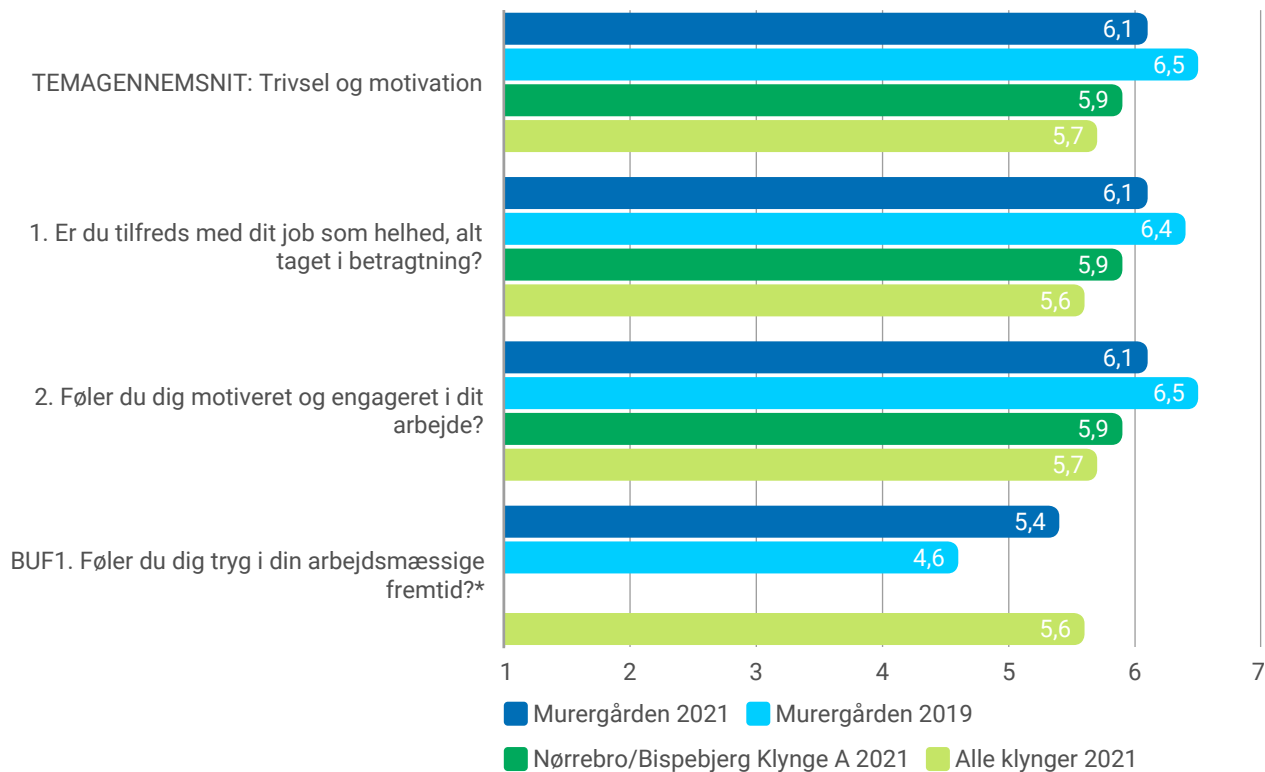


## Tema: Trivsel og motivation

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.



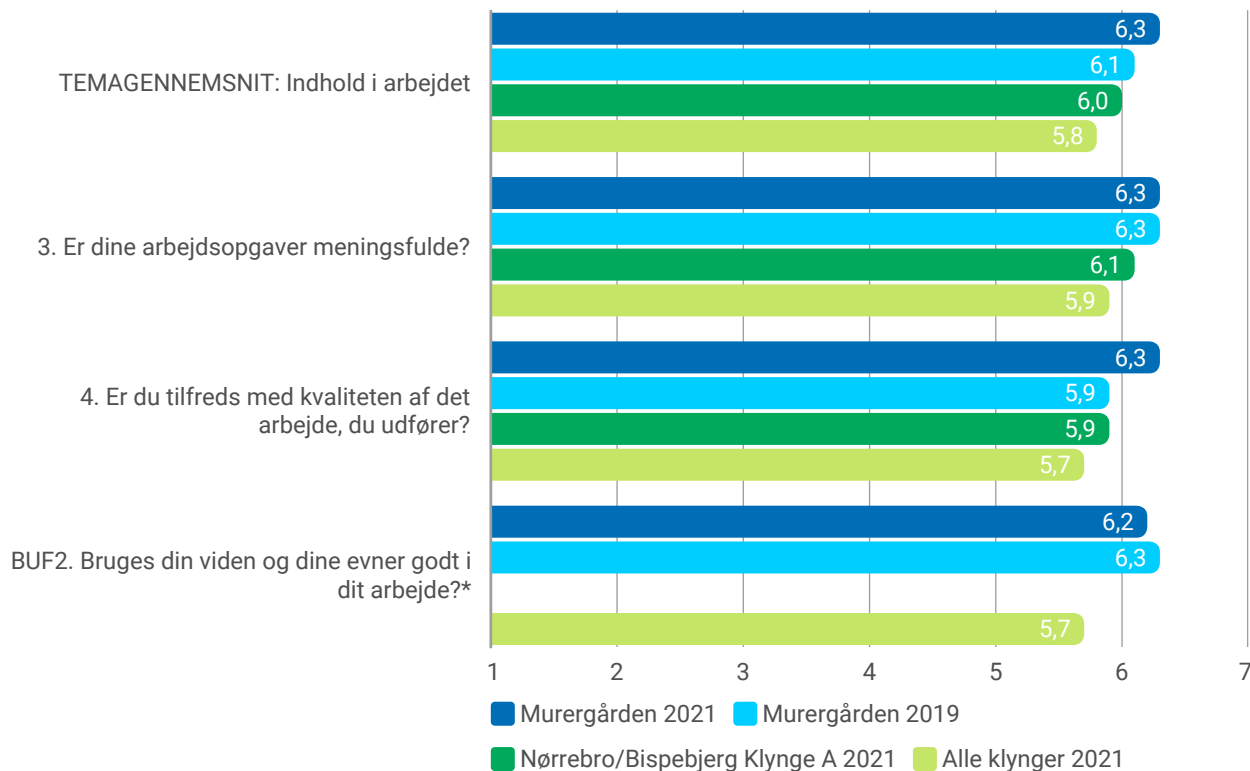
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Indhold i arbejdet

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.



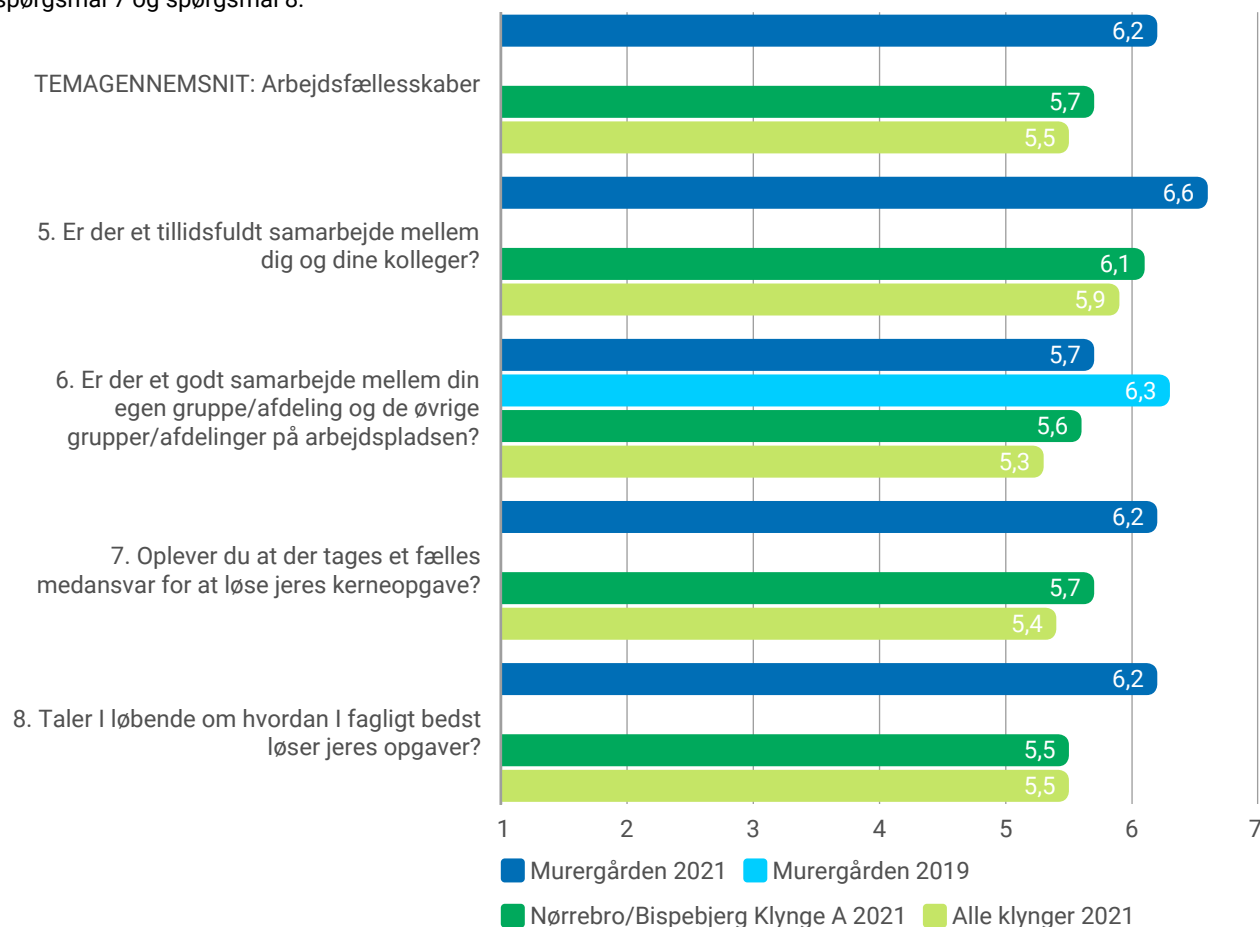
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Arbejdsfællesskaber

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

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.

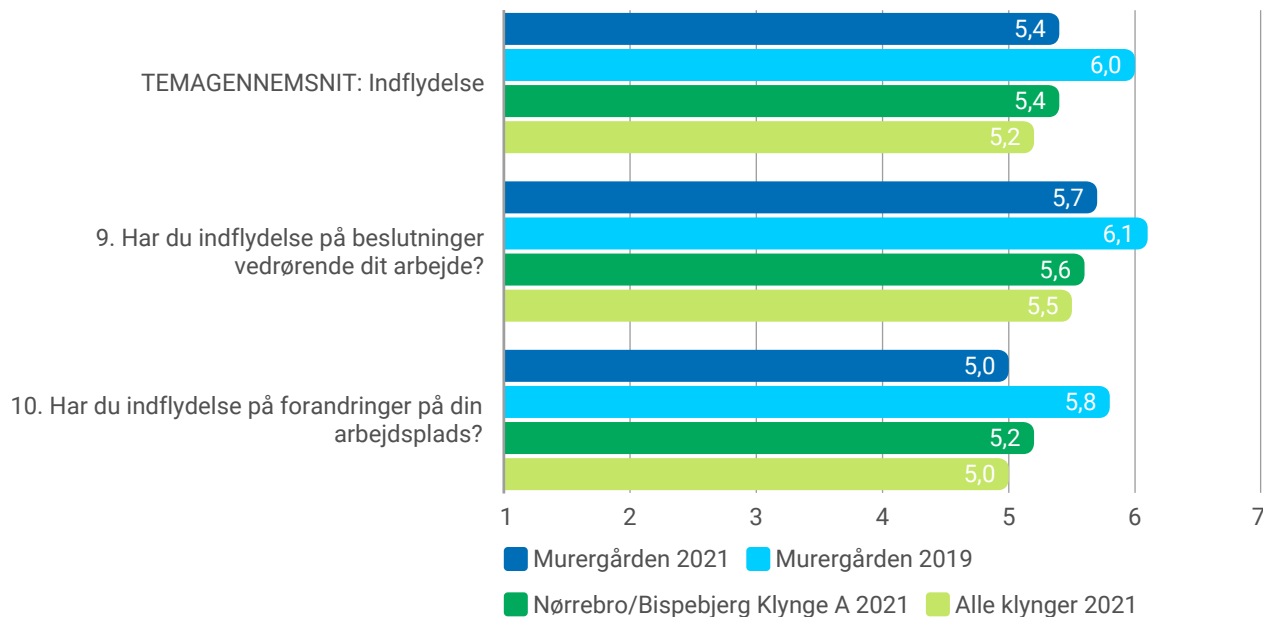


## Tema: Indflydelse

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

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

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

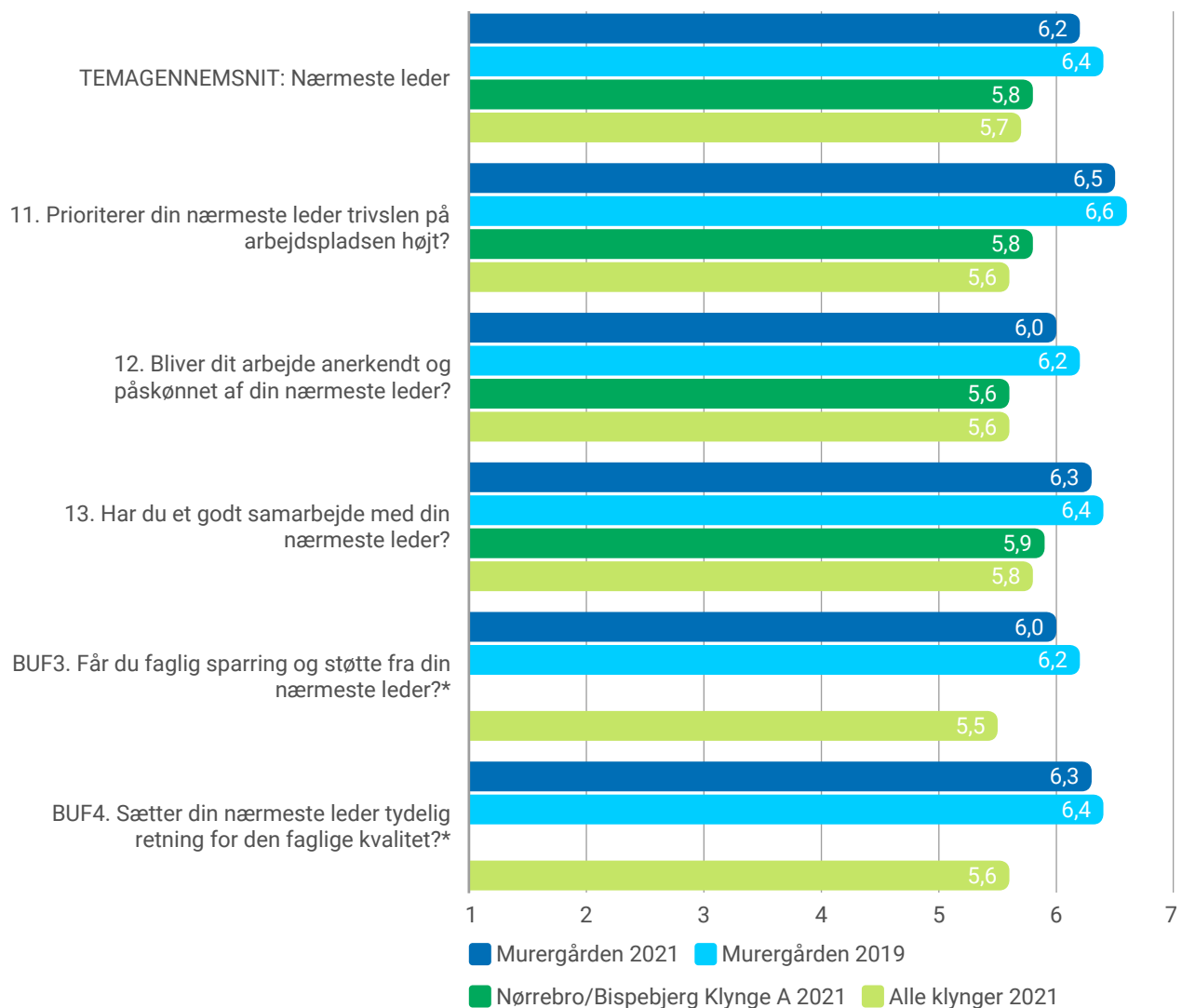


## Tema: Nærmeste leder

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

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

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



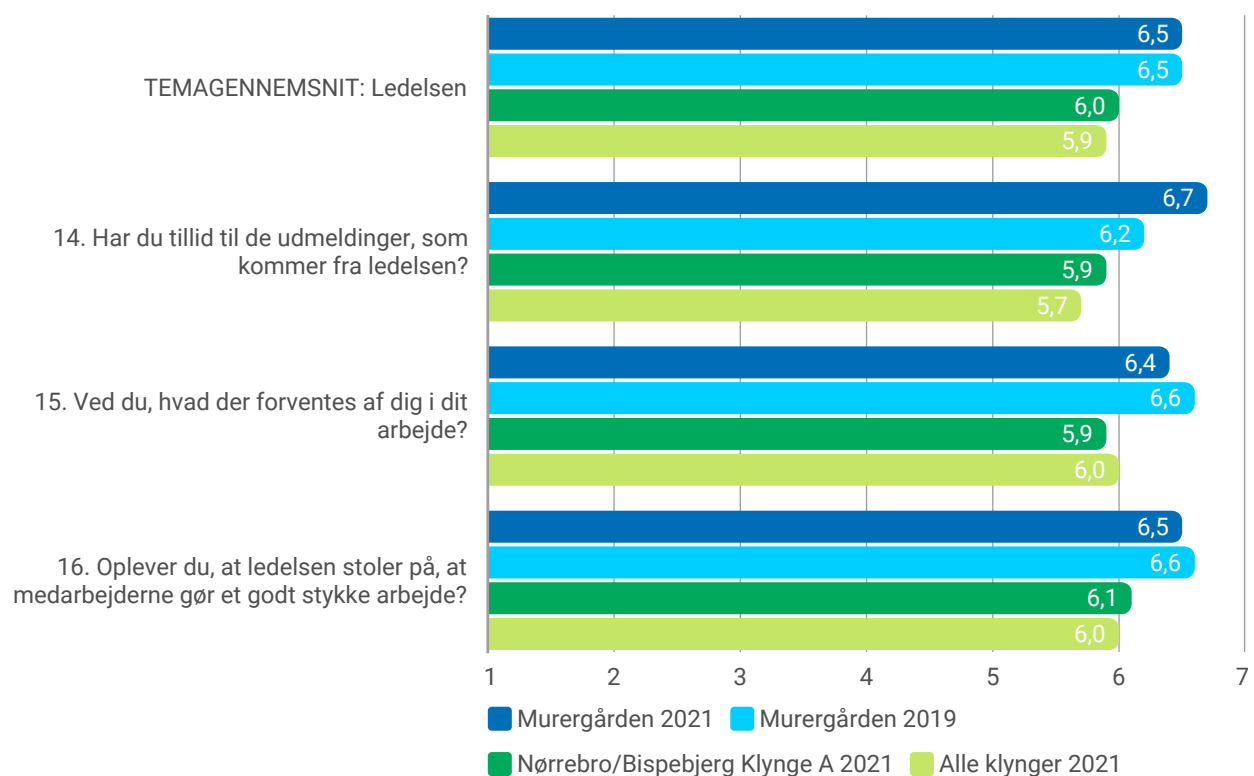
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

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

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

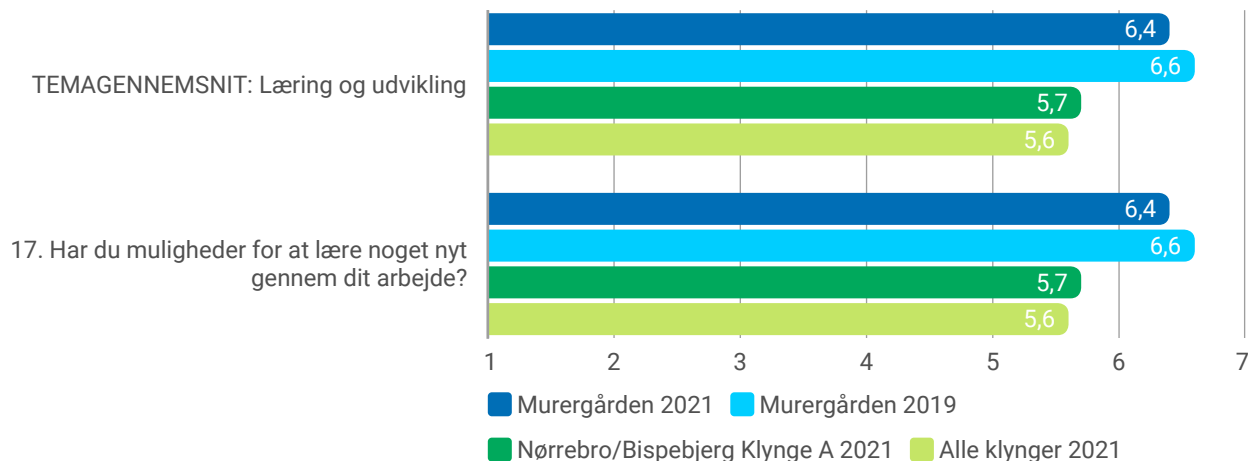


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne 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.

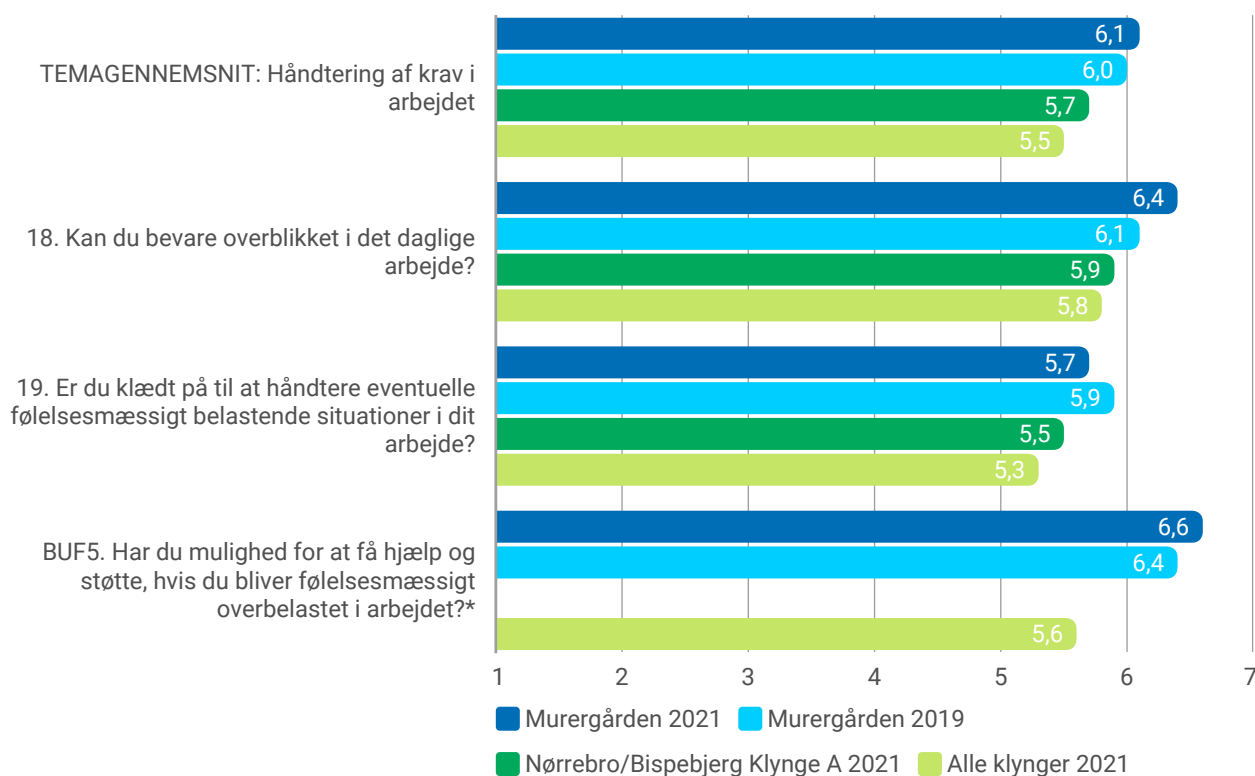


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det 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.

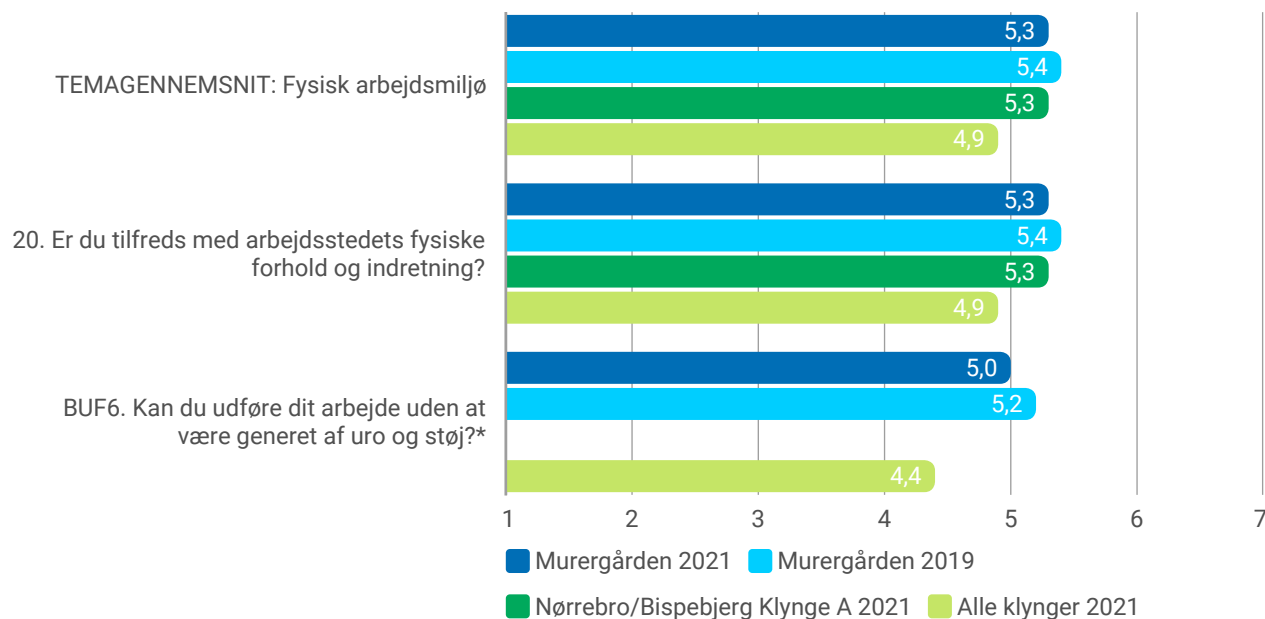


## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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.



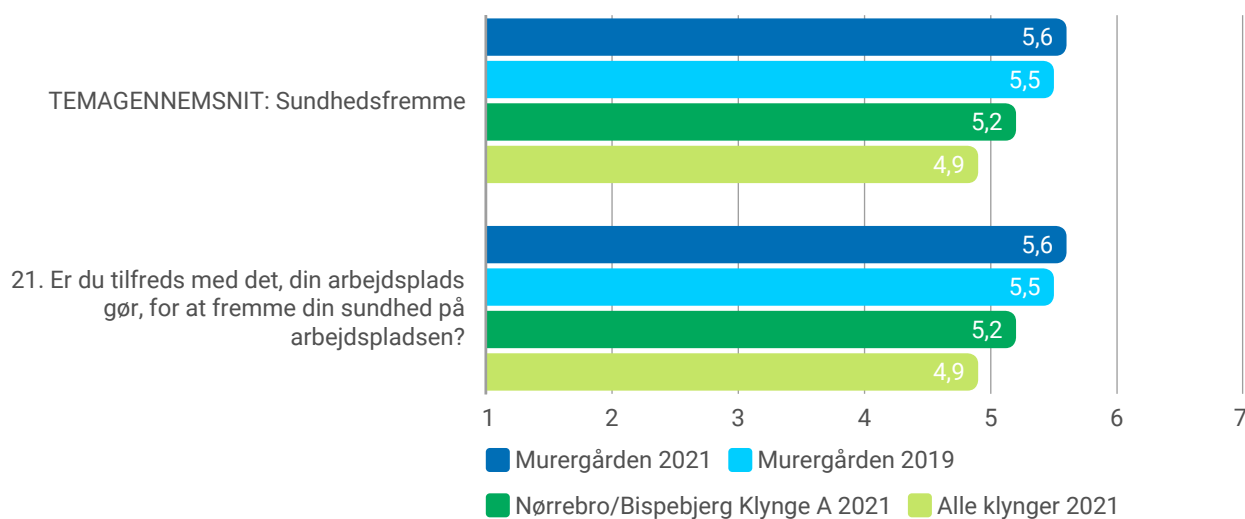
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Sundhedsfremme

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.



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

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

I Trivselsundersøgelsen 2021 er spørgsmålene om krænkende adfærd suppleret med definitioner, som fremgår på de følgende sider. Disse definitioner er revideret i forhold til 2019, og kan således have betydning for, hvordan deltagerne har besvaret spørgsmålene. Disse ændringer bør være en del af tolkningen, når der ses på udviklingen i forhold til 2019.

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-krænkende-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 er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført uden intention om at skade personen eller ej.

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.

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

Bemærk, at det har været muligt både at angive interne og eksterne krænker, 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 sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2019*	Pct. 2019*	Antal 2021	Pct. 2021	Antal. 2021	Pct. 2021	Antal 2021	Pct. 2021
Ja, dagligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, af og til	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, en enkelt gang	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nej	18	95%	25	100%				
Total	19	100%	25	100%				
Total ja	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%

\* I 2019 lød spørgsmålet: "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?".

Ændringen bør være en del af tolkningen, når der ses på udviklingen i forhold til 2019.

Note: Bemærk, at medarbejderne har kunne angive, at de ikke ønsker at oplyse, hvem der udsatte dem for fysisk vold.

## 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 arbejdet.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der 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.

Trusler om vold kan forekomme i personlig kontakt, på mail, SMS eller fx sociale medier.

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

Bemærk, at det har været muligt både at angive interne og eksterne krænkere, 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 2019	Pct. 2019	Antal 2021	Pct. 2021	Antal. 2021	Pct. 2021	Antal 2021	Pct. 2021
Ja, dagligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, af og til	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, en enkelt gang	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nej	19	100%	25	100%				
Total	19	100%	25	100%				
Total ja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Note: Bemærk, at medarbejderne har kunne angive, at de ikke ønsker at oplyse, hvem der udsatte dem for trusler om vold.

## Mobning, chikane eller diskriminerende adfærd

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger på arbejdspladsen.

Mobning er, når en person udsættes regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – for handlinger, som modtageren opfatter som sårende eller nedværdigende. Krænkende adfærd bliver dog først til mobning, når modtageren ikke effektivt kan forsvare sig mod den.

Chikane er, når en person udsættes for krænkende adfærd i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse. Chikane kan udøves på mange måder i personlig kontakt, gennem tekst, billeder, på mail, telefonisk, SMS eller fx sociale medier.

Diskriminerende adfærd er, når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen fx på baggrund af alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning. Diskriminerende adfærd kan forekomme i personlig kontakt, telefonisk, på mail, SMS eller fx sociale medier.

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

Bemærk, at det har været muligt både at angive interne og eksterne krænkere, 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 mobning chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2019	Pct. 2019	Antal 2021	Pct. 2021	Antal. 2021	Pct. 2021	Antal 2021	Pct. 2021
Ja, dagligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, af og til	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, en enkelt gang	0	0%	1	4%	1	100%	0	0%
Nej	18	95%	24	96%				
Total	19	100%	25	100%				
Total ja	1	5%	1	4%	1	100%	0	0%

Note: Bemærk, at medarbejderne har kunne angive, at de ikke ønsker at oplyse, hvem der udsatte dem for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger.

## Mobning, chikane eller diskriminerende adfærd

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger 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, chikane eller diskriminerende handlinger på din arbejdsplads?

	Antal 2019	Pct. 2019	Antal 2021	Pct. 2021
Kolleger	0	0%	1	100%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	0	0%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	1	100%	0	0%

### Hvis ja, hvor har mobningen, chikanen eller de diskriminerende handlinger fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal.	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	1	100%	1	100%	0	0%
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?	0	0%	0	0%	0	0%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	1	100%	1	100%	0	0%
Finder mobningen, chikanen, de diskriminerende handlinger stadig sted?	0	0%	0	0%	0	0%

## Seksuel chikane

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen.

Seksuel chikane er krænkende adfærd af seksuel karakter, som fx uønsket seksuel opmærksomhed. Seksuel chikane kan ikke undskyldes med en fri omgangstone på arbejdspladsen.

Uønsket seksuel opmærksomhed kan både foregå i den personlige kontakt og via digitale medier fx mails, SMS og sociale medier.

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

Bemærk, at det har været muligt både at angive interne og eksterne krænkere, 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 2019	Pct. 2019	Antal 2021	Pct. 2021	Antal. 2021	Pct. 2021	Antal 2021	Pct. 2021
Ja, dagligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, af og til	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, en enkelt gang	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nej	19	100%	25	100%				
Total	19	100%	25	100%				
Total ja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Note: Bemærk, at medarbejderne har kunne angive, at de ikke ønsker at oplyse, hvem der udsatte dem for seksuel chikane.



## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2021	Gns. 2019
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>6,1</b>	<b>6,5</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	25	0%	4%	0%	0%	16%	36%	44%	6,1	6,4
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	25	0%	4%	0%	4%	12%	36%	44%	6,1	6,5
BUF1. Føler du dig tryk i din arbejdsmæssige fremtid?	25	4%	0%	16%	8%	12%	20%	40%	5,4	4,6
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>6,3</b>	<b>6,1</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	25	0%	4%	0%	4%	4%	32%	56%	6,3	6,3
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	25	0%	0%	0%	4%	4%	48%	44%	6,3	5,9
BUF2. Bruges din viden og dine evner godt i dit arbejde?	25	0%	4%	0%	0%	8%	40%	48%	6,2	6,3
<b>Arbejdsfællesskaber</b>									<b>6,2</b>	<b>6,3</b>
5. Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	25	0%	0%	0%	4%	0%	32%	64%	6,6	
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	25	0%	4%	8%	4%	16%	36%	32%	5,7	6,3
7. Oplever du, at der tages et fælles medansvar for at løse jeres kerneopgave?	24	0%	4%	0%	0%	13%	33%	50%	6,2	
8. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?	25	4%	0%	0%	0%	8%	40%	48%	6,2	
<b>Indflydelse</b>									<b>5,4</b>	<b>6,0</b>
9. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	25	0%	4%	8%	0%	20%	36%	32%	5,7	6,1
10. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	25	8%	0%	12%	8%	12%	52%	8%	5,0	5,8
<b>Nærmeste leder</b>									<b>6,2</b>	<b>6,4</b>
11. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	24	0%	0%	0%	0%	8%	33%	58%	6,5	6,6
12. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	24	4%	0%	0%	13%	0%	42%	42%	6,0	6,2
13. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	24	0%	4%	0%	0%	13%	29%	54%	6,3	6,4
BUF3. Får du faglig sparring og støtte fra din nærmeste leder?	25	8%	0%	0%	0%	16%	20%	56%	6,0	6,2
BUF4. Sætter din nærmeste leder tydelig retning for den faglige kvalitet?	24	0%	4%	0%	4%	4%	29%	58%	6,3	6,4
<b>Ledelsen</b>									<b>6,5</b>	<b>6,5</b>
14. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	23	0%	0%	0%	0%	0%	30%	70%	6,7	6,2
15. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	25	0%	0%	4%	0%	4%	36%	56%	6,4	6,6
16. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	23	0%	0%	0%	4%	0%	39%	57%	6,5	6,6
<b>Læring og udvikling</b>									<b>6,4</b>	<b>6,6</b>
17. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	24	4%	0%	0%	4%	4%	17%	71%	6,4	6,6
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>6,1</b>	<b>6,0</b>

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2021	Gns. 2019
18. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	25	0%	0%	0%	0%	8%	40%	52%	6,4	6,1
19. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	24	0%	4%	4%	8%	21%	29%	33%	5,7	5,9
BUF5. Har du mulighed for at få hjælp og støtte, hvis du bliver følelsesmæssigt overbelastet i arbejdet?	23	0%	0%	0%	0%	9%	22%	70%	6,6	6,4
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>5,3</b>	<b>5,4</b>
20. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	25	0%	0%	0%	8%	60%	28%	4%	5,3	5,4
BUF6. Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?	25	0%	4%	4%	20%	40%	24%	8%	5,0	5,2
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>5,6</b>	<b>5,5</b>
21. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	22	0%	0%	5%	14%	23%	36%	23%	5,6	5,5