

**Aabenraa Kommune**

Trivselsundersøgelse 2020

Aabenraa  
Kommune



---

**Rapportspecifikationer**

Aabenraa Kommune - 2020

Gennemførte 3331

Inviterede 4142

Svarprocent 80%



enalyzer

# Indholdsfortegnelse

Trivselsundersøgelse 2020

Aabenraa  
Kommune



---

<b>Info om undersøgelsen</b>	3
<b>Temaoversigt</b>	5
<b>Kvantitative krav</b>	7
<b>Arbejdstempo</b>	8
<b>Følelsesmæssige krav</b>	9
<b>Indflydelse</b>	10
<b>Udviklingsmuligheder</b>	11
<b>Mening i arbejdet</b>	12
<b>Involvering i arbejdspladsen</b>	13
<b>Stolthed</b>	14
<b>Forudsigelighed</b>	15
<b>Anderkendelse</b>	16
<b>Rolleklarhed</b>	17
<b>Ledelseskvalitet</b>	18
<b>Social støtte og feedback fra overordnede</b>	19
<b>Tilfredshed med arbejdet</b>	20
<b>Arbejde-familie konflikt</b>	21
<b>Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere</b>	22
<b>Tillid og troværdighed mellem de ansatte</b>	23
<b>Retfærdighed og respekt</b>	24
<b>Selvvrurderet helbred</b>	25
<b>Udbrændthed</b>	26
<b>Stress</b>	27
<b>Krænkende adfærd</b>	28
<b>Hvad så nu?</b>	30

## Info om undersøgelsen

### Trivselsundersøgelse 2020

---

#### Forord

Formålet med trivselsundersøgelsen er at kortlægge trivslen og dermed skabe et grundlag for dialog omkring trivslen på arbejdspladsen.

Rapporten kan bruges til inspiration og basis for dialog og udvikling på arbejdspladsen og er et øjebliksbillede, som ikke kan stå alene. Den kan danne udgangspunkt for en drøftelse mellem ledelse og medarbejdere om oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø og trivslen og opfølgning herpå.

#### Metode

Trivselsundersøgelsen 2020 baseres på en spørgeramme udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Spørgerammen er inddelt i en række temaer, hvor hvert tema er belyst med 1-3 spørgsmål.

Den samme spørgeramme er brugt i 2016 og 2018, og resultaterne herfra er brugt til sammenligning i rapporten. Derudover er arbejdspladsens resultater sammenlignet med totalen for Aabenraa Kommune i 2020. I de tilfælde, hvor det ikke er muligt at sammenligne med resultaterne fra de forrige år, er der kun sammenlignet med totalen for Aabenraa Kommune.

#### Sådan læser du rapporten

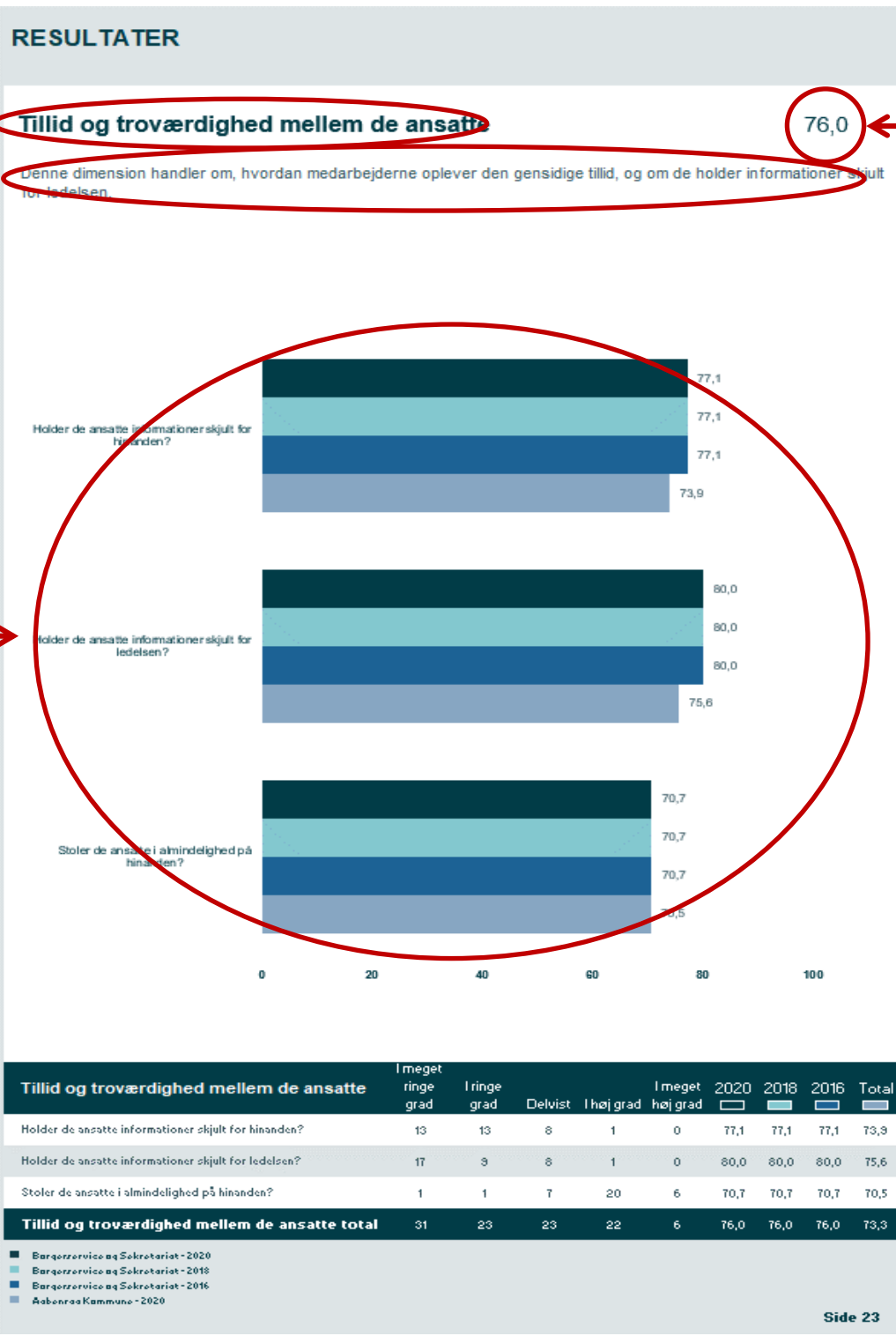
På side 5 og 6 er der en samlet oversigt over alle temaer, hvor du kan se de overordnede resultater.

Resultaterne for hvert enkelt tema fremgår af de følgende sider. For hvert tema er svarmønstret illustreret ved hjælp af søjler. Du kan også se, hvilke spørgsmål de enkelte temaer er baseret på, hvordan medarbejdernes svar er fordelt samt en sammenligning med arbejdspladsens resultater i 2016, 2018 og totalen for Aabenraa Kommune i 2020.

På næste side ser du et eksempel på hvordan du læser rapporten.

God læse- og arbejdslyst!

Venlig hilsen  
Direktionen, Aabenraa Kommune

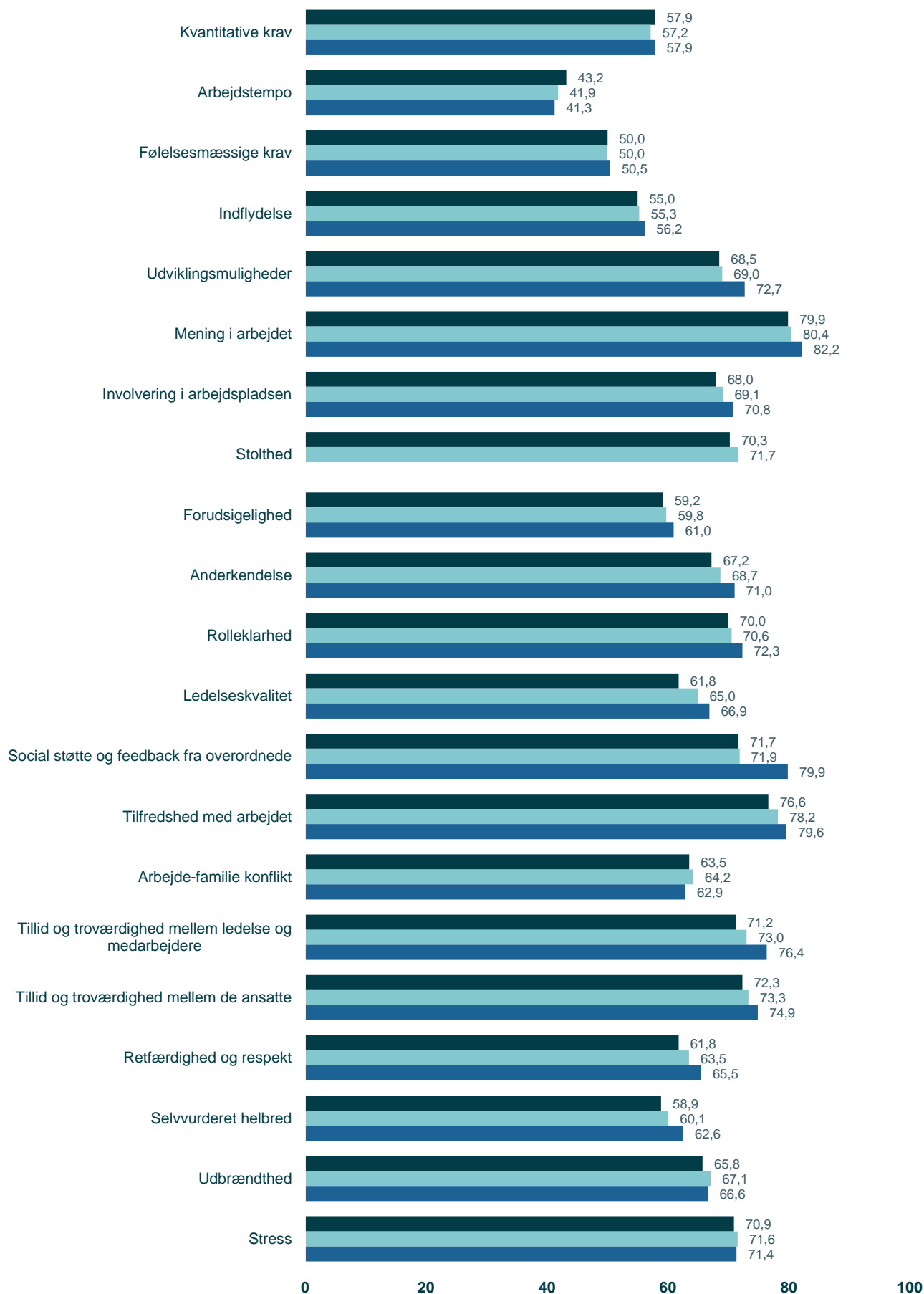


Overskrift for temaet →  
Beskrivelse af temaet →

Gennemsnitsværdi af spørgsmålene (temagennemsnit)

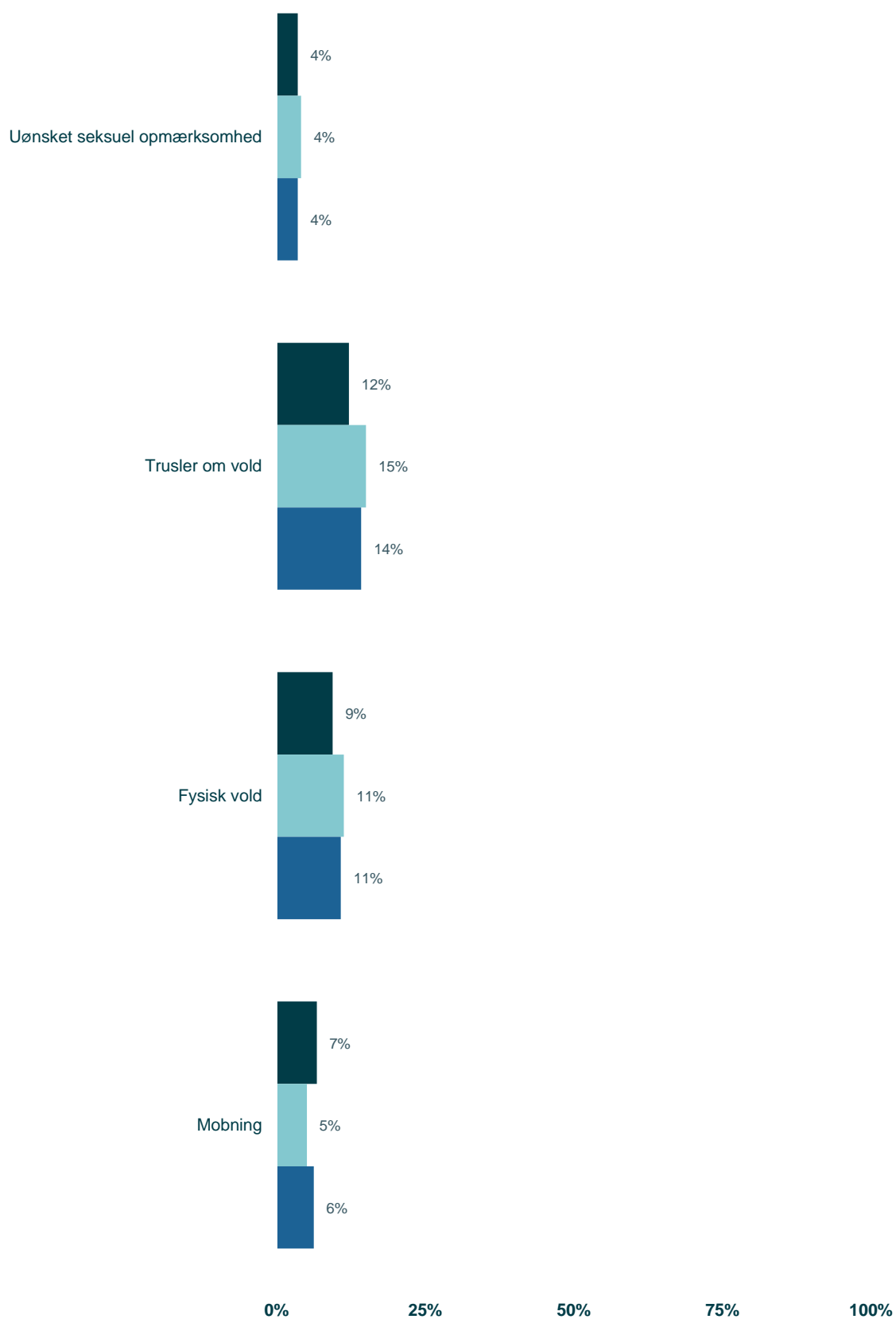
De enkelte spørgsmål i temaet sammenlignet med 2016, 2018 samt Aabenraa Kommune Total 2020

## TEMAOVERSIGT



## TEMAOVERSIGT

Grafen viser hvor stor en procentdel der er blevet udsat for krænkende adfærd.

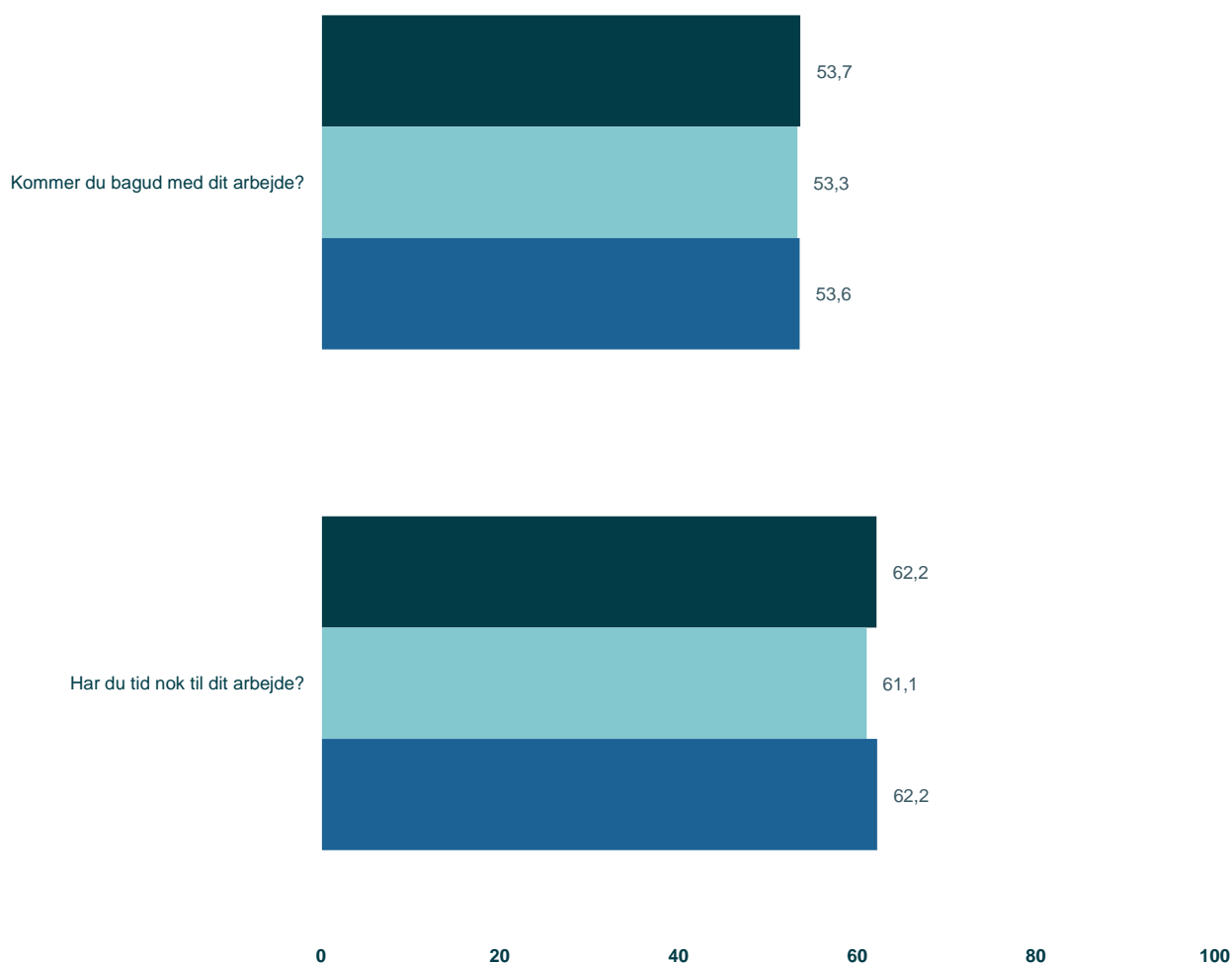


■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Kvantitative krav

57,9

Kvantitative krav handler om, hvor meget medarbejderne skal nå på arbejdet. I skemaet handler spørgsmålene om en mulig misbalance mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. Hvis der konstant er høje krav, kan der opstå stress. Det hjælper, hvis medarbejderne har indflydelse på arbejdet og har ressourcer til at imødekomme kravene. Det er også en fordel, at kravene er klare og entydige, således at medarbejderne ved, hvornår de har udført opgaven tilfredsstillende.



### Kvantitative krav

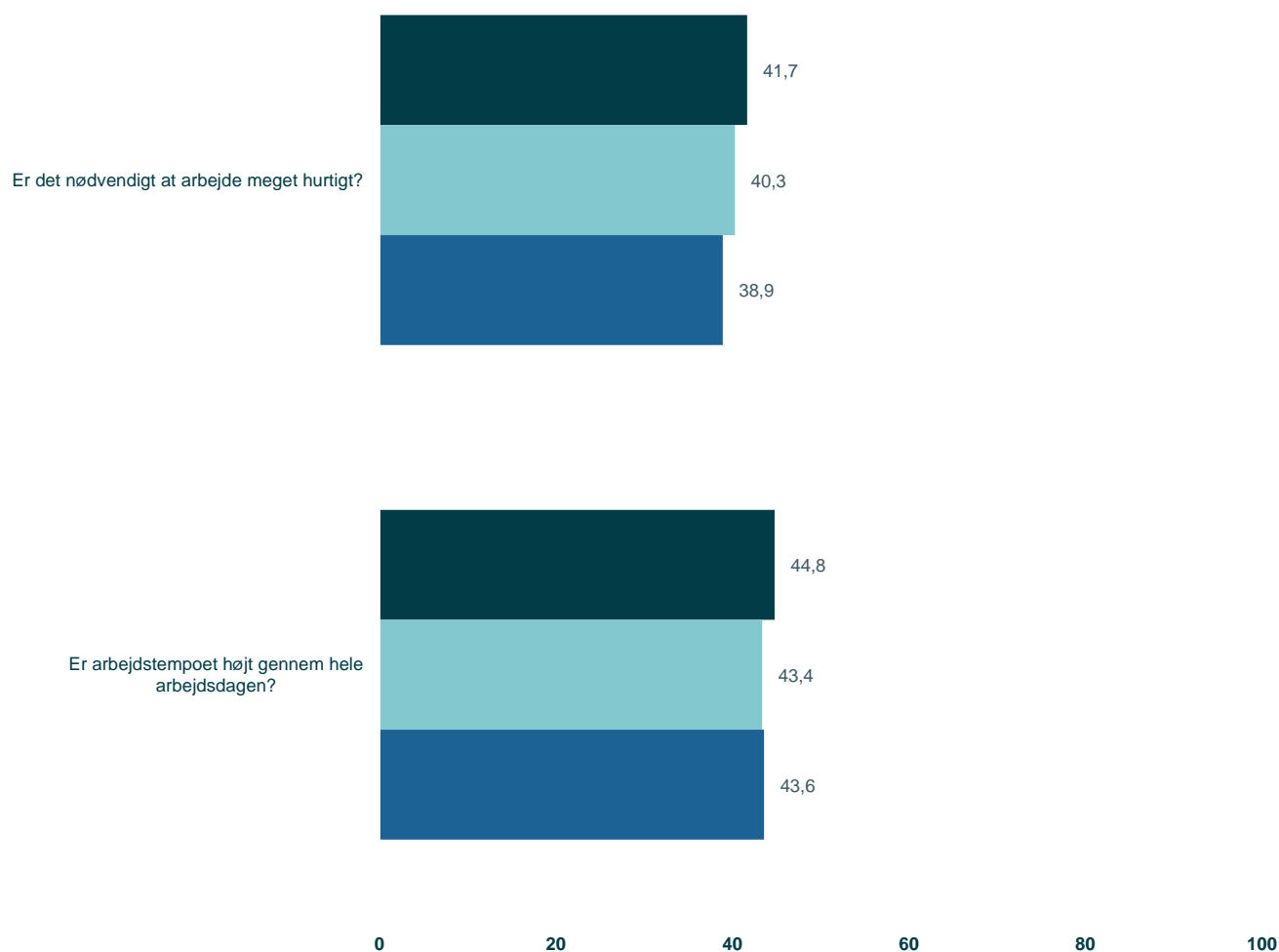
	Altid	Oft	Somme- tider	Sjældent	Aldrig	2020	2018	2016
Kommer du bagud med dit arbejde?	101	626	1487	919	198	53,7	53,3	53,6
Har du tid nok til dit arbejde?	388	1439	988	439	77	62,2	61,1	62,2
<b>Kvantitative krav total</b>	<b>489</b>	<b>2065</b>	<b>2475</b>	<b>1358</b>	<b>275</b>	<b>57,9</b>	<b>57,2</b>	<b>57,9</b>

■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Arbejdstempo

43,2

I det anvendte skema er spørgsmålene om arbejdstempo adskilt fra de øvrige spørgsmål om kvantitative krav. Det skyldes, at der i en række jobs lægges entydigt vægt på højt tempo, og at højt tempo kan have andre konsekvenser for medarbejderne end fx stor arbejdsmængde og mange deadlines.



### Arbejdstempo

	Somme-					2020	2018	2016
	Altid	Ofte	tider	Sjældent	Aldrig			
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	260	1100	1548	337	86	41,7	40,3	38,9
Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsdagen?	227	1053	1343	603	105	44,8	43,4	43,6
<b>Arbejdstempo total</b>	<b>487</b>	<b>2153</b>	<b>2891</b>	<b>940</b>	<b>191</b>	<b>43,2</b>	<b>41,9</b>	<b>41,3</b>

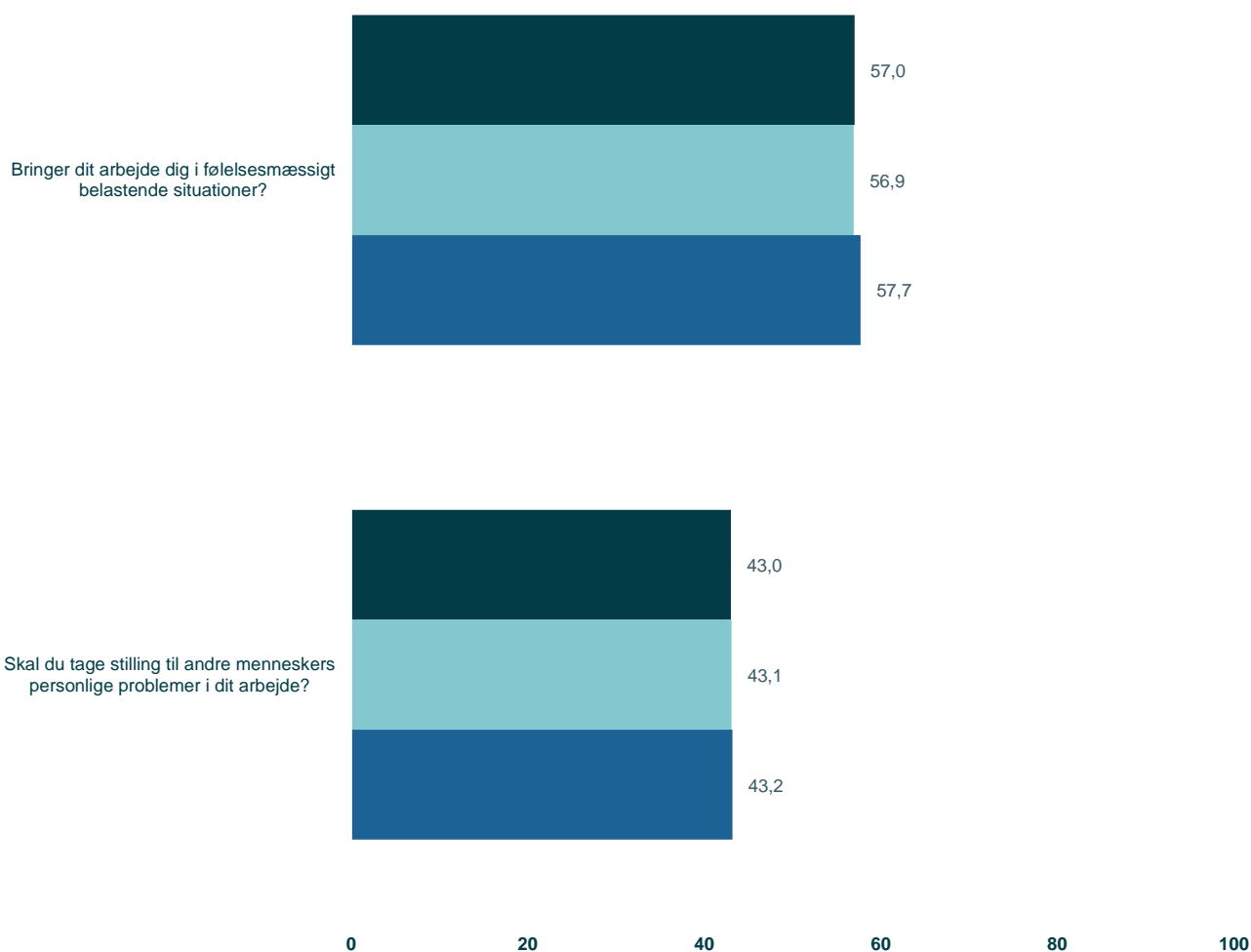
■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016



## Følelsesmæssige krav

50,0

Denne dimension handler om de muligheder, som jobbet giver for faglig udvikling, læring i jobbet, videreuddannelse m.v. Følelsesmæssige krav opstår, når man arbejder med mennesker. Især hvis der er tale om mennesker med store problemer, meget voldelige eller vanskelige personer eller problemer, som det er vanskeligt at finde en løsning på. Det vil ofte være sådan, at høje følelsesmæssige krav er et vilkår, når man arbejder med mennesker. Når det er tilfældet, er det vigtigt, at de ansatte er "klædt på" til at tackle de følelsesmæssige krav.



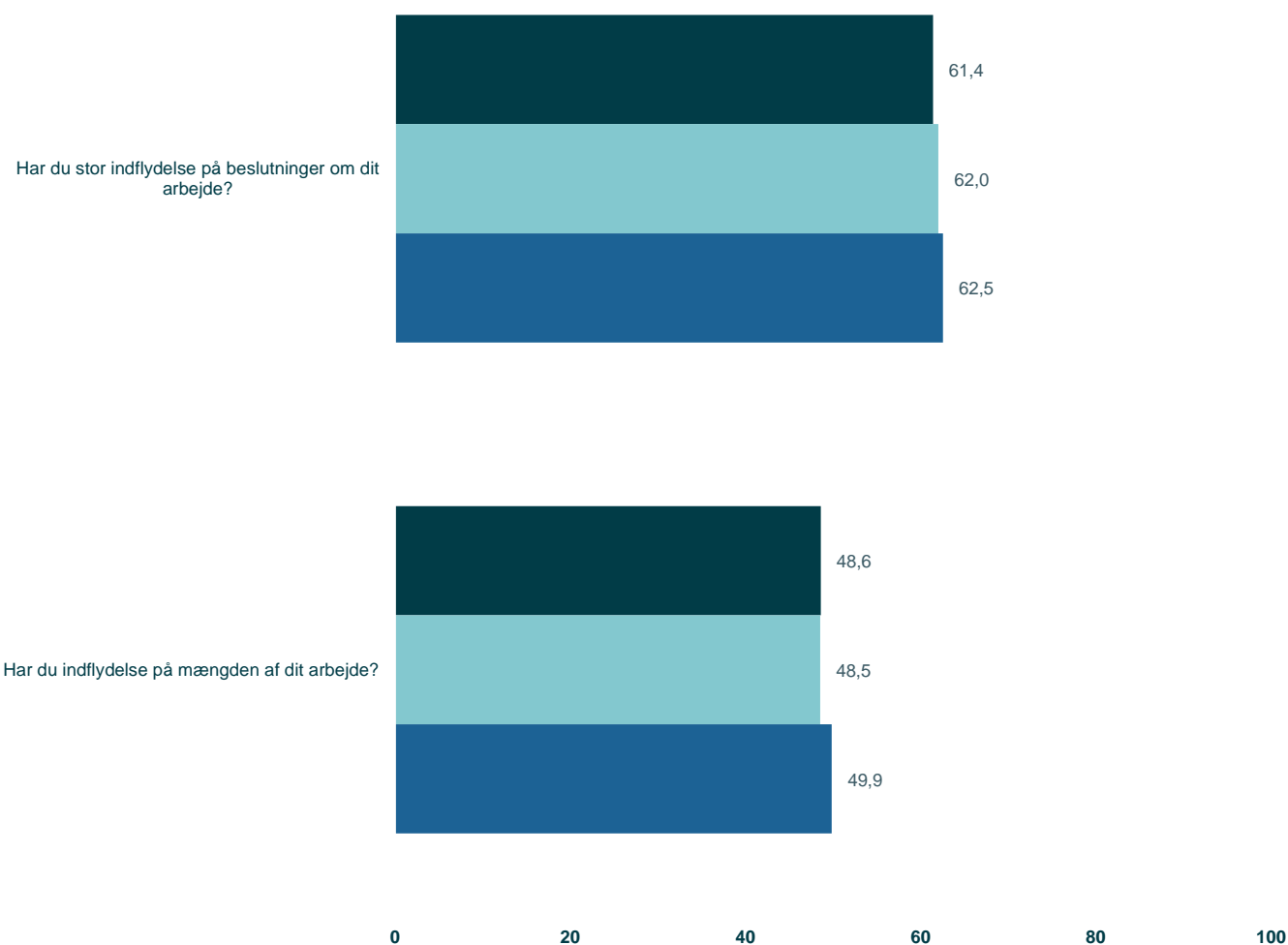
### Følelsesmæssige krav

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig	2020	2018	2016
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	53	604	1318	1066	290	57,0	56,9	57,7
Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde?	537	1031	880	590	293	43,0	43,1	43,2
<b>Følelsesmæssige krav total</b>	<b>590</b>	<b>1635</b>	<b>2198</b>	<b>1656</b>	<b>583</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,5</b>

## Indflydelse

55,0

Indflydelse i arbejdet handler om medarbejderens egen arbejdssituation. I skemaet spørges der om indflydelse på en række forhold af umiddelbar betydning for den enkelte medarbejder. Der sigtes ikke mod at måle indflydelse gennem fx MED-udvalg eller lignende. Indflydelse er en vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder især, hvis der er tale om høje krav i arbejdet.



### Indflydelse

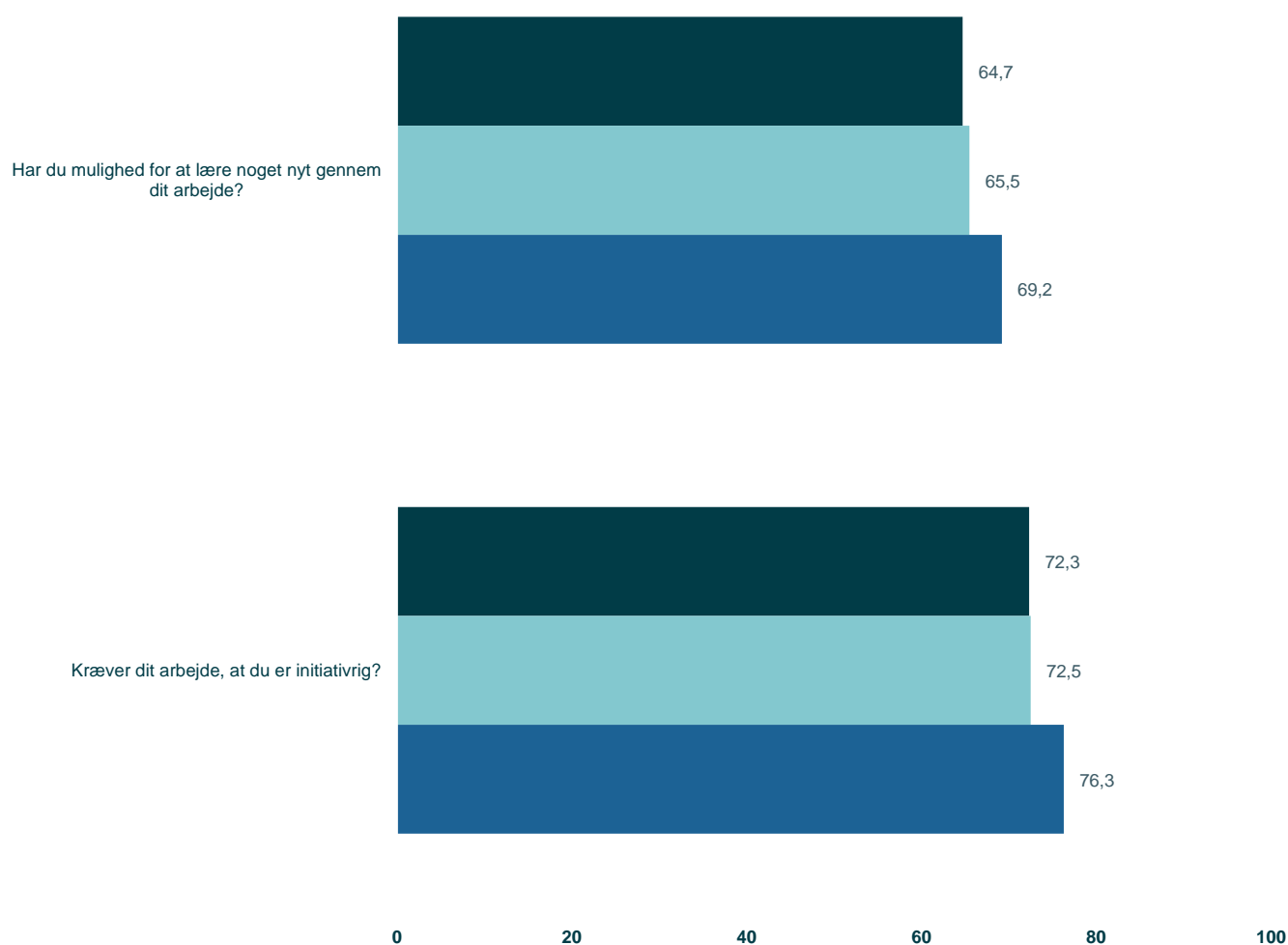
	Somme-					2020	2018	2016
	Altid	Ofte	tider	Sjældent	Aldrig			
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	410	1365	993	461	102	61,4	62,0	62,5
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	200	870	1078	909	274	48,6	48,5	49,9
<b>Indflydelse total</b>	<b>610</b>	<b>2235</b>	<b>2071</b>	<b>1370</b>	<b>376</b>	<b>55,0</b>	<b>55,3</b>	<b>56,2</b>

■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Udviklingsmuligheder

68,5

Et udviklende arbejde indeholder kvalitative krav, der er "lidt for store", også kaldet udfordringer. Den slags arbejde skaber personlig vækst og udvikler kompetencer hos de ansatte.



### Udviklingsmuligheder

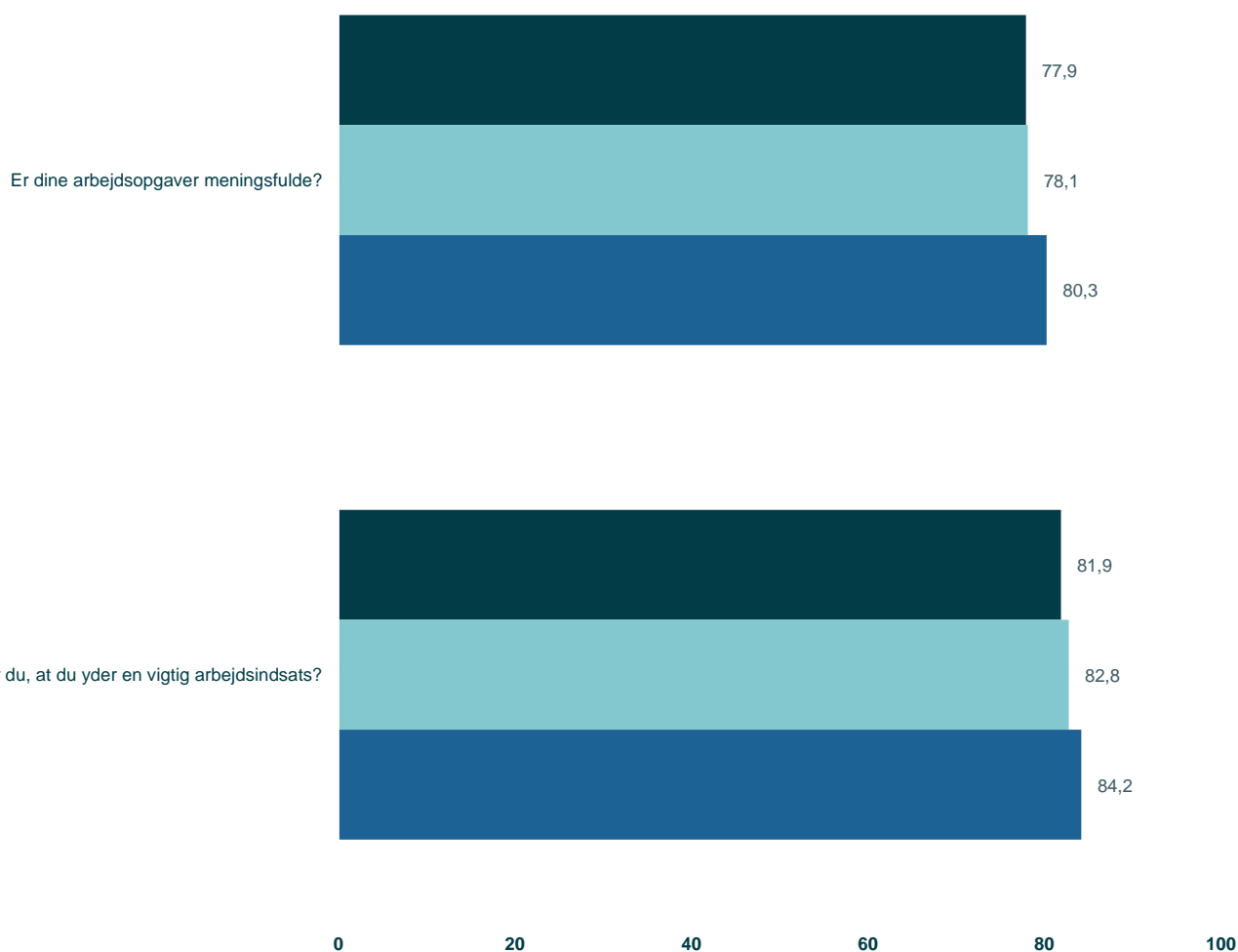
	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2020	2018	2016
Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	67	260	1092	1469	443	64,7	65,5	69,2
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	36	85	720	1848	642	72,3	72,5	76,3
<b>Udviklingsmuligheder total</b>	<b>103</b>	<b>345</b>	<b>1812</b>	<b>3317</b>	<b>1085</b>	<b>68,5</b>	<b>69,0</b>	<b>72,7</b>

■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Mening i arbejdet

79,9

Mening i arbejdet handler om formål og sammenhæng. Formål betyder om arbejdet har relation til nogle almene værdier, som for eksempel at helbrede syge eller producere nyttige produkter. Sammenhæng betyder at man kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til arbejdspladsens kerneopgave.



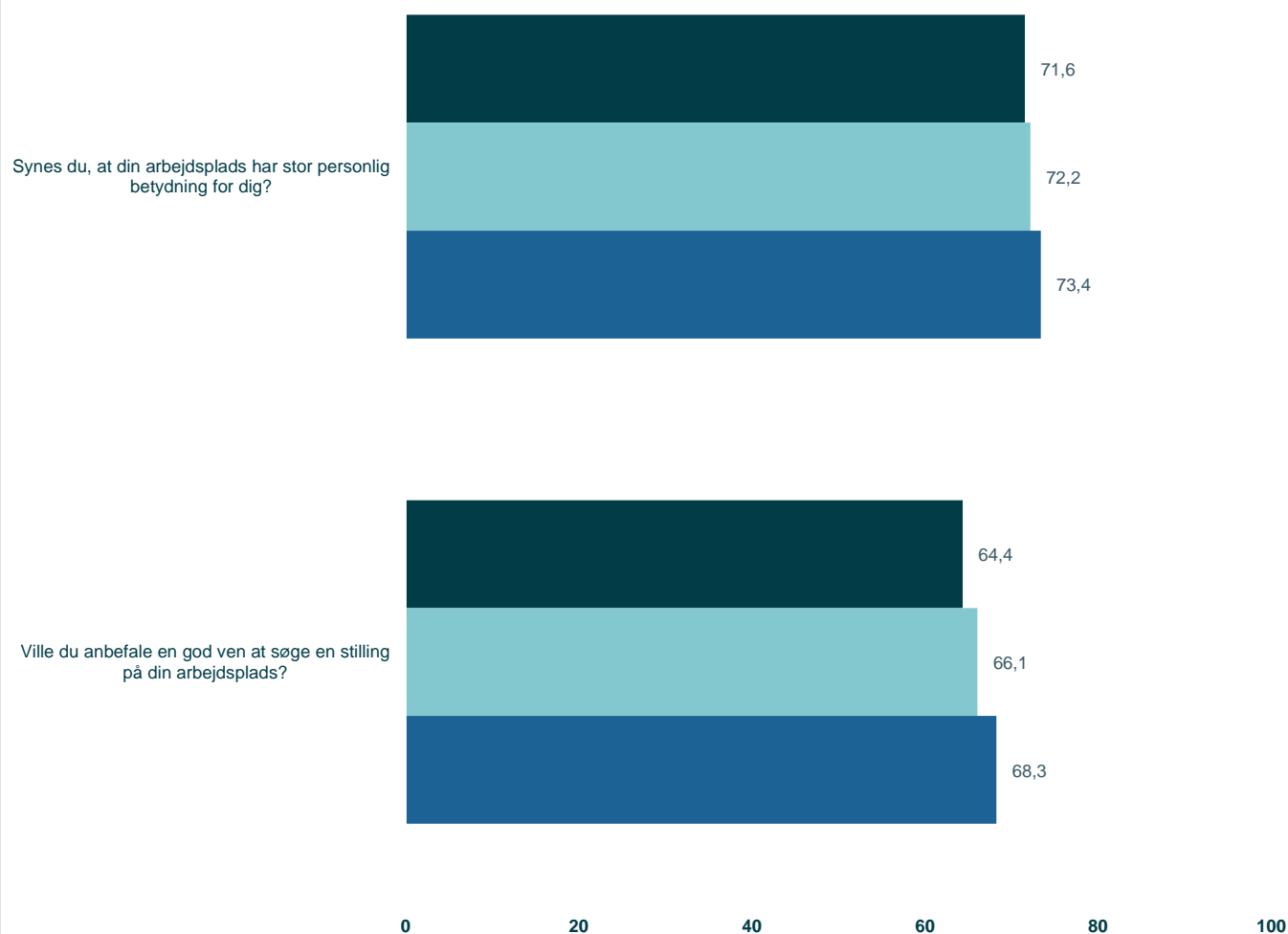
### Mening i arbejdet

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2020	2018	2016
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	19	36	480	1799	997	77,9	78,1	80,3
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	23	29	292	1652	1335	81,9	82,8	84,2
<b>Mening i arbejdet total</b>	<b>42</b>	<b>65</b>	<b>772</b>	<b>3451</b>	<b>2332</b>	<b>79,9</b>	<b>80,4</b>	<b>82,2</b>

## Involvering i arbejdspladsen

68,0

Denne dimension handler om, hvor involveret medarbejderen føler sig i sin arbejdsplads. Det er altså ikke faget, jobbet eller gruppen, der er i fokus her, men den samlede arbejdsplads, som medarbejderen er ansat på.



### Involvering i arbejdspladsen

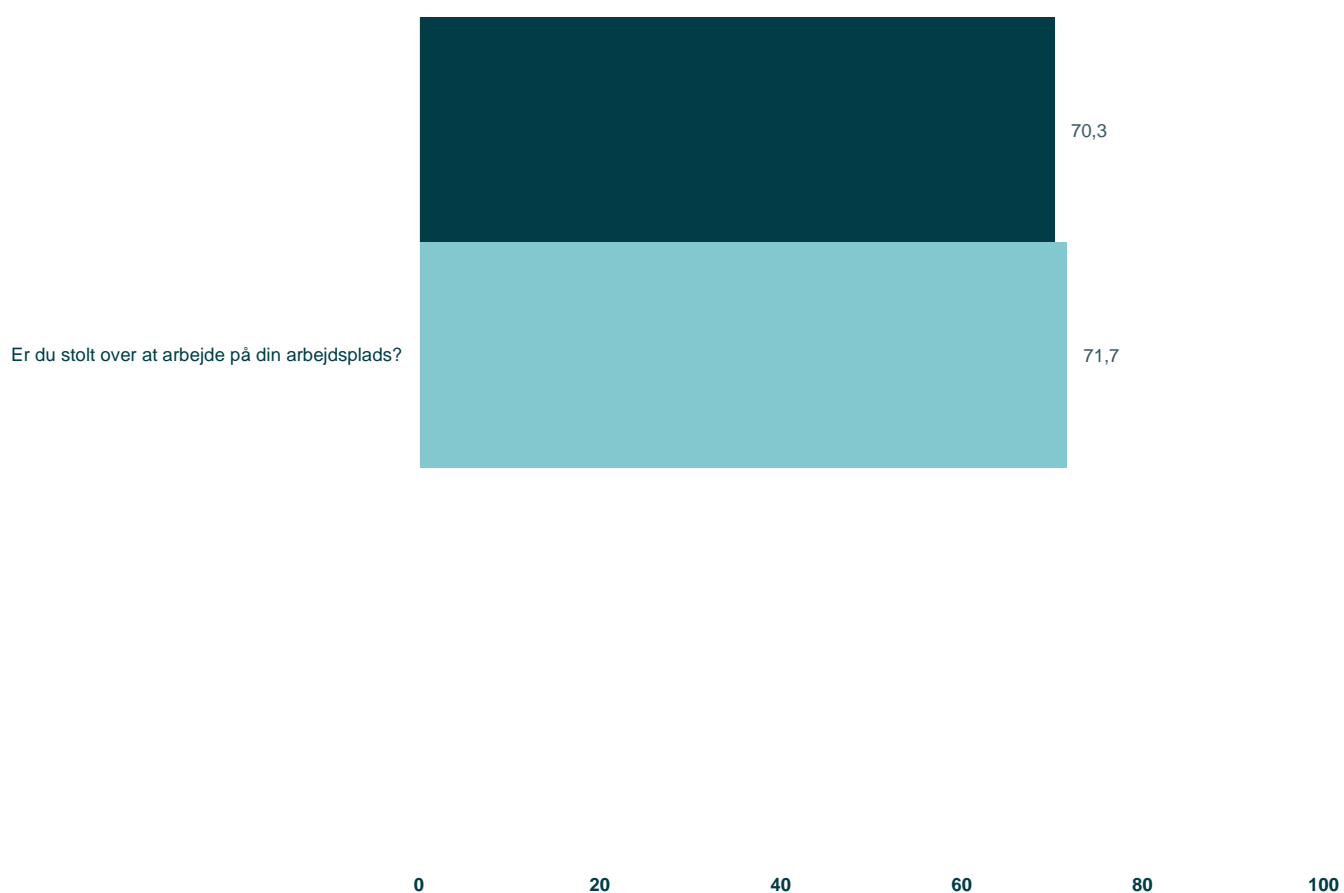
	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2020	2018	2016
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	46	152	797	1555	781	71,6	72,2	73,4
Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads?	191	271	981	1210	678	64,4	66,1	68,3
<b>Involvering i arbejdspladsen total</b>	<b>237</b>	<b>423</b>	<b>1778</b>	<b>2765</b>	<b>1459</b>	<b>68,0</b>	<b>69,1</b>	<b>70,8</b>

■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Stolthed

70,3

Følelsen af at gøre en positiv forskel med sit arbejde giver en større følelse af arbejdsglæde og stolthed.



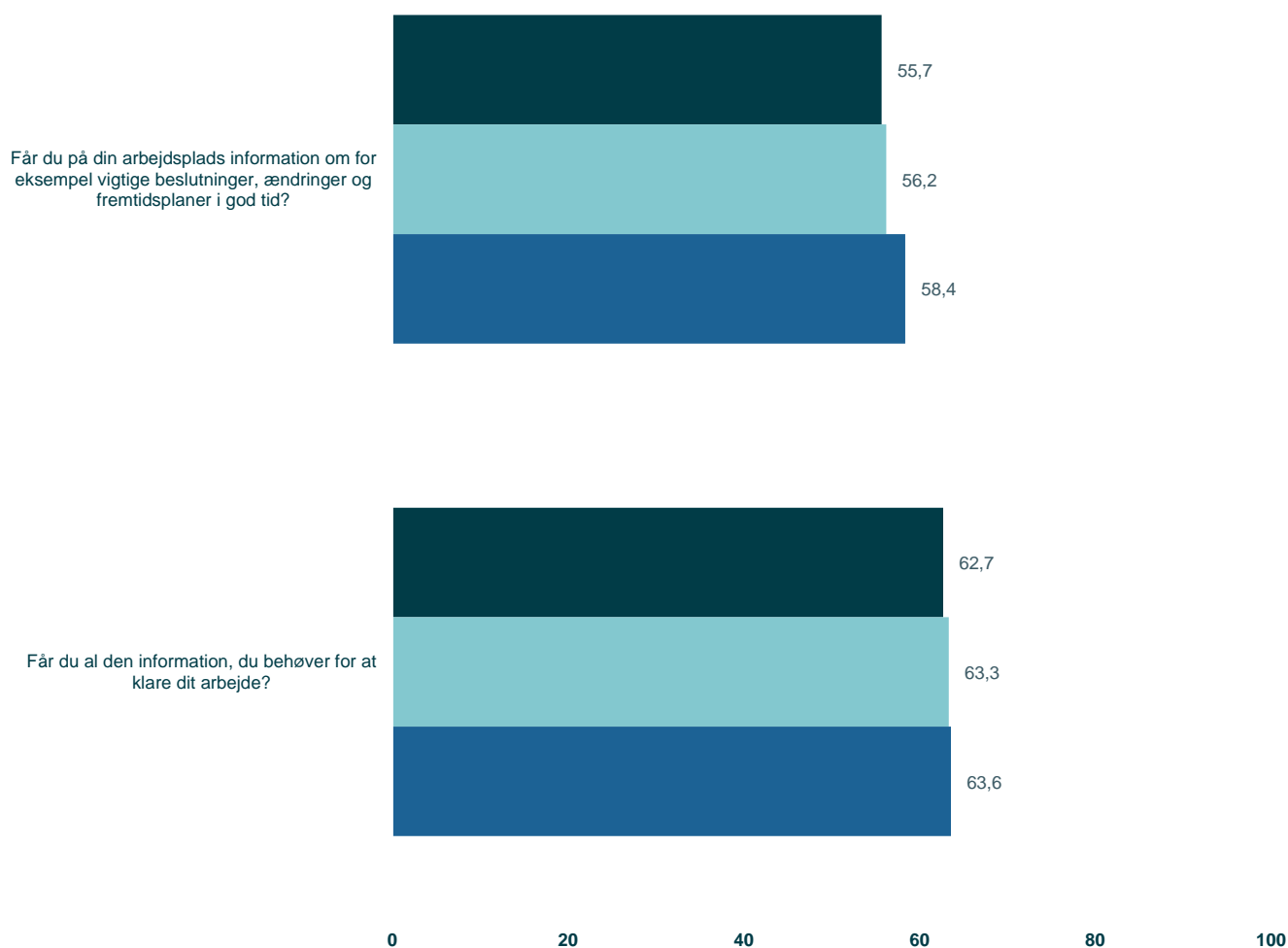
### Stolthed

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2020	2018	2016
Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?	81	180	881	1334	855	70,3	71,7	-
<b>Stolthed total</b>	81	180	881	1334	855	70,3	71,7	-

## Forudsigelighed

59,2

Forudsigelighed drejer sig om at undgå uvished og usikkerhed. Dette opnås ved at give medarbejderne relevante informationer på det rette tidspunkt. At give relevante informationer er en central ledelsesopgave. Der er altså ikke tale om forudsigelighed i den forstand, at detaljerne i hverdagen skal kunne forudsiges. Tværtimod – det er ”de store linjer”, der betyder noget.



### Forudsigelighed

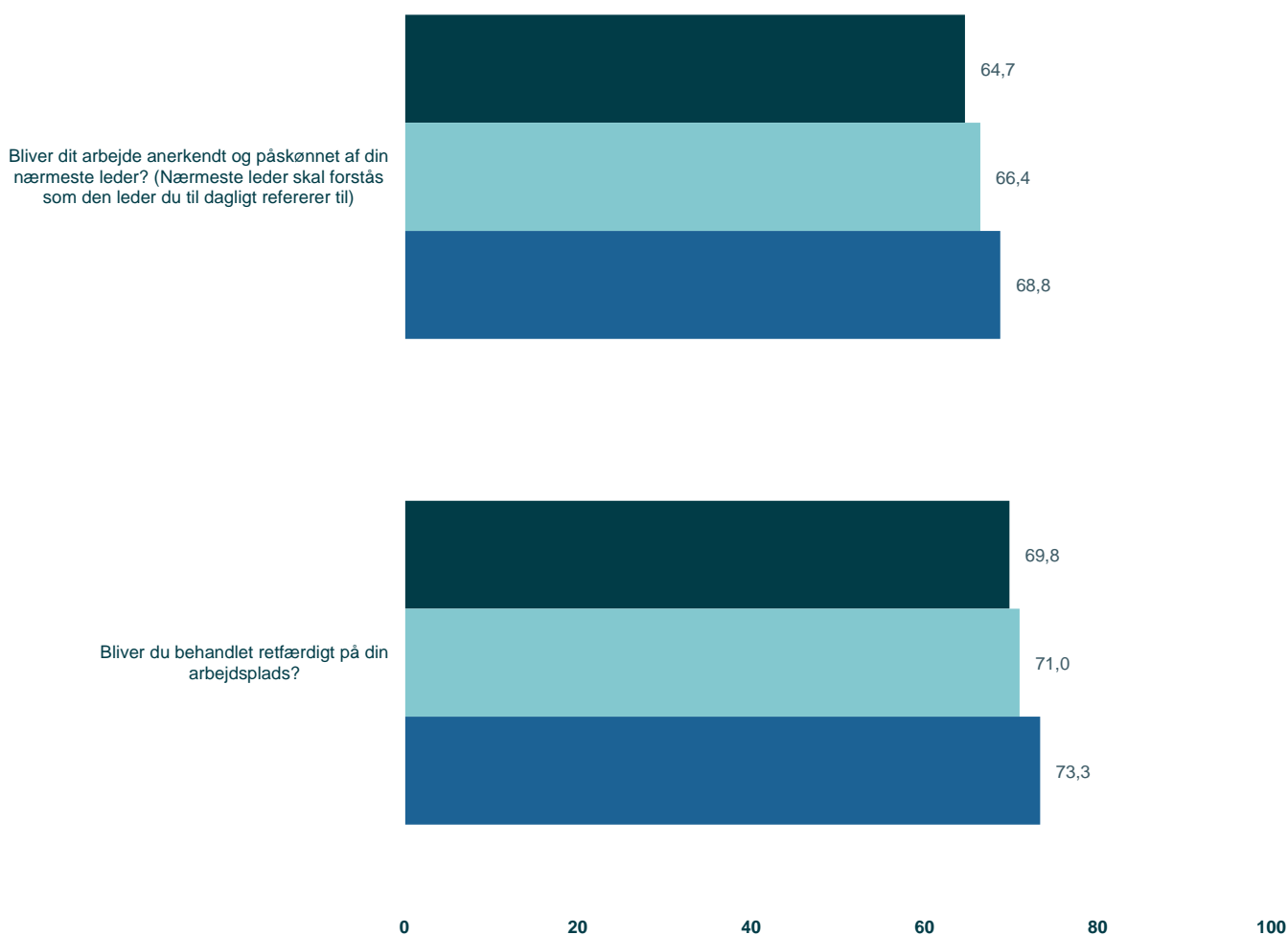
	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2020	2018	2016
Får du på din arbejdsplads information om for eksempel vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	165	471	1437	957	301	55,7	56,2	58,4
Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde?	55	247	1319	1372	338	62,7	63,3	63,6
<b>Forudsigelighed total</b>	<b>220</b>	<b>718</b>	<b>2756</b>	<b>2329</b>	<b>639</b>	<b>59,2</b>	<b>59,8</b>	<b>61,0</b>

■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Anderkendelse

67,2

Medarbejdere kan belønnes på en række måder for deres indsats. De vigtigste former er løn, karrieremuligheder og anerkendelse. Denne dimension fokuserer på den daglige anerkendelse for at have udført et godt stykke arbejde. Anerkendelse er en central dimension i det psykiske arbejdsmiljø, fordi den handler om oplevelsen af retfærdighed.



### Anderkendelse

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2020	2018	2016
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (Nærmeste leder skal forstås som den leder du til dagligt refererer til)	136	357	933	1224	681	64,7	66,4	68,8
Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?	70	182	775	1648	656	69,8	71,0	73,3
<b>Anderkendelse total</b>	<b>206</b>	<b>539</b>	<b>1708</b>	<b>2872</b>	<b>1337</b>	<b>67,2</b>	<b>68,7</b>	<b>71,0</b>

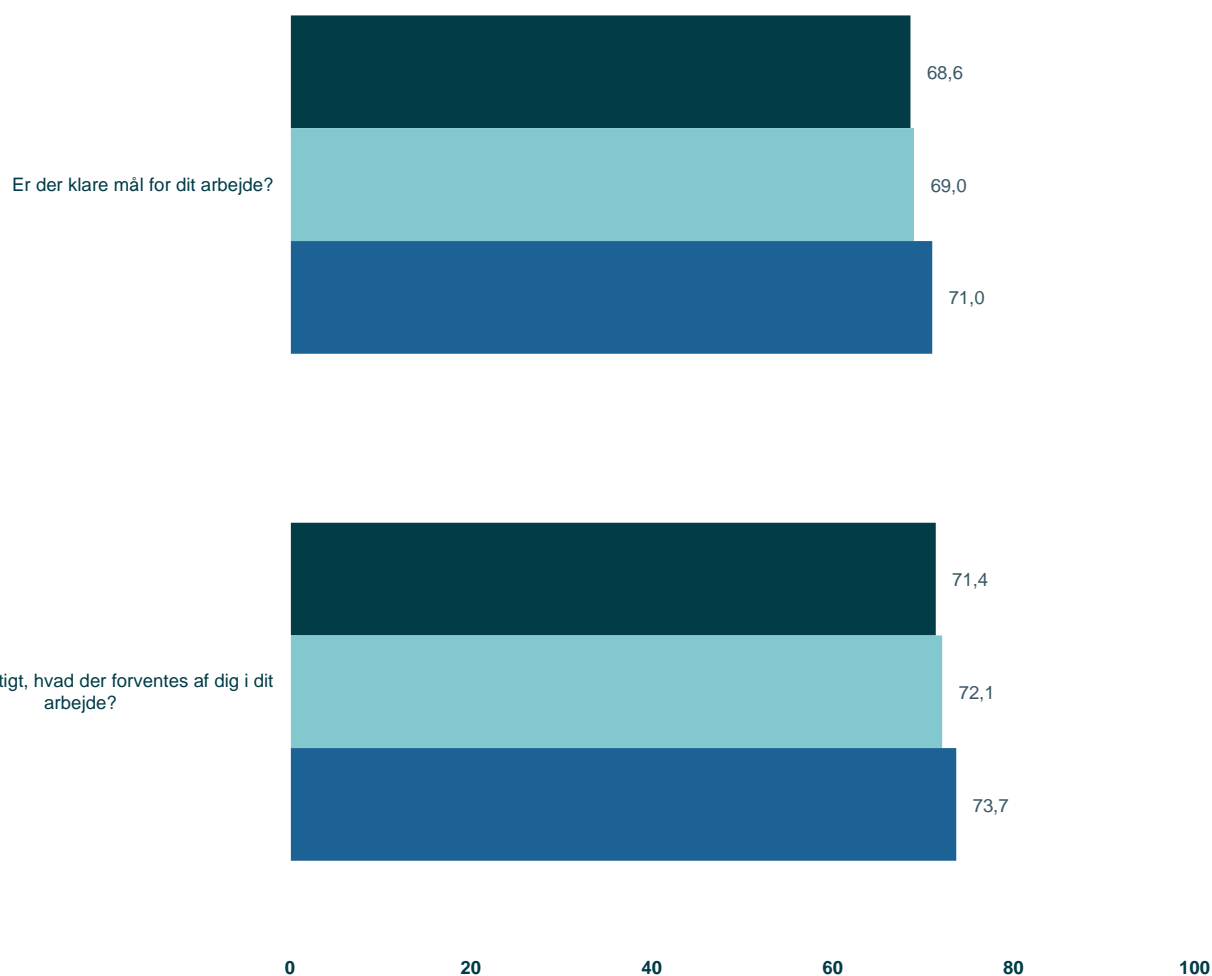
■ Aabenraa Kommune - 2020  
 ■ Aabenraa Kommune - 2018  
 ■ Aabenraa Kommune - 2016



## Rolleklarhed

70,0

Rolleklarhed er et spørgsmål om at vide, hvad arbejdet går ud på. Manglende rolleklarhed er en kilde til stress, forvirring og gnidninger mellem forskellige medarbejdere og faggrupper. Rolleklarhed handler om, hvor meget du har at skulle have sagt samt hvad du skal lave, og hvad de andre skal lave.



### Rolleklarhed

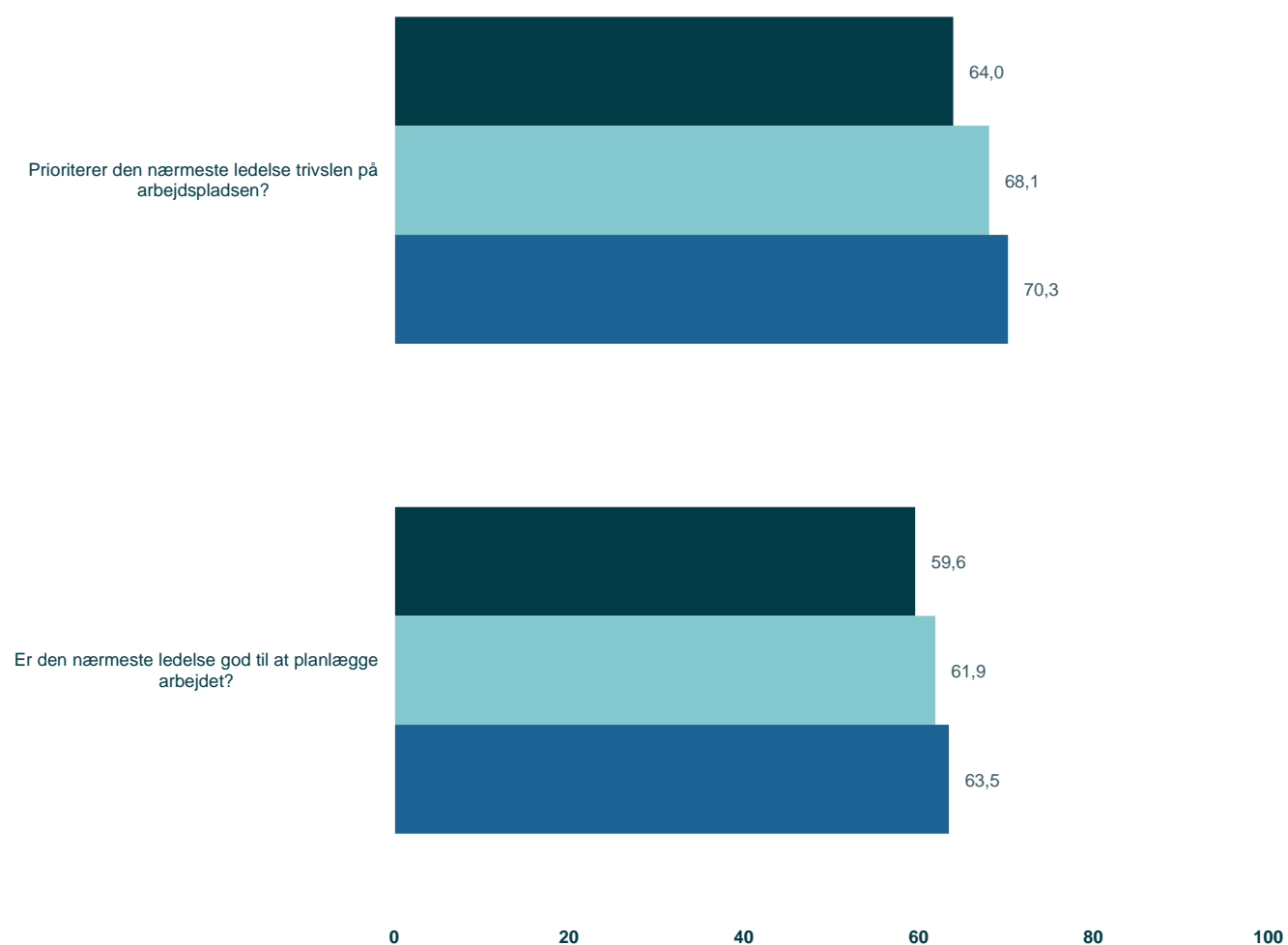
	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2020	2018	2016
Er der klare mål for dit arbejde?	46	166	913	1674	532	68,6	69,0	71,0
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	40	133	745	1761	652	71,4	72,1	73,7
<b>Rolleklarhed total</b>	<b>86</b>	<b>299</b>	<b>1658</b>	<b>3435</b>	<b>1184</b>	<b>70,0</b>	<b>70,6</b>	<b>72,3</b>

■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Ledelseskvalitet

61,8

Denne dimension handler om den nærmeste leders kvaliteter som leder, som det opleves af medarbejderne. Ledelseskvalitet er en central faktor i det psykiske arbejdsmiljø.



### Ledelseskvalitet

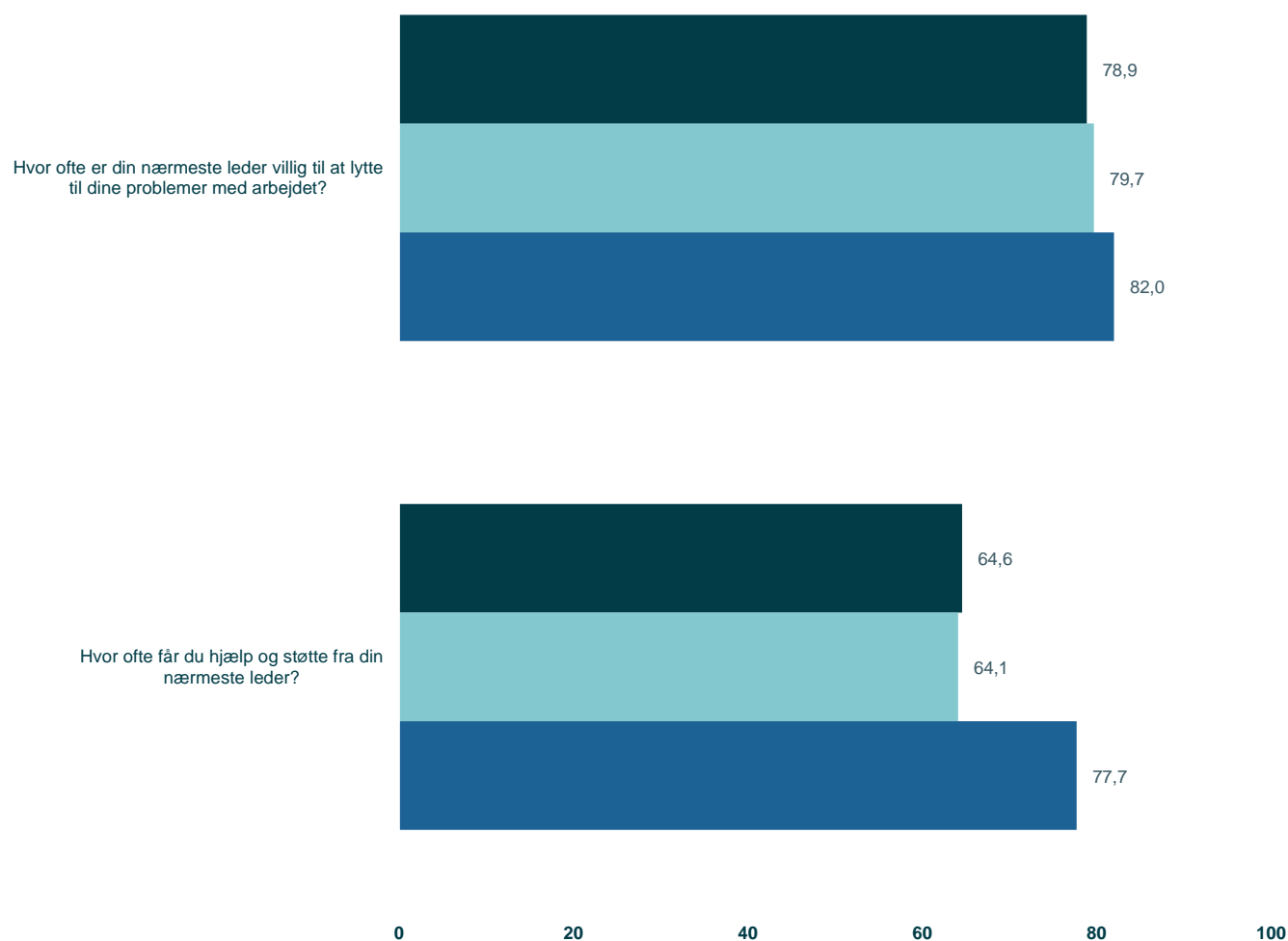
	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2020	2018	2016
Prioriterer den nærmeste ledelse trivslen på arbejdspladsen?	141	363	924	1299	604	64,0	68,1	70,3
Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejdet?	130	408	1233	1169	391	59,6	61,9	63,5
<b>Ledelseskvalitet total</b>	<b>271</b>	<b>771</b>	<b>2157</b>	<b>2468</b>	<b>995</b>	<b>61,8</b>	<b>65,0</b>	<b>66,9</b>

■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Social støtte og feedback fra overordnede

71,7

Social støtte fra den nærmeste overordnede fokuserer på hjælp, feedback og villighed til at lytte. Vigtige egenskaber ved hjælp og støtte er timing (kommer støtten, når der er brug for den?) og form (er det den rigtige form for støtte?).



### Social støtte og feedback fra overordnede

	Aldrig	Sjældent	Somme- tider	Ofte	Altid	2020	2018	2016
Hvor ofte er din nærmeste leder villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	36	146	564	1107	1478	78,9	79,7	82,0
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste leder?	80	440	1091	900	820	64,6	64,1	77,7
<b>Social støtte og feedback fra overordnede total</b>	<b>116</b>	<b>586</b>	<b>1655</b>	<b>2007</b>	<b>2298</b>	<b>71,7</b>	<b>71,9</b>	<b>79,9</b>

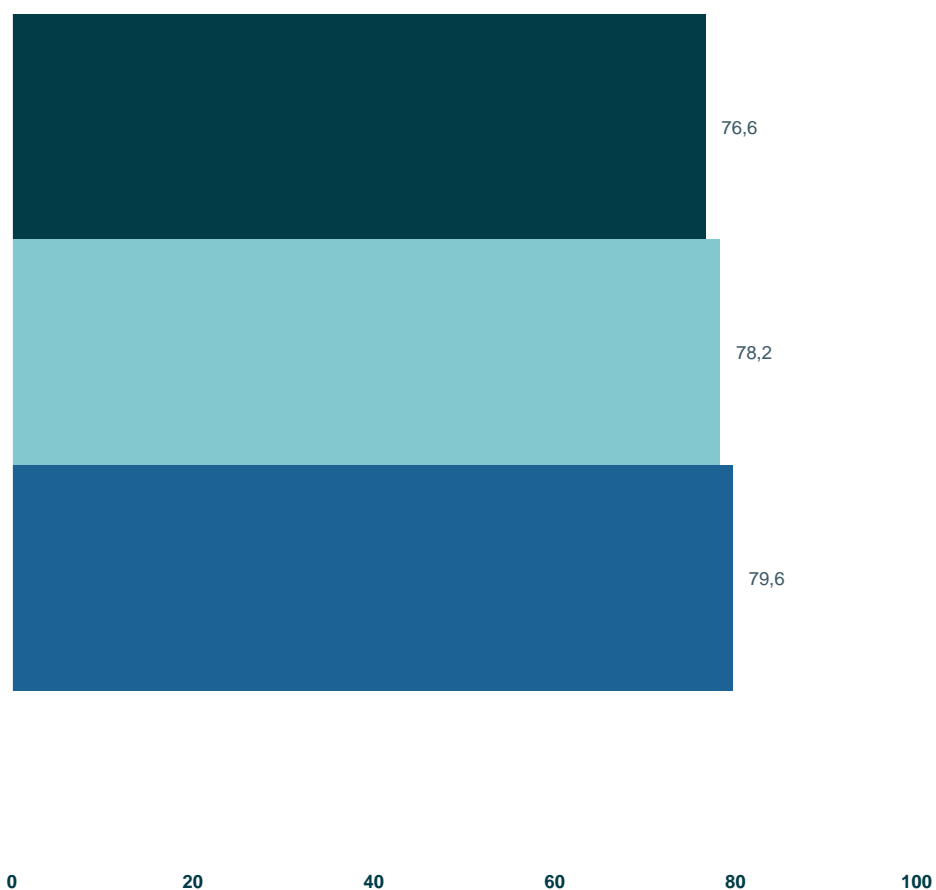
■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Tilfredshed med arbejdet

76,6

Tilfredshed med arbejdet handler om, hvorvidt medarbejderne overordnet er tilfreds med deres arbejde. I vurderingen inddrages både de positive og negative betragtninger. Der kan godt være stor tilfredshed og samtidig problemer på arbejdspladsen.

Angående dit job i almindelighed: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed?



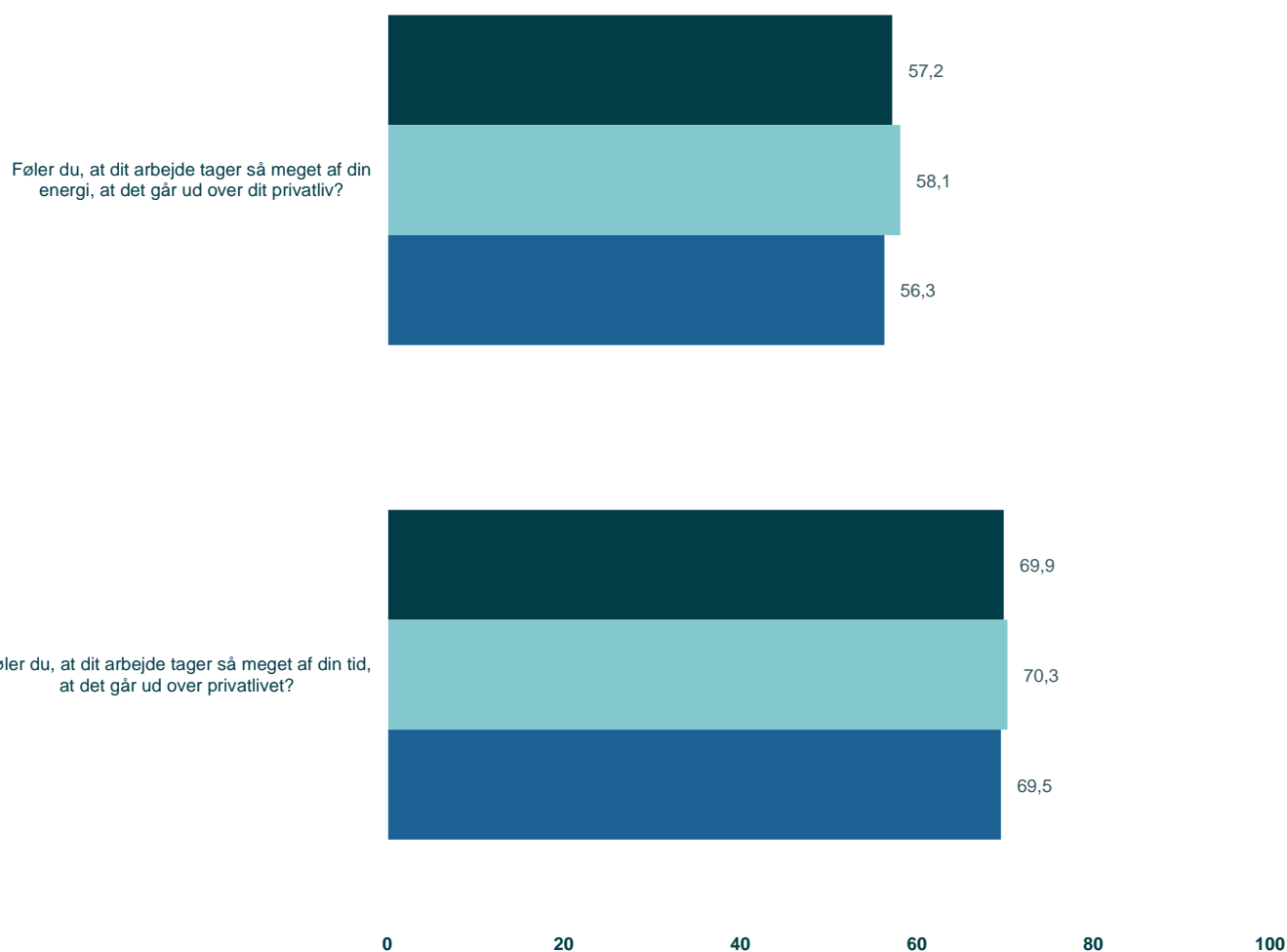
### Tilfredshed med arbejdet

	Meget utilfreds	Utilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds	2020	2018	2016
Angående dit job i almindelighed: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed?	39	223	1772	1297	76,6	78,2	79,6
<b>Tilfredshed med arbejdet total</b>	<b>39</b>	<b>223</b>	<b>1772</b>	<b>1297</b>	<b>76,6</b>	<b>78,2</b>	<b>79,6</b>

## Arbejde-familie konflikt

63,5

Dimensionen belyser den mulige konflikt mellem arbejde og privatliv. Der fokuseres på konflikt vedrørende tid og energi. Energi handler om psykisk og fysisk overskud.



### Arbejde-familie konflikt

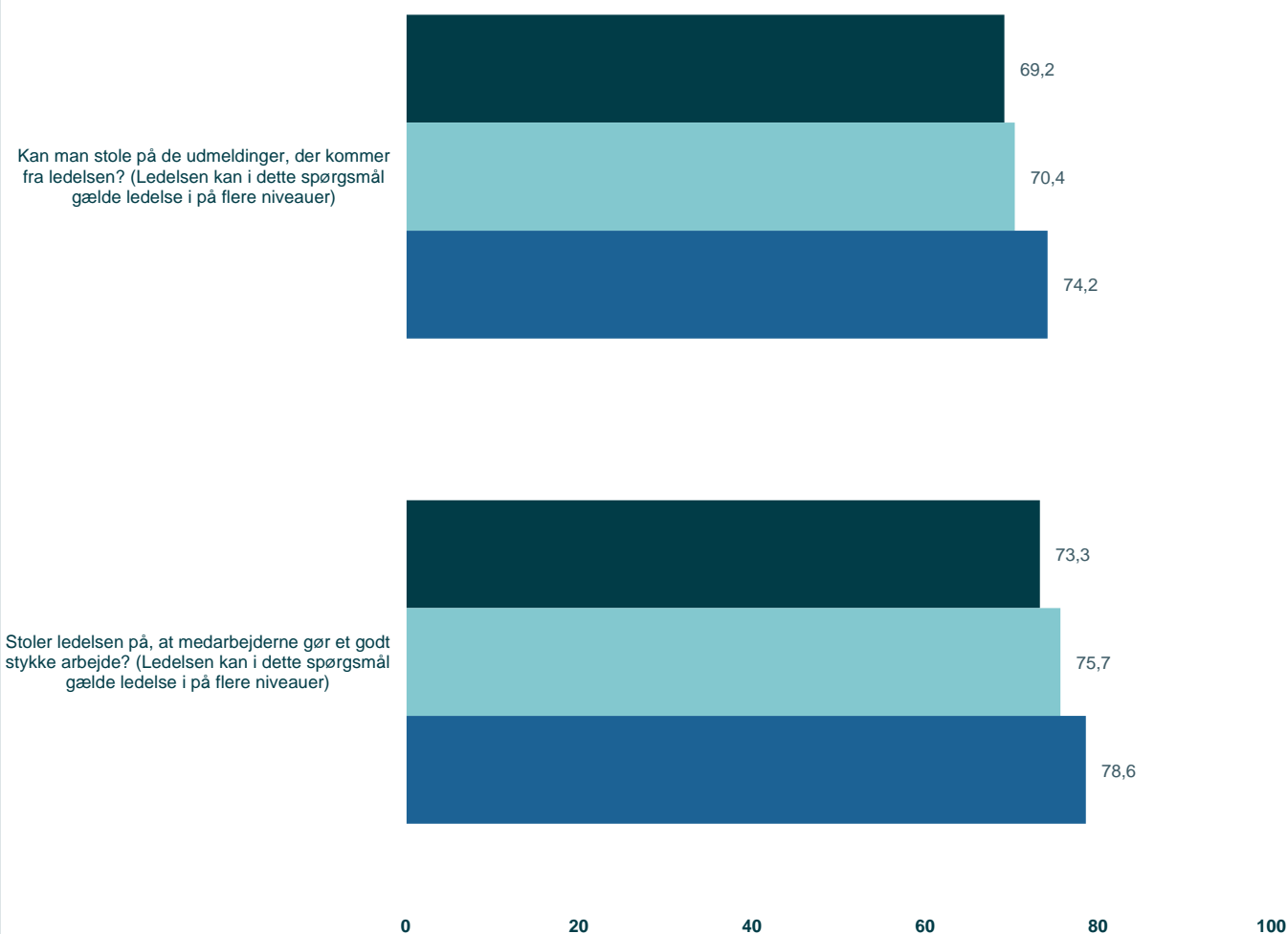
	Ja, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, slet ikke	2020	2018	2016
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over dit privatliv?	389	917	1273	752	57,2	58,1	56,3
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?	201	632	1145	1353	69,9	70,3	69,5
<b>Arbejde-familie konflikt total</b>	<b>590</b>	<b>1549</b>	<b>2418</b>	<b>2105</b>	<b>63,5</b>	<b>64,2</b>	<b>62,9</b>

■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere

71,2

Tillid er et nøgleord til forståelse af kulturen på en arbejdsplads. Tillid handler om, hvorvidt man tror på hinanden i det daglige. Tillid handler også om, at medarbejderne frit kan give udtryk for holdninger og følelser uden at være bange for negative reaktioner.



### Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere

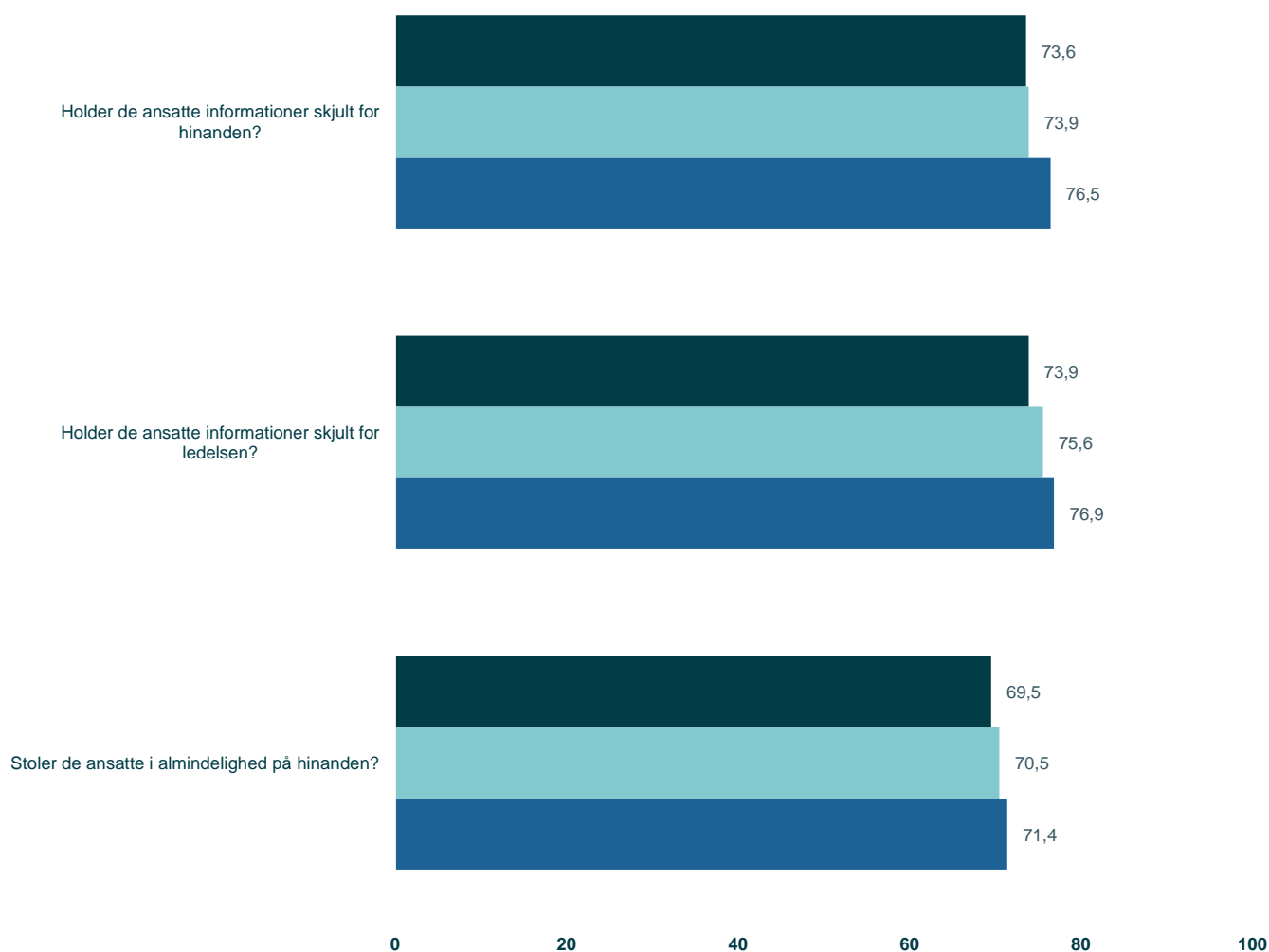
	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2020	2018	2016
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (Ledelsen kan i dette spørgsmål gælde ledelse i på flere niveauer)	50	166	915	1577	623	69,2	70,4	74,2
Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (Ledelsen kan i dette spørgsmål gælde ledelse i på flere niveauer)	43	122	667	1689	810	73,3	75,7	78,6
<b>Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere total</b>	<b>93</b>	<b>288</b>	<b>1582</b>	<b>3266</b>	<b>1433</b>	<b>71,2</b>	<b>73,0</b>	<b>76,4</b>

■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Tillid og troværdighed mellem de ansatte

72,3

Denne dimension handler om, hvordan medarbejderne oplever den gensidige tillid, og om de holder informationer skjult for ledelsen.



### Tillid og troværdighed mellem de ansatte

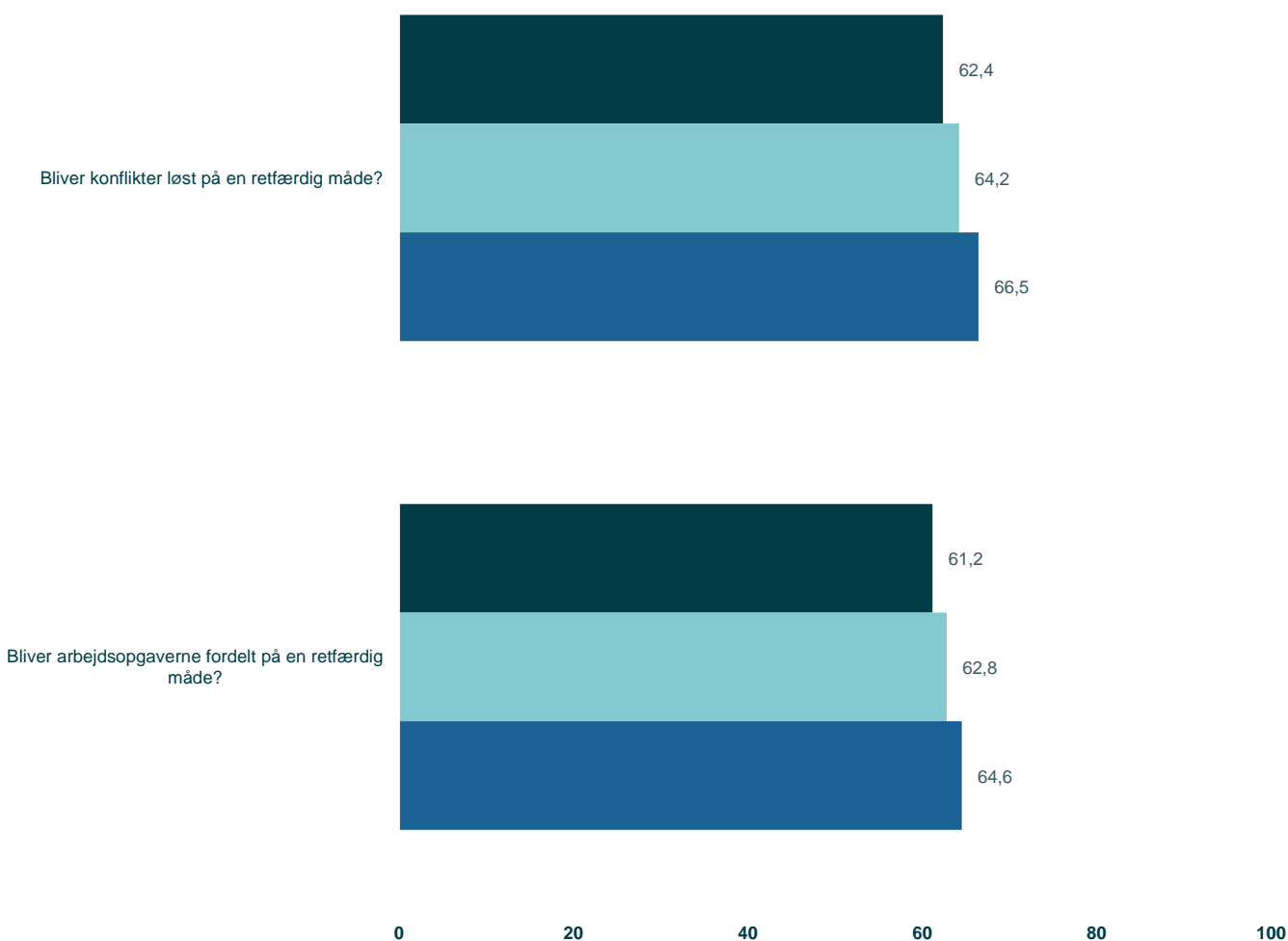
	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2020	2018	2016
Holder de ansatte informationer skjult for hinanden?	1073	1234	836	139	49	73,6	73,9	76,5
Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen?	1088	1247	813	128	55	73,9	75,6	76,9
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?	59	148	910	1562	652	69,5	70,5	71,4
<b>Tillid og troværdighed mellem de ansatte total</b>	<b>2220</b>	<b>2629</b>	<b>2559</b>	<b>1829</b>	<b>756</b>	<b>72,3</b>	<b>73,3</b>	<b>74,9</b>

■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Retfærdighed og respekt

61,8

Retfærdighed og respekt er centrale værdier på arbejdspladsen. Retfærdighed handler om, hvordan tingene bliver besluttet og det resultat der kommer ud af det.



### Retfærdighed og respekt

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2020	2018	2016
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	85	303	1209	1345	389	62,4	64,2	66,5
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	80	316	1293	1317	325	61,2	62,8	64,6
<b>Retfærdighed og respekt total</b>	<b>165</b>	<b>619</b>	<b>2502</b>	<b>2662</b>	<b>714</b>	<b>61,8</b>	<b>63,5</b>	<b>65,5</b>

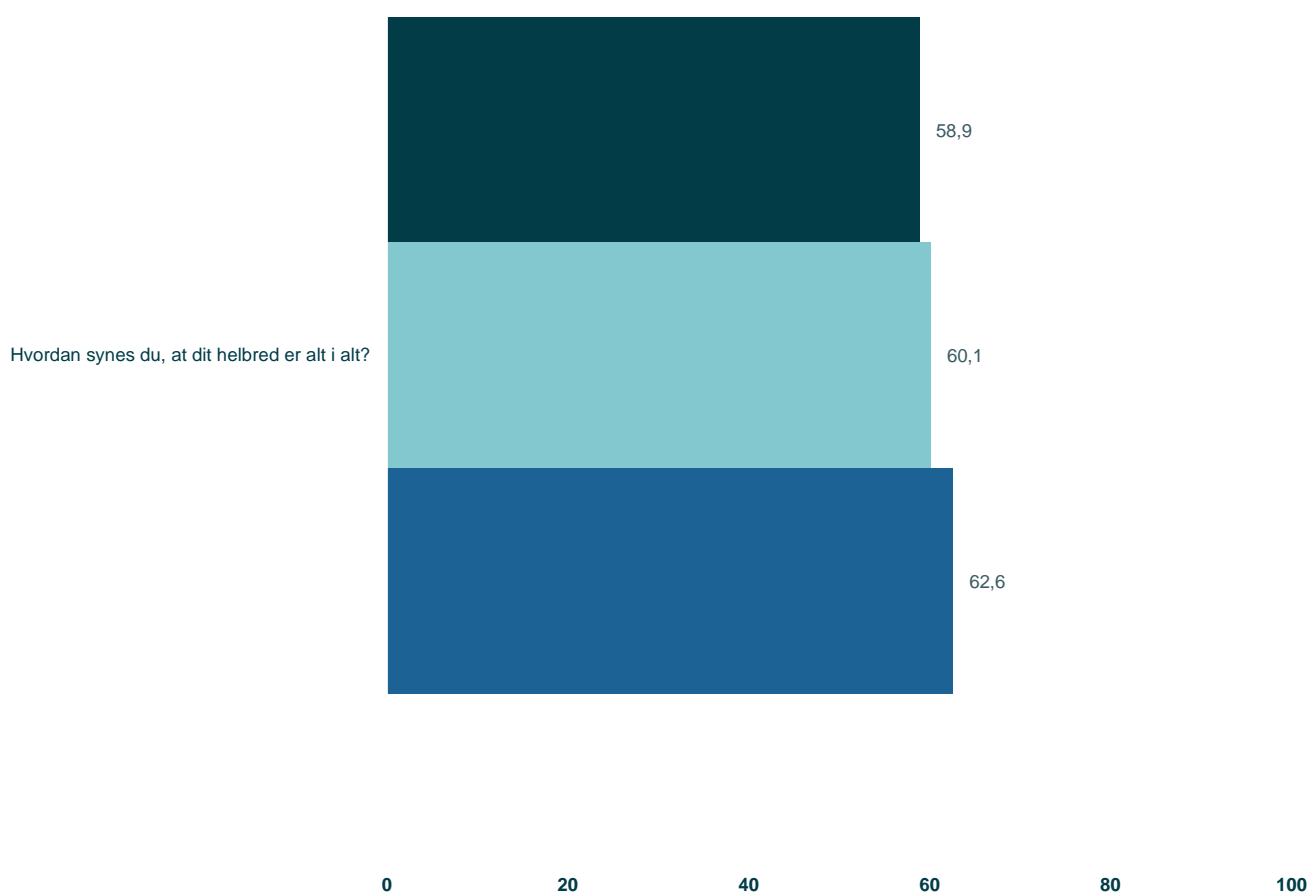
■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016



## Selvurderet helbred

58,9

Selvurderet helbred er medarbejderens vurdering af sin egen samlede helbredstilstand. Medarbejdernes vurdering af egen helbredstilstand hænger i nogle tilfælde sammen med eksempelvis fravær og tidlig pension.



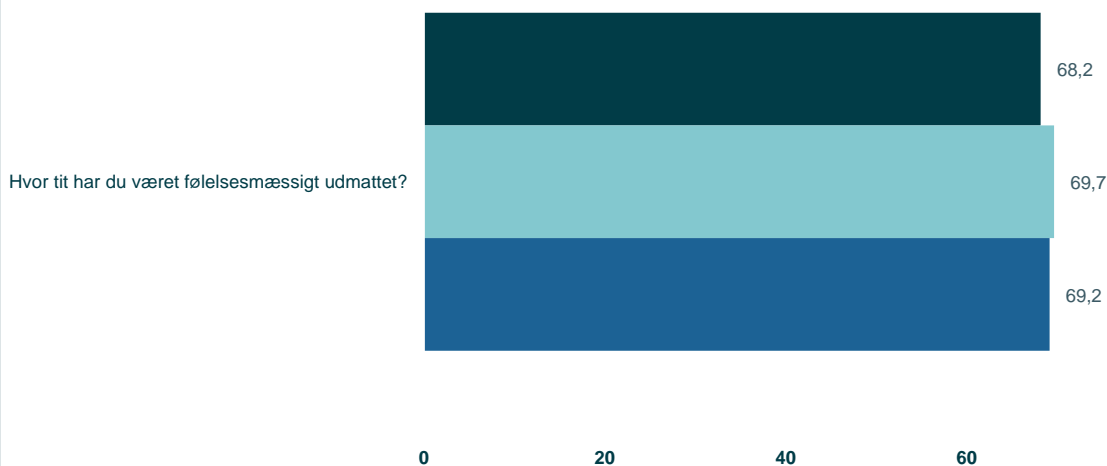
### Selvurderet helbred

	Dårligt	Mindre godt	Godt	Vældig godt	Fremragende	2020	2018	2016
Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?	77	503	1318	1025	408	58,9	60,1	62,6
<b>Selvurderet helbred total</b>	<b>77</b>	<b>503</b>	<b>1318</b>	<b>1025</b>	<b>408</b>	<b>58,9</b>	<b>60,1</b>	<b>62,6</b>

## Udbrændthed

65,8

Udbrændthed handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse. En høj grad af udbrændthed hænger sammen med højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.



### Udbrændthed

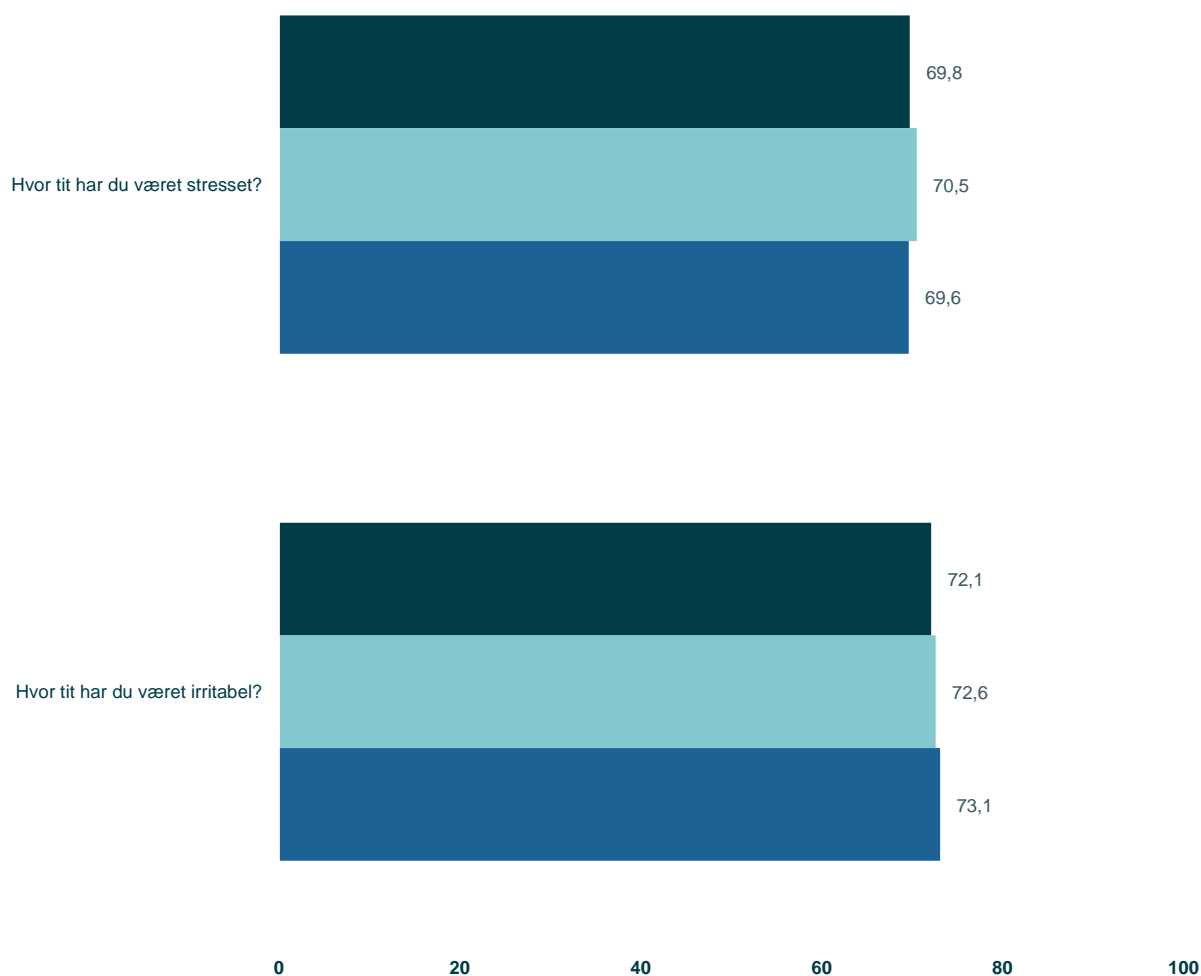
	En stor del af tiden					2020	2018	2016
	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt			
Hvor tit har du følt dig udkørt?	74	434	819	1647	357	63,4	64,5	64,1
Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet?	44	378	688	1554	667	68,2	69,7	69,2
<b>Udbrændthed total</b>	<b>118</b>	<b>812</b>	<b>1507</b>	<b>3201</b>	<b>1024</b>	<b>65,8</b>	<b>67,1</b>	<b>66,6</b>

■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Stress

70,9

Korttids-stress kan være nyttigt og godt, når medarbejdere skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet.

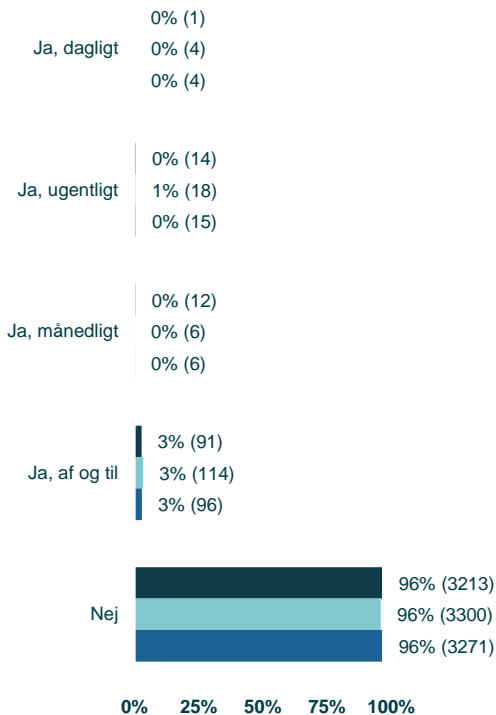


Stress	En stor del af tiden					2020	2018	2016
	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt			
Hvor tit har du været stresset?	47	304	667	1596	717	69,8	70,5	69,6
Hvor tit har du været irriteret?	22	231	553	1828	697	72,1	72,6	73,1
<b>Stress total</b>	69	535	1220	3424	1414	70,9	71,6	71,4

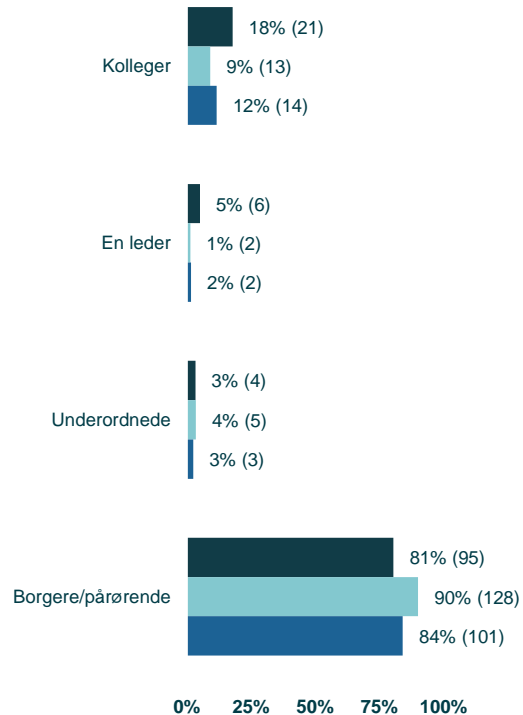
■ Aabenraa Kommune - 2020  
■ Aabenraa Kommune - 2018  
■ Aabenraa Kommune - 2016

## Resultater - Krænkende adfærd

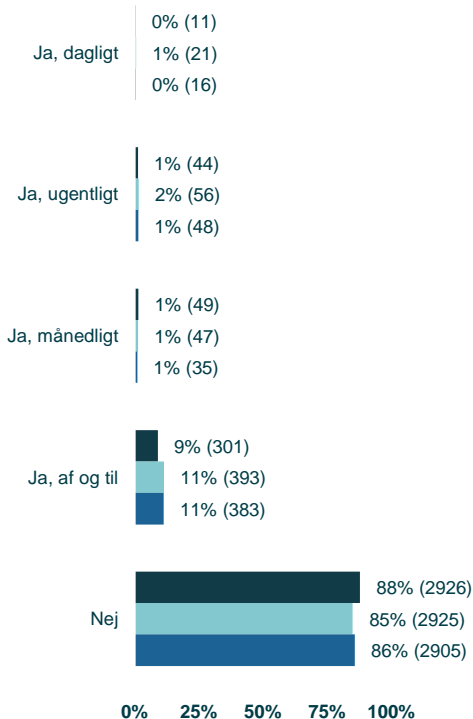
**Uønsket seksuel opmærksomhed** - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?



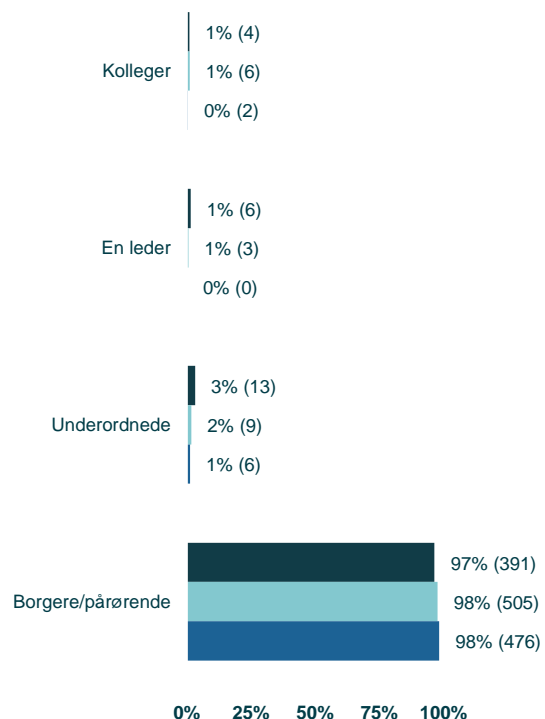
**Uønsket seksuel opmærksomhed** - Hvis ja, fra hvem?



**Trusler om vold** - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

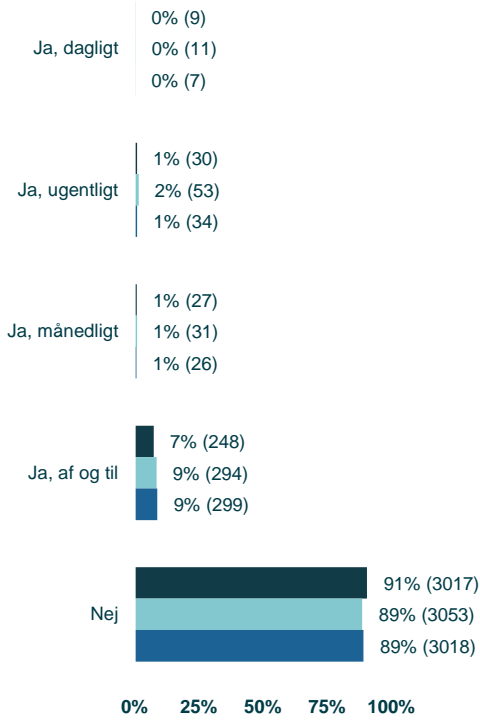


**Trusler om vold** - Hvis ja, fra hvem?

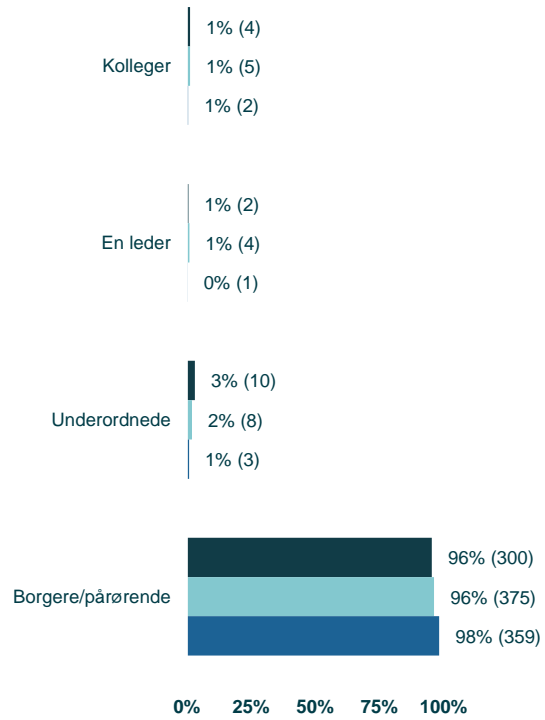


## Resultater - Krænkende adfærd

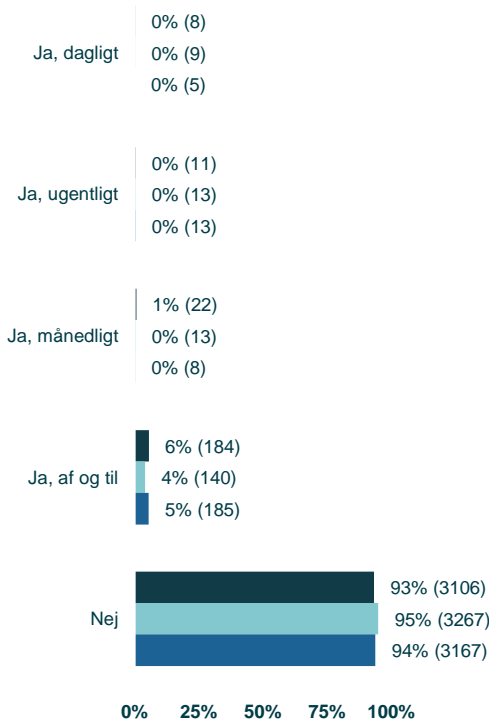
### Fysisk vold - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?



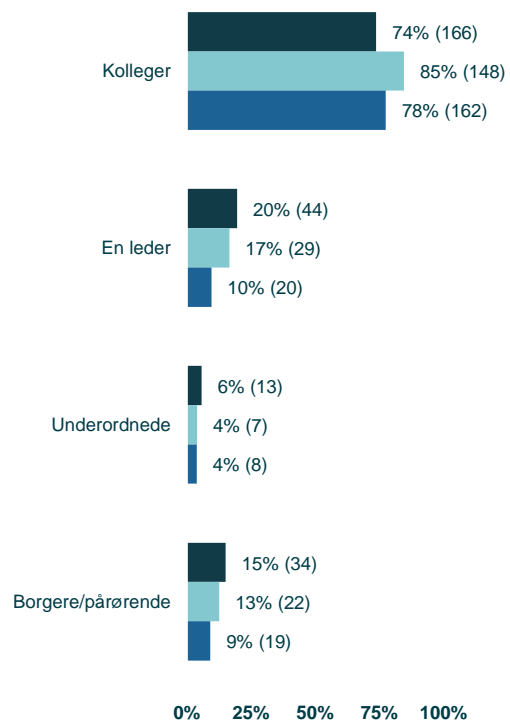
### Fysisk vold - Hvis ja, fra hvem?



### Mobning - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?



### Mobning - Hvis ja, fra hvem?



## Hvad så nu?

Det er vigtigt at trivselsundersøgelsens resultater bliver fulgt op på med konkrete initiativer på jeres arbejdsplads og at I bruger anledningen til at drøfte og arbejde med jeres trivsel lokalt. En trivselsundersøgelse der ikke bliver efterbehandlet på arbejdspladsen kan have negativ indvirkning på trivslen, da det kan skabe frustration hos den enkelte medarbejder.

Denne rapport er blot en del af jeres kortlægning af trivslen på arbejdspladsen. I kan nu med afsæt i rapporten blandt andet drøfte;

- Hvordan er helhedsindtrykket?
- Er der noget der overrasker?
- Er der dimensioner i rapporten som skiller sig ud?
- Hvilke resultater er særligt vigtige for jeres arbejdsplads?
- Er der sket en forbedring af trivslen siden sidste trivselsmåling?

Trivsel hænger nøje sammen med at kunne udføre et meningsfuldt arbejde sammen med gode kolleger i velfungerende rammer. Ved at sørge for en god, tillidsfuld og fælles dialog om trivsel i tilknytning til jeres kerneopgave, er trivselsarbejdet godt i gang.

På medarbejderportalen kan du finde inspiration til det videre arbejde med trivsel og psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Har du brug for hjælp?

### **Anja Holl Knæhus**

MED- og arbejdsmiljøkonsulent

Tlf.: 7376 7155

Mail: ahk@aabenraa.dk

### **Klaus Moldt**

MED- og arbejdsmiljøkonsulent

Tlf.: 7376 7168

Mail: kmold@aabenraa.dk



**analyzer**