

Områdeudvalg for Skole og Undervisning (Områdeudvalg for Skole og Undervisning)

12-11-2024 08:00 - 11:30

Aabenraa Rådhus lokale 191

Information: Formøde for medarbejdere fra kl. 8.00-8.45.

Tilstede: Rasmus Andreassen, Mads Lund, Michael Petersen, Claudia Craft Johnsen, Ulla Bork, Merete Neuschild, Dorrit Knudsen, Stig Munk-Hansen, Rasmus Schrøder, Gitte Nørregaard

Afbud: Merete Eriksen Gissel, Gitte Lind-Nielsen, Lene Assenholm Kristensen, Søren E. Lüdeking,

Referent: Tanja Ruwald

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Udvikling af gode børne- og ungefællesskaber.....	1
Punkt 3: Orientering fra ledelse, medarbejdere og øvrige MED-udvalg m.fl. samt nyt fra HMU.....	3
Punkt 4: Trivselsmåling for skoleområdet.....	4
Punkt 5: Evaluering af MED-møderne.....	6
Punkt 6: Mødedatoer 2025.....	6
Punkt 7: Evt.....	7

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Referat

Godkendt

Punkt 2: Udvikling af gode børne- og ungefællesskaber

Baggrund

Børne- og Uddannelsesudvalget godkendte d. 2. september 2024 retningspapiret Udvikling af gode børne- og ungefællesskaber (<https://dagsordener.aabenraa.dk/vis?Referat-Boerne--og-Uddannelsesudvalg-d.02-09-2024-kl.15.30&id=15b0f0f8-e9af-4817-a8f2-a1e25a0199e3> – se punkt nr. 131).

Retningspapiret er udarbejdet med udgangspunkt i erfaringer fra udvalgets studietur til Norge i februar 2024, den nationale aftale om folkeskolen 'Frihed og fordybelse' af 19. marts 2024 samt kommunens udviklingsstrategi 2035, Det Gode Liv, og den sammenhængende børne-, unge- og familierpolitik, Sund Opvækst. Både i Det Gode Liv og Sund Opvækst fremhæves vigtigheden af fællesskaber og fællesskabernes rolle i det gode liv.

Retningspapiret vil udgøre rammen for udviklingen af gode børne- og ungefællesskaber i Aabenraa Kommune, og der er formuleret følgende målsætning for arbejdet: *"Vi vil udvikle gode børne- og ungefællesskaber, hvor alle lærer, udvikler sig og trives, så de kan udvikle livsduelighed og udfolde deres potentialer"*.

På vejen mod målsætningen vil der blive arbejdet med følgende fire spor, som skal bidrage til at sætte retningen for udviklingen af gode børne- og ungefællesskaber i Aabenraa Kommune:

1. Det gode dagtilbud for alle børn
2. Det gode skoletilbud for alle børn og unge
3. Styrket og koordineret støttesystem
4. Rammer og ressourcer.

Børne- og Uddannelsesudvalget godkendte d. 7. oktober 2024 en proces for udvikling af gode børne- og ungefællesskaber (<https://dagsordener.aabenraa.dk/vis?Referat-Boerne--og-Uddannelsesudvalg-d.07-10-2024-kl.15.30&id=d61a137a-5726-4fa0-b329-b422e68bd83f> – se punkt nr. 144).

Som del af processen er det besluttet, at institutionslederne på ledermøder og område-MED skal have mulighed for at komme med input til, hvilke indsatser der i første omgang kan iværksættes under sporene.

Retningspapiret er vedlagt som bilag.

Udviklingskonsulent Peter Kjær Lisbjerg, fra forvaltningen, deltager under dette punkt.

Mål: At drøfte input til mulige indsatser under sporene for udvikling af gode børne- og ungefællesskaber i Aabenraa Kommune.

Tovholder:

Rasmus Andreassen

Referat

Udvikling af gode børne- og ungefællesskaber er et fælles samarbejde på tværs af forvaltningen.

Områdeudvalget blev bedt om at komme med input/idéer til gode børne- og ungefællesskaber.

Peter Lisbjerg noterede input fra Område-MED, og bringer dem med videre i processen.

Udvikling af gode børne- og ungefællesskaber

Mission

Aabenraa Byråd har i 2022 godkendt udviklingsstrategi 2035, Det Gode Liv, med missionen:
"I Aabenraa Kommune skaber vi det gode liv sammen."

I kommunens børne-, unge- og familiepolitik, Sund Opvækst, er dette uddybet:
"Alle børn har ret til et godt børneliv med gode udviklingsmuligheder og nære og ansvarlige voksne, der kan give omsorg og støtte. Børn skal anerkendes for det, de gør, og for dem, de er."

Det betyder at vi vil:

- Skabe de bedst mulige rammer for, at alle børn kan vokse op i trygge, sunde og udviklende miljøer, hvor de kan udvikle livsduelighed og udfolde deres potentialer.
- Arbejde for, at alle børn trives og udvikler sig som en del af fællesskaber i dagtilbud, skole, familie og fritid."

I Sund Opvækst er det også beskrevet, at udgangspunktet for alle kommunens børn og unge er de almene fællesskaber.

På denne baggrund er en målsætning for Børne- og Uddannelsesudvalget:

**Udvikling af gode børne- og ungefællesskaber
hvor alle lærer, udvikler sig og trives, så de kan udvikle
livsduelighed og udfolde deres potentialer**

Hvorfor

I Aabenraa Kommunes udviklingsstrategi, Det Gode Liv, er en del af visionen, at Aabenraa Kommune vil være et aktivt og sundt fællesskab, hvilket blandt andet uddybes således:

"Vi har aktive og sunde fællesskaber, når vi styrker både den mentale og den fysiske sundhed, når vi indgår i sociale relationer, og når alle har mulighed for at være en del af vores mangeartede og stærke fællesskaber. Vi vil give mulighed for et aktivt hverdagsliv, hvor de sunde valg også er de lette valg. Vi tror på, at det at udvikle og være en del af et aktivt og sundt fællesskab er afgørende for, at vi skaber Det Gode Liv sammen".

Vigtigheden af fællesskaber er ligeledes fremhævet i kommunens børne-, unge- og familiepolitik, Sund Opvækst, hvor det i forordet fremgår:

"Centralt for Det Gode Liv er dét at være del af et fællesskab. I Aabenraa Kommune ønsker vi, at alle børn skal opleve, at de er del af et inkluderende fællesskab med fokus på læring, udvikling og trivsel. De fællesskaber, som børn og unge vokser op i - i familien, dagtilbud, skole og fritid - er afgørende for det gode børneliv og for udvikling af livsduelighed".

Netop målet om fællesskaber, hvor alle kan lære, udvikle sig og trives, er også en central del af nogle af de internationale forpligtelser, som Danmark er en del af. Danmark underskrev i 1994 Salamanca-erklæringen sammen med 91 andre lande (1). Her fremhæves blandt andet betydningen af at kunne tilbyde uddannelse til børn og unge mennesker med særlige uddannelsesmæssige behov i det ordinære uddannelsessystem, og at alle børn så vidt muligt skal lære sammen uanset de enkelte børns vanskeligheder og forskelle. Danmark har ligeledes tiltrådt FN-konventionen for mennesker med handicap i 2009, hvor der blandt andet

fremhæves et inkluderende uddannelsessystem på alle niveauer og vigtigheden af, at personer med handicap får den nødvendige støtte i det almindelige uddannelsessystem (2).

I den seneste nationale aftale om folkeskolen, Frihed og fordybelse, af 19. marts 2024, er der fokus på, at folkeskolens fællesskaber skal kunne mere for flere (3). En arbejdsgruppe skal komme med forslag til justeringer af de lovgivningsmæssige rammer for folkeskolens specialundervisning og anden specialpædagogiske bistand. Formålet med dette er at styrke inklusionen, så flere elever kan blive i almenundervisningen. Dette uddybes tillige i aftalen om kommunernes økonomi for 2025 mellem regeringen og KL (4). Her fremgår det, at folkeskolens almentilbud skal kunne mere for flere elever og skal styrkes via indsatser, som bidrager til at skabe stærkere inkluderende fællesskaber. Ligeledes har der i de seneste større, nationale aftaler på dagtilbudsområdet om styrket kvalitet i dagtilbud fra juni 2017 (5) og minimumsnormeringer fra december 2020 (6) været fokus på fællesskaber i dagtilbud, hvor alle børn lærer, udvikler sig og trives.

Vigtigheden af og behovet for fokus på fællesskaber, hvor alle børn og unge har mulighed for at lære, udvikle sig og trives, understreges derudover af en række analyser, forskning og data:

- Unge, der har gået i segregeret specialtilbud i grundskolen, gennemfører i mindre grad en ungdomsuddannelse og er i højere grad på offentlig forsørgelse 10 år efter 9. klasse. Af de unge, der har gået i segregeret specialtilbud, var 20 % på førtidspension i 2022 (8).
- Andelen af elever, der gik fra specialtilbud til et almentilbud i grundskolen, var i skoleåret 2021/22 den laveste i otte år på landsplan (9).
- Dansk forskning viser, at børn og unge i gråzonen mellem et alment og et specialtilbud på sigt klarer sig bedst fagligt ved et tilbud i eller tæt på det almene tilbud (10).
- Anden dansk forskning viser, at der allerede i vuggestuer kan ses signifikante forskelle i børns sociale, emotionelle, sproglige og tidlige matematiske kompetencer. Både ved 3-årsalderen og skolestart er kompetenceforskellene helt op til to år mellem de svagest stillede børn og gennemsnittet (11).
- Norsk forskning viser, at styrkelse af de almene tilbud i dagtilbud og skoler gennem blandt andet tidlig indsats, kompetenceudvikling, de rette støttesystemer og fokus på læringsmiljøet frem for det enkelte barn kan løse udfordringer i arbejdet med størstedelen af de børn og unge, der modtager specialindsatser (12).
- International forskning viser, at inkluderende læringsfællesskaber har en positiv effekt på børns kognitive og sociale udvikling (13).
- Fritidsfællesskaber bidrager til børn og unges mentale sundhed (14).

Ovenstående danner udgangspunkt for vores målsætning:

Vi vil udvikle gode børne- og ungefællesskaber, hvor alle lærer, udvikler sig og trives, så de kan udvikle livsduelighed og udfolde deres potentialer.

Vejen mod målsætningen

Indfrielse af målsætningen vil kræve forandringer.

Det vil fordre udvikling, omstilling og forandringer på mange områder, og ikke mindst samarbejde og inddragelse af relevante parter. Det er derfor også en proces, der vil tage tid, så den gennemføres med kvalitet i tilbuddene til alle børn og unge.

Udgangspunktet for alle vores børn og unge i kommunen er almene fællesskaber, som det er beskrevet i kommunens børne-, unge- og familiepolitik, Sund Opvækst. Vi tror på, at det er bedst for alle børn og unges læring, udvikling og trivsel, at alle er så tæt som muligt på almenområdet og hverdagslivet i deres lokale dagtilbud eller skole. Hjælp og støtte sker med udgangspunkt i barnets hverdagsliv og så tæt på almenområdet som muligt. Således skal hjælp og støtte så vidt muligt ske i almene fællesskaber og målrettes læringsmiljøet og fællesskabet frem for den enkelte, så den kommer flest muligt til gode. En del af vejen mod målsætningen er derfor også, at en større andel af børn og unge skal være en del af de almene tilbud i deres lokale dagtilbud og skole, og at andelen af børn og unge i specialtilbud skal falde. Der vil fortsat være nogle børn og unge, der har brug for et helt særligt og højt specialiseret tilbud.

Fokus er på, at vi skal bruge vores samlede ressourcer på en anden måde, så en større del af ressourcerne kan komme endnu flere børn og unge til gode og bidrage til målsætningen: udvikling af gode børne- og ungefællesskaber for alle, hvor de lærer, udvikler sig og trives, så de kan udvikle livsduelighed og udfolde deres potentialer.

Udgangspunktet for arbejdet mod indfrielse af målsætningen er, at vores dagtilbud og skoler kan imødekomme alle børns og unges behov for læring, udvikling og trivsel.

For at udvikle gode børne- og ungefællesskaber vil vi arbejde med følgende spor:

Spør 1: Det gode dagtilbud for alle børn

En fortsat og styrket udvikling af fællesskaber med læring, udvikling og trivsel for alle børn i dagtilbud, hvor kvalitet og faglighed er i fokus.

Spør 2: Det gode skoletilbud for alle børn og unge

En fortsat og styrket udvikling af fællesskaber med læring, udvikling og trivsel for alle børn i vores skoler, hvor kvalitet og faglighed er i fokus.

Spør 3: Styrket og koordineret støttesystem

En yderligere udvikling af vores samlede støttesystem til sikring af en større sammenhæng og koordinering, der understøtter den ønskede udvikling.

Spør 4: Rammer og ressourcer

Et kontinuerligt fokus på, om rammer og ressourcer understøtter den ønskede udvikling.

Under sporene vil der være initiativer, der understøtter målsætningen. Forvaltningen vil løbende udarbejde oplæg til beslutning og efterfølgende opfølgning på de besluttede initiativer.

Fakta

Der er i 2024 15 børn, der går i Lille Kolstrup Specialbørnehave, svarende til 0,6 % segregerede. Der er i 2024 ca. 21 børn i minigrupper, men pr. 1. januar 2025 er minigrupperne nedlagt, og børnene vil herefter være i de almene dagtilbud.

Budgettet for 2024 er på 290 mio. kr. til de 2.800 børn i dagpleje og kommunale, selvejende og private daginstitutioner, mens budgettet til børn i specialbørnehave er på 7,9 mio. kr. svarende til 2,7 % af budgettet.

Budgettet til Specialpædagogisk Team, som understøtter almene dagtilbud, er på 9,3 mio. kr.

Fakta

På skoleområdet er der 410 elever, der går i specialtilbud – enten specialskole eller specialklasser (juni 2024).

Andelen af elever, der går i specialtilbud i Aabenraa Kommune, har i alle de år, Børne- og Undervisningsministeriet har opgjort segregering, ligget over landsgennemsnittet. Samtidig viser tallene, at en større og større andel af eleverne segregeres, jo ældre eleverne er – både i Aabenraa Kommune og på landsplan (7).

På skoleområdet bruges 24 % af budgettet på de elever, der går i et specialtilbud. Dermed er der 76 % af budgettet til de øvrige elever i almene tilbud (budget 2024).

Fakta

I skoleåret 2022/23 aflagde 89,7% af eleverne i almenklasser i Aabenraa Kommunes folkeskoler alle obligatoriske prøver ved 9. klasses afgangsprøve. For eleverne i specialklasser var andelen 16,7% (7).

I skoleåret 2022/23 var andelen af elever i almen- og specialklasser i Aabenraa Kommunes folkeskoler, der fik mindst 02 i dansk og matematik ved 9. klasses afgangsprøve, på 83,1 %. På landsplan var tallet 86,5 % (7).

I Aabenraa Kommune havde 7,5 % af de 15-24 årige i 2023 ingen tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarked. På landsplan var dette tal 6,3 % (15).

På landsplan havde ca. 30% af de segregerede elever fuldført en ungdomsuddannelse 10 år efter afslutningen på 9. klasse mod 90% af de almene elever (8).

På landsplan modtog ca. 50% af de segregerede elever en offentlig forsørgelsesydelse 10 år efter afslutningen på 9. klasse, heraf var ca. 20% på førtidspension. Blandt de almene elever modtog ca. 10% en forsørgelsesydelse, primært dagpenge eller kontanthjælp (8).



Kilder

- (1) [Verdenskonference om Specialundervisning: Adgang og Kvalitet. Salamanca-erklæringen \(1994\)](#). (Børne- og Undervisningsministeriets hjemmeside).
- (2) [FN's konvention om rettigheder for personer med handicap \(2009\)](#). (Social-, Bolig- og Ældreministeriets hjemmeside).
- (3) [Børne- og Undervisningsministeriet \(2024\). Aftale om folkeskolens kvalitetsprogram – frihed og fordybelse af 19. marts 2024](#).
- (4) [Finansministeriet \(2024\). Aftale om kommunernes økonomi for 2025](#).
- (5) [Børne- og Socialministeriet \(2017\). Aftale om "Stærke dagtilbud – alle børn skal med i fællesskabet" af 9. juni 2017](#).
- (6) [Børne- og Undervisningsministeriet \(2020\). Aftale om minimumsnormeringer af 5. december 2020](#).
- (7) [Børne- og Undervisningsministeriet. Uddannelsesstatistik – Grundskolen](#).
- (8) [KL \(2024\). 10 år efter specialtilbud 2024](#).
- (9) [Momentum \(2023\). Stigningen fortsætter: Flere og flere elever ender i specialtilbud](#).
- (10) [VIVE \(2022\). Støtte, støttebehov og elevresultater. Delrapport 1. Inkluderende læringsmiljøer og specialpædagogisk bistand](#).
- (11) [Rambøll Management Consulting, Aarhus Universitet og Syddansk Universitet \(2016\). Børns tidlige udvikling og læring i dagtilbud](#).
- (12) [Thomas Nordahl m.fl. \(2018\). Inkluderende fællesskab for barn og unge. Ekspertgruppen for barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging](#).
- (13) [Thomas Hehir m.fl. \(2018\). A summary of the evidence on inclusive education](#).
- (14) [Sundhedsstyrelsen \(2023\). Karakteristika af det mentalt sundhedsfremmende fritidsfællesskab for unge](#).
- (15) [Børne- og Undervisningsministeriet. Uddannelsesstatistik – Forberedende Uddannelse](#).

Punkt 3: Orientering fra ledelse, medarbejdere og øvrige MED-udvalg m.fl. samt nyt fra HMU

Baggrund

Fælles orientering

Mål

Orientering fra ledelse, medarbejdere og øvrige MED-udvalg m.fl. samt nyt fra HMU

Tovholder

Rasmus Andreassen

Referat

Ledelsen

- Kongehøj, Tinglev og Genner skole er med i et samarbejde om "en skole der kan mere for flere"
- Evaluering af læseferien/løfteevnen
- Rasmus har deltaget på mødet for dagtilbudslederne og medarbejdermødet i PPR – budskabet var at samarbejdspartnerne er afstemt fx inden møde med forældre

Medarbejdersiden

- DLF har været på kongres – oplevelsen de tog med hjem er, at det går godt i Aabenraa
- Chikane mod lærerne i privatlivet, nogle føler sig udsat
- Utryghed over forældretilfredshed i pædagoggruppen
- BUPL har kongres sidst i denne måned

Øvrige MED

HMU

- Medarbejderfest 9. maj 25 – der vil til kommende fest være en egenbetaling på 100 kr.
- Afgivet høringssvar til budgettet - der ses med bekymring på fordelingen af midler
- Døgn med direktionen

AMR

- Der arbejdes med indeklimaet
- Der er elektronisk valg til AMR mm. i perioden 2-13. december 24

Punkt 4: Trivselsmåling for skoleområdet

Baggrund

Aabenraa Kommune gennemfører hver andet år en tværgående trivselsundersøgelse på alle arbejdspladser i kommunen. Trivselsundersøgelsen er en del af den psykiske arbejdspladsvurdering (APV) og understøtter kommunens udviklingsstrategi **Det gode Liv**. En forudsætning for det gode liv er, at den tid vi tilbringer på arbejde er det gode arbejdsliv.

Formålet med trivselsundersøgelsen er at skabe dialog og udvikling omkring trivslen på den enkelte arbejdsplads. Det er således ikke selve målingen, der er det vigtigste, men undersøgelsen skaber udgangspunkt for en efterfølgende dialog om indsatsområder til bedring af trivslen på arbejdspladsen.

For Skole og Undervisning omhandler trivselsundersøgelsen 873 medarbejdere hvoraf 595 har besvaret undersøgelsen svarende til 68,2%.

Mål

Orientering om trivselsundersøgelsen for Skole og Undervisning 2024

Tovholder

Rasmus Andreassen

Referat

Der har i kommunen i år været trivselsmåling. Tallene viser at der er fremgang i forhold til sidste trivselsmåling.

Besvarelsesprocenten er 68%

- Generelt meget positivt
- Balance mellem arbejdsliv og privatliv, ses som et område der skal være opmærksomhed på
- Mere fokus på seniorordningen/politik
- Trivselsmålingerne for den enkelte skole skal behandles på skolens MED (den fulde rapport)

2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og Undervisning (UQ_4201)



Introduktion

2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og
Undervisning (UQ_4201)



Trivselsundersøgelse 2024

Forord

Formålet med trivselsundersøgelsen er at kortlægge trivsel, psykisk arbejdsmiljø og social kapital og dermed skabe et kvalificeret grundlag for dialog om og udvikling af trivslen på arbejdspladsen. Trivselsundersøgelsen er en del af den psykiske APV og indgår i det systematiske arbejdsmiljøarbejde, hvilket betyder, at resultatrapporten skal følges op af lokale dialoger mellem ledere og medarbejdere, og der skal igangsættes fælles tiltag og handlinger.

Metode og temaer

Trivselsundersøgelsen 2024 er baseret på en spørgeramme inspireret af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Spørgerammen er inddelt i en række temaer, der til sammen rummer 48 spørgsmål. Trivselsundersøgelsen spørger ind til følgende temaer, som på forskellig vis kan prioriteres i opfølgingsarbejdet.

- Arbejdets indhold og organisering
- Krav i arbejdet
- Samarbejde og ledelse
- Social kapital
- Trivsel på arbejdspladsen
- Balance mellem arbejdsliv og privatliv samt helbred
- Arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Hvordan navigerer jeg rundt?

Rapporten er opdelt i flere sider, som du kan bladre mellem med pilene i højre og venstre side. Du kan også se en liste over rapportens indhold og vælge mellem siderne i toppen ved at klikke på den nedadgående pil.

Ved at klikke på knappen 'Grafer' kan du ændre rapporten til at blive vist i fuldskræm. Det vil sige én grafik pr. side eller som tabeller.

Ved at klikke på de tre streger i øverste venstre hjørne kan du udskrive i PDF, PPT og Excel tabeller. Du trykker på fanen 'Download'.

Hvis du har adgang til flere rapporter, kan du altid tilgå de øvrige rapporter ved at klikke på 'Shared reports/Delte rapporter' på fanen i venstre side.

Afreportering af resultater

Din rapport indeholder en svarstatistik og en temaoversigt samt uddybende resultater for alle temaer og spørgsmål. For hvert tema er svarmønstret illustreret ved hjælp af et speedometer og ved hjælp af søjlediagrammer. Du kan også se, hvilke spørgsmål de enkelte temaer er baseret på, hvordan besvarelsene fordeler sig, en sammenligning med arbejdspladsens svar fra sidste måling i 2022 og totalen for Aabenraa Kommune i 2024 som helhed.

Generelt for pointene ved hvert spørgsmål gælder, at jo tættere I er på 100%, jo bedre vurderes trivslen i området.

Venlig hilsen

Personaleafdelingen, Aabenraa Kommune

Oversigt

Arbejdets indhold og organisering

Temaet omkring arbejdets organisering indeholder flere emner så som, at medarbejderne har indflydelse på, hvordan de udfører deres arbejdsopgaver, at medarbejderne oplever, at de har mulighed for at udvikle deres kompetencer og lære nyt samt oplevelsen af at have et meningsfuldt arbejde.

Krav i arbejdet

Krav i arbejdet betegner omfanget og sværhedsgraden af de opgaver, som medarbejderne skal kunne håndtere og løse i arbejdet. Krav er forbundet med de ressourcer, som er en nødvendig forudsætning for, at medarbejderne kan opfylde kravene. Spørgsmålene er centreret omkring arbejdstempo, arbejdsmængde og de følelsesmæssige krav i arbejdet.

Samarbejde og ledelse

Temaet omkring samarbejde og ledelse handler om at have klare mål og tydelig forventningsafstemning i forhold til opgaveløsningen. Samtidigt udforsker temaet, om den nødvendige information til at kunne løse jeres arbejdsopgaver er tilgængelig, om I har en kultur, hvor I gensidigt giver hinanden vigtig information, og om der er en oplevelse af, at arbejdet bliver anerkendt.

Temaet om social kapital er tæt forbundet med ledelse. Social kapital er tillid, retfærdighed og samarbejdsevne omkring kerneopgaven og bæres af en følelse af at blive behandlet retfærdigt. Det er vigtigt at have øje for, at trivslen på arbejdspladsen bæres af en respekt for og anerkendelse af hinanden, hvor ledelsesmæssig og kollegial støtte og opbakning er en fælles opgave.

Social kapital på arbejdspladsen

Social kapital er tillid, retfærdighed og samarbejdsevne omkring kerneopgaven. Social kapital på arbejdspladsen handler om de relationer, den tillid og de normer, der binder ledere og medarbejdere sammen om at skabe et solidt fundament for samarbejde og trivsel.

Når der er høj social kapital, føler medarbejderne sig retfærdig behandlet, de har tillid til hinanden, og der er fokus på fællesskab og samarbejdsevne. Dette skaber en arbejdspladskultur med stor respekt og anerkendelse, hvor alle tager ansvar for at støtte og bakke hinanden op. En stærk social kapital er afgørende for både arbejdsglæde og præstation, da den fremmer et psykologisk trygt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives og kan yde deres bedste.

Trivsel på arbejdspladsen

Trivsel på arbejdspladsen er afgørende for både medarbejdernes velbefindende og for arbejdspladsens succes som helhed. Trivsel handler om mere end blot fysisk sundhed; det omfatter også følelsen af at være værdsat, at have en meningsfuld arbejdsdag og at opleve støtte og anerkendelse fra kolleger og leder.

En arbejdsplads, der prioriterer trivsel, skaber et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne kan udvikle sig, tage ansvar og kan bidrage konstruktivt og positivt til arbejdsfællesskabet. God trivsel fører til højere arbejdsglæde, lavere sygefravær og en stærkere tilknytning til arbejdspladsen.

Balance mellem arbejdsliv og privatliv samt helbred

Balance mellem arbejdsliv og privatliv samt helbred handler om at finde en harmonisk fordeling mellem arbejdets krav og det personlige liv. Det indebærer at skabe plads til både professionel udvikling og personlig velbefindende, så stress og udbrændthed undgås. Når ledere og medarbejdere opnår en tilstand af balance, kan de opretholde et sundt fysisk og mentalt helbred, som gør dem i stand til at opleve øget trivsel samtidig med, at de kan præstere godt på arbejde. På arbejdspladser, hvor der er fokus på at støtte ledere og medarbejdere i balance, opnås til gengæld øget engagement og en tættere tilknytning til arbejdsfællesskabet.

Fysisk og psykisk vold

Fysisk og psykisk vold handler om vold fra borgere og/eller pårørende. I Aabenraa Kommune har vi den holdning, at vi ikke accepterer, at vores ledere og medarbejdere bliver udsat for fysiske og psykiske belastninger, og derfor har vi udarbejdet en delpolitik og to uddybende vejledninger. Følg linket på Medarbejderportalen for at læse mere.

[Fysisk og psykisk vold samt krænkende handlinger \(aabenraa.dk\)](#)

Fysisk og psykisk vold omhandler borgere og/eller pårørende, der udsætter medarbejdere for vold i henhold til følgende definitioner:

Fysisk vold er angreb mod kroppen i form af overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads og spyt.

Psykisk vold er trusler, der bliver fremsat over for medarbejderen. Den psykiske vold kan udtrykkes gennem både mundtlige og skriftlige trusler via sms, e-mail eller sociale medier mod medarbejderens sikkerhed som f.eks. trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen eller trusler mod medarbejderens familie. Psykisk vold kan også udtrykkes uden ord f.eks. knyttede næver jf. Arbejdstilsynets vejledning D.4.3-5.

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane er krænkelser, der foregår mellem medarbejdere eller mellem medarbejdere og deres ledere i overensstemmelse med følgende definitioner.

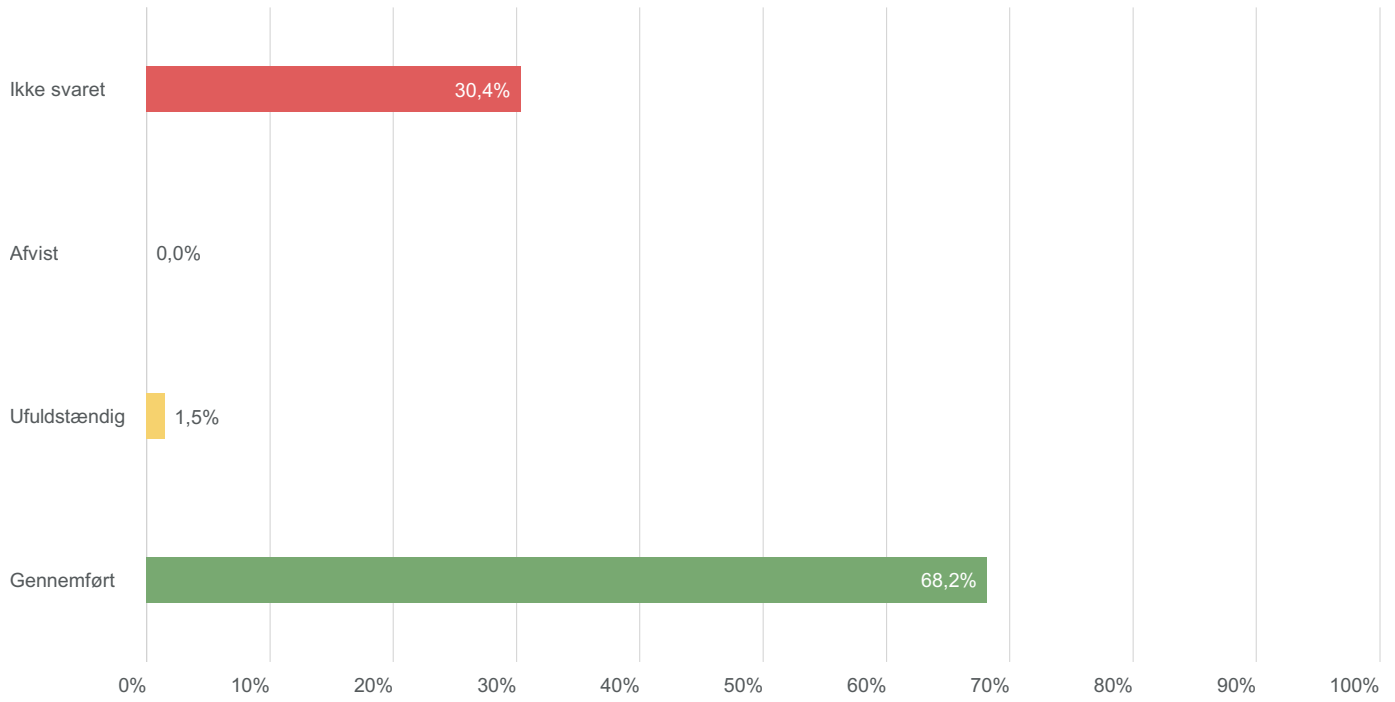
Krænkende handlinger er, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle (Arbejdstilsynets vejledning 4.3.1, februar 2019 side 2).

Mobning er, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem. Det, der endvidere adskiller mobning fra andre måder at krænke på, er, at det altid er den eller de samme personer eller grupper af personer, der systematisk udsættes for de krænkende handlinger. Ligesom det ofte er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger (Arbejdstilsynets vejledning 4.3.1, februar 2019 side 3).

Seksuel chikane er alle former for uønsket seksuel opmærksomhed.

Svarstatistik

i procent (%)



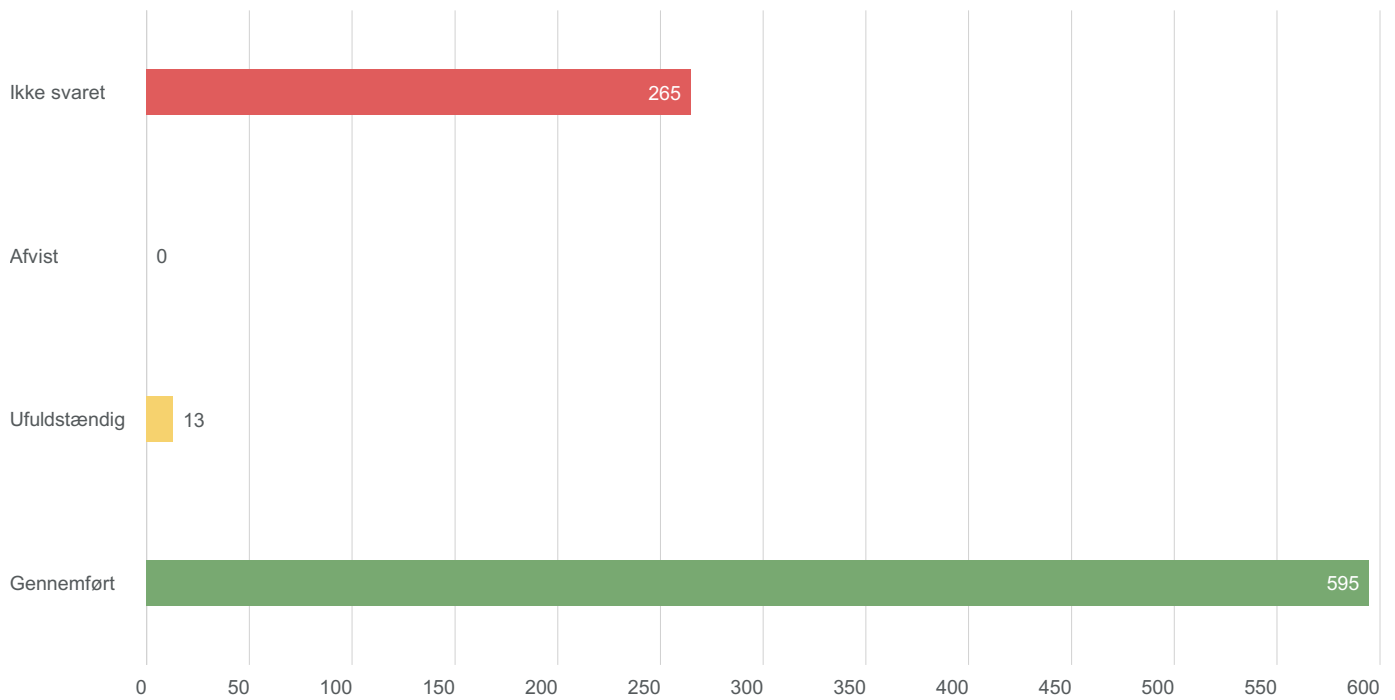
Observationer

Total

873

Svarstatistik

i antal (%)



Observationer

Total

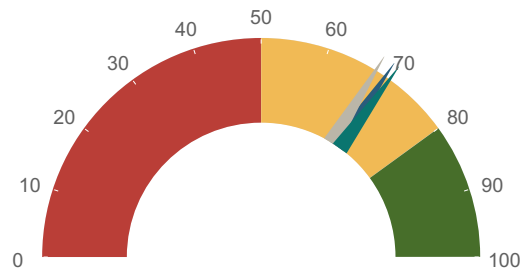
873

Temaoversigt

2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og
Undervisning (UQ_4201)



Tema oversigt



Observationer

Trivselsundersøgelse 2024

● Gennemsnit 69,15

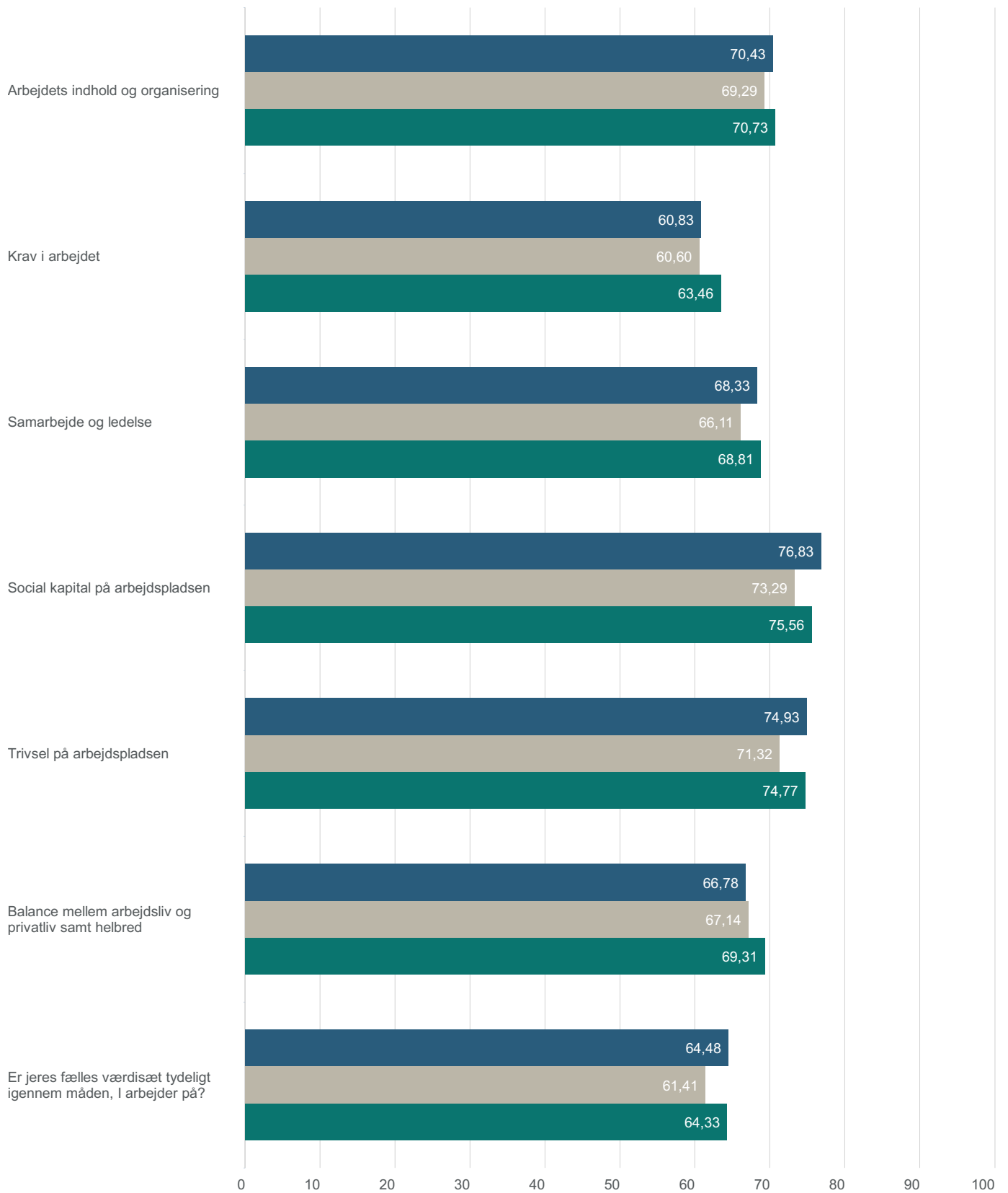
Trivselsundersøgelse 2022

● Gennemsnit 67,53

Aabenraa Kommune - Total - 2024

● Gennemsnit 69,93

Tema oversigt

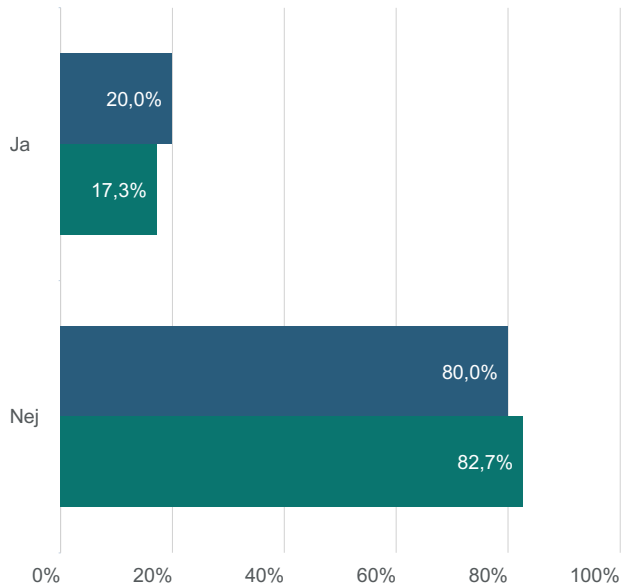


Observationer

- Trivselsundersøgelse 2024
- Trivselsundersøgelse 2022
- Aabenraa Kommune - Total - 2024

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk og/eller psykisk vold på dit arbejde fra borgere eller pårørende?

Frekvens(%)

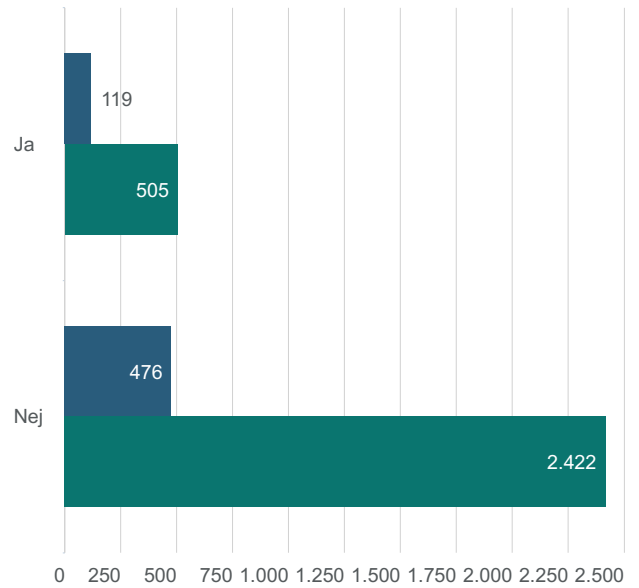


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	595
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	2,927

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk og/eller psykisk vold på dit arbejde fra borgere eller pårørende?

Antal (#)

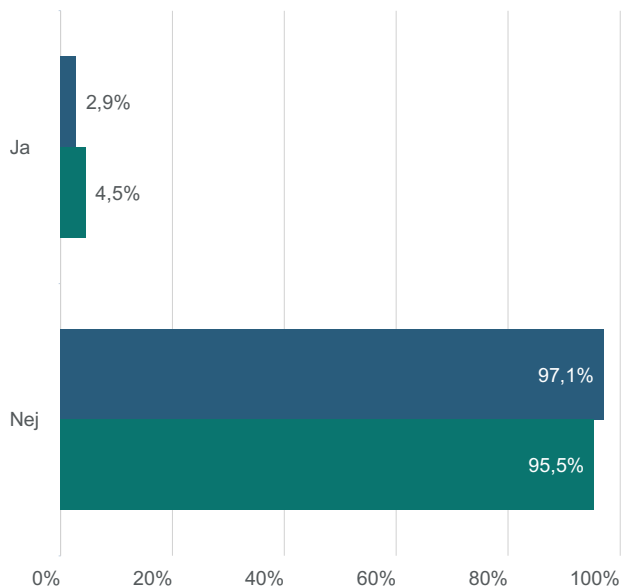


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	595
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	2,927

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane?

Frekvens (%)

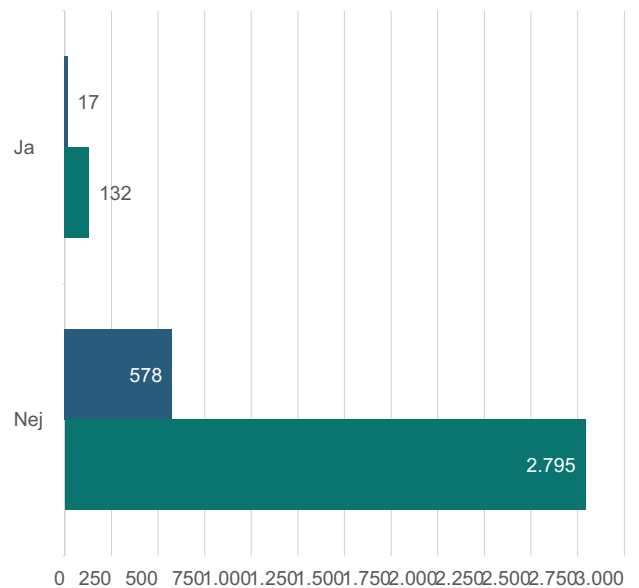


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	595
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	2,927

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane?

Antal (#)

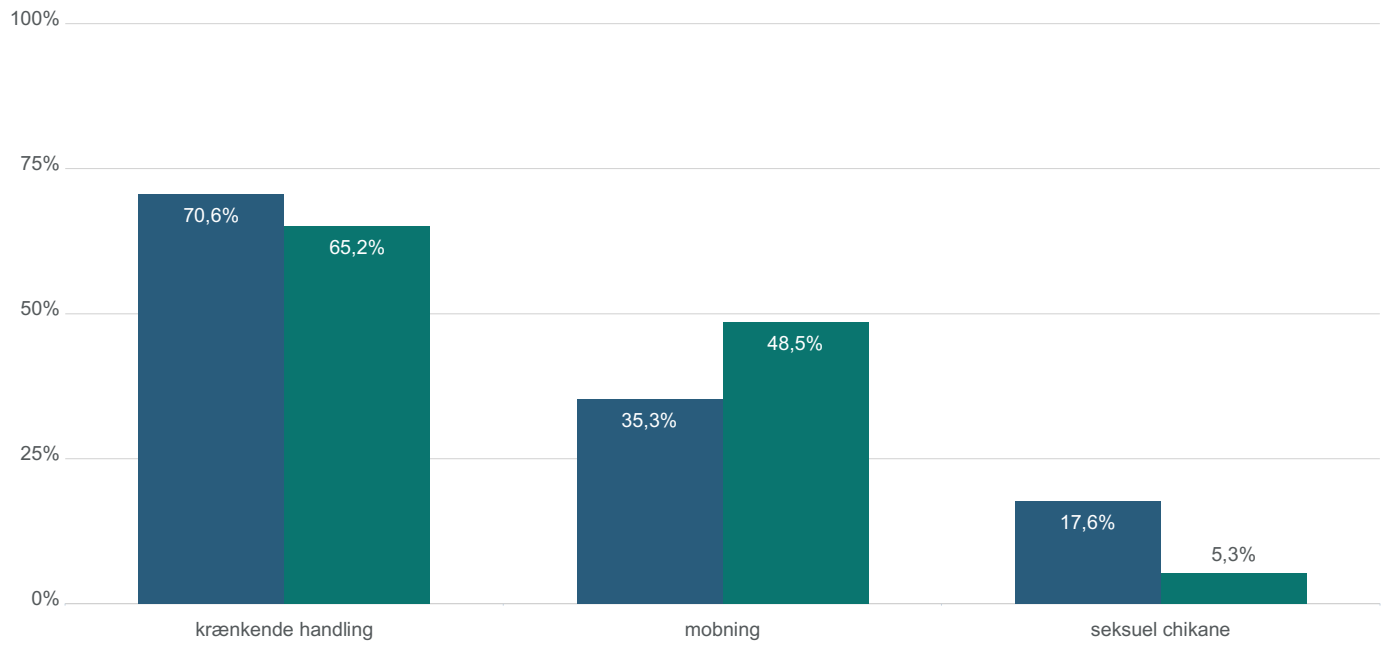


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	595
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	2,927

Hvilken handling har du oplevet?

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane? - Ja



Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024

17

● Aabenraa Kommune - Total - 2024

132

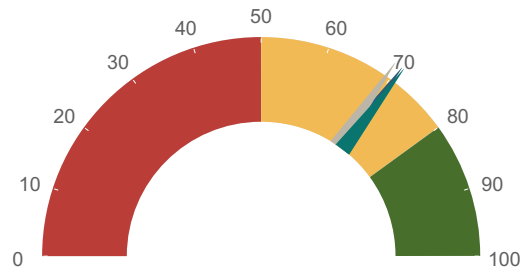
Arbejdets indhold og organisering

2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og
Undervisning (UQ_4201)



Arbejdets indhold og organisering

Arbejdets organisering indeholder flere underemner så som, at medarbejderne har indflydelse på, hvordan de udfører deres arbejdsopgaver, at medarbejderne oplever, at de har mulighed for at kunne udvikle deres kompetencer og lære nyt gennem arbejdet og oplevelsen af at have meningsfuldt arbejde.



Observationer

Trivselsundersøgelse 2024

595

● Gennemsnit

70,43

Trivselsundersøgelse 2022

721

● Gennemsnit

69,29

Aabenraa Kommune - Total - 2024

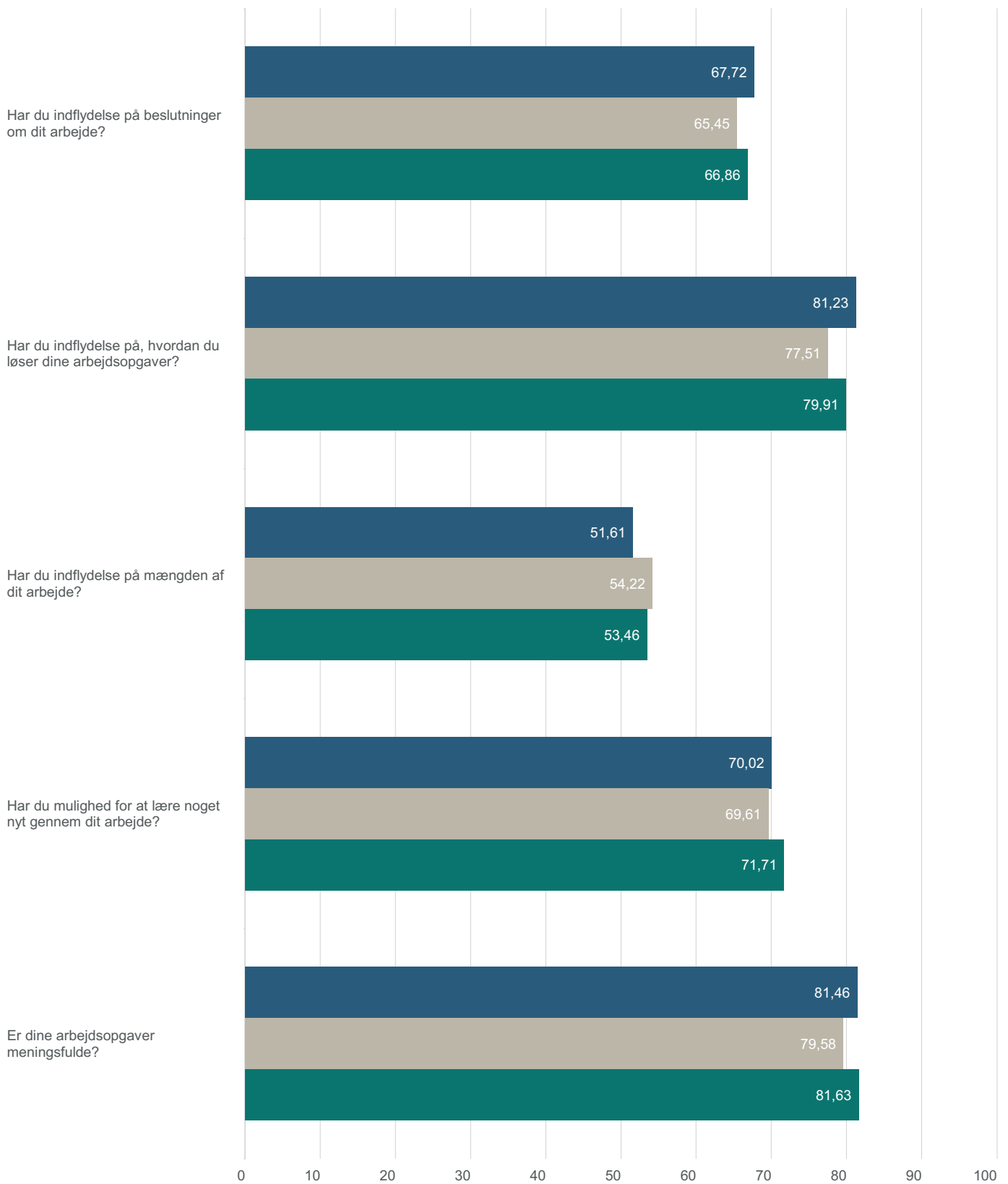
2,927

● Gennemsnit

70,73

Arbejdets indhold og organisering

Spørgsmål | Gennemsnit

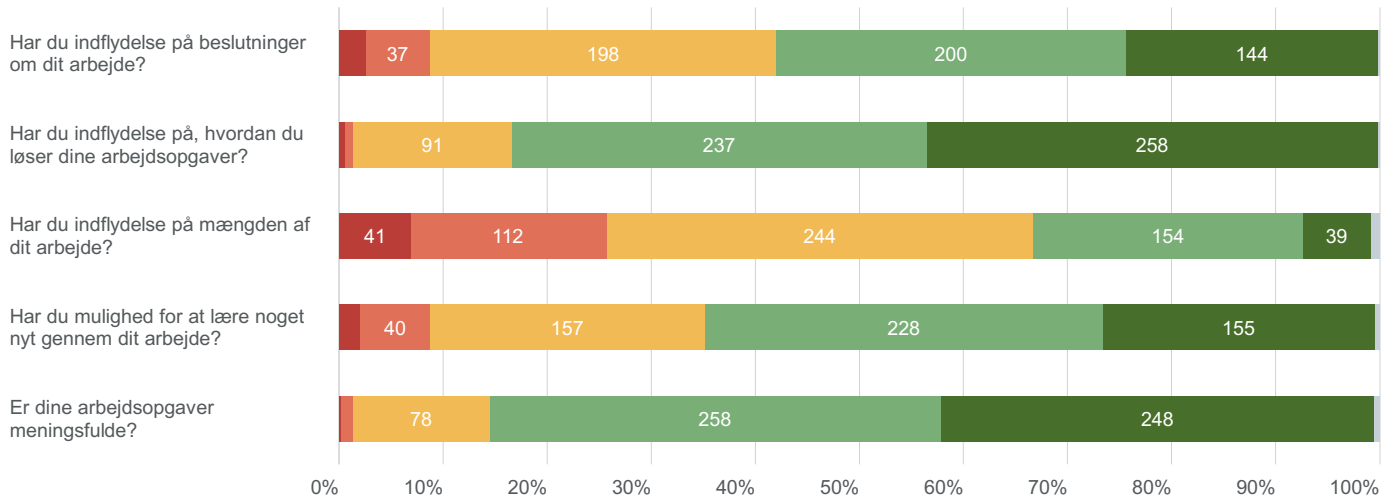


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	595
● Trivselsundersøgelse 2022	721
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	2,927

Arbejdets indhold og organisering

Spørgsmål | Antal



Observationer

Total

595

- 1 - I meget lav grad
- 2 - I lav grad
- 3 - Delvist
- 4 - I høj grad
- 5 - I meget høj grad
- Ved ikke

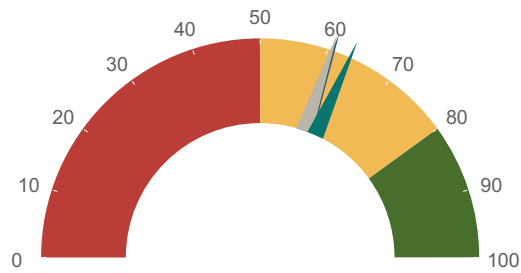
Krav i arbejdet

2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og
Undervisning (UQ_4201)



Krav i arbejdet

Krav i arbejdet er en samlet betegnelse for mængden og sværhedsgraden af de opgaver, som medarbejderen skal kunne overskue og håndtere. Krav er tæt forbundet med de ressourcer, der er en nødvendig forudsætning for, at medarbejderen kan opfylde kravene.



Observationer

Trivselsundersøgelse 2024

595

● Gennemsnit

60,83

Trivselsundersøgelse 2022

721

● Gennemsnit

60,60

Aabenraa Kommune - Total - 2024

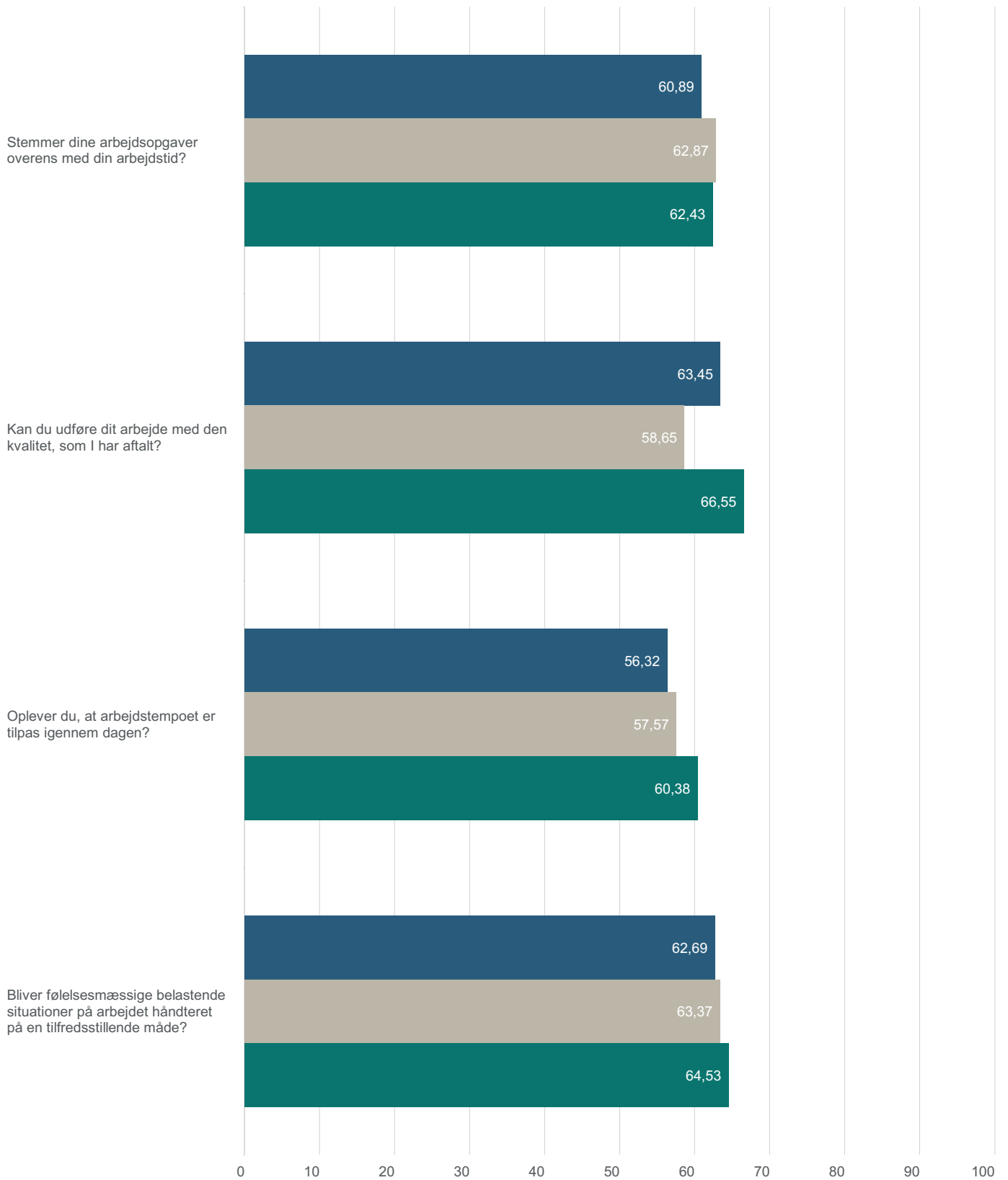
2,927

● Gennemsnit

63,46

Krav i arbejdet

Spørgsmål | Gennemsnit

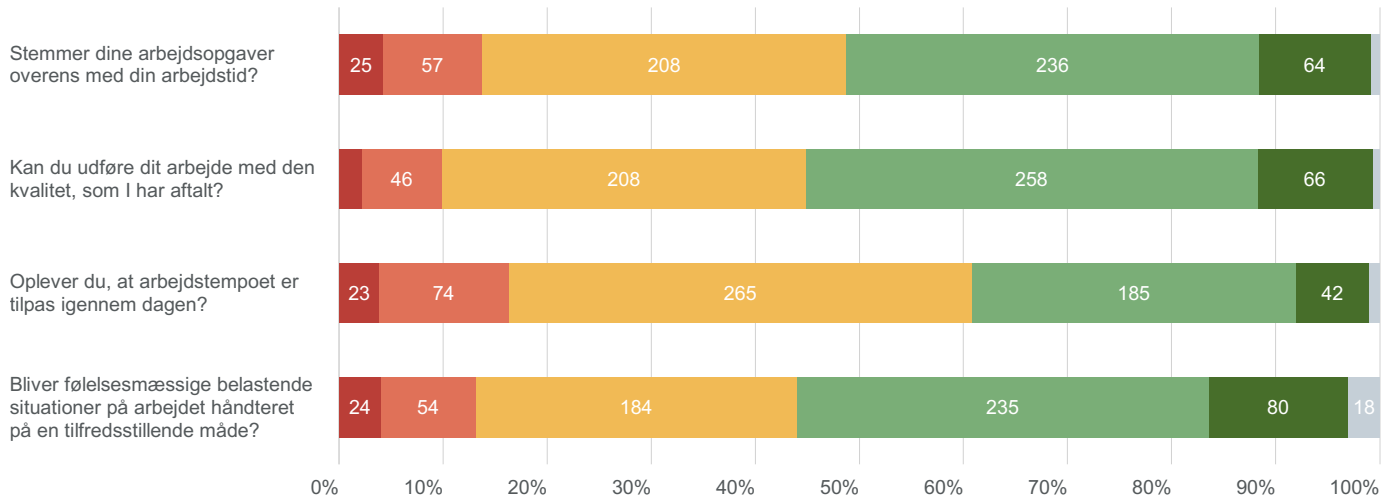


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	595
● Trivselsundersøgelse 2022	721
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	2,927

Krav i arbejdet

Spørgsmål | Antal



Observationer

Total

595

- 1 - I meget lav grad
- 2 - I lav grad
- 3 - Delvist
- 4 - I høj grad
- 5 - I meget høj grad
- Ved ikke

Samarbejde og ledelse

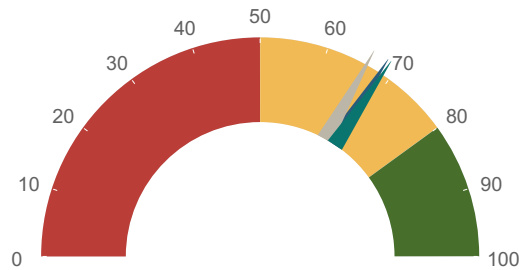
2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og
Undervisning (UQ_4201)



Samarbejde og ledelse

Samarbejde og ledelse handler om, at den nødvendige information er tilgængelig for at kunne udføre arbejdsopgaverne, at I har en kultur, hvor I gensidigt giver hinanden vigtig information på alle niveauer, at målene er klare for opgaveudførelsen og at arbejdet bliver anerkendt.

Social kapital bæres af følelsen af at blive behandlet retfærdigt, at I har tillid til hinanden og at I har fokus på arbejdspladsens samarbejdsevne. Det er vigtigt at have for øje, at trivsel på arbejdspladsen bæres af en respekt for og anerkendelse af hinanden, hvor kollegial støtte på alle niveauer er en fælles opgave.



Observationer

Trivselsundersøgelse 2024

595

● Gennemsnit

68,33

Trivselsundersøgelse 2022

721

● Gennemsnit

66,11

Aabenraa Kommune - Total - 2024

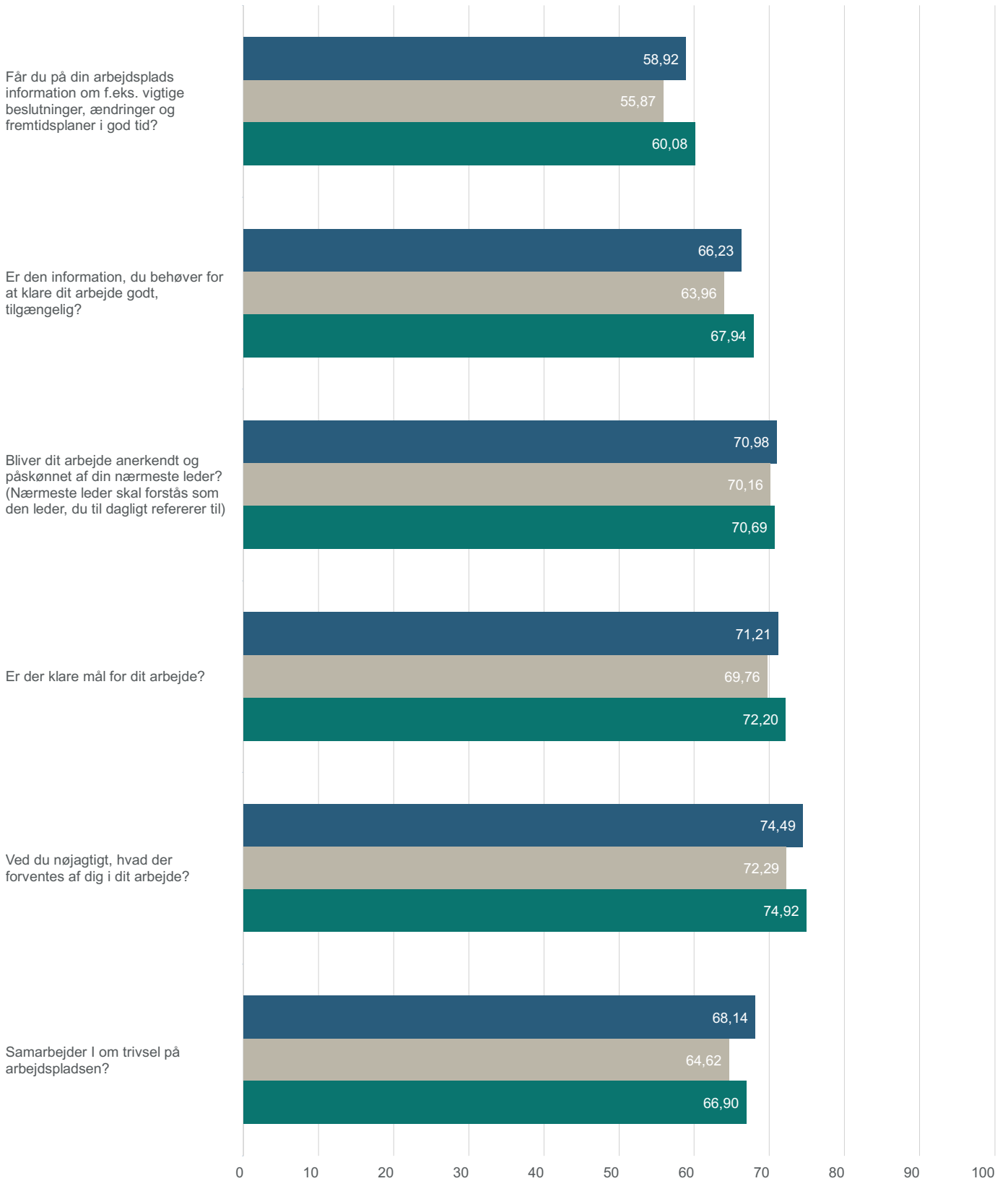
2,927

● Gennemsnit

68,81

Samarbejde og ledelse

Spørgsmål | Gennemsnit

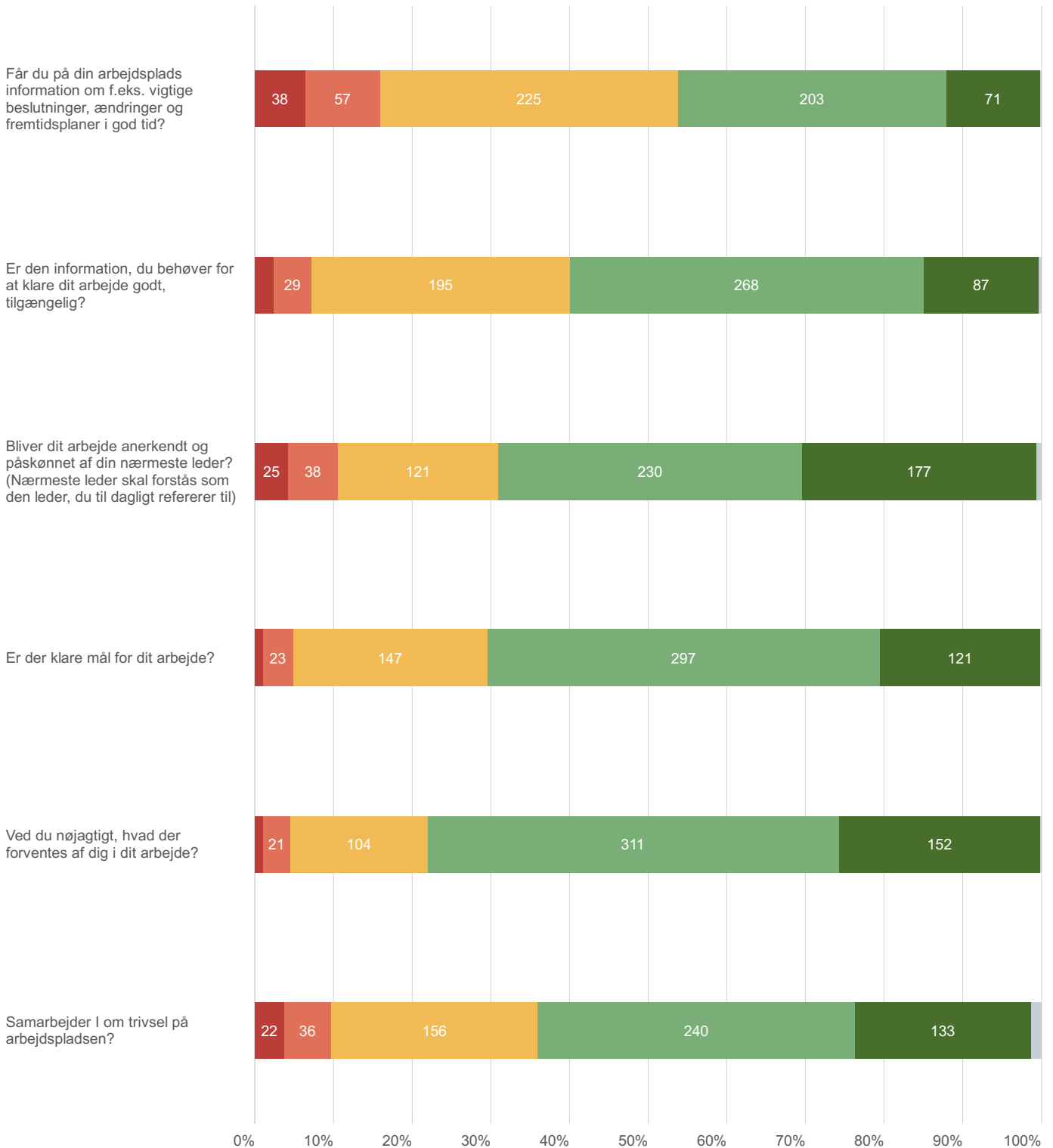


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	595
● Trivselsundersøgelse 2022	721
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	2,927

Samarbejde og ledelse

Spørgsmål | Antal



Observationer

Total

595

- 1 - I meget lav grad
- 2 - I lav grad
- 3 - Delvist
- 4 - I høj grad
- 5 - I meget høj grad
- Ved ikke

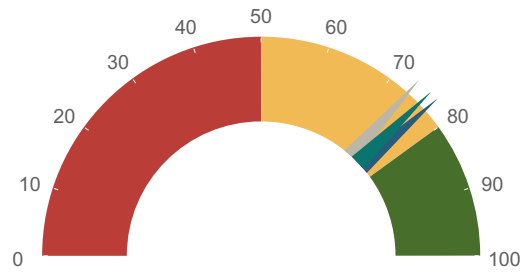
Social kapital på arbejdspladsen

2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og
Undervisning (UQ_4201)



Social kapital på arbejdspladsen

Social kapital på arbejdspladsen handler om de relationer, tillid og normer, der binder medarbejdere sammen og skaber et solidt fundament for samarbejde og trivsel. Når der er høj social kapital, føler medarbejderne sig retfærdigt behandlet, de har tillid til hinanden, og der er fokus på fællesskab og samarbejdsevne. Dette skaber en arbejdskultur, hvor respekt og anerkendelse er i højsædet, og hvor alle tager ansvar for at støtte hinanden. En stærk social kapital er afgørende for både arbejdsglæde og effektivitet, da den fremmer et miljø, hvor medarbejderne kan trives og yde deres bedste.



Observationer

Trivselsundersøgelse 2024

● Gennemsnit

595

76,83

Trivselsundersøgelse 2022

● Gennemsnit

721

73,29

Aabenraa Kommune - Total - 2024

● Gennemsnit

2,927

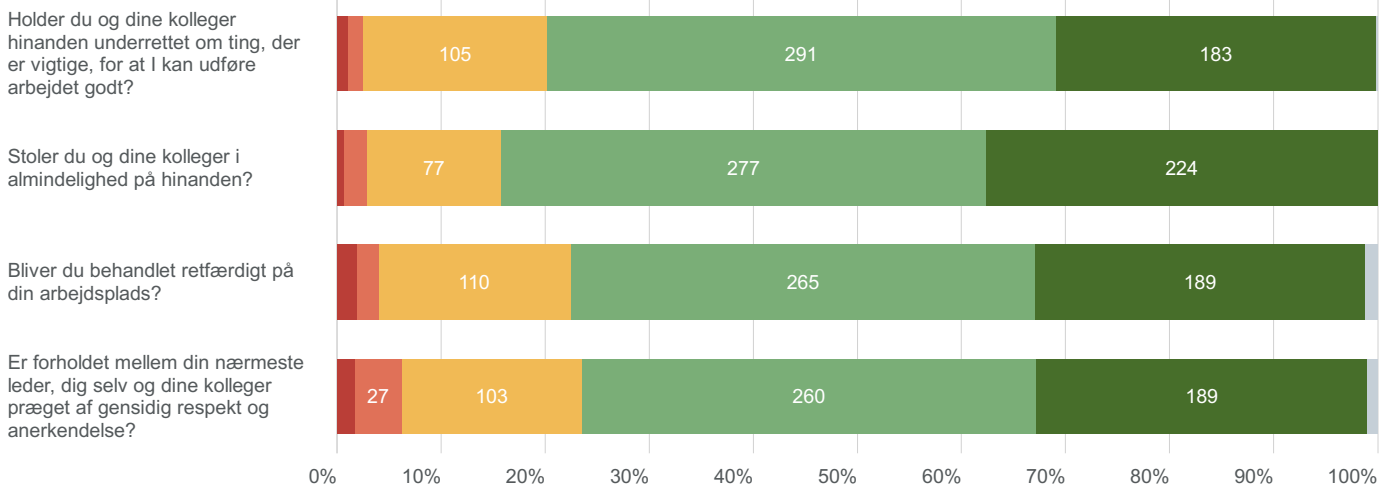
75,56

Social kapital på arbejdspladsen

Spørgsmål | Gennemsnit

Social kapital på arbejdspladsen

Spørgsmål | Antal



Observationer

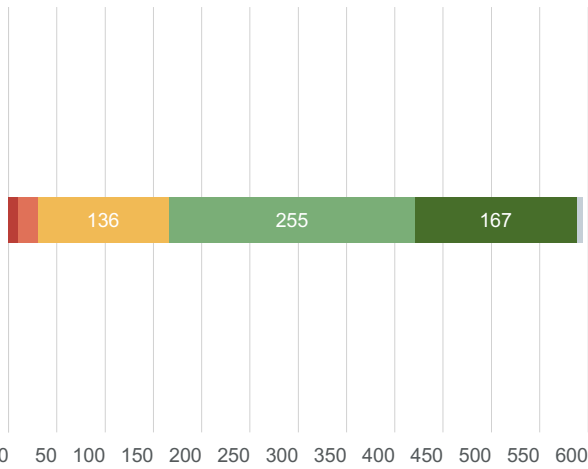
Total

595

- 1 - I meget lav grad
- 2 - I lav grad
- 3 - Delvist
- 4 - I høj grad
- 5 - I meget høj grad
- Ved ikke

Kan du få hjælp og støtte, når du har arbejdsmæssige udfordringer?

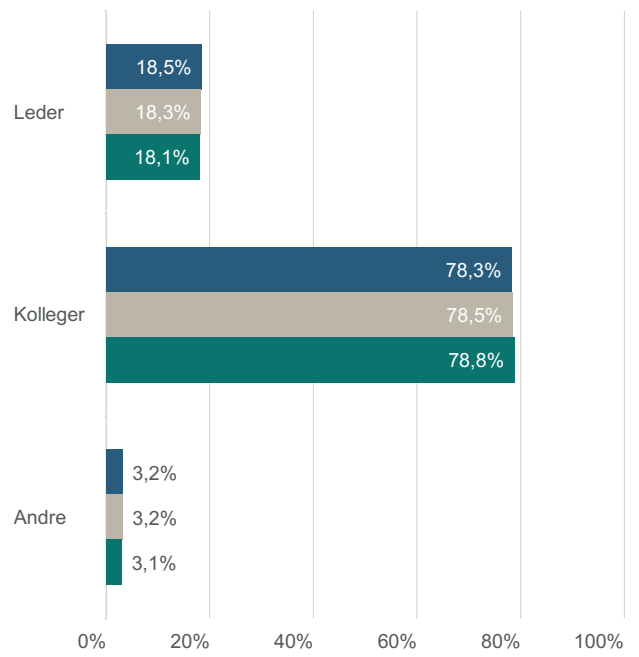
Spørgsmål | Antal



Observationer

Total	Count
Total	595
1 - I meget lav grad	10
2 - I lav grad	20
3 - Delvist	136
4 - I høj grad	255
5 - I meget høj grad	167
Ved ikke	7

Hvor får du oftest din hjælp fra, når du har arbejdsmæssige udfordringer??

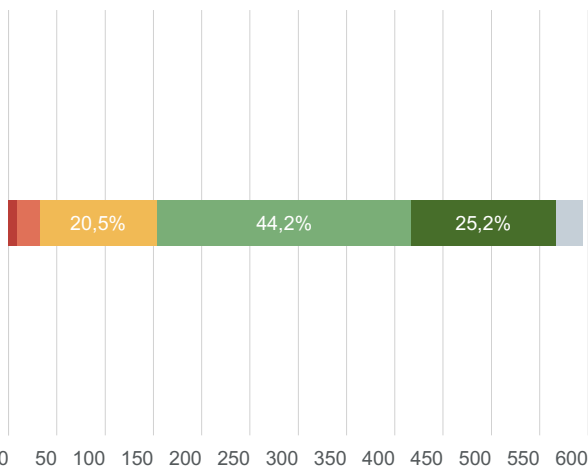


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	595
● Trivselsundersøgelse 2022	715

Kan du få hjælp og støtte, når du har følelsesmæssige problemer?

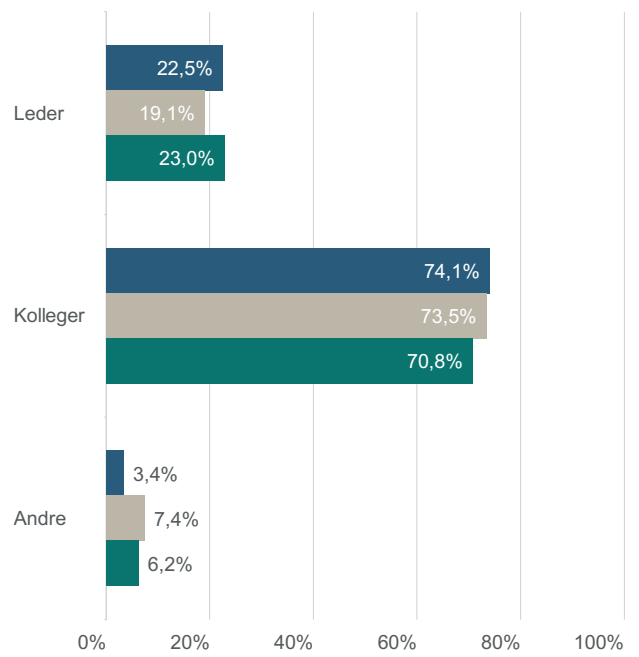
Spørgsmål | Antal



Observationer

Total	Count
Total	595
1 - I meget lav grad	1,5%
2 - I lav grad	3,9%
3 - Delvist	20,5%
4 - I høj grad	44,2%
5 - I meget høj grad	25,2%
Ved ikke	4,7%

Hvor får du oftest din hjælp fra, når du har følelsesmæssige problemer?



Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	595
● Trivselsundersøgelse 2022	718

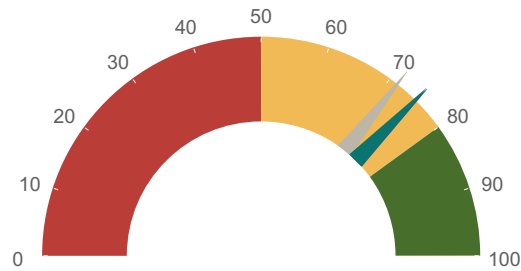
Trivsel på arbejdspladsen

2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og
Undervisning (UQ_4201)



Trivsel på arbejdspladsen

Trivsel på arbejdspladsen er afgørende for både medarbejdernes velbefindende og virksomhedens succes. Trivsel handler om mere end blot fysisk sundhed; det omfatter også følelsen af at være værdsat, at have en meningsfuld arbejdsdag, og at opleve støtte og anerkendelse fra både kolleger og ledelse. En arbejdsplads, der prioriterer trivsel, skaber et miljø, hvor medarbejderne kan udvikle sig, tage ansvar og bidrage positivt til fællesskabet. God trivsel fører til højere arbejdsglæde, lavere sygefravær og en stærkere tilknytning til arbejdspladsen.



Observationer

Trivselsundersøgelse 2024

595

● Gennemsnit

74,93

Trivselsundersøgelse 2022

721

● Gennemsnit

71,32

Aabenraa Kommune - Total - 2024

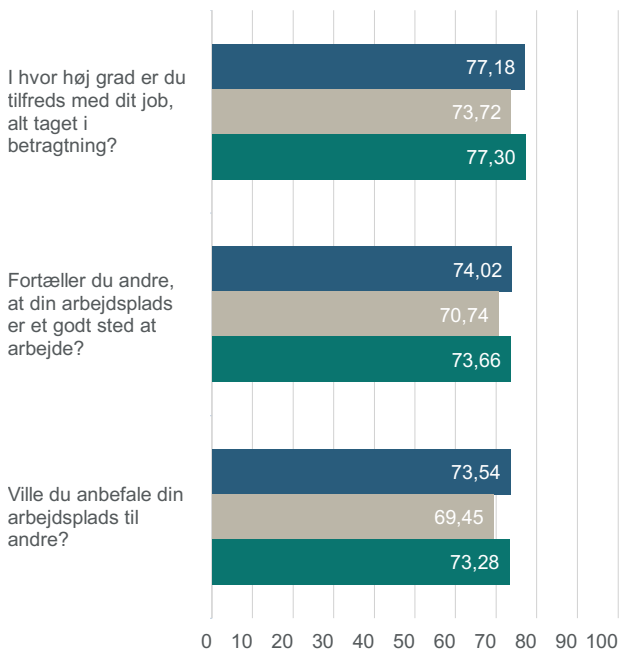
2,927

● Gennemsnit

74,77

Trivsel på arbejdspladsen

Spørgsmål | Gennemsnit



Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024

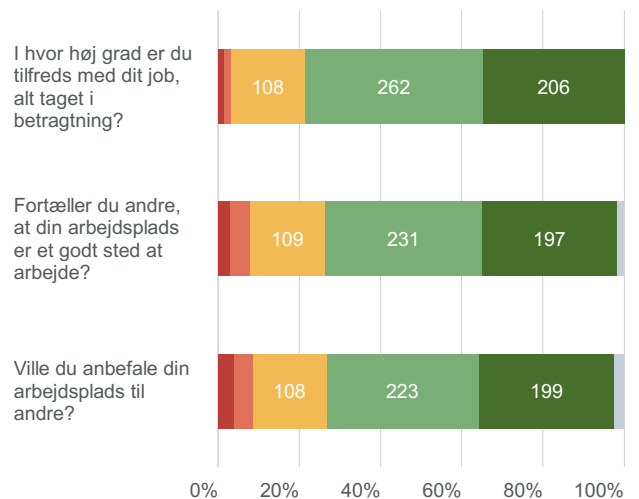
595

● Trivselsundersøgelse 2022

721

Trivsel på arbejdspladsen

Spørgsmål | Antal



Observationer

Total

595

● 1 - I meget lav grad

● 2 - I lav grad

● 3 - Delvist

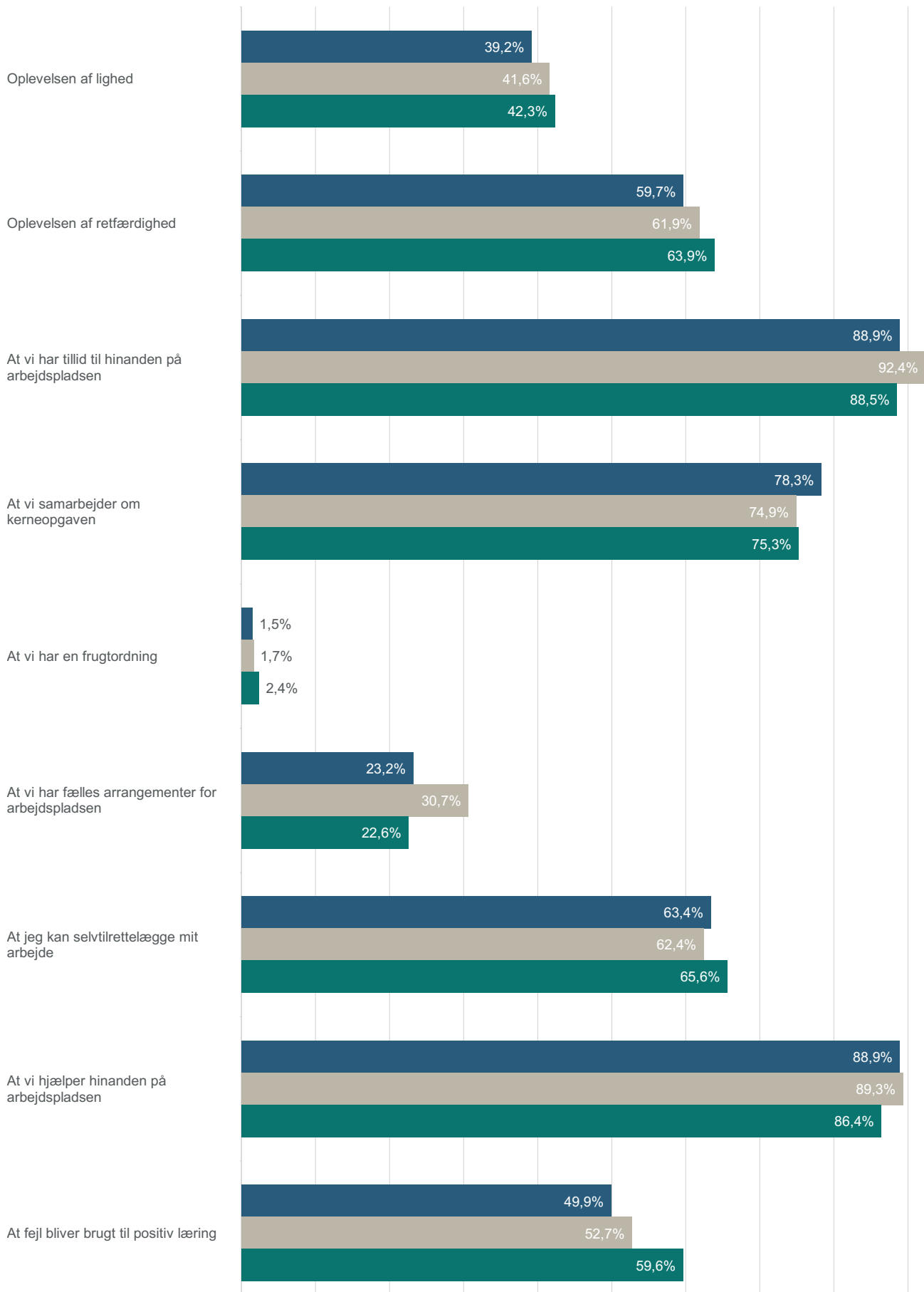
● 4 - I høj grad

● 5 - I meget høj grad

● Ved ikke

Hvad er god trivsel for dig?

(vælg en eller flere muligheder)



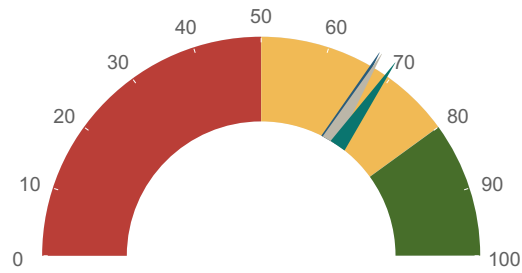
Balance mellem arbejdsliv og privatliv samt helbred

2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og
Undervisning (UQ_4201)



Balance mellem arbejdsliv og privatliv samt helbred

Balance mellem arbejdsliv og privatliv samt helbred handler om at finde en harmonisk fordeling mellem arbejdets krav og det personlige liv. Det indebærer at skabe plads til både professionel udvikling og personlig velvære, så du undgår stress og udbændthed. Når du opnår denne balance, kan du bedre bevare dit fysiske og mentale helbred, hvilket resulterer i øget trivsel og produktivitet. På en arbejdsplads, hvor der er fokus på at støtte medarbejdernes balance, opnås en mere engageret og sund arbejdskraft.

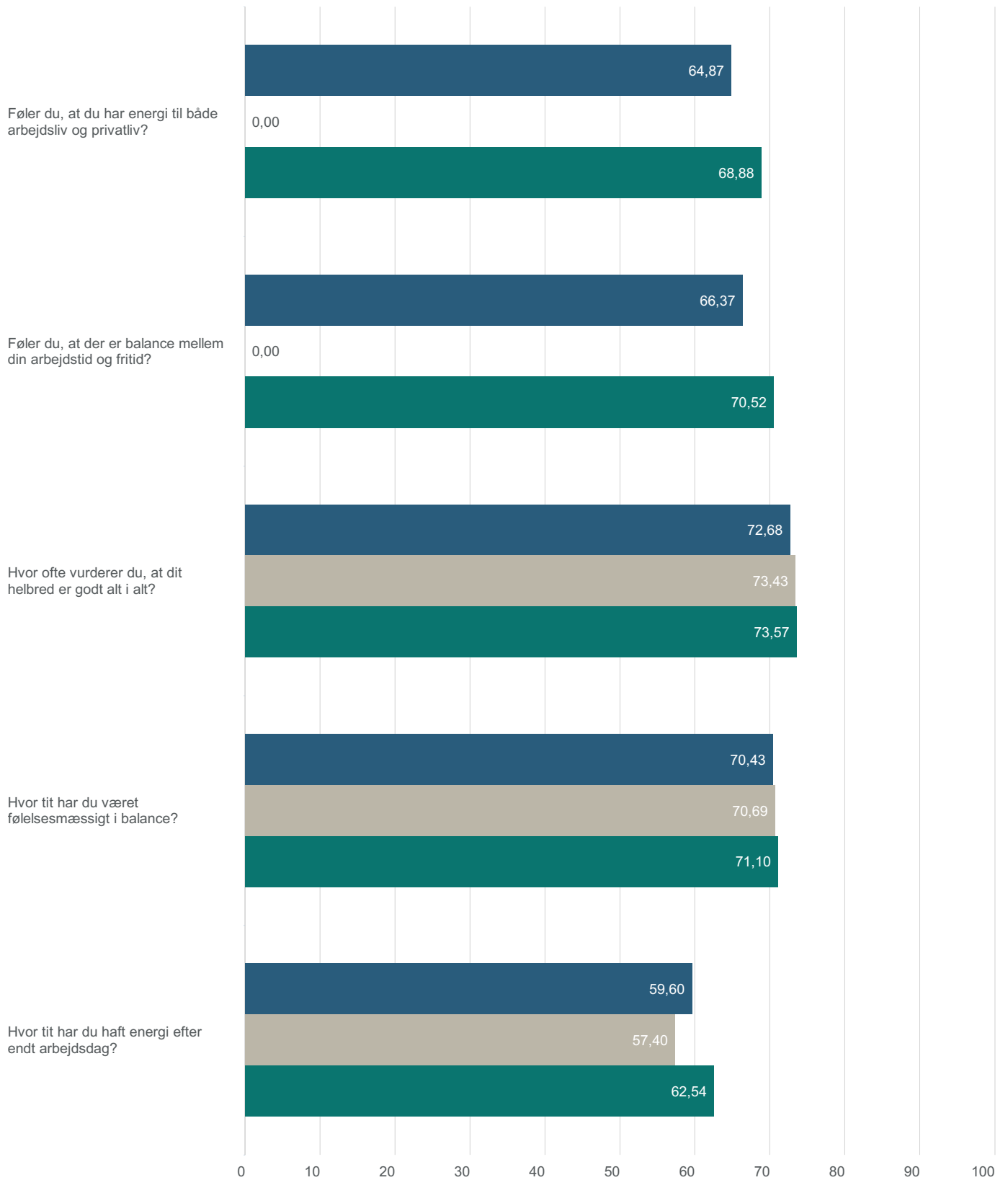


Observationer

Trivselsundersøgelse 2024	595
● Gennemsnit	66,78
Trivselsundersøgelse 2022	721
● Gennemsnit	67,14
Aabenraa Kommune - Total - 2024	2,927
● Gennemsnit	69,31

Balance mellem arbejdsliv og privatliv samt helbred

Spørgsmål | Gennemsnit

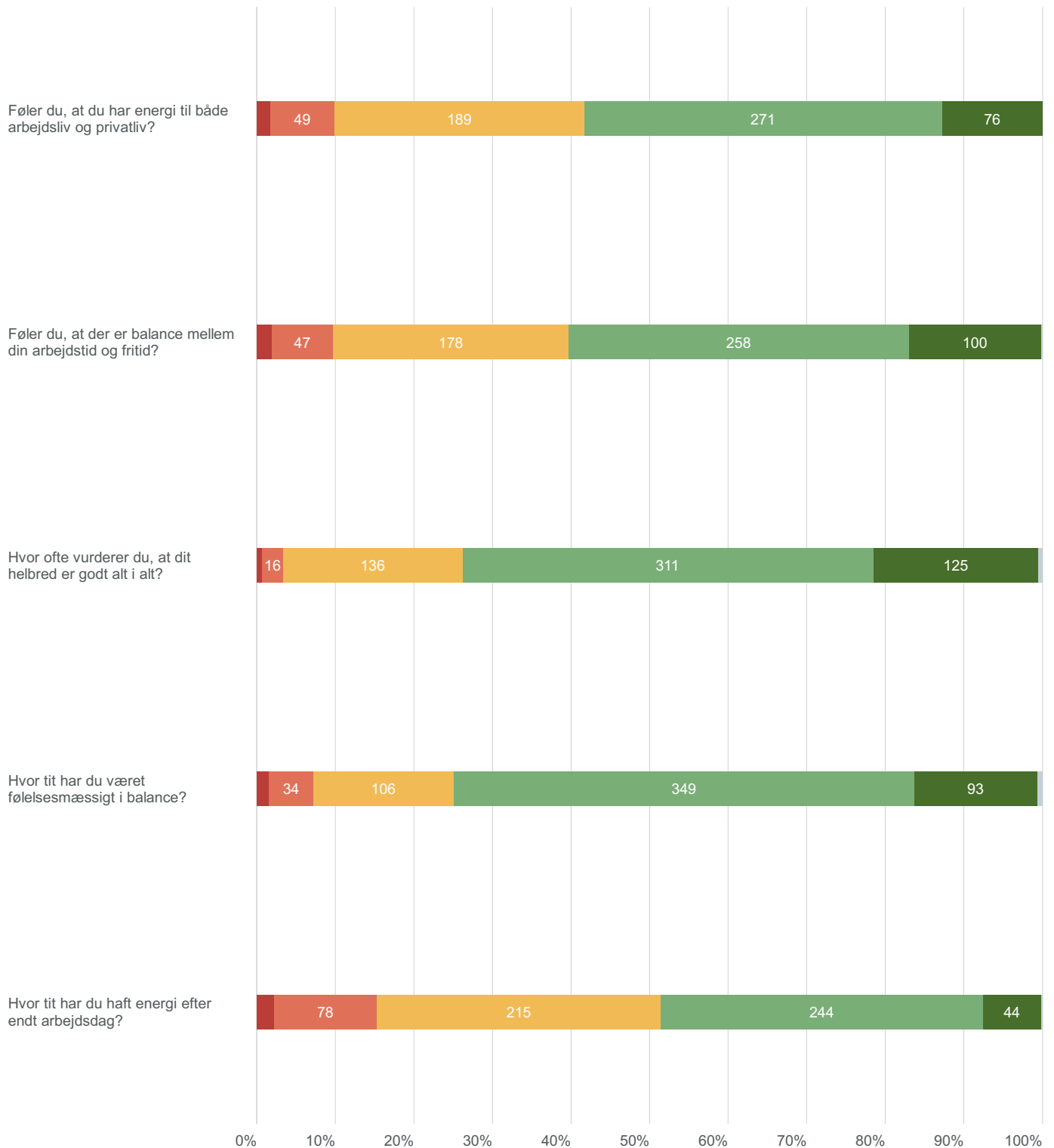


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	595
● Trivselsundersøgelse 2022	721
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	2,927

Balance mellem arbejdsliv og privatliv samt helbred

Spørgsmål | Antal



Observationer

Total

595

- 1 - Aldrig/Næsten aldrig
- 2 - Sjældent
- 3 - Sommetider
- 4 - Ofte
- 5 - Altid
- Ved ikke

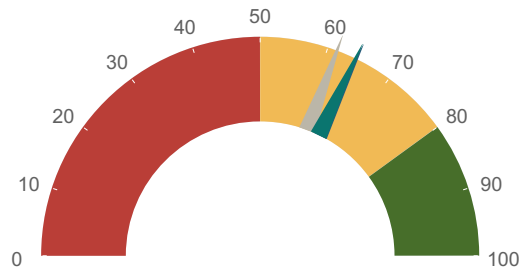
Er jeres fælles værdisæt tydeligt igennem måden, I arbejder på?

2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og Undervisning (UQ_4201)



Er jeres fælles værdisæt tydeligt igennem måden, I arbejder på?

Spørgsmål | Gennemsnit



Observationer

Trivselsundersøgelse 2024

595

● Gennemsnit

64,48

Trivselsundersøgelse 2022

721

● Gennemsnit

61,41

Aabenraa Kommune - Total - 2024

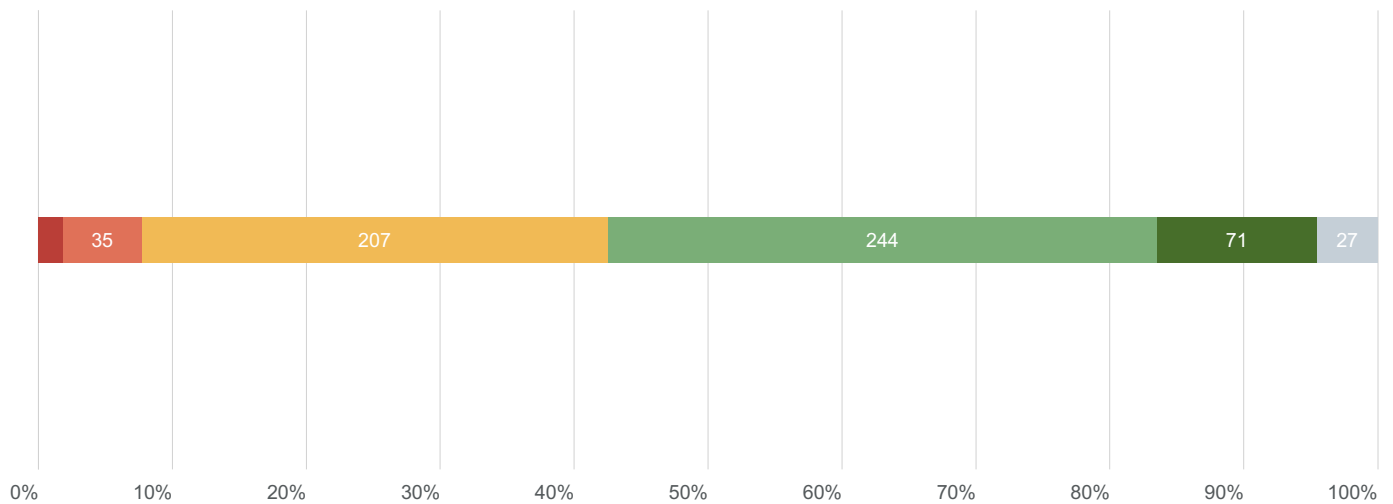
2,927

● Gennemsnit

64,33

Er jeres fælles værdisæt tydeligt igennem måden, I arbejder på?

Spørgsmål | Antal



Observationer

Total

595

● 1 - I meget lav grad

11

● 2 - I lav grad

35

● 3 - Delvist

207

● 4 - I høj grad

244

● 5 - I meget høj grad

71

● Ved ikke

27

Fysisk og psykisk vold

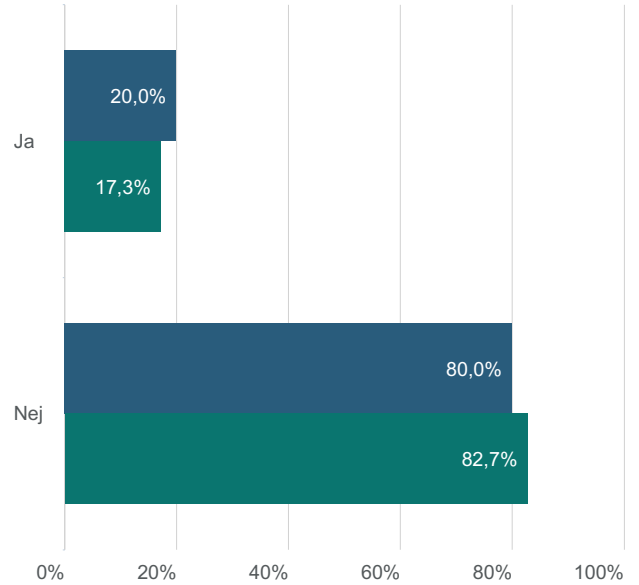
2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og
Undervisning (UQ_4201)



Håndtering af fysisk og psykisk vold på arbejdspladsen

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk og/eller psykisk vold på dit arbejde fra borgere eller pårørende?

Spørgsmål | Frekvens

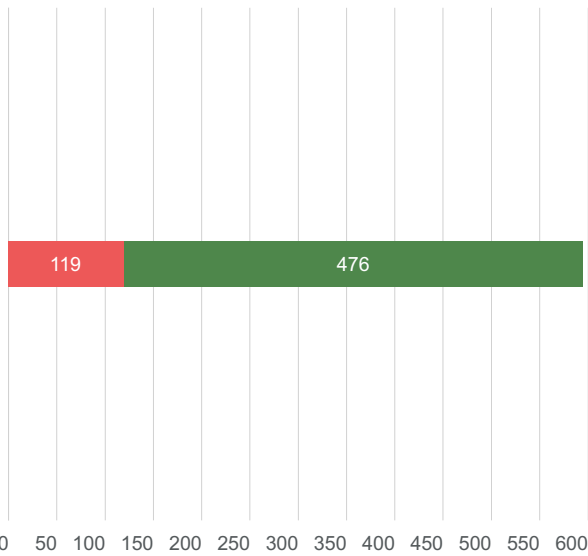


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	595
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	2,927

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk og/eller psykisk vold på dit arbejde fra borgere eller pårørende?

Spørgsmål | Antal

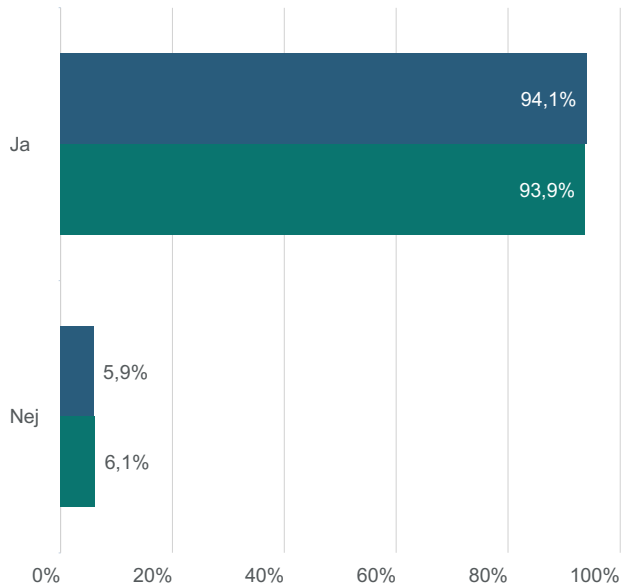


Observationer

Total	595
● Ja	119
● Nej	476

Har du fortalt din leder, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller andre på arbejdspladsen om hændelsen?

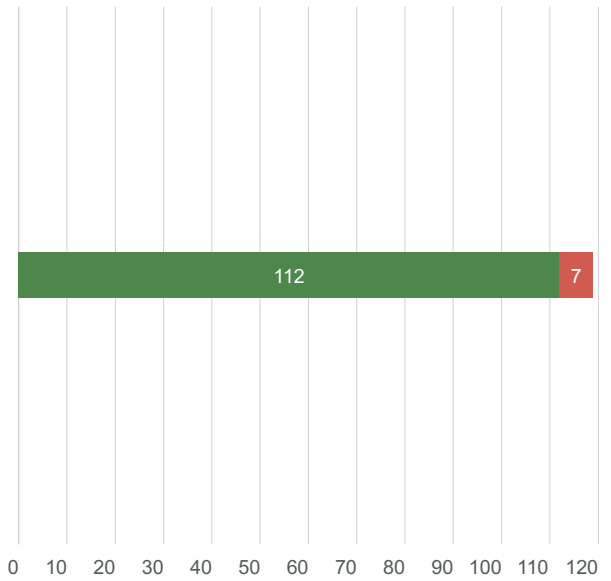
Spørgsmål | Frekvens



Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	119
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	505

Har du fortalt din leder, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller andre på arbejdspladsen om hændelsen?

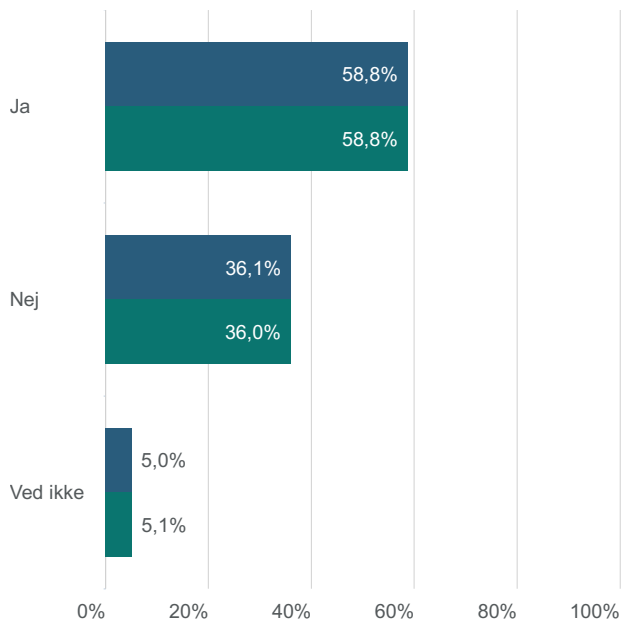


Observationer

Total	119
● Ja	112
● Nej	7

Har du registreret hændelsen/fået hjælp til at registrere hændelsen (i SafetyNet)?

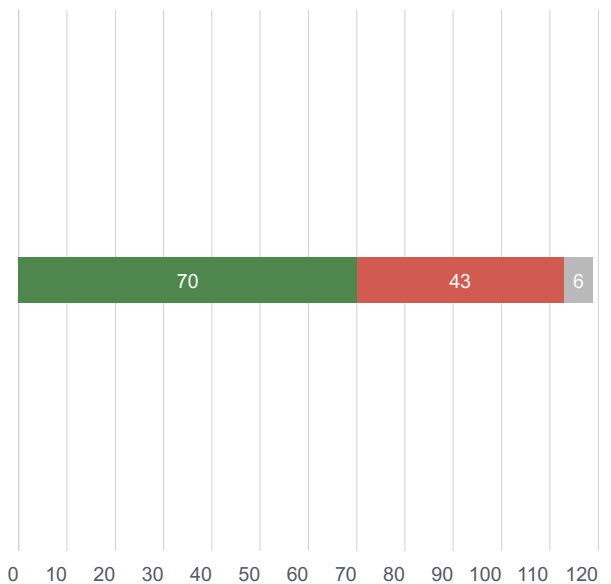
Spørgsmål | Frekvens



Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	119
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	505

Har du registreret hændelsen/fået hjælp til at registrere hændelsen (i SafetyNet)?

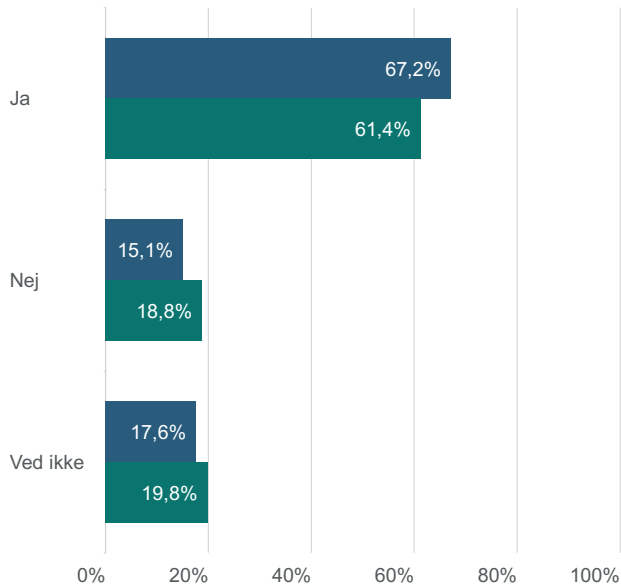


Observationer

Total	119
● Ja	70
● Nej	43
● Ved ikke	6

Oplever du, at der på din arbejdsplads bliver fulgt op på hændelser med fysisk og psykisk vold?

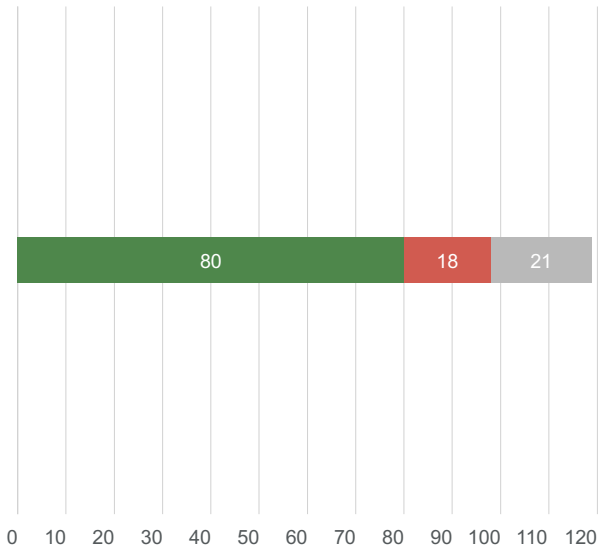
Spørgsmål | Frekvens



Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	119
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	505

Oplever du, at der på din arbejdsplads bliver fulgt op på hændelser med fysisk og psykisk vold?

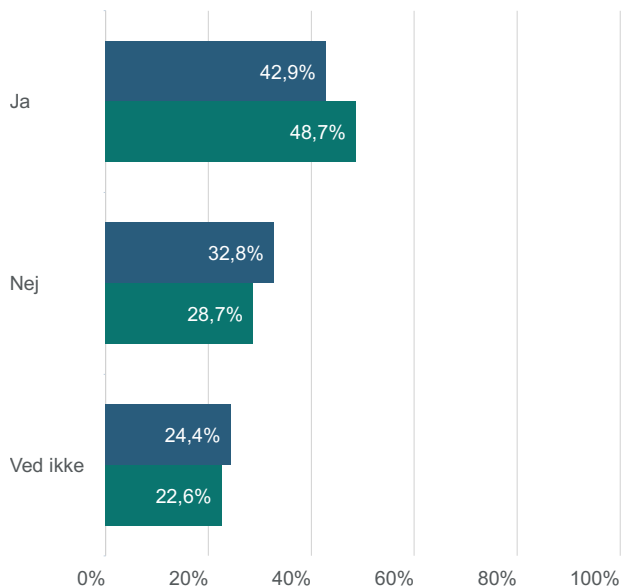


Observationer

Total	119
● Ja	80
● Nej	18
● Ved ikke	21

Oplever du, at I på arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold?

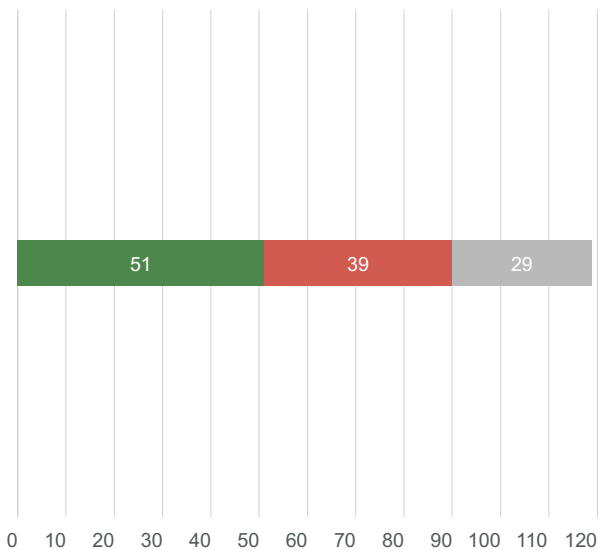
Spørgsmål | Frekvens



Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	119
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	505

Oplever du, at I på arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold?



Observationer

Total	119
● Ja	51
● Nej	39
● Ved ikke	29

Krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane

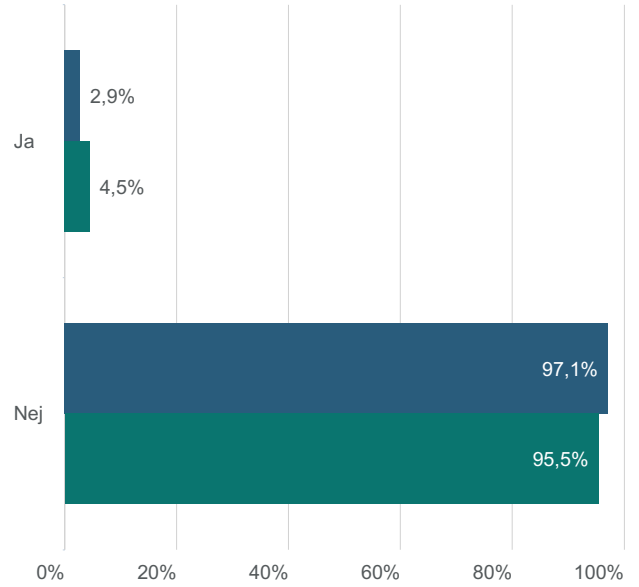
2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og
Undervisning (UQ_4201)



Håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane?

Spørgsmål | Frekvens

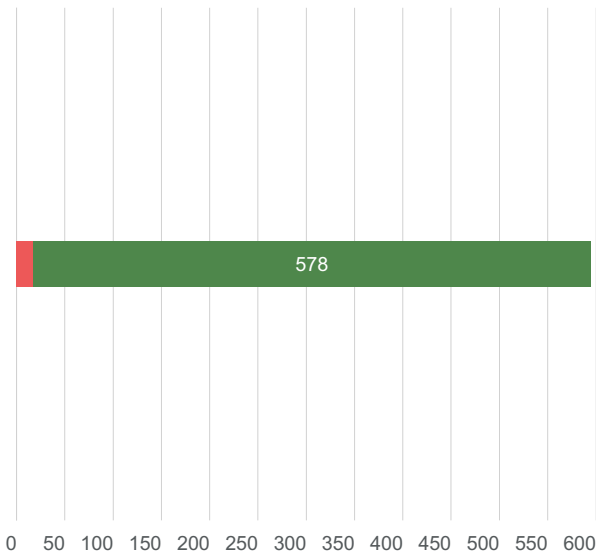


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	595
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	2,927

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane?

Spørgsmål | Antal

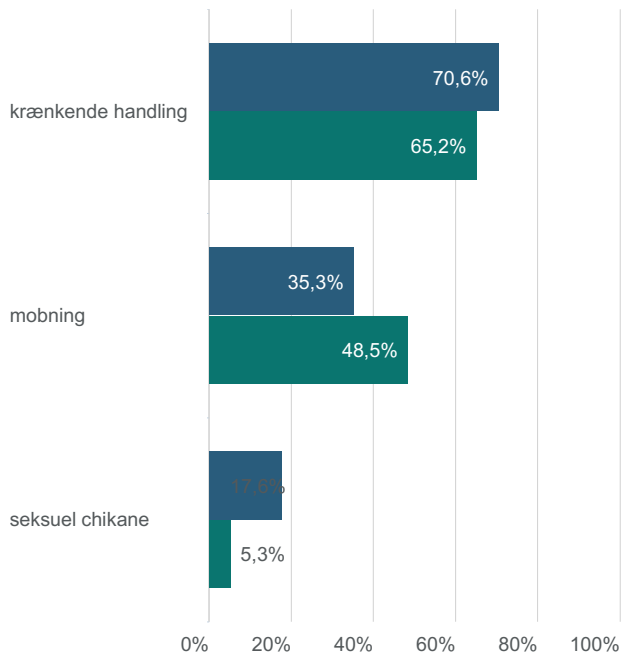


Observationer

Total	595
● Ja	17
● Nej	578

Hvilken handling har du oplevet?

Spørgsmål | Frekvens

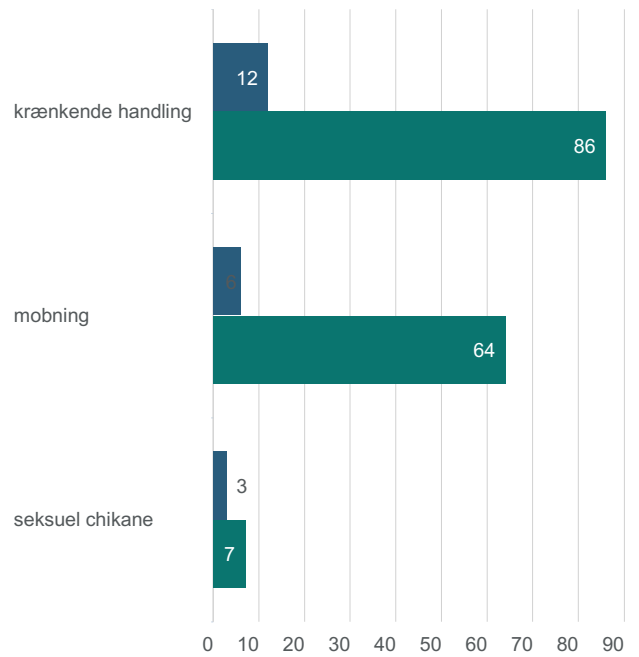


Observationer

- Trivselsundersøgelse 2024 17
- Aabenraa Kommune - Total - 2024 132

Hvilken handling har du oplevet?

Spørgsmål | Antal

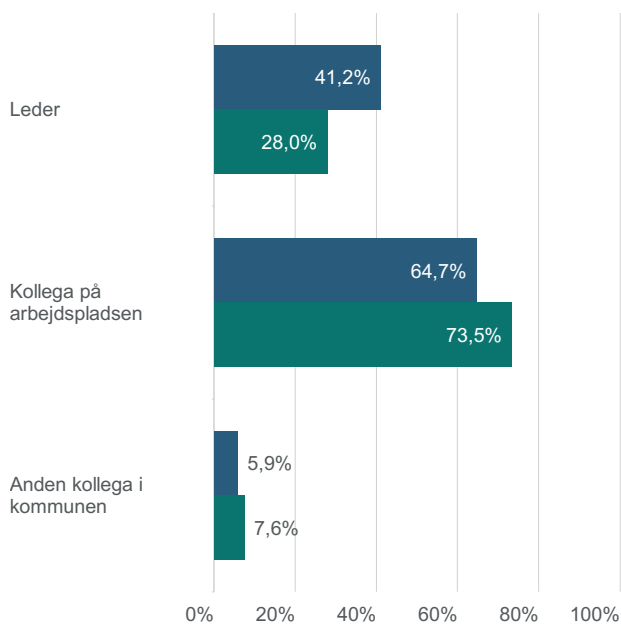


Observationer

- Trivselsundersøgelse 2024 17
- Aabenraa Kommune - Total - 2024 132

Hvem udsatte dig for den krænkende handling, mobning eller seksuel chikane?

Spørgsmål | Frekvens

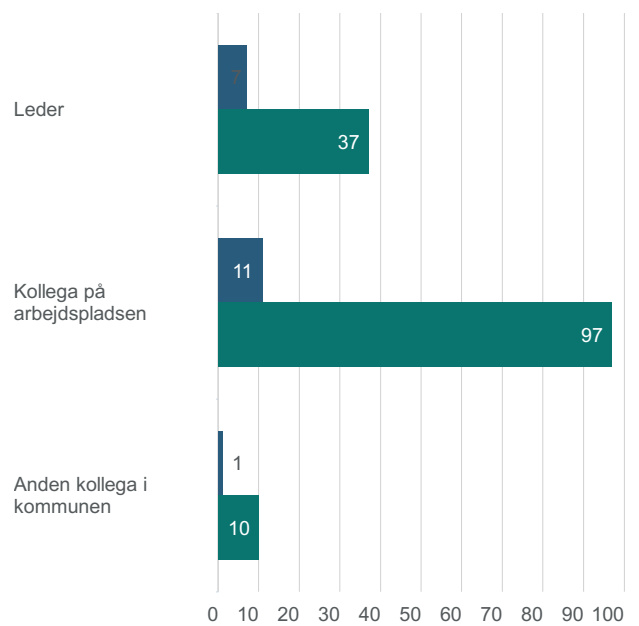


Observationer

- Trivselsundersøgelse 2024 17
- Aabenraa Kommune - Total - 2024 132

Hvem udsatte dig for den krænkende handling, mobning eller seksuel chikane?

Spørgsmål | Antal

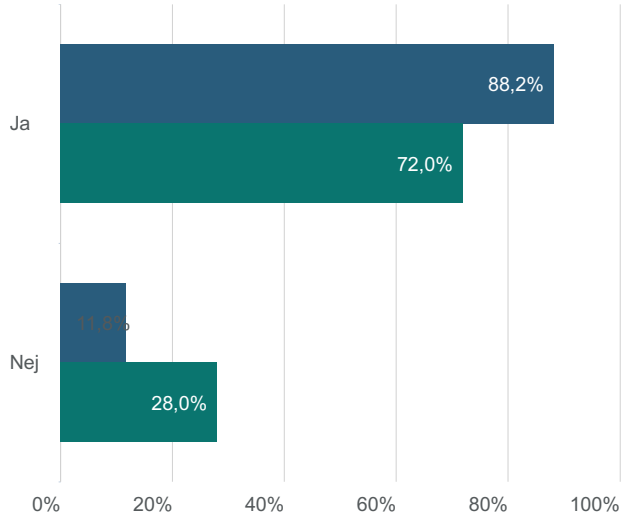


Observationer

- Trivselsundersøgelse 2024 17
- Aabenraa Kommune - Total - 2024 132

Har du fortalt din leder, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller andre på arbejdspladsen om de krænkende handlinger, mobningen eller den seksuelle chikane?

Spørgsmål | Frekvens

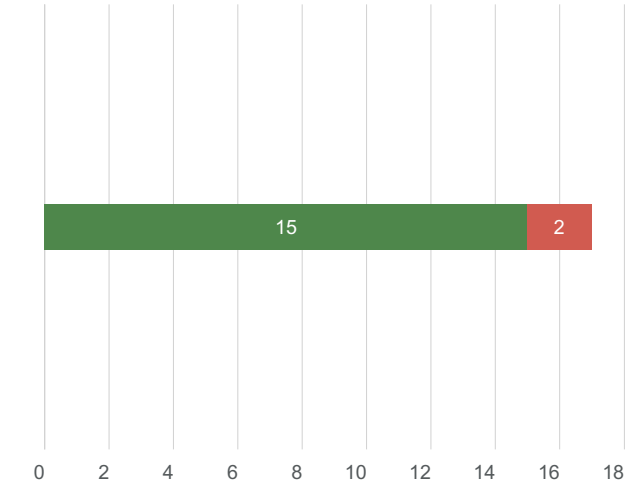


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	17
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	132

Har du fortalt din leder, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller andre på arbejdspladsen om de krænkende handlinger, mobningen eller den seksuelle chikane?

Spørgsmål | Antal

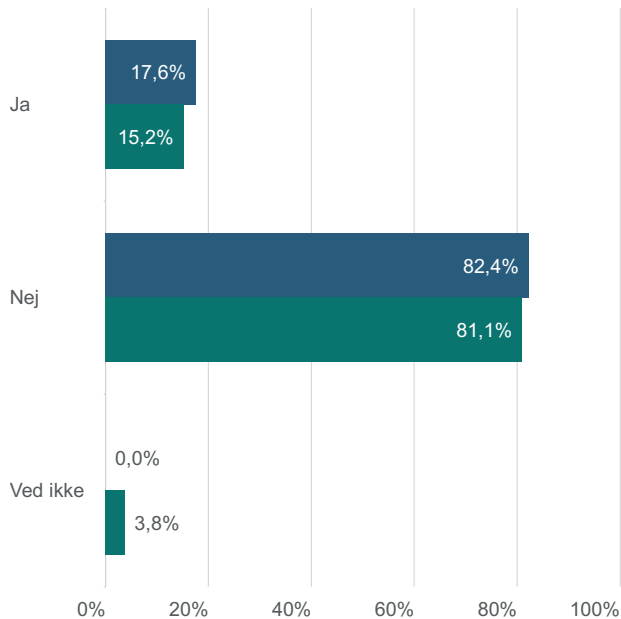


Observationer

Total	17
● Ja	15
● Nej	2

Har du registreret hændelsen/fået hjælp til at registrere hændelsen (i SafetyNet)?

Spørgsmål | Frekvens

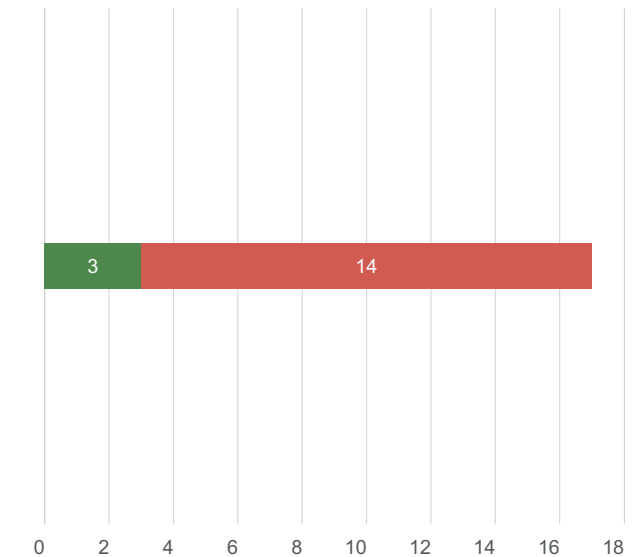


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	17
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	132

Har du registreret hændelsen/fået hjælp til at registrere hændelsen (i SafetyNet)?

Spørgsmål | Antal

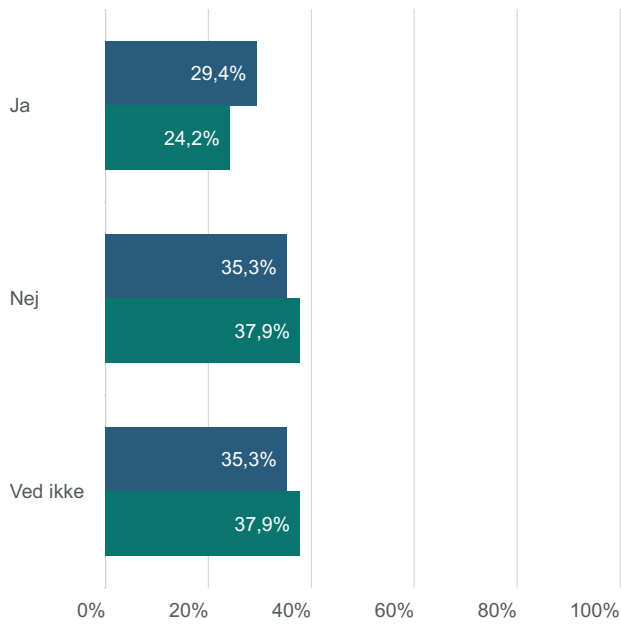


Observationer

Total	17
● Ja	3
● Nej	14
● Ved ikke	0

Oplever du, at der på din arbejdsplads bliver fulgt op på hændelser med krænkende adfærd?

Spørgsmål | Frekvens

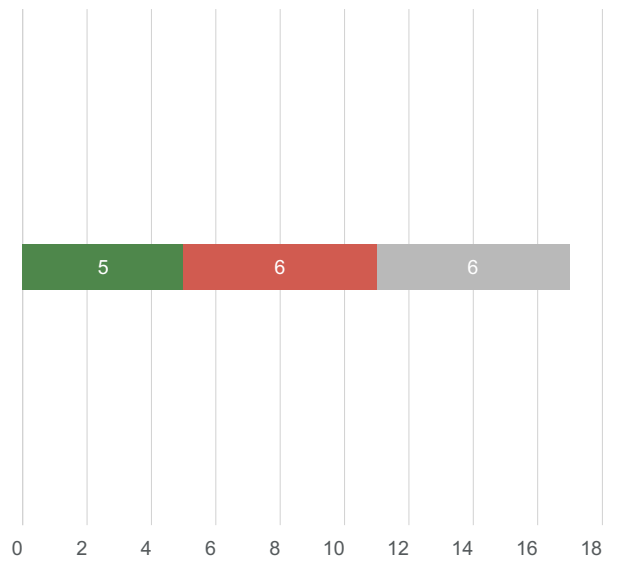


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	17
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	132

Oplever du, at der på din arbejdsplads bliver fulgt op på hændelser med krænkende adfærd?

Spørgsmål | Antal

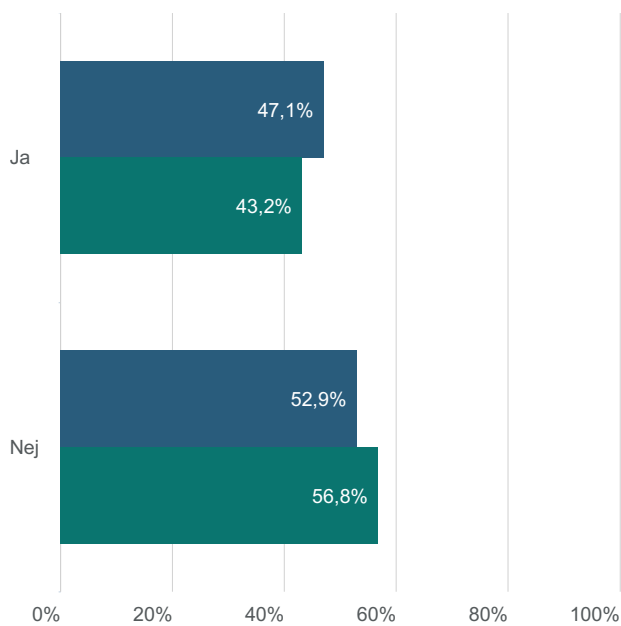


Observationer

Total	17
● Ja	5
● Nej	6
● Ved ikke	6

Oplever du stadig krænkende adfærd på arbejdspladsen?

Spørgsmål | Frekvens

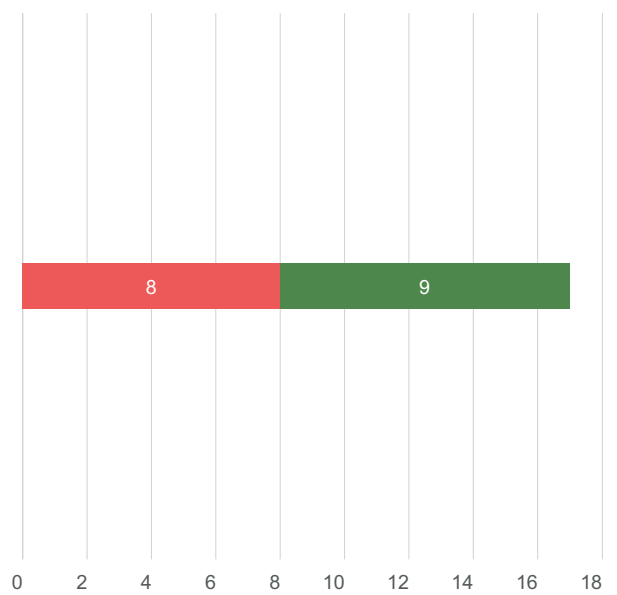


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	17
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	132

Oplever du stadig krænkende adfærd på arbejdspladsen?

Spørgsmål | Antal

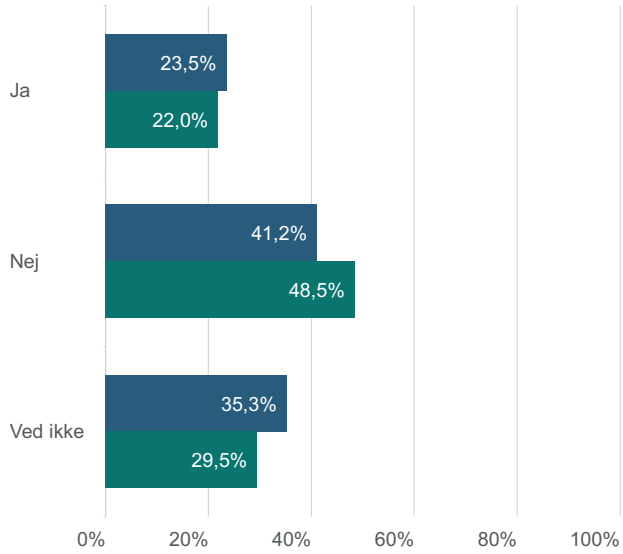


Observationer

Total	17
● Ja	8
● Nej	9

Oplever du, at I på arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane?

Spørgsmål | Frekvens

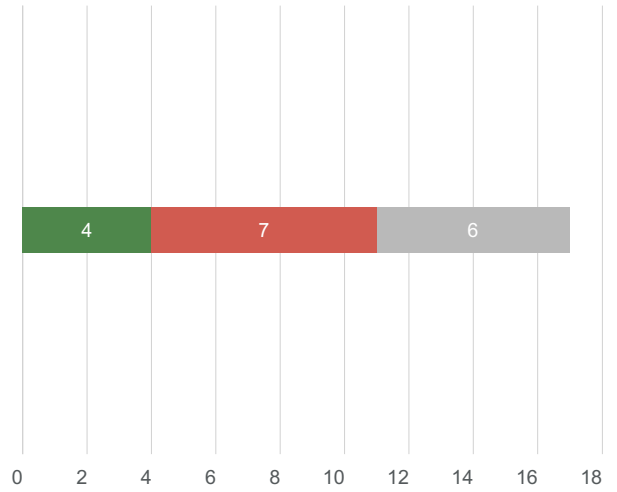


Observationer

● Trivselsundersøgelse 2024	17
● Aabenraa Kommune - Total - 2024	132

Oplever du, at I på arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane?

Spørgsmål | Antal



Observationer

Total	17
● Ja	4
● Nej	7
● Ved ikke	6

Åbne kommentarer

2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og
Undervisning (UQ_4201)



Arbejdspladsens fremadrettede arbejdsmiljø- og trivselsarbejde

På hvilke områder mener du, at I er gode og gør et godt arbejde i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, trivslen eller samarbejdet omkring kerneopgaven?



Observationer

Total

595

På hvilke områder mener du, at I kan gøre det endnu bedre i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, trivslen og samarbejdet omkring kerneopgaven? Har du konkrete løsningsforslag?



Observationer

Total

595

Hvad så nu?

2024 - Aabenraa Kommune - Trivselsundersøgelse - Rapporter - 2024
- Aabenraa Kommune - Trivselsmåling | Niveau 3: Skole og
Undervisning (UQ_4201)



Hvad så nu?

Det er vigtigt, at trivselsundersøgelsens resultater bliver fulgt op med konkrete tiltag og handlinger, og at I bruger anledningen til at få drøftet jeres psykiske arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen. Selve opfølgingsarbejdet vil påvirke trivslen på arbejdspladsen, og derfor er det vigtigt at skabe en værdifuld opfølgingsproces. På Medarbejderportalen har vi designet en proces, der kan hjælpe med opfølgingsarbejdet [Trivselsundersøgelse \(aabenraa.dk\)](#)

Processen for opfølgning på trivselsmålingen følger fire trin:

1. Forberedelsesmøde i Lokal MED-udvalget
2. Dialogmøde i personalegruppen
3. Udarbejdelse af handlingsplan og dokumentation i SafetyNet
4. Fastholdelse af fokus og løbende forbedring

En trivselsundersøgelse der ikke bliver efterbehandlet på arbejdspladsen har ofte en negativ indvirkning på trivslen, da det kan skabe frustration og manglende forståelse og respekt for medarbejdernes tid, deres holdninger og deres velbefindende. Det er vigtigt at bruge tid på at skabe en konstruktiv og værdifuld dialog på arbejdspladsen. Indledningsvis kan I drøfte

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

Trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø 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 og arbejdsmiljø i tilknytning til jeres kerneopgave, er trivselsarbejdet allerede godt i

Har du brug for hjælp?

På Medarbejderportalen kan du finde gode værktøjer til opfølgingsprocessen på arbejdspladsen. [Trivselsundersøgelse \(aabenraa.dk\)](#)

Personaleafdelingen kan være behjælpelig med det fremadrettede arbejdsmiljøarbejde. Kontakt Aabenraa Kommunes MED- og arbejdsmiljøkonsulenter, hvis I har spørgsmål eller har brug for hjælp:

Patricia Rose Marie Bladt

MED- og arbejdsmiljøkonsulent, Social & Sundhed samt Jobcenter og Borgerservice

Mobil 2033 9740 eller 7376 7701 & e-mail prb@aabenraa.dk

Wilhelm Hallum

MED- og arbejdsmiljøkonsulent, Børn og Kultur, Staben samt Plan, Teknik og Miljø

Mobil 2034 1011 eller 7376 7168 & e-mail wha@aabenraa.dk

Punkt 5: Evaluering af MED-møderne

Baggrund

På sidste møde var der enighed om at afholdelsen af Område-MED skal evalueres. Et spørgsmål er blandt andet, er der afsat den korrekte tid?

Mål

Drøftelse af hvordan møderne fremadrettet skal holdes

Tovholder

Rasmus Andreassen

Referat

Udvalgets opgave er at kvalificere de store beslutninger ledelsen skal tage.

Skal møderne evt. placeres før skoleledermøderne?

Sygefraværet ønskes med under ledelsesinformationen.

Dialogen er vigtig – tidsrummet kan nedsættes en smule.

Der er enighed om at strukturen og tiden er passende, men at vi skal have punktet på igen. Med afsæt i hvad der står i MED-aftalen og så derfra justere til.

Punkt 6: Mødedatoer 2025

Baggrund

Hvad er baggrunden for og indholdet i punktet? (Hvis det har været behandlet på et tidligere møde, nævnes det hvornår samt evt. beslutninger)

Skal besvare: Hvorfor er punktet på? (F.eks. der er besluttet noget i et andet forum, der er kommet ny lovgivning eller lign.)

Udvalget skal her tage stilling til, om mødeplanen for 2025 kan godkendes. Alle møderne er placeret om tirsdagen i lokale 191 på Aabenraa Rådhus. Fra kl. 8.00-8.45 er der formøde og efterfølgende møde til kl. 11.30

25. februar 25

20. maj 25

16. september 25

4. november 25

Mål

Godkende mødedatoer for 2025

Tovholder

Rasmus Andreassen

Referat

Ønske til ændringer i datoerne til 4. marts, 27. maj og 23. september 25.

Punkt 7: Evt

Referat

Sygefraværet ønskes med under behandling i område-MED.

Med i referatet retningslinjer for NOTAT i personalemappen ift. Offererstatningsloven. Her gælder følgende:

”Justitsministeriet oplyser, at Erstatningsnævnet ikke stiller krav om politianmeldelse i sager,

hvor der er konkrete pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn til skadevolderen. I disse

tilfælde er Erstatningsnævnets praksis alene, at det skal dokumenteres ved udtalelse fra arbejdsgiveren. Altså kræves der i nævnte øjemed ikke anmeldelse inden 72 timer.”

<https://www.civilstyrelsen.dk/Media/637662481564195667/Ans%c3%b8gning%20om%20offererstatning%20-%20folder.pdf>