

Albertslund Kommune

Trivsels-og APV måling 2023

Marts 2023

Antal inviterede:	2161
Antal besvarelser:	1709
Svarprocent:	79%



Albertslund Kommune

INDHOLD

	OM DENNE RAPPORT	3
	DASHBOARD	4
	DEN SOCIALE KAPITAL I ENHEDEN	5
	SOCIAL KAPITAL	5
	SAMMENBINDENE SOCIAL KAPITAL	7
	BROBYGGENDE SOCIAL KAPITAL	8
	FORBINDENDE SOCIAL KAPITAL (1)	9
	FORBINDENDE SOCIAL KAPITAL (2)	10
	TRIVSELSTEMAER	11
	JOB OG ORGANISERING	11
	INDFLYDELSE	12
	KRAV I ARBEJDET	13
	BALANCE MELLEM ARBEJDS- OG PRIVATLIV	14
	MOTIVATION OG ENGAGEMENT	15
	TILFREDSHED	16
	PSYKISK APV	17
	KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET	17
	SYGEFRAVÆR	29
	FRAVÆR PGA. PSYKISKE FORHOLD	30
	TRIVSELSTEMAER	31
	FYSISK ARBEJDSMILJØ	31
	BILAG	32
	TEMAOVERSIGT	32

BRUG OG FORSTÅ DIN RAPPORT RIGTIGT

METODE	Datagrundlaget for denne rapport er indsamlet af analyseinstituttet interresearch a/s via emailinvitationer. Hver mailinvitation indeholdt et unikt link og respondenter, der endnu ikke havde svaret er to gange i indsamlingsperioden rykket. Dataindsamlingen er lavet i online spørgeskema værktøjet defgo.com.
PERIODE	Data er indsamlet i perioden fra d. 6. - 20. marts 2023.
SPØRGERAMMEN	<p>Spørgerammen er delvist bygget op omkring NFA's nyeste model for social kapital og behandler således de forskellige typer af social kapital:</p> <ul style="list-style-type: none">- Samlende social kapital inden for enheden- Brobyggende social kapital imellem enhederne- Forbindende social kapital<ul style="list-style-type: none">- Mellem ansatte og nærmeste leder- Mellem ansatte og øverste ledelse <p>Herudover undersøges også klassiske trivsels/psykisk APV temaer, så som krav i arbejdet, udviklingsmuligheder mm. samt naturligvis medarbejdernes overordnede trivsel og engagement.</p>
RAPPORTENS DELE	<p>Denne rapport er bygget op af følgende dele:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dashboard- Medarbejdernes trivsel og engagement- Den sociale kapital i enheden- Trivselstemaer- Psykisk og fysisk APV- Bilag
DASHBOARD	På næste side præsenteres en række nøgletal samlet i et "Dashboard", der kan hjælpe dig med at få et overblik over trivslen og den sociale kapital i enheden. Du vil blive præsenteret for enhedens og organisationens svarprocent samt nøgletal for trivslen og den sociale kapital.
BENCHMARK	For at lette tolkningen af resultaterne indeholder denne rapport, ud over enhedens egne resultater, også benchmark. I alle grafer og tabeller er inkluderet organisationens og enhedens samlede resultat fra året undersøgelse samt enhedens eget resultat fra 2021 og evt. 2018.
TOLKNING AF RESULTATER	<p>Langt de fleste spørgsmål i denne undersøgelse er besvaret på en skala fra 1-5. Uanset spørgsmålets formulering vil et gennemsnit altid være beregnet således, at resultatet kan tolkes efter reglen: Jo højere, jo bedre. "Ved ikke" indgår ikke i beregningerne. Spørgsmål, hvis gennemsnit er vendt om er markeret med *.</p> <p>Almindeligvis kan man antage at følgende gør sig gældende:</p> <ul style="list-style-type: none">- Resultater på 3 og under er ringe- Resultater mellem 3,1 og 4 er acceptabelt- Resultater mellem 4,1 og 5 er helt i top.
BILAG	Det kommer dog an på de enkelte spørgsmåls formuleringer og indhold.
SPØRGSMAAL	Rapportens bilag består af en temaoversigt. Har du spørgsmål eller kommentarer til denne rapport kan du kontakte din projektleder hos interresearch a/s.

DIT OVERBLIK

SVARPROCENT

 79%
 1709 ud af 2161


3,5

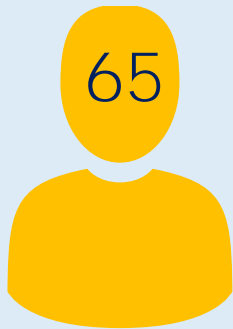
- Ringe
- Acceptabelt
- Godt

MedarbejderTrivselsIndeks

På tværs af alle undersøgelsens spørgsmål, der er besvaret på en skala, kan der beregnes et nøgletal - et medarbejdertrivselsindeks (MTI). Dette nøgletal giver en samlet og enkelt indikation af medarbejdernes trivsel og engagement. Skala fra 1-5.

Social Kapital Index

1-100



Sammenbindende Social Kapital



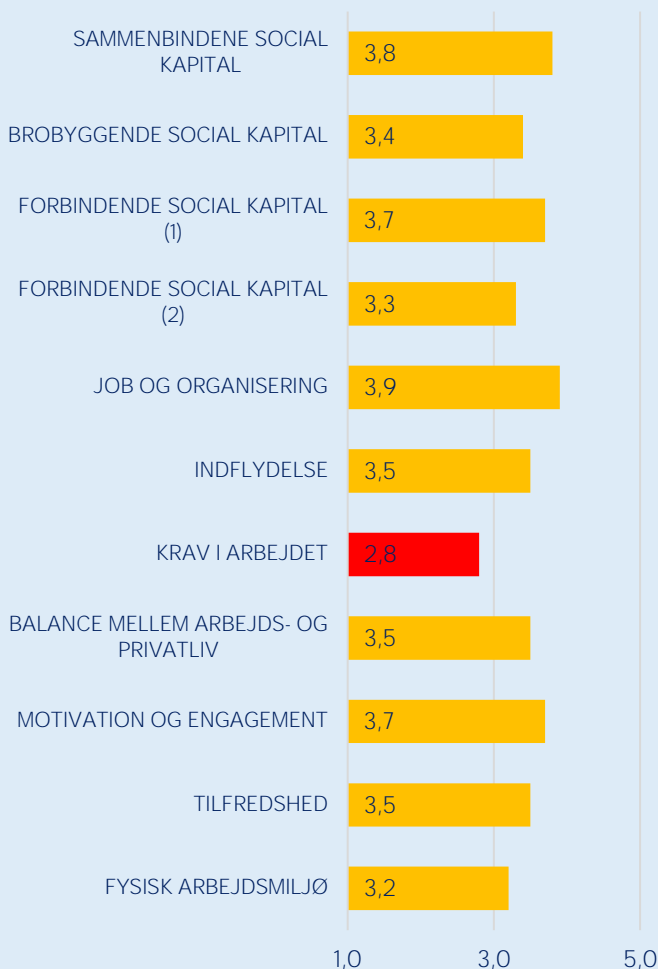
Brobyggende Social Kapital



Forbindende Social Kapital

Her præsenteres et overordnet nøgletal for den sociale kapital i enheden samt nøgletal for hver af de tre typer af social kapital, der er målt i denne undersøgelse. Læs mere på s. 5

TEMAOVERSIGT



TOP OG BUND

TOP 5:

- 4,2 Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
- 4,1 Jeg føler mig som et ligeværdigt medlem af gruppen
- 4,0 Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?
- 4,0 Har du tilstrækkelig indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?
- 4,0 Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører

BUND 5:

- 2,6 Er der ofte for meget at lave?*
- 2,8 Skal du overskue for mange ting på en gang i dit arbejde?*
- 2,8 Indeklimaet er tilfredsstillende
- 3,0 Niveaueet for støj og uro i mit arbejde er tilfredsstillende
- 3,0 Er der en tilpas sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til rådighed til at løse dem?



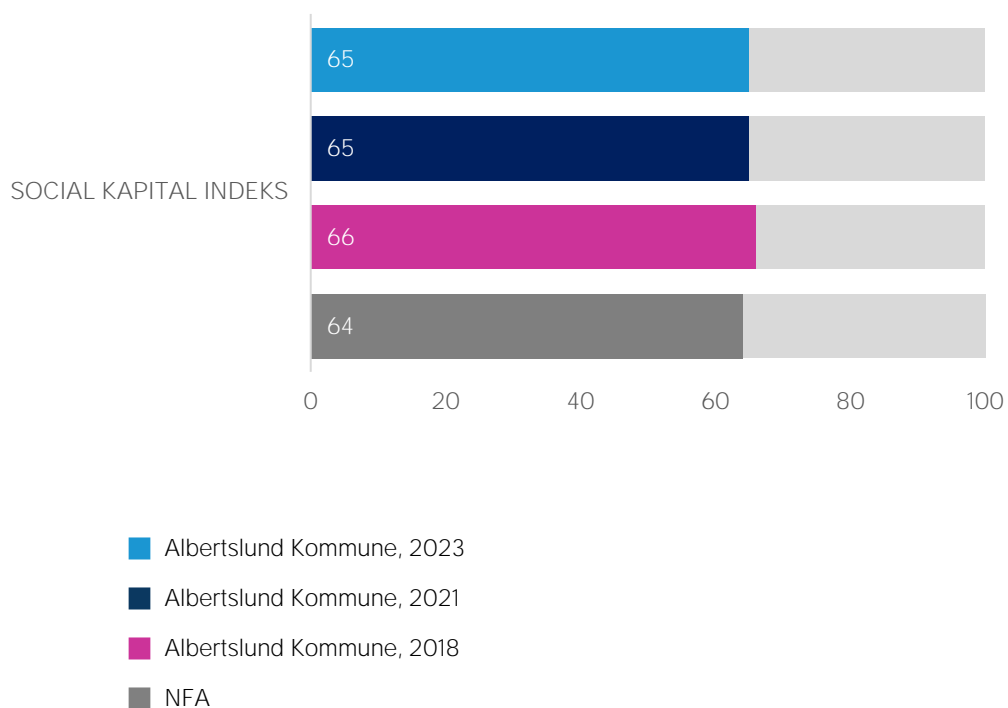
SOCIAL KAPITAL

Begrebet Social kapital er kommet i fokus på flere og flere danske arbejdspladser de seneste år. I modsætning til tidligere, hvor man hovedsageligt har beskæftiget sig med det psykosociale arbejdsmiljø ud fra en individorienteret tilgang, kan social kapital defineres som en egenskab ved hele arbejdspladsen - dvs. der er ikke tale om en egenskab ved den enkeltes job eller den enkelte medarbejder. I stedet dækker social kapital over en egenskab ved hele arbejdspladsen, som sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgaver.

Social kapital bygger på de tre områder Samlende, Brobyggende og Forbindende. Høj social kapital kræver, at organisationens medlemmer (dvs. både medarbejdere og ledere) evner at samarbejde, samt at samarbejdet er baseret på et højt niveau af gensidig tillid og retfærdighed.

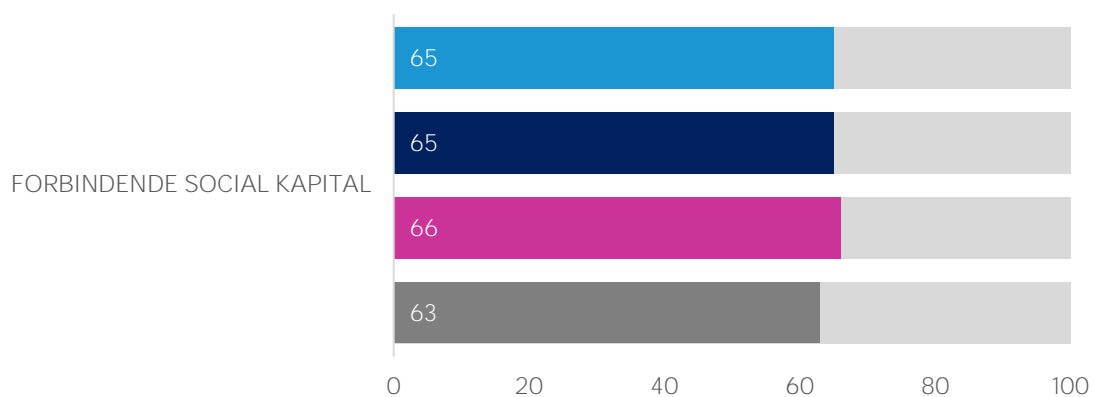
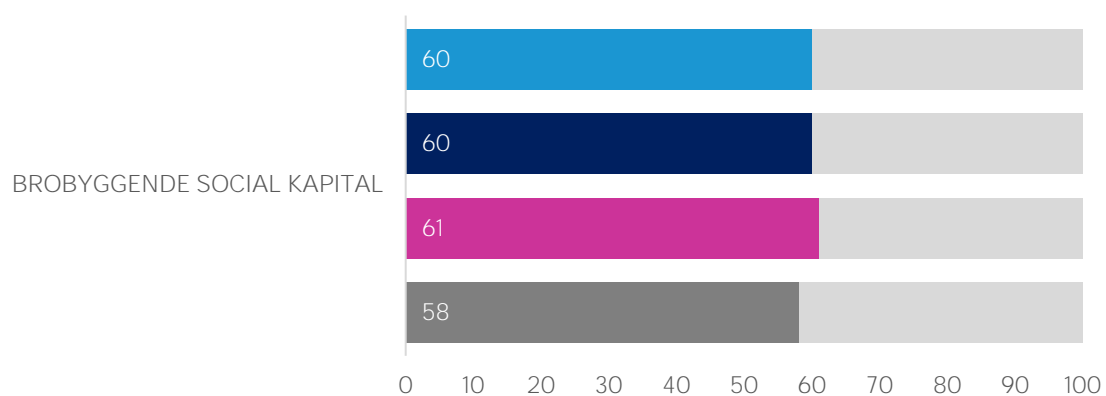
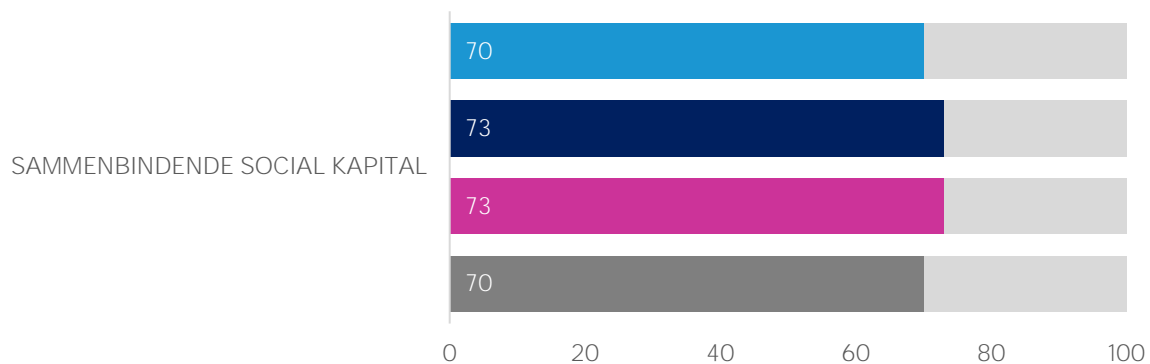
Høj social kapital i en organisation medvirker til høj kvalitet, mere effektivitet, engagerede og innovative medarbejdere, lavere medarbejderomsætning samt færre problemer med stress og sygefravær - både nu og i fremtiden.

I figurene på denne og næste side er den sociale kapital for underenheden beregnet. Først som et samlet mål for social kapital, et såkaldt Social Kapital Indeks (SKI), som opsummerer spørgsmålene om social kapital i ét indekstal, gående fra 1-100. 100 er således det højest opnåelige.





SOCIAL KAPITAL

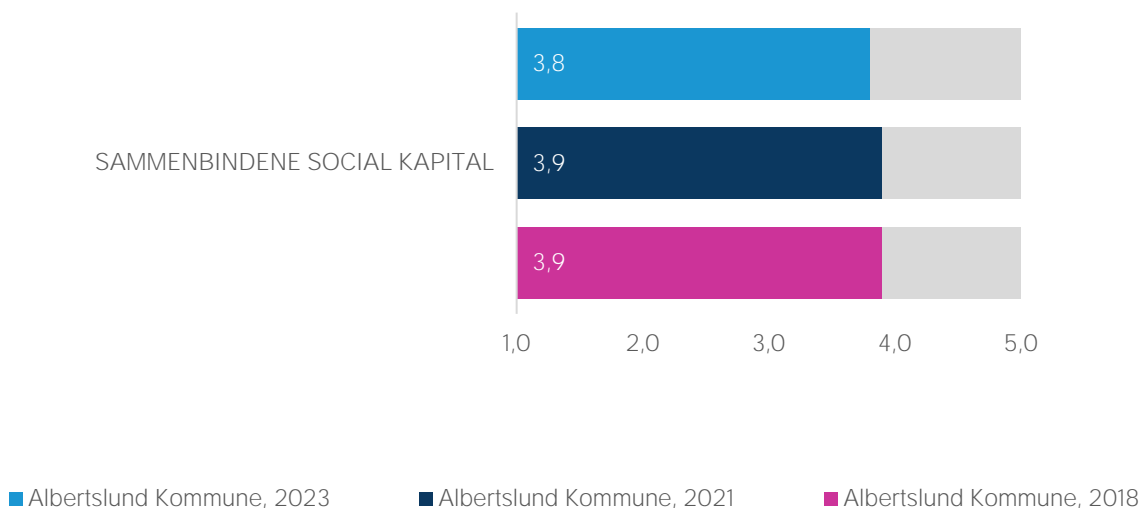


- Albertslund Kommune, 2023
- Albertslund Kommune, 2021
- Albertslund Kommune, 2018
- NFA



SAMMENBINDENE SOCIAL KAPITAL (TIDL. GRUPPEN)

Dette tema dækker den Samlende Sociale Kapital. Lederen kan ikke nødvendigvis have overblik over alle detaljer, derfor er det nødvendigt, at medarbejderne kan lede sig selv, gruppen og arbejdsopgaverne. Dette kræver stærke relationer, da medarbejderne er afhængige af hinandens kompetencer og af at kunne koordinere arbejdet sammen. De stærke relationer opstår, når gruppen har en fælles forståelse for arbejdsopgaverne, føler et sammenhold og som gruppe har fælles selvtillid og ligeværd. Det er disse parametre, der spørges ind til her og som tilsammen udgør den Samlende sociale kapital. Den høje Samlende sociale kapital opnås ved: Forventningsafstemning, afklaring af roller og opgaver, videndeling, hjælp og støtte til hinanden samt fokusere på kvalitet, læring og succeser.

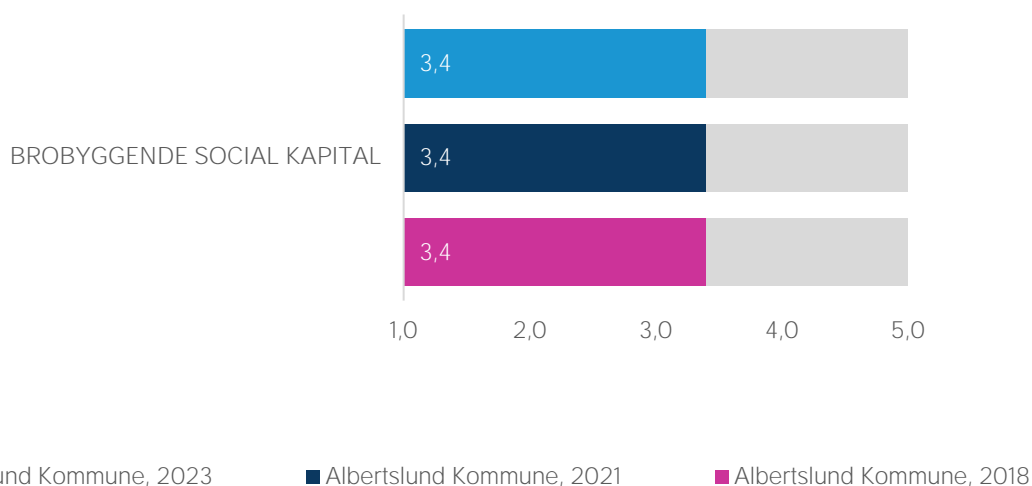


	I meget lav grad 1	I lav grad 2	Delvist 3	I høj grad 4	I meget høj grad 5	Ved ikke	Basis	2023	2021	2018
I vores gruppe hjælper vi kolleger, der har for meget at lave	3%	6%	28%	35%	25%	3%	1708	3,7	3,8	3,8
I vores gruppe er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver	2%	6%	30%	39%	21%	3%	1708	3,7	3,8	3,8
Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i min gruppe	3%	7%	25%	34%	29%	2%	1708	3,8	3,9	3,9
Jeg føler mig som et ligeværdigt medlem af gruppen	3%	4%	16%	33%	42%	1%	1708	4,1	4,1	4,2
I gruppen er vi gode til at give hinanden ideer til, hvordan vi kan blive bedre til at klare arbejdsopgaverne	3%	7%	25%	37%	26%	2%	1708	3,8	3,8	3,9



BROBYGGENDE SOCIAL KAPITAL (TIDL. GRUPPENS SAMARBEJDE MED ANDRE GRUPPER/AFDELINGER)

Den Brobyggende sociale kapital handler om relationerne mellem grupper. Det handler om, at grupperne har en fælles forståelse af de opgaver, der skal løses, er enige om hvordan, hvornår og hvor meget man interagerer med andre grupper og hvordan man hjælper andre grupper. Grupperne bør også forstå andre gruppers bidrag til at løse den fælles opgave. Sidst men ikke mindst er det også centralt, at der er tillid mellem grupperne - både mellem de enkelte medarbejdere og til andre gruppers evner til at løse deres del af opgaven. I arbejdet med den Brobyggende sociale kapital bør fokus være på at udvikle fælles normer, forventningsafstemning, forståelse for opgaver og kompetencer i de enkelte grupper, fælles mål på tværs af grupper, identifikation med andre grupper, anerkendelse og respekt for andre gruppers bidrag til den fælles opgave.

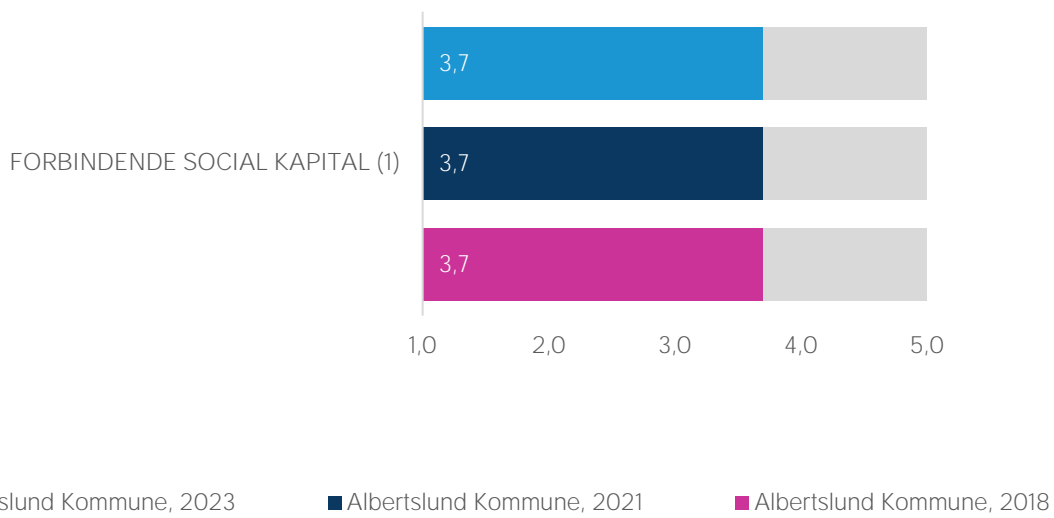


	I meget lav grad 1	I lav grad 2	Delvist 3	I høj grad 4	I meget høj grad 5	Ved ikke	Basis	2023	2021	2018
Der er et godt samarbejde mellem vores egen gruppe og de øvrige grupper	4%	9%	41%	34%	9%	3%	1692	3,3	3,3	3,4
Vores gruppe og andre grupper anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne	4%	8%	36%	36%	10%	5%	1692	3,4	3,4	3,5
Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af grupper i organisationen	3%	10%	37%	35%	8%	7%	1692	3,4	3,4	3,4
Andre grupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt	5%	13%	44%	27%	6%	6%	1692	3,2	3,2	3,2
Andre grupper har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe	5%	11%	39%	29%	8%	7%	1692	3,3	3,3	3,3
Vi har tillid til de andre gruppers evne til at gøre arbejdet godt	2%	4%	30%	44%	15%	4%	1692	3,7	3,7	3,7



FORBINDENDE SOCIAL KAPITAL (1) (TIDL. FORHOLDET MELLEM MEDARBEJDERE OG DEN NÆRMESTE LEDER)

Relationen med den nærmeste leder udgør den ene del af den Forbindende sociale kapital. For at skabe en stærk Forbindende social kapital skal medarbejderne i gruppen og lederen udvise gensidig respekt, tillid og anerkendelse. Medarbejderne skal støtte op om deres leder, ligesom denne også skal støtte op om medarbejderne. Lederen skal høre og tage hensyn til medarbejderne, når der træffes beslutninger. Det er desuden essentielt, at gruppen og lederen har en fælles forståelse af opgaver og mål.



	I meget lav grad 1	I lav grad 2	Delvist 3	I høj grad 4	I meget høj grad 5	Ved ikke	Basis	2023	2021	2018
Vores nærmeste leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger	5%	7%	24%	35%	27%	2%	1685	3,7	3,7	3,7
Gruppens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse	4%	7%	21%	35%	31%	2%	1685	3,8	3,8	3,8
Den nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	5%	8%	24%	33%	27%	2%	1685	3,7	3,7	3,7
Samarbejdet mellem vores gruppe og vores leder er et ligeligt forhold mellem at bidrage og modtage	4%	9%	25%	34%	23%	5%	1685	3,6	3,6	3,7
Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører	3%	7%	18%	32%	37%	2%	1685	4,0	4,0	4,0
Den nærmeste leder er god til at give mig og mine kolleger ideer til, hvordan vi kan blive bedre til at klare arbejdsopgaverne	7%	10%	26%	30%	23%	4%	1685	3,5	3,5	3,5

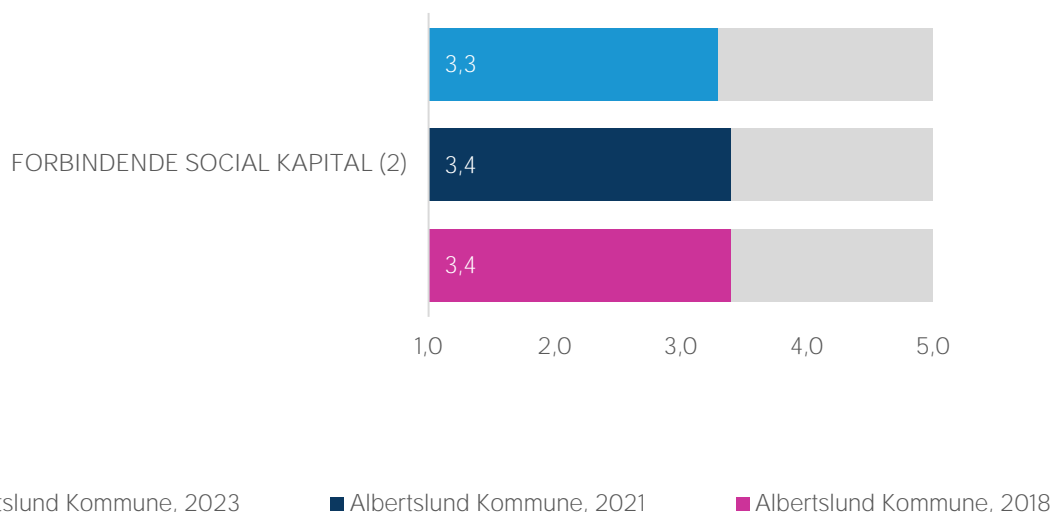


FORBINDENDE SOCIAL KAPITAL (2) (TIDL. FORHOLDET MELLEM MEDARBEJDERE I GRUPPEN OG LEDELSEN)

Dette tema udgør den sidste del af den Forbindende sociale kapital.

Den overordnede ledelse er sjældent i direkte kontakt med medarbejderne, men har alligevel betydning for medarbejdernes hverdag og trivsel. Mere specifikt har de betydning for om medarbejderne føler tilknytning til arbejdspladsen og at alle medarbejdere har samme opfattelse af arbejdsopgaver og de mål, der arbejdes henimod.

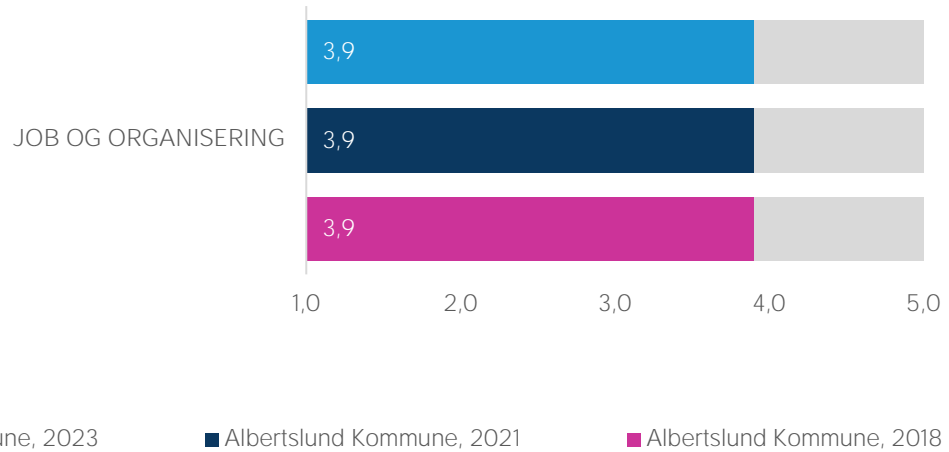
Det stærke samarbejde med den øverste ledelse opstår, når organiseringen af arbejdet understøtter samarbejdet mellem medarbejderne og den øverste ledelse, når der er mulighed for åben og ærlig dialog og medarbejderne holdes orienterede om vigtige ting og inddrages i væsentlige ændringer.



	I meget lav grad 1	I lav grad 2	Delvist 3	I høj grad 4	I meget høj grad 5	Ved ikke	Basis	2023	2021	2018
De ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen	12%	18%	34%	22%	10%	3%	1681	3,0	3,1	3,1
Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne	7%	12%	36%	31%	10%	3%	1681	3,3	3,3	3,3
I gruppen føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads	3%	6%	22%	43%	22%	3%	1681	3,8	3,8	3,9

JOB OG ORGANISERING

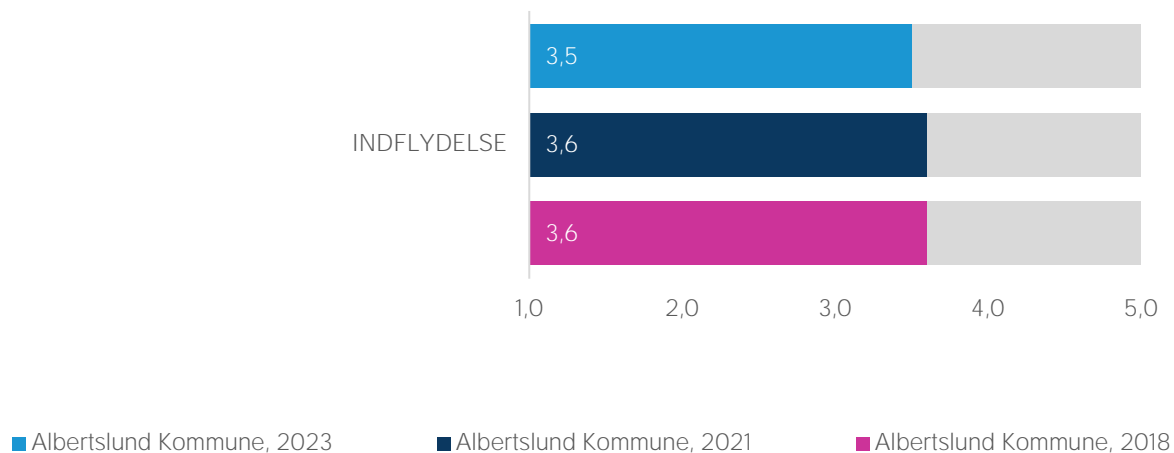
Spørgsmålene i dette tema skal afdække om medarbejderen ved hvad der skal laves, hvordan og i hvilken kvalitet. Nogle medarbejdere har i højere grad end andre brug for fast definerede rammer, men uanset hvad bør en medarbejder kende sin rolle i organisationen og have en fornemmelse af hvornår denne rolle er tilstrækkeligt udfyldt.



	I meget lav grad						Basis			
	1	2	3	4	5	Ved ikke				
Har du den nødvendige information til at kunne udføre dit arbejde tilfredsstillende?	2%	4%	29%	47%	18%	1%	1678	3,8	3,8	3,8
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	1%	2%	15%	46%	36%	0%	1678	4,2	4,2	4,2
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	2%	3%	22%	46%	27%	0%	1678	3,9	4,0	3,9
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	5%	8%	23%	33%	27%	5%	1678	3,7	3,8	3,6
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	2%	4%	21%	45%	24%	4%	1678	3,9	3,9	3,8

INDFLYDELSE

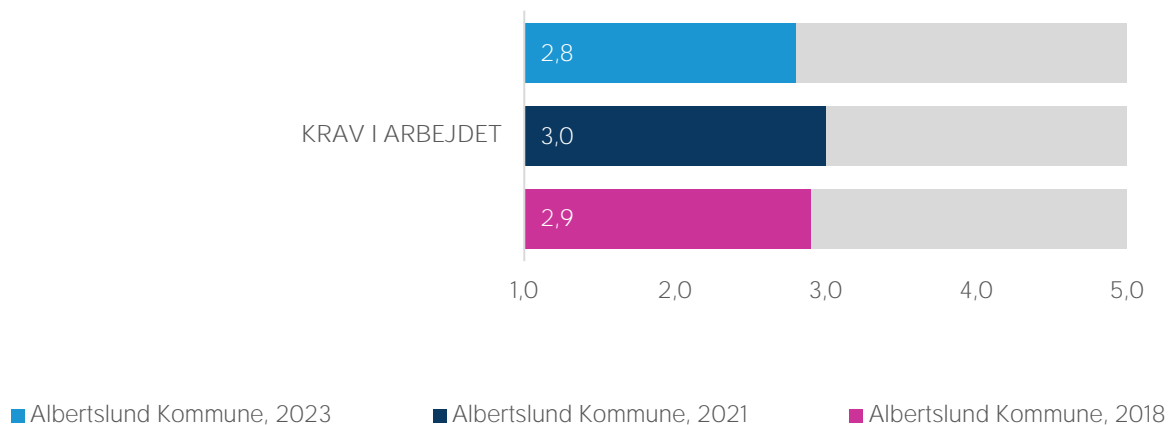
Indflydelse er vigtig for at imødegå de krav, som medarbejderen møder i sit arbejde, både fra ledere, brugere og fra medarbejderen selv. Indflydelse kan tage mange former, og forskellige typer af job giver forskellige muligheder for at give medarbejderen indflydelse på deres egen hverdag. Indflydelse handler til dels om selvbestemmelse i det daglige arbejde, men også om at få de rigtige informationer.



	I meget lav grad 1	I lav grad 2	Delvist 3	I høj grad 4	I meget høj grad 5	Ved ikke	Basis	2023	2021	2018
Har du tilstrækkelig indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	1%	3%	20%	45%	30%	0%	1673	4,0	4,0	4,0
Har du tilstrækkelig indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	3%	9%	29%	41%	17%	1%	1673	3,6	3,7	3,6
Har du muligheder for at påvirke placeringen af dine arbejdstider?	12%	11%	31%	24%	19%	3%	1673	3,3	3,4	3,4
Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	10%	15%	36%	28%	9%	2%	1673	3,1	3,2	3,2

KRAV I ARBEJDET

Der skal være balance mellem på den ene side medarbejderens viden, erfaring og værdier og på den anden side arbejdsopgaven og de krav der stilles til den. Denne balance er nødvendig for at medarbejderen trives. Dette tema fokuserer på de krav medarbejderen bliver mødt af.

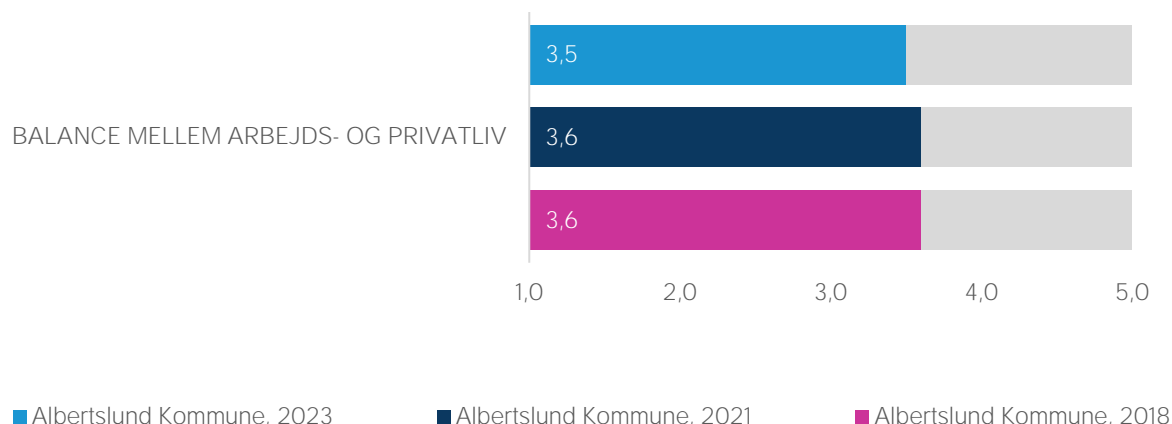


	I meget lav grad 1	I lav grad 2	Delvist 3	I høj grad 4	I meget høj grad 5	Ved ikke	Basis	2023	2021	2018
Skal du overskue for mange ting på en gang i dit arbejde?*	6%	19%	35%	25%	15%	1%	1668	2,8	2,9	2,8
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?*	11%	21%	31%	23%	12%	1%	1668	3,0	3,1	3,1
Er der ofte for meget at lave?*	4%	15%	38%	27%	17%	1%	1668	2,6	2,8	2,7
Er der en tilpas sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til rådighed til at løse dem?	10%	18%	41%	25%	5%	1%	1668	3,0	3,1	2,9

* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

BALANCE MELLEM ARBEJDS- OG PRIVATLIV

Vi tilbringer typisk mange af vores vågne timer på vores arbejdsplads og det er vigtigt, at vi har det godt, når vi går på arbejde, men samtidig er det også vigtigt, at vores arbejde giver plads og overskud til vores privatliv. Nedenstående spørgsmål afdækker dette.

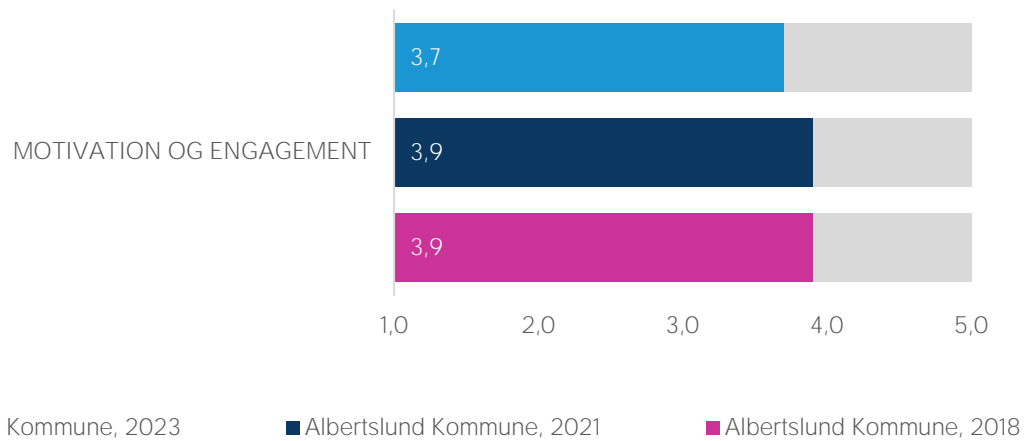


	I meget lav grad 1	I lav grad 2	Delvist 3	I høj grad 4	I meget høj grad 5	Ved ikke	Basis			
								■	■	■
Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?*	17%	25%	31%	16%	10%	1%	1666	3,2	3,4	3,4
Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?*	24%	33%	27%	9%	5%	1%	1666	3,6	3,8	3,8
Er retningslinjerne for arbejdstid og afspadsering klare?	7%	9%	23%	35%	18%	7%	1666	3,5	3,6	3,5

* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

MOTIVATION OG ENGAGEMENT

Spørgsmålene nedenfor vedrører til dels medarbejdernes motivation og til dels deres engagement. Motivation måles typisk ved udsagn om medarbejdernes opfattelse af egen adfærd. Eks. at komme med forslag til forbedringer. Engagement måles af udsagn vedrørende medarbejdernes loyalitet: Anbefalingsvillighed samt tanker om at søge væk fra enheden. Herudover er temaet også suppleret med et overordnet spørgsmål om medarbejderne føler sig motiverede og engagerede.

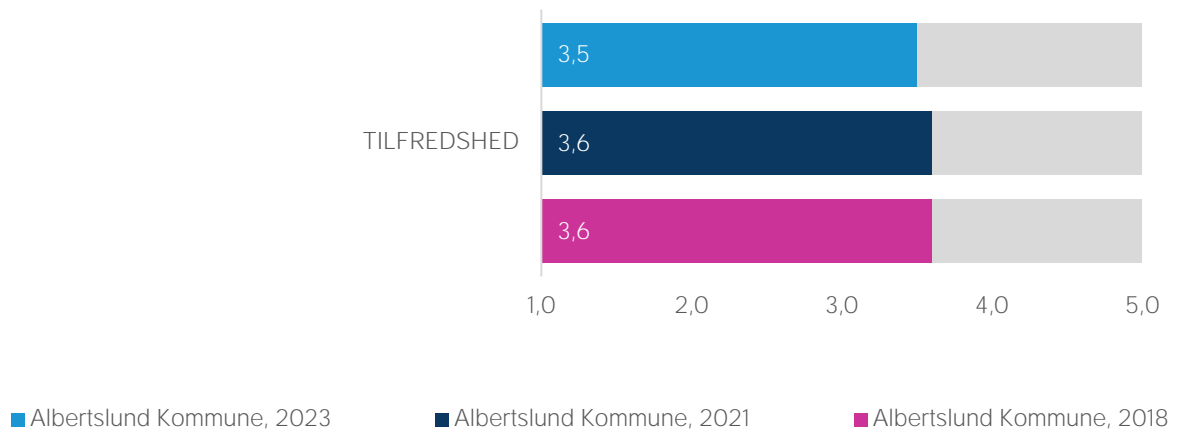


	I meget					Ved ikke	Basis			
	lav grad 1	I lav grad 2	Delvist 3	I høj grad 4	høj grad 5					
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	2%	3%	18%	45%	32%	0%	1664	4,0	4,1	4,1
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	1%	4%	28%	43%	22%	1%	1664	3,8	3,8	3,8
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	9%	9%	26%	32%	20%	4%	1664	3,5	3,7	3,7
Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?*	32%	22%	24%	11%	7%	3%	1664	3,6	3,9	3,8

* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

TILFREDSHED

Medarbejdernes trivsel giver et overordnet indtryk af, hvordan medarbejderne har det, når de går på arbejde. Ikke hvorfor, kun i hvor høj grad enhedens medarbejdere trives. Alle fire nedenstående spørgsmål giver på, hver deres måde, et øjebliksbillede af medarbejdernes trivsel. Både hvordan medarbejderne ser deres nuværende situation og hvordan de forventer, at deres arbejdsliv vil udvikle sig. Det er vigtigt, at medarbejderne oplever en høj grad af trivsel, da det er en forudsætning for at være motiveret og engageret i deres arbejde.



	I meget						Basis	■	■	■
	I meget lav grad 1	I lav grad 2	Delvist 3	I høj grad 4	I meget høj grad 5	Ved ikke				
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	7%	11%	33%	31%	12%	6%	1663	3,3	3,5	3,4
Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?	10%	14%	35%	31%	10%	1%	1663	3,2	3,3	3,3
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	3%	8%	28%	44%	16%	1%	1663	3,6	3,7	3,7
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	2%	5%	26%	44%	22%	1%	1663	3,8	3,9	3,9

KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

Krænkende adfærd må ikke finde sted, men finder desværre sted på de danske arbejdspladser. Er der tilfælde af krænkende adfærd på jeres arbejdsplads bør der straks tages hånd om det - selv et tilfælde er et for meget.

Har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for følgende på din arbejdsplads?

Mobning		Samlet andel der har svaret "ja"		Ja, dagligt		Ja, ugentligt		Ja, månedligt		Sjældnere		Nej		Ved ikke		Antal svar
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
Albertslund Kommune, 2023	●	147	9%	18	1%	20	1%	25	2%	84	5%	1464	88%	48	3%	1659
Albertslund Kommune, 2021	●	134	8%	9	1%	19	1%	18	1%	88	5%	1514	90%	31	2%	1679
Albertslund Kommune, 2018	●	163	9%	12	1%	25	1%	37	2%	89	5%	1578	88%	50	3%	1791

Uønsket seksuel opmærksomhed		Samlet andel der har svaret "ja"		Ja, dagligt		Ja, ugentligt		Ja, månedligt		Sjældnere		Nej		Ved ikke		Antal svar
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
Albertslund Kommune, 2023	●	51	3%	1	0%	5	0%	12	1%	33	2%	1592	96%	16	1%	1659
Albertslund Kommune, 2021	●	46	3%	3	0%	7	0%	4	0%	32	2%	1623	97%	10	1%	1679
Albertslund Kommune, 2018	●	61	3%	3	0%	9	1%	11	1%	38	2%	1710	95%	20	1%	1791

Trusler om vold		Samlet andel der har svaret "ja"		Ja, dagligt		Ja, ugentligt		Ja, månedligt		Sjældnere		Nej		Ved ikke		Antal svar
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
Albertslund Kommune, 2023	●	161	10%	12	1%	40	2%	32	2%	77	5%	1487	90%	11	1%	1659
Albertslund Kommune, 2021	●	161	10%	4	0%	29	2%	26	2%	102	6%	1508	90%	10	1%	1679
Albertslund Kommune, 2018	●	229	13%	15	1%	36	2%	48	3%	130	7%	1548	86%	14	1%	1791

KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

Fysisk vold		Samlet andel der har svaret "ja"		Ja, dagligt		Ja, ugentligt		Ja, månedligt		Sjældnere		Nej		Ved ikke		Antal svar
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
Albertslund Kommune, 2023	●	170	10%	14	1%	49	3%	26	2%	81	5%	1477	89%	12	1%	1659
Albertslund Kommune, 2021	●	136	8%	4	0%	32	2%	26	2%	74	4%	1535	91%	8	0%	1679
Albertslund Kommune, 2018	●	186	10%	16	1%	38	2%	42	2%	90	5%	1593	89%	12	1%	1791

Uønskede berøringer, omfavnelser eller kys		Samlet andel der har svaret "ja"		Ja, dagligt		Ja, ugentligt		Ja, månedligt		Sjældnere		Nej		Ved ikke		Antal svar
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
Albertslund Kommune, 2023	●	90	5%	7	0%	14	1%	15	1%	54	3%	1558	94%	11	1%	1659
Albertslund Kommune, 2021	●	62	4%	1	0%	8	0%	5	0%	48	3%	1610	96%	7	0%	1679
Albertslund Kommune, 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

At blive diskrimineret eller dårligt behandlet på grund af dit køn		Samlet andel der har svaret "ja"		Ja, dagligt		Ja, ugentligt		Ja, månedligt		Sjældnere		Nej		Ved ikke		Antal svar
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
Albertslund Kommune, 2023	●	59	4%	6	0%	6	0%	9	1%	38	2%	1585	96%	15	1%	1659
Albertslund Kommune, 2021	●	39	2%	3	0%	3	0%	7	0%	26	2%	1628	97%	12	1%	1679
Albertslund Kommune, 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

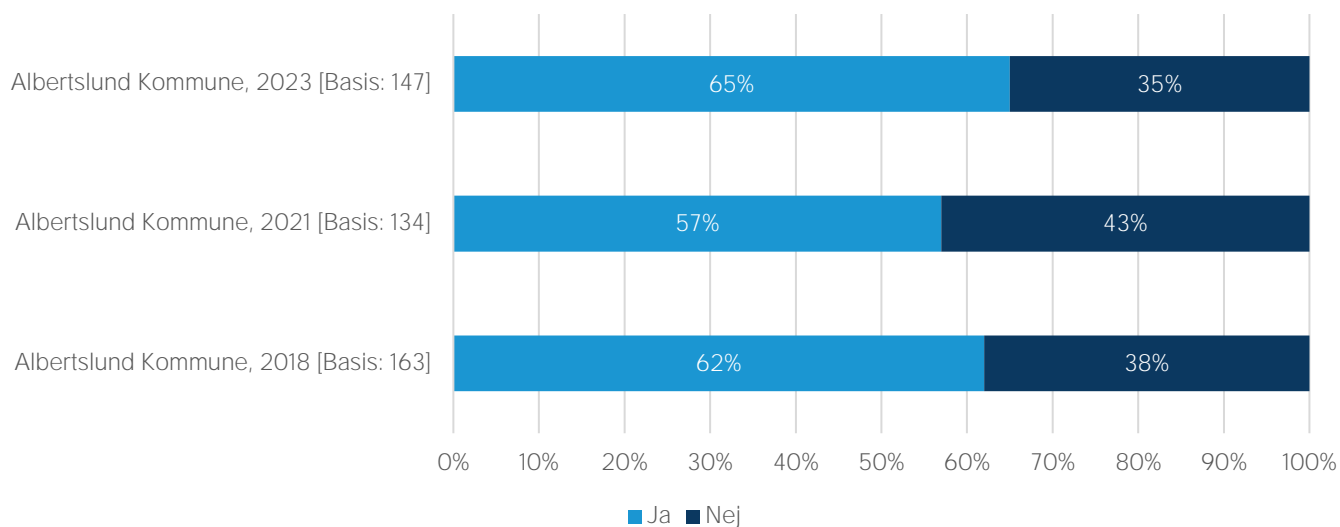
Forskelsbehandling grundet din alder, et handicap, din nationale/socialt oprindelse, seksuel orientering, politiske anskuelse, race/hudfarve eller etnisk oprindelse		Samlet andel der har svaret "ja"		Ja, dagligt		Ja, ugentligt		Ja, månedligt		Sjældnere		Nej		Ved ikke		Antal svar
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
Albertslund Kommune, 2023	●	113	7%	9	1%	15	1%	15	1%	74	4%	1522	92%	24	1%	1659
Albertslund Kommune, 2021	●	93	6%	4	0%	8	0%	11	1%	70	4%	1556	93%	30	2%	1679
Albertslund Kommune, 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Anden krænkende adfærd		Samlet andel der har svaret "ja"		Ja, dagligt		Ja, ugentligt		Ja, månedligt		Sjældnere		Nej		Ved ikke		Antal svar
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
Albertslund Kommune, 2023	●	147	9%	14	1%	21	1%	36	2%	76	5%	1466	88%	46	3%	1659
Albertslund Kommune, 2021	●	116	7%	12	1%	23	1%	17	1%	64	4%	1527	91%	36	2%	1679
Albertslund Kommune, 2018	●	273	15%	20	1%	49	3%	50	3%	154	9%	1459	81%	59	3%	1791

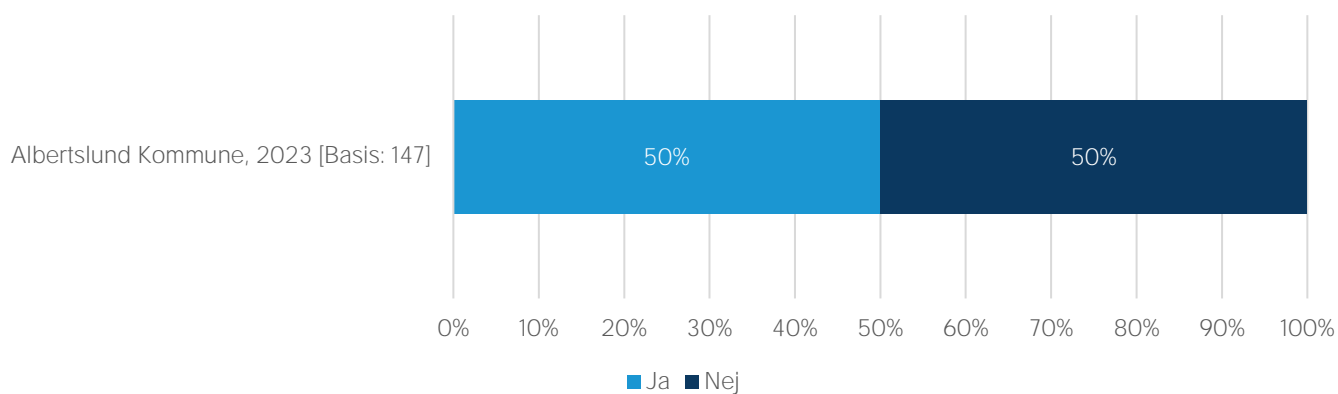
KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

Fra hvem har du været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder?	Kolleger		Min nærmeste leder		En leder fra en anden afdeling		Underordnede		Borger		Andre		Ønsker ikke at svare		Antal svar
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
Albertslund Kommune, 2023	77	52%	16	11%	10	7%	2	1%	17	12%	11	7%	35	24%	147
Albertslund Kommune, 2021	68	51%	16	12%	3	2%	2	1%	10	7%	5	4%	45	34%	134
Albertslund Kommune, 2018	92	56%	18	11%	8	5%	9	6%	19	12%	14	9%	38	23%	163

For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?



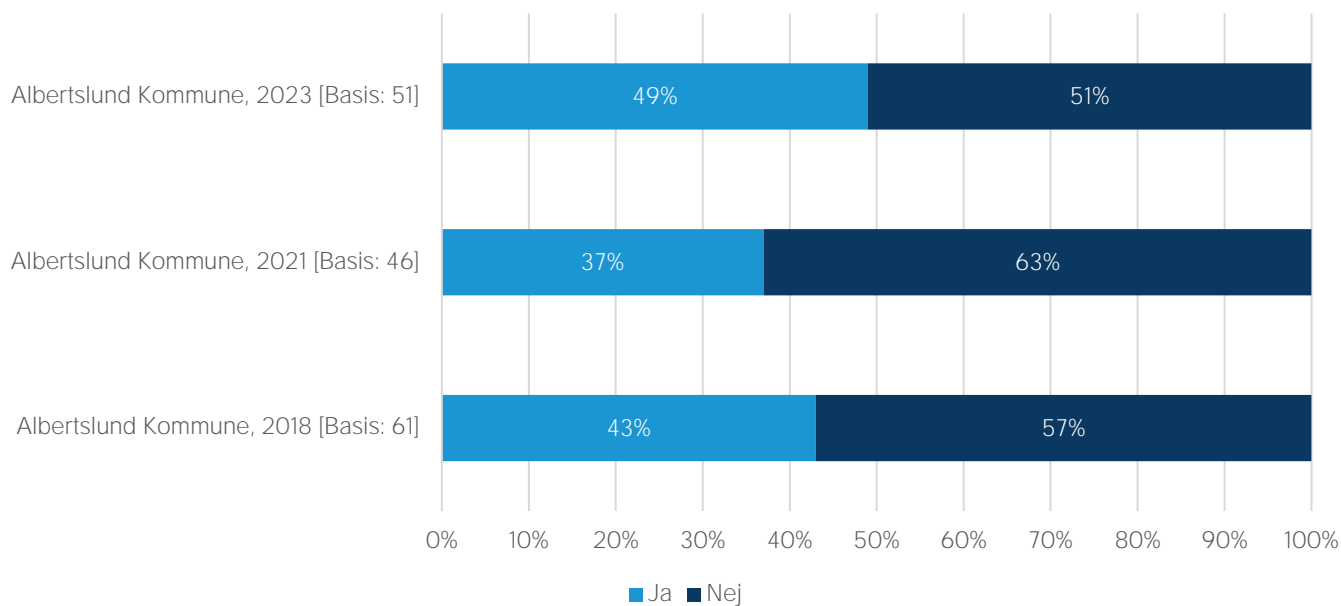
Oplever du, at situationen er opløst?



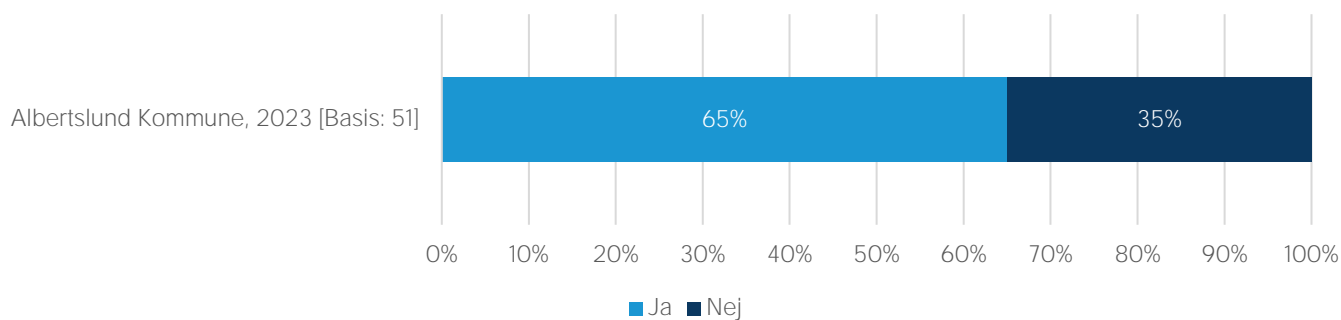
KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

Fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder?	Kolleger		Min nærmeste leder		En leder fra en anden afdeling		Underordnede		Borger		Medlem af Kommunalbestyrelsen		Andre		Ønsker ikke at svare		Antal svar
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
	Albertslund Kommune, 2023	19	37%	0	0%	1	2%	0	0%	18	35%	0	0%	6	12%	8	
Albertslund Kommune, 2021	17	37%	0	0%	1	2%	0	0%	17	37%	0	0%	4	9%	9	20%	46
Albertslund Kommune, 2018	12	20%	2	3%	0	0%	2	3%	32	52%	0	0%	5	8%	38	23%	61

For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?



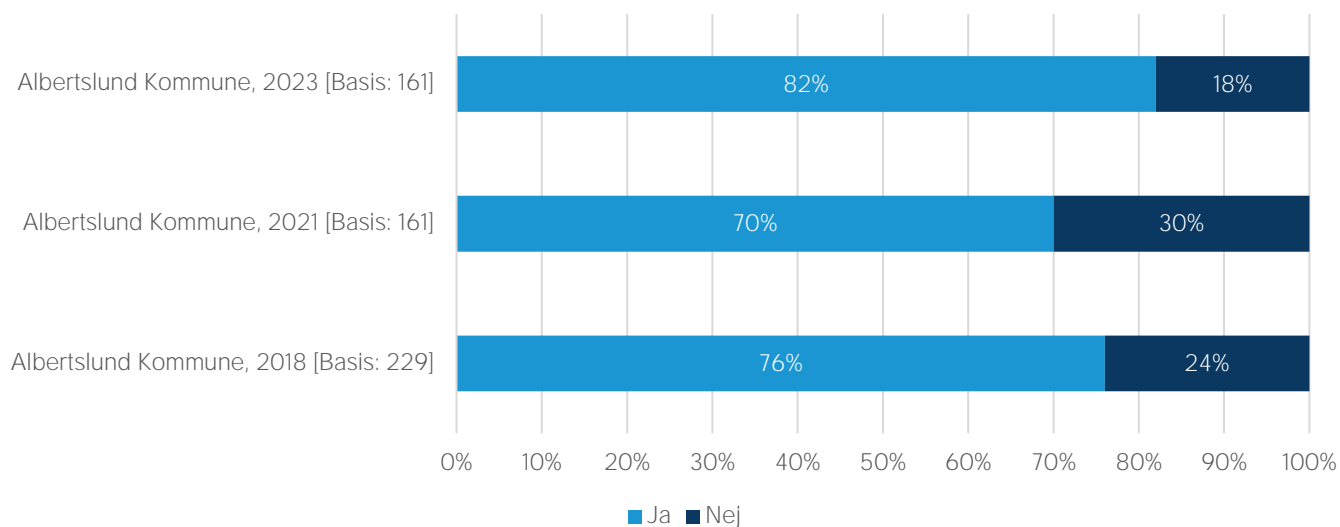
Oplever du, at situationen er opløst?



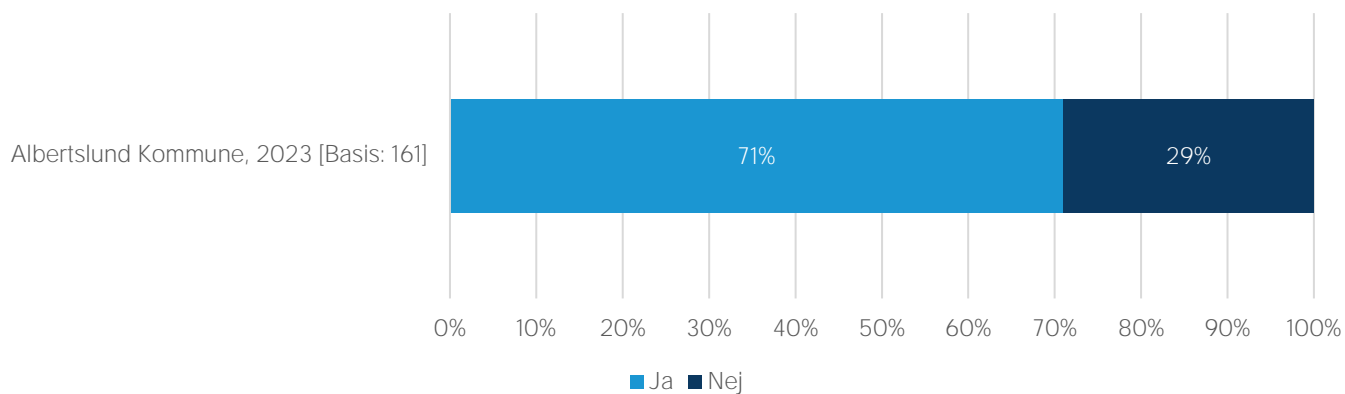
KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

Fra hvem har du været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder?	Kolleger		Min nærmeste leder		En leder fra en anden afdeling		Underordnede		Borger		Andre		Ønsker ikke at svare		Antal svar
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
	Albertslund Kommune, 2023	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	122	76%	32	20%	9	
Albertslund Kommune, 2021	5	3%	0	0%	0	0%	0	0%	124	77%	27	17%	9	6%	161
Albertslund Kommune, 2018	7	3%	0	0%	1	0%	0	0%	161	71%	53	23%	14	6%	228

For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?



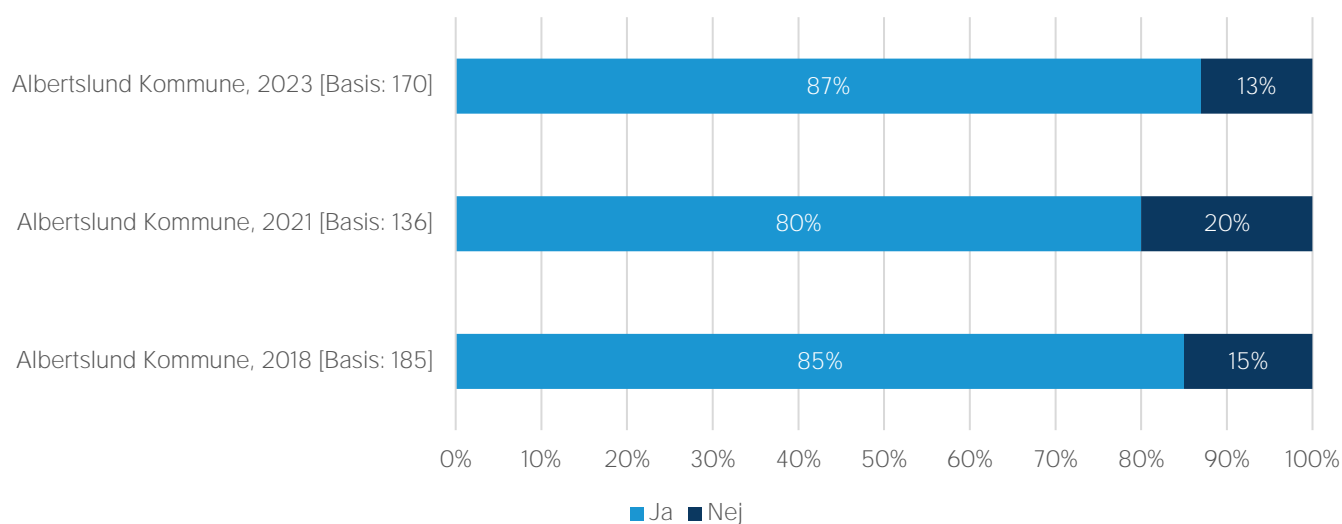
Oplever du, at situationen er opløst?



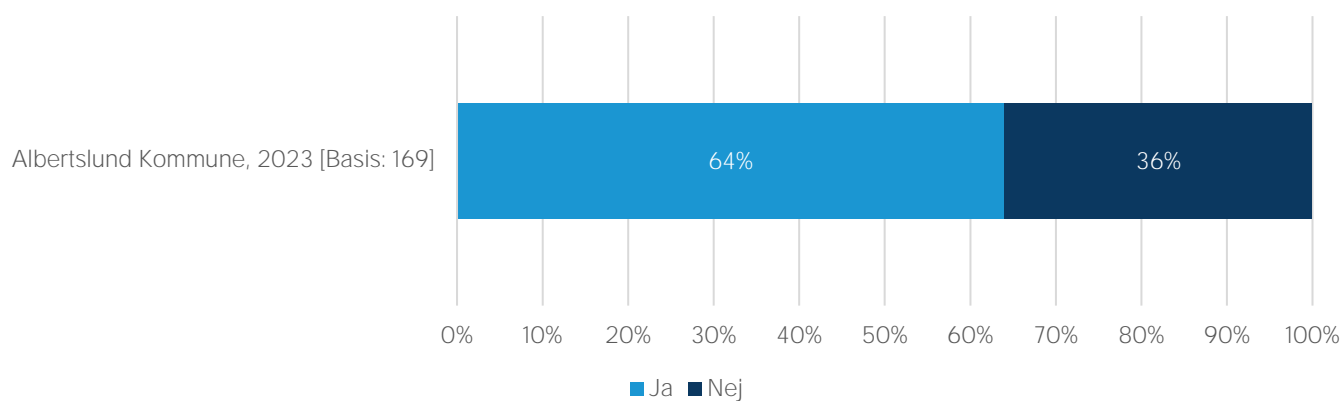
KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

Fra hvem har du været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder?	Kolleger		Min nærmeste leder		En leder fra en anden afdeling		Underordnede		Borger		Andre		Ønsker ikke at svare		Antal svar
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
Albertslund Kommune, 2023	4	2%	1	1%	2	1%	1	1%	124	73%	36	21%	7	4%	170
Albertslund Kommune, 2021	2	1%	0	0%	0	0%	2	1%	101	74%	27	20%	10	7%	136
Albertslund Kommune, 2018	3	2%	0	0%	0	0%	1	1%	127	69%	52	28%	8	4%	185

For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?



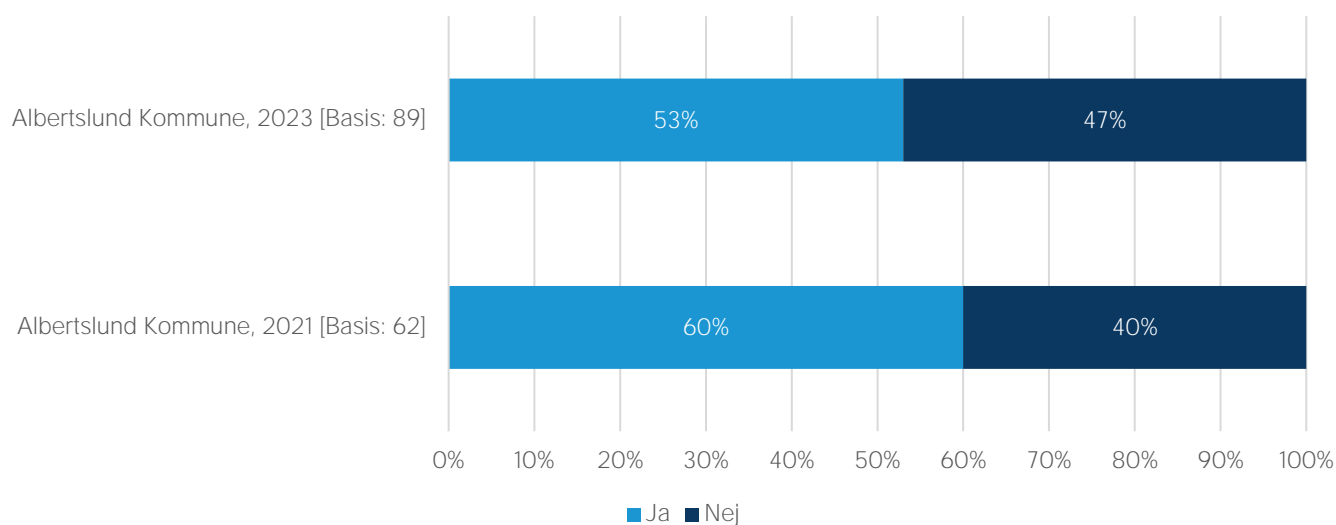
Oplever du, at situationen er opløst?



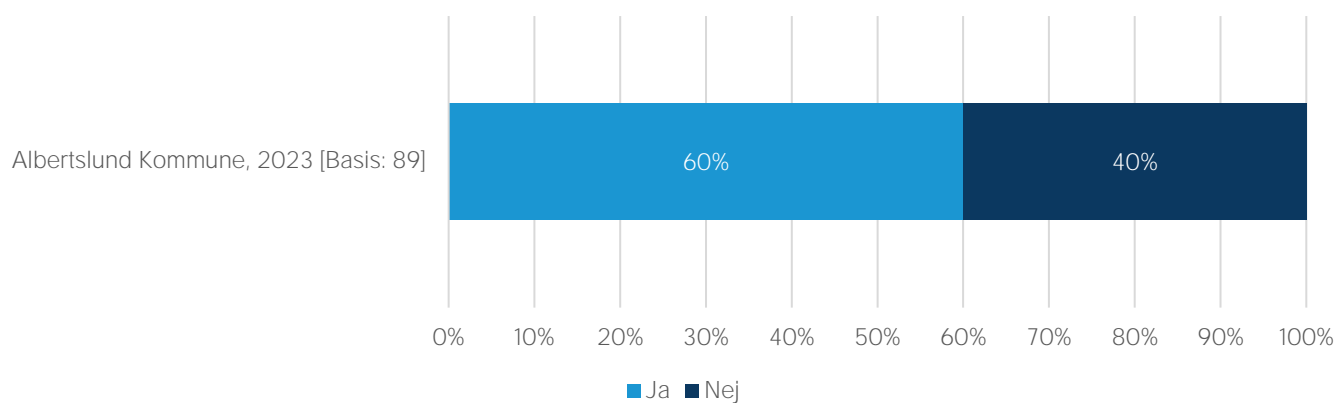
KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

Fra hvem har du været udsat for uønskede berøringer, omfavnelser eller kys inden for de sidste 12 måneder?	Kolleger		Min nærmeste leder		En leder fra en anden afdeling		Underordnede		Borger		Medlem af Kommunalbestyrelsen		Andre		Ønsker ikke at svare		Antal svar
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
	Albertslund Kommune, 2023	21	24%	0	0%	1	1%	0	0%	49	55%	0	0%	9	10%	13	
Albertslund Kommune, 2021	13	21%	2	3%	0	0%	0	0%	39	63%	0	0%	5	8%	7	11%	62
Albertslund Kommune, 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?



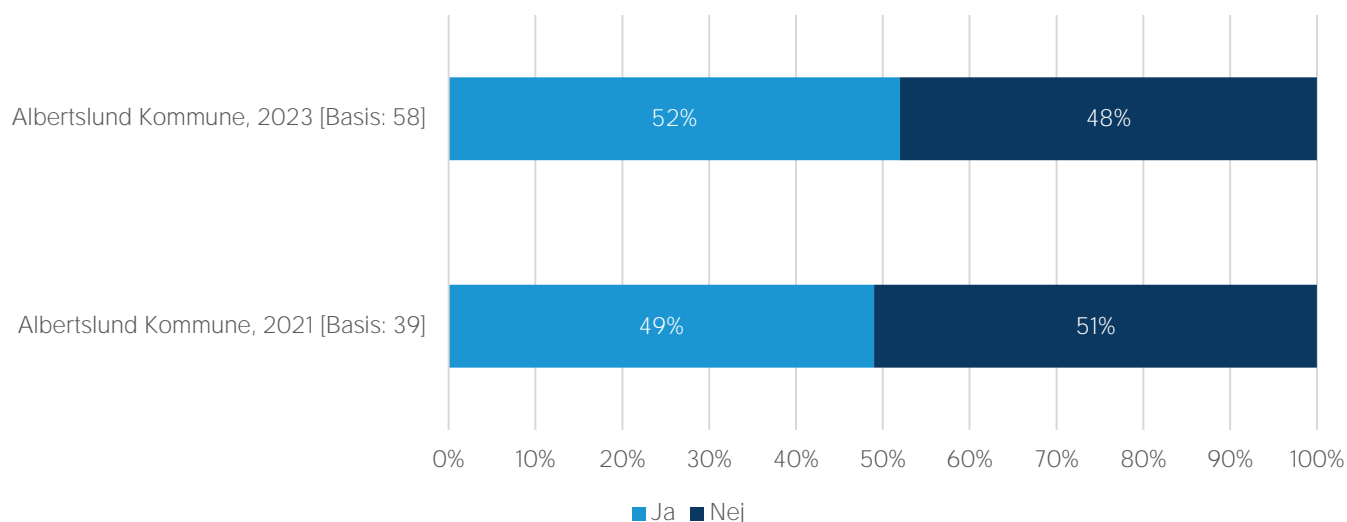
Oplever du, at situationen er opløst?



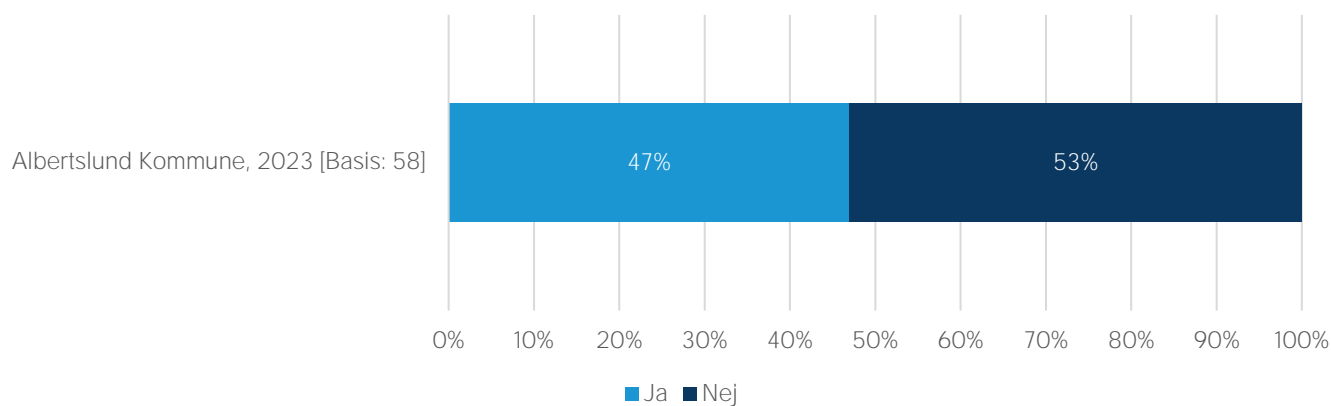
KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

Fra hvem har du været udsat for, at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på grund af dit køn inden for de sidste 12 måneder?	Kolleger		Min nærmeste leder		En leder fra en anden afdeling		Underordnede		Borger		Medlem af Kommunalbestyrelsen		Andre		Ønsker ikke at svare		Antal svar
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
Albertslund Kommune, 2023	21	36%	3	5%	5	9%	3	5%	14	24%	0	0%	13	22%	12	21%	58
Albertslund Kommune, 2021	8	21%	4	10%	0	0%	0	0%	18	46%	0	0%	4	10%	8	21%	39
Albertslund Kommune, 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?



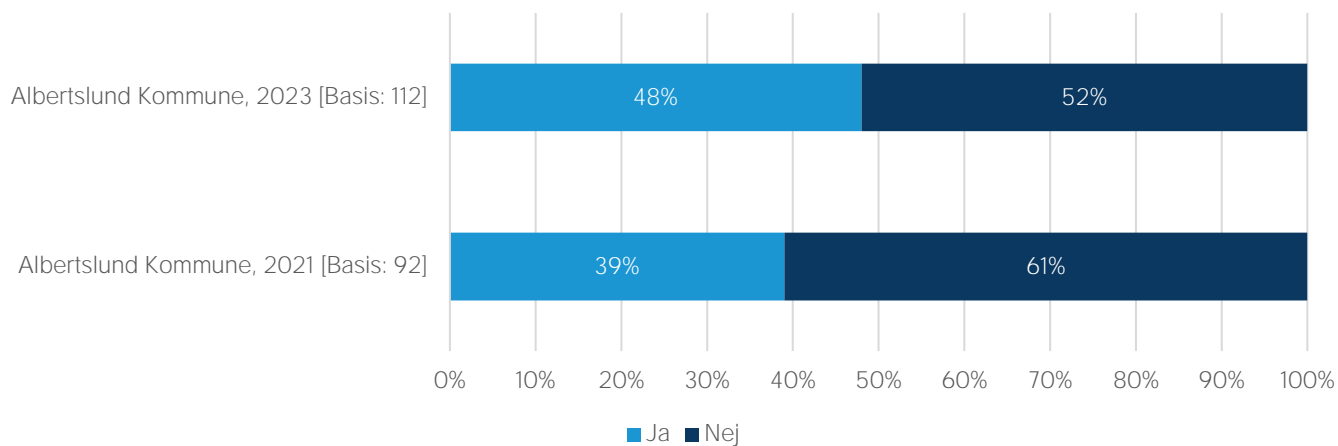
Oplever du, at situationen er opløst?



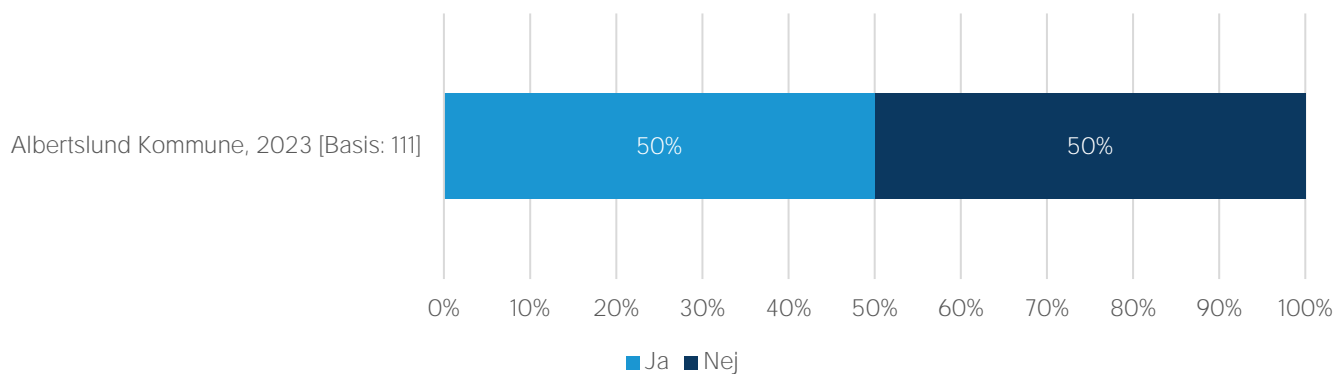
KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

Fra hvem har du været udsat for forskelsbehandling, grundet din alder, et handicap, din nationale/sociale oprindelse, seksuel orientering, politiske anskuelse, race/hudfarve eller etnisk oprindelse, inden for de sidste 12 måneder?	Kolleger		Min nærmeste leder		En leder fra en anden afdeling		Underordnede		Borger		Medlem af Kommunalbestyrelsen		Andre		Ønsker ikke at svare		Antal svar
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
	Albertslund Kommune, 2023	46	41%	16	14%	8	7%	1	1%	30	27%	0	0%	12	11%	25	
Albertslund Kommune, 2021	35	38%	8	9%	4	4%	1	1%	19	21%	2	2%	15	16%	29	32%	92
Albertslund Kommune, 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?



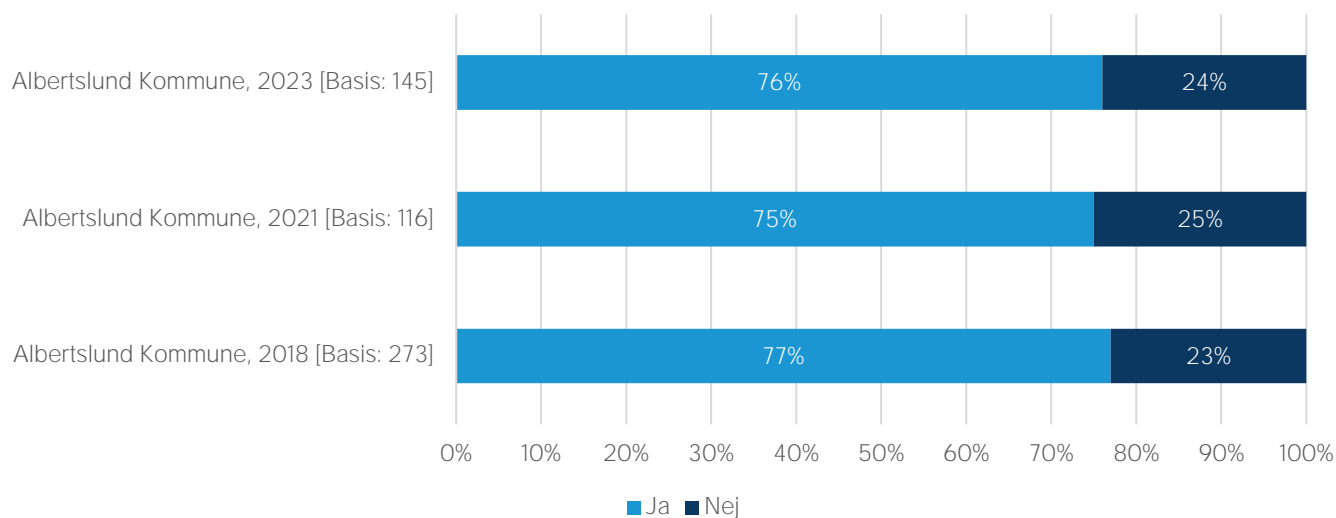
Oplever du, at situationen er opløst?



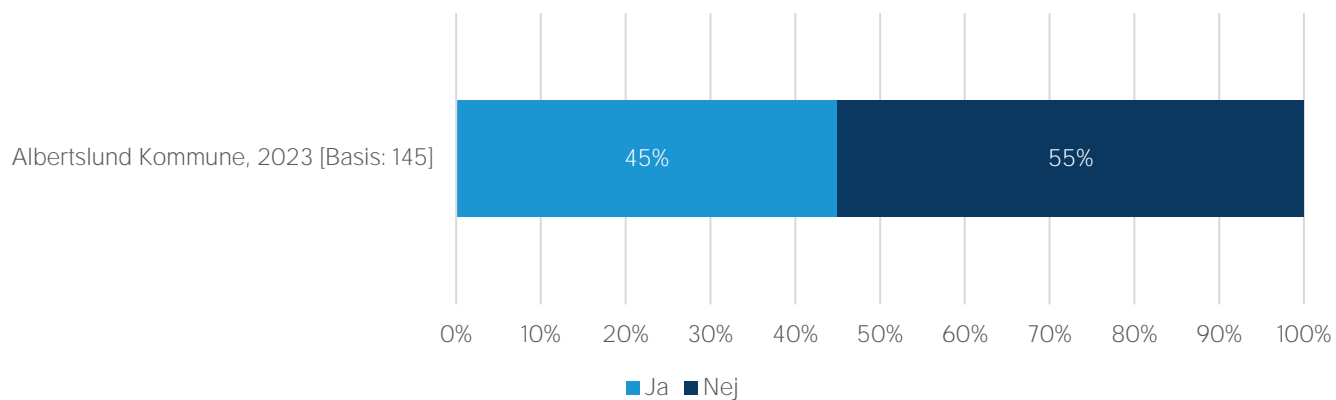
KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

Fra hvem har du været udsat for denne form for anden krænkende adfærd?	Kolleger		Min nærmeste leder		En leder fra en anden afdeling		Underordnede		Borger		Medlem af Kommunalbestyrelsen		Andre		Ønsker ikke at svare		Antal svar
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
	Albertslund Kommune, 2023	31	21%	15	10%	8	6%	1	1%	48	33%	1	1%	31	21%	20	
Albertslund Kommune, 2021	31	27%	28	24%	5	4%	0	0%	38	33%	1	1%	16	21%	12	14%	116
Albertslund Kommune, 2018	52	19%	17	6%	8	3%	6	2%	136	50%	0	0%	65	24%	20	7%	273

For eksempel ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?

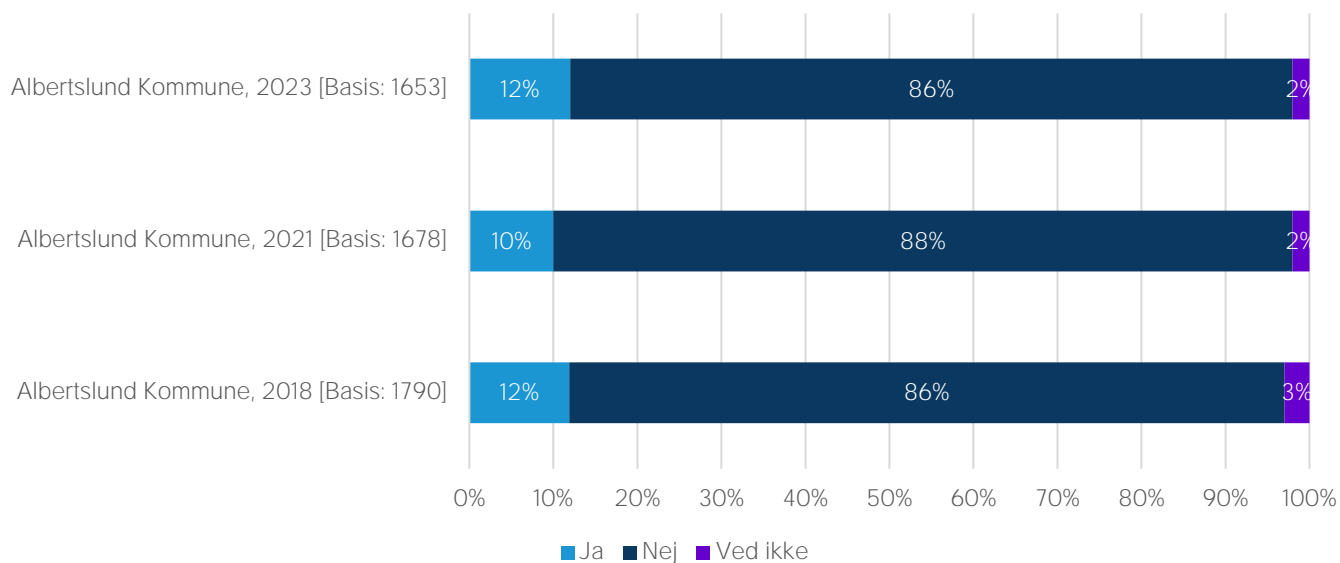


Oplever du, at situationen er opløst?

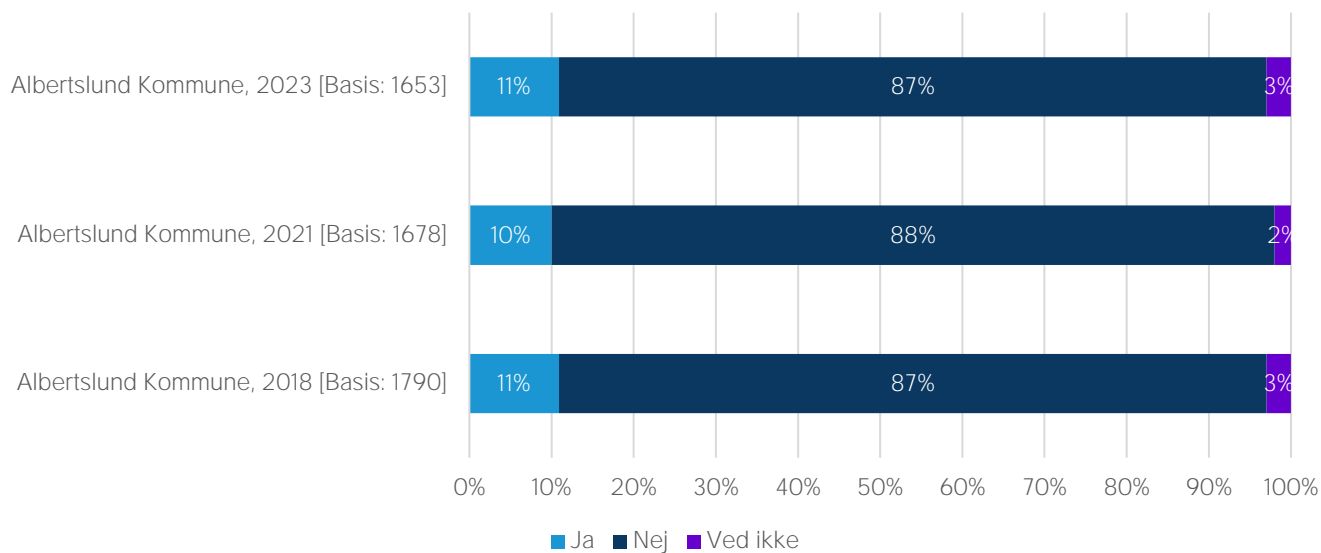


SYGEFRAVÆR

Har du inden for det sidste år haft sygefravær som skyldes psykiske forhold i arbejdet?

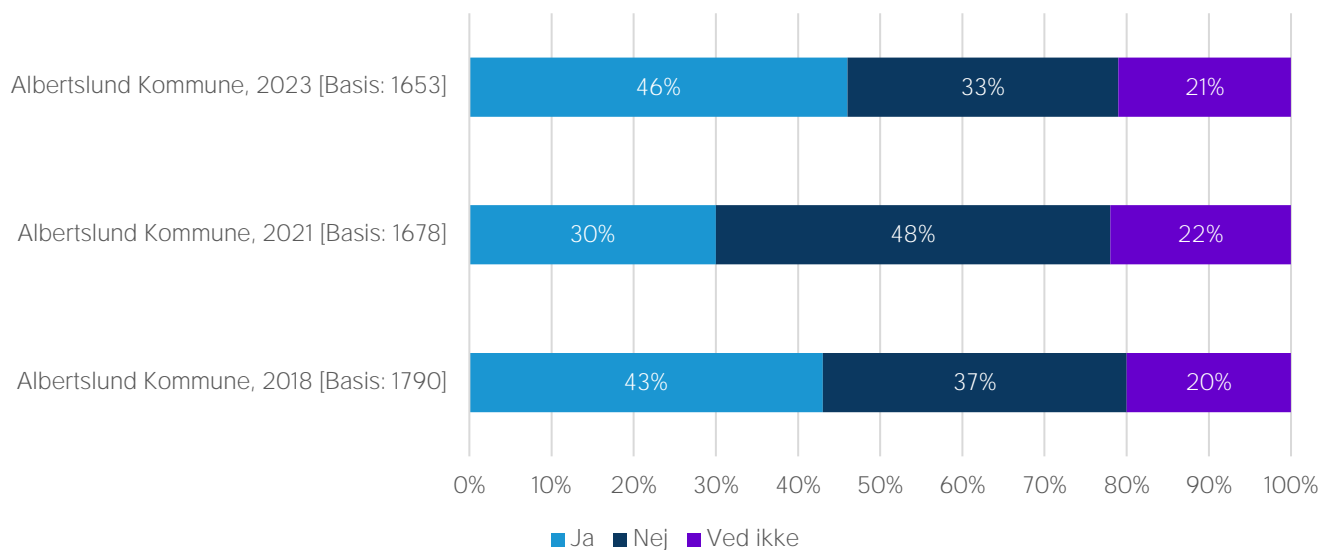


Har du inden for det sidste år haft sygefravær som skyldes fysiske forhold i arbejdet?

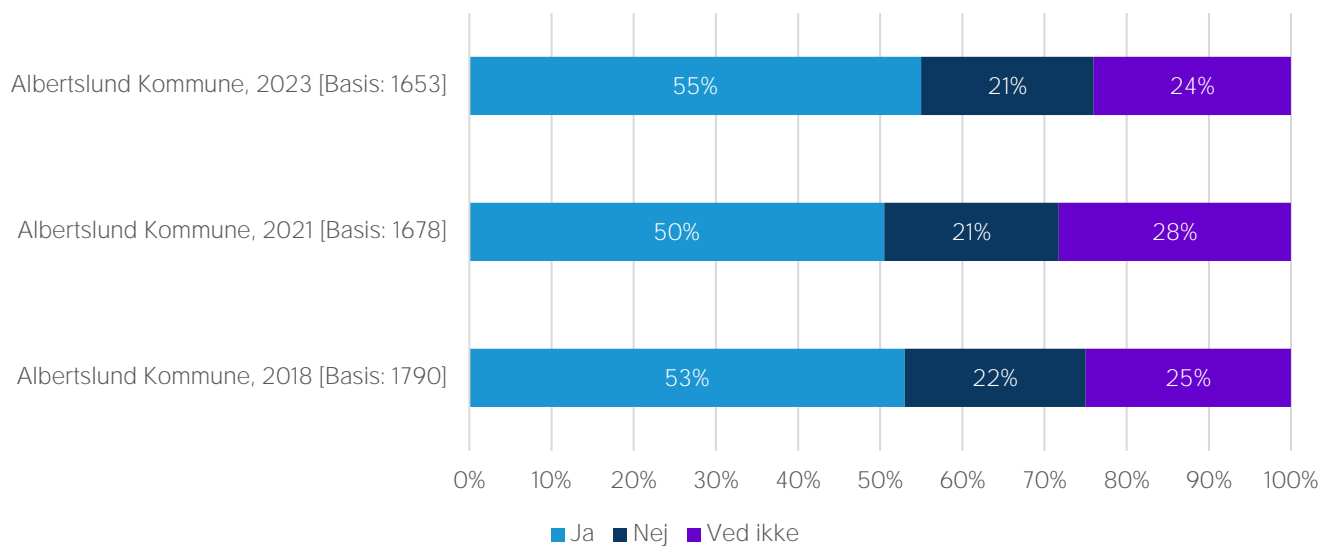


SYGEFRAVÆR

Oplever du, at sygefraværet på din arbejdsplads er for højt?

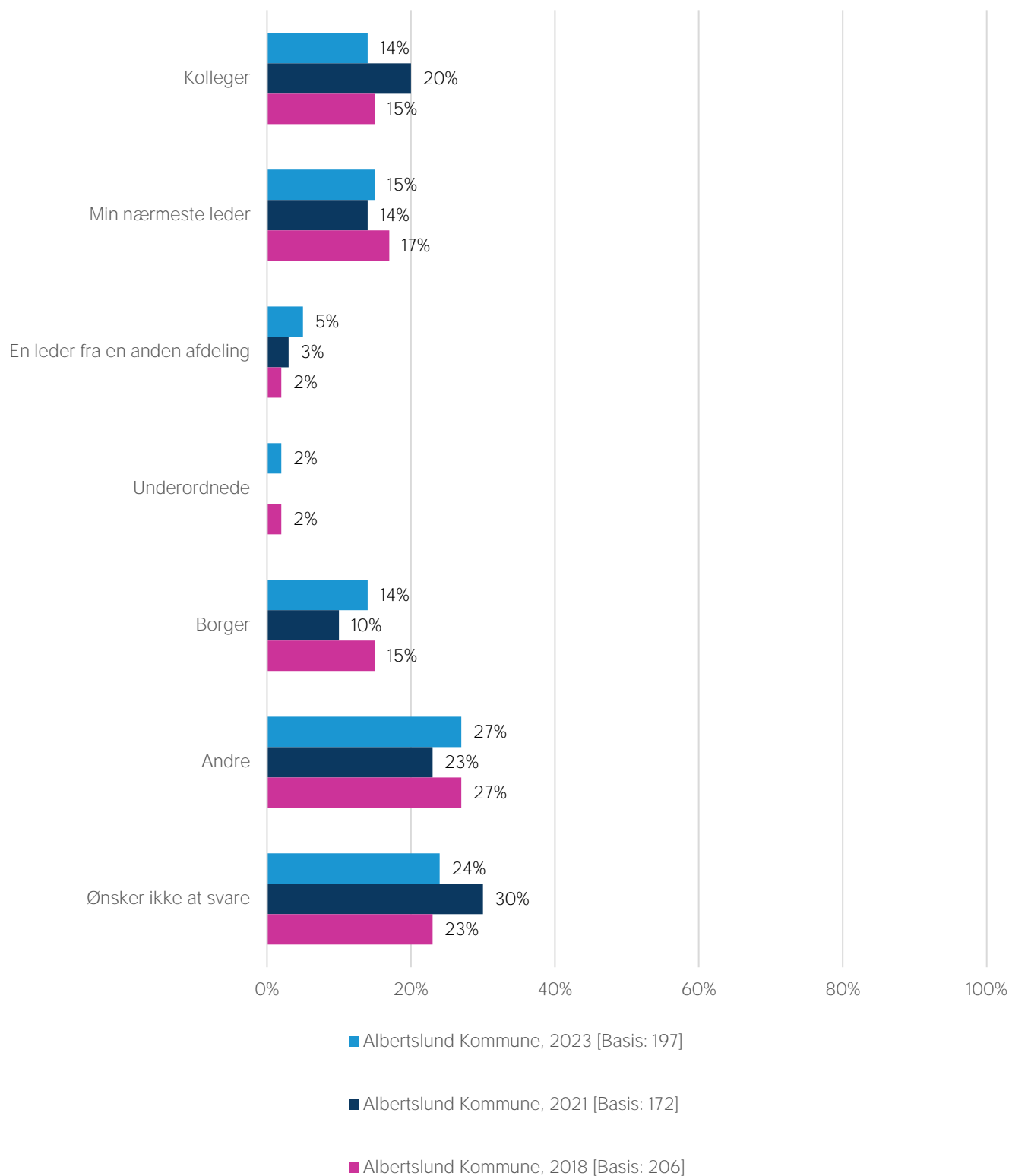


Oplever du at der er tilstrækkeligt fokus på sygefravær hos jer?



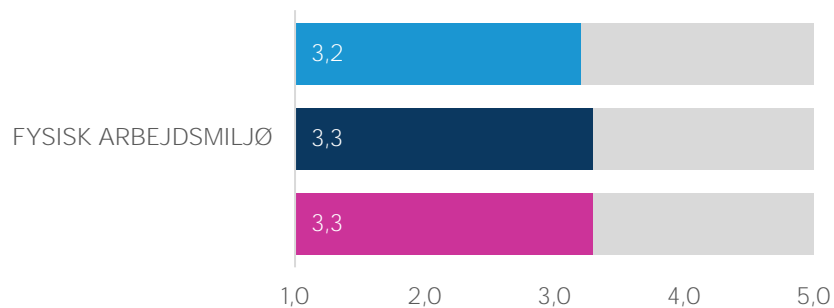
FRAVÆR PGA. PSYKISKE FORHOLD

Har dit fravær, som skyldes psykiske forhold, skyldtes:



FYSISK ARBEJDSMILJØ

Det fysiske arbejdsmiljø er det, vi kan se, høre lugte og mærke i forbindelse med udførelsen af arbejdet.



■ Albertslund Kommune, 2023

■ Albertslund Kommune, 2021

■ Albertslund Kommune, 2018

	I meget lav grad 1	I lav grad 2	Delvist 3	I høj grad 4	I meget høj grad 5	Ved ikke	Basis			
De arbejdsredskaber jeg arbejder med er tilfredsstillende	5%	9%	35%	40%	10%	2%	1646	3,4	3,5	3,6
Arbejdsstedets fysiske forhold og indretning er tilfredsstillende	8%	15%	37%	31%	8%	1%	1646	3,2	3,2	3,3
Indeklimaet er tilfredsstillende	14%	23%	37%	20%	5%	1%	1646	2,8	3,0	2,9
De ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.) er tilfredsstillende	5%	11%	33%	39%	10%	2%	1646	3,4	3,4	3,5
Niveauet for støj og uro i mit arbejde er tilfredsstillende	13%	18%	36%	24%	8%	1%	1646	3,0	3,1	2,9
Lysforholdet på mit arbejde er tilfredsstillende	8%	10%	29%	39%	13%	1%	1646	3,4	3,4	3,4



TEMAOVERSIGT

