



---

**Rapportspecifikationer**

Entreprenørgården - 2020

Gennemførte 37

Inviterede 42

Svarprocent 88%



# Indholdsfortegnelse

Trivselsundersøgelse 2020

Aabenraa  
Kommune



---

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

## Info om undersøgelsen

### Trivselsundersøgelse 2020

Aabenraa  
Kommune



---

#### Forord

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

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

#### Metode

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

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

#### Sådan læser du rapporten

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

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

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

God læse- og arbejdslyst!

Venlig hilsen

Direktionen, Aabenraa Kommune



## RESULTATER

Overskrift for  
temaet →

### Tillid og troværdighed mellem de ansatte

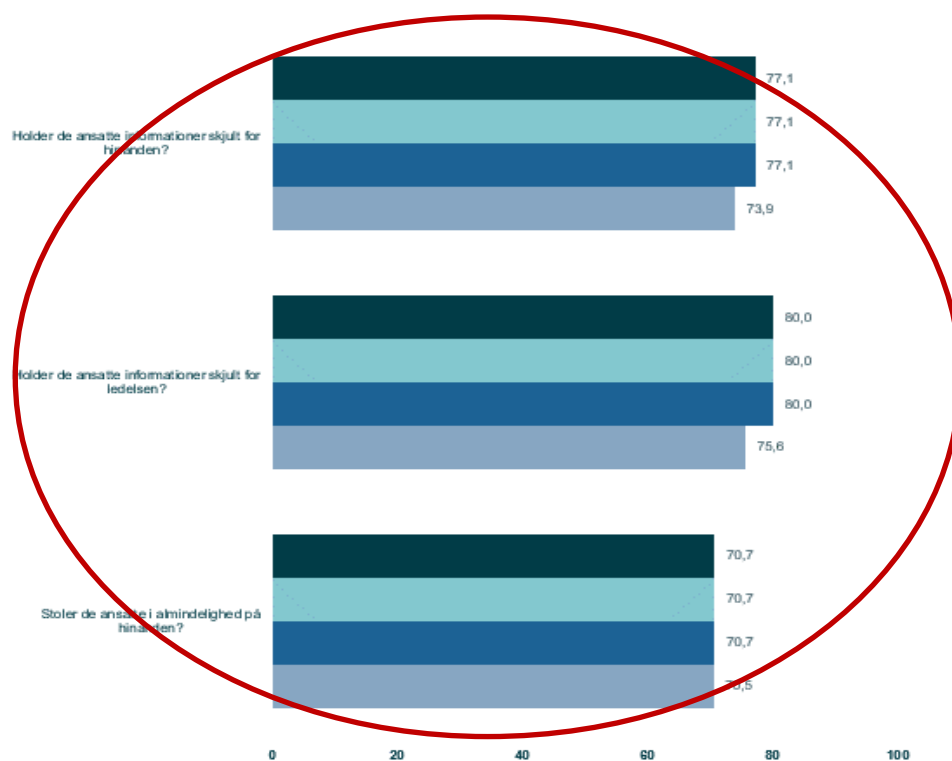
Beskrivelse af  
temaet →

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

76,0

← Gennemsnitsværdi af  
spørgsmålene  
(temagennemsnit)

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

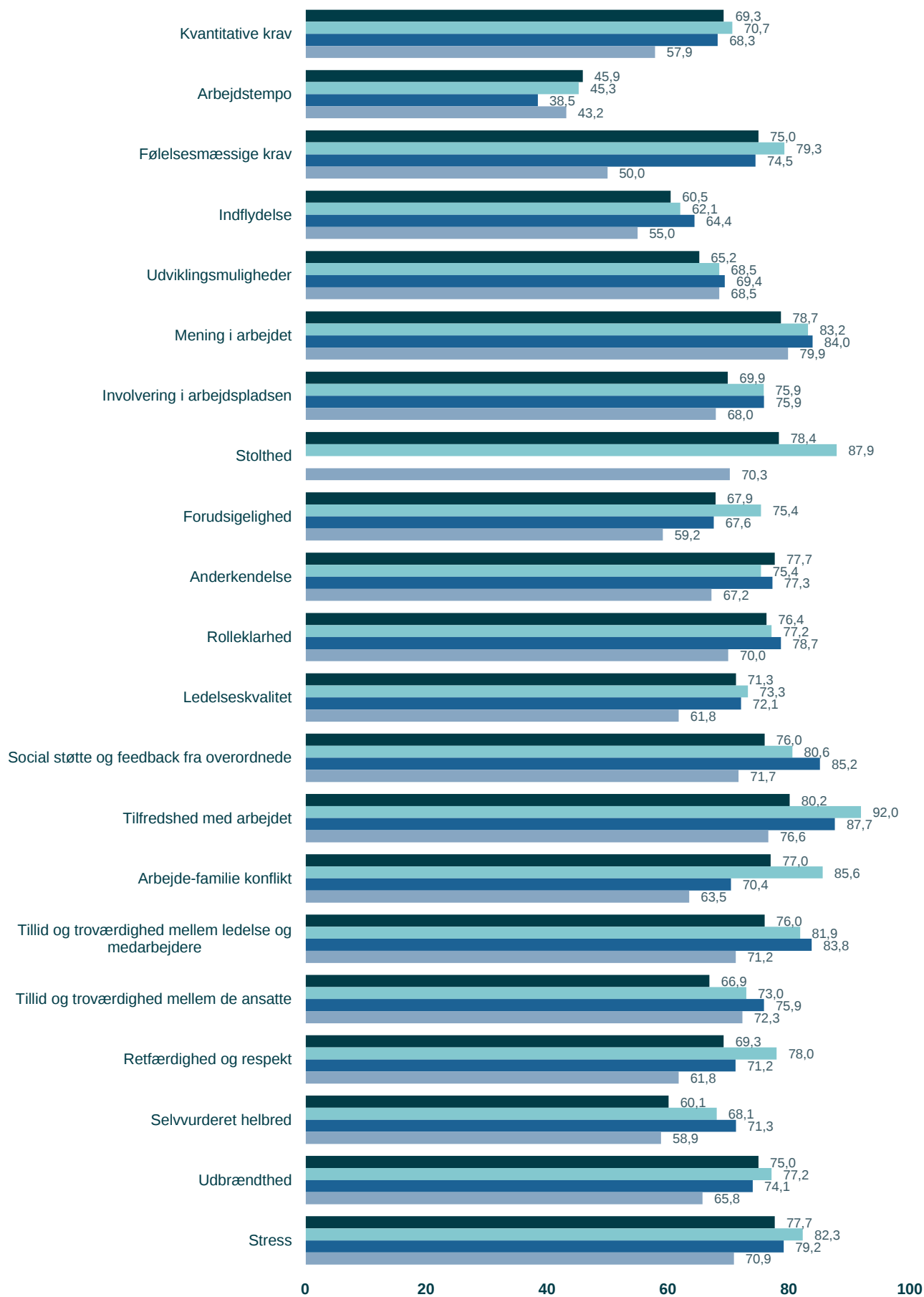


| Tillid og troværdighed mellem de ansatte              | I meget ringe grad | I ringe grad | Delvist   | I høj grad | I meget høj grad | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|-------------------------------------------------------|--------------------|--------------|-----------|------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Holder de ansatte informationer skjult for hinanden?  | 13                 | 13           | 8         | 1          | 0                | 77,1        | 77,1        | 77,1        | 73,9        |
| Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen?  | 17                 | 3            | 8         | 1          | 0                | 80,0        | 80,0        | 80,0        | 75,6        |
| Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?        | 1                  | 1            | 7         | 20         | 6                | 70,7        | 70,7        | 70,7        | 70,5        |
| <b>Tillid og troværdighed mellem de ansatte total</b> | <b>31</b>          | <b>23</b>    | <b>23</b> | <b>22</b>  | <b>6</b>         | <b>76,0</b> | <b>76,0</b> | <b>76,0</b> | <b>73,3</b> |

■ Barquerrervice og Sekretariat - 2020  
■ Barquerrervice og Sekretariat - 2018  
■ Barquerrervice og Sekretariat - 2016  
■ Aabenraa Kommune - 2020

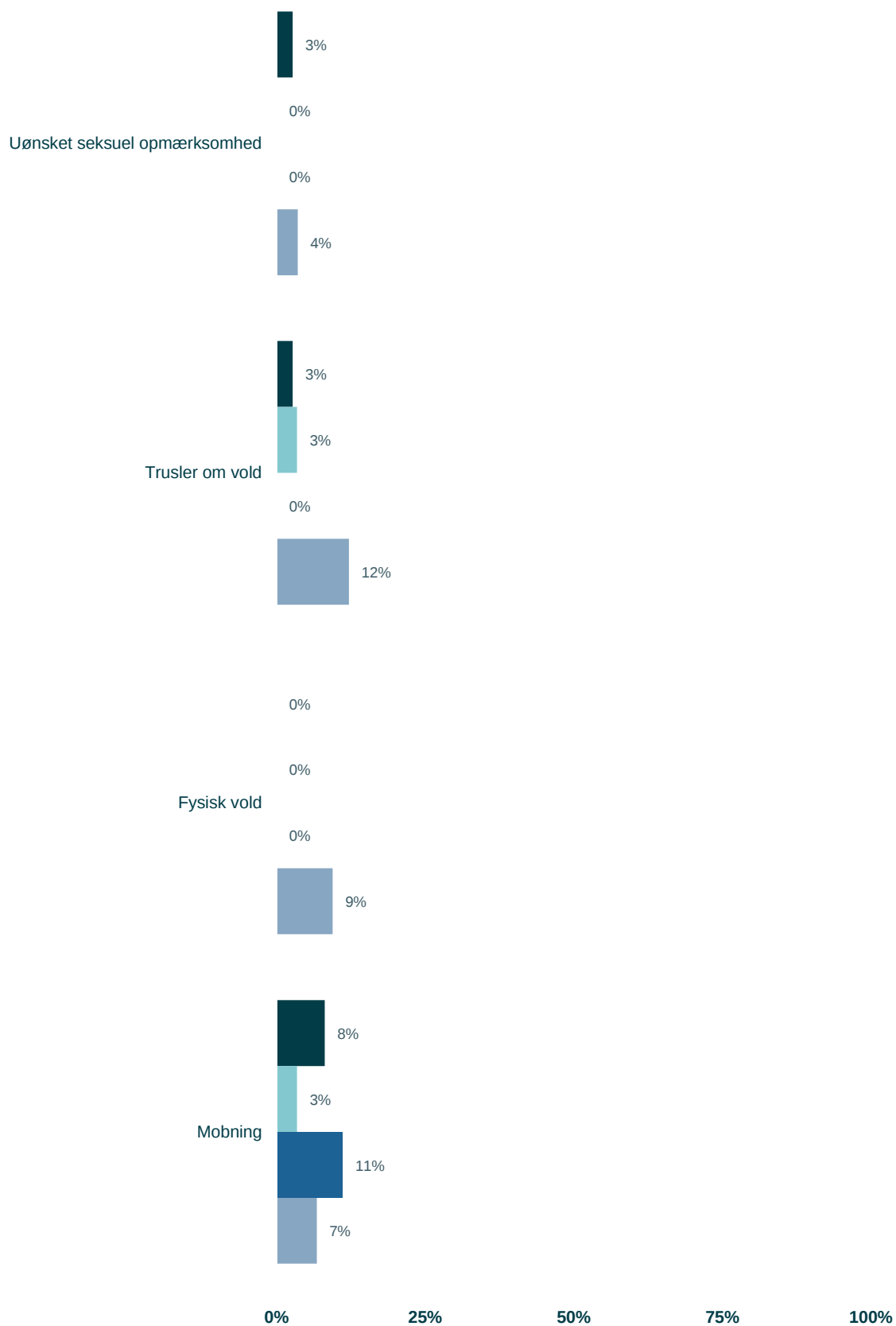
Side 23

## TEMAOVERSIGT



## TEMAOVERSIGT

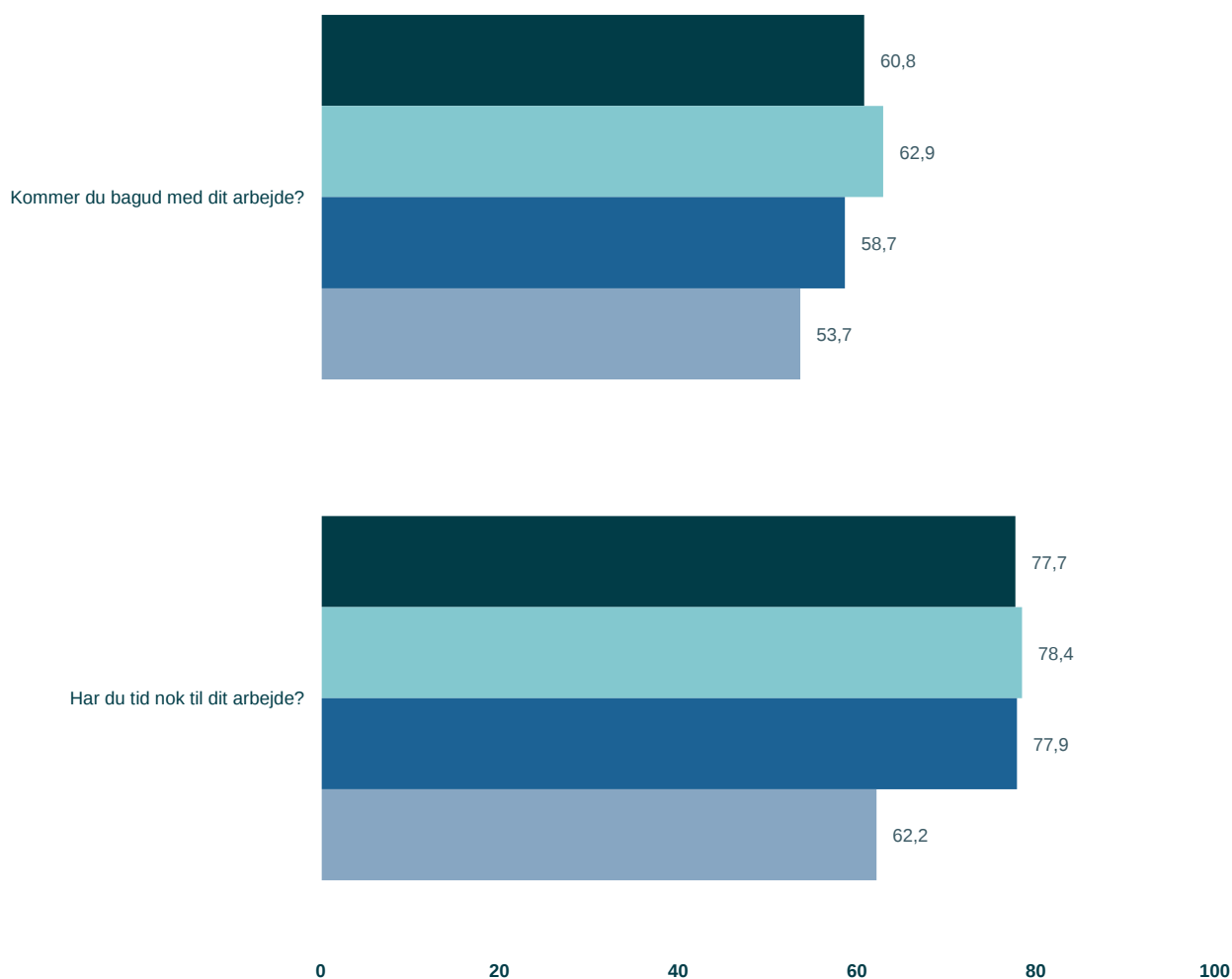
Grafen viser hvor stor en procentdel der er blevet udsat for krænkende adfærd.



## Kvantitative krav

69,3

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



### Kvantitative krav

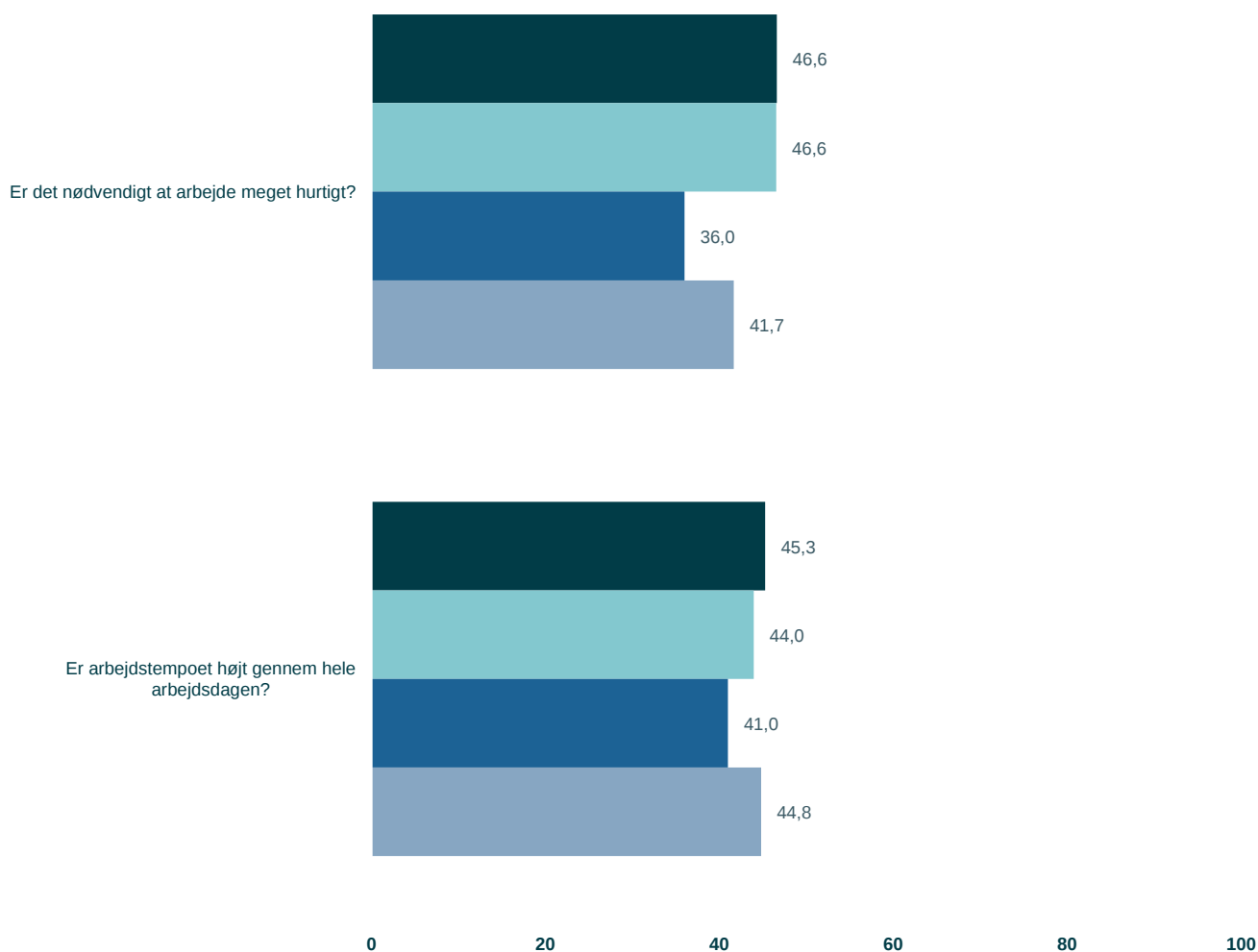
|                                  | Altid     | Ofte      | Somme-<br>tider | Sjældent  | Aldrig   | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kommer du bagud med dit arbejde? | 0         | 2         | 22              | 8         | 5        | 60,8        | 62,9        | 58,7        | 53,7        |
| Har du tid nok til dit arbejde?  | 12        | 19        | 4               | 2         | 0        | 77,7        | 78,4        | 77,9        | 62,2        |
| <b>Kvantitative krav total</b>   | <b>12</b> | <b>21</b> | <b>26</b>       | <b>10</b> | <b>5</b> | <b>69,3</b> | <b>70,7</b> | <b>68,3</b> | <b>57,9</b> |

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

## Arbejdstempo

45,9

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



### Arbejdstempo

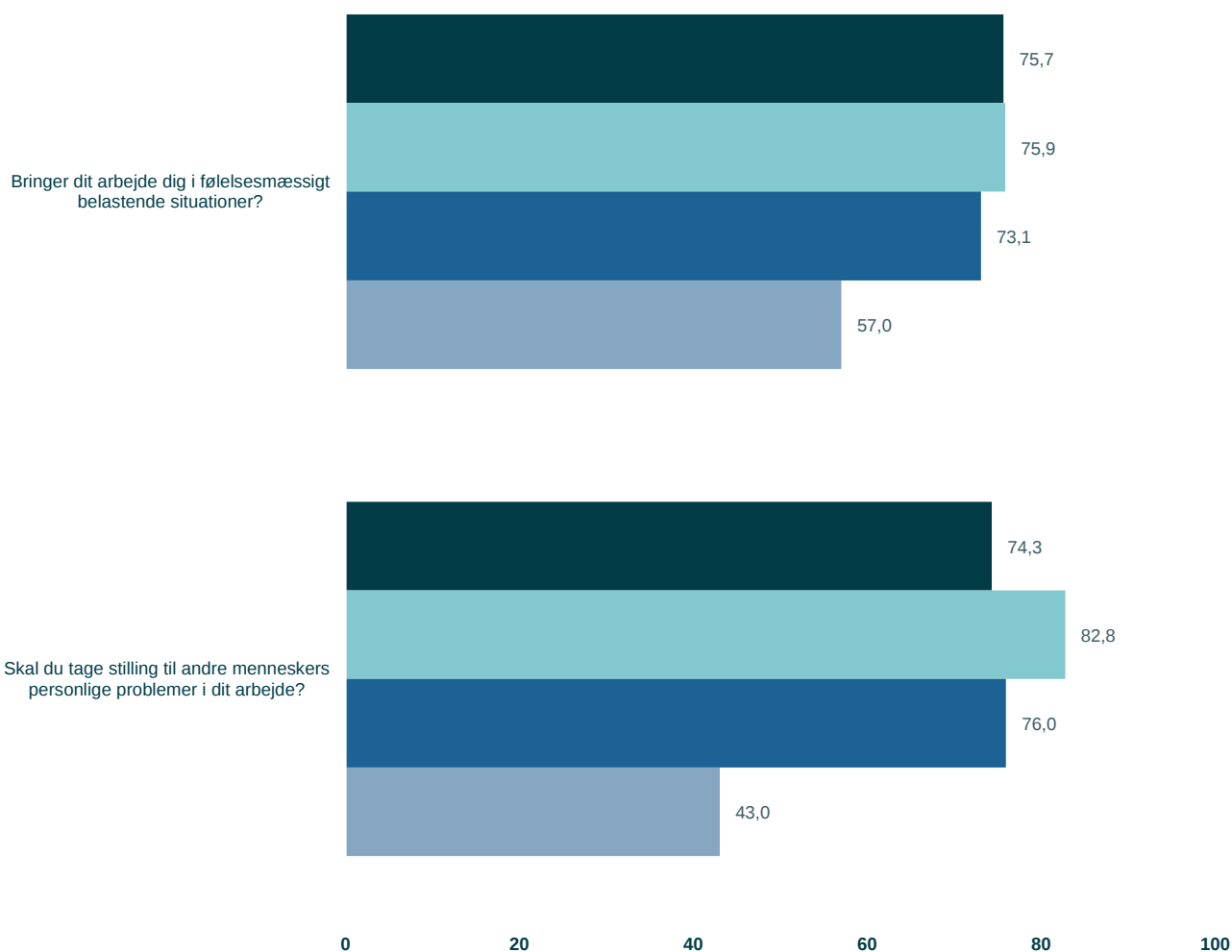
|                                                  | Altid    | Ofte      | Somme-<br>tider | Sjældent  | Aldrig   | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|--------------------------------------------------|----------|-----------|-----------------|-----------|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?      | 1        | 10        | 20              | 5         | 1        | 46,6        | 46,6        | 36,0        | 41,7        |
| Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsdagen? | 4        | 11        | 12              | 8         | 2        | 45,3        | 44,0        | 41,0        | 44,8        |
| <b>Arbejdstempo total</b>                        | <b>5</b> | <b>21</b> | <b>32</b>       | <b>13</b> | <b>3</b> | <b>45,9</b> | <b>45,3</b> | <b>38,5</b> | <b>43,2</b> |

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

## Følelsesmæssige krav

75,0

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



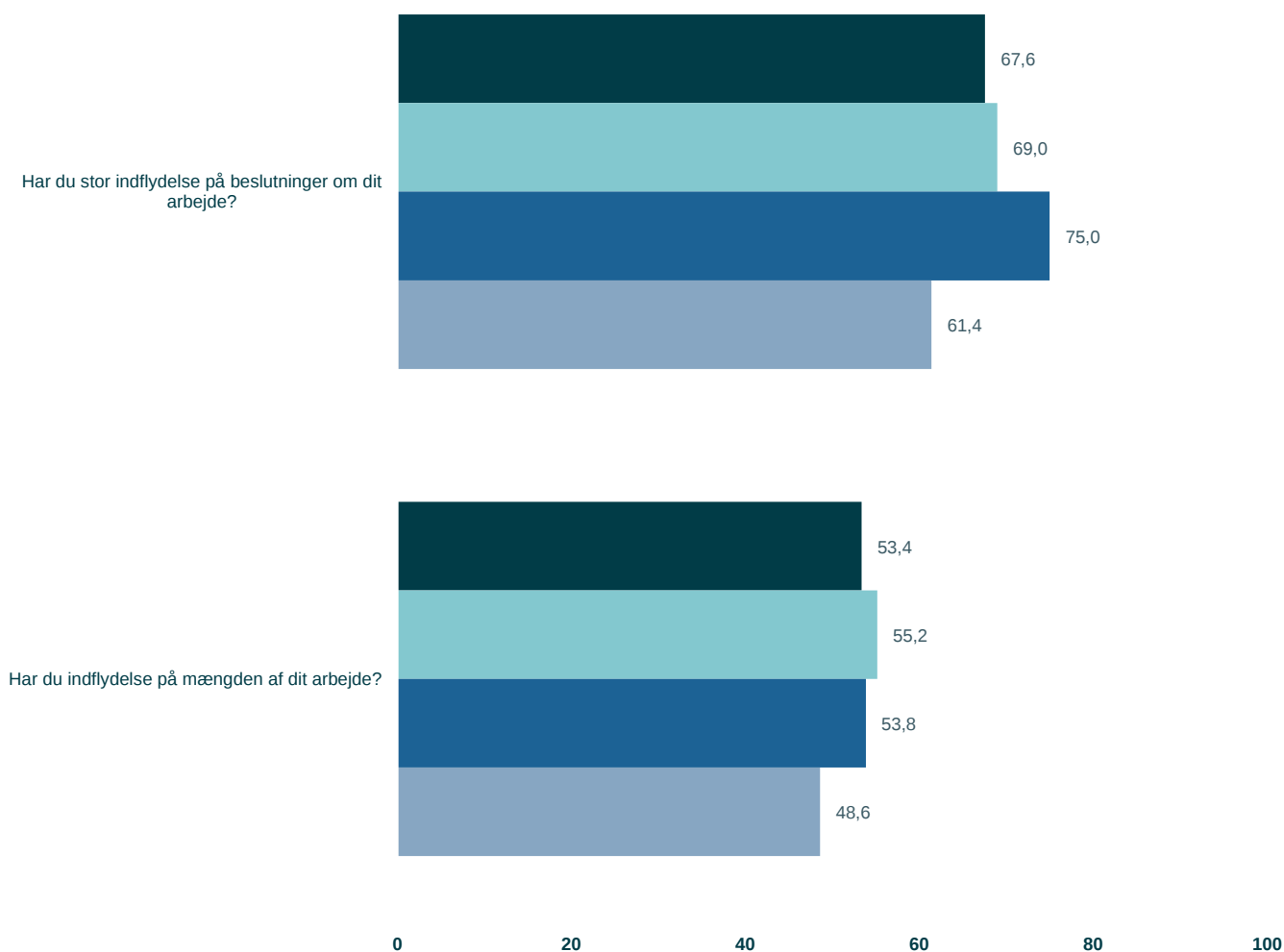
### Følelsesmæssige krav

|                                                                                | Altid    | Ofte     | Somme-<br>tider | Sjældent  | Aldrig    | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-----------------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?              | 1        | 0        | 8               | 16        | 12        | 75,7        | 75,9        | 73,1        | 57,0        |
| Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde? | 0        | 2        | 9               | 14        | 12        | 74,3        | 82,8        | 76,0        | 43,0        |
| <b>Følelsesmæssige krav total</b>                                              | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>17</b>       | <b>30</b> | <b>24</b> | <b>75,0</b> | <b>79,3</b> | <b>74,5</b> | <b>50,0</b> |

## Indflydelse

60,5

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



### Indflydelse

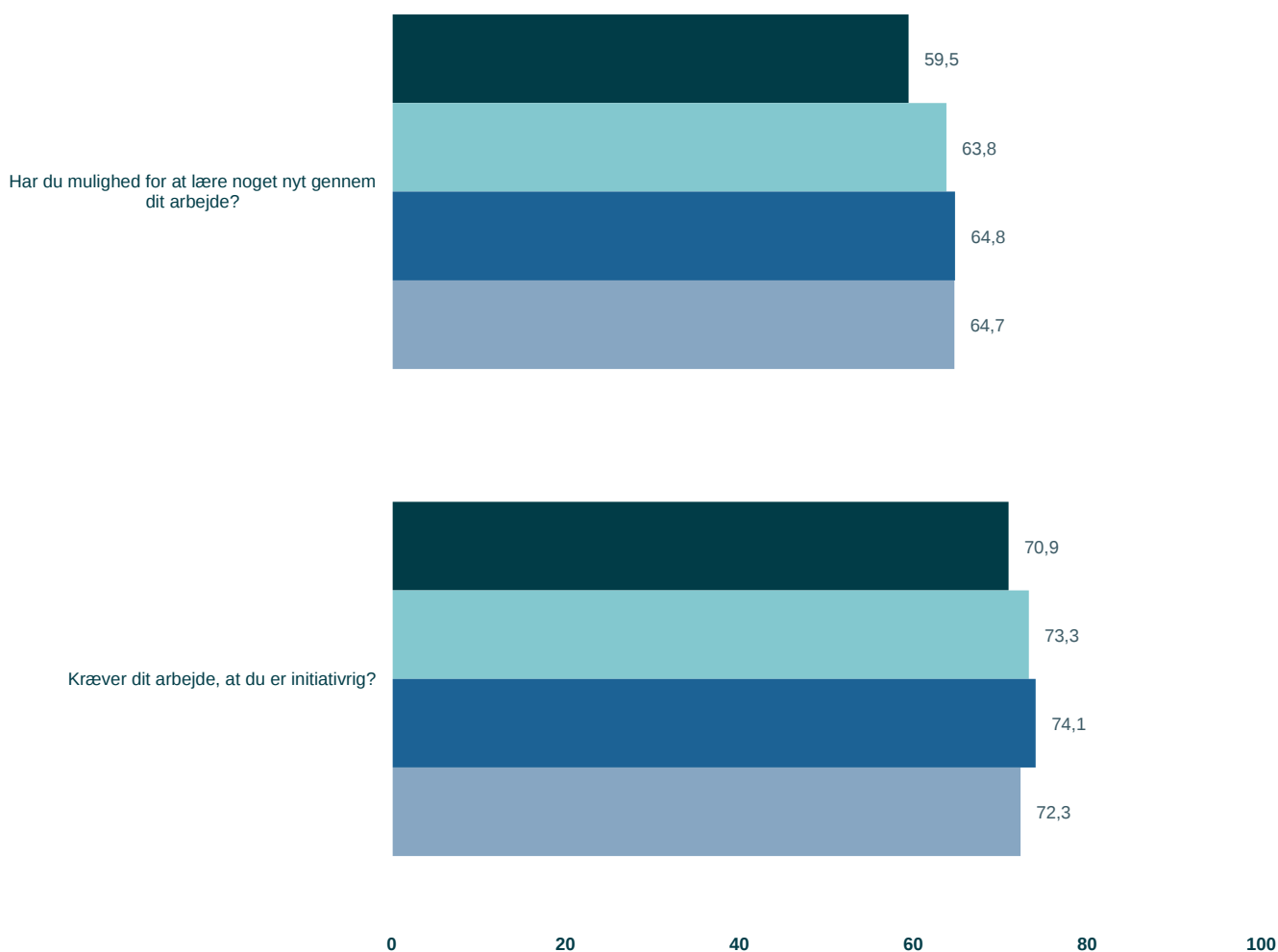
|                                                         | Altid     | Ofte      | Somme-<br>tider | Sjældent  | Aldrig   | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|---------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? | 8         | 17        | 7               | 3         | 2        | 67,6        | 69,0        | 75,0        | 61,4        |
| Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?           | 5         | 9         | 12              | 8         | 3        | 53,4        | 55,2        | 53,8        | 48,6        |
| <b>Indflydelse total</b>                                | <b>13</b> | <b>26</b> | <b>19</b>       | <b>11</b> | <b>5</b> | <b>60,5</b> | <b>62,1</b> | <b>64,4</b> | <b>55,0</b> |

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

## Udviklingsmuligheder

65,2

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



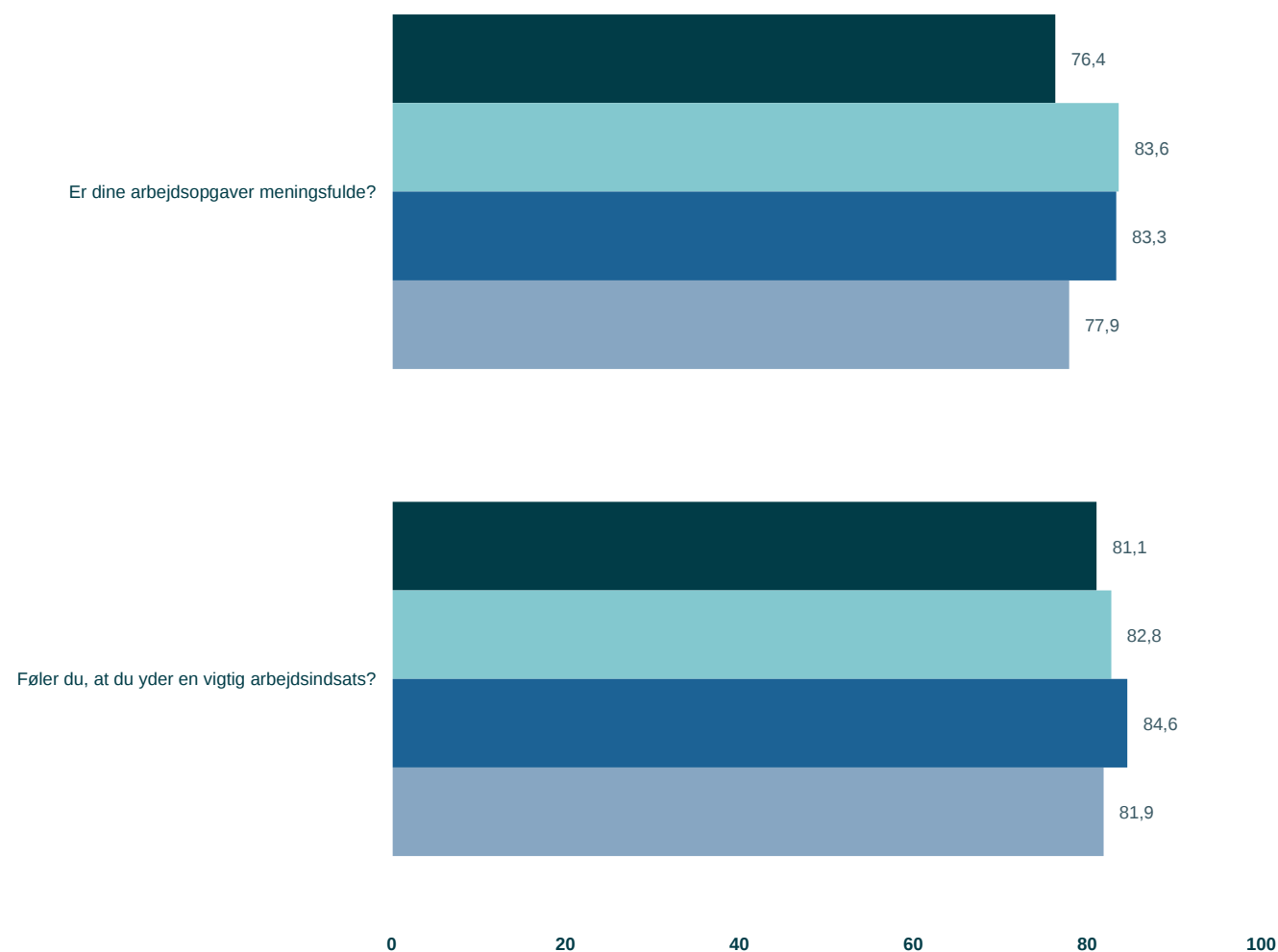
### Udviklingsmuligheder

|                                                           | I meget ringe grad | I ringe grad | Delvist   | I høj grad | I meget høj grad | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|-----------------------------------------------------------|--------------------|--------------|-----------|------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde? | 2                  | 3            | 13        | 17         | 2                | 59,5        | 63,8        | 64,8        | 64,7        |
| Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?                | 0                  | 0            | 11        | 21         | 5                | 70,9        | 73,3        | 74,1        | 72,3        |
| <b>Udviklingsmuligheder total</b>                         | <b>2</b>           | <b>3</b>     | <b>24</b> | <b>38</b>  | <b>7</b>         | <b>65,2</b> | <b>68,5</b> | <b>69,4</b> | <b>68,5</b> |

## Mening i arbejdet

78,7

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



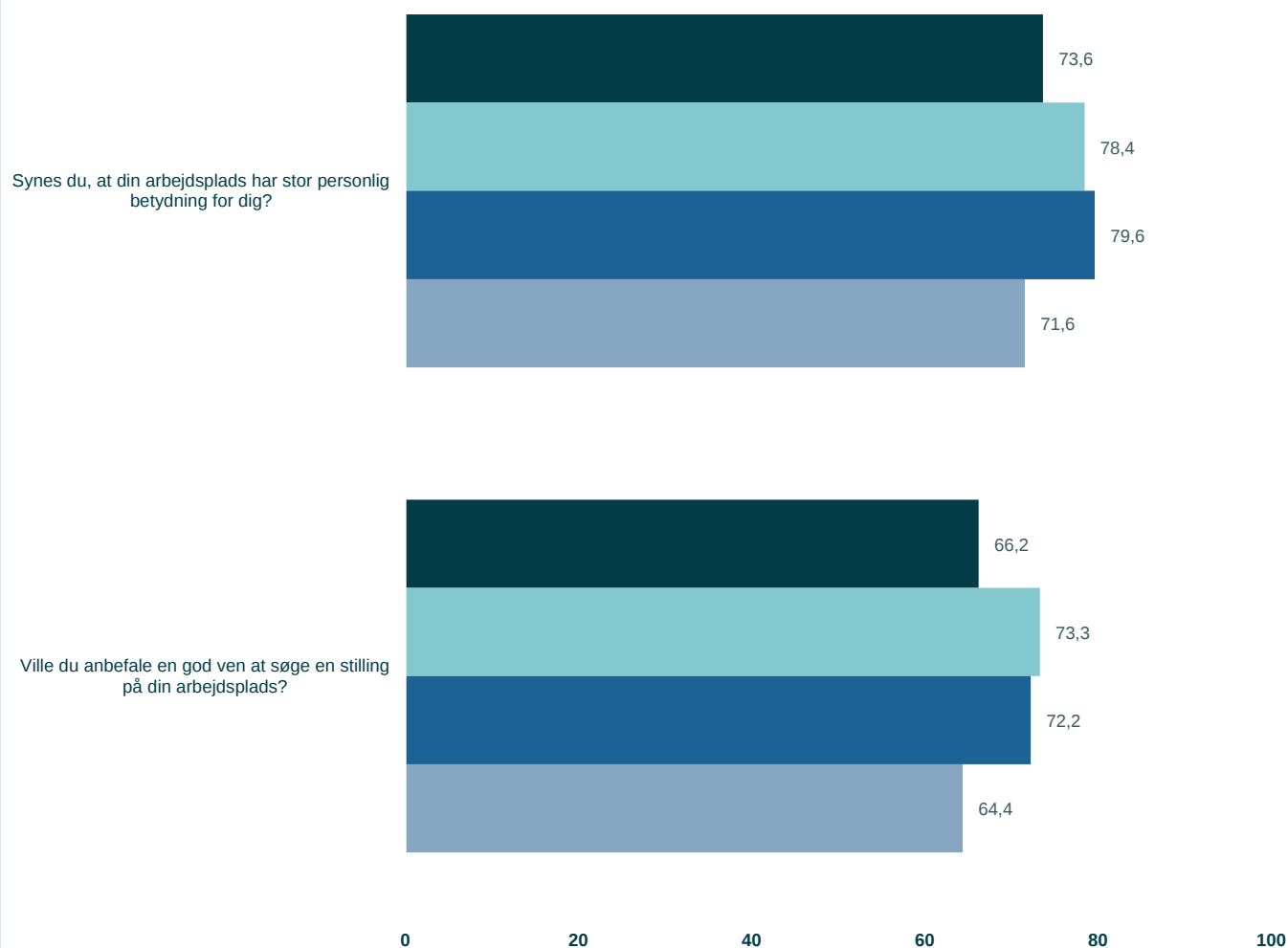
### Mening i arbejdet

|                                                | I meget ringe grad | I ringe grad | Delvist  | I høj grad | I meget høj grad | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|------------------------------------------------|--------------------|--------------|----------|------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?           | 2                  | 0            | 4        | 19         | 12               | 76,4        | 83,6        | 83,3        | 77,9        |
| Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? | 0                  | 1            | 4        | 17         | 15               | 81,1        | 82,8        | 84,6        | 81,9        |
| <b>Mening i arbejdet total</b>                 | <b>2</b>           | <b>1</b>     | <b>8</b> | <b>36</b>  | <b>27</b>        | <b>78,7</b> | <b>83,2</b> | <b>84,0</b> | <b>79,9</b> |

## Involvering i arbejdspladsen

69,9

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



### Involvering i arbejdspladsen

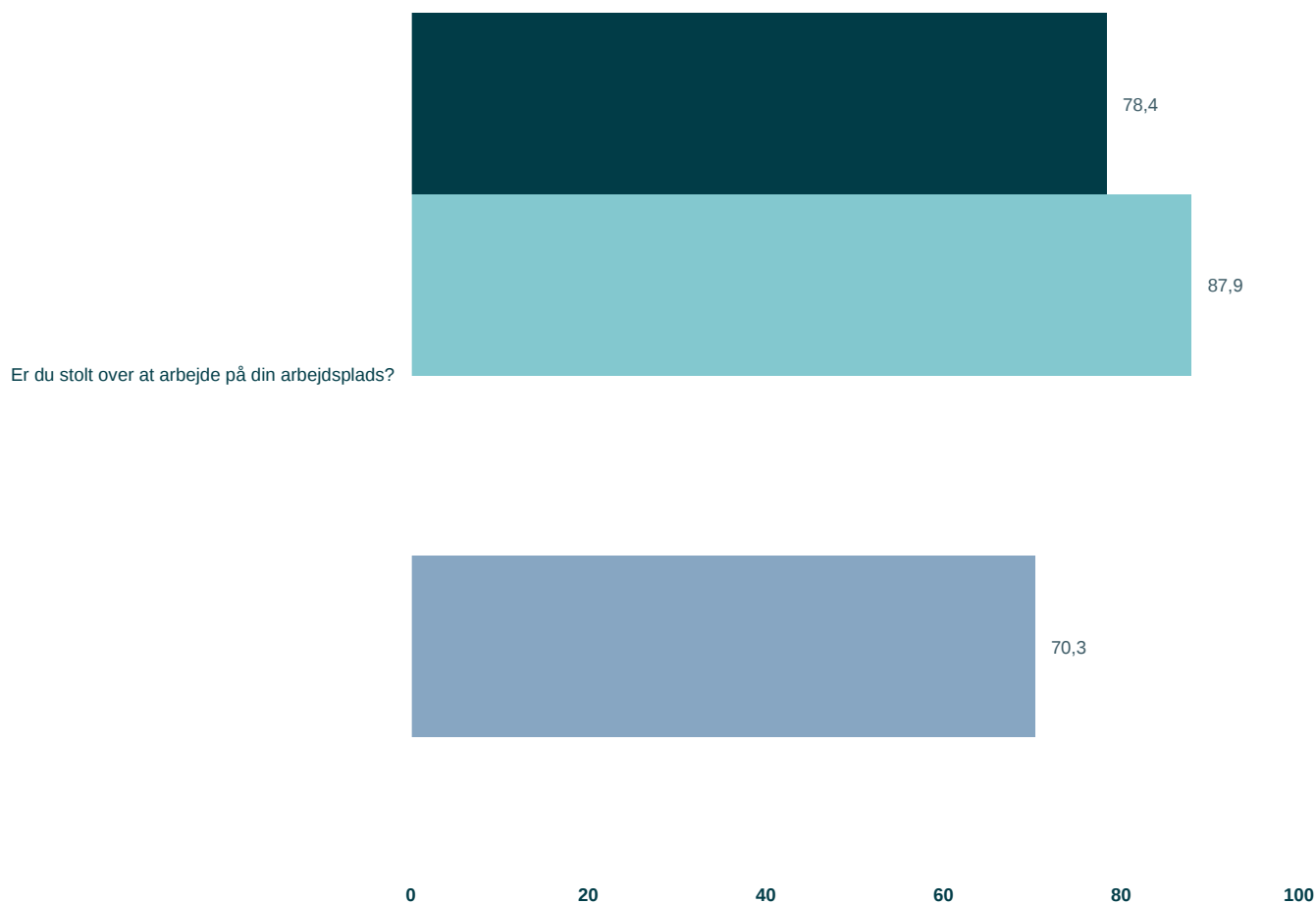
|                                                                       | I meget ringe grad | I ringe grad | Delvist   | I høj grad | I meget høj grad | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|-----------|------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?   | 1                  | 1            | 11        | 10         | 14               | 73,6        | 78,4        | 79,6        | 71,6        |
| Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads? | 1                  | 5            | 9         | 13         | 9                | 66,2        | 73,3        | 72,2        | 64,4        |
| <b>Involvering i arbejdspladsen total</b>                             | <b>2</b>           | <b>6</b>     | <b>20</b> | <b>23</b>  | <b>23</b>        | <b>69,9</b> | <b>75,9</b> | <b>75,9</b> | <b>68,0</b> |

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

## Stolthed

78,4

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



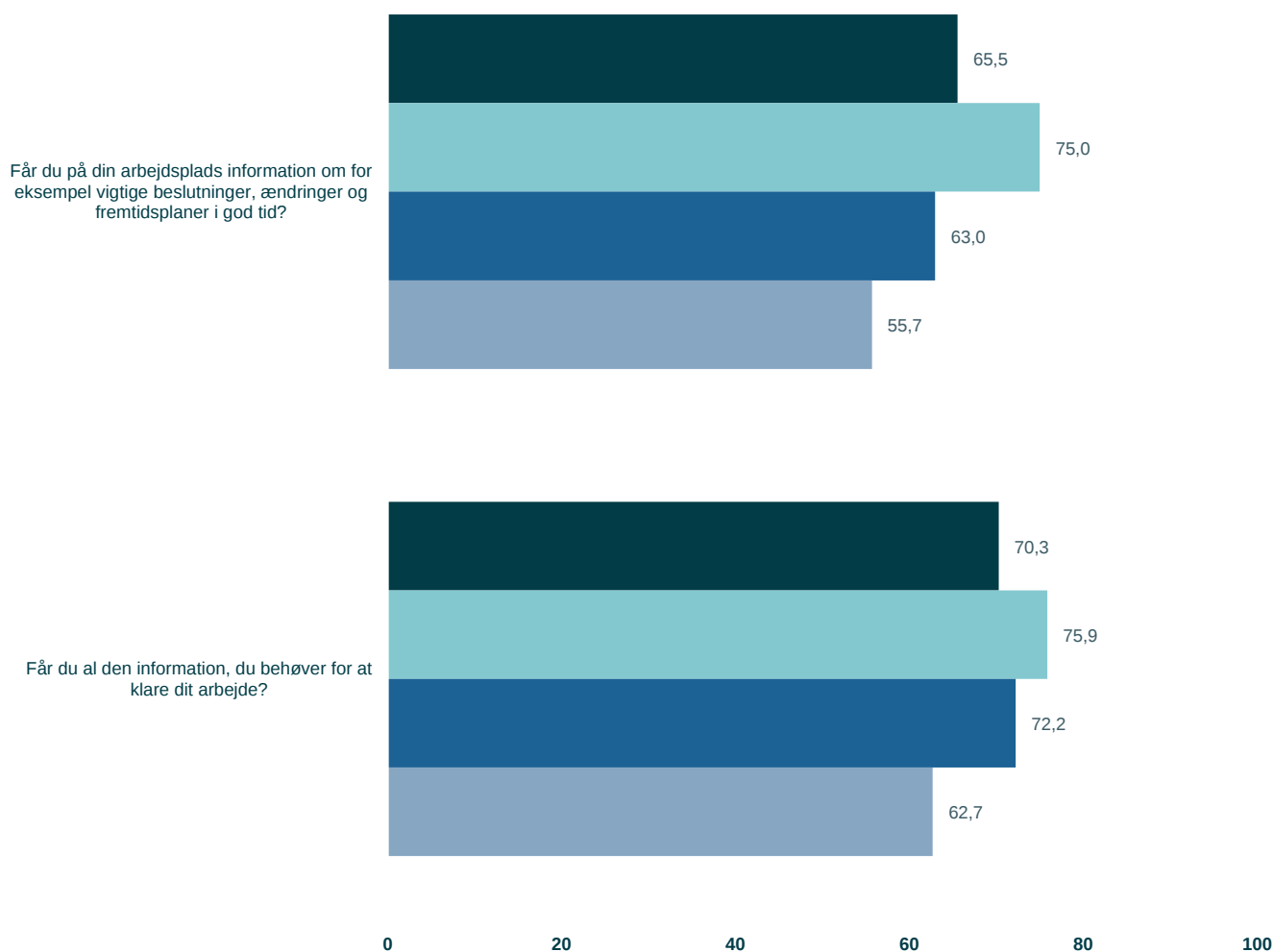
### Stolthed

|                                                  | I meget<br>ringe grad | I ringe<br>grad | Delvist | I høj grad | I meget<br>høj grad | 2020 | 2018 | 2016 | Total |
|--------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|---------|------------|---------------------|------|------|------|-------|
| Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads? | 1                     | 1               | 7       | 11         | 17                  | 78,4 | 87,9 | -    | 70,3  |
| <b>Stolthed total</b>                            | 1                     | 1               | 7       | 11         | 17                  | 78,4 | 87,9 | -    | 70,3  |

## Forudsigelighed

67,9

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



### Forudsigelighed

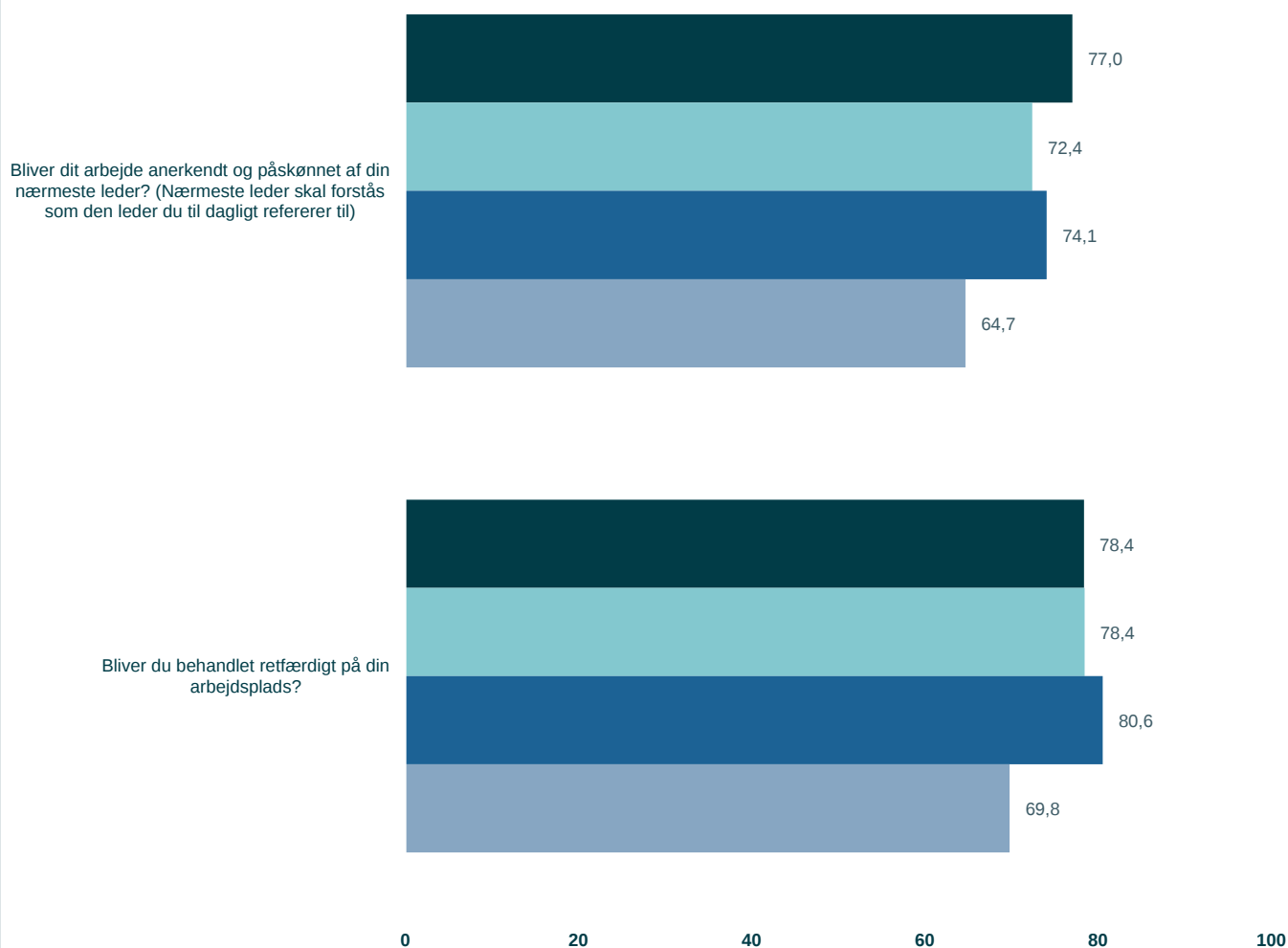
|                                                                                                                     | I meget ringe grad | I ringe grad | Delvist   | I høj grad | I meget høj grad | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|-----------|------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Får du på din arbejdsplads information om for eksempel vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? | 1                  | 3            | 13        | 12         | 8                | 65,5        | 75,0        | 63,0        | 55,7        |
| Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde?                                                     | 0                  | 1            | 12        | 17         | 7                | 70,3        | 75,9        | 72,2        | 62,7        |
| <b>Forudsigelighed total</b>                                                                                        | <b>1</b>           | <b>4</b>     | <b>25</b> | <b>29</b>  | <b>15</b>        | <b>67,9</b> | <b>75,4</b> | <b>67,6</b> | <b>59,2</b> |

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

## Anderkendelse

77,7

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



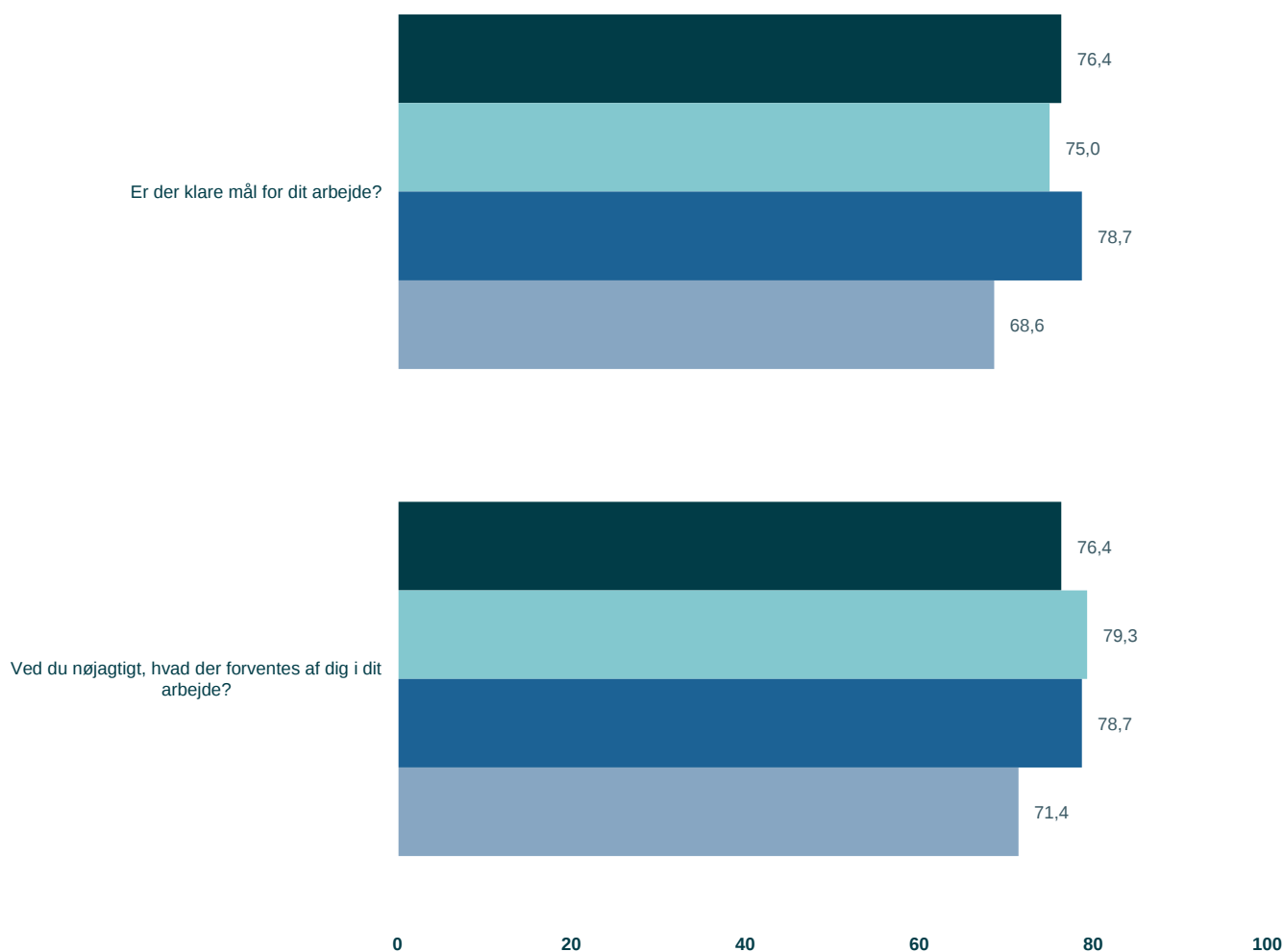
| Anderkendelse                                                                                                                             | I meget ringe grad | I ringe grad | Delvist  | I høj grad | I meget høj grad | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|----------|------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (Nærmeste leder skal forstås som den leder du til dagligt refererer til) | 0                  | 3            | 2        | 21         | 11               | 77,0        | 72,4        | 74,1        | 64,7        |
| Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?                                                                                       | 1                  | 0            | 4        | 20         | 12               | 78,4        | 78,4        | 80,6        | 69,8        |
| <b>Anderkendelse total</b>                                                                                                                | <b>1</b>           | <b>3</b>     | <b>6</b> | <b>41</b>  | <b>23</b>        | <b>77,7</b> | <b>75,4</b> | <b>77,3</b> | <b>67,2</b> |

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

## Rolleklarhed

76,4

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



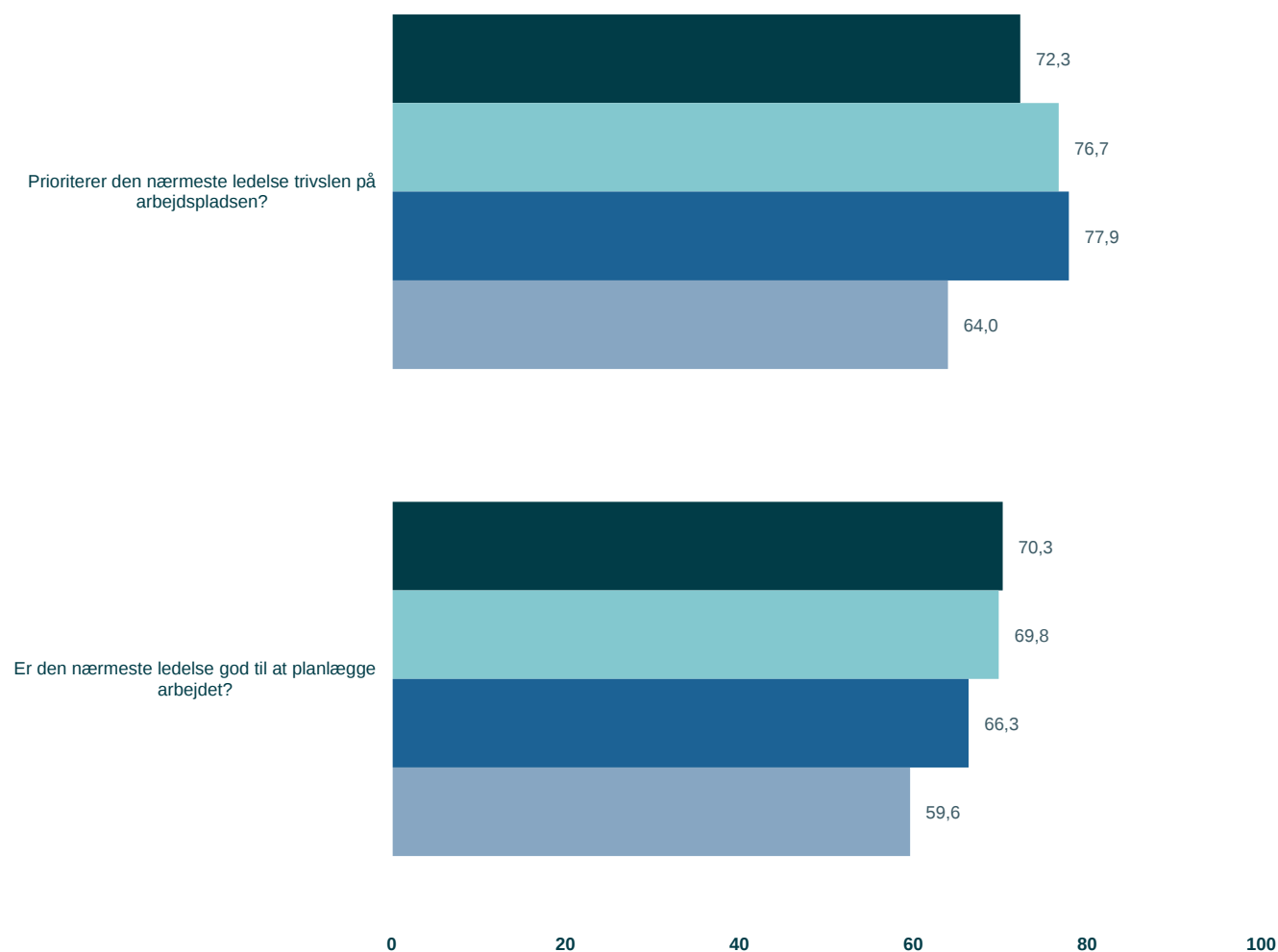
### Rolleklarhed

|                                                            | I meget ringe grad | I ringe grad | Delvist | I høj grad | I meget høj grad | 2020 | 2018 | 2016 | Total |
|------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|---------|------------|------------------|------|------|------|-------|
| Er der klare mål for dit arbejde?                          | 0                  | 1            | 5       | 22         | 9                | 76,4 | 75,0 | 78,7 | 68,6  |
| Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? | 0                  | 2            | 4       | 21         | 10               | 76,4 | 79,3 | 78,7 | 71,4  |
| <b>Rolleklarhed total</b>                                  | 0                  | 3            | 9       | 43         | 19               | 76,4 | 77,2 | 78,7 | 70,0  |

## Ledelseskvalitet

71,3

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



### Ledelseskvalitet

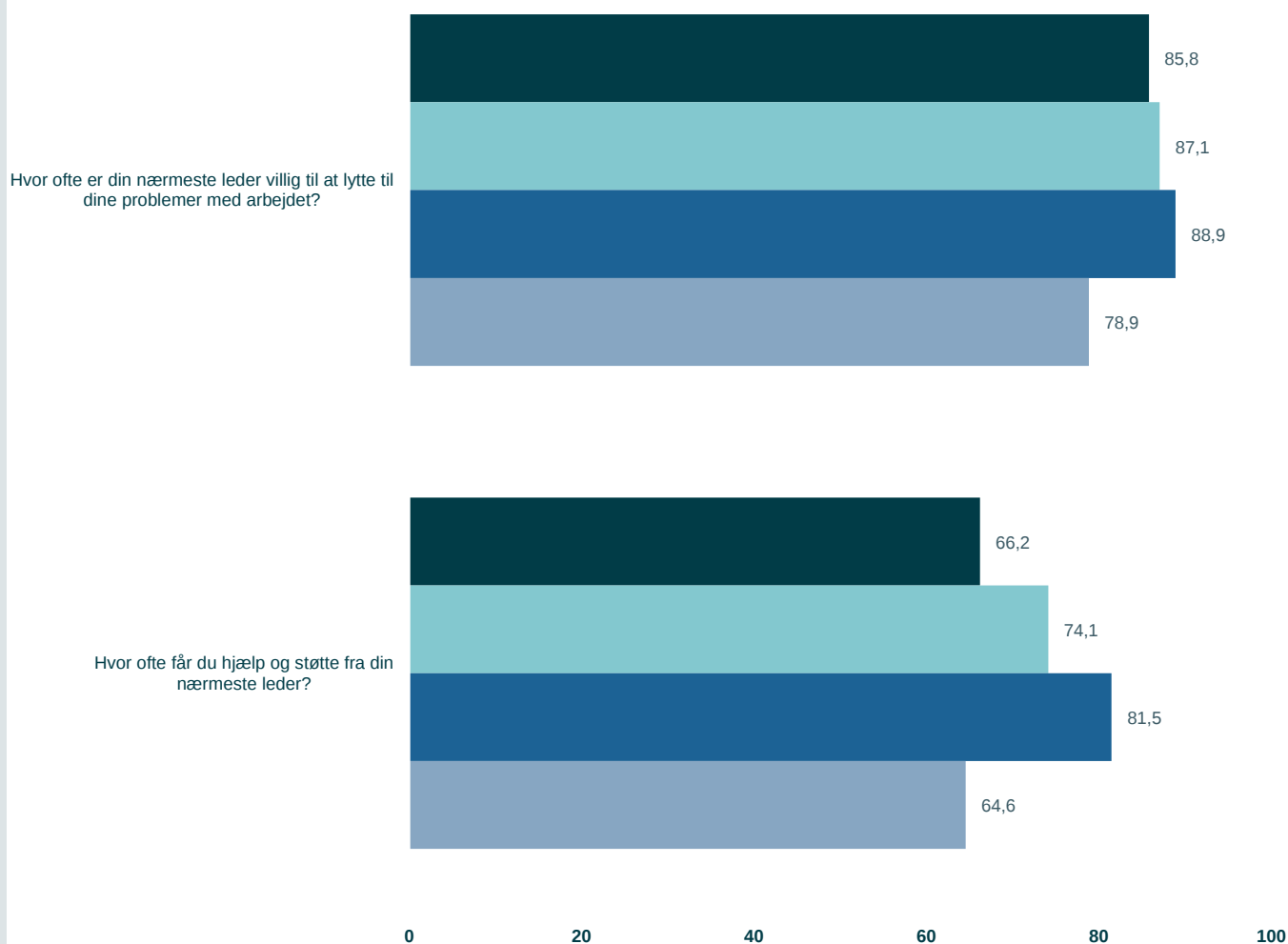
|                                                              | I meget ringe grad | I ringe grad | Delvist | I høj grad | I meget høj grad | 2020 | 2018 | 2016 | Total |
|--------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|---------|------------|------------------|------|------|------|-------|
| Prioriterer den nærmeste ledelse trivslen på arbejdspladsen? | 0                  | 3            | 7       | 18         | 9                | 72,3 | 76,7 | 77,9 | 64,0  |
| Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejdet?       | 0                  | 4            | 7       | 18         | 8                | 70,3 | 69,8 | 66,3 | 59,6  |
| <b>Ledelseskvalitet total</b>                                | 0                  | 7            | 14      | 36         | 17               | 71,3 | 73,3 | 72,1 | 61,8  |

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

## Social støtte og feedback fra overordnede

76,0

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



### Social støtte og feedback fra overordnede

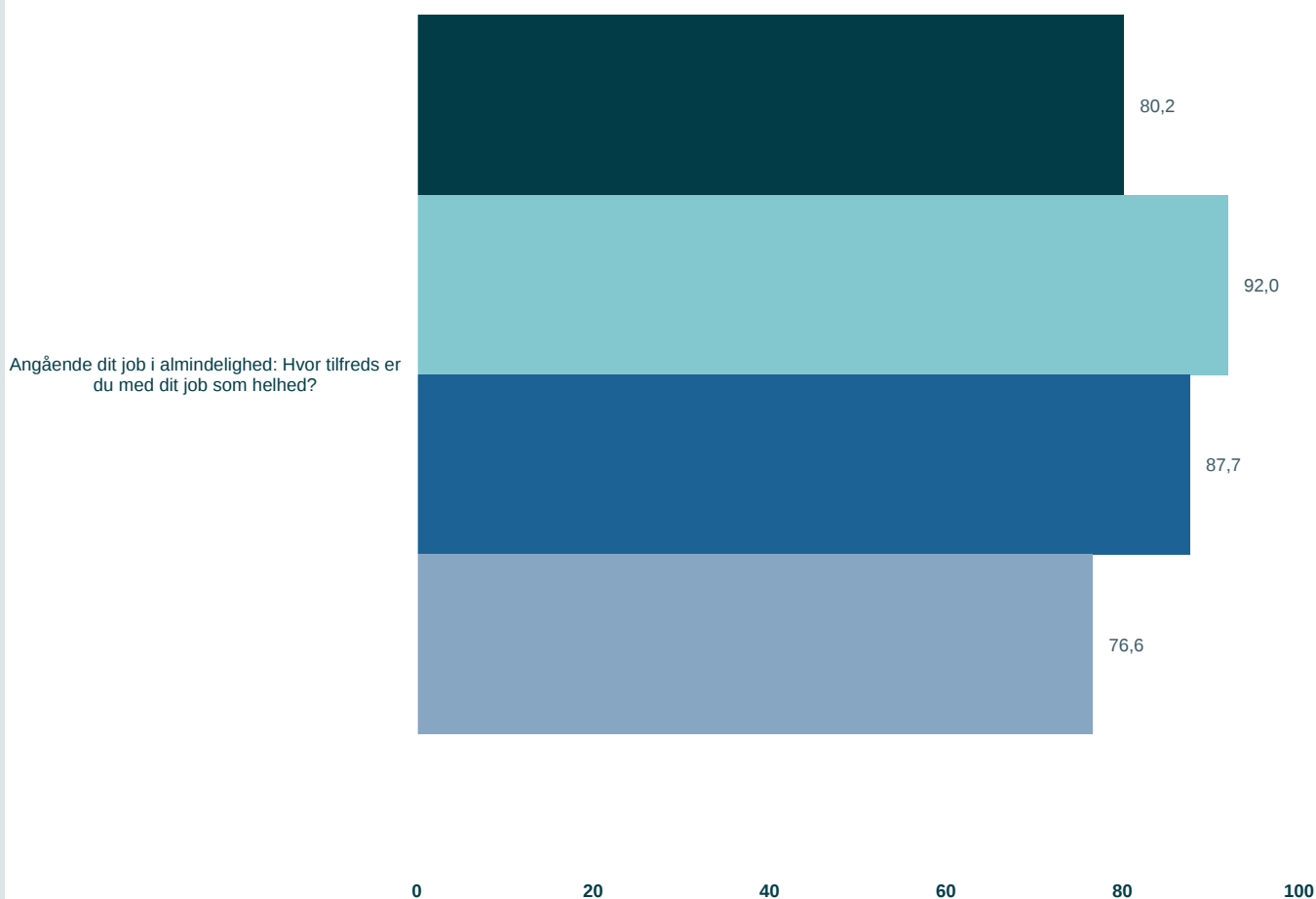
|                                                                                      | Aldrig   | Sjældent | Somme-<br>tider | Ofte      | Altid     | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-----------------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Hvor ofte er din nærmeste leder villig til at lytte til dine problemer med arbejdet? | 1        | 0        | 5               | 7         | 24        | 85,8        | 87,1        | 88,9        | 78,9        |
| Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste leder?                             | 1        | 4        | 11              | 12        | 9         | 66,2        | 74,1        | 81,5        | 64,6        |
| <b>Social støtte og feedback fra overordnede total</b>                               | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>16</b>       | <b>19</b> | <b>33</b> | <b>76,0</b> | <b>80,6</b> | <b>85,2</b> | <b>71,7</b> |

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

## Tilfredshed med arbejdet

80,2

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



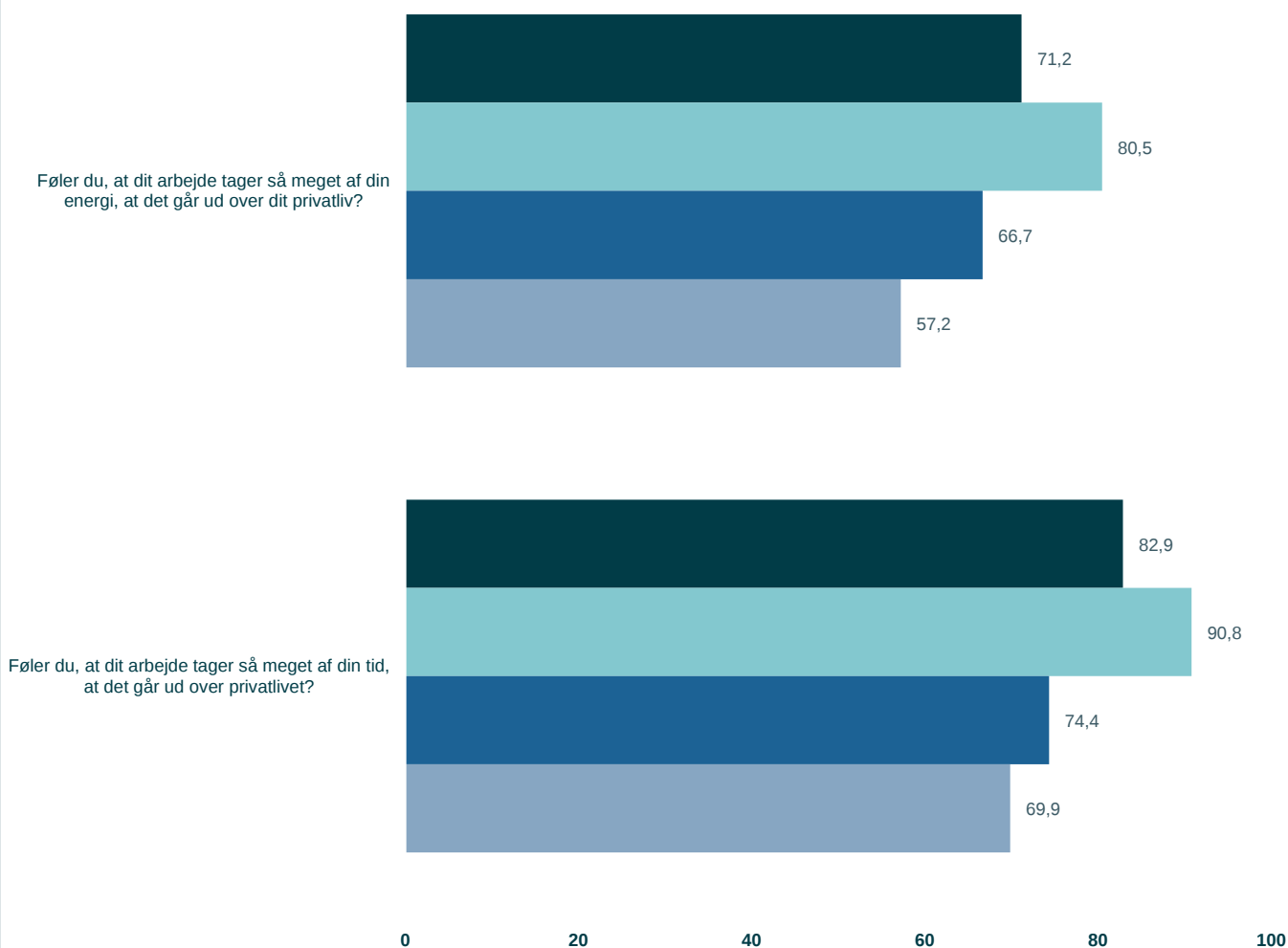
### Tilfredshed med arbejdet

|                                                                               | Meget utilfreds | Utilfreds | Tilfreds  | Meget tilfreds | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|-----------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Angående dit job i almindelighed: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed? | 2               | 1         | 14        | 20             | 80,2        | 92,0        | 87,7        | 76,6        |
| <b>Tilfredshed med arbejdet total</b>                                         | <b>2</b>        | <b>1</b>  | <b>14</b> | <b>20</b>      | <b>80,2</b> | <b>92,0</b> | <b>87,7</b> | <b>76,6</b> |

## Arbejde-familie konflikt

77,0

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



### Arbejde-familie konflikt

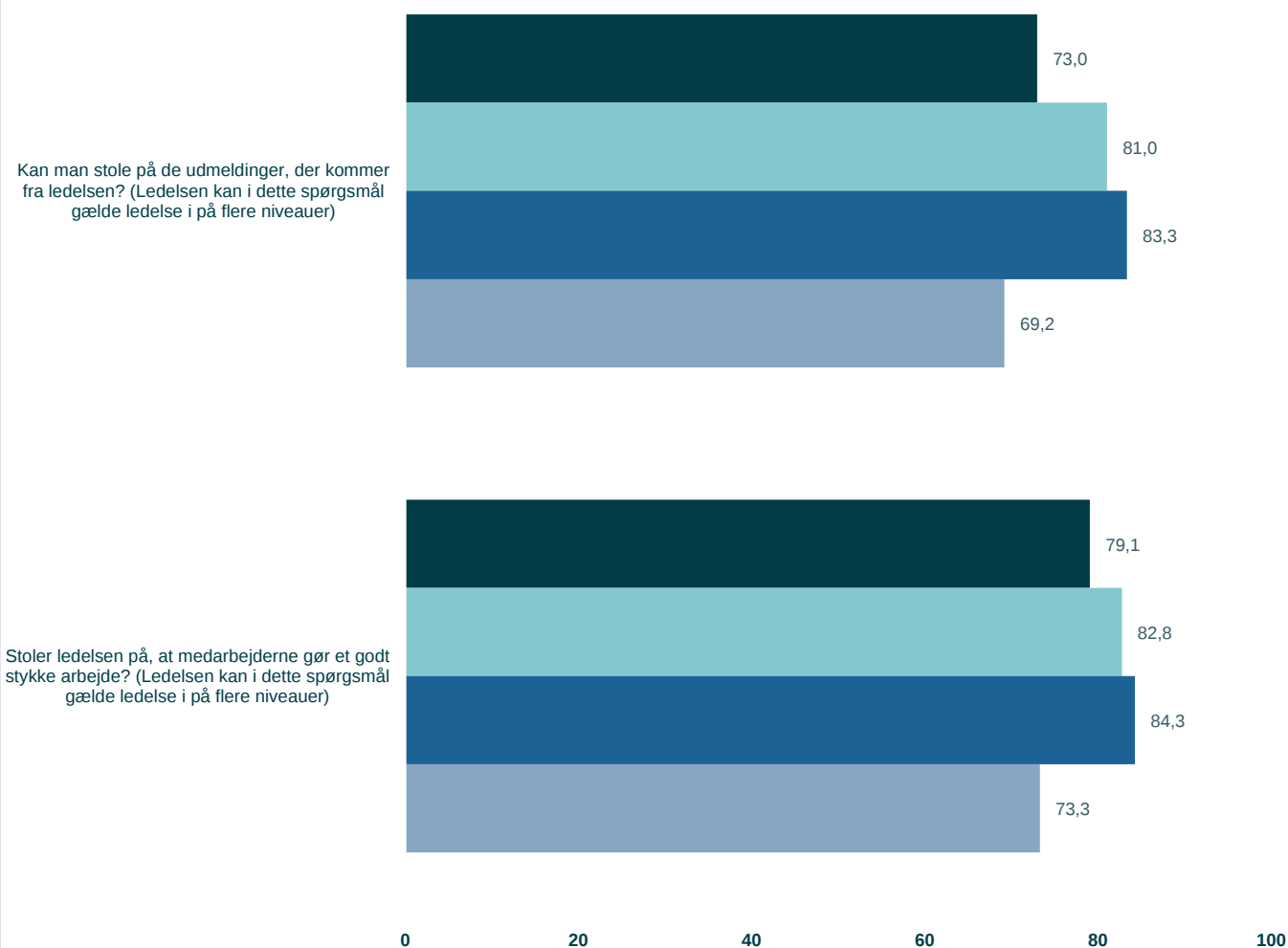
|                                                                                          | Ja, helt sikkert | Ja, til en vis grad | Ja, men kun lidt | Nej, slet ikke | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------|------------------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over dit privatliv? | 2                | 5                   | 16               | 14             | 71,2        | 80,5        | 66,7        | 57,2        |
| Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?      | 1                | 3                   | 10               | 23             | 82,9        | 90,8        | 74,4        | 69,9        |
| <b>Arbejde-familie konflikt total</b>                                                    | <b>3</b>         | <b>8</b>            | <b>26</b>        | <b>37</b>      | <b>77,0</b> | <b>85,6</b> | <b>70,4</b> | <b>63,5</b> |

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

## Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere

76,0

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



### Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere

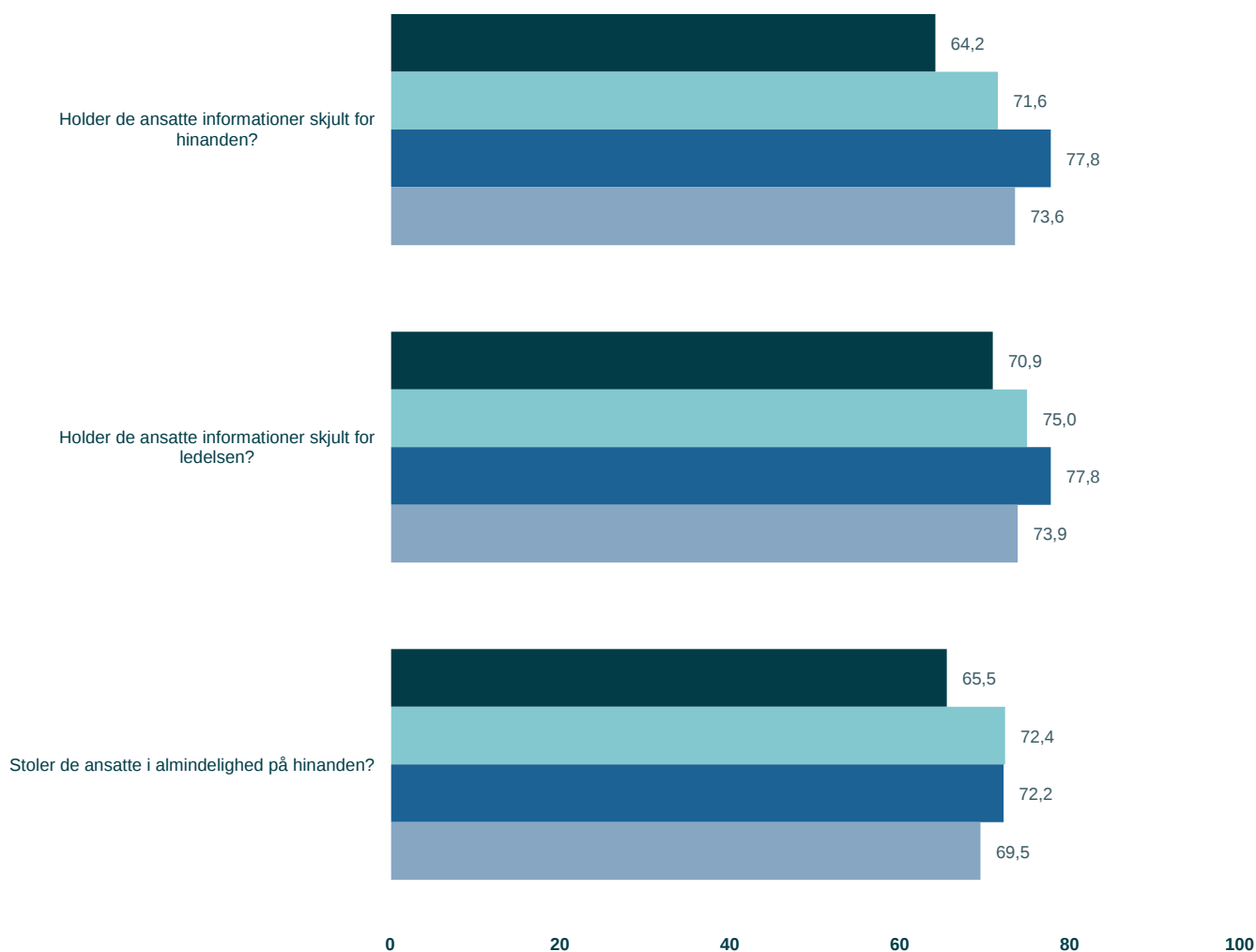
|                                                                                                                                     | I meget ringe grad | I ringe grad | Delvist | I høj grad | I meget høj grad | 2020 | 2018 | 2016 | Total |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|---------|------------|------------------|------|------|------|-------|
| Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (Ledelsen kan i dette spørgsmål gælde ledelse i på flere niveauer)        | 0                  | 3            | 8       | 15         | 11               | 73,0 | 81,0 | 83,3 | 69,2  |
| Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (Ledelsen kan i dette spørgsmål gælde ledelse i på flere niveauer) | 0                  | 1            | 2       | 24         | 10               | 79,1 | 82,8 | 84,3 | 73,3  |
| <b>Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere total</b>                                                                  | 0                  | 4            | 10      | 39         | 21               | 76,0 | 81,9 | 83,8 | 71,2  |

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

## Tillid og troværdighed mellem de ansatte

66,9

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



### Tillid og troværdighed mellem de ansatte

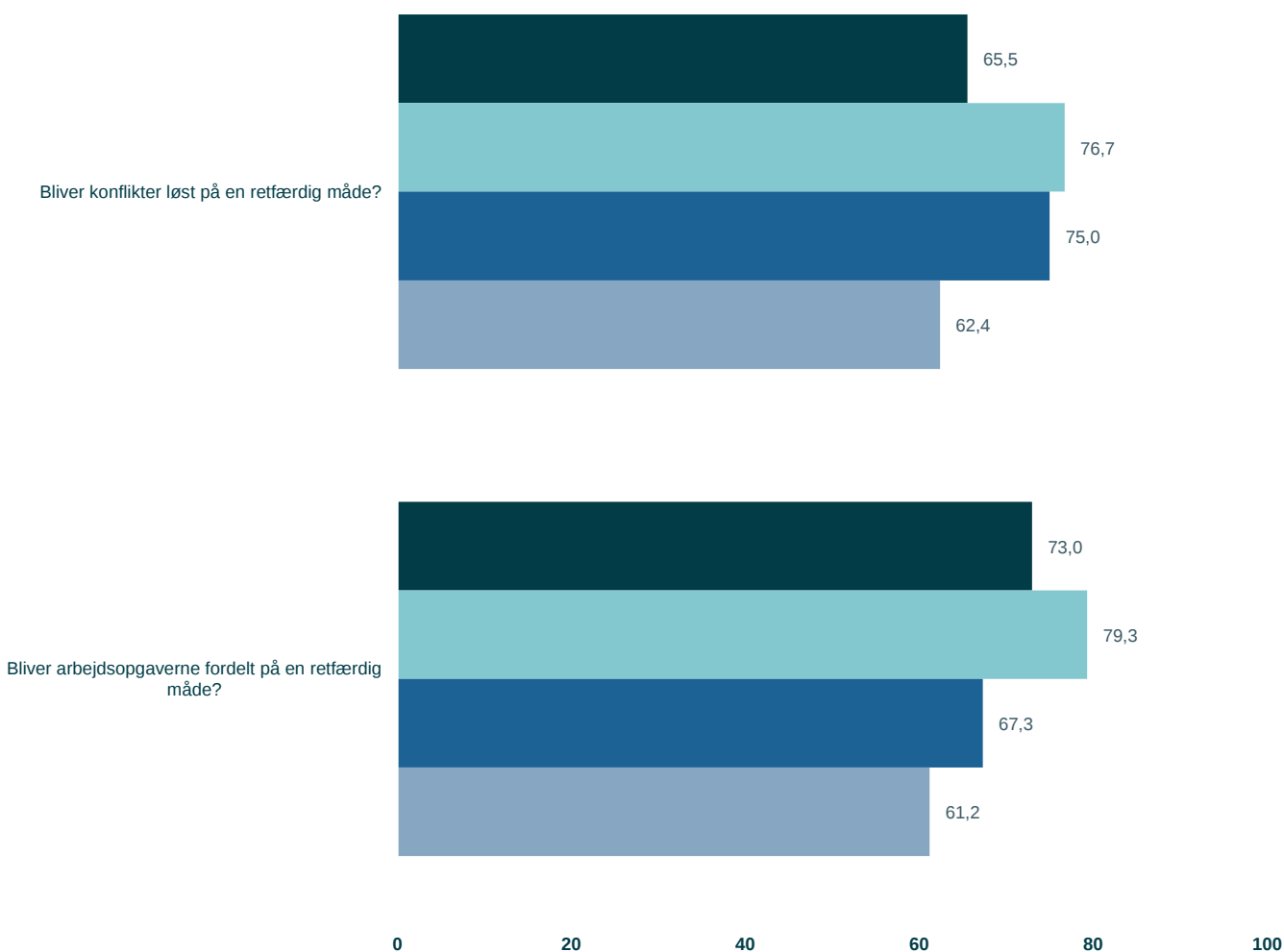
|                                                       | I meget ringe grad | I ringe grad | Delvist   | I høj grad | I meget høj grad | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|-------------------------------------------------------|--------------------|--------------|-----------|------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Holder de ansatte informationer skjult for hinanden?  | 7                  | 11           | 16        | 2          | 1                | 64,2        | 71,6        | 77,8        | 73,6        |
| Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen?  | 10                 | 12           | 14        | 1          | 0                | 70,9        | 75,0        | 77,8        | 73,9        |
| Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?        | 2                  | 1            | 11        | 18         | 5                | 65,5        | 72,4        | 72,2        | 69,5        |
| <b>Tillid og troværdighed mellem de ansatte total</b> | <b>19</b>          | <b>24</b>    | <b>41</b> | <b>21</b>  | <b>6</b>         | <b>66,9</b> | <b>73,0</b> | <b>75,9</b> | <b>72,3</b> |

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

## Retfærdighed og respekt

69,3

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



### Retfærdighed og respekt

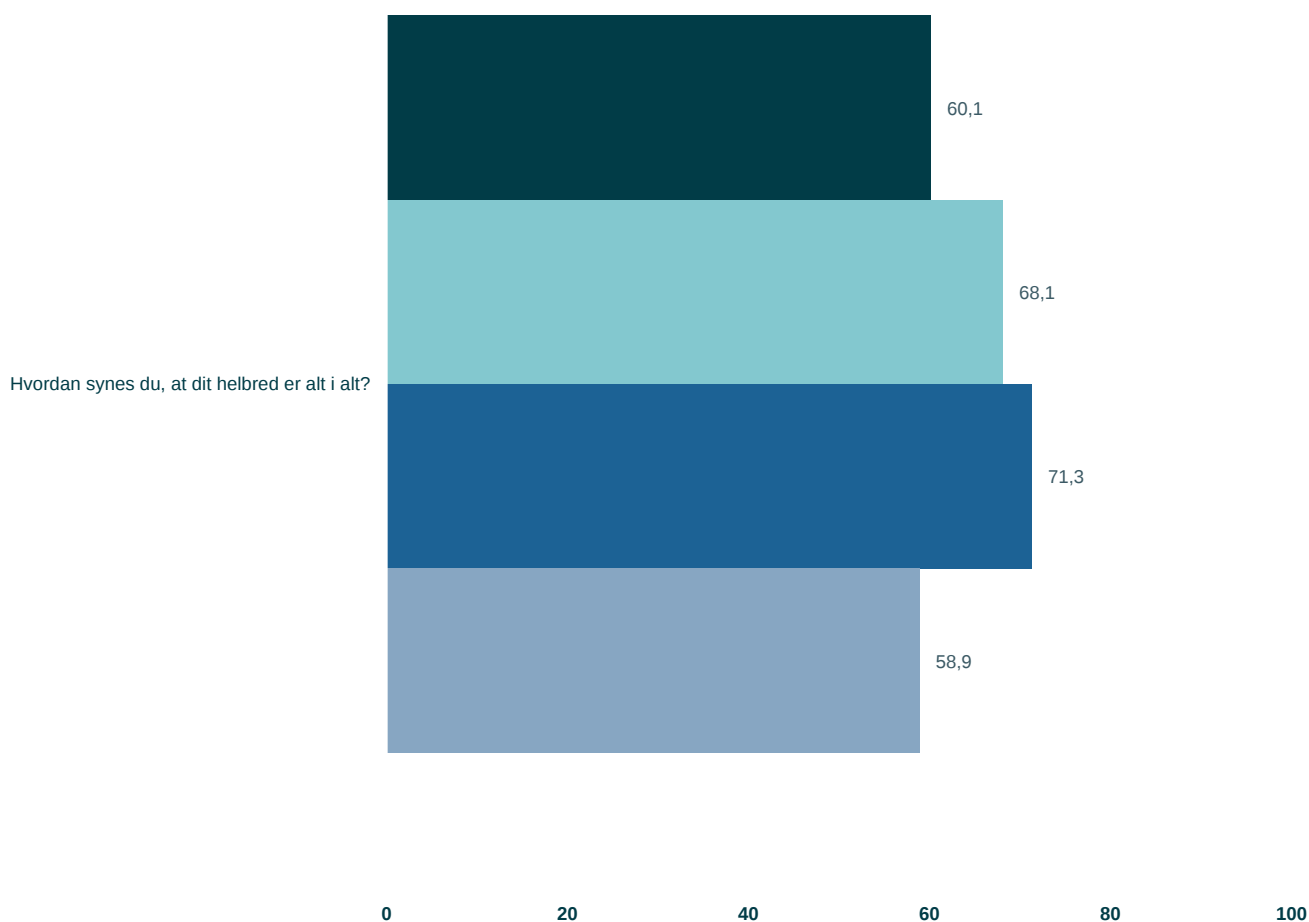
|                                                       | I meget<br>ringe grad | I ringe<br>grad | Delvist   | I høj grad | I meget<br>høj grad | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|-------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|-----------|------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?          | 1                     | 4               | 7         | 21         | 4                   | 65,5        | 76,7        | 75,0        | 62,4        |
| Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? | 0                     | 0               | 10        | 20         | 7                   | 73,0        | 79,3        | 67,3        | 61,2        |
| <b>Retfærdighed og respekt total</b>                  | <b>1</b>              | <b>4</b>        | <b>17</b> | <b>41</b>  | <b>11</b>           | <b>69,3</b> | <b>78,0</b> | <b>71,2</b> | <b>61,8</b> |

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

## Selv vurderet helbred

60,1

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



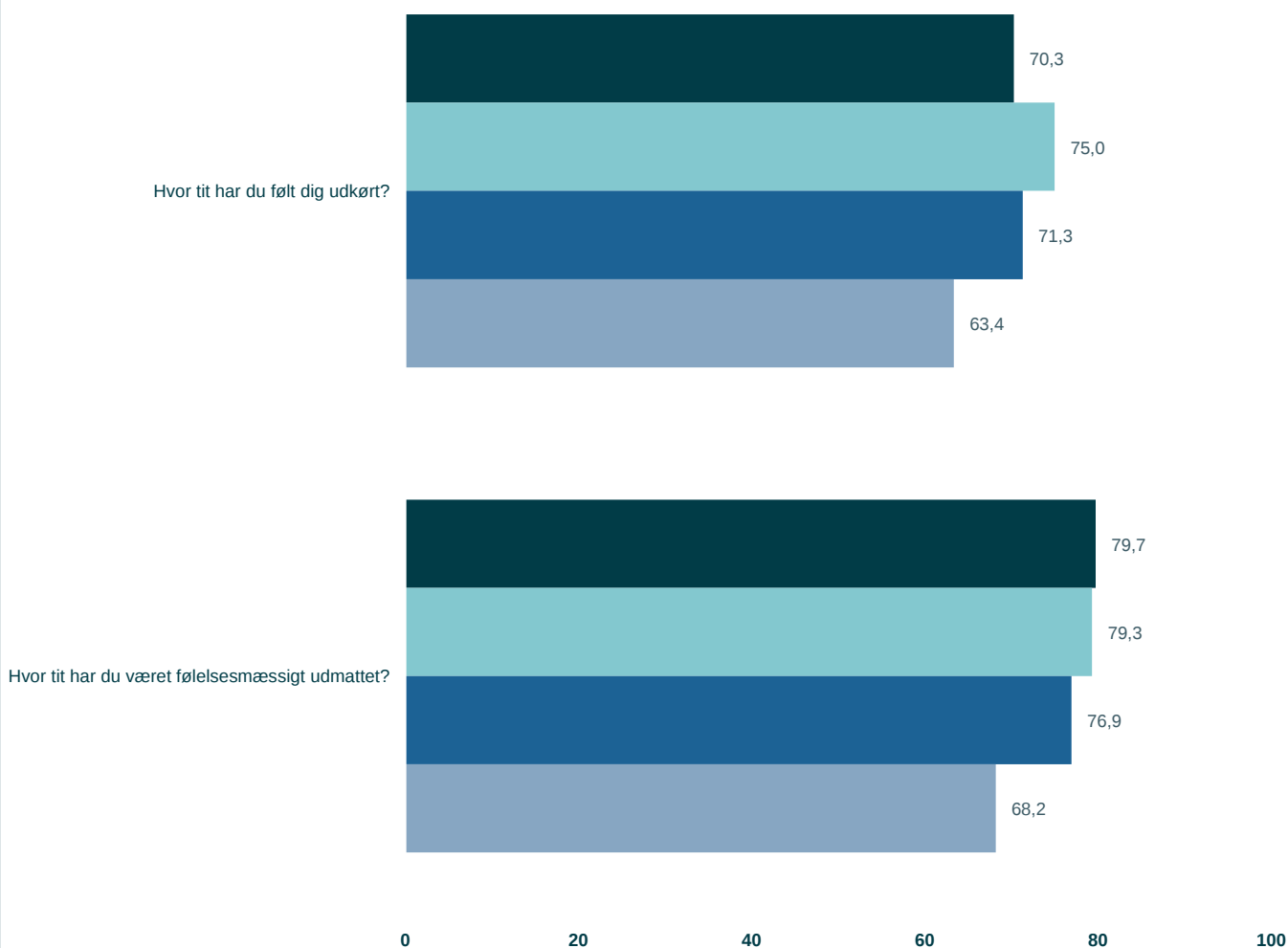
### Selv vurderet helbred

|                                                | Dårligt  | Mindre godt | Godt      | Vældig godt | Fremragende | 2020        | 2018        | 2016        | Total       |
|------------------------------------------------|----------|-------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? | 0        | 8           | 11        | 13          | 5           | 60,1        | 68,1        | 71,3        | 58,9        |
| <b>Selv vurderet helbred total</b>             | <b>0</b> | <b>8</b>    | <b>11</b> | <b>13</b>   | <b>5</b>    | <b>60,1</b> | <b>68,1</b> | <b>71,3</b> | <b>58,9</b> |

## Udbrændthed

75,0

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



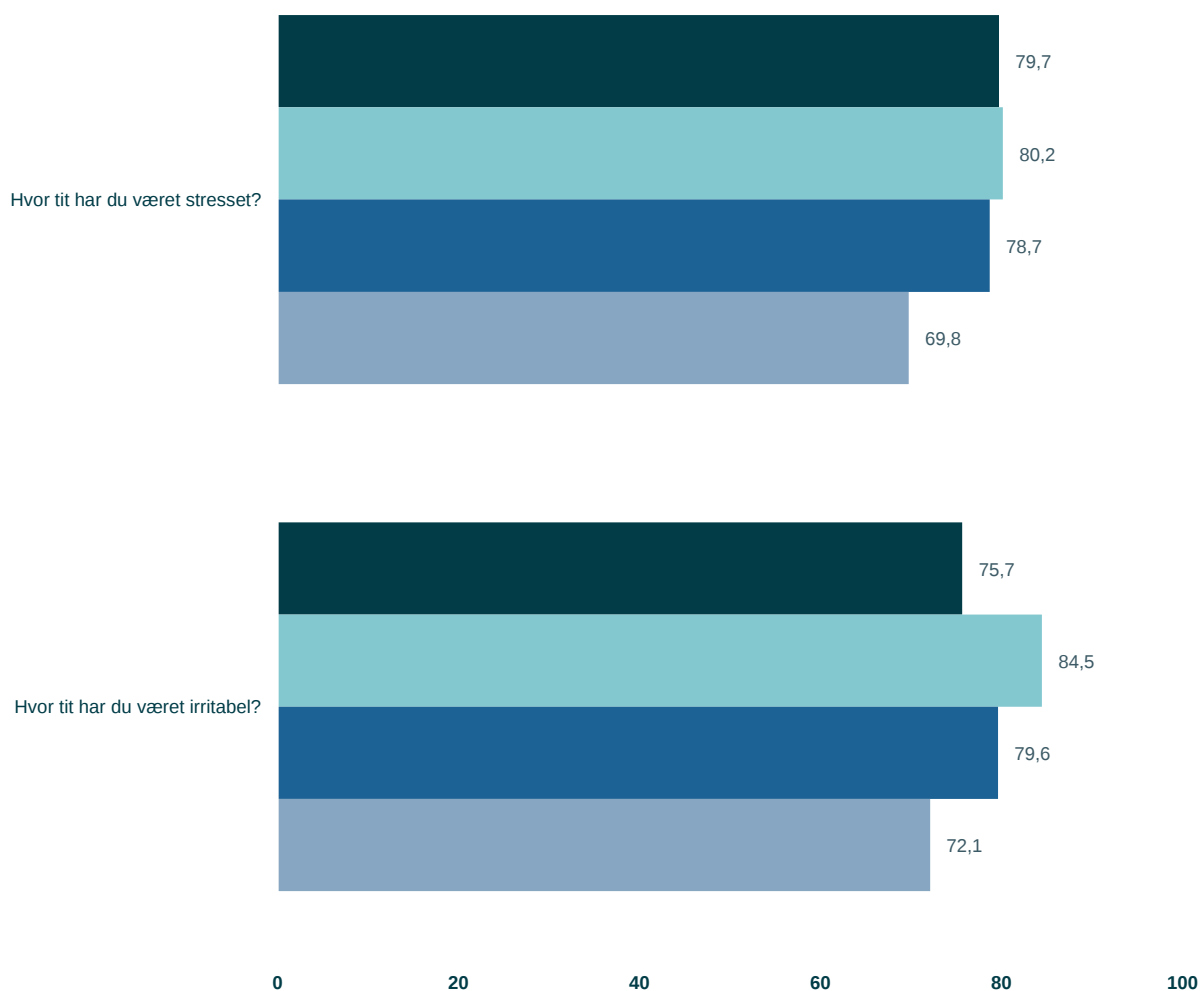
| Udbrændthed                                     | En stor del af tiden |                      |                 |               |                    | 2020 | 2018 | 2016 | Total |
|-------------------------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|---------------|--------------------|------|------|------|-------|
|                                                 | Hele tiden           | En stor del af tiden | En del af tiden | Lidt af tiden | På intet tidspunkt |      |      |      |       |
| Hvor tit har du følt dig udkørt?                | 0                    | 1                    | 10              | 21            | 5                  | 70,3 | 75,0 | 71,3 | 63,4  |
| Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? | 0                    | 1                    | 4               | 19            | 13                 | 79,7 | 79,3 | 76,9 | 68,2  |
| <b>Udbrændthed total</b>                        | 0                    | 2                    | 14              | 40            | 18                 | 75,0 | 77,2 | 74,1 | 65,8  |

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

## Stress

77,7

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

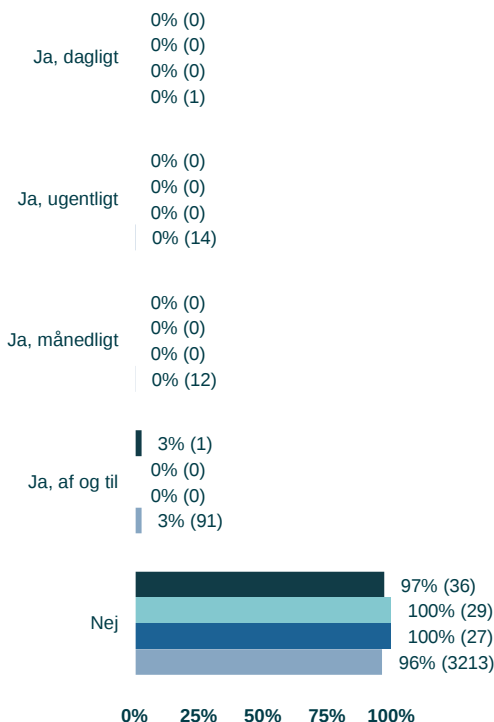


| Stress                           |            |                      |                 |               |                    | 2020 | 2018 | 2016 | Total |
|----------------------------------|------------|----------------------|-----------------|---------------|--------------------|------|------|------|-------|
|                                  | Hele tiden | En stor del af tiden | En del af tiden | Lidt af tiden | På intet tidspunkt |      |      |      |       |
| Hvor tit har du været stresset?  | 0          | 2                    | 4               | 16            | 15                 | 79,7 | 80,2 | 78,7 | 69,8  |
| Hvor tit har du været irriteret? | 0          | 1                    | 6               | 21            | 9                  | 75,7 | 84,5 | 79,6 | 72,1  |
| <b>Stress total</b>              | 0          | 3                    | 10              | 37            | 24                 | 77,7 | 82,3 | 79,2 | 70,9  |

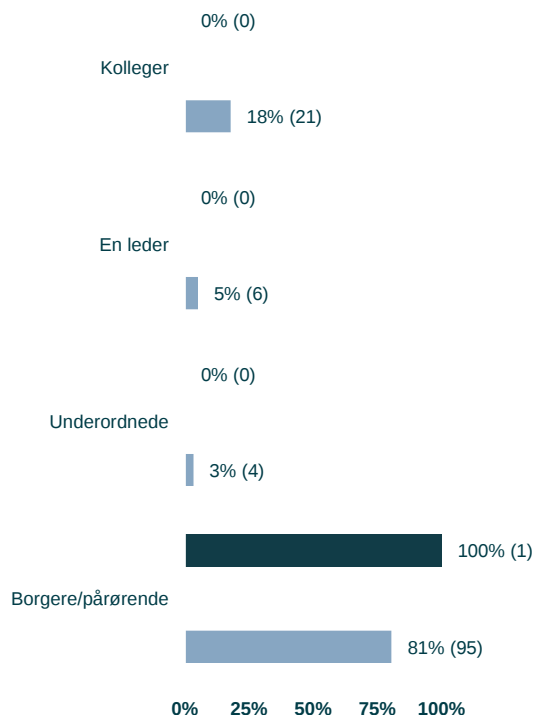
■ Entreprenørgården - 2020  
 ■ Entreprenørgården - 2018  
 ■ Entreprenørgården - 2016  
 ■ Aabenraa Kommune - 2020

## Resultater - Krænkende adfærd

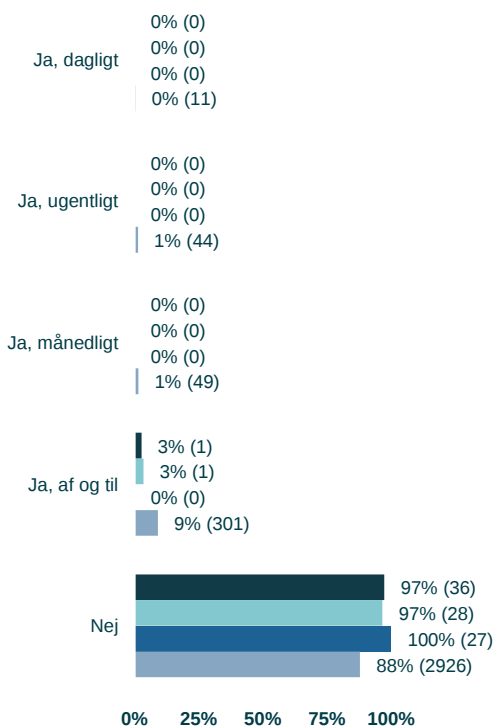
**Uønsket seksuel opmærksomhed** - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?



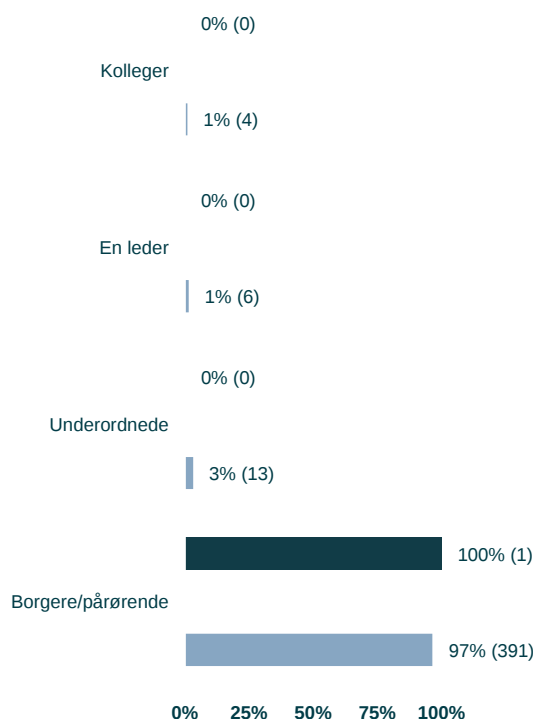
**Uønsket seksuel opmærksomhed** - Hvis ja, fra hvem?



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

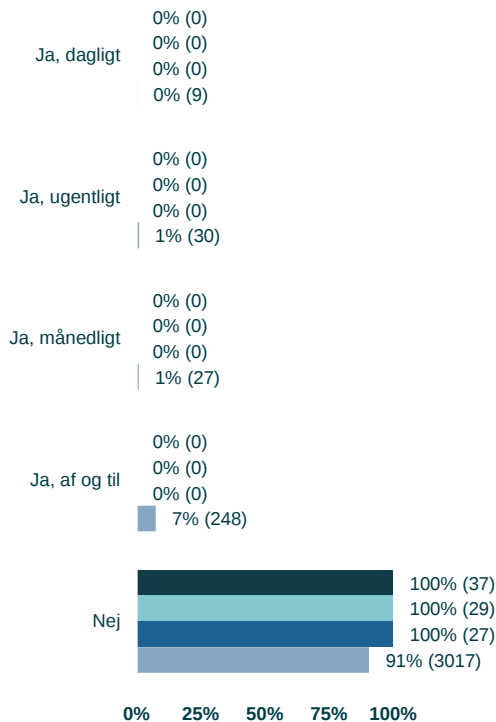


**Trusler om vold** - Hvis ja, fra hvem?

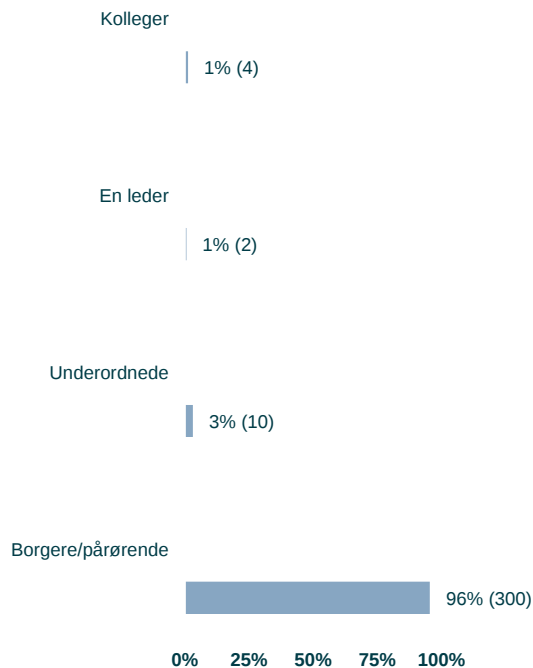


## Resultater - Krænkende adfærd

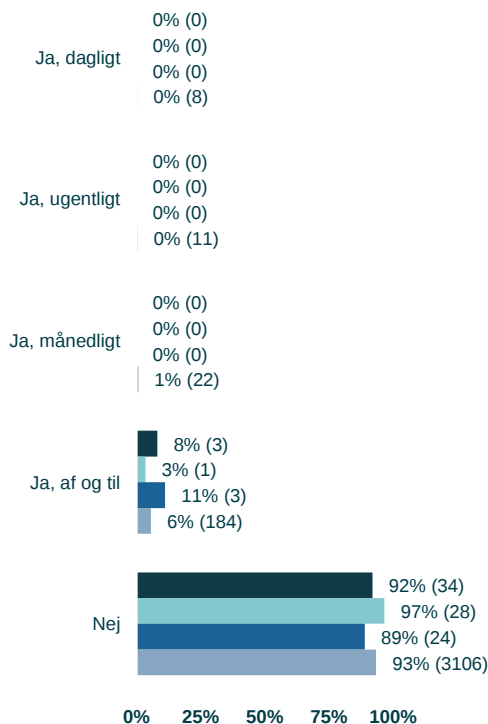
### Fysisk vold - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?



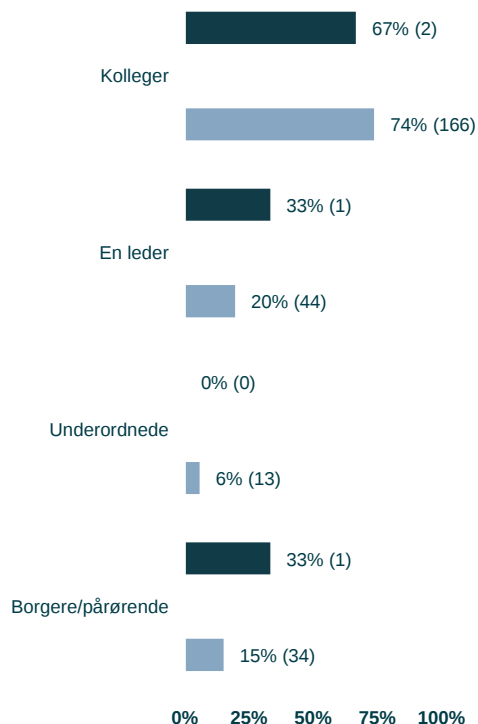
### Fysisk vold - Hvis ja, fra hvem?



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



### Mobning - Hvis ja, fra hvem?



## Hvad så nu?

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

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

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

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

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

Har du brug for hjælp?

### **Anja Holl Knæhus**

MED- og arbejdsmiljøkonsulent

Tlf.: 7376 7155

Mail: [ahk@aabenaar.dk](mailto:ahk@aabenaar.dk)

### **Klaus Moldt**

MED- og arbejdsmiljøkonsulent

Tlf.: 7376 7168

Mail: [kmold@aabenaar.dk](mailto:kmold@aabenaar.dk)



**analyzer**