

KØBENHAVNS KOMMUNE

# TRIVSELS- UNDER- SØGELSE 2019



KØBENHAVNS KOMMUNE

BØRNE- OG UNGDOMSFORVALTNINGEN

Strategisk rapport

Svarprocent: 85% (14925/17491)



## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære alle

Her får I resultatet af Trivselsundersøgelsen 2019, som giver et øjebliksbillede af, hvordan det går på arbejdspladserne i BUF.

Rapporten er tænkt som et afsæt til en dialog om, hvilke forhold der betyder noget for trivslen på jeres arbejdsplads, og hvad I kan gøre for at forbedre den. Gode, stærke arbejdsfællesskaber og høj trivsel blandt medarbejdere er forudsætningen for, at vi lykkes med vores arbejde med byens børn.

Rapporten er et vigtigt redskab til de lokale MED-udvalg og Trio'er, som har opgaven med at sætte gang i dialogen om, hvordan man kan bruge resultaterne i rapporten og løfte dem ind i APV'erne, som skal opdateres til sommer.

Som jeg ser det, er det mellem undersøgelserne, at det vigtige arbejde med trivslen skal foregå, og vi i direktionen og i HovedMED forventer naturligvis, at den viden organisationen får med trivselsundersøgelsen, omsættes til konkrete handlinger.

Det er vigtigt – både for medarbejderne og for børnene – at vi er i stand til både at udvikle vores arbejdspladser og samtidig øge medarbejdernes trivsel.

God arbejdslyst.

Tobias Børner Stax

## Indledning

### Formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er at bevare og styrke trivslen blandt de ansatte i Københavns Kommune og bidrage til, at kommunen er en attraktiv og effektiv arbejdsplads.

Trivselsundersøgelse 2019 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Børne- og Ungdomsforvaltningen er sammenfattet i denne rapport. Rapporten er med til at give enheden mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2017.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 20. februar 2019 til 12. marts 2019.

I alt har 17491 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 14925 valgt at svare. Børne- og Ungdomsforvaltningen har således opnået en svarprocent på 85 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med et antal forvaltningsspecifikke spørgsmål. Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene. Fælles spørgsmål er nummereret 1, 2 mv. Forvaltningsspecifikke spørgsmål er ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Den fælles spørgeramme er næsten uændret fra 2017. Dog er svarkategorierne i spørgsmålene om krænkende adfærd justeret, ligesom spørgsmål 23 vedr. mobning nu også vedrører chikane, og diskriminerende handlinger. Der er desuden tilføjet nye definitioner til de forskellige typer af krænkende adfærd. Se uddybning i det relevante afsnit i rapporten.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 (Slet ikke) til 7 (I meget høj grad). Alle spørgsmål er stillet, så en høj score er positivt.

Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes. Der udarbejdes kun rapporter, hvor der indgår mindst fem besvarelser. Hvis der i rapporter på højere niveauer indgår besvarelser, der ikke findes i andre rapporter, skal der være minimum 3 af disse besvarelser.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2019.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2017, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

Som tommelfingerregel for, hvornår en forskel kan betragtes som værende af betydning, er der anvendt en grænse på +/- 0,35. Værdien 0,35 anvendes efter anbefaling fra bl.a. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Grænsen kan både anvendes til vurderingen af, om der er forskel mellem arbejdspladsens resultater og overordnede organisatoriske niveauer (fx forvaltningen eller hele Københavns Kommune), eller om der er forskel mellem arbejdspladsens resultater og resultaterne fra 2017.

## Opfølgning

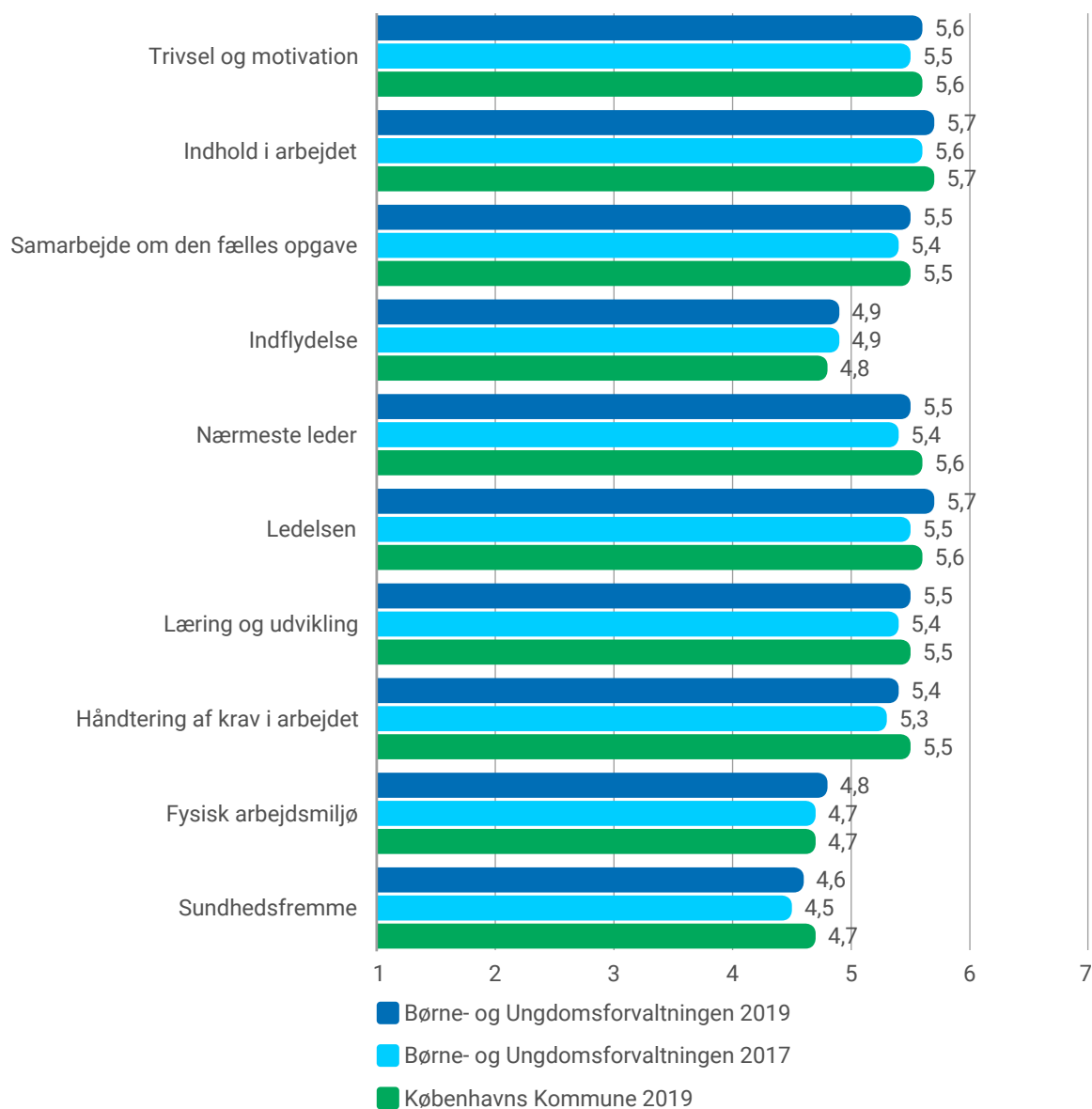
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdet med at udvikle jeres arbejdsmiljø kræver ejerskab. Når medarbejderne involveres i arbejdet med at vurdere og prioritere resultaterne, kan det skabe ejerskab og ansvarlighed i forhold til de handlinger, som iværksættes. Inspiration til dialogen omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via MED-sekretariatet.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

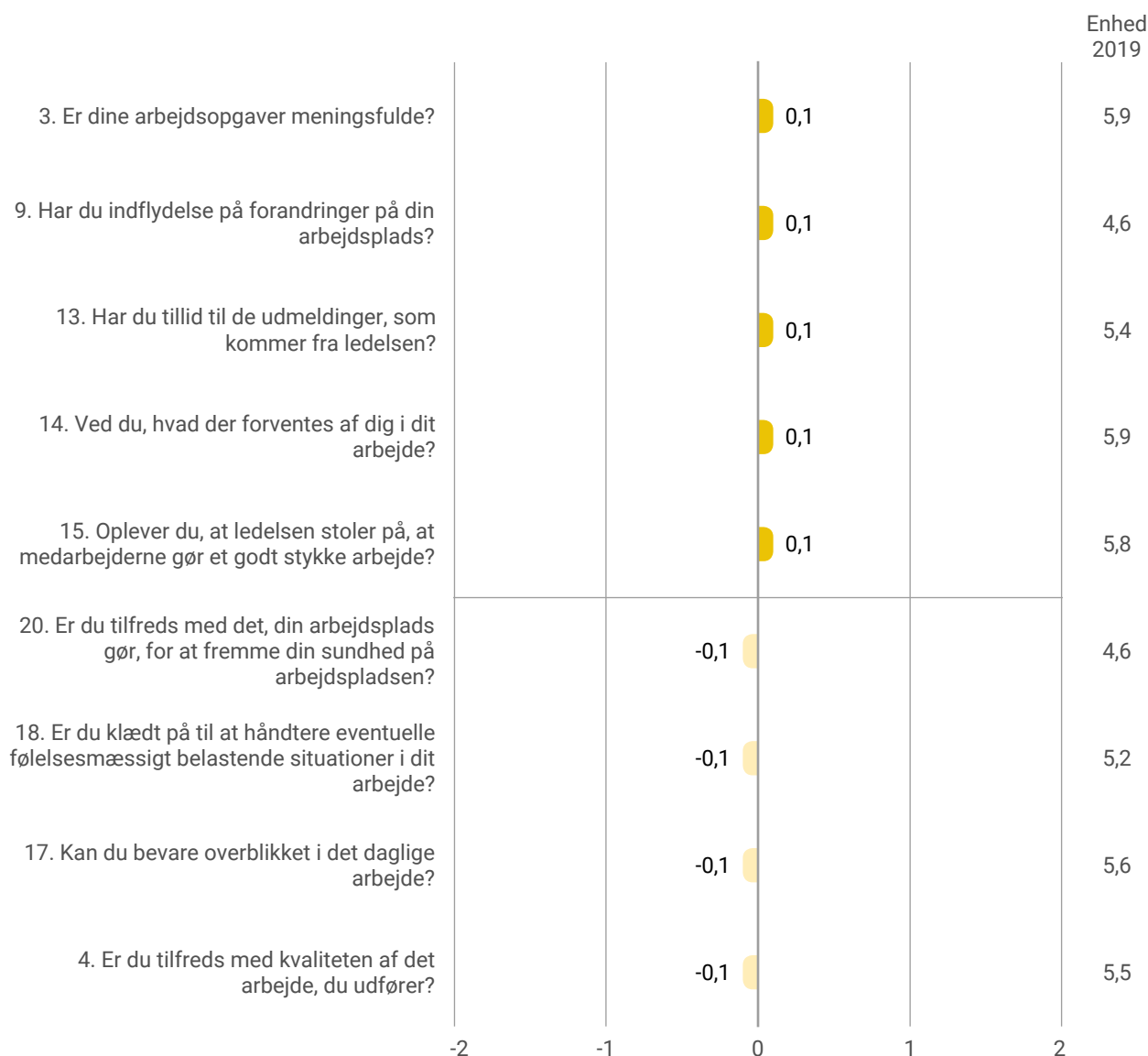
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Børne- og Ungdomsforvaltningen er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2017 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til Københavns Kommune

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Københavns Kommune (gul søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Københavns Kommune (lysegul søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Københavns Kommune.

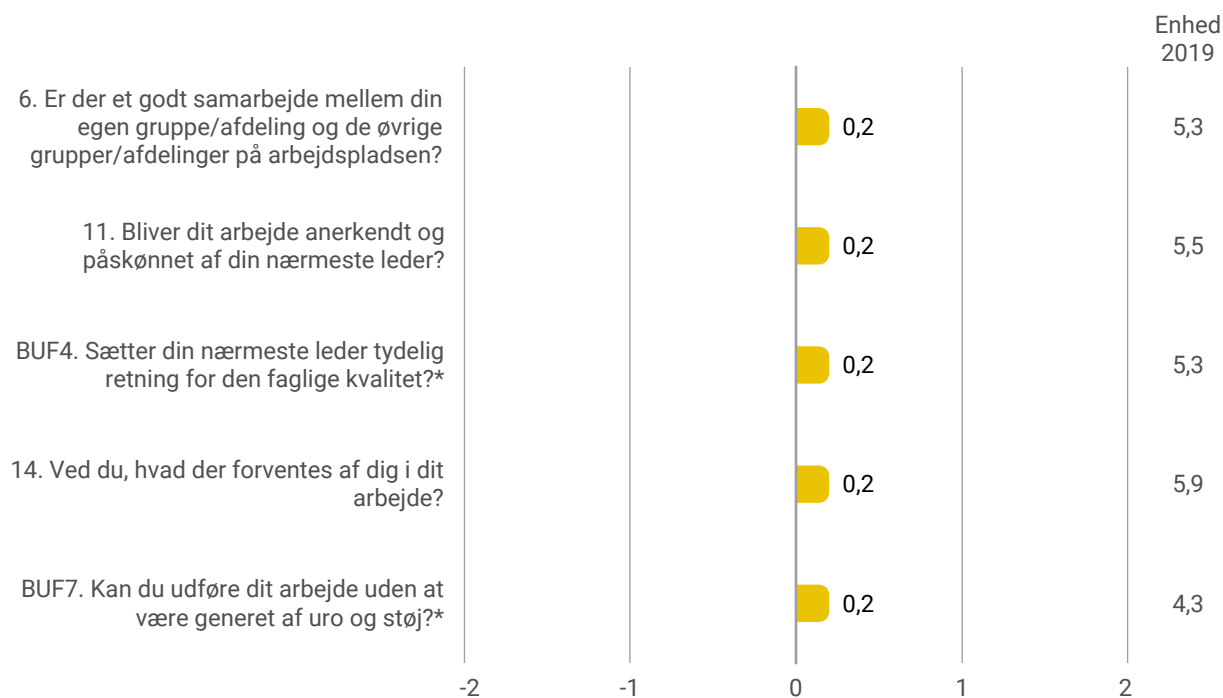
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Københavns Kommune, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



## Største positive og negative forskelle i forhold til historik

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til enhedens resultat for 2017 (gul søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2017 (lysegul søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2019 og 2017.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2017, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

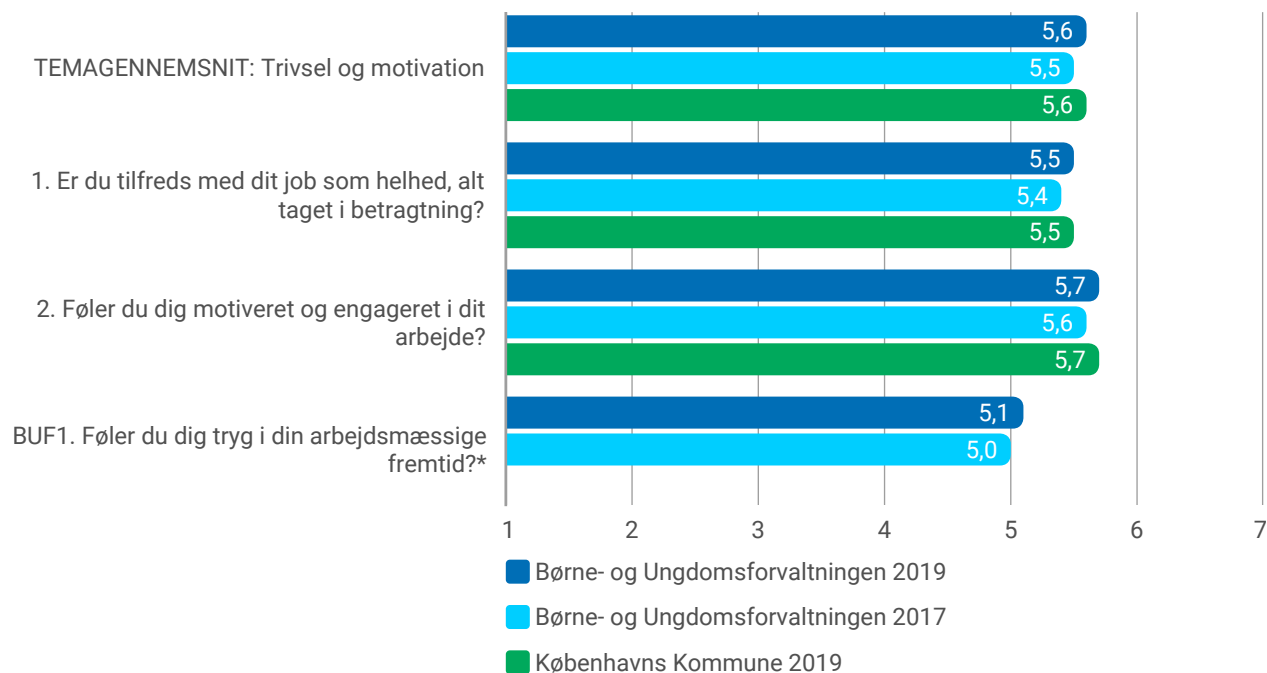


## Tema: Trivsel og motivation

Temaet "Trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed, motivation og engagement i arbejdet.

Trivsel kan være et tegn på, at man oplever balance mellem kravene i arbejdet og egne resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 1 og spørgsmål 2.



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

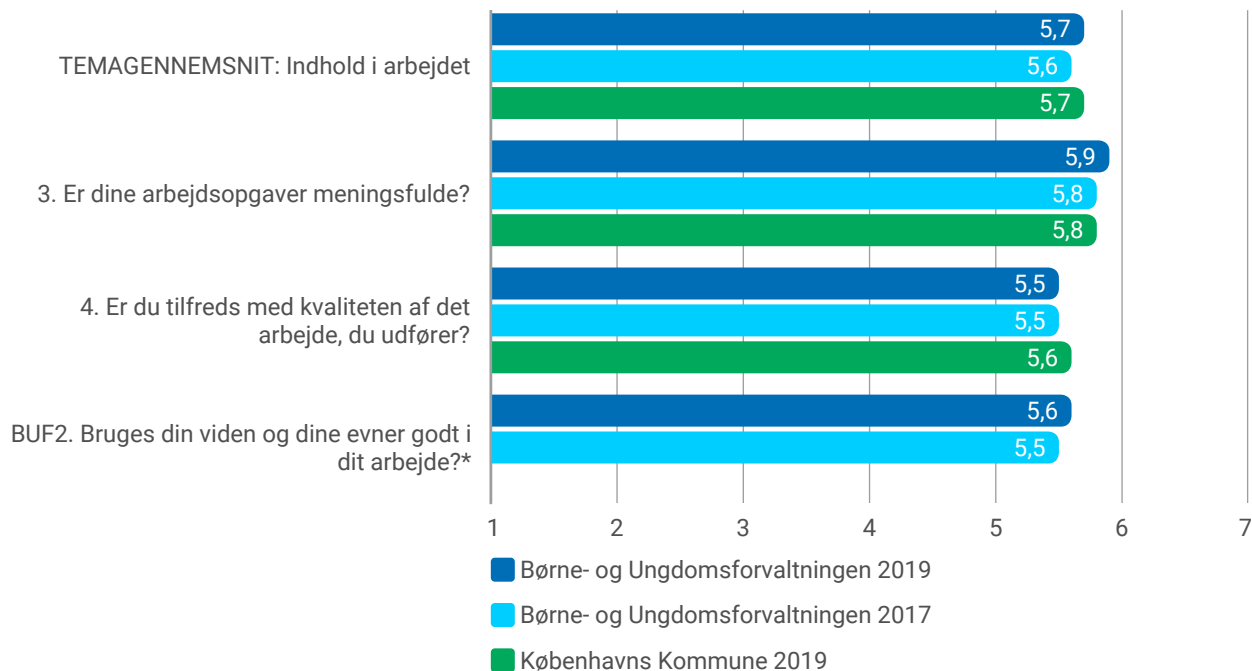


## Tema: Indhold i arbejdet

Temaet "Indhold i arbejdet" måler, i hvor høj grad man oplever arbejdet som meningsfuldt og er tilfreds med kvaliteten af arbejdet.

"Indhold i arbejdet" kan hænge sammen med oplevelsen af at yde en god arbejdsindsats og at kunne bidrage engageret og tilfredsstillende til løsningen af kerneopgaven.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 3 og spørgsmål 4.



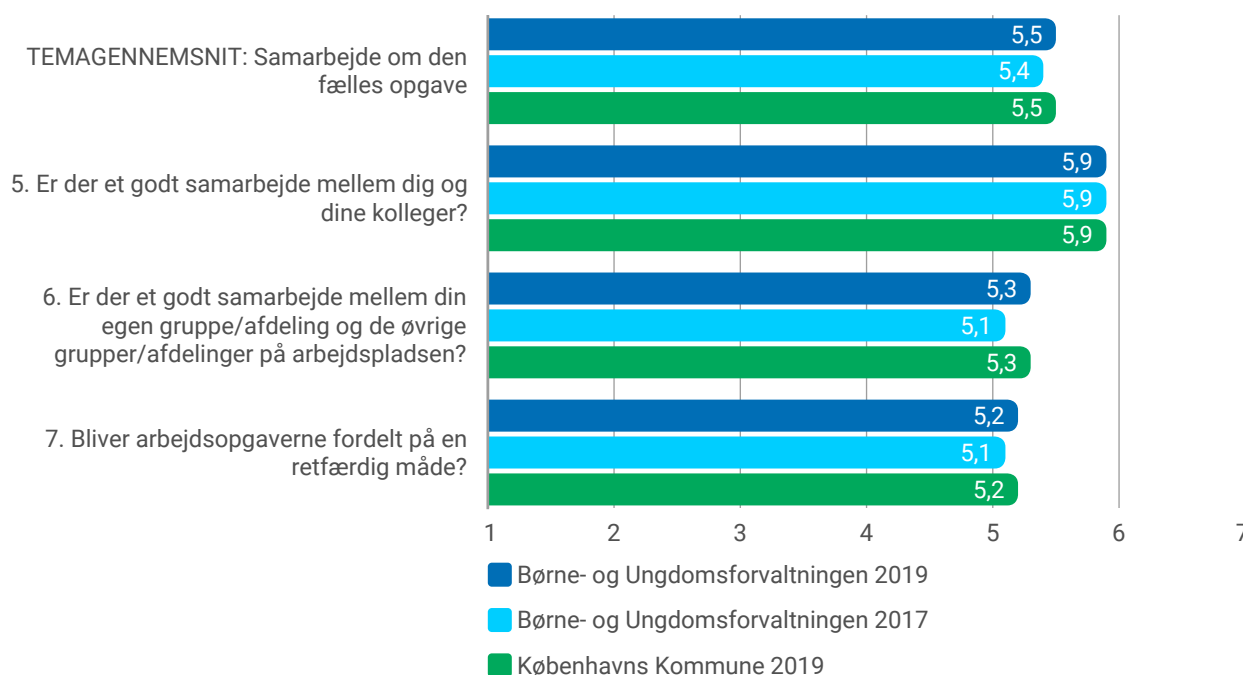
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

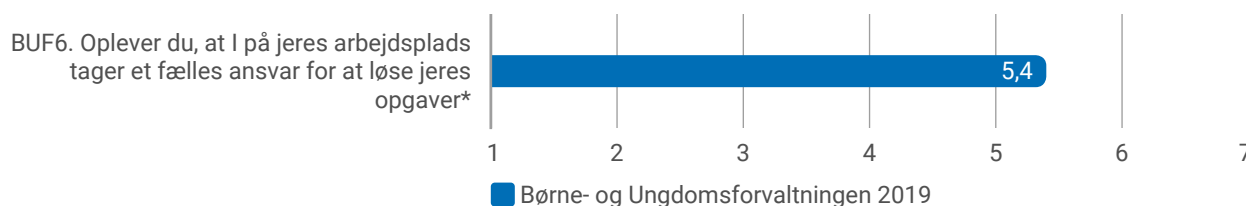
Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 5, spørgsmål 6 og spørgsmål 7.



## Forvaltningstema: Arbejdsfællesskab

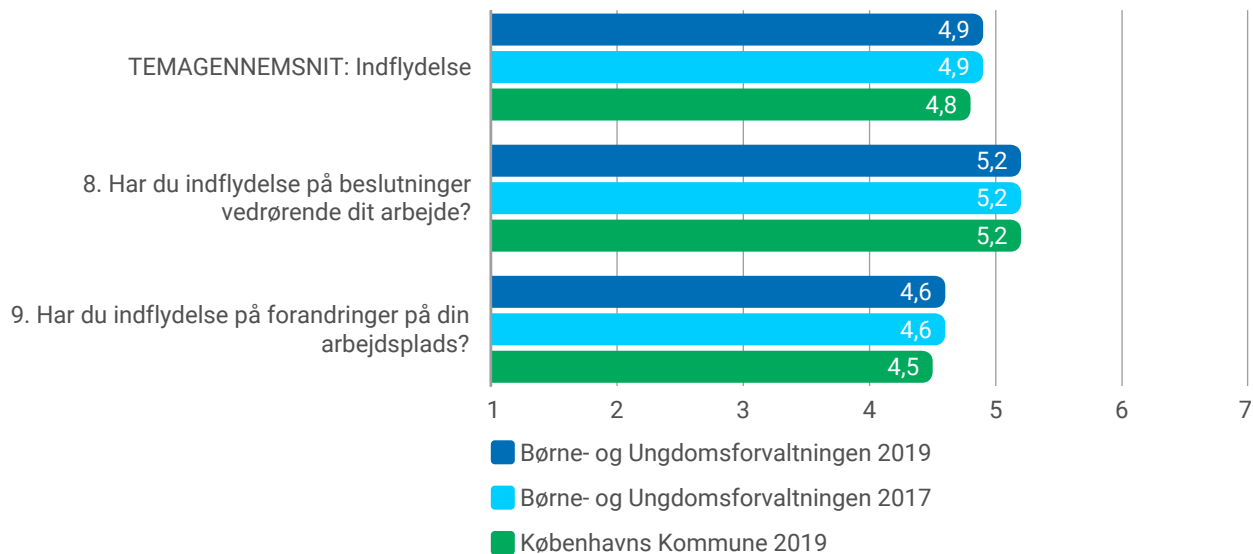


## Tema: Indflydelse

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

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

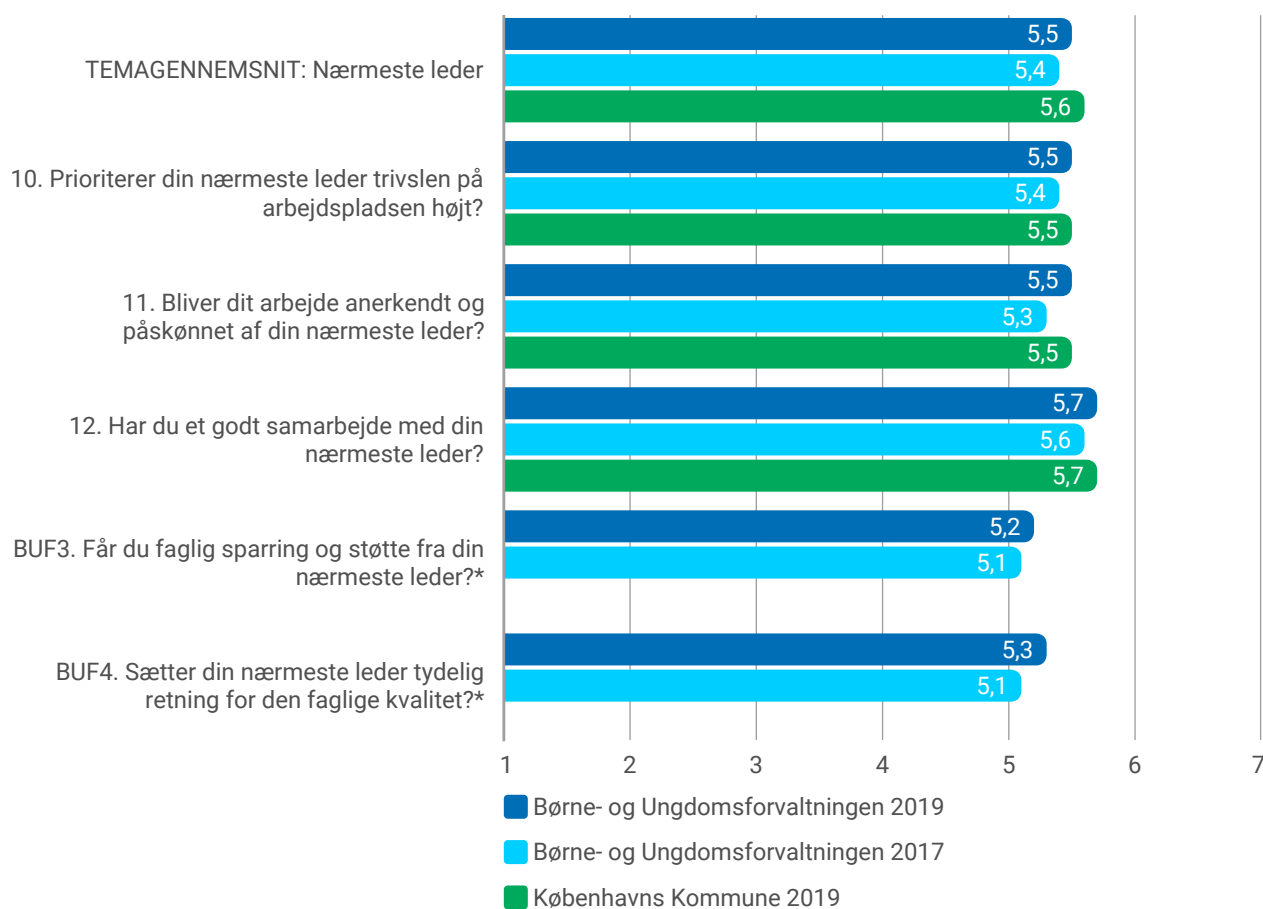


## Tema: Nærmeste leder

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

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



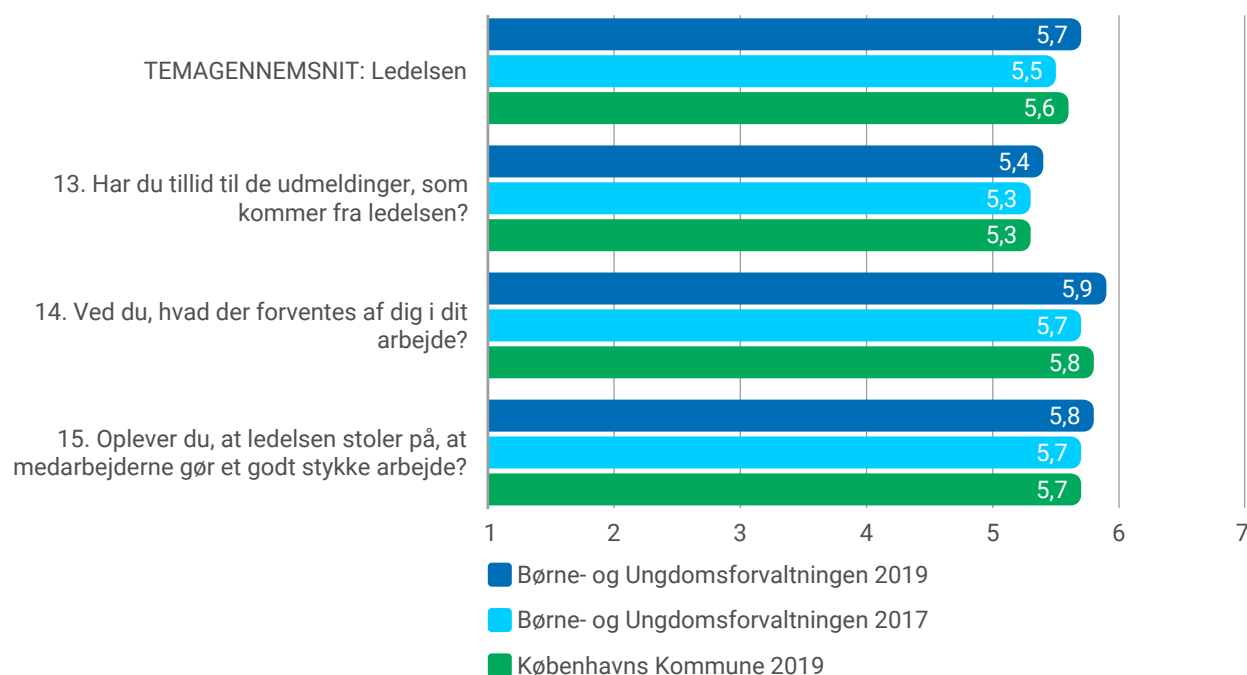
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

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

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.

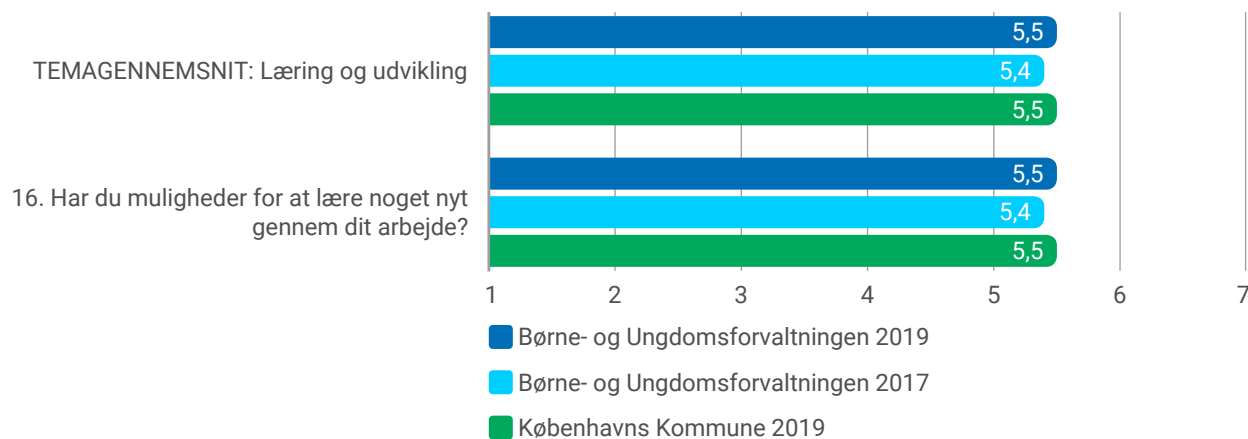


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne for at lære nyt og udvikle sig på arbejdet.

Det kan have positiv betydning for trivslen, at man løbende kan udvikle sig, udnytte sine evner og at man bliver udfordret i passende grad.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

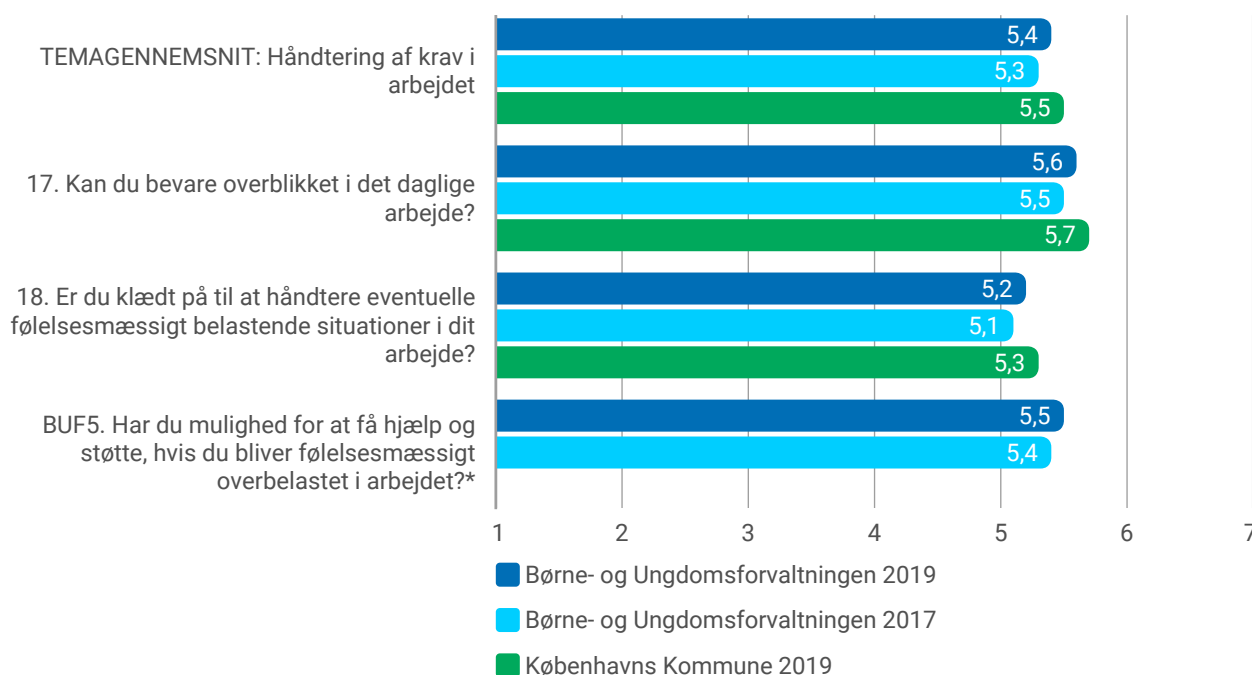


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan håndtere mængde, tempo og sværhedsgrad af arbejdet.

Den enkelte har forskelligt udgangspunkt for at håndtere kravene i arbejdet. Forhold som tid, færdigheder og støtte har betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.



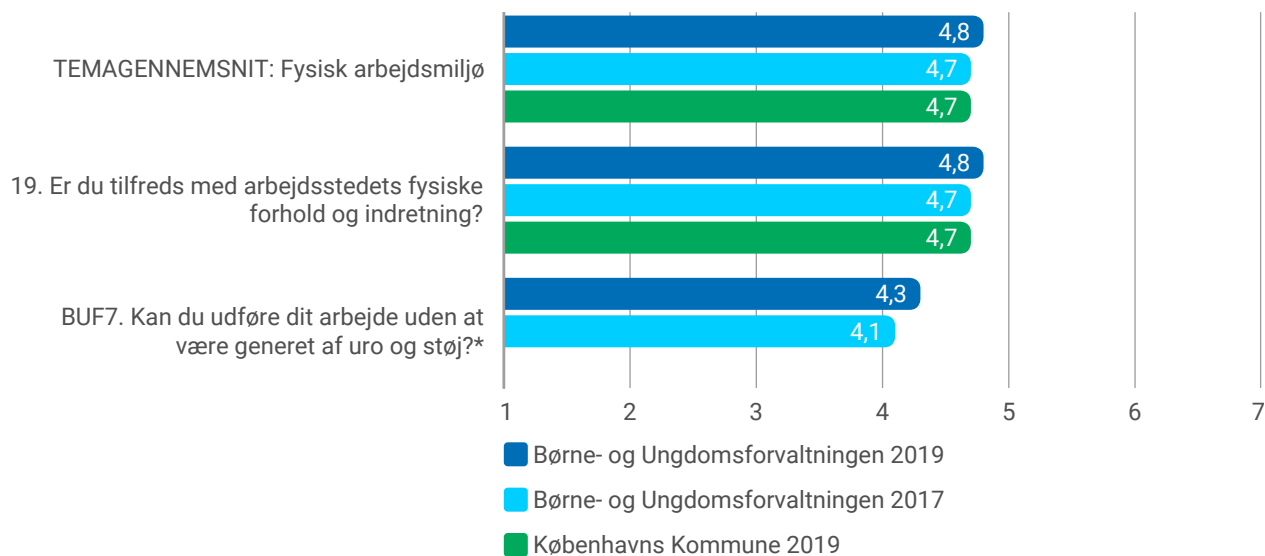
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

Temaet "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen.

Et godt fysisk arbejdsmiljø kan være med til at understøtte løsningen af kerneopgaven samt at øge trivslen. Gode fysiske rammer er vigtige for at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



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

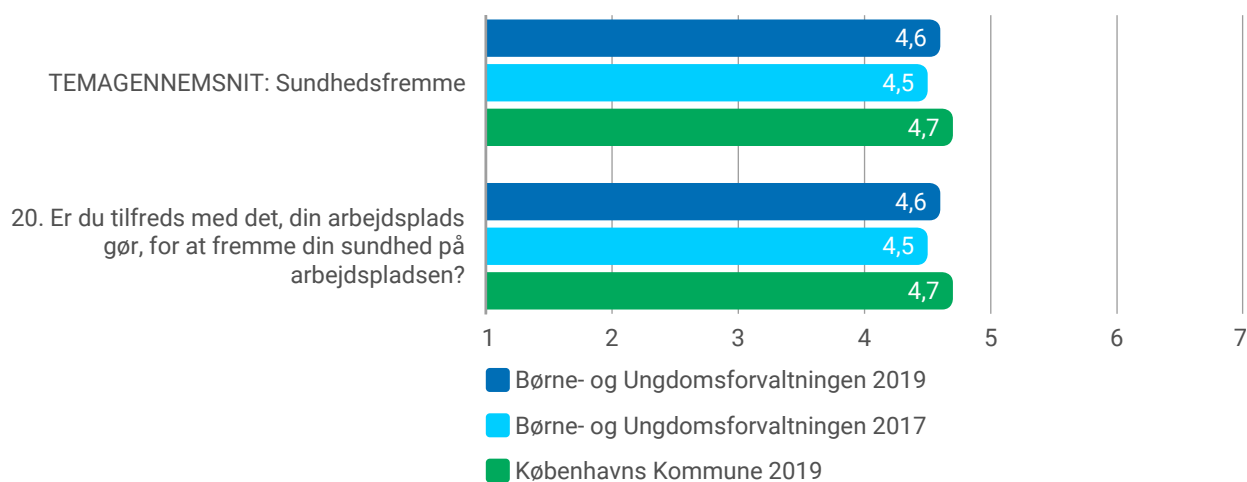


## Tema: Sundhedsfremme

Temaet "Sundhedsfremme" måler, i hvor høj grad medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens sundhedsfremmetilbud.

Sundhed kan forstås på mange måder. Det kan bl.a. handle om initiativer vedrørende kost, rygning, alkohol og motion. Men sundhedsfremme kan også handle om tilbud, der eksempelvis forebygger stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

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

I Trivselsundersøgelsen 2019 er spørgsmålene vedr. krænkende adfærd suppleret med definitioner, som fremgår på de følgende sider. Disse definitioner er helt nye eller ændret ift. 2017, og kan således have betydning for hvordan deltagerne har besvaret spørgsmålene. Disse ændringer bør således være en del af tolkningen, når der ses på udviklingen ift. 2017.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

Hvis trivselsundersøgelsen viser, at krænkende adfærd forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret hurtigt og effektivt både fra ledelse og medarbejderrepræsentanter.

I Københavns Kommune er der hjælp at hente, hvis man har været udsat for krænkende adfærd. Kontakt hotlinen i Tidlig Indsats/SYFO på tlf. 3366 5766.

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. Arbejdsmiljø København tilbyder sparring til ledere på tlf. 3366 5766.

Ved arbejdsrelaterede hændelser, hvor der er behov for akut krisehjælp eller psykologisk bistand, har Københavns Kommune også en ekstern leverandør hertil. Du kan finde mere om ordningen på [www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på 'akut krisehjælp'.

## Fysisk vold

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med arbejdet og fra hvem. Bemærk, at kategorien "Ja, en enkelt gang" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, herunder udadreagerende adfærd både i og uden for arbejdstiden.

Fysisk vold/udadreagerende adfærd er handlinger, som forvolder en ansat fysisk skade – uanset om handlingen er forvoldt med vilje eller ej. Fysisk vold er fx slag, spark, bid, niv, spyt, skub, kast med genstande, overfald, fastholdelse, kvælningsforsøg, knivstik mv.

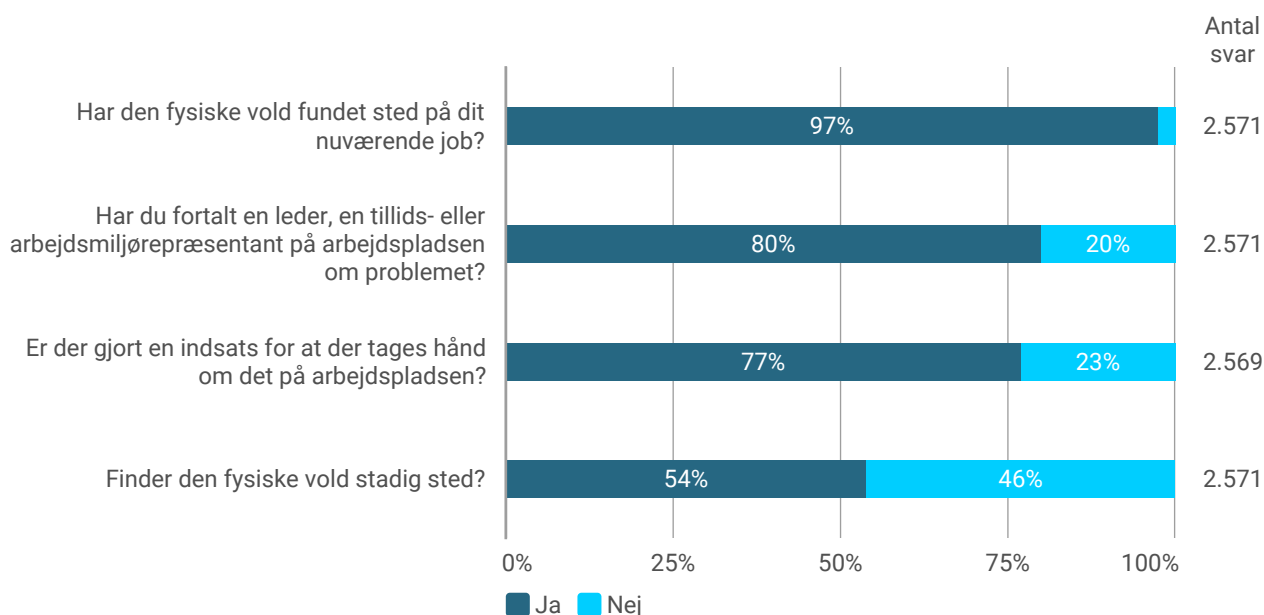
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Ja, dagligt	64	0%	115	1%
Ja, ugentligt	173	1%	456	3%
Ja, månedligt	116	1%	300	2%
Ja, af og til	848	6%	1.048	7%
Ja, en enkelt gang	-	-	654	4%
Nej	12.196	91%	12.330	83%
Total	13.397	100%	14.903	100%
Total ja	1.201	9%	2.573	17%

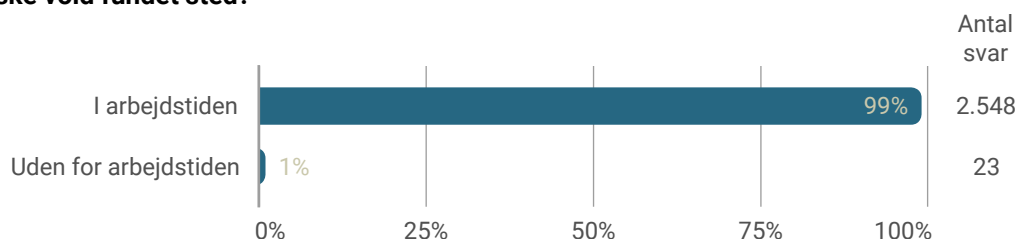
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Bemærk, at kategorien "Eksterne samarbejdspartnere" ikke var en del af spørgergammen i 2017.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Kolleger	7	1%	19	1%
En leder	5	0%	3	0%
Underordnede	28	2%	34	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	1.125	94%	2.377	92%
Eksterne samarbejdspartnere	-	-	4	0%
Ønsker ikke at uddybe	46	4%	142	6%



### Hvornår har den fysiske vold fundet sted?



## Trusler om vold

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med arbejdet og fra hvem. Bemærk, at kategorien "Ja, en enkelt gang" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret psykisk vold eller trusler om vold både i og uden for din arbejdstid.

Psykisk vold og trusler om vold er handlinger, som forvolder en ansat psykisk skade – uanset om handlingen er forvoldt med vilje eller ej. Psykisk vold og trusler om vold er fx episoder, hvor en medarbejder bliver udsat for verbale trusler, krænkelser, truende adfærd, systematisk fornædelse eller ydmygelse rettet mod den ansatte eller dennes familie fx "jeg ved, hvor du bor". Truslerne kan også udtrykkes uden ord fx med en knytnæve eller en finger over halsen.

Psykisk vold og trusler om vold kan både foregå i den personlige kontakt og via digitale medier fx mails, SMS og sociale medier.

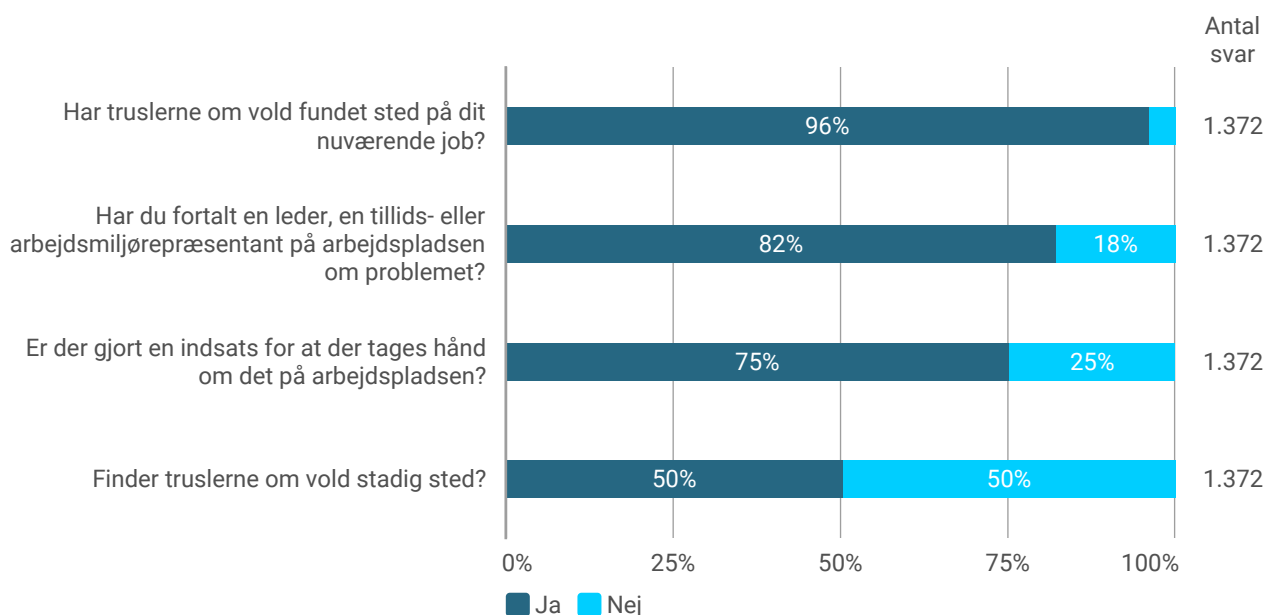
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med dit arbejde?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Ja, dagligt	59	0%	70	0%
Ja, ugentligt	162	1%	232	2%
Ja, månedligt	133	1%	137	1%
Ja, af og til	787	6%	509	3%
Ja, en enkelt gang	-	-	425	3%
Nej	12.257	91%	13.502	91%
Total	13.398	100%	14.875	100%
Total ja	1.141	9%	1.373	9%

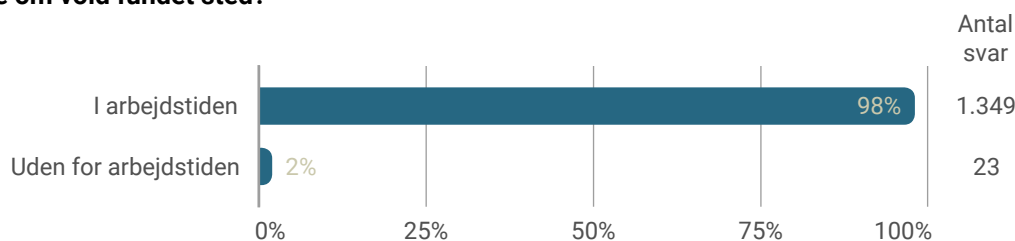
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Bemærk, at kategorien "Eksterne samarbejdspartnere" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Kolleger	14	1%	33	2%
En leder	5	0%	12	1%
Underordnede	32	3%	29	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	1.052	92%	1.226	89%
Eksterne samarbejdspartnere	-	-	7	1%
Ønsker ikke at uddybe	51	4%	75	5%



### Hvornår har truslerne om vold fundet sted?



## Mobning, chikane eller diskriminerende handlinger

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger på arbejdspladsen og fra hvem. Bemærk, at kategorien "Ja, en enkelt gang" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

Mobning og chikane omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller er gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende.

I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere, klienter, pårørende eller eksterne samarbejdspartnere udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

Diskriminerende handlinger er, når en eller flere personer, enten i et enkelt tilfælde på grov vis eller regelmæssigt og over længere tid, udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger fx i forhold til en persons køn, alder, seksuelle orientering, etniske baggrund eller religiøse overbevisning.

Mobning, chikane og diskriminerende handlinger kan både foregå i den personlige kontakt og via digitale medier fx mails, SMS og sociale medier.

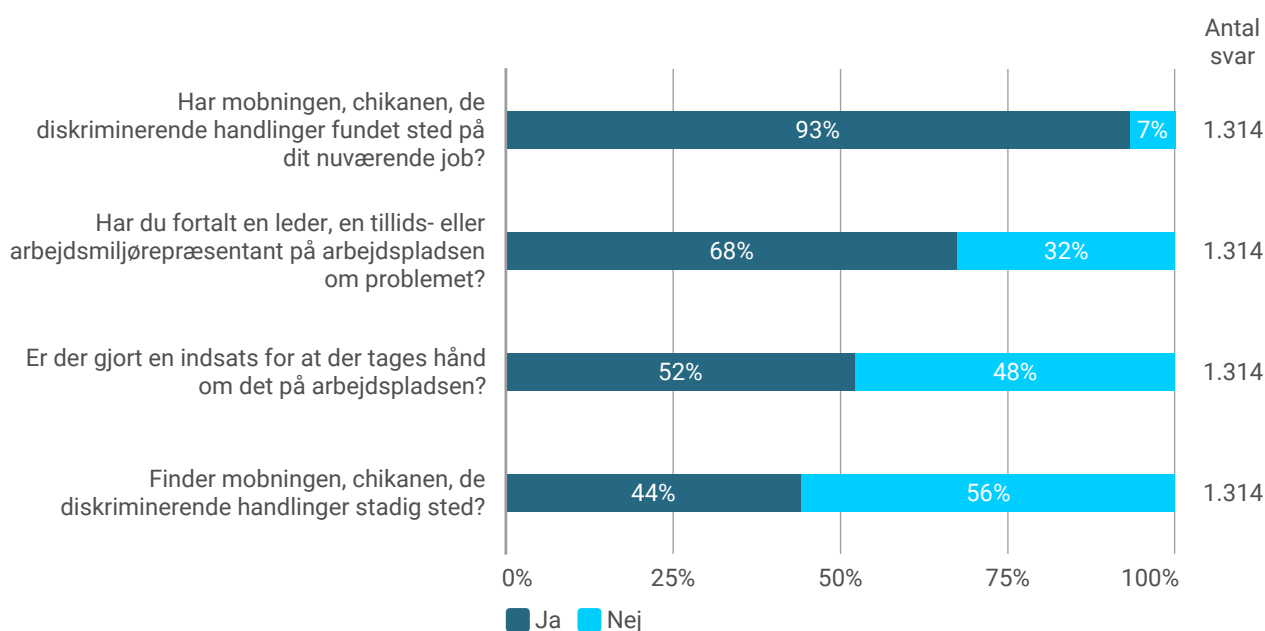
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Ja, dagligt	46	0%	48	0%
Ja, ugentligt	89	1%	126	1%
Ja, månedligt	42	0%	88	1%
Ja, af og til	673	5%	554	4%
Ja, en enkelt gang	-	-	500	3%
Nej	12.548	94%	13.550	91%
Total	13.398	100%	14.866	100%
Total ja	850	6%	1.316	9%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Bemærk, at kategorien "Eksterne samarbejdspartnere" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Kolleger	539	64%	677	52%
En leder	152	18%	170	13%
Underordnede	29	3%	27	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	98	12%	350	27%
Eksterne samarbejdspartnere	-	-	33	3%
Ønsker ikke at uddybe	130	15%	171	13%





## Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem. Bemærk, at kategorien "Ja, en enkelt gang" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

Uønsket seksuel opmærksomhed er, når en eller flere personer, enten i et enkelt tilfælde på grov vis eller regelmæssigt og over længere tid, udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som man opfatter som krænkende.

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

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Ja, dagligt	7	0%	11	0%
Ja, ugentligt	25	0%	14	0%
Ja, månedligt	23	0%	14	0%
Ja, af og til	188	1%	95	1%
Ja, en enkelt gang	-	-	123	1%
Nej	13.155	98%	14.598	98%
Total	13.398	100%	14.855	100%
Total ja	243	2%	257	2%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Bemærk, at kategorien "Eksterne samarbejdspartnere" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Kolleger	95	39%	130	51%
En leder	12	5%	8	3%
Underordnede	5	2%	2	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	100	41%	94	37%
Eksterne samarbejdspartnere	-	-	10	4%
Ønsker ikke at uddybe	46	19%	27	11%

