

# Arbejdspladsvurdering og trivselsmåling



## Indledning

Denne rapport præsenterer resultaterne af undersøgelsen for din afdeling/uddannelse. Her på siden kan du finde information om rapportens opbygning og vejledning i, hvordan den skal læses og forstås. Det er vigtigt at være opmærksom på, at rapporten skal danne grundlag for det videre arbejde og derfor ikke kan stå alene.

Alle medarbejdere deltager i opfølgingsarbejdet gennem dialogmøder, drøftelser og udarbejdelse af handleplaner. Formålet er at skabe dialog om trivsel, arbejdsmiljø og eventuelle tiltag på alle niveauer i UC SYD med udgangspunkt i rapporterne.

Hvis du har spørgsmål til rapporten eller opfølgingsarbejdet, er du velkommen til at kontakte Team HR i Ledelsessekretariatet.

## Arbejdet med resultaterne

Enheden modtager sine resultater

Resultaterne bearbejdes af ledere og medarbejdere i organisationen

Der iværksættes indsatser på baggrund af undersøgelsens resultater og de lokale prioriteringer



## Rapportens opbygning

### OVERBLIK

Resultater på centrale spørgsmål, højest og lavest samt de største afvigelser til organisationen.

### RESULTATER PÅ ENKELTSPØRGSMÅL

Resultater på udsagn i de enkelte temaer.

### KRÆNKENDE ADFÆRD OG SYGEFRAVÆR

Resultater for spørgsmålene vedrørende mobning, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, trusler om vold, fysisk vold, diskrimination samt sygefravær.

### FYSISK APV

Resultater på udsagn vedrørende de fysiske rammer omkring arbejdsstedet.

### BILAGSTABELLER

Resultater opdelt på organisationen.

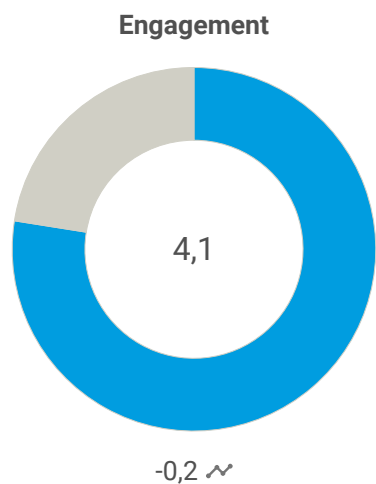
## Sammenligninger

I rapporten sammenlignes resultaterne med

 Seneste måling

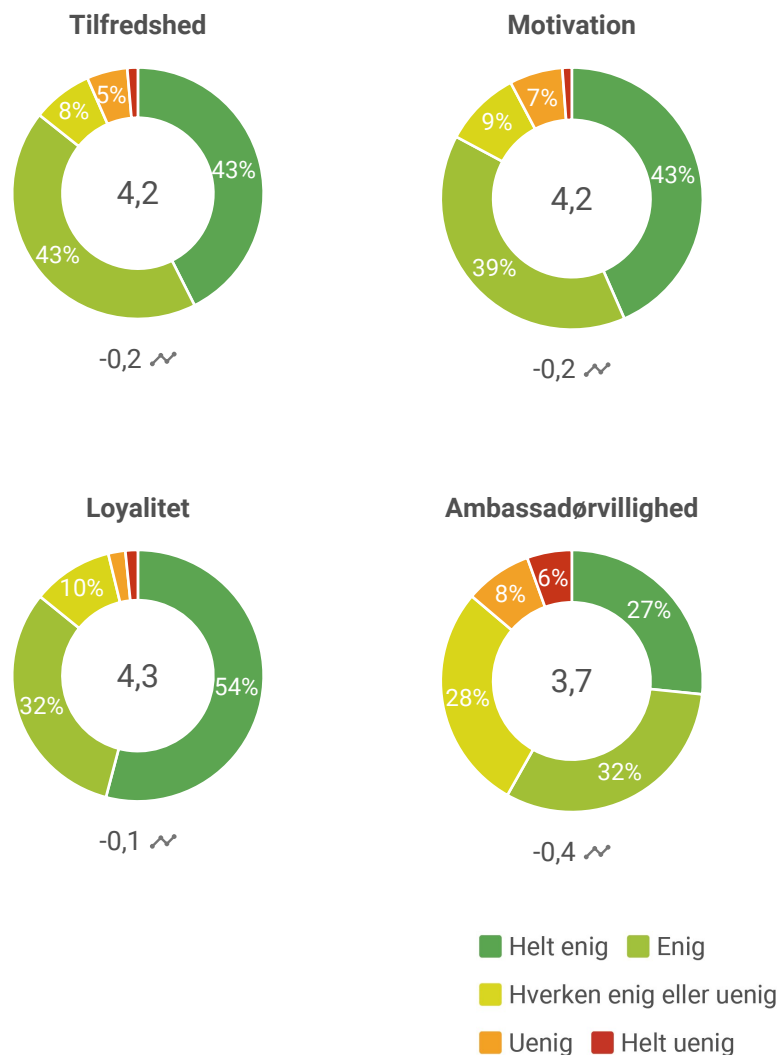
# OVERBLIK

Engagement



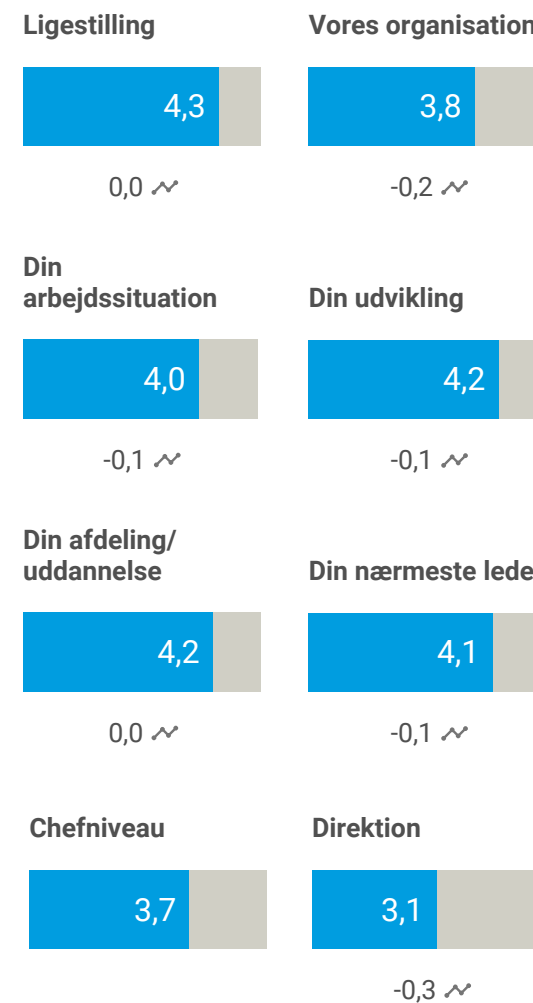
Engagementsscoren er et gennemsnit af resultaterne på indikatorerne

Indikatorer



Jeg er tilfreds med mit job som helhed, alt taget i betragtning, Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde, Jeg ønsker at være ansat hos UC SYD om et år, Jeg kan anbefale andre at søge arbejde hos UC SYD.

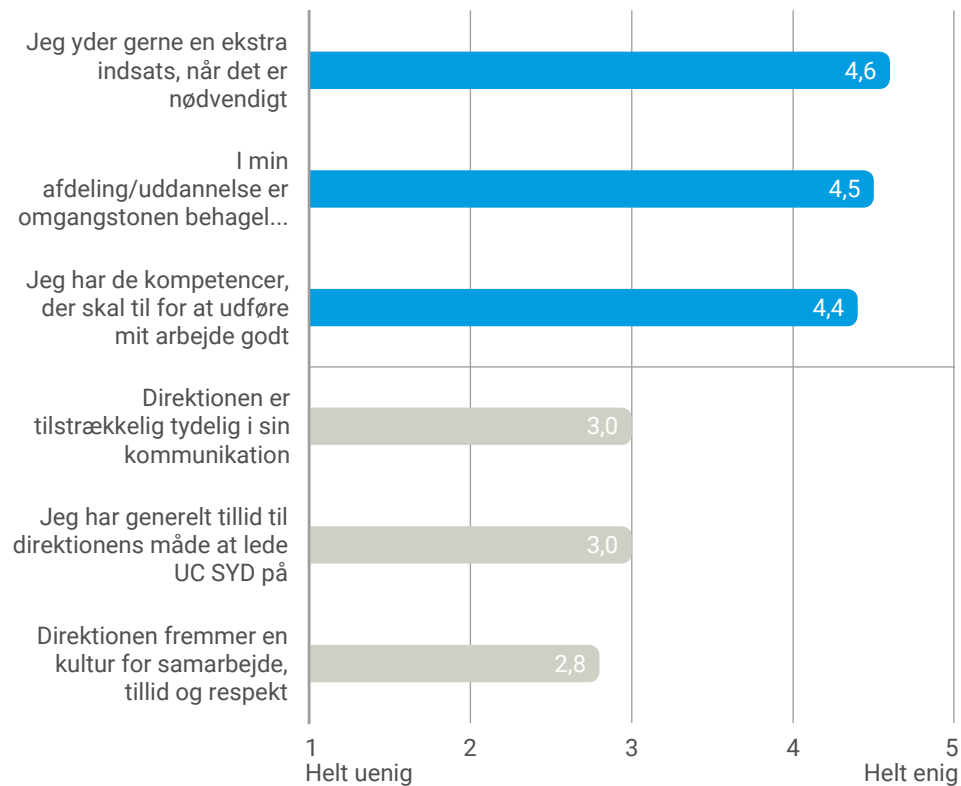
Temaer



Undersøgelsens spørgsmål er opdelt i en række temaer. Hvert tema er sammensat af flere enkeltspørgsmål, som vises senere i rapporten.

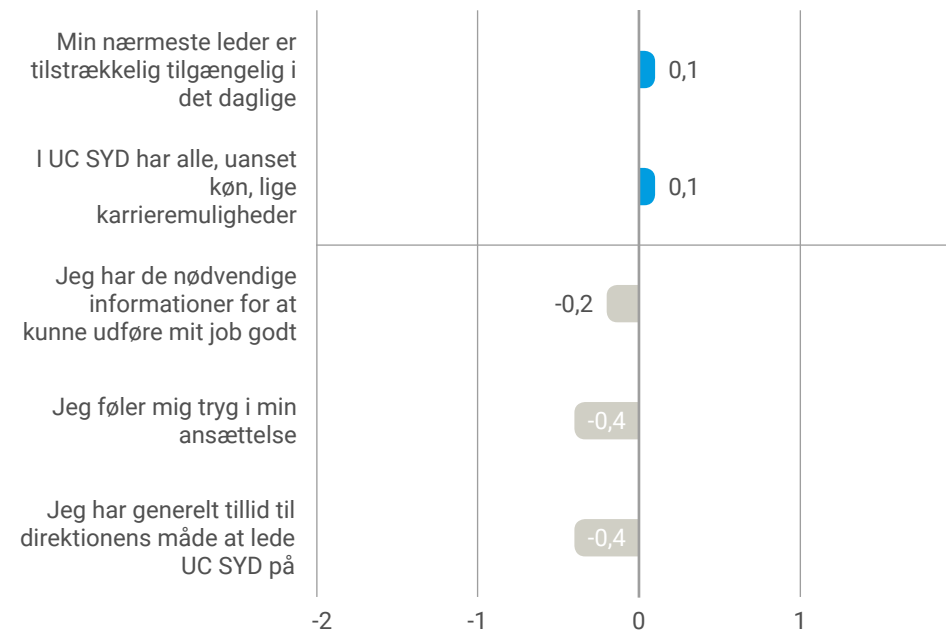
HØJEST OG LAVEST

Nedenfor vises de tre udsagn, medarbejderne vurderer mest positivt, og de tre udsagn, medarbejderne vurderer mest negativt. Indikatorerne er ikke medtaget i opgørelsen.



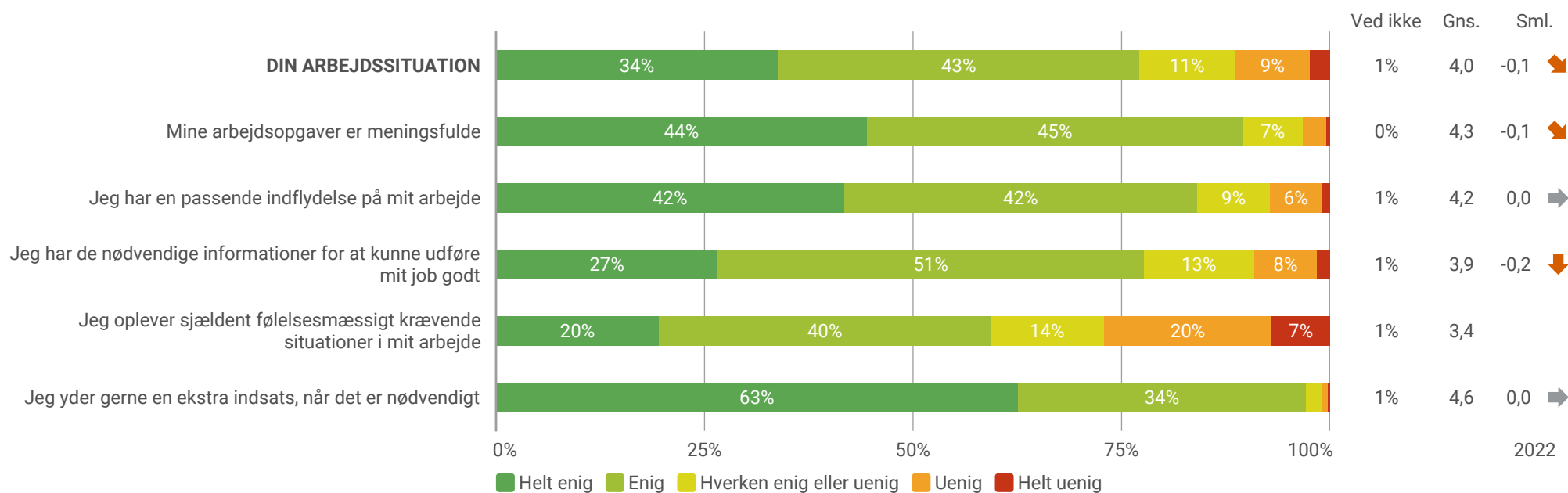
UDVIKLING

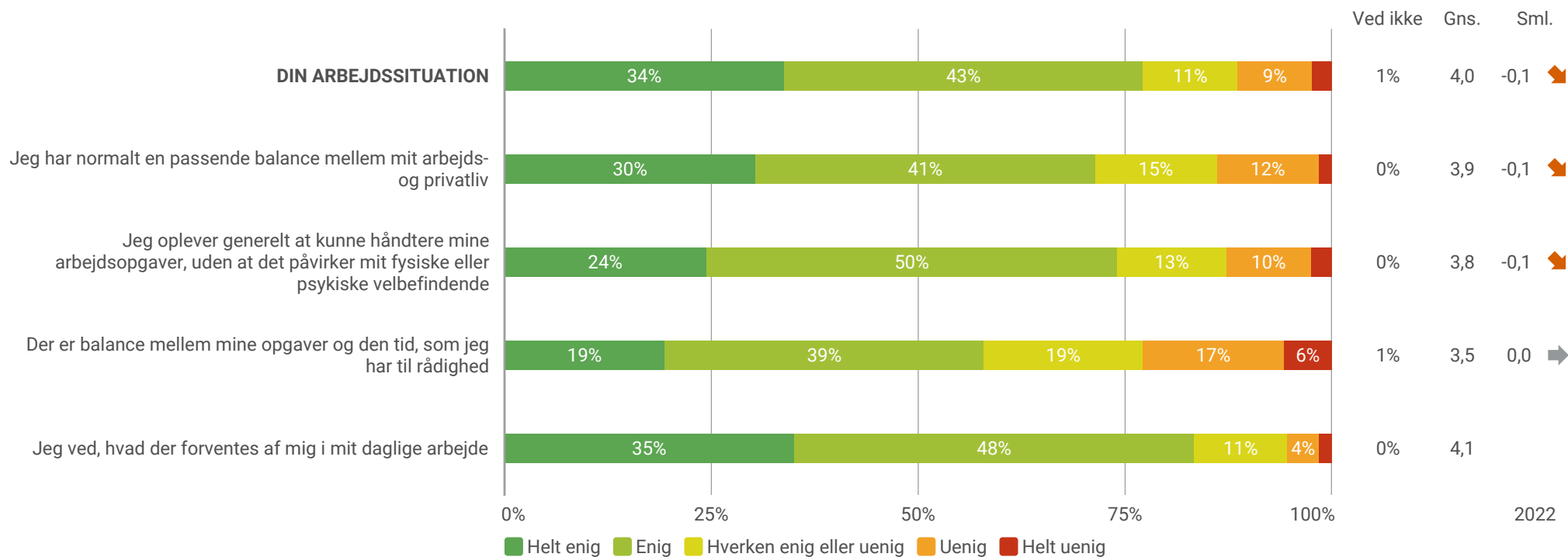
Nedenfor vises de udsagn, hvor medarbejderne afviger mest positivt og mest negativt i forhold til seneste måling. Der vises op til tre positive og tre negative afvigelser. Indikatorerne er ikke medtaget i opgørelsen.



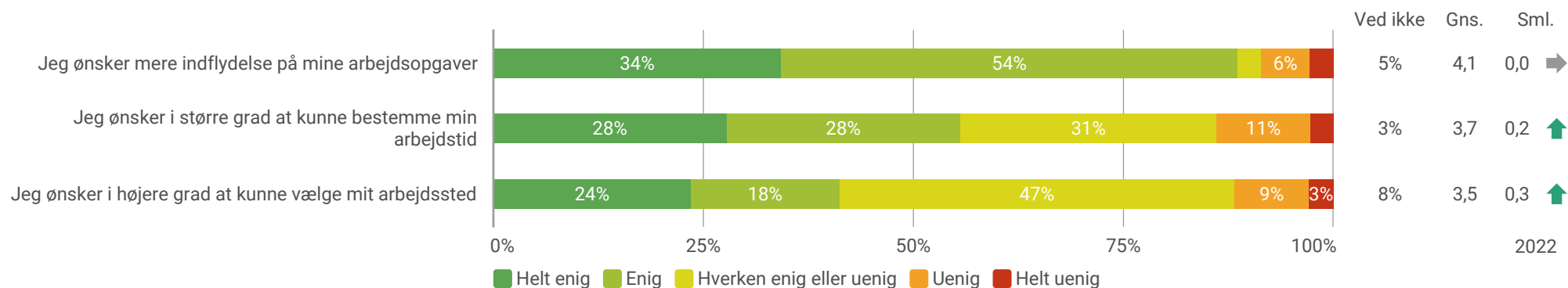
# RESULTATER PÅ ENKELTSPØRGSMÅL

Nedenfor vises resultaterne for udsagnene i de enkelte temaer. For hvert tema vises der en svarfordeling for temaet og de enkelte udsagn.

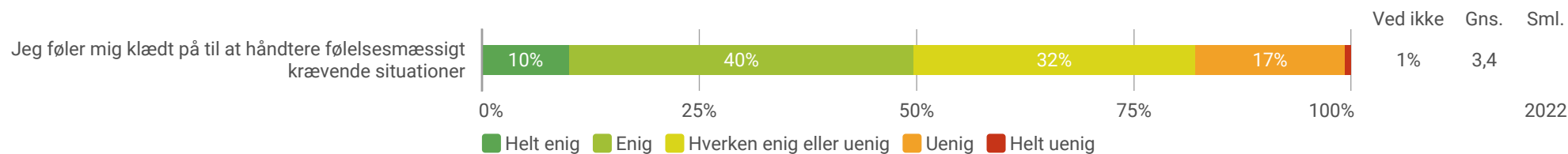




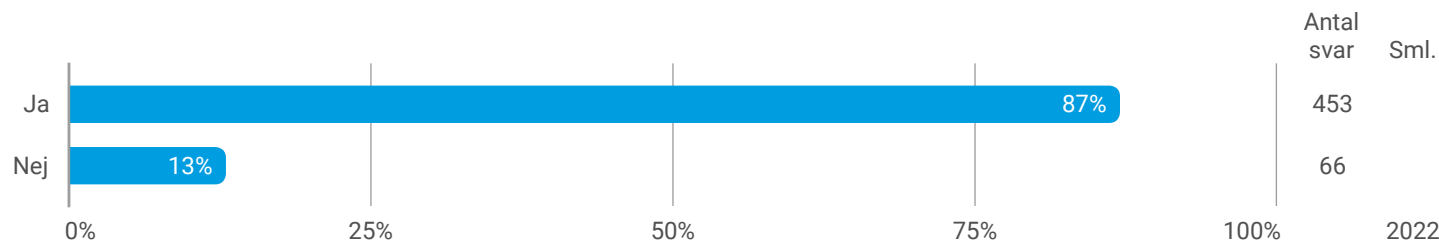
Nedenstående spørgsmål er opfølgende spørgsmål til spørgsmålet: Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde.  
De opfølgende spørgsmål er kun stillet til medarbejdere, der har angivet uenig eller helt uenig.



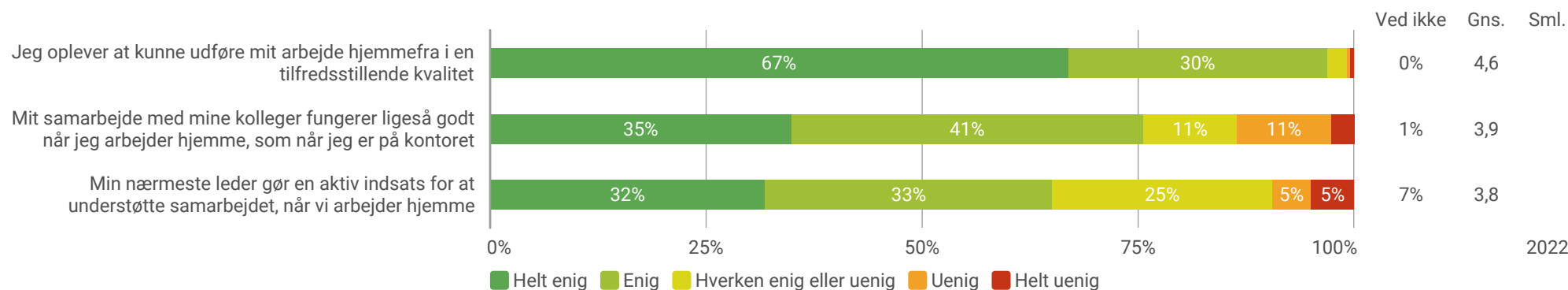
Nedenstående spørgsmål er opfølgende spørgsmål til spørgsmålet: Jeg oplever sjældent følelsesmæssigt krævende situationer i mit arbejde.  
De opfølgende spørgsmål er kun stillet til medarbejdere, der har angivet uenig eller helt uenig.



## Arbejder du nogle gange hjemmefra?

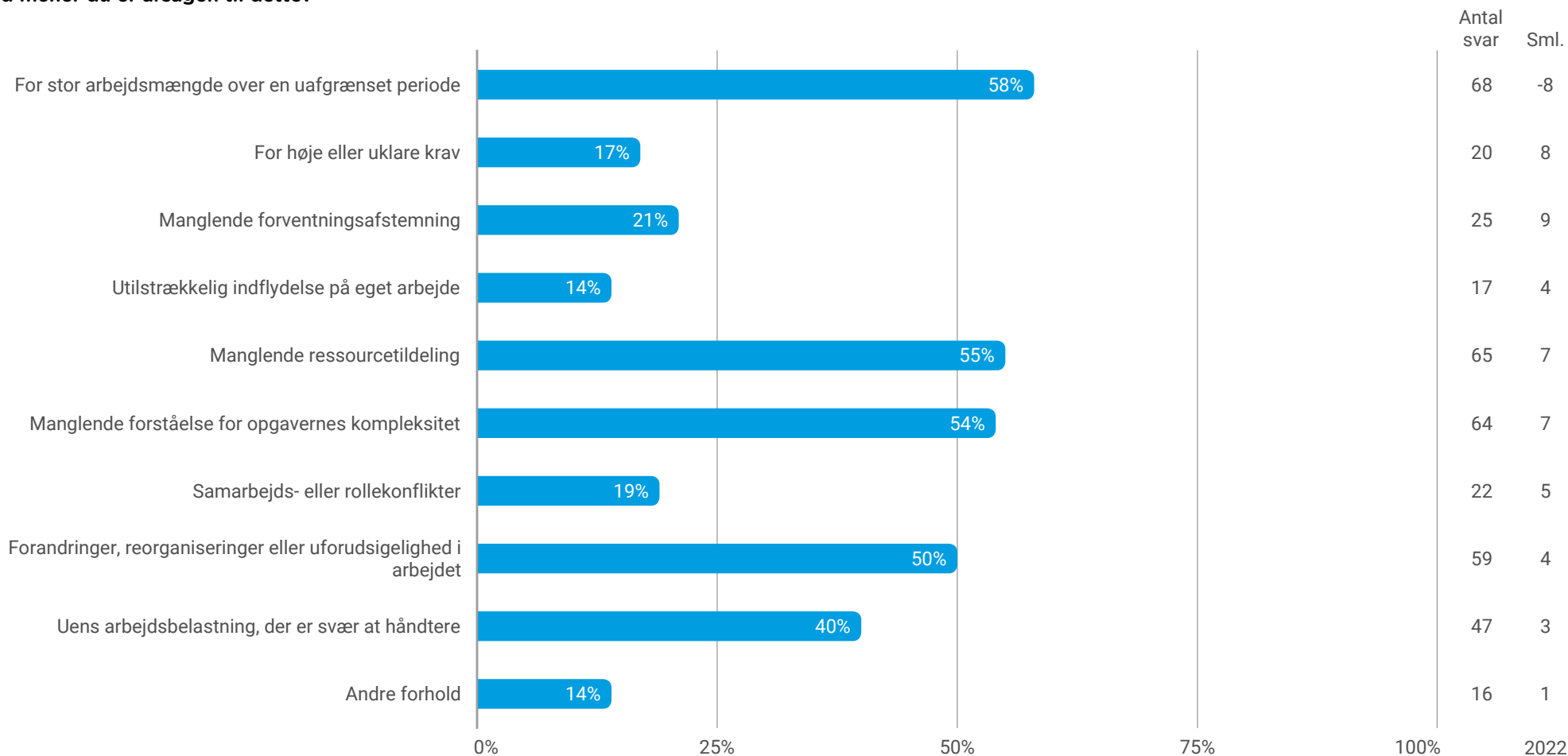


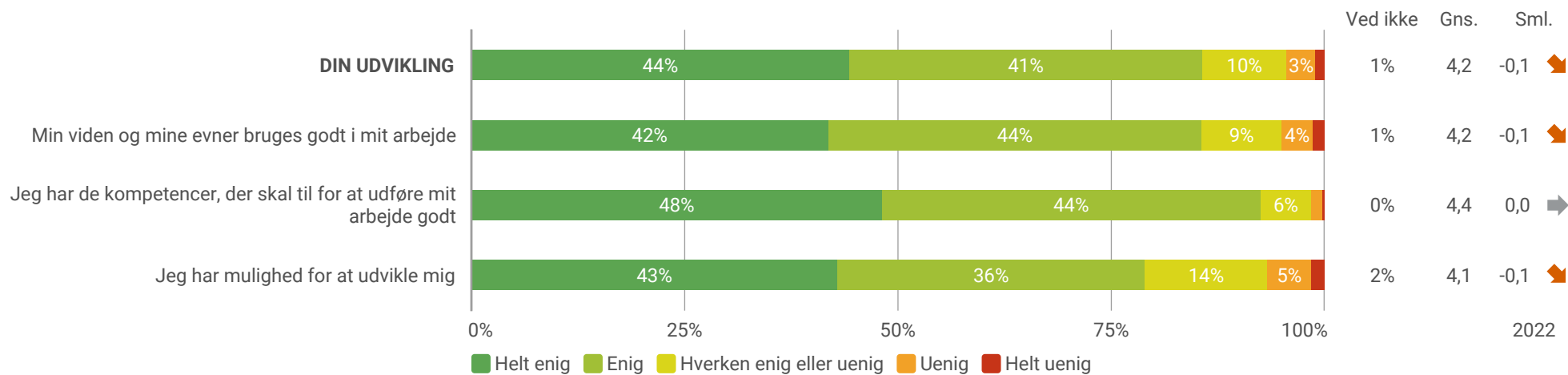
Nedenstående spørgsmål er opfølgende spørgsmål til spørgsmålet: Arbejder du nogle gange hjemmefra? De opfølgende spørgsmål er kun stillet til medarbejdere, der har angivet "ja" på ovenstående spørgsmål.

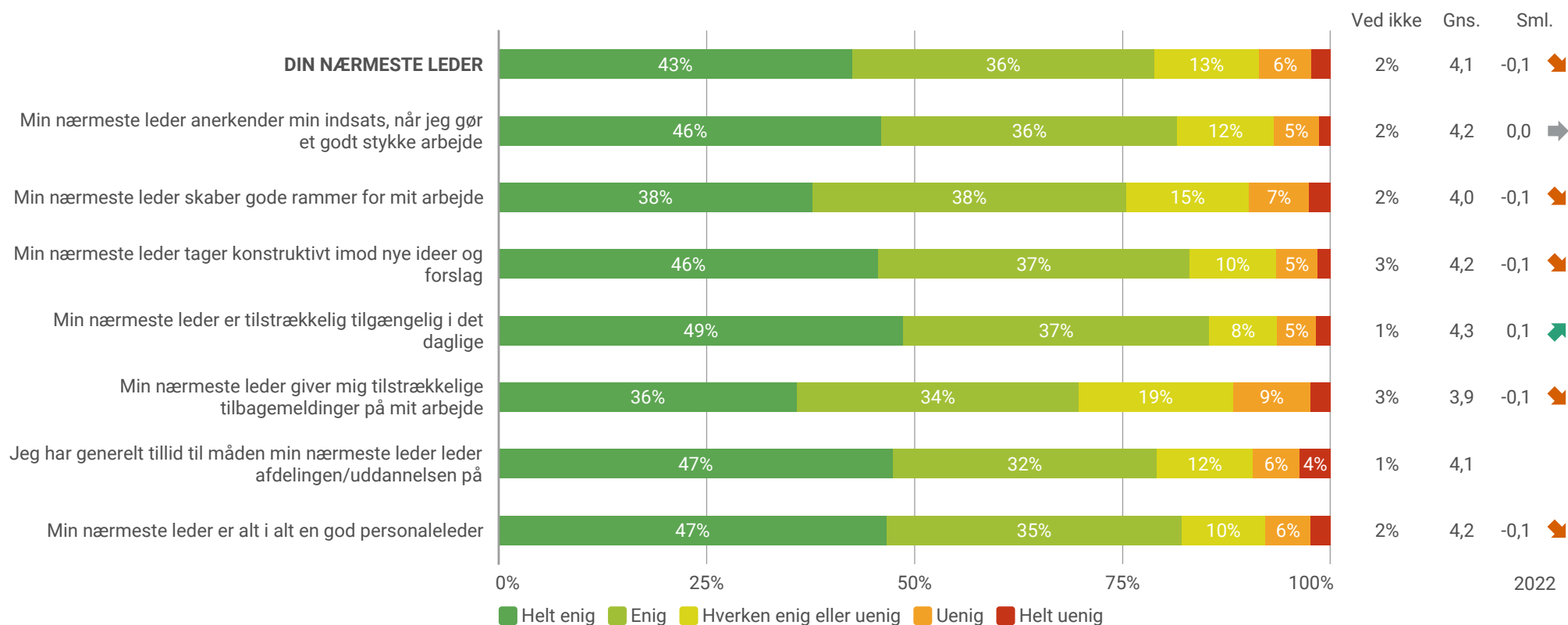


Nedenstående spørgsmål er et opfølgende spørgsmål til spørgsmålet: Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed. Det opfølgende spørgsmål er kun stillet til medarbejdere, der har angivet uenig eller helt uenig på ovenstående spørgsmål.

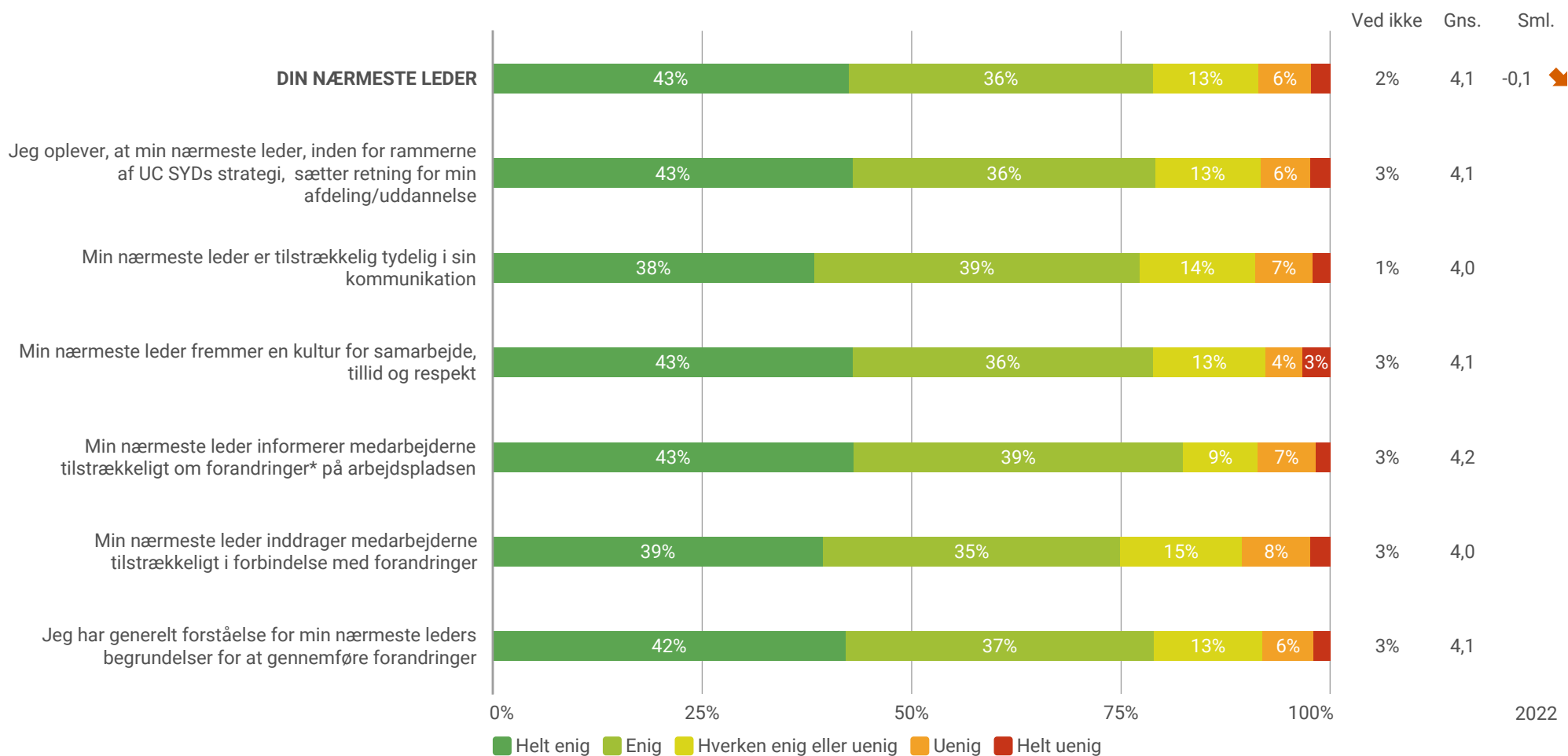
## Hvad mener du er årsagen til dette?







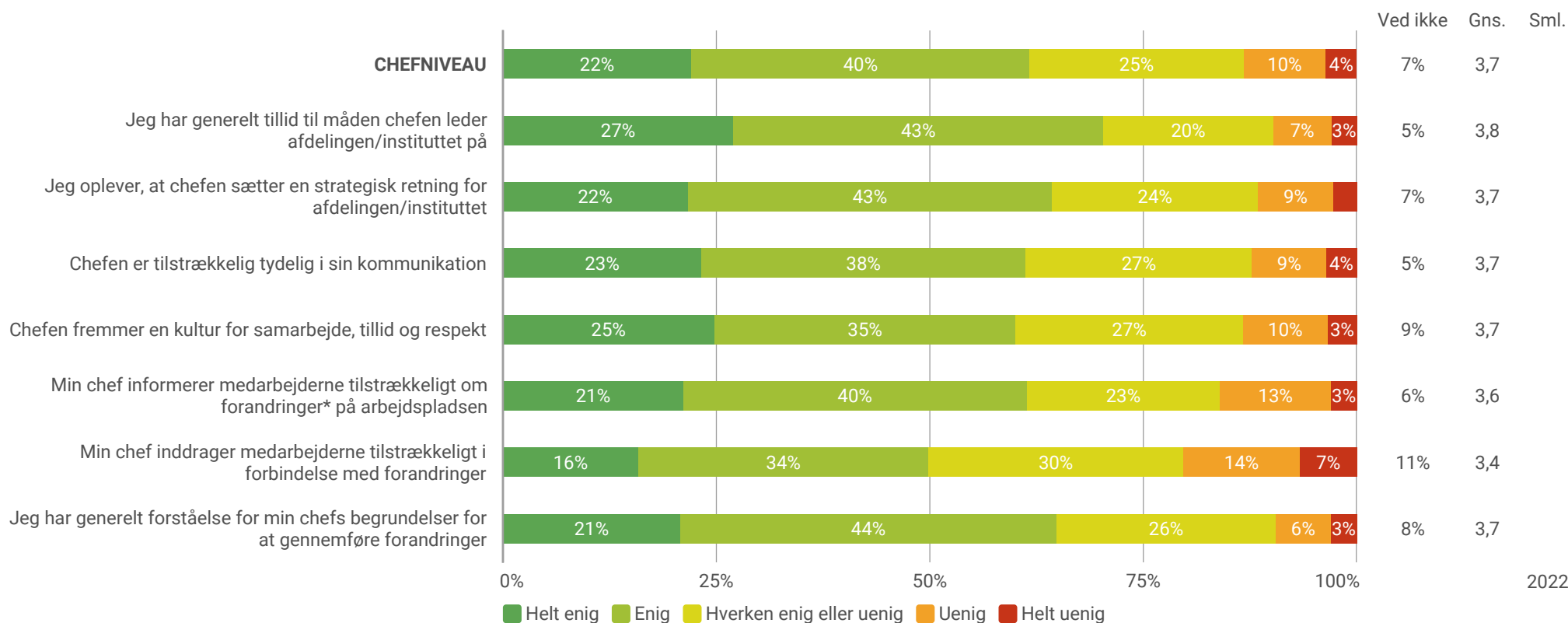
Udsagnet 'Min nærmeste leder er alt i alt en god personaleleder' indgår ikke i beregningen af det samlede tema.



2022

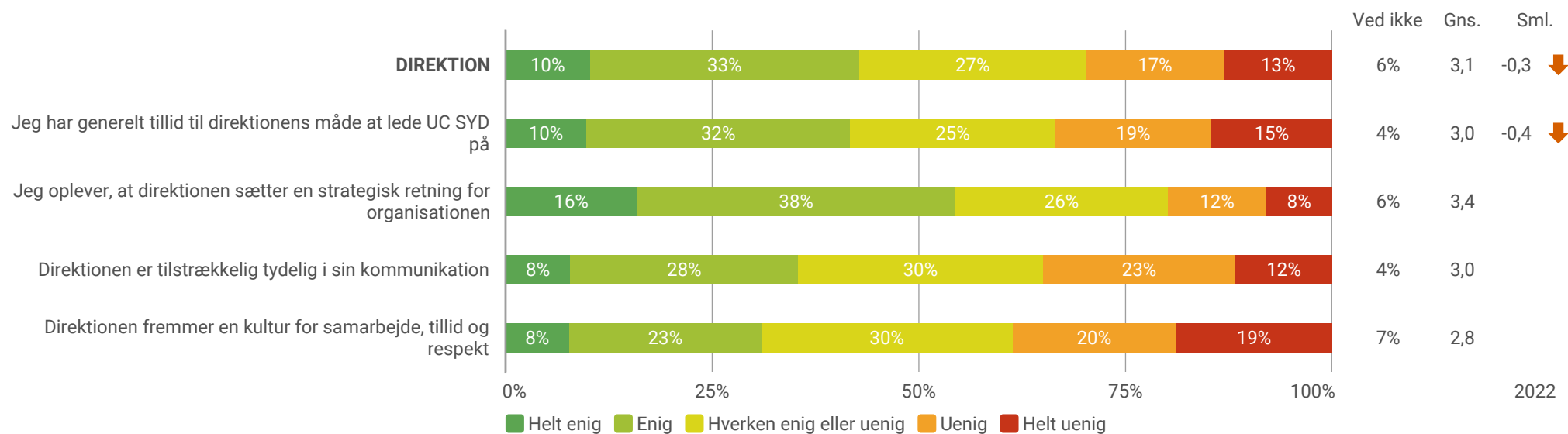
Udsagnet 'Min nærmeste leder er alt i alt en god personaleleder' indgår ikke i beregningen af det samlede tema.

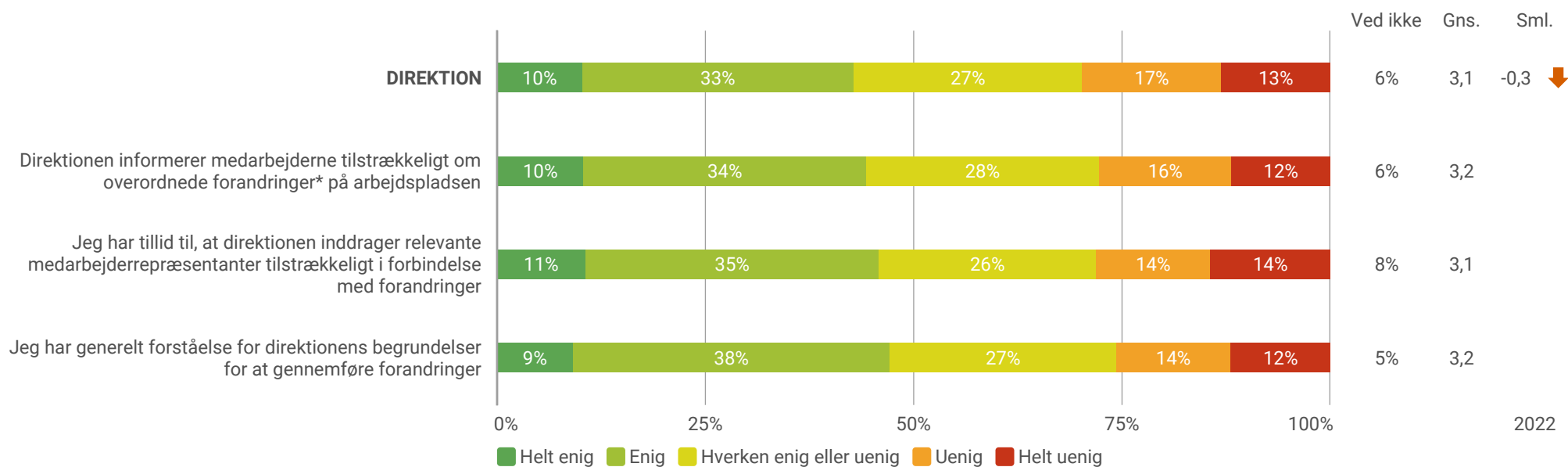
\*Med forandringer menes større forandringer, såsom organisatoriske reorganiseringer eller afskedigelsesprocesser.



2022

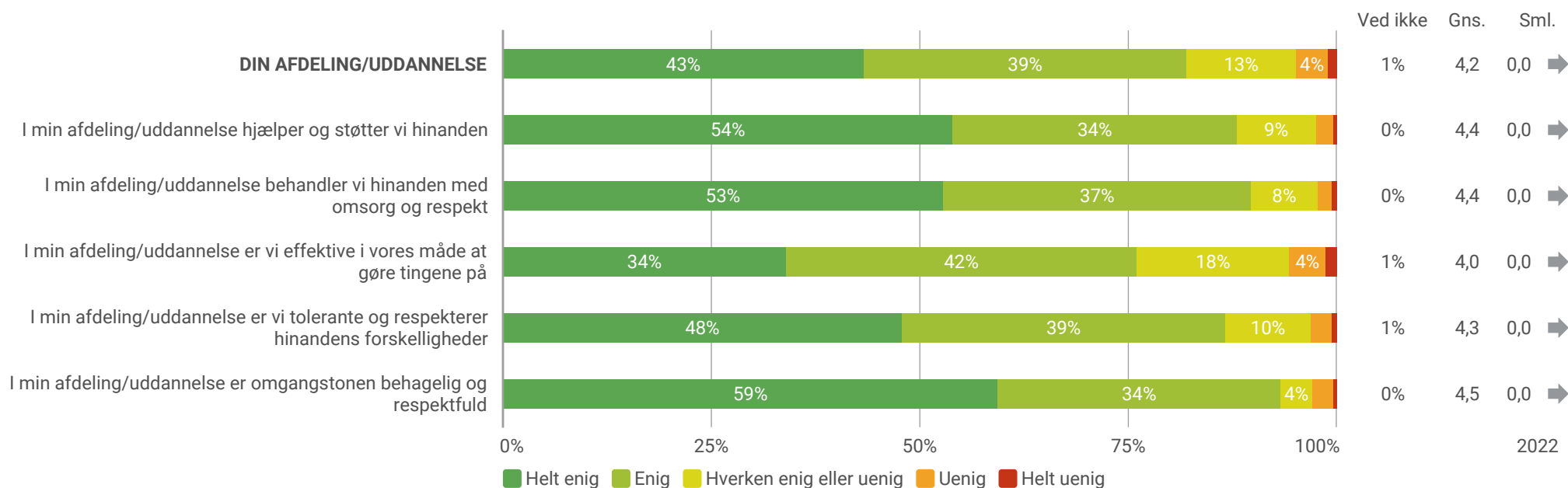
\*Med forandringer menes større forandringer, såsom organisatoriske reorganiseringer eller afskedigelsesprocesser.

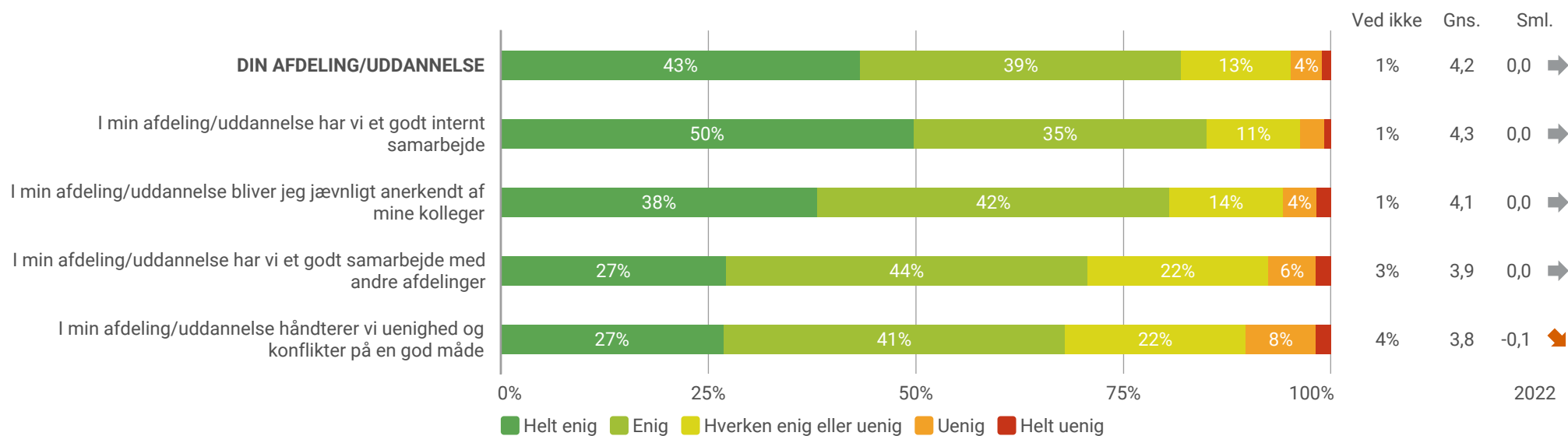


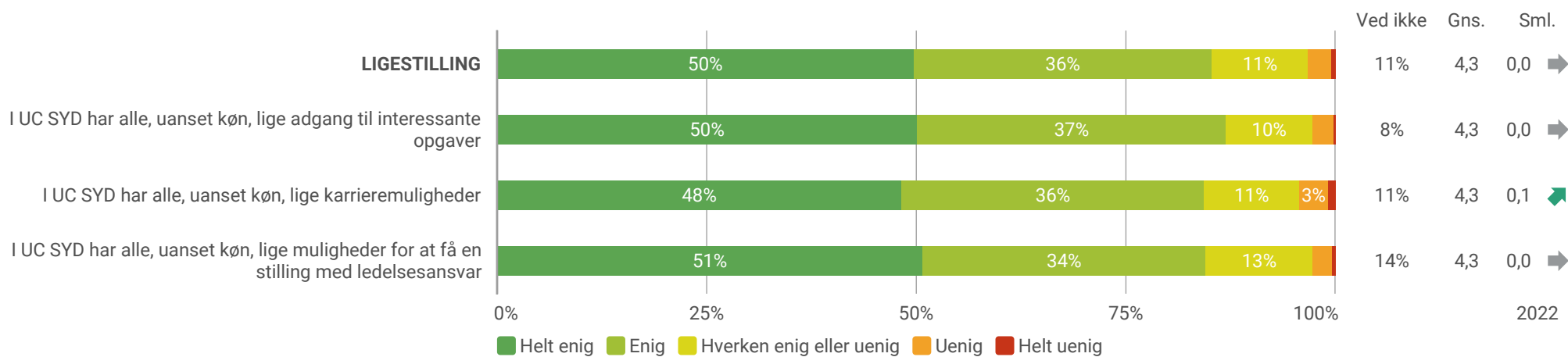


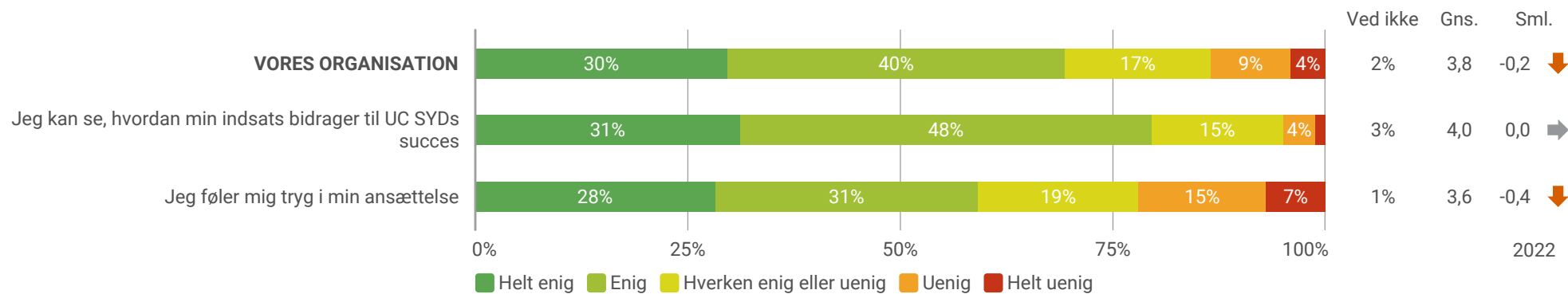
\*Med forandringer menes større forandringer, såsom organisatoriske reorganiseringer eller afskedigelsesprocesser.

Historikken for tematikken "Direktionen" består kun af et enkelt spørgsmål "Jeg har generelt tillid til direktionens måde at lede UC SYD på", hvorfor tolkningen af historikken skal være derefter.









# KRÆNKENDE ADFÆRD OG SYGEFRAVÆR

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for ... i forbindelse med dit arbejde?

	Antal svar	Andel der har været udsat for krænkende adfærd		Detaljeret svarfordeling				
		UC SYD	2022	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
Mobning	519	4%	4%	0%	0%	1%	4%	96%
Chikane eller anden verbal, krænkende adfærd	519	8%	6%	0%	0%	0%	8%	92%
Uønsket seksuel opmærksomhed	519	1%	1%	0%	0%	0%	1%	99%
Overværet uønsket seksuel opmærksomhed	519	1%	1%	0%	0%	0%	1%	99%
Diskrimination	519	1%	1%	0%	0%	0%	1%	99%
Trusler om vold	519	1%	0%	0%	0%	0%	1%	99%
Fysisk vold	519	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%

Den detaljerede svarfordeling afrunder procenterne, hvorfor den ikke altid summerer til 100.

**Opfølgende spørgsmål:**

	Antal svar	Fra hvem har du været udsat for krænkende adfærd?					Hvor har du været udsat for krænkende adfærd?			
		Kolleger	En leder	Underordnede	Studerende eller andre eksterne	Ved ikke *	På min arbejdsplads	Uden for min arbejdsplads	Via telefon, SMS, e-mail eller brev	Via sociale medier
Mobning	22	68%	27%	5%	14%	5%	95%	0%	14%	0%
Chikane eller anden verbal, krænkende adfærd	42	45%	40%	2%	14%	0%	98%	0%	5%	0%
Uønsket seksuel opmærksomhed	4	25%	25%	0%	50%	0%	75%	0%	25%	0%
Overværet uønsket seksuel opmærksomhed	4	50%	25%	0%	25%	0%	100%	25%	25%	0%
Diskrimination	5	60%	20%	0%	0%	20%	80%	20%	0%	0%
Trusler om vold	3	0%	0%	0%	100%	0%	67%	0%	33%	0%

Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

\* Eksempelvis fordi det foregik anonymt eller personen ikke kunne identificeres

	Antal svar	Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet?		Er der taget hånd om problemet?		Jeg har selv fravalgt, at der arbejdes mere med sagen
		Ja	Nej	Ja	Nej	
Mobning	22	95%	5%	50%	32%	18%
Chikane eller anden verbal, krænkende adfærd	42	81%	19%	31%	40%	29%
Uønsket seksuel opmærksomhed	4	50%	50%	0%	25%	75%
Diskrimination	5	80%	20%	0%	60%	40%
Trusler om vold	3	100%	0%	100%	0%	0%

## Overværet uønsket seksuel opmærksomhed - Gjorde du noget?

	Antal svar	%
Ja, jeg greb ind i situationen og bad personen stoppe	2	50%
Ja, jeg fortalte en person med ledelsesansvar om hændelsen	2	50%
Ja, jeg fortalte AMR/TR/HR om hændelsen	0	0%
Nej, jeg oplevede ikke hændelsen som alvorlig nok	0	0%
Nej, jeg tænkte ikke det ville gøre en forskel	0	0%
Nej, jeg var bekymret for min egen ansættelse eller karrieresituation	0	0%
Nej, jeg var bekymret for konsekvenserne for min kollega	0	0%
Nej, jeg var bekymret for reaktioner fra en eller flere ledere	0	0%
Nej, jeg var bekymret for reaktioner fra kolleger	0	0%
Nej, jeg vidste ikke hvad jeg kunne gøre	1	25%
Andet:	0	0%
Ønsker ikke at svare	0	0%

*Gjorde du noget?: Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.*

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for andre typer af uønsket seksuel opmærksomhed end de ovennævnte?

	Antal svar	%
Nej	2	50%
Ja, noter venligst:	1	25%
Ved ikke	1	25%

Har du inden for de seneste 12 måneder selv opført dig på en måde, hvor du efterfølgende har tænkt, at det kunne blive opfattet som uønsket seksuel opmærksomhed hos modparten?

	Antal svar	%
Nej	501	97%
Ja, og det blev påtalt af modparten	0	0%
Ja, jeg kan godt komme i tanke om en episode, der kan opfattes sådan	0	0%
Ja, jeg kan godt komme i tanke om flere episoder, der kan opfattes sådan	0	0%
Ved ikke	18	3%

Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær der skyldes forhold på arbejdspladsen?

	Antal svar	UC SYD	2022
Ja	56	11%	8%
Nej	463	89%	92%

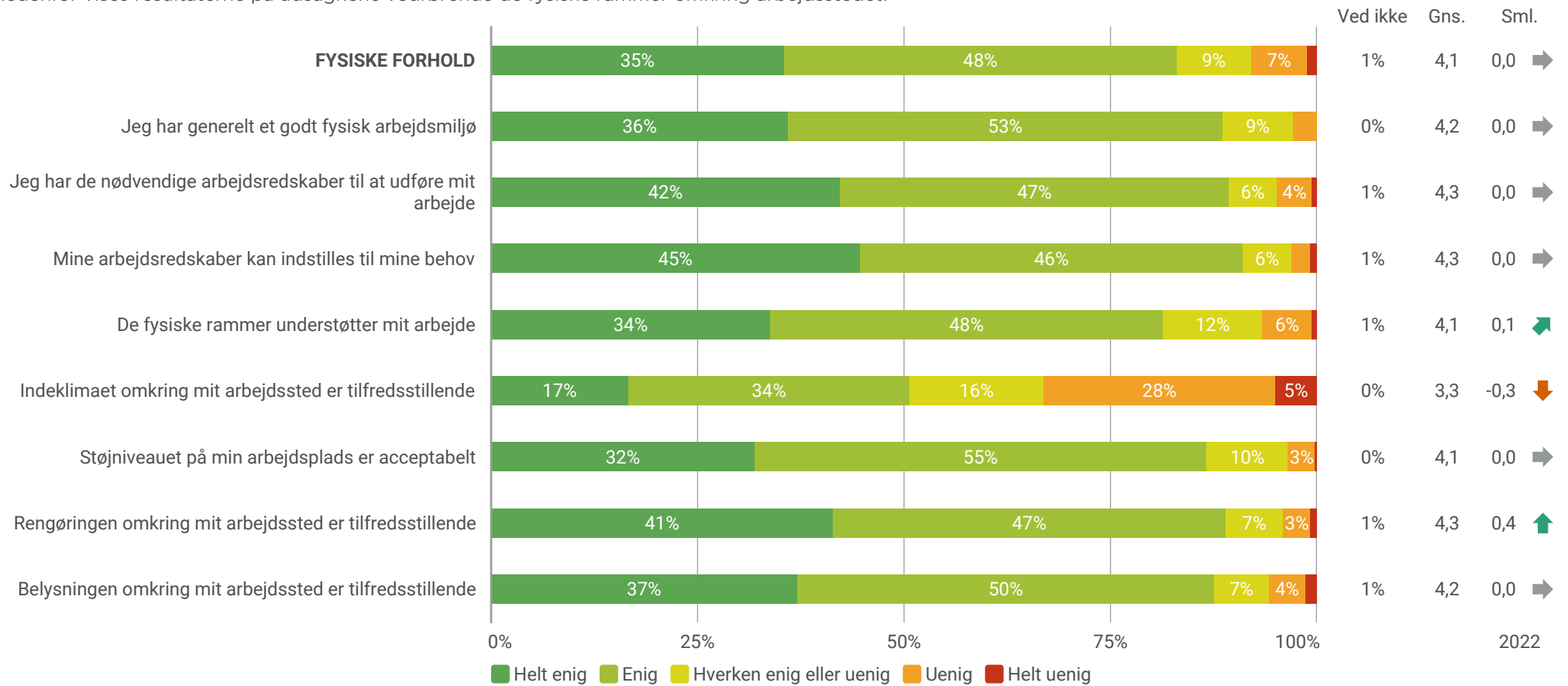
Hvilke årsager har der været til sygefraværet?

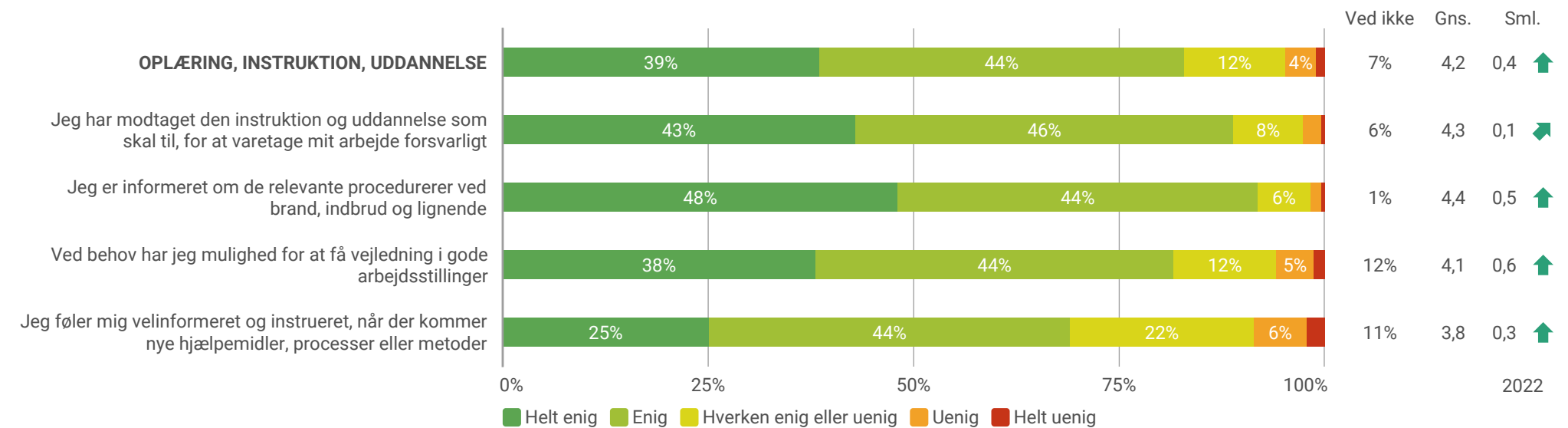
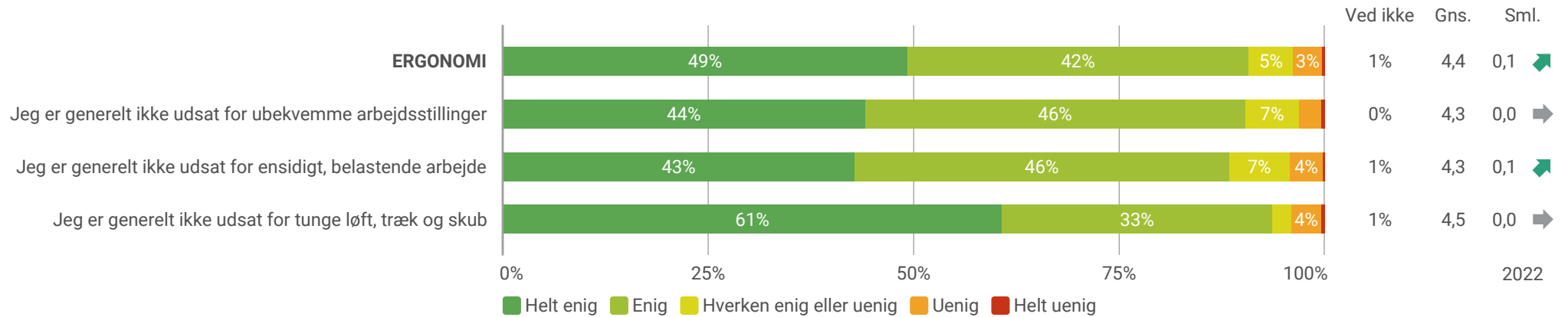
	Antal svar	%	2022
Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet	36	64%	71%
Forhold i samarbejde med eller relation til kolleger eller leder	15	27%	33%
Forhold i samarbejde med eller relation til studerende	2	4%	0%
Chokerende oplevelse på arbejdspladsen	1	2%	4%
Følelsesmæssige belastninger	21	38%	18%
Arbejdsulykke	3	5%	2%
Smerter eller gener i muskler eller skelet pga. arbejdsforhold	8	14%	18%
Lydpåvirkning	3	5%	4%
Symptomer på problematisk indeklima	1	2%	2%
Anden årsag	7	13%	13%

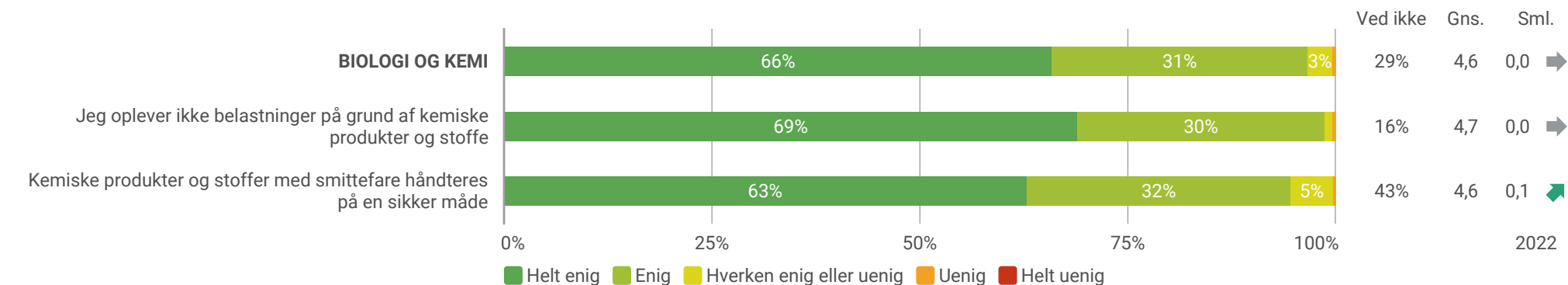
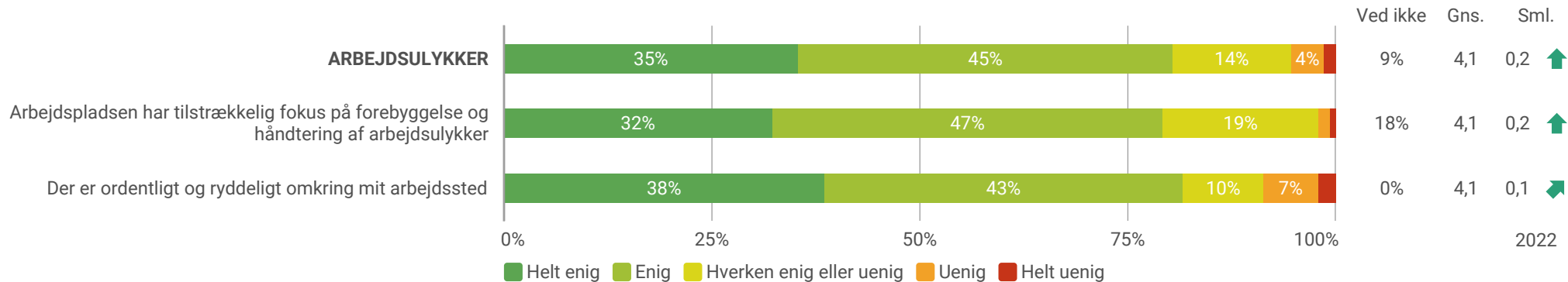
Hvilke årsager har der været til sygefraværet?: Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

# FYSISK APV

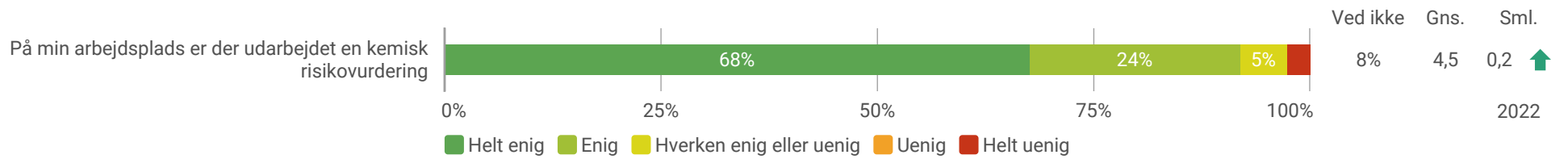
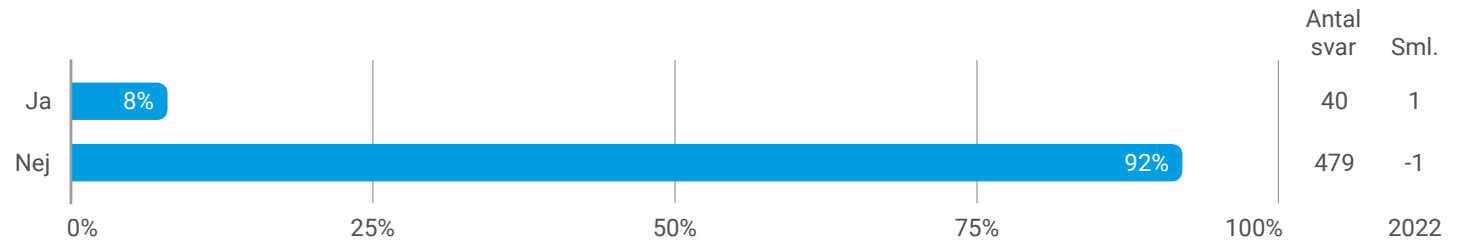
Nedenfor vises resultaterne på udsagnene vedrørende de fysiske rammer omkring arbejdsstedet.







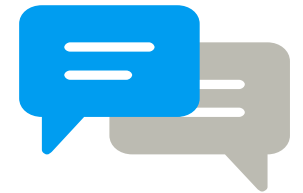
Arbejder du med kemikalier?



Udsagnet 'På min arbejdsplads er der udarbejdet en kemisk risikovurdering' er kun blevet stillet til de medarbejdere, der har angivet, at de arbejder med kemikalier.

Noter

*Her kan du skrive dine kommentarer til resultaterne samt dine overvejelser til det videre arbejde.*



# BILAGSTABELLER

På de efterfølgende sider vises resultaterne på alle udsagn opdelt på den underliggende organisation. Der vises kun resultater, såfremt der er 5 besvarelser i en gruppe. Hvis der er færre end 5 besvarelser i en gruppe, slås den sammen med den næstmindste gruppe, til der opnås 5 besvarelser i en 'Øvrige' kolonne.

Tabellerne kan benyttes til at danne et overblik over, hvorvidt resultaterne varierer på tværs af individuelle karakteristika og organisatorisk tilhørsforhold.

OPDELING I TOTALRAPPORT	Fællesomr ådet	Uddannels er	Total
Engagement	4,3	4,0	4,1
Jeg er tilfreds med mit job som helhed, alt taget i betragtning	4,4	4,1	4,2
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	4,3	4,1	4,2
Jeg ønsker at være ansat hos UC SYD om et år	4,5	4,2	4,3
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde hos UC SYD	4,0	3,5	3,7
Din arbejdssituation	4,3	3,8	4,0
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,4	4,3	4,3
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,4	4,0	4,2
Jeg ønsker mere indflydelse på mine arbejdsopgaver	3,7	4,2	4,1
Jeg ønsker i større grad at kunne bestemme min arbejdstid	3,3	3,7	3,7
Jeg ønsker i højere grad at kunne vælge mit arbejdssted	2,8	3,6	3,5
Jeg har de nødvendige informationer for at kunne udføre mit job godt	4,1	3,8	3,9
Jeg oplever sjældent følelsesmæssigt krævende situationer i mit arbejde	4,1	3,1	3,4
Jeg føler mig klædt på til at håndtere følelsesmæssigt krævende situationer	3,5	3,4	3,4
Jeg yder gerne en ekstra indsats, når det er nødvendigt	4,7	4,5	4,6
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	4,3	3,6	3,9
Jeg oplever generelt at kunne håndtere mine arbejdsopgaver, uden at det påvirker mit fysiske eller psykiske velbefindende	4,2	3,6	3,8
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	4,0	3,2	3,5
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit daglige arbejde	4,4	4,0	4,1

■ <3,0  
 ■ <3,5  
 ■ <4,0  
 ■ <4,5  
 ■ ≥4,5

OPDELING I TOTALRAPPORT	Fællesomr ådet	Uddannels er	Total
Jeg oplever at kunne udføre mit arbejde hjemmefra i en tilfredsstillende kvalitet	4,7	4,6	4,6
Mit samarbejde med mine kolleger fungerer ligeså godt når jeg arbejder hjemme, som når jeg er på kontoret	4,4	3,8	3,9
Min nærmeste leder gør en aktiv indsats for at understøtte samarbejdet, når vi arbejder hjemme	4,1	3,7	3,8
Din udvikling	4,3	4,2	4,2
Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde	4,3	4,2	4,2
Jeg har de kompetencer, der skal til for at udføre mit arbejde godt	4,5	4,3	4,4
Jeg har mulighed for at udvikle mig	4,2	4,1	4,1
Din nærmeste leder	4,4	4,0	4,1
Min nærmeste leder er alt i alt en god personaleleder	4,4	4,1	4,2
Min nærmeste leder anerkender min indsats, når jeg gør et godt stykke arbejde	4,4	4,1	4,2
Min nærmeste leder skaber gode rammer for mit arbejde	4,3	3,8	4,0
Min nærmeste leder tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	4,3	4,2	4,2
Min nærmeste leder er tilstrækkelig tilgængelig i det daglige	4,5	4,1	4,3
Min nærmeste leder giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	4,3	3,7	3,9
Jeg har generelt tillid til måden min nærmeste leder leder afdelingen/uddannelsen på	4,4	4,0	4,1
Jeg oplever, at min nærmeste leder, inden for rammerne af UC SYDs strategi, sætter retning for min afdeling/uddannelse	4,4	3,9	4,1
Min nærmeste leder er tilstrækkelig tydelig i sin kommunikation	4,3	3,9	4,0
Min nærmeste leder fremmer en kultur for samarbejde, tillid og respekt	4,4	4,0	4,1
Min nærmeste leder informerer medarbejderne tilstrækkeligt om forandringer* på arbejdspladsen	4,4	4,0	4,2

■ <3,0  
 ■ <3,5  
 ■ <4,0  
 ■ <4,5  
 ■ ≥4,5

OPDELING I TOTALRAPPORT	Fællesomr ådet	Uddannels er	Total
Min nærmeste leder inddrager medarbejderne tilstrækkeligt i forbindelse med forandringer	4,3	3,9	4,0
Jeg har generelt forståelse for min nærmeste leders begrundelser for at gennemføre forandringer	4,3	4,0	4,1
Chefniveau	4,1	3,5	3,7
Jeg har generelt tillid til måden chefen leder afdelingen/instituttet på	4,3	3,7	3,8
Jeg oplever, at chefen sætter en strategisk retning for afdelingen/instituttet	4,2	3,5	3,7
Chefen er tilstrækkelig tydelig i sin kommunikation	4,2	3,5	3,7
Chefen fremmer en kultur for samarbejde, tillid og respekt	4,2	3,5	3,7
Min chef informerer medarbejderne tilstrækkeligt om forandringer* på arbejdspladsen	4,1	3,5	3,6
Min chef inddrager medarbejderne tilstrækkeligt i forbindelse med forandringer	3,9	3,2	3,4
Jeg har generelt forståelse for min chefs begrundelser for at gennemføre forandringer	4,1	3,6	3,7
Direktion	3,6	2,8	3,1
Jeg har generelt tillid til direktionens måde at lede UC SYD på	3,6	2,7	3,0
Jeg oplever, at direktionen sætter en strategisk retning for organisationen	3,9	3,2	3,4
Direktionen er tilstrækkelig tydelig i sin kommunikation	3,5	2,7	3,0
Direktionen fremmer en kultur for samarbejde, tillid og respekt	3,4	2,5	2,8
Direktionen informerer medarbejderne tilstrækkeligt om overordnede forandringer* på arbejdspladsen	3,6	2,9	3,2
Jeg har tillid til, at direktionen inddrager relevante medarbejderrepræsentanter tilstrækkeligt i forbindelse med forandringer	3,7	2,8	3,1
Jeg har generelt forståelse for direktionens begrundelser for at gennemføre forandringer	3,7	2,9	3,2
Din afdeling/uddannelse	4,4	4,1	4,2

■ <3,0  
 ■ <3,5  
 ■ <4,0  
 ■ <4,5  
 ■ ≥4,5

OPDELING I TOTALRAPPORT	Fællesomr ådet	Uddannels er	Total
I min afdeling/uddannelse hjælper og støtter vi hinanden	4,5	4,3	4,4
I min afdeling/uddannelse behandler vi hinanden med omsorg og respekt	4,5	4,3	4,4
I min afdeling/uddannelse er vi effektive i vores måde at gøre tingene på	4,3	3,9	4,0
I min afdeling/uddannelse er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,5	4,2	4,3
I min afdeling/uddannelse er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,6	4,5	4,5
I min afdeling/uddannelse har vi et godt internt samarbejde	4,5	4,2	4,3
I min afdeling/uddannelse bliver jeg jævnligt anerkendt af mine kolleger	4,1	4,1	4,1
I min afdeling/uddannelse har vi et godt samarbejde med andre afdelinger	4,2	3,7	3,9
I min afdeling/uddannelse håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	4,1	3,7	3,8
Ligestilling	4,4	4,2	4,3
I UC SYD har alle, uanset køn, lige adgang til interessante opgaver	4,4	4,3	4,3
I UC SYD har alle, uanset køn, lige karrieremuligheder	4,4	4,2	4,3
I UC SYD har alle, uanset køn, lige muligheder for at få en stilling med ledelsesansvar	4,4	4,3	4,3
Vores organisation	4,1	3,7	3,8
Jeg kan se, hvordan min indsats bidrager til UC SYDs succes	4,1	4,0	4,0
Jeg føler mig tryk i min ansættelse	4,0	3,4	3,6

■ <3,0  
 ■ <3,5  
 ■ <4,0  
 ■ <4,5  
 ■ ≥4,5