



Trivselsundersøgelsen 2025

Jammerbugt Kommune

Antal inviterede: 2490

Antal besvarelser: 2052

Svarprocent: 82.4%

Velkommen til din trivselsrapport 2025

Denne rapport er et resultat af din afdelings gennemførelse af Jammerbugt Kommunes Trivselsundersøgelse 2025.

Formålet med resultaterne af Trivselsundersøgelsen er at give et kvalificeret indblik i trivslen, som den opleves på jeres arbejdsplads. Rapporten er et godt udgangspunkt for at få en kvalificeret dialog om og et fælles afsæt i arbejdet med jeres trivsel.

Rapporten tager udgangspunkt i en række spørgsmål, som din afdeling har besvaret. Svarerne skal bidrage til at kortlægge afdelingens trivsel samt den psykiske APV for arbejdspladsen.

Rapporten dækker følgende temaer:

- Overordnet trivsel
- Indhold og planlægning
- Håndtering af krav i arbejdet
- Samarbejde
- Trivsel på arbejdspladsen
- Forandringer på arbejdspladsen
- Arbejdsliv og privatliv
- Jammerbugt Kommune som arbejdsplads
- Sygefravær
- Vold, mobning og chikane (psykisk APV)

På næste side finder du en læsevejledning til rapportens figurer.

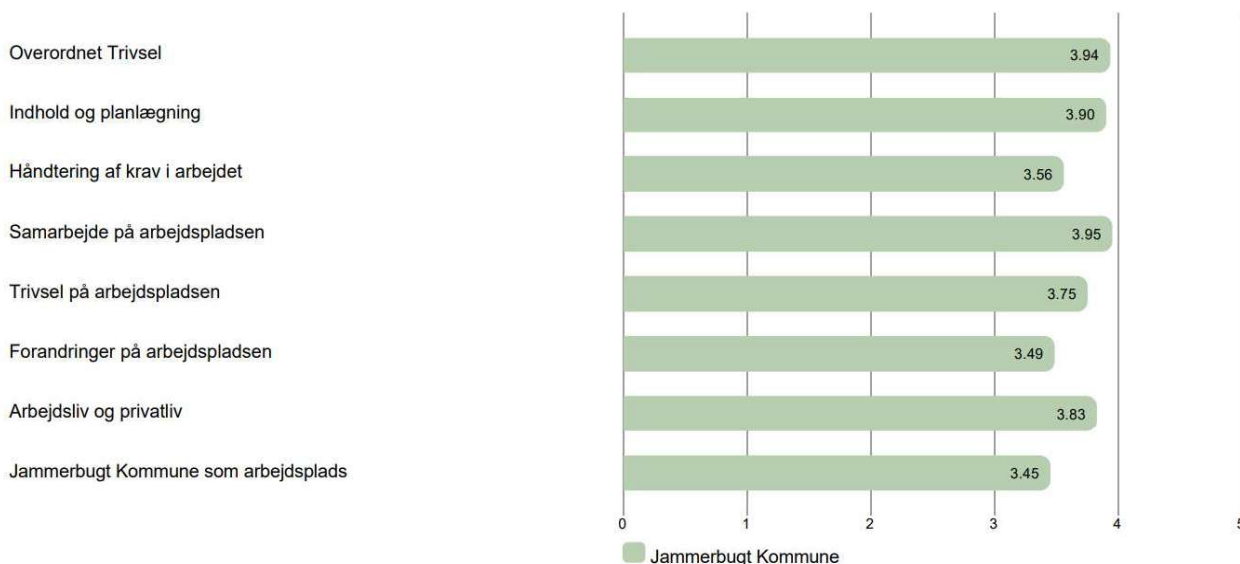
Læsevejledning

I rapporten vil du se et samlet overblik over, hvordan arbejdspladsen har svaret på spørgsmål indenfor de ti temaer. Der vil være en kort tekst, der introducerer temaet og derefter en grafisk præsentation af besvarelserne. Besvarelserne er anonyme i rapporten.

I din gennemgang af rapporten vil du se tre forskellige figurer, hvoraf de sidste to figurer går igen gennem dele af rapporten.

Den første figur viser din afdelings samlede score for de første otte temaer.

Eksempel på figur 1:



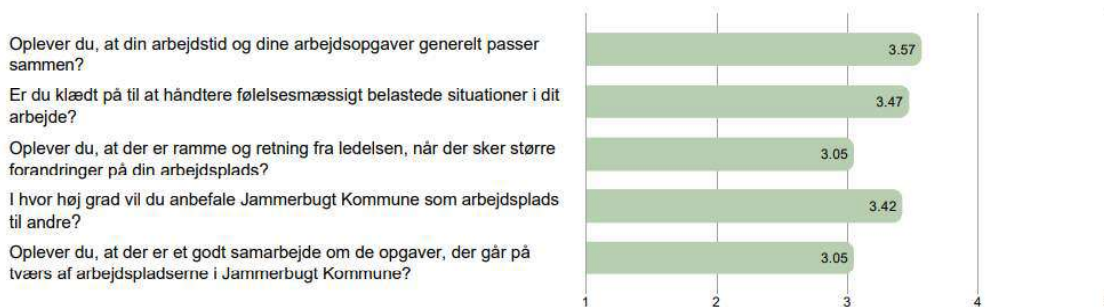
Den anden figur viser, indenfor hvilke spørgsmål din afdeling har fået de 5 højeste og de 5 laveste score. Tallene yderst til højre viser, hvor højt eller lavt hvert enkelt spørgsmål har scoret på en skala fra 1-5.

Eksempel på figur 2:

Figuren viser de fem spørgsmål, hvor afdelingen har højest score.



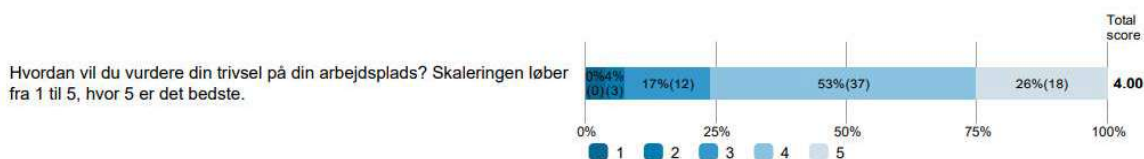
Figuren viser de fem spørgsmål, hvor afdelingen har lavest score.



Den tredje figur viser, hvordan besvarelserne fordeler sig på de forskellige svarmuligheder. Besvarelserne ses både procentvis og i parentes med antal medarbejder, der har besvaret. Den totale score ses til højre i tabellen og viser hvor høj scoren for spørgsmålet er på en skala fra 1-5.

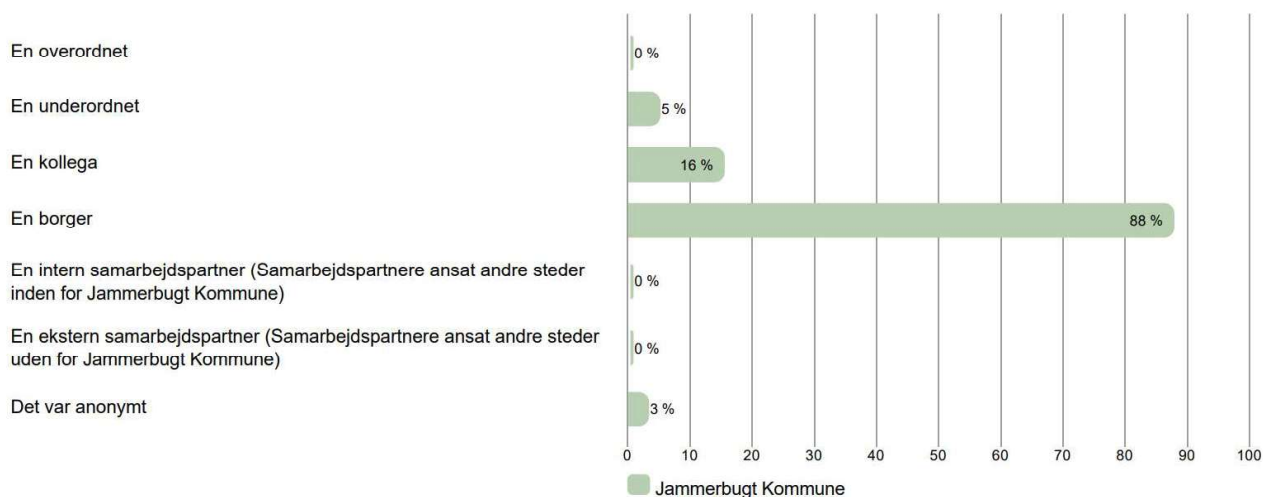
Figuren er gennemgående i rapporten men læses og forstås på samme måde, selvom der kan være varierende svarmuligheder til figuren.

Eksempel på figur 3:



Den fjerde figur er at finde i den sidste del af rapporten, der præsenterer de spørgsmål, der omhandler den psykiske APV. Figuren viser, hvordan afdelingens besvarelser fordeler sig på de forskellige svarmuligheder. Ved denne figur har det været muligt at sætte flere krydser, hvorfor svarprocenten kan overstige 100 procent.

Eksempel på figur 4:



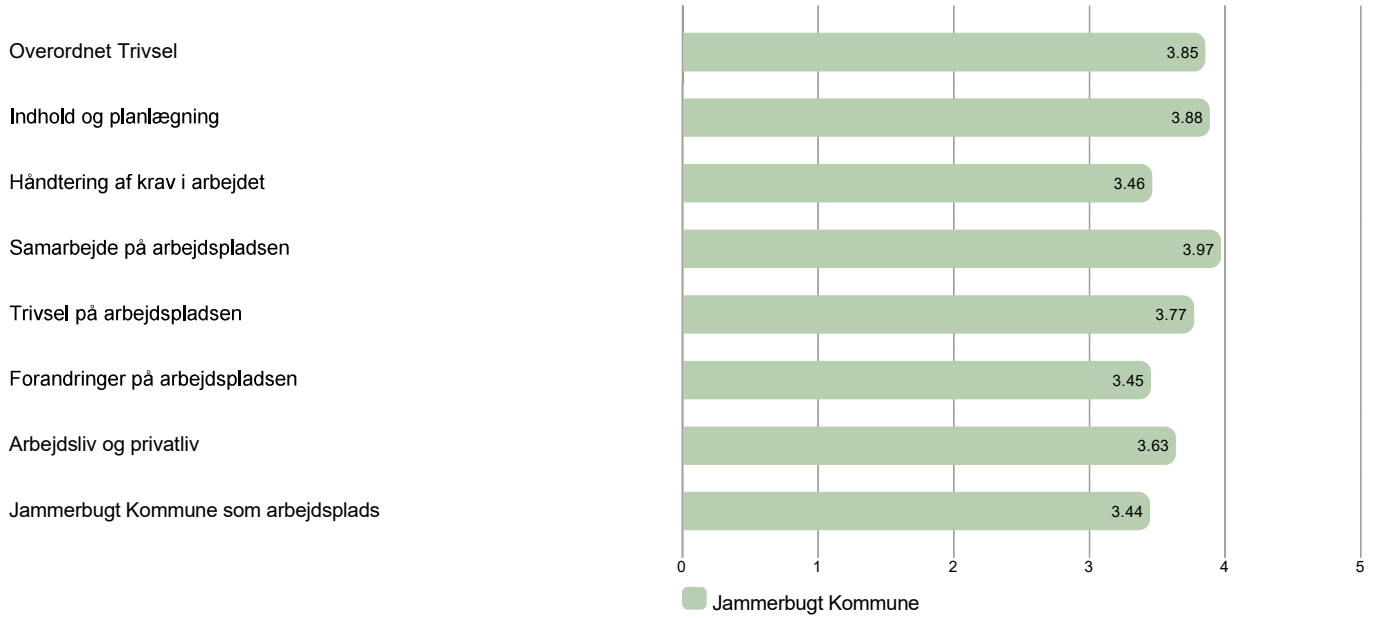
På rapportens sidste side finder du en guide til opsamling og videre arbejde med trivselsundersøgelsen.

Rigtig god læselyst.

Trivsel 2025

Tema oversigt

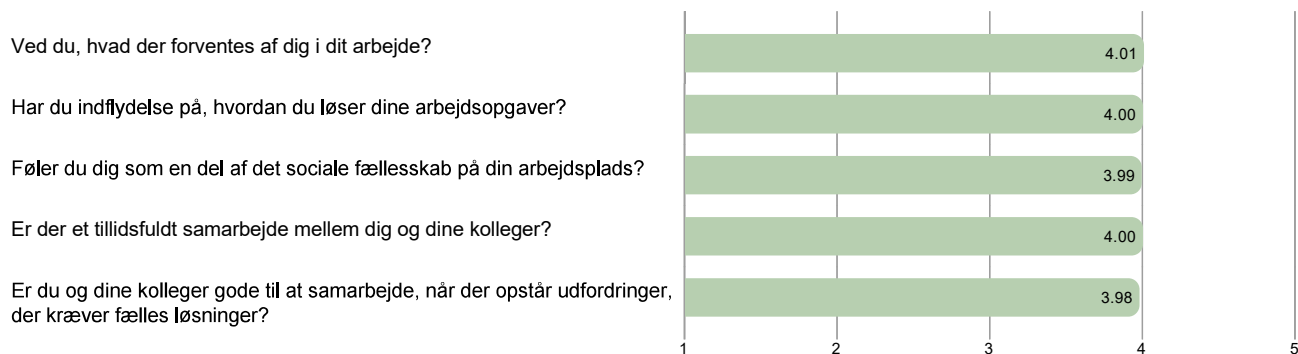
Her vises en oversigt over afdelingens score for hvert tema. Skalaen går fra 0-5, hvor "I meget lav grad" svarer til 1 og "I meget høj grad" svarer til 5.



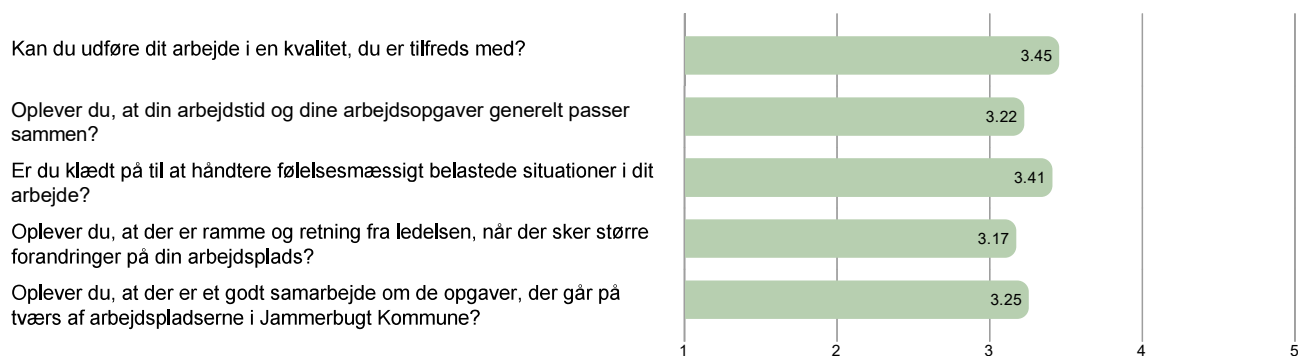
Trivsel 2025

Top og bund

Figuren viser de fem spørgsmål, hvor afdelingen har den højeste score.



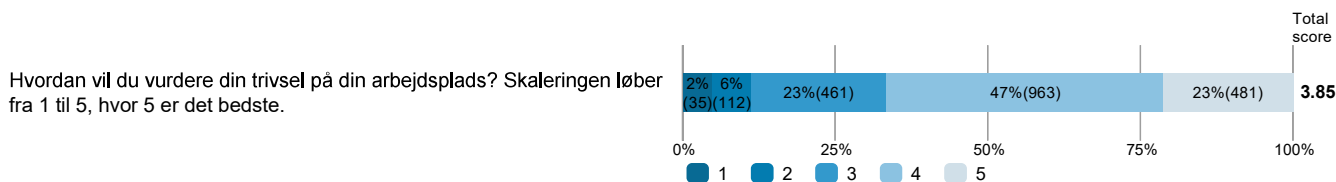
Figuren viser de fem spørgsmål, hvor afdelingen har den laveste score.



Trivsel 2025

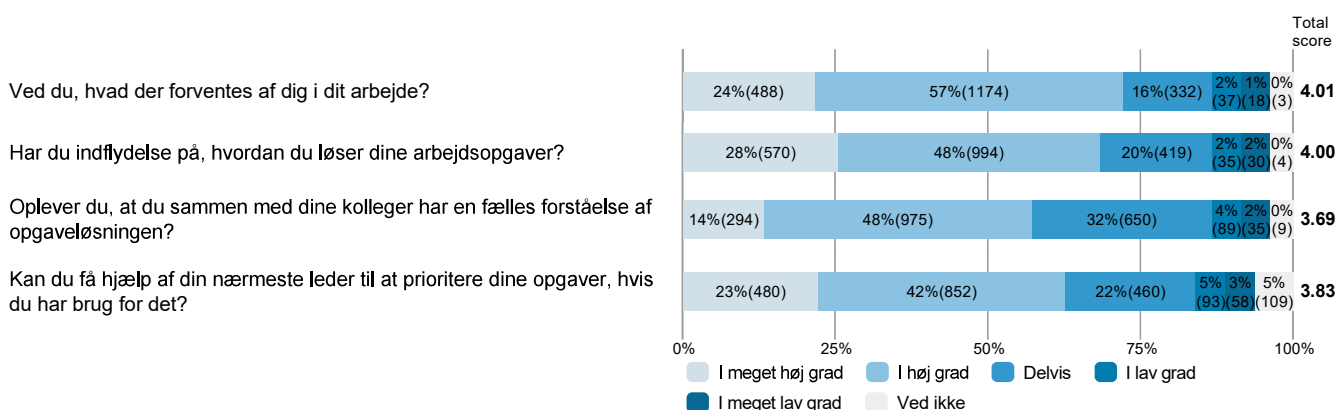
Overordnet Trivsel

Figuren nedenfor viser svarfordelingen på, hvordan afdelingen overordnet set har vurderet trivslen.



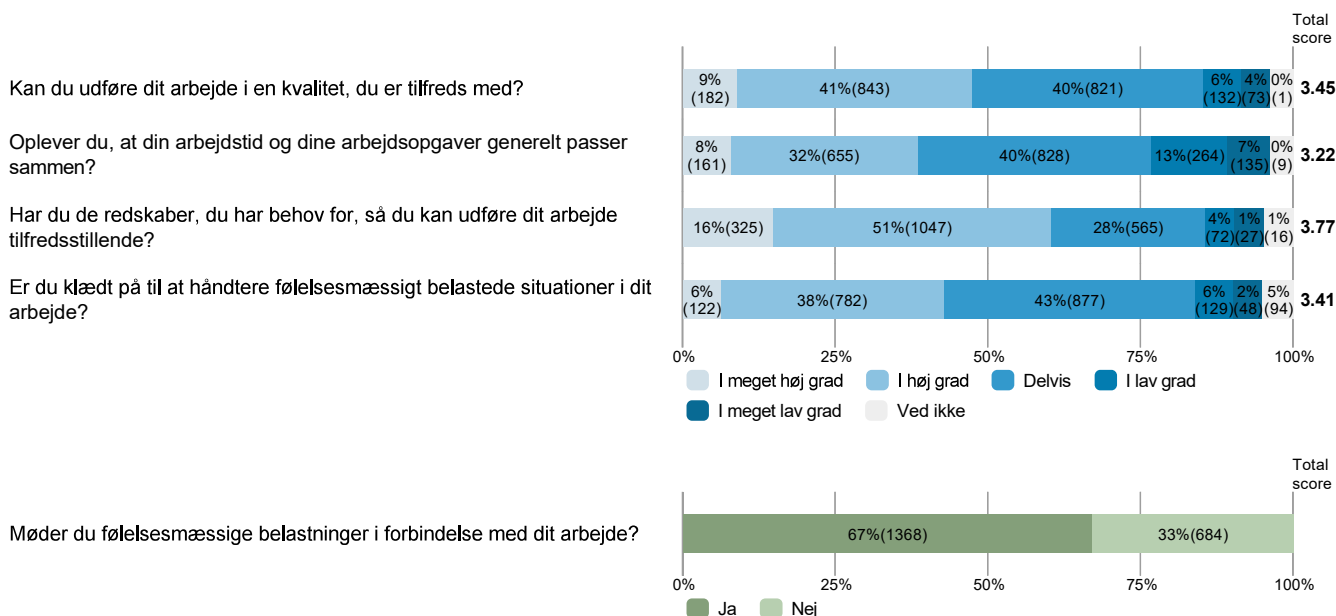
Indhold og planlægning

De følgende figurer viser afdelingens svarfordeling omhandlende indholdet og planlægningen af arbejdet.



Håndtering af krav i arbejdet

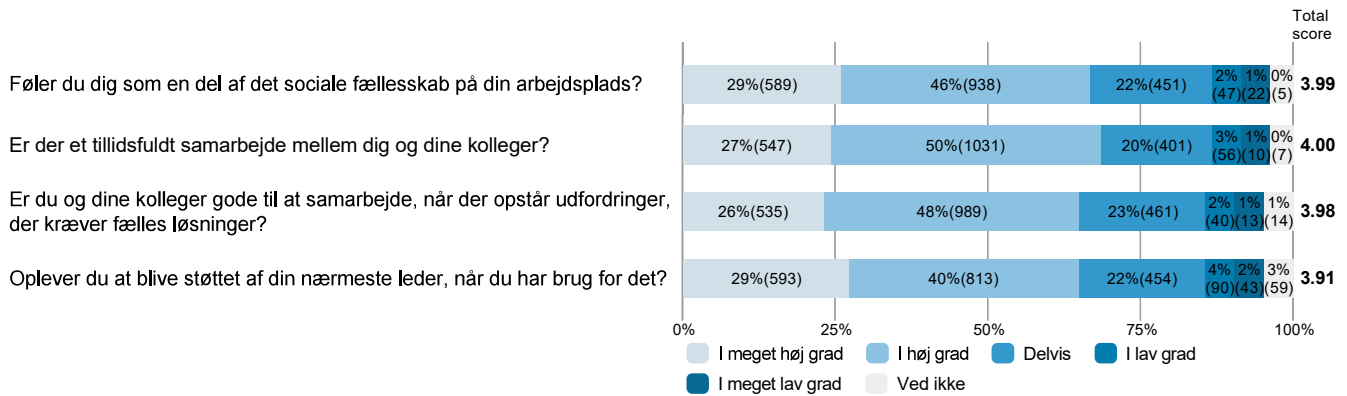
De følgende figurer viser afdelingens svarfordeling omhandlende de krav, der stilles i arbejdet herunder mængden og omfanget af arbejdsopgaverne.



Trivsel 2025

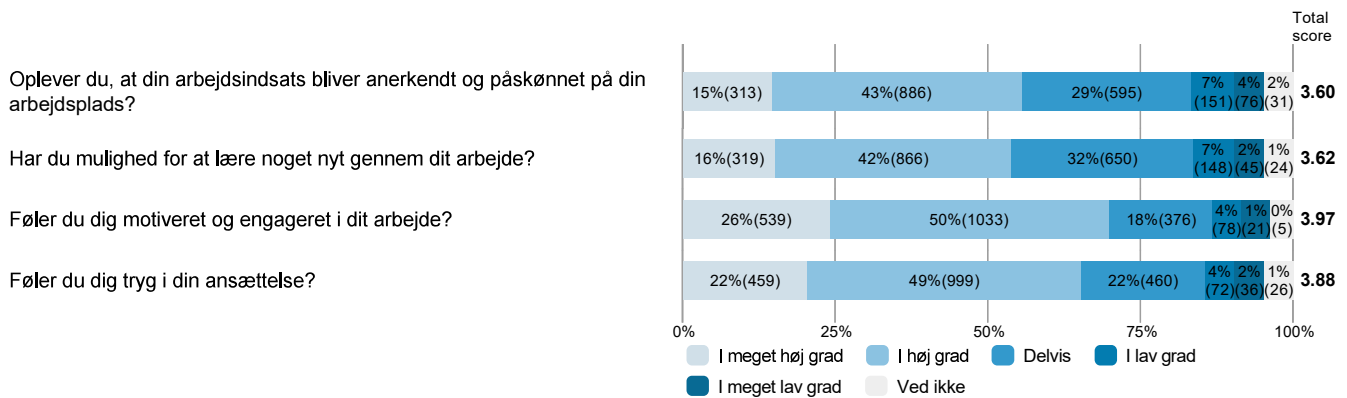
Samarbejde på arbejdspladsen

De følgende figurer viser afdelingens svarfordeling omhandlende samarbejdet.



Trivsel på arbejdspladsen

De følgende figurer viser svarfordelingen omhandlende trivslen på arbejdspladsen.

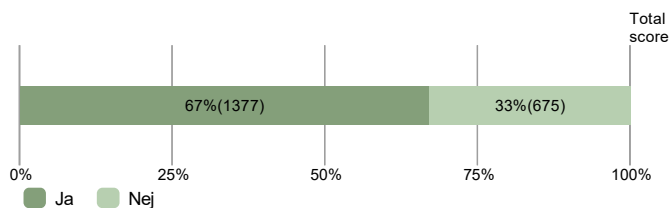


Trivsel 2025

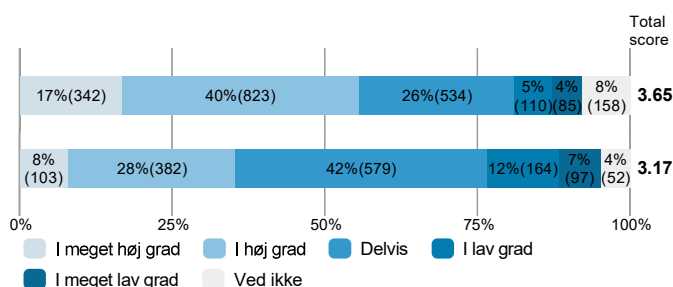
Forandringer på arbejdspladsen

De følgende figurer viser afdelingens svarfordeling på, hvordan forandringer håndteres på arbejdspladsen.

Er der gennemført større forandringer på din arbejdsplads indenfor de sidste 12 måneder? (Har der f.eks. været omorganiseringer eller besparelser på din arbejdsplads?)



Er din nærmeste leder interesseret i dit bidrag, inden der træffes en beslutning, der påvirker dit arbejde?



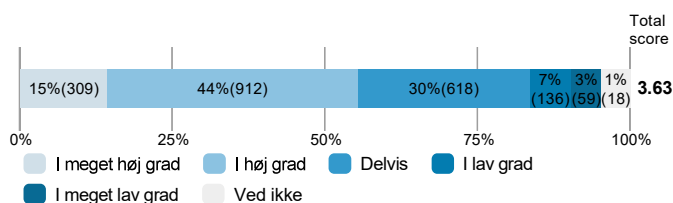
Oplever du, at der er ramme og retning fra ledelsen, når der sker større forandringer på din arbejdsplads?



Arbejdsliv og privatliv

De følgende figurer viser afdelingens svarfordeling på sammenhængen mellem arbejdsliv og fritidsliv og familieliv.

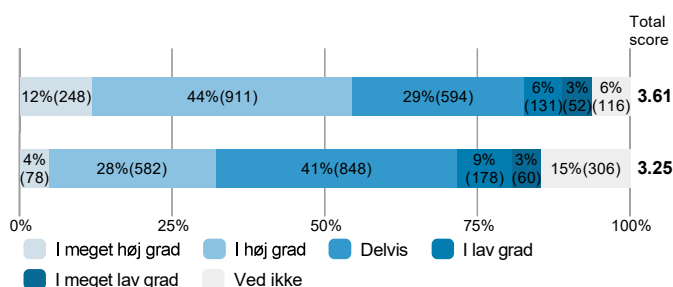
Oplever du en balance mellem dit arbejdsliv og dit privatliv?



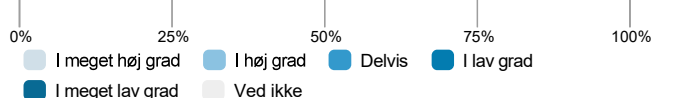
Jammerbugt Kommune som arbejdsplads

De følgende figurer viser afdelingens svarfordeling omhandlende Jammerbugt Kommune som arbejdsplads.

I hvor høj grad vil du anbefale Jammerbugt Kommune som arbejdsplads til andre?



Oplever du, at der er et godt samarbejde om de opgaver, der går på tværs af arbejdspladserne i Jammerbugt Kommune?



Trivsel 2025

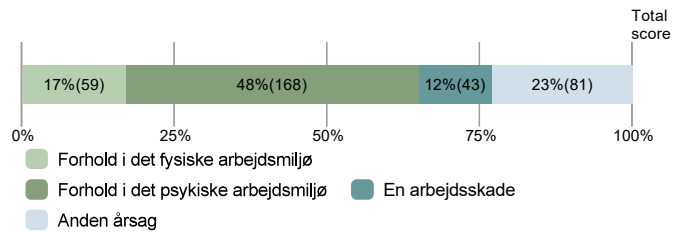
Sygefravær

De følgende figurer viser afdelingens svarfordeling omhandlende sygefravær, der opstår i forbindelse med arbejdet.

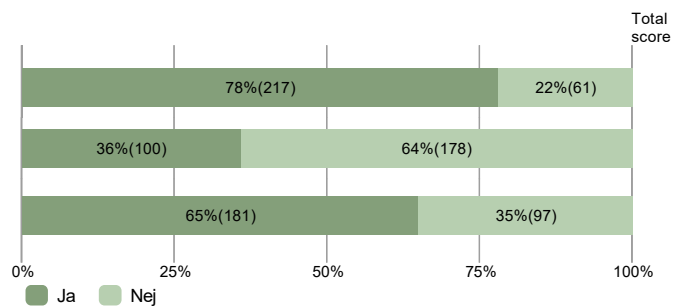
Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær, der skyldes forhold på dit nuværende arbejde?



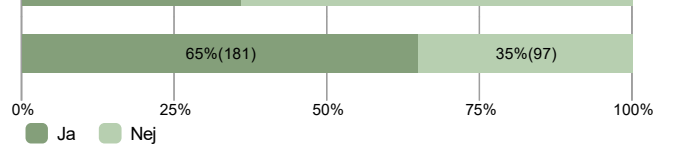
Hvad var årsagen til dit sygefravær? (Det er muligt at sætte flere kryds)



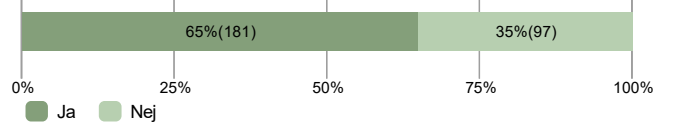
Var du i dialog med din leder i forbindelse med dit sygefravær?



Var du i dialog med din AMR eller TR i forbindelse med dit sygefravær?



Oplevede du at få den hjælp du havde brug for i forbindelse med dit sygefravær?



Trivsel 2025

Kortlægning af den psykiske APV

De kommende svarfordelinger bidrager til at kortlægge den del af trivselsundersøgelsen, der omhandler den psykiske APV. Spørgsmålene berører vold, mobning og chikane i forbindelse med arbejdet.

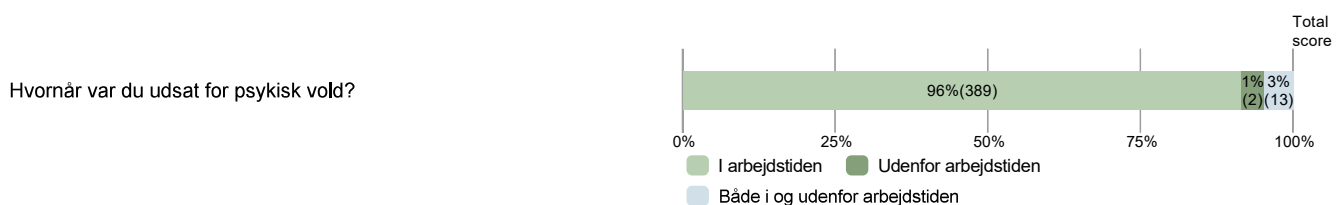
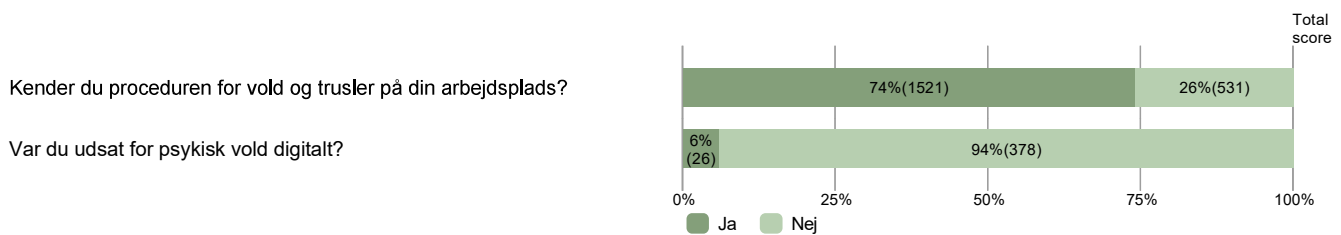
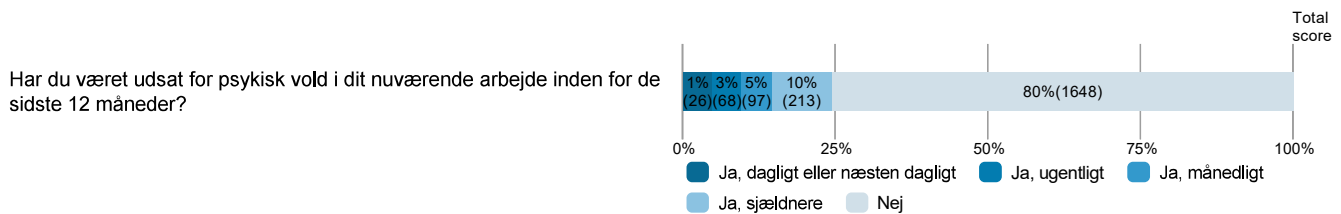
Hvis en eller flere respondenter har angivet, at de har været udsat for vold, mobning og/eller chikane, vil de pågældende respondenter have svaret på arbejdspladsens håndtering heraf.

Psykisk vold

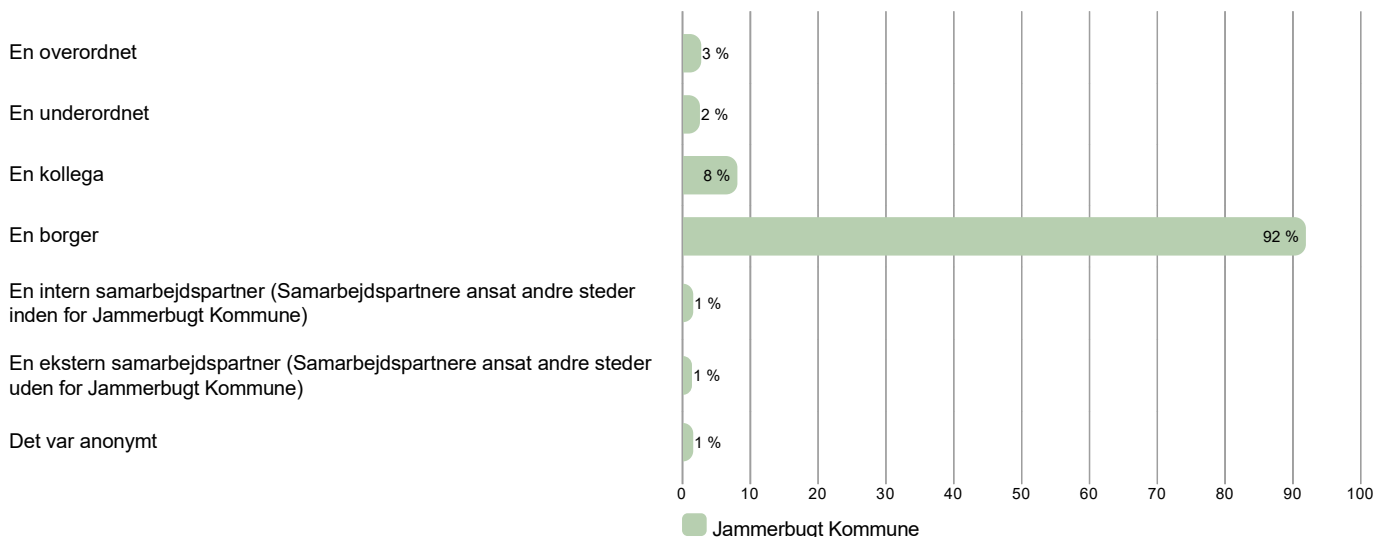
De følgende figurer viser afdelingens svarfordeling omhandlende psykisk vold på arbejdspladsen.

Psykisk vold er trusler om vold og anden krænkende adfærd fx trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, trusler der vedrører medarbejdernes familie eller venner, eller trusler, der vedrører medarbejdernes ejendele.

Trusler kan også udtrykkes uden ord fx med knytnæve, bevægelse af en finger henover halsen eller i form af tegninger.

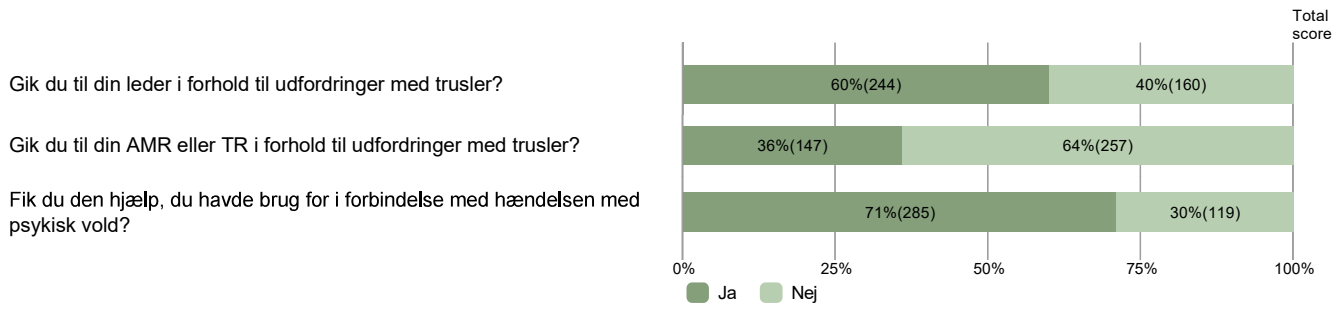


Hvem udsatte dig for psykisk vold? (Det er muligt at sætte flere kryds)



Trivsel 2025

De følgende figurer viser svarfordelingen omhandlende arbejdspladsens håndtering af psykisk vold.



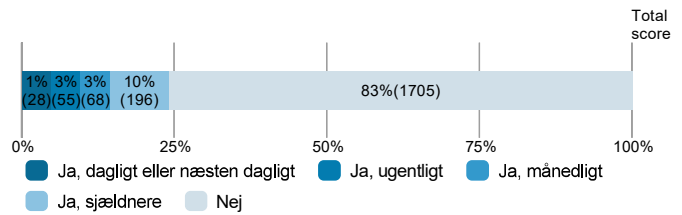
Trivsel 2025

Fysisk vold

De følgende figurer viser afdelingens svarfordeling omhandlende fysisk vold i forbindelse med arbejdet.

Fysisk vold er angreb mod kroppen fx overfald, forsøg på kvælning, knivstik, spark, slag, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, niv, bid, krads eller spyt.

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



Hvem var voldelig mod dig? (Det er muligt at sætte flere kryds)

En overordnet

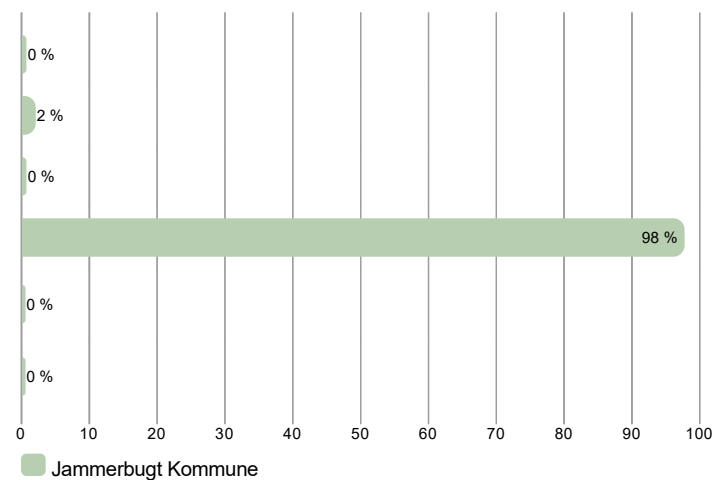
En underordnet

En kollega

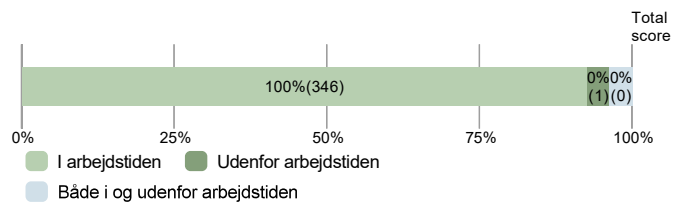
En borger

En intern samarbejdspartner (Samarbejdspartnere ansat andre steder inden for Jammerbugt Kommune)

En ekstern samarbejdspartner (Samarbejdspartnere ansat andre steder uden for Jammerbugt Kommune)

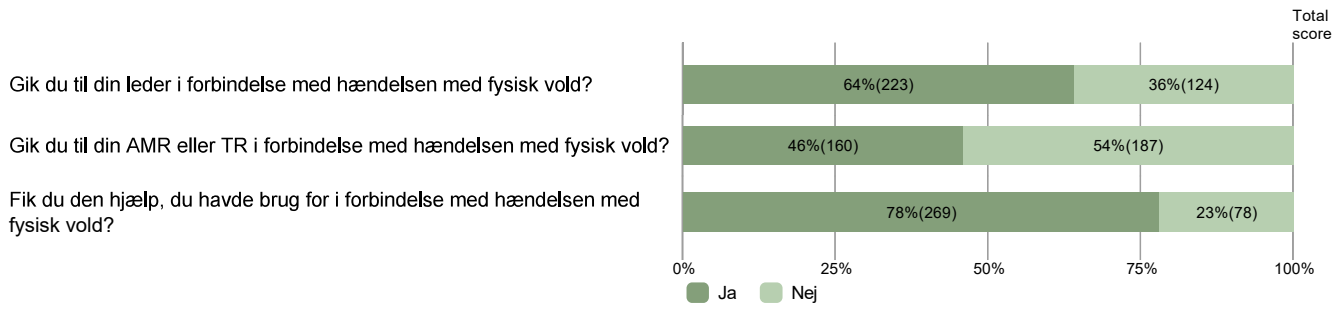


Hvornår var du udsat for fysisk vold?



Trivsel 2025

De følgende figurer viser svarfordelingen omhandlende arbejdspladsens håndtering af fysisk vold.



Trivsel 2025

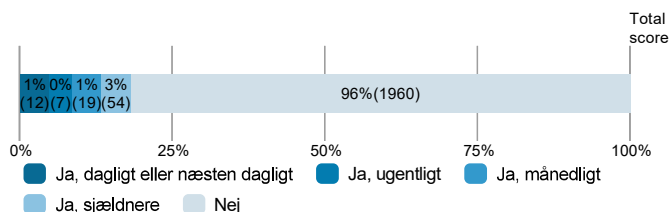
Mobning

De følgende figurer viser afdelingens svarfordeling omhandlende mobning.

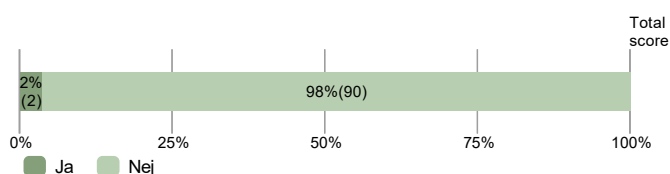
Der er tale om mobning, når en eller flere personer i virksomheden regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for krænkende handlinger og chikane. Handlingerne skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Mobning adskiller sig fra andre måder at krænke på, ved at det altid er den eller de samme personer, der systematisk udsættes for de krænkende handlinger. Ligesom det ofte er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger.

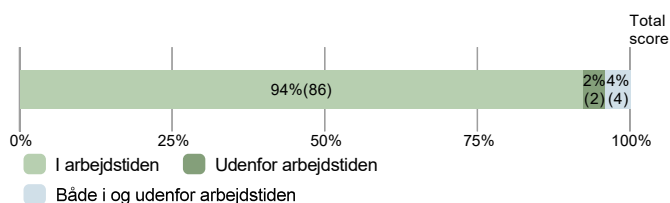
Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de sidste 12 måneder?



Var du udsat for mobning digitalt?



Hvornår var du udsat for mobning?



Hvem udsatte dig for mobning? (Det er muligt at sætte flere kryds)

En overordnet

En underordnet

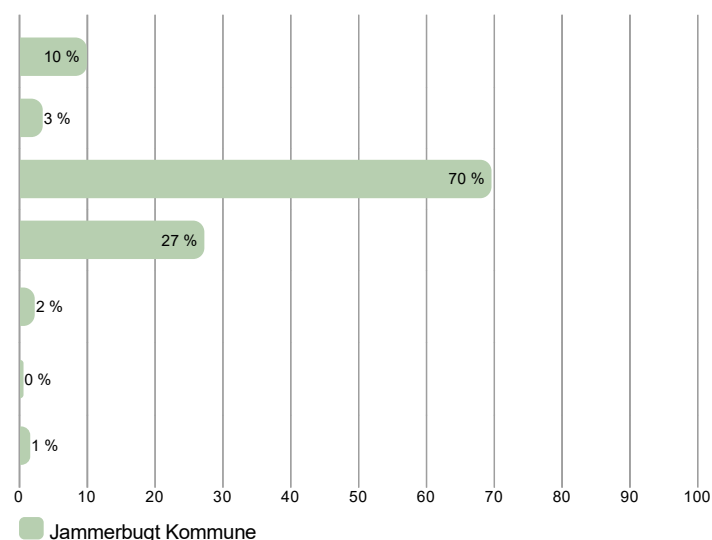
En kollega

En borger

En intern samarbejdspartner (Samarbejdspartnere ansat andre steder inden for Jammerbugt Kommune)

En ekstern samarbejdspartner (Samarbejdspartnere ansat andre steder uden for Jammerbugt Kommune)

Det var anonymt



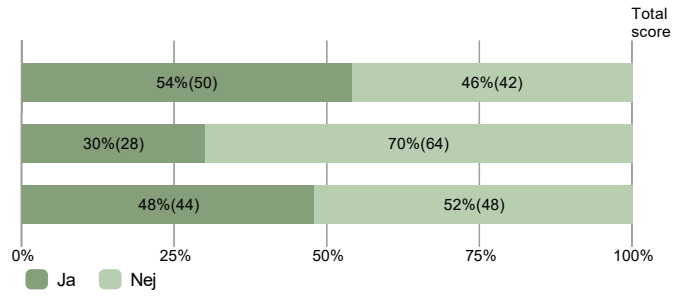
Trivsel 2025

De følgende figurer viser svarfordelingen på arbejdspladsens håndtering af mobning.

Gik du til din leder i forbindelse med mobning?

Gik du til din AMR eller TR i forbindelse med mobning?

Fik du den hjælp, du havde brug for i forbindelse med mobning?



Trivsel 2025

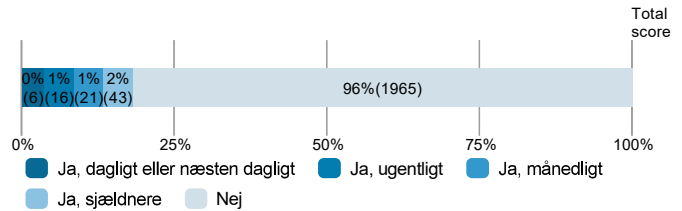
Seksuel chikane

De følgende figurer viser arbejdspladsens svarfordeling omhandlende seksuel chikane.

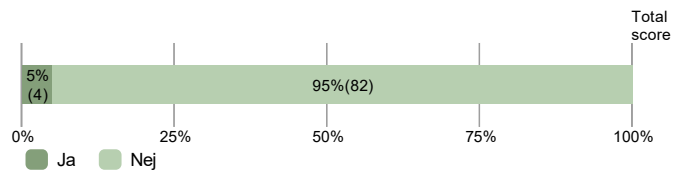
Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- Uønsket berøring eller verbale opfordringer til seksuel samvær
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner

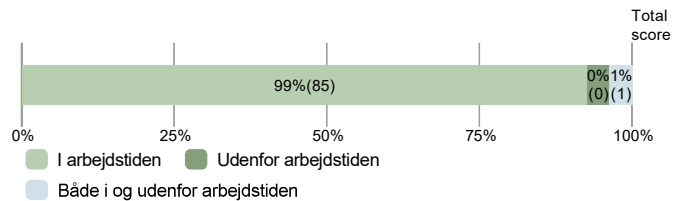
Har du været udsat for seksuel chikane på din nuværende arbejdsplads inden for de sidste 12 måneder?



Var du udsat for seksuel chikane digitalt?



Hvornår var du udsat for seksuel chikane?



Hvem udsatte dig for seksuel chikane? (Det er muligt at sætte flere kryds)

En overordnet

En underordnet

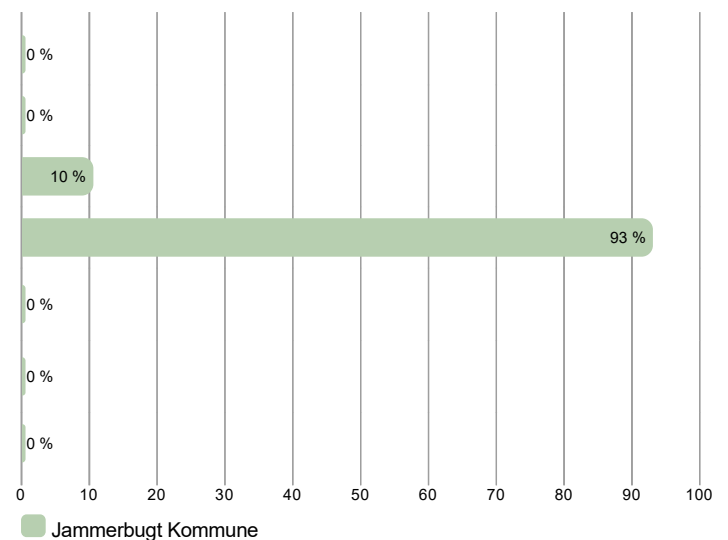
En kollega

En borger

En intern samarbejdspartner (Samarbejdspartnere ansat andre steder inden for Jammerbugt Kommune)

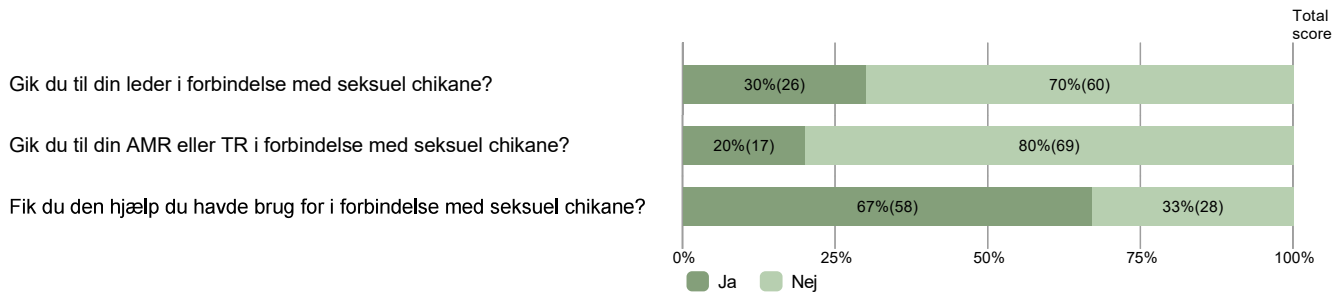
En ekstern samarbejdspartner (Samarbejdspartnere ansat andre steder uden for Jammerbugt Kommune)

Det var anonymt



Trivsel 2025

De følgende figurer viser svarfordelingen på arbejdspladsens håndtering af seksuel chikane.



Opsamling og videre arbejde

Du har nu set resultaterne af Trivselsundersøgelsen 2025 for din afdeling. Resultaterne giver dig et øjebliksbillede af, hvordan trivslen er i din afdeling.

At gå fra rapport til handling er jeres vigtigste opgave

Husk på at rapporten i sig selv ikke er resultatet af jeres trivselsundersøgelse. Rapporten skal alene danne grundlag for en kvalificeret dialog.

Det er jeres handlingsplan, som I når frem til gennem jeres fælles dialog, I skal betragte som resultatet af trivselsundersøgelsen. Der er fuld metodefrihed i forhold til arbejdet med at fortolke rapporten og prioritere resultaterne i fællesskab i afdelingen.