

The background is a dark, moody photograph of a desk. It features several sheets of paper with faint sketches and handwritten notes, a smartphone in the upper right, and several blue pencils scattered across the surface. The overall aesthetic is professional and academic.

# AAU TRIVSELSBAROMETER

**2022**

Aalborg Universitet

## INDHOLD

1. Forord

2. Indledning

3. Motivation

4. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads

5. Samspil mellem arbejde og privatliv

6. Indflydelse og Udviklingsmuligheder

7. Forandring og Forudsigelighed

8. Støtte og opbakning i arbejdet

9. Anerkendelse

10. Stress

11. Tilfredshed

12. Krænkende adfærd

13. Baggrundresultater

14. Svarfordeling



AAU

Et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som vi alle er ansvarlige for. Vi er sammen om at arbejde for et godt arbejdsmiljø – og noget vi skal være optaget af. Det er vi i høj grad også i direktionen, i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) og i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

Der foregår hele tiden mange gode og meget vigtige arbejdsmiljøindsatser rundt omkring på universitetet. Indsatser der spiller en vigtig rolle i at sikre, det gode, trygge og sunde arbejdsmiljø på arbejdspladsen. At være et missionsdrevet universitet der bidrager til at løse globale udfordringer og store missioner kræver et trygt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er forudsætningen for på bedste måde at kunne bidrage med sin viden og bidrage konstruktivt i gode tværgående samarbejder.

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er i sig selv et mål, og vi tror også, at det er den bedste garanti for, at alle medarbejdere kan levere den bedste kvalitet til gavn for Aalborg Universitet.

Vi opfordrer derfor til at lade resultaterne af Trivselsbarometeret være grobund for gode og konstruktive dialoger mellem ledere og medarbejdere, mellem teams, ledere imellem og kolleger imellem. De lokale opfølgninger og dialoger er afgørende for, at Trivselsbarometeret er et værdifuldt værktøj, som understøtter vores arbejde med at fremme trivsel, og det sunde, sikre og trygge arbejdsmiljø.



## Formål

Formålet med Trivselsbarometeret er at sikre bidrag til at bevare og styrke trivslen og arbejdsmiljøet blandt ansatte på arbejdspladserne på Aalborg Universitet. Trivselsbarometeret bidrager med et billede af de deltagendes vurderinger af de forhold der indgår i målingen og er et kvalificeret udgangspunkt for efterfølgende dialoger om trivslen og arbejdsmiljøet.

## Om Trivselsbarometeret

Ansatte på Kommunikation og Psykologi, Materialer og Produktion, samt Campus Service modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med spørgsmålene torsdag den 1. december 2022.

68,9 procent havde besvaret spørgeskemaet, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 fredag den 6. januar 2023.

Trivselsbarometeret består af 20 spørgsmål som minimum skal besvares, plus 3 underspørgsmål som også skal besvares, hvis der gives udtryk for at opleve stress og 5 underspørgsmål, hvis der angives at have været udsat for krænkelser. Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på følgende grad-skala:

i meget lav grad, i lav grad, i mindre grad, i nogen grad, i høj grad, i meget høj grad

Deltagerne er blevet garanteret fortrolig behandling af data og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

I rapporten anvendes en grænse på +/- 0,35, som en indikator for, hvornår en forskel i temascorer kan være af betydning. Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

## Lokale kortlægningsprocesser og opfølgning

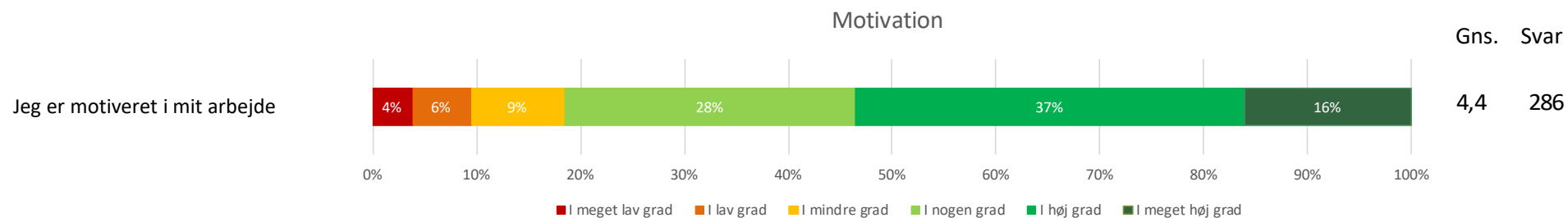
Trivselsbarometeret indgår sammen med fx en generel opsamling på MUS og GRUS og sygefraværs- og ulykkesstatistikkerne, som et input til de lokale dialogbaserede kortlægningsprocesser ifm. APV-arbejdet. Resultaterne fra Trivselsbarometeret kan bruges som inspiration til dialog om det fremadrettede, forebyggende og udviklende trivsels- og arbejdsmiljøarbejde.

Det er vigtigt, at medarbejderne inddrages i efterfølgende vurdering og prioritering af resultaterne, da det kan bidrage til at skabe medejerskab om de indsatser, som igangsættes.

Arbejdsmiljøsektionen har udarbejdet guiden "Dialogguide til Trivselsbarometer 2022", der rådgiver om hvordan der følges op på resultaterne i Trivselsbarometeret og indeholder konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen. Formålet med drøftelsen og behandlingen af resultaterne er at igangsætte initiativer, der har til formål at fremme positive faktorer, løse udfordringer m.v.

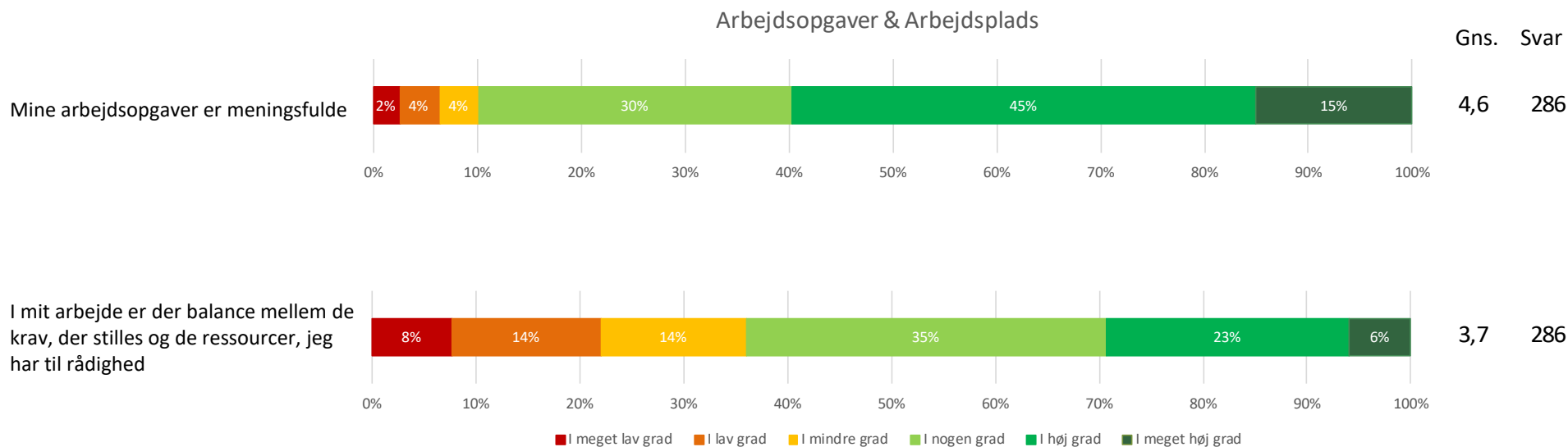
Temaet "Motivation" måler den generelle motivation i forbindelse med arbejdet.

Forskellige faktorer i jobbet kan have en betydning for motivation, bl.a. tilfredshed, engagement og trivsel, hvilket kan påvirke opgavevaretagelsen. Det er ofte individuelt, hvilke konkrete forhold, der opleves at påvirke motivationen, derfor anbefales det at være nysgerrig herpå i forbindelse med opfølgningen.



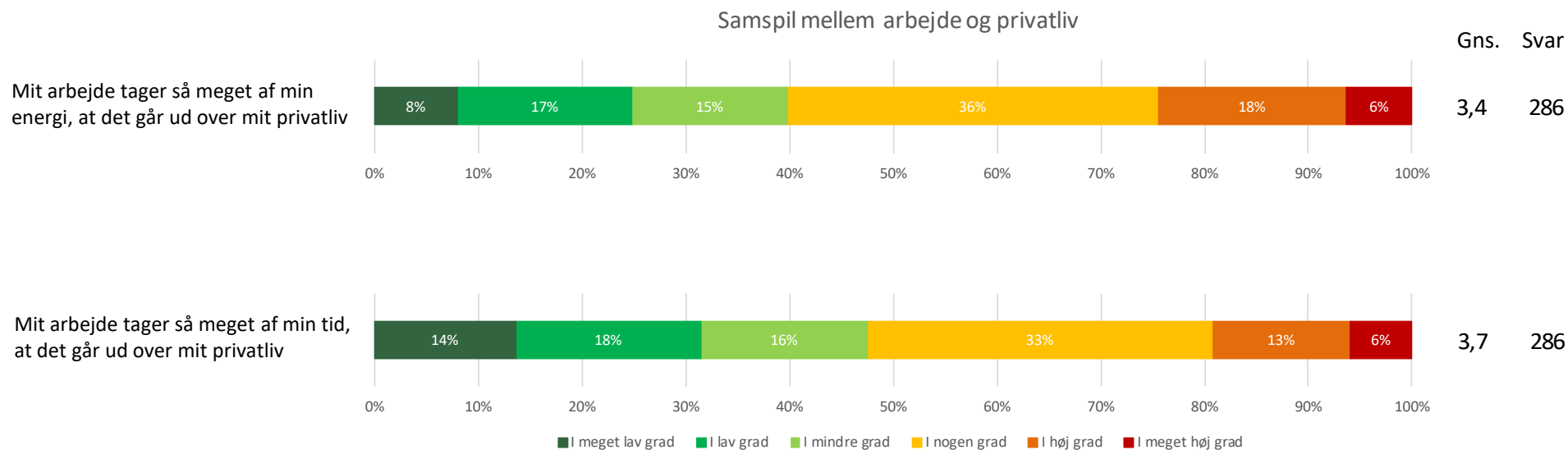
Temaet "Arbejdsopgaver & arbejdsplads" måler, i hvilken grad man oplever arbejdsopgaverne som meningsfulde og hvordan man oplever samspillet mellem krav og ressourcer.

At man balance mellem kravene i arbejdet og de ressourcer man har til rådighed som værende passende har en betydning for trivslen. Mening i arbejdet handler om bl.a. formål og sammenhæng, dvs. at man oplever, at man yder en vigtig arbejdsindsats i forhold til arbejdsopgaverne og kan se, hvordan ens indsats indgår. Meningsfuldheden kan også påvirkes af, hvor fagligt kompetent til arbejdet man oplever at være, og i hvilken grad man føler sig som en del af de sociale forhold på arbejdspladsen.



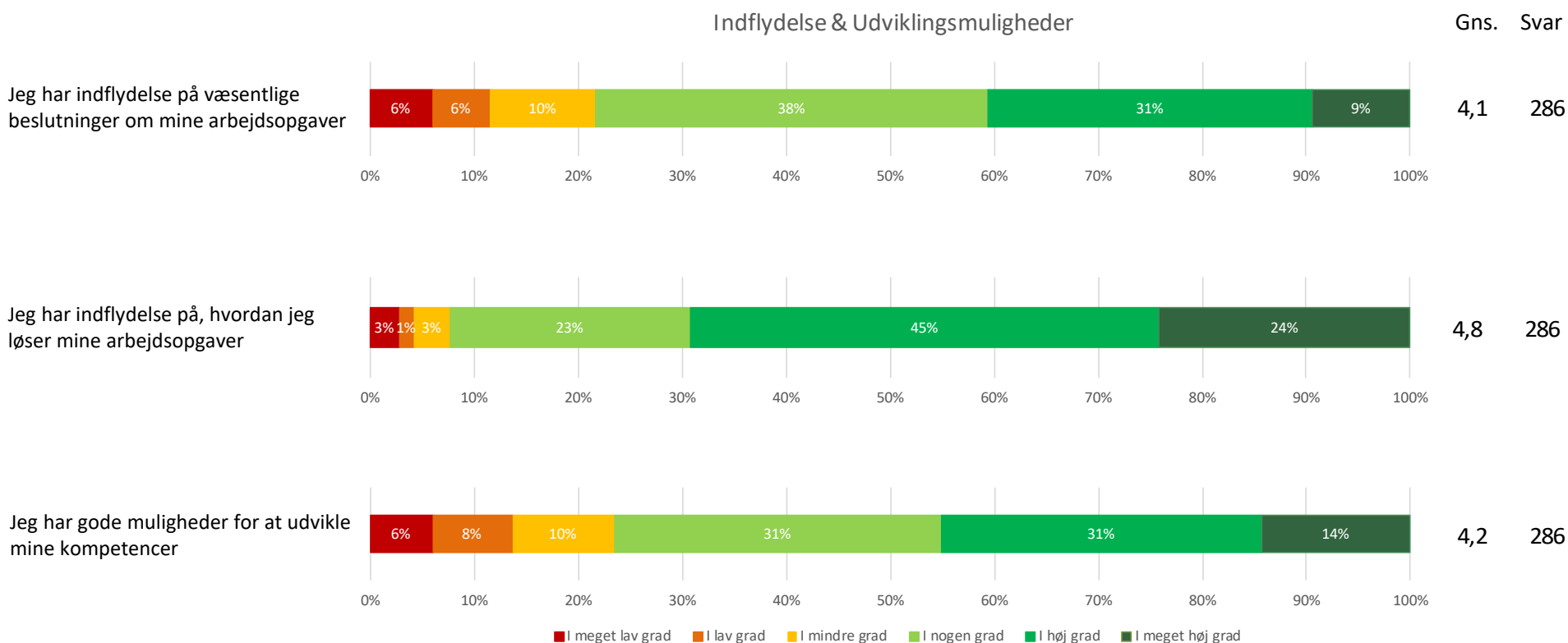
Temaet "Samspil mellem arbejde og privatliv" måler, hvordan man oplever samspillet mellem arbejdet og henholdsvis ens energiniveau og tidsforbrug, efter arbejdet.

Det er individuelt, hvornår der opleves en balance i samspillet mellem arbejde og privatliv. Det handler om i hvilken udstrækning man oplever at have energi og tid til både at bidrage til og mestre udfordringer og aktiviteter på henholdsvis arbejdet og i privatlivet. I forbindelse med opfølgningen er det væsentligt at reflektere over balancen mellem arbejdet og privatlivet, samt hvordan den ønskede balance kan opnås.



Temaet "Indflydelse & udviklingsmuligheder" måler, hvordan man oplever at have indflydelse og muligheder for at udvikle sig på arbejdet.

Indflydelse kan have forskellige betydninger for trivslen. Fx kan indflydelse medvirke til, at man oplever høje krav som overkommelige eller omvendt, at indflydelse medvirker til fx en oplevelse af øget kompleksitet. At krav opleves som overkommelige kan også give mindre risiko for stress. Det kan også påvirke trivslen i hvilken grad man oplever, at man løbende udvikler sig, kan gøre brug af sine evner og i hvilken grad man udfordres.



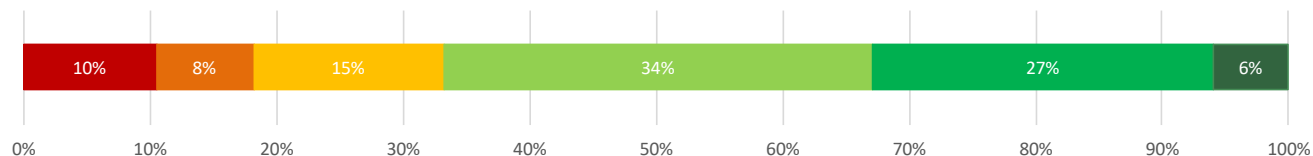


Temaet "Forandringer & forudsigelighed" måler, hvordan man oplever henholdsvis orienteringen om beslutninger m.v. og inddragelsen i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.

Forandringer kan påvirke trivslen, fx i form af hvordan man oplever stabilitet, tryghed, forventninger, værdier, krav og identitet i arbejdet. Dialog, klar og tydelig information (i det omfang det kan lade sig gøre i forhold til den konkrete forandring) samt inddragelse af berørte (som det er muligt og relevant) kan modvirke usikkerhed i forbindelse med forandringsprocesser på arbejdspladsen.

## Forandringer & Forudsigelighed

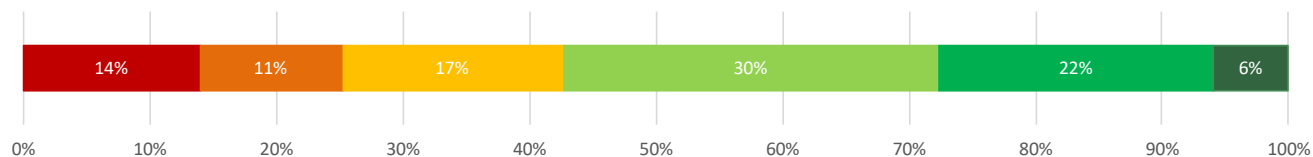
Jeg bliver orienteret om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på min arbejdsplads



Gns. Svar

3,8 286

Jeg bliver tilstrækkeligt inddraget i forbindelse med forandringer på min arbejdsplads



3,5 286

I meget lav grad I lav grad I mindre grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

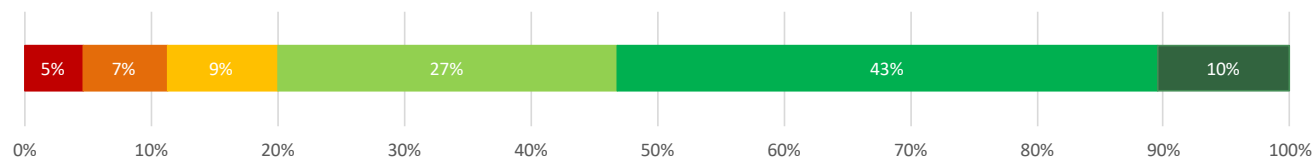
Temaet "Støtte og opbakning i arbejdet" måler, hvordan man oplever støtten og samarbejdet på arbejdspladsen, samt, hvordan man oplever, at nærmeste leder hjælper til prioritering af arbejdsopgaverne.

De sociale forhold på arbejdspladsen, at vi interesserer os for hinanden og bakker hinanden op kan have en betydning for trivslen. Støtte og opbakning kan være med til at man oplever arbejdsglæde, og have betydning for oplevelsen af arbejdsbetinget stress.

## Støtte og opbakning i arbejdet

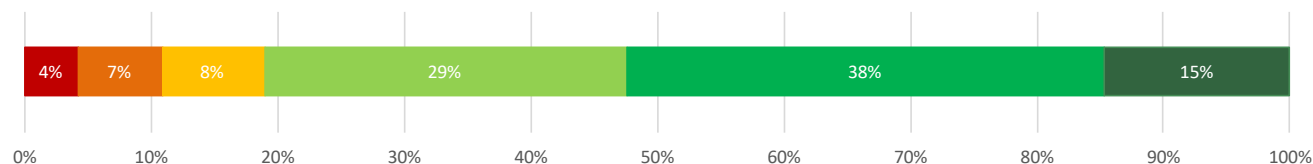
Gns. Svar

Jeg får den støtte (fx input og/eller hjælp fra kollegaer eller ledelse), som jeg har brug for til udførelsen af mit arbejde



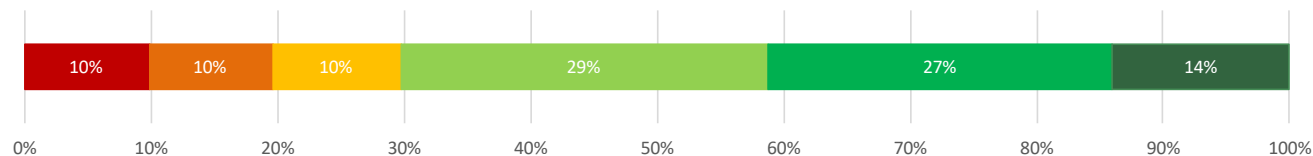
4,3 286

Der er et tillidsfuldt samarbejde på arbejdspladsen



4,3 286

Jeg får tilstrækkelig hjælp fra min nærmeste leder til prioritering af mine arbejdsopgaver

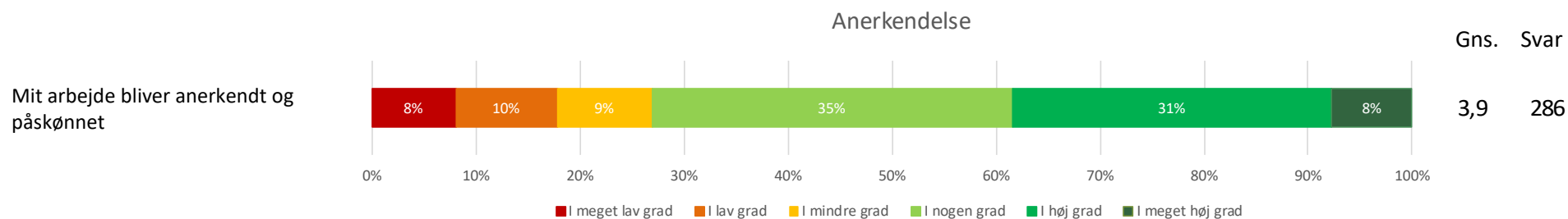


4,0 286

I meget lav grad I lav grad I mindre grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

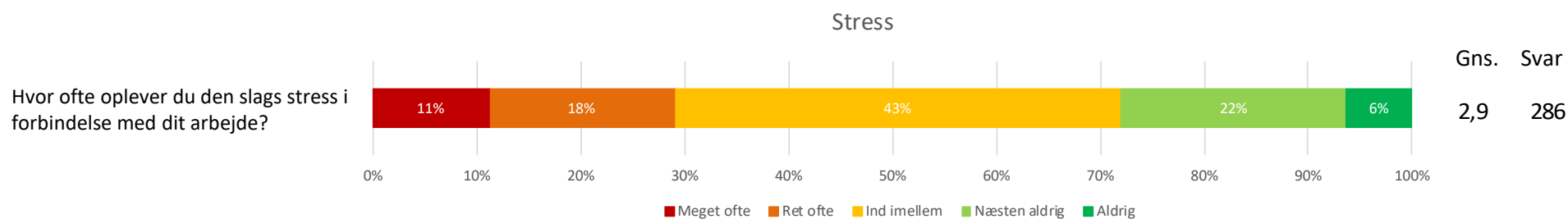
Temaet "Anerkendelse" måler, i hvilken grad det opleves, at ens arbejde bliver anerkendt og påskønnet.

Anerkendelse kan være med til, at man oplever arbejdet som endnu mere meningsfyldt og den faglige stolthed kan vokse, når vi får anerkendelse og de opgaver vi løser værdsættes.



Arbejdsbetinget stress er et sammensat problem, der kan have forskellige årsager og udtryk og i Trivselsbarometeret indgår ét spørgsmål om stress, som er defineret ved en tilstand, hvor en person fx føler sig anspændt, rastløs, nervøs, urolig eller har svært ved at sove om natten på grund af bekymringer.

Spørgsmålet er hentet fra forskningsmæssige undersøgelser af, hvorvidt det er validt at benytte en enkelt-spørgsmåls måling af arbejdsbetinget stress til at identificere almindelig psykisk lidelse. Undersøgelserne påpeger, at i arbejdsgrupper kan spørgsmålet være et værktøj til effektivt, og ikke-påtrængende, at identificere risikogrupper. Efterfølgende kan der risikovurderes mere dybdegående for disse grupper.



Blandt de, der svarede "meget ofte" eller "ret ofte" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Hvor længe har du oplevet denne stress?

%	n	
1%	1	Mindre end 2 uger
6%	5	2-4 uger
16%	13	1-3 måneder
77%	64	Mere end 3 måneder
100%	83	Total

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisator eller tillidsrepræsentant om dine stresssymptomer?

%	n	
42%	35	Ja
58%	48	Nej
100%	83	Total

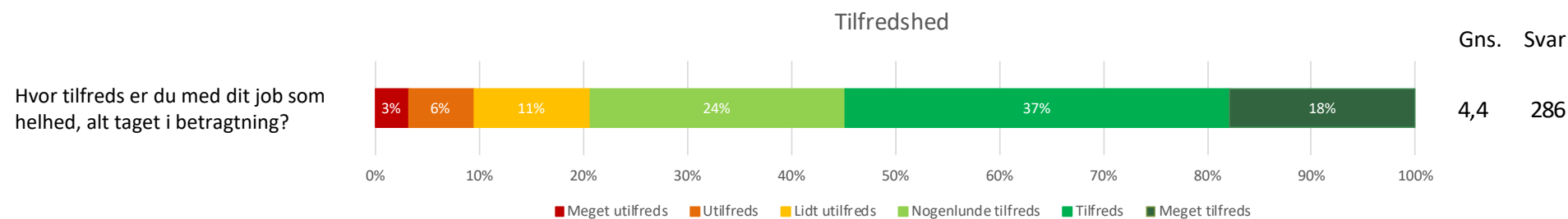
Hvem har du meddelt om dine stresssymptomer?

%	n	
37%	31	Leder
7%	6	AMR
11%	9	TR
8%	7	Anden
58%	48	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=83

Temaet "Tilfredshed" måler den generelle tilfredshed i arbejdet.

Tilfredshed kan være et tegn på, at man samlet set oplever balance mellem kravene i arbejdet, ressourcer til rådighed, og mulighederne for at udvikle sig.



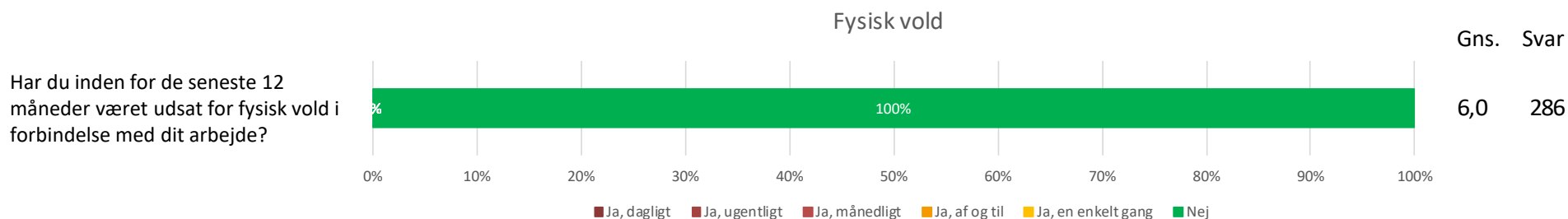
Trivselsbarometeret afdækker om deltagerne angiver at have været udsat for krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet i følgende kategorier:

- Fysik vold
- Trusler om vold
- Seksuel chikane
- Mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd

Aalborg Universitet accepterer ikke krænkende handlinger, uanset i hvilken form de evt. kan forekomme. Alle skal behandles med respekt og værdighed og trygt, sundt og sikkert kunne færdes på AAU. Krænkende handlinger kan have store konsekvenser for den enkelte, og derfor skal vi altid sørge for, at det der evt. forekommer, bliver hensigtsmæssigt håndteret og fortsætte med at arbejde målrettet og systematisk med at forebygge, at krænkende handlinger finder sted.

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

## Fysisk vold (fortsat)

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

### 1. Hvis udsat for fysisk vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=0

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af fysisk vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af fysisk vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=0

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

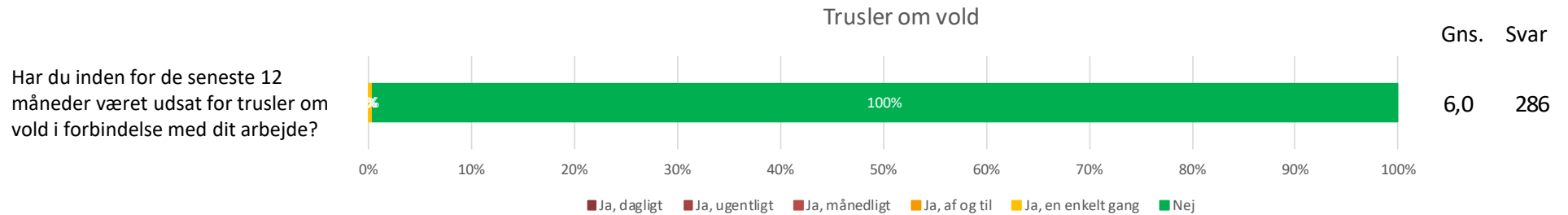
### 5. Finder fysisk vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total



Grafen 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 deres arbejde.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

## Trusler om vold (fortsat)

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx ”jeg ved hvor du bor”) eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

### 1. Hvis udsat for trusler om vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
100%	1	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=1

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af trusler om vold?

%	n	
100%	1	Ja
0%	-	Nej
100%	1	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af trusler om vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
100%	1	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=1

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

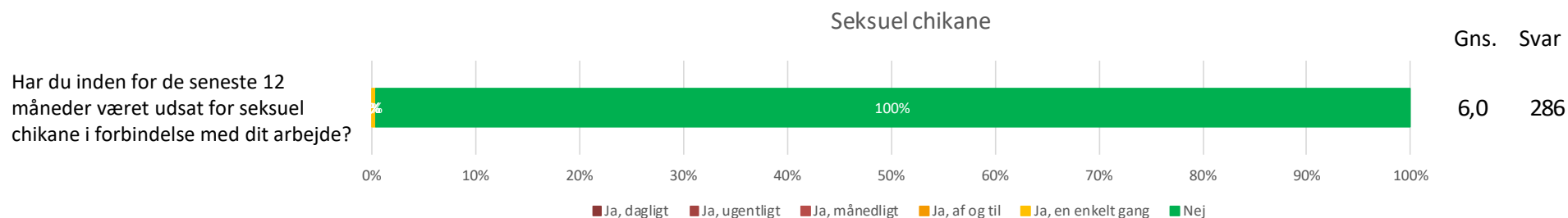
%	n	
0%	-	Ja
100%	1	Nej
100%	1	Total

### 5. Finder trusler om vold fortsat sted?

%	n	
100%	1	Ja
0%	-	Nej
100%	1	Total

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

## Seksuel chikane (fortsat)

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

### 1. Hvis udsat for seksuel chikane, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
100%	1	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=1

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af seksuel chikane?

%	n	
0%	-	Ja
100%	1	Nej
100%	1	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af seksuel chikane til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
100%	1	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=1

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
100%	1	Nej
100%	1	Total

### 5. Finder seksuel chikane fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
100%	1	Nej
100%	1	Total

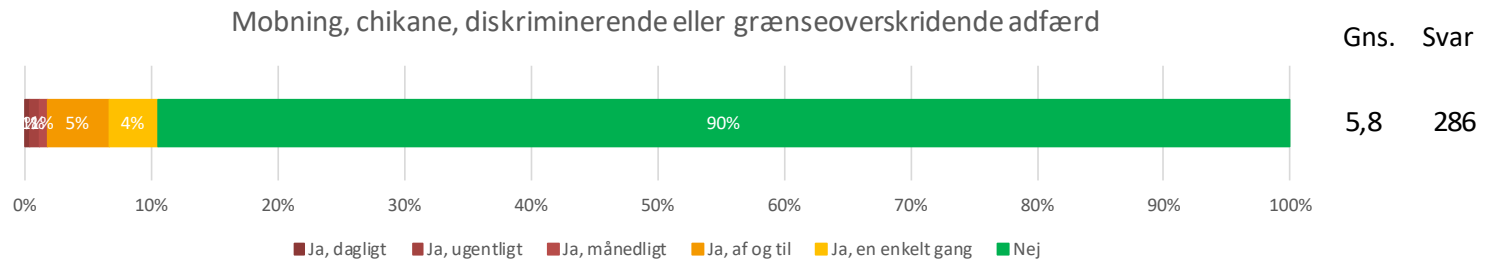
Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning er defineret som, når en person regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis, udsættes for handlinger, som personen finder sårende eller nedværdigende. En krænkende handling bliver til mobning, når personen, som handlingen er rettet mod, ikke er i stand til effektivt at forsvare sig mod handlingen.

Chikane er defineret som, når en person udsættes for handlinger i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse. Chikane kan fx forekomme via personlig kontakt, telefonisk, mail, SMS, sociale medier m.v.

Diskriminerende adfærd er defineret som, når en person udsættes for handlinger, der nedgør personen på baggrund af fx alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, etnicitet eller religiøs overbevisning. Diskriminerende adfærd kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit arbejde?



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning ... (fortsat)

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

### 1. Hvis udsat for mobning ..., fra hvem?

%	n	
83%	25	Nærmeste kollegaer/ledelse
27%	8	Personer fra andre dele af organisationen
7%	2	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=30

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af mobning ...?

%	n	
43%	13	Ja
57%	17	Nej
100%	30	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af mobning ... til?

%	n	
33%	10	Leder
3%	1	AMR
10%	3	TR
0%	-	Anden
57%	17	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=30

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
40%	12	Ja
60%	18	Nej
100%	30	Total

### 5. Finder den krænkende adfærd fortsat sted?

%	n	
47%	14	Ja
53%	16	Nej
100%	30	Total

Følgende tabel viser fordelingen af tilhørende temascorer for enhederne med mere end 10 besvarelser i rapportens område. Cellen med temascoren er farvet for at markere forskellen i score mellem fakultet/institut/afdeling og det nærmeste overliggende organisationsniveau.

Formålet er at vise forskelle, som kan siges at have betydning.

En positiv forskel på 0,35 eller derover er markeret med **GRØN**

En forskel mellem -0,35 og +0,35 er markeret med **GUL**

En negativ forskel på -0,35 eller mere er markeret med **RØD**

Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af forskelle i det psykiske arbejdsmiljø.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indfyldelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
<b>1. Aalborg Universitet</b>	<b>286</b>	4,4	4,1	3,5	4,4	3,6	4,2	3,9	2,9	4,4	4,5
2.1 Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet	111	4,2	3,9	3,2	4,3	3,4	3,9	3,8	2,8	4,1	4,3
2.2 Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
2.3 Fælles Service	71	4,5	4,2	4,0	4,3	3,7	4,6	4,1	3,0	4,6	4,7

Den følgende tabel viser temascorerne opdelt på forskellige variable. Resultaterne for et tema vises, når der er flere end 9 besvarelser til temaet.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indflydelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
Aalborg Universitet	286	4,4	4,1	3,5	4,4	3,6	4,2	3,9	2,9	4,4	4,5
VIP	138	4,4	4,1	3,2	4,4	3,4	3,9	3,8	2,8	4,3	4,3
TAP	145	4,3	4,2	3,9	4,2	3,8	4,4	4,1	3,0	4,5	4,6
Kvinde	119	4,5	4,2	3,4	4,4	3,9	4,2	4,0	2,9	4,5	4,5
Mand	167	4,3	4,1	3,6	4,3	3,5	4,2	3,9	3,0	4,3	4,4
Dansk	246	4,4	4,1	3,6	4,3	3,7	4,2	3,9	2,9	4,4	4,5
Ikke dansk	40	4,5	4,2	3,4	4,7	3,4	4,2	4,2	2,9	4,6	4,4
Fastansat	219	4,4	4,1	3,6	4,3	3,6	4,1	3,9	2,9	4,4	4,4
Tids-begrænset	67	4,3	4,3	3,4	4,6	3,8	4,4	4,1	3,0	4,5	4,6
Yngre end 30 år	25	4,2	4,4	3,8	4,6	4,0	4,4	4,0	3,0	4,6	4,6
30 - 39 år	53	4,4	3,9	3,4	4,6	3,7	4,3	4,2	2,9	4,4	4,7
40 - 49 år	80	4,2	4,0	3,4	4,3	3,6	4,0	3,8	2,9	4,2	4,1
50 - 59 år	80	4,4	4,2	3,7	4,2	3,5	4,2	3,9	2,9	4,4	4,6
60 år eller ældre	48	4,7	4,3	3,7	4,4	3,6	4,1	4,0	3,0	4,6	4,4



# AAU TRIVSELSBAROMETER

**2022**

Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige  
Fakultet

## INDHOLD

1. Forord

2. Indledning

3. Motivation

4. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads

5. Samspil mellem arbejde og privatliv

6. Indflydelse og Udviklingsmuligheder

7. Forandring og Forudsigelighed

8. Støtte og opbakning i arbejdet

9. Anerkendelse

10. Stress

11. Tilfredshed

12. Krænkende adfærd

13. Baggrundresultater

14. Svarfordeling



AAU

Et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som vi alle er ansvarlige for. Vi er sammen om at arbejde for et godt arbejdsmiljø – og noget vi skal være optaget af. Det er vi i høj grad også i direktionen, i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) og i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

Der foregår hele tiden mange gode og meget vigtige arbejdsmiljøindsatser rundt omkring på universitetet. Indsatser der spiller en vigtig rolle i at sikre, det gode, trygge og sunde arbejdsmiljø på arbejdspladsen. At være et missionsdrevet universitet der bidrager til at løse globale udfordringer og store missioner kræver et trygt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er forudsætningen for på bedste måde at kunne bidrage med sin viden og bidrage konstruktivt i gode tværgående samarbejder.

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er i sig selv et mål, og vi tror også, at det er den bedste garanti for, at alle medarbejdere kan levere den bedste kvalitet til gavn for Aalborg Universitet.

Vi opfordrer derfor til at lade resultaterne af Trivselsbarometeret være grobund for gode og konstruktive dialoger mellem ledere og medarbejdere, mellem teams, ledere imellem og kolleger imellem. De lokale opfølgninger og dialoger er afgørende for, at Trivselsbarometeret er et værdifuldt værktøj, som understøtter vores arbejde med at fremme trivsel, og det sunde, sikre og trygge arbejdsmiljø.



## Formål

Formålet med Trivselsbarometeret er at sikre bidrag til at bevare og styrke trivslen og arbejdsmiljøet blandt ansatte på arbejdspladserne på Aalborg Universitet. Trivselsbarometeret bidrager med et billede af de deltagendes vurderinger af de forhold der indgår i målingen og er et kvalificeret udgangspunkt for efterfølgende dialoger om trivslen og arbejdsmiljøet.

## Om Trivselsbarometeret

Ansatte på Kommunikation og Psykologi, Materialer og Produktion, samt Campus Service modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med spørgsmålene torsdag den 1. december 2022.

68,9 procent havde besvaret spørgeskemaet, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 fredag den 6. januar 2023.

Trivselsbarometeret består af 20 spørgsmål som minimum skal besvares, plus 3 underspørgsmål som også skal besvares, hvis der gives udtryk for at opleve stress og 5 underspørgsmål, hvis der angives at have været udsat for krænkelser. Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på følgende grad-skala:

i meget lav grad, i lav grad, i mindre grad, i nogen grad, i høj grad, i meget høj grad

Deltagerne er blevet garanteret fortrolig behandling af data og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

I rapporten anvendes en grænse på +/- 0,35, som en indikator for, hvornår en forskel i temascorer kan være af betydning. Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

## Lokale kortlægningsprocesser og opfølgning

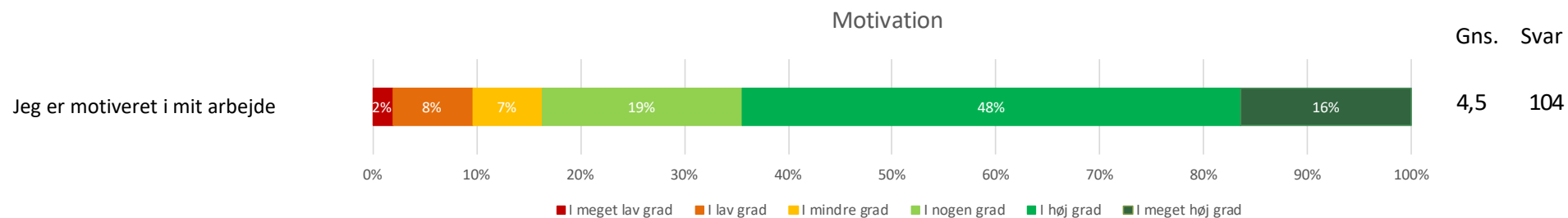
Trivselsbarometeret indgår sammen med fx en generel opsamling på MUS og GRUS og sygefraværs- og ulykkesstatistikkerne, som et input til de lokale dialogbaserede kortlægningsprocesser ifm. APV-arbejdet. Resultaterne fra Trivselsbarometeret kan bruges som inspiration til dialog om det fremadrettede, forebyggende og udviklende trivsels- og arbejdsmiljøarbejde.

Det er vigtigt, at medarbejderne inddrages i efterfølgende vurdering og prioritering af resultaterne, da det kan bidrage til at skabe medejerskab om de indsatser, som igangsættes.

Arbejdsmiljøsektionen har udarbejdet guiden "Dialogguide til Trivselsbarometer 2022", der rådgiver om hvordan der følges op på resultaterne i Trivselsbarometeret og indeholder konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen. Formålet med drøftelsen og behandlingen af resultaterne er at igangsætte initiativer, der har til formål at fremme positive faktorer, løse udfordringer m.v.

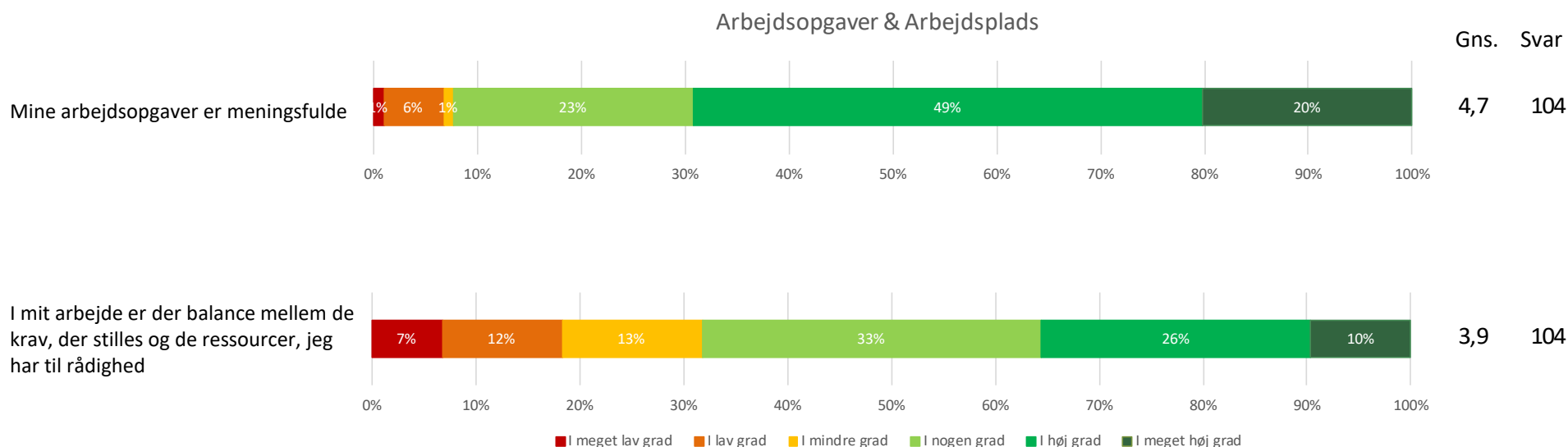
Temaet "Motivation" måler den generelle motivation i forbindelse med arbejdet.

Forskellige faktorer i jobbet kan have en betydning for motivation, bl.a. tilfredshed, engagement og trivsel, hvilket kan påvirke opgavevaretagelsen. Det er ofte individuelt, hvilke konkrete forhold, der opleves at påvirke motivationen, derfor anbefales det at være nysgerrig herpå i forbindelse med opfølgningen.



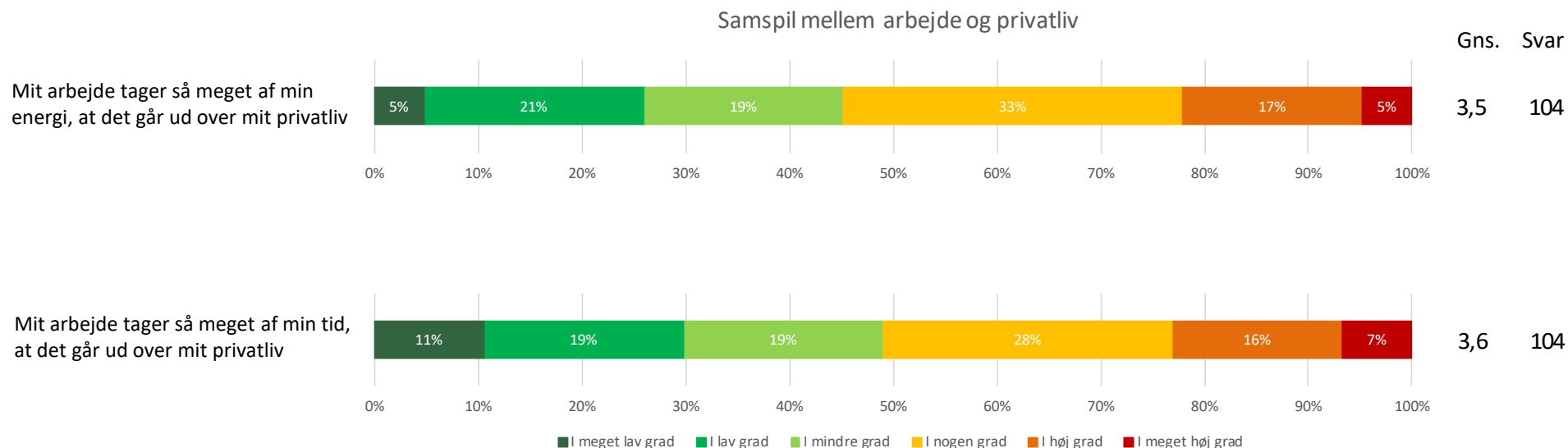
Temaet "Arbejdsopgaver & arbejdsplads" måler, i hvilken grad man oplever arbejdsopgaverne som meningsfulde og hvordan man oplever samspillet mellem krav og ressourcer.

At man balance mellem kravene i arbejdet og de ressourcer man har til rådighed som værende passende har en betydning for trivslen. Mening i arbejdet handler om bl.a. formål og sammenhæng, dvs. at man oplever, at man yder en vigtig arbejdsindsats i forhold til arbejdsopgaverne og kan se, hvordan ens indsats indgår. Meningsfuldheden kan også påvirkes af, hvor fagligt kompetent til arbejdet man oplever at være, og i hvilken grad man føler sig som en del af de sociale forhold på arbejdspladsen.



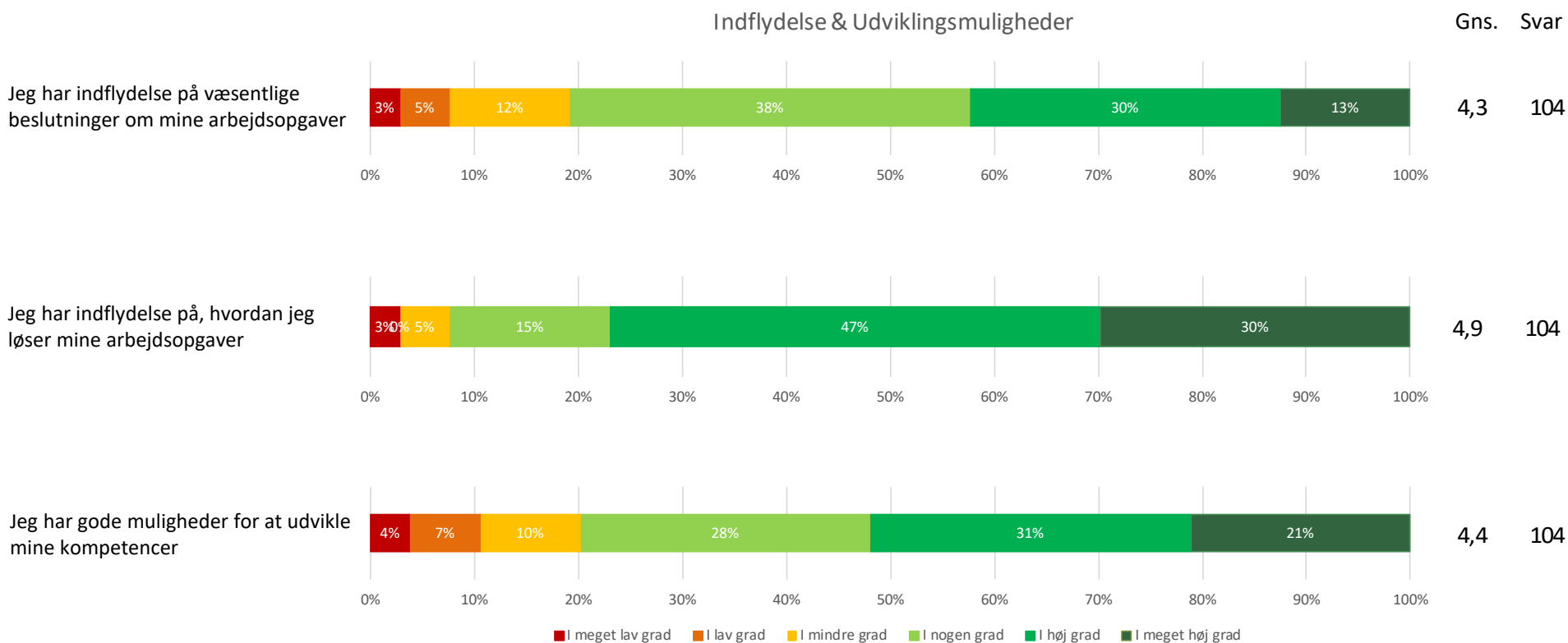
Temaet "Samspil mellem arbejde og privatliv" måler, hvordan man oplever samspillet mellem arbejdet og henholdsvis ens energiniveau og tidsforbrug, efter arbejdet.

Det er individuelt, hvornår der opleves en balance i samspillet mellem arbejde og privatliv. Det handler om i hvilken udstrækning man oplever at have energi og tid til både at bidrage til og mestre udfordringer og aktiviteter på henholdsvis arbejdet og i privatlivet. I forbindelse med opfølgningen er det væsentligt at reflektere over balancen mellem arbejdet og privatlivet, samt hvordan den ønskede balance kan opnås.



Temaet "Indflydelse & udviklingsmuligheder" måler, hvordan man oplever at have indflydelse og muligheder for at udvikle sig på arbejdet.

Indflydelse kan have forskellige betydninger for trivslen. Fx kan indflydelse medvirke til, at man oplever høje krav som overkommelige eller omvendt, at indflydelse medvirker til fx en oplevelse af øget kompleksitet. At krav opleves som overkommelige kan også give mindre risiko for stress. Det kan også påvirke trivslen i hvilken grad man oplever, at man løbende udvikler sig, kan gøre brug af sine evner og i hvilken grad man udfordres.



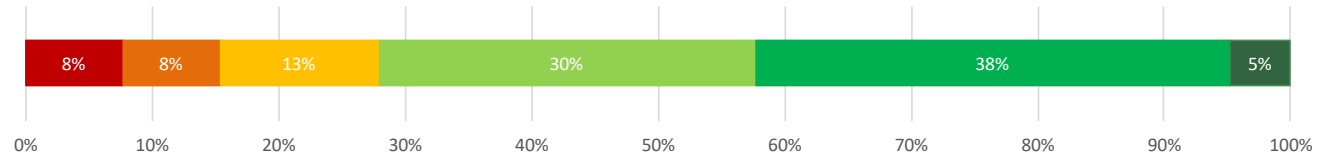


Temaet "Forandringer & forudsigelighed" måler, hvordan man oplever henholdsvis orienteringen om beslutninger m.v. og inddragelsen i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.

Forandringer kan påvirke trivslen, fx i form af hvordan man oplever stabilitet, tryghed, forventninger, værdier, krav og identitet i arbejdet. Dialog, klar og tydelig information (i det omfang det kan lade sig gøre i forhold til den konkrete forandring) samt inddragelse af berørte (som det er muligt og relevant) kan modvirke usikkerhed i forbindelse med forandringsprocesser på arbejdspladsen.

### Forandringer & Forudsigelighed

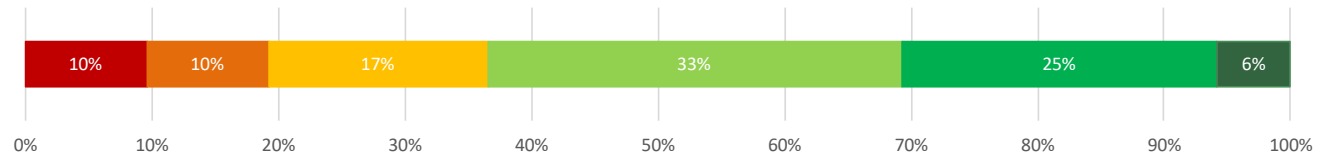
Jeg bliver orienteret om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på min arbejdsplads



Gns. Svar

4,0 104

Jeg bliver tilstrækkeligt inddraget i forbindelse med forandringer på min arbejdsplads

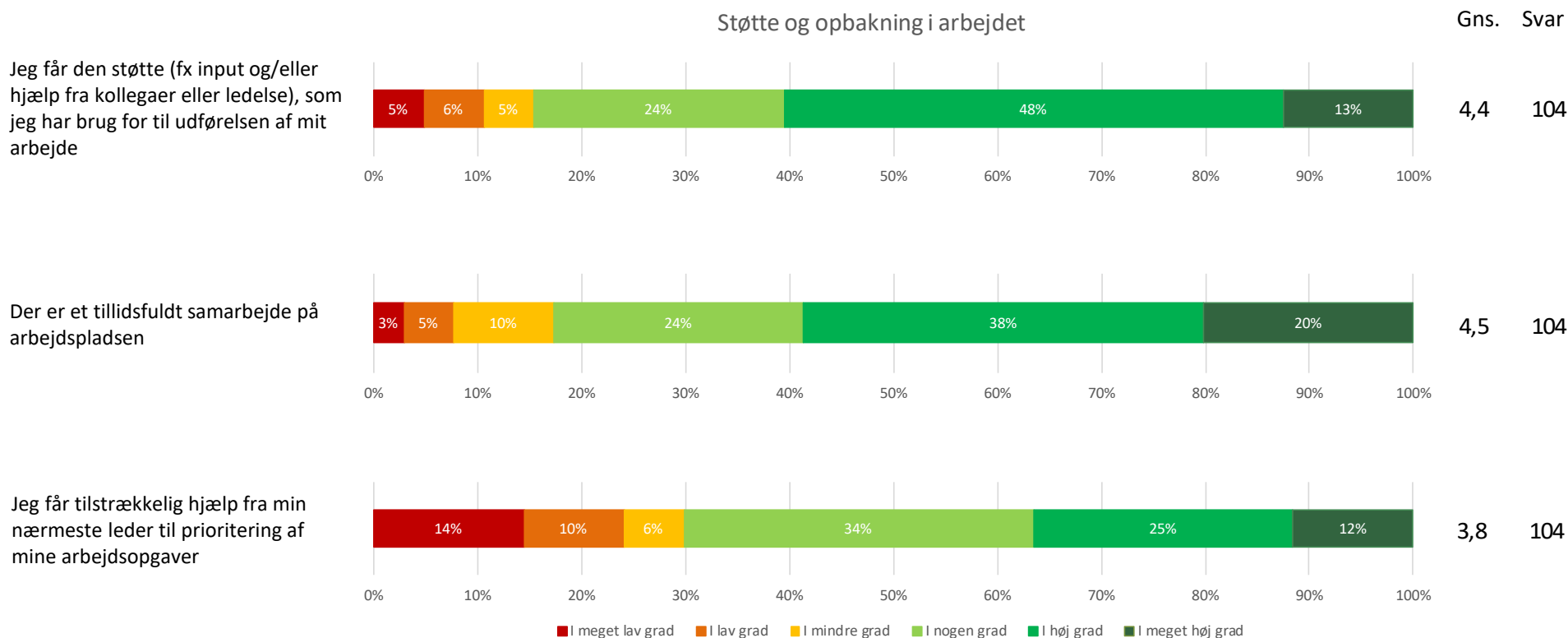


3,7 104

I meget lav grad I lav grad I mindre grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

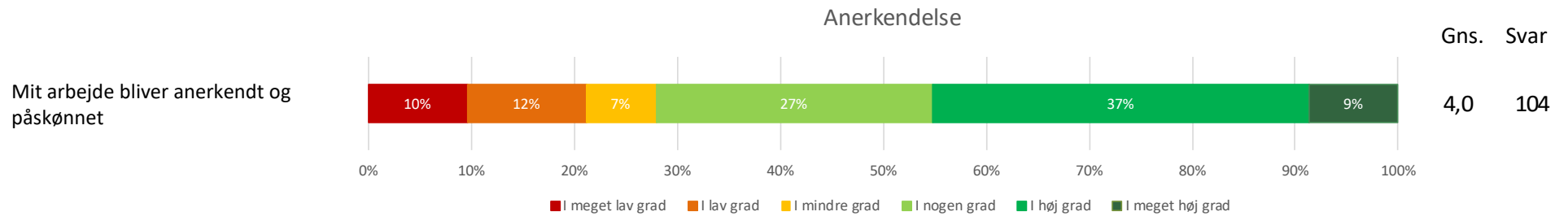
Temaet "Støtte og opbakning i arbejdet" måler, hvordan man oplever støtten og samarbejdet på arbejdspladsen, samt, hvordan man oplever, at nærmeste leder hjælper til prioritering af arbejdsopgaverne.

De sociale forhold på arbejdspladsen, at vi interesserer os for hinanden og bakker hinanden op kan have en betydning for trivslen. Støtte og opbakning kan være med til at man oplever arbejdsglæde, og have betydning for oplevelsen af arbejdsbetinget stress.



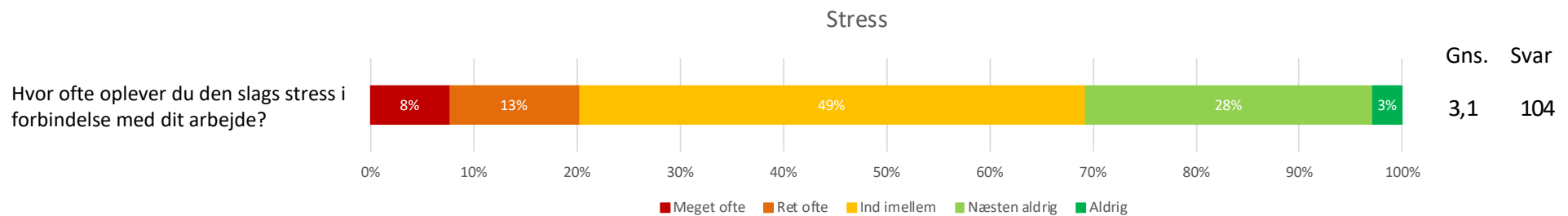
Temaet "Anerkendelse" måler, i hvilken grad det opleves, at ens arbejde bliver anerkendt og påskønnet.

Anerkendelse kan være med til, at man oplever arbejdet som endnu mere meningsfyldt og den faglige stolthed kan vokse, når vi får anerkendelse og de opgaver vi løser værdsættes.



Arbejdsbetinget stress er et sammensat problem, der kan have forskellige årsager og udtryk og i Trivselsbarometeret indgår ét spørgsmål om stress, som er defineret ved en tilstand, hvor en person fx føler sig anspændt, rastløs, nervøs, urolig eller har svært ved at sove om natten på grund af bekymringer.

Spørgsmålet er hentet fra forskningsmæssige undersøgelser af, hvorvidt det er validt at benytte en enkelt-spørgsmåls måling af arbejdsbetinget stress til at identificere almindelig psykisk lidelse. Undersøgelserne påpeger, at i arbejdsgrupper kan spørgsmålet være et værktøj til effektivt, og ikke-påtrængende, at identificere risikogrupper. Efterfølgende kan der risikovurderes mere dybdegående for disse grupper.



Blandt de, der svarede "meget ofte" eller "ret ofte" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Hvor længe har du oplevet denne stress?

%	n	
0%	-	Mindre end 2 uger
0%	-	2-4 uger
14%	3	1-3 måneder
86%	18	Mere end 3 måneder
100%	21	Total

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisator eller tillidsrepræsentant om dine stresssymptomer?

%	n	
38%	8	Ja
62%	13	Nej
100%	21	Total

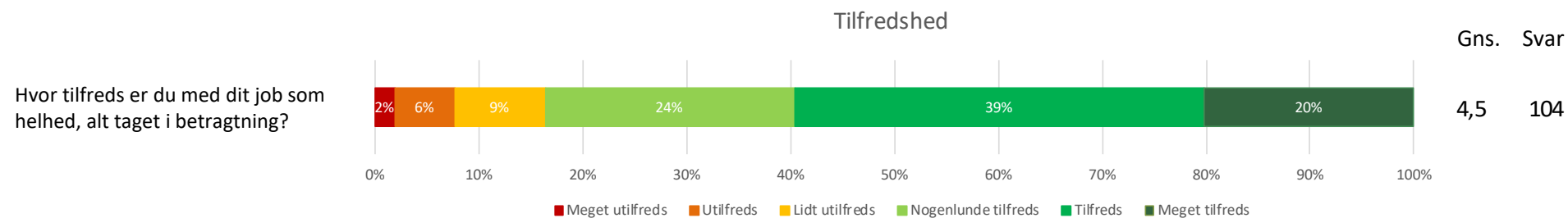
Hvem har du meddelt om dine stresssymptomer?

%	n	
33%	7	Leder
10%	2	AMR
0%	-	TR
5%	1	Anden
62%	13	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=21

Temaet "Tilfredshed" måler den generelle tilfredshed i arbejdet.

Tilfredshed kan være et tegn på, at man samlet set oplever balance mellem kravene i arbejdet, ressourcer til rådighed, og mulighederne for at udvikle sig.



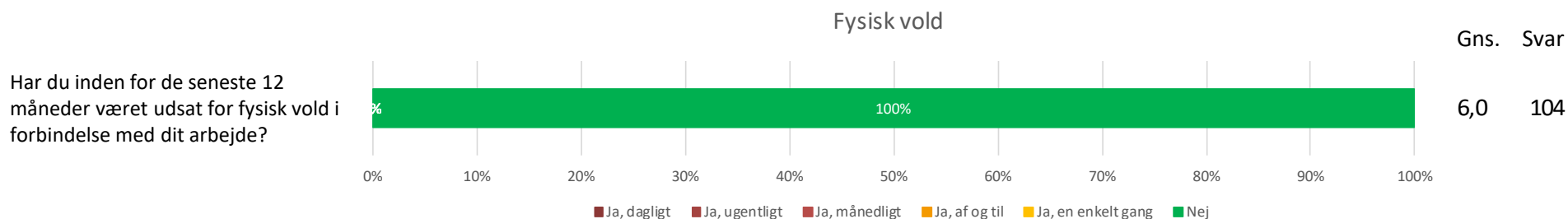
Trivselsbarometeret afdækker om deltagerne angiver at have været udsat for krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet i følgende kategorier:

- Fysik vold
- Trusler om vold
- Seksuel chikane
- Mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd

Aalborg Universitet accepterer ikke krænkende handlinger, uanset i hvilken form de evt. kan forekomme. Alle skal behandles med respekt og værdighed og trygt, sundt og sikkert kunne færdes på AAU. Krænkende handlinger kan have store konsekvenser for den enkelte, og derfor skal vi altid sørge for, at det der evt. forekommer, bliver hensigtsmæssigt håndteret og fortsætte med at arbejde målrettet og systematisk med at forebygge, at krænkende handlinger finder sted.

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

## Fysisk vold (fortsat)

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

### 1. Hvis udsat for fysisk vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=0

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af fysisk vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af fysisk vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=0

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

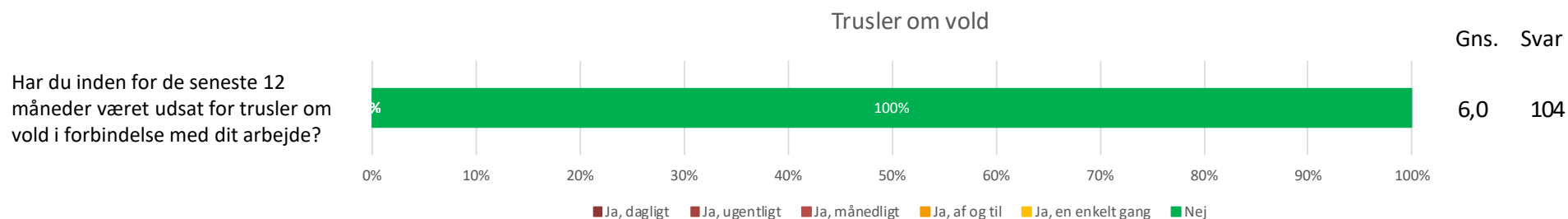
### 5. Finder fysisk vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total



Grafen 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 deres arbejde.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

### Trusler om vold (fortsat)

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

#### 1. Hvis udsat for trusler om vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=0

#### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af trusler om vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af trusler om vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=0

#### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

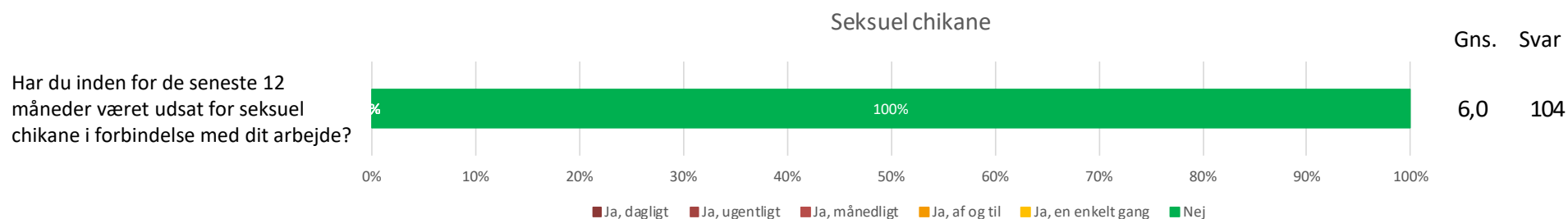
%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 5. Finder trusler om vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

### Seksuel chikane (fortsat)

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

#### 1. Hvis udsat for seksuel chikane, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=0

#### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af seksuel chikane?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af seksuel chikane til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=0

#### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 5. Finder seksuel chikane fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

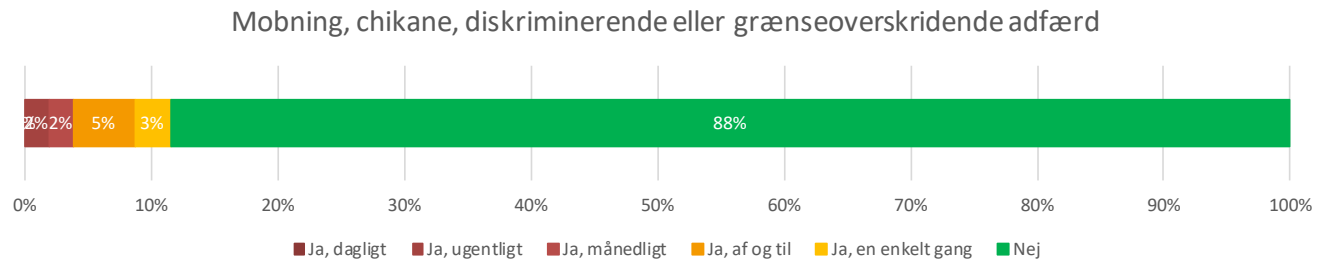
Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning er defineret som, når en person regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis, udsættes for handlinger, som personen finder sårende eller nedværdigende. En krænkende handling bliver til mobning, når personen, som handlingen er rettet mod, ikke er i stand til effektivt at forsvare sig mod handlingen.

Chikane er defineret som, når en person udsættes for handlinger i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse. Chikane kan fx forekomme via personlig kontakt, telefonisk, mail, SMS, sociale medier m.v.

Diskriminerende adfærd er defineret som, når en person udsættes for handlinger, der nedgør personen på baggrund af fx alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, etnicitet eller religiøs overbevisning. Diskriminerende adfærd kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit arbejde?



Gns. 5,7  
Svar 104

På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning ... (fortsat)

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

## 1. Hvis udsat for mobning ..., fra hvem?

%	n	
92%	11	Nærmeste kollegaer/ledelse
17%	2	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=12

## 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af mobning ...?

%	n	
50%	6	Ja
50%	6	Nej
100%	12	Total

## 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af mobning ... til?

%	n	
33%	4	Leder
8%	1	AMR
17%	2	TR
0%	-	Anden
50%	6	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=12

## 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
42%	5	Ja
58%	7	Nej
100%	12	Total

## 5. Finder den krænkende adfærd fortsat sted?

%	n	
67%	8	Ja
33%	4	Nej
100%	12	Total

Følgende tabel viser fordelingen af tilhørende temascorer for enhederne med mere end 10 besvarelser i rapportens område. Cellen med temascoren er farvet for at markere forskellen i score mellem fakultet/institut/afdeling og det nærmeste overliggende organisationsniveau.

Formålet er at vise forskelle, som kan siges at have betydning.

En positiv forskel på 0,35 eller derover er markeret med **GRØN**

En forskel mellem -0,35 og +0,35 er markeret med **GUL**

En negativ forskel på -0,35 eller mere er markeret med **RØD**

Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af forskelle i det psykiske arbejdsmiljø.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indfyldelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
1. Aalborg Universitet	286	4,4	4,1	3,5	4,4	3,6	4,2	3,9	2,9	4,4	4,5
2. Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
3.1 Institut for Materialer og Produktion	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4

Den følgende tabel viser temascorerne opdelt på forskellige variable. Resultaterne for et tema vises, når der er flere end 9 besvarelser til temaet.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indflydelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
VIP	61	4,6	4,3	3,3	4,7	3,7	4,1	3,8	2,9	4,5	4,4
TAP	42	4,5	4,3	3,8	4,3	4,0	4,5	4,1	3,2	4,6	4,4
Kvinde	34	4,6	4,3	3,4	4,3	3,9	4,3	4,0	2,9	4,5	4,3
Mand	70	4,5	4,3	3,6	4,6	3,8	4,2	3,9	3,1	4,6	4,5
Dansk	78	4,6	4,2	3,6	4,4	3,9	4,2	3,8	3,1	4,5	4,3
Ikke dansk	26	4,4	4,5	3,5	4,9	3,8	4,4	4,5	3,0	4,8	4,8
Fastansat	62	4,6	4,2	3,6	4,4	3,8	4,1	3,8	3,1	4,5	4,3
Tids-begrænset	42	4,4	4,5	3,4	4,7	3,9	4,4	4,1	3,0	4,6	4,6
Yngre end 30 år	19	4,1	4,4	3,7	4,7	4,1	4,4	3,7	3,1	4,6	4,7
30 - 39 år	25	4,3	4,1	3,4	4,6	3,9	4,2	4,1	2,7	4,2	4,6
40 - 49 år	24	4,7	4,2	3,3	4,3	3,9	3,8	3,8	3,0	4,4	4,0
50 - 59 år	22	4,7	4,3	3,6	4,4	3,8	4,3	4,0	3,1	4,7	4,5
60 år eller ældre	14	4,9	4,7	4,2	4,8	3,4	4,6	4,3	3,6	5,0	4,3



The background is a dark, slightly blurred image of a desk. It features several sheets of paper with hand-drawn diagrams and sketches, some of which appear to be architectural or technical drawings. There are several blue pencils scattered across the desk, and a smartphone is visible in the upper right corner. The overall lighting is soft and focused on the central text.

# AAU TRIVSELSBAROMETER

**2022**

Fællessekretariatet for Institut for MP &  
IMF

## INDHOLD

1. Forord

2. Indledning

3. Motivation

4. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads

5. Samspil mellem arbejde og privatliv

6. Indflydelse og Udviklingsmuligheder

7. Forandring og Forudsigelighed

8. Støtte og opbakning i arbejdet

9. Anerkendelse

10. Stress

11. Tilfredshed

12. Krænkende adfærd

13. Baggrundresultater

14. Svarfordeling



AAU

Et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som vi alle er ansvarlige for. Vi er sammen om at arbejde for et godt arbejdsmiljø – og noget vi skal være optaget af. Det er vi i høj grad også i direktionen, i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) og i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

Der foregår hele tiden mange gode og meget vigtige arbejdsmiljøindsatser rundt omkring på universitetet. Indsatser der spiller en vigtig rolle i at sikre, det gode, trygge og sunde arbejdsmiljø på arbejdspladsen. At være et missionsdrevet universitet der bidrager til at løse globale udfordringer og store missioner kræver et trygt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er forudsætningen for på bedste måde at kunne bidrage med sin viden og bidrage konstruktivt i gode tværgående samarbejder.

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er i sig selv et mål, og vi tror også, at det er den bedste garanti for, at alle medarbejdere kan levere den bedste kvalitet til gavn for Aalborg Universitet.

Vi opfordrer derfor til at lade resultaterne af Trivselsbarometeret være grobund for gode og konstruktive dialoger mellem ledere og medarbejdere, mellem teams, ledere imellem og kolleger imellem. De lokale opfølgninger og dialoger er afgørende for, at Trivselsbarometeret er et værdifuldt værktøj, som understøtter vores arbejde med at fremme trivsel, og det sunde, sikre og trygge arbejdsmiljø.



## Formål

Formålet med Trivselsbarometeret er at sikre bidrag til at bevare og styrke trivslen og arbejdsmiljøet blandt ansatte på arbejdspladserne på Aalborg Universitet. Trivselsbarometeret bidrager med et billede af de deltagendes vurderinger af de forhold der indgår i målingen og er et kvalificeret udgangspunkt for efterfølgende dialoger om trivslen og arbejdsmiljøet.

## Om Trivselsbarometeret

Ansatte på Kommunikation og Psykologi, Materialer og Produktion, samt Campus Service modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med spørgsmålene torsdag den 1. december 2022.

68,9 procent havde besvaret spørgeskemaet, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 fredag den 6. januar 2023.

Trivselsbarometeret består af 20 spørgsmål som minimum skal besvares, plus 3 underspørgsmål som også skal besvares, hvis der gives udtryk for at opleve stress og 5 underspørgsmål, hvis der angives at have været udsat for krænkelser. Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på følgende grad-skala:

i meget lav grad, i lav grad, i mindre grad, i nogen grad, i høj grad, i meget høj grad

Deltagerne er blevet garanteret fortrolig behandling af data og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

I rapporten anvendes en grænse på +/- 0,35, som en indikator for, hvornår en forskel i temascorer kan være af betydning. Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

## Lokale kortlægningsprocesser og opfølgning

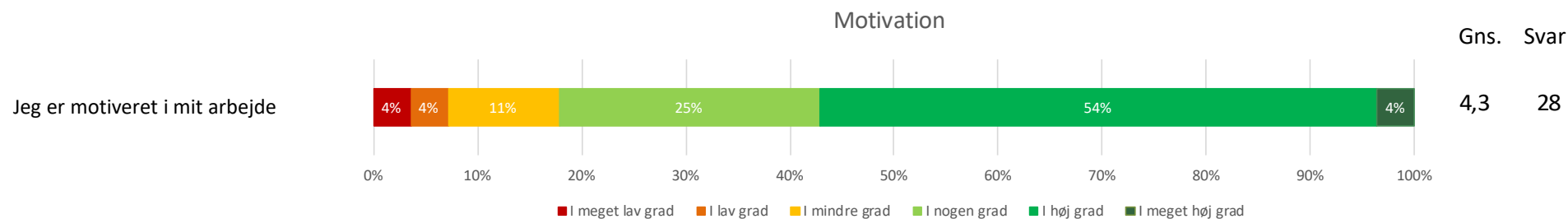
Trivselsbarometeret indgår sammen med fx en generel opsamling på MUS og GRUS og sygefraværs- og ulykkesstatistikkerne, som et input til de lokale dialogbaserede kortlægningsprocesser ifm. APV-arbejdet. Resultaterne fra Trivselsbarometeret kan bruges som inspiration til dialog om det fremadrettede, forebyggende og udviklende trivsels- og arbejdsmiljøarbejde.

Det er vigtigt, at medarbejderne inddrages i efterfølgende vurdering og prioritering af resultaterne, da det kan bidrage til at skabe medejerskab om de indsatser, som igangsættes.

Arbejdsmiljøsektionen har udarbejdet guiden "Dialogguide til Trivselsbarometer 2022", der rådgiver om hvordan der følges op på resultaterne i Trivselsbarometeret og indeholder konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen. Formålet med drøftelsen og behandlingen af resultaterne er at igangsætte initiativer, der har til formål at fremme positive faktorer, løse udfordringer m.v.

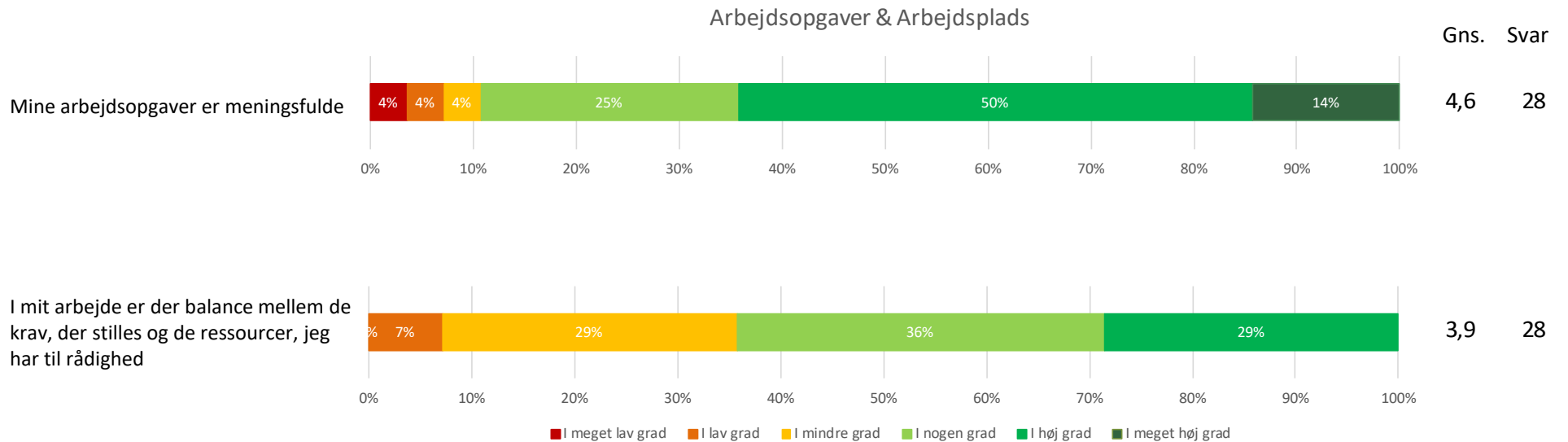
Temaet "Motivation" måler den generelle motivation i forbindelse med arbejdet.

Forskellige faktorer i jobbet kan have en betydning for motivation, bl.a. tilfredshed, engagement og trivsel, hvilket kan påvirke opgavevaretagelsen. Det er ofte individuelt, hvilke konkrete forhold, der opleves at påvirke motivationen, derfor anbefales det at være nysgerrig herpå i forbindelse med opfølgningen.



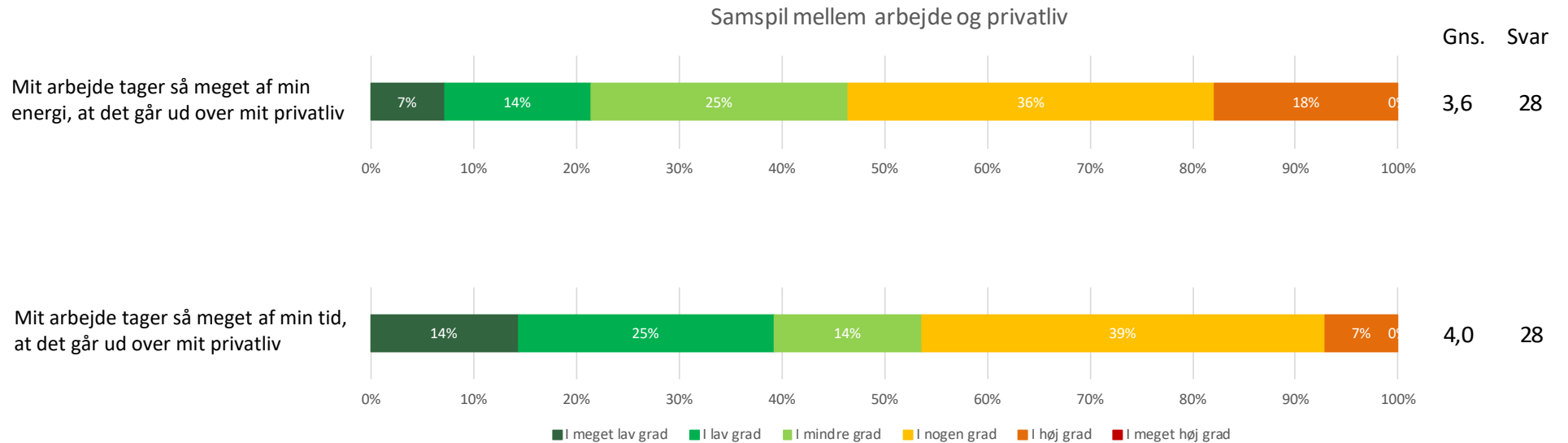
Temaet "Arbejdsopgaver & arbejdsplads" måler, i hvilken grad man oplever arbejdsopgaverne som meningsfulde og hvordan man oplever samspillet mellem krav og ressourcer.

At man balance mellem kravene i arbejdet og de ressourcer man har til rådighed som værende passende har en betydning for trivslen. Mening i arbejdet handler om bl.a. formål og sammenhæng, dvs. at man oplever, at man yder en vigtig arbejdsindsats i forhold til arbejdsopgaverne og kan se, hvordan ens indsats indgår. Meningsfuldheden kan også påvirkes af, hvor fagligt kompetent til arbejdet man oplever at være, og i hvilken grad man føler sig som en del af de sociale forhold på arbejdspladsen.



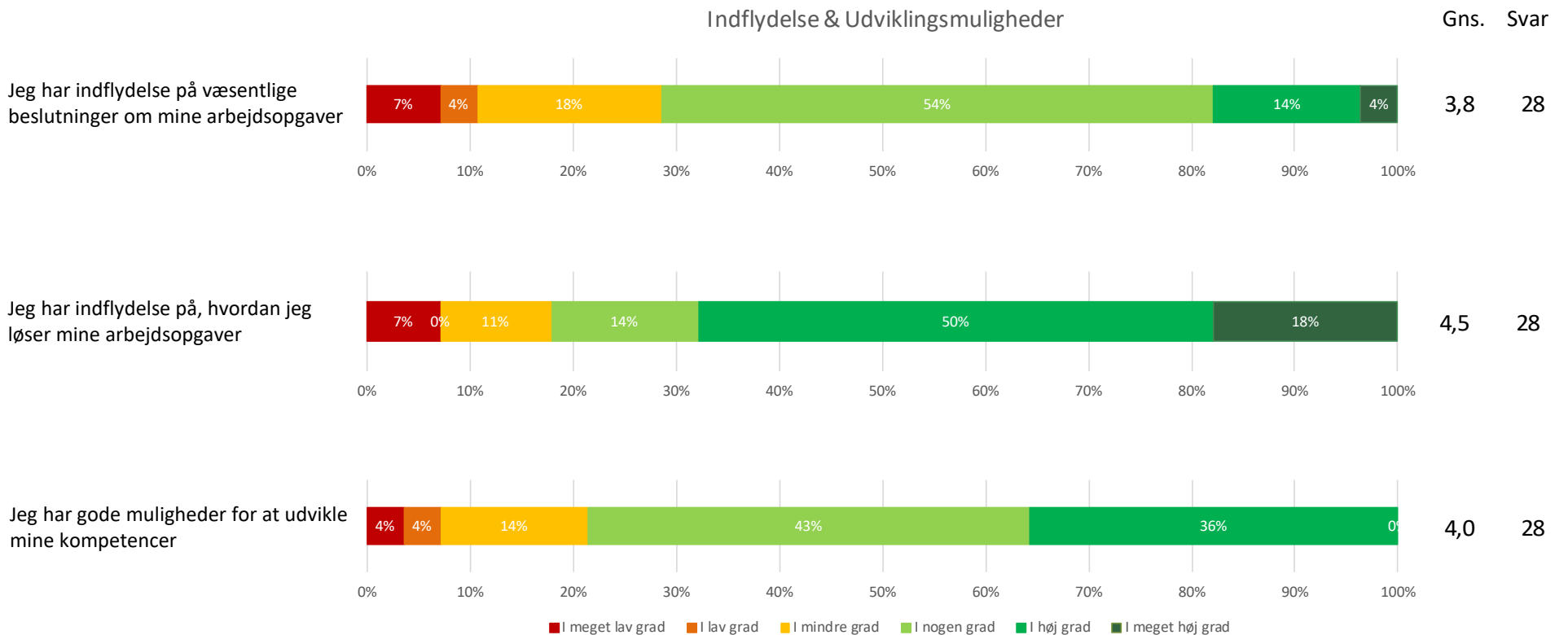
Temaet "Samspil mellem arbejde og privatliv" måler, hvordan man oplever samspillet mellem arbejdet og henholdsvis ens energiniveau og tidsforbrug, efter arbejdet.

Det er individuelt, hvornår der opleves en balance i samspillet mellem arbejde og privatliv. Det handler om i hvilken udstrækning man oplever at have energi og tid til både at bidrage til og mestre udfordringer og aktiviteter på henholdsvis arbejdet og i privatlivet. I forbindelse med opfølgningen er det væsentligt at reflektere over balancen mellem arbejdet og privatlivet, samt hvordan den ønskede balance kan opnås.



Temaet "Indflydelse & udviklingsmuligheder" måler, hvordan man oplever at have indflydelse og muligheder for at udvikle sig på arbejdet.

Indflydelse kan have forskellige betydninger for trivslen. Fx kan indflydelse medvirke til, at man oplever høje krav som overkommelige eller omvendt, at indflydelse medvirker til fx en oplevelse af øget kompleksitet. At krav opleves som overkommelige kan også give mindre risiko for stress. Det kan også påvirke trivslen i hvilken grad man oplever, at man løbende udvikler sig, kan gøre brug af sine evner og i hvilken grad man udfordres.



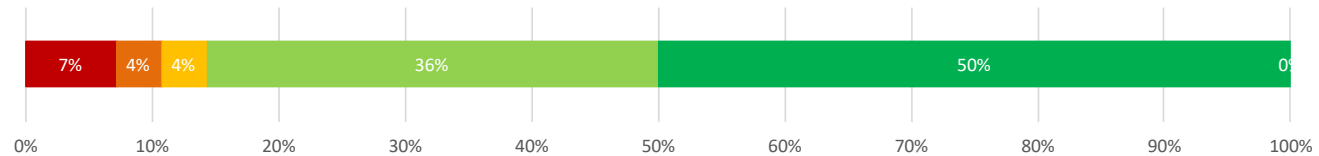


Temaet "Forandringer & forudsigelighed" måler, hvordan man oplever henholdsvis orienteringen om beslutninger m.v. og inddragelsen i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.

Forandringer kan påvirke trivslen, fx i form af hvordan man oplever stabilitet, tryghed, forventninger, værdier, krav og identitet i arbejdet. Dialog, klar og tydelig information (i det omfang det kan lade sig gøre i forhold til den konkrete forandring) samt inddragelse af berørte (som det er muligt og relevant) kan modvirke usikkerhed i forbindelse med forandringsprocesser på arbejdspladsen.

## Forandringer & Forudsigelighed

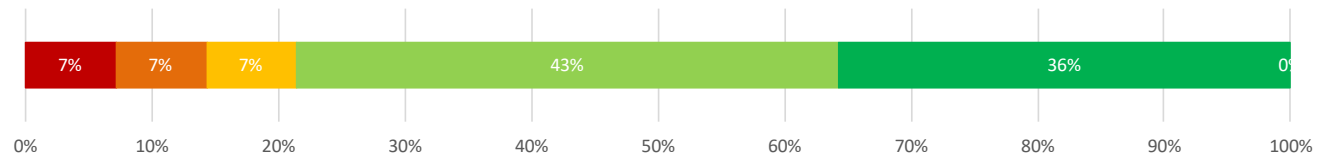
Jeg bliver orienteret om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på min arbejdsplads



Gns. Svar

4,2 28

Jeg bliver tilstrækkeligt inddraget i forbindelse med forandringer på min arbejdsplads



3,9 28

I meget lav grad I lav grad I mindre grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

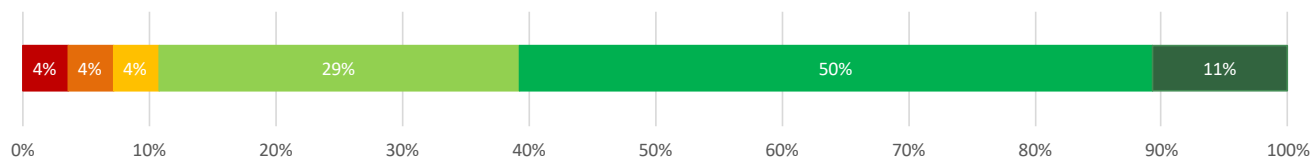
Temaet "Støtte og opbakning i arbejdet" måler, hvordan man oplever støtten og samarbejdet på arbejdspladsen, samt, hvordan man oplever, at nærmeste leder hjælper til prioritering af arbejdsopgaverne.

De sociale forhold på arbejdspladsen, at vi interesserer os for hinanden og bakker hinanden op kan have en betydning for trivslen. Støtte og opbakning kan være med til at man oplever arbejdsglæde, og have betydning for oplevelsen af arbejdsbetinget stress.

## Støtte og opbakning i arbejdet

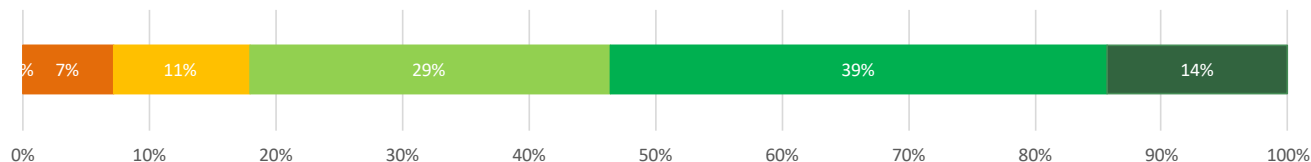
Gns. Svar

Jeg får den støtte (fx input og/eller hjælp fra kollegaer eller ledelse), som jeg har brug for til udførelsen af mit arbejde



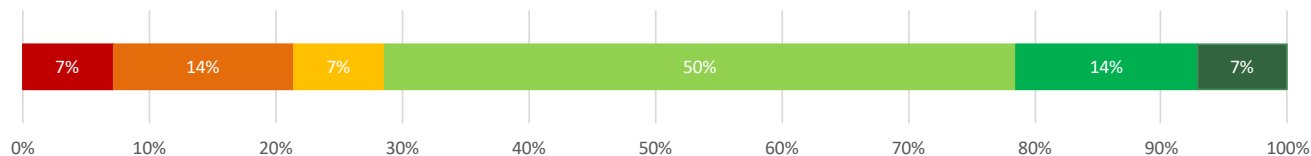
4,5 28

Der er et tillidsfuldt samarbejde på arbejdspladsen



4,4 28

Jeg får tilstrækkelig hjælp fra min nærmeste leder til prioritering af mine arbejdsopgaver

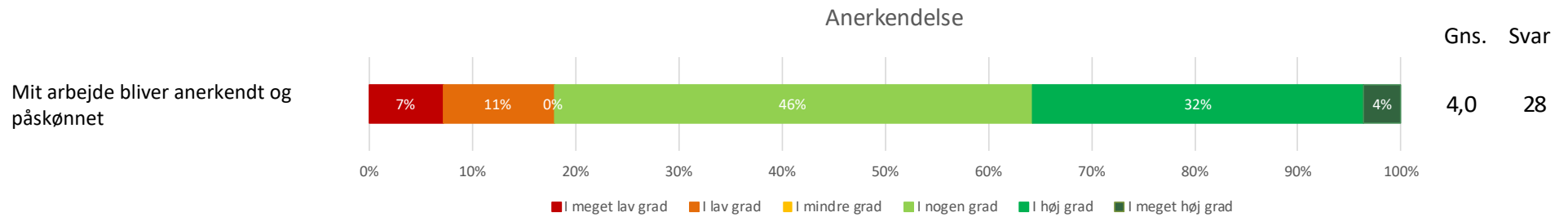


3,7 28

I meget lav grad I lav grad I mindre grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

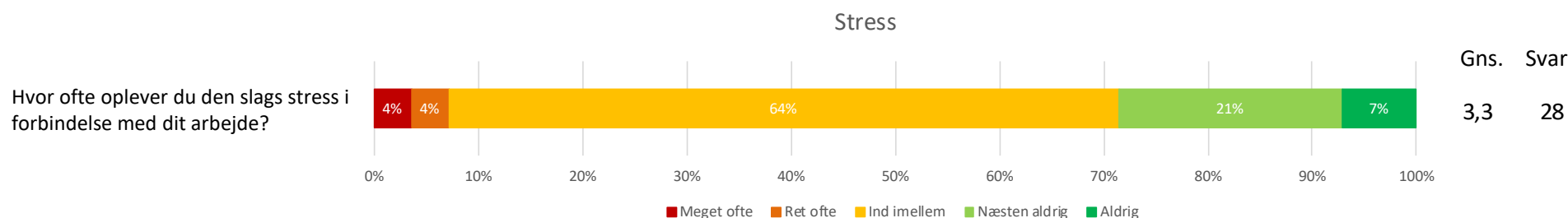
Temaet "Anerkendelse" måler, i hvilken grad det opleves, at ens arbejde bliver anerkendt og påskønnet.

Anerkendelse kan være med til, at man oplever arbejdet som endnu mere meningsfyldt og den faglige stolthed kan vokse, når vi får anerkendelse og de opgaver vi løser værdsættes.



Arbejdsbetinget stress er et sammensat problem, der kan have forskellige årsager og udtryk og i Trivselsbarometeret indgår ét spørgsmål om stress, som er defineret ved en tilstand, hvor en person fx føler sig anspændt, rastløs, nervøs, urolig eller har svært ved at sove om natten på grund af bekymringer.

Spørgsmålet er hentet fra forskningsmæssige undersøgelser af, hvorvidt det er validt at benytte en enkelt-spørgsmåls måling af arbejdsbetinget stress til at identificere almindelig psykisk lidelse. Undersøgelserne påpeger, at i arbejdsgrupper kan spørgsmålet være et værktøj til effektivt, og ikke-påtrængende, at identificere risikogrupper. Efterfølgende kan der risikovurderes mere dybdegående for disse grupper.



Blandt de, der svarede "meget ofte" eller "ret ofte" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Hvor længe har du oplevet denne stress?

%	n	
0%	-	Mindre end 2 uger
0%	-	2-4 uger
0%	-	1-3 måneder
100%	2	Mere end 3 måneder
100%	2	Total

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisator eller tillidsrepræsentant om dine stresssymptomer?

%	n	
50%	1	Ja
50%	1	Nej
100%	2	Total

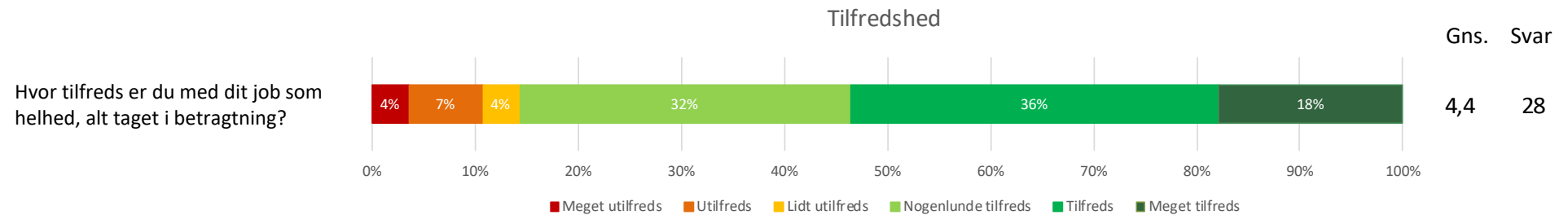
Hvem har du meddelt om dine stresssymptomer?

%	n	
50%	1	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
50%	1	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=2

Temaet "Tilfredshed" måler den generelle tilfredshed i arbejdet.

Tilfredshed kan være et tegn på, at man samlet set oplever balance mellem kravene i arbejdet, ressourcer til rådighed, og mulighederne for at udvikle sig.



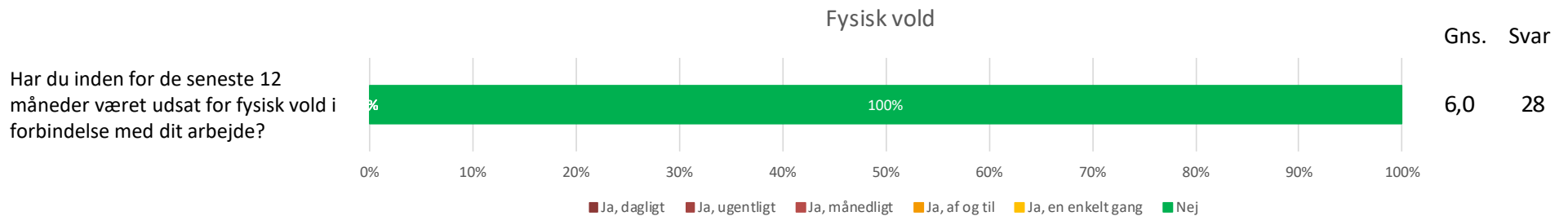
Trivselsbarometeret afdækker om deltagerne angiver at have været udsat for krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet i følgende kategorier:

- Fysik vold
- Trusler om vold
- Seksuel chikane
- Mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd

Aalborg Universitet accepterer ikke krænkende handlinger, uanset i hvilken form de evt. kan forekomme. Alle skal behandles med respekt og værdighed og trygt, sundt og sikkert kunne færdes på AAU. Krænkende handlinger kan have store konsekvenser for den enkelte, og derfor skal vi altid sørge for, at det der evt. forekommer, bliver hensigtsmæssigt håndteret og fortsætte med at arbejde målrettet og systematisk med at forebygge, at krænkende handlinger finder sted.

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

## Fysisk vold (fortsat)

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

### 1. Hvis udsat for fysisk vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=0

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af fysisk vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af fysisk vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=0

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

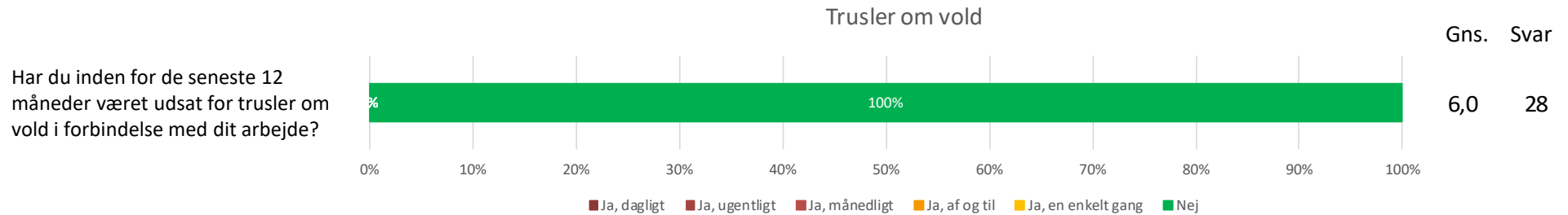
### 5. Finder fysisk vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total



Grafen 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 deres arbejde.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

## Trusler om vold (fortsat)

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

### 1. Hvis udsat for trusler om vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=0

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af trusler om vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af trusler om vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=0

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

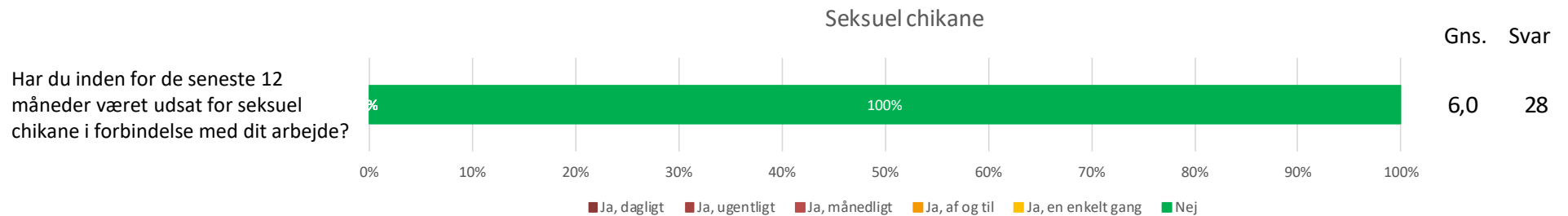
%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 5. Finder trusler om vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

## Seksuel chikane (fortsat)

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

### 1. Hvis udsat for seksuel chikane, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=0

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af seksuel chikane?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af seksuel chikane til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=0

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 5. Finder seksuel chikane fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

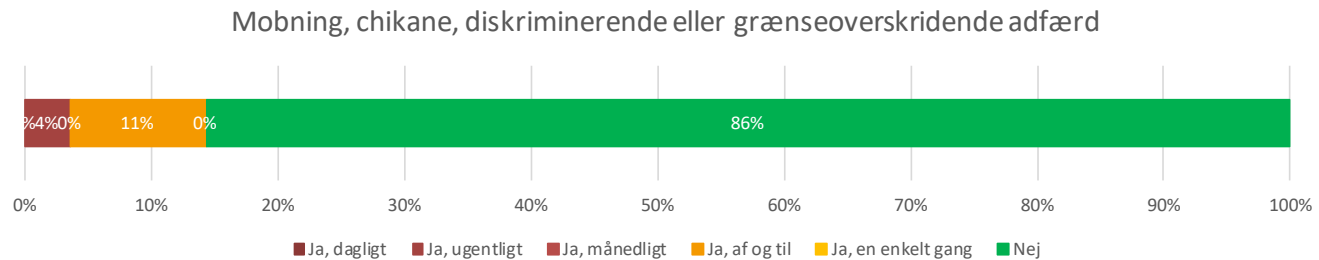
Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning er defineret som, når en person regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis, udsættes for handlinger, som personen finder sårende eller nedværdigende. En krænkende handling bliver til mobning, når personen, som handlingen er rettet mod, ikke er i stand til effektivt at forsvare sig mod handlingen.

Chikane er defineret som, når en person udsættes for handlinger i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse. Chikane kan fx forekomme via personlig kontakt, telefonisk, mail, SMS, sociale medier m.v.

Diskriminerende adfærd er defineret som, når en person udsættes for handlinger, der nedgør personen på baggrund af fx alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, etnicitet eller religiøs overbevisning. Diskriminerende adfærd kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit arbejde?



Gns. 5,6  
Svar 28

På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning ... (fortsat)

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

1. Hvis udsat for mobning ..., fra hvem?

%	n	
100%	4	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=4

2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af mobning ...?

%	n	
75%	3	Ja
25%	1	Nej
100%	4	Total

3. Hvem har du meddelt din oplevelse af mobning ... til?

%	n	
25%	1	Leder
25%	1	AMR
50%	2	TR
0%	-	Anden
25%	1	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=4

4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
50%	2	Ja
50%	2	Nej
100%	4	Total

5. Finder den krænkende adfærd fortsat sted?

%	n	
100%	4	Ja
0%	-	Nej
100%	4	Total

Følgende tabel viser fordelingen af tilhørende temascorer for enhederne med mere end 10 besvarelser i rapportens område. Cellen med temascoren er farvet for at markere forskellen i score mellem fakultet/institut/afdeling og det nærmeste overliggende organisationsniveau.

Formålet er at vise forskelle, som kan siges at have betydning.

En positiv forskel på 0,35 eller derover er markeret med **GRØN**

En forskel mellem -0,35 og +0,35 er markeret med **GUL**

En negativ forskel på -0,35 eller mere er markeret med **RØD**

Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af forskelle i det psykiske arbejdsmiljø.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indfyldelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
1. Aalborg Universitet	286	4,4	4,1	3,5	4,4	3,6	4,2	3,9	2,9	4,4	4,5
2. Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
3. Institut for Materialer og Produktion	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
4. Fællessekretariatet for Institut for MP & IMF	28	4,3	4,2	3,8	4,1	4,1	4,2	4,0	3,3	4,4	4,3

Den følgende tabel viser temascorerne opdelt på forskellige variable. Resultaterne for et tema vises, når der er flere end 9 besvarelser til temaet.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indflydelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
Fællessekretariatet for Institut for MP & IMF	28	4,3	4,2	3,8	4,1	4,1	4,2	4,0	3,3	4,4	4,3
VIP	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TAP	28	4,3	4,2	3,8	4,1	4,1	4,2	4,0	3,3	4,4	4,3
Kvinde	23	4,4	4,1	3,6	4,1	3,9	4,3	4,1	3,1	4,4	4,3
Mand	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dansk	27	4,4	4,3	3,8	4,2	4,2	4,3	4,0	3,3	4,5	4,3
Ikke dansk	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fastansat	26	4,3	4,2	3,8	4,1	4,0	4,2	3,9	3,2	4,4	4,2
Tids-begrænset	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Yngre end 45 år	14	4,1	4,0	3,9	4,0	3,9	3,9	3,6	3,3	4,1	3,9
45 år eller ældre	14	4,6	4,4	3,6	4,2	4,3	4,5	4,4	3,2	4,8	4,6



# AAU TRIVSELSBAROMETER

**2022**

Laboratoriet ved Institut for Materialer  
og Produktion

## INDHOLD

1. Forord

2. Indledning

3. Motivation

4. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads

5. Samspil mellem arbejde og privatliv

6. Indflydelse og Udviklingsmuligheder

7. Forandring og Forudsigelighed

8. Støtte og opbakning i arbejdet

9. Anerkendelse

10. Stress

11. Tilfredshed

12. Krænkende adfærd

13. Baggrundresultater

14. Svarfordeling



AAU

Et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som vi alle er ansvarlige for. Vi er sammen om at arbejde for et godt arbejdsmiljø – og noget vi skal være optaget af. Det er vi i høj grad også i direktionen, i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) og i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

Der foregår hele tiden mange gode og meget vigtige arbejdsmiljøindsatser rundt omkring på universitetet. Indsatser der spiller en vigtig rolle i at sikre, det gode, trygge og sunde arbejdsmiljø på arbejdspladsen. At være et missionsdrevet universitet der bidrager til at løse globale udfordringer og store missioner kræver et trygt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er forudsætningen for på bedste måde at kunne bidrage med sin viden og bidrage konstruktivt i gode tværgående samarbejder.

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er i sig selv et mål, og vi tror også, at det er den bedste garanti for, at alle medarbejdere kan levere den bedste kvalitet til gavn for Aalborg Universitet.

Vi opfordrer derfor til at lade resultaterne af Trivselsbarometeret være grobund for gode og konstruktive dialoger mellem ledere og medarbejdere, mellem teams, ledere imellem og kolleger imellem. De lokale opfølgninger og dialoger er afgørende for, at Trivselsbarometeret er et værdifuldt værktøj, som understøtter vores arbejde med at fremme trivsel, og det sunde, sikre og trygge arbejdsmiljø.



## Formål

Formålet med Trivselsbarometeret er at sikre bidrag til at bevare og styrke trivslen og arbejdsmiljøet blandt ansatte på arbejdspladserne på Aalborg Universitet. Trivselsbarometeret bidrager med et billede af de deltagendes vurderinger af de forhold der indgår i målingen og er et kvalificeret udgangspunkt for efterfølgende dialoger om trivslen og arbejdsmiljøet.

## Om Trivselsbarometeret

Ansatte på Kommunikation og Psykologi, Materialer og Produktion, samt Campus Service modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med spørgsmålene torsdag den 1. december 2022.

68,9 procent havde besvaret spørgeskemaet, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 fredag den 6. januar 2023.

Trivselsbarometeret består af 20 spørgsmål som minimum skal besvares, plus 3 underspørgsmål som også skal besvares, hvis der gives udtryk for at opleve stress og 5 underspørgsmål, hvis der angives at have været udsat for krænkelser. Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på følgende grad-skala:

i meget lav grad, i lav grad, i mindre grad, i nogen grad, i høj grad, i meget høj grad

Deltagerne er blevet garanteret fortrolig behandling af data og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

I rapporten anvendes en grænse på +/- 0,35, som en indikator for, hvornår en forskel i temascorer kan være af betydning. Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

## Lokale kortlægningsprocesser og opfølgning

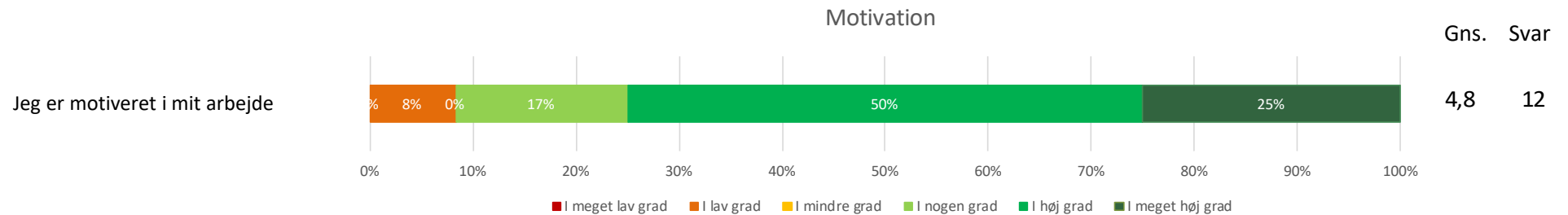
Trivselsbarometeret indgår sammen med fx en generel opsamling på MUS og GRUS og sygefraværs- og ulykkesstatistikkerne, som et input til de lokale dialogbaserede kortlægningsprocesser ifm. APV-arbejdet. Resultaterne fra Trivselsbarometeret kan bruges som inspiration til dialog om det fremadrettede, forebyggende og udviklende trivsels- og arbejdsmiljøarbejde.

Det er vigtigt, at medarbejderne inddrages i efterfølgende vurdering og prioritering af resultaterne, da det kan bidrage til at skabe medejerskab om de indsatser, som igangsættes.

Arbejdsmiljøsektionen har udarbejdet guiden "Dialogguide til Trivselsbarometer 2022", der rådgiver om hvordan der følges op på resultaterne i Trivselsbarometeret og indeholder konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen. Formålet med drøftelsen og behandlingen af resultaterne er at igangsætte initiativer, der har til formål at fremme positive faktorer, løse udfordringer m.v.

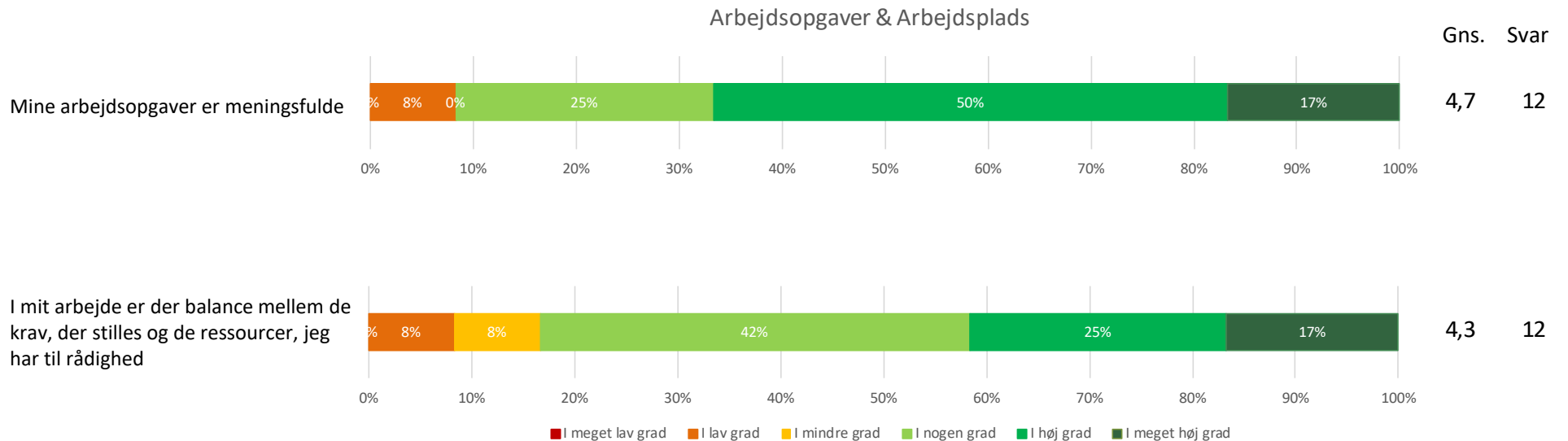
Temaet "Motivation" måler den generelle motivation i forbindelse med arbejdet.

Forskellige faktorer i jobbet kan have en betydning for motivation, bl.a. tilfredshed, engagement og trivsel, hvilket kan påvirke opgavevaretagelsen. Det er ofte individuelt, hvilke konkrete forhold, der opleves at påvirke motivationen, derfor anbefales det at være nysgerrig herpå i forbindelse med opfølgningen.



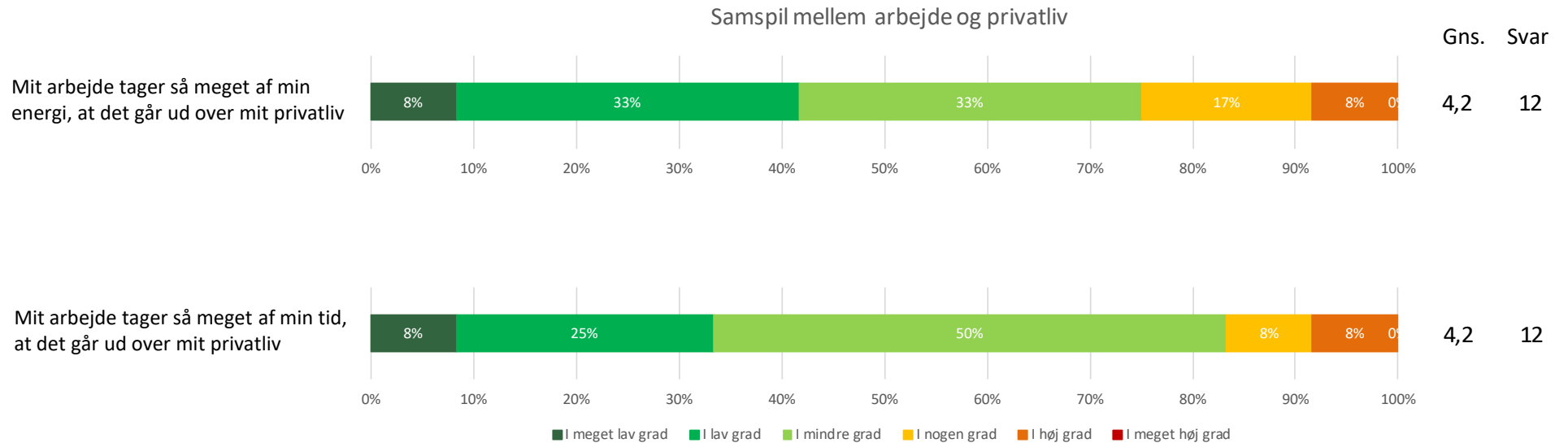
Temaet "Arbejdsopgaver & arbejdsplads" måler, i hvilken grad man oplever arbejdsopgaverne som meningsfulde og hvordan man oplever samspillet mellem krav og ressourcer.

At man balance mellem kravene i arbejdet og de ressourcer man har til rådighed som værende passende har en betydning for trivslen. Mening i arbejdet handler om bl.a. formål og sammenhæng, dvs. at man oplever, at man yder en vigtig arbejdsindsats i forhold til arbejdsopgaverne og kan se, hvordan ens indsats indgår. Meningsfuldheden kan også påvirkes af, hvor fagligt kompetent til arbejdet man oplever at være, og i hvilken grad man føler sig som en del af de sociale forhold på arbejdspladsen.



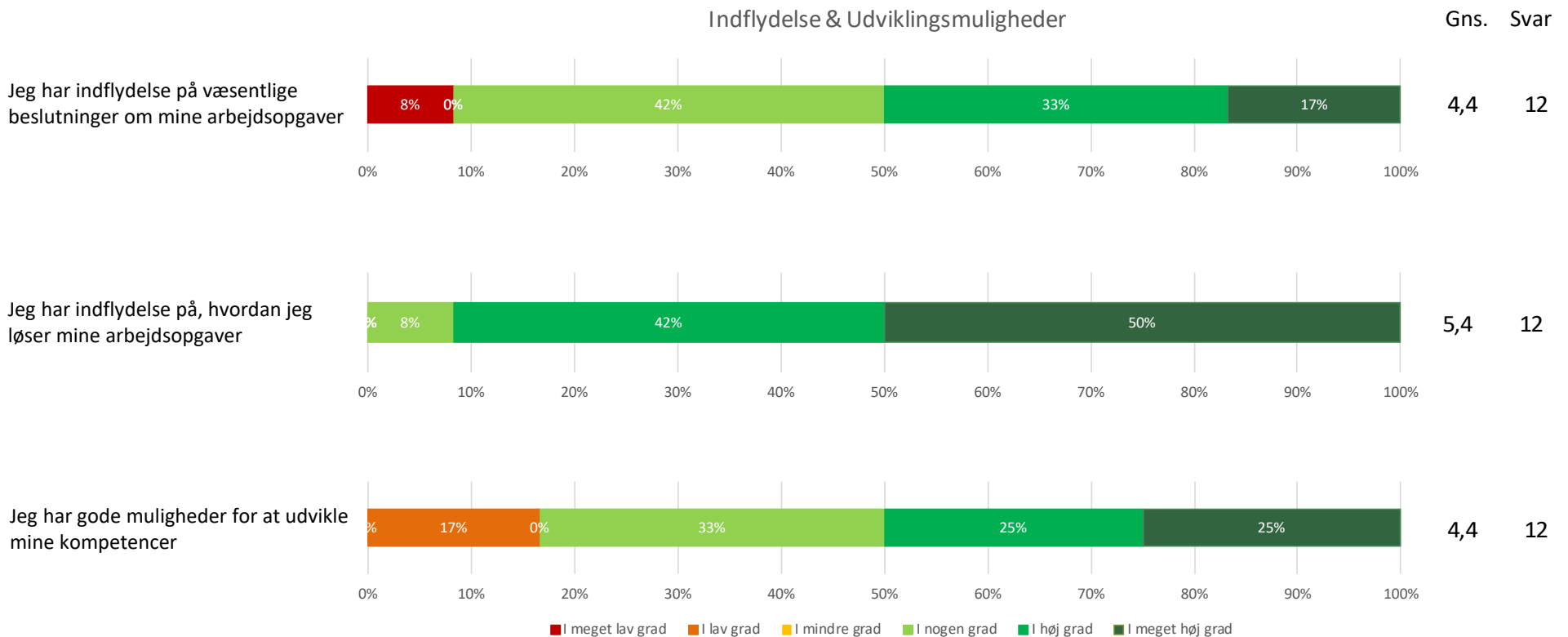
Temaet "Samspil mellem arbejde og privatliv" måler, hvordan man oplever samspillet mellem arbejdet og henholdsvis ens energiniveau og tidsforbrug, efter arbejdet.

Det er individuelt, hvornår der opleves en balance i samspillet mellem arbejde og privatliv. Det handler om i hvilken udstrækning man oplever at have energi og tid til både at bidrage til og mestre udfordringer og aktiviteter på henholdsvis arbejdet og i privatlivet. I forbindelse med opfølgningen er det væsentligt at reflektere over balancen mellem arbejdet og privatlivet, samt hvordan den ønskede balance kan opnås.



Temaet "Indflydelse & udviklingsmuligheder" måler, hvordan man oplever at have indflydelse og muligheder for at udvikle sig på arbejdet.

Indflydelse kan have forskellige betydninger for trivslen. Fx kan indflydelse medvirke til, at man oplever høje krav som overkommelige eller omvendt, at indflydelse medvirker til fx en oplevelse af øget kompleksitet. At krav opleves som overkommelige kan også give mindre risiko for stress. Det kan også påvirke trivslen i hvilken grad man oplever, at man løbende udvikler sig, kan gøre brug af sine evner og i hvilken grad man udfordres.



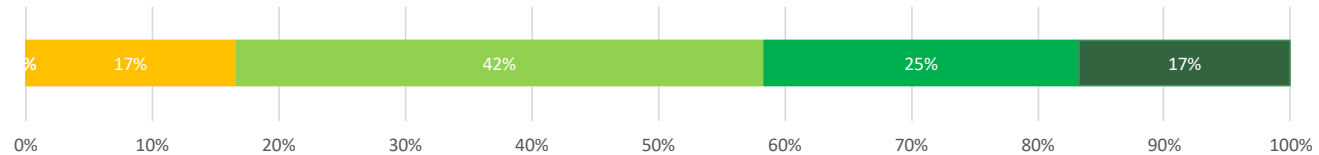


Temaet "Forandringer & forudsigelighed" måler, hvordan man oplever henholdsvis orienteringen om beslutninger m.v. og inddragelsen i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.

Forandringer kan påvirke trivslen, fx i form af hvordan man oplever stabilitet, tryghed, forventninger, værdier, krav og identitet i arbejdet. Dialog, klar og tydelig information (i det omfang det kan lade sig gøre i forhold til den konkrete forandring) samt inddragelse af berørte (som det er muligt og relevant) kan modvirke usikkerhed i forbindelse med forandringsprocesser på arbejdspladsen.

### Forandringer & Forudsigelighed

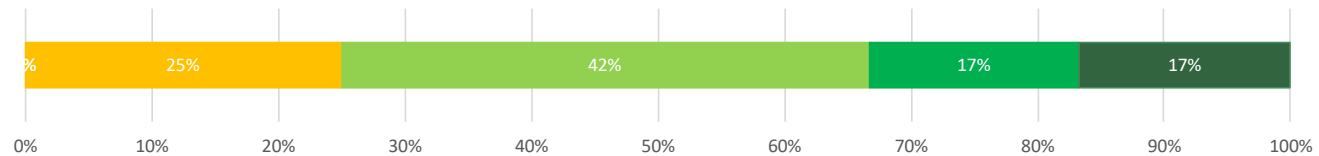
Jeg bliver orienteret om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på min arbejdsplads



Gns. Svar

4,4 12

Jeg bliver tilstrækkeligt inddraget i forbindelse med forandringer på min arbejdsplads

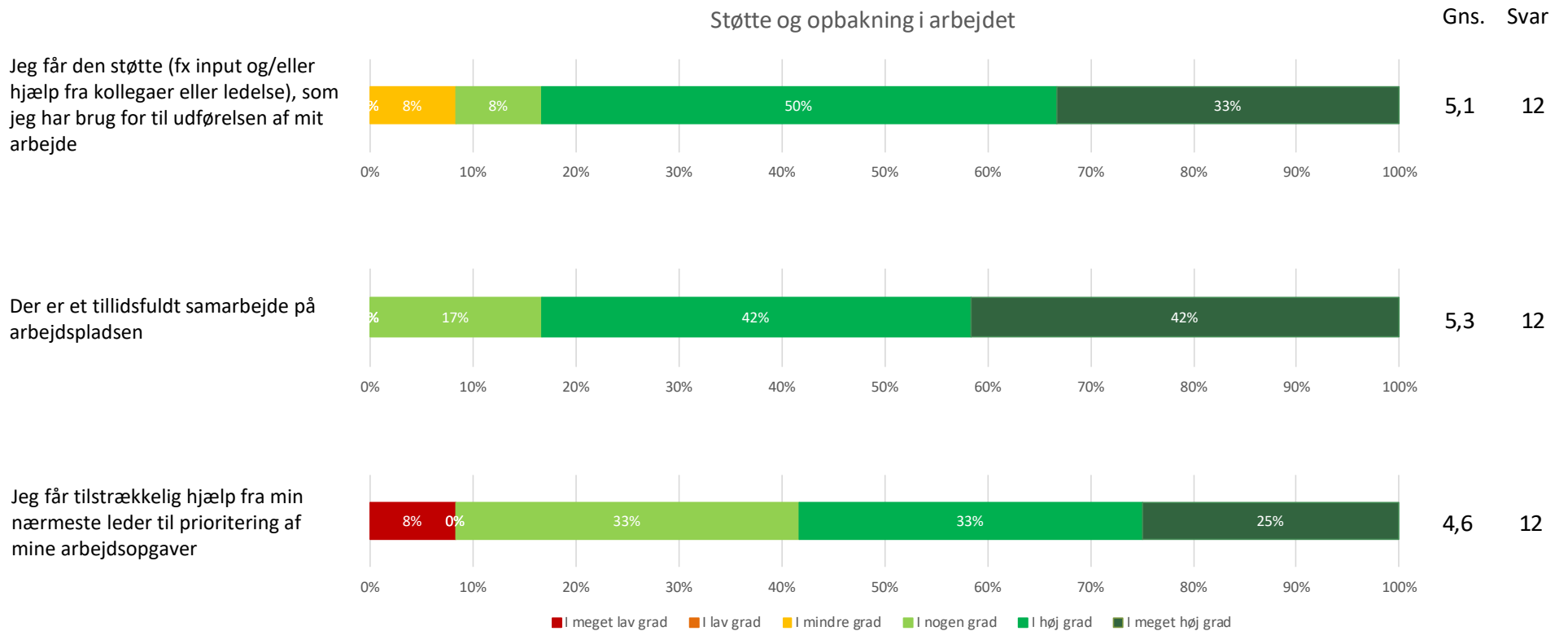


4,3 12

I meget lav grad I lav grad I mindre grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

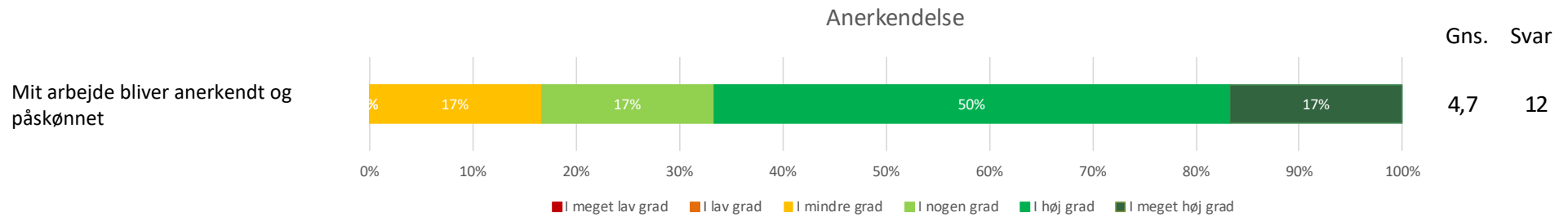
Temaet "Støtte og opbakning i arbejdet" måler, hvordan man oplever støtten og samarbejdet på arbejdspladsen, samt, hvordan man oplever, at nærmeste leder hjælper til prioritering af arbejdsopgaverne.

De sociale forhold på arbejdspladsen, at vi interesserer os for hinanden og bakker hinanden op kan have en betydning for trivslen. Støtte og opbakning kan være med til at man oplever arbejdsglæde, og have betydning for oplevelsen af arbejdsbetinget stress.



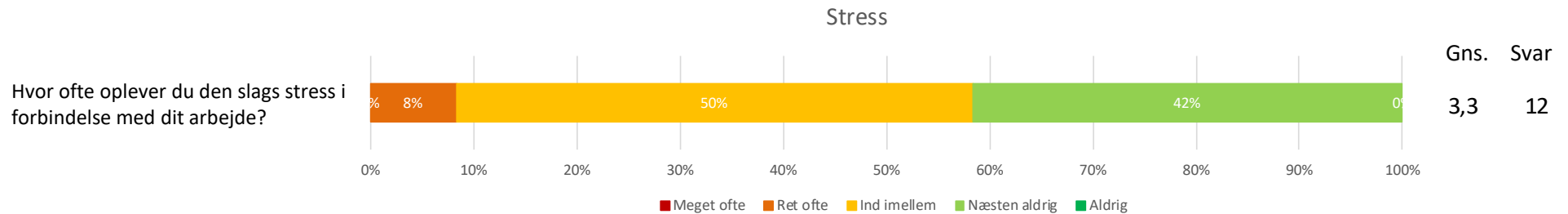
Temaet "Anerkendelse" måler, i hvilken grad det opleves, at ens arbejde bliver anerkendt og påskønnet.

Anerkendelse kan være med til, at man oplever arbejdet som endnu mere meningsfyldt og den faglige stolthed kan vokse, når vi får anerkendelse og de opgaver vi løser værdsættes.



Arbejdsbetinget stress er et sammensat problem, der kan have forskellige årsager og udtryk og i Trivselsbarometeret indgår ét spørgsmål om stress, som er defineret ved en tilstand, hvor en person fx føler sig anspændt, rastløs, nervøs, urolig eller har svært ved at sove om natten på grund af bekymringer.

Spørgsmålet er hentet fra forskningsmæssige undersøgelser af, hvorvidt det er validt at benytte en enkelt-spørgsmåls måling af arbejdsbetinget stress til at identificere almindelig psykisk lidelse. Undersøgelserne påpeger, at i arbejdsgrupper kan spørgsmålet være et værktøj til effektivt, og ikke-påtrængende, at identificere risikogrupper. Efterfølgende kan der risikovurderes mere dybdegående for disse grupper.



Blandt de, der svarede "meget ofte" eller "ret ofte" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Hvor længe har du oplevet denne stress?

%	n	
0%	-	Mindre end 2 uger
0%	-	2-4 uger
0%	-	1-3 måneder
100%	1	Mere end 3 måneder
100%	1	Total

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisator eller tillidsrepræsentant om dine stresssymptomer?

%	n	
0%	-	Ja
100%	1	Nej
100%	1	Total

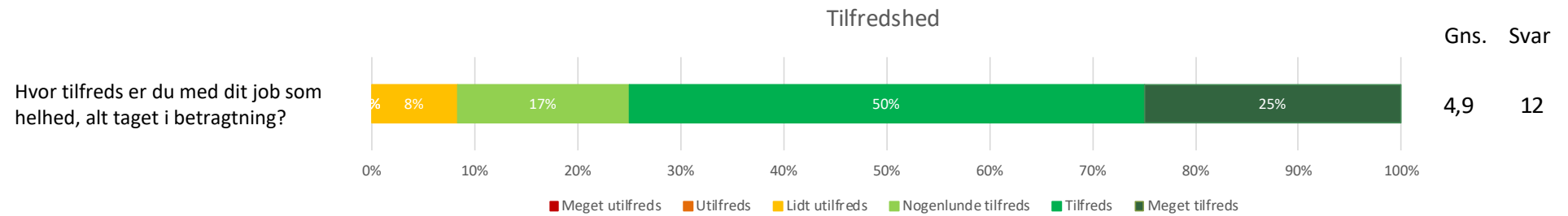
Hvem har du meddelt om dine stresssymptomer?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
100%	1	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=1

Temaet "Tilfredshed" måler den generelle tilfredshed i arbejdet.

Tilfredshed kan være et tegn på, at man samlet set oplever balance mellem kravene i arbejdet, ressourcer til rådighed, og mulighederne for at udvikle sig.



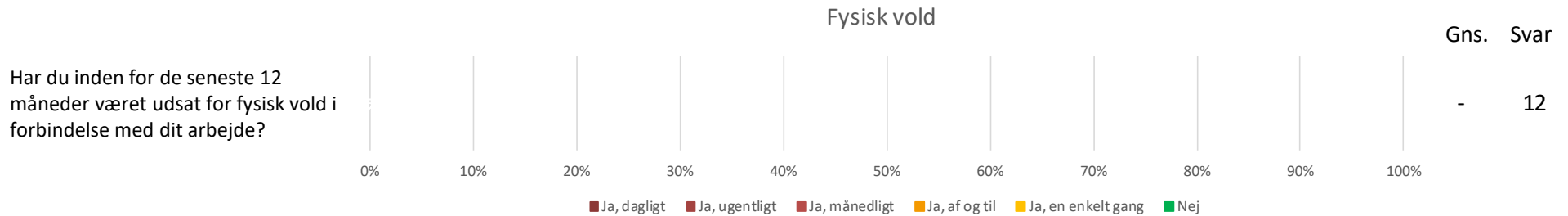
Trivselsbarometeret afdækker om deltagerne angiver at have været udsat for krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet i følgende kategorier:

- Fysik vold
- Trusler om vold
- Seksuel chikane
- Mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd

Aalborg Universitet accepterer ikke krænkende handlinger, uanset i hvilken form de evt. kan forekomme. Alle skal behandles med respekt og værdighed og trygt, sundt og sikkert kunne færdes på AAU. Krænkende handlinger kan have store konsekvenser for den enkelte, og derfor skal vi altid sørge for, at det der evt. forekommer, bliver hensigtsmæssigt håndteret og fortsætte med at arbejde målrettet og systematisk med at forebygge, at krænkende handlinger finder sted.

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

### Fysisk vold (fortsat)

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

#### 1. Hvis udsat for fysisk vold, fra hvem?

%	n	
-	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
-	-	Personer fra andre dele af organisationen
-	-	Studerende
-	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=oplyses ikke

#### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af fysisk vold?

%	n	
-	-	Ja
-	-	Nej
-	-	Total

#### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af fysisk vold til?

%	n	
-	-	Leder
-	-	AMR
-	-	TR
-	-	Anden
-	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=oplyses ikke

#### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
-	-	Ja
-	-	Nej
-	-	Total

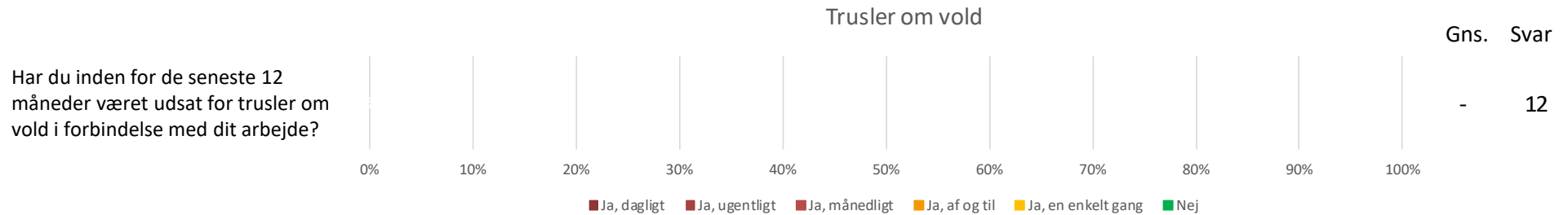
#### 5. Finder fysisk vold fortsat sted?

%	n	
-	-	Ja
-	-	Nej
-	-	Total



Grafen 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 deres arbejde.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

## Trusler om vold (fortsat)

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

### 1. Hvis udsat for trusler om vold, fra hvem?

%	n	
-	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
-	-	Personer fra andre dele af organisationen
-	-	Studerende
-	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=oplyses ikke

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af trusler om vold?

%	n	
-	-	Ja
-	-	Nej
-	-	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af trusler om vold til?

%	n	
-	-	Leder
-	-	AMR
-	-	TR
-	-	Anden
-	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=oplyses ikke

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

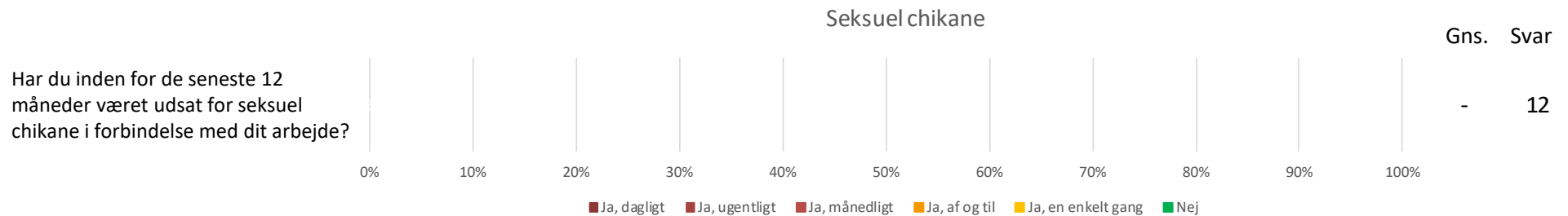
%	n	
-	-	Ja
-	-	Nej
-	-	Total

### 5. Finder trusler om vold fortsat sted?

%	n	
-	-	Ja
-	-	Nej
-	-	Total

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

Seksuel chikane (fortsat)

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

### 1. Hvis udsat for seksuel chikane, fra hvem?

%	n	
-	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
-	-	Personer fra andre dele af organisationen
-	-	Studerende
-	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=oplyses ikke

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af seksuel chikane?

%	n	
-	-	Ja
-	-	Nej
-	-	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af seksuel chikane til?

%	n	
-	-	Leder
-	-	AMR
-	-	TR
-	-	Anden
-	-	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=oplyses ikke

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
-	-	Ja
-	-	Nej
-	-	Total

### 5. Finder seksuel chikane fortsat sted?

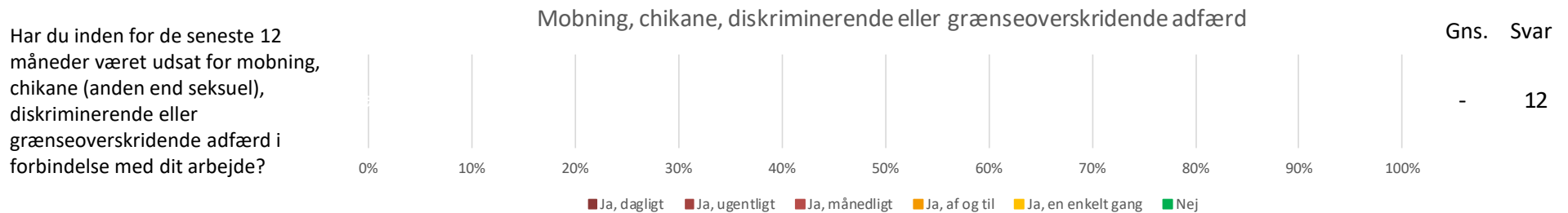
%	n	
-	-	Ja
-	-	Nej
-	-	Total

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning er defineret som, når en person regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis, udsættes for handlinger, som personen finder sårende eller nedværdigende. En krænkende handling bliver til mobning, når personen, som handlingen er rettet mod, ikke er i stand til effektivt at forsvare sig mod handlingen.

Chikane er defineret som, når en person udsættes for handlinger i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse. Chikane kan fx forekomme via personlig kontakt, telefonisk, mail, SMS, sociale medier m.v.

Diskriminerende adfærd er defineret som, når en person udsættes for handlinger, der nedgør personen på baggrund af fx alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, etnicitet eller religiøs overbevisning. Diskriminerende adfærd kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning ... (fortsat)

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

## 1. Hvis udsat for mobning ..., fra hvem?

%	n	
-	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
-	-	Personer fra andre dele af organisationen
-	-	Studerende
-	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=oplyses ikke

## 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af mobning ...?

%	n	
-	-	Ja
-	-	Nej
-	-	Total

## 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af mobning ... til?

%	n	
-	-	Leder
-	-	AMR
-	-	TR
-	-	Anden
-	-	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=oplyses ikke

## 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
-	-	Ja
-	-	Nej
-	-	Total

## 5. Finder den krænkende adfærd fortsat sted?

%	n	
-	-	Ja
-	-	Nej
-	-	Total

Følgende tabel viser fordelingen af tilhørende temascorer for enhederne med mere end 10 besvarelser i rapportens område. Cellen med temascoren er farvet for at markere forskellen i score mellem fakultet/institut/afdeling og det nærmeste overliggende organisationsniveau.

Formålet er at vise forskelle, som kan siges at have betydning.

En positiv forskel på 0,35 eller derover er markeret med **GRØN**

En forskel mellem -0,35 og +0,35 er markeret med **GUL**

En negativ forskel på -0,35 eller mere er markeret med **RØD**

Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af forskelle i det psykiske arbejdsmiljø.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indfyldelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
1. Aalborg Universitet	286	4,4	4,1	3,5	4,4	3,6	4,2	3,9	2,9	4,4	4,5
2. Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
3. Institut for Materialer og Produktion	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
4. Laboratoriet ved Institut for Materialer og Produktion	12	4,8	4,5	4,2	4,8	4,3	5,0	4,7	3,3	4,9	4,6

Den følgende tabel viser temascorerne opdelt på forskellige variable. Resultaterne for et tema vises, når der er flere end 9 besvarelser til temaet.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indflydelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
Laboratoriet ved Institut for Materialer og Produktion	12	4,8	4,5	4,2	4,8	4,3	5,0	4,7	3,3	4,9	4,6
VIP	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TAP	11	4,8	4,5	4,2	4,7	4,2	5,0	4,8	3,3	4,9	4,5
Kvinde	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mand	11	4,8	4,5	4,1	4,7	4,4	5,0	4,6	3,4	4,8	4,5
Dansk	10	5,2	4,6	4,3	4,9	4,3	5,1	4,6	3,4	5,1	4,5
Ikke dansk	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fastansat	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tids-begrænset	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Yngre end 45 år	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
45 år eller ældre	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



The background is a dark, slightly blurred image of a desk. It features several sheets of paper with technical drawings and handwritten notes. A smartphone is visible in the upper right corner. Several blue pencils are scattered across the desk, some pointing towards the bottom right. The overall lighting is dim, creating a professional and focused atmosphere.

# AAU TRIVSELSBAROMETER

**2022**

Institut for Materialer og Produktion

## INDHOLD

1. Forord

2. Indledning

3. Motivation

4. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads

5. Samspil mellem arbejde og privatliv

6. Indflydelse og Udviklingsmuligheder

7. Forandring og Forudsigelighed

8. Støtte og opbakning i arbejdet

9. Anerkendelse

10. Stress

11. Tilfredshed

12. Krænkende adfærd

13. Baggrundresultater

14. Svarfordeling



AAU

Et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som vi alle er ansvarlige for. Vi er sammen om at arbejde for et godt arbejdsmiljø – og noget vi skal være optaget af. Det er vi i høj grad også i direktionen, i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) og i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

Der foregår hele tiden mange gode og meget vigtige arbejdsmiljøindsatser rundt omkring på universitetet. Indsatser der spiller en vigtig rolle i at sikre, det gode, trygge og sunde arbejdsmiljø på arbejdspladsen. At være et missionsdrevet universitet der bidrager til at løse globale udfordringer og store missioner kræver et trygt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er forudsætningen for på bedste måde at kunne bidrage med sin viden og bidrage konstruktivt i gode tværgående samarbejder.

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er i sig selv et mål, og vi tror også, at det er den bedste garanti for, at alle medarbejdere kan levere den bedste kvalitet til gavn for Aalborg Universitet.

Vi opfordrer derfor til at lade resultaterne af Trivselsbarometeret være grobund for gode og konstruktive dialoger mellem ledere og medarbejdere, mellem teams, ledere imellem og kolleger imellem. De lokale opfølgninger og dialoger er afgørende for, at Trivselsbarometeret er et værdifuldt værktøj, som understøtter vores arbejde med at fremme trivsel, og det sunde, sikre og trygge arbejdsmiljø.



## Formål

Formålet med Trivselsbarometeret er at sikre bidrag til at bevare og styrke trivslen og arbejdsmiljøet blandt ansatte på arbejdspladserne på Aalborg Universitet. Trivselsbarometeret bidrager med et billede af de deltagendes vurderinger af de forhold der indgår i målingen og er et kvalificeret udgangspunkt for efterfølgende dialoger om trivslen og arbejdsmiljøet.

## Om Trivselsbarometeret

Ansatte på Kommunikation og Psykologi, Materialer og Produktion, samt Campus Service modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med spørgsmålene torsdag den 1. december 2022.

68,9 procent havde besvaret spørgeskemaet, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 fredag den 6. januar 2023.

Trivselsbarometeret består af 20 spørgsmål som minimum skal besvares, plus 3 underspørgsmål som også skal besvares, hvis der gives udtryk for at opleve stress og 5 underspørgsmål, hvis der angives at have været udsat for krænkelser. Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på følgende grad-skala:

i meget lav grad, i lav grad, i mindre grad, i nogen grad, i høj grad, i meget høj grad

Deltagerne er blevet garanteret fortrolig behandling af data og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

I rapporten anvendes en grænse på +/- 0,35, som en indikator for, hvornår en forskel i temascorer kan være af betydning. Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

## Lokale kortlægningsprocesser og opfølgning

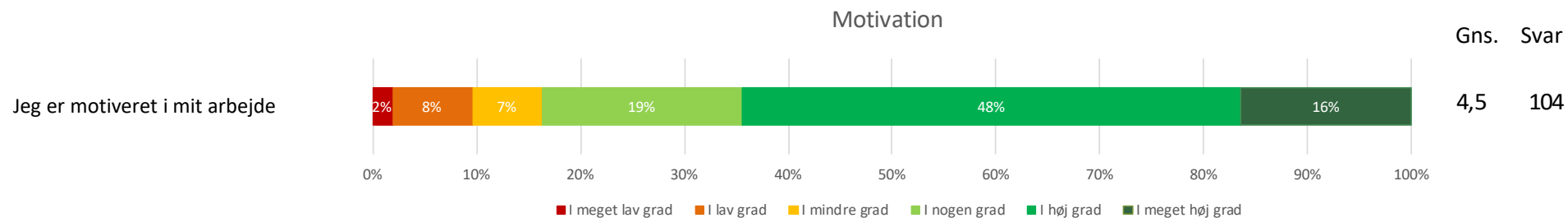
Trivselsbarometeret indgår sammen med fx en generel opsamling på MUS og GRUS og sygefraværs- og ulykkesstatistikkerne, som et input til de lokale dialogbaserede kortlægningsprocesser ifm. APV-arbejdet. Resultaterne fra Trivselsbarometeret kan bruges som inspiration til dialog om det fremadrettede, forebyggende og udviklende trivsels- og arbejdsmiljøarbejde.

Det er vigtigt, at medarbejderne inddrages i efterfølgende vurdering og prioritering af resultaterne, da det kan bidrage til at skabe medejerskab om de indsatser, som igangsættes.

Arbejdsmiljøsektionen har udarbejdet guiden "Dialogguide til Trivselsbarometer 2022", der rådgiver om hvordan der følges op på resultaterne i Trivselsbarometeret og indeholder konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen. Formålet med drøftelsen og behandlingen af resultaterne er at igangsætte initiativer, der har til formål at fremme positive faktorer, løse udfordringer m.v.

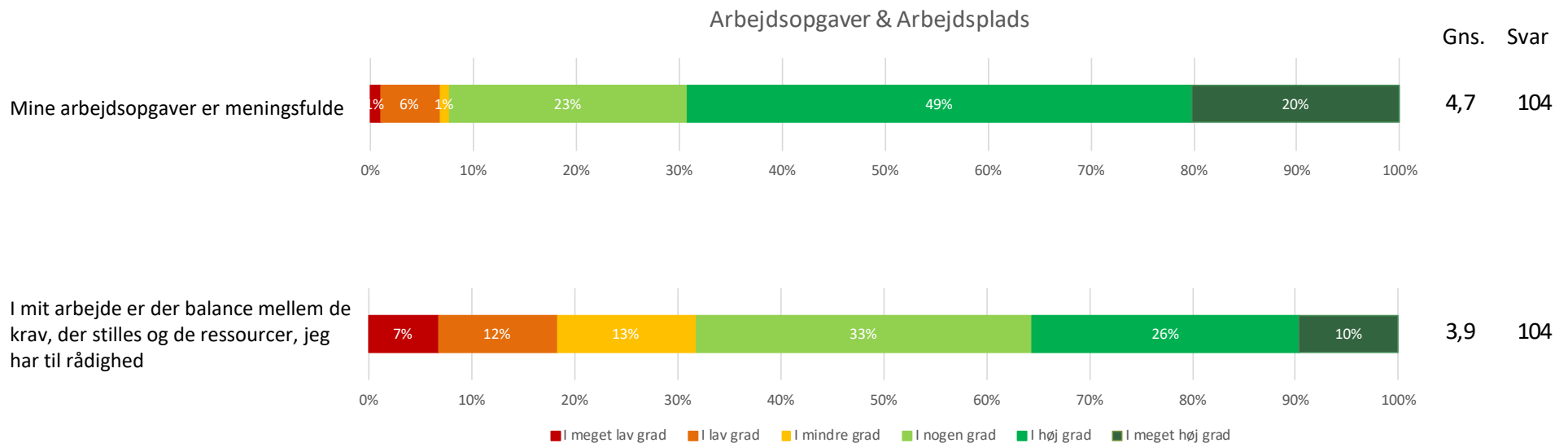
Temaet "Motivation" måler den generelle motivation i forbindelse med arbejdet.

Forskellige faktorer i jobbet kan have en betydning for motivation, bl.a. tilfredshed, engagement og trivsel, hvilket kan påvirke opgavevaretagelsen. Det er ofte individuelt, hvilke konkrete forhold, der opleves at påvirke motivationen, derfor anbefales det at være nysgerrig herpå i forbindelse med opfølgningen.



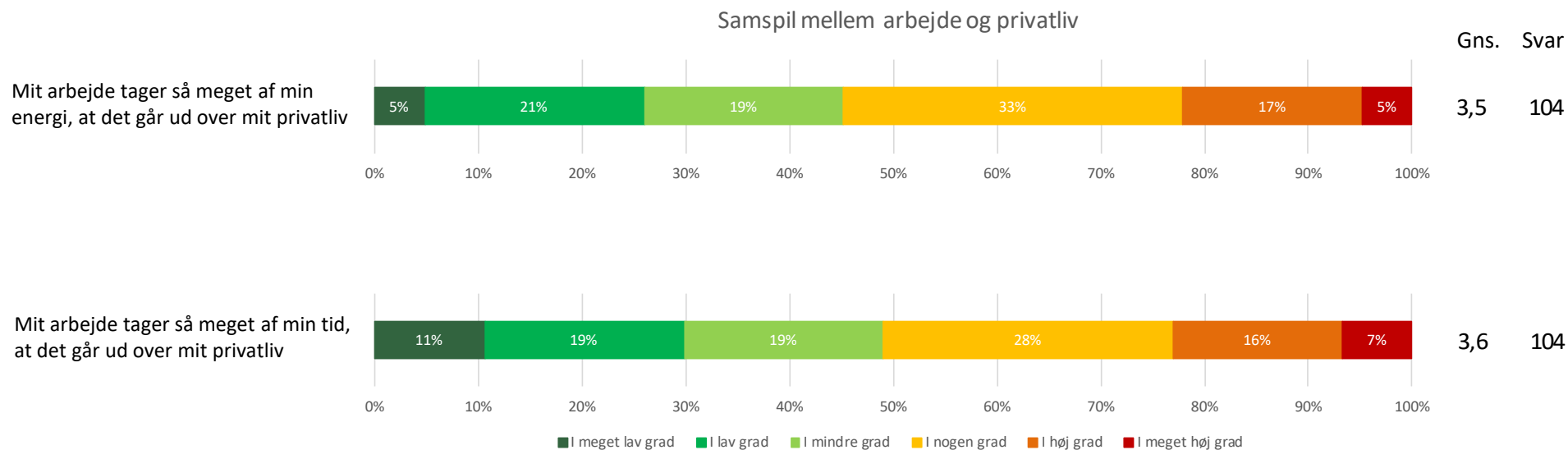
Temaet "Arbejdsopgaver & arbejdsplads" måler, i hvilken grad man oplever arbejdsopgaverne som meningsfulde og hvordan man oplever samspillet mellem krav og ressourcer.

At man balance mellem kravene i arbejdet og de ressourcer man har til rådighed som værende passende har en betydning for trivslen. Mening i arbejdet handler om bl.a. formål og sammenhæng, dvs. at man oplever, at man yder en vigtig arbejdsindsats i forhold til arbejdsopgaverne og kan se, hvordan ens indsats indgår. Meningsfuldheden kan også påvirkes af, hvor fagligt kompetent til arbejdet man oplever at være, og i hvilken grad man føler sig som en del af de sociale forhold på arbejdspladsen.



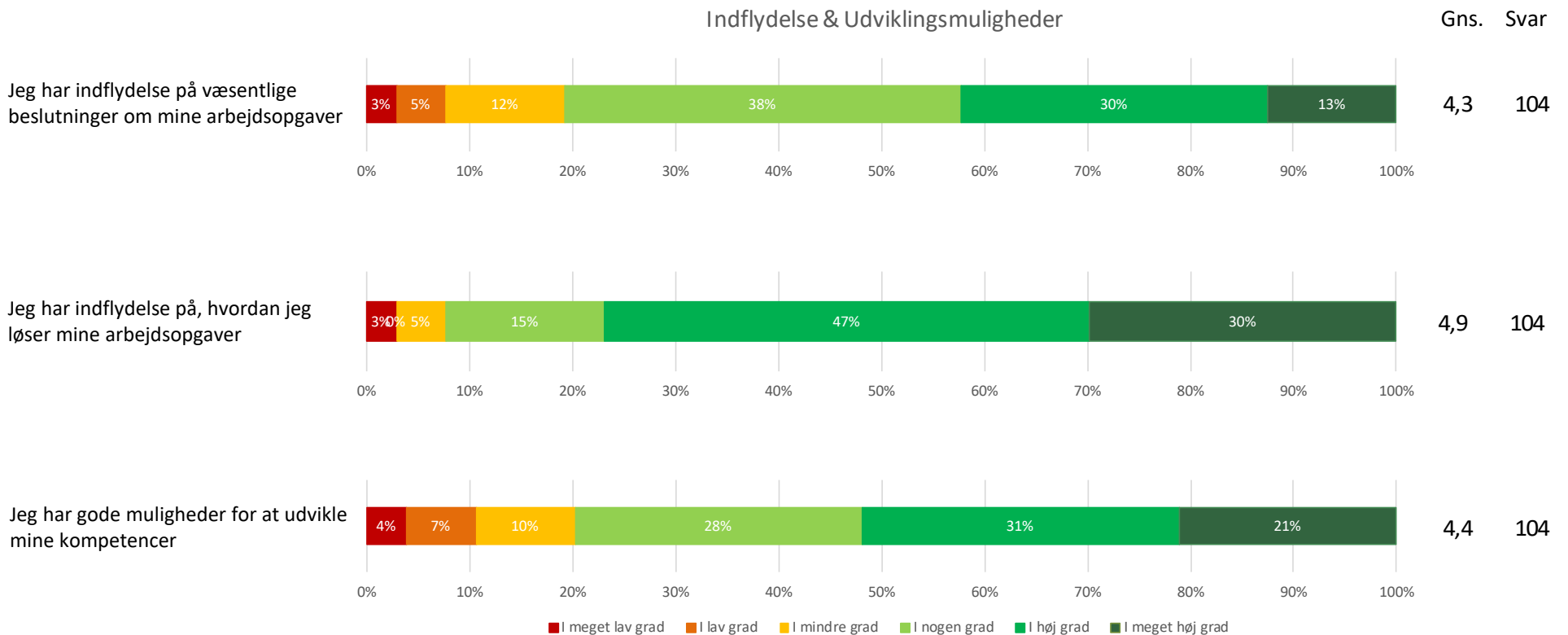
Temaet "Samspil mellem arbejde og privatliv" måler, hvordan man oplever samspillet mellem arbejdet og henholdsvis ens energiniveau og tidsforbrug, efter arbejdet.

Det er individuelt, hvornår der opleves en balance i samspillet mellem arbejde og privatliv. Det handler om i hvilken udstrækning man oplever at have energi og tid til både at bidrage til og mestre udfordringer og aktiviteter på henholdsvis arbejdet og i privatlivet. I forbindelse med opfølgningen er det væsentligt at reflektere over balancen mellem arbejdet og privatlivet, samt hvordan den ønskede balance kan opnås.



Temaet "Indflydelse & udviklingsmuligheder" måler, hvordan man oplever at have indflydelse og muligheder for at udvikle sig på arbejdet.

Indflydelse kan have forskellige betydninger for trivslen. Fx kan indflydelse medvirke til, at man oplever høje krav som overkommelige eller omvendt, at indflydelse medvirker til fx en oplevelse af øget kompleksitet. At krav opleves som overkommelige kan også give mindre risiko for stress. Det kan også påvirke trivslen i hvilken grad man oplever, at man løbende udvikler sig, kan gøre brug af sine evner og i hvilken grad man udfordres.



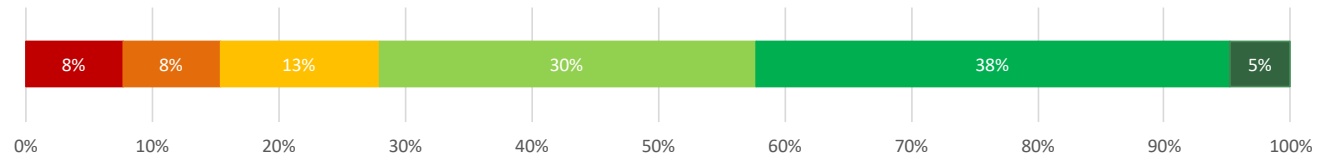


Temaet "Forandringer & forudsigelighed" måler, hvordan man oplever henholdsvis orienteringen om beslutninger m.v. og inddragelsen i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.

Forandringer kan påvirke trivslen, fx i form af hvordan man oplever stabilitet, tryghed, forventninger, værdier, krav og identitet i arbejdet. Dialog, klar og tydelig information (i det omfang det kan lade sig gøre i forhold til den konkrete forandring) samt inddragelse af berørte (som det er muligt og relevant) kan modvirke usikkerhed i forbindelse med forandringsprocesser på arbejdspladsen.

## Forandringer & Forudsigelighed

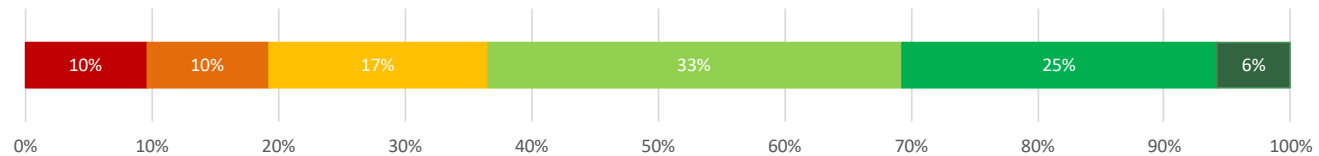
Jeg bliver orienteret om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på min arbejdsplads



Gns. Svar

4,0 104

Jeg bliver tilstrækkeligt inddraget i forbindelse med forandringer på min arbejdsplads



3,7 104

I meget lav grad I lav grad I mindre grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

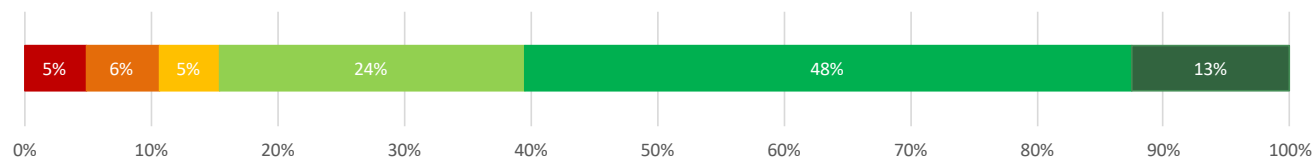
Temaet "Støtte og opbakning i arbejdet" måler, hvordan man oplever støtten og samarbejdet på arbejdspladsen, samt, hvordan man oplever, at nærmeste leder hjælper til prioritering af arbejdsopgaverne.

De sociale forhold på arbejdspladsen, at vi interesserer os for hinanden og bakker hinanden op kan have en betydning for trivslen. Støtte og opbakning kan være med til at man oplever arbejdsglæde, og have betydning for oplevelsen af arbejdsbetinget stress.

## Støtte og opbakning i arbejdet

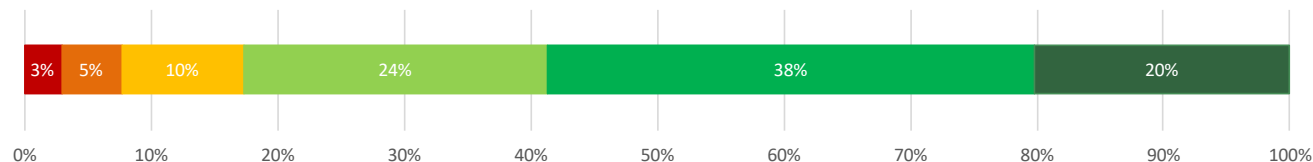
Gns. Svar

Jeg får den støtte (fx input og/eller hjælp fra kollegaer eller ledelse), som jeg har brug for til udførelsen af mit arbejde



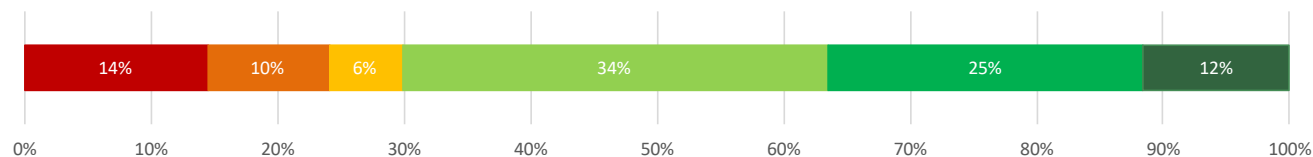
4,4 104

Der er et tillidsfuldt samarbejde på arbejdspladsen



4,5 104

Jeg får tilstrækkelig hjælp fra min nærmeste leder til prioritering af mine arbejdsopgaver

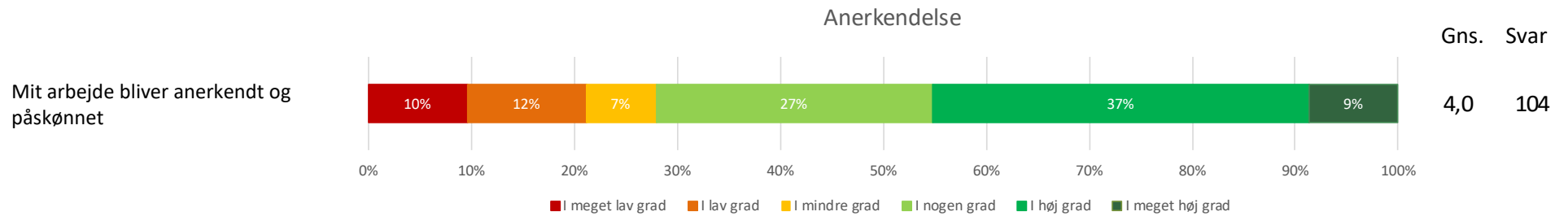


3,8 104

I meget lav grad I lav grad I mindre grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

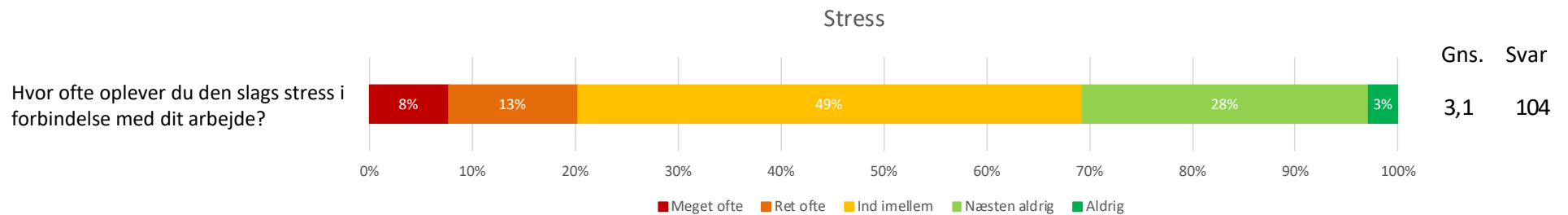
Temaet "Anerkendelse" måler, i hvilken grad det opleves, at ens arbejde bliver anerkendt og påskønnet.

Anerkendelse kan være med til, at man oplever arbejdet som endnu mere meningsfyldt og den faglige stolthed kan vokse, når vi får anerkendelse og de opgaver vi løser værdsættes.



Arbejdsbetinget stress er et sammensat problem, der kan have forskellige årsager og udtryk og i Trivselsbarometeret indgår ét spørgsmål om stress, som er defineret ved en tilstand, hvor en person fx føler sig anspændt, rastløs, nervøs, urolig eller har svært ved at sove om natten på grund af bekymringer.

Spørgsmålet er hentet fra forskningsmæssige undersøgelser af, hvorvidt det er validt at benytte en enkelt-spørgsmåls måling af arbejdsbetinget stress til at identificere almindelig psykisk lidelse. Undersøgelserne påpeger, at i arbejdsgrupper kan spørgsmålet være et værktøj til effektivt, og ikke-påtrængende, at identificere risikogrupper. Efterfølgende kan der risikovurderes mere dybdegående for disse grupper.



Blandt de, der svarede "meget ofte" eller "ret ofte" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Hvor længe har du oplevet denne stress?

%	n	
0%	-	Mindre end 2 uger
0%	-	2-4 uger
14%	3	1-3 måneder
86%	18	Mere end 3 måneder
100%	21	Total

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisator eller tillidsrepræsentant om dine stresssymptomer?

%	n	
38%	8	Ja
62%	13	Nej
100%	21	Total

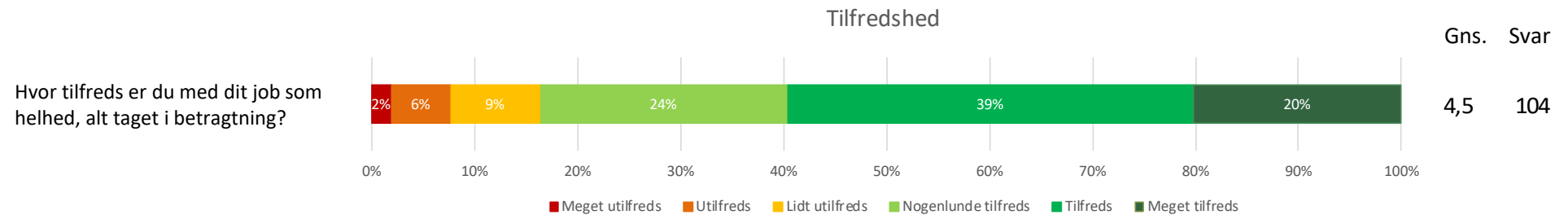
Hvem har du meddelt om dine stresssymptomer?

%	n	
33%	7	Leder
10%	2	AMR
0%	-	TR
5%	1	Anden
62%	13	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=21

Temaet "Tilfredshed" måler den generelle tilfredshed i arbejdet.

Tilfredshed kan være et tegn på, at man samlet set oplever balance mellem kravene i arbejdet, ressourcer til rådighed, og mulighederne for at udvikle sig.



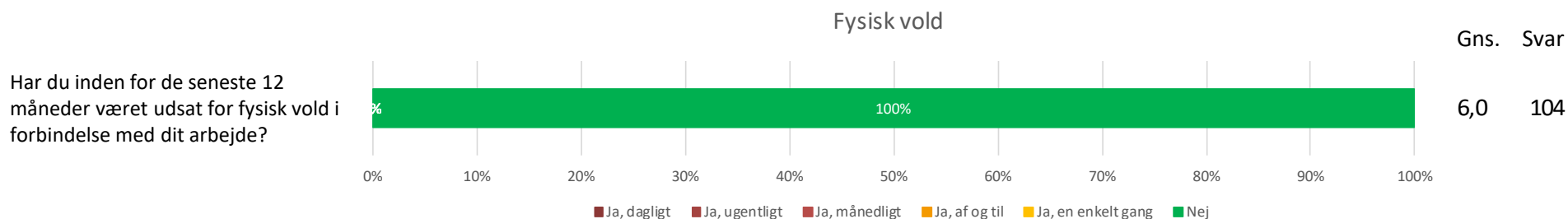
Trivselsbarometeret afdækker om deltagerne angiver at have været udsat for krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet i følgende kategorier:

- Fysik vold
- Trusler om vold
- Seksuel chikane
- Mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd

Aalborg Universitet accepterer ikke krænkende handlinger, uanset i hvilken form de evt. kan forekomme. Alle skal behandles med respekt og værdighed og trygt, sundt og sikkert kunne færdes på AAU. Krænkende handlinger kan have store konsekvenser for den enkelte, og derfor skal vi altid sørge for, at det der evt. forekommer, bliver hensigtsmæssigt håndteret og fortsætte med at arbejde målrettet og systematisk med at forebygge, at krænkende handlinger finder sted.

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

## Fysisk vold (fortsat)

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

### 1. Hvis udsat for fysisk vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=0

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af fysisk vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af fysisk vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=0

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

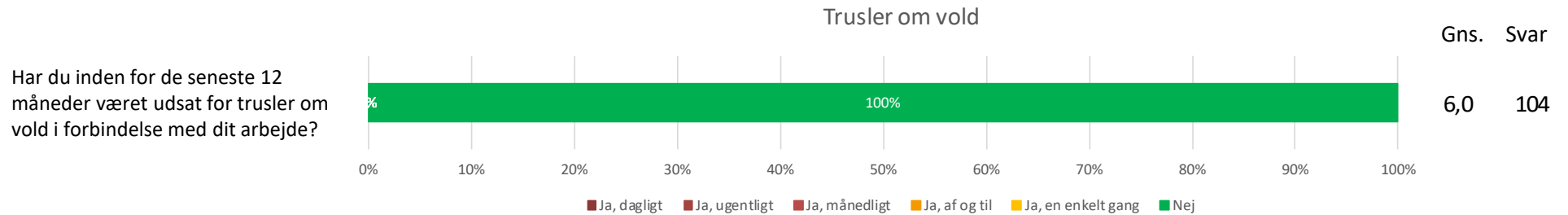
### 5. Finder fysisk vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total



Grafen 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 deres arbejde.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

## Trusler om vold (fortsat)

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

### 1. Hvis udsat for trusler om vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=0

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af trusler om vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af trusler om vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=0

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

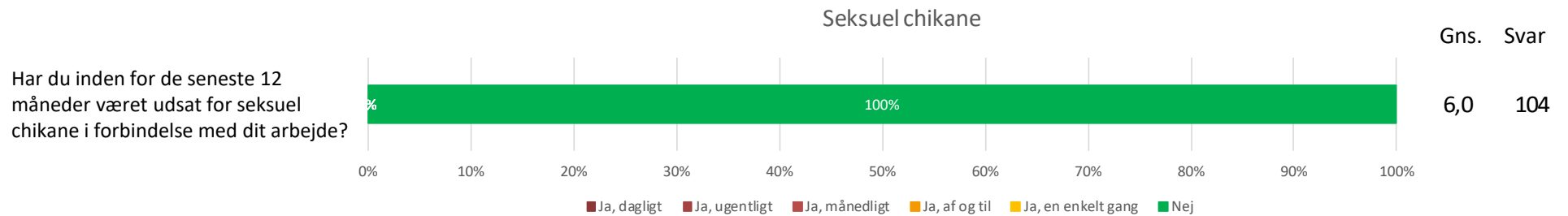
%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 5. Finder trusler om vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

## Seksuel chikane (fortsat)

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

### 1. Hvis udsat for seksuel chikane, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=0

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af seksuel chikane?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af seksuel chikane til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=0

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 5. Finder seksuel chikane fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

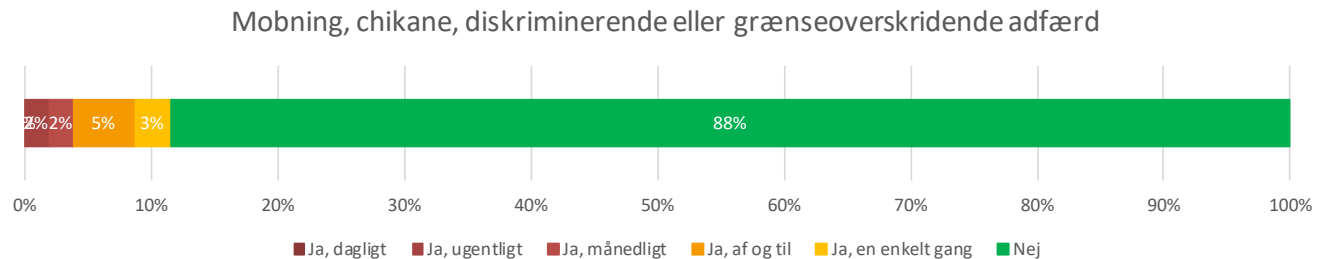
Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning er defineret som, når en person regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis, udsættes for handlinger, som personen finder sårende eller nedværdigende. En krænkende handling bliver til mobning, når personen, som handlingen er rettet mod, ikke er i stand til effektivt at forsvare sig mod handlingen.

Chikane er defineret som, når en person udsættes for handlinger i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse. Chikane kan fx forekomme via personlig kontakt, telefonisk, mail, SMS, sociale medier m.v.

Diskriminerende adfærd er defineret som, når en person udsættes for handlinger, der nedgør personen på baggrund af fx alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, etnicitet eller religiøs overbevisning. Diskriminerende adfærd kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit arbejde?



Gns. 5,7  
Svar 104

På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning ... (fortsat)

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

## 1. Hvis udsat for mobning ..., fra hvem?

%	n	
92%	11	Nærmeste kollegaer/ledelse
17%	2	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=12

## 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af mobning ...?

%	n	
50%	6	Ja
50%	6	Nej
100%	12	Total

## 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af mobning ... til?

%	n	
33%	4	Leder
8%	1	AMR
17%	2	TR
0%	-	Anden
50%	6	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=12

## 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
42%	5	Ja
58%	7	Nej
100%	12	Total

## 5. Finder den krænkende adfærd fortsat sted?

%	n	
67%	8	Ja
33%	4	Nej
100%	12	Total

Følgende tabel viser fordelingen af tilhørende temascorer for enhederne med mere end 10 besvarelser i rapportens område. Cellen med temascoren er farvet for at markere forskellen i score mellem fakultet/institut/afdeling og det nærmeste overliggende organisationsniveau.

Formålet er at vise forskelle, som kan siges at have betydning.

En positiv forskel på 0,35 eller derover er markeret med **GRØN**

En forskel mellem -0,35 og +0,35 er markeret med **GUL**

En negativ forskel på -0,35 eller mere er markeret med **RØD**

Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af forskelle i det psykiske arbejdsmiljø.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indfyldelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
<b>1. Aalborg Universitet</b>	<b>286</b>	4,4	4,1	3,5	4,4	3,6	4,2	3,9	2,9	4,4	4,5
<b>2. Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet</b>	<b>104</b>	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
<b>3. Institut for Materialer og Produktion</b>	<b>104</b>	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
4.1 Fællessekretariatet for Institut for MP & IMF	28	4,3	4,2	3,8	4,1	4,1	4,2	4,0	3,3	4,4	4,3
4.2 Laboratoriet ved Institut for Materialer og Produktion	12	4,8	4,5	4,2	4,8	4,3	5,0	4,7	3,3	4,9	4,6
4.3 Sektion for Fysik og Mekanik	25	4,8	4,6	3,6	4,8	3,7	4,4	4,2	3,2	4,9	4,4
4.4 Sektion for Produktion	38	4,4	4,1	3,1	4,5	3,5	3,9	3,5	2,7	4,2	4,5

Den følgende tabel viser temascorerne opdelt på forskellige variable. Resultaterne for et tema vises, når der er flere end 9 besvarelser til temaet.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indflydelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
Institut for Materialer og Produktion	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
VIP	61	4,6	4,3	3,3	4,7	3,7	4,1	3,8	2,9	4,5	4,4
TAP	42	4,5	4,3	3,8	4,3	4,0	4,5	4,1	3,2	4,6	4,4
Kvinde	34	4,6	4,3	3,4	4,3	3,9	4,3	4,0	2,9	4,5	4,3
Mand	70	4,5	4,3	3,6	4,6	3,8	4,2	3,9	3,1	4,6	4,5
Dansk	78	4,6	4,2	3,6	4,4	3,9	4,2	3,8	3,1	4,5	4,3
Ikke dansk	26	4,4	4,5	3,5	4,9	3,8	4,4	4,5	3,0	4,8	4,8
Fastansat	62	4,6	4,2	3,6	4,4	3,8	4,1	3,8	3,1	4,5	4,3
Tids-begrænset	42	4,4	4,5	3,4	4,7	3,9	4,4	4,1	3,0	4,6	4,6
Yngre end 45 år	58	4,3	4,2	3,4	4,6	3,9	4,2	3,9	2,9	4,3	4,5
45 år eller ældre	46	4,8	4,4	3,7	4,4	3,7	4,3	4,0	3,2	4,8	4,3



The background is a dark, slightly blurred image of a desk. It features several sheets of paper with technical drawings and handwritten notes. One prominent drawing shows a series of overlapping triangles. There are also several blue pencils scattered across the desk, and a smartphone is visible in the upper right corner. The overall lighting is soft and focused on the central text.

# AAU TRIVSELSBAROMETER

**2022**

Sektion for Fysik og Mekanik

## Sektion for Fysik og Mekanik

### INDHOLD

1. Forord

2. Indledning

3. Motivation

4. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads

5. Samspil mellem arbejde og privatliv

6. Indflydelse og Udviklingsmuligheder

7. Forandring og Forudsigelighed

8. Støtte og opbakning i arbejdet

9. Anerkendelse

10. Stress

11. Tilfredshed

12. Krænkende adfærd

13. Baggrundresultater

14. Svarfordeling



AAU

Et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som vi alle er ansvarlige for. Vi er sammen om at arbejde for et godt arbejdsmiljø – og noget vi skal være optaget af. Det er vi i høj grad også i direktionen, i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) og i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

Der foregår hele tiden mange gode og meget vigtige arbejdsmiljøindsatser rundt omkring på universitetet. Indsatser der spiller en vigtig rolle i at sikre, det gode, trygge og sunde arbejdsmiljø på arbejdspladsen. At være et missionsdrevet universitet der bidrager til at løse globale udfordringer og store missioner kræver et trygt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er forudsætningen for på bedste måde at kunne bidrage med sin viden og bidrage konstruktivt i gode tværgående samarbejder.

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er i sig selv et mål, og vi tror også, at det er den bedste garanti for, at alle medarbejdere kan levere den bedste kvalitet til gavn for Aalborg Universitet.

Vi opfordrer derfor til at lade resultaterne af Trivselsbarometeret være grobund for gode og konstruktive dialoger mellem ledere og medarbejdere, mellem teams, ledere imellem og kolleger imellem. De lokale opfølgninger og dialoger er afgørende for, at Trivselsbarometeret er et værdifuldt værktøj, som understøtter vores arbejde med at fremme trivsel, og det sunde, sikre og trygge arbejdsmiljø.



## Formål

Formålet med Trivselsbarometeret er at sikre bidrag til at bevare og styrke trivslen og arbejdsmiljøet blandt ansatte på arbejdspladserne på Aalborg Universitet. Trivselsbarometeret bidrager med et billede af de deltagendes vurderinger af de forhold der indgår i målingen og er et kvalificeret udgangspunkt for efterfølgende dialoger om trivslen og arbejdsmiljøet.

## Om Trivselsbarometeret

Ansatte på Kommunikation og Psykologi, Materialer og Produktion, samt Campus Service modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med spørgsmålene torsdag den 1. december 2022.

68,9 procent havde besvaret spørgeskemaet, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 fredag den 6. januar 2023.

Trivselsbarometeret består af 20 spørgsmål som minimum skal besvares, plus 3 underspørgsmål som også skal besvares, hvis der gives udtryk for at opleve stress og 5 underspørgsmål, hvis der angives at have været udsat for krænkelser. Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på følgende grad-skala:

i meget lav grad, i lav grad, i mindre grad, i nogen grad, i høj grad, i meget høj grad

Deltagerne er blevet garanteret fortrolig behandling af data og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

I rapporten anvendes en grænse på +/- 0,35, som en indikator for, hvornår en forskel i temascorer kan være af betydning. Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

## Lokale kortlægningsprocesser og opfølgning

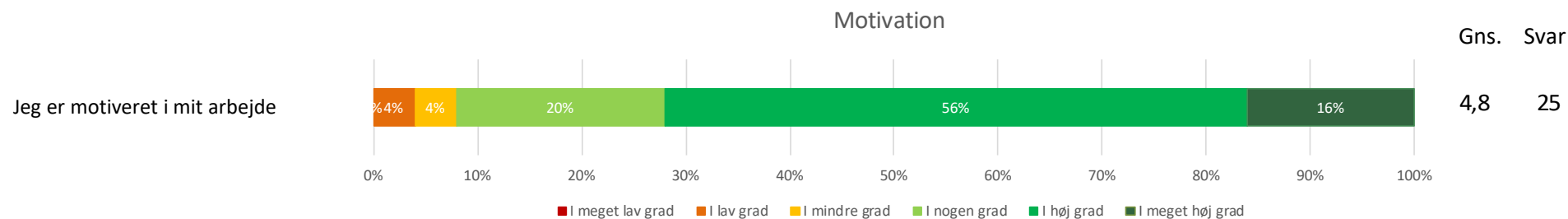
Trivselsbarometeret indgår sammen med fx en generel opsamling på MUS og GRUS og sygefraværs- og ulykkesstatistikkerne, som et input til de lokale dialogbaserede kortlægningsprocesser ifm. APV-arbejdet. Resultaterne fra Trivselsbarometeret kan bruges som inspiration til dialog om det fremadrettede, forebyggende og udviklende trivsels- og arbejdsmiljøarbejde.

Det er vigtigt, at medarbejderne inddrages i efterfølgende vurdering og prioritering af resultaterne, da det kan bidrage til at skabe medejerskab om de indsatser, som igangsættes.

Arbejdsmiljøsektionen har udarbejdet guiden "Dialogguide til Trivselsbarometer 2022", der rådgiver om hvordan der følges op på resultaterne i Trivselsbarometeret og indeholder konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen. Formålet med drøftelsen og behandlingen af resultaterne er at igangsætte initiativer, der har til formål at fremme positive faktorer, løse udfordringer m.v.

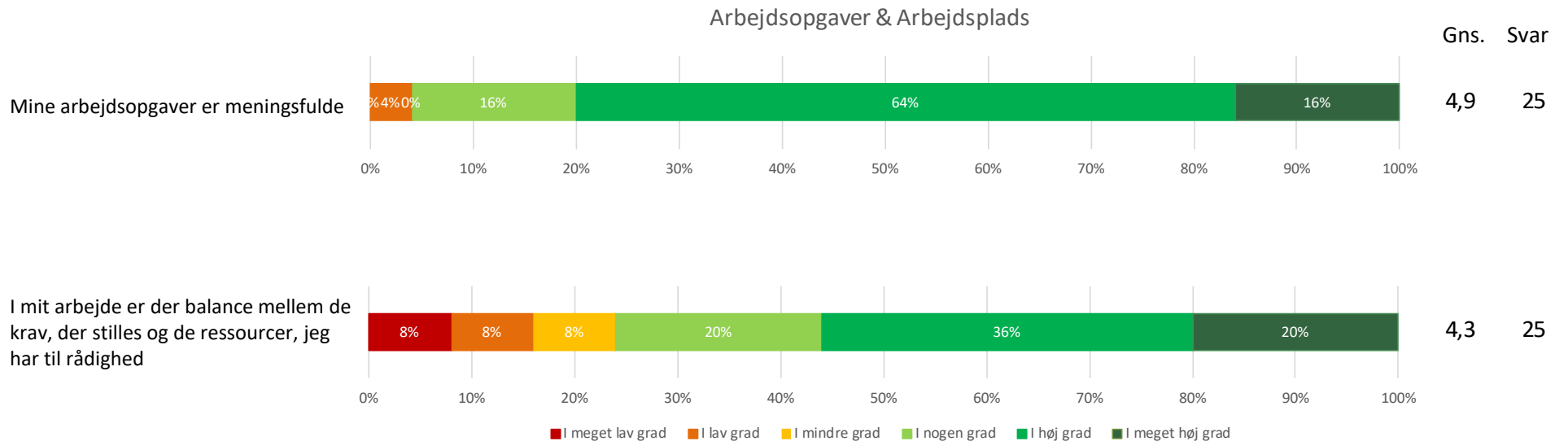
Temaet "Motivation" måler den generelle motivation i forbindelse med arbejdet.

Forskellige faktorer i jobbet kan have en betydning for motivation, bl.a. tilfredshed, engagement og trivsel, hvilket kan påvirke opgavevaretagelsen. Det er ofte individuelt, hvilke konkrete forhold, der opleves at påvirke motivationen, derfor anbefales det at være nysgerrig herpå i forbindelse med opfølgningen.



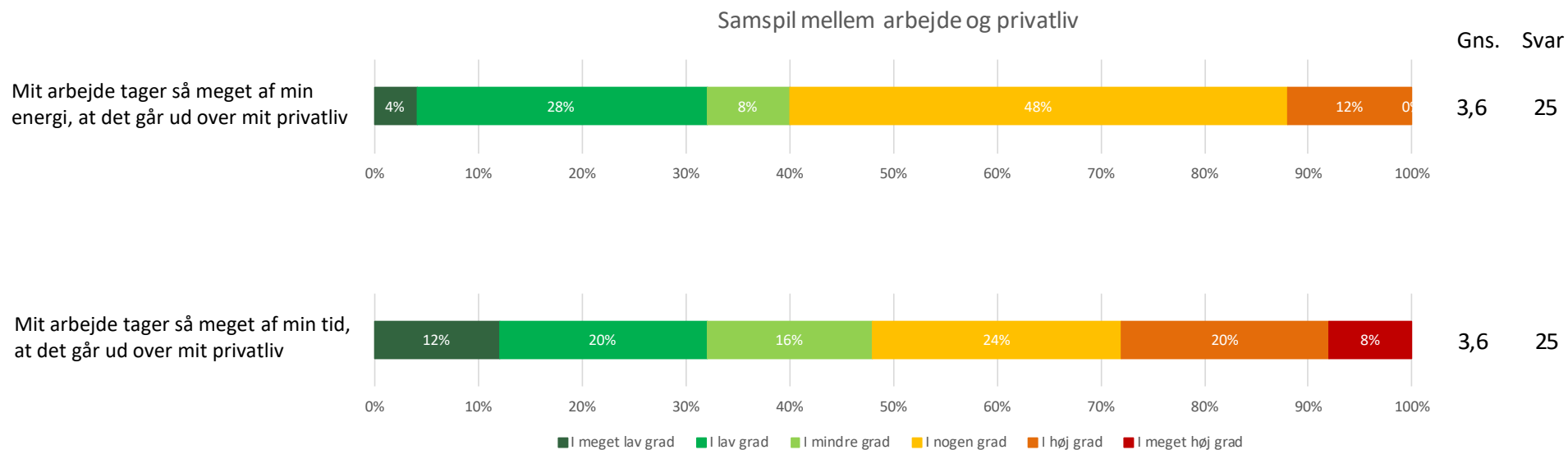
Temaet "Arbejdsopgaver & arbejdsplads" måler, i hvilken grad man oplever arbejdsopgaverne som meningsfulde og hvordan man oplever samspillet mellem krav og ressourcer.

At man balance mellem kravene i arbejdet og de ressourcer man har til rådighed som værende passende har en betydning for trivslen. Mening i arbejdet handler om bl.a. formål og sammenhæng, dvs. at man oplever, at man yder en vigtig arbejdsindsats i forhold til arbejdsopgaverne og kan se, hvordan ens indsats indgår. Meningsfuldheden kan også påvirkes af, hvor fagligt kompetent til arbejdet man oplever at være, og i hvilken grad man føler sig som en del af de sociale forhold på arbejdspladsen.



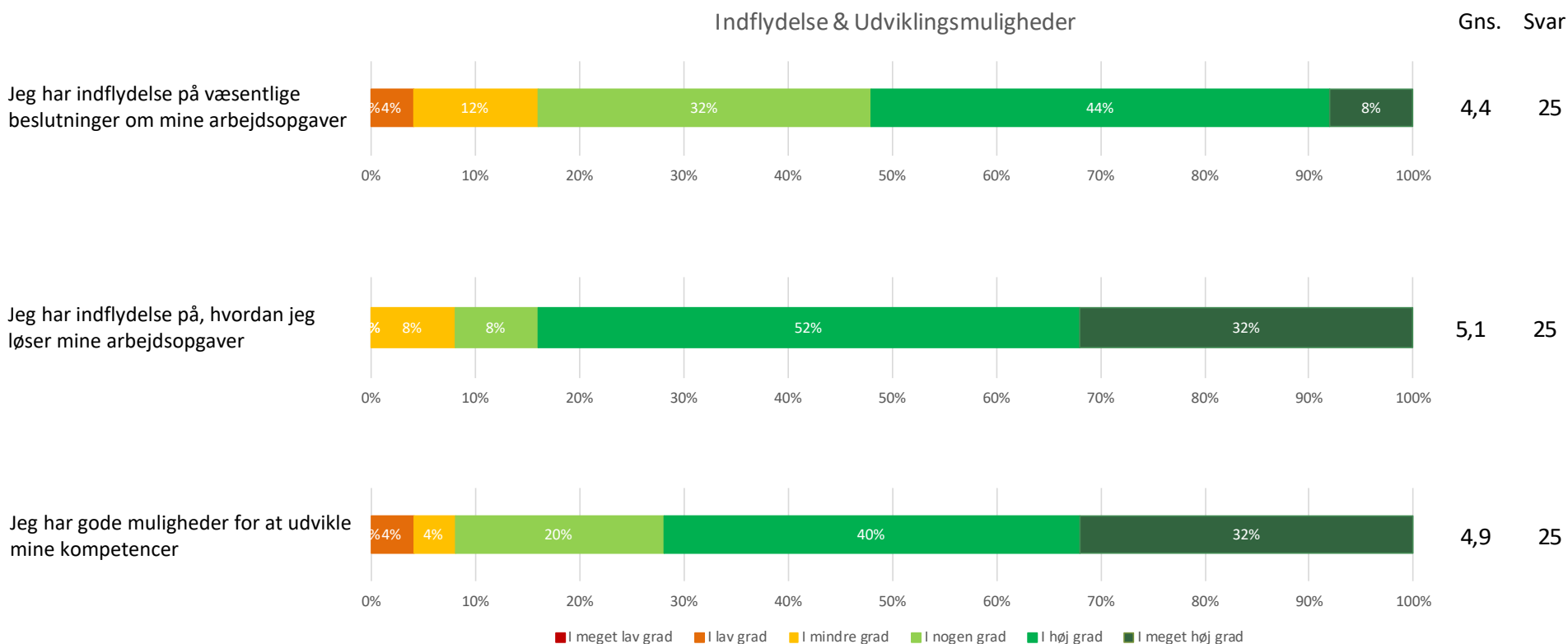
Temaet "Samspil mellem arbejde og privatliv" måler, hvordan man oplever samspelet mellem arbejdet og henholdsvis ens energiniveau og tidsforbrug, efter arbejdet.

Det er individuelt, hvornår der opleves en balance i samspelet mellem arbejde og privatliv. Det handler om i hvilken udstrækning man oplever at have energi og tid til både at bidrage til og mestre udfordringer og aktiviteter på henholdsvis arbejdet og i privatlivet. I forbindelse med opfølgningen er det væsentligt at reflektere over balancen mellem arbejdet og privatlivet, samt hvordan den ønskede balance kan opnås.



Temaet "Indflydelse & udviklingsmuligheder" måler, hvordan man oplever at have indflydelse og muligheder for at udvikle sig på arbejdet.

Indflydelse kan have forskellige betydninger for trivslen. Fx kan indflydelse medvirke til, at man oplever høje krav som overkommelige eller omvendt, at indflydelse medvirker til fx en oplevelse af øget kompleksitet. At krav opleves som overkommelige kan også give mindre risiko for stress. Det kan også påvirke trivslen i hvilken grad man oplever, at man løbende udvikler sig, kan gøre brug af sine evner og i hvilken grad man udfordres.



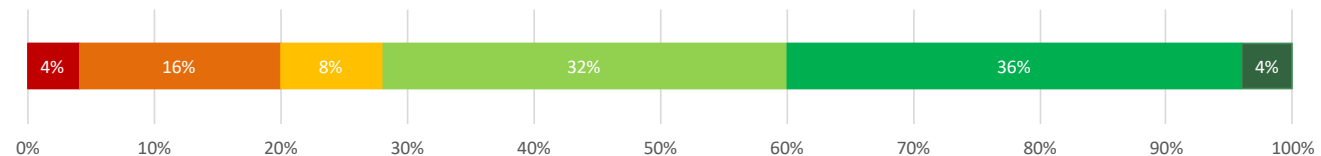


Temaet "Forandringer & forudsigelighed" måler, hvordan man oplever henholdsvis orienteringen om beslutninger m.v. og inddragelsen i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.

Forandringer kan påvirke trivslen, fx i form af hvordan man oplever stabilitet, tryghed, forventninger, værdier, krav og identitet i arbejdet. Dialog, klar og tydelig information (i det omfang det kan lade sig gøre i forhold til den konkrete forandring) samt inddragelse af berørte (som det er muligt og relevant) kan modvirke usikkerhed i forbindelse med forandringsprocesser på arbejdspladsen.

### Forandringer & Forudsigelighed

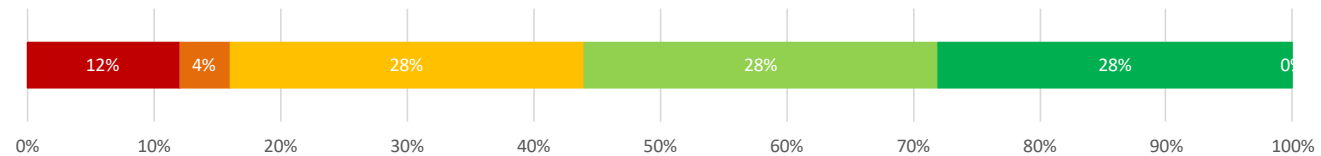
Jeg bliver orienteret om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på min arbejdsplads



Gns. Svar

3,9 25

Jeg bliver tilstrækkeligt inddraget i forbindelse med forandringer på min arbejdsplads

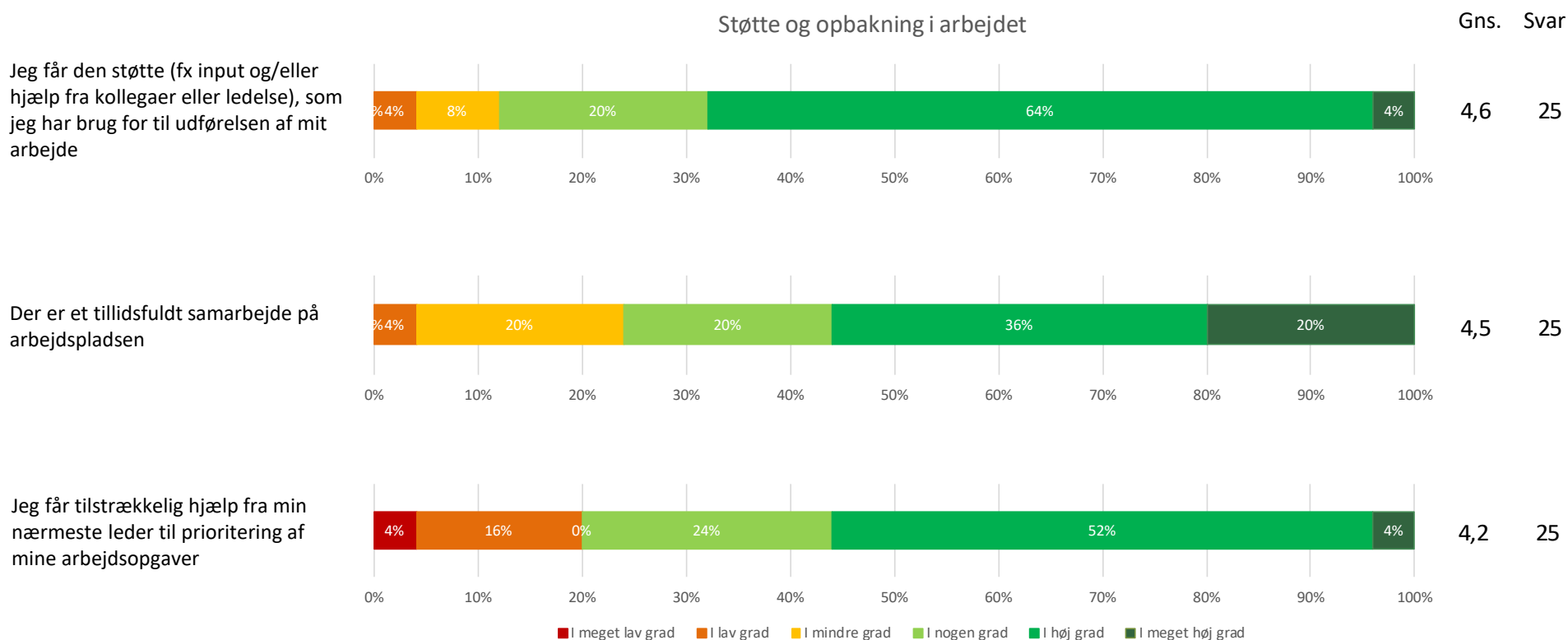


3,6 25

■ I meget lav grad ■ I lav grad ■ I mindre grad ■ I nogen grad ■ I høj grad ■ I meget høj grad

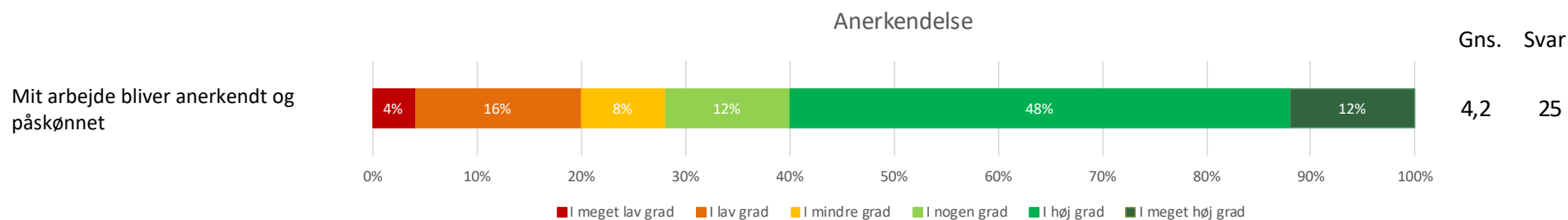
Temaet "Støtte og opbakning i arbejdet" måler, hvordan man oplever støtten og samarbejdet på arbejdspladsen, samt, hvordan man oplever, at nærmeste leder hjælper til prioritering af arbejdsopgaverne.

De sociale forhold på arbejdspladsen, at vi interesserer os for hinanden og bakker hinanden op kan have en betydning for trivslen. Støtte og opbakning kan være med til at man oplever arbejdsglæde, og have betydning for oplevelsen af arbejdsbetinget stress.



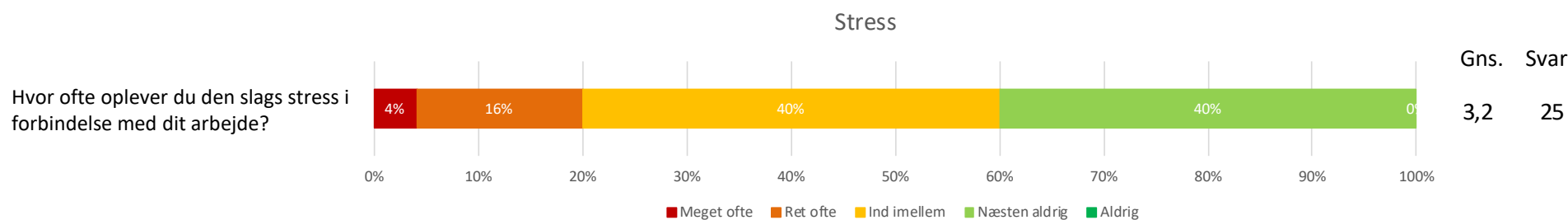
Temaet "Anerkendelse" måler, i hvilken grad det opleves, at ens arbejde bliver anerkendt og påskønnet.

Anerkendelse kan være med til, at man oplever arbejdet som endnu mere meningsfyldt og den faglige stolthed kan vokse, når vi får anerkendelse og de opgaver vi løser værdsættes.



Arbejdsbetinget stress er et sammensat problem, der kan have forskellige årsager og udtryk og i Trivselsbarometeret indgår ét spørgsmål om stress, som er defineret ved en tilstand, hvor en person fx føler sig anspændt, rastløs, nervøs, urolig eller har svært ved at sove om natten på grund af bekymringer.

Spørgsmålet er hentet fra forskningsmæssige undersøgelser af, hvorvidt det er validt at benytte en enkelt-spørgsmåls måling af arbejdsbetinget stress til at identificere almindelig psykisk lidelse. Undersøgelserne påpeger, at i arbejdsgrupper kan spørgsmålet være et værktøj til effektivt, og ikke-påtrængende, at identificere risikogrupper. Efterfølgende kan der risikovurderes mere dybdegående for disse grupper.



Blandt de, der svarede "meget ofte" eller "ret ofte" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Hvor længe har du oplevet denne stress?

%	n	
0%	-	Mindre end 2 uger
0%	-	2-4 uger
20%	1	1-3 måneder
80%	4	Mere end 3 måneder
100%	5	Total

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisator eller tillidsrepræsentant om dine stresssymptomer?

%	n	
40%	2	Ja
60%	3	Nej
100%	5	Total

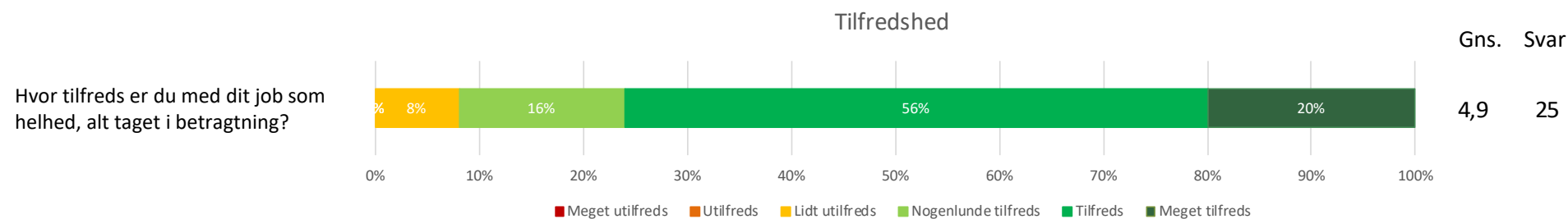
Hvem har du meddelt om dine stresssymptomer?

%	n	
40%	2	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
60%	3	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=5

Temaet "Tilfredshed" måler den generelle tilfredshed i arbejdet.

Tilfredshed kan være et tegn på, at man samlet set oplever balance mellem kravene i arbejdet, ressourcer til rådighed, og mulighederne for at udvikle sig.



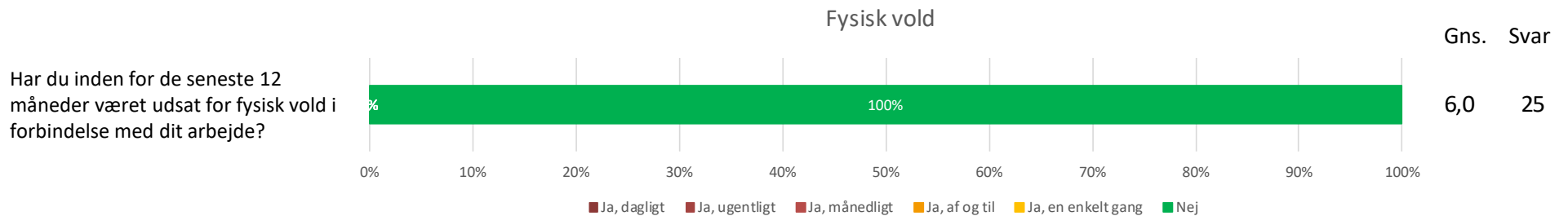
Trivselsbarometeret afdækker om deltagerne angiver at have været udsat for krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet i følgende kategorier:

- Fysik vold
- Trusler om vold
- Seksuel chikane
- Mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd

Aalborg Universitet accepterer ikke krænkende handlinger, uanset i hvilken form de evt. kan forekomme. Alle skal behandles med respekt og værdighed og trygt, sundt og sikkert kunne færdes på AAU. Krænkende handlinger kan have store konsekvenser for den enkelte, og derfor skal vi altid sørge for, at det der evt. forekommer, bliver hensigtsmæssigt håndteret og fortsætte med at arbejde målrettet og systematisk med at forebygge, at krænkende handlinger finder sted.

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

### Fysisk vold (fortsat)

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

#### 1. Hvis udsat for fysisk vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=0

#### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af fysisk vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af fysisk vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=0

#### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

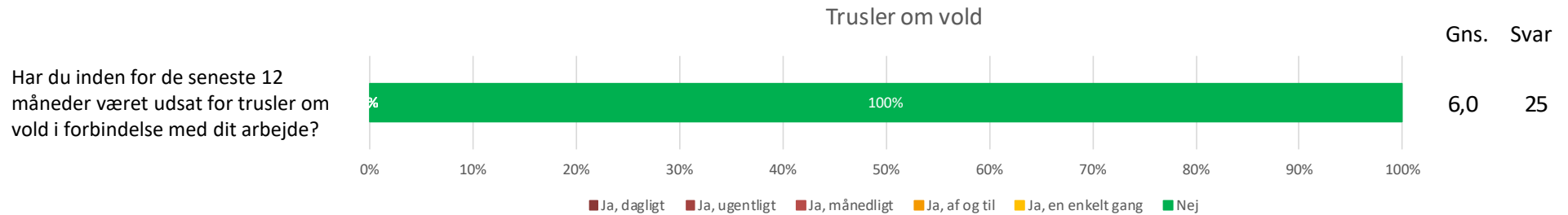
#### 5. Finder fysisk vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total



Grafen 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 deres arbejde.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

### Trusler om vold (fortsat)

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

#### 1. Hvis udsat for trusler om vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=0

#### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af trusler om vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af trusler om vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=0

#### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

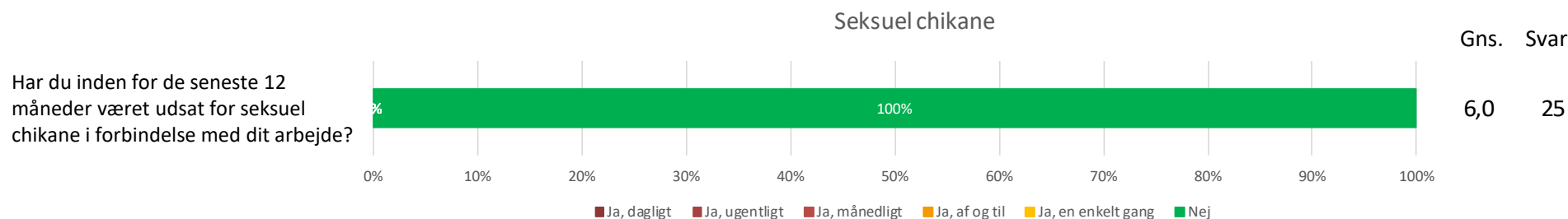
%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 5. Finder trusler om vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

### Seksuel chikane (fortsat)

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

#### 1. Hvis udsat for seksuel chikane, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=0

#### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af seksuel chikane?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af seksuel chikane til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=0

#### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 5. Finder seksuel chikane fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

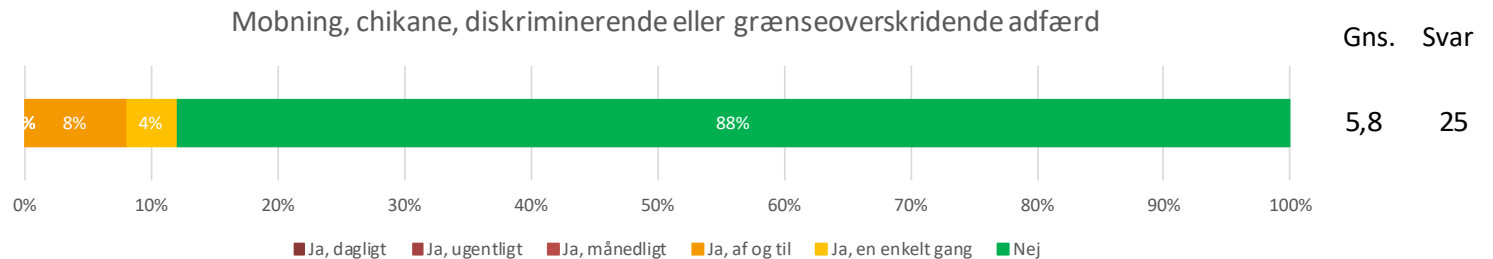
Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning er defineret som, når en person regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis, udsættes for handlinger, som personen finder sårende eller nedværdigende. En krænkende handling bliver til mobning, når personen, som handlingen er rettet mod, ikke er i stand til effektivt at forsvare sig mod handlingen.

Chikane er defineret som, når en person udsættes for handlinger i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse. Chikane kan fx forekomme via personlig kontakt, telefonisk, mail, SMS, sociale medier m.v.

Diskriminerende adfærd er defineret som, når en person udsættes for handlinger, der nedgør personen på baggrund af fx alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, etnicitet eller religiøs overbevisning. Diskriminerende adfærd kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit arbejde?



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning ... (fortsat)

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

1. Hvis udsat for mobning ..., fra hvem?

%	n	
67%	2	Nærmeste kollegaer/ledelse
33%	1	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=3

2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af mobning ...?

%	n	
67%	2	Ja
33%	1	Nej
100%	3	Total

3. Hvem har du meddelt din oplevelse af mobning ... til?

%	n	
67%	2	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
33%	1	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=3

4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
33%	1	Ja
67%	2	Nej
100%	3	Total

5. Finder den krænkende adfærd fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
100%	3	Nej
100%	3	Total

Følgende tabel viser fordelingen af tilhørende temascorer for enhederne med mere end 10 besvarelser i rapportens område. Cellen med temascoren er farvet for at markere forskellen i score mellem fakultet/institut/afdeling og det nærmeste overliggende organisationsniveau.

Formålet er at vise forskelle, som kan siges at have betydning.

En positiv forskel på 0,35 eller derover er markeret med **GRØN**

En forskel mellem -0,35 og +0,35 er markeret med **GUL**

En negativ forskel på -0,35 eller mere er markeret med **RØD**

Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af forskelle i det psykiske arbejdsmiljø.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indfyldelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
1. Aalborg Universitet	286	4,4	4,1	3,5	4,4	3,6	4,2	3,9	2,9	4,4	4,5
2. Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
3. Institut for Materialer og Produktion	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
4. Sektion for Fysik og Mekanik	25	4,8	4,6	3,6	4,8	3,7	4,4	4,2	3,2	4,9	4,4

Den følgende tabel viser temascorerne opdelt på forskellige variable. Resultaterne for et tema vises, når der er flere end 9 besvarelser til temaet.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indflydelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
Sektion for Fysik og Mekanik	25	4,8	4,6	3,6	4,8	3,7	4,4	4,2	3,2	4,9	4,4
VIP	25	4,8	4,6	3,6	4,8	3,7	4,4	4,2	3,2	4,9	4,4
TAP	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kvinde	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mand	24	4,8	4,6	3,6	4,8	3,7	4,3	4,2	3,1	4,8	4,4
Dansk	15	4,6	4,3	3,6	4,6	3,4	4,1	3,9	2,9	4,7	4,0
Ikke dansk	10	5,0	5,0	3,6	5,1	4,3	4,9	4,6	3,5	5,1	5,0
Fastansat	14	5,0	4,4	3,7	4,6	3,4	4,1	3,7	3,1	4,8	4,3
Tids-begrænset	11	4,5	4,9	3,5	5,1	4,2	4,8	4,8	3,2	5,0	4,5
Yngre end 45 år	12	4,5	4,7	3,4	5,0	4,2	4,6	4,8	3,1	4,9	4,6
45 år eller ældre	13	5,0	4,5	3,8	4,6	3,3	4,2	3,7	3,2	4,8	4,2



The background is a dark, slightly blurred image of a desk. It features several sheets of paper with hand-drawn diagrams and sketches, some with handwritten notes. A smartphone is visible in the upper right corner. Several blue pencils are scattered across the desk, some pointing towards the bottom right. The overall lighting is soft and focused on the central text.

# AAU TRIVSELSBAROMETER

**2022**

Sektion for Produktion

## Sektion for Produktion

---

### INDHOLD

1. Forord

2. Indledning

3. Motivation

4. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads

5. Samspil mellem arbejde og privatliv

6. Indflydelse og Udviklingsmuligheder

7. Forandring og Forudsigelighed

8. Støtte og opbakning i arbejdet

9. Anerkendelse

10. Stress

11. Tilfredshed

12. Krænkende adfærd

13. Baggrundresultater

14. Svarfordeling



AAU

Et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som vi alle er ansvarlige for. Vi er sammen om at arbejde for et godt arbejdsmiljø – og noget vi skal være optaget af. Det er vi i høj grad også i direktionen, i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) og i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

Der foregår hele tiden mange gode og meget vigtige arbejdsmiljøindsatser rundt omkring på universitetet. Indsatser der spiller en vigtig rolle i at sikre, det gode, trygge og sunde arbejdsmiljø på arbejdspladsen. At være et missionsdrevet universitet der bidrager til at løse globale udfordringer og store missioner kræver et trygt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er forudsætningen for på bedste måde at kunne bidrage med sin viden og bidrage konstruktivt i gode tværgående samarbejder.

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er i sig selv et mål, og vi tror også, at det er den bedste garanti for, at alle medarbejdere kan levere den bedste kvalitet til gavn for Aalborg Universitet.

Vi opfordrer derfor til at lade resultaterne af Trivselsbarometeret være grobund for gode og konstruktive dialoger mellem ledere og medarbejdere, mellem teams, ledere imellem og kolleger imellem. De lokale opfølgninger og dialoger er afgørende for, at Trivselsbarometeret er et værdifuldt værktøj, som understøtter vores arbejde med at fremme trivsel, og det sunde, sikre og trygge arbejdsmiljø.



## Formål

Formålet med Trivselsbarometeret er at sikre bidrag til at bevare og styrke trivslen og arbejdsmiljøet blandt ansatte på arbejdspladserne på Aalborg Universitet. Trivselsbarometeret bidrager med et billede af de deltagendes vurderinger af de forhold der indgår i målingen og er et kvalificeret udgangspunkt for efterfølgende dialoger om trivslen og arbejdsmiljøet.

## Om Trivselsbarometeret

Ansatte på Kommunikation og Psykologi, Materialer og Produktion, samt Campus Service modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med spørgsmålene torsdag den 1. december 2022.

68,9 procent havde besvaret spørgeskemaet, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 fredag den 6. januar 2023.

Trivselsbarometeret består af 20 spørgsmål som minimum skal besvares, plus 3 underspørgsmål som også skal besvares, hvis der gives udtryk for at opleve stress og 5 underspørgsmål, hvis der angives at have været udsat for krænkelser. Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på følgende grad-skala:

i meget lav grad, i lav grad, i mindre grad, i nogen grad, i høj grad, i meget høj grad

Deltagerne er blevet garanteret fortrolig behandling af data og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

I rapporten anvendes en grænse på +/- 0,35, som en indikator for, hvornår en forskel i temascorer kan være af betydning. Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

## Lokale kortlægningsprocesser og opfølgning

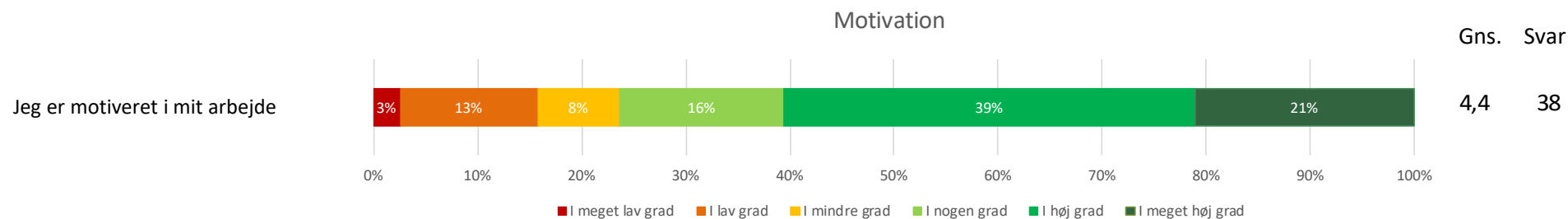
Trivselsbarometeret indgår sammen med fx en generel opsamling på MUS og GRUS og sygefraværs- og ulykkesstatistikkerne, som et input til de lokale dialogbaserede kortlægningsprocesser ifm. APV-arbejdet. Resultaterne fra Trivselsbarometeret kan bruges som inspiration til dialog om det fremadrettede, forebyggende og udviklende trivsels- og arbejdsmiljøarbejde.

Det er vigtigt, at medarbejderne inddrages i efterfølgende vurdering og prioritering af resultaterne, da det kan bidrage til at skabe medejerskab om de indsatser, som igangsættes.

Arbejdsmiljøsektionen har udarbejdet guiden "Dialogguide til Trivselsbarometer 2022", der rådgiver om hvordan der følges op på resultaterne i Trivselsbarometeret og indeholder konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen. Formålet med drøftelsen og behandlingen af resultaterne er at igangsætte initiativer, der har til formål at fremme positive faktorer, løse udfordringer m.v.

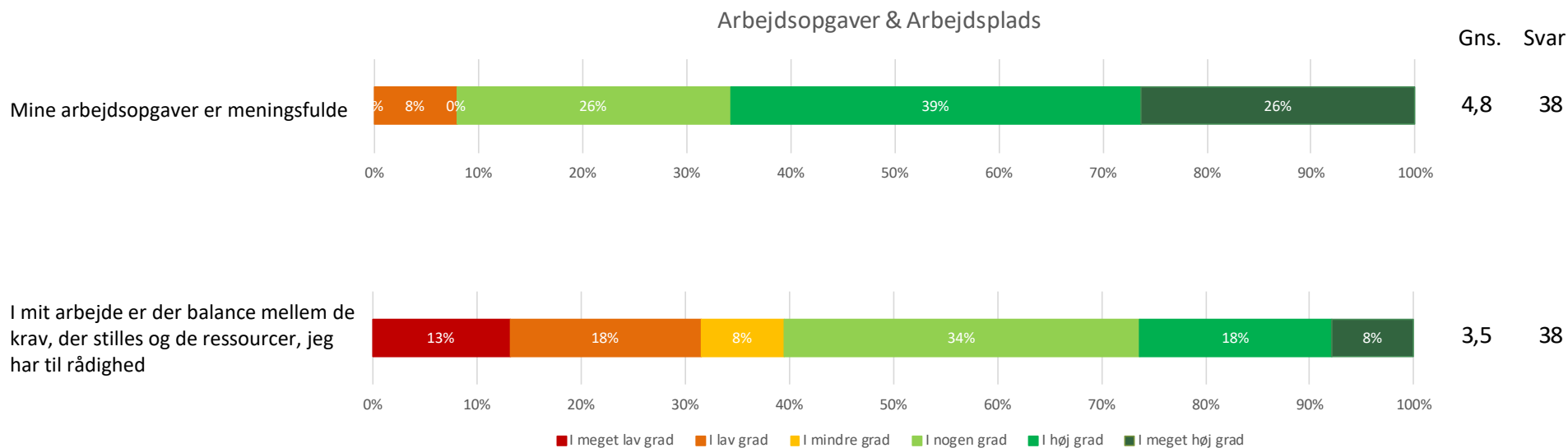
Temaet "Motivation" måler den generelle motivation i forbindelse med arbejdet.

Forskellige faktorer i jobbet kan have en betydning for motivation, bl.a. tilfredshed, engagement og trivsel, hvilket kan påvirke opgavevaretagelsen. Det er ofte individuelt, hvilke konkrete forhold, der opleves at påvirke motivationen, derfor anbefales det at være nysgerrig herpå i forbindelse med opfølgningen.



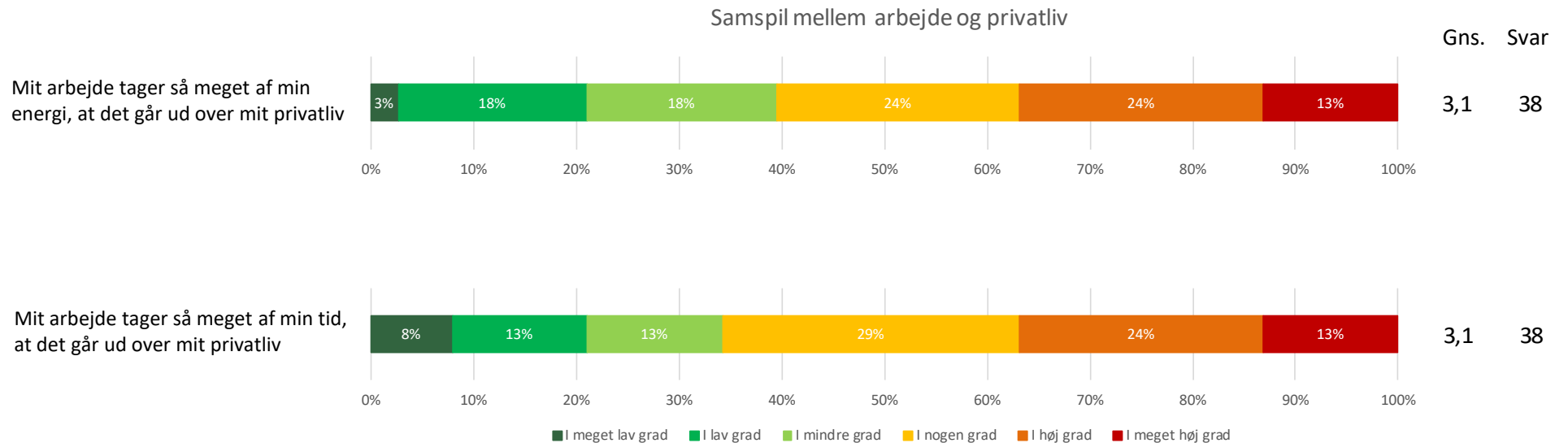
Temaet "Arbejdsopgaver & arbejdsplads" måler, i hvilken grad man oplever arbejdsopgaverne som meningsfulde og hvordan man oplever samspillet mellem krav og ressourcer.

At man balance mellem kravene i arbejdet og de ressourcer man har til rådighed som værende passende har en betydning for trivslen. Mening i arbejdet handler om bl.a. formål og sammenhæng, dvs. at man oplever, at man yder en vigtig arbejdsindsats i forhold til arbejdsopgaverne og kan se, hvordan ens indsats indgår. Meningsfuldheden kan også påvirkes af, hvor fagligt kompetent til arbejdet man oplever at være, og i hvilken grad man føler sig som en del af de sociale forhold på arbejdspladsen.



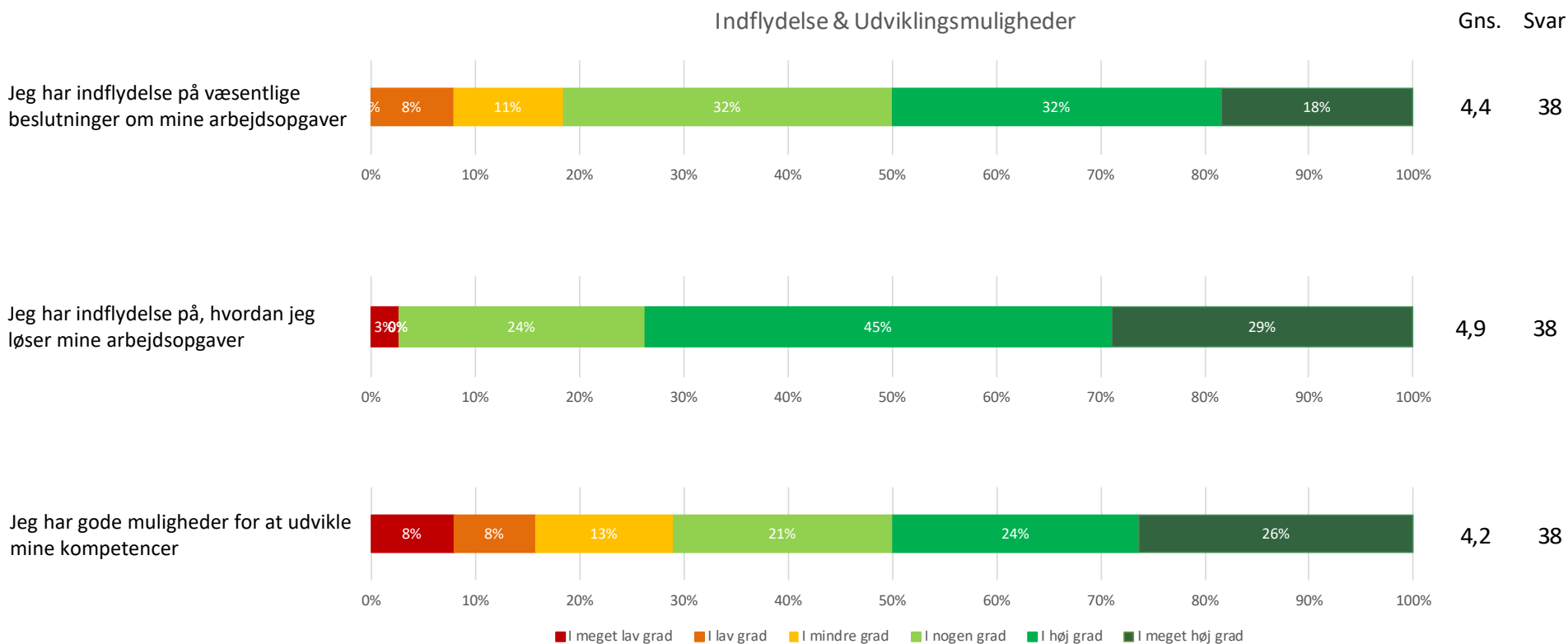
Temaet "Samspil mellem arbejde og privatliv" måler, hvordan man oplever samspillet mellem arbejdet og henholdsvis ens energiniveau og tidsforbrug, efter arbejdet.

Det er individuelt, hvornår der opleves en balance i samspillet mellem arbejde og privatliv. Det handler om i hvilken udstrækning man oplever at have energi og tid til både at bidrage til og mestre udfordringer og aktiviteter på henholdsvis arbejdet og i privatlivet. I forbindelse med opfølgningen er det væsentligt at reflektere over balancen mellem arbejdet og privatlivet, samt hvordan den ønskede balance kan opnås.



Temaet "Indflydelse & udviklingsmuligheder" måler, hvordan man oplever at have indflydelse og muligheder for at udvikle sig på arbejdet.

Indflydelse kan have forskellige betydninger for trivslen. Fx kan indflydelse medvirke til, at man oplever høje krav som overkommelige eller omvendt, at indflydelse medvirker til fx en oplevelse af øget kompleksitet. At krav opleves som overkommelige kan også give mindre risiko for stress. Det kan også påvirke trivslen i hvilken grad man oplever, at man løbende udvikler sig, kan gøre brug af sine evner og i hvilken grad man udfordres.



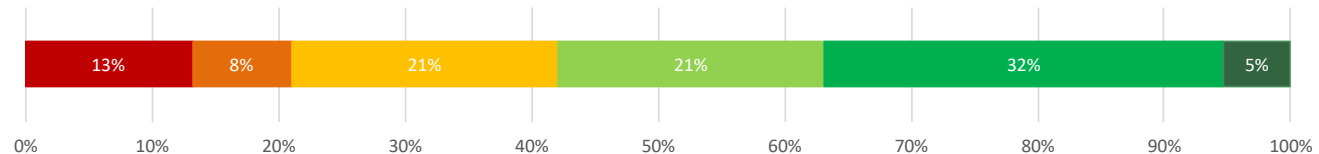


Temaet "Forandringer & forudsigelighed" måler, hvordan man oplever henholdsvis orienteringen om beslutninger m.v. og inddragelsen i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.

Forandringer kan påvirke trivslen, fx i form af hvordan man oplever stabilitet, tryghed, forventninger, værdier, krav og identitet i arbejdet. Dialog, klar og tydelig information (i det omfang det kan lade sig gøre i forhold til den konkrete forandring) samt inddragelse af berørte (som det er muligt og relevant) kan modvirke usikkerhed i forbindelse med forandringsprocesser på arbejdspladsen.

### Forandringer & Forudsigelighed

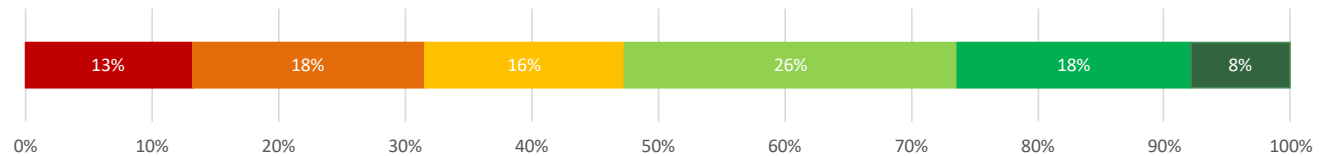
Jeg bliver orienteret om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på min arbejdsplads



Gns. Svar

3,7 38

Jeg bliver tilstrækkeligt inddraget i forbindelse med forandringer på min arbejdsplads



3,4 38

I meget lav grad I lav grad I mindre grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

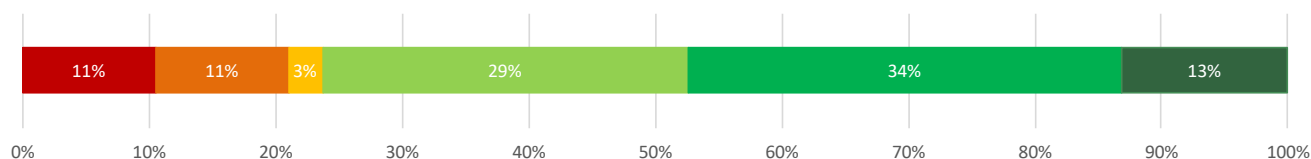
Temaet "Støtte og opbakning i arbejdet" måler, hvordan man oplever støtten og samarbejdet på arbejdspladsen, samt, hvordan man oplever, at nærmeste leder hjælper til prioritering af arbejdsopgaverne.

De sociale forhold på arbejdspladsen, at vi interesserer os for hinanden og bakker hinanden op kan have en betydning for trivslen. Støtte og opbakning kan være med til at man oplever arbejdsglæde, og have betydning for oplevelsen af arbejdsbetinget stress.

### Støtte og opbakning i arbejdet

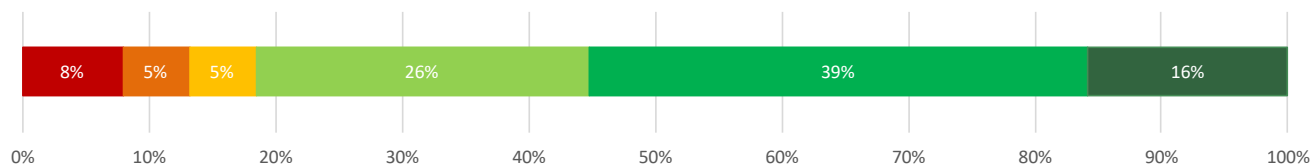
Gns. Svar

Jeg får den støtte (fx input og/eller hjælp fra kollegaer eller ledelse), som jeg har brug for til udførelsen af mit arbejde



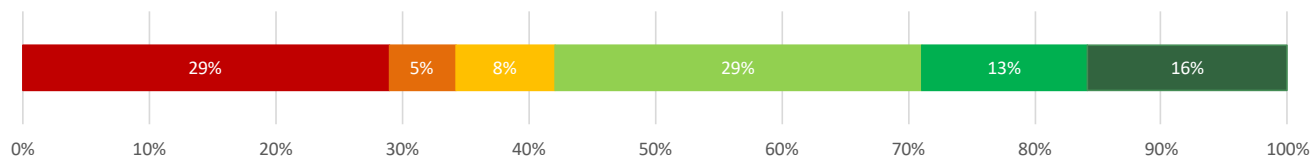
4,1 38

Der er et tillidsfuldt samarbejde på arbejdspladsen



4,3 38

Jeg får tilstrækkelig hjælp fra min nærmeste leder til prioritering af mine arbejdsopgaver

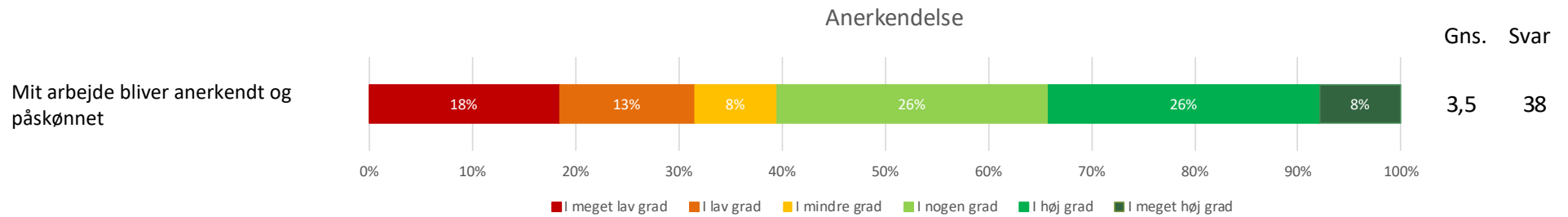


3,4 38

I meget lav grad I lav grad I mindre grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

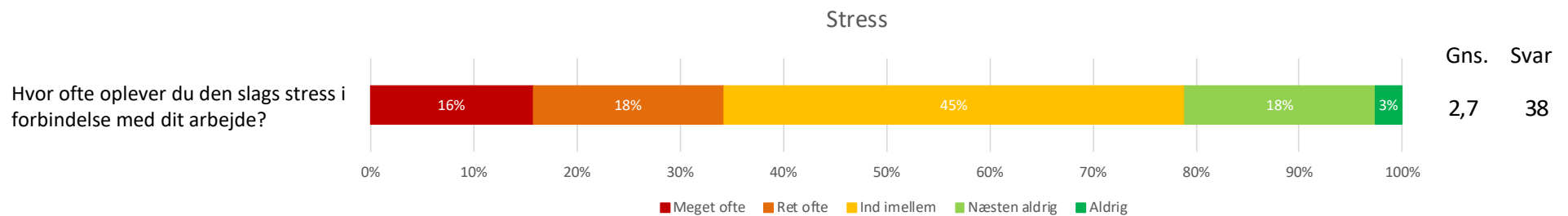
Temaet "Anerkendelse" måler, i hvilken grad det opleves, at ens arbejde bliver anerkendt og påskønnet.

Anerkendelse kan være med til, at man oplever arbejdet som endnu mere meningsfyldt og den faglige stolthed kan vokse, når vi får anerkendelse og de opgaver vi løser værdsættes.



Arbejdsbetinget stress er et sammensat problem, der kan have forskellige årsager og udtryk og i Trivselsbarometeret indgår ét spørgsmål om stress, som er defineret ved en tilstand, hvor en person fx føler sig anspændt, rastløs, nervøs, urolig eller har svært ved at sove om natten på grund af bekymringer.

Spørgsmålet er hentet fra forskningsmæssige undersøgelser af, hvorvidt det er validt at benytte en enkelt-spørgsmåls måling af arbejdsbetinget stress til at identificere almindelig psykisk lidelse. Undersøgelserne påpeger, at i arbejdsgrupper kan spørgsmålet være et værktøj til effektivt, og ikke-påtrængende, at identificere risikogrupper. Efterfølgende kan der risikovurderes mere dybdegående for disse grupper.



Blandt de, der svarede "meget ofte" eller "ret ofte" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Hvor længe har du oplevet denne stress?

%	n	
0%	-	Mindre end 2 uger
0%	-	2-4 uger
15%	2	1-3 måneder
85%	11	Mere end 3 måneder
100%	13	Total

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisator eller tillidsrepræsentant om dine stresssymptomer?

%	n	
38%	5	Ja
62%	8	Nej
100%	13	Total

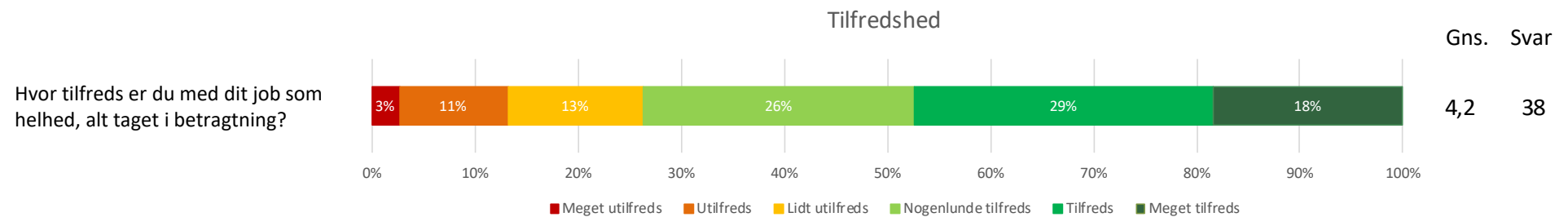
Hvem har du meddelt om dine stresssymptomer?

%	n	
31%	4	Leder
15%	2	AMR
0%	-	TR
8%	1	Anden
62%	8	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=13

Temaet "Tilfredshed" måler den generelle tilfredshed i arbejdet.

Tilfredshed kan være et tegn på, at man samlet set oplever balance mellem kravene i arbejdet, ressourcer til rådighed, og mulighederne for at udvikle sig.



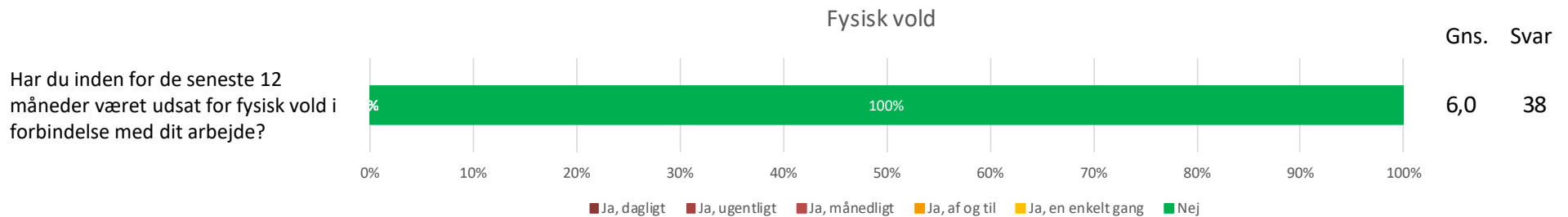
Trivselsbarometeret afdækker om deltagerne angiver at have været udsat for krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet i følgende kategorier:

- Fysik vold
- Trusler om vold
- Seksuel chikane
- Mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd

Aalborg Universitet accepterer ikke krænkende handlinger, uanset i hvilken form de evt. kan forekomme. Alle skal behandles med respekt og værdighed og trygt, sundt og sikkert kunne færdes på AAU. Krænkende handlinger kan have store konsekvenser for den enkelte, og derfor skal vi altid sørge for, at det der evt. forekommer, bliver hensigtsmæssigt håndteret og fortsætte med at arbejde målrettet og systematisk med at forebygge, at krænkende handlinger finder sted.

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

### Fysisk vold (fortsat)

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

#### 1. Hvis udsat for fysisk vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=0

#### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af fysisk vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af fysisk vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=0

#### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

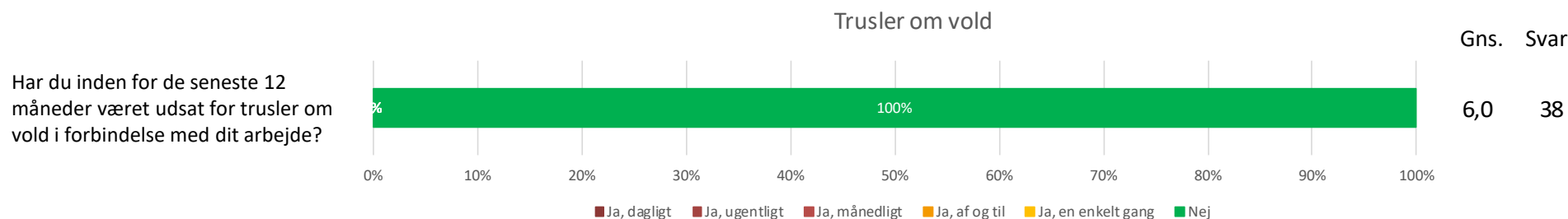
#### 5. Finder fysisk vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total



Grafen 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 deres arbejde.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

### Trusler om vold (fortsat)

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

#### 1. Hvis udsat for trusler om vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\* Flere svarmuligheder. n=0

#### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af trusler om vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af trusler om vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\* Flere svarmuligheder. n=0

#### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

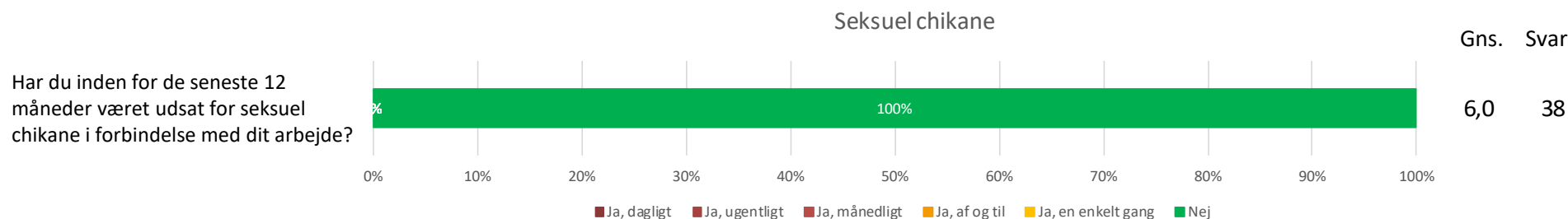
%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 5. Finder trusler om vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

### Seksuel chikane (fortsat)

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

#### 1. Hvis udsat for seksuel chikane, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=0

#### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af seksuel chikane?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af seksuel chikane til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
0%	-	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=0

#### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

#### 5. Finder seksuel chikane fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

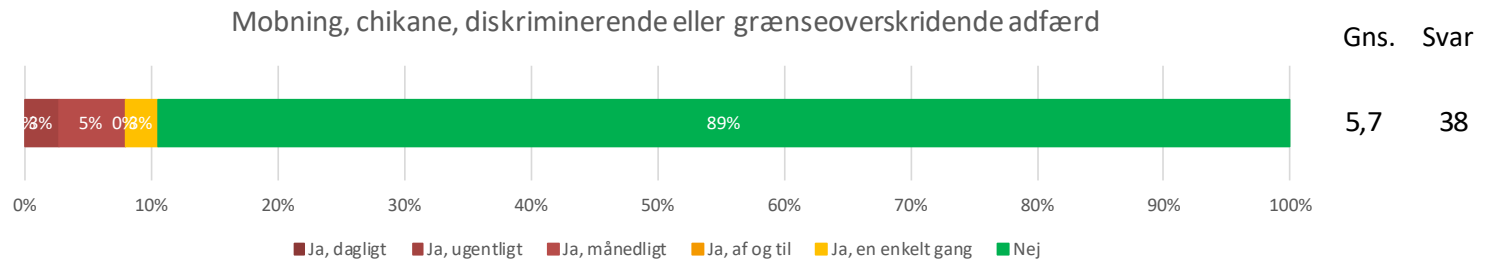
Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning er defineret som, når en person regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis, udsættes for handlinger, som personen finder sårende eller nedværdigende. En krænkende handling bliver til mobning, når personen, som handlingen er rettet mod, ikke er i stand til effektivt at forsvare sig mod handlingen.

Chikane er defineret som, når en person udsættes for handlinger i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse. Chikane kan fx forekomme via personlig kontakt, telefonisk, mail, SMS, sociale medier m.v.

Diskriminerende adfærd er defineret som, når en person udsættes for handlinger, der nedgør personen på baggrund af fx alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, etnicitet eller religiøs overbevisning. Diskriminerende adfærd kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit arbejde?



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning ... (fortsat)

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

1. Hvis udsat for mobning ..., fra hvem?

%	n	
100%	4	Nærmeste kollegaer/ledelse
25%	1	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=4

2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljøorganisation eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af mobning ...?

%	n	
25%	1	Ja
75%	3	Nej
100%	4	Total

3. Hvem har du meddelt din oplevelse af mobning ... til?

%	n	
25%	1	Leder
0%	-	AMR
0%	-	TR
0%	-	Anden
75%	3	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=4

4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
25%	1	Ja
75%	3	Nej
100%	4	Total

5. Finder den krænkende adfærd fortsat sted?

%	n	
100%	4	Ja
0%	-	Nej
100%	4	Total

Følgende tabel viser fordelingen af tilhørende temascorer for enhederne med mere end 10 besvarelser i rapportens område. Cellen med temascoren er farvet for at markere forskellen i score mellem fakultet/institut/afdeling og det nærmeste overliggende organisationsniveau.

Formålet er at vise forskelle, som kan siges at have betydning.

En positiv forskel på 0,35 eller derover er markeret med **GRØN**

En forskel mellem -0,35 og +0,35 er markeret med **GUL**

En negativ forskel på -0,35 eller mere er markeret med **RØD**

Værdien 0,35 er en værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af forskelle i det psykiske arbejdsmiljø.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indfyldelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
1. Aalborg Universitet	286	4,4	4,1	3,5	4,4	3,6	4,2	3,9	2,9	4,4	4,5
2. Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
3. Institut for Materialer og Produktion	104	4,5	4,3	3,5	4,5	3,8	4,2	4,0	3,1	4,5	4,4
4. Sektion for Produktion	38	4,4	4,1	3,1	4,5	3,5	3,9	3,5	2,7	4,2	4,5

Den følgende tabel viser temascorerne opdelt på forskellige variable. Resultaterne for et tema vises, når der er flere end 9 besvarelser til temaet.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indflydelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed	10. Krænkende adfærd
Sektion for Produktion	38	4,4	4,1	3,1	4,5	3,5	3,9	3,5	2,7	4,2	4,5
VIP	35	4,4	4,1	3,1	4,6	3,6	3,9	3,6	2,7	4,2	4,4
TAP	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kvinde	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mand	29	4,2	4,0	3,3	4,5	3,5	3,9	3,5	2,8	4,2	4,7
Dansk	25	4,4	4,0	3,0	4,3	3,6	3,8	3,1	2,8	4,0	4,4
Ikke dansk	13	4,3	4,4	3,4	5,0	3,5	4,2	4,3	2,7	4,8	4,6
Fastansat	14	4,5	3,6	2,8	4,3	3,3	3,5	3,1	2,8	3,9	4,3
Tids-begrænset	24	4,3	4,4	3,3	4,7	3,7	4,2	3,8	2,7	4,4	4,6
Yngre end 45 år	27	4,3	4,2	3,2	4,7	3,8	4,1	3,7	2,6	4,2	4,6
45 år eller ældre	11	4,6	4,0	3,0	4,1	2,9	3,4	3,1	3,1	4,4	4,1





**OMSÆT RESULTATERNE**

**TIL HANDLING**

**-EN GUIDE TIL DIALOG OM OG OPFØGNING  
PÅ TRIVSELSBAROMETERET**

**2022**



**AALBORG  
UNIVERSITET**



# BAGGRUND OG FORMÅL

Trivselsbarometeret er en integreret del af APV-arbejdet på AAU. Efter beslutning i AAU's Hovedarbejds miljøudvalg (HAMiU) gennemfører vi hvert andet år Trivselsbarometeret, som er en centralt drevet minitrivselsmåling, der udsendes til alle institutter, sekretariater og Fælles Serviceafdelinger.

Trivselsbarometeret er en "temperaturmåling" af trivslen i det sociale- og organisatoriske arbejdsmiljø, der indikerer, hvordan I har det på jeres institut eller i afdeling på tidspunktet for målingen. De faktorer, der indgår i målingen, er valgt ud fra en vurdering af deres relevans i en universitetssammenhæng. Det er faktorer, der både kan udgøre de største belastningsfaktorer, men som også kan styrkes og bidrage til trivsel og et godt arbejdsmiljø.

Resultaterne kan ikke betragtes som objektive sandhedsudsagn eller statiske tilstande. De vigtigste informationer om trivslen på jeres arbejdsplads skaber I selv i den efterfølgende dialog om resultaterne. Formålet med Trivselsbarometeret er derfor at kickstarte en dialog (fx i Samarbejds- og Arbejds miljøudvalget) om:

- Hvordan I har det på jeres institut eller i afdeling
- Hvordan I fremover vil have det på jeres arbejdsplads
- Hvilke forandringer I vil igangsætte

Som en hjælp til at kickstarte dialogen har Arbejds miljøsektionen lavet denne dialogguide med inspiration til, hvad der i dialogen kan være væsentligt at fokusere på.

# INDEN DIALOGEN I SAMARBEJDS- OG ARBEJDSMILJØUDVALGET

Når I læser jeres resultater fra Trivselsbarometeret, kan I med fordel være bevidste om følgende opmærksomhedspunkter:

- Tillæg ikke målingen større eller mindre betydning end den faktisk indeholder
- I kan ikke læse alt om jeres trivsel i undersøgelsen
- Til det samme spørgsmål kan I hver især have haft forskellige udslagsgivende forhold, som har haft en betydning for, hvordan spørgsmålet er blevet besvaret
- Husk at der er tale om et øjebliksbillede
- Led ikke kun efter det dårlige i målingen
- Afklar om målingen viser, om der er sket forbedring på de spørgsmål, som relaterer sig til jeres indsatsområder i APV-handleplanen
- Drag ikke konklusioner baseret på gæt, gisninger og fortolkninger; tal sammen
- Pas på ikke at blive bekræftet i fordomme om medarbejdere, ledelse, kolleger m.m.
- Forsøg ikke at bryde anonymiteten eller gætte på, hvem der har svaret hvad
- Forhold jer nysgerrigt til resultaterne
- Husk at bevare en konstruktiv dialog om resultaterne i Trivselsbarometeret mellem medarbejdere, leder og mellem kolleger
- Deltagerne i målingen vil have et behov for, at resultaterne bliver brugt til noget konstruktivt og, at I giver en tilbagemelding til medarbejderne så hurtigt som muligt
- At vurdere om der er behov for en yderligere kortlægning af nogle områder på det sociale- og organisatoriske arbejdsmiljø for dermed at sørge for, at kortlægningen kan være fyldestgørende. Er der behov herfor sker beslutningen i dialog i Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalget.

# DIALOGEN OM RESULTATERNE

Resultaterne i Trivselsbarometeret giver i sig selv ikke en forbedring af trivslen og arbejdsmiljøet. Derfor er det væsentligt, at I i Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalget, har en dialog, hvor I forholder jer nysgerrigt til resultaterne og taler om, hvilket arbejdsmiljø I vil have om et år eller to, så I kan planlægge det fremadrettede arbejde med trivslen på jeres arbejdsplads. Vær opmærksom på, at manglende opfølgning på medarbejderundersøgelser kan have en negativ effekt på trivslen og opbakning til efterfølgende undersøgelser.

Indledningsvis dialog om resultaterne kan fx basere sig på følgende:

## 1) Hvordan ser det generelle billede ud?

- Hvilke temaer har hhv. den højeste grad af tilfredshed og den laveste?
- Er I tilfredse med det overordnede billede?

## 2) Hvorfor har I svaret, som I har?

- Hvad er svaret et udtryk for?
- Er der konkrete forhold eller omstændigheder som påvirker, hvordan billedet tager sig ud?

## 3) Hvordan ser resultaterne af jeres tidligere Trivselsbarometre ud?

- Er der noget der er blevet hhv. bedre eller er faldet i niveau?

## 4) Hvordan ønsker I, at arbejdsmiljøet skal være på jeres arbejdsplads fremover?

- Hvordan vil I gerne have det om et år eller to?
- Hvilke konkrete og realistiske mål kan I arbejde hen mod (inden for jeres råderum)?
- Hvilke konkrete handlinger skal I arbejde med?

## 5) Hvad skal I konkret gøre for, at I når de mål I har sat jer for trivslen og arbejdsmiljøet?

- Er der noget i jeres eksisterende handlingsplaner, I skal justere?
- Skal I lave nye handlingsplaner?
- Husk at prioritere jeres indsatser
- Hvornår følger I op og evaluerer på jeres indsatser?

# DIALOGEN OM FORSKELLIGE ELEMENTER I TRIVSELSBAROMETERET

Trivselsbarometeret ændrede i 2022 udtryk og nye faktorer og spørgsmål er kommet til. Hvordan, og i hvilket omfang, faktorerne påvirker trivslen og arbejdsmiljøet er væsentligt at fokusere på i den efterfølgende dialog.

Inspiration til dialogen om udvalgte tematikker:

## 1) Samspil mellem arbejde og privatliv (work-life balance)

- Hvordan er oplevelsen af samspillet mellem ens energi og privatliv?
- Hvordan er oplevelsen af samspillet mellem tidsforbruget ifm. arbejdet og privatlivet?
- Hvornår, og hvordan, lykkes vi med at understøtte et hensigtsmæssigt samspil?
- Hvad kan vi gøre for at fastholde et godt samspil mellem arbejde og privatliv?
- Hvad kan vi gøre for at styrke et godt samspil mellem arbejde og privatliv?
- Er der situationer, hvor vi oplever, at samspillet kommer under pres – og i så fald hvor ofte, og hvordan kan vi imødekomme dette?

## 2) Forandringer & Forudsigelighed

- Hvordan påvirker forandringer os hver især, og hvad forstår vi ved en forandring?
- Hvordan foregår kommunikationen/informationen om beslutninger på arbejdspladsen?
- Hvordan foregår inddragelsen i de forandringer, der finder sted?
- Hvad kunne der være brug for fremadrettet?

## 3) Stress

- Hvad påvirker vores oplevelser af stress (fx forskellige forhold, bestemte situationer)?
- Hvor tilbagevendende er vores oplevelser set henover fx det seneste år?
- Hvordan kan vi arbejdsmiljømæssigt hjælpe hinanden, hvis vi oplever at kolleger befinder sig i en stresset periode?
- Hvordan kan repræsentanterne (hhv. tillids- og arbejdsmiljørepræsentanternes) hjælpe?

# OPLEVELSER AF KRÆNKENDE HANDLINGER

Hvis Trivselsbarometeret viser, at en eller flere medarbejdere giver udtryk for, at der forekommer krænkende handlinger, er det vigtigt, at der bliver reageret hurtigt og effektivt fra både ledelse og repræsentanter. Brug dialogen til at anerkende problemet og handle, så det ikke sker igen og husk, at det ikke er væsentligt at finde ud af, hvem der har givet udtryk for handlingerne, eller hvem der har gjort det.

I kan med fordel forholde jer til følgende:

- Frekvens: hvor ofte opleves handlingen?
- Tilkendegives der, at der er gjort en indsats for at tage hånd om det?
- Tilkendegives det, at handlingen fortsat finder sted?
- Hvilke tiltag/indsatser kan vi iværksætte for at sikre, at det ikke sker igen?
- Hvordan kan vi samarbejde med, og hjælpe, hinanden med at forebygge at krænkende handlinger finder sted?

På arbejdsmiljøhjemmesiden [www.arbejdsmiljoe.aau.dk](http://www.arbejdsmiljoe.aau.dk) finder I inspiration til, hvordan I kan have en god dialog om fx historik og handlemuligheder

