

Antal inviterede : 27

Antal besvarelser : 20



TRIVSELSMÅLINGEN 2023

Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)

BRUG OG FORSTÅ DIN RAPPORT RIGTIGT

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning

Dit overblik

Psykisk arbejdsmiljø

- Mit eget bidrag
- Dit forhold til din arbejdsplads
- Mening og kvalitet i arbejdet
- Organisering
- Indflydelse
- Læring og udvikling
- Krav i arbejdet

Social Kapital

- Forholdet intern i dit team
- Forhold til nærmeste leder
- Samarbejde med andre teams

Krænkende adfærd

- Mobning
- Seksuel chikane
- Psykisk vold
- Fysisk vold

Arbejdsrelateret sygefravær

Bilag

- Ordforklaring
- Skema med svarfordeling

PERIODE

Data er indsamlet via spørgeskema i perioden fra 18. september til og med 6. oktober 2023.

LÆSEVEJLEDNING

Langt de fleste spørgsmål i denne undersøgelse er besvaret på en skala fra 1-7. Uanset spørgsmålets formulering vil et gennemsnit altid være beregnet således, at resultatet kan tolkes efter reglen: Jo højere, jo bedre. "Ved ikke" indgår ikke i beregningerne.

Hjælp til tolkning af resultater:

-  Resultater på 4 og under er ringe
-  Resultater mellem 4,1 og 5 er acceptabelt
-  Resultater mellem 5,1 og 6 er godt
-  Resultater mellem 6,1 og 7 er helt i top.

De beregnede gennemsnit/resultater på spørgsmålene i spørgerammen bør ikke stå alene i en vurdering om, hvorvidt der bør handles på et emne eller ej. To forskellige spørgsmål kan have samme score (fx 6,1), men have vidt forskellige svarfordeling også benævnt spredning.

Spørgsmål, der kan besvares med Ja/Nej indgår i beregningen som følger:

Ja, er et positivt svar på spørgsmålet - vægtes med værdien 7 Nej, et negativt svar på spørgsmålet - vægtes med værdien 1

Ja, er et negativt svar på spørgsmålet - vægtes med værdien 1 Nej, et positivt svar på spørgsmålet - vægtes med værdien 7

KOMMENTARER

Der er udarbejdet en separat rapport over de kommentarer medarbejderne havde mulighed for at knytte i slutningen af besvarelsen af spørgerammen. Disse kommentarer er afgivet og gengivet anonymt i uredigeret form. Kommentarerne er et vigtigt supplement til resultatrapporterne, da der kan læses uddybende forklaring på medarbejdernes konkrete opfattelse af visse arbejdsforhold.

SPØRGSMÅL

Har du spørgsmål til denne rapport, kan du kontakte safetynetsupport@sonderborg.dk

DIT OVERBLIK

SVARPROCENT
74%
20 ud af 27



Forholdet mellem medarbejder og nærmeste leder
(forbindende social kapital)



Forholdet internt i dit team
(samlende social kapital)



Teamets samarbejde med andre teams / afdelinger (brobyggende social kapital)



- Ringe
- Acceptablet
- Godt
- I top

MedarbejderTrivselsIndeks

På tværs af alle undersøgelsens spørgsmål, der er besvaret på en skala, kan der beregnes et nøgletal et medarbejdertrivselsindeks (MTI). Dette nøgletal giver en samlet og enkelt indikation af medarbejdernes trivsel og engagement. Skala fra 1-7.

SOCIAL
KAPITAL
INDEKS
1-100



Brobyggende social kapital

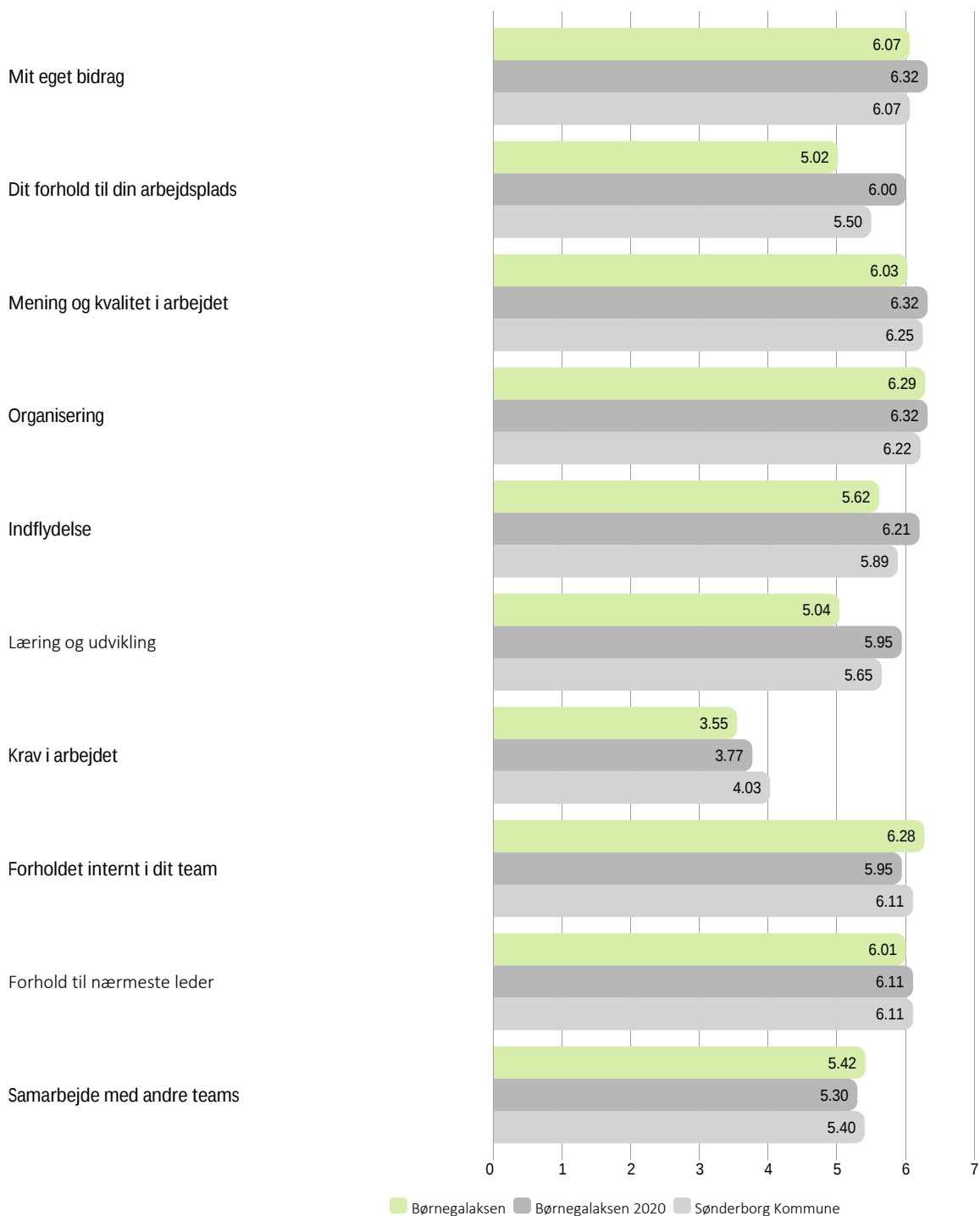
Forbindende social kapital

Samlende social kapital

Her præsenteres et overordnet nøgletal for den sociale kapital i området/afdelingen samt nøgletal for hver af de tre typer af social kapital, der er målt i denne undersøgelse. Læs mere på s. 11

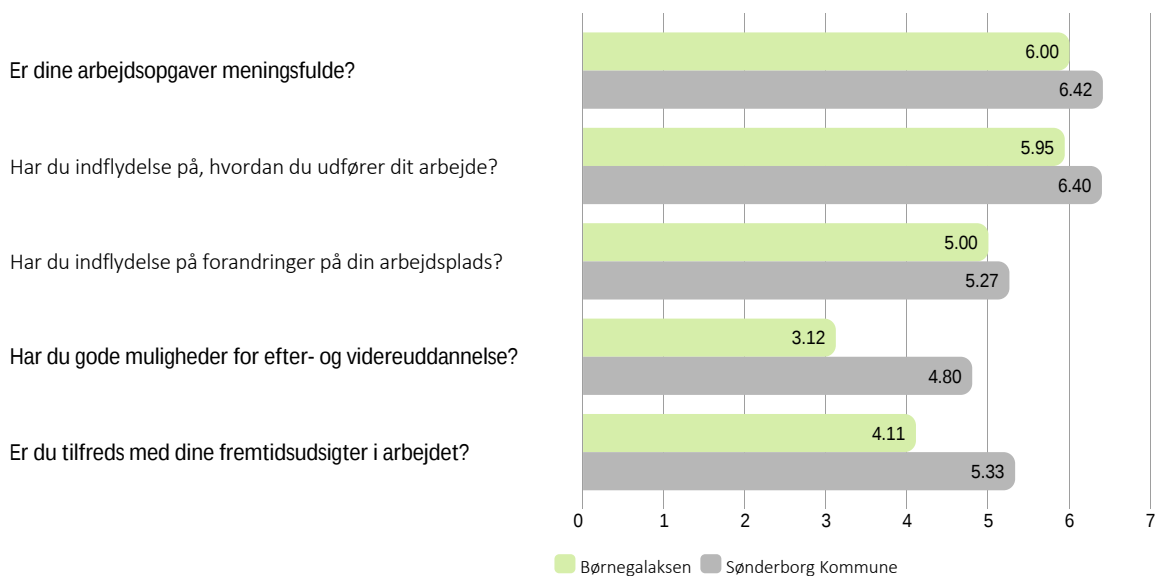
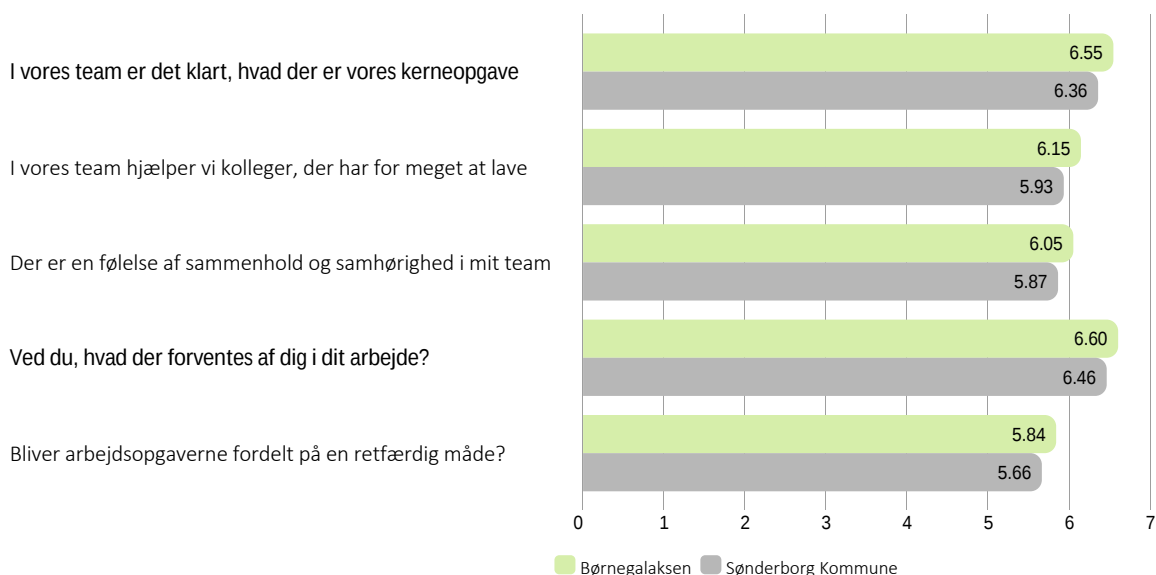
TEMAOVERSIGT

Tema oversigt (vises for alle med over 5 eller flere besvarelser).



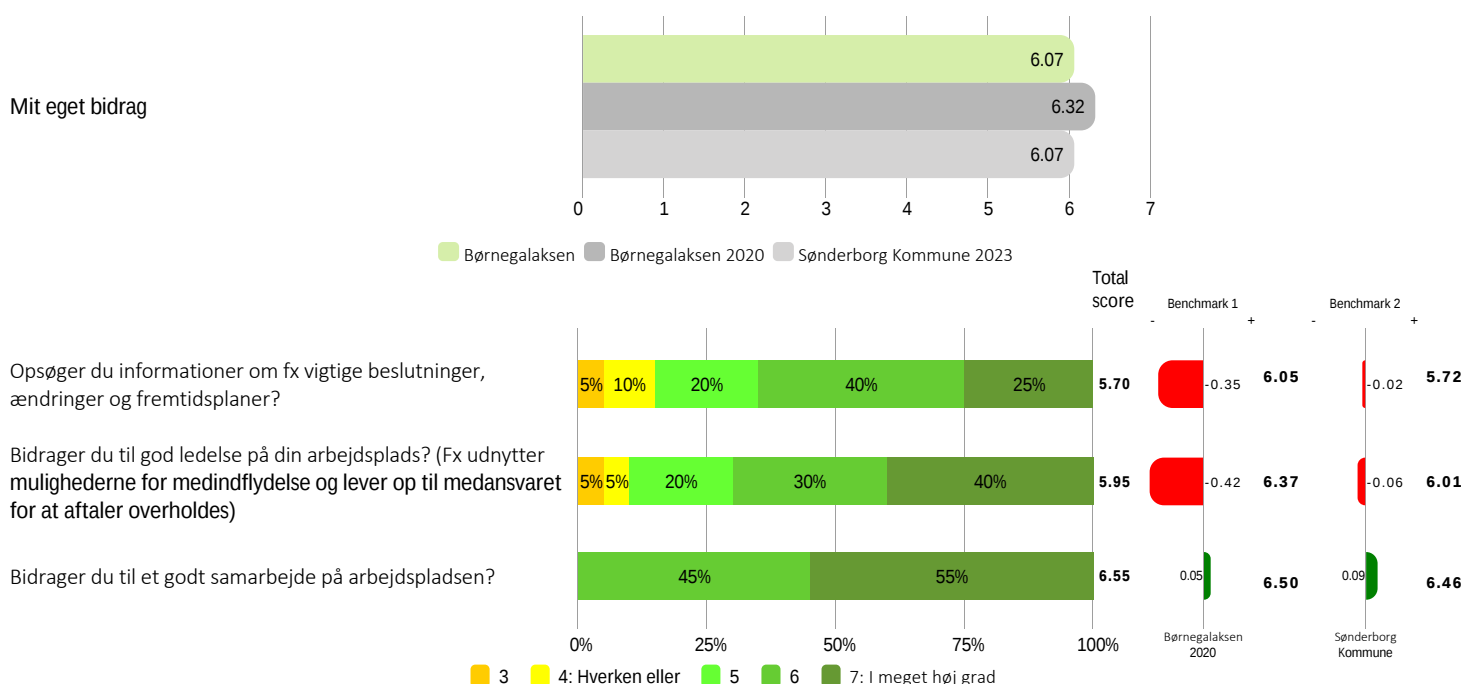
TOP OG BUND 5

På denne side kan du få et hurtigt overblik over, hvordan jeres afdeling klarer sig i forhold til resten af organisationen. Øverst kan du se de fem spørgsmål, hvor I klarer jer bedst sammenlignet med organisationen, og nederst kan du se de fem spørgsmål, hvor I har mest at arbejde med i jeres afdeling.



MIT EGET BIDRAG

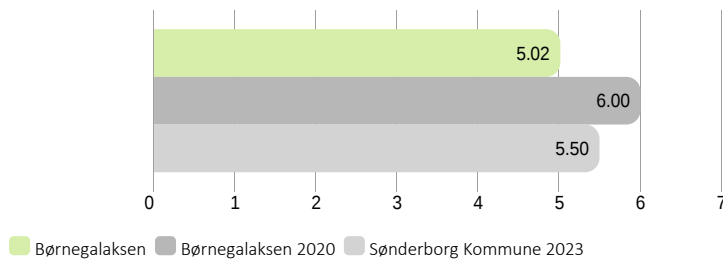
Motiverede medarbejdere, der tager ansvar for deres og kollegaernes trivsel er essentielt for at opnå trivsel på arbejdspladsen. Denne motivation kan måles ud fra medarbejdernes adfærd. Tegn på at medarbejderne er motiverede kan fx være: Lyst til at gøre en ekstra indsats, komme med forslag til forbedringer eller opsøge information. Endeligt har medarbejderen en rolle i forhold til aktivt og bevidst at give sin leder mulighed for at udøve god ledelse og med egen adfærd medvirke til et godt samarbejde.



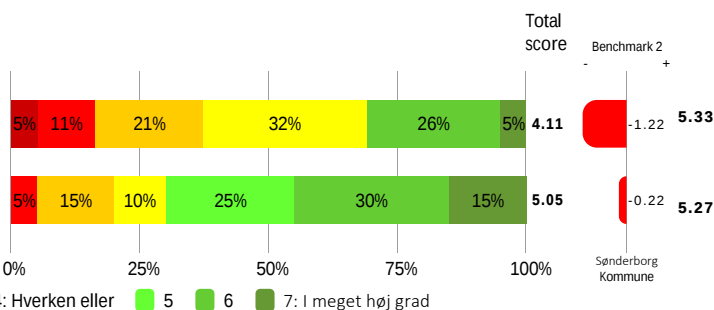
DIT FORHOLD TIL DIN ARBEJDSPLADS

Medarbejdernes engagement i arbejdspladsen er vigtig. Den engagerede medarbejder anbefaler andre at søge job på arbejdspladsen, tænker sjældent på at søge væk fra arbejdspladsen, hvormed vigtig erfaring og viden ikke mistes.

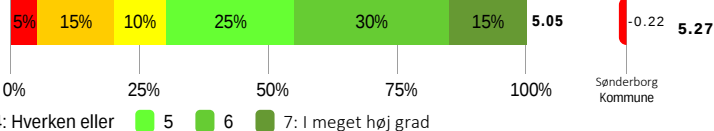
Dit forhold til din arbejdsplads



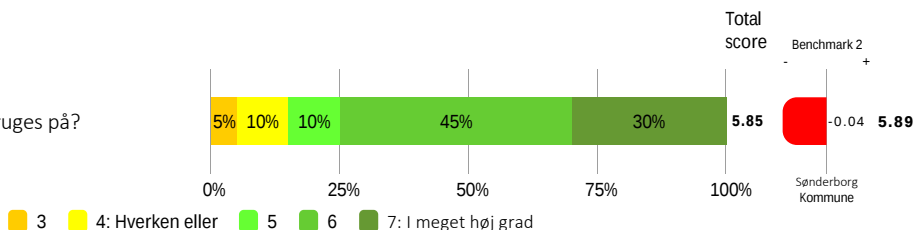
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?



Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?



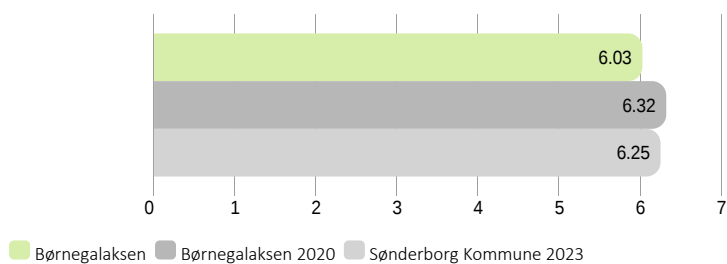
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?



MENING OG KVALITET I ARBEJDET

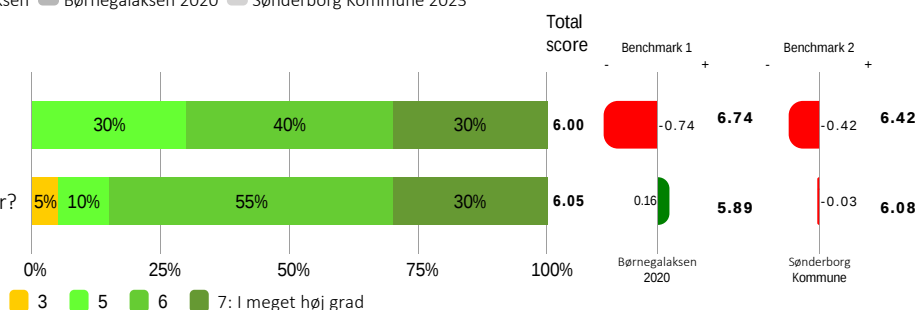
Dette tema afdækker om medarbejderne oplever at løse meningsfulde opgaver og ikke mindst om de føler, at de har mulighed for udføre opgaverne i en kvalitet de er tilfredse med. Det afdækkes desuden, om der gives tilbagemeldinger til medarbejderne angående kvaliteten af det udførte arbejde.

Mening og kvalitet i arbejdet



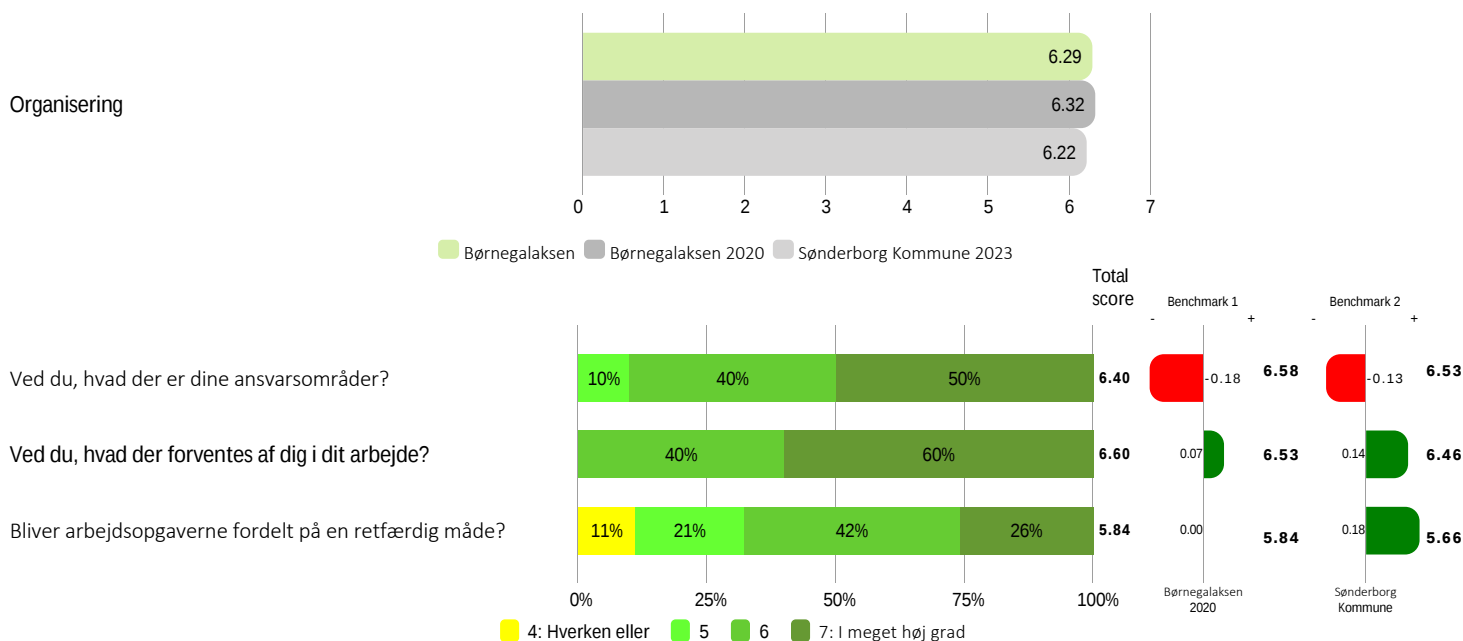
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?

Hvor tilfreds er du med kvaliteten af det arbejde, du udfører?



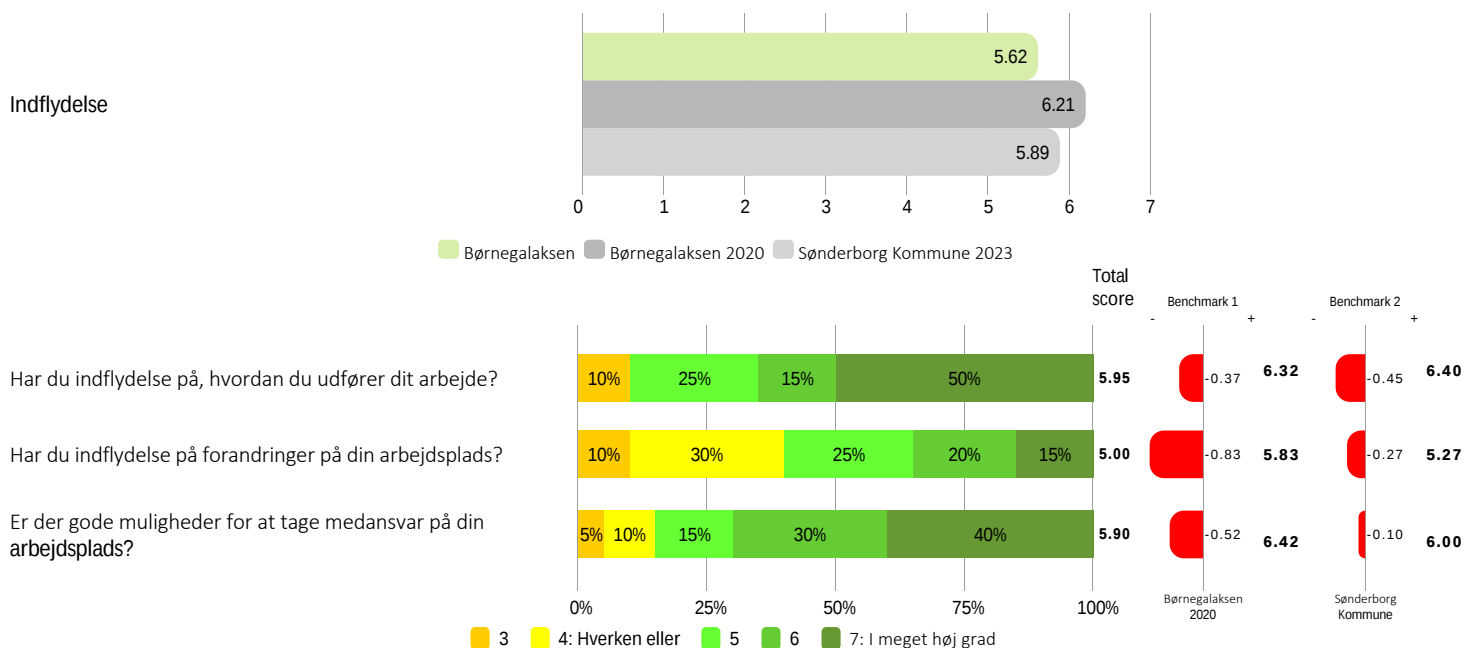
ORGANISERING

Organisering handler om tilrettelæggelsen af medarbejdernes hverdag og rolle. Det handler om, at medarbejderen kender sit ansvarsområde og ved nøjagtigt hvordan det forventes, at medarbejderen løser sine opgaver. De fleste medarbejdere trives bedst med at have et klart billede af dette. Desuden handler organisering også om, hvordan opgaver fordeles mellem medarbejderne.



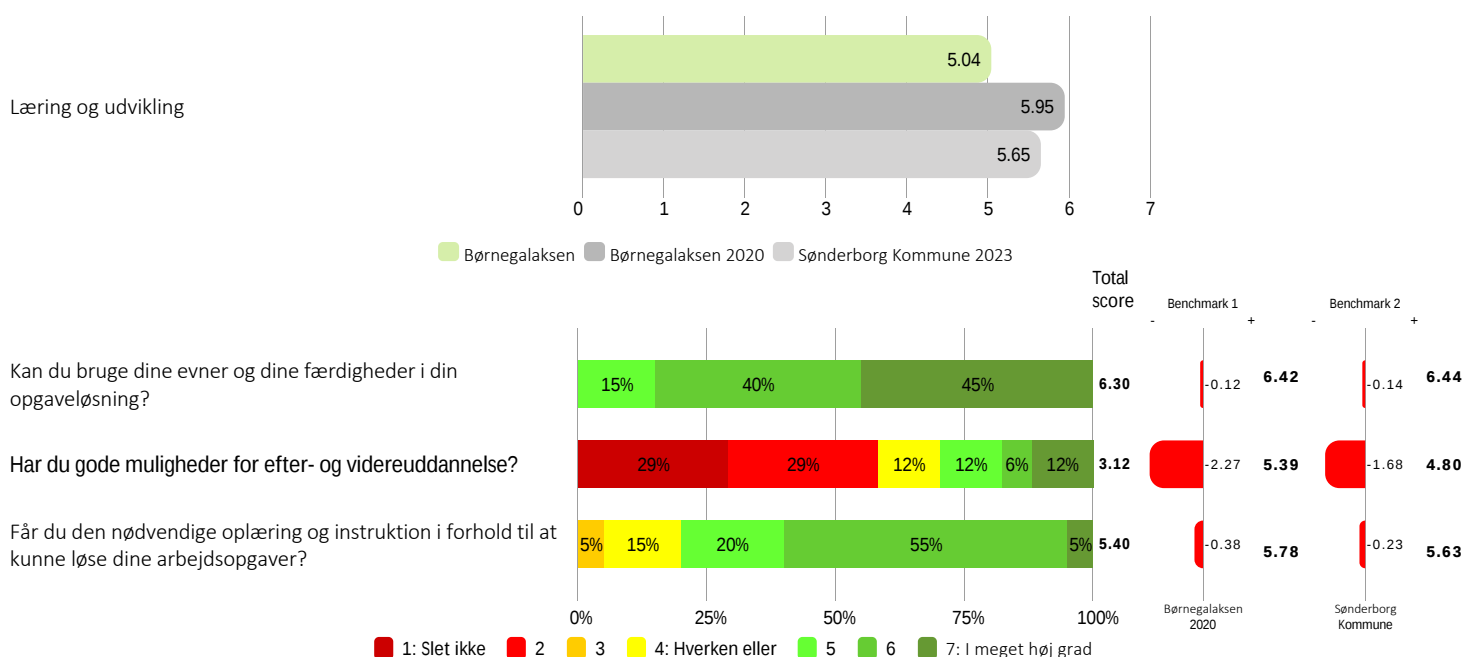
INDFLYDELSE

Indflydelse er vigtig for at imødegå de krav, som medarbejderen møder i sit arbejde, både fra ledere, borgere og fra medarbejderen selv. Indflydelse kan tage mange former, og forskellige typer af job giver forskellige muligheder for at give medarbejderne indflydelse på deres egen hverdag. Indflydelse handler til dels om selvbestemmelse i det daglige arbejde, men også om at få og opsøge de rigtige informationer.



LÆRING OG UDVIKLING

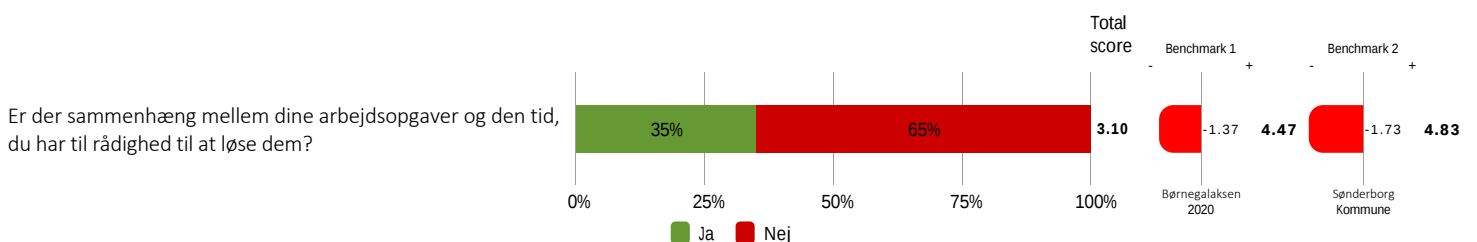
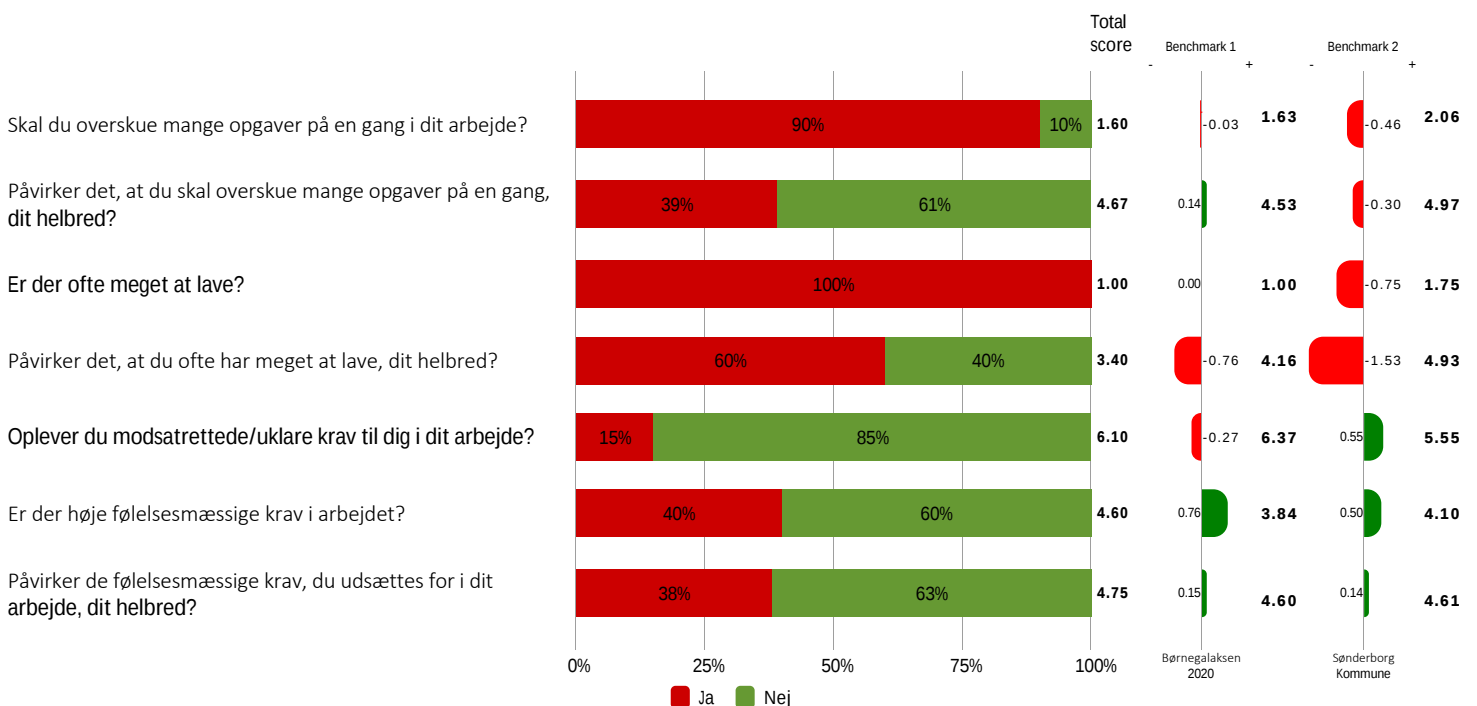
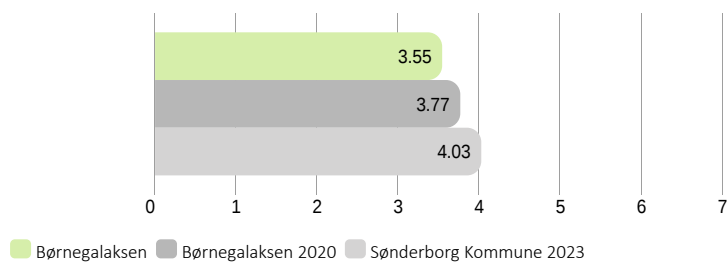
Udviklingsmuligheder handler om, at medarbejderne har mulighed for at kunne udvikle deres faglige kompetencer gennem arbejdet. Sammen med indflydelse skal udviklingsmulighederne gøre medarbejderne i stand til at møde kravene i deres arbejde. Udvikling kan ske, når medarbejderen fx har tilpas udfordrende opgaver, ved sidemandsoplæring, kurser og uddannelsesaktiviteter. Det, at medarbejderne oplever, at de kan udvikle sig gennem løsning af deres arbejdsopgaver øger deres motivation og trivsel. .



KRAV I ARBEJDET

Der skal være balance mellem medarbejderens viden, erfaring og værdier, og arbejdsopgaven og de krav, der stilles dertil. Balancen er nødvendig for at medarbejderen trives. Dette tema fokuserer på de krav medarbejderen bliver mødt med. Krav kan handle om mængden af opgaver, der skal nås, men også om den kvalitet som opgaven skal udføres med. Spørgsmålene kredser primært om førstnævnte, men behandler også indirekte krav om hvordan opgaven skal udføres (sammenhæng mellem opgaver, tid og modsatrettede krav). Husk, at krav altid skal ses i sammenhæng med indflydelse og udviklingsmuligheder, da det er denne treenighed, der skal være i balance.

Krav i arbejdet



SOCIAL CAPITAL

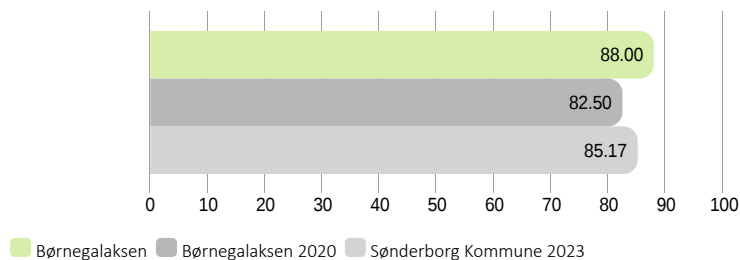
Begrebet social kapital er kommet i fokus på flere og flere danske arbejdspladser de seneste år. I modsætning til tidligere, hvor man hovedsageligt har beskæftiget sig med det psykosociale arbejdsmiljø ud fra en individorienteret tilgang, kan social kapital defineres som en egenskab ved hele arbejdspladsen - dvs. der er ikke tale om en egenskab ved den enkeltes job eller den enkelte medarbejder. I stedet dækker social kapital over en egenskab ved hele arbejdspladsen, som sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgaver.

Social kapital bygger på de tre underformer: Samlende, Brobyggende og Forbindende social kapital. Høj social kapital kræver, at organisationens medlemmer (dvs. både medarbejdere og ledere) evner at samarbejde, samt at samarbejdet er baseret på et højt niveau af gensidig tillid og retfærdighed.

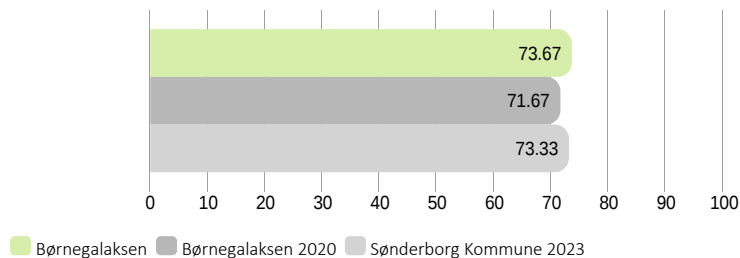
Høj social kapital i en organisation medvirker til høj kvalitet, mere effektivitet, engagerede og innovative medarbejdere, lavere medarbejderomsætning samt færre problemer med stress og sygefravær - både nu og i fremtiden.

Nedenfor er der beregnet indekstal for de tre former for social kapital: Samlende, Brobyggende og Forbindende social kapital gående fra 1-100. 100 er det højest opnåelige.

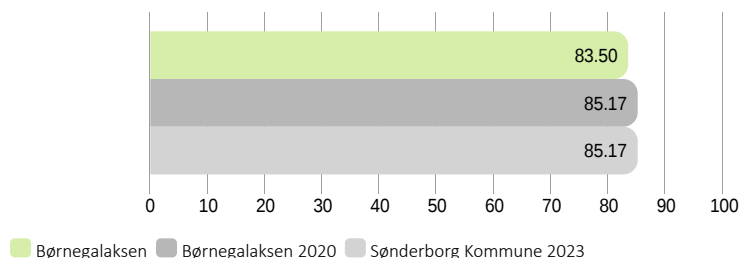
Samlende social kapital



Brobyggende social kapital



Forbindende social kapital

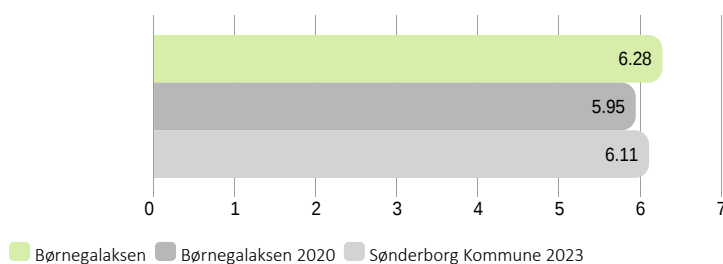


FORHOLDET INTERNT I DIT TEAM

Dette tema dækker den Samlende sociale kapital.

Lederen kan ikke nødvendigvis have overblik over alle detaljer, derfor er det nødvendigt, at medarbejderne kan lede sig selv, gruppen og arbejdsopgaverne. Dette kræver stærke relationer, da medarbejderne er afhængige af hinandens kompetencer og af at kunne koordinere arbejdet sammen. De stærke relationer opstår, når teamet har en fælles forståelse for arbejdsopgaverne, føler et sammenhold og som team har fælles selvtillid og ligeværd. Det er disse parametre, der spørges ind til her, og som tilsammen udgør den Samlende sociale kapital. Den høje Samlende sociale kapital opnås ved: Forventningsafstemning, afklaring af roller og opgaver, videndeling, hjælp og støtte til hinanden samt ved at fokusere på kvalitet, læring og succeser.

Forholdet internt i dit team

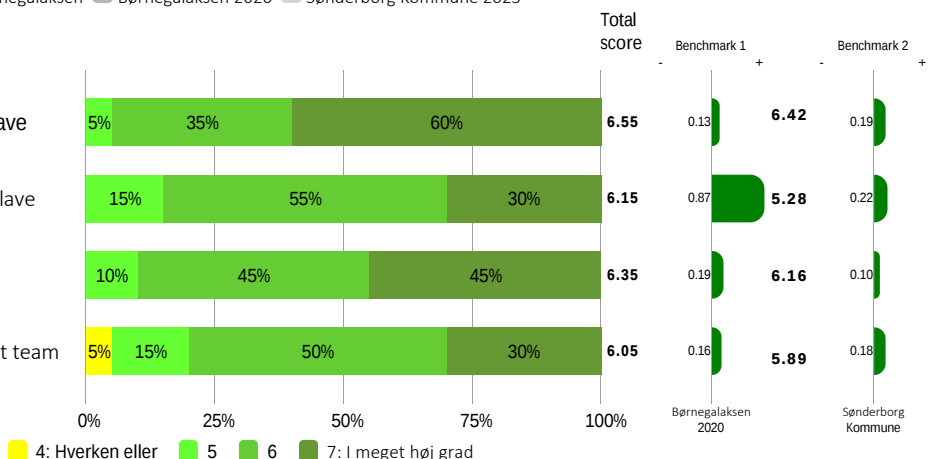


I vores team er det klart, hvad der er vores kerneopgave

I vores team hjælper vi kolleger, der har for meget at lave

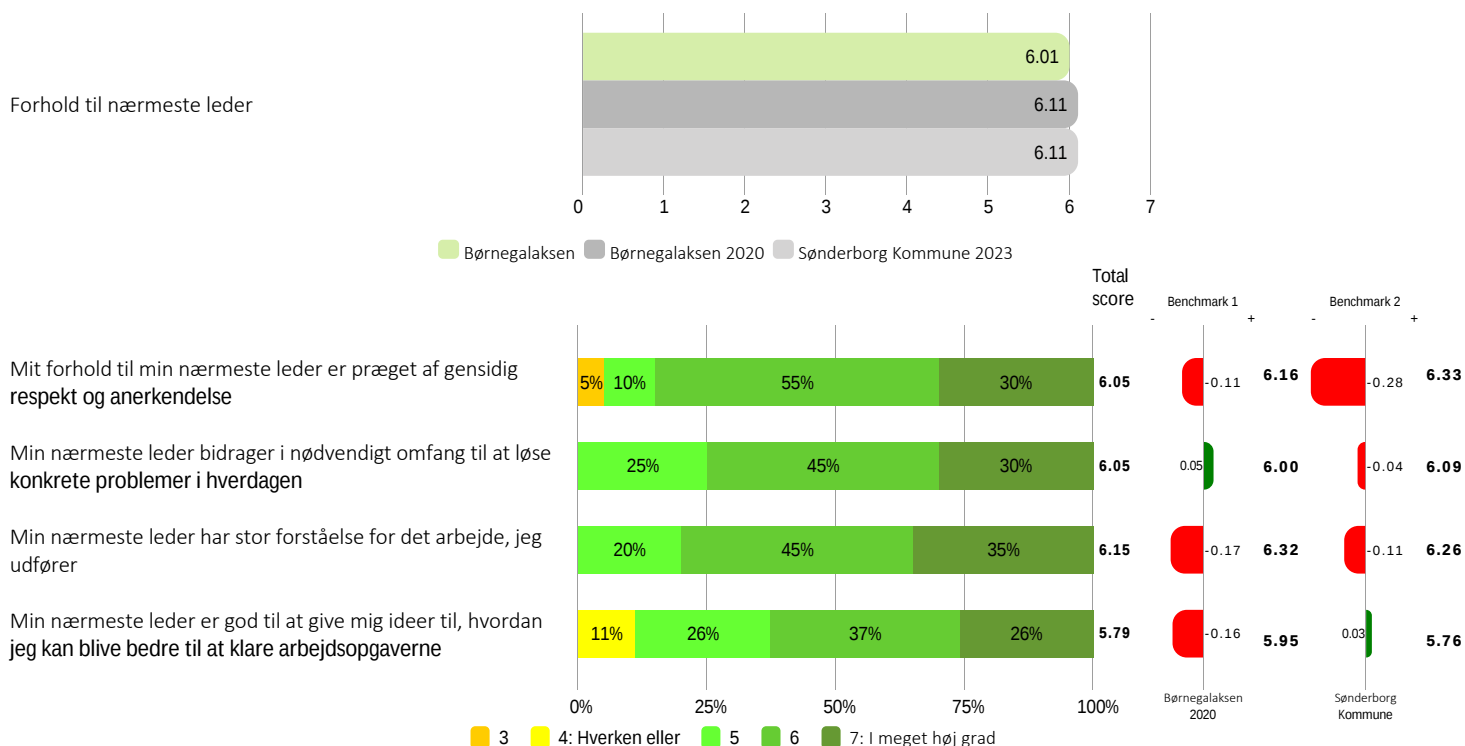
Jeg har tillid til teamets evne til at gøre arbejdet godt

Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i mit team



FORHOLD TIL NÆRMESTE LEDER

Relationen med den nærmeste leder udgør den Forbindende sociale kapital. For at skabe en stærk Forbindende social kapital skal medarbejderen og lederen udvise gensidig respekt, tillid og anerkendelse. Medarbejderen skal støtte op om sin leder, ligesom denne også skal støtte op om medarbejderen. Det er desuden essentielt, at medarbejderen og lederen har en fælles forståelse af opgaver og mål.

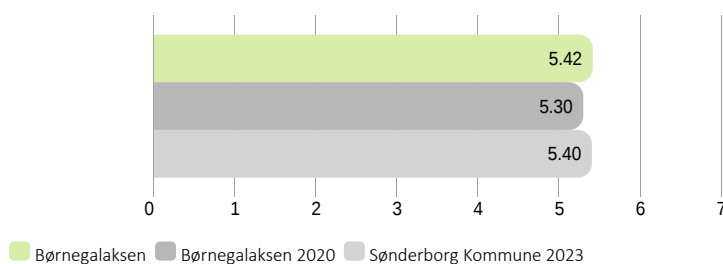


SAMARBEJDE MED ANDRE TEAMS

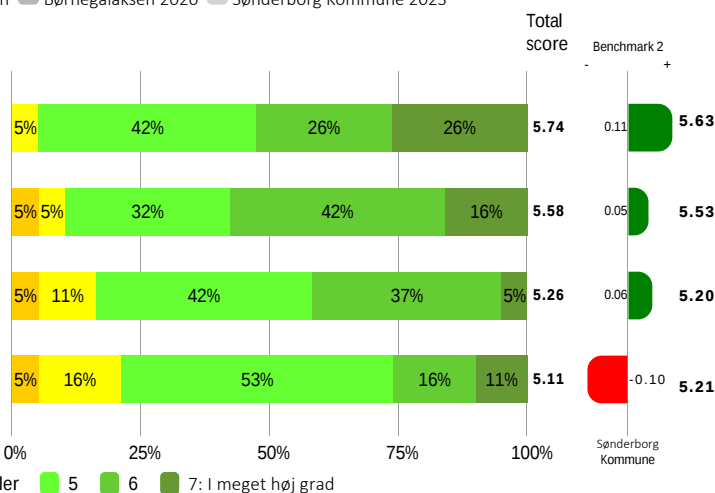
Den Brobyggende sociale kapital handler om relationerne mellem teams. Det handler om, at teamene har en fælles forståelse af de opgaver, der skal løses, er enige om hvordan, hvornår og hvor meget man interagerer med andre teams og hvordan man hjælper andre teams. Teamene bør også forstå andre teams' bidrag til at løse den fælles opgave. Sidst men ikke mindst er det også centralt, at der er tillid mellem teamene - både mellem de enkelte medarbejdere og til andre teams evner til at løse deres del af opgaven.

I arbejdet med den Brobyggende sociale kapital bør fokus være på at udvikle fælles normer, forventningsafstemning, forståelse for opgaver og kompetencer i de enkelte teams, fælles mål på tværs af grupper, identifikation med andre teams, anerkendelse og respekt for andre teams bidrag til den fælles opgave.

Samarbejde med andre teams



Vores team og andre teams/afdelinger anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne



Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen

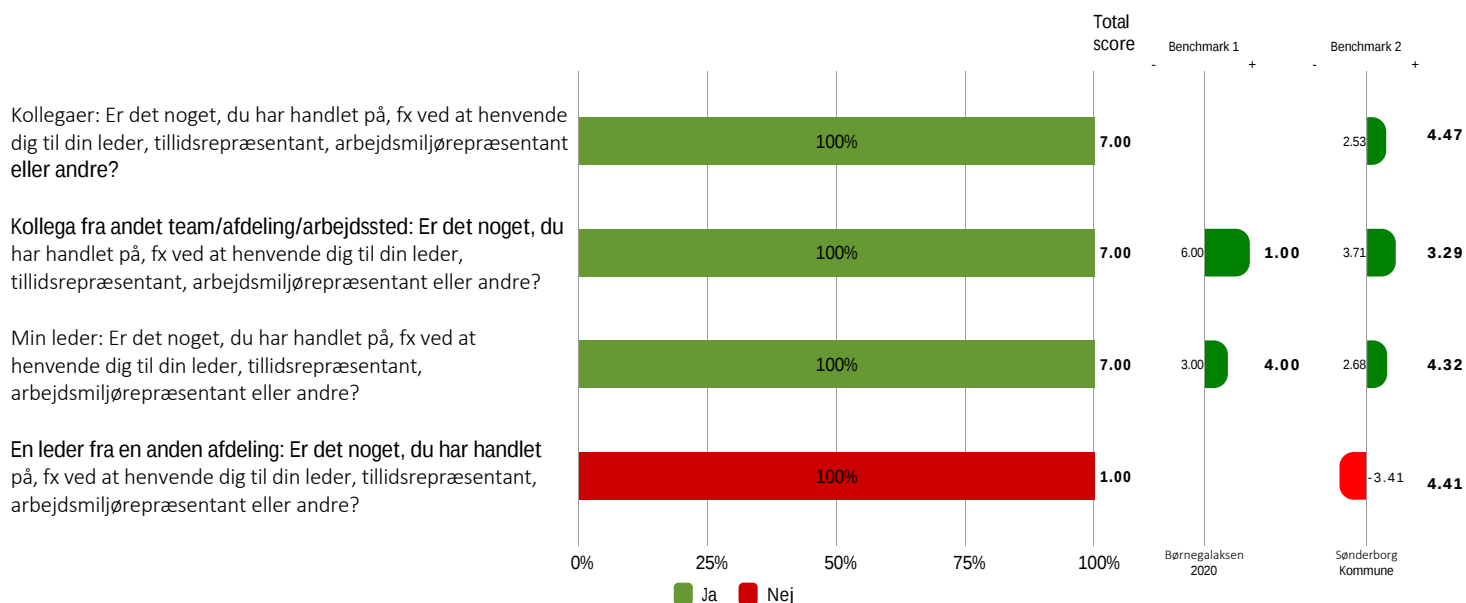
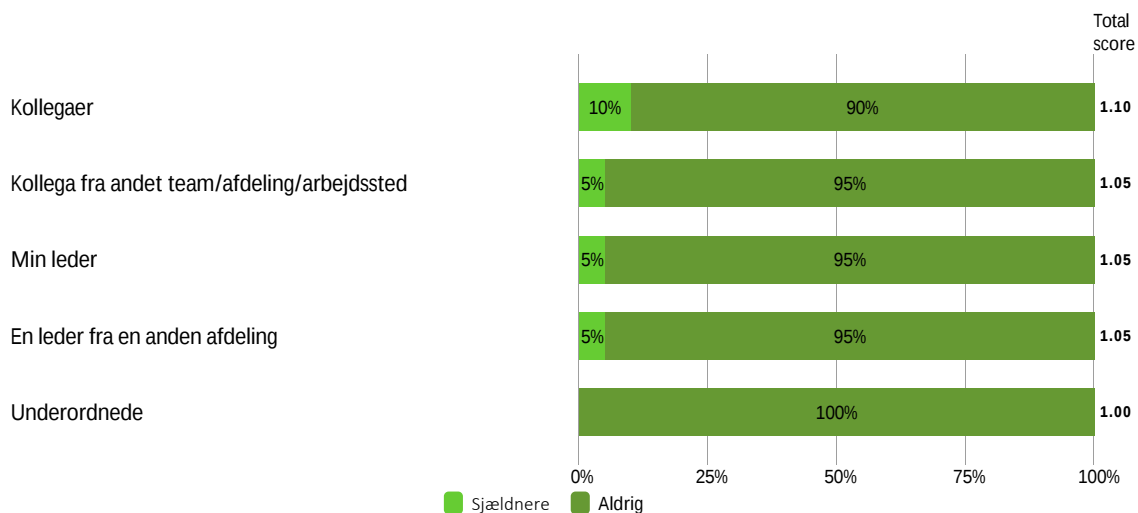
Andre teams giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt

Andre teams har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores team

KRÆNKENDE HANDLINGER

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer krænker forskellige personer på skift. I dette tilfælde er det den samme person eller de samme personer, der krænker skiftende personer efter et uforudsigeligt mønster. De krænkende handlinger foregår uden systematik med hensyn til, hvem der krænker, og hvem der udsættes for de krænkende handlinger. Det kan være krænkende handlinger, der foregår i konflikter, og hvor personer gensidigt krænker hinanden, eller være enkeltstående krænkende handlinger.

Bemærk: Krænkende handlinger fra personer ikke ansat i Sønderborg Kommune anses for enten psykisk vold eller fysisk vold
Hvor ofte har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for krænkende handlinger?

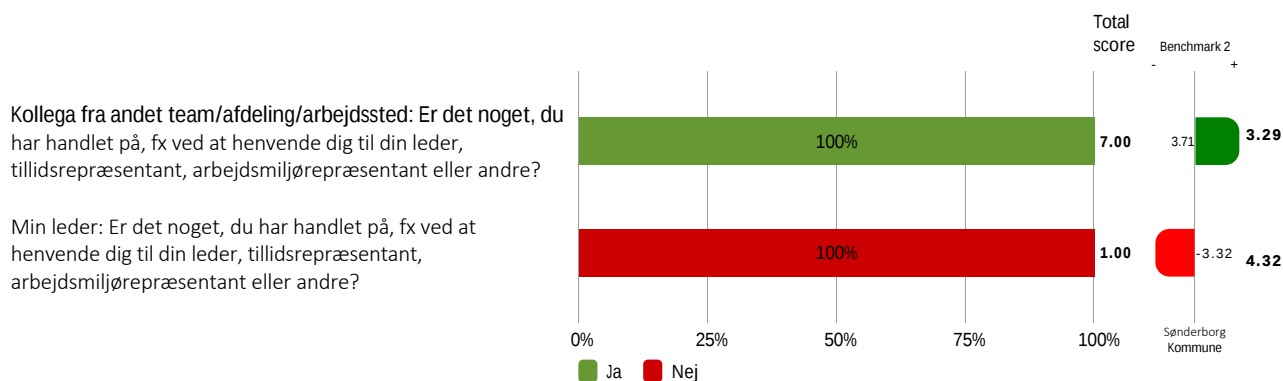
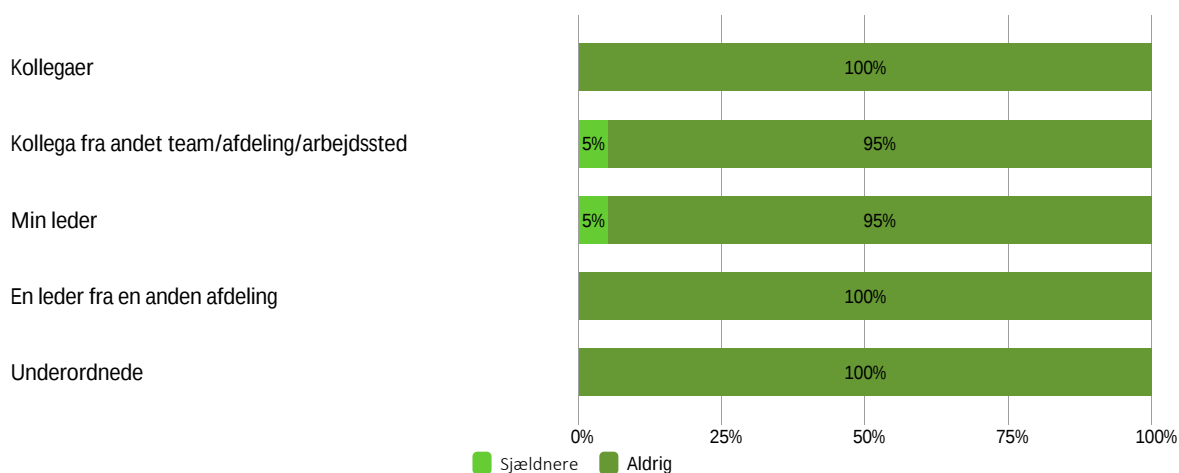


MOBNING

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning. Mobning kan udøves af både kolleger og ledere.

Bemærk: Krænkende adfærd, i form af mobning, fra personer ikke ansat i Sønderborg Kommune anses for enten psykisk vold eller fysisk vold.

Hvor ofte har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for mobning ?

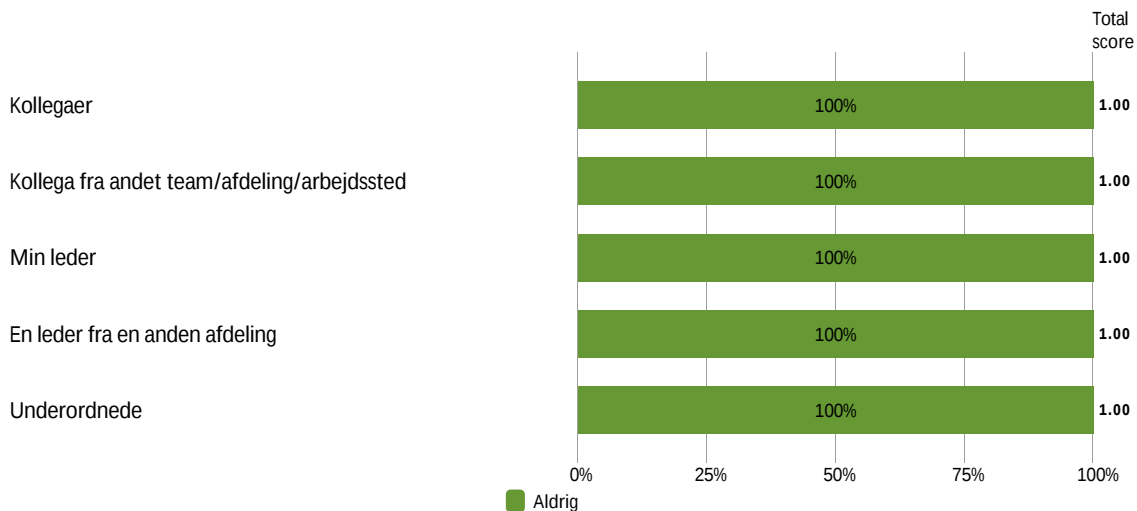


SEKSUEL CHIKANE

Seksuel chikane er en særlig form for mobning. Der er tale om seksuel chikane, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende.

Bemærk: Krænkende adfærd, i form af seksuel chikane, fra personer ikke ansat i Sønderborg Kommune anses for enten psykisk vold eller fysisk vold.

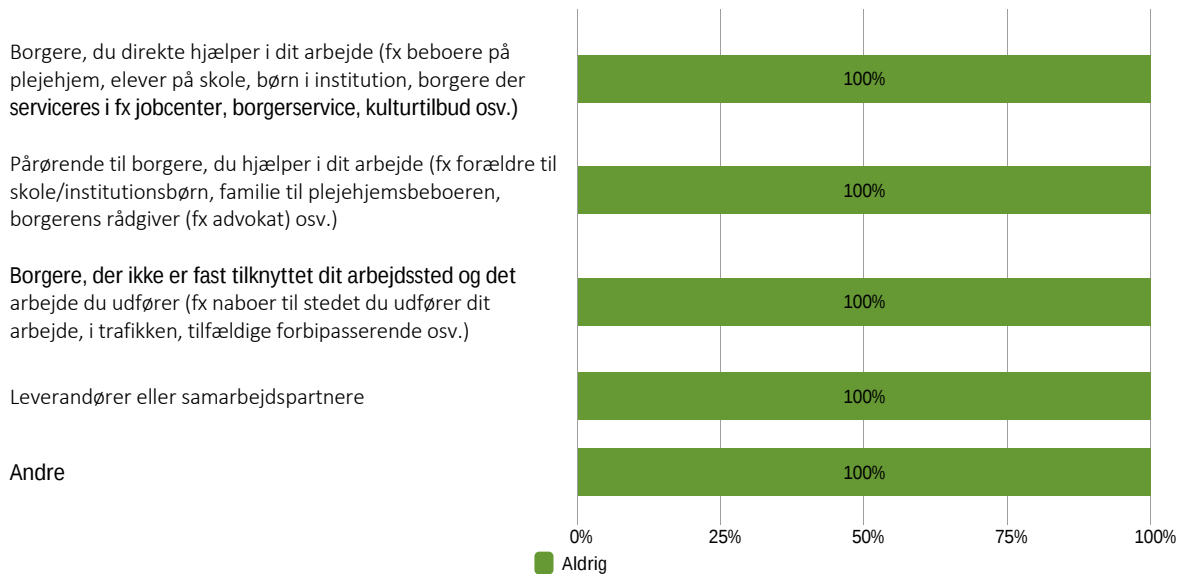
Hvor ofte har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane?



PSYKISK VOLD

Trusler om vold der fremsættes over for medarbejdere, fx mundtlige trusler mod medarbejdernes sikkerhed, herunder trusler på livet, trusler om fysisk hærværk mod arbejdspladsen eller trusler, der vedrører medarbejdernes familie, venner eller andre nærtstående personer eller medarbejdernes ejendele. Trusler kan også udtrykkes uden ord, fx med knyttede næver, bevægelse af en finger hen over halsen eller i form af tegninger. Anden krænkende adfærd, fx ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelse, nedvurdering, latterliggørelse og diskriminerende eller sexistiske udsagn er også psykisk vold. Psykisk vold kan også udøves via elektroniske medier som sms, e-mail, hjemmesider og sociale medier.

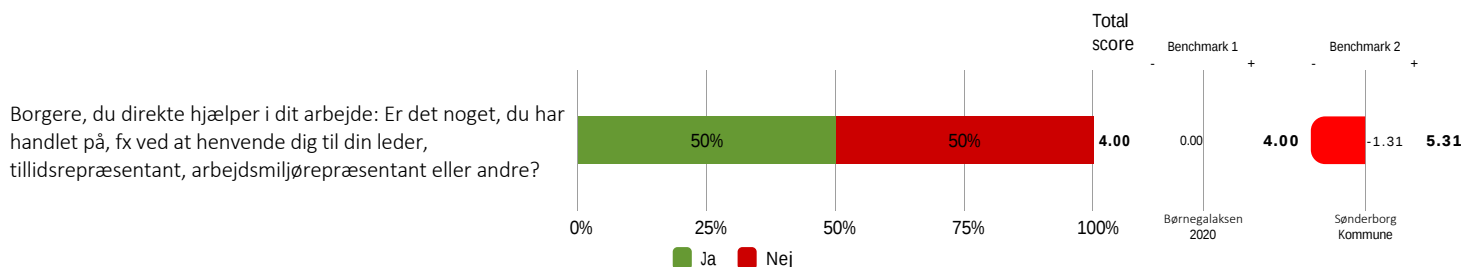
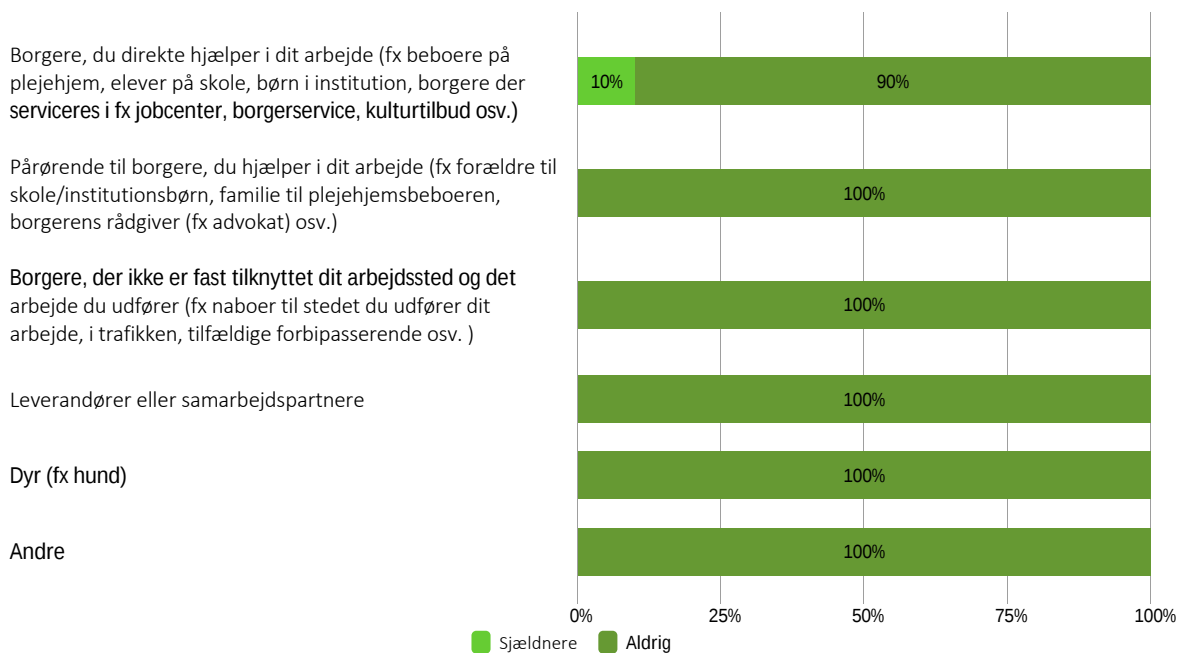
Hvor ofte har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for psykisk vold ?



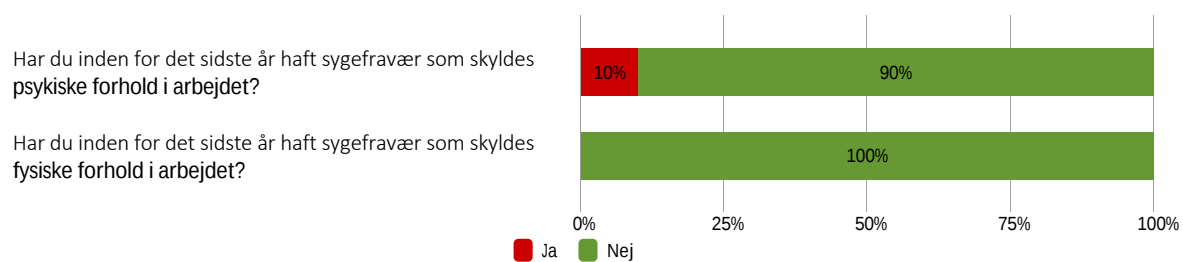
FYSISK VOLD

Fysisk vold er angreb mod kroppen i form af overfald, kvælningsforsøg, knivstik, slag, spark, bid, skub, benspænd, fastholdelse fx af seksuel karakter, kast med genstande, niv, krads og spyt.

Hvor ofte har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for fysisk vold fra følgende?



SYGEFRAVÆR

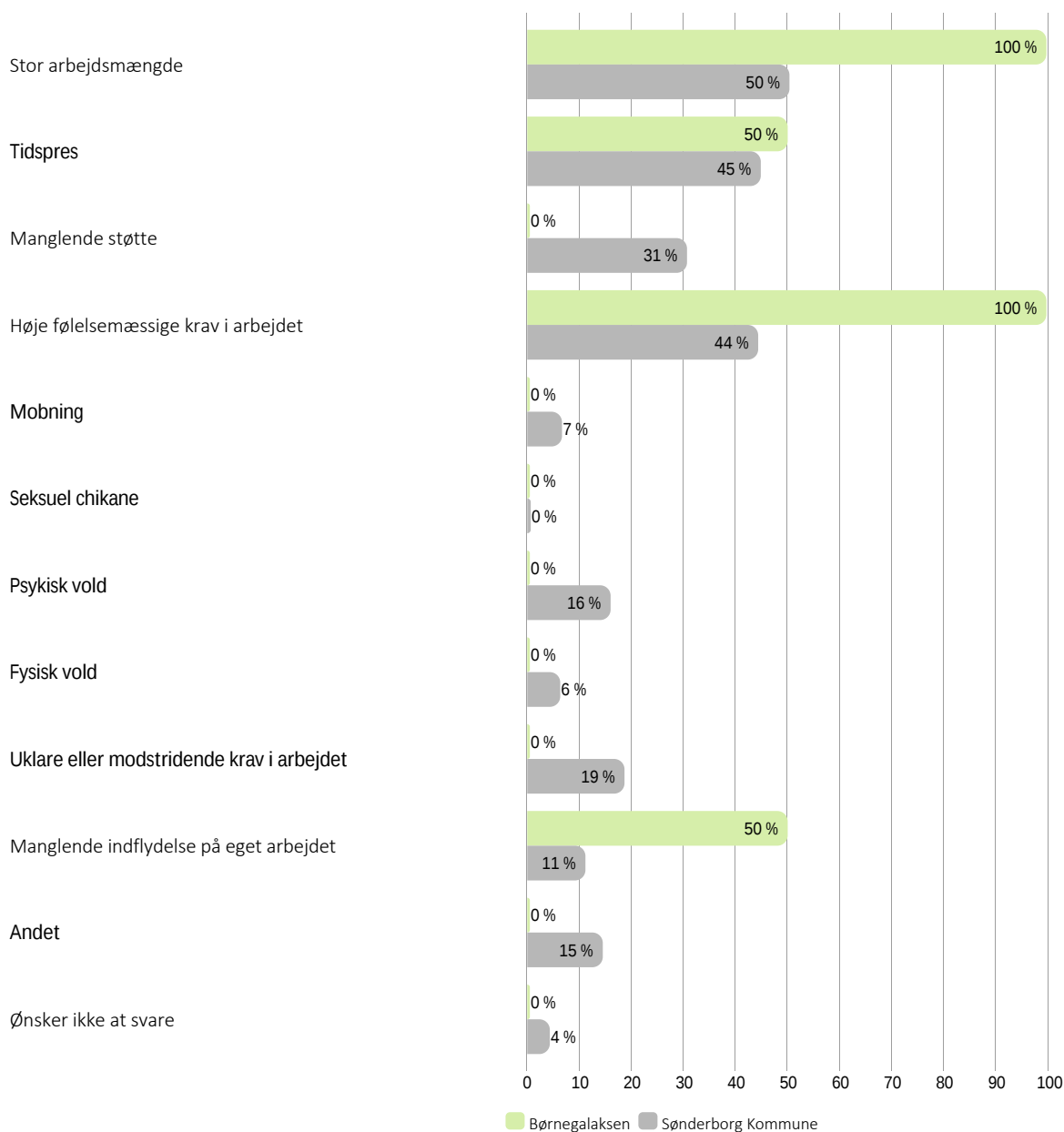


SYGEFRAVÆR

Nedenstående graf viser fordelingen af hvad sygefraværet var relateret til.

Det er vigtigt at bemærke at procent fordelingen er set for hver årsag for sig og ikke en samlet procent fordeling, da fravær kan være relateret til flere forhold.

Har dit fravær, forårsaget af psykiske forhold i arbejdet, skyldtes; (Flere valg)



BILAG

I bilaget kan du læse mere om:

- Metode
- Spørgerammen
- Ordforklaring
- Sammenligninger (benchmark)
- Spredning
- Svarfordeling

METODE

Datagrundlaget for denne rapport er indsamlet af firmaet EG A/S via email-invitationer i systemet SafetyNet. Hver mailinvitation indeholdt et unikt link. Der er i dataindsamlingsperioden desuden udsendt påmindelser til de respondenter, der endnu ikke havde svaret på tidspunktet for udsendelse af påmindelserne. Dataindsamlingen er lavet i online spørgeskema i SafetyNet. **Besvarelsene er afgivet under anonymitet, hvilket betyder, at der ikke vises resultater for afdelinger/enheder med mindre end fem besvarelser.** Resultaterne for disse afdelinger/enheder vil indgå akkumuleret i rapporter på overliggende enheder (fx forvaltningsniveau, område).

SPØRGERAMMEN

Spørgerammen er delvist bygget op omkring NFA's* model for social kapital og behandler således de forskellige typer af social kapital: **Samlende social kapital inden for enheden Brobyggende social kapital imellem enhederne Forbindende social kapital.**

Herudover undersøges også klassiske trivsels- og psykiske APV temaer, såsom krav i arbejde, læring og udvikling samt naturligvis medarbejdernes overordnede trivsel og engagement.

ORDFORKLARING

I dit overblik præsenteres du for en række nøgletal, der kan hjælpe dig med at få et overblik over trivslen og den sociale kapital i Sønderborg Kommune. Du præsenteres for svarprocenten samt nøgletal for trivslen og den sociale kapital.

MTI er forkortelsen for Medarbejder Trivsels Indeks. MTI er et nøgletal beregnet på tværs af undersøgelsens spørgsmål fra de temaer, der samlet dækker over medarbejderes trivsel på arbejdspladsen. MTI-nøgletallet er beliggende i intervallet 1 - 7, hvor 7 er det absolutte **topresultat**.

SKI er forkortelsen for Social Kapital Indeks. Social Kapital Indeks er et nøgletal for den sociale kapital. SKI beregnes som et gennemsnit af de tre undertyper af social kapital: **Samlende -, brobyggende - og forbindende social kapital.** Udover det samlede indeks er der vist et nøgletal for hver af de tre typer af social kapital. Alle nøgletal er vist på en skala fra 1-100, hvor 100 er højest.

SAMMENLININGER (BENCHMARK)

For de enheder, hvor det har været muligt indeholder denne rapport benchmark med resultaterne fra trivselsmålingen i 2017. Der kan i visse rapporter være op til tre benchmark. Følgende benchmark kan fremgå af den enkelte rapport:

- Sønderborg Kommune - (alle svar fra trivselsmålingen 2023)
- Trivselsmålingen 2020 - (afdelingens/enhedens resultat fra 2020)
- Sønderborg Kommune 2020 - (alle svar fra trivselsmålingen 2020)

Hvor der vises søjler med benchmark skal disse læses således:

- Ved en forbedring i resultatet for trivselsmålingen 2020 i forhold til de viste benchmark, er der i benchmark søjlen/søjlerne markeret en grøn farvekode og stigningen i scoren er **et positivt tal umiddelbart til venstre for farvekode**n.
- Ved et ringere resultatet for trivselsmålingen 2020 i forhold til de viste benchmark, er der i benchmark søjlen/søjlerne markeret en rød farvekode og faldet i scoren er **et negativt tal umiddelbart til højre for farvekode**n.

SPREDNING

Spredning er en benævnelse for, om de afgivne svar er samlet (lille spredning) omkring få værdier i den skala der anvendes (1-7), eller er de fordelt over hele skalaen (stor spredning), fx ved ydreværdierne.

En stor spredning i besvarelserne indikerer, at der blandt medarbejderne ikke er konsensus til emnet/spørgsmålet, og det bør derfor undersøges nærmere, hvad den bagvedliggende årsag hertil kan være.

Spredningen på besvarelserne kan aflæses længere nede, hvor svarfordelingerne er opstillet i **tabel-form**.

Spredning er ikke et begreb, der anvendes, hvor besvarelserne alene kan være Ja/Nej.

* Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Svarfordelingen på spørgsmålene

Opsøger du informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	10.00 % (2)	20.00 % (4)	40.00 % (8)	25.00 % (5)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	1.04% (47)	0.64% (29)	1.64% (74)	10.25% (464)	21.13% (956)	35.31% (1598)	27.45% (1242)	2.54% (115)

Bidrager du til god ledelse på din arbejdsplads? (Fx udnytter mulighederne for medindflydelse og lever op til medansvaret for at aftaler overholdes)

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	5.00 % (1)	20.00 % (4)	30.00 % (6)	40.00 % (8)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.31% (14)	0.44% (20)	0.95% (43)	6.06% (274)	15.73% (712)	38.78% (1755)	35.27% (1596)	2.45% (111)

Bidrager du til et godt samarbejde på arbejdspladsen?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	45.00 % (9)	55.00 % (11)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.02% (1)	0.00% (0)	0.11% (5)	1.22% (55)	6.14% (278)	36.80% (1665)	55.31% (2503)	0.40% (18)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	5.00 % (1)	10.00 % (2)	20.00 % (4)	30.00 % (6)	0.00 % (0)	25.00 % (5)	5.00 % (1)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	3.80% (172)	3.23% (146)	4.33% (196)	14.10% (638)	15.96% (722)	29.10% (1317)	25.08% (1135)	4.40% (199)

Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	15.00 % (3)	10.00 % (2)	25.00 % (5)	30.00 % (6)	15.00 % (3)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	3.03% (137)	4.00% (181)	7.91% (358)	10.12% (458)	21.59% (977)	28.73% (1300)	24.24% (1097)	0.38% (17)

Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	10.00 % (2)	10.00 % (2)	45.00 % (9)	30.00 % (6)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	1.30% (59)	1.24% (56)	3.14% (142)	5.61% (254)	15.47% (700)	36.49% (1651)	36.24% (1640)	0.51% (23)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	5.00 % (1)	10.00 % (2)	20.00 % (4)	30.00 % (6)	0.00 % (0)	25.00 % (5)	5.00 % (1)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	3.80% (172)	3.23% (146)	4.33% (196)	14.10% (638)	15.96% (722)	29.10% (1317)	25.08% (1135)	4.40% (199)

Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	15.00 % (3)	10.00 % (2)	25.00 % (5)	30.00 % (6)	15.00 % (3)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	3.03% (137)	4.00% (181)	7.91% (358)	10.12% (458)	21.59% (977)	28.73% (1300)	24.24% (1097)	0.38% (17)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	10.00 % (2)	10.00 % (2)	45.00 % (9)	30.00 % (6)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	1.30% (59)	1.24% (56)	3.14% (142)	5.61% (254)	15.47% (700)	36.49% (1651)	36.24% (1640)	0.51% (23)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	30.00 % (6)	40.00 % (8)	30.00 % (6)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.09% (4)	0.33% (15)	0.80% (36)	2.45% (111)	7.96% (360)	28.95% (1310)	59.29% (2683)	0.13% (6)

Hvor tilfreds er du med kvaliteten af det arbejde, du udfører?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	55.00 % (11)	30.00 % (6)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.31% (14)	0.80% (36)	1.86% (84)	3.05% (138)	14.28% (646)	40.42% (1829)	39.05% (1767)	0.24% (11)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Ved du, hvad der er dine ansvarsområder?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	40.00 % (8)	50.00 % (10)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.11% (5)	0.09% (4)	0.75% (34)	1.17% (53)	5.92% (268)	27.36% (1238)	64.40% (2914)	0.20% (9)

Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	40.00 % (8)	60.00 % (12)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.04% (2)	0.31% (14)	0.95% (43)	1.94% (88)	7.03% (318)	28.64% (1296)	60.86% (2754)	0.22% (10)

Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	20.00 % (4)	40.00 % (8)	25.00 % (5)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	1.39% (63)	2.12% (96)	4.62% (209)	8.62% (390)	16.46% (745)	33.48% (1515)	30.36% (1374)	2.94% (133)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	0.00 % (0)	25.00 % (5)	15.00 % (3)	50.00 % (10)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.27% (12)	0.55% (25)	0.93% (42)	2.72% (123)	8.44% (382)	27.07% (1225)	59.78% (2705)	0.24% (11)

Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	30.00 % (6)	25.00 % (5)	20.00 % (4)	15.00 % (3)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	3.23% (146)	3.67% (166)	5.17% (234)	12.62% (571)	22.65% (1025)	28.04% (1269)	22.87% (1035)	1.75% (79)

Er der gode muligheder for at tage medansvar på din arbejdsplads?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	10.00 % (2)	15.00 % (3)	30.00 % (6)	40.00 % (8)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.66% (30)	1.39% (63)	1.99% (90)	6.52% (295)	13.75% (622)	32.69% (1479)	41.88% (1895)	1.13% (51)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i din opgaveløsning?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	15.00 % (3)	40.00 % (8)	45.00 % (9)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.20% (9)	0.40% (18)	0.69% (31)	1.61% (73)	8.04% (364)	28.62% (1295)	60.13% (2721)	0.31% (14)

Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	25.00 % (5)	25.00 % (5)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	10.00 % (2)	5.00 % (1)	10.00 % (2)	15.00 % (3)
Sønderborgkommune	7.54% (341)	5.94% (269)	6.74% (305)	14.54% (658)	15.18% (687)	20.38% (922)	18.78% (850)	10.90% (493)

Får du den nødvendige oplæring og instruktion i forhold til at kunne løse dine arbejdsopgaver?

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	15.00 % (3)	20.00 % (4)	55.00 % (11)	5.00 % (1)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.97% (44)	2.25% (102)	4.02% (182)	9.83% (445)	18.32% (829)	33.37% (1510)	28.22% (1277)	3.01% (136)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Skal du overskue mange opgaver på en gang i dit arbejde?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	90.00 % (18)	10.00 % (2)
Sønderborgkommune	82.28% (3723)	17.72% (802)

Påvirker det, at du skal overskue mange opgaver på en gang, dit helbred?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	38.89 % (7)	61.11 % (11)
Sønderborgkommune	33.87% (1261)	66.13% (2462)

Er der ofte meget at lave?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	87.51% (3960)	12.49% (565)

Påvirker det, at du ofte har meget at lave, dit helbred?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	60.00 % (12)	40.00 % (8)
Sønderborgkommune	34.44% (1364)	65.56% (2596)

Er der sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til rådighed til at løse dem?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	35.00 % (7)	65.00 % (13)
Sønderborgkommune	63.82% (2888)	36.18% (1637)

Oplever du modsatrettede/uklare krav til dig i dit arbejde?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	15.00 % (3)	85.00 % (17)
Sønderborgkommune	24.11% (1091)	75.89% (3434)

Er der høje følelsesmæssige krav i arbejdet?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	40.00 % (8)	60.00 % (12)
Sønderborgkommune	48.29% (2185)	51.71% (2340)

Påvirker de følelsesmæssige krav, du udsættes for i dit arbejde, dit helbred?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	37.50 % (3)	62.50 % (5)
Sønderborgkommune	39.91% (872)	60.09% (1313)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Skal du overskue mange opgaver på en gang i dit arbejde?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	90.00 % (18)	10.00 % (2)
Sønderborgkommune	82.28% (3723)	17.72% (802)

Påvirker det, at du skal overskue mange opgaver på en gang, dit helbred?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	38.89 % (7)	61.11 % (11)
Sønderborgkommune	33.87% (1261)	66.13% (2462)

Er der ofte meget at lave?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	87.51% (3960)	12.49% (565)

Påvirker det, at du ofte har meget at lave, dit helbred?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	60.00 % (12)	40.00 % (8)
Sønderborgkommune	34.44% (1364)	65.56% (2596)

Oplever du modsatrettede/uklare krav til dig i dit arbejde?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	15.00 % (3)	85.00 % (17)
Sønderborgkommune	24.11% (1091)	75.89% (3434)

Er der høje følelsesmæssige krav i arbejdet?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	40.00 % (8)	60.00 % (12)
Sønderborgkommune	48.29% (2185)	51.71% (2340)

Påvirker de følelsesmæssige krav, du udsættes for i dit arbejde, dit helbred?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	37.50 % (3)	62.50 % (5)
Sønderborgkommune	39.91% (872)	60.09% (1313)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Er der sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til rådighed til at løse dem?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	35.00 % (7)	65.00 % (13)
Sønderborgkommune	63.82% (2888)	36.18% (1637)

Svarfordelingen på spørgsmålene

I vores team er det klart, hvad der er vores kerneopgave

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	35.00 % (7)	60.00 % (12)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.22% (10)	0.73% (33)	1.13% (51)	3.38% (153)	8.97% (406)	26.01% (1177)	58.83% (2662)	0.73% (33)

I vores team hjælper vi kolleger, der har for meget at lave

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	15.00 % (3)	55.00 % (11)	30.00 % (6)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.53% (24)	2.17% (98)	3.56% (161)	6.65% (301)	14.06% (636)	28.62% (1295)	42.70% (1932)	1.72% (78)

Jeg har tillid til teamets evne til at gøre arbejdet godt

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	45.00 % (9)	45.00 % (9)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.11% (5)	0.95% (43)	2.43% (110)	3.67% (166)	10.34% (468)	26.98% (1221)	54.56% (2469)	0.95% (43)

Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i mit team

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	15.00 % (3)	50.00 % (10)	30.00 % (6)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	1.10% (50)	2.34% (106)	4.11% (186)	6.63% (300)	15.87% (718)	24.93% (1128)	43.85% (1984)	1.17% (53)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Vores team og andre teams/afdelinger anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	40.00 % (8)	25.00 % (5)	25.00 % (5)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	0.73% (33)	1.52% (69)	3.87% (175)	9.17% (415)	21.26% (962)	35.51% (1607)	25.37% (1148)	2.56% (116)

Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	5.00 % (1)	30.00 % (6)	40.00 % (8)	15.00 % (3)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	0.71% (32)	1.75% (79)	4.20% (190)	11.20% (507)	22.56% (1021)	33.72% (1526)	22.67% (1026)	3.18% (144)

Andre teams giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	10.00 % (2)	40.00 % (8)	35.00 % (7)	5.00 % (1)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	0.95% (43)	3.40% (154)	6.52% (295)	13.19% (597)	27.73% (1255)	29.55% (1337)	15.23% (689)	3.43% (155)

Andre teams har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores team

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	15.00 % (3)	50.00 % (10)	15.00 % (3)	10.00 % (2)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	0.97% (44)	3.65% (165)	6.65% (301)	14.56% (659)	24.40% (1104)	27.82% (1259)	17.61% (797)	4.33% (196)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Mit forhold til min nærmeste leder «» er præget af gensidig respekt og anerkendelse

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	55.00 % (11)	30.00 % (6)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.66% (30)	1.24% (56)	1.61% (73)	3.96% (179)	8.11% (367)	21.75% (984)	61.37% (2777)	1.30% (59)

Min nærmeste leder «» bidrager i nødvendigt omfang til at løse konkrete problemer i hverdagen

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	25.00 % (5)	45.00 % (9)	30.00 % (6)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.82% (37)	2.03% (92)	2.48% (112)	5.06% (229)	11.80% (534)	25.48% (1153)	50.59% (2289)	1.75% (79)

Min nærmeste leder «» har stor forståelse for det arbejde, jeg udfører

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	20.00 % (4)	45.00 % (9)	35.00 % (7)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.66% (30)	1.24% (56)	2.36% (107)	4.02% (182)	9.02% (408)	22.74% (1029)	58.12% (2630)	1.83% (83)

Min nærmeste leder «» er god til at give mig ideer til, hvordan jeg kan blive bedre til at klare arbejdsopgaverne

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	25.00 % (5)	35.00 % (7)	25.00 % (5)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	1.77% (80)	2.65% (120)	3.07% (139)	10.25% (464)	13.04% (590)	25.48% (1153)	38.96% (1763)	4.77% (216)

Svarfordelingen på spørgsmålene

I vores team er det klart, hvad der er vores kerneopgave

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	35.00 % (7)	60.00 % (12)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.22% (10)	0.73% (33)	1.13% (51)	3.38% (153)	8.97% (406)	26.01% (1177)	58.83% (2662)	0.73% (33)

I vores team hjælper vi kolleger, der har for meget at lave

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	15.00 % (3)	55.00 % (11)	30.00 % (6)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.53% (24)	2.17% (98)	3.56% (161)	6.65% (301)	14.06% (636)	28.62% (1295)	42.70% (1932)	1.72% (78)

Jeg har tillid til teamets evne til at gøre arbejdet godt

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	45.00 % (9)	45.00 % (9)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.11% (5)	0.95% (43)	2.43% (110)	3.67% (166)	10.34% (468)	26.98% (1221)	54.56% (2469)	0.95% (43)

Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i mit team

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	15.00 % (3)	50.00 % (10)	30.00 % (6)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	1.10% (50)	2.34% (106)	4.11% (186)	6.63% (300)	15.87% (718)	24.93% (1128)	43.85% (1984)	1.17% (53)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Mit forhold til min nærmeste leder «» er præget af gensidig respekt og anerkendelse

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	55.00 % (11)	30.00 % (6)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.66% (30)	1.24% (56)	1.61% (73)	3.96% (179)	8.11% (367)	21.75% (984)	61.37% (2777)	1.30% (59)

Min nærmeste leder «» bidrager i nødvendigt omfang til at løse konkrete problemer i hverdagen

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	25.00 % (5)	45.00 % (9)	30.00 % (6)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.82% (37)	2.03% (92)	2.48% (112)	5.06% (229)	11.80% (534)	25.48% (1153)	50.59% (2289)	1.75% (79)

Min nærmeste leder «» har stor forståelse for det arbejde, jeg udfører

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	20.00 % (4)	45.00 % (9)	35.00 % (7)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.66% (30)	1.24% (56)	2.36% (107)	4.02% (182)	9.02% (408)	22.74% (1029)	58.12% (2630)	1.83% (83)

Min nærmeste leder «» er god til at give mig ideer til, hvordan jeg kan blive bedre til at klare arbejdsopgaverne

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	25.00 % (5)	35.00 % (7)	25.00 % (5)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	1.77% (80)	2.65% (120)	3.07% (139)	10.25% (464)	13.04% (590)	25.48% (1153)	38.96% (1763)	4.77% (216)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Vores team og andre teams/afdelinger anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	40.00 % (8)	25.00 % (5)	25.00 % (5)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	0.73% (33)	1.52% (69)	3.87% (175)	9.17% (415)	21.26% (962)	35.51% (1607)	25.37% (1148)	2.56% (116)

Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	5.00 % (1)	30.00 % (6)	40.00 % (8)	15.00 % (3)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	0.71% (32)	1.75% (79)	4.20% (190)	11.20% (507)	22.56% (1021)	33.72% (1526)	22.67% (1026)	3.18% (144)

Andre teams giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	10.00 % (2)	40.00 % (8)	35.00 % (7)	5.00 % (1)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	0.95% (43)	3.40% (154)	6.52% (295)	13.19% (597)	27.73% (1255)	29.55% (1337)	15.23% (689)	3.43% (155)

Andre teams har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores team

	1: Slet ikke	2	3	4: Hverken eller	5	6	7: I meget høj grad	Ved ikke /ikke relevant
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	15.00 % (3)	50.00 % (10)	15.00 % (3)	10.00 % (2)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	0.97% (44)	3.65% (165)	6.65% (301)	14.56% (659)	24.40% (1104)	27.82% (1259)	17.61% (797)	4.33% (196)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Kollegaer

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	90.00 % (18)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.29% (13)	0.77% (35)	1.44% (65)	6.21% (281)	89.39% (4045)	1.90% (86)

Kollega fra andet team/afdeling/arbejdssted

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	95.00 % (19)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.18% (8)	0.29% (13)	0.82% (37)	4.82% (218)	92.31% (4177)	1.59% (72)

Min leder

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	95.00 % (19)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.07% (3)	0.24% (11)	0.46% (21)	2.65% (120)	94.81% (4290)	1.77% (80)

En leder fra en anden afdeling

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	95.00 % (19)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.07% (3)	0.07% (3)	0.27% (12)	2.45% (111)	95.05% (4301)	2.10% (95)

Underordnede

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.07% (3)	0.20% (9)	0.24% (11)	1.79% (81)	95.20% (4308)	2.50% (113)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Kollegaer: Er det noget, du har handlet på, fx ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	100.00 % (2)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	64.72% (255)	35.28% (139)

Kollega fra andet team/afdeling/arbejdssted: Er det noget, du har handlet på, fx ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	100.00 % (1)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	57.25% (158)	42.75% (118)

Min leder: Er det noget, du har handlet på, fx ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	100.00 % (1)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	61.29% (95)	38.71% (60)

En leder fra en anden afdeling: Er det noget, du har handlet på, fx ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	100.00 % (1)
Sønderborgkommune	55.81% (72)	44.19% (57)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Kollegaer

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.20% (9)	0.55% (25)	0.73% (33)	3.60% (163)	93.06% (4211)	1.86% (84)

Kollega fra andet team/afdeling/arbejdssted

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	95.00 % (19)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.11% (5)	0.27% (12)	0.40% (18)	1.83% (83)	95.73% (4332)	1.66% (75)

Min leder

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	5.00 % (1)	95.00 % (19)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.02% (1)	0.20% (9)	0.22% (10)	0.99% (45)	96.97% (4388)	1.59% (72)

En leder fra en anden afdeling

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.04% (2)	0.04% (2)	0.13% (6)	0.60% (27)	97.37% (4406)	1.81% (82)

Underordnede

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.02% (1)	0.11% (5)	0.07% (3)	0.46% (21)	97.26% (4401)	2.08% (94)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Kollega fra andet team/afdeling/arbejdssted: Er det noget, du har handlet på, fx ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	100.00 % (1)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	57.63% (68)	42.37% (50)

Min leder: Er det noget, du har handlet på, fx ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	100.00 % (1)
Sønderborgkommune	55.38% (36)	44.62% (29)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Kollegaer

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.04% (2)	0.02% (1)	0.09% (4)	0.53% (24)	98.54% (4459)	0.77% (35)

Kollega fra andet team/afdeling/arbejdssted

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.02% (1)	0.07% (3)	0.07% (3)	0.31% (14)	98.72% (4467)	0.82% (37)

Min leder

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.02% (1)	0.02% (1)	0.00% (0)	0.04% (2)	99.14% (4486)	0.77% (35)

En leder fra en anden afdeling

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.02% (1)	0.02% (1)	0.00% (0)	0.02% (1)	99.09% (4484)	0.84% (38)

Underordnede

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.02% (1)	0.02% (1)	0.02% (1)	0.22% (10)	98.61% (4462)	1.10% (50)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Borgere, du direkte hjælper i dit arbejde (fx beboere på plejehjem, elever på skole, børn i institution, borgere der serviceres i fx jobcenter, borgerservice, kulturtilbud osv.)

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.99% (45)	2.90% (131)	3.82% (173)	13.61% (616)	77.48% (3506)	1.19% (54)

Pårørende til borgere, du hjælper i dit arbejde (fx forældre til skole/institutionsbørn, familie til plejehjemsbeboeren, borgerens rådgiver (fx advokat) osv.)

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.13% (6)	0.24% (11)	0.71% (32)	7.65% (346)	90.10% (4077)	1.17% (53)

Borgere, der ikke er fast tilknyttet dit arbejdssted og det arbejde du udfører (fx naboer til stedet du udfører dit arbejde, i trafikken, tilfældige forbipasserende osv.)

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.04% (2)	0.11% (5)	0.24% (11)	2.23% (101)	96.24% (4355)	1.13% (51)

Leverandører eller samarbejdspartnere

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.02% (1)	0.02% (1)	0.11% (5)	0.71% (32)	98.06% (4437)	1.08% (49)

Andre

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.04% (2)	0.07% (3)	0.15% (7)	0.86% (39)	97.48% (4411)	1.39% (63)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Borgere, du direkte hjælper i dit arbejde (fx beboere på plejehjem, elever på skole, børn i institution, borgere der serviceres i fx jobcenter, borgerservice, kulturtilbud osv.)

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	10.00 % (2)	90.00 % (18)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.42% (19)	1.86% (84)	2.78% (126)	11.14% (504)	82.78% (3746)	1.02% (46)

Pårørende til borgere, du hjælper i dit arbejde (fx forældre til skole/institutionsbørn, familie til plejehjemsbeboeren, borgerens rådgiver (fx advokat) osv.)

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.00% (0)	0.02% (1)	0.13% (6)	0.57% (26)	98.23% (4445)	1.04% (47)

Borgere, der ikke er fast tilknyttet dit arbejdssted og det arbejde du udfører (fx naboer til stedet du udfører dit arbejde, i trafikken, tilfældige forbipasserende osv.)

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.02% (1)	0.00% (0)	0.00% (0)	0.49% (22)	98.61% (4462)	0.88% (40)

Leverandører eller samarbejdspartnere

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.02% (1)	0.00% (0)	0.00% (0)	0.11% (5)	99.01% (4480)	0.86% (39)

Dyr (fx hund)

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.02% (1)	0.00% (0)	0.09% (4)	0.95% (43)	98.06% (4437)	0.88% (40)

Andre

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere	Aldrig	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	100.00 % (20)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	0.02% (1)	0.00% (0)	0.00% (0)	0.13% (6)	98.81% (4471)	1.04% (47)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Borgere, du direkte hjælper i dit arbejde: Er det noget, du har handlet på, fx ved at henvende dig til din leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre?

	Ja	Nej
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	50.00 % (1)	50.00 % (1)
Sønderborgkommune	75.85% (556)	24.15% (177)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Har du inden for det sidste år haft sygefravær som skyldes psykiske forhold i arbejdet?

	Ja	Nej	Ved ikke
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	10.00 % (2)	90.00 % (18)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	9.06% (410)	88.24% (3993)	2.70% (122)

Har du inden for det sidste år haft sygefravær som skyldes fysiske forhold i arbejdet?

	Ja	Nej	Ved ikke
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	95.00 % (19)	5.00 % (1)
Sønderborgkommune	5.83% (264)	92.20% (4172)	1.97% (89)

Svarfordelingen på spørgsmålene

Har dit fravær, forårsaget af psykiske forhold i arbejdet, skyldtes; (Flere valg)

	Stor arbejds­mængde	Tids­pres	Manglende støtte	Høje følelse­mæssige krav i arbejdet	Mobning	Seksuel chikane	Psykisk vold	Fysisk vold
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	100.00 % (2)	50.00 % (1)	0.00 % (0)	100.00 % (2)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	50.49 % (207)	44.88 % (184)	30.73 % (126)	44.39 % (182)	6.83 % (28)	0.49 % (2)	16.10 % (66)	6.34 % (26)

	Uklare eller modstridende krav i arbejdet	Manglende indflydelse på eget arbejdet	Andet	Ønsker ikke at svare
Børnegalaksen (inkl. underafdelinger)	0.00 % (0)	50.00 % (1)	0.00 % (0)	0.00 % (0)
Sønderborgkommune	18.78 % (77)	11.22 % (46)	14.63 % (60)	4.39 % (18)