



Agenda for the ESCPH Board Meeting

Date: Thursday 8 June 2023
Time: 17:00 – 19:00
Venue: Sankt Annæ Gymnasium, Sjælør Boulevard 135, 2500 Valby
Members: Hans Bruyninckx (Executive Director EEA), Kira Peter-Hansen (Chairperson), Tinne Hoff Kjeldsen (Deputy Chairperson), Margo Rachat Nielsen (ESCPH Parent), Stéphanie Horion (ESCPH Parent), Laure Conte (ESCPH Parent), Christen Bagger (ESCPH Parent), Maya Chang Hansen (ESCPH Student), Sebastian Leiholt (ESCPH Student), Johan Lindell (ESCPH Staff), Rasmus Hornecker (ESCPH Staff), Anette Holst (Principal ESCPH & SAG), Julie Rørdam Thom (Deputy Principal ESCPH)
Guests: Helle Bjerre Degn, Hans Skårup Bolvinkel, Rikke Groth Nielsen, Helena Zinduna Madsen, Hella Helvig Jensen
Apologies:
Minutes: Helene Kristensen

ESCPH Board Meeting

Agenda:

- 1. Approval of the agenda (decision) - 1 min.**
1.1 - Agenda ESCPH Board Meeting 20230608
- 2. Approval of the minutes from the ESCPH board meeting 24 April 2023 (decision) - 1 min.**
2.1 - DRAFT Minutes ESCPH Board Meeting 20230424
- 3. Revised Budget 2023 Upper Secondary (decision) - 10 mins.**
3.1 - Revised budget 2023 Upper Secondary
Purpose: The board needs to approve the revised budget 2023 for Upper Secondary following its approval in the Campus Board.
- 4. Strategic Focus Points 2022/2023 evaluation (discussion) - 60 mins.**
4.1 - Strategic Focus Points ESCPH 2022_2023
Purpose: Management will present the evaluation of the strategic focus points 2022/2023. This is followed by a process where board members will be able to give feedback on the 2022/2023 strategic focus points.
- 5. Strategic Focus Points 2023/2024 (discussion) - 15 mins.**
Purpose: First discussion of ideas for strategic focus points 2023/2024. Will be



followed by a more thorough process and discussion in September 2023.

6. ESCPH Holiday plan 2024/2025 (decision) - 5 mins.

6.1 - DRAFT ESCPH Holiday plan 2024/2025

Purpose: The proposed holiday plan for 2024/2025 must be approved by the board.

7. Board meeting dates 2023/2024 (decision) - 5 mins.

7.1 - DRAFT ESCPH Meeting Plan 2023-24

Purpose: The proposed meeting dates for 2023/2024 must be approved by the board.

8. Skoleudviklingssamtalen - 5 mins.

Purpose: 'Skoleudviklingssamtalen' is a meeting where ESCPH meet BUF for a talk on the school development of ESCPH. Following representatives from ESCPH participate: one board member, relevant staff, relevant students, and management.

9. Various updates and information - 10 mins.

- Information from the students
- Information from the staff
- Parents Association

10. Information from management - 15 mins.

- TU 2023 (Annex 10.1 - TU Whole School 2023)
- Admission status
- Bac preparations - exams and proclamation
- New staff/recruitment
- SAG/ESCPH separation

11. AOB - 5 mins.



DRAFT Minutes **ESCPH Board Meeting**

Date: Monday 24 April 2023
Time: 16:30-18:30
Venue: Staff Lounge, 2nd Floor, European School Copenhagen
Members: Andreas Manville (EEA), Kira Peter-Hansen (MEP and External Member), Tinne Hoff Kjeldsen (External Member), Margo Rachat Nielsen (ESCPH Parent), Stéphanie Horion (ESCPH Parent), Laure Conte (ESCPH Parent), Yana Lausten (ESCPH Parent), Maya Chang Hansen (ESCPH Student), Sebastian Leiholt (ESCPH Student), Rasmus Hornecker (ESCPH Staff), Anette Holst (Principal ESCPH & SAG), Julie Rørdam Thom (Deputy Principal ESCPH)
Guests: Hella Helvig Jensen (Head of Administration ESCPH), Madelaine Kirk (Head of Lower Secondary ESCPH), Hans Bolvinkel (Deputy Head of Upper Secondary and Bac Coordinator), Rikke Groth Nielsen (Deputy Head of Primary)
Apologies: Hans Bruyninckx (Executive Director EEA), Christen Bagger (ESCPH Parent), Johan Lindell (ESCPH Staff)
Minutes: Helene Kristensen

ESCPH Board Meeting

Agenda:

1. Approval of the agenda (decision) - 1 min.

Annex 1.1 - Agenda ESCPH Board Meeting 20230424

Anette Holst invited all members of the board to introduce themselves and welcomed Tinne Hoff Kjeldsen as new member of the board.

Decision:

- The agenda was approved by the board.

2. Approval of the minutes of the ESCPH board meeting 27 February 2023 (decision) - 1 min.

Annex 2.1 - ESCPH DRAFT Board Meeting Minutes 20230227

Decision:

- The minutes were approved by the board.

3. Constitution of the board (decision) - 10 mins.

Annex 3.1 - Vedtægt SAG og ESCPH

Annex 3.2 - Rules_of_procedure_edited_V1

Annex 2.1. Minutes ESCPH Board meeting 20230424

1



Anette Holst presented the constitution of the board. The board needs to elect a new chairperson and deputy chairperson. According to the board's rules of procedure, the chairperson and deputy chairperson must be elected among external members.

Anette Holst suggested Kira Peter-Hansen as chairperson.

Decision:

- The board elected Kira Peter-Hansen as chairperson.

Anette Holst suggested Tinne Hoff Kjeldsen as deputy chairperson.

Decision:

- The board elected Tinne Hoff Kjeldsen as deputy chairperson.

Following the election, chairperson Kira Peter-Hansen chaired the board meeting.

4. Accounts for Primary, Lower Secondary and KKFO 2022 (decision) - 15 mins.

Annex 4.1 - 4072 Regnskabsoversigt 2022 - Primary and Lower Secondary

Purpose: Approval of the 2022 accounts for Primary, Lower Secondary and the KKFO following approval by the Campus Board.

Hella Helvig Jensen presented the 2022 accounts for Primary, Lower Secondary, and the KKFO.

Key points:

- The school posted a profit of DKK 1,735,488.
- The school has spent less on salaries than estimated. One of the reasons is that a management position has only recently been occupied.
- The school has spent significantly more on staff-related educational expenses due to the staff study trip to Bruxelles.
- The school has spent significantly less on educational materials in Lower Secondary, which is due to delayed bills from materials bought outside of Denmark.
- The Culinary School comes out with a deficit of DKK 751,897 and the school must cover the loss.
- The KKFO came out with a profit. The overall maintenance costs have risen, mostly due to extra costs for cleaning.

Decision:

- The 2022 accounts for Primary, Lower Secondary, and KKFO were approved by the board.

5. Accounts for Upper Secondary 2022 (decision) - 15 mins.

Annex 5.1 - Årsrapport 2022_ESCPH Upper Secondary_ikke underskrevet

Purpose: Approval of the 2022 accounts for Upper Secondary following approval by the Campus Board.



Hella Helvig Jensen presented the 2022 accounts for Upper Secondary.

Key points:

- The auditors did not have any remarks to the accounts.
- It is difficult to compare key indicators as we are still under development.
- Salary expenses are still increasing. It is complex with the division of students into smaller groups for different classes, especially in S7. This will be stabilized over time.
- The Upper Secondary comes out with a deficit of DKK 142,065.
- The Upper Secondary has equity of DKK 1,82 million. The equity will be used to cover the deficit.

Decision:

- The 2022 accounts for Upper Secondary were approved by the board.

6. Approval of addition to Attendance and Absence Policy (decision) – 5 min.

Annex 6.1 Attendance and Absence Policy Primary and Lower Secondary

Purpose: Review addition to the section on work-related leave. The sentence up for approval is highlighted with yellow in the annex.

Julie Thom explained that the school is in dialogue with the Municipality regarding a small number of parents who wish for continuous long leave for their children.

It has been suggested that we add the following sentence to the school's Attendance and Absence Policy under the section on work-related leave: "Applications may be denied if granting the leave raises concerns for the child's welfare and/or learning."

Decision:

- The addition of the sentence was approved by the board.

7. Food price increase for Culinary School (decision) – 5 min.

Purpose: Decision on the increase of food prices for Culinary School.

Julie Thom presented the school's management's suggestion of increasing the food prices for Culinary School from DKK 26 to DKK 29 per meal to support the financial situation of the canteen.

The staff and parent representatives raised their concerns for the deficit, and inquired about whether this increase in price will cover the deficit. Julie Thom responded that it will not cover it entirely, but that the school is also looking into other initiatives to support the canteen. It was discussed whether the increase should be even higher. Stéphanie Horion added that it is important that the reasoning behind the price increase is communicated clearly to the parents.



Stéphanie Horion asked whether the Municipality will support the parents who cannot afford the meals. Julie Thom will share the Municipality's options of support for those parents.

Decision:

- The increase of the price per meal in Culinary School to DKK 29 was approved by the board. It was agreed that the board will evaluate the effect of the price increase at a later point in time.

8. Strategic focus point (discussion) - 30 mins.

Annex 8.1 - Strategic Focus Points ESCPH 2022_2023

Purpose: To discuss the strategic focus point on continuous development of the Upper Secondary.

- The European Bacculaureate
- First students graduating summer 2023

Julie Thom presented the school's strategic focus point on continuous development of the Upper Secondary.

Key points:

- The Upper Secondary is focusing on increasing the number of students through different initiatives.
- This year, the admission process to gymnasiums has been different in Denmark, so the school will find out the total number of students later than usual.
- Collaboration with the Lower Secondary to get more S4 students to apply. This year, 28 students have applied.
- The Mobility Programme for exchange with other European Schools has been launched.
- Focus on developing the physical environment with better areas for students.
- Focus on supporting students with special educational needs.
- A student handbook has not yet been created, but this is something that will be worked on in collaboration with the student council.

Hans Bolvinkel presented on the S7 year and conversion of the marking scale.

Key points:

- The students choose their own exams at the start of S7, which is very different from the STX where the exams are chosen by the ministry.
- The S7 students need to sit five written exams: L1, L2, and Maths are compulsory, and they choose two 4p subjects themselves. They need to sit 3 oral exams in L1, a subject taught in their L2 (History, Geography, or their L2) and another subject that they choose.
- The students' preliminary marks count for 50% and marks from the exams count for the other 50% towards their final grades. This makes the exam period less stressful.



9. Various updates and information - 10 mins.

- Information from the students

Upper Secondary:

The Student Council has attended the national assembly for DGS (Danske Gymnasieelevers Samenslutning). For S7's, the 4p final bacs begin soon. The S6 and S5's also have tests coming up. The Student Council are planning to raise funds for the final meeting of the year in Hague with the European Student Union.

Lower Secondary:

The S4's had a great study trip to Alicante. The students have their gala in a month. The S4's from the Student Council are going to Roskilde with other student councils to talk about "grøn folkeskole".

- Information from the staff

Primary + Lower Secondary:

The school will offer L2 Danish from next school year, which a large number of parents in Primary have applied for. Some staff have expressed concerns about the situation regarding the other L2 languages. The situation was discussed, and it was agreed among the board that staff well-being is important and should be addressed.

- Parents Association

The Parent's Association are improving their visibility and working on optimising their processes for room requests. The online shop for school merchandise is up and running. Currently working on supporting the musical production with t-shirts and merchandise sale.

10. Information from management - 20 mins.

- ESCPH Communication Policy

Julie Thom presented ESCPH's Communication Policy. The policy was approved by the board in September 2019. It covers details of school/home communications, and through which channels questions or issues should be addressed.

- Admission status

Julie Thom explained that the Upper Secondary is working on attracting more students for the new S5 classes through different forms of marketing. 28 of the school's S4 students have applied for S5.

Madelaine Kirk explained that the Lower Secondary tried to attract students for a full French class in the new S1 opening in August 2023. It has been announced that it is now a Danish/French class where students can choose between Danish and French as their L1, whereas all other subjects will be taught in Danish.



It was discussed that there is a concern among some parents regarding admission of children coming from other European Schools, whose parents work in EU institutions that do not qualify them for category A within our admission criteria.

- Emergency management (PLOV)

Hans Bolvinkel explained that we are continuously working on emergency management. Experts are being consulted, as it is complex due to how the school is constructed.

- New staff/recruitment

Lower Secondary is currently hiring for a support teacher for two students. Upper Secondary is currently hiring for a teacher in English L2 and Geography and a teacher in Physics and Mathematics. The administration is currently hiring for a new secretary within HR and wages.

- SAG/ESCPH separation

Julie Thom explained that the separation has been approved by Folketinget. The separation will become official from 1st of August following its approval in Borgerrepræsentationen.

Anette Holst explained that the administration will still be joint, and that we will continue with separate boards. There will be a joint meeting with the Sank Annæ Gymnasium Board, the Campus Board and the ESCPH Board on 8th of June. After the joint and separate board meetings, there will be a dinner for the boards.

11. AOB - 5 mins.

Nothing for AOB.



Budget 2023 for Europaskolen

Upper Secondary



Indholdsfortegnelse

Budgetforudsætninger og budgetprincipper	3
Generelt.....	3
Taxametertilskud mm.....	3
Omkostninger	3
Overslagsår	4
Egenkapital	4
Nøgletalsfordeling af fællesudgifter.....	4
Appendix 1 Grant overview 2023	5
Appendix 2 Budget overview.....	6
Appendix 3 Detailed budget.....	7



Budgetforudsætninger og budgetprincipper

I dette budget er der kun foretaget de justeringer som er en følge af at den vedtagende finanslov jf. orienteringsbrev fra Børne- og Undervisningsministeriet af 11. maj 2023

Generelt

Nedenfor er beskrevet de væsentligste forudsætninger, som er lagt til grund for budgettet.

Budgettet er udarbejdet på baggrund af ledelsens forventninger til den fremtidige drift.

Budgettet har karakter af en fremtidsvurdering, hvorfor det ikke kan forventes, at alle forudsætninger kan opfyldes, ligesom der kan indtræffe uforudsete begivenheder og hændelser. Tilskuddet fra Ministeriet for Børn og Undervisning afhænger i øvrigt af aktiviteten. De ved budgetteringen anvendte principper følger i størst muligt omfang de principper, som skal anvendes ved udarbejdelsen af årsregnskabet

Opstillingen af resultatbudgettet følger Børne- og Undervisningsministeriets krav til regnskabslinjer og opstilling i Europaskolen i årsrapport.

Taxametertilskud mm.

Finansloven for 2023 er nu vedtaget, hvilket har medført en opjustering af undervisnings takst på 0,66 % svarende til 380 kr. Nedjustering af fælles takst på 0,15% svarende til 10 kr. og en nedjustering af færdiggørelses takst på 0,15% svarende til 20 kr. samlet set giver det opjustering af på budgettet på 91.595 kr.

Der er forsat en dispositionsbegrænsning, denne er dog ikke udmeldt. Tidligere har den ligget på 0,1%. Det svarer til en reduktion på 17.054 kr. af det beregnede tilskud.

Det forventes at Upper Secondary optager 80 elever i de 3 nye S5 klasser august 2023. Dermed forventes at samlet antal årselever at udgøre 183 i 2023. Oversigt over forventninger til aktivitet og de udmeldte takster fremgår af bilag 1.

Omkostninger

I budgetoverblikket er vist en samlet oversigt over udgifter fordelt på den kontodetaljering som er stillet til rådighed af kommunen, bilag 2.

I bilag 3 ses et mere detaljeret budget. Der vil ikke være budgetopfølgning på dette niveau, men kun på kontiene som fremgår af budgetoverblikket.

Lønbudgettet er lagt på baggrund af de faktiske lønudgifter til de enkelte medarbejdere samt en vurdering af behovet for yderligere lærere fra august 2023. Der er indlagt midler til lokalløn og merarbejde mm. De generelle lønstigninger i 2023 er udregnet i henhold til gældende overenskomster.



For driftsomkostninger og øvrige omkostninger til undervisning, efteruddannelse, IT, administration, drift og ledelse, er der foretaget mindre justeringer.

Overslagsår

Der er i budgettet udarbejdet et overslag over 2024 der bygger på det forventede årselevtal i 2024, svarende til 216. Der er ikke foretaget opskrivning af indtægter og omkostninger.

Egenkapital

Europaskolen Upper Secondary har en egenkapital ligesom de statslige selvejende institutioner. Europaskolen Upper Secondary er ikke omfattet af kommunens regler om begrænset overførelsesadgang af driftsresultatet mellem finansårene. Ved udgangen af 2021 havde Europaskolen Upper Secondary en egenkapital på 1.9 mio. kr.

Nøgletalsfordeling af fællesudgifter.

Fællesudgifter for Primary, Lower Secondary og Upper Secondary er fordelt efter nøgletal beregnet på grundlag af elevtal.

Fordelingsnøglen for

- Primary, Lower Secondary er 80 %
- Upper Secondary er 20 %



Appendix 1 Grant overview 2023

Grant calculation 2023	STÅ I alt	takst	i alt
2992			
Undervisningstakst	182,8	57.240	10.461.755
Færdigørelsestakst	42,0	13.500	567.000
Fælles-takst	132,0	6.690	883.281
Bygnings- takst	132,0	8.260	1.090.568
Andre tilskud			
Grant UVM			2.700.000
EB Basic subsidy			737.890
Grants from the Municipality			3.699.720
Pædagogikum	2,0	306.910	613.820
Total Revenue from the municipality and the state mm.			20.754.033
Expected Outline Limitation (Dispositionsbegrænsning)			17.054
			20.736.979



Appendix 2 Budget overview

Budget for European School Upper 2023

Upper		Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024
Teaching costs (undervisningens gennemførelse)				
	Salaries teaching (incl. cleaning, tech)	9.826.240	16.391.040	17.891.040
	Teaching related staff expenses	300.000	200.000	300.000
	Teaching materials	931.250	831.250	931.250
	Student Activities	100.000	100.000	100.000
	Study trip (Studieture)	100.000	100.000	100.000
	Projects	25.000	25.000	25.000
Undervisningens gennemførelse total	Undervisningens gennemførelse total	11.282.490	17.647.290	19.347.290
Building costs (bygningssdrift)				
	Building - energy costs (forsyning, el, varme, etc.)	150.000	240.000	240.000
	Building - school costs	725.000	560.000	760.000
Building total	Building total	875.000	800.000	1.000.000
Management and admin. costs (ledelse og administration)				
	Salaries management and admin.	1.361.706	1.739.333	1.729.333
	Management and administration	320.000	430.000	430.000
Management and adm. total	Management and adm. total	1.681.706	2.169.333	2.159.333
Total	Total	13.839.195	20.616.623	22.506.623
Total Revenue from the municipality and the state mm.		14.434.384	20.736.979	22.788.451
Result	Surplus / deficit	595.189	120.356	281.828

Appendix 3 Detailed budget

	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024
Salaries teaching (incl. cleaning, tech)			
Education	8.573.269	15.447.067	16.947.067
Technical and cleaning staff	1.252.971	943.973	943.973
Salary in total	9.826.240	16.391.040	17.891.040
Staff costs			
Teaching related staff expenses	300.000	200.000	300.000
Operating expenses for teaching			
Teaching materials	700.000	600.000	700.000
Copydan Koda DR, kopi, toner mv.	161.250	161.250	161.250
It	70.000	70.000	70.000
Internationalisering/projects	25.000	25.000	25.000
Student Activities	100.000	100.000	100.000
Study trip (Studieture)	100.000	100.000	100.000
Operating costs for teaching in total	1.156.250	1.056.250	1.156.250
Total teaching completion	11.282.490	17.647.290	19.347.290
Building - energy costs (forsyning, el, varme, etc.)			
Staff costs	10.000	10.000	10.000
Energy costs	150.000	240.000	240.000
Building - school costs	200.000	200.000	200.000
Cleaning items	15.000	50.000	50.000
Inventory	500.000	300.000	500.000
Building - energy costs total	875.000	800.000	1.000.000
Management and admin.			
Salaries management and admin.	1.361.706	1.739.333	1.729.333
Management and admin. - drift			
Office supplies, etc.	70.000	90.000	90.000
Staff costs	220.000	250.000	250.000
Board fees	30.000	90.000	90.000
Management and admin. - operation in total	320.000	430.000	430.000
Management and adm. total	1.681.706	2.169.333	2.159.333
Total cost	13.839.195	20.616.623	22.506.623
Income	14.434.384	20.736.979	22.870.165
Surplus / deficit	595.189	120.356	363.542



The overall objectives 2022-2025

1. ESCPH is committed to high academic standards for all students

ESCPH cultivates students' personal, social and academic development and prepares them for their next stage of education. All students can develop to the best of their abilities and excel academically and socially as a member of a global community. Student wellbeing is prioritised as the foundation of academic progression ensuring students are 'ready to learn'. Staff collaborate with management across departments of the school to develop an engaging learning community for all students at ESCPH.

2. ESCPH aims for sustainable growth in an organisation with high professional standards

A sustainable organisation is the foundation for optimal learning conditions for all students. This includes both economical, environmental and well-being sustainability for all members of the organisation. The continuous development and growth of the school requires our pioneering spirit, ingenuity and energy but also structures and processes to ensure the growth is sustainable and that high professional standards are maintained. Staff involvement when making sustainable solutions is key in this process.

3. ESCPH is focused on strengthening its European specificity, local anchoring and global responsibility

ESCPH is first and foremost a European School with a strong focus on learning European languages, history, and culture. The European specificity is therefore an ongoing focus of the school. However, our students are not just citizens in Europe, they are also citizens of the world living in Denmark. All these aspects are important in our thinking and identity as a school and are strengthened by building relationships with other European and international schools, ESCPH parents and local partners.

Department	Focus point	Purpose of focus point	Actions	Aim and evaluation * staff and students will be invited to evaluate briefly against each focus point (improved/better, no change, less/worse)
Whole School	Sustainable learning progression for all students	<i>To ensure that all students experience continuous learning and well-being progression.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • PLC develops into a well-structured and well-known learning support central for both teachers and students. • Feedback on learning progression and harmonised didactic approach to be discussed and developed on professional development meetings in the Upper Secondary • Common focus and discussion of ES learning objectives / 8 key competences in both Primary and Lower • Pair teachers for balkort visits to support “Open door to your classroom” policy • Co-teaching “pilotprojekt” starts up in Primary and Lower with teams • Teachers develop and maintain knowledge sharing and common practice • Creating and strengthening common learning areas for lower and upper secondary students • Upper Secondary class teachers follow a class teacher programme • Lower Secondary team structure is supported by meeting structure and co-work • B-tests are identical across language sections • S5+S6 class teachers follow developed programme with regards to develop and maintain class community and student well-being • Development programme for teachers and class teachers in the lower secondary with regards to consistency in communication with parents and teacher-parent conversations • ES-learning and 8 key competences are approached in the same way in Primary and Secondary 	<ul style="list-style-type: none"> • Students and teachers express that students’ learning outcomes have grown via use of PLC • Students express knowledge of the 8 key competences • Teachers express that working together by Open door, balkort and co-teaching support the common language and harmonisation. • Teachers express co-teaching makes their planning and teaching more effective. • Teachers express that co-teaching support inclusion and differentiation. • Students express that co-teaching support inclusion and learning. • All students must feel that they have a place at the school and that they belong at ESCPH • • Upper Secondary teachers express that team structure support the common didactic approach and subject group work on questions for pre-bac and oral exam is in place. • Upper Secondary Teachers develop a common approach and language on assessment, grading, and feedback to students on their learning and Upper Secondary Students express that the feedback given from teachers is harmonised. • S5, S6 and S7 students express that they experience a higher sense of class community and wellbeing due to the class teacher program. • Lower and Upper Secondary students and teachers express that the students’ learning outcomes have grown via use of the common learning areas • Lower Secondary teachers express that they experience a more structured meeting and co-work culture • Lower Secondary Students and teachers express that assessment and grading is transparent and consistent. • Lower Secondary Teachers express that they experience exact guidelines for parents’ communication.



Department	Focus point	Purpose of focus point	Actions	Aim and evaluation * staff and students will be invited to evaluate briefly against each focus point (improved/better, no change, less/worse)
Whole School	Whole School	<p><i>To ensure that ESCPH staff and students know each other across departments and feel that they are important in the continuous development of the school as a global community</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan the year so that European Special days are for all sections • Whole school Sustainable Day in December as a recurring event • Student physical areas and focus on well-being is strengthened in all sections • Staff well-being (onboarding for new staff, support, and open-door policy for existing staff) • Use parents as resources • Management continues managing different cross school areas • Organise activities involving all departments sharing knowledge from each other's departments • Continue developing ESCPH SoMe profile with responsible teachers, students and administration • Organise all-school event/party involving the PC and the PA • Organise transition events and establish new traditions • Involvement of administration staff in more whole school projects with students. Fx assemblies. • Introductory days in S% and information evening about the Upper Secondary for S4 classes in the Upper Secondary is provided • To mix students across the language sections • Develop ES introductory programme and handbook for all teachers 	<ul style="list-style-type: none"> • Students in all departments can mention central traditions at ESCPH • Teachers experience a greater sense of European school community for the whole school • Sustainability Day in December is being evaluated by staff and students as a whole school success – students from all departments working together – and as a day that creates awareness of sustainability (each student should be able to name at least one sustainable initiative from this day. • At least one concrete sustainability project per section at ESCPH continues after the sustainability day • All managers are managing at least two cross school areas. • Staff express that onboarding handbook is a help when starting at ESCPH • All new teachers express feeling welcomed and that they understand the ES system when asked September 1st • Staff express that they feel supported by management. • Staff expresses that management is visible and accessible • Both staff and parents express that they have knowledge about the function of the board, the parents council and PA. • Staff express that there is more collaboration and knowledge sharing across the departments. • Staff express that they are part of an attractive working place and 50% of staff will recommend ESCPH as a workplace • Staff experience knowledge of each other's departments when asked to name one new activity in another department of the school • Staff express that they feel coherence in tasks across sections (e.g. purchase, registering and borrowing of PLC materials) • An increase in the number of stories shared on SoMe platforms • An increase in engagement on SoMe channels – clicks and likes for example • PC and PA express that they are more involved in the development of the school than in previous years • Parents are involved as a resource in at least one activity per department per year. • Students in both Primary and Secondary express that they have knowledge of transition traditions because they are visible for the whole school. • Students in both Primary and Secondary express that they have knowledge of at least 3 common traditions/events across departments. • Students from all departments can name at least one activity where they collaborated with a student from another language section • S4 students express satisfaction with knowledge of the Upper Secondary

Department	Focus point	Purpose of focus point	Actions	Aim and evaluation * staff and students will be invited to evaluate briefly against each focus point (improved/better, no change, less/worse)
Whole school	Develop network with external collaborative partners	<i>To strengthen the European dimension and the local anchoring of ESCPH</i>	<ul style="list-style-type: none"> Develop network with other European Schools for students, teachers and management Develop collaboration with Bruxelles 1 with regards to exchange programme and study trip in S4 – programme should start in S2 and continue over S3 Develop Praktikforløb with KP Develop collaborations with Carlsberg city which could strengthen local identity and relationship To further involve the EEA in our school events, such as holding an EEA focused careers day Formal celebrations of Europadagen / Schuman Day, including parents and EEA 	<ul style="list-style-type: none"> Staff are all on a professional development trip to a Type I European School in Bruxelles in the Autumn of 2022 Management has established contact for both management and teachers with a European School in Bruxelles by the end of the school year ESCPH S4 students have been at a successful exchange trip to EEB1 and ESCPH has hosted EEB1 students in the spring of 2023. We aim to welcome more national and international external visitors from educational institutions Interns at ESCPH is experienced by staff as a fruitful part of the school community EEA has been involved in at least one whole school project by the end of the school year
Upper Secondary	Continuous development of the Upper Secondary	<i>To ensure quality education for the first graduate students of ESCPH in 2023</i>	<ul style="list-style-type: none"> Focus on the intake of students in S5, S6 and S7 Develop ES introductory programme and handbook for all new upper secondary students Strengthening the physical learning environment in the Upper Secondary Implement the Baccalaureate programme Develop traditions with staff, students and parents such as Proclamation with keynote speaker, prom with Les Lanciers etc) Information including relevant data on the conversion from EB grades into Danish grading system for EB students going to Danish Universities is described by ESCPH management All students participate in S6 study trip and feel informed about how they can apply for financial help if needed Develop an inclusive social and study environment for the upper secondary students Develop a programme for student exchange/ international travel – including looking into the option of smaller scale exchange – singular or two weeks at a time – could also involve virtual collaboration with another ES class (at another ES school) and then students go visit Thursday-Friday – best in the spring S5. Develop ES support and study counselling programme Continue alcohol free initiatives also at parties and cafes, 	<ul style="list-style-type: none"> Upper Secondary management count a total number of more students by the beginning of 2022 than in 2021 New Upper Secondary students express satisfaction with their welcome and students express that the student handbook is a help for their understanding of the EB system when asked on September 1st ESCPH students and teachers express that the physical environments now support more focused and varied learning and that there are more areas that can be used for breaks Students express that they are informed of where to seek for financial help for study trips if needed Students express satisfaction with exchanges at other ES schools (both ESCPH students visiting and ES students visiting ESCPH) Students in need of SEN express satisfactory help and support Upper Secondary students express satisfaction with the involvement in planning of ESCPH Bac traditions Establishing procedures for the oral examinations, the Proclamation of results and the graduation ceremony including a keynote speaker Establishing procedures (management and teachers) for the pre-bac and baccalaureate exams Establishing a number of info sessions on important deadlines/events for teachers, students and parents, such as 1) structure of S7 including calculation of GPA, proclamation, 2) registration and choice of exams, 3) pre-bac, 4) oral and written exams. All S7 students express overall satisfaction with the Bac programme at ESCPH and with the support given to applications to international universities Establishing a procedure for giving students predicted grades and assisting them with applications for tertiary educations. ESCPH students express that they understand the EB grades and the conversion into Danish grading system An explanatory folder of the EB conversion and management visiting classes to explain the conversion is carried out in the autumn of 2022.
Administration	SAG and ESCPH – Coherence and quality assurance in the Group Administration	<i>To ensure that the core tasks of the two schools are supported by the administration.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Update job descriptions and annual task plans (årshjul) Prepare procedures to support performance of the tasks and create transparency. Hold meetings with management regarding the tasks, output and quality. 	<ul style="list-style-type: none"> TRIO evaluates that the working environment/ well-being of the group administration is good. At a joint meeting, the administrative staff assess that collaboration with the professional/dept. managers has improved, and there is greater clarity about the tasks.



Department	Focus point	Purpose of focus point	Actions	Aim and evaluation * staff and students will be invited to evaluate briefly against each focus point (improved/better, no change, less/worse)
				<ul style="list-style-type: none"> Management at SAG and ESCPH find that there has been good administrative support for the core function and a focus on quality assurance.



DRAFT SCHOOL & AFTER SCHOOL CARE HOLIDAY DATES 2024-25

Holidays	School closed (both days included)		After School Care opening hours during the school holidays
	From	To	
Summer holiday 2024	Mon July 1 2024	Fri Aug 16 2024	Open 7-17
Autumn	Mon Oct 14 2024	Fri Oct 18 2024	Open 7-17
Free Day	Fri Nov 15 2024	Fri Nov 15 2024	Closed
Christmas	Wed Dec 18 2024	Fri Jan 3 2025	Closed from 23 December until 1 January (both days included)
Winter	Mon Feb 10 2025	Fri Feb 14 2025	Open 7-17
Easter	Mon April 14 2025	Fri April 25 2025	Closed on the public holidays
1 May	Thu May 1 2025	Fri May 2 2025	Closed
Ascension Day/Kristi Himmelfart	Thu May 29 2025	Fri May 30 2025	Closed
Grundlovsdag/Constitution Day	Thu June 5 2025	Thu June 5 2025	Closed
Pentecost / Whitsunday	Mon June 9 2025	Mon June 9 2025	Closed
Summer holiday 2025	Mon June 30 2025	Fri Aug 15 2025	Open 7-17

DRAFT ESCPH Meeting Plan 2023/2024

Meetings	Room	SEP/OCT 2023	NOV/DEC 2023	JAN/FEB 2024	MAR/APR 2024	MAY/JUN 2024
ESCPH Board (16:30 - 18:30)	Staff Lounge	Thu 21/9-23	Mon 18/12-23	Thu 22/2-24	Thu 18/4-24	Thu 20/6-24
Annual School Meeting (17:00 - 18:30)	PE Hall		Thu 2/11-23			
Primary PC (15:30 - 17:00)	310 (Art)	Tue 26/9-23		Tue 23/1-24		Tue 14/5-24
Secondary PC (16:00 - 18:00)	121	Wed 27/9-23		Wed 24/1-24		Wed 15/5-24
ESCPH MED (14:30 - 16:00)	209	Thu 14/9-23	Thu 7/12-23	Thu 8/2-24	Thu 11/4-24	Thu 13/6-24

Annual School Meeting 2024/2025: Tue 5/11-24

KØBENHAVNS KOMMUNE

Trivsels- undersøgelsen 2023



SANKT ANNÆ GYMNASIUM

EUROPASKOLEN MED ADMINISTRATION, BYGNING OG TEKNIK

Arbejdspladsrapport

Svarprocent: 79% (118/150)



Indhold

Del 1

Forord

Indledning

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Del 2

Svarfordelinger

Forord

Trivsel og arbejdsglæde er ikke en selvfølge. Særligt ikke i en tid, hvor mange af vores arbejdspladser skal forholde sig til, at arbejdskraften mangler. Det gør det højaktuelt at få skabt nogle arbejdspladser, hvor man har lyst til at være – og blive. Hvor ledelsen og kollegaskabet fungerer, og hvor der er skabt klarhed over, hvad det er for en opgave, man er sat i verden for at løse.

Det fortæller resultaterne af trivselsmålingen os en masse om. Når lysten til at gå på arbejde er i top, når samarbejdet med kollegerne spiller, når vi er motiverede og indgår i stærke arbejdsfællesskaber, har vi de bedste forudsætninger for at skabe gode rammer omkring arbejdet med byens børn.

Og når vi lykkes med at skabe gode arbejdspladser, har vi også de bedste betingelser for at fastholde og rekruttere de dygtige medarbejdere, vi har så hårdt brug for.

Trivselsrapporterne er med andre ord et vigtigt redskab for Børne- og Ungdomsforvaltningen, men også for vores LokalMED, som har opgaven med at sætte gang i dialogen om, hvordan man kan bruge resultaterne i rapporten og løfte dem ind i arbejdspladsvurderingerne (APV).

God læse- og arbejdslyst!

Vh

Tobias Børner Stax
Administrerende direktør i BUF

Indledning

Formål

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

Trivselsundersøgelse 2023 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Europaskolen med administration, bygning og teknik er sammenfattet i denne rapport. Rapporten er med til at give enheden mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2021.

Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 1. marts 2023 til 21. marts 2023.

I alt har 150 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 118 valgt at svare. Europaskolen med administration, bygning og teknik har således opnået en svarprocent på 79%.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 26 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med et antal forvaltningsspecifikke spørgsmål. Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene. Fælles spørgsmål er nummereret 1, 2 mv. Forvaltningsspecifikke spørgsmål er angivet med forkortelsen for forvaltningen og herefter et nummer.

Der er få ændringer til den fælles spørgeramme fra 2021. Der er foretaget mindre sproglige ændringer i spørgsmål 9, 10 og 17. Spørgsmål 21 om sundhedsfremme er omformuleret og der er tilføjet et nyt spørgsmål 26. De konkrete ændringer er beskrevet ved det enkelte spørgsmål.

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

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

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

- Enhedens (arbejdspladsens) samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2023.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2021, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

Som tommelfingerregel for, hvornår en forskel kan betragtes som værende af betydning, er der anvendt en grænse på +/- 0,35. Værdien 0,35 anvendes efter anbefaling fra bl.a. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Grænsen kan både anvendes til at vurdere, om der er forskel mellem enhedens resultater og overordnede organisatoriske niveauer (fx forvaltningen eller hele Københavns Kommune), og til at vurdere, om der er forskel mellem arbejdspladsens resultater og resultaterne fra 2021.

Opfølgning

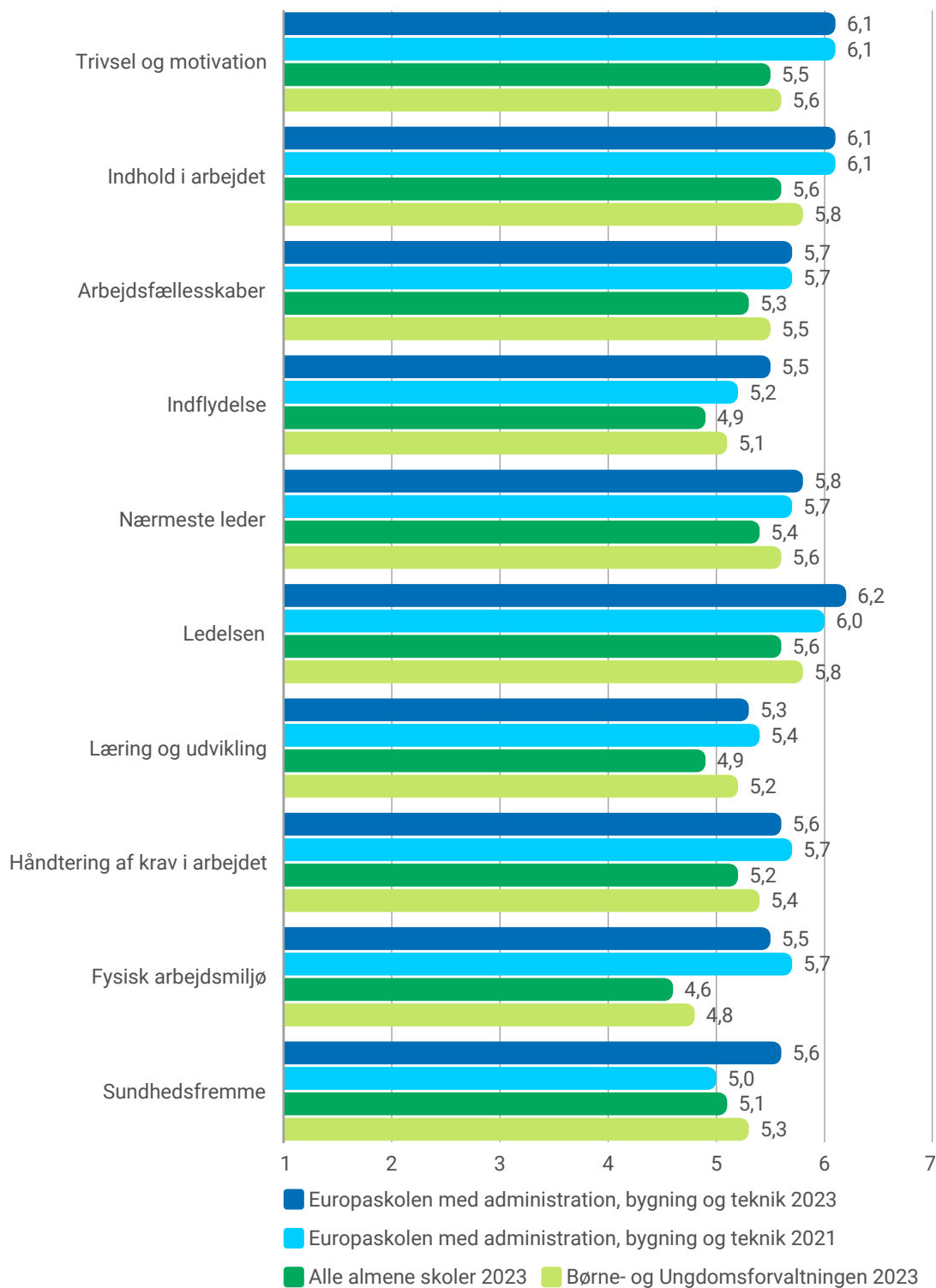
Trivselsundersøgelsen kan bruges som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde – APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside www.arbejdsmiljoe.kk.dk/trivselsundersogelse. Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

Temaoversigt

Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Europaskolen med administration, bygning og teknik er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2021 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



Største positive og negative forskelle i forhold til Alle almene skoler

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Alle almene skoler (mørkeblå søjler), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Alle almene skoler (lyseblå søjler). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Alle almene skoler.

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



Største positive og negative forskelle i forhold til historik

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til enhedens resultat for 2021 (mørkeblå søjler), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2021 (lyseblå søjler). Figuren viser differencen i score mellem 2023 og 2021.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2021, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

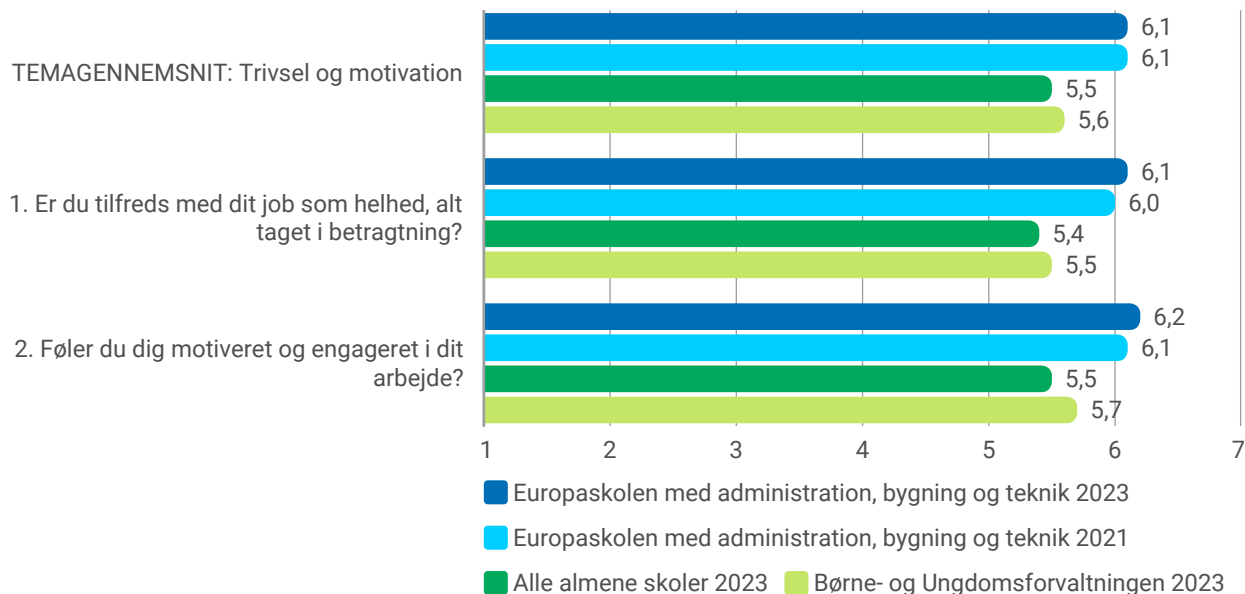


Tema: Trivsel og motivation

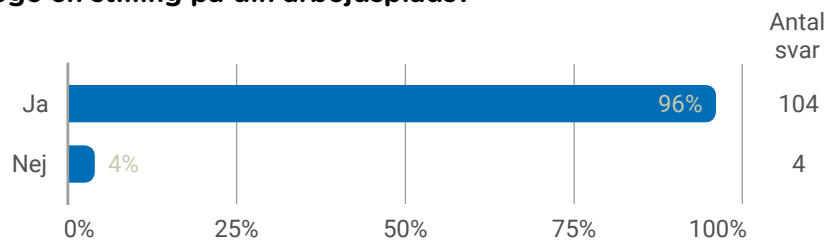
Temaet "Trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed, motivation og engagement i arbejdet.

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

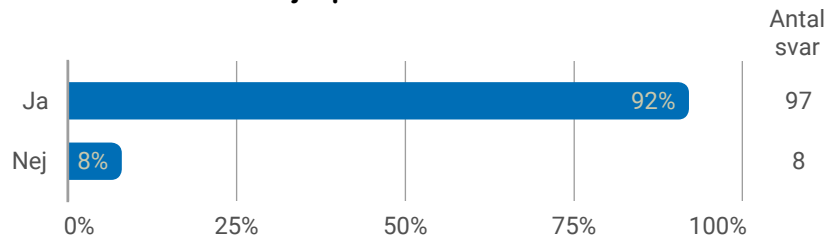
Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 1 og spørgsmål 2.



BUF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*



BUF2. Kan du se dig selv blive på din nuværende arbejdsplads de næste 2 år?*

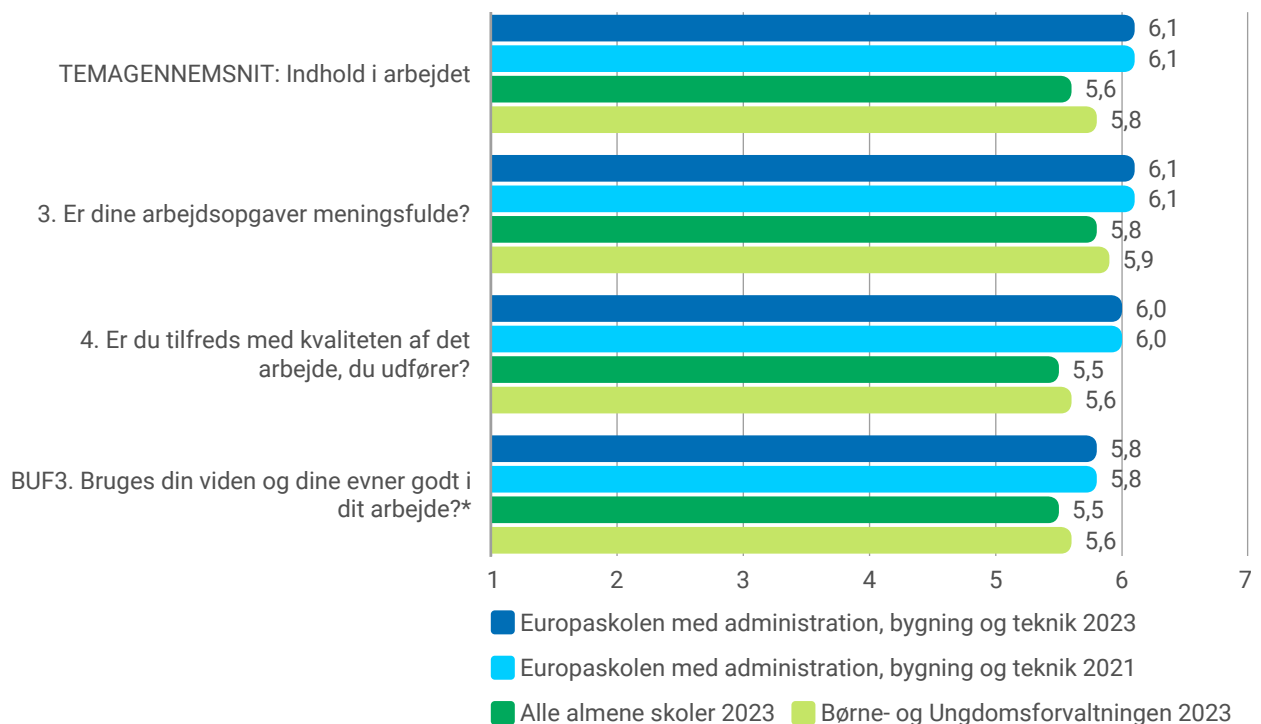


Tema: Indhold i arbejdet

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

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

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



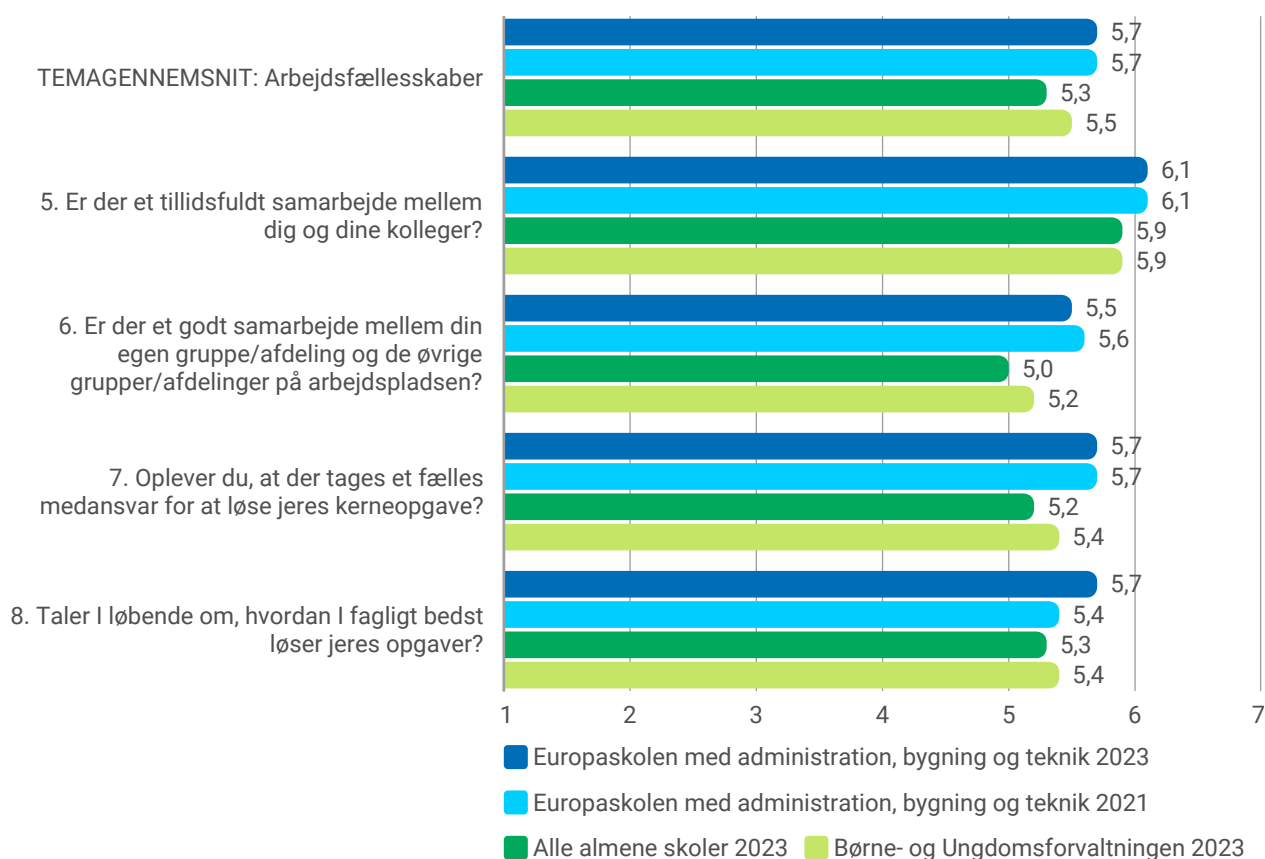
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

Tema: Arbejdsfællesskaber

Et arbejdsfællesskab er en gruppe af mennesker, der er afhængige af hinanden for at lykkes med deres fælles kerneopgave.

Spørgsmålene i temaet måler, hvordan man oplever de arbejdsfællesskaber, man indgår i. Et stærkt arbejdsfællesskab bygger på gode relationer, og er kendetegnet ved, at vi sammen bruger vores ressourcer optimalt. Det fælles fokus i arbejdsfællesskaber er kerneopgaven. Det er med til at sikre den faglige kvalitet, at alle kender den sammenhæng deres opgaver indgår i, og kender rammerne for at udføre dem. Desuden er stærke arbejdsfællesskaber kendetegnet ved gensidig tillid, høj trivsel, tydelige fælles forpligtelser og medansvar for opgaverne og arbejdsmiljøet til gavn for både ansatte og borgere.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 5, spørgsmål 6, spørgsmål 7 og spørgsmål 8.

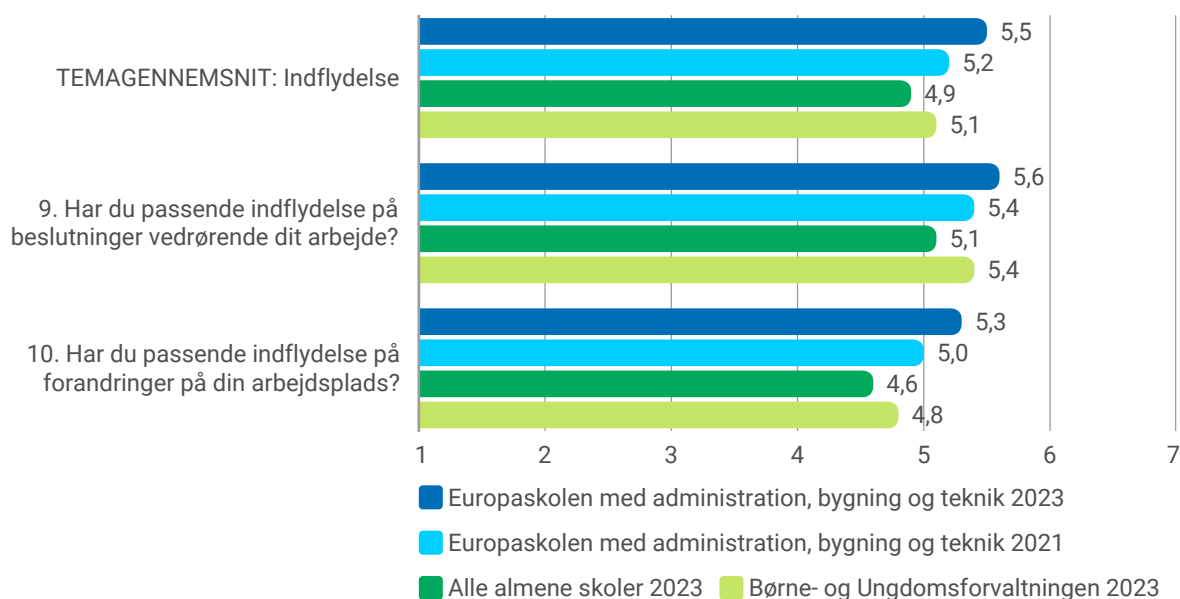


Tema: Indflydelse

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

Indflydelse i arbejdet handler om, hvorvidt man har tilstrækkelige muligheder for at træffe beslutninger omkring vigtige dele i udførelse af ens arbejdsopgaver. Hvis indflydelsen er passende, kan det bidrage til, at man trives i arbejdet, men hvis indflydelsen er for lav kan det føre til frustration og dårlig trivsel i arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 9 og spørgsmål 10.



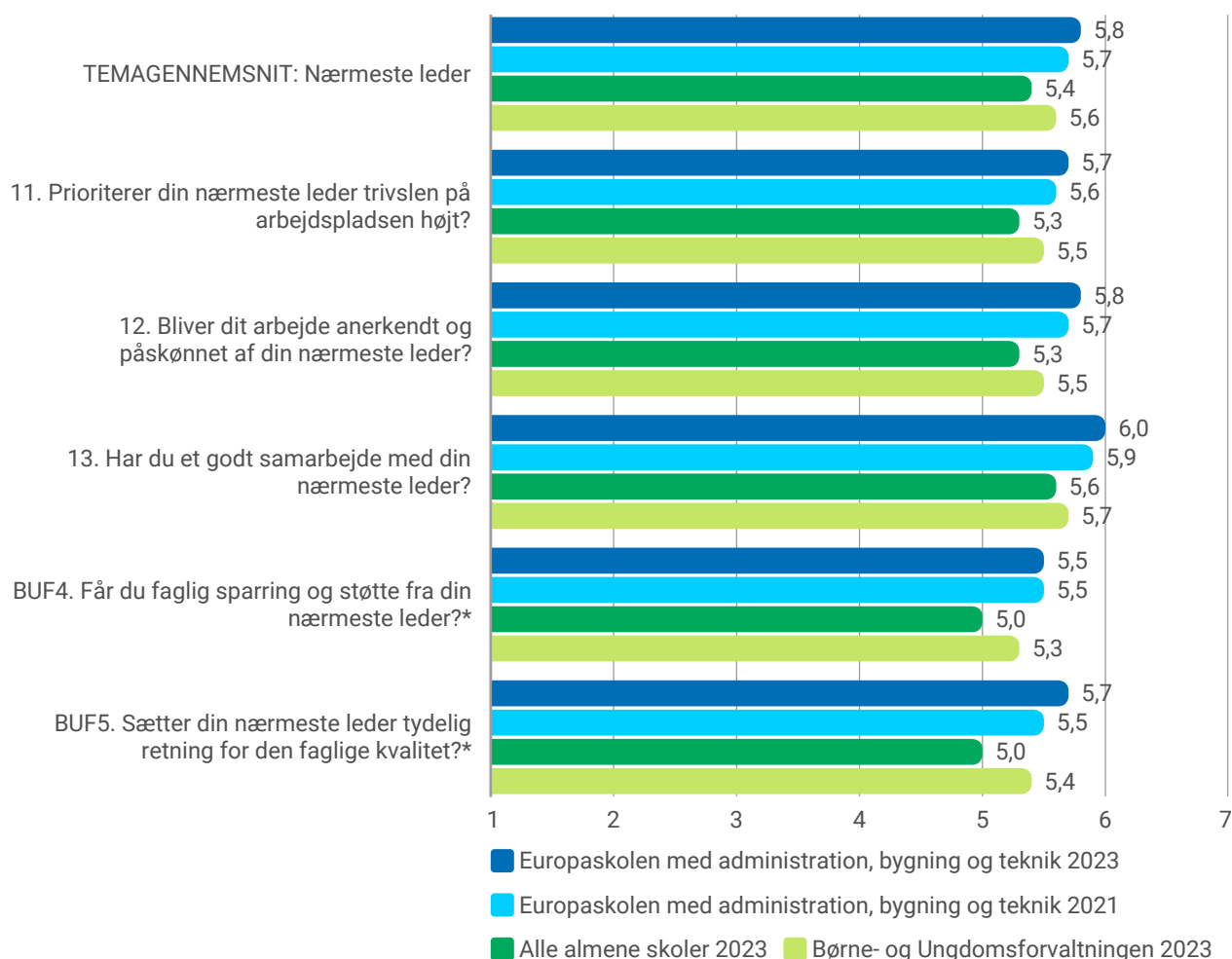
I spørgsmålene 9 og 10 er ordet "passende" tilføjet. Spørgsmålene er tilpasset siden Trivselsundersøgelsen 2021, hvorfor der skal tages et lille forbehold ved sammenligning af resultaterne.

Tema: Nærmeste leder

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

Relationen til nærmeste leder har betydning for trivslen på arbejdspladsen og kan hænge sammen med lederens mulighed for at støtte sine medarbejdere og organisere arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 11, spørgsmål 12 og spørgsmål 13.



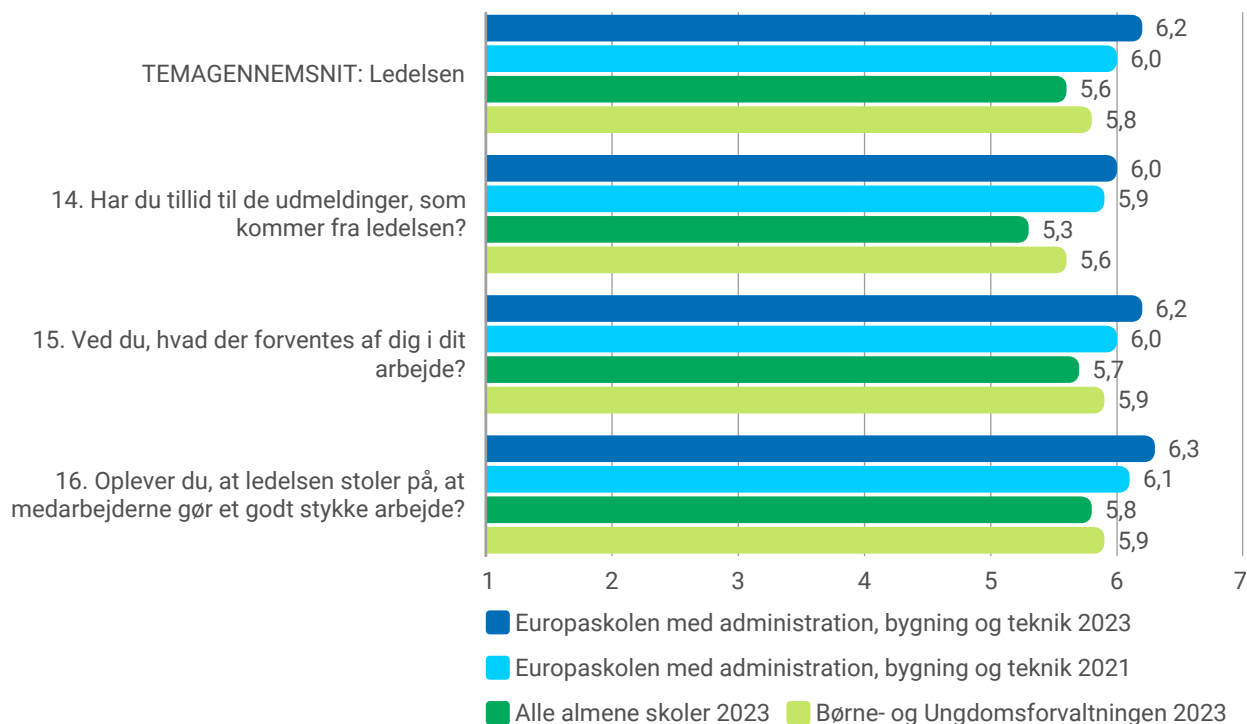
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

Tema: Ledelsen

Spørgsmålene i temaet "Ledelsen" måler, i hvilken grad man oplever tillid og tydelige forventninger i relationen mellem medarbejdere og den overordnede ledelse på arbejdspladsen.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 14, spørgsmål 15 og spørgsmål 16.

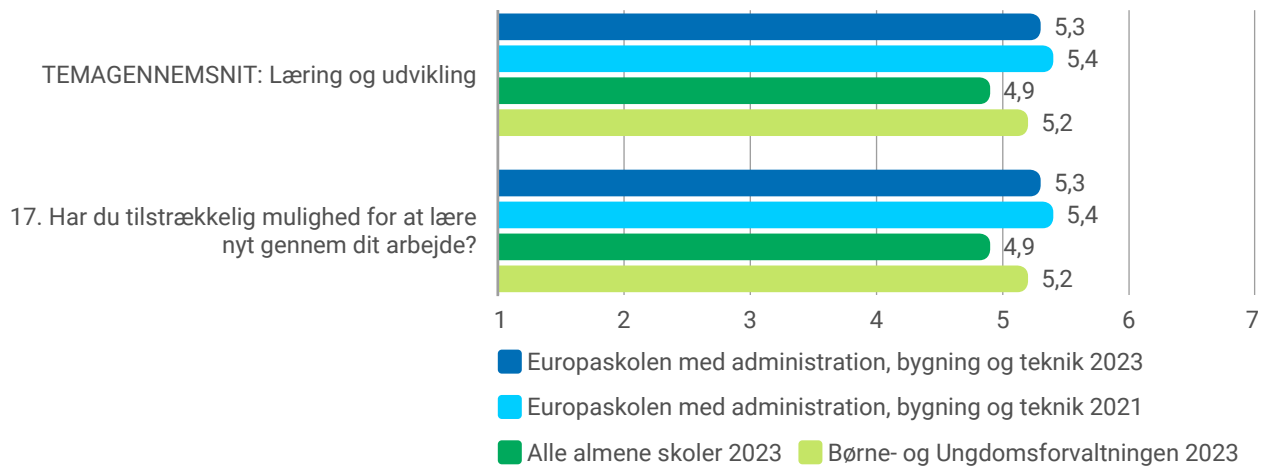


Tema: Læring og udvikling

Spørgsmålet i temaet "Læring og udvikling" måler, om man oplever tilstrækkelige muligheder for at lære nyt og udvikle sig på arbejdet.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



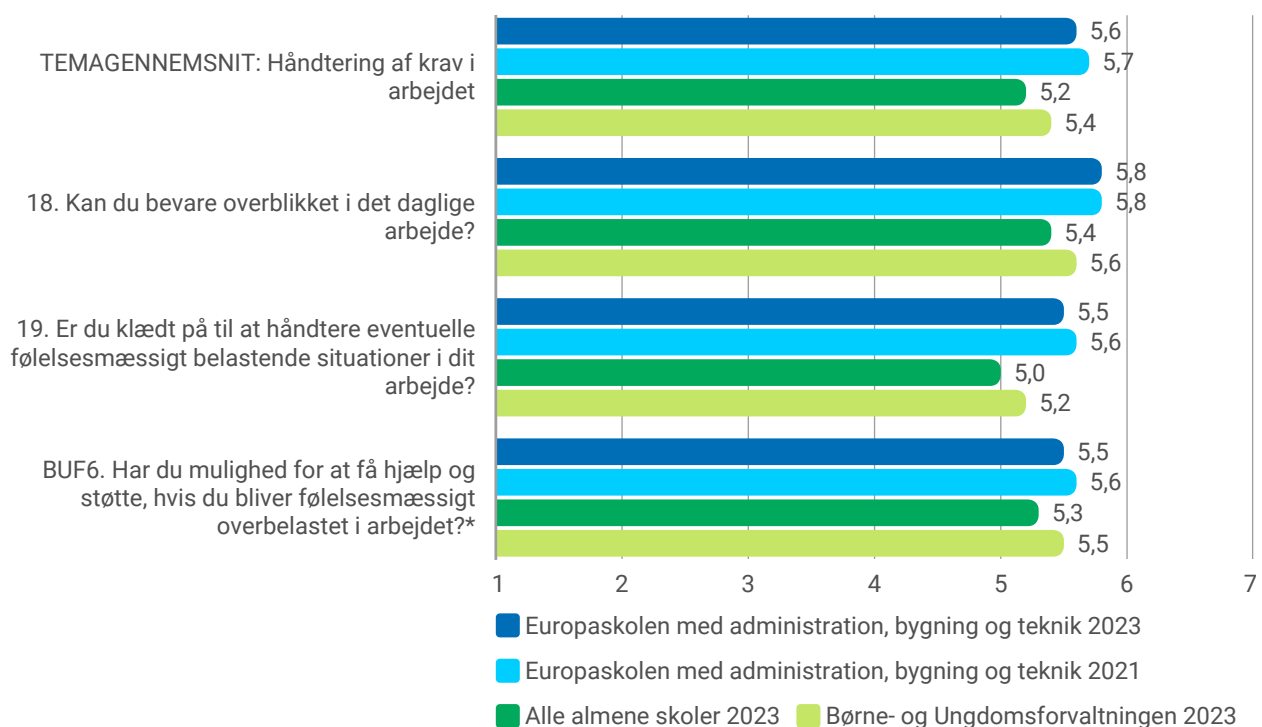
I spørgsmål 17 er ordet "tilstrækkelig" tilføjet, hvorfor spørgsmålene er tilpasset siden Trivselsundersøgelsen 2021, hvorfor der skal tages et lille forbehold ved sammenligning af resultaterne.

Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Spørgsmålene i temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler i hvor høj grad, man oplever at kunne håndtere mængde, tempo og sværhedsgrad af arbejdet. Den enkelte har forskelligt udgangspunkt for at håndtere kravene i arbejdet. Forhold som tid, færdigheder og støtte har betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet.

Mange arbejdsfunktioner har høje følelsesmæssige krav som et vilkår i arbejdet. Det er vigtigt, at man føler sig klædt på til at tackle disse krav, da det ellers kan føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 18 og spørgsmål 19.



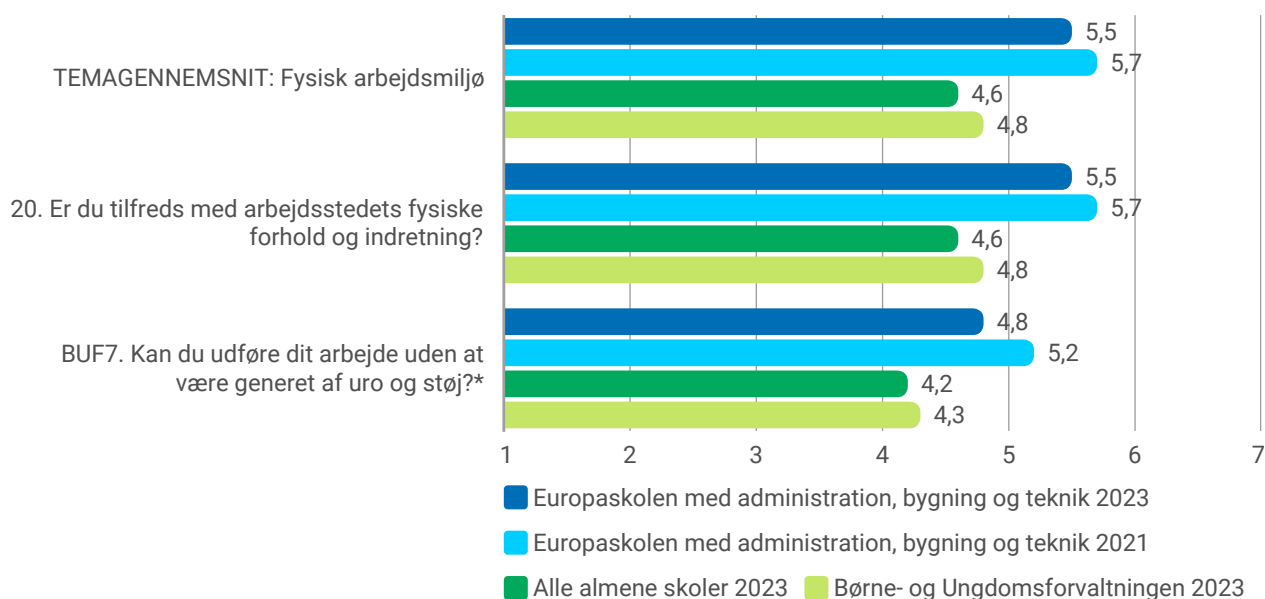
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

Tema: Fysisk arbejdsmiljø

Spørgsmålene i temaet "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen.

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

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



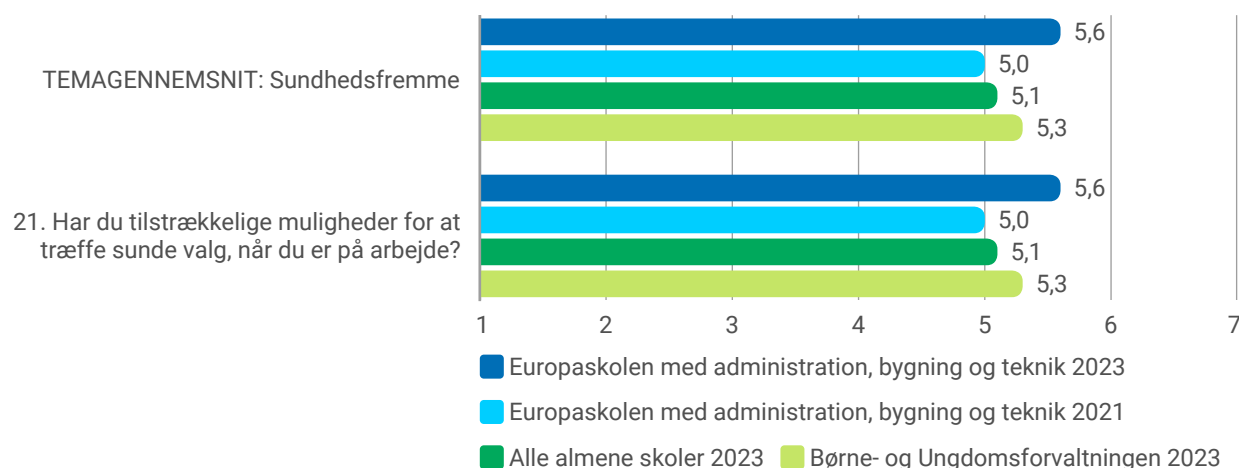
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

Tema: Sundhedsfremme

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

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 21. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



Spørgsmål 21 om sundhedsfremme er omformuleret, så det nu i højere grad hænger sammen med kommunens sundhedsfremmepolitik. Spørgsmålets formulering i 2021 var: "Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen? Derfor skal der tages et forbehold ved sammenligning af resultaterne.

Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om krænkende adfærd finder sted i forbindelse med arbejdet i form af fysisk vold, trusler om vold, mobning eller chikane, seksuel chikane eller diskrimination.

I Trivselsundersøgelsen 2023 er definitionerne af krænkende adfærd blevet tilpasset. Desuden er der tilføjet et separat spørgsmål omkring diskrimination: "26. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Som konsekvens heraf, er ordet "diskrimination" fjernet fra spørgsmål 24, der nu lyder som følger: "24. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?"

Krænkende adfærd kan have store konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd altid bliver håndteret. Det er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven, at krænkende adfærd ikke forekommer, og hvis det gør, at det så håndteres hensigtsmæssigt.

Vi accepterer ikke vold, trusler og krænkende adfærd

Københavns Kommune accepterer ikke vold, trusler, seksuel chikane og mobning på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Københavns Kommune. Derfor skal der på alle niveauer i kommunen arbejdes fagligt, målrettet og systematisk med at forebygge, at ansatte udsættes for vold, trusler, mobning, chikane, diskriminerende handlinger eller seksuel chikane.

Kilde: "Københavns Kommunes politik og retningslinjer vedr. vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. (krænkende adfærd) på arbejdspladsen" <https://medarbejder.kk.dk/artikel/vold-trusler-chikane-seksuel-chikane-mobning-mv-kraenkende-adfaerd>

Her kan I få støtte

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

Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvor de kan få støtte. Det kan fx være fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant eller HR-medarbejdere i forvaltningen.

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

Som leder kan det være vanskeligt at håndtere krænkende adfærd på arbejdspladsen og det kan være nødvendigt at få professionel støtte. Arbejdsmiljø København tilbyder sparring til ledere på tlf. 3366 5766.

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

Fysisk vold

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

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. Det er fysisk vold, uanset om handlingen er udført uden intention om at skade personen.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelser er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelser kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

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

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	1	1%	0	0%	1	25%
Ugentligt	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	0	0%	1	1%	0	0%	1	25%
En enkelt gang	1	1%	2	2%	0	0%	2	50%
Nej	97	99%	113	96%				
Total	98	100%	118	100%				
Total ja	1	1%	5	4%	0	0%	4	100%

Fysisk vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på deres nuværende arbejde. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

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

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	1	100%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	4	80%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	1	20%

Hvis ja, hvor har den fysiske vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	5	100%	0	0%	4	100%
Uden for din arbejdsplads	0	0%	0	0%	0	0%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	3	60%	0	0%	3	75%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	3	60%	0	0%	3	75%
Finder den fysiske vold stadig sted?	3	60%	0	0%	2	50%

Trusler om vold

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

Trusler om vold kan fremsættes mundtligt ("jeg ved, hvor du bor") eller fx med kropssprog (en knyttet næve) og kan også være rettet mod fx venner, familie eller ejendele. Det er trusler om vold, uanset om handlingen er udført uden intention om at skade personen. Trusler om vold kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelser er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelser kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

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

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	0	0%	1	1%	0	0%	1	33%
En enkelt gang	0	0%	2	2%	0	0%	2	67%
Nej	98	100%	115	97%				
Total	98	100%	118	100%				
Total ja	0	0%	3	3%	0	0%	3	100%

Trusler om vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

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

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger			0	0%
En leder			0	0%
Underordnede			0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende			3	100%
Eksterne samarbejdspartnere			0	0%
Ønsker ikke at uddybe			0	0%

Hvis ja, hvor har truslerne om vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	3	100%	0	0%	3	100%
Uden for din arbejdsplads	0	0%	0	0%	0	0%
På mail, SMS eller fx sociale medier	0	0%	0	0%	0	0%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	3	100%	0	0%	3	100%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	3	100%	0	0%	3	100%
Finder truslerne om vold stadig sted?	0	0%	0	0%	0	0%

Mobning eller chikane

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

Mobning er, når en person udsættes regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – for handlinger, som opfattes som sårende eller nedværdigende, og som personen oplever ikke at kunne forsvare sig effektivt imod.

Chikane er, når en person udsættes for krænkende adfærd i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse.

Det er mobning og chikane, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Chikane og mobning kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelserne er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelserne kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	1	1%	2	2%	1	50%	1	33%
Af og til	3	3%	1	1%	0	0%	1	33%
En enkelt gang	4	4%	2	2%	1	50%	1	33%
Nej	90	92%	113	96%				
Total	98	100%	118	100%				
Total ja	8	8%	5	4%	2	100%	3	100%

* I 2021 lød spørgsmålet: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Ændringen bør være en del af tolkningen, når der ses på udviklingen i forhold til 2021.

Mobning eller chikane

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning eller chikane inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

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

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	5	63%	1	20%
En leder	2	25%	1	20%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	1	13%	3	60%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	1	13%	0	0%

Hvis ja, hvor har mobningen eller chikanen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	2	40%	2	100%	0	0%
Uden for din arbejdsplads	0	0%	0	0%	0	0%
På mail, SMS eller fx sociale medier	3	60%	0	0%	3	100%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	4	80%	1	50%	3	100%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	3	60%	0	0%	3	100%
Finder mobningen eller chikanen stadig sted?	1	20%	1	50%	0	0%

Seksuel chikane

Tabellen 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 nuværende arbejde.

Seksuel chikane er krænkende adfærd af seksuel karakter, som fx uønsket seksuel opmærksomhed, uønskede berøringer, uønskede verbale seksuelle opfordringer, sjofle kommentarer og upassende vittigheder, uvedkommende snak om seksuelle emner, eller visning af pornografisk materiale. Det er seksuel chikane, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Seksuel chikane kan både foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

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

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%
En enkelt gang	0	0%	2	2%	2	100%	0	0%
Nej	97	99%	116	98%				
Total	98	100%	118	100%				
Total ja	1	1%	2	2%	2	100%	0	0%

Seksuel chikane

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	1	100%	2	100%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	0	0%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%

Hvis ja, hvor har den seksuelle chikane fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	2	100%	2	100%	0	0%
Uden for din arbejdsplads	0	0%	0	0%	0	0%
På mail, SMS eller fx sociale medier	0	0%	0	0%	0	0%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	1	50%	1	50%	0	0%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	1	50%	1	50%	0	0%
Finder den seksuelle chikane stadig sted?	0	0%	0	0%	0	0%

Diskrimination

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for diskrimination i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Diskrimination er når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Diskrimination er usaglig forskelsbehandling baseret på for eksempel alder, køn, sprog, kultur, hudfarve, religion, politisk overbevisning, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, handicap eller funktionsnedsættelser. Diskrimination kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

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

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	3	3%	3	75%	0	0%
En enkelt gang	1	1%	1	25%	0	0%
Nej	114	97%				
Total	118	100%				
Total ja	4	3%	4	100%	0	0%

*Spørgsmål 26 er nyt. I 2021 lød spørgsmål 24: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Nu er diskriminerende adfærd fjernet fra spørgsmål 24, og der er formuleret et nyt spørgsmål 26, som kun handler om diskrimination.

Diskrimination

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for diskrimination inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier. Resultater for "På hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?" vises først ved minimum 100 besvarelser.

Hvis ja, på hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?

	Antal 2023	Pct. 2023
Min alder	0	0%
Mit køn	2	50%
Mit sprog eller min kultur	1	25%
Min hudfarve eller religion	1	25%
Min politiske overbevisning	1	25%
Min seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk	0	0%
Mit handicap eller min funktionsnedsættelse	0	0%
Andet	1	25%
Ønsker ikke at oplyse	0	0%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for diskrimination på din arbejdsplads?

	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	4	100%
En leder	0	0%
Underordnede	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%

Hvis ja, hvor har diskriminationen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	4	100%	4	100%	0	0%
Uden for din arbejdsplads	0	0%	0	0%	0	0%
På mail, SMS eller fx sociale medier	0	0%	0	0%	0	0%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	1	25%	1	25%	0	0%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	2	50%	2	50%	0	0%
Finder diskriminationen stadig sted?	1	25%	1	50%	0	0%

Resultattabeller - svarfordeling

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2023	Gns. 2021
Trivsel og motivation										6,1	6,1
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0%	118	0%	0%	3%	3%	13%	47%	35%	6,1	6,0
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0%	118	0%	0%	2%	4%	15%	34%	45%	6,2	6,1
Indhold i arbejdet										6,1	6,1
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0%	118	0%	1%	0%	6%	9%	47%	36%	6,1	6,1
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0%	118	0%	1%	3%	6%	11%	43%	36%	6,0	6,0
BUF3. Bruges din viden og dine evner godt i dit arbejde?*	1%	117	0%	3%	3%	7%	19%	44%	26%	5,8	5,8
Arbejdsfællesskaber										5,7	5,7
5. Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	1%	117	0%	2%	1%	3%	14%	45%	35%	6,1	6,1
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	3%	115	1%	3%	7%	8%	21%	43%	18%	5,5	5,6
7. Oplever du, at der tages et fælles medansvar for at løse jeres kerneopgave?	1%	117	0%	3%	3%	5%	26%	37%	26%	5,7	5,7
8. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?	1%	117	1%	3%	3%	9%	17%	39%	28%	5,7	5,4
Indflydelse										5,5	5,2
9. Har du passende indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	3%	115	1%	3%	3%	10%	20%	36%	28%	5,6	5,4
10. Har du passende indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	5%	112	2%	4%	6%	14%	19%	38%	18%	5,3	5,0
Nærmeste leder										5,8	5,7
11. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	4%	113	2%	4%	2%	12%	16%	31%	35%	5,7	5,6
12. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	4%	114	3%	2%	3%	7%	13%	35%	38%	5,8	5,7
13. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	3%	115	1%	2%	3%	6%	10%	32%	46%	6,0	5,9
BUF4. Får du faglig sparring og støtte fra din nærmeste leder?*	3%	115	3%	2%	6%	8%	24%	24%	33%	5,5	5,5
BUF5. Sætter din nærmeste leder tydelig retning for den faglige kvalitet?*	8%	109	2%	2%	1%	8%	20%	38%	29%	5,7	5,5
Ledelsen										6,2	6,0
14. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	2%	116	0%	0%	3%	6%	15%	41%	35%	6,0	5,9
15. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	2%	116	0%	0%	2%	2%	16%	38%	42%	6,2	6,0
16. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	4%	114	0%	1%	0%	2%	11%	34%	52%	6,3	6,1
Læring og udvikling										5,3	5,4

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2023	Gns. 2021
17. Har du tilstrækkelig mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?	2%	116	3%	3%	5%	15%	22%	29%	23%	5,3	5,4
Håndtering af krav i arbejdet										5,6	5,7
18. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	2%	116	0%	1%	2%	6%	22%	47%	22%	5,8	5,8
19. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	3%	115	3%	1%	7%	10%	17%	42%	21%	5,5	5,6
BUF6. Har du mulighed for at få hjælp og støtte, hvis du bliver følelsesmæssigt overbelastet i arbejdet?*	16%	102	2%	4%	6%	7%	19%	33%	29%	5,5	5,6
Fysisk arbejdsmiljø										5,5	5,7
20. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	0%	118	0%	3%	7%	9%	25%	31%	25%	5,5	5,7
BUF7. Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?*	0%	118	4%	7%	13%	14%	19%	26%	17%	4,8	5,2
Sundhedsfremme										5,6	5,0
21. Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?	5%	112	1%	3%	4%	13%	17%	36%	28%	5,6	5,0