



AARHUS UNIVERSITET - APV 2022
ANALYSE AF KRÆNKENDE ADFÆRD

OKTOBER 2022

DE VÆSENTLIGSTE POINTER IFM. EKSTRAANALYSER PÅ KRÆNKENDE ADFÆRD

1

Som flere af Rambølls analyser i andre organisationer også viser, er der hos AU sammenhæng mellem hændelser ifm. krænkende adfærd og kultur og adfærd – primært lokalt. Nogle ganske få spørgsmål springer i øjnene med stor variation afhængigt af, om man har oplevet krænkende adfærd eller ej. Særligt *”I min enhed er omgangstone behagelig og respektfuld”* samt *”I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde”*, varierer meget afhængigt af, om man har oplevet krænkende adfærd eller ej.

2

Vi kan ikke entydigt konkludere, at fx ledelseskvalitet eller lokal støtte påvirker, om man taler med nogen om det, hvis man har oplevet mobning. Dette kan eksempelvis skyldes, at problemerne hurtigt bliver løst, hvorfor der ikke er behov for at tale med nogen om det. Til gengæld varierer fx tilgængelighed af daglig ledelse og oplevelsen af ensomhed på tværs af de grupper, der svarer hhv. ja/nej til at have talt med nogen om det, hvis de har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed.

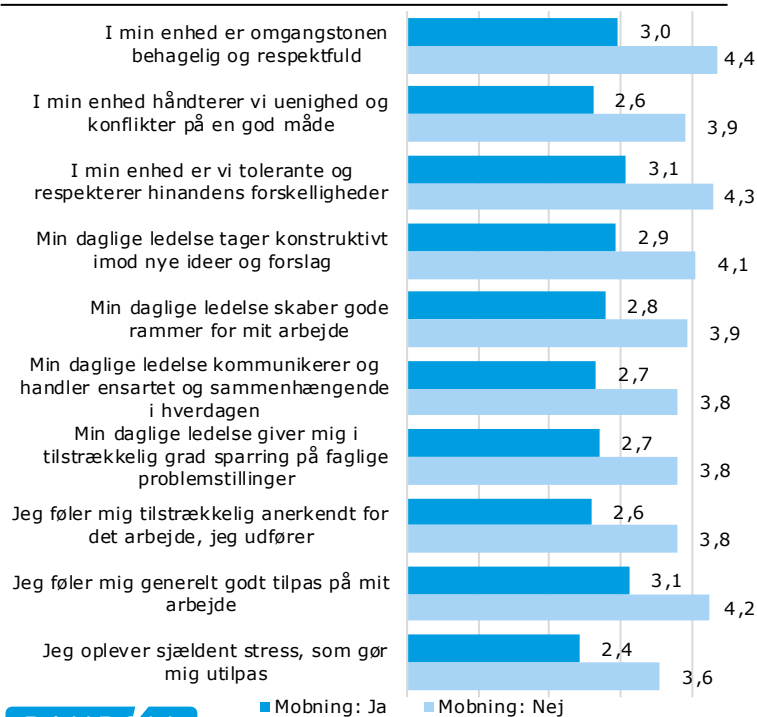
3

Til gengæld er der en mere entydig sammenhæng mellem behagelig og respektfuld omgangstone og oplevelsen af, om de forskellige typer krænkende adfærd er løst. Det samme kan siges om respekt og tolerance for forskelligheder samt oplevelsen af, at uenighed og konflikter løses på en god måde.

Det at have en behagelig og respektfuld omgangstone samt håndtere uenighed og konflikter på en gode måde synes med andre ord ikke bare at hænge sammen med, om der opleves krænkende adfærd... men *også* om problemerne bliver løst. Dette understreger behovet for lokalt at lave spilleregler for, hvordan man omgår hinanden, hvordan man taler til hinanden og hvordan konflikter kan forebygges og håndteres.

ISÆR TILFREDSHEDEN MED ENS ENHED, DAGLIGE LEDELSE OG TILPASHED I ARBEJDET DIFFERENTIERER DE TO GRUPPER

Største forskelle ift. mobning



RAMBOLL

■ Mobning: Ja

■ Mobning: Nej

Resultater

Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for mobning (Mobning: Ja) – og gruppen af medarbejdere, der ikke har været udsat for mobning (Mobning: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med mobning.

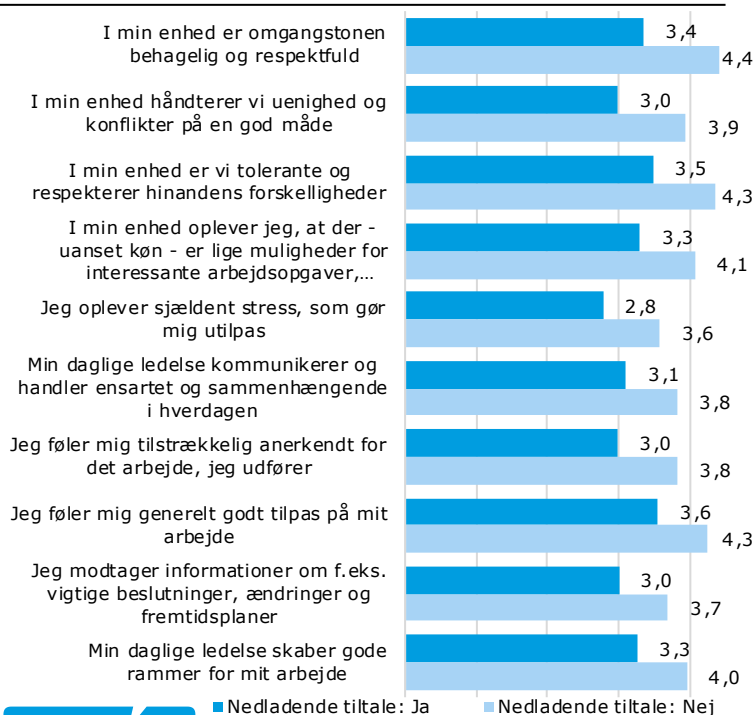
Største forskelle: Som det fremgår af figuren til venstre, opleves der store forskelle omkring ens enhed afhængigt af, om man er blevet mobbet eller ej. Daglig ledelse adskiller sig ligeledes markant, og ens indre velvære hænger også sammen med mobning.

Overordnet viser figuren, at den nære dagligdag relateres til mobning. Fælles for de største forskelle ift. mobning synes at relatere sig til venligheden og tolerancen på arbejdspladsen.

Størst er forskellene i spørgsmålene knyttet til "min enhed", hvilket understreger en sammenhæng mellem niveauet af mobning og forholdene i det helt nære.

GRUPPEN, DER ER BLEVET TALT NED TIL, OPLEVER I MINDRE GRAD EN GOD KULTUR I SIN ENHED OG GENEREL TILPASHED PÅ ARBEJDET

Største forskelle ift. grov, stødende eller nedladende tiltale



RAMBOLL

■ Nedladende tiltale: Ja ■ Nedladende tiltale: Nej

**I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.*

Resultater

Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for grov, stødende eller nedladende tiltale (Nedladende tiltale: Ja) – og gruppen af medarbejdere, der ikke har været udsat for grov, stødende eller nedladende tiltale (Nedladende tiltale: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med grov, stødende eller nedladende tiltale.

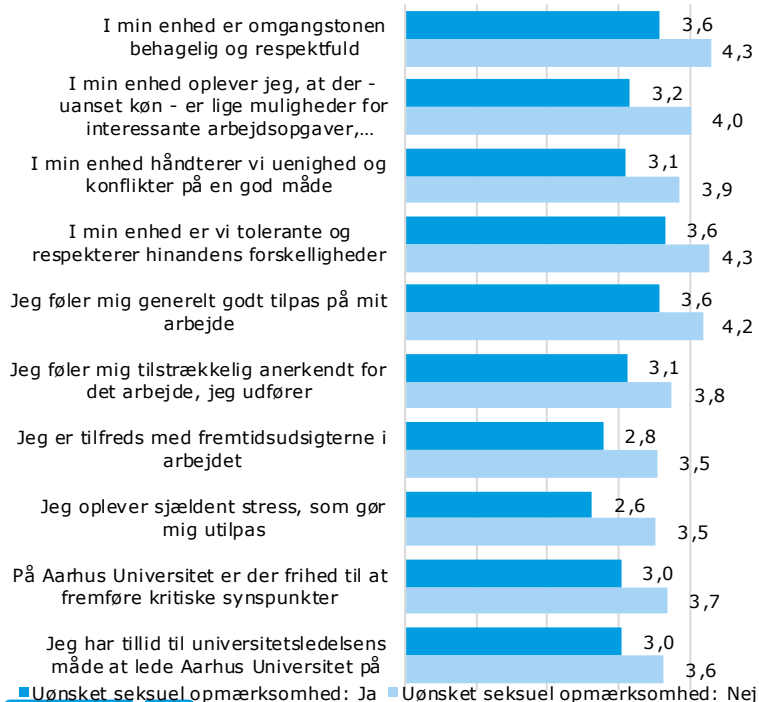
Største forskelle: Som det fremgår af figuren til venstre, er de respondenter, der har oplevet nedladende tiltale, mindre tilfredse med enhedens omgangstone, konflikthåndtering og tolerance. Men også muligheder, daglig ledelse og indre tilpashed hænger sammen med nedladende tiltale.

Overordnet viser figuren sammenhæng vedrørende respondenternes nære hverdag, dvs. ift. daglig kommunikation og relationer, ved mindre tilfredshed for de, som har oplevet nedladende tiltale.

Størst er forskellen omkring omgangstone i "min enhed" afhængigt af, om man har oplevet nedladende tiltale eller ej.

GRUPPEN, DER HAR VÆRET UDSAT FOR UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED OPLEVER MINDRE RESPEKTFULD OMGANGSTONE, DÅRLIGERE KONFLIKTHÅNDTERING SAMT FRAVÆRET AF LIGE MULIGHEDER PÅ TVÆRS AF KØN

Største forskelle ift. uønsket seksuel opmærksomhed



RAMBOLL

*I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.

Resultater

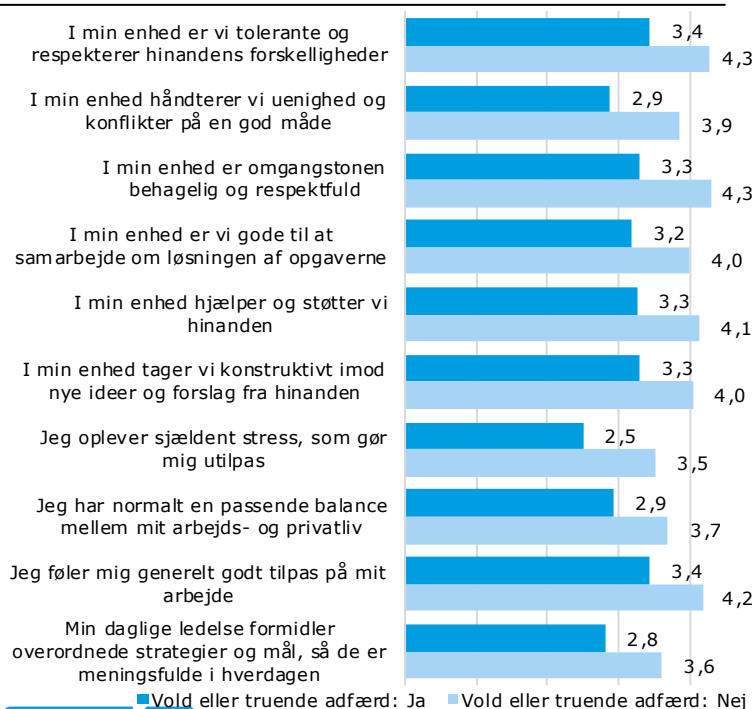
Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for uønsket seksuel adfærd (Uønsket seksuel opmærksomhed: Ja) – og gruppen af medarbejdere, der ikke har været udsat for det (Uønsket seksuel opmærksomhed: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med uønsket seksuel opmærksomhed.

Største forskelle: Som det fremgår af figuren til venstre, er der en sammenhæng mellem tilfredsheden med "min enhed", og om man har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. Herunder hvorvidt der er en god kultur i enheden og uenigheder og konflikter bliver håndteret godt. Ligeledes er der en sammenhæng mellem arbejdsglæde (tilpashed, anerkendelse, tilfredshed, tillid og stress) og uønsket seksuel opmærksomhed.

Modsat de andre krænkelser oplever medarbejdere, der har været seksuelt krænket, at der er mindre frihed til at fremføre kritiske synspunkter på AU og tillid til universitetsledelsens måde at lede AU på. Hvor det for de andre krænkelser således har været i det nære, at den største difference har været, så har vi her også at gøre med et mere overordnet plan.

ISÆR KONFLIKTHÅNDTERING, STRESS OG ENHEDENS OMGANGSTONE ADSKILLER TILFREDSHEDEN

Største forskelle ift. vold eller truende adfærd



■ Vold eller truende adfærd: Ja ■ Vold eller truende adfærd: Nej

Resultater

Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for vold eller truende adfærd (Vold eller truende adfærd: Ja) – og gruppen af medarbejdere, der ikke har været udsat for vold eller truende adfærd (vold eller truende adfærd: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med vold eller truende adfærd.

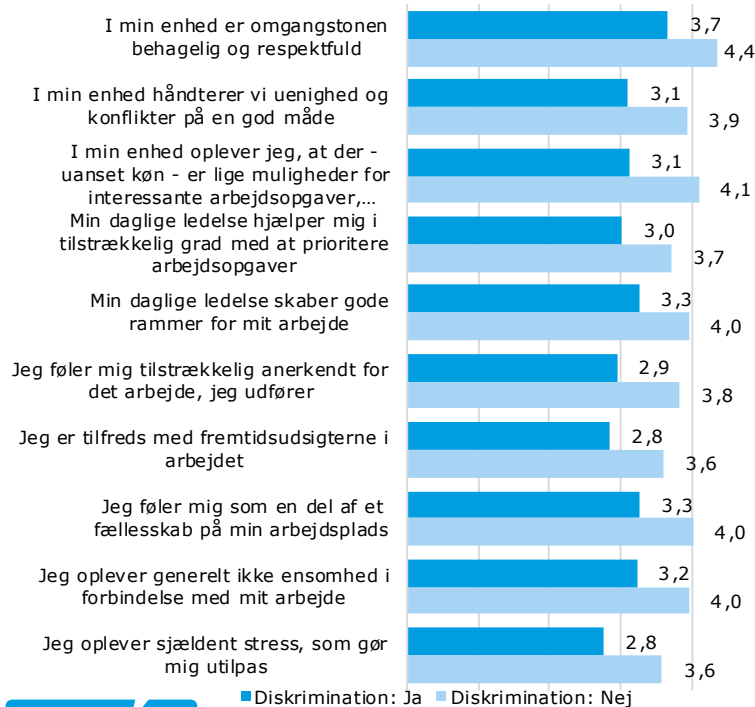
Største forskelle: Som det fremgår af figuren til venstre, er det især tilfredsheden på spørgsmålene vedrørende "min enhed", der har en sammenhæng med udsættelse for vold eller truende adfærd. Men også forhold som stress, balance, tilpashed og mening synes at adskille sig afhængigt af, om man har været udsat for vold eller truende adfærd.

Overordnet viser figuren, at der er en negativ sammenhæng mellem at have været udsat for vold eller truende adfærd og ens nære dagligdag, herunder tilfredshed med omgangen med sin enhed og tilfredshed med stress og tilpashed på arbejdspladsen.

Størst er forskellen mellem de, der har været udsat for vold eller truende adfærd, i forskel til dem, som ikke har, på spørgsmålene omkring konflikthåndtering, enhedens omgangstone og stress.

ISÆR LIGE MULIGHEDER OG ANERKENDELSE ADSKILLES AF OPLEVET DISKRIMINATION

Største forskelle ift. diskrimination eller forskelsbehandling



RAMBOLL

*I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.

Resultater

Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for diskrimination eller forskelsbehandling (diskrimination: Ja) – og gruppen af medarbejdere, der ikke har været udsat for diskrimination og forskelsbehandling (diskrimination: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med diskrimination eller forskelsbehandling.

Største forskelle: Som det fremgår af figuren til venstre, er det især tilfredsheden på spørgsmålene vedrørende "min enhed", der har en stærk sammenhæng med udsættelse for diskrimination. Men også forhold som fremtidsudsigter, inklusion, ensomhed og stress synes at adskille sig afhængigt af, om man har været udsat for diskrimination.

Overordnet viser figuren, at der er en negativ sammenhæng mellem at have været diskrimineret og ens nære dagligdag, herunder tilfredshed med omgangen med sin enhed og tilpashed på arbejdspladsen.

Den største forskel mellem de respondenter som har oplevet diskrimination, og dem der ikke har, ses på spørgsmålet "I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver...".

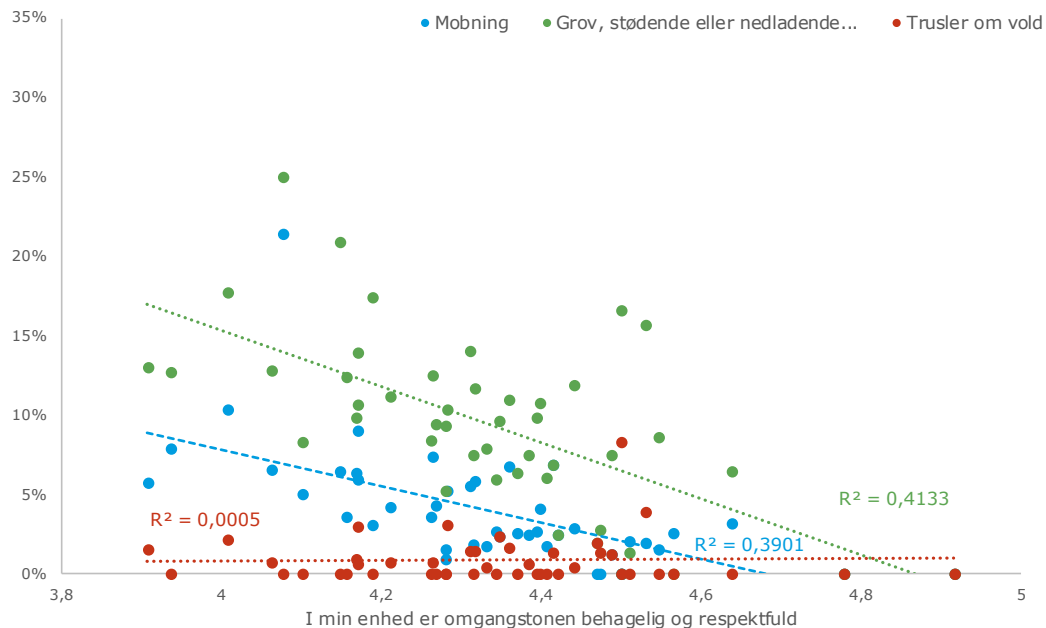
ISÆR OMGANGSTONEN OG KULTUREN I SIN ENHED SAMT STRESS GÅR IGEN PÅ TVÆRS AF ANALYSER

Overblik over de største forskelle på tværs af krænkelsestyper

Mobning	Grov, stødende eller nedladende...	Uønsket seksuel opmærksomhed	Trusler om vold	Diskrimination
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet

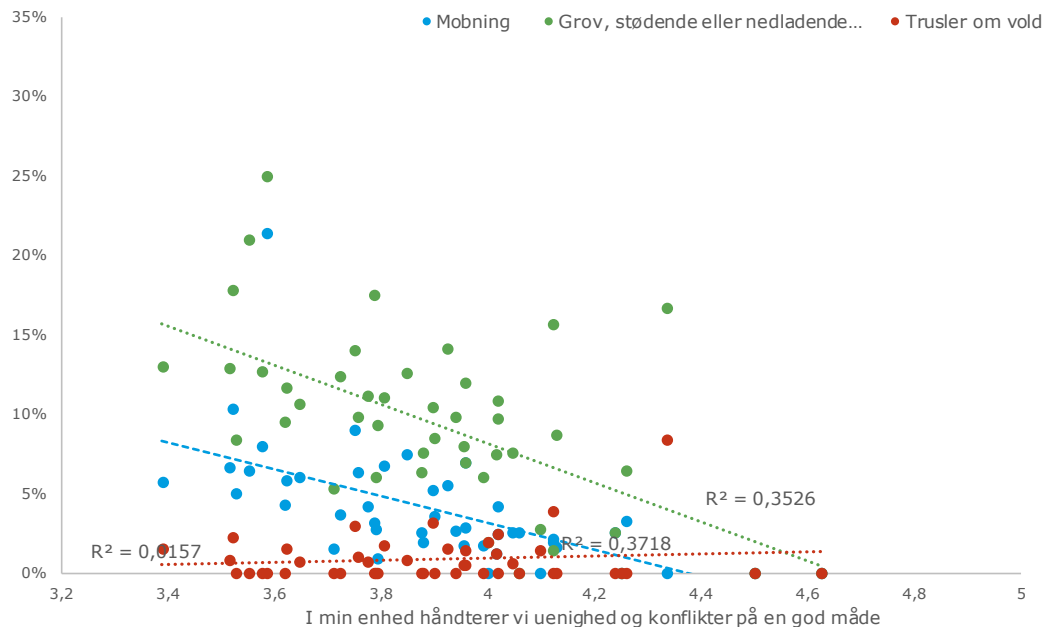
BEHAGELIG OG RESPEKTFULD OMGANGSTONE HAR EN VIS BETYDNING FOR OPLEVELSEN AF GROV, STØDENDE ELLER NEDLADENDE ADFÆRD – MEN INGEN BETYDNING FOR TRUSLER OM VOLD

Enheder: I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld



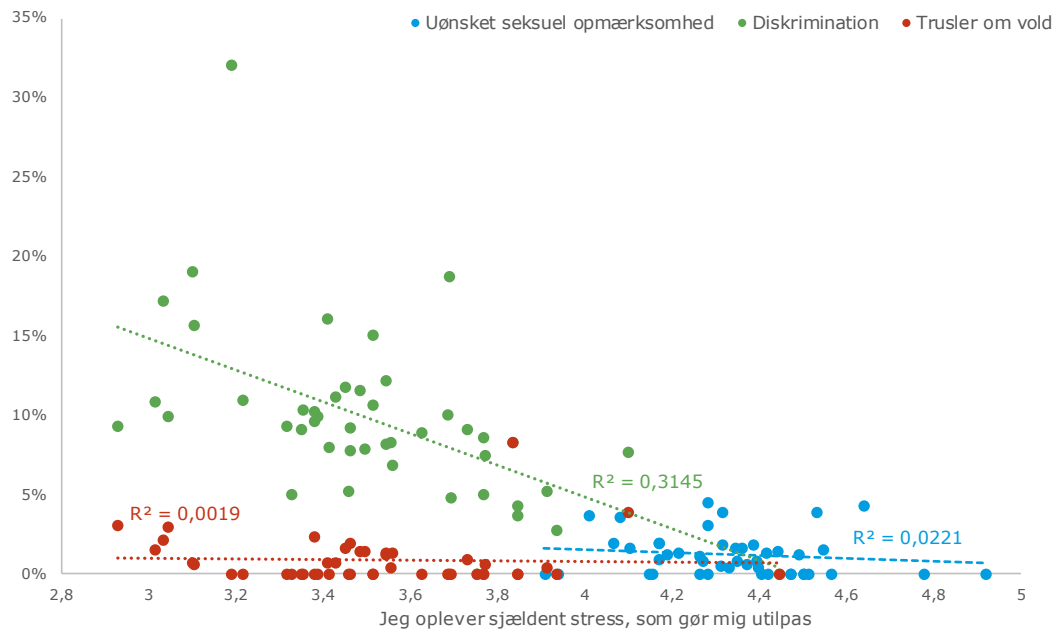
... OG DET SAMME KAN SIGES OM MÅDEN HVORPÅ UENIGHED OG KONFLIKTER HÅNDBTERES

Enheder: I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde



PÅ TVÆRS AF ENHEDER ER DER MEST DISKRIMINATION DE STEDER, HVOR STRESSNIVEAUET ER STØRST

Enheder: Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas



OPLEVELSEN AF DAGLIG LEDELSE VARIERER EN SMULE AFHÆNGIGT AF, OM MAN HAR HANDLET PÅ MOBNING ELLER EJ

Gjorde du noget? Største forskelle ift. mobning



Resultater

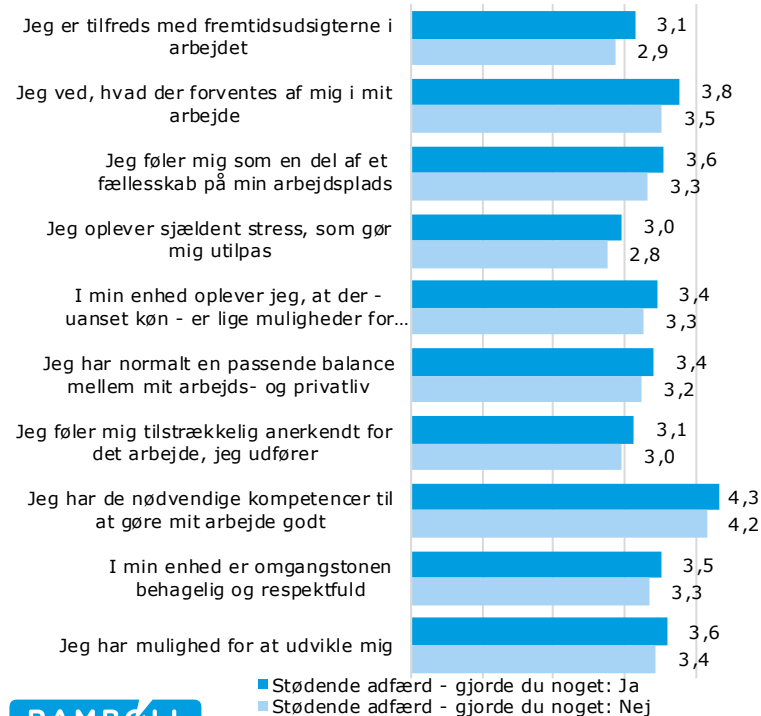
Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for mobning og gjort noget ved det (Mobning – gjorde du noget: Ja) – og gruppen af medarbejdere, der har været udsat for mobning og ikke har gjort noget ved det (Mobning – gjorde du noget: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med, om man har gjort noget ved mobning.

Største forskelle: Som det fremgår af figuren til venstre, er der generelt lav tilfredshed for medarbejdere, der har været udsat for mobning. Der er dog en tendens til, at medarbejdere, der gør noget, er lidt mere tilfredse.

De vurderer især deres daglige ledelse højere, hvilket kunne tyde på, at dem, der gør noget ved mobningen, generelt er mere trygge ved deres ledelse. Men også forhold som anerkendelse og inklusion synes at adskille sig afhængigt af, om man har været udsat for mobning og gjort noget ved det.

OM MAN HAR GJORT NOGET VED STØDENDE ADFÆRD, HAR EN MINDRE KLAR SAMMENHÆNG MED TILFREDSHEDEN

Gjorde du noget? Største forskelle ift. stødende adfærd



Resultater

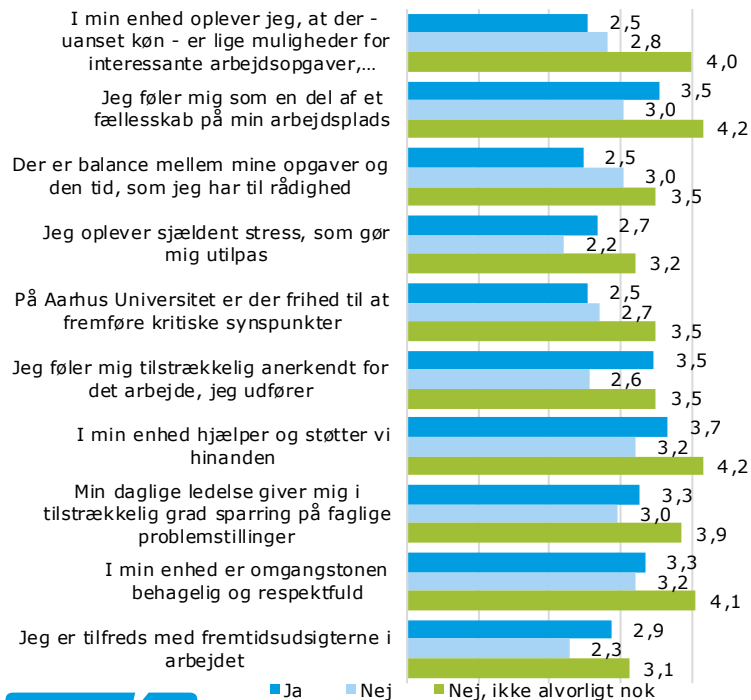
Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for stødende adfærd og gjort noget ved det (Stødende adfærd - gjorde du noget: Ja) - og gruppen af medarbejdere, der har været udsat for stødende adfærd og ikke har gjort noget ved det (Stødende adfærd - gjorde du noget: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med, om man har gjort noget ved stødende adfærd.

Største forskelle: Som det fremgår af figuren til venstre, er der en mindre klar sammenhæng mellem ens tilfredshed og om man gjorde noget ved at blive udsat for stødende adfærd eller ej. Forskellene er små og heller ikke i samme retning ved alle spørgsmål. At have gjort noget ved stødende adfærd har derfor en mindre klar sammenhæng med tilfredsheden.

I relation til stødende adfærd og om man gjorde noget i situationen, er der størst forskel på spørgsmålene omkring forventningerne til dem og om de føler sig som en del af fællesskabet på arbejdspladsen.

STOR FORSKEL I, HVORVIDT MAN VURDERER KRÆNKELSEN SOM "ALVORLIG NOK"

Gjorde du noget? Største forskelle ift. uønsket seksuel opmærksomhed



RAMBOLL

■ Ja ■ Nej ■ Nej, ikke alvorligt nok

Resultater

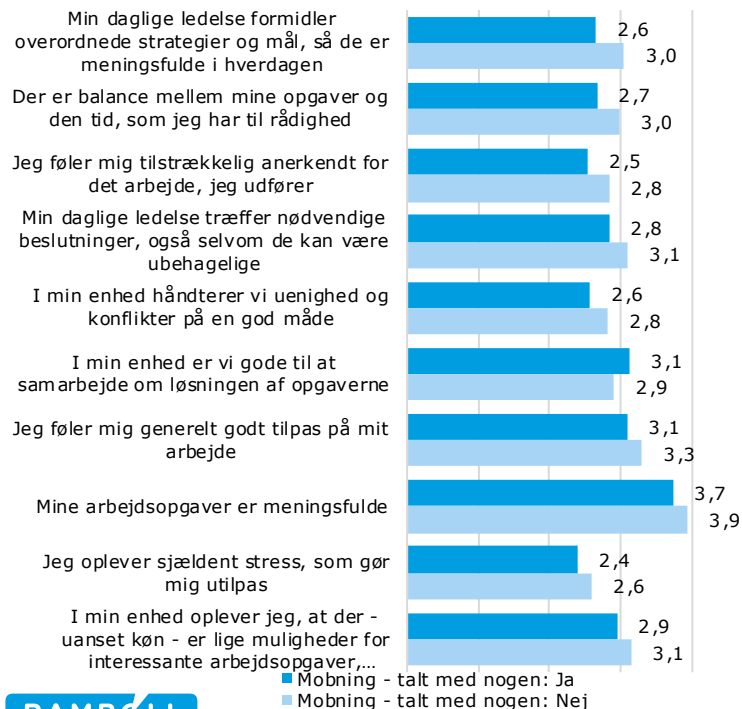
Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og gjort noget ved det (uønsket seksuel opmærksomhed – gjorde du noget: Ja) – og gruppen af medarbejdere, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og ikke gjort noget ved det (uønsket seksuel opmærksomhed – gjorde du noget: Nej). Dertil er der dannet en tredje kategori med medarbejdere, der har svaret "nej, ikke alvorligt nok", da denne kategori trak meget af forskellen. Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med, om man har gjort noget ved uønsket seksuel opmærksomhed.

Største forskelle: Som det fremgår af figuren til venstre, er det de medarbejdere, der har svaret "nej, ikke alvorligt nok", der er mest tilfredse på tværs af spørgsmålene. Medarbejdere i "nej" gruppen vurderer derimod spørgsmål angående stress, anerkendelse for og balance i arbejdsopgaver samt kulturen i enheden markant lavere end de andre grupper. Derudover oplever de i mindre grad, at der er lige muligheder og frihed til at fremføre kritiske synspunkter.

Størst er den aggregerede forskel mellem ja, nej og nej ikke alvorligt nok på spørgsmålet omkring lige muligheder – uanset køn – på arbejdspladsen.

ANALYSEN TYDER PÅ, AT DET, AT MEDARBEJDERNE TALER MED NOGEN OM MOBNING, IKKE KAN HENFØRES TIL GENERELLE FORHOLD I ARBEJDSMILJØET

Har du talt med nogen? Største forskelle ift. mobning



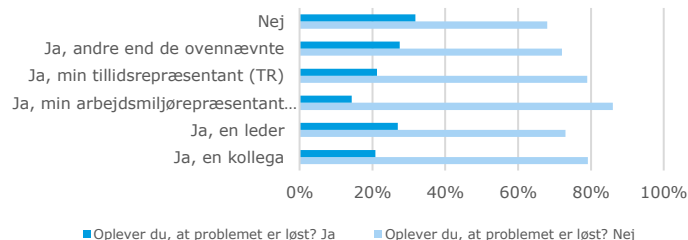
RAMBOLL

Resultater

Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for mobning og talt med nogen om det (mobning - talt med nogen: Ja) - og gruppen af medarbejdere, der har været udsat for mobning og ikke talt med nogen om det (mobning - talt med nogen: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med, om man har talt med nogen om at have været udsat for mobning.

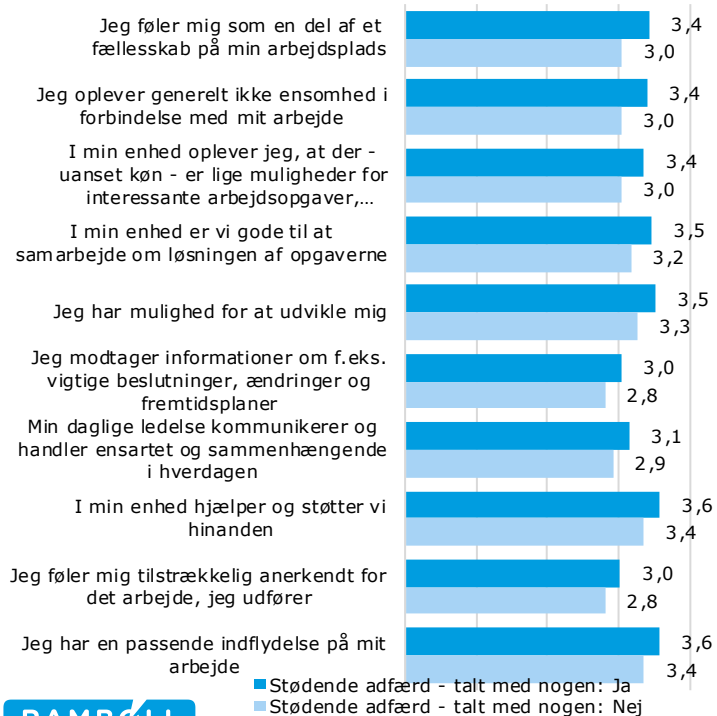
Største forskelle: Som det fremgår af figuren til venstre, er respondenter, der har talt med nogen om mobning mindre tilfredse. Dette resultat er modsat vores forventning, derfor udfoldes "talt med nogen"-kategorien nedenfor, og det undersøges, hvem der er talt med og om det har hjulpet. I figuren til venstre bør det også påpeges, at nogle af spørgsmålene ikke forventes at være koblet til mobning f.eks. Balance mellem opgaver og tid til rådighed. Sammenhængen til mobning på disse to spørgsmål har ikke en logisk forklaring.

I tabellen nedenfor ses det, at det har haft den største effekt, ikke at tale med nogen - eller omvendt; at der ikke er grund til at tale med nogen om det, netop fordi problemerne er løst.



MEDARBEJDERE, DER IKKE TALER MED NOGEN OM DEN STØDENDE ADFÆRD, TYDER PÅ AT VÆRE MERE ENSOMME I DERES ARBEJDE

Har du talt med nogen? Største forskelle ift. stødende adfærd



Resultater

Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for stødende adfærd og talt med nogen om det (Stødende adfærd - talt med nogen: Ja) - og gruppen af medarbejdere, der har været udsat for stødende adfærd og ikke har talt med nogen om det (Stødende adfærd - talt med nogen: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med, om man har talt med nogen om at være udsat for stødende adfærd.

Største forskelle: Overordnet viser figuren, at der er en negativ sammenhæng mellem at have været udsat for stødende adfærd og ikke have talt med nogen om det ift. tilfredshed. Som det fremgår af figuren til venstre, er det især tilfredsheden på spørgsmålene "min enhed" og daglig ledelse, der har en sammenhæng med, om man har talt med nogen om at have været udsat for stødende adfærd. Generelt tyder det på, at dem, der ikke taler med nogen, føler sig mere ensomme i deres arbejde.

Størst er forskellen mellem de, der har været udsat for stødende adfærd og ikke har talt med nogen om det, og dem, som har talt med nogen om det på spørgsmålene omkring inklusion, ensomhed og lige muligheder i "min enhed".

ENSOMHED OG SAMARBEJDSRELATIONEN MED SIN ENHED ADSKILLER DE TO GRUPPER

Har du talt med nogen? Største forskelle ift. uønsket seksuel opmærksomhed



■ Uønsket seksuel opmærksomhed - talt med nogen: Ja
■ Uønsket seksuel opmærksomhed - talt med nogen: Nej

Resultater

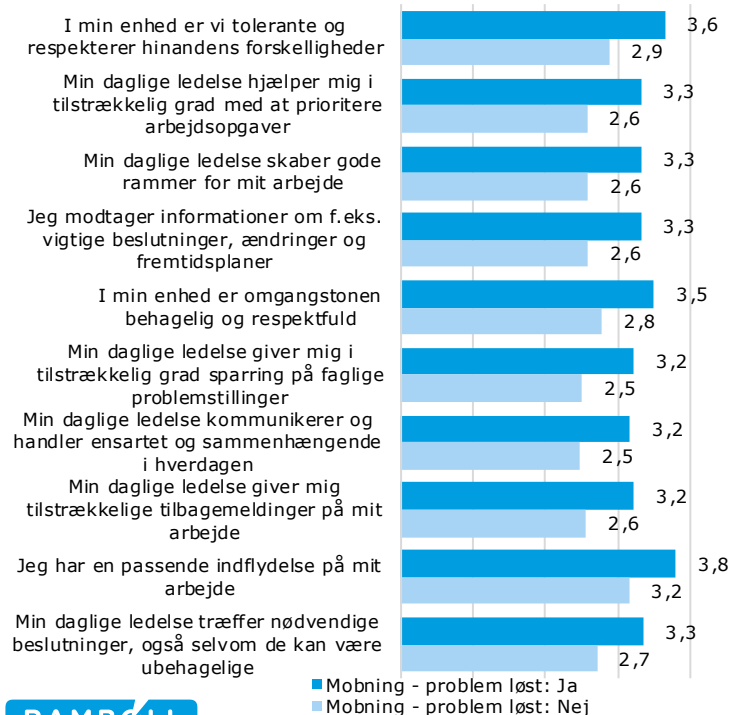
Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og talt med nogen om det (uønsket seksuel opmærksomhed - talt med nogen: Ja) - og gruppen af medarbejdere, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og ikke har talt med nogen om det (uønsket seksuel opmærksomhed - talt med nogen: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med, om man har talt med nogen om at være udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.

Største forskelle: Overordnet viser figuren, at der er en negativ sammenhæng mellem at have været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og ikke have talt med nogen om det ift. tilfredshed. Respondenter, der er blevet udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, men ikke har talt med nogen om det, er markant mindre tilfede.

De vurderer især spørgsmålene omkring samarbejdsrelationen i deres enhed lavere, men også forhold vedrørende ensomhed synes at adskille sig afhængigt af, om man har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og talt med nogen om det. Medarbejdere, der ikke har talt med noget, angiver, at de er mere ensomme i arbejdet, men også at ledelsen er mindre tilgængelig, og man i mindre grad hjælper og støtter hinanden i enheden og på tværs af andre enheder.

MEDARBEJDERNE, HVOR PROBLEMET IKKE BLEV LØST, VURDERER I MINDRE GRAD, AT DE FÅR HJÆLP TIL RAMMERNE FOR ARBEJDET, INFORMATION FRA LEDELSEN SAMT FEEDBACK

Er problemet løst? Største forskelle ift. mobning



■ Mobning - problem løst: Ja
 ■ Mobning - problem løst: Nej

Resultater

Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for mobning og løst problemet (mobning – problem løst: Ja) – og gruppen af medarbejdere, der har været udsat for mobning og ikke har løst problemet (mobning – problem løst: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med, om man har løst problemet med at være udsat for mobning.

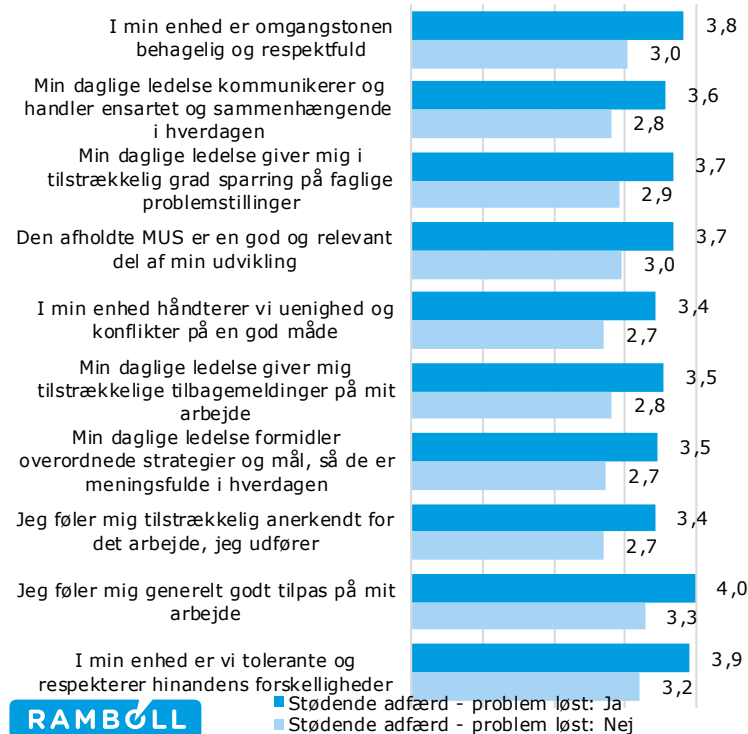
Største forskelle: Overordnet viser figuren, at der er en negativ sammenhæng mellem at have et uløst mobbeproblem og tilfredshed. Respondenter, der er ikke har løst problemet, er mindre tilfredse end respondenter, som har. Dette især ift. tilfredsheden på spørgsmålene "min enhed" og daglig ledelse.

Medarbejdere, hvor udfordringen med mobning ikke er blevet løst, tenderer i større grad til at ikke at opleve, at den daglige ledelse hjælper med at skabe rammerne for deres arbejde, og de modtager mindre information, feedback og faglig sparring.

Derudover oplever de mindre tolerance i deres enhed samt en behagelig omgangstone.

MEDARBEJDERE MED ET ULØST PROBLEM OPLEVER MINDRE HJÆLP MED RETNINGEN I ARBEJDET OG EN DÅRLIG KULTUR I DERES ENHED

Er problemet løst? Største forskelle ift. stødende adfærd



Resultater

Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for stødende adfærd og løst problemet (stødende adfærd – problem løst: Ja) – og gruppen af medarbejdere, der har været udsat for stødende adfærd og ikke har løst problemet (stødende adfærd – problem løst: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med, om man har løst problemet med at være udsat for stødende adfærd.

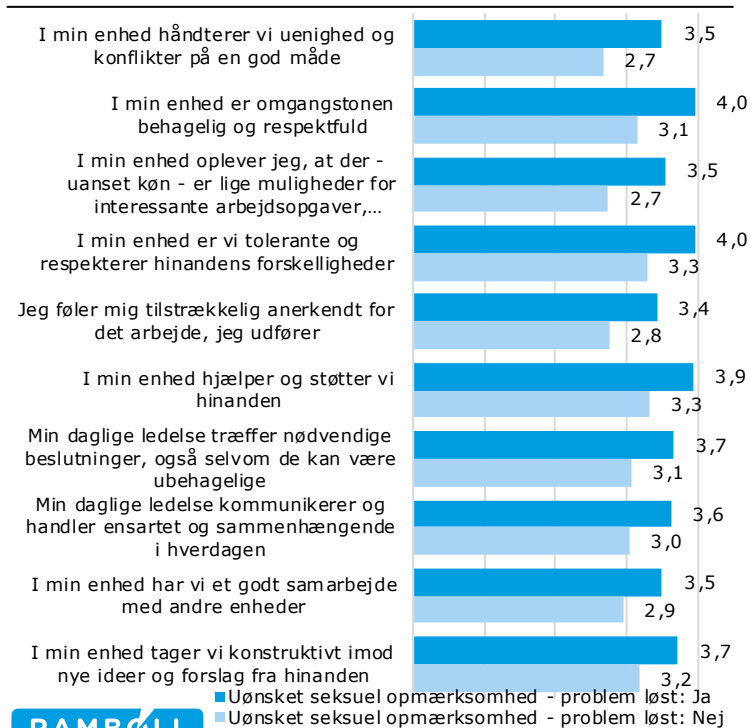
Største forskelle: Overordnet viser figuren, at der er en negativ sammenhæng mellem at have et uløst problem med stødende adfærd og tilfredshed. Respondenter, der er ikke har løst problemet, er mindre tilfredse end respondenter, som har.

Spørgsmål angående MUS, sparring, strategier og mål samt generel kommunikation skiller sig ud. Det tyder således på, at der generelt mangler retning i arbejdet for de medarbejdere, der ikke oplever, at problemet bliver løst.

Den største forskel mellem de to grupper omhandler omgangstone i enheden. Derudover oplever medarbejderne med uløste problemer generelt også, at enheden ikke håndterer uenigheder og konflikter på en god måde, ligesom de oplever en mindre behagelig og respektfuld omgangstone.

ISÆR TILFREDSHEDEN MED OMGANGSTONEN I "MIN ENHED" AFHÆNGER AF, OM MAN HAR LØST PROBLEMET

Er problemet løst? Største forskelle ift. uønsket seksuel opmærksomhed



RAMBOLL

■ Uønsket seksuel opmærksomhed - problem løst: Ja
■ Uønsket seksuel opmærksomhed - problem løst: Nej

Resultater

Forklaring af figuren: Figuren indeholder spørgsmål med størst afvigelse mellem gruppen af medarbejdere, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og løst problemet (uønsket seksuel opmærksomhed – problem løst: Ja) – og gruppen af medarbejdere, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og ikke har løst problemet (uønsket seksuel opmærksomhed – problem løst: Nej). Dette mhp. at få en bedre forståelse af, hvilke spørgsmål i undersøgelsen, der hænger sammen med, om man har løst problemet med at være udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.

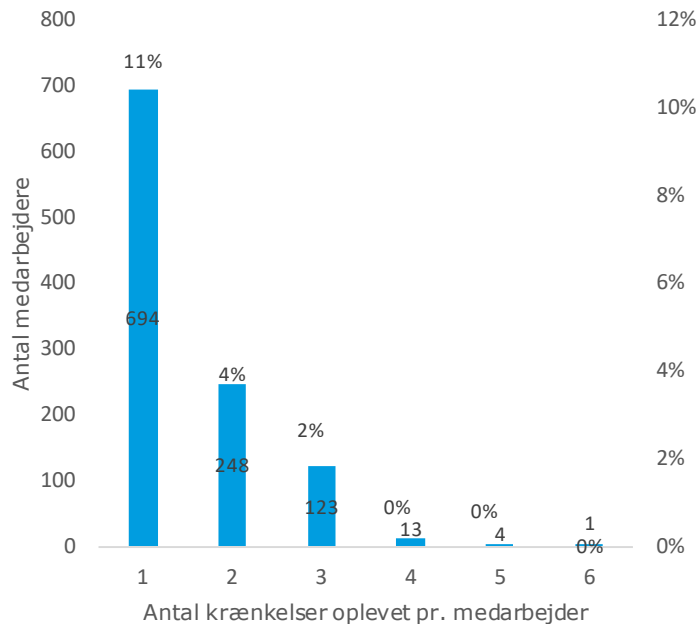
Største forskelle: Overordnet viser figuren, at der er en negativ sammenhæng mellem at have et uløst problem med uønsket seksuel opmærksomhed og tilfredshed. Respondenter med uløste problemer, er generelt mindre tilfødse end respondenter med løste problemer.

Størst er forskellen på spørgsmål relateret til kulturen i enheden, herunder håndtering af konflikter, omgangstonen, lige muligheder, tolerance, samarbejde internt og eksternt samt hvordan man møder ideer og forslag fra hinanden i enheden.

Derudover oplever medarbejderne med uløst problem, at den daglige ledelse ikke træffer de nødvendige beslutninger og kommunikerer ensartet og sammenhængende.

11% ER BLEVET KRÆNKET ÉN GANG SVARENDE TIL 694 MEDARBEJDERE

Antal krænkelse



Resultater

Forklaring af figuren: Figuren viser det aggregerede antal gange en medarbejder er blevet krænkelse. Venstre Y-akse viser antal medarbejdere, hvor højre Y-akse angiver den procentuelle fordeling. X-aksen viser antal typer af krænkelse medarbejderen har oplevet.

Antal krænkelse: Som det fremgår af figuren til venstre er 11% af medarbejderne blevet udsat for krænkelse adfærd én gang. 4% af medarbejderne oplever dog at have været udsat for to typer af krænkelse adfærd svarende til 248 medarbejdere. Udviklingen er eksponentiel dvs. sandsynligheden for at medarbejderen udsættes for andre typer af krænkelse end den første, er mindre en 50%.

I alt 5197 (svarende til 83%) oplevede ingen krænkelse.