

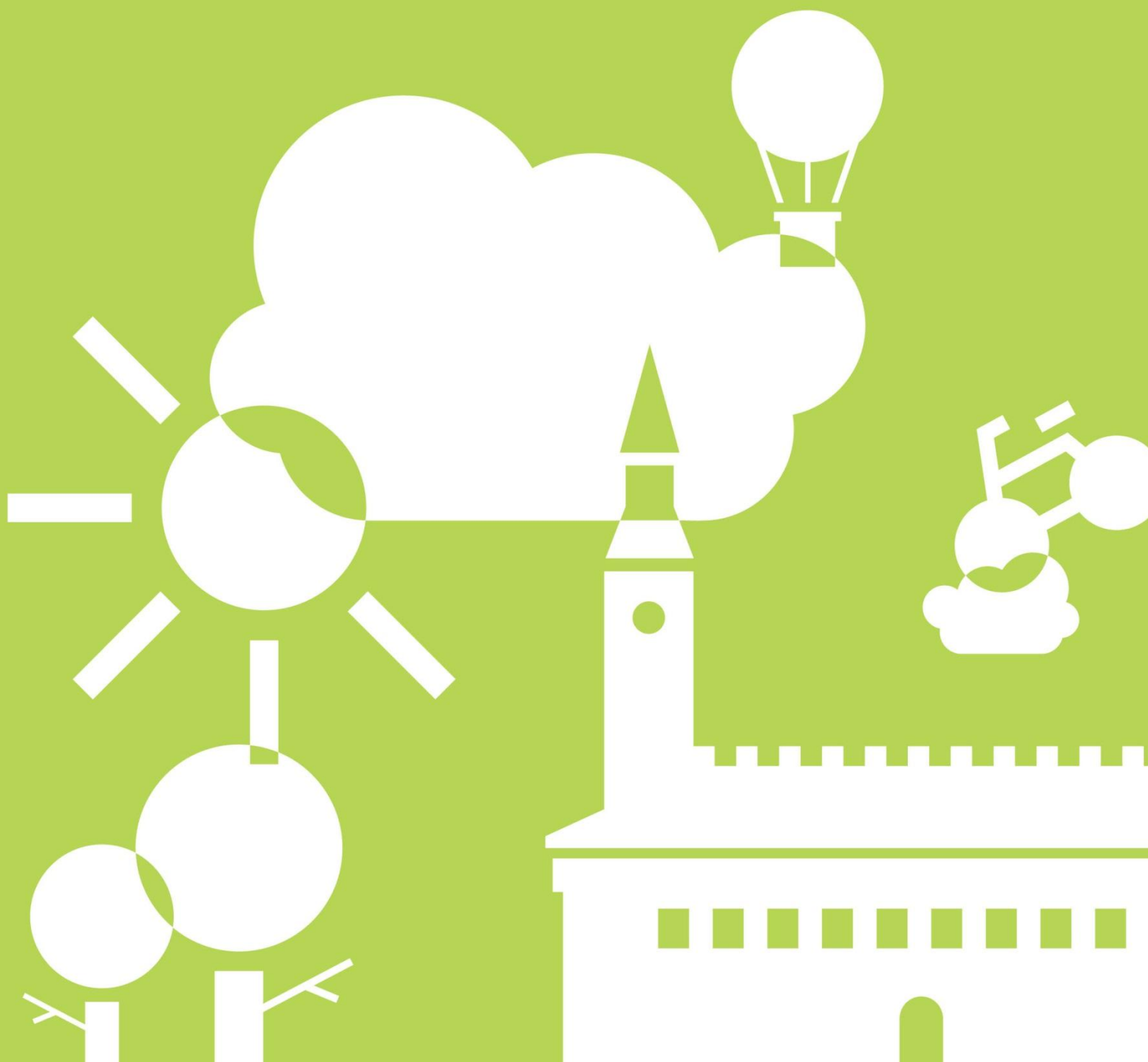
KØBENHAVNS KOMMUNE

TRIVSELSUNDERSØGELSEN

2013

Børne- og Ungdomsforvaltningen

SVARPROCENT: 66% (10500/15880)



02 INDHOLD

4

Introduktion

Information om undersøgelsen

5

Resultatområder

Tilfredshed, Motivation og Engagement

8

Hvordan skaber vi større Tilfredshed, Motivation og Engagement ?

Vurdering af indsatsområder; Effekt af indsatsområder og overordnet prioriteringskort

10

Indsatsområder

Job og organisering, Indflydelse, Nærmeste leder, Ledelsen, Samarbejde, Læring og udvikling, Krav i arbejdet

17

Øvrige indsatsområder

Sundhedsfremme, Fysiske rammer, Krænkende adfærd, BUF-Specifikke spørgsmål

23

Temaer

Social Kapital, Balance i det daglige arbejde

26

Baggrundsresultater

Alder, Anciennitet, Køn,

29

Resultater i tabelform

Forord Trivselsundersøgelse 2013

I denne rapport præsenteres resultaterne af trivselsundersøgelsen 2013 for netop jeres arbejdsplads. Resultaterne skal I bruge til at opdatere den lovpligtige ArbejdsPladsVurdering (APV).

Rapporten er ikke en karakterbog, men et grundlag for at starte en dialog om, hvordan der kan arbejdes med trivslen på arbejdspladsen til gavn for alle medarbejdere. Derfor er det afgørende, at alle bidrager åbent og konstruktivt i dialogen om resultater og mulige forbedringsområder.

God arbejdslyst med trivselsrapporten.

Else Sommer

Børne- og ungdomsforvaltningen

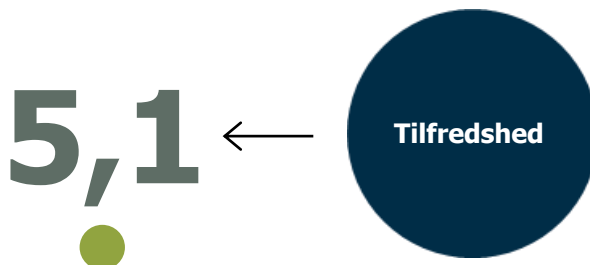
Overordnede resultater

Følgende viser de overordnede resultater for Børne- og Ungdomsforvaltningen. Skalaen nederst på siden er en indikator for, hvordan resultaterne kan tolkes.

Tilfredshed

Resultatet for Tilfredshed.

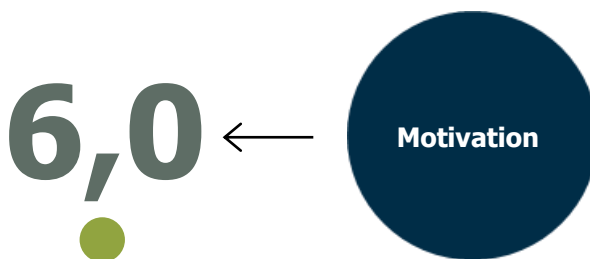
Uddybede resultater og forklarende forhold for Tilfredshed kan findes fra side 5.



Motivation

Resultatet for Motivation.

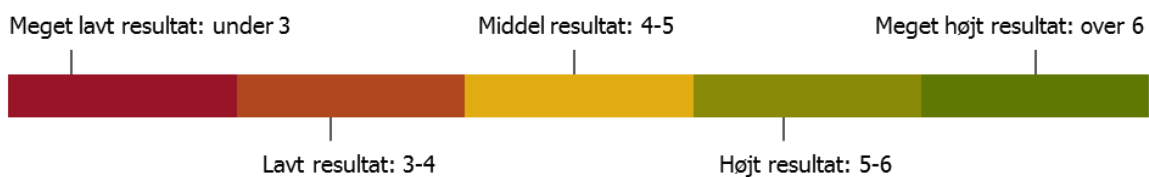
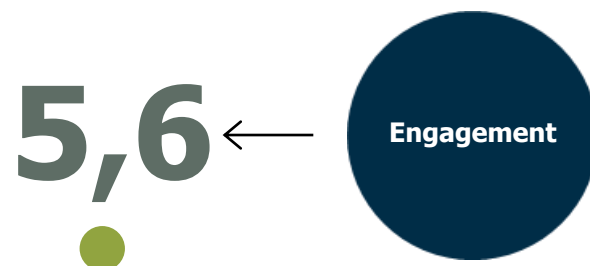
Uddybede resultater og forklarende forhold for Motivation kan findes fra side 5.



Engagement

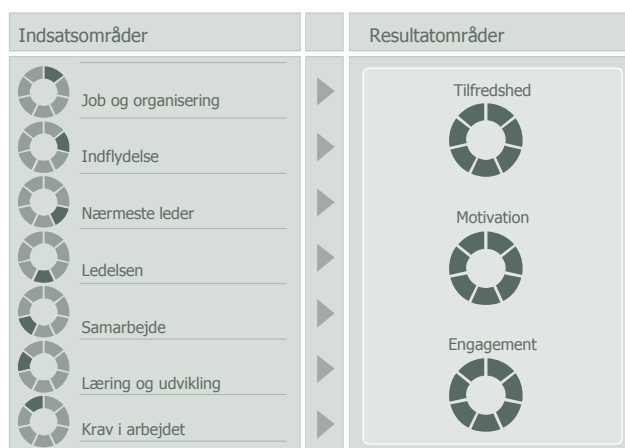
Resultatet for Engagement.

Uddybede resultater og forklarende forhold for Engagement kan findes fra side 5.



Introduktion

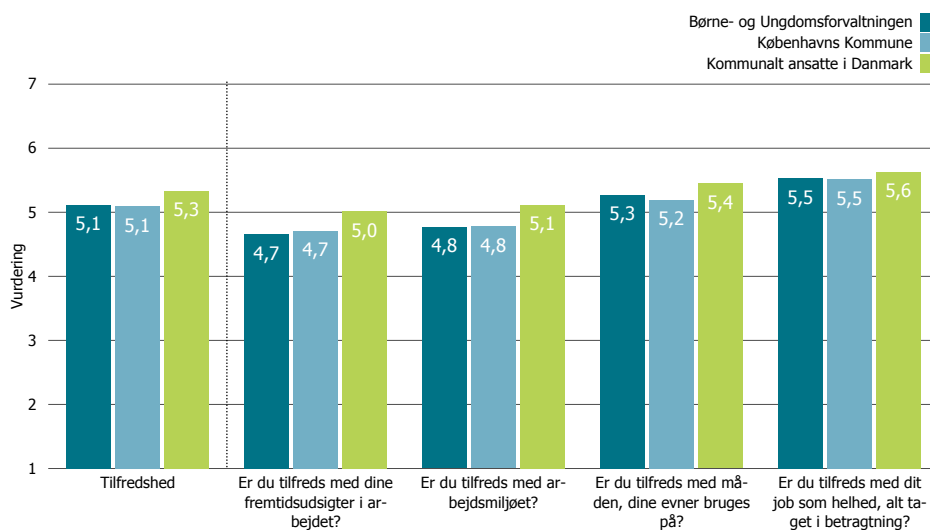
Formål	Formålet med Trivselsundersøgelsen 2013 er at få medarbejdernes vurdering af trivslen. Resultatet er sammenfattet i denne rapport og giver en status på Tilfredshed, Motivation og Engagement i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Rapporten er med til at give Børne- og Ungdomsforvaltningen mulighed for at identificere, hvor vi er stærke, og hvor der er plads til forbedringer. Med rapporten skabes grundlag for at kunne prioritere indsatser som kan højne medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport beskriver resultaterne fra Trivselsundersøgelsen 2013. Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 20. februar - 13. marts 2013.</p> <p>I alt har 15880 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 10500 valgt at svare. Børne- og Ungdomsforvaltningen har således opnået en svarprocent på 66%.</p> <p>Medarbejdernes anonymitet er sikret ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes.</p>
Resultater i rapporten	<p>I rapporten finder du følgende resultater:</p> <ul style="list-style-type: none">• Børne- og Ungdomsforvaltningens samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2013.• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?• Hvad er status på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement?
Ekstern sammenligning	<p>I perioden 6. februar 2013 til 15. februar 2013 har interresearch a/s i samarbejde med SSI Danmark foretaget en undersøgelse blandt kommunalt ansatte i Danmark.</p> <ul style="list-style-type: none">• Undersøgelsen afdækker spørgsmål i Trivselmeter Standardspørgeskema og Social Kapital (Arbejds miljørådet).• Undersøgelsen dækker:• Danskere ansat i den kommunale sektor• Antal respondenter er 1.070• Undersøgelsen er repræsentativ for danskere ansat i den kommunale sektor.
Modellen	<p>Modellen nederst på siden indeholder 10 områder, som medarbejderne gennem deres besvarelser har vurderet. Der er syv indsatsområder og tre resultatområder. I modellen ses på sammenhængen mellem indsatsområderne og resultatområderne. Pilene i modellen viser, at de syv indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af Tilfredshed, Motivation og Engagement.</p> <p>Modellen kan give et godt udgangspunkt for dialog om, hvordan I på arbejdspladsen vil prioritere jeres indsatser for at styrke trivslen, og hvor I tror, at opfølgning vil have størst effekt for jer.</p>
Fra trivsel til adfærd	Resultatområderne er udtryk for medarbejdernes generelle tilfredshed samt hvorvidt de er motiverede og engagerede i deres arbejde. Rapporten peger på indsatsområder, der har særlig sammenhæng med niveauet af Tilfredshed, Motivation og Engagement blandt medarbejderne.



Resultatområder

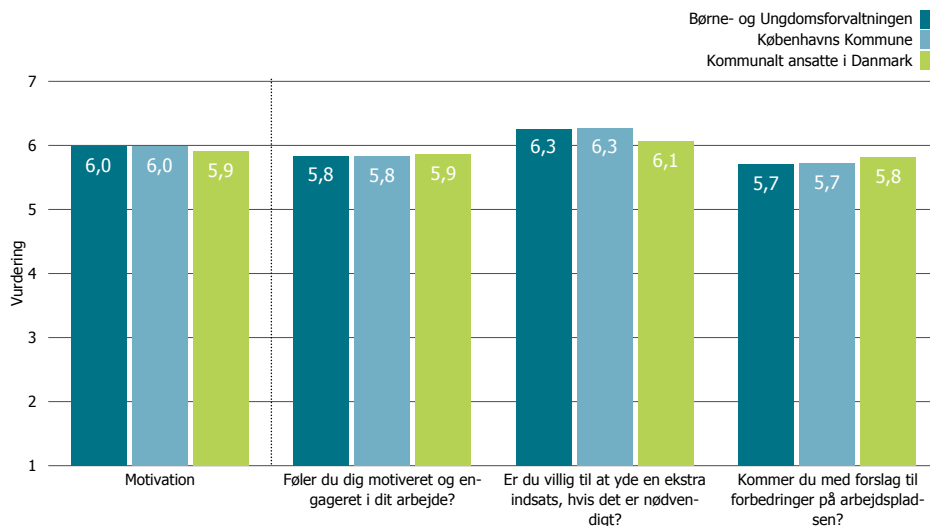
Tilfredshed

Figuren viser niveauet for medarbejdernes Tilfredshed i Børne- og Ungdomsforvaltningen.



Motivation

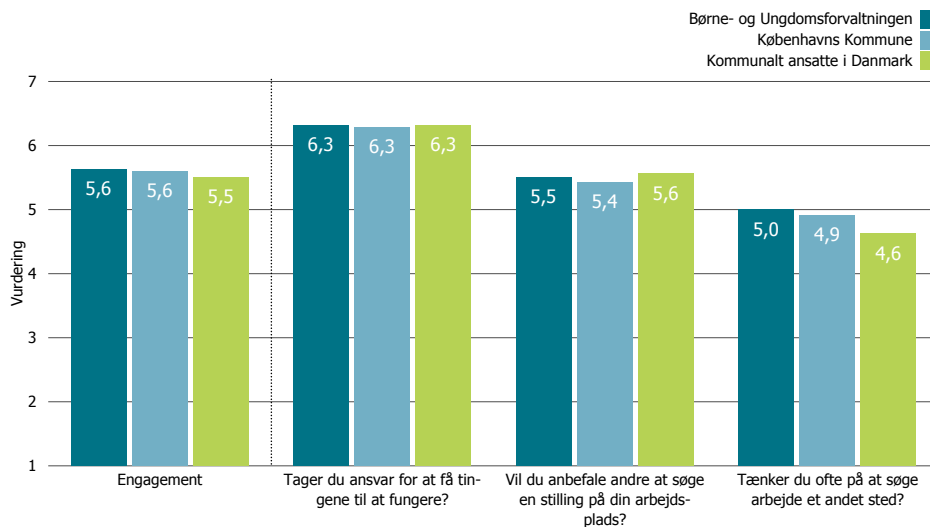
Figuren viser niveauet for medarbejdernes Motivation i Børne- og Ungdomsforvaltningen.



Engagement

Figuren viser niveauet for medarbejdernes Engagement i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Spørgsmålet "Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?" er formuleret så en høj vurdering i spørgeskemaet er negativ, dvs. man tænker ofte på at søge arbejde et andet sted. Det er modsat de øvrige spørgsmål. For at kunne sammenligne spørgsmålene er resultatet i figuren beregnet, så en høj score i figuren er positivt, dvs. at en høj score betyder, at man sjældent tænker på at søge arbejde et andet sted.

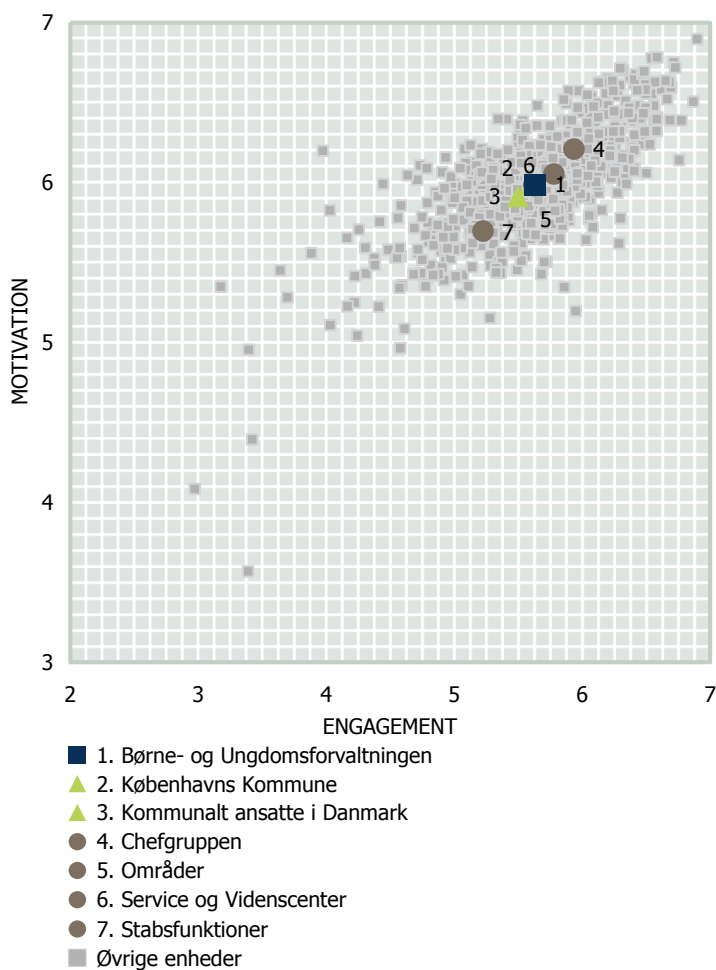




Motivation og Engagement på tværs af Børne- og Ungdomsforvaltningen

Figuren viser Motivation samt Engagement for alle enheder, der er i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Motivation og Engagement ses som de endelige resultatområder, der påvirkes af de forskellige indsatsområder samt den overordnede tilfredshed. Derfor er det sammenhængen mellem disse to resultatområder, det er valgt at fokusere på i figuren.

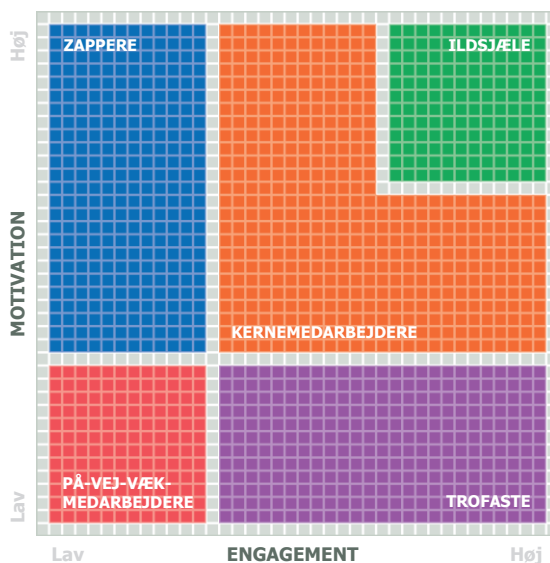




Medarbejdergrupper

Figuren viser, hvordan medarbejderne kan inddeles i grupper ud fra samspillet mellem deres motivation og engagement.

Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Der vises kun resultater ved mindst 30 besvarelser.



ILDSJÆLE

er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Kombinationen af høj Motivation og højt Engagement, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.

KERNEMEDARBEJDERE

udgør kernen i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Har en motivation og et engagement, der gør at arbejdet bliver gjort og at der ikke overvejes jobskifte. Den store stabile midtergruppe, der dog har grænseflader til alle andre grupper.

ZAPPERE

er motiverede i deres arbejde, men har behov for at motivationen holdes intakt, da deres engagement over for Børne- og Ungdomsforvaltningen er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.

TROFASTE

forventer at være ansat i Børne- og Ungdomsforvaltningen i fremtiden på trods af, at de er mindre motiverede. De er meget trofaste over for deres job og Børne- og Ungdomsforvaltningen.

PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade Børne- og Ungdomsforvaltningen, da både motivation og engagement er under middel.

	Antal svar	Ildsjæle	Kernemedarbejdere	Zappere	Trofaste	På-vej-væk-medarbejdere
Enhedens resultat						
Børne- og Ungdomsforvaltningen	10500	17%	50%	29%	1%	3%
Københavns Kommune	26790	16%	49%	32%	1%	4%

Hvordan skaber vi større Tilfredshed, Motivation og Engagement?

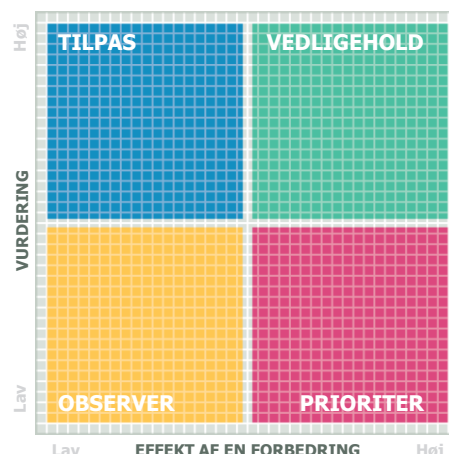
Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Tilfredshed, Motivation og Engagement blandt medarbejderne i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

De følgende sider hjælper med at identificere hvilke indsatsområder, der har den største effekt på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.

Prioriteringskortene viser, hvilke områder man med størst fordel kan prioritere for at forbedre disse resultatområder. Det er ikke nok kun at kigge på, om vurderingen er høj eller lav. Det er også nødvendigt at sammenholde vurderingen med, hvilken effekt de enkelte indsatsområder har på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement. Prioriteringskortene er et hjælperedskab og ikke en facitliste over, hvor der skal sættes ind.

De vandrette og lodrette streger, som opdeler prioriteringskortene i 4 felter, er lavet ud fra den gennemsnitlige vurdering af de forskellige indsatsområder og områdernes gennemsnitlige effekt på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.



Sådan tolker du Prioriteringskortene

PRIORITER Indsatsområder



Høj betydning + Lav vurdering:

Indsatsområder i nederste højre felt har en forholdsvis lav score. Samtidig viser analysen, at områderne har stor sammenhæng med medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement. Det er derfor vigtigt at sætte fokus på mulige forbedringer inden for områderne.

VEDLIGEHOOLD Styrker



Høj betydning + Høj vurdering:

Indsatsområder i øverste højre hjørne har forholdsvis høj score og samtidig viser analysen, at området har stor sammenhæng med medarbejdernes samlede Tilfredshed, Motivation og Engagement. Det er vigtigt at bevare fokus på disse områder, så de forholdsvis høje vurderinger vedligeholdes og ideelt forbedres yderligere, idet forbedringer stadig vil have stor betydning for Tilfredshed, Motivation og Engagement.

TILPAS Muligheder



Lav betydning + Høj vurdering:

Indsatsområder i øverste venstre hjørne har en forholdsvis høj score, men har samtidig kun svag betydning for den samlede Tilfredshed, Motivation og Engagement. En større bevidsthed på arbejdspladsen om de høje scorer i det blå felt og større bevidsthed om hvorfor indsatsområderne har en høj vurdering, kan bidrage til større Tilfredshed, Motivation og Engagement.

OBSERVER Svagheder



Lav betydning + Lav vurdering:

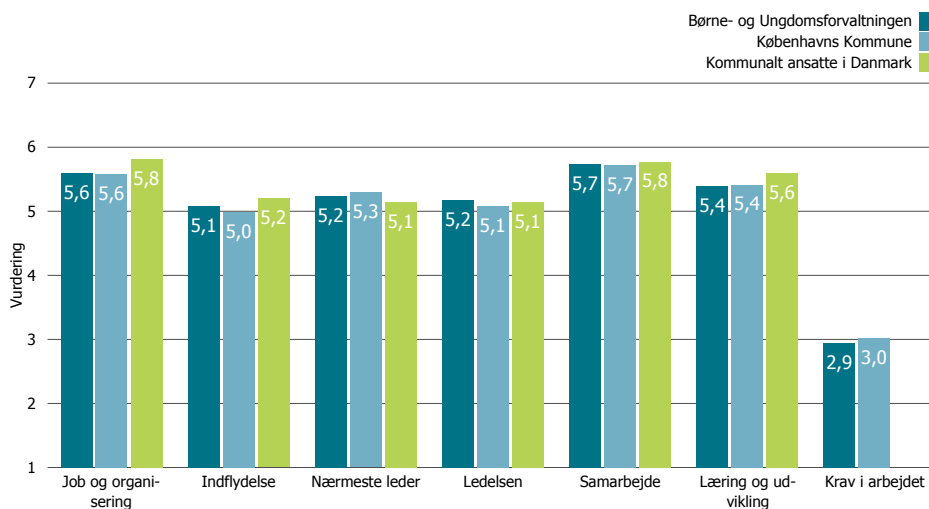
Indsatsområder i nederste venstre hjørne har lav score og har samtidig svag sammenhæng med medarbejdernes samlede Tilfredshed, Motivation og Engagement. Selvom den svage sammenhæng kan friste til at se bort fra de pågældende områder, er det vigtigt at huske, at vurderinger kan blive for lave. Som hovedregel betragtes en score under 3 som meget lav, derfor er det vigtigt på arbejdspladsen at vurdere, om der er brug for at arbejde med de områder, der ligger i feltet.



Vurdering af Indsatsområder

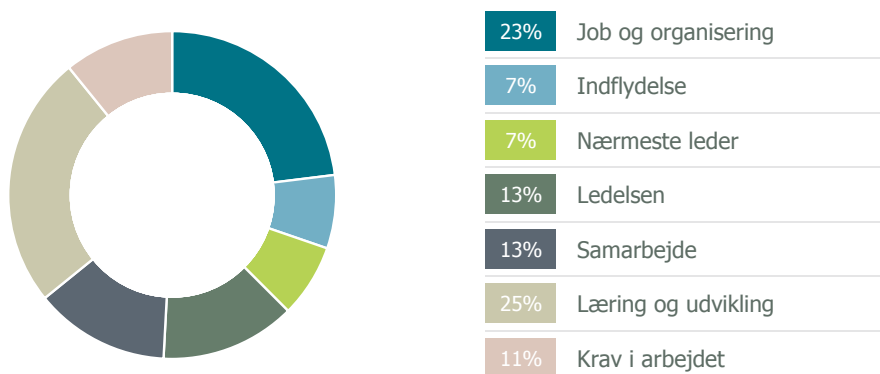
Figuren viser medarbejdernes vurdering af de syv indsatsområder, som påvirker Tilfredshed, Motivation og Engagement.

Der findes ikke et eksternt sammenligningsgrundlag for Krav i arbejdet, da spørgsmålene der danner indsatsområdet afviger fra sammenligningsgrundlaget.



Effekt på Tilfredshed, Motivation og Engagement

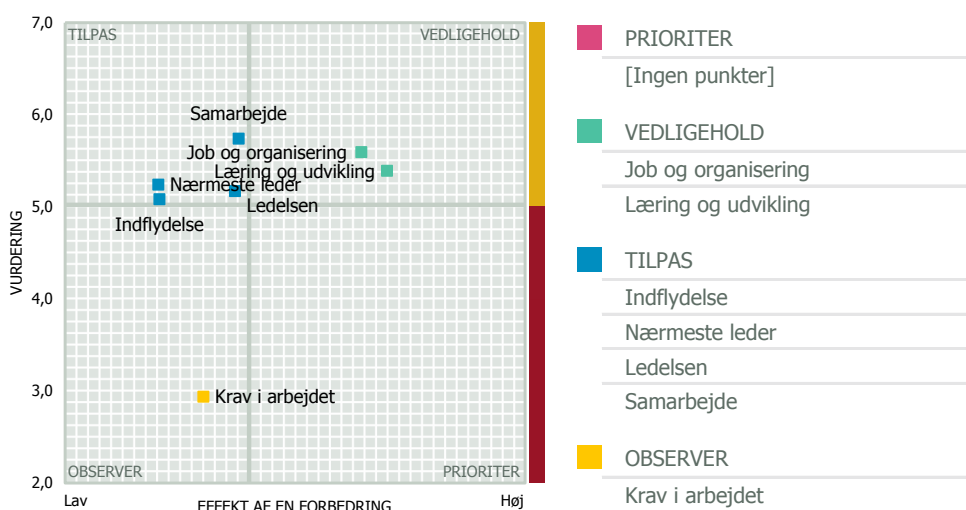
I cirkeldiagrammet kan du se hvilke indsatsområder, der har størst effekt på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.



Overordnet prioriteringskort

Det overordnede prioriteringskort viser medarbejdernes vurdering af indsatsområderne i kombination med den effekt, en forbedring vil have på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.

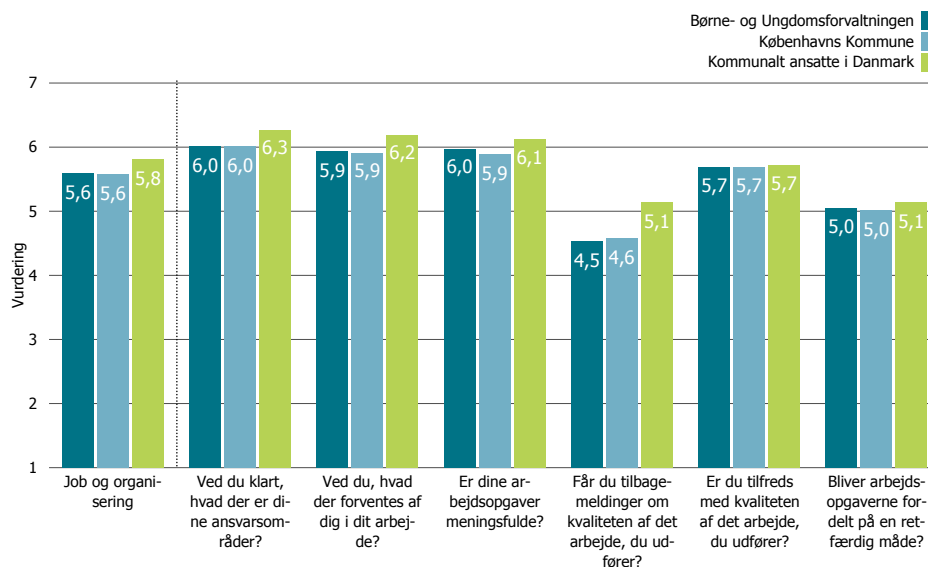
Prioriteringskortet hjælper med at finde de indsatsområder, der kan arbejdes med for at opnå forbedringer. Prioriteringskortet er et hjælperedskab og ikke en facitliste over, hvor der skal sættes ind.





Job og organisering

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Job og organisering i Børne- og Ungdomsforvaltningen.



Prioriteringskort for Job og organisering

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Job og organisering, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Job og organisering.



PRIORITER

6. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?

VEDLIGEHOOLD

- 1. Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?
- 2. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

TILPAS

- 3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
- 5. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?

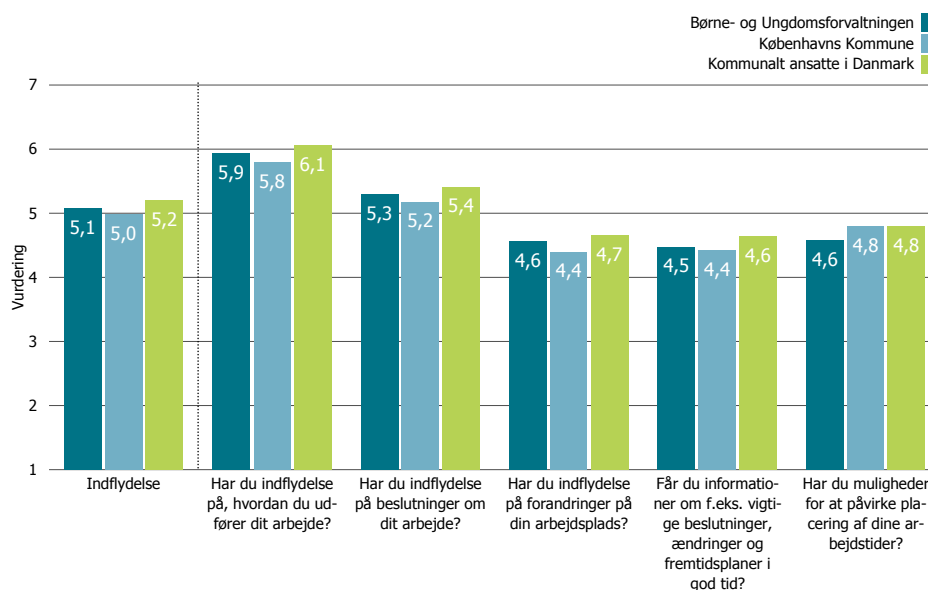
OBSERVER

4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?



Indflydelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Indflydelse i Børne- og Ungdomsforvaltningen.



Prioriteringskort for Indflydelse

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Indflydelse, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Indflydelse.



PRIORITER

- 9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?
- 10. Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?

VEDLIGEHOOLD

- 8. Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?

TILPAS

- 7. Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?

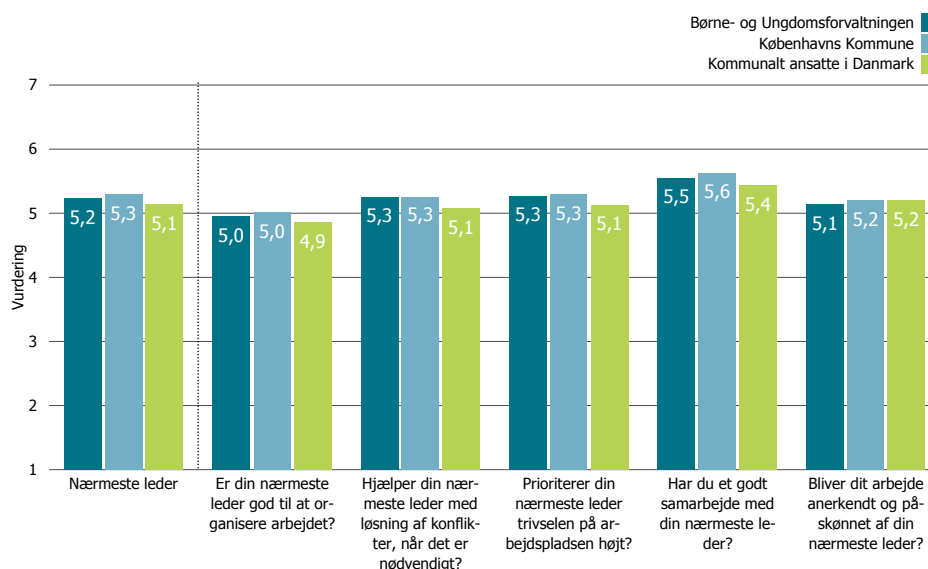
OBSERVER

- 11. Har du muligheder for at påvirke placering af dine arbejdstider?



Nærmeste leder

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Nærmeste leder i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

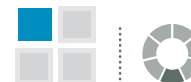


Prioriteringskort for Nærmeste leder

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Prioriteringskort for Nærmeste leder, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Prioriteringskort for Nærmeste leder.

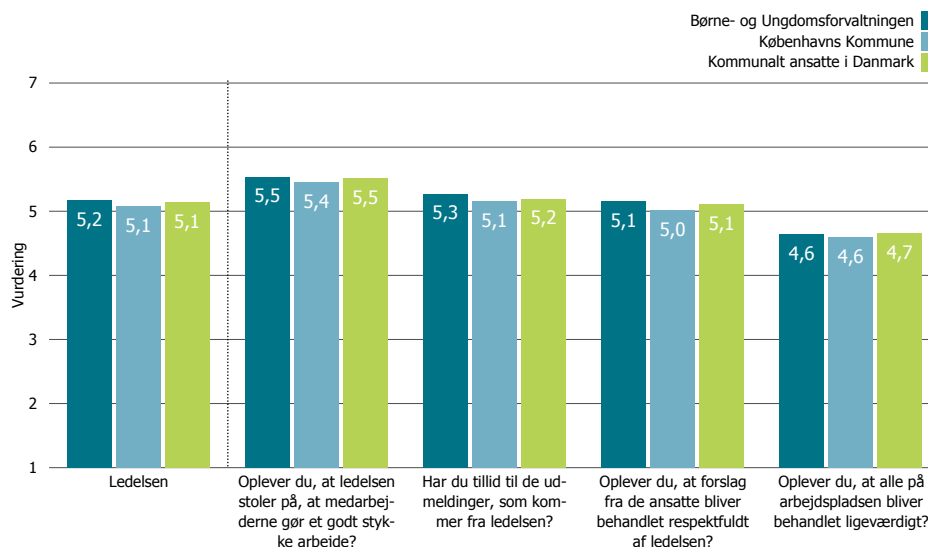


- **PRIORITER**
 [Ingen punkter]
- **VEDLIGEHOOLD**
 13. Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?
 14. Prioriterer din nærmeste leder trivselen på arbejdspladsen højt?
 15. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?
- **TILPAS**
 [Ingen punkter]
- **OBSERVER**
 12. Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?
 16. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?



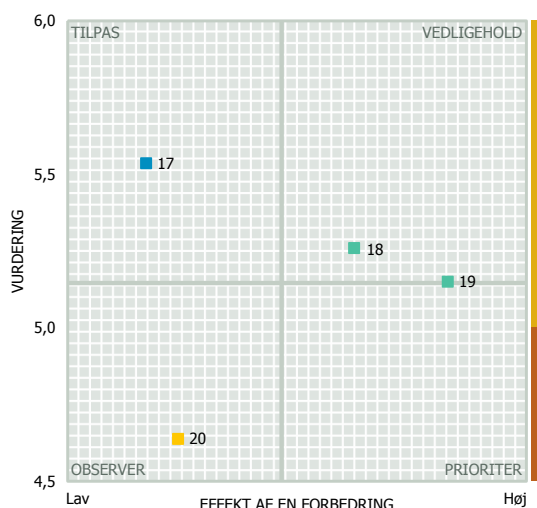
Ledelsen

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Ledelsen i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

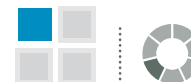


Prioriteringskort for Ledelsen

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Ledelsen, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Ledelsen.

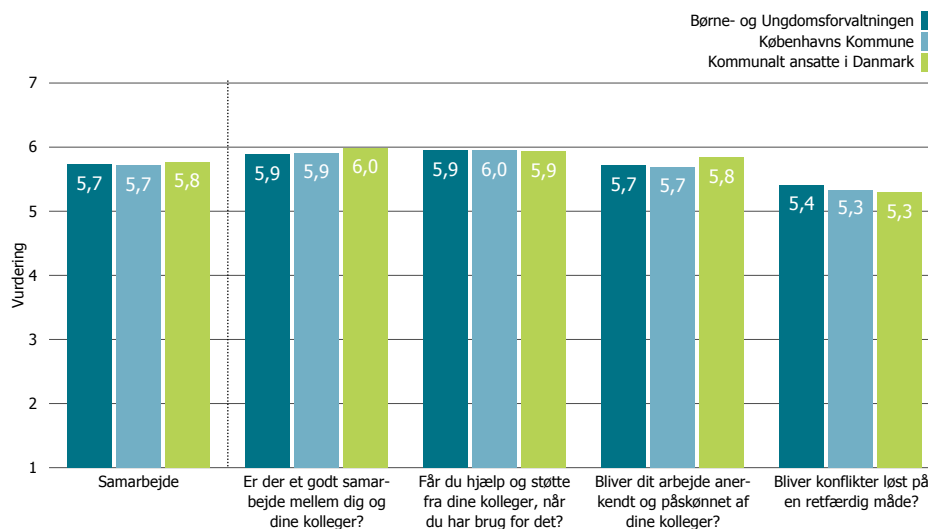


- **PRIORITER**
 [Ingen punkter]
- **VEDLIGEHOOLD**
 18. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?
 19. Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?
- **TILPAS**
 17. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
- **OBSERVER**
 20. Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?



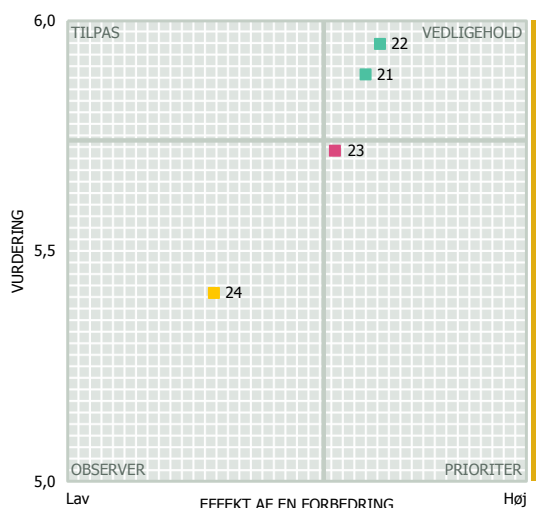
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Samarbejde i Børne- og Ungdomsforvaltningen.



Prioriteringskort for Samarbejde

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Samarbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Samarbejde.

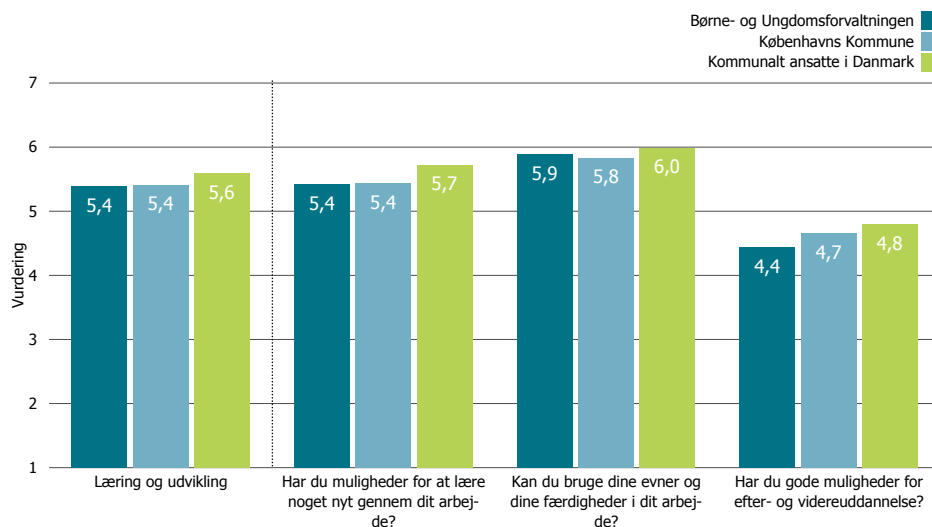


- **PRIORITER**
 23. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?
- **VEDLIGEHOOLD**
 21. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?
 22. Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?
- **TILPAS**
 [Ingen punkter]
- **OBSERVER**
 24. Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?



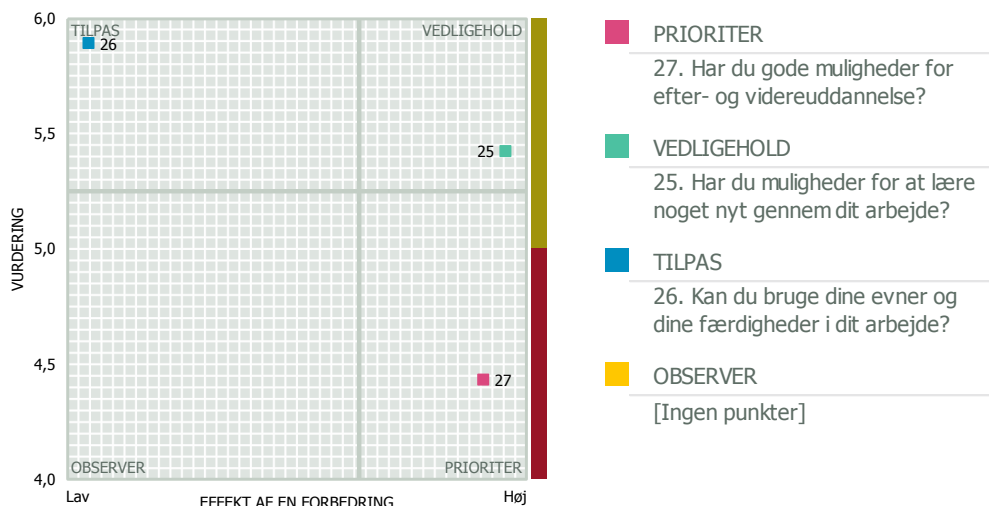
Læring og udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Læring og udvikling i Børne- og Ungdomsforvaltningen.



Prioriteringskort for Læring og udvikling

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Læring og udvikling, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Læring og udvikling.



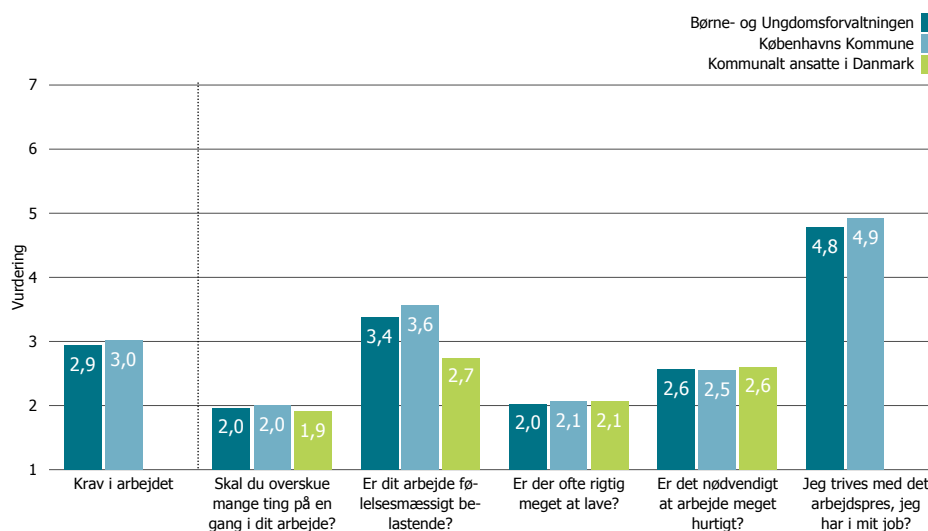


Krav i arbejdet

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Krav i arbejdet i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

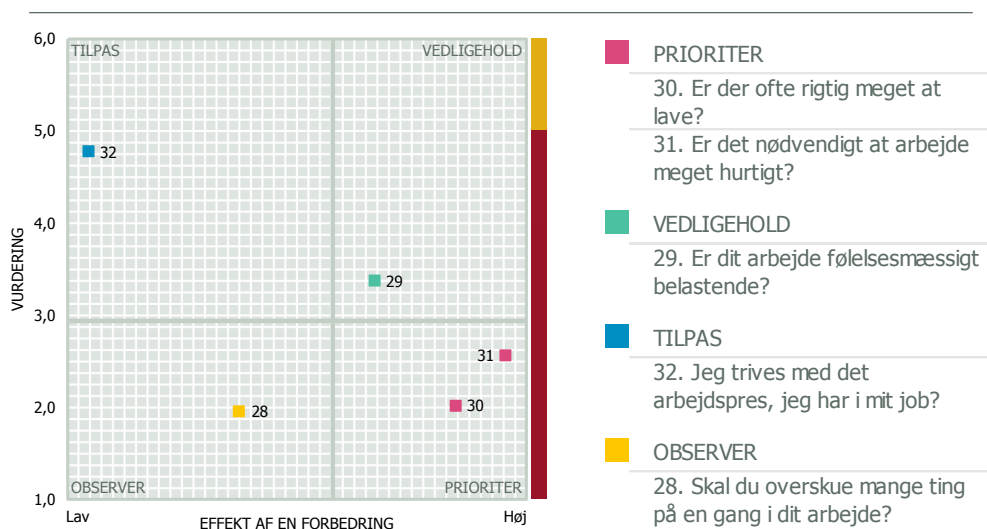
En høj vurdering af de fire første spørgsmål under "Krav i arbejdet", betyder at der er mange/høje krav i arbejdet. For at kunne sammenligne resultaterne med de øvrige spørgsmål i rapporten er tallene i figuren beregnet så en høj score er udtryk for få/lave krav. Dvs. at en lav score i figuren kan være tegn på mange/høje krav – for eksempel at skulle overskue mange ting, have meget at lave og skulle arbejde hurtigt.

Der findes ikke et eksternt sammenligningsgrundlag for Krav i arbejdet, da spørgsmålene der danner indsatsområdet afviger fra sammenligningsgrundlaget.



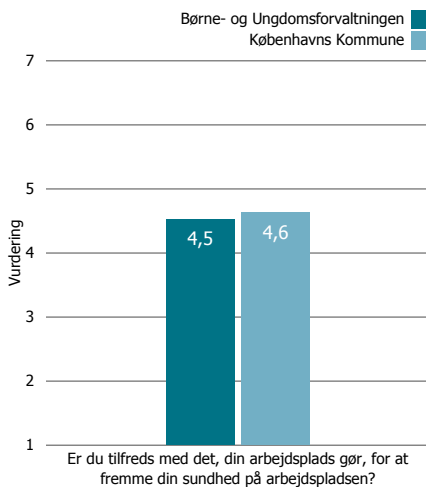
Prioriteringskort for Krav i arbejdet

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Krav i arbejdet, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Krav i arbejdet.



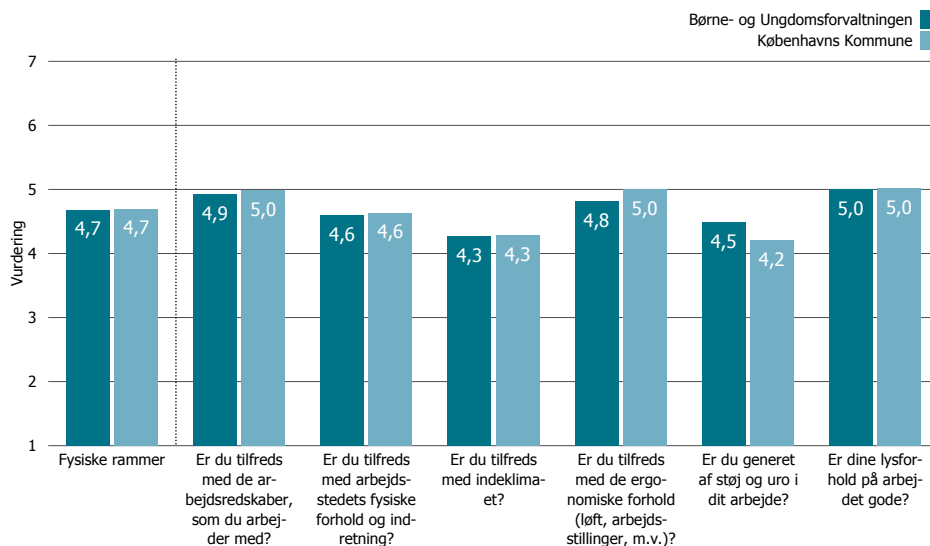
Sundhedsfremme

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Sundhedsfremme på arbejdspladsen.



Fysiske rammer

Figuren viser medarbejdernes vurdering af de Fysiske rammer på arbejdspladsen.



På næste side afrapporteres eventuelle resultater om krænkende adfærd på jeres arbejdsplads.

Vær opmærksom på, at mobning og chikane kan være yderst vanskeligt at bearbejde og håndtere i den fælles dialog om trivslen. Konkrete tilfælde håndteres individuelt.

Undersøgelsen giver mulighed for at kortlægge omfanget af mobning/chikane, og I bliver derved opmærksomme på, om der er mobning eller chikaneproblemer på jeres arbejdsplads. Hvis der er sådanne problemstillinger på jeres arbejdsplads, bør I benytte lejligheden til at orientere medarbejderne om:

- Der er 0-tolerance overfor mobning/chikane i Københavns Kommune
- Det er den enkeltes ansvar at gøre opmærksom på, hvis de selv oplever mobning/chikane eller oplever andre blive mobbet eller chikaneret
- Tilfælde af mobning/chikane skal meddeles enten til leder og/eller TR og/eller arbejdsmiljørepræsentant.
- Konkrete problemstillinger skal naturligvis håndteres individuelt

Resultaterne af trivselsundersøgelsen kan give anledning til, at arbejdspladsen undersøger, om alle medarbejdere har tilstrækkelig kendskab til Københavns Kommunes politik om forebyggelse af vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen.

Øvrige indsatsområder: Krænkende adfærd

Nultolerance

Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde i Københavns Kommune, jf. også "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen", som kan findes på www.kk.dk/medarbejder, under politikker.

Trusler om vold

Tabellen viser hvor mange, som inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold på arbejdspladsen og i så fald, hvor de kommer fra.

Udsat for trusler om vold?			Hvis ja - Fra hvem?				
Kategori	Børne- og Ungdomsforvaltningen		Københavns Kommune			Børne- og Ungdomsforvaltningen	
	Antal	Procent	Antal	Procent		Antal	Procent
Ja dagligt	26	0%	115	0%	Kolleger	12	1%
Ja ugentligt	101	1%	376	1%	En leder	4	0%
Ja månedligt	67	1%	399	1%	Underordnede	19	2%
Ja af og til	633	6%	2852	11%	Borgere/Brugere/Pårørende	778	94%
Nej	9623	92%	22925	86%	Ønsker ikke at uddybe	21	3%
Total	10450	100%	26667	100%			
Total, ja	827	8%	3742	14%			

Fysisk vold

Tabellen viser hvor mange, som inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen og i så fald, hvor den kommer fra.

Udsat for fysisk vold?			Hvis ja - Fra hvem?				
Kategori	Børne- og Ungdomsforvaltningen		Københavns Kommune			Børne- og Ungdomsforvaltningen	
	Antal	Procent	Antal	Procent		Antal	Procent
Ja dagligt	42	0%	79	0%	Kolleger	7	1%
Ja ugentligt	100	1%	223	1%	En leder	2	0%
Ja månedligt	66	1%	176	1%	Underordnede	8	1%
Ja af og til	616	6%	1679	6%	Borgere/Brugere/Pårørende	787	96%
Nej	9610	92%	24479	92%	Ønsker ikke at uddybe	23	3%
Total	10434	100%	26636	100%			
Total, ja	824	8%	2157	8%			

Mobning

Tabellen viser hvor mange, som inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og i så fald, hvor den kommer fra.

Udsat for mobning?			Hvis ja - Fra hvem?				
Kategori	Børne- og Ungdomsforvaltningen		Københavns Kommune			Børne- og Ungdomsforvaltningen	
	Antal	Procent	Antal	Procent		Antal	Procent
Ja dagligt	72	1%	160	1%	Kolleger	593	60%
Ja ugentligt	105	1%	268	1%	En leder	210	21%
Ja månedligt	70	1%	207	1%	Underordnede	60	6%
Ja af og til	745	7%	2013	8%	Borgere/Brugere/Pårørende	128	13%
Nej	9426	90%	23961	90%	Ønsker ikke at uddybe	123	12%
Total	10418	100%	26609	100%			
Total, ja	992	10%	2648	10%			

Uønsket seksuel opmærksomhed

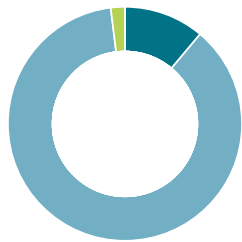
Tabellen viser hvor mange, som inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og i så fald, hvor den kommer fra.

Udsat for Uønsket seksuel opmærksomhed?			Hvis ja - Fra hvem?				
Kategori	Børne- og Ungdomsforvaltningen		Københavns Kommune			Børne- og Ungdomsforvaltningen	
	Antal	Procent	Antal	Procent		Antal	Procent
Ja dagligt	14	0%	54	0%	Kolleger	82	37%
Ja ugentligt	31	0%	148	1%	En leder	7	3%
Ja månedligt	17	0%	105	0%	Underordnede	6	3%
Ja af og til	159	2%	1013	4%	Borgere/Brugere/Pårørende	104	47%
Nej	10234	98%	25374	95%	Ønsker ikke at uddybe	26	12%
Total	10455	100%	26694	100%			
Total, ja	221	2%	1320	5%			

Øvrige indsatsområder: BUF-specifikke spørgsmål

Sygefravær

Andel medarbejdere der inden for de sidste to år har haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end 14 dages varighed.



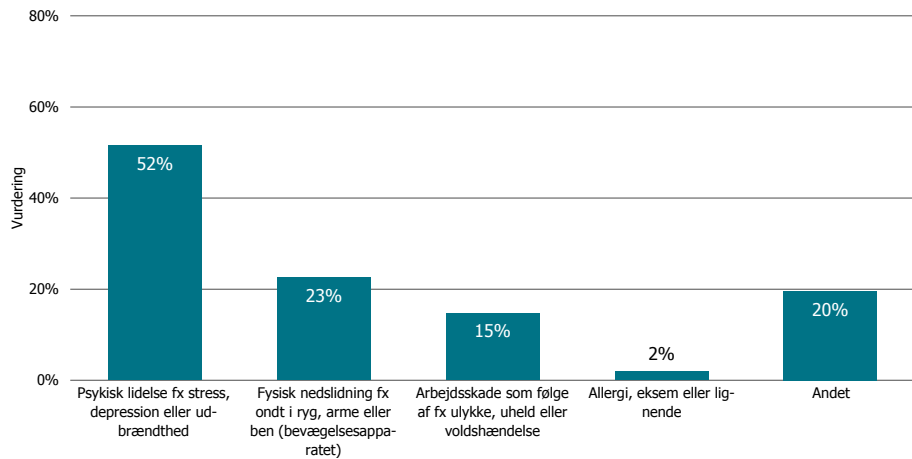
11% Ja

86% Nej

2% Ved ikke

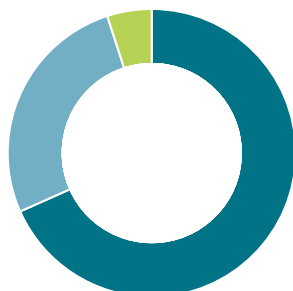
Årsag til det tilkendegivet arbejdsrelaterede sygefravær.

* Vær opmærksom på at denne graf nødvendigvis ikke summerer til 100%, da medarbejderne har haft mulighed for at sætte flere krydser.



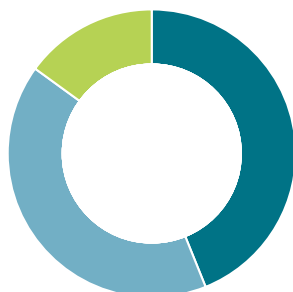
MUS og Udviklingsplan

Andel der har fået tilbud om medarbejderudviklingssamtale (MUS/LUS) inden for det sidste år



69%	Ja
27%	Nej
5%	Ved ikke

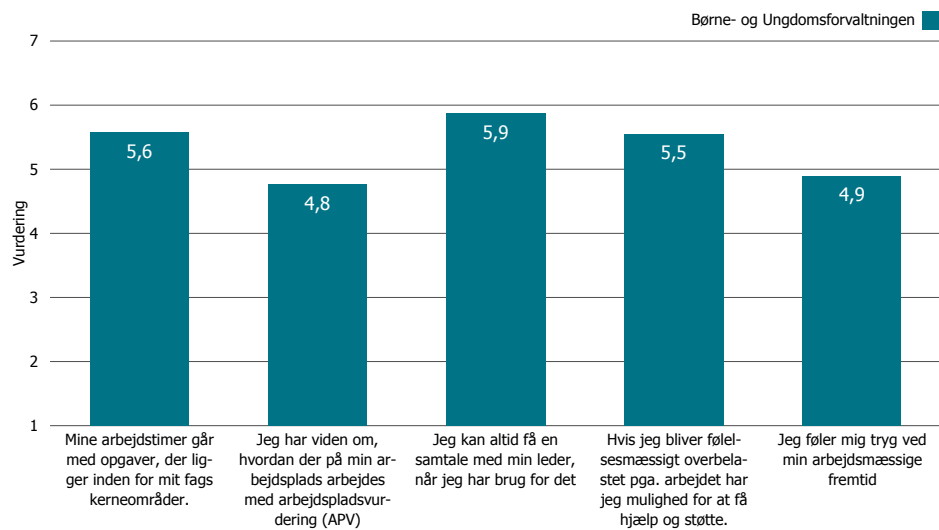
Andel der har en personlig udviklingsplan



44%	Ja
41%	Nej
15%	Ved ikke

Øvrige indsatsområder: BUF-specifikke spørgsmål

Øvrige BUF-specifikke spørgsmål.



Social kapital i Børne- og Ungdomsforvaltningen

Social kapital er de sociale relationer, der udvikler sig i løsningen af arbejdspladsens kerneopgave. Det gælder både relationerne mellem medarbejdere og ledere samt mellem medarbejdere indbyrdes og ledere indbyrdes. Det afgørende er, om disse relationer er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. I praksis forudsætter dette, at ledelse og medarbejdere kan samarbejde, og at samarbejdet er baseret på en høj grad af tillid og retfærdighed. Det er disse tre forhold, som arbejdspladsen skal sætte fokus på, hvis den vil opbygge en høj social kapital og løbende vedligeholde den.

Begrebet social kapital stammer fra arbejdsmiljøforskningen. Undersøgelser har vist, at der er en klar sammenhæng mellem social kapital, arbejdspladsens arbejdsmiljø, produktivitet og kvaliteten af kerneopgaven. På arbejdspladser med en høj social kapital er der en høj oplevelse af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet yderligere, uden at det går ud over arbejdsmiljøet.

Den sociale kapital beregnes ud fra følgende spørgsmål

Tillid

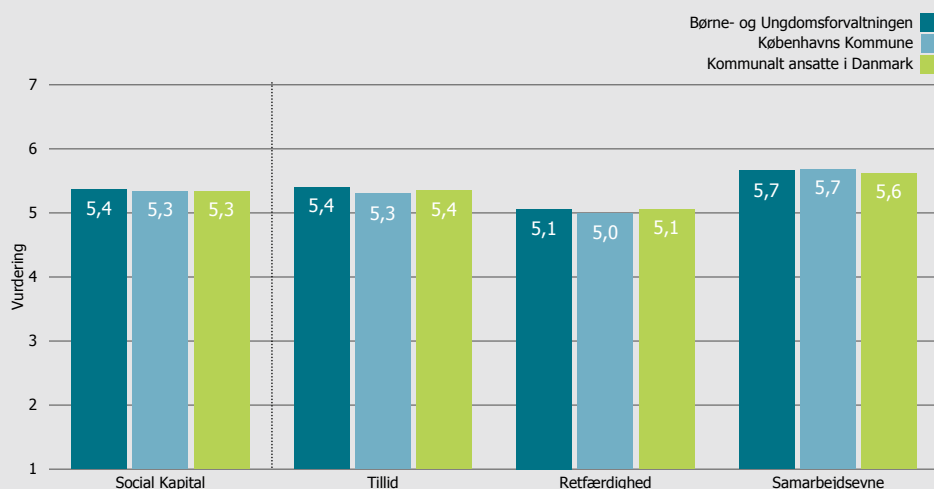
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?

Retfærdighed

Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?

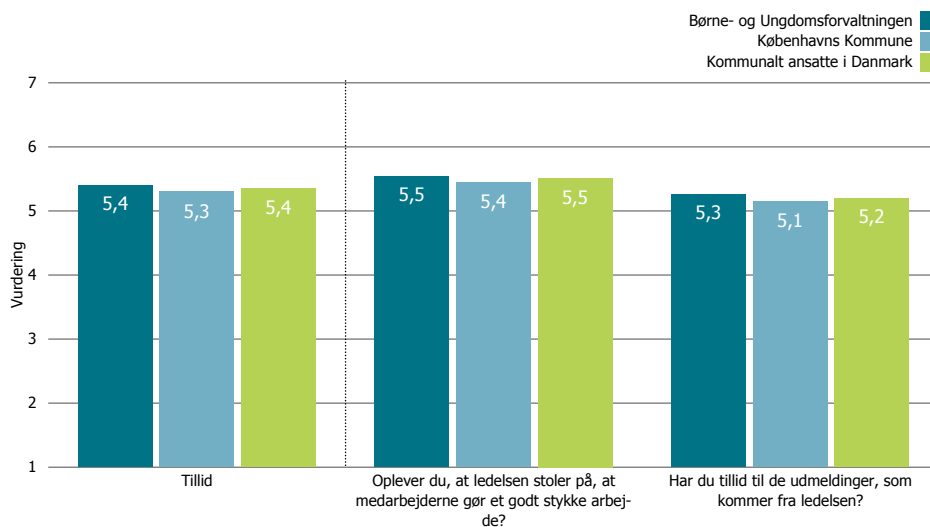
Samarbejdsevne

Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?



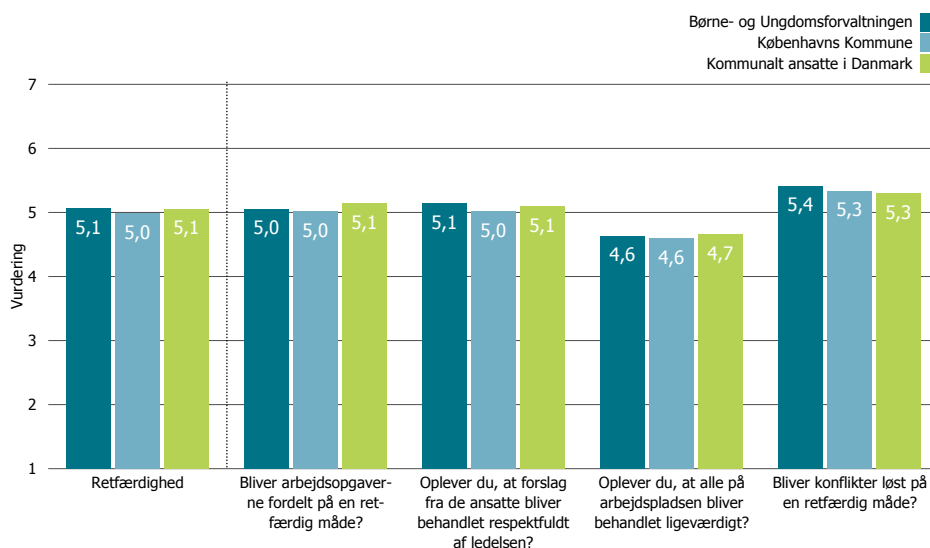
Tillid

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Tillid.



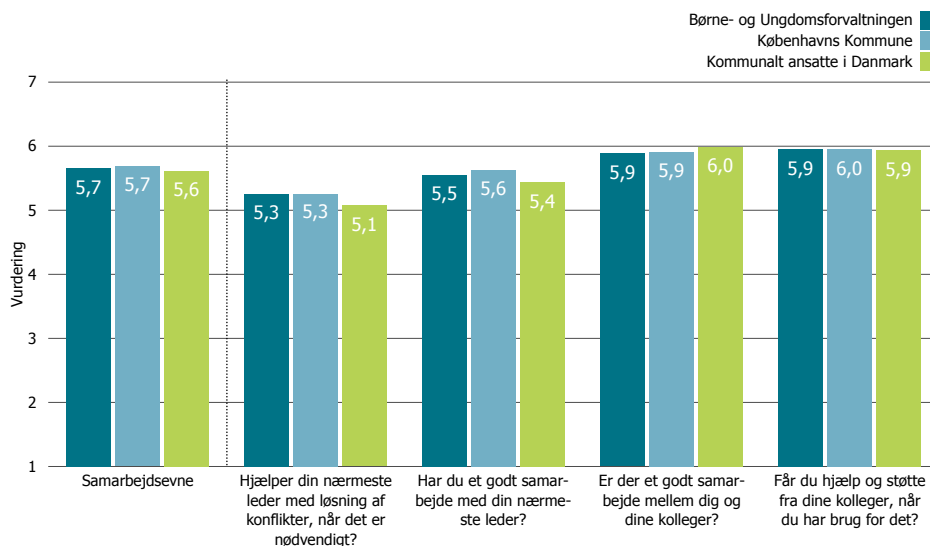
Retfærdighed

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Retfærdighed.



Samarbejdsevne

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Samarbejdsevne.



Balance i det daglige arbejde

Der benyttes tre indikatorer til at belyse medarbejdernes vurdering af balance i det daglige arbejde: Forebyggende faktorer, Arbejdsbetingelser og krav samt Trivsel med arbejdspress.

Forebyggende faktorer

Når balance i det daglige arbejde skal vurderes, er det væsentligt at se på, om medarbejderne oplever, at der er gode muligheder for støtte og indflydelse samt tydelige roller og forventninger. Spørgsmålene der anvendes til at undersøge denne indikator er følgende:

Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?

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

Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?

Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?

Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?

Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?

Arbejdsbetingelser og krav

Medarbejdernes opfattelse af arbejdskravene, herunder arbejdsmængden, belyses i "Krav og betingelser". Krav og betingelser er en vurdering af forskellige typer af krav – fra at kunne overskue mange ting på en gang, have meget at lave og om det er nødvendigt at arbejde meget hurtigt. Kravene kan opfattes som positive eller negative alt efter personlige grænser og præferencer.

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

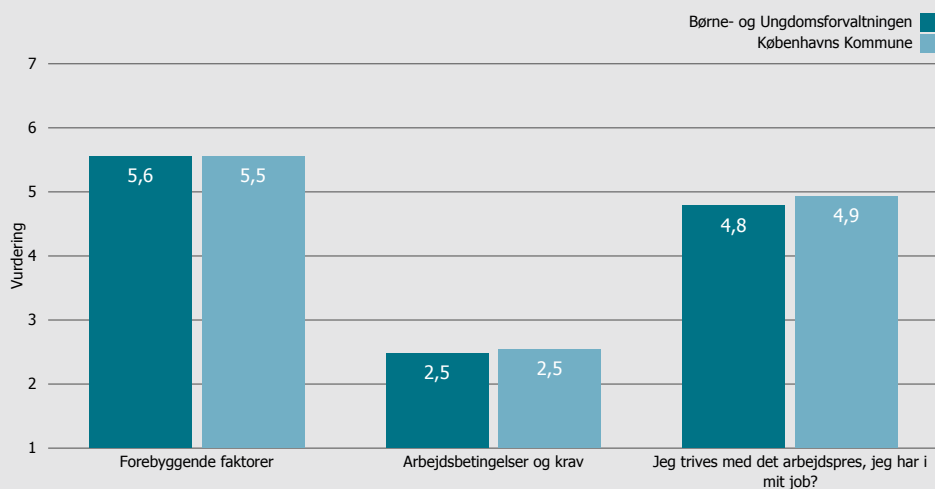
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?

Er der ofte rigtig meget at lave?

Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?

Trivsel med arbejdspress

Den tredje indikator på balancen i det daglige arbejde er, om medarbejderne vurderer, at de trives med det arbejdspress, de oplever i jobbet. Med andre ord kan det godt være, at medarbejderne trives på trods af, at arbejdskravene og arbejdsmængden opleves højere end gennemsnittet.



Baggrundsoplysninger

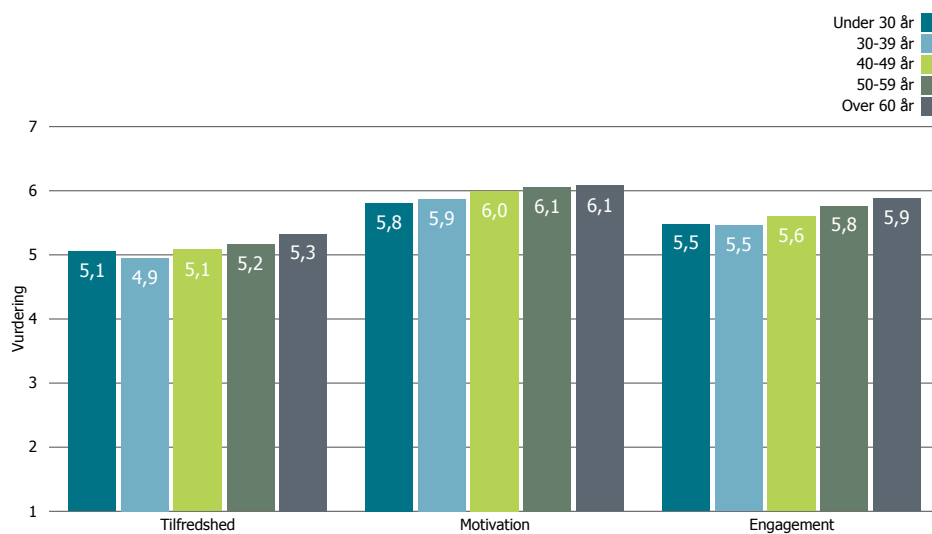
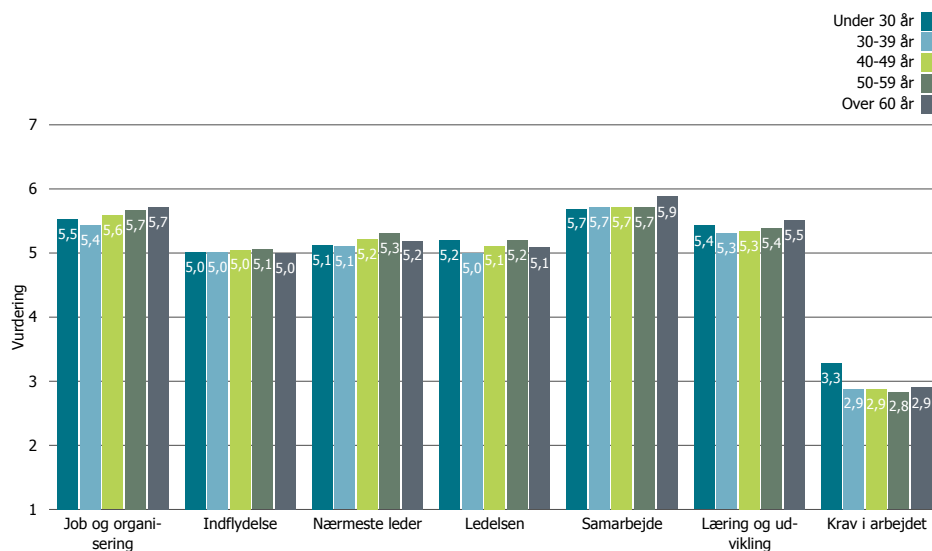
Resultater i Børne- og Ungdomsforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Alder

Fordeling af medarbejderne



11%	Under 30 år
27%	30-39 år
28%	40-49 år
25%	50-59 år
9%	Over 60 år

Vurdering fordelt på Alder



Baggrundsoplysninger

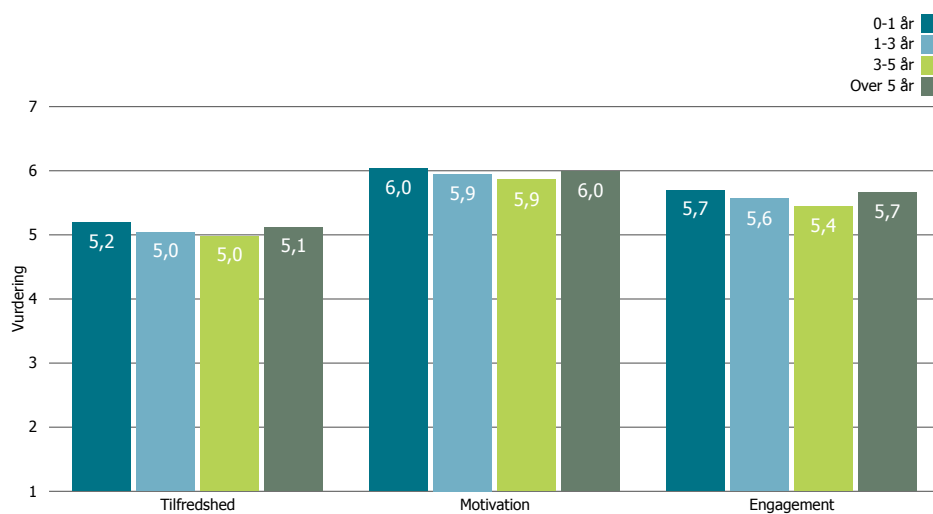
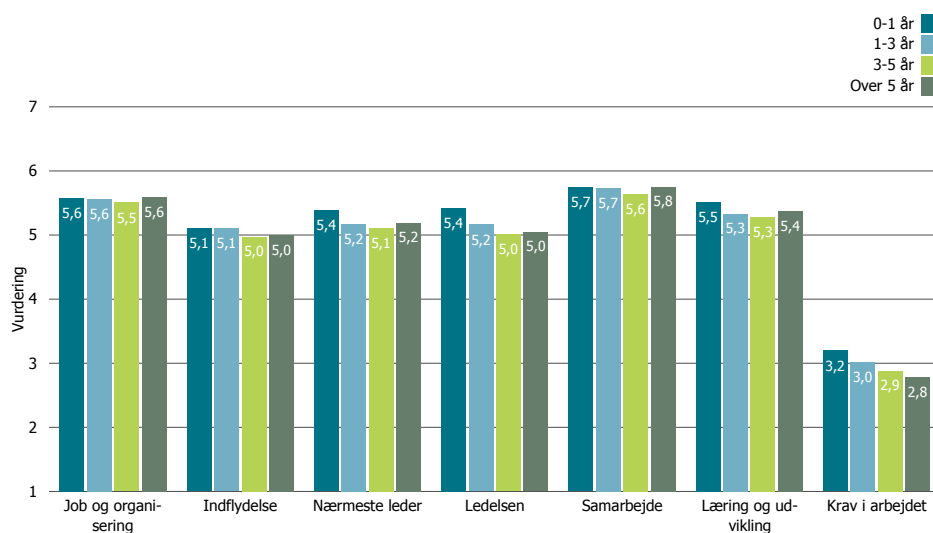
Resultater i Børne- og Ungdomsforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Anciennitet

Fordeling af medarbejderne



13%	0-1 år
26%	1-3 år
14%	3-5 år
47%	Over 5 år

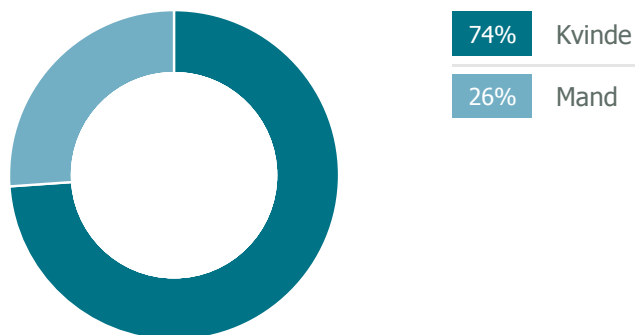
Vurdering fordelt på Anciennitet



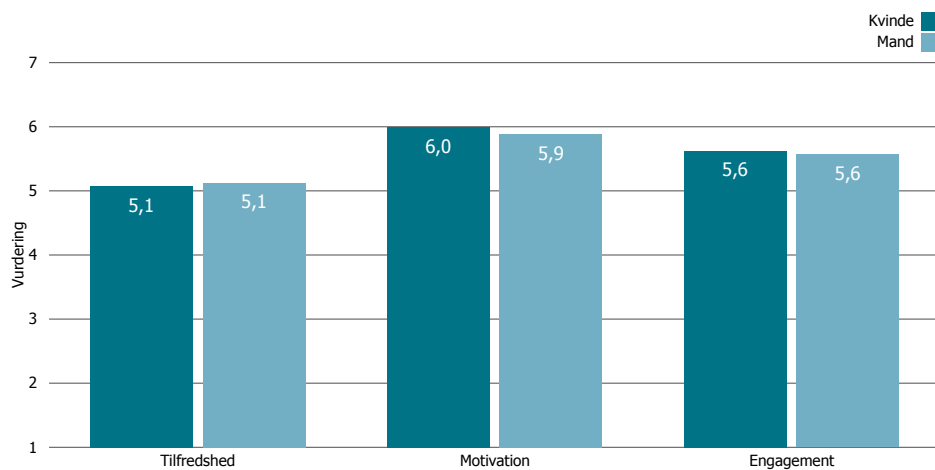
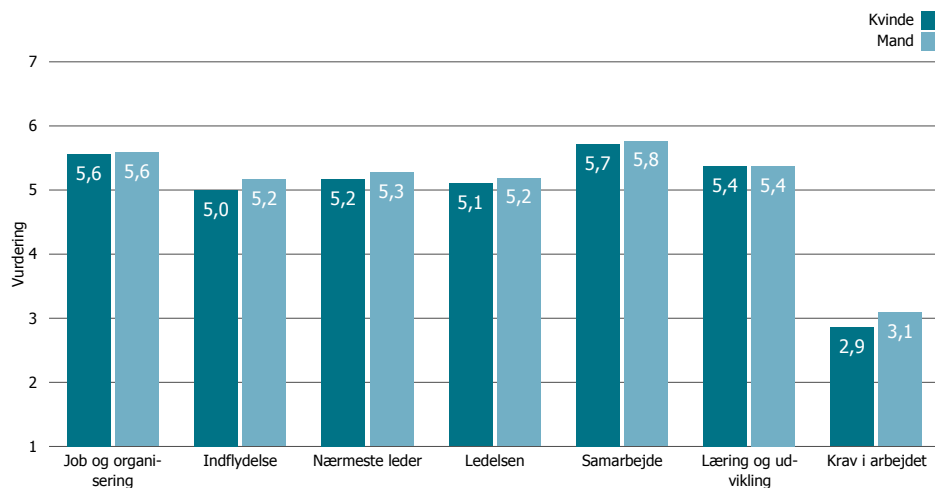
Baggrundsplysninger

Resultater i Børne- og Ungdomsforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Køn

Fordeling af medarbejderne



Vurdering fordelt på Køn



Resultater i tabelform: Svarfordeling

Antal svar gns 1 2 3 4 5 6 7 Ved ikke

RESULTATOMRÅDER

		5,1								
Tilfredshed		5,1								
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	10472	4,7	6%	7%	9%	16%	22%	21%	13%	7%
Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?	10480	4,8	5%	7%	10%	17%	23%	24%	14%	1%
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	10482	5,3	2%	3%	6%	12%	24%	34%	18%	1%
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	10482	5,5	1%	2%	5%	11%	21%	37%	24%	0%
Motivation		6,0								
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	10483	5,8	0%	1%	3%	7%	18%	35%	34%	0%
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	10486	6,3	0%	1%	1%	3%	10%	34%	50%	0%
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	10476	5,7	1%	1%	3%	9%	21%	34%	30%	1%
Engagement		5,6								
Tager du ansvar for at få tingene til at fungere?	10490	6,3	0%	0%	1%	2%	11%	36%	50%	0%
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	10485	5,5	4%	4%	4%	9%	14%	27%	34%	4%
Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?	10471	5,0	7%	8%	10%	12%	11%	18%	32%	2%

INDSATSOMRÅDER

		5,6								
Job og organisering		5,6								
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	10488	6,0	0%	1%	3%	6%	14%	34%	42%	0%
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	10482	5,9	0%	1%	3%	6%	16%	35%	38%	0%
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	10454	6,0	0%	1%	2%	7%	17%	33%	40%	0%
Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	10475	4,5	5%	10%	13%	18%	21%	19%	13%	0%
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	10482	5,7	0%	1%	3%	9%	23%	38%	25%	0%
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	10477	5,0	3%	4%	8%	15%	23%	27%	16%	4%
Indflydelse		5,1								
Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	10491	5,9	0%	1%	2%	7%	16%	36%	37%	0%
Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	10486	5,3	1%	4%	6%	13%	24%	31%	21%	0%
Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	10467	4,6	5%	9%	11%	19%	23%	20%	12%	1%
Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	10482	4,5	5%	10%	13%	18%	21%	20%	11%	1%
Har du muligheder for at påvirke placering af dine arbejdstider?	10464	4,6	9%	10%	10%	14%	18%	21%	18%	2%
Nærmeste leder		5,2								
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	10427	5,0	4%	7%	9%	13%	20%	25%	19%	5%
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	10439	5,3	3%	6%	7%	10%	16%	24%	28%	5%
Prioriterer din nærmeste leder trivselen på arbejdspladsen højt?	10434	5,3	4%	6%	7%	10%	16%	24%	29%	5%
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	10434	5,5	2%	4%	6%	10%	16%	26%	34%	2%
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	10428	5,1	4%	7%	7%	10%	16%	24%	26%	5%
Ledelsen		5,2								
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	10482	5,5	1%	3%	5%	9%	18%	32%	28%	2%
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	10470	5,3	2%	5%	8%	12%	19%	29%	24%	2%
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	10477	5,1	2%	5%	8%	13%	19%	28%	20%	4%
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	10475	4,6	8%	9%	10%	13%	17%	22%	17%	4%
Samarbejde		5,7								
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	10490	5,9	0%	1%	3%	7%	17%	37%	34%	0%
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	10489	5,9	0%	1%	3%	7%	15%	34%	39%	1%
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	10488	5,7	1%	2%	4%	9%	19%	34%	30%	2%
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	10483	5,4	2%	3%	4%	11%	21%	31%	21%	8%

Resultater i tabelform: Svarfordeling

	Antal svar	gns	1	2	3	4	5	6	7	Ved ikke
Læring og udvikling		5,4								
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	10489	5,4	1%	3%	5%	12%	22%	31%	24%	1%
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	10484	5,9	1%	1%	3%	7%	16%	36%	36%	0%
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	10465	4,4	7%	10%	10%	14%	16%	17%	13%	11%
Krav i arbejdet		2,9								
Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde?	10467	2,0	46%	30%	14%	6%	2%	1%	1%	0%
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	10464	3,4	16%	21%	21%	15%	11%	9%	6%	1%
Er der ofte rigtig meget at lave?	10484	2,0	41%	32%	16%	8%	2%	1%	0%	0%
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	10474	2,6	26%	29%	23%	13%	5%	2%	2%	1%
Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job?	10469	4,8	3%	6%	10%	19%	26%	23%	12%	1%
Sundhedsfremme										
Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	10442	4,5	5%	7%	11%	18%	21%	18%	11%	9%
Fysiske rammer		4,7								
Er du tilfreds med de arbejdsredskaber, som du arbejder med?	10445	4,9	2%	5%	9%	16%	28%	27%	12%	1%
Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	10463	4,6	5%	8%	13%	17%	23%	23%	11%	0%
Er du tilfreds med indeklimaet?	10457	4,3	7%	11%	14%	19%	22%	19%	8%	1%
Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)?	10452	4,8	4%	6%	9%	17%	24%	26%	12%	2%
Er du generet af støj og uro i dit arbejde?	10466	4,5	7%	11%	11%	15%	20%	19%	16%	0%
Er dine lysforhold på arbejdet gode?	10459	5,0	3%	5%	8%	15%	22%	28%	17%	2%
BUF-specifikke spørgsmål										
Mine arbejdstimer går med opgaver, der ligger inden for mit fags kerneområder.	10105	5,6	1%	2%	4%	11%	21%	33%	26%	1%
Jeg har viden om, hvordan der på min arbejdsplads arbejdes med arbejdspladsvurdering (APV)	10127	4,8	8%	7%	8%	13%	16%	21%	20%	6%
Jeg kan altid få en samtale med min leder, når jeg har brug for det	10174	5,9	2%	3%	4%	7%	11%	28%	44%	2%
Hvis jeg bliver følelsesmæssigt overbelastet pga. arbejdet har jeg mulighed for at få hjælp og støtte.	10159	5,5	2%	4%	5%	9%	15%	27%	29%	9%
Jeg føler mig tryk ved min arbejdsmæssige fremtid	10142	4,9	7%	7%	8%	12%	16%	25%	21%	4%
Social Kapital		5,4								
Tillid		5,4								
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	10482	5,5	1%	3%	5%	9%	18%	32%	28%	2%
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	10470	5,3	2%	5%	8%	12%	19%	29%	24%	2%
Retfærdighed		5,1								
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	10477	5,0	3%	4%	8%	15%	23%	27%	16%	4%
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	10477	5,1	2%	5%	8%	13%	19%	28%	20%	4%
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	10475	4,6	8%	9%	10%	13%	17%	22%	17%	4%
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	10483	5,4	2%	3%	4%	11%	21%	31%	21%	8%
Samarbejdsevne		5,7								
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	10439	5,3	3%	6%	7%	10%	16%	24%	28%	5%
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	10434	5,5	2%	4%	6%	10%	16%	26%	34%	2%
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	10490	5,9	0%	1%	3%	7%	17%	37%	34%	0%
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	10489	5,9	0%	1%	3%	7%	15%	34%	39%	1%
Balance i det daglige arbejde										

Resultater i tabelform: Svarfordeling

	Antal svar	gns	1	2	3	4	5	6	7	Ved ikke
Forebyggende faktorer		5,6								
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	10488	6,0	0%	1%	3%	6%	14%	34%	42%	0%
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	10482	5,9	0%	1%	3%	6%	16%	35%	38%	0%
Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	10475	4,5	5%	10%	13%	18%	21%	19%	13%	0%
Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	10491	5,9	0%	1%	2%	7%	16%	36%	37%	0%
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	10427	5,0	4%	7%	9%	13%	20%	25%	19%	5%
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	10489	5,9	0%	1%	3%	7%	15%	34%	39%	1%
Arbejdsbetingelser og krav		2,5								
Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde?	10467	2,0	46%	30%	14%	6%	2%	1%	1%	0%
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	10464	3,4	16%	21%	21%	15%	11%	9%	6%	1%
Er der ofte rigtig meget at lave?	10484	2,0	41%	32%	16%	8%	2%	1%	0%	0%
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	10474	2,6	26%	29%	23%	13%	5%	2%	2%	1%
Trivsel med arbejdspress										
Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job?	10469	4,8	3%	6%	10%	19%	26%	23%	12%	1%

