

TRIVSELSMÅLING

Ringsted Kommune

Ådalskolen



**Ringsted
Kommune**

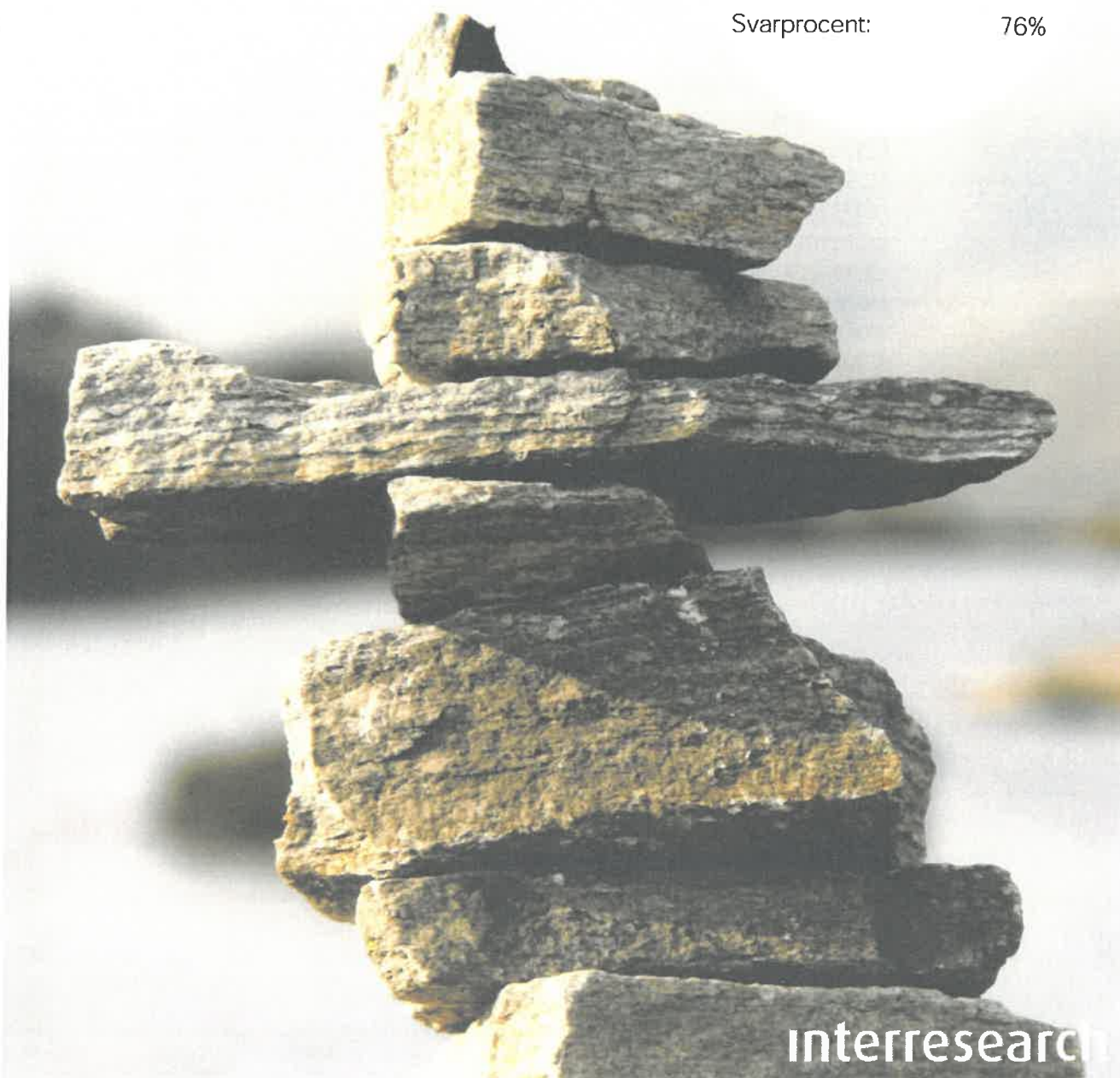
Afdelingsrapport

April 2019

Antal inviterede: 89






Antal besvarelser: 68

Svarprocent: 76%



interresearch

INDHOLD

	OM DENNE RAPPORT	3
	DASHBOARD	5
	DEN SOCIALE KAPITAL I ENHEDEN	6
	SAMLET SOCIAL KAPITAL	6
	SAMMENBINDENDE SOCIAL KAPITAL	7
	BROBYGGENDE SOCIAL KAPITAL	7
	FORBINDENDE SOCIAL KAPITAL	7
	TRIVSELSTEMAER	8
	TILFREDSHED OG ENGAGEMENT	8
	FORHOLD INTERNT I TEAM	9
	FORHOLD MELLEML TEAM	10
	FORHOLD TIL NÆRMESTE LEDER	11
	FORHOLD TIL LEDELSEN	12
	INDFLYDELSE	13
	LÆRING OG UDVIKLING	14
	KRAV I ARBEJDET	15
	KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET	16
	SYGEFRAVÆR	20
	BILAG	21
	FRITEKSTER	21

BRUG OG FORSTÅ DIN RAPPORT RIGTIGT

METODE	Datagrundlaget for denne rapport er indsamlet af analyseinstituttet interresearch a/s via emailinvitationer. Hver mailinvitation indeholdt et unikt link og respondenter, der endnu ikke havde svaret er rykket tre gange i dataindsamlingsperioden. Dataindsamlingen er lavet i defgo.net®.
PERIODE	Data er indsamlet i perioden fra d. 1 - 24 april 2019.
SPØRGERAMMEN	<p>Spørgerammen er delvist bygget op omkring NFA's nyeste model for social kapital og behandler således de forskellige typer af social kapital:</p> <ul style="list-style-type: none">- Samlende social kapital inden for enheden- Brobyggende social kapital imellem enhederne- Forbindende social kapital<ul style="list-style-type: none">- Mellem ansatte og nærmeste leder- Mellem ansatte og øverste ledelse <p>Herudover undersøges også klassiske trivsels/psykisk APV-temaer, så som krav i arbejdet, udviklingsmuligheder mm. samt naturligvis medarbejdernes overordnede trivsel og engagement.</p>
RAPPORTENS DELE	<p>Denne rapport er bygget op af følgende dele:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dashboard- Medarbejdernes trivsel og engagement- Den sociale kapital i enheden- Trivselstemaer- Bilag
DASHBOARD	På næste side præsenteres en række nøgletal samlet i et "Dashboard", der kan hjælpe dig med at få et overblik over trivslen og den sociale kapital i enheden.
BENCHMARK	For at lette tolkningen af resultaterne indeholder denne rapport, ud over enhedens egne resultater, også benchmark. I alle grafer og tabeller er inkluderet centret og enhedens samlede resultat fra året undersøgelse.

BRUG OG FORSTÅ DIN RAPPORT RIGTIGT

TOLKNING AF RESULTATER

Langt de fleste spørgsmål i denne undersøgelse er besvaret på en skala fra 1-5. Uanset spørgsmålets formulering vil et gennemsnit altid være beregnet således, at resultatet kan tolkes efter reglen: Jo højere, jo bedre. "Ved ikke" indgå ikke i beregningerne. Spørgsmål, hvis gennemsnit er vendt om er markeret med *.

Almindeligvis kan man antage at følgende gør sig gældende:

- Resultater på 40 og under er **uacceptable**
- Resultater mellem 41 og 60 **bedre forbedres**
- Resultater mellem 61 og 80 er **gode**
- Resultater mellem 81 og 100 er helt i top.

Det kommer dog an på de enkelte spørgsmåls formuleringer og indhold.

BILAG

Rapportens bilag består af fritekster.

SPØRGSMÅL

Har du spørgsmål eller kommentarer til denne rapport kan du kontakte din projektleder hos Interresearch A/S.

DIT OVERBLIK

SVARPROCENT
76%
68 ud af 89



- Ringe
- Acceptablet
- Godt
- Helt i top

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

SOCIAL
KAPITAL
INDEX

1-100



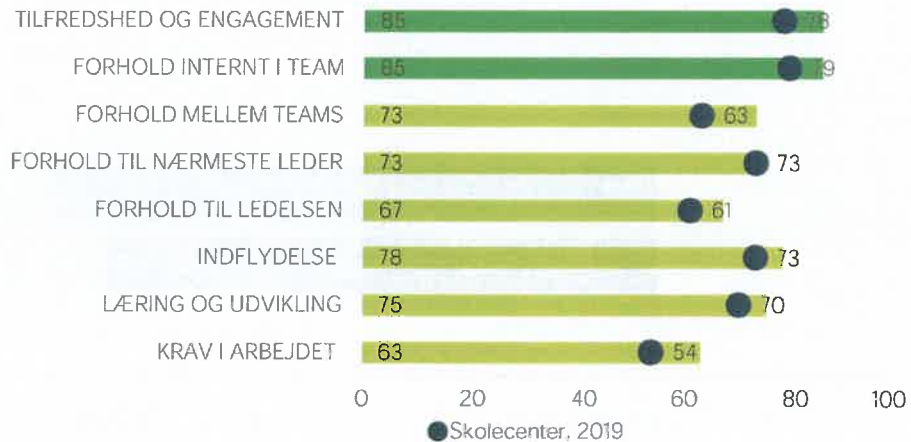
Sammenbindende Social Kapital

Brobyggende Social Kapital

Forbindende Social Kapital

Her præsenteres et overordnet nøgletal for den sociale kapital i enheden samt nøgletal for hver af de tre typer af social kapital, der er målt i denne undersøgelse. Læs mere på s. 6

TEMAOVERSIGT



KRÆNKENDE ADFÆRD
SOM DU HAR OPLEVET

- Mobning ● [Antal:0]
- Seksuel chikane ● [Antal:1]
- Psykisk vold ● [Antal:11]
- Fysisk vold ● [Antal:25]

Grøn: Ingen har svaret, at de har oplevet krænkende adfærd.
Rød: En eller flere har svaret, at de har oplevet krænkende adfærd. Se nærmere under temaet krænkende adfærd.

TOP OG BUND 3

TOP 3:

- 89 I vores team/afdeling har vi en kultur, hvor vi hjælper hinanden
- 88 Jeg har tillid til mit team/afdelingens evne til at gøre arbejdet godt
- 86 Jeg synes, at de opgaver jeg løser er meningsfulde

BUND 3:

- 57 Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?
- 63 Er der sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid du har til rådighed til at løse dem?
- 65 Jeg oplever, at der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne



SOCIAL KAPITAL

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

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

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

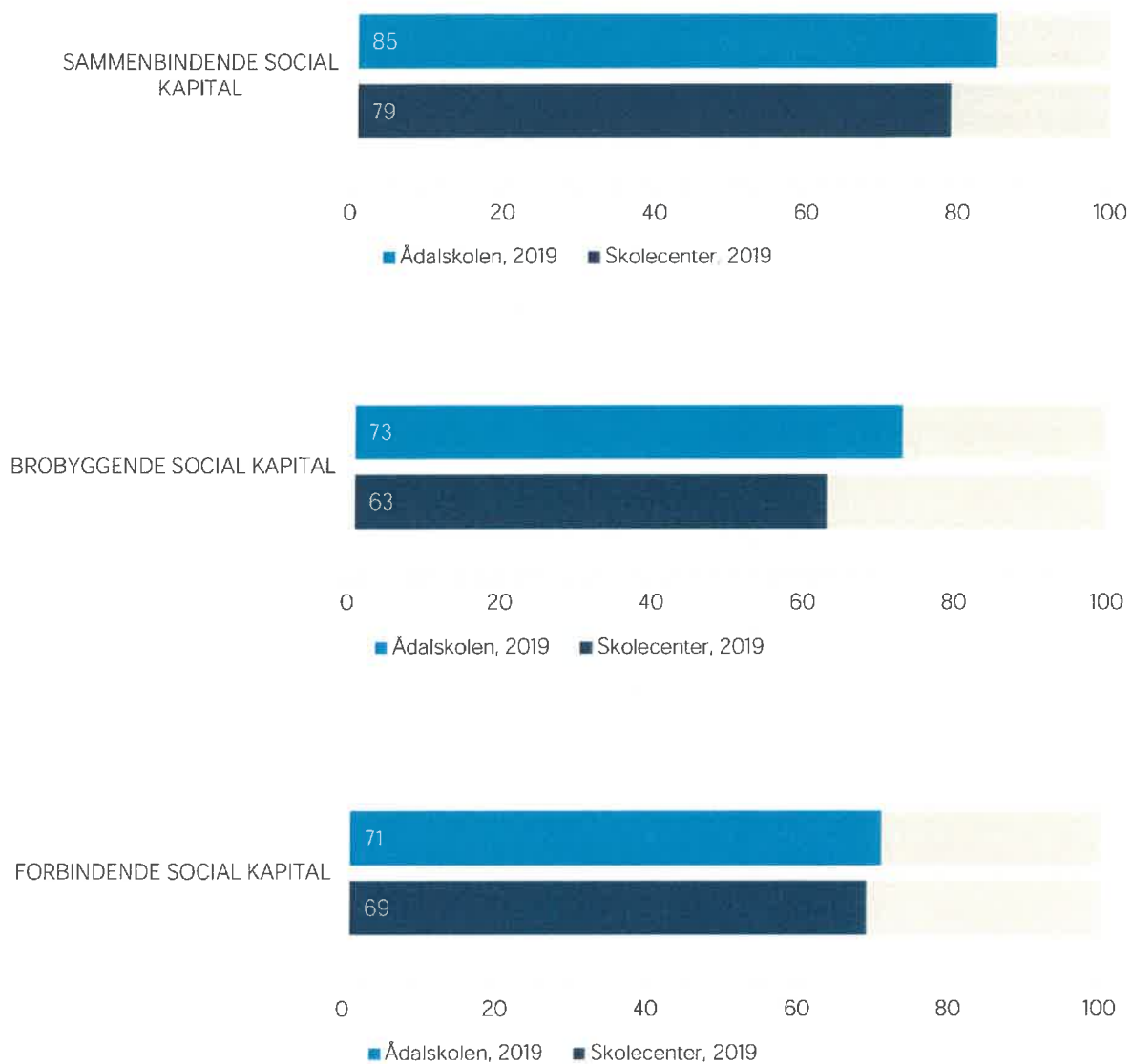
I figurerne på denne og næste side er den sociale kapital for underenheden beregnet. Først som et samlet mål for social kapital, et såkaldt Social Kapital Indeks (SKI), som opsummerer spørgsmålene om social kapital i ét indekstal, gående fra 1-100. 100 er således det højeste opnåelige.

Under SKI'et findes de enkelte indekstal for de tre typer af social kapital, Samlende, Brobyggende og Forbindende social kapital for enheden.





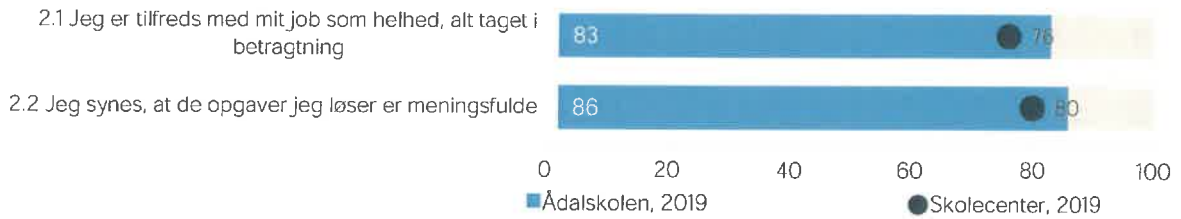
DEN SOCIALE KAPITAL I ENHEDEN



TILFREDSHED OG ENGAGEMENT

Medarbejdernes trivsel giver et overordnet indtryk af, hvordan medarbejderne har det, når de går på arbejde. Ikke hvorfor, kun i hvor høj grad enhedens medarbejderne trives.

Alle fem nedenstående spørgsmål giver på, hver deres måde, et øjebliksbillede af medarbejdernes trivsel. Både hvordan medarbejderne ser deres nuværende situation og hvordan de forventer, at deres arbejdsliv vil udvikle sig. Det er vigtigt, at medarbejderne oplever en høj grad af trivsel, da det er en forudsætning for at være motiveret og engageret i deres arbejde.



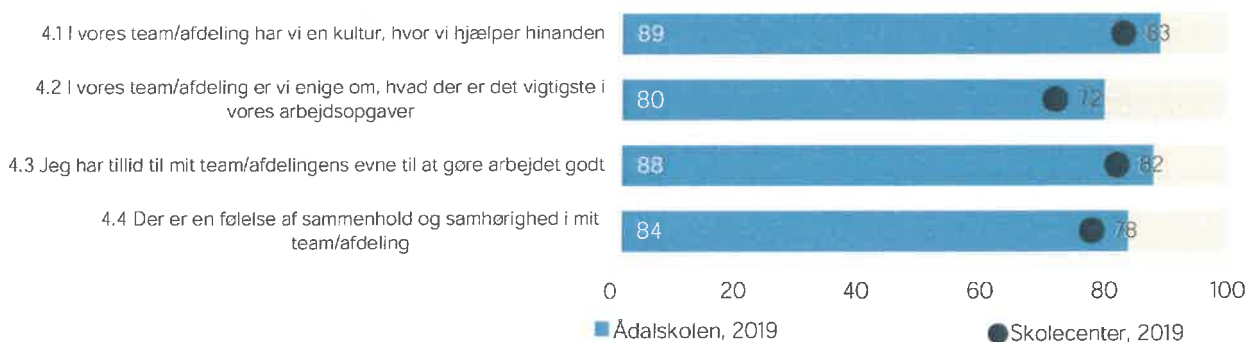
	I meget lav grad					Ved ikke	Basis	Ådalskolen, 2019	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5				
2.1 Jeg er tilfreds med mit job som helhed, alt taget i betragtning	0%	0%	7%	53%	40%	0%	68	83	76
2.2 Jeg synes, at de opgaver jeg løser er meningsfulde	0%	1%	4%	43%	51%	0%	68	86	80

FORHOLD INTERNT I TEAM

Dette tema dækker den Samlende Sociale Kapital.

Lederen kan ikke nødvendigvis have overblik over alle detaljer, derfor er det nødvendigt, at medarbejderne kan lede sig selv, gruppen og arbejdsopgaverne. Dette kræver stærke relationer, da medarbejderne er afhængige af hinandens kompetencer og af at kunne koordinere arbejdet sammen. De stærke relationer opstår, når gruppen har en fælles forståelse for arbejdsopgaverne, føler et sammenhold og som gruppe har fælles selvtillid og ligeværd. Det er disse parametre, der spørges ind til her og som tilsammen udgør den Samlende sociale kapital.

Den høje Samlende sociale kapital opnås ved: Forventningsafstemning, afklaring af roller og opgaver, videndeling, hjælp og støtte til hinanden samt fokusere på kvalitet, læring og succeser.



	I meget lav grad					I meget høj grad		Ved ikke	Basis	Ådalskolen, 2019	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5						
4.1 I vores team/afdeling har vi en kultur, hvor vi hjælper hinanden	0%	0%	4%	32%	60%	3%	68	89	83		
4.2 I vores team/afdeling er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver	0%	0%	16%	44%	37%	3%	68	80	72		
4.3 Jeg har tillid til mit team/afdelingens evne til at gøre arbejdet godt	0%	0%	9%	31%	57%	3%	68	88	82		
4.4 Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i mit team/afdeling	0%	3%	9%	34%	51%	3%	68	84	78		

FORHOLD MELLEM TEAMS

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

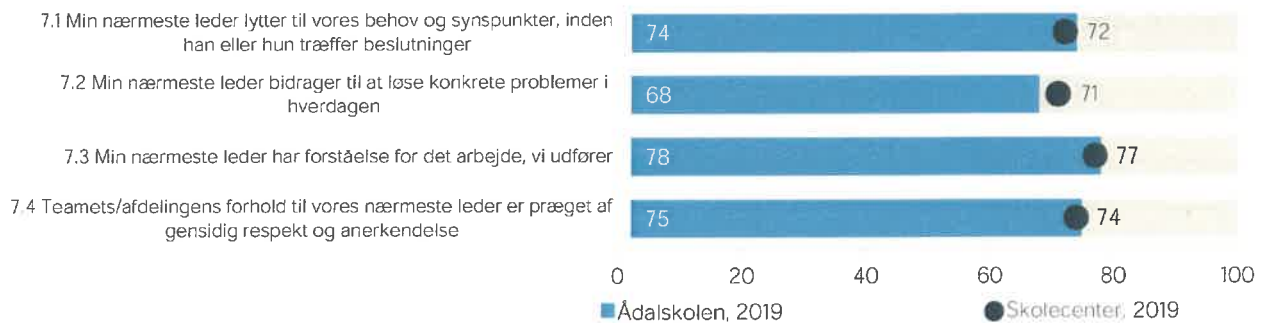
I arbejdet med den Brobyggende sociale kapital bør fokus være på at udvikle fælles normer, forventningsafstemning, forståelse for opgaver og kompetencer i de enkelte grupper, fælles mål på tværs af grupper, identifikation med andre grupper, anerkendelse og respekt for andre gruppers bidrag til den fælles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



	I meget lav grad					I meget høj grad		Basis	Ådalskolen, 2019	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5	Ved ikke				
6.1 Vores team og andre teams/afdelinger anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne	0%	1%	16%	54%	25%	3%	68	77	69	
6.2 Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen	0%	3%	32%	44%	18%	3%	68	70	64	
6.3 Andre faggrupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver	0%	0%	29%	43%	22%	6%	68	73	59	
6.4 Vi oplever at andre faggrupper har forståelse for vores arbejde	0%	1%	21%	57%	18%	3%	68	73	62	

FORHOLD TIL NÆRMESTE LEDER

Relationen med den nærmeste leder udgør den ene del af den Forbindende sociale kapital. For at skabe en stærk Forbindende social kapital skal medarbejderne i gruppen og lederen udvise gensidig respekt, tillid og anerkendelse. Medarbejderne skal støtte op om deres leder, ligesom denne også skal støtte op om medarbejderne. Lederen skal høre og tage hensyn til medarbejderne, når der træffes beslutninger. Det er desuden essentielt, at gruppen og lederen har en fælles forståelse af opgaver og mål.



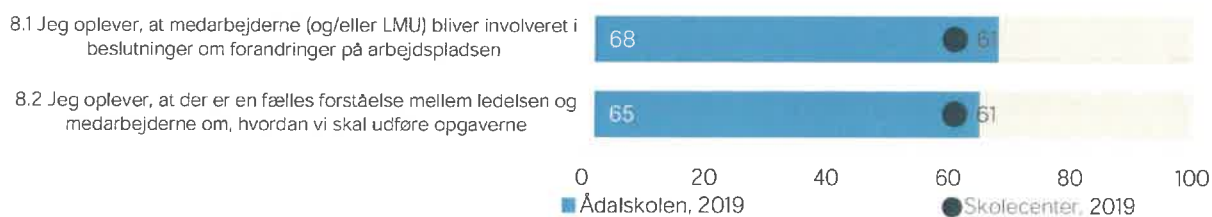
	I meget lav grad					I meget høj grad		Ved ikke	Basis	Ådalskolen, 2019	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5						
7.1 Min nærmeste leder lytter til vores behov og synspunkter, inden han eller hun træffer beslutninger	0%	1%	22%	57%	19%	0%	68	74	72		
7.2 Min nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	0%	6%	38%	35%	21%	0%	68	68	71		
7.3 Min nærmeste leder har forståelse for det arbejde, vi udfører	0%	4%	16%	44%	35%	0%	68	78	77		
7.4 Teamets/afdelingens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse	0%	1%	25%	47%	26%	0%	68	75	74		

FORHOLD TIL LEDELSEN

Dette tema udgør den sidste del af den Forbindende sociale kapital.

Den overordnede ledelse er sjældent i direkte kontakt med medarbejderne, men har alligevel betydning for medarbejdernes hverdag og trivsel. Mere specifikt har de betydning for om medarbejderne føler tilknytning til arbejdspladsen og at alle medarbejdere har samme opfattelse af arbejdsopgaver og de mål, der arbejdes henimod.

Det stærke samarbejde med den øverste ledelse opstår, når organiseringen af arbejdet understøtter samarbejdet mellem medarbejderne og den øverste ledelse, når der er mulighed for åben og ærlig dialog og medarbejderne holdes orienterede om vigtige ting og inddrages i væsentlige ændringer.



	I meget lav grad				I meget høj grad	Ved ikke	Basis	Ådalskolen, 2019	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5				
8.1 Jeg oplever, at medarbejderne (og/eller LMU) bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen	0%	4%	32%	46%	15%	3%	68	68	61
8.2 Jeg oplever, at der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne	1%	4%	38%	44%	12%	0%	68	65	61

INDFLYDELSE

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

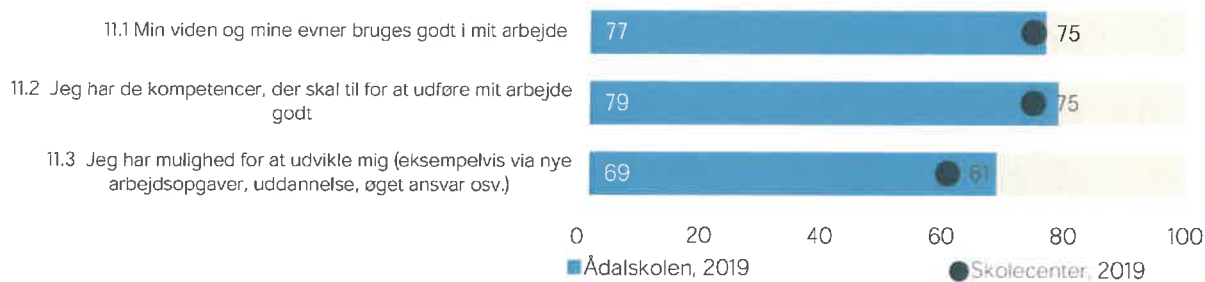


	I meget lav grad					Ved ikke	Basis	Ådalskolen, 2019	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5				
9.1 Jeg har en passende indflydelse på, hvilke arbejdsopgaver jeg løser	0%	0%	18%	56%	26%	0%	68	77	70
9.2 Jeg skal gøre ting i mit arbejde, som jeg synes, burde gøres anderledes*	16%	41%	32%	7%	1%	1%	68	66	60
9.3 Jeg skal udføre arbejdsopgaver, som jeg synes, er unødvendige*	35%	43%	19%	1%	1%	0%	68	77	70
9.4 Jeg bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	0%	0%	12%	47%	41%	0%	68	82	82
9.5 Jeg giver min mening til kende ved drøftelser i teamet	0%	0%	10%	37%	53%	0%	68	86	82

* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

LÆRING OG UDVIKLING

Udviklingsmuligheder er vigtige. Uden dem kan der opstå stress, passivitet (i modsætning til motivation) og mistrivsel. Sammen med indflydelse skal udviklingsmulighederne gøre medarbejderne i stand til at møde kravene i deres arbejde.



	I meget lav grad				I meget høj grad		Ved ikke	Basis	Ådalskolen, 2019	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5					
11.1 Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde	0%	0%	21%	51%	28%	0%	68	77	75	
11.2 Jeg har de kompetencer, der skal til for at udføre mit arbejde godt	0%	0%	9%	66%	25%	0%	68	79	75	
11.3 Jeg har mulighed for at udvikle mig (eksempelvis via nye arbejdsopgaver, uddannelse, øget ansvar osv.)	0%	6%	24%	57%	12%	1%	68	69	61	

KRAV I ARBEJDET

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

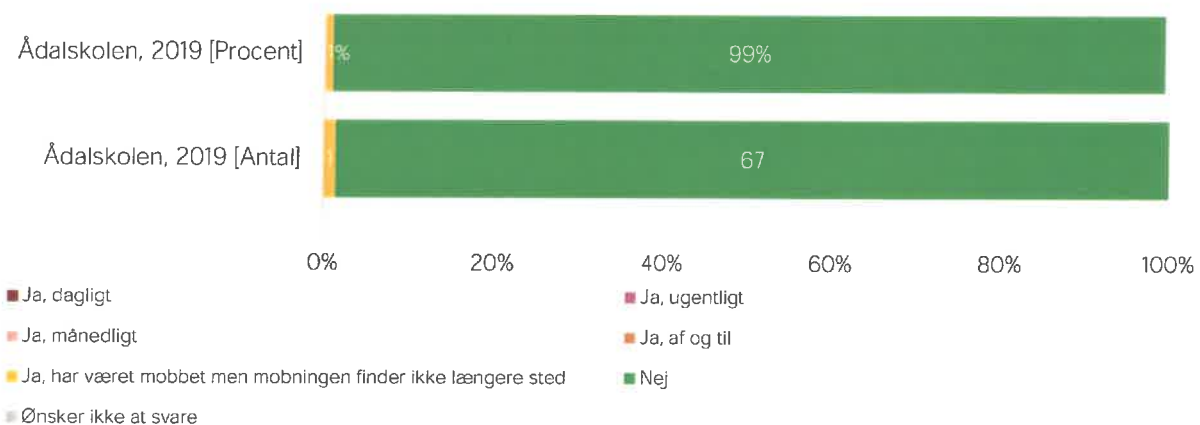


	I meget lav grad			I meget høj grad		Ved ikke	Basis	Ådalskolen, 2019	Skolecenter, 2019
	1	2	3	4	5				
12.1 Er der sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid du har til rådighed til at løse dem?	1%	4%	44%	41%	9%	0%	68	63	51
12.2 Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?*	9%	35%	34%	15%	6%	1%	68	57	50
12.3 Jeg får ofte uventede arbejdsopgaver, der sætter mig under et u hensigtsmæssigt tidspres*	21%	47%	21%	7%	1%	3%	68	70	61

* Negativt formuleret udsagn. Gennemsnittet er vendt.

KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

15. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde?



16. Fra hvem var du udsat for mobning:

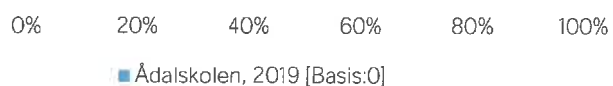
Kollegaer [Antal:]

Kollega fra andet team/afdeling/arbejdssted [Antal:]

Min leder [Antal:]

En anden leder [Antal:]

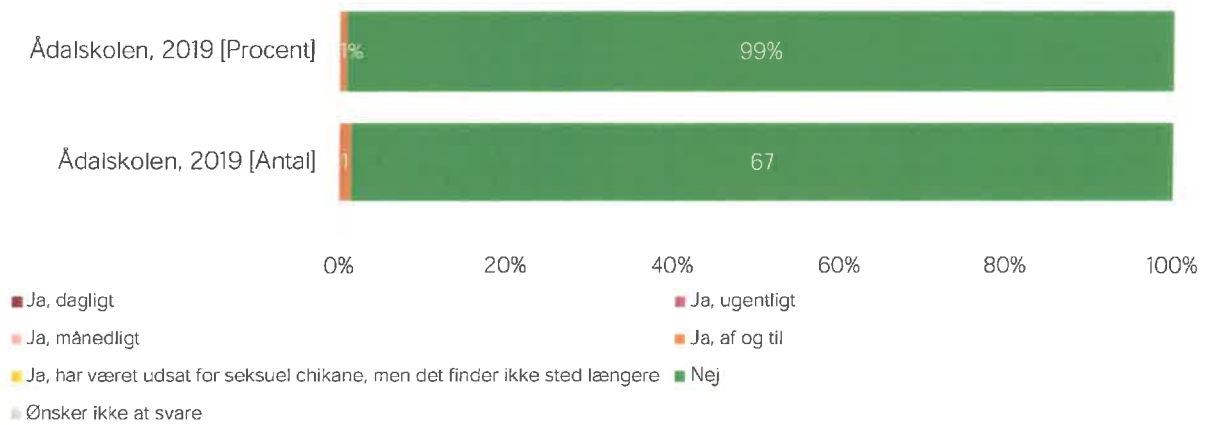
Medarbejdere (hvis du er leder) [Antal:]



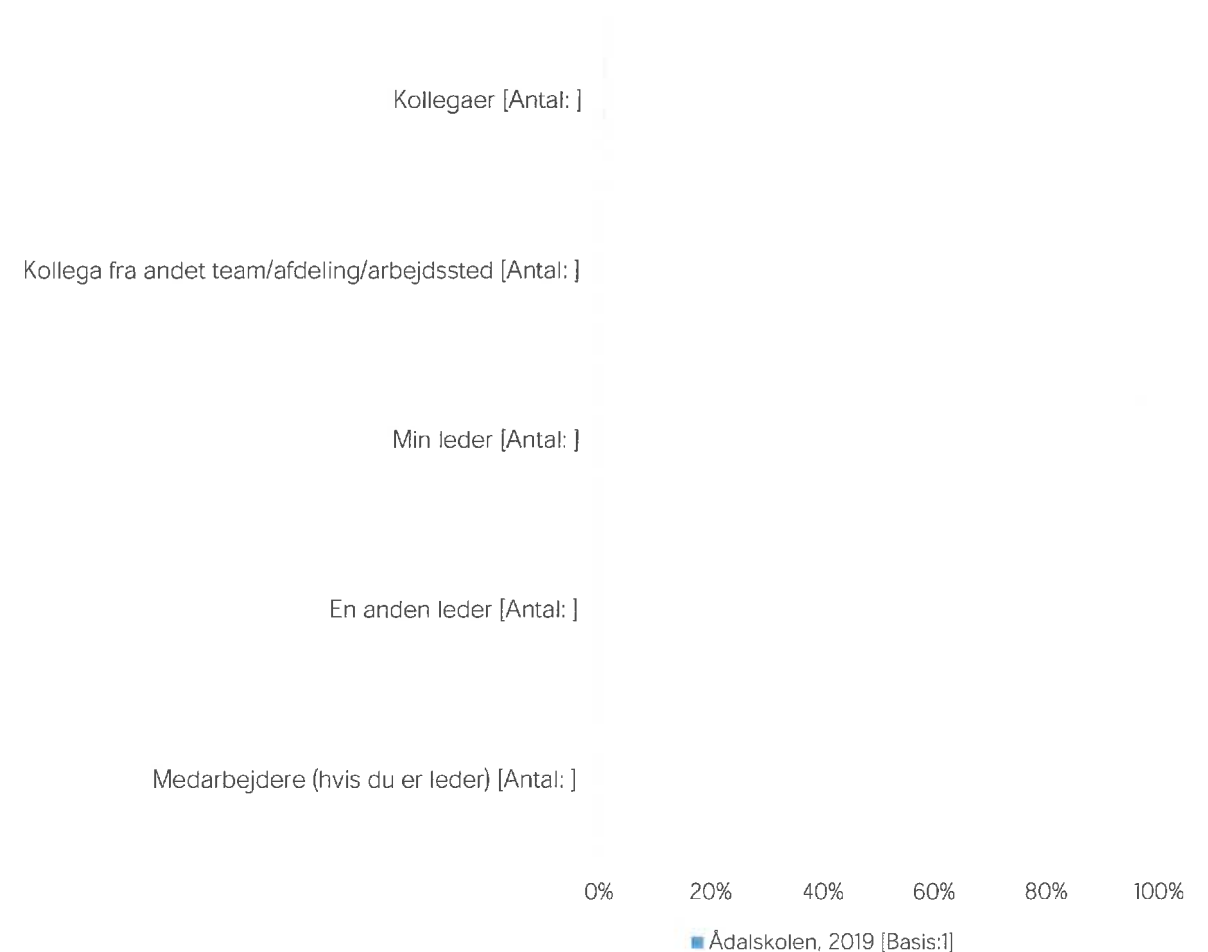
OBS - Viser kun ved mindst 5 besvarelser

KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

18. Har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for seksuel chikane?



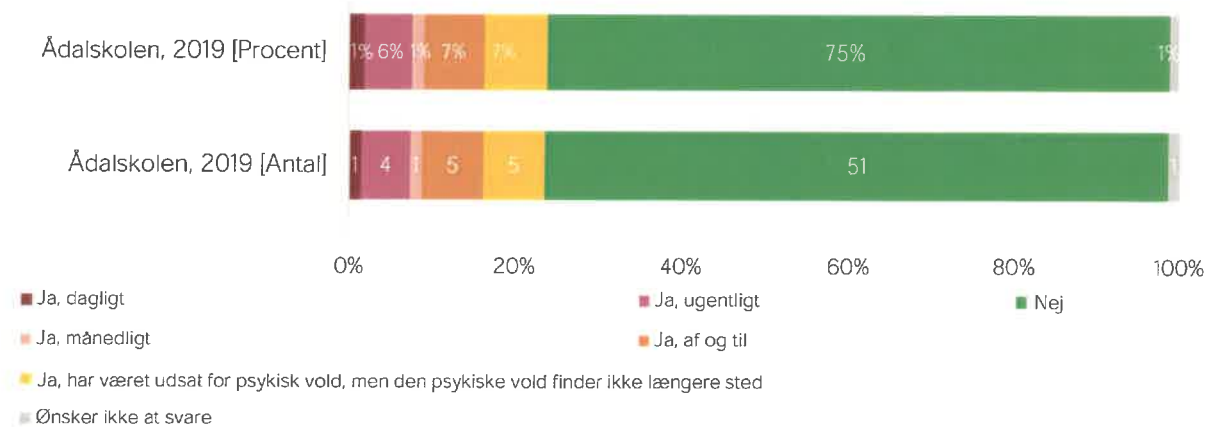
19. Fra hvem har du været udsat for seksuel chikane?



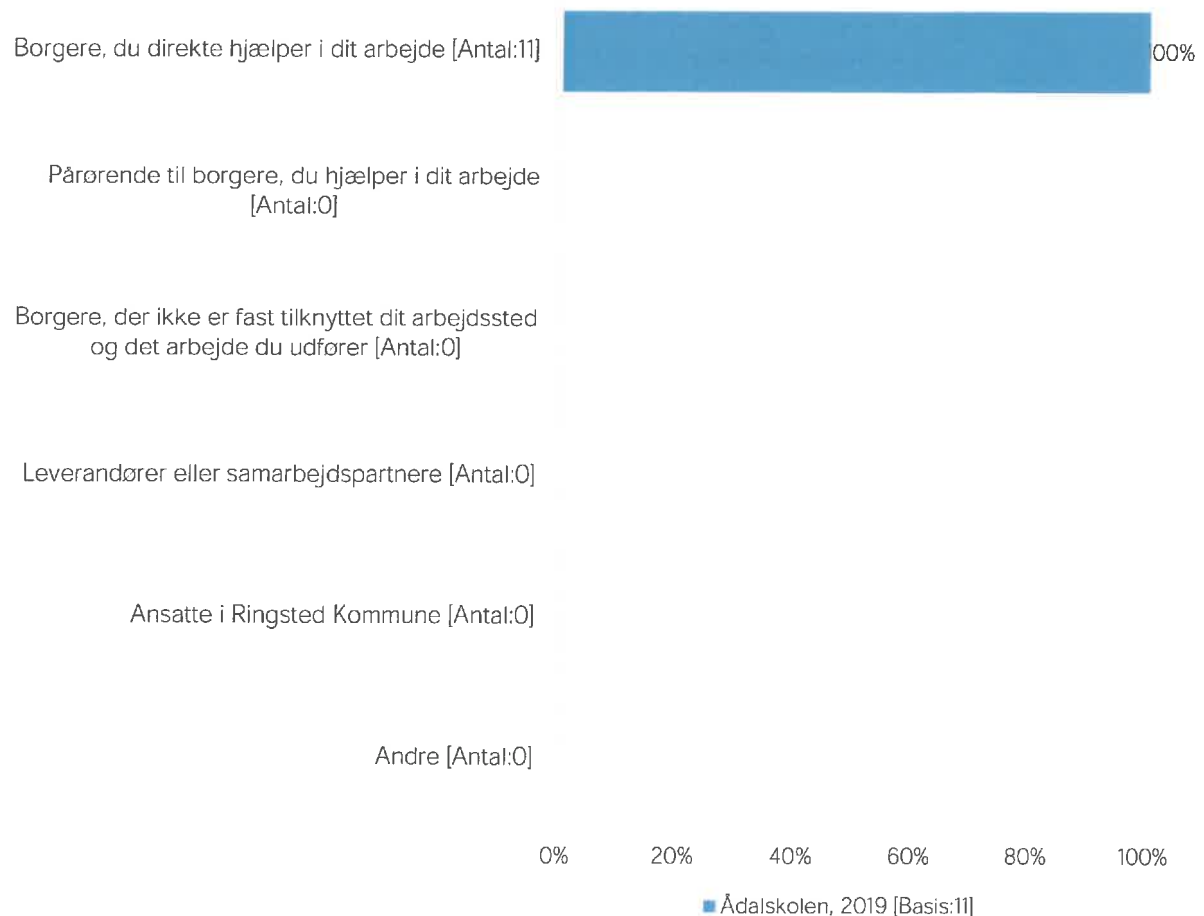
OBS - Vises kun ved mindst 5 besvarelser

KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

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



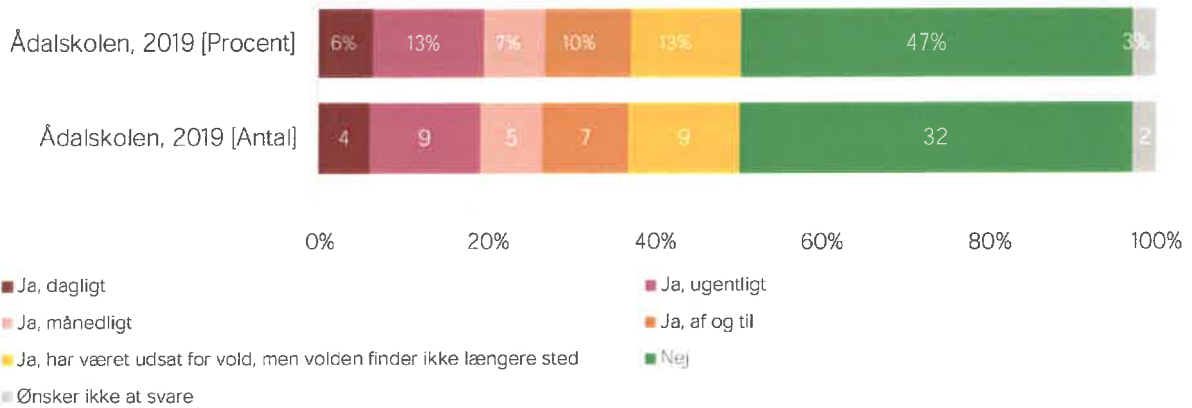
22. Fra hvem har du oplevet psykisk vold?



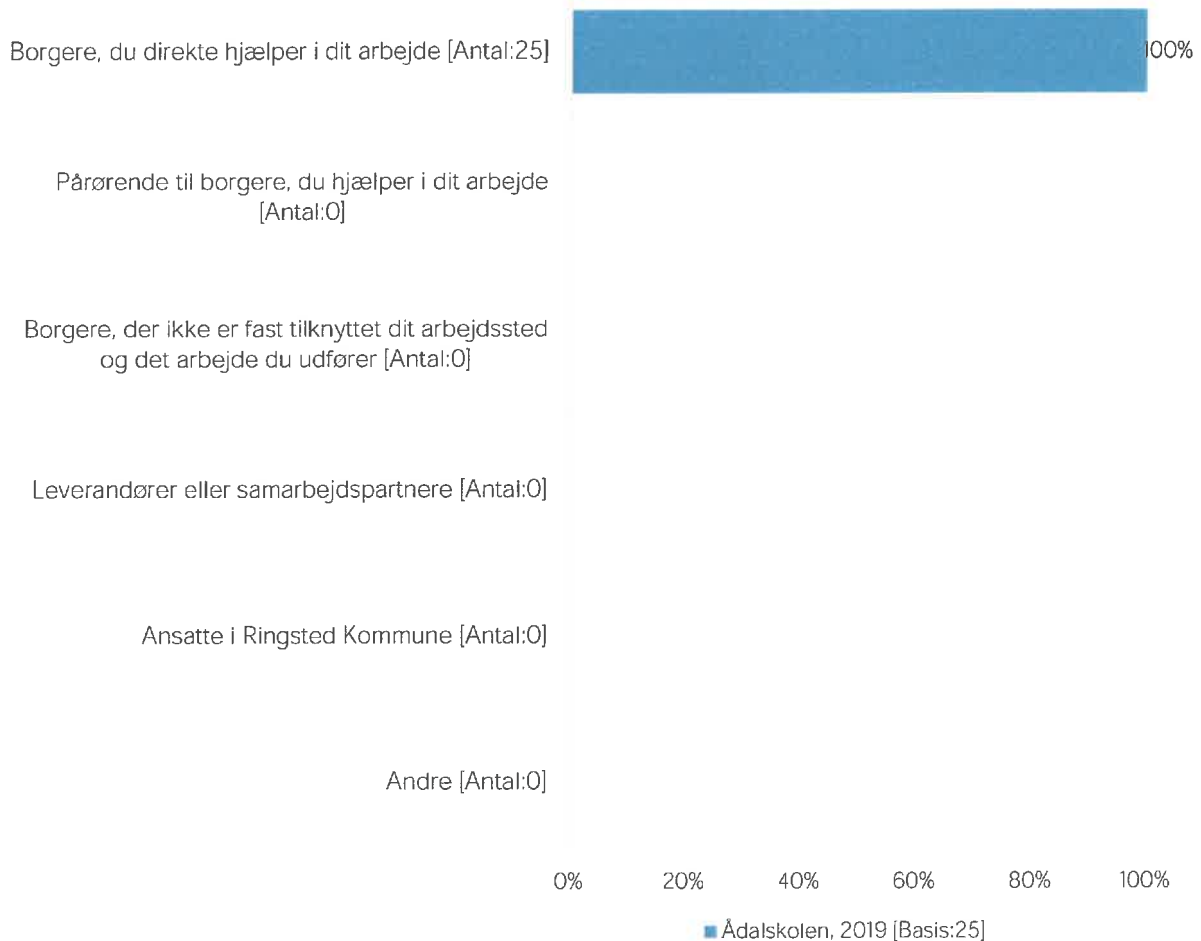
OBS - Vises kun ved mindst 5 besvarelser

KRÆNKENDE ADFÆRD SOM DU HAR OPLEVET

24. Hvor ofte har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for fysisk vold?



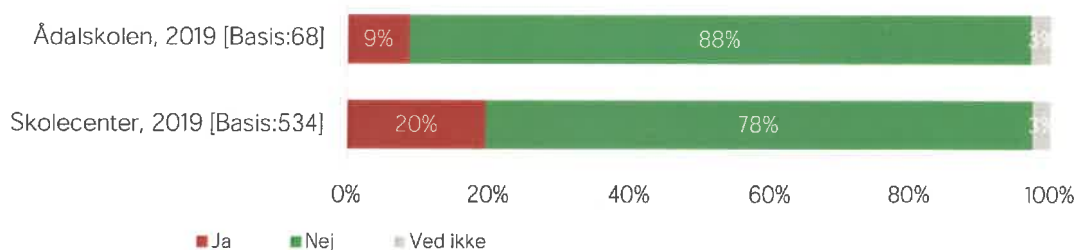
25. Fra hvem har du været udsat for fysisk vold?



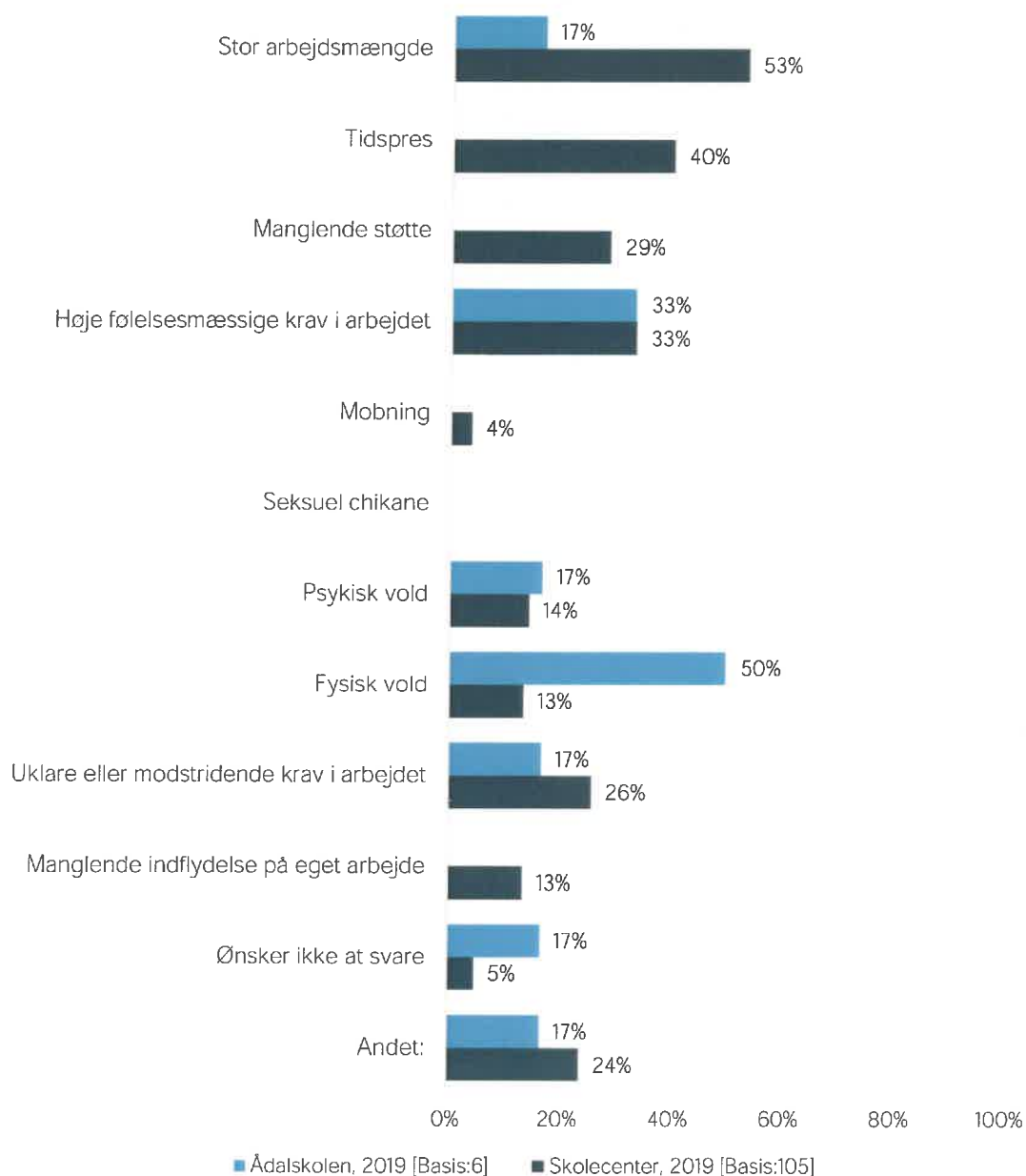
OBS - Viser kun ved mindst 5 besvarelser

SYGEFRAVÆR

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



28. Hvad er årsagen/-erne til dit fravær:



OBS - Viser kun ved mindst 5 besvarelser