



2015

TRIVSELSRAPPORT

BØRN OG UNGE

Lisbjergskolen - Adm leder

Medarbejderrapport



BØRN OG UNGE
Aarhus Kommune

RAMBOLL

FORORD

Kære medarbejder i Børn og Unge

Velkommen til resultatet af trivselsundersøgelsen blandt medarbejderne i Børn og Unge.

Rapporten er lavet på baggrund af de besvarelser, du og dine kollegaer gav på spørgeskemaet om psykisk arbejdsmiljø i oktober 2015. Trivselsundersøgelsen er en del af jeres lokale Arbejdspladsvurdering (APV) for det psykiske arbejdsmiljø.

I Børn og Unge arbejder vi løbende og aktivt med initiativer til at fremme trivslen. Som medarbejder i Børn og Unge yder du dagligt en stor indsats for, at børn og unge i Aarhus Kommune har en god hverdag. En god faglig indsats begynder med medarbejdere, der er glade for deres arbejde og trives på deres arbejdsplads.

Trivselsundersøgelsen, som gennemføres hvert andet år, er et vigtigt redskab i arbejdet med at skabe attraktive og bæredygtige arbejdspladser. Udover et billede af trivslen her og nu giver undersøgelsen mulighed for at se udviklingen i trivslen over tid.

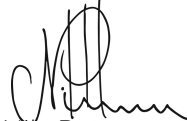
Undersøgelsen giver dermed vigtig viden og et afsæt for den fælles indsats for at højne trivslen lokalt. Det er i samarbejde mellem ledere og medarbejdere, at vi udvikler attraktive arbejdspladser, hvor trivsel og arbejdsglæde er i højsædet, og hvor vi medtænker det fysiske arbejdsmiljø som en del af en bæredygtig arbejdsplads. I disse bestræbelser er arbejdspladsvurderingen og trivselsundersøgelsen vigtige elementer, der lokalt sætter retning for trivselsarbejdet.

Vi håber, at denne rapport bliver et nyttigt redskab i det fortsatte arbejde med at gøre din arbejdsplads endnu mere attraktiv.

Vi takker for din deltagelse i undersøgelsen, og ønsker held og lykke med det videre arbejde.

Med venlig hilsen

Formand for HMU



Nils Petersen
Direktør
Børn og Unge

Næstformand for HMU



Marianne Gilbert
Formand BUPL,
Århus

LÆSEVEJLEDNING

Denne trivselsrapport er arbejdspladsens resultat af Børn og Unges trivselsundersøgelse i 2015. Trivselsundersøgelsen er en del af arbejdspladsvurderingen (APV'en), hvor trivselsundersøgelsen kortlægger det psykiske arbejdsmiljø ud fra et spørgeskema. Trivselsrapporten er lavet på baggrund af de besvarelser, medarbejderne på arbejdspladsen har givet på spørgeskemaet.

SVARPROCENT

Svarprocenten fortæller hvor mange af medarbejderne på arbejdspladsen, der har besvaret spørgeskemaet. Hvis svarprocenten er høj, giver resultaterne et repræsentativt billede af trivslen på arbejdspladsen. En lav svarprocent betyder ikke, at resultatet er forkert, men at man kun kender til en del af medarbejdernes svar og derfor må tilpasse det videre arbejde herefter. På små arbejdspladser skal resultaterne selv med en høj svarprocent tolkes med forsigtighed, eftersom de enkelte besvarelser kan give store udsving i gennemsnittet. Svarprocenten i hele Børn og Unge er på 88 %.

Arbejdsplads	Lisbjergskolen - Adm leder
Antal respondenter	9
Antal svar	9
Svarprocent	100%

RESULTATER OG SAMMENLIGNINGER

Af oversigten på den næste side fremgår arbejdspladsens resultater som et gennemsnitligt antal point for hver af de 30 dimensioner. Ligeledes sammenlignes arbejdspladsens resultater for 2015 med:

- egne resultater ved den sidste trivselsundersøgelse (enten 2013 eller 2014)
- gennemsnittet for 'samme APV type' i 2015
- gennemsnittet for hele Børn og Unge 2015

Nogle arbejdspladser har ikke egne resultater fra 2013/2014, fx fordi de er blevet fusioneret. De vil derfor kun have de to sidste sammenligningsmuligheder.

Farverne grøn, gul og rød viser, om arbejdspladsens resultater i 2015 ligger henholdsvis

over, omkring eller under arbejdspladsens resultater i 2013/2014. Farverne angiver altså arbejdspladsens egen udvikling fra 2013/2014 til 2015. Farverne siger ikke, om arbejdspladsen har en god eller dårlig trivsel sammenlignet med tilsvarende arbejdspladser eller i forhold til gennemsnittet i Børn og Unge. Her må pointene sammenlignes. En forskel på 5 point eller mere siges at være en mærkbar forskel.

RAPPORTENS ØVRIGE INDHOLD

På siderne efter oversigten uddybes resultaterne for de forskellige dimensioner. Hver dimension består af en række beslægtede spørgsmål, hvor den konkrete svarfordeling er angivet. Hver dimension er kort beskrevet.

Hvis arbejdspladsen har valgt at lave lokale spørgsmål vil svarene på disse fremgå på den sidste side med dimensioner. De lokale spørgsmål fremgår af de lokale rapporter og summeres ikke på niveauerne over.

Bagerst i rapporten er en beskrivelse af den anvendte metode, herunder hvordan point mv. er opgjort.

KOMMENTARER OG KRÆNKENDE ADFÆRD

I spørgeskemaet var der mulighed for at svare skriftligt på to spørgsmål samt at give uddybende kommentarer. De skriftlige svar og kommentarer er afrapporteret særskilt i en kommentarrapport.

Resultaterne for krænkende adfærd fremgår ikke af rapporterne for de enkelte arbejdspladser. De summeres i rapporterne på niveauet over dvs. på skole-, dagtilbuds-, FU-område osv.

DET VIDERE ARBEJDE

Med trivselsrapporten er der lavet en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø. Herefter følger arbejdet med at vurdere, prioritere og udarbejde handlingsplaner for eventuelle indsatser i det psykiske arbejdsmiljø. Dette arbejde gennemføres af arbejdsmiljøgruppen sammen med medarbejderne.

Trivselsrapporten er dermed et udgangspunkt for en dialog om arbejdspladsens trivsel.

For yderligere råd og vejledning henvises til 'Opfølgning' på AMBU online under 'APV og trivselsundersøgelse'.

OVERBLIK

		2014	2015	Egen udvikling 2014- 2015	Samme APV type 2015	Børn og Unge 2015
Krav i arbejdet	Kvantitative krav*	46	40	-6	44	48
	Arbejdstempo*	64	57	-7	60	64
	Følelsesmæssige krav*	39	22	-17	33	50
Arbejdets organisering og indhold	Indflydelse	42	35	-7	53	54
	Udviklingsmuligheder	63	65	2	66	71
	Mening i arbejdet	72	73	1	75	76
	Involvering i arbejdspladsen	66	59	-7	64	63
	Forudsigelighed	58	67	9	54	56
	Belønning i arbejdet	59	70	11	67	66
	Rolleklarhed	58	71	13	71	69
Samarbejde og ledelse	Rollekonflikter*	43	35	-8	40	45
	Ledelseskvalitet	60	57	-3	64	62
	Social støtte fra overordnede	66	51	-15	66	62
	Social støtte fra kolleger	52	54	2	61	64
	Socialt fællesskab	73	76	3	78	78
Forholdet mellem person og arbejde	Tilfredshed med arbejdet	67	71	4	71	64
	Arbejde-familie konflikt*	18	14	-4	24	37
Social kapital	'Lodret' tillid og troværdighed	68	70	2	70	70
	'Vandret' tillid og troværdighed	63	81	18	71	74
	Retfærdighed	69	65	-4	62	60
	Relationer til kolleger**	-	72	-	71	70
	Relationer til nærmeste leder**	-	66	-	66	67
	Relationer til arbejdspladsen som helhed**	-	61	-	61	62
Helbred og velbefindende	Selvurderet helbred	50	44	-6	57	57
	Udbrændthed*	34	33	-1	30	38
	Stress*	18	22	4	23	28
	Søvnbesvær*	29	16	-13	25	26
Fokusområder i Børn og Unge	Ytringsfrihed	54	60	6	61	59
	Attraktive arbejdspladser	66	64	-2	65	62
	Trivsel	75	69	-6	73	68

Arbejdspladsens udvikling har været positiv på den konkrete dimension, og det må forventes at kunne mærkes.

Arbejdspladsen ligger tæt på samme niveau som i 2014. Altså status quo.

Arbejdspladsens udvikling har været negativ på den konkrete dimension, og det må forventes at kunne mærkes.

* Et lavt pointtal er positivt. ** Da Social kapital begrebet er udvidet med tre dimensioner i 2015, er der ingen historik på disse.

Tallene er beregnede gennemsnit jf. metodeafsnittet bagerst i rapporten. Det vil som regel være sådan, at en forskel på 5 point eller mere er en forskel, der 'kan mærkes'.

Det er igennem dialog, at det kan afgøres, om og hvordan en positiv eller negativ ændring kan mærkes.

Sammenligning af egne resultater for 2015 med 'Samme APV type' og 'Børn og Unge 2015' giver en indikation af, hvordan enheden klarer sig i forhold til andre og i forhold til den undersøgelse, som blev gennemført i 2013/2014. En arbejdsplads kan således godt have en 'grøn' egen udvikling og stadigvæk være et stykke fra gennemsnittet for fx 'Samme APV type', og dermed have et udviklingspotentiale. Tilsvarende kan en arbejdsplads have en 'rød' egen udvikling og samtidig ligge et godt stykke over gennemsnittet for fx 'Samme APV type', og dermed ikke nødvendigvis se den 'røde' udvikling som et krisetegn.

RESULTATER

Krav i arbejdet

		2014	2015	Egen udvikling
Kvantitative krav*	Enhedens resultater	46	40	-6

Kvantitative krav (arbejds mængde og arbejds pres) handler om, hvor meget man skal nå på sit arbejde. Om der er et misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende.

* Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op	9	11%	22%	44%	22%	0%	56
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver	9	0%	11%	44%	33%	11%	39
Kommer du bagud med dit arbejde	9	0%	11%	44%	33%	11%	39
Har du tid nok til dine arbejdsopgaver	9	11%	78%	11%	0%	0%	25

		2014	2015	Egen udvikling
Arbejdstempo*	Enhedens resultater	64	57	-7

Et højt arbejdstempo kan have andre konsekvenser for medarbejderne end fx en stor arbejds mængde. Derfor er nedenstående tre spørgsmål adskilt fra de øvrige spørgsmål om kvantitative krav.

* Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt	9	11%	44%	22%	11%	11%	58

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsdagen	9	0%	11%	56%	33%	0%	44
Er det vigtigt at holde et højt arbejdstempo	9	22%	44%	22%	11%	0%	69

Krav i arbejdet

		2014	2015	Egen udvikling
Følelsesmæssige krav*	Enhedens resultater	39	22	-17

Følelsesmæssige krav opstår, når man arbejder med mennesker. Særligt hvis man arbejder med mennesker med problemer eller som er voldelige. Følelsesmæssige krav kan også opstå, når man arbejder med problematikker, som er vanskelige at løse. Når følelsesmæssige krav opstår, er det vigtigt at medarbejderen er 'klædt på' til at tackle de følelsesmæssige krav.

*** Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.**

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Bringere dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer	9	0%	0%	22%	56%	22%	25

Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde	9	0%	0%	0%	56%	44%	14
---	---	----	----	----	-----	-----	----

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende	9	0%	0%	22%	56%	22%	25

Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde	9	0%	0%	22%	44%	33%	22
---	---	----	----	-----	-----	-----	----

Arbejdets organisering og indhold

		2014	2015	Egen udvikling
Indflydelse	Enhedens resultater	42	35	-7

Indflydelse i arbejdet handler om medarbejderens egen arbejdssituation - ikke indflydelse gennem MEDudvalg eller lignende. Indflydelse handler fx om indflydelse på arbejdsstedets indretning, pauser, hvem man arbejder sammen med, tilrettelæggelsen af arbejdet og valget af arbejdsredskaber.

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde	9	11%	33%	11%	22%	22%	47
Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med	9	0%	11%	11%	0%	78%	14
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde	9	11%	11%	11%	22%	44%	31
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde	9	0%	56%	0%	33%	11%	50

		2014	2015	Egen udvikling
Udviklingsmuligheder	Enhedens resultater	63	65	2

Et udviklende arbejde indeholder nogle krav til medarbejderen, der er 'lidt for store' - også kaldet udfordringer. Den slags arbejde skaber personlig vækst og udvikler kompetencer hos medarbejderne. For få udviklingsmuligheder skaber apati, hjælpeløshed og passivitet.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig	9	0%	67%	22%	0%	11%	61
Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde	9	22%	11%	44%	22%	0%	58
Kan du bruge din kunnen eller dine færdigheder i dit arbejde	9	22%	78%	0%	0%	0%	81
Giver dit arbejde dig mulighed for at udvikle dine evner	9	22%	11%	44%	22%	0%	58

Arbejdets organisering og indhold

		2014	2015	Egen udvikling
Mening i arbejdet	Enhedens resultater	72	73	1

Et meningsfuldt arbejde giver medarbejderen en oplevelse af formål og sammenhæng. Formål handler om, at arbejdet har relation til nogle almene positive værdier, fx at bidrage til børn og unges udvikling. Sammenhæng handler om, at man kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til løsning af arbejdspladsens samlede kerneopgave. Et meningsfuldt arbejde skaber engagement.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde	7	29%	29%	43%	0%	0%	71
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats	9	44%	22%	22%	11%	0%	75
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde	9	33%	33%	22%	11%	0%	72

		2014	2015	Egen udvikling
Involvering i arbejdspladsen	Enhedens resultater	66	59	-7

Involvering i arbejdspladsen handler om den enkeltes tilfredshed og identifikation med arbejdspladsen - ikke med faget, jobbet eller det team man er en del af - men med arbejdspladsen som helhed.

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted	9	11%	0%	33%	11%	44%	69

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre mennesker	9	0%	44%	11%	22%	22%	44
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig	8	25%	0%	50%	25%	0%	56
Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads	9	33%	11%	44%	11%	0%	67

Samarbejde og ledelse

		2014	2015	Egen udvikling
Forudsigelighed	Enhedens resultater	58	67	9

Forudsigelighed handler om at undgå uvished og usikkerhed - at få relevante informationer på det rette tidspunkt, hvilket er en central ledelsesopgave. Der menes ikke forudsigelighed i den forstand, at man skal kunne forudsige samtlige detaljer i hverdagen. Det er 'de store linier', der betyder noget.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Får du på din arbejdsplads information om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid	9	33%	22%	22%	11%	11%	64
Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt	9	22%	44%	22%	11%	0%	69

		2014	2015	Egen udvikling
Belønning i arbejdet	Enhedens resultater	59	70	11

Medarbejderne kan belønnes på en række måder for deres indsats, fx med løn, karrieremuligheder og anerkendelse. Særligt den daglige anerkendelse for at have udført et godt stykke arbejde er vigtig for medarbejdernes trivsel. Belønning medvirker til oplevelsen af retfærdighed, og dermed medarbejdernes engagement i arbejdet.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen	9	22%	22%	33%	11%	11%	58
Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads	8	38%	25%	38%	0%	0%	75
Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads	8	38%	38%	25%	0%	0%	78

Samarbejde og ledelse

		2014	2015	Egen udvikling
Rolleklarhed	Enhedens resultater	58	71	13

Rolleklarhed er et spørgsmål om at vide, hvad arbejdet går ud på. Rolleklarhed er både 'lodret' (hvor meget har jeg at skulle have sagt?) og 'vandret' (hvad skal jeg lave, og hvad skal de andre lave?).

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er der klare mål for dit eget arbejde	9	33%	33%	11%	11%	11%	67
Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder	9	44%	22%	22%	11%	0%	75
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde	9	33%	44%	11%	0%	11%	72

		2014	2015	Egen udvikling
Rollekonflikter*	Enhedens resultater	43	35	-8

Rollekonflikter handler om to ting: 1) Forskellige forventninger til medarbejderen fra forskellige personer. 2) Modstrid mellem medarbejderens egne forventninger og andres forventninger.

*** Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.**

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Foretager du dig noget i arbejdet, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre	5	20%	20%	40%	0%	20%	55
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde	8	0%	0%	13%	50%	38%	19
Må du sommetider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes	9	0%	0%	67%	33%	0%	42
Må du sommetider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige	9	0%	22%	11%	11%	56%	25

Samarbejde og ledelse

		2014	2015	Egen udvikling
Ledelseskvalitet	Enhedens resultater	60	57	-3

Denne dimension handler om den nærmeste leders kvaliteter som leder, således som det opleves af medarbejderne. Ledelseskvalitet anses for at være en meget central faktor i det psykiske arbejdsmiljø.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Din nærmeste leder sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder	8	13%	13%	38%	25%	13%	47
Din nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt	9	22%	22%	22%	22%	11%	56
Din nærmeste leder er god til at planlægge arbejdet	8	13%	38%	25%	25%	0%	59
Din nærmeste leder er god til at løse konflikter	7	14%	43%	29%	14%	0%	64

		2014	2015	Egen udvikling
Social støtte fra overordnede	Enhedens resultater	66	51	-15

Social støtte fra den nærmeste leder omhandler lederens villighed til at hjælpe, give feedback og lytte til medarbejderen. Vigtige egenskaber ved social støtte er timing (kommer støtten, når der er brug for den?) og form (er det den rigtige form for støtte?).

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Hvor ofte er din nærmeste leder villig til at lytte til dine problemer med arbejdet	8	25%	38%	13%	25%	0%	66
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste leder	8	13%	25%	38%	13%	13%	53
Hvor ofte taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde	9	0%	33%	11%	11%	44%	33

Samarbejde og ledelse

		2014	2015	Egen udvikling
Social støtte fra kolleger	Enhedens resultater	52	54	2

Social støtte fra kolleger har samme indhold som den ovenstående vedrørende social støtte fra nærmeste leder, blot er der her tale om støtte og feedback fra kolleger.

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine kolleger	9	22%	11%	44%	11%	11%	56
Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet	7	43%	29%	29%	0%	0%	79
Hvor ofte taler dine kolleger med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde	9	0%	0%	56%	0%	44%	28

		2014	2015	Egen udvikling
Sociale fællesskab	Enhedens resultater	73	76	3

Sociale fællesskab handler om, hvorvidt medarbejderne indbyrdes har et godt samarbejde og en følelse af fællesskab. Det sociale fællesskab har stor betydning for trivslen og stemningen på en arbejdsplads.

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger	9	56%	44%	0%	0%	0%	89
Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads	8	38%	50%	0%	13%	0%	78
Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads	9	11%	44%	33%	0%	11%	61

Forholdet mellem person og arbejde

		2014	2015	Egen udvikling
Tilfredshed med arbejdet	Enhedens resultater	67	71	4

Medarbejdernes tilfredshed med deres arbejde er en meget vigtig dimension. Der kan dog godt være stor tilfredshed og samtidig mange udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Den samlede tilfredshed er udtryk for en overordnet vurdering, hvor alle plusser og minusser tages i betragtning.

	Antal svar	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds	Pointtal
Hvor tilfreds er du med dine fremtidsudsigter i arbejdet	9	22%	67%	11%	0%	70
Hvor tilfreds er du med arbejdsmiljøet	9	22%	67%	11%	0%	70
Hvor tilfreds er du med måden, dine evner bruges på	6	17%	83%	0%	0%	72
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning	9	22%	67%	11%	0%	70

		2014	2015	Egen udvikling
Arbejde-familie konflikt*	Enhedens resultater	18	14	-4

Disse spørgsmål belyser den mulige konflikt mellem arbejde og familie-/privatliv, som kan have betydning for både medarbejderens energi (psykisk og fysisk overskud) og tid. Konflikter mellem arbejde og familieliv kan have negative konsekvenser for såvel medarbejderne som for deres familier.

*** Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.**

	Antal svar	Ja, ofte	Ja, jævnligt	Sjældent	Nej, aldrig	Pointtal
Sker det, at der er konflikt mellem dit arbejde og privatliv, sådan at du helst ville være "begge steder på én gang"	9	0%	0%	33%	67%	11

	Antal svar	Ja, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, slet ikke	Pointtal
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet	9	0%	22%	56%	22%	33
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet	9	0%	0%	22%	78%	7
Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget	9	0%	0%	11%	89%	4

Social kapital

		2014	2015	Egen udvikling
'Lodret' tillid og troværdighed	Enhedens resultater	68	70	2

Tillid handler helt fundamentalt om, hvorvidt man stoler på hinanden i det daglige eller ej. Tillid handler også om, at man føler, at man frit kan give udtryk for holdninger og følelser uden at være bange for negative reaktioner. Tillid er en vigtig faktor i virksomhedens sociale kapital.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde	8	25%	63%	0%	13%	0%	75
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen	8	38%	50%	0%	13%	0%	78
Holder ledelsen vigtige informationer skjult for medarbejderne	5	20%	0%	20%	20%	40%	65
Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser	9	22%	22%	44%	0%	11%	61

		2014	2015	Egen udvikling
'Vandret' tillid og troværdighed	Enhedens resultater	63	81	18

På en arbejdsplads er det et afgørende forhold for det psykiske arbejdsmiljø, at alle føler at de kan stole på hinanden i det daglige. 'Vandret' tillid handler om, hvordan medarbejderne oplever graden af tillid hinanden imellem, og om de holder informationer skjult for ledelsen. Tillid er en vigtig faktor i virksomhedens sociale kapital.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Holder de ansatte informationer skjult for hinanden	6	0%	0%	17%	17%	67%	88
Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen	5	0%	0%	20%	0%	80%	90
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden	9	22%	33%	33%	11%	0%	67

Social kapital

		2014	2015	Egen udvikling
Retfærdighed	Enhedens resultater	69	65	-4

Retfærdighed handler både om proces (den måde, tingene bliver besluttet) og resultat (det resultat, der kommer ud af det). Hvis medarbejderne føler sig uretfærdigt behandlet, har det en lang række negative virkninger for både arbejdspladsen og medarbejderne. Retfærdighed er en hjørnesten i arbejdspladsens sociale kapital.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde	7	29%	43%	14%	14%	0%	71
Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	9	22%	33%	11%	11%	22%	56
Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen	5	40%	0%	20%	40%	0%	60
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde	9	33%	33%	22%	11%	0%	72

		2014	2015	Egen udvikling
Relationer til kolleger**	Enhedens resultater	-	72	-

Relationer til kollegaer handler om hvorvidt man som medarbejder oplever, at der er tillidsfulde relationer, sammenhold og samhørighed kollegerne imellem. De gode relationer er afgørende for, om medarbejdergruppen er i stand til at løse sine opgaver.

**** Bemærk, nye spørgsmål i 2015, og derfor ingen visning af egen udvikling.**

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Hjælper I kolleger, der har for meget at lave, der, hvor du arbejder	7	43%	43%	0%	14%	0%	79
Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger	9	22%	56%	11%	0%	11%	69
Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver	8	25%	38%	25%	0%	13%	66
Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt	8	38%	38%	13%	13%	0%	75

Social kapital

		2014	2015	Egen udvikling
Relationer til nærmeste leder**	Enhedens resultater	-	66	-

Relationen mellem medarbejdere og nærmeste leder handler dels om gensidig respekt, anerkendelse og oplevelse af ligeværdighed, dels hvordan nærmeste leder modtager ideer, løser problemer og tager hensyn til medarbejderens behov og synspunkter.

**** Bemærk, nye spørgsmål i 2015, og derfor ingen visning af egen udvikling.**

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt og anerkendelse	9	22%	33%	33%	11%	0%	67
Har din nærmeste leder stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører	9	11%	33%	56%	0%	0%	64
Tager din nærmeste leder hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger	8	25%	38%	25%	13%	0%	69
Bidrager din nærmeste leder til at løse konkrete problemer i hverdagen	8	38%	13%	25%	25%	0%	66

		2014	2015	Egen udvikling
Relationer til arbejdspladsen som helhed**	Enhedens resultater	-	61	-

Relationer til arbejdspladsen handler om fælles forståelse af kerneopgaven, involveringen af medarbejdere i beslutninger om forandringer samt oplevelsen af tilknytning til arbejdspladsen.

**** Bemærk, nye spørgsmål i 2015, og derfor ingen visning af egen udvikling.**

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen	8	13%	0%	50%	25%	13%	44
Er der en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan I skal udføre opgaverne	9	22%	33%	33%	0%	11%	64
Føler du og dine kolleger en stærk tilknytning til jeres arbejdsplads	8	38%	38%	13%	13%	0%	75

Helbred og velbefindende

		2014	2015	Egen udvikling
Selvurderet helbred	Enhedens resultater	50	44	-6

Personens egen vurdering af sin helbredstilstand hænger kraftigt sammen med fx et højt fravær, tidlig pension, brug af sundhedsvæsenet og dødelighed. I reglen er personer selv bedre i stand til at vurdere egen helbredstilstand end eksempelvis læger.

	Antal svar	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt	Pointtal
Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt	9	11%	0%	56%	22%	11%	44

		2014	2015	Egen udvikling
Udbrændthed*	Enhedens resultater	34	33	-1

Udbrændthed handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse hos medarbejderne. En høj grad af udbrændthed hænger sammen med et højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.

* Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.

	Antal svar	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	Pointtal
Hvor tit har du følt dig udkørt	8	0%	13%	25%	63%	0%	38
Hvor tit har du været fysisk udmattet	8	0%	0%	38%	63%	0%	34
Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet	7	0%	0%	0%	71%	29%	18
Hvor tit har du været træt	8	0%	25%	13%	63%	0%	41

Helbred og velbefindende

		2014	2015	Egen udvikling
Stress*	Enhedens resultater	18	22	4

Stress defineres ofte som kombinationen af anspændthed og ulyst. Stress i kortere perioder kan være nyttigt og godt, når man skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet.

*** Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.**

	Antal svar	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	Pointtal
Hvor tit har du haft problemer med at slappe af	8	0%	13%	0%	50%	38%	22
Hvor tit har du været irriteret	7	0%	0%	14%	57%	29%	21
Hvor tit har du været anspændt	8	0%	0%	13%	63%	25%	22
Hvor tit har du været stresset	8	0%	0%	25%	38%	38%	22

		2014	2015	Egen udvikling
Søvnbesvær*	Enhedens resultater	29	16	-13

Dårlig søvnkvalitet viser sig på to måder: For lidt søvn og for dårlig søvn. En god søvn er helt nødvendig for den daglige restitution. Søvnbesvær kombineret med for lidt søvn (under 7 timer) giver bl.a. øget risiko for hjertesygdom. På arbejdspladsen kan søvnbesvær give lav kvalitet og produktivitet.

*** Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.**

	Antal svar	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	Pointtal
Hvor tit har du sovet dårligt og uroligt	9	0%	0%	0%	56%	44%	14
Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn	7	0%	0%	14%	57%	29%	21
Hvor tit er du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen	8	0%	0%	13%	25%	63%	13
Hvor tit er du vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen	8	0%	0%	13%	38%	50%	16

Fokusområder i Børn og Unge

		2014	2015	Egen udvikling
Ytringsfrihed	Enhedens resultater	54	60	6

Ytringsfrihed er et fokusområde i Børn og Unge.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er du tryk ved at udtale dig kritisk om forhold på arbejdspladsen overfor din nærmeste leder	8	13%	25%	25%	38%	0%	53
Føler du dig hørt af din nærmeste leder, når du siger din mening	8	25%	25%	38%	13%	0%	66
Er du tryk ved at udtale dig kritisk om forhold på arbejdspladsen i offentligheden	5	20%	20%	40%	20%	0%	60

		2014	2015	Egen udvikling
Attraktive arbejdspladser	Enhedens resultater	66	64	-2

Attraktive arbejdspladser er et fokusområde i Børn og Unge.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Synes du, at din arbejdsplads er attraktiv	9	22%	44%	11%	11%	11%	64

Fokusområder i Børn og Unge

		2014	2015	Egen udvikling
Trivsel	Enhedens resultater	75	69	-6

Trivsel er et fokusområde i Børn og Unge.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Trives du med dit arbejde	9	22%	44%	22%	11%	0%	69

METODE

Børn og Unges trivselsundersøgelse blev gennemført i efteråret 2015.

Der blev indledningsvist gennemført en validering, hvor de enkelte ledere på arbejdspladserne i Børn og Unge godkendte oplysninger om arbejdsmiljøgrupperne og deres medarbejdere.

Trivslen i Børn og Unge blev kortlagt ved hjælp af et spørgeskema; Det mellemlange spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Personlige log-in breve med link til spørgeskemaet blev uddelt via arbejdspladsen eller via e-mail (kun ansatte med en @aarhus.dk-mailadresse) til samtlige månedslønnede ansatte, som var ansat i Børn og Unge den 1. september 2015. Denne trivselsrapport er baseret på besvarelserne af spørgeskemaet.

Dataindsamlingen foregik i perioden 16. oktober til 8. november 2015.

Rambøll Management Consulting har foretaget dataindsamling, databearbejdning og rapportering for Børn og Unge.

Der er som udgangspunkt lavet en rapport pr. arbejdsmiljøgruppe (arbejdsplads) samt summerede rapporter opad i MEDorganisationen. I disse rapporter indgår kun svar fra medarbejdere. Derudover er der lavet lederrapporter svarende til lederhierarkiet, tværgående rapporter og en hovedrapport for hele Børn og Unge.

BEREGNING AF POINT

De fleste spørgsmål giver henholdsvis 0, 25, 50, 75 eller 100 point for de fem svarkategorier. Hvis der er fire svarmuligheder, gives der 0, 33 1/3, 66 2/3 eller 100 point. Altså lige stor afstand mellem svarmulighederne og altid fra 0 til 100. Svarmuligheden "Ved ikke" medregnes ikke.

I enkelte tilfælde vender et spørgsmål "omvendt", således at et lavt pointtal er positivt.

En dimensions resultat er et gennemsnit af resultatet for de spørgsmål, der indgår i dimensionen. Pointtallet for en dimension fås således ved at tage gennemsnittet af pointtallene for spørgsmålene i dimensionen. Hvis fx en dimension indeholder tre spørgsmål, der har pointtal 52, 64 og 70, så er pointtallet for dimensionen gennemsnittet af de tre tal, 62.

ANONYMITET

Resultaterne rapporteres i en selvstændig trivselsrapport, hvis minimum fem personer har besvaret spørgeskemaet. Dette gøres for at sikre den enkelte respondents anonymitet.

Spørgsmålene om krænkende adfærd kan være personfølsomme. Resultaterne vises derfor kun i rapporter, der omfatter hele arbejdspladser og samtidig indeholder besvarelser fra mindst 15 personer, fx et dagtilbud eller en skole.

SAMME APV TYPE

I overblikslisten fremgår resultatet for 'Samme APV type', det vil sige enheder som ligner arbejdspladsen. Der tales om følgende APV typer:

- Dagpleje
- Dagtilbud
- Forvaltning
- Fritids- og Ungdomsskole
- Områder
- Skoler
- Skoler-TAP
- Skoler-Undervisning
- Skoler-SFO
- Sundhedsplejen
- Særlige tilbud
- Tandplejen
- Selvejende