

Aabenraa Kommune

Trivselsundersøgelse 2022

Rapportspecifikationer

Aabenraa Kommune (UQ)

Gennemførte 3107

Inviterede 4052

Svarprocent 77%



enalyzer

Indholdsfortegnelse

Trivselsundersøgelse 2022

Aabenraa
Kommune



Info om undersøgelsen	3
Temaoversigt	5
Krav i arbejdet	7
Arbejdets organisering og indhold	8
Samarbejde og ledelse	9
Hjælp og støtte	11
Forholdet mellem den ansatte og arbejdspladsen	12
Hvad er god trivsel for dig?	13
Helbred og velbefinende	14
Håndtering af krænkende handlinger	15
Hvad så nu?	17

Info om undersøgelsen

Trivselsundersøgelse 2022

Aabenraa
Kommune



Forord

Formålet med trivselsundersøgelsen er at kortlægge trivslen og dermed skabe et grundlag for dialog om og udvikling af trivslen på arbejdspladsen.

Rapporten viser blot et øjebliksbillede af, hvordan arbejdspladsen har vurderet trivslen på arbejdspladsen. Rapporten kan ikke stå alene, da den danner udgangspunktet for en drøftelse mellem ledelse og medarbejdere om oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø og trivslen.

Metode

Trivselsundersøgelsen 2022 baseres på en spørgeramme inspireret af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Spørgerammen er inddelt i en række temaer, der til sammen rummer 43 spørgsmål.

Det er i år en ny spørgeramme, derfor kan der ikke i rapporten sammenlignes med tidligere års resultater af Trivselsundersøgelsen.

Sådan læser du rapporten

På side 5 og 6 er der en samlet oversigt over alle temaer, hvor du kan se de overordnede resultater.

Resultaterne for hvert enkelt tema fremgår af de følgende sider. For hvert tema er svarmønstret illustreret ved hjælp af søjler. Du kan også se, hvilke spørgsmål de enkelte temaer er baseret på, hvordan besvarelserne fordeler sig, samt en sammenligning med arbejdspladsens resultater og totalen for Aabenraa Kommune i 2022.

Generelt for pointene ved hvert spørgsmål er, jo tættere I er på 100 %, des bedre vurderes trivslen i området.

På næste side ser du et eksempel på hvordan du læser rapporten.

God læse- og arbejdslyst!

Venlig hilsen
Direktionen, Aabenraa Kommune

RESULTATER

Overskrift for temaet →

Krav i arbejdet

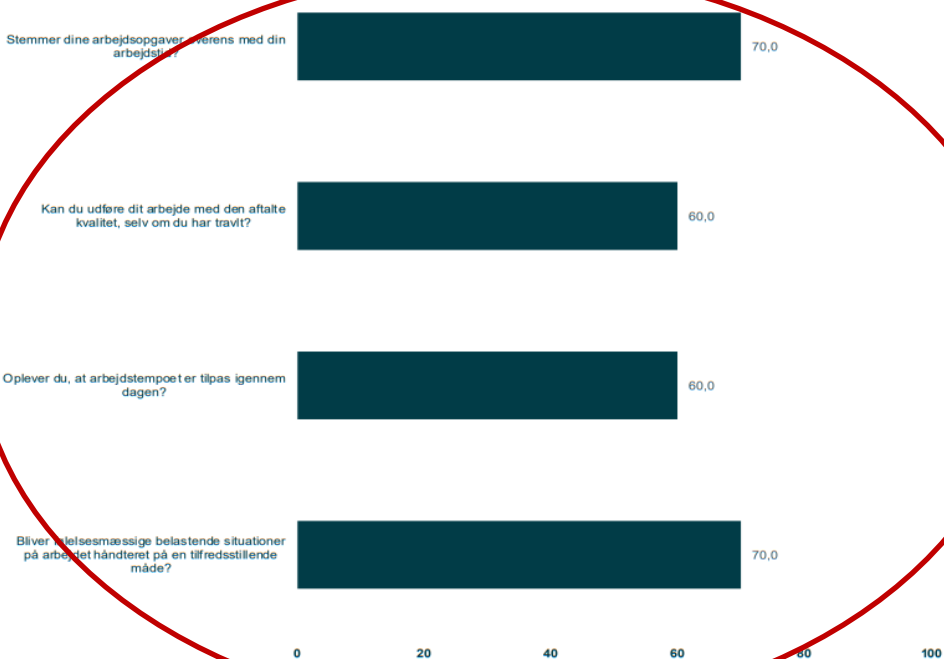
Gennemsnitsværdi af spørgsmålene (temagennemsnit) ←

65,0

Beskrivelse af temaet →

Krav i arbejdet er en samlet betegnelse for mængden og sværhedsgraden af de opgaver, som medarbejderen skal kunne overskue og håndtere. Krav er tæt forbundet med de ressourcer, der er en nødvendig forudsætning for, at medarbejderen kan opfylde kravene.

De enkelte spørgsmål i temaet →

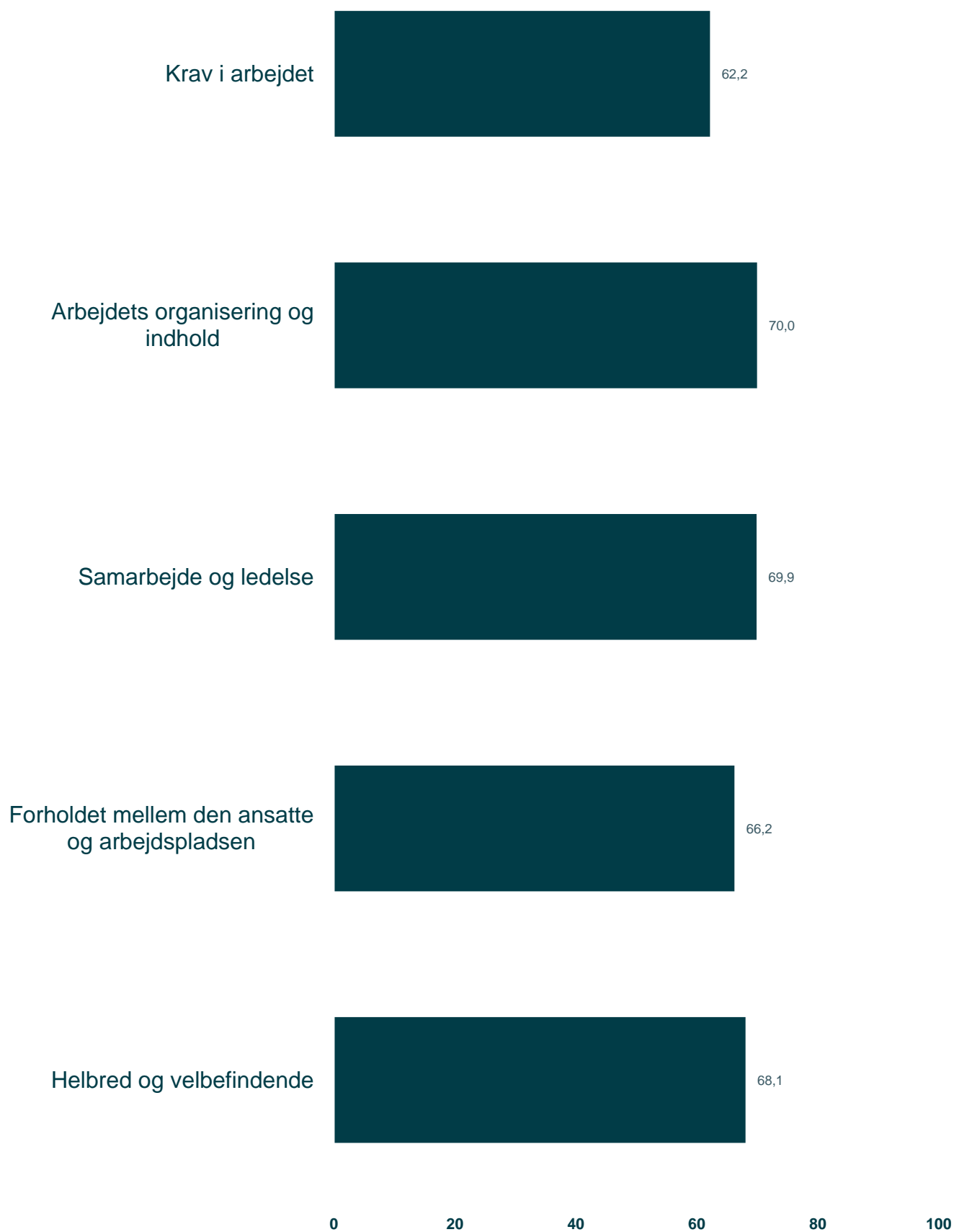


Krav i arbejdet	I meget lav grad	I lav grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	2022
Stemmer dine arbejdsopgaver overens med din arbejdstid?	1	2	3	4	5	6	70,0
Kan du udføre dit arbejde med den aftalte kvalitet, selv om du har travlt?	1	2	3	4	5	6	60,0
Oplever du, at arbejdstempoet er tilpas igennem dagen?	1	2	3	4	5	6	60,0
Bliver følelsesmæssige belastende situationer på arbejdet håndteret på en tilfredsstillende måde?	1	2	3	4	5	6	70,0
Krav i arbejdet total	4	8	12	16	20	24	65,0

■ Aabenraa Kommune (UQ)

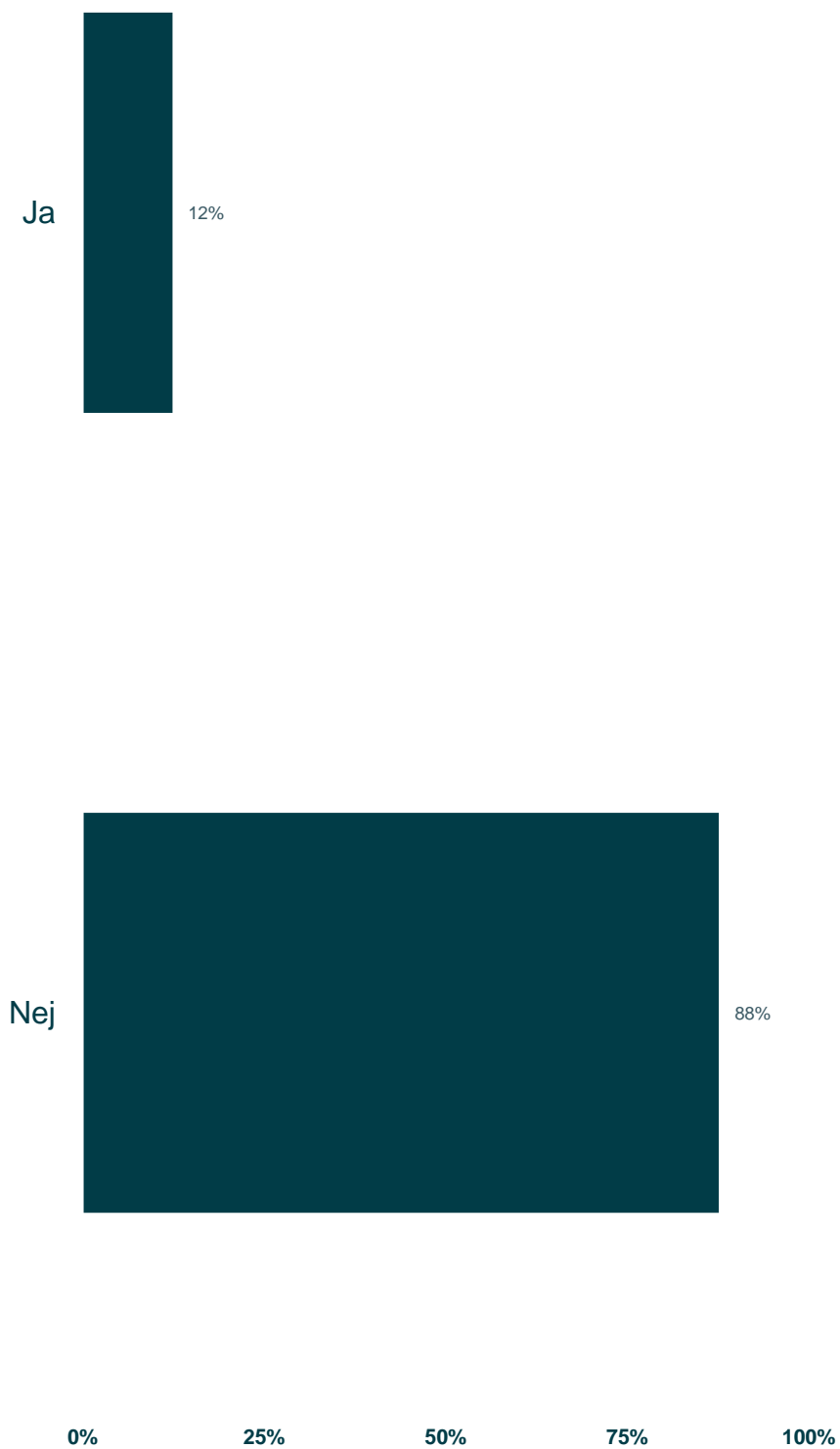
Side 7

TEMAOVERSIGT



TEMAOVERSIGT

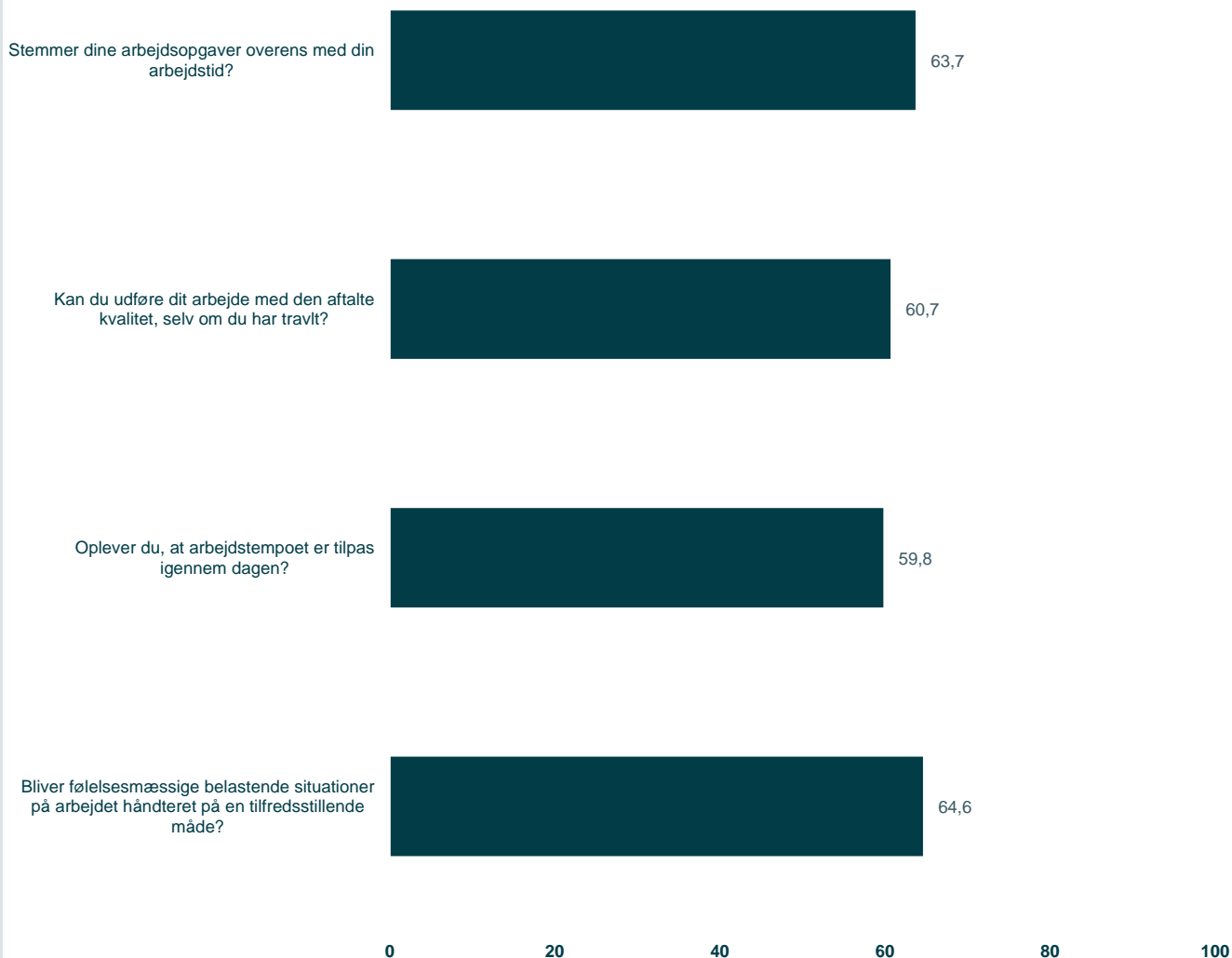
Grafen viser hvor stor en procentdel der er blevet udsat for krænkende adfærd.



Krav i arbejdet

62,2

Krav i arbejdet er en samlet betegnelse for mængden og sværhedsgraden af de opgaver, som medarbejderen skal kunne overskue og håndtere. Krav er tæt forbundet med de ressourcer, der er en nødvendig forudsætning for, at medarbejderen kan opfylde kravene.



Krav i arbejdet

I meget lav grad I lav grad Delvist I høj grad I meget høj grad Ved ikke **2022**

Stemmer dine arbejdsopgaver overens med din arbejdstid?	92	258	1034	1268	434	21	63,7
Kan du udføre dit arbejde med den aftalte kvalitet, selv om du har travlt?	84	277	1265	1147	308	26	60,7
Oplever du, at arbejdstempoet er tilpas igennem dagen?	78	326	1260	1148	273	22	59,8
Bliver følelsesmæssige belastende situationer på arbejdet håndteret på en tilfredsstillende måde?	130	278	817	1164	544	174	64,6
Krav i arbejdet total	384	1139	4376	4727	1559	243	62,2

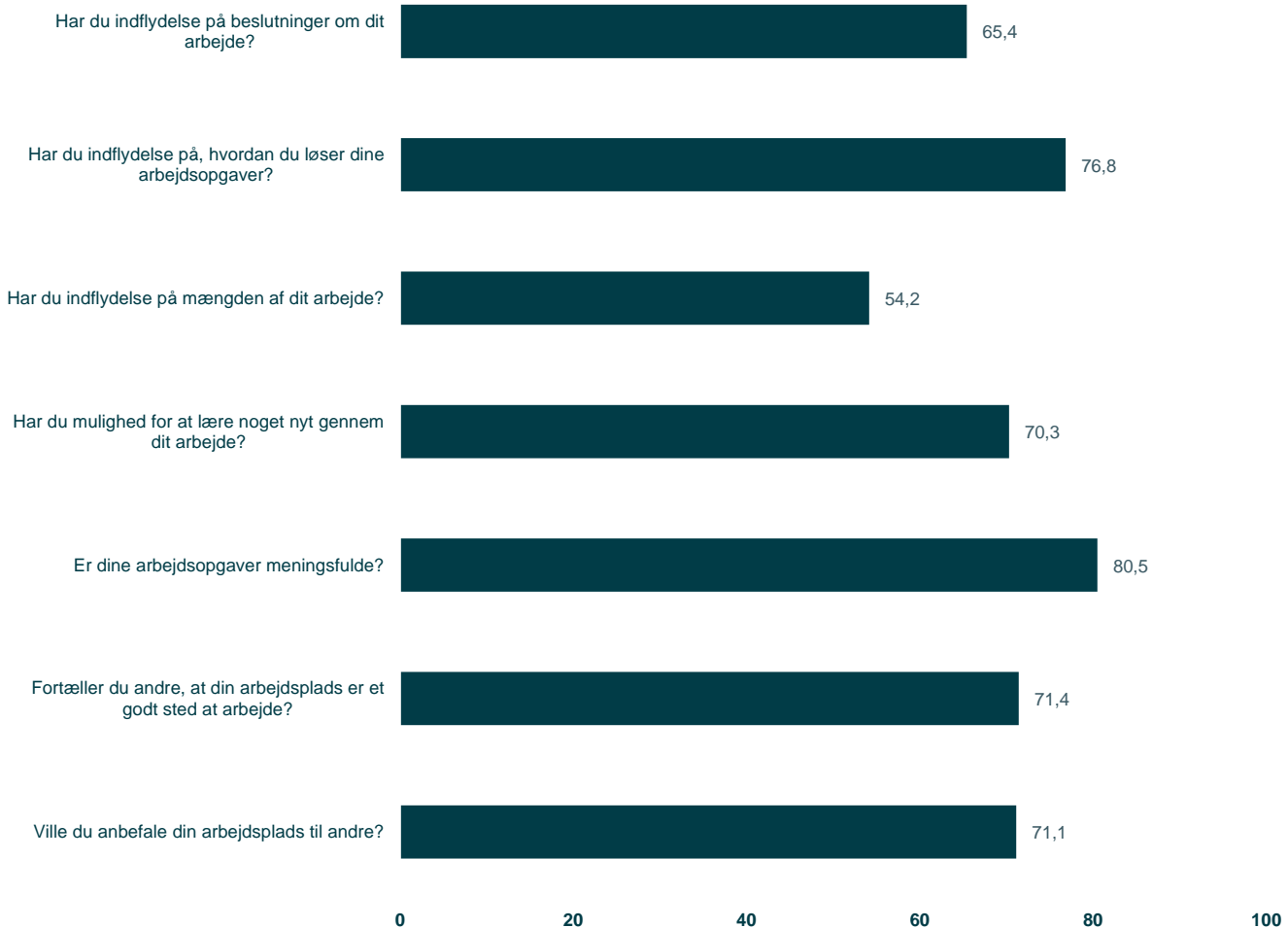
■ Aabenraa Kommune (UQ)

RESULTATER

Arbejdets organisering og indhold

70,0

Arbejdets organisering indeholder flere underemner så som, at medarbejderne har indflydelse på, hvordan de udfører deres arbejdsopgaver, at medarbejderne oplever, at de har mulighed for at kunne udvikle deres kompetencer og lære nyt gennem arbejdet og oplevelsen af at have meningsfuldt arbejde.



Arbejdets organisering og indhold	I meget lav grad	I lav grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	2022
Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	91	247	1015	1120	604	30	65,4
Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	30	83	548	1398	1031	17	76,8
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	172	504	1334	789	286	22	54,2
Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	80	193	764	1240	810	20	70,3
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	19	43	411	1388	1237	9	80,5
Fortæller du andre, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde?	122	210	638	1054	994	89	71,4
Ville du anbefale din arbejdsplads til andre?	141	204	635	1026	1001	100	71,1
Arbejdets organisering og indhold total	655	1484	5345	8015	5963	287	70,0

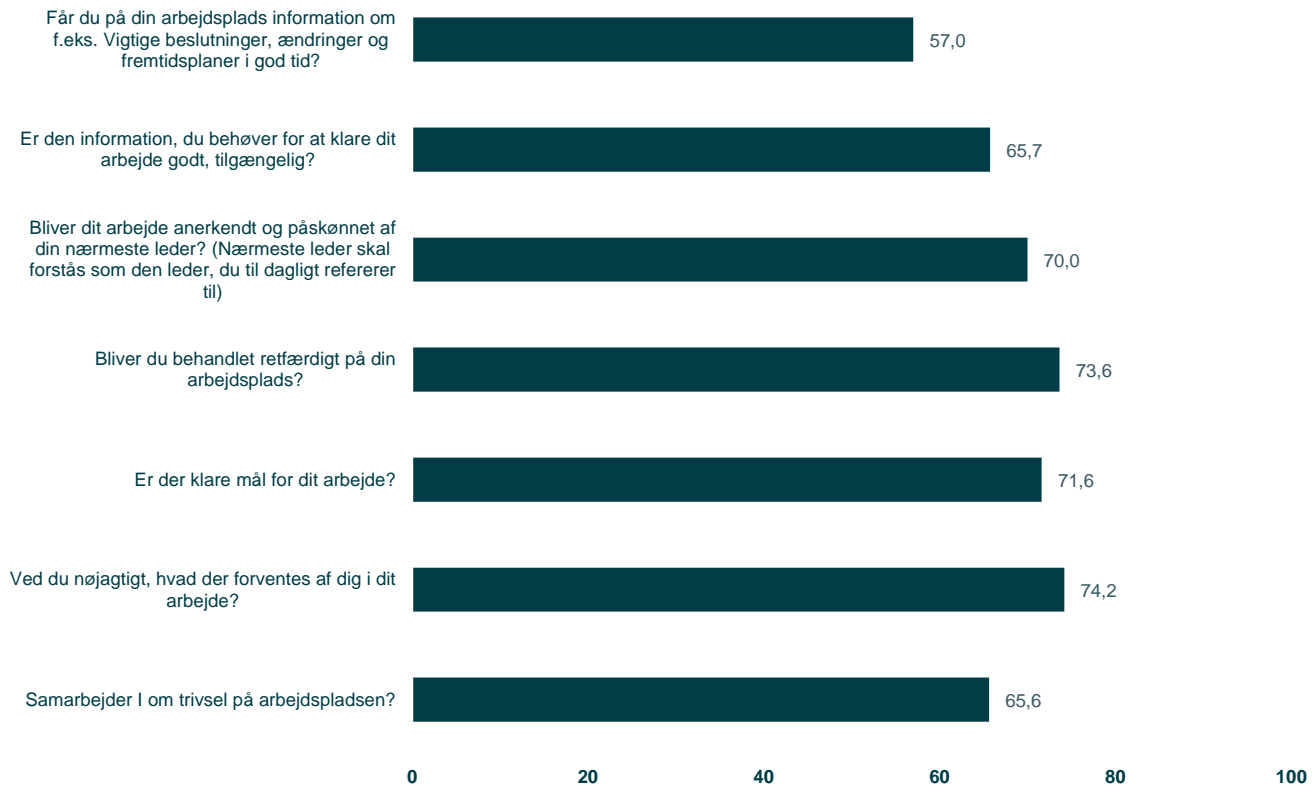
■ Aabenraa Kommune (UQ)

Samarbejde og ledelse

69,9

Samarbejde og ledelse handler om, at den nødvendige information er tilgængelig for at kunne udføre arbejdsopgaverne, at I har en kultur, hvor I gensidigt giver hinanden vigtig information på alle niveauer, at målene er klare for opgaveudførelsen og at arbejdet bliver anerkendt.

Social kapital bæres af følelsen af at blive behandlet retfærdigt, at I har tillid til hinanden og at I har fokus på arbejdspladsens samarbejdsevne. Det er vigtigt at have for øje, at trivsel på arbejdspladsen bæres af en respekt for og anerkendelse af hinanden, hvor kollegial støtte på alle niveauer er en fælles opgave.



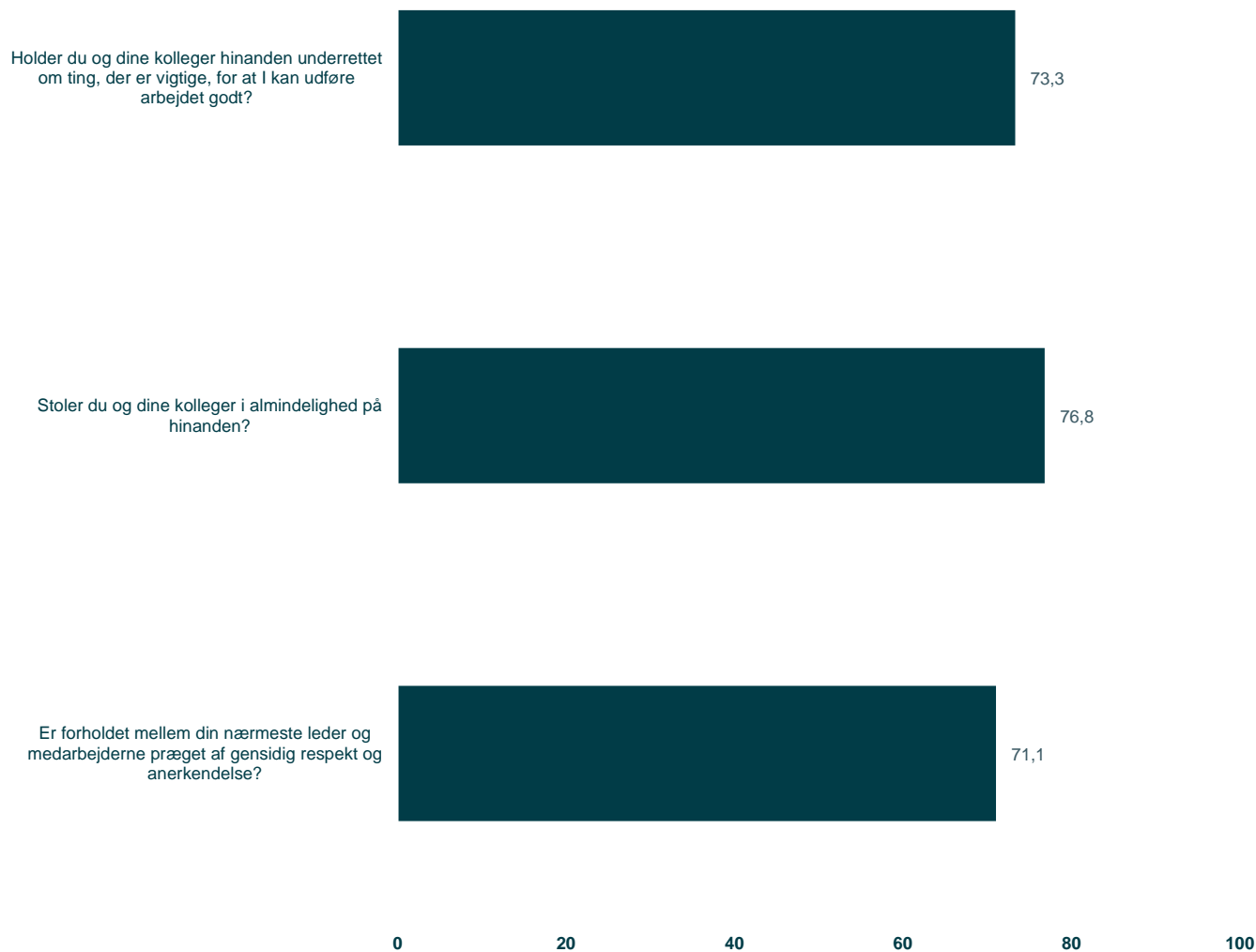
Samarbejde og ledelse	I meget lav grad	I lav grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	2022
Får du på din arbejdsplads information om f.eks. Vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	170	425	1165	987	319	41	57,0
Er den information, du behøver for at klare dit arbejde godt, tilgængelig?	47	188	1001	1469	377	25	65,7
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (Nærmeste leder skal forstås som den leder, du til dagligt refererer til)	108	236	659	1193	846	65	70,0
Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?	48	140	626	1366	884	43	73,6
Er der klare mål for dit arbejde?	34	116	721	1552	640	44	71,6
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	21	89	635	1560	775	27	74,2
Samarbejder I om trivsel på arbejdspladsen?	116	248	886	1173	597	87	65,6
Samarbejde og ledelse total	544	1442	5693	9300	4438	332	68,3

■ Aabenraa Kommune (UQ)

Samarbejde og ledelse - fortsat

69,9

De næste spørgsmål handler ikke om medarbejderens eget arbejde men om hele arbejdspladsen, hvor de er ansat



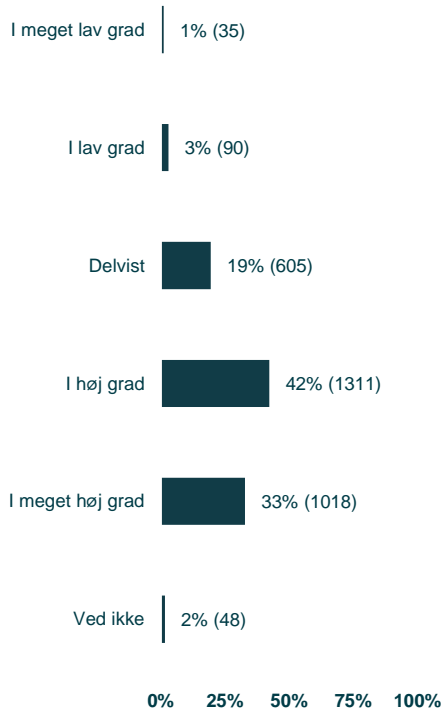
Samarbejde og ledelse - fortsat

	I meget lav grad	I lav grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	2022
Holder du og dine kolleger hinanden underrettet om ting, der er vigtige, for at I kan udføre arbejdet godt?	41	101	663	1493	783	26	73,3
Stoler du og dine kolleger i almindelighed på hinanden?	31	93	516	1407	1021	39	76,8
Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt og anerkendelse?	96	144	730	1239	828	70	71,1
Samarbejde og ledelse - fortsat total	168	338	1909	4139	2632	135	73,8

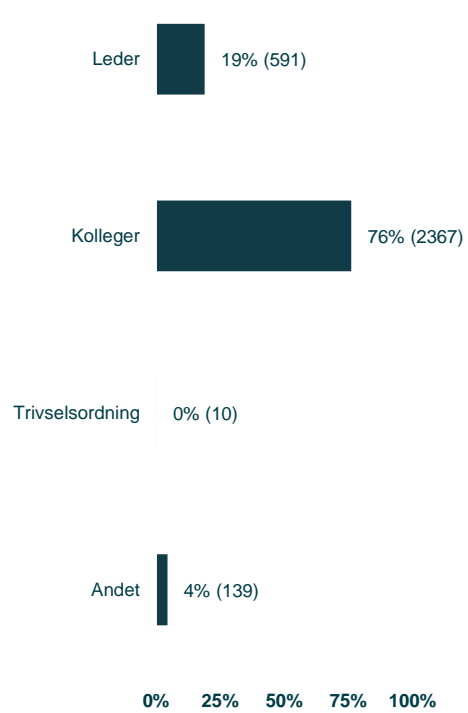
■ Aabenraa Kommune (UQ)

Resultater - Hjælp og støtte

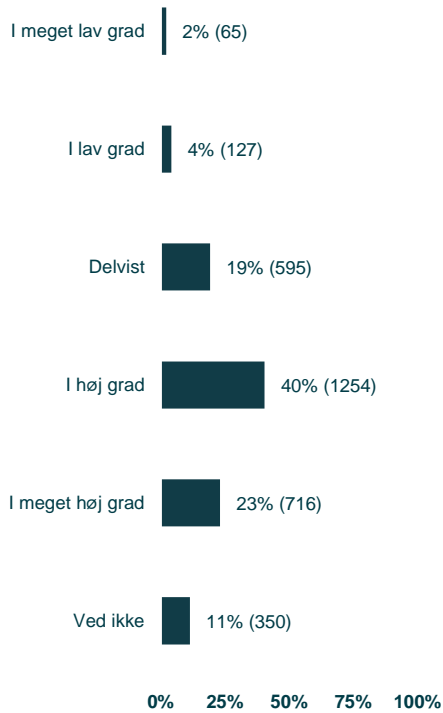
Kan du få hjælp og støtte, når du har arbejdsmæssige udfordringer?



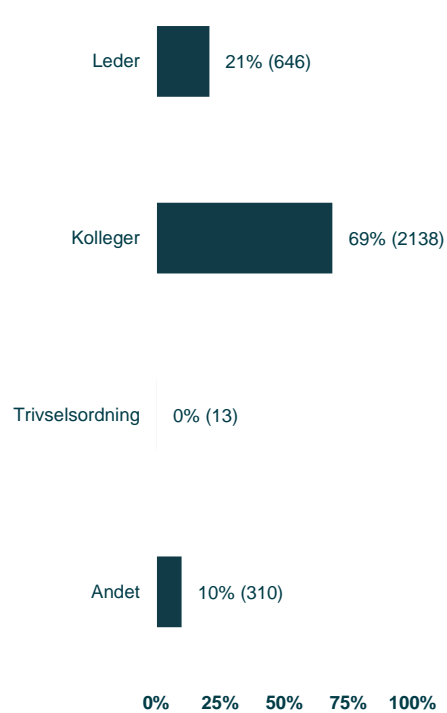
Hvor får du oftest din hjælp fra? Arbejdsmæssige udfordringer



Kan du få hjælp og støtte, når du har følelsesmæssige problemer?



Hvor får du oftest din hjælp fra? Følelsesmæssige problemer



Forholdet mellem den anstatte og arbejdspladsen

66,2

Tilfredshed med arbejdet handler om, hvorvidt medarbejderne overordnet er tilfreds med deres arbejde. I vurderingen inddrages både de positive og negative betragtninger. Balancen mellem arbejds- og privatliv belyser en mulig konflikt mellem arbejde og privatliv. Der fokuseres på konflikt vedrørende tid og energi, hvor energi handler om psykisk og fysisk overskud.

I hvor høj grad er du tilfreds med dit job, alt taget i betragtning? 75,4

- De næste to spørgsmål handler om din vurdering af balancen imellem arbejdsliv og privatliv.

Føler du, at du har energi til arbejdsliv og privatliv? 62,7

Føler du, at der er balance mellem din arbejdstid og fritid? 64,0

- I Aabenraa Kommune har vi fælleskommunale værdier: Trivsel og Tryghed, Udvikling og forandring, Samarbejde og medbestemmelse, Åbenhed og dialog.

Er jeres fælles værdisæt tydeligt igennem måden, I arbejder på? 62,7

0 20 40 60 80 100

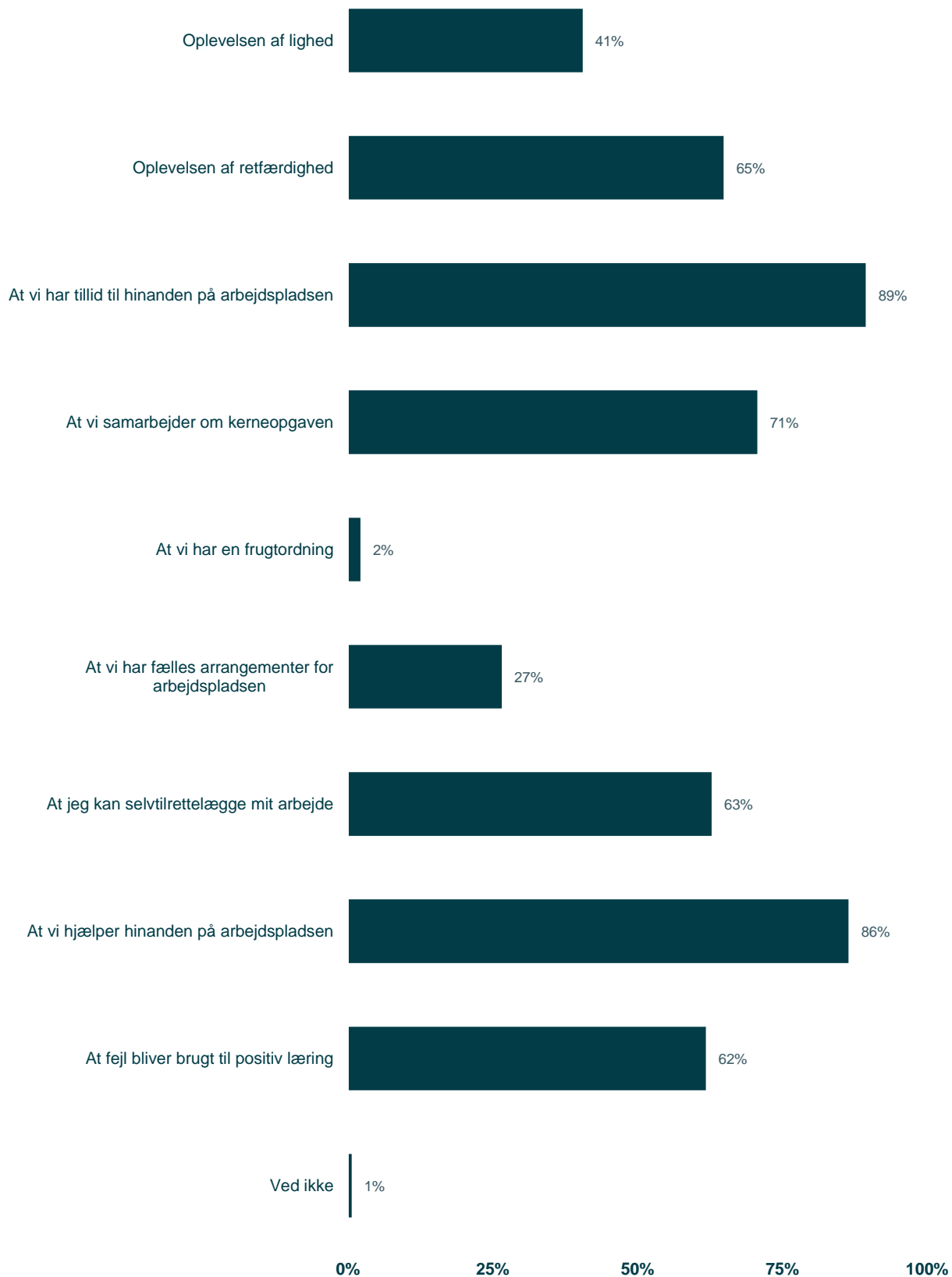
Forholdet mellem den ansatte og arbejdspladsen

	I meget lav grad	I lav grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	2022
I hvor høj grad er du tilfreds med dit job, alt taget i betragtning?	31	132	563	1407	965	9	75,4
Føler du at du har energi til arbejdsliv og privatliv?	96	263	1142	1160	436	10	62,7
Føler du, at der er balance mellem din arbejdstid og fritid?	74	274	1040	1253	448	18	64,0
Er jeres fælles værdisæt tydeligt igennem måden, I arbejder på?	70	245	1041	1217	316	218	62,7
Forholdet mellem den ansatte og arbejdspladsen total	271	914	3786	5037	2165	255	66,2

■ Aabenraa Kommune (UQ)

Resultater - Trivsel

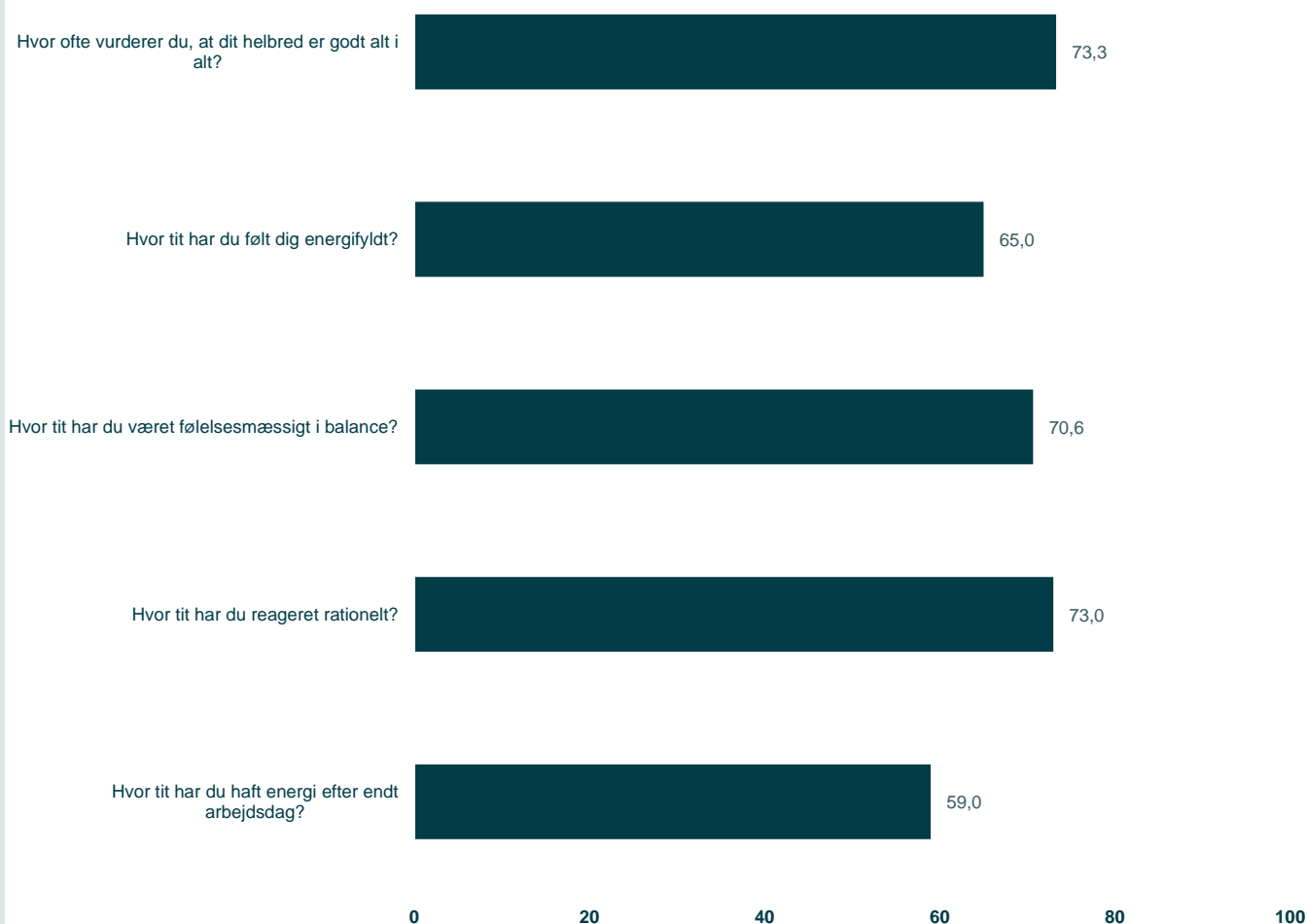
Hvad er god trivsel for dig? (vælg et eller flere muligheder)



Helbred og velbefindende

68,1

Helbred og velbefindende er medarbejderens vurdering af sin egen samlede helbredstilstand og energiniveau. Medarbejdernes negative vurdering af egen helbredstilstand hænger i nogle tilfælde sammen med eksempelvis fravær og tidlig pension. At føle sig energiforladt handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse. En høj grad af udbrændthed hænger sammen med højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.



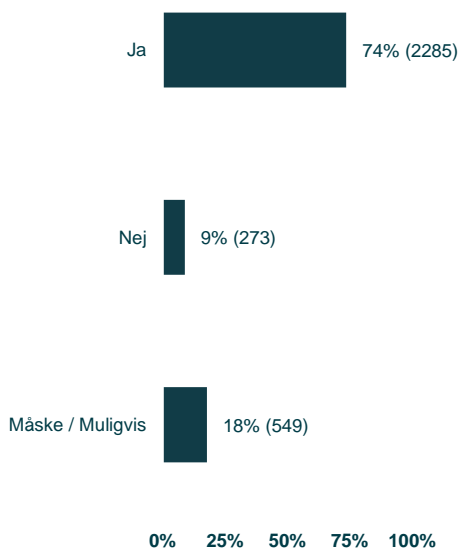
Helbred og velbefinende	Aldrig/ Næsten aldrig	Sjældent	Somme- tider	Ofte	Altid	Ved ikke	2022
Hvor ofte vurderer du, at dit helbred er godt alt i alt?	24	147	558	1614	713	51	73,3
Hvor tit har du følt dig energifyldt?	38	261	876	1624	280	28	65,0
Hvor tit har du været følelsesmæssigt i balance?	37	177	599	1698	533	63	70,6
Hvor tit har du reageret rationelt?	32	110	407	1794	492	272	73,0
Hvor tit har du haft energi efter endt arbejdsdag?	107	435	1018	1276	238	33	59,0
Helbred og velbefinende total	238	1130	3458	8006	2256	447	68,1

■ Aabenraa Kommune (UQ)

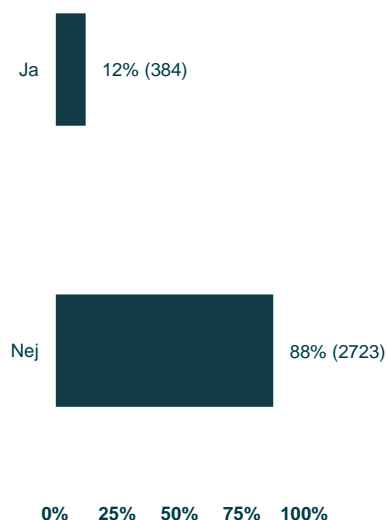
Håndtering af krænkende handlinger

I Aabenraa Kommune har vi en nultolerance for krænkende adfærd, hvor end krænkelsen kommer fra. I dette års trivselsmåling undersøger vi opfølgningen på de krænkende handlinger. Krænkende handling skal rapporteres i SafetyNet, men endnu mere vigtigt er opfølgningen af de krænkende handlinger og dette er for at passe godt på alle ansatte i Aabenraa Kommune uanset om vi er ledere eller medarbejdere.

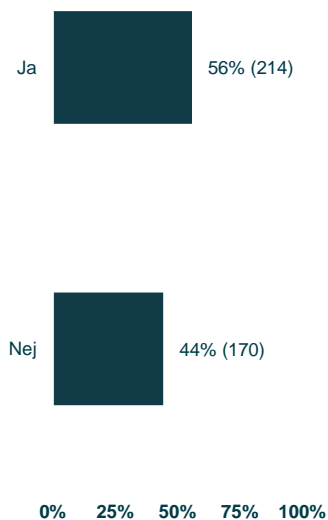
I tilfælde af, at du bliver udsat for en krænkende handling: Ved du, hvordan du kan få hjælp?



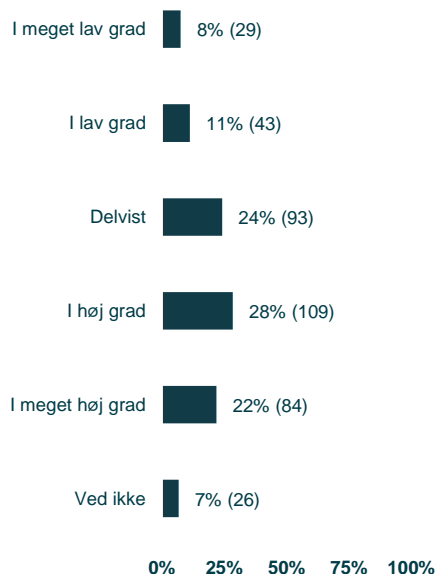
Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for krænkende handling? (Seksuel uønsket opmærksomhed, mobning, vold eller trusler om vold, trusler)



Hvis ja, har du anmeldt situationen?

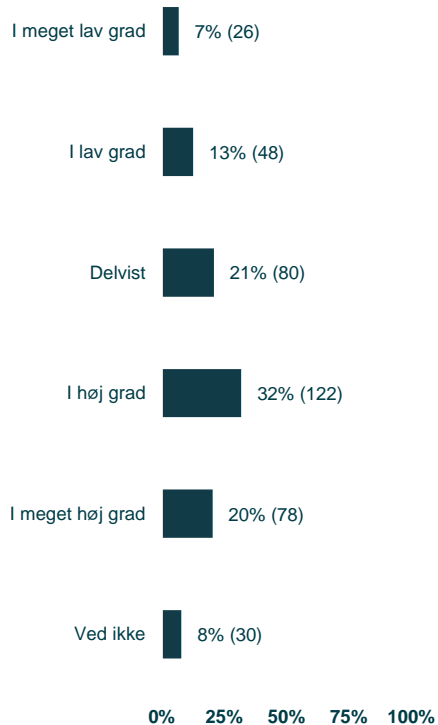


Hvis ja, har du fået den hjælp du behøver?

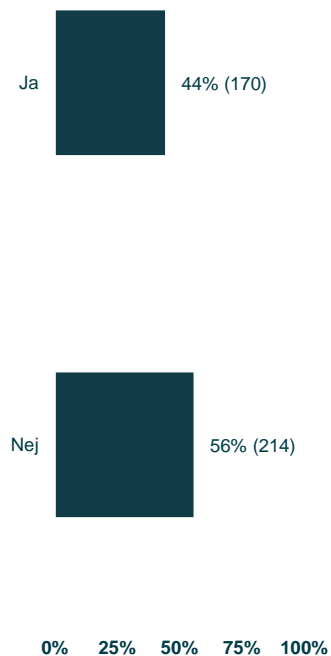


Resultater - Krænkende adfærd

Følte du dig tryk ved håndteringen af krænkelssagen?



Benyttede du dig af hjælp fra de tillidsvalgte i dit arbejdsområde?



Benyttede du dig af hjælp fra din leder?



Hvad så nu?

Det er vigtigt at trivselsundersøgelsens resultater bliver fulgt op på med konkrete initiativer på jeres arbejdsplads og at I bruger anledningen til at drøfte og arbejde med jeres trivsel lokalt.

En trivselsundersøgelse der ikke bliver efterbehandlet på arbejdspladsen kan have negativ indvirkning på trivslen, da det kan skabe frustration hos den enkelte medarbejder.

Denne rapport er blot en del af jeres kortlægning af trivslen på arbejdspladsen. I kan nu med afsæt i rapporten blandt andet drøfte;

- Hvordan er helhedsindtrykket?
- Er der noget der overrasker?
- Er der dimensioner i rapporten som skiller sig ud?
- Hvilke resultater er særligt vigtige for jeres arbejdsplads?
- Er der sket en forbedring af trivslen siden sidste trivselsmåling?

Trivsel hænger nøje sammen med at kunne udføre et meningsfuldt arbejde sammen med gode kolleger i velfungerende rammer. Ved at sørge for en god, tillidsfuld og fælles dialog om trivsel i tilknytning til jeres kerneopgave, er trivselsarbejdet godt i gang.

Har du brug for hjælp?

På Medarbejderportalen under "MED og Arbejdsmiljø" ligger der fanen "Trivselsundersøgelse" – her kan I finde værktøjer til forskellige problemer.

Ligeledes kan I ansøge om brug af SPARK konsulenter, der er en del af Partsamarbejdet mellem KL og Fagbevægelsernes Hovedorganisation. I finder SPARK under "Viden på tværs" hjemmesiden: vpt.dk

Trivselsordningens gruppeforløb "Job og Trivsel – forløb i forhold til psykisk arbejdsmiljø for grupper" kan ligeledes være en mulighed for at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø på gruppeplan.

Du kan altid kontakte MED- og arbejdsmiljøteamet på arbejdsmiljo@aabenraa.dk



enalyzer