

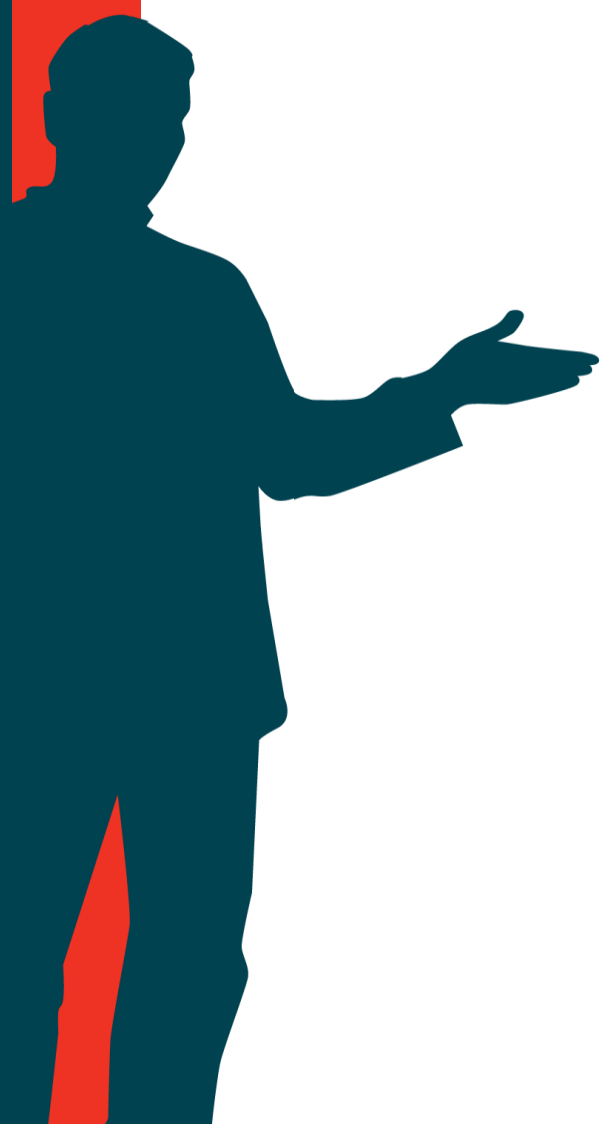
Aabenraa Kommune

Trivselsundersøgelse 2012

Rapportspecifikationer

Aabenraa Kommune 2012

Gennemførte	2501
Inviterede	4065
Svarprocent	62%





Indholdsfortegnelse

Info om undersøgelsen	3
Overblik	4
Tema 1 - 4	6
Tilfredshed	
Motivation	
Engagement	
Indflydelse	
Tema 5 - 7	7
Job og organisering	
Læring og udvikling	
Ledelse	
Tema 8 - 9	8
Samarbejde - Social kapital	
Tillid og retfærdighed - Social kapital	
Tabeller	9
Om Analyser	13



Forord

Aabenraa Kommune har som mål at være en attraktiv arbejdsplads. Som et led i dette arbejde har kommunen gennemført en trivselsundersøgelse blandt alle medarbejdere fra den 18. september til den 5. oktober 2012. I forbindelse med Overenskomst 2008 og trepartsaftalen blev det aftalt, at kommunerne er forpligtet til, mindst hvert tredje år, at foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel. Herunder det psykiske arbejdsmiljø. Aabenraa Kommunes Trivselsundersøgelse 2012 afdækker både trivsel og social kapital. Rammer og køreplan for trivselsundersøgelsen 2012 er godkendt af HMU i Aabenraa Kommune.

Det glæder mig, at resultaterne af undersøgelsen nu foreligger og er klar til præsentation og behandling. Nu har medarbejdere og ledelse et godt afsæt for at diskutere trivsel på de enkelte arbejdspladser. En af forventningerne til trivselsundersøgelsen er således også, at den kan bruges til at sætte mål, der gør en forskel i de lokale MED-udvalgs arbejde med at sikre trivsel og godt arbejdsmiljø, og at arbejdsmiljøgrupperne kan bruge resultaterne i deres arbejde.

God fornøjelse med rapporterne, med dialogen og med opfølgningen på resultaterne.

Niels Johannesen
Kommunaldirektør

Sådan læser du rapporten

Rapporten er bygget op på følgende måde:

Først præsenterer rapporten et overblik over den samlede score på Tilfredshed og på Social kapital, samt den gennemsnitlige score i undersøgelsens temaer. Overblikket viser også en Top 5 og en Bund 5, hvilket illustrerer spørgsmål med højeste og laveste gennemsnit. Det vil sige styrker og udviklingsområder.

De følgende sider består af resultater i form af grafer, der viser gennemsnittet på samtlige spørgsmål. Hver graf er et tema fra spørgeskemaet.

På side 8 opgøres resultaterne for Social kapital.

De overordnede resultater for Social kapital opgøres på en 0-100 punktsskala, mens de enkelte spørgsmål opgøres på en syvpunktsskala. Brugen af 0-100 punktsskalaen skyldes, anbefalinger fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Mens brugen af syvpunktsskalaen skyldes, at spørgsmålene skal være sammenlignelige med resten af spørgerammen, og samtidigt være indarbejdet i Top 5 og Bund 5 beregningen.

Afslutningsvis følger tabeller, der viser score og svarfordeling på alle spørgsmål i undersøgelsen.

Metode

Gennem rapporten anvendes farvekoder til at identificere, hvilke organisatoriske enheder tallene repræsenterer. En forklaring af farvekoderne findes nederst på hver side.

Undersøgelsen afdækker trivsel og social kapital, herunder psykisk arbejdsmiljø.

Spørgerammen tager udgangspunkt i anbefalingerne omkring måling af Social kapital, som Arbejdsmiljørådet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udarbejdet. Undersøgelsen består af 46 spørgsmål, hvoraf 12 spørgsmål under temaerne "Samarbejde" og "Tillid og retfærdighed" afdækker den Sociale kapital.

Med undtagelse af 4 spørgsmål om krænkende adfærd, er alle spørgsmål stillet som udsagn, hvor svarene er angivet på en enighedsskala fra "Helt uenig" til "Helt enig" svarende til henholdsvis 1 og 7 på en syv-punktsskala. Desuden har det ved hvert spørgsmål været muligt at svare "Ved ikke". Ved de 4 spørgsmål vedrørende krænkende adfærd har respondenterne haft mulighed for at svare, "Ja", "Nej" og "Ved ikke". Endelig har respondenterne haft mulighed for at angive køn, alder og anciennitet.

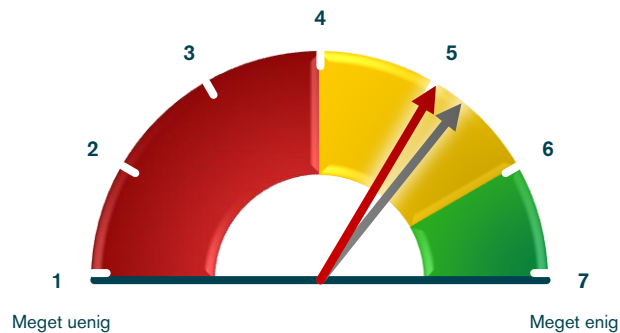
Af hensyn til anonymitet afrapporteres oplysninger om køn, alder og anciennitet kun på total- og forvaltningsniveau. Ligeledes modtager arbejdspladser med under 5 medarbejdere ikke en rapport af hensyn til anonymitet. Svar fra medarbejdere og ledere indgår i rapporterne på niveau med hinanden. Det vil sige, at ledernes svar afrapporteres på medarbejderniveau.

Ved de spørgsmål hvor det er muligt, bliver der benchmarket til Trivselsundersøgelsen fra 2010. Spørgsmålene under Social Kapital har afstedkommet en ændring i rækkefølgen af trivselsspørgsmålene fra 2010. Det betyder, at nogle spørgsmål i 2012 indgår under et andet tema end i 2010. Det har derfor været nødvendigt at udregne nye temagennemsnit for 2010, så alle temagennemsnit er sammenlignelige med 2012 og udregnet på baggrund af de samme spørgsmål.



Tilfredshed

Gennemsnitlig score på spørgsmålene omkring tilfredshed

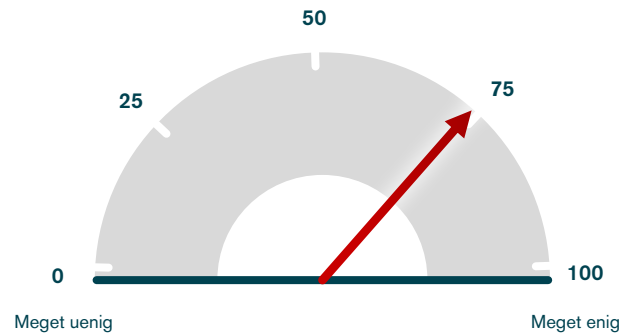


- Aabenraa Kommune 2012 (5,0)
- Aabenraa Kommune 2010 (5,3)

- Niveaueet er ikke tilfredsstillende. Der bør ske forbedringer.
- Niveaueet er tilfredsstillende. Der er dog plads til forbedringer.
- Niveaueet er meget tilfredsstillende.

Social kapital

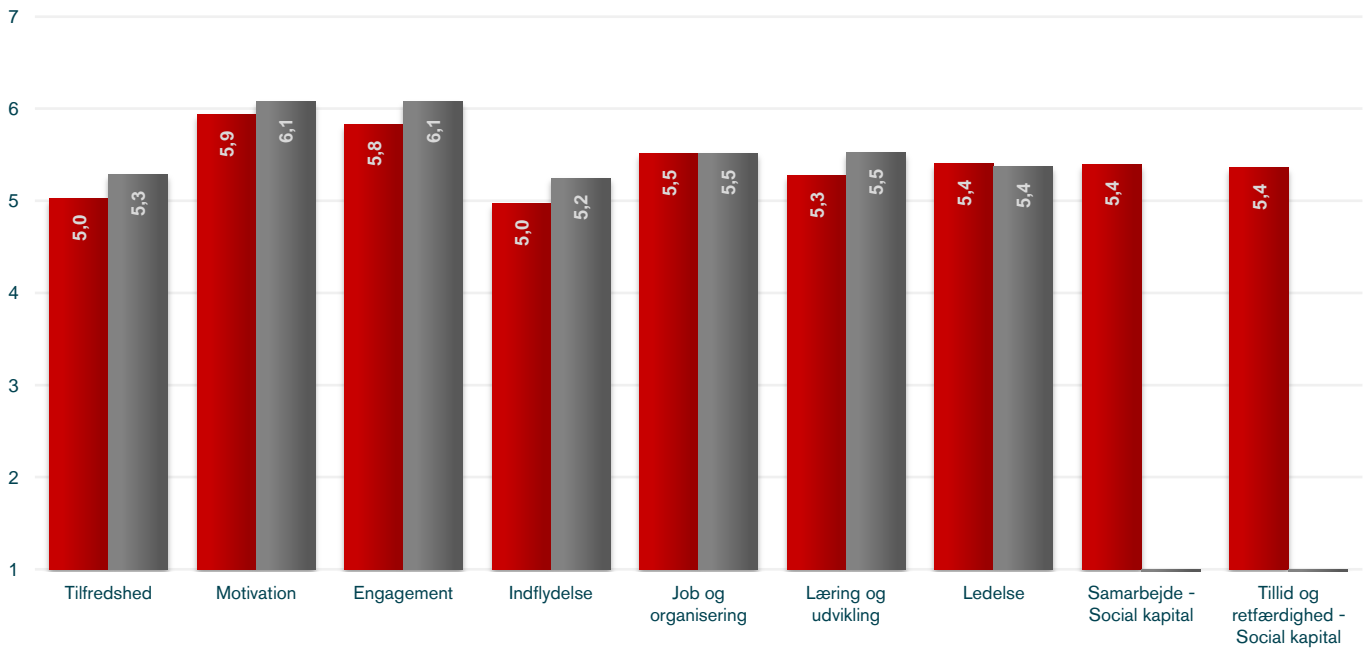
Social kapital består af temaerne "Samarbejde" og "Tillid og retfærdighed"



- Aabenraa Kommune 2012 (73,0)
- Aabenraa Kommune 2010 (-)

Temaoversigt

Tallene viser de gennemsnitlige scorere for hvert tema

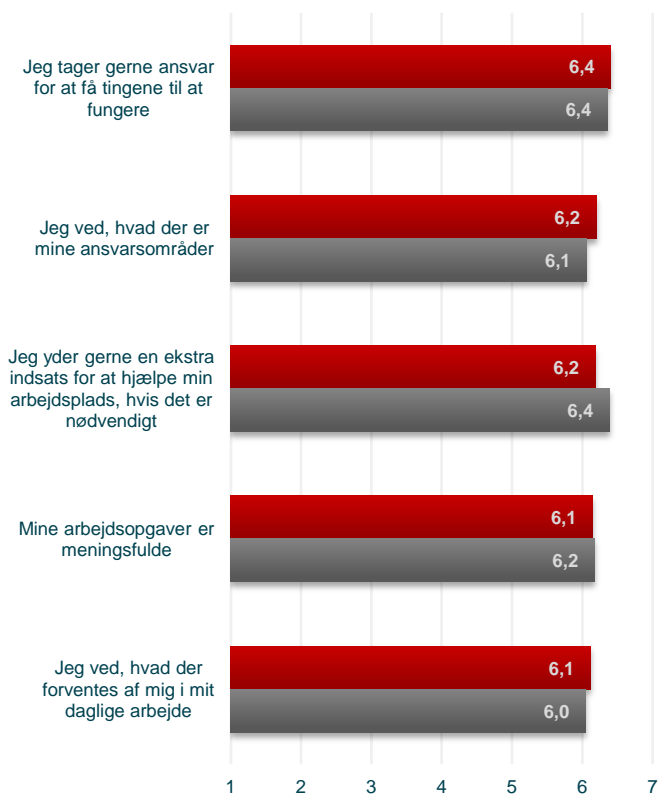


- Aabenraa Kommune 2012
- Aabenraa Kommune 2010



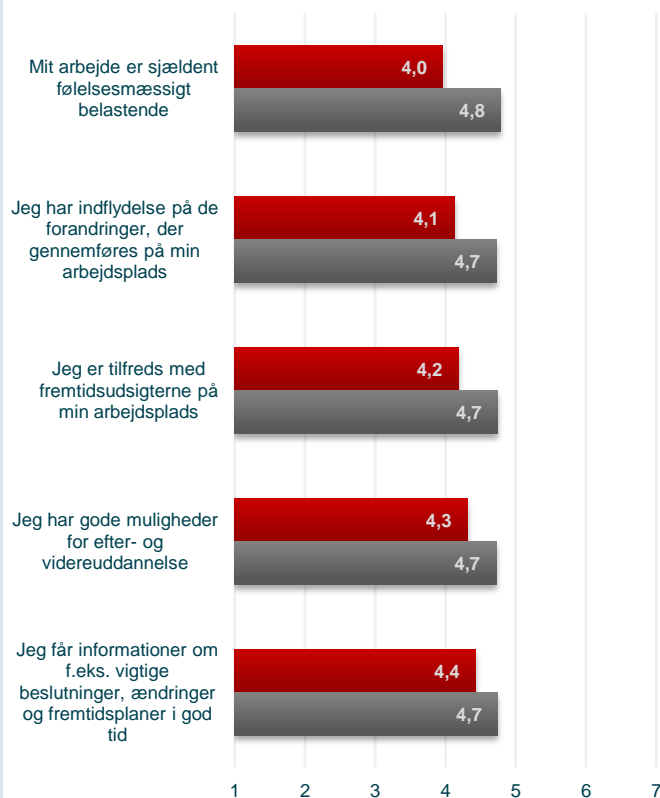
Top 5

De 5 spørgsmål, hvor der er opnået de højeste gennemsnit



Bund 5

De 5 spørgsmål, hvor der er opnået de laveste gennemsnit

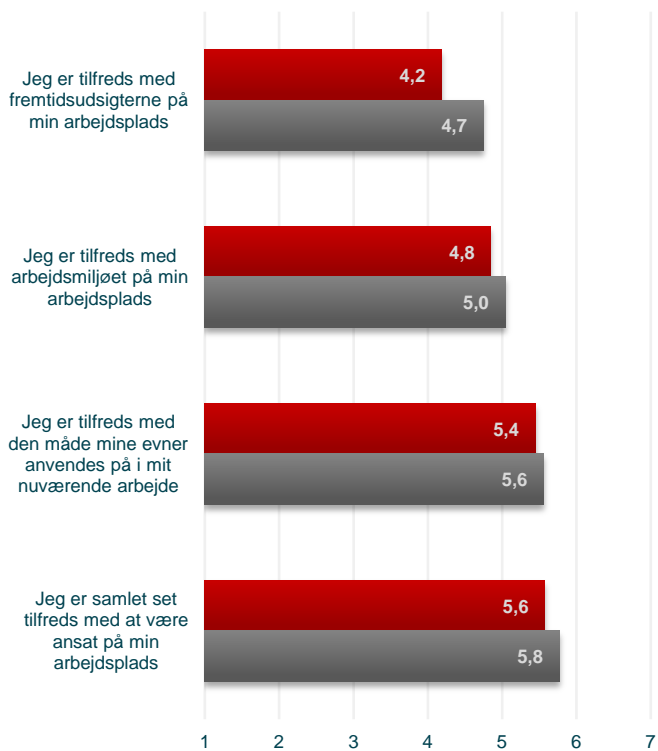


■ Aabenraa Kommune 2012
 ■ Aabenraa Kommune 2010



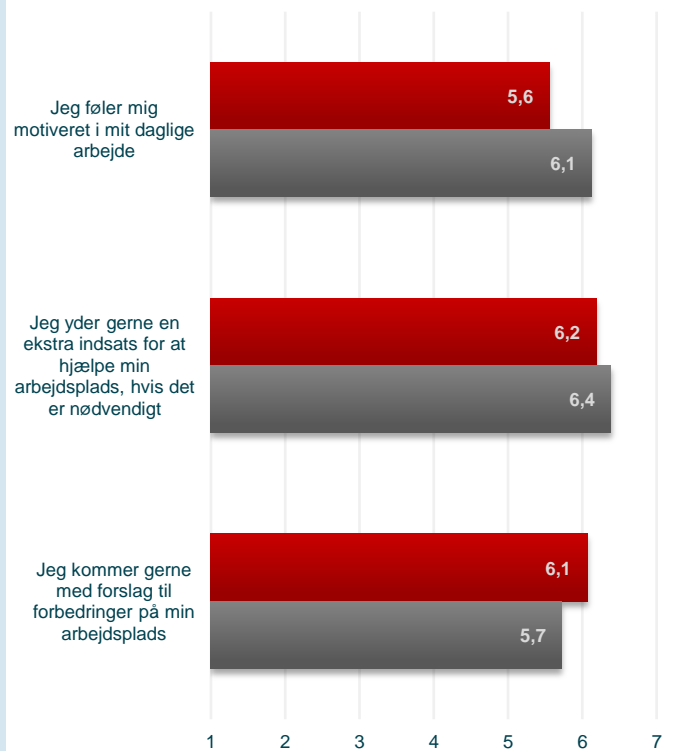
Tilfredshed

5,0



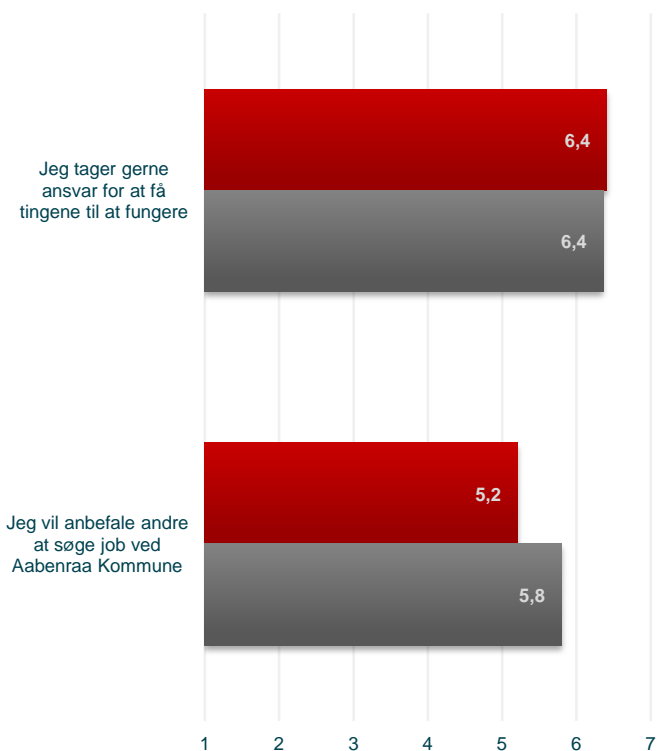
Motivation

5,9



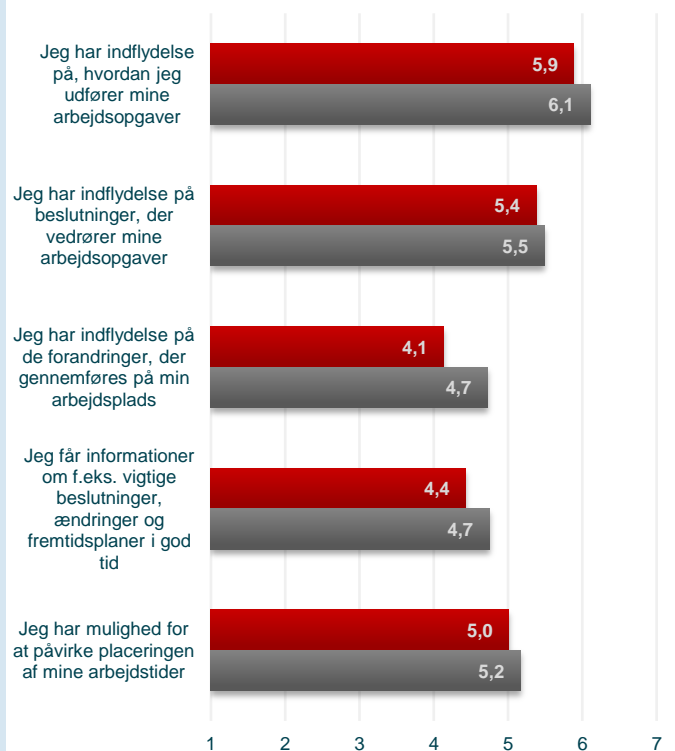
Engagement

5,8



Indflydelse

5,0

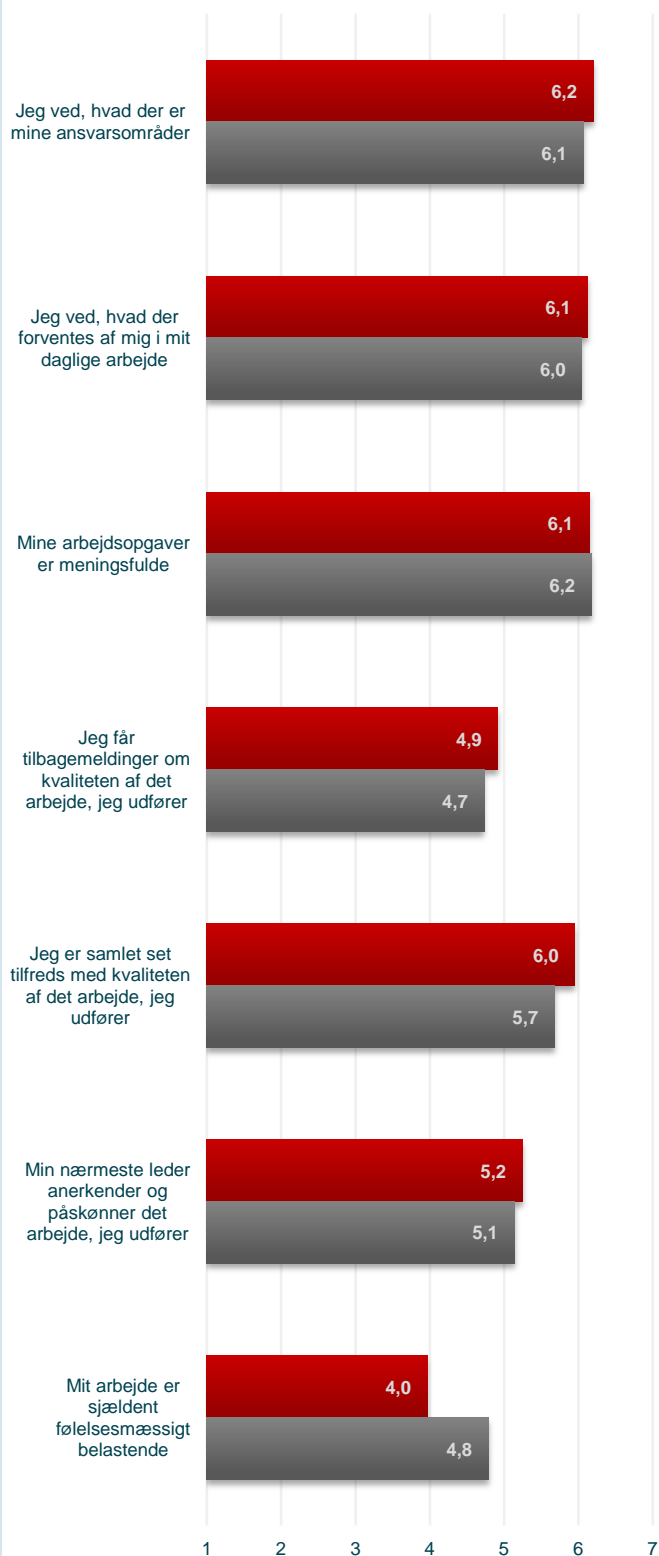


■ Aabenraa Kommune 2012
 ■ Aabenraa Kommune 2010



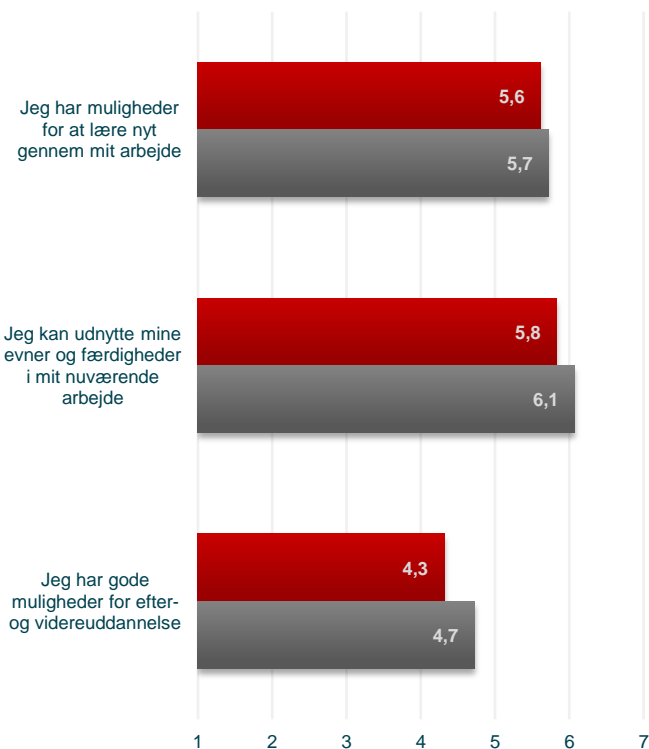
Job og organisering

5,5



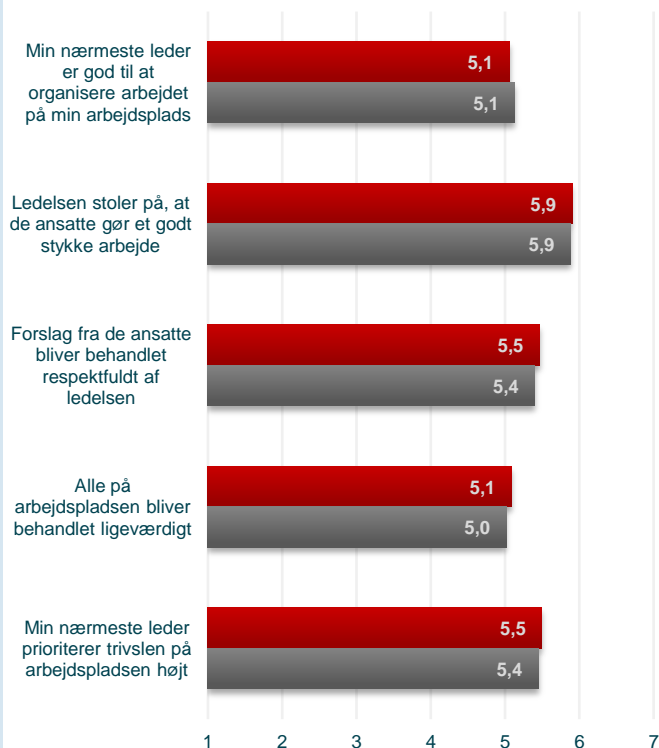
Læring og udvikling

5,3



Ledelse

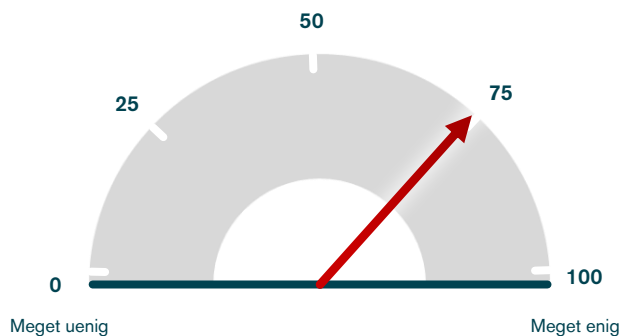
5,4



■ Aabenraa Kommune 2012
 ■ Aabenraa Kommune 2010

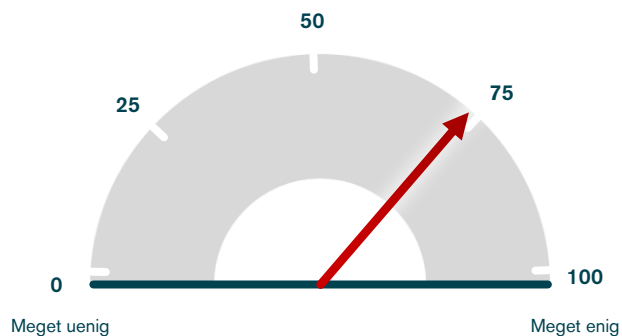


Samarbejde - Social kapital



- Aabenraa Kommune 2012 (73,3)
- Aabenraa Kommune 2010 (-)

Tillid og retfærdighed - Social kapital



- Aabenraa Kommune 2012 (72,6)
- Aabenraa Kommune 2010 (-)

Samarbejde - Social kapital

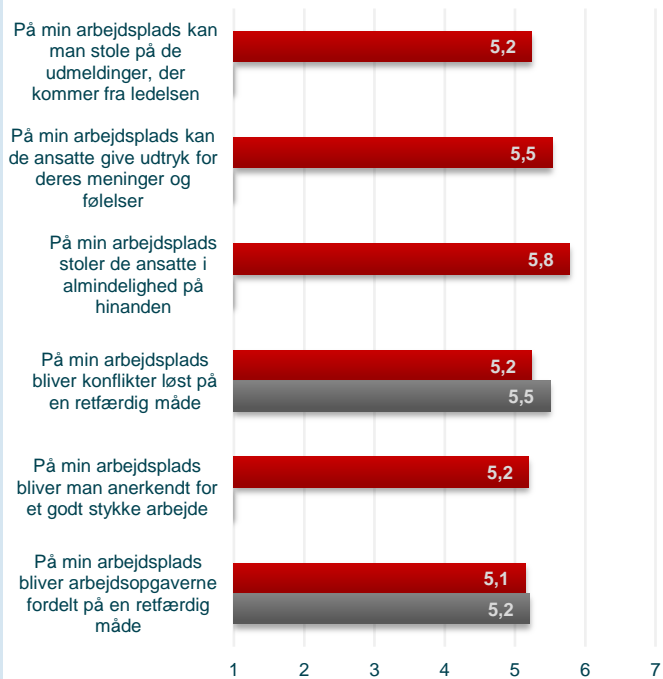
5,4



- Aabenraa Kommune 2012
- Aabenraa Kommune 2010

Tillid og retfærdighed - Social kapital

5,4





Svarfordeling på hvert underspørgsmål

Gennemsnit

Tilfredshed

	1	2	3	4	5	6	7	?		
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne på min arbejdsplads	264	260	307	481	335	391	310	153	4,2	4,7
Jeg er tilfreds med arbejdsmiljøet på min arbejdsplads	97	213	284	366	460	559	512	10	4,8	5,0
Jeg er tilfreds med den måde mine evner anvendes på i mit nuværende arbejde	59	99	176	256	424	701	773	13	5,4	5,6
Jeg er samlet set tilfreds med at være ansat på min arbejdsplads	52	96	176	225	376	633	935	8	5,6	5,8
Tilfredshed total	472	668	943	1328	1595	2284	2530	184	5,0	5,3

Motivation

Jeg føler mig motiveret i mit daglige arbejde	44	83	145	246	469	676	833	5	5,6	6,1
Jeg yder gerne en ekstra indsats for at hjælpe min arbejdsplads, hvis det er nødvendigt	28	52	52	97	253	604	1409	6	6,2	6,4
Jeg kommer gerne med forslag til forbedringer på min arbejdsplads	29	37	44	147	341	658	1219	26	6,1	5,7
Motivation total	101	172	241	490	1063	1938	3461	37	5,9	6,1

Jeg vil arbejde i den offentlige sektor?

Forestil dig lønnen og arbejdstiderne er ens mellem den offentlige og den private sektor, og du har mulighed for at arbejde indenfor dit fagområde i begge sektorer. Hvor enig er du så i udsagnet: Jeg vil arbejde i den offentlige sektor?

Jeg vil arbejde i den offentlige sektor? total	123	123	161	421	331	421	571	350	5,0	-
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---

Engagement

Jeg tager gerne ansvar for at få tingene til at fungere	25	16	10	51	234	592	1569	4	6,4	6,4
Jeg vil anbefale andre at søge job ved Aabenraa Kommune	90	107	165	344	404	566	627	198	5,2	5,8
Engagement total	115	123	175	395	638	1158	2196	202	5,8	6,1

Indflydelse

Jeg har indflydelse på, hvordan jeg udfører mine arbejdsopgaver	31	44	78	174	392	754	1023	5	5,9	6,1
Jeg har indflydelse på beslutninger, der vedrører mine arbejdsopgaver	53	100	174	289	476	705	692	12	5,4	5,5
Jeg har indflydelse på de forandringer, der gennemføres på min arbejdsplads	286	289	325	435	457	397	280	32	4,1	4,7
Jeg får informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid	211	267	307	404	428	478	385	21	4,4	4,7
Jeg har mulighed for at påvirke placeringen af mine arbejdstider	204	209	184	266	301	507	796	34	5,0	5,2
Indflydelse total	785	909	1068	1568	2054	2841	3176	104	5,0	5,2



Svarfordeling på hvert underspørgsmål

Gennemsnit

Job og organisering

	1	2	3	4	5	6	7	?		
Jeg ved, hvad der er mine ansvarsområder	23	30	56	116	237	670	1367	2	6,2	6,1
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit daglige arbejde	28	40	66	129	253	678	1301	6	6,1	6,0
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	25	35	64	112	274	661	1327	3	6,1	6,2
Jeg får tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, jeg udfører	120	210	220	317	496	595	531	12	4,9	4,7
Jeg er samlet set tilfreds med kvaliteten af det arbejde, jeg udfører	24	40	60	142	317	972	938	8	6,0	5,7
Min nærmeste leder anerkender og påskønner det arbejde, jeg udfører	120	159	167	272	338	568	793	84	5,2	5,1
Mit arbejde er sjældent følelsesmæssigt belastende	372	336	361	350	353	406	298	25	4,0	4,8

Job og organisering total

712 850 994 1438 2268 4550 6555 140 5,5 5,5

Læring og udvikling

Jeg har muligheder for at lære nyt gennem mit arbejde	51	87	121	261	405	618	934	24	5,6	5,7
Jeg kan udnytte mine evner og færdigheder i mit nuværende arbejde	43	58	85	193	357	731	1021	13	5,8	6,1
Jeg har gode muligheder for efter- og videreuddannelse	343	251	218	315	360	394	443	177	4,3	4,7

Læring og udvikling total

437 396 424 769 1122 1743 2398 214 5,3 5,5

Ledelse

Min nærmeste leder er god til at organisere arbejdet på min arbejdsplads	122	164	185	293	425	571	603	138	5,1	5,1
Ledelsen stoler på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde	44	75	86	147	275	672	1110	92	5,9	5,9
Forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen	76	110	146	245	333	659	803	129	5,5	5,4
Alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt	151	172	188	270	311	551	706	152	5,1	5,0
Min nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt	98	130	130	204	313	564	927	135	5,5	5,4

Ledelse total

491 651 735 1159 1657 3017 4149 646 5,4 5,4



Svarfordeling på hvert underspørgsmål

Gennemsnit

Samarbejde - Social kapital

	1	2	3	4	5	6	7	?		
Der er et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte	111	176	190	320	428	584	646	46	5,1	-
De ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen	150	244	278	387	472	510	415	45	4,6	-
Der er et godt samarbejde blandt kollegerne på min arbejdsplads	36	78	104	203	360	742	962	16	5,8	6,0
Der er et godt samarbejde mellem forskellige grupper/arbejdspladser på min arbejdsplads	46	103	170	335	483	713	546	105	5,3	-
På min arbejdsplads hjælper vi kolleger, der har for meget at lave	61	78	117	227	385	689	866	78	5,6	-
På min arbejdsplads hjælper vi nye kolleger til rette, selv om det ikke er ens opgave	22	49	57	143	281	705	1170	74	6,1	-
Samarbejde - Social kapital total	426	728	916	1615	2409	3943	4605	364	5,4	-

Tillid og retfærdighed - Social kapital

På min arbejdsplads kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen	91	166	171	272	402	595	732	72	5,2	-
På min arbejdsplads kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser	54	111	155	245	368	658	872	38	5,5	-
På min arbejdsplads stoler de ansatte i almindelighed på hinanden	34	65	94	201	338	823	906	40	5,8	-
På min arbejdsplads bliver konflikter løst på en retfærdig måde	82	115	172	268	378	701	568	217	5,2	5,5
På min arbejdsplads bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	84	157	197	289	402	661	657	54	5,2	-
På min arbejdsplads bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde	85	112	170	361	423	689	517	144	5,1	5,2
Tillid og retfærdighed - Social kapital total	430	726	959	1636	2311	4127	4252	565	5,4	-



Svarfordeling på hvert underspørgsmål

Seksuel chikane - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Ja	Nej	Ved ikke
Kolleger	11	2485	5
En leder	3	2494	4
Underordnede	2	2493	6
Borgere/Brugere	70	2422	9
Seksuel chikane total	86	9894	24

Trusler om vold - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Ja	Nej	Ved ikke
Kolleger	3	2495	3
En leder	0	2498	3
Underordnede	2	2495	4
Borgere/Brugere	266	2216	19
Trusler om vold total	271	9704	29

Fysisk vold - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Ja	Nej	Ved ikke
Kolleger	4	2493	4
En leder	3	2494	4
Underordnede	1	2495	5
Borgere/Brugere	194	2295	12
Fysisk vold total	202	9777	25

Mobning - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Ja	Nej	Ved ikke
Kolleger	103	2367	31
En leder	33	2449	19
Underordnede	8	2482	11
Borgere/Brugere	38	2454	9
Mobning total	182	9752	70

Køn

	Kvinde	Mand
Køn	1989	512

Alder

	Under 30 år	30 - 39 år	40 - 49 år	50 - 59 år	Over 60 år
Alder	118	450	739	985	209

Anciennitet i nuværende job

	Under 2 år	2 - 5 år	6 - 10 år	Over 11 år
Anciennitet i nuværende job	327	746	544	884

OM ENALYZER

Enalyzer bistår virksomheder og offentlige myndigheder med at fastholde og udbygge deres relationer. Værdifuld information om eksempelvis medarbejdernes trivsel, kundernes loyalitet og borgernes tilfredshed indsamles med relationsmålinger via netbaserede spørgeskemaer.

Enalyzer er pioner og markedsleder. Vores målingskoncepter er forankrede i skræddersyede softwareløsninger og kompetent rådgivning, som skaber værdi. Vi kalder det RelationsIntelligence®, fordi virksomheden får konkret viden om den aktuelle situation såvel som et solidt beslutningsgrundlag for fremtiden.

