Trivselsundersøgelsen 2013

Prioriteringskort

[arbejdspladsnavn]

[APV-id: apvid]

Jeres niveau sammenlignes her med niveauet for:

[sammenligning]

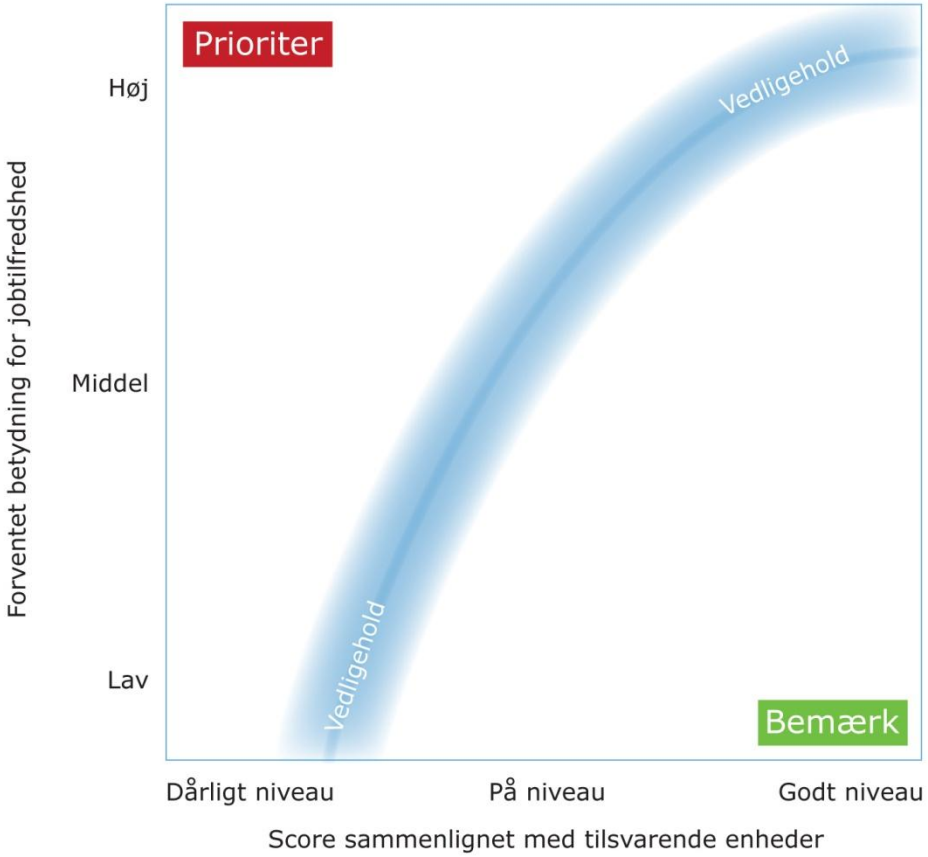
Prioriteringskortet, som I finder på de næste sider, er et hjælpeværktøj som fortæller, hvor I med fordel kan prioritere jeres indsats for at forbedre jobtilfredsheden på arbejdspladsen.

Prioriteringskortet er tilpasset jeres institution/arbejdsplads.

Prioriteringskortet indeholder jeres resultater for dimensionerne i spørgeskemaet – og sammenligner jeres institution/afdeling med lignende Børn og Unge arbejdspladser.

Men det vigtige er, at kortet fortæller jer, hvad der typisk er mest vigtigt, lidt mindre vigtigt osv. for jeres personalegruppe for at forbedre jobtilfredsheden.

Denne betydning er udregnet ved at se på, hvad der generelt har påvirket jobtilfredsheden for alle medarbejdere i Børn og Unge fra 2011 til 2013. Det er et godt udgangspunkt for at vurdere, hvad der også kunne være vigtigt for jeres institution/arbejdsplads.



Her er et eksempel på hvordan prioriteringskortet ser ud.

I det øverste venstre hjørne står der 'Prioriter' – og I bør som regel overveje, om dimensionerne her i nærheden er nogle, som I vil arbejde med.

De dimensioner, som er i nærheden af det blå 'bånd' klarer I jer fint på – i forhold til, hvor vigtigt det generelt plejer at være for jeres enhedstype.

Hvis der er dimensioner i nærheden af 'Bemærk' er det et godt resultat, men det kan være, at I bruger for meget energi på dem i forhold til, hvor vigtige de generelt plejer at være.

Hvordan skal man bruge prioriteringskortet?

Prioriteringskortet kan med fordel danne udgangspunkt for jeres snak om, hvilke dimensioner I vil fokusere på i jeres opfølgning på trivselsundersøgelsen.

Næsten alle dimensioner fra spørgeskemaet er med i kortet.

Eksempel

Det er meget almindeligt, at emnet 'Udviklingsmuligheder' anbefales som 'Prioriter'.

Se først på, hvad denne dimension dækker over i jeres kaskaderapport. Der er både en forklaring og I kan se, hvilke spørgsmål, som den består af.

Tal derefter f.eks. om, hvornår I plejer at opleve, at I lærer noget, eller situationer, hvor jeres evner kommer godt i spil. Brug disse positive historier til at diskutere, hvordan I kan forbedre jer på denne dimension. Overvej også, hvilke andre dimensioner, der måske kan hjælpe på vej mod flere 'Udviklingsmuligheder'.

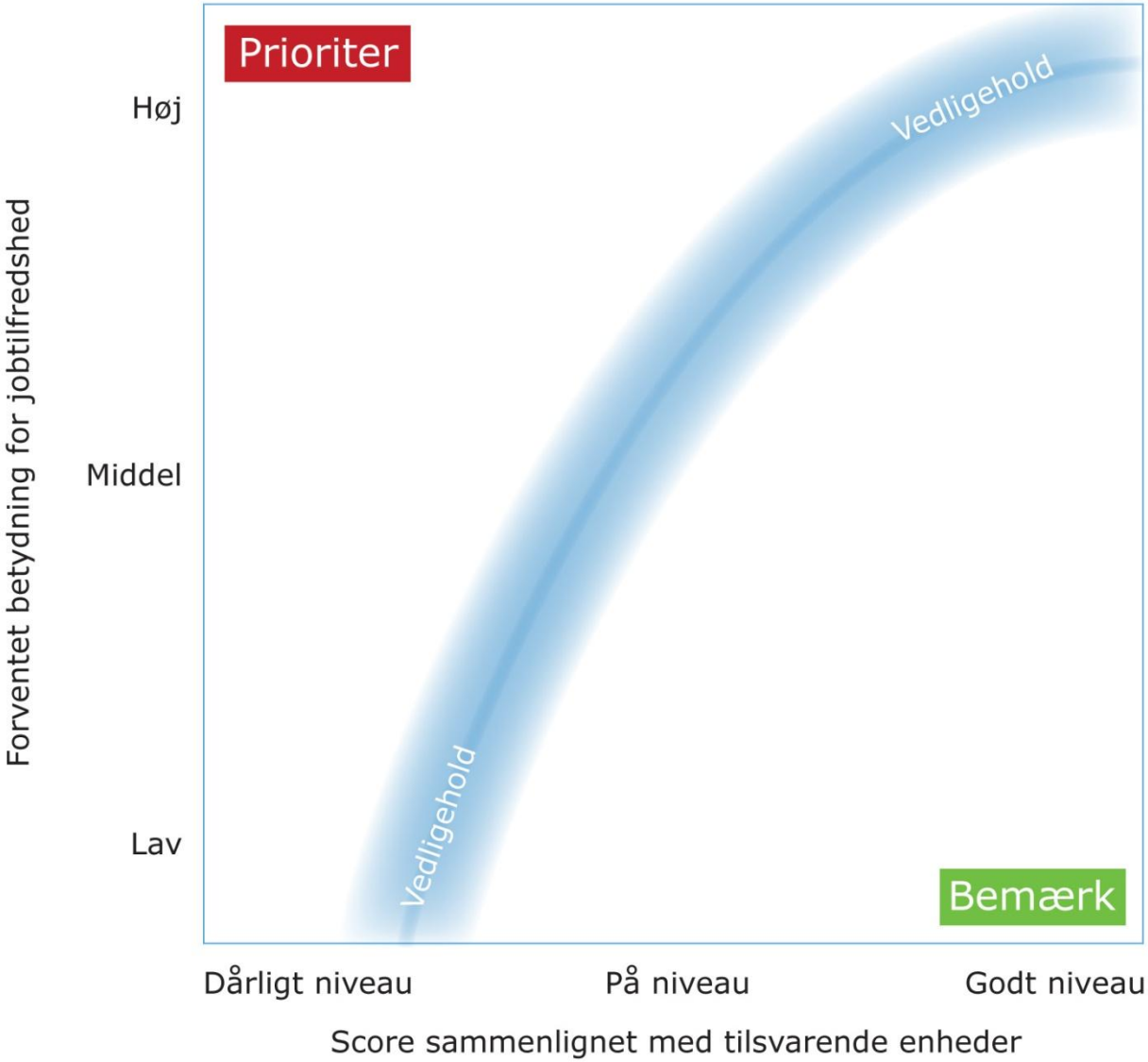
Hvordan skal man bruge prioriteringskortet?

To tilgange

I kan bruge prioriteringskortet på disse to måder.

1. Når I selv har kigget jeres trivselsrapport igennem og fundet nogle dimensioner som I synes er vigtige – så kan I se, hvad prioriteringskortet anbefaler. Det kan måske hjælpe jer til at begrænse antallet af fokus-områder. Det kan også være, at prioriteringskortet foreslår noget, som I selv ikke havde tænkt over.

2. I kan begynde ved prioriteringskortet og se, hvad det fortæller jer, at I skal fokusere på. Det kan sagtens være, at I har behov for at supplere med nogle dimensioner, som I selv mener er væsentlige efter I har set i trivselsrapporten – også selv om prioriteringskortet viser noget andet. Prioriteringskortet er en inspiration og en anbefaling og udgangspunkt for en dialog.



A	Udviklingsmuligheder
B	Mening i arbejdet
C	Socialt fællesskab
D	Rollekonflikter
E	Følelsesmæssige krav
F	Stress
G	Belønning i arbejdet
H	Indflydelse
I	Retfærdighed
J	Forudsigelighed
K	Lodret tillid og troværdighed
L	Udbrændthed
M	Rolleklarhed
N	Kvantitative krav
O	Arbejdstempo
P	Vandret tillid og troværdighed
Q	Ledelseskvalitet
R	Social støtte fra overordnede
S	Social støtte fra kolleger
T	Arbejde-familie konflikt

Hvordan kan det være, at nogle ting, som jeg troede var vigtige, ikke ser ud til at være så vigtige?

Nogle steder vil det eksempelvis se ud som 'Vandret tillid og troværdighed' ikke er så vigtigt. Det er ikke fordi det ikke er vigtigt i sig selv, men fordi den bagvedliggende analyse har set på, hvad der er vigtigst for et forbedre jobtilfredsheden. Det kan stadig godt være at 'Vandret tillid' er vigtigt for jer som gruppe – men det smitter normalt ikke direkte af på jobtilfredsheden. Se mere på næste slide om dette.

Man kan ofte se i sit prioriteringskort, at 'Ledelseskvalitet' ikke ser specielt vigtigt ud. Det er rigtigt i en vis forstand.

Det, der er vigtigt for jobtilfredsheden er ikke altid, om man nødvendigvis har en god leder, men om nogle andre forhold er på plads, som f.eks. 'Udviklings-muligheder', 'Socialt fællesskab' og et rimeligt niveau af 'Stress' o.l..

Det er normalt ledelsens ansvar at skabe rum og mulighed for, at disse faktorer er på plads – og på den måde går lederens indflydelse på jobtilfredshed via de andre vigtige dimensioner.

Bonus-info for almindelige prioriteringsområder

- Udviklingsmuligheder: Mange gange vil det hjælpe på 'Udviklingsmuligheder', hvis man også arbejder med 'Indflydelse' eller 'Rollekonflikter'. Når man får en bedre score på disse to dimensioner, så har man generelt mere mulighed for at præge dagligdagen i retning af udvikling.

- Socialt fællesskab: I vil som regel kunne fremme dette ved at også at fokusere på 'Social støtte fra kolleger' og 'Vandret tillid'. Mobning bør man *altid* arbejde med, hvis det forekommer på arbejdspladsen, fordi det smitter meget negativt af fællesskabet.

- Stress / arbejde-familie konflikt: Det er ofte 'Følelsesmæssige krav', som I skal se på, hvis I skal nedbringe stress. Det er dette, som oftest udløser stress i Børn og Unge. I kan også drøfte 'Kvantitative krav' og 'Arbejdstempo', men det er sjældnere disse, som fører til for stor belastning.

- Belønning: I kan overveje at se nærmere på 'Retfærdighed' og på 'Støtte fra overordnede', da de tre emner ofte hænger tæt sammen.