



2013

TRIVSELSRAPPORT

BØRN OG UNGE

Magistratsafdelingen for Børn og Unge

Totalrapport



BØRN OG UNGE
Aarhus Kommune

RAMBOLL

FORORD

Kære medarbejder i Børn og Unge

Rapporten her er resultatet af trivselsundersøgelsen blandt medarbejderne i Børn og Unge. Rapporten er lavet på baggrund af de besvarelser, du og dine kollegaer har givet på det spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø, som I blev inviteret til at besvare i september måned 2013. Trivselsundersøgelsen er en del af jeres Arbejdspladsvurdering (APV) for det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdspladserne i Børn og Unge arbejder løbende og aktivt med initiativer for at fremme trivslen. Den seneste trivselsundersøgelse blandt Børn og Unges medarbejdere blev gennemført i 2011. Nærværende rapport med resultater fra 2013 giver mulighed for at se udviklingen i trivslen siden da.

Som medarbejder i Børn og Unge er du hver dag med til at yde 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 som trives på deres arbejdsplads. Det kræver en fælles indsats at udvikle attraktive arbejdspladser, hvor trivsel og arbejdsglæde er i højsædet. En fælles indsats mellem ledere og medarbejdere.

Arbejdspladsvurderingen og trivselsundersøgelsen er vigtige elementer i disse bestræbelser. Det er vores håb, 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



Kristian Würtz



Marianne Gilbert Nielsen

Rådmand og
formand for HMU

Konstitueret
næstformand for HMU

LÆSEVEJLEDNING

Denne trivselsrapport er arbejdspladsens resultat af Børn og Unges trivselsundersøgelse i 2013. 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 84 %.

Arbejdsplads	Magistratsafdelingen for Børn og Unge
Antal respondenter	10038
Antal svar	8402
Svarprocent	84%

RESULTATER OG SAMMENLIGNINGER

Af oversigten på den næste side fremgår arbejdspladsens resultater som et gennemsnitligt antal point for hver af de 27 dimensioner. Ligeledes sammenlignes arbejdspladsens resultater for 2013 med:

- egne resultater i 2011
- gennemsnittet for 'tilsvarende arbejdspladser' i 2013
- gennemsnittet for hele Børn og Unge i 2013

Nogle arbejdspladser har ikke egne resultater fra 2011, 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 2013 ligger henholdsvis

over, omkring eller under arbejdspladsens resultater i 2011. Farverne angiver altså arbejdspladsens egenudvikling fra 2011 til 2013. 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.

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.

DET VIDERE ARBEJDE

Med trivselsrapporten er 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.

For yderligere råd og vejledning henvises til "Vejledning om opfølgning på trivselsundersøgelsen", som kan findes på BUportalen under 'Arbejdsmiljø' og 'APV'.

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

OVERBLIK

		Magistratsafdelingen for Børn og Unge		Egen udvikling
		2011	2013	2011-2013
Krav i arbejdet	Kvantitative krav*	44	47	3
	Arbejdstempo*	61	62	1
	Følelsesmæssige krav*	50	52	2
Arbejdets organisering og indhold	Indflydelse	59	57	-2
	Udviklingsmuligheder	72	72	0
	Mening i arbejdet	79	77	-2
	Involvering i arbejdspladsen	67	65	-2
	Forudsigelighed	60	57	-3
	Belønning i arbejdet	69	67	-2
	Rolleklarhed	72	69	-3
Samarbejde og ledelse	Rollekonflikter*	43	44	1
	Ledelseskvalitet	64	62	-2
	Social støtte fra overordnede	64	63	-1
	Social støtte fra kolleger	65	64	-1
	Socialt fællesskab	81	79	-2
Forholdet mellem person og arbejde	Tilfredshed med arbejdet	68	65	-3
	Arbejde-familie konflikt*	36	38	2
Social kapital	'Lodret' tillid og troværdighed	73	70	-3
	'Vandret' tillid og troværdighed	75	74	-1
	Retfærdighed	64	61	-3
Helbred og velbefindende	Selv vurderet helbred	64	59	-5
	Udbrændthed*	36	36	0
	Stress*	28	28	0
	Søvnbesvær*	25	25	0
Fokusområder i Børn og Unge	Ytringsfrihed	63	59	-4
	Attraktive arbejdspladser	67	64	-3
	Trivsel	73	70	-3

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

Arbejdspladsen ligger tæt på samme niveau som i 2011. Altså status quo.

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

* For dimensioner mærket med en stjerne er et lavt pointtal positivt.

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 2013 med 'Tilsvarende arbejdspladser' og 'Børn og Unge' giver en indikation af, hvordan enheden klarer sig i forhold til andre. En arbejdsplads kan således godt have en 'grøn' egenudvikling og stadigvæk være et stykke fra gennemsnittet for 'Tilsvarende arbejdspladser', og dermed have et udviklingspotentiale. Tilsvarende kan en arbejdsplads have en 'rød' egenudvikling og samtidig ligge et godt stykke over gennemsnittet for 'Tilsvarende arbejdspladser', og dermed ikke nødvendigvis se den 'røde' udvikling som et krisetegn.

RESULTATER

		2011	2013	Egen udvikling
Kvantitative krav*	Enhedens resultater	44	47	3

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	Somme- tider	Sjældent	Aldrig/ næsten aldrig	Pointtal
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op	8.300	3%	27%	47%	15%	8%	50
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver	8.340	2%	18%	41%	29%	10%	43
Kommer du bagud med dit arbejde	8.287	3%	17%	46%	25%	10%	44
Har du tid nok til dine arbejdsopgaver	8.338	5%	31%	35%	24%	5%	48

		2011	2013	Egen udvikling
Arbejdstempo*	Enhedens resultater	61	62	1

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

Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.

	Antal svar	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig/ næsten aldrig	Pointtal
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt	8.377	9%	42%	42%	5%	1%	63

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsdagen	8.345	10%	34%	43%	10%	2%	60
Er det vigtigt at holde et højt arbejdstempo	8.277	10%	43%	42%	4%	1%	64

		2011	2013	Egen udvikling
Følelsesmæssige krav*	Enhedens resultater	50	52	2

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	Somme- tider	Sjældent	Aldrig/ næsten aldrig	Pointtal
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer	8.360	1%	21%	47%	22%	9%	46

Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde	8.307	10%	33%	36%	14%	7%	56
---	-------	-----	-----	-----	-----	----	----

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende	8.302	7%	22%	45%	19%	7%	50

Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde	8.293	7%	27%	44%	16%	5%	53
---	-------	----	-----	-----	-----	----	----

		2011	2013	Egen udvikling
Indflydelse	Enhedens resultater	59	57	-2

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

	Antal svar	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig/ næsten aldrig	Pointtal
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde	8.366	9%	49%	31%	9%	2%	63
Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med	8.165	3%	24%	36%	22%	15%	45
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde	8.278	4%	25%	41%	23%	7%	49
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde	8.379	13%	58%	25%	3%	1%	69

		2011	2013	Egen udvikling
Udviklingsmuligheder	Enhedens resultater	72	72	0

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	8.364	30%	57%	12%	1%	0%	79
Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde	8.380	16%	46%	31%	6%	1%	67
Kan du bruge din kunnen eller dine færdigheder i dit arbejde	8.370	31%	55%	12%	1%	0%	79
Giver dit arbejde dig mulighed for at udvikle dine evner	8.354	12%	40%	39%	8%	2%	63

		2011	2013	Egen udvikling
Mening i arbejdet	Enhedens resultater	79	77	-2

Et meningsfuldt arbejde giver medarbejderen en oplevelse af formål og sammenhæng. Formål handler om, at arbejdet har relation til nogle almene positive værdier, f.eks. 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	8.388	27%	54%	18%	1%	0%	77
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats	8.378	38%	52%	9%	1%	0%	82
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde	8.383	23%	51%	21%	3%	1%	73

		2011	2013	Egen udvikling
Involvering i arbejdspladsen	Enhedens resultater	67	65	-2

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	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	8.251	13%	34%	38%	11%	4%	61
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig	8.313	19%	49%	25%	5%	1%	70
Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads	7.983	16%	35%	33%	9%	7%	61

	Antal svar	Altid	Ofte	Somme-tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted	8.145	2%	13%	28%	25%	32%	68

		2011	2013	Egen udvikling
Forudsigelighed	Enhedens resultater	60	57	-3

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 f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid	8.341	7%	29%	45%	13%	6%	55
Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt	8.348	6%	39%	46%	7%	2%	60

		2011	2013	Egen udvikling
Belønning i arbejdet	Enhedens resultater	69	67	-2

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	8.223	13%	36%	34%	11%	6%	60
Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads	8.173	23%	47%	24%	4%	2%	71
Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads	8.265	16%	52%	27%	3%	2%	69

		2011	2013	Egen udvikling
Rolleklarhed	Enhedens resultater	72	69	-3

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	8.366	11%	48%	35%	5%	1%	65
Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder	8.385	20%	56%	21%	2%	1%	74
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde	8.379	13%	56%	28%	2%	1%	69

		2011	2013	Egen udvikling
Rolle-konflikter*	Enhedens resultater	43	44	1

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	7.244	4%	15%	42%	25%	14%	42
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde	7.992	3%	10%	38%	33%	15%	38
Må du sommetider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes	8.069	4%	20%	52%	19%	5%	50
Må du sommetider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige	8.232	5%	16%	48%	24%	8%	46

		2011	2013	Egen udvikling
Ledelseskvalitet	Enhedens resultater	64	62	-2

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	7.926	11%	38%	36%	11%	4%	60
Din nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt	8.136	20%	43%	25%	8%	4%	67
Din nærmeste leder er god til at planlægge arbejdet	7.898	12%	36%	37%	10%	5%	60
Din nærmeste leder er god til at løse konflikter	7.566	14%	36%	34%	11%	5%	61

		2011	2013	Egen udvikling
Social støtte fra overordnede	Enhedens resultater	64	63	-1

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	8.142	49%	31%	16%	4%	1%	80
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste leder	8.190	22%	27%	33%	14%	4%	63
Hvor ofte taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde	8.242	4%	21%	36%	25%	13%	45

		2011	2013	Egen udvikling
Social støtte fra kolleger	Enhedens resultater	65	64	-1

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	8.353	15%	46%	32%	5%	1%	68
Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet	8.224	34%	46%	17%	3%	0%	78
Hvor ofte taler dine kolleger med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde	8.348	2%	21%	44%	26%	7%	46

		2011	2013	Egen udvikling
Socialt fællesskab	Enhedens resultater	81	79	-2

Socialt 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	8.386	36%	53%	9%	1%	0%	81
Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads	8.358	24%	57%	16%	2%	0%	76
Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads	8.379	41%	41%	14%	3%	1%	80

		2011	2013	Egen udvikling
Tilfredshed med arbejdet	Enhedens resultater	68	65	-3

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	7.777	15%	57%	20%	8%	59
Hvor tilfreds er du med arbejdsmiljøet	8.270	16%	58%	20%	6%	61
Hvor tilfreds er du med måden, dine evner bruges på	8.261	18%	69%	11%	2%	68
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning	8.238	24%	64%	10%	2%	70

		2011	2013	Egen udvikling
Arbejde-familie konflikt*	Enhedens resultater	36	38	2

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""	8.131	10%	23%	48%	19%	41

	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	8.339	14%	30%	36%	19%	46
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet	8.299	8%	22%	35%	35%	34
Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget	8.093	10%	18%	24%	49%	30

		2011	2013	Egen udvikling
'Lodret' tillid og troværdighed	Enhedens resultater	73	70	-3

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	8.143	23%	53%	20%	3%	1%	73
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen	8.170	17%	48%	29%	5%	2%	68
Holder ledelsen vigtige informationer skjult for medarbejderne	6.068	2%	6%	26%	34%	33%	72
Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser	8.216	17%	47%	27%	6%	3%	67

		2011	2013	Egen udvikling
'Vandret' tillid og troværdighed	Enhedens resultater	75	74	-1

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	6.344	1%	4%	22%	37%	36%	76
Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen	6.228	1%	5%	24%	35%	35%	74
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden	8.086	17%	59%	22%	2%	1%	72

RetfærdighedEnhedens
resultater

2011

64

2013

61

Egen
udvikling

-3

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 hjørnesteen 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	7.742	11%	42%	37%	8%	3%	62
Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	8.258	12%	36%	36%	11%	4%	61
Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen	7.657	11%	41%	36%	9%	4%	61
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde	7.829	7%	41%	42%	7%	3%	61

Selv vurderet helbredEnhedens
resultater

2011

64

2013

59

Egen
udvikling

-5

Personens egen vurdering af sin helbredstilstand hænger kraftigt sammen med f.eks. 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	8.307	9%	33%	43%	13%	2%	59

		2011	2013	Egen udvikling
Udbrændthed*	Enhedens resultater	36	36	0

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 tidsunkt	Pointtal
Hvor tit har du følt dig udkørt	8.275	2%	15%	27%	42%	14%	38
Hvor tit har du været fysisk udmattet	8.258	2%	11%	24%	43%	20%	33
Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet	8.232	2%	12%	22%	40%	24%	32
Hvor tit har du været træt	8.259	3%	19%	31%	41%	6%	43

		2011	2013	Egen udvikling
Stress*	Enhedens resultater	28	28	0

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 tidsunkt	Pointtal
Hvor tit har du haft problemer med at slappe af	8.238	1%	8%	18%	37%	36%	26
Hvor tit har du været irriteret	8.186	1%	7%	19%	51%	23%	28
Hvor tit har du været anspændt	8.176	1%	9%	20%	43%	27%	29
Hvor tit har du været stresset	8.160	2%	10%	21%	41%	27%	30

		2011	2013	Egen udvikling
Søvnbesvær*	Enhedens resultater	25	25	0

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 tidsunkt	Pointtal
Hvor tit har du sovet dårligt og uroligt	8.213	2%	10%	20%	43%	26%	30
Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn	8.248	1%	7%	13%	37%	42%	22
Hvor tit er du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen	8.228	1%	10%	15%	35%	38%	25
Hvor tit er du vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen	8.206	1%	8%	14%	34%	43%	23

		2011	2013	Egen udvikling
Ytringsfrihed	Enhedens resultater	63	59	-4

Ytringsfrihed er et særligt 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	8.193	15%	38%	31%	10%	6%	61
Føler du dig hørt af din nærmeste leder, når du siger din mening	8.205	19%	44%	27%	7%	3%	67
Er du tryk ved at udtale dig kritisk om forhold på arbejdspladsen i offentligheden	7.243	6%	25%	39%	19%	11%	49

		2011	2013	Egen udvikling
Attraktive arbejdspladser	Enhedens resultater	67	64	-3

Attraktive arbejdspladser er et særligt 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	8.314	16%	38%	36%	8%	3%	64

		2011	2013	Egen udvikling
Trivsel	Enhedens resultater	73	70	-3

Trivsel er et særligt 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	8.373	20%	44%	30%	4%	1%	70

Trusler om vold**2011****10%****2013****11%**

Trusler om vold kan være verbale fx at blive råbt ad eller at blive kaldt nedværdigende ting. Truslerne kan være direkte fx at blive truet med bank eller de kan være indirekte som trusler mod ens familie.

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

			Fra hvem?
Antal svar:	8.402	Antal svar:	933
Ja, dagligt	1%	Kolleger	1%
Ja, ugentligt	2%	En leder	1%
Ja, månedligt	1%	Underordnede	0%
Ja, af og til	8%	Børn/unge	92%
Nej	89%	Forældre	12%
		Andre	2%

Hvilken form for trusler om vold har du været udsat for?

Antal svar:	933
At blive truet med bank/tæsk, slag el. lign.	50%
At blive truet med genstande	40%
At blive råbt ad/skældt ud på truende facon	78%
At blive kaldt ubehagelige/nedværdigende ting på truende vis	64%
At få indirekte trusler mod familie, venner mv. eller trusler om at ødelægge personlige ejendele	9%
At blive truet med at ledelse, rådmænd eller borgmester vil blive inddraget	4%
At blive truet med at blive udstillet i medier, fx facebook, internet, avis, tv	2%
At få skriftlige trusler i form af brev el. lign.	1%
At få trusler over telefonen	2%
Andet	6%

Vold**2011****10%****2013****10%**

Vold er fysiske handlinger, der har til hensigt at skade medarbejderen. Fysisk vold dækker over eksempelvis slag, krads, niv, at blive spyttet på, skub mv.

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

			Fra hvem?
Antal svar:	8.402	Antal svar:	850
Ja, dagligt	0%	Kolleger	0%
Ja, ugentligt	1%	En leder	0%
Ja, månedligt	1%	Underordnede	0%
Ja, af og til	8%	Børn/unge	100%
Nej	90%	Forældre	0%
		Andre	0%

Hvilken form for fysisk vold har du været udsat for?

Antal svar:	850
At blive slået med eller slået efter med knyttet næve el. tilsvarende	62%
At blive slået med eller slået efter med genstand	36%
At blive sparket på eller sparket efter	71%
At blive revet/kradset/nappet el. lign.	56%
At blive bidt	23%
At blive holdt fast /skubbet til	25%
At blive spyttet på eller spyttet efter	34%
Andet	5%

Mobning**2011****7%****2013****6%**

Mobning er, når en person regelmæssigt og over længere tid udsættes for ubehagelige og/eller nedværdigende handlinger, som det er svært at forsvare sig imod. Fx at vigtig information tilbageholdes eller at der spredes rygter om en medarbejder. Udstødelse fra det sociale fællesskab, latterliggørelse og grove drillerier er også eksempler på mobning.

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

Antal svar:	8.402
Ja, dagligt	0%
Ja, ugentligt	0%
Ja, månedligt	0%
Ja, af og til	5%
Nej	94%

	Fra hvem?
Antal svar:	512
Kolleger	61%
En leder	27%
Underordnede	4%
Børn/unge	18%
Forældre	5%
Andre	4%

2011**2%****2013****2%****Seksuel chikane**

Seksuel chikane dækker overordnet over uønskede seksuelle tilnærmelser og berøringer af både fysisk og verbal karakter.

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

Antal svar:	8.402
Ja, dagligt	0%
Ja, ugentligt	0%
Ja, månedligt	0%
Ja, af og til	1%
Nej	98%

	Fra hvem?
Antal svar:	131
Kolleger	35%
En leder	2%
Underordnede	2%
Børn/unge	52%
Forældre	11%
Andre	8%

METODE

Børn og unges trivselsundersøgelse blev gennemført i efteråret 2013.

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

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. august 2013. Denne trivselsrapport er baseret på besvarelserne af spørgeskemaet.

Dataindsamlingen foregik i perioden 16. september til 13. oktober 2013.

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

Der er som udgangspunkt lavet en rapport pr. arbejdsmiljøgruppe (arbejdsplads) samt summarerede 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 "forkert", 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. Bemærk, at dette er en mindre ændring i beregningen af dimensionernes pointtal i forhold til 2011. De historiske 2011-dimensionsresultater kan derfor afvige lidt i forhold til 2011-rapporterne.

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 flere arbejdspladser og samtidig indeholder besvarelser fra mindst 15 personer, fx et dagtilbud eller en skole.