



2015

# TRIVSELSRAPPORT

BØRN OG UNGE

Klubben Holme Søndergård

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	Klubben Holme Søndergård
Antal respondenter	34
Antal svar	31
Svarprocent	91%

### 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

		2013	2015	Egen udvikling 2013- 2015	Samme APV type 2015	Børn og Unge 2015
Krav i arbejdet	Kvantitative krav*	39	38	-1	46	48
	Arbejdstempo*	57	54	-3	60	64
	Følelsesmæssige krav*	56	48	-8	55	50
Arbejdets organisering og indhold	Indflydelse	54	59	5	53	54
	Udviklingsmuligheder	73	75	2	71	71
	Mening i arbejdet	79	80	1	75	76
	Involvering i arbejdspladsen	66	77	11	66	63
	Forudsigelighed	51	62	11	54	56
	Belønning i arbejdet	66	74	8	62	66
	Rolleklarhed	66	72	6	66	69
Samarbejde og ledelse	Rollekonflikter*	41	34	-7	45	45
	Ledelseskvalitet	46	65	19	62	62
	Social støtte fra overordnede	56	69	13	62	62
	Social støtte fra kolleger	71	77	6	65	64
	Socialt fællesskab	76	87	11	77	78
Forholdet mellem person og arbejde	Tilfredshed med arbejdet	62	73	11	65	64
	Arbejde-familie konflikt*	37	29	-8	36	37
Social kapital	'Lodret' tillid og troværdighed	55	75	20	66	70
	'Vandret' tillid og troværdighed	61	79	18	72	74
	Retfærdighed	56	65	9	57	60
	Relationer til kolleger**	-	80	-	70	70
	Relationer til nærmeste leder**	-	68	-	66	67
Helbred og velbefindende	Relationer til arbejdspladsen som helhed**	-	67	-	59	62
	Selvurderet helbred	57	60	3	57	57
	Udbrændthed*	40	32	-8	37	38
	Stress*	29	25	-4	28	28
Fokusområder i Børn og Unge	Søvnbesvær*	28	21	-7	26	26
	Ytringsfrihed	50	63	13	59	59
	Attraktive arbejdspladser	67	77	10	66	62
	Trivsel	67	81	14	70	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 2013. 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

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Kvantitative krav*</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>-1</b>

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	31	0%	6%	52%	32%	10%	39
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver	31	0%	10%	42%	39%	10%	38
Kommer du bagud med dit arbejde	31	0%	6%	61%	23%	10%	41
Har du tid nok til dine arbejdsopgaver	31	3%	71%	16%	10%	0%	33

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Arbejdstempo*</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>57</b>	<b>54</b>	<b>-3</b>

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	31	0%	23%	68%	6%	3%	52

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsdagen	31	0%	16%	71%	13%	0%	51
Er det vigtigt at holde et højt arbejdstempo	31	3%	32%	61%	3%	0%	59

## Krav i arbejdet

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Følelsesmæssige krav*</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>56</b>	<b>48</b>	<b>-8</b>

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	Oft	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Bringt dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer	31	0%	10%	61%	23%	6%	44

Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde	31	0%	29%	39%	19%	13%	46
---	----	----	-----	-----	-----	-----	----

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende	31	0%	26%	52%	16%	6%	49

Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde	31	3%	29%	52%	16%	0%	55
---	----	----	-----	-----	-----	----	----

## Arbejdets organisering og indhold

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Indflydelse</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>54</b>	<b>59</b>	<b>5</b>

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	31	0%	71%	19%	6%	3%	65
Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med	31	0%	13%	58%	13%	16%	42
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde	31	0%	52%	42%	0%	6%	60
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde	31	6%	77%	13%	3%	0%	72

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Udviklingsmuligheder</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>73</b>	<b>75</b>	<b>2</b>

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	31	19%	52%	29%	0%	0%	73
Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde	31	35%	42%	16%	3%	3%	76
Kan du bruge din kunnen eller dine færdigheder i dit arbejde	31	32%	55%	10%	3%	0%	79
Giver dit arbejde dig mulighed for at udvikle dine evner	31	23%	48%	23%	3%	3%	71

## Arbejdets organisering og indhold

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Mening i arbejdet</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>1</b>

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	31	35%	52%	10%	0%	3%	79
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats	31	26%	61%	10%	3%	0%	77
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde	31	42%	45%	13%	0%	0%	82

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Involvering i arbejdspladsen</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>66</b>	<b>77</b>	<b>11</b>

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	31	0%	10%	16%	32%	42%	77

	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	30	27%	57%	17%	0%	0%	78
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig	31	35%	45%	13%	6%	0%	77
Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads	30	27%	53%	17%	3%	0%	76



## Samarbejde og ledelse

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Forudsigelighed</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>51</b>	<b>62</b>	<b>11</b>

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	31	3%	39%	48%	6%	3%	58
Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt	31	3%	55%	42%	0%	0%	65

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Belønning i arbejdet</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>66</b>	<b>74</b>	<b>8</b>

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	30	13%	63%	17%	7%	0%	71
Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads	30	27%	57%	13%	3%	0%	77
Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads	31	16%	68%	16%	0%	0%	75

## Samarbejde og ledelse

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Rolleklarhed</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>66</b>	<b>72</b>	<b>6</b>

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	31	19%	39%	39%	3%	0%	69
Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder	31	19%	65%	16%	0%	0%	76
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde	31	10%	71%	19%	0%	0%	73

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Rollekonflikter*</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>41</b>	<b>34</b>	<b>-7</b>

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	25	0%	8%	36%	32%	24%	32
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde	31	0%	0%	29%	61%	10%	30
Må du sommetider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes	29	0%	14%	41%	38%	7%	41
Må du sommetider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige	30	0%	10%	27%	53%	10%	34

## Samarbejde og ledelse

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Ledelseskvalitet</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>46</b>	<b>65</b>	<b>19</b>

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	30	13%	40%	47%	0%	0%	67
Din nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt	30	27%	47%	27%	0%	0%	75
Din nærmeste leder er god til at planlægge arbejdet	31	3%	48%	39%	6%	3%	60
Din nærmeste leder er god til at løse konflikter	28	7%	43%	36%	11%	4%	60

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Social støtte fra overordnede</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>56</b>	<b>69</b>	<b>13</b>

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	31	48%	39%	10%	3%	0%	83
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste leder	30	27%	30%	37%	7%	0%	69
Hvor ofte taler din nærmeste leder med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde	31	0%	39%	45%	13%	3%	55

## Samarbejde og ledelse

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Social støtte fra kolleger</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>71</b>	<b>77</b>	<b>6</b>

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	31	39%	48%	13%	0%	0%	81
Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet	31	65%	35%	0%	0%	0%	91
Hvor ofte taler dine kolleger med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde	31	0%	45%	45%	10%	0%	59

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Sociale fællesskab</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>76</b>	<b>87</b>	<b>11</b>

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	31	61%	39%	0%	0%	0%	90
Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads	31	45%	45%	10%	0%	0%	84
Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads	31	52%	45%	3%	0%	0%	87

## Forholdet mellem person og arbejde

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Tilfredshed med arbejdet</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>62</b>	<b>73</b>	<b>11</b>

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	29	17%	55%	24%	3%	62
Hvor tilfreds er du med arbejdsmiljøet	31	32%	61%	6%	0%	75
Hvor tilfreds er du med måden, dine evner bruges på	31	23%	71%	6%	0%	72
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning	30	43%	57%	0%	0%	81

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Arbejde-familie konflikt*</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>-8</b>

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"	31	6%	23%	52%	19%	39

	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	31	3%	32%	32%	32%	35
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet	31	0%	16%	48%	35%	27
Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget	30	0%	3%	33%	63%	13

## Social kapital

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>'Lodret' tillid og troværdighed</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>55</b>	<b>75</b>	<b>20</b>

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	31	32%	52%	16%	0%	0%	79
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen	31	13%	48%	32%	6%	0%	67
Holder ledelsen vigtige informationer skjult for medarbejderne	25	0%	0%	24%	28%	48%	81
Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser	31	26%	55%	13%	3%	3%	74

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>'Vandret' tillid og troværdighed</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>61</b>	<b>79</b>	<b>18</b>

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	26	0%	0%	19%	31%	50%	83
Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen	24	0%	4%	25%	42%	29%	74
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden	30	30%	57%	13%	0%	0%	79

## Social kapital

	2013	2015	Egen udvikling
<b>Retfærdighed</b>	<b>56</b>	<b>65</b>	<b>9</b>

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	29	7%	52%	28%	14%	0%	63
Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	30	13%	63%	20%	0%	3%	71
Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen	30	10%	53%	30%	7%	0%	67
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde	30	0%	47%	47%	7%	0%	60

	2013	2015	Egen udvikling
<b>Relationer til kolleger**</b>	<b>-</b>	<b>80</b>	<b>-</b>

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	31	19%	68%	13%	0%	0%	77
Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger	31	48%	45%	6%	0%	0%	85
Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver	31	13%	61%	26%	0%	0%	72
Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt	31	45%	52%	3%	0%	0%	85

## Social kapital

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Relationer til nærmeste leder**</b>	<b>Enhedens resultater</b>	-	<b>68</b>	-

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	31	13%	55%	19%	10%	3%	66
Har din nærmeste leder stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører	31	32%	45%	19%	3%	0%	77
Tager din nærmeste leder hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger	30	10%	50%	33%	3%	3%	65
Bidrager din nærmeste leder til at løse konkrete problemer i hverdagen	31	16%	39%	42%	0%	3%	66

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Relationer til arbejdspladsen som helhed**</b>	<b>Enhedens resultater</b>	-	<b>67</b>	-

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	30	0%	47%	47%	0%	7%	58
Er der en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan I skal udføre opgaverne	31	10%	48%	39%	3%	0%	66
Føler du og dine kolleger en stærk tilknytning til jeres arbejdsplads	28	18%	71%	11%	0%	0%	77



## Helbred og velbefindende

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Selvurderet helbred</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>57</b>	<b>60</b>	<b>3</b>

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	31	10%	39%	35%	13%	3%	60

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Udbrændthed*</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>-8</b>

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	30	0%	10%	37%	37%	17%	35
Hvor tit har du været fysisk udmattet	30	0%	7%	23%	43%	27%	28
Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet	30	0%	7%	27%	43%	23%	29
Hvor tit har du været træt	30	0%	13%	33%	43%	10%	38

## Helbred og velbefindende

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Stress*</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>-4</b>

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	30	3%	0%	10%	37%	50%	18
Hvor tit har du været irriteret	30	0%	0%	27%	50%	23%	26
Hvor tit har du været anspændt	28	4%	7%	21%	43%	25%	30
Hvor tit har du været stresset	27	0%	4%	26%	44%	26%	27

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Søvnbesvær*</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>-7</b>

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	30	0%	13%	13%	47%	27%	28
Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn	30	3%	0%	13%	53%	30%	23
Hvor tit er du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen	30	0%	3%	10%	37%	50%	17
Hvor tit er du vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen	30	3%	3%	3%	37%	53%	17

## Fokusområder i Børn og Unge

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Ytringsfrihed</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>13</b>

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	31	16%	42%	32%	6%	3%	65
Føler du dig hørt af din nærmeste leder, når du siger din mening	30	20%	43%	30%	3%	3%	68
Er du tryk ved at udtale dig kritisk om forhold på arbejdspladsen i offentligheden	24	0%	42%	42%	13%	4%	55

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Attraktive arbejdspladser</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>67</b>	<b>77</b>	<b>10</b>

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	31	29%	52%	19%	0%	0%	77

## Fokusområder i Børn og Unge

		<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Trivsel</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>67</b>	<b>81</b>	<b>14</b>

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	31	39%	45%	16%	0%	0%	81

## 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 lederreporter 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