



# SOCIAL KAPITAL

2017

Magistratsafdelingen for Børn og Unge

Specialtilbuddet Klubben Holme Søndergård  
Medarbejderrapport

# FORORD

Kære medarbejdere i Børn og Unge

I Børn og Unge arbejder vi med 'Stærkere fællesskaber', som er en organisatorisk vision for alle ansatte i Børn og Unge og for de samarbejdsrelationer, vi indgår i. Med 'Stærkere fællesskaber' ønsker vi at skabe en robust organisation med udsyn og indsigt. En organisation, som er lærende, i progression – og som stræber efter at udleve sit fulde potentiale. Arbejdet med at bygge stærkere fællesskaber udspringer af visionen i den nye Børne- og Ungepolitik om, at vi skal skabe progression for alle aarhusianske børn og unge. At skabe progression for alle børn og unge kræver, at vi som organisation også har øje for vores egen progression og fortsatte udvikling. Høj social kapital er fundamentet for, at vi kan skabe stærkere fællesskaber på tværs af organisationen.

Denne rapport 'Social kapital 2017' er resultatet af målingen af social kapital blandt medarbejderne i Børn og Unge. Rapporten er lavet på baggrund af de besvarelser, du og dine kolleger har givet på det spørgeskema om social kapital, som I blev inviteret til at besvare i januar måned. Social kapital 2017 er en temperaturmåling af samarbejdet i de mellemliggende år mellem trivselsundersøgelserne (den psykiske APV).

Temperaturmålingerne er foretaget i alle magistratsafdelinger og vil danne baggrund for dialogen på tværs i FællesMedudvalget om medarbejdertrivsel. Ligesom den vil indgå i byrådets årlige drøftelse om personale og deres trivsel i Aarhus kommune.

Nærværende rapport med resultater fra 2017 giver mulighed for at se udviklingen i enkelte af de dimensioner, der målte social kapital i trivselsundersøgelsen i 2015.

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.

Social kapital 2017 er et dialogværktøj, der har til formål at understøtte den fortsatte udvikling med tillid og samarbejdet på arbejdspladsen til gavn for løsningen af kerneopgaven. Det er vores håb, at denne rapport bliver et nyttigt redskab i den fortsatte udvikling med at øge den sociale kapital på din arbejdsplads.

Vi takker for din deltagelse i undersøgelsen, og ønsker held og lykke med det videre arbejde.

Med venlig hilsen

Formand for HMU



Jan Præstholt  
Direktør Børn og Unge

Næstformand for HMU



Marianne Gilbert  
Formand for BUPL, Århus

# LÆSEVEJLEDNING

Denne rapport er arbejdspladsens resultat af Børn og Unges undersøgelse af social kapital i 2017. Undersøgelsen af social kapital er en måling af samarbejdet på arbejdspladsen. Rapporten 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 den sociale kapital på arbejdspladsen. En lav svarprocent betyder ikke, at resultatet er forkert, men at kun en del af medarbejdernes svar kendes og det videre arbejde derfor må tilpasses 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 86 %.

Arbejdsplads	Specialtilbuddet Klubben Holme Søndergård
Antal respondenter	24
Antal svar	21
Svarprocent	88%

## RESULTATER OG SAMMENLIGNINGER

I oversigten, på den næste side, fremgår en grafisk illustration af resultaterne, hvorefter der følger en oversigt over arbejdspladsens resultater for hver dimension. Disse tal er det gennemsnitlige antal point, der er givet på hver dimension. Arbejdspladsens resultater for 2017 sammenlignes med:

- egne resultater ved trivselsundersøgelsen i 2015
- gennemsnittet for 'samme arbejdspladstype' i 2017
- gennemsnittet for hele Børn og Unge i 2017

Nogle arbejdspladser har ikke egne resultater fra 2015, primært fordi der i 2015 blev anvendt APV-enhedsstruktur, som ikke direkte kan sammenlignes med enhedsstrukturen/ledelseslinjen i 2017-undersøgelsen. De vil derfor kun have de sidste to sammenligningsmuligheder.

Farverne grøn, gul og rød viser, om arbejdspladsens resultater i 2017 ligger henholdsvis over, omkring eller under arbejdspladsens resultater i 2015. Farverne angiver altså arbejdspladsens egen udvikling fra 2015 til 2017. Farverne indikerer ikke, om arbejdspladsen har en god eller dårlig social kapital sammenlignet med tilsvarende arbejdspladser eller i forhold til gennemsnittet i Børn og Unge. Pointene kan sammenlignes, og det vil som regel være sådan, at en forskel på 5 point eller mere, er en forskel, der 'kan mærkes'.

## 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.

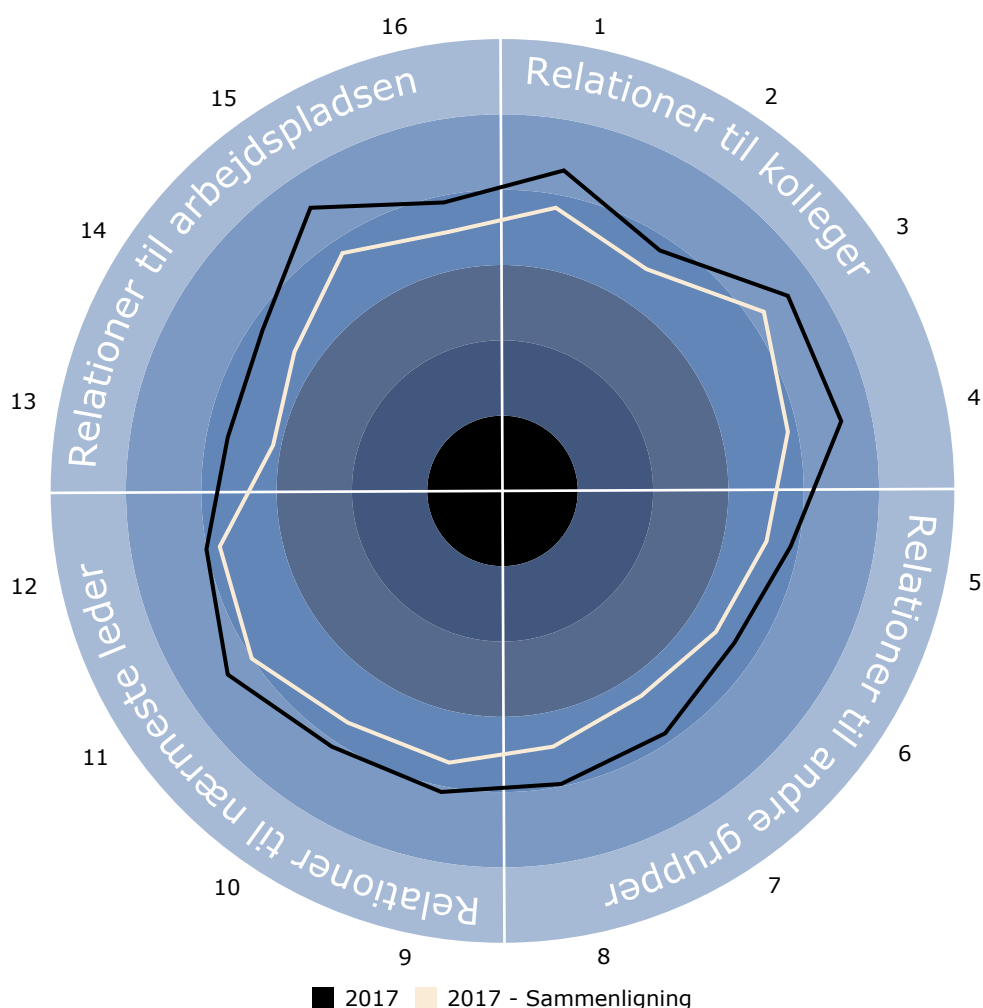
Bagerst i rapporten er en beskrivelse af den anvendte metode, herunder hvordan point mv. er opgjort.

## DET VIDERE ARBEJDE

Med rapporten om Social kapital 2017 er der lavet en undersøgelse af samarbejdet. Resultaterne fra Social kapital 2017 skal ses som et dialogværktøj, der kan anvendes aktivt ind i det fortsatte arbejde med social kapital på netop jeres arbejdsplads. Dermed kan rapporten bruges som et datainformeret afsæt i det fortsatte arbejde med trivslen og samarbejdet.

For yderligere råd og vejledning henvises til 'Opfølgning' på AMBUonline under 'Social Kapital 2017'.

# RESULTATER



## Forklaring

I spindelvævet er undersøgelsens 16 spørgsmål omhandlede social kapital præsenteret med ét punkt for hvert spørgsmål. De konkrete spørgsmålsformuleringer findes nedenfor. Jo længere mod kanten af cirklen punktet ligger, desto bedre er scoren på spørgsmålet. Den mørke streg i spindelvævet viser egne resultater fra social kapital undersøgelsen 2017. Den lyse streg viser resultatet for samme arbejdspladstype fra social kapital undersøgelsen 2017.

### RELATIONER TIL KOLLEGER:

- 1: I vores gruppe hjælper vi kolleger, der har for meget at lave
- 2: I vores gruppe er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver
- 3: Jeg har tillid til gruppens evne til at gøre arbejdet godt
- 4: Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i min gruppe

### RELATIONER TIL ANDRE GRUPPER:

- 5: Vores gruppe og andre grupper/afdelinger anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne
- 6: Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen
- 7: Andre grupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt
- 8: Andre grupper har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe

### RELATIONER TIL NÆRMESTE LEDER:

- 9: Vores nærmeste leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger
- 10: Den nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen
- 11: Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører
- 12: Gruppens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse

### RELATIONER TIL ARBEJDSPLADSEN:

- 13: De ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen
- 14: Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne
- 15: I gruppen føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads
- 16: De ansatte kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen

## OVERBLIK

		2015	2017	Egen udvikling 2015-2017	Samme arbejdspladstype 2017	Børn og Unge 2017
Social Kapital	Relationer til kolleger	80	83	3	71	73
	Relationer til andre grupper*	-	71	-	61	64
	Relationer til nærmeste leder	68	79	11	70	73
	Relationer til arbejdspladsen**	67	74	7	62	65

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

Arbejdspladsen ligger tæt på samme niveau som i 2015. Altså status quo.

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

\* Spørgsmålene, der indgår i dimensionen "Relationer til andre grupper", er ikke blevet stillet i 2015, derfor er der ingen historik på disse.

\*\* Resultatet for dimensionen "Relationer til arbejdspladsen" består i 2017 af fire spørgsmål, som i 2015-undersøgelsen lå under to forskellige dimensioner. Derfor er denne dimensions historiske resultat forskelligt fra resultatet for "Relationer til arbejdspladsen" i 2015-rapporten. Se evt. metodeafsnittet.

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 2017 med 'Samme arbejdspladstype' og 'Børn og Unge 2017' giver en indikation af, hvordan arbejdspladsen klarer sig i forhold til andre. En arbejdsplads kan således godt have en 'grøn' egenudvikling og stadigvæk være et stykke fra gennemsnittet for f.eks. 'Samme arbejdspladstype', og dermed have et stadigt udviklingspotentiale. Tilsvarende kan en arbejdsplads have en 'rød' egenudvikling og samtidig ligge et godt stykke over gennemsnittet for fx 'Samme arbejdspladstype', og dermed ikke nødvendigvis se den 'røde' udvikling som et krisetegn.

		<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Relationer til kolleger</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>3</b>

Denne dimension fokuserer på kollegiale relationer. Relationer til kolleger 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.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
I vores gruppe hjælper vi kolleger, der har for meget at lave	21	43%	48%	10%	0%	0%	83
I vores gruppe er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver	21	5%	71%	24%	0%	0%	70
Jeg har tillid til gruppens evne til at gøre arbejdet godt	21	62%	33%	5%	0%	0%	89
Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i min gruppe	21	67%	24%	10%	0%	0%	89

		<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Relationer til andre grupper</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>-</b>	<b>71</b>	<b>-</b>

Denne dimension fokuserer på det indbyrdes forhold mellem forskellige grupper. Relationer til andre grupper handler dels om en fælles forståelse af kerneopgaven, dels om en forståelse af de andre gruppers bidrag til at løse den fælles opgave, og dels om at dele relevant og nyttig viden med de andre grupper.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Vores gruppe og andre grupper/afdelinger anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne	21	10%	67%	24%	0%	0%	71
Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen	21	0%	71%	24%	5%	0%	67
Andre grupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt	21	0%	86%	14%	0%	0%	71
Andre grupper har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe	21	14%	71%	10%	5%	0%	74

		<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Relationer til nærmeste leder</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>68</b>	<b>79</b>	<b>11</b>

Denne dimension fokuserer på forholdet mellem medarbejder og nærmeste leder. 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.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Vores nærmeste leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger	21	24%	67%	10%	0%	0%	79
Den nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	21	29%	57%	14%	0%	0%	79
Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører	21	43%	52%	5%	0%	0%	85
Gruppens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse	21	19%	62%	19%	0%	0%	75

		<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>Egen udvikling</b>
<b>Relationer til arbejdspladsen</b>	<b>Enhedens resultater</b>	<b>67</b>	<b>74</b>	<b>7</b>

Denne dimension fokuserer på medarbejderens forhold til ledelsen på arbejdspladsen som helhed. Relationer til arbejdspladsen handler om fælles forståelse af kerneopgaven, involveringen af medarbejdere i beslutninger om forandringer samt oplevelsen af tilknytning til arbejdspladsen.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
De ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen	21	10%	57%	29%	0%	5%	67
Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne	21	5%	71%	19%	5%	0%	69
I gruppen føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads	21	57%	38%	5%	0%	0%	88
De ansatte kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen	21	24%	43%	29%	5%	0%	71

# METODE

Undersøgelsen af social kapital blev gennemført i januar 2017.

Der blev indledningsvist gennemført en validering, hvor arbejdsmiljøgrupperne på arbejdspladserne i Børn og Unge godkendte oplysninger om deres medarbejdere/kolleger.

Den sociale kapital er blevet kortlagt ved hjælp af et spørgeskema fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Personlige log-in breve med link til spørgeskemaet blev uddelt via arbejdspladsen, via e-mail (kun ansatte med en @aarhus.dk-mailadresse) eller via e-boks (dagplejere) til samtlige månedslønnede ansatte, som var ansat i Børn og Unge den 15. november 2016. Denne rapport er baseret på besvarelserne af spørgeskemaet.

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

Der er som udgangspunkt lavet en rapport pr. arbejdsplads samt summerede rapporter opad i MEDorganisationen. Ledere og medarbejderes svar afrapporteres adskilt. Der er således udarbejdet medarbejderrapporter for de enkelte arbejdspladser, ligesom der er udarbejdet lederrapporter. Ligeledes er der udarbejdet tværgående rapporter og en hovedrapport for hele Børn og Unge.

## BEREGNING AF POINT

Spørgsmålene giver henholdsvis 0, 25, 50, 75 eller 100 point for de fem svarkategorier. Altså lige stor afstand mellem svarmulighederne og altid fra 0 til 100. Svarmuligheden "Ved ikke/Ikke relevant" medregnes ikke.

Resultatet for en dimension er udregnet som et gennemsnit af resultaterne for de spørgsmål, der indgår i dimensionen. Hvis de fire spørgsmål, som indgår i en dimension, har pointtal 62, 64, 68 og 70, så er pointtal for dimensionen gennemsnittet af de fire tal, i dette tilfælde, 66.

Resultatet for dimensionen "Relationer til arbejdspladsen" består i 2017 af fire spørgsmål, som i 2015-undersøgelsen lå under to forskellige dimensioner. Derfor er denne dimensions historiske resultat forskelligt fra resultatet for "Relationer til arbejdspladsen" i 2015-rapporten.

## ANONYMITET

Resultaterne rapporteres i en selvstændig rapport, hvis minimum fem personer har besvaret spørgeskemaet. Dette gøres for at sikre den enkelte respondents anonymitet.

## SAMME ARBEJDSPLADSTYPE

I overbliklisten fremgår resultatet for 'Samme arbejdspladstype', det vil sige arbejdspladser som ligner den pågældende arbejdsplads. Der tales om følgende typer:

- Dagpleje
- Dagtilbud
- Forvaltning
- Fritid og Ungdomsskole
- Områder
- Skoler
- Skoler-Administration
- Skoler-Undervisning
- Skoler-SFO
- Sundhedsplejen
- Særlige tilbud
- Tandplejen
- Selvejende

For enheder betyder dette, at f.eks. en dagpleje-enhed vil blive sammenlignet med gruppen af samtlige dagplejere i magistraten.

For niveauer betyder dette, at niveauet sammenlignes med det samlede resultat for alle de arbejdspladstyper, som niveauet repræsenterer.