

Trivselsundersøgelse 2016 Hovedrapport



LANGELAND
KOMMUNE

Indholdsfortegnelse

.....	1
Om denne rapport.....	3
Opbygning af rapporten	3
Kommentarer	4
Helbred og trivsel.....	5
Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?	5
Hvordan trives du på din arbejdsplads?	5
Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?.....	6
Hvordan trives du på din arbejdsplads?	6
Social kapital og relationer	7
Sygefravær	8
Krænkende adfærd.....	9
Uønsket seksuel opmærksomhed	9
Trusler om vold.....	9
Fysisk vold	10
Ubehagelige drillerier	10
Mobning	11
Fysisk arbejdsmiljø.....	11
Kerneopgave	12
I hvilken grad kender du din afdelings kerneopgave?	12
I hvilken grad vurderer du at dine arbejdsopgaver relaterer sig til din afdelings kerneopgave?	13
Udviklingspartnerskabsaftalen	13
Tillidsvalgte	14
Besvarelsesandel	16
Status.....	16
Overordnet område	16
Samlet status	16

Om denne rapport

Langeland Kommune har i ugerne 47-49 2016 gennemført den lovpligtige trivselsundersøgelse for ansatte i kommunen. Undersøgelsen skal gennemføres hvert tredje år og blev sidst foretaget i 2013.

Undersøgelsen er gennemført på baggrund af flere efterprøvede spørgsmål, der omhandler trivsel, social kapital, sygefravær, krænkende adfærd og fysisk arbejdsmiljø. Desuden er alle blevet spurgt til deres kendskab til kerneopgaven, lederne er blevet spurgt til deres arbejde med udviklingspartnerskabsaftalen, og de tillidsvalgte til deres arbejde med tillidshvervet.

Alle medarbejdere har modtaget en e-mail med et unikt login til besvarelse via internettet igennem SurveyXact. I alt har 971 svaret, hvilket giver en svarprocent for hele kommunen på 74%. Denne svarprocent er tilfredsstillende i forhold til sammenlignelige undersøgelser og ligger desuden på niveau med svarprocenten ved den seneste undersøgelse i 2013 (76%). Med en sådan svarprocent vurderes resultaterne til at være valide og bredt repræsentative.

Antallet og andelen af besvarelser til dannelsen af nærværende rapport kan ses i afsnittet Besvarelsesandel.

Resultaterne fremstår i anonymiseret form. Det er dog aftalt og der er informeret om, at eventuelle kommentarer kan gøres tilgængelige for den daglige leder, lokale arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant i ikke-anonymiseret form. Desuden har medarbejdere, der har svaret ja til at have været udsat for krænkende adfærd, haft mulighed for at få en samtale med en medarbejder fra HR eller Strategi og Forebyggelse med henblik på at drøfte og eventuelt løse problemstillingen.

De lokale rapporter er dannet på baggrund af medarbejdernes besvarelser. Derfor er ledernes besvarelser ikke er medtaget i de lokale rapporter. Ledernes besvarelser er medtaget i den overordnede rapport for kommunen og i rapporten for Lederforum.

Opbygning af rapporten

Rapporten adskiller sig på en række områder fra trivselsrapporten 2013. Dels er der reduceret en del på antallet af spørgsmål, og dels er der tilføjet nye fokusområder af Direktionen og Hovedudvalget. Derfor kan resultaterne af dette års trivselsundersøgelse på mange områder ikke sammenlignes direkte med undersøgelsen fra 2013. Denne rapport beskriver derfor udelukkende resultaterne fra 2016.

Undersøgelsen omhandler følgende områder:

- Helbred og trivsel
- Social kapital og relationer
- Sygefravær
- Krænkende adfærd
- Fysisk arbejdsmiljø
- Kerneopgave
- Udviklingspartnerskabsaftalen
- Tillidshverv

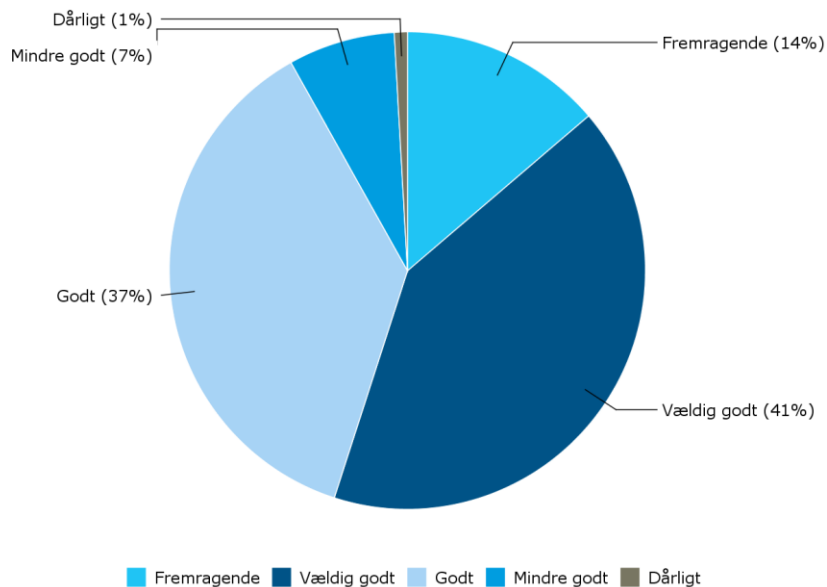
Områderne helbred og trivsel, sygefravær, krænkende adfærd samt fysisk arbejdsmiljø er kendte områder fra tidligere trivselsrapporter, dog er spørgsmålene ikke nødvendigvis de samme som i 2013.

Områderne social kapital og relationer samt kerneopgaven er nye områder for kommunens trivselsundersøgelser. Efter at kommunen gennem projektet Nærvær og Fravær har haft et øget fokus på netop disse områder, er der udvalgt nye spørgsmål udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Spørgsmålene skal forsøge at afdække om der kunne være et yderligere udviklingspotentiale indenfor disse områder.

Resultaterne af besvarelserne er enten vist i et lagkagediagram eller i en søjlestak. Begge viser frekvensen af besvarelsen for et givet spørgsmål. Til hvert diagram eller søjlestak vil både spørgsmål og besvarelsesmuligheder være vist, samt andelen af deltagernes besvarelse for hver mulighed. Andelen er angivet i procent i forhold til det samlede antal deltagere i rapporten. Ved søjlestakke vil der ydermere være angivet antal besvarelser (oftest det samme som deltagerantallet).

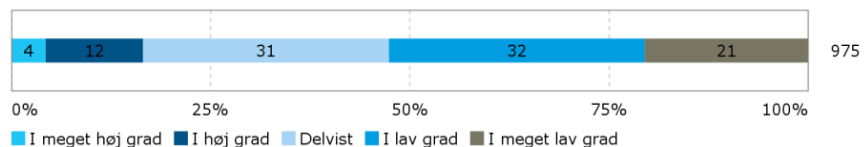
Eksempel på lagkagediagram:

Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?



Eksempel på søjlestak:

Er du generet af støj, uro og/eller dårlig akustik i dit arbejde?



Som det fremgår af søjlestakken har 4% svaret at de er generet af støj, uro og dårlig akustik i meget høj grad, 12% i høj grad, 31% delvist generet, 32% generet i lav grad og endelig 21% er generet i meget lav grad. 975 personer har besvaret dette spørgsmål.

For områderne helbred og trivsel er resultatet desuden angivet som et gennemsnit. Gennemsnittet er beregnet ud fra scorene 1 (dårligt), 2 (I lav grad), 3 (godt), 4 (vældig godt) samt 5 (fremragende). Gennemsnittet giver et lettere sammenligningsgrundlag, hvis der ønskes at sammenligne data med andre trivselsundersøgelser.

Kommentarer

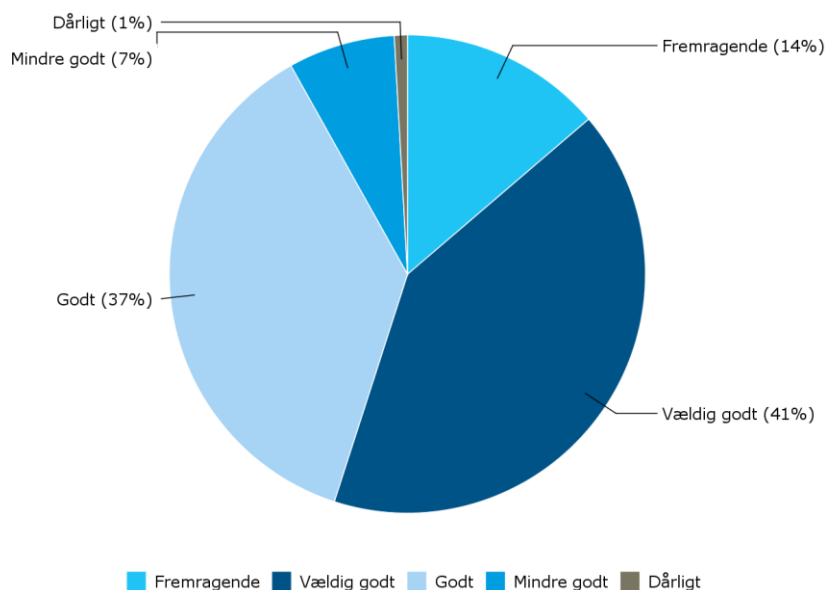
Efter de statistiske data præsenteres medarbejdernes samlede kommentarer indenfor hvert område. Kommentarerne kan benyttes til at kvalificere det statistiske resultat eller pege på andre områder, der kræver et yderligere fokus eller en handling for øget trivsel.

Ved de lokale rapporter er kommentarerne efter aftale kun tilgængelige for leder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant.

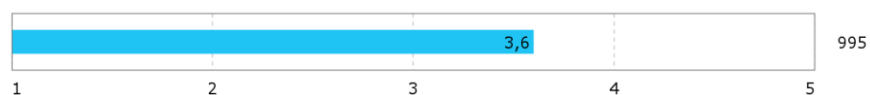
Ved hovedrapporten er kommentarerne tilgængelige for Direktionen og Hovedudvalget (MED).

Helbred og trivsel

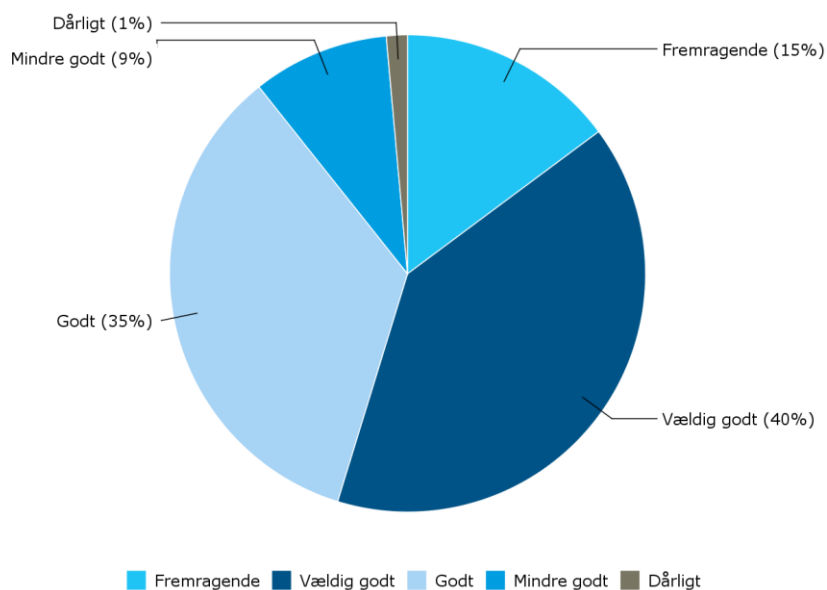
Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?



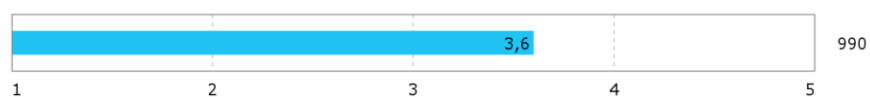
Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?



Hvordan trives du på din arbejdsplads?

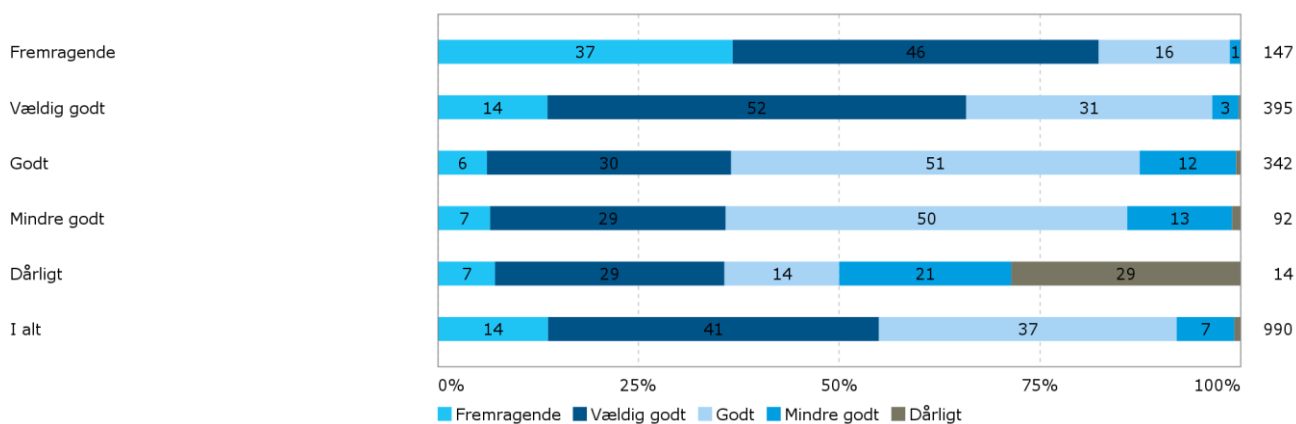


Hvordan trives du på din arbejdsplads?



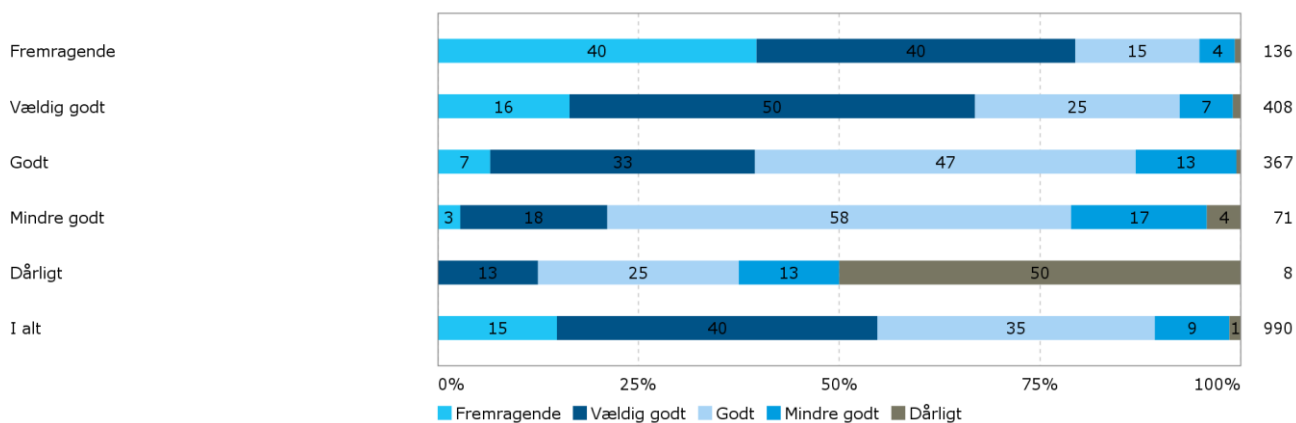
Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?

Krydset med: Hvordan trives du på din arbejdsplads?



Hvordan trives du på din arbejdsplads?

Krydset med: Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?



Social kapital og relationer

I vores gruppe er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver (ved gruppe forstås de personer, som du arbejder tæt sammen med i d...

Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i min gruppe (ved gruppe forstås de personer, som du arbejder tæt sammen med i dit daglige arbejde).

Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen.

De ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen.

Andre grupper har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe (ved gruppe forstås de personer, som du arbejder tæt sammen med i d...

Vi har tillid til de andre gruppers evne til at gøre arbejdet godt.

Andre grupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt.

Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører.

Gruppens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse (ved gruppe forstås de personer som du arbejder tæt samm...

Den nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen.

Der er en fælles forståelse mellem nærmeste leder og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne.

Den nærmeste leder er god til at give mig og mine kolleger ideer til, hvordan vi kan blive bedre til at klare arbejdsopgaverne.

I gruppen føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads (ved gruppe forstås de personer som du arbejder tæt sammen med i dit daglige arbejde).

Vores nærmeste leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger.

Der er et godt samarbejde mellem vores egen gruppe og andre grupper/afdelinger (ved gruppe forstås de personer som du arbejder tæt samm...

Jeg har tillid til gruppens evne til at gøre arbejdet godt (ved gruppe forstås de personer som du arbejder tæt sammen med i dit daglige arbejde).

I vores gruppe hjælper vi kolleger, der har for meget at lave (ved gruppe forstås de personer som du arbejder tæt sammen med i dit daglige arbejde).

Jeg føler mig som et ligeværdigt medlem af gruppen (ved gruppe forstås de personer som du arbejder tæt sammen med i dit daglige arbejde).

Vores gruppe og andre grupper/afdelinger anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne (ved gruppe forstås de person...

I gruppen er vi gode til at give hinanden ideer til, hvordan vi kan blive bedre til at klare arbejdsopgaverne (ved gruppe forstås de person...

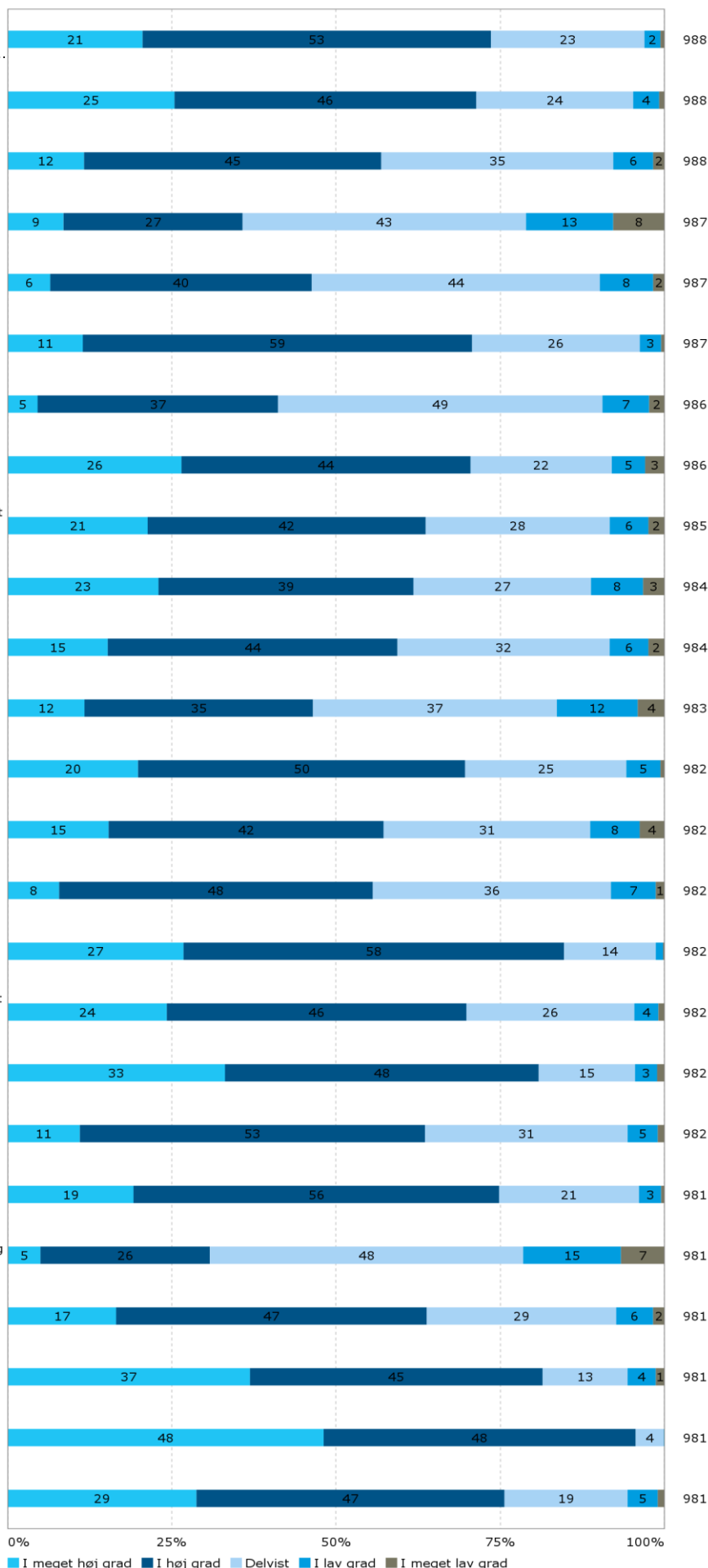
Er der sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til rådighed til at løse dem?

Har du mulighed for at skabe balance mellem dit arbejdsliv og dit privatliv?

Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?

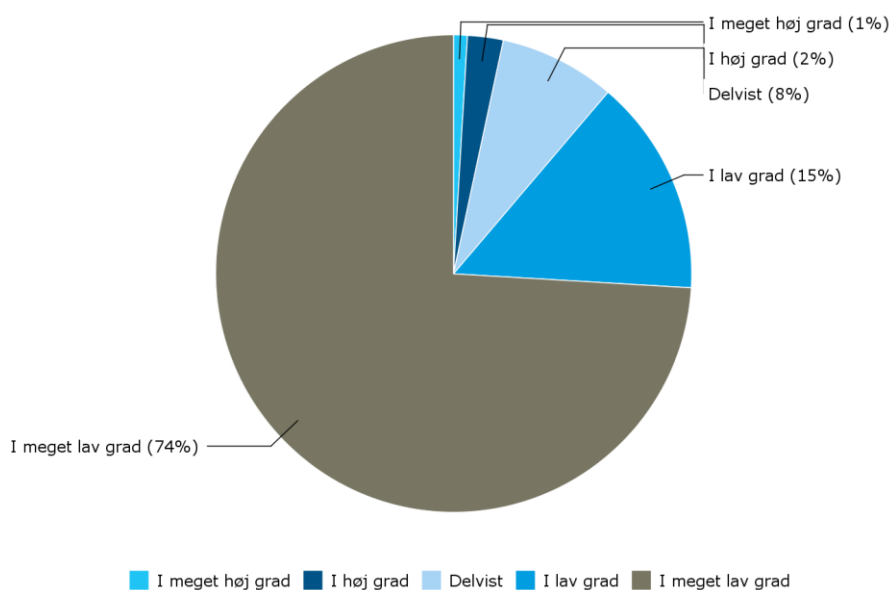
Tager du ansvar for at få tingene til at fungere?

I hvor høj grad er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?

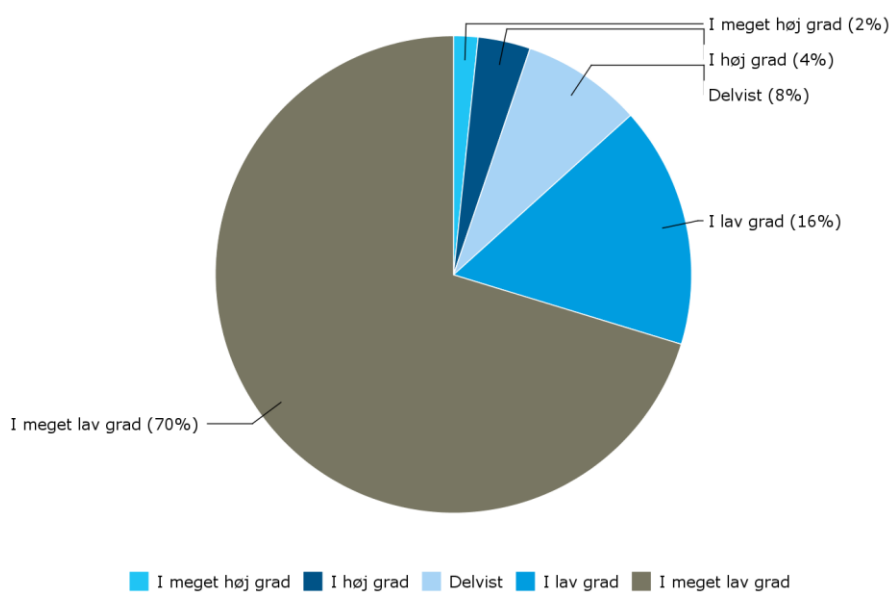


Sygefravær

Sker det, at du har sygefravær, der skyldes problemer med det fysiske arbejdsmiljø? Fx dårlige arbejdsstillinger, mangelfulde hjælpemidler, indeklimate, støj, kemiske stoffer eller fysiske forhold



Sker det, at du har sygefravær, der skyldes problemer med det psykiske arbejdsmiljø? Fx manglende trivsel, dårligt samarbejde, stress, mobning eller andre psykiske påvirkninger



Krænkende adfærd

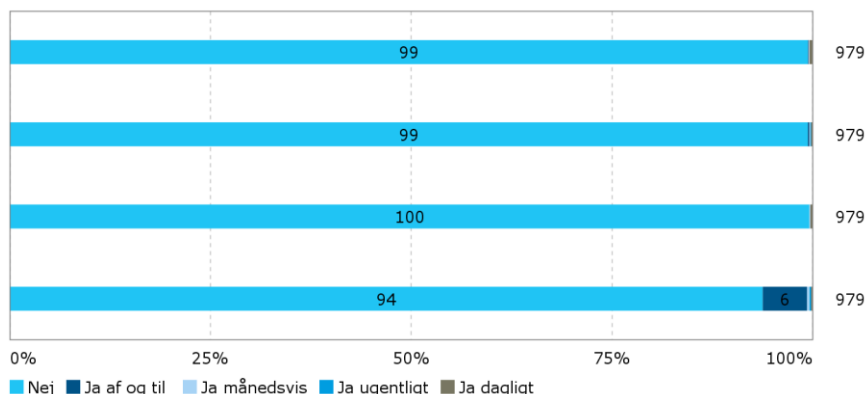
Uønsket seksuel opmærksomhed

Har du indenfor de sidste 12 mdr. været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed - Kollegaer

Har du indenfor de sidste 12 mdr. været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed - En leder

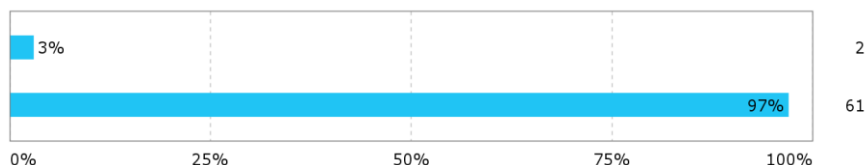
Har du indenfor de sidste 12 mdr. været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed - Underordnede

Har du indenfor de sidste 12 mdr. været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed - Klienter/borgere/patienter



Da du har svaret ja til spørgsmålet om uønsket seksuel opmærksomhed tilbyder vi dig en snak med en uvildig medarbejder fra HR eller Strategi og Forebyggelse. Snakken skal munde ud i en aftale om hvad der videre skal ske for at stoppe den krænkende adfærd.

Ja tak



Nej tak

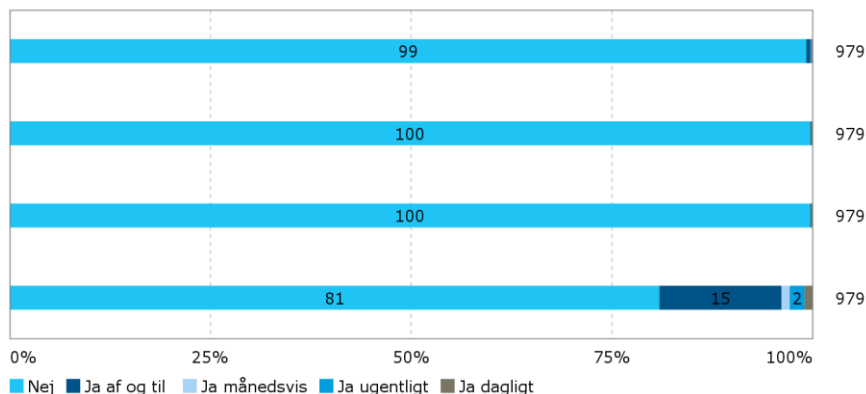
Trusler om vold

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

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

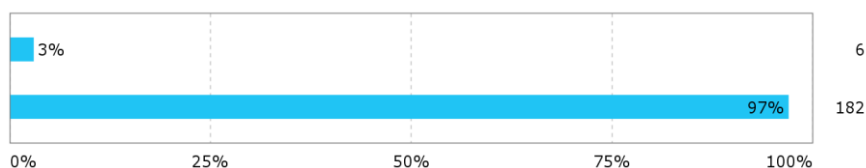
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads? - Underordnede

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads? - Klienter/borgere/patienter



Da du har svaret ja til spørgsmålet om du har været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads, tilbyder vi dig en snak med en uvildig medarbejder fra HR eller Strategi og Forebyggelse. Snakken skal munde ud i en aftale om hvad der videre skal ske for at stoppe den krænkende adfærd.

Ja tak



Nej tak

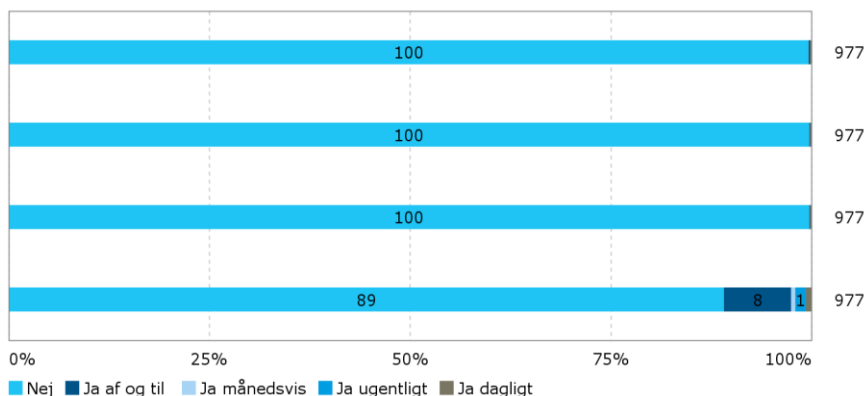
Fysisk vold

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

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

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

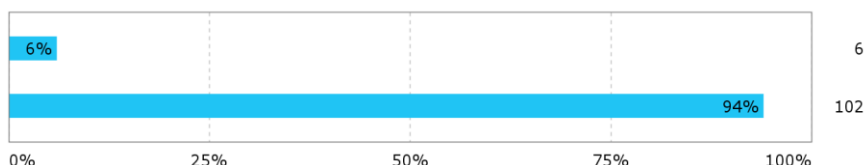
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?
- Klienter/borgere/patienter



Da du har svaret ja til spørgsmålet om fysisk vold på din arbejdsplads, tilbyder vi dig en snak med en uvildig medarbejder fra HR eller Strategi og Forebyggelse. Snakken skal munde ud i en aftale om hvad der videre skal ske for at stoppe den krænkende adfærd.

Ja tak

Nej tak



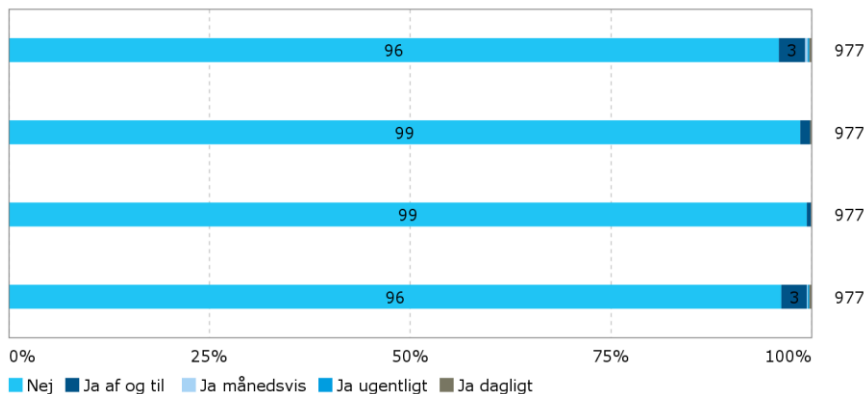
Ubehagelige drillerier

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ubehagelige drillerier på din arbejdsplads?
- Kollegaer

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ubehagelige drillerier på din arbejdsplads?
- En leder

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ubehagelige drillerier på din arbejdsplads?
- Underordnede

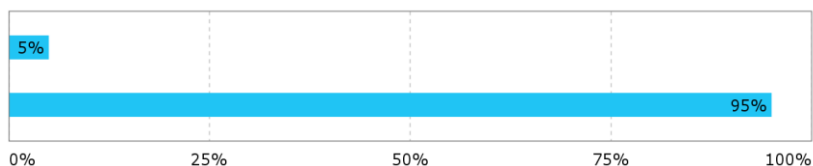
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ubehagelige drillerier på din arbejdsplads?
- Klienter/borgere/patienter



Da du har svaret ja til spørgsmålet om ubehagelige drillerier på din arbejdsplads, tilbyder vi dig en snak med en uvildig medarbejder fra HR eller Strategi og Forebyggelse. Snakken skal munde ud i en aftale om hvad der videre skal ske for at stoppe den krænkende adfærd.

Ja tak

Nej tak



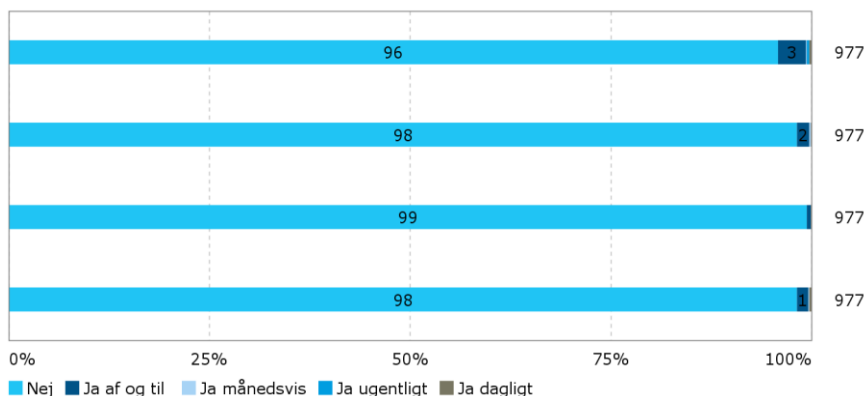
Mobning

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

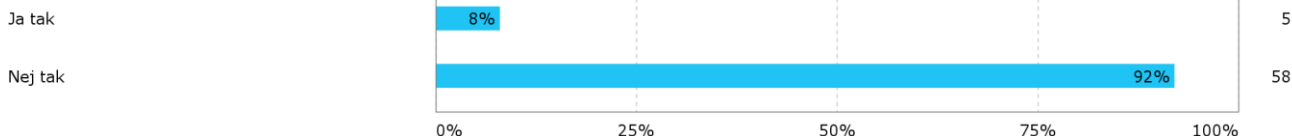
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?
- En leder

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

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?
- Klienter/borgere/patienter



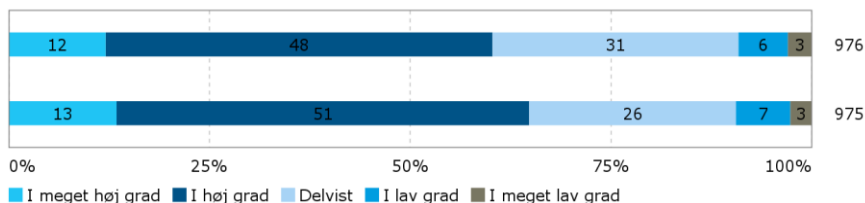
Da du har svaret ja til spørgsmålet om mobning på arbejdspladsen, tilbyder vi dig en snak med en uvildig medarbejder fra HR eller Strategi og Forebyggelse. Snakken skal munde ud i en aftale om hvad der videre skal ske for at stoppe den krænkende adfærd.



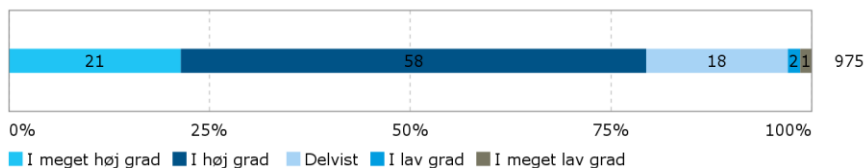
Fysisk arbejdsmiljø

I hvor høj grad er du tilfreds med instruktionen i fx arbejdsstilling, løft og brug af arbejdsredskaber, hjælpemidler?

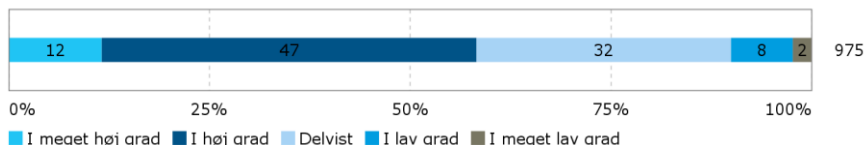
I hvor høj grad er du tilfreds med håndteringen af hygiejne og smitterisiko på dit arbejdssted?



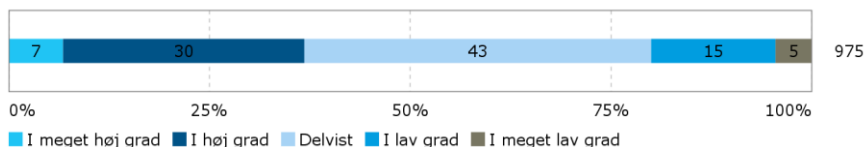
I hvor høj grad er du tilfreds med håndteringen af kemikalier på dit arbejdssted (fx rengøringsmidler, medicin, andre kemikalier ...)



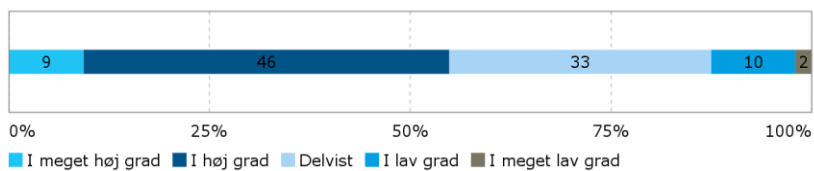
I hvor høj grad er du tilfreds med lysforholdene på arbejdet (fx sollys, lysarmaturer, genskin)?



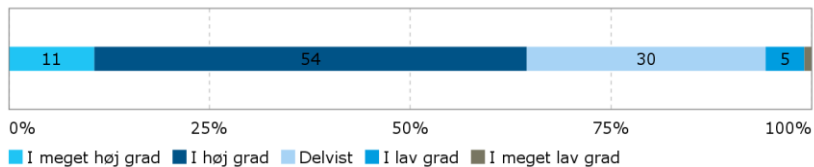
I hvor høj grad er du tilfreds med indeklimaet (fx temperatur, træk, luftkvalitet, rengøringsstandard)?



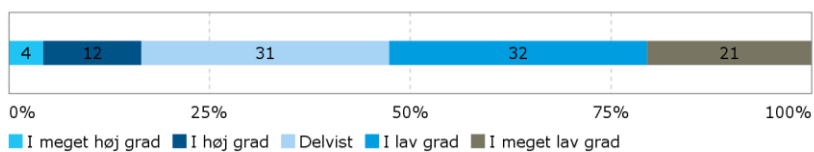
I hvor høj grad er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning (fx arbejdsrum/kontor, køkken-og toiletfaciliteter, depot, værksteder)?



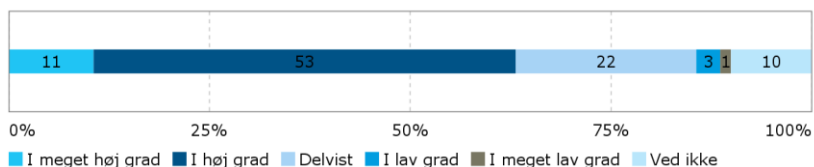
I hvor høj grad er du tilfreds med de arbejdsredskaber og hjælpemidler, som du arbejder med (fx lifte, maskiner, handsker, alarmer...)



Er du generet af støj, uro og/eller dårlig akustik i dit arbejde?

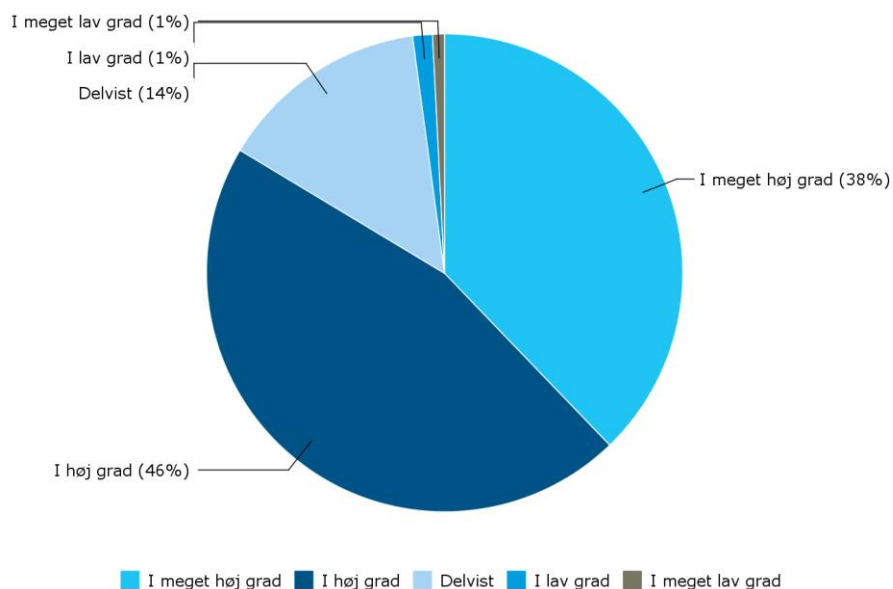


I hvor høj grad er du tilfreds med forebyggelsen af ulykker på dit arbejdssted (fx undersøgelse af ulykker og nærværd-ulykker, ryddelighed)?

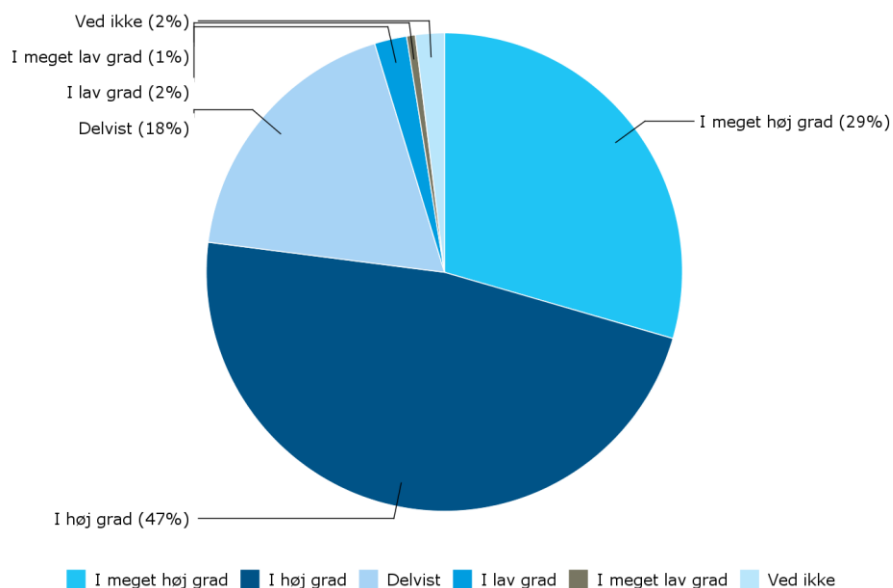


Kerneopgave

I hvilken grad kender du din afdelings kerneopgave?

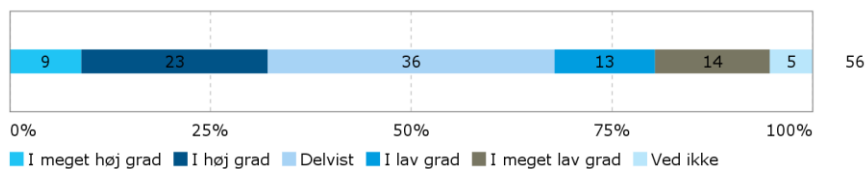


I hvilken grad vurderer du at dine arbejdsopgaver relaterer sig til din afdelings kerneopgave?

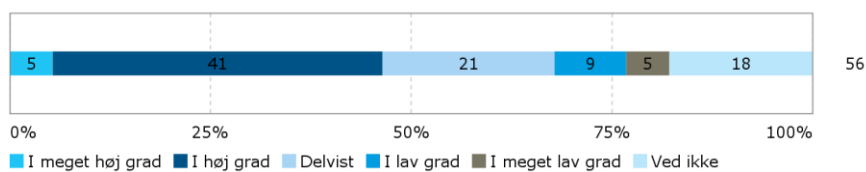


Udviklingspartnerskabsaftalen

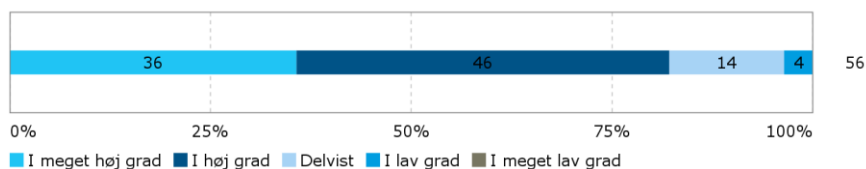
I hvilken grad kender du til udviklingspartnerskabsaftalen mellem Langeland Kommune og Social- og Indenrigsministeriet?



I hvilken grad vurderer du, at afdelingen arbejder med at effektivisere opgaveløsningen i henhold til udviklingspartnerskabsaftalen?

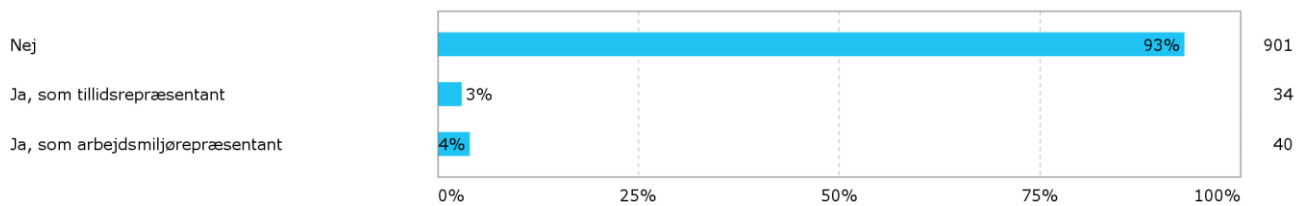


I hvilken grad er du opmærksom på at styrke tværorganisatoriske samarbejdsrelationer i din dagligdag gennem integrerede opgaveløsninger?

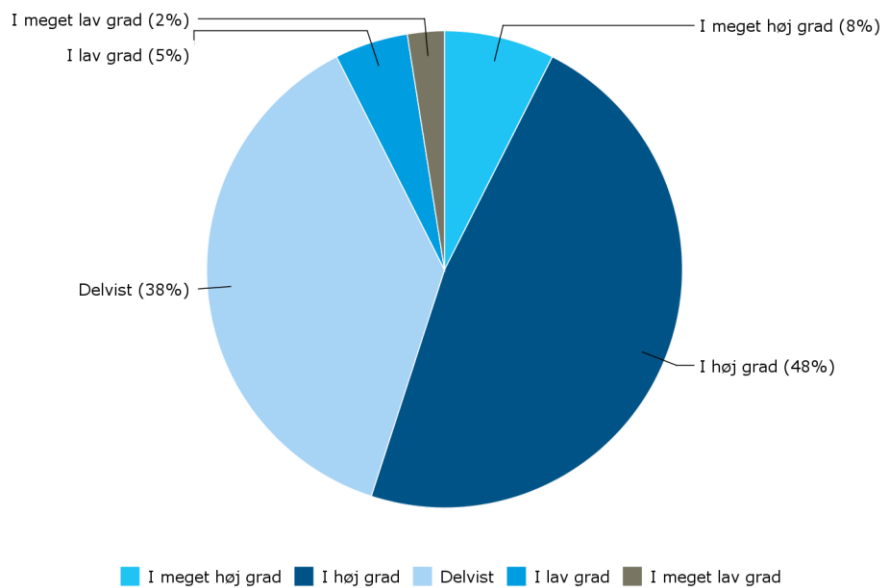


Tillidsvalgte

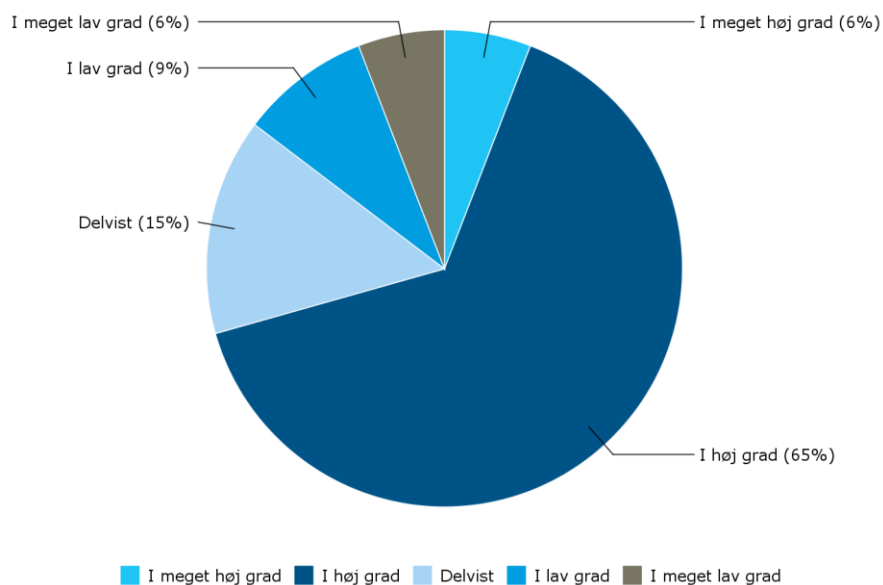
Er du tillidsvalgt? Du har mulighed for at sætte flere krydser



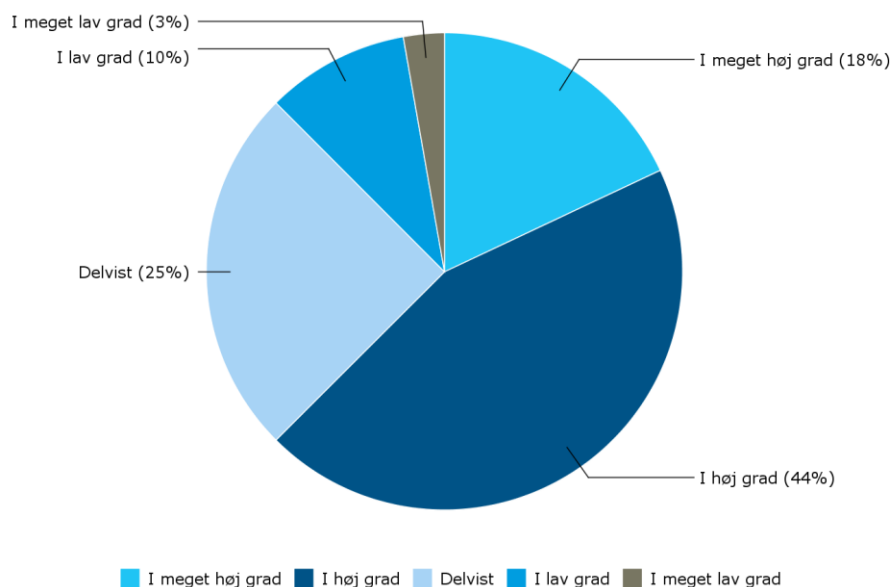
Er dine arbejdsopgaver som arbejdsmiljørepræsentant veldefinerede?



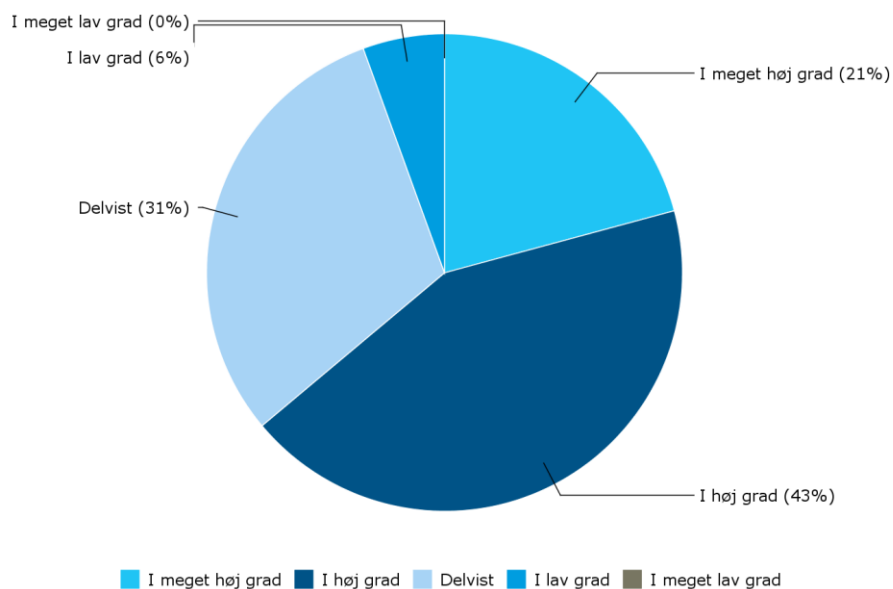
Er dine arbejdsopgaver som tillidsrepræsentant veldefinerede?



Er der et struktureret samarbejde mellem ledere og tillidsvalgte (tillidsrepræsentant og/eller arbejdsmiljørepræsentant)?

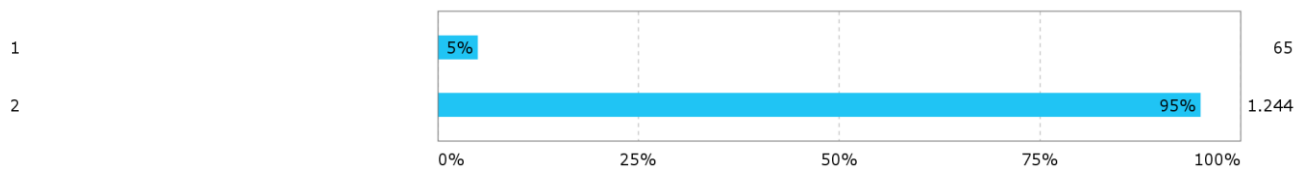


Er samarbejdet mellem leder og tillidsvalgte (tillidsrepræsentanter og/eller arbejdsmiljørepræsentanter) velfungerende?

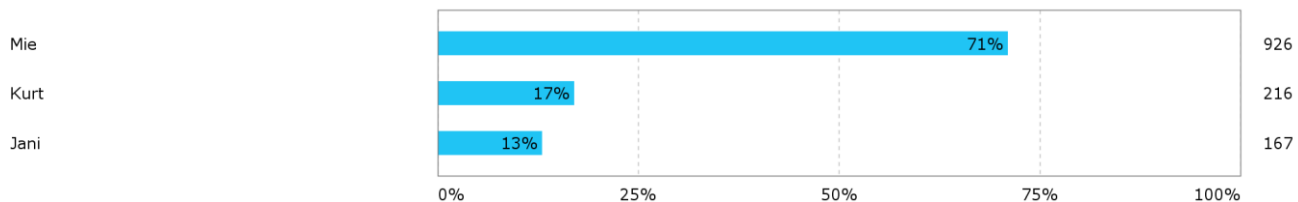


Besvarelsesandel

Status



Overordnet område



Samlet status

