



Trivselsundersøgelse 2019

Center Læring og Trivsel



LANGELAND
KOMMUNE

Indholdsfortegnelse

Indhold

Om denne rapport	3
Opbygning af rapporten	3
Kommentarer	4
Besvarelsesandel	4
Samlet status	4
Læring og Trivsel	4
Helbred og trivsel	5
Sociale relationer	5
Sygefravær	7
Krænkende adfærd	9
Uønsket seksuel opmærksomhed	9
Trusler om vold	10
Fysisk Vold	11
Ubehagelige drillerier	12
Mobning	13
Fysisk arbejdsmiljø	14
Kerneopgave	16

Om denne rapport

Langeland har i ugerne 47-49 gennemført den lovpligtige trivselsundersøgelse for ansatte i kommunen. Undersøgelsen skal gennemføres hvert tredje år og blev sidst gennemført i 2016. 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 og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er blevet spurgt til deres arbejde med tillidshvervet.

Alle medarbejdere har modtaget en e-mail (på nær 65 ansatte, der har fået et brev i stedet) med et unikt login til besvarelse gennem SurveyXact. I alt har 852 gennemført undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 74%. Derudover er der 36, svarende til 3%, der har givet nogen svar i undersøgelsen. Denne svarprocent er tilfredsstillende og ligger på niveau med tidligere undersøgelser i Langeland Kommune: 74% i 2016 og 76% i 2013. Med en sådan svarprocent vurderes resultaterne til at være valide og bredt repræsentative.

Resultaterne fremstår i anonymiseret form. Det er dog aftalt og der er informeret om, at eventuelle kommentarer kan gøres tilgængelige for den daglige leder, den 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 med henblik på at drøfte og eventuelt løse problemstillingen.

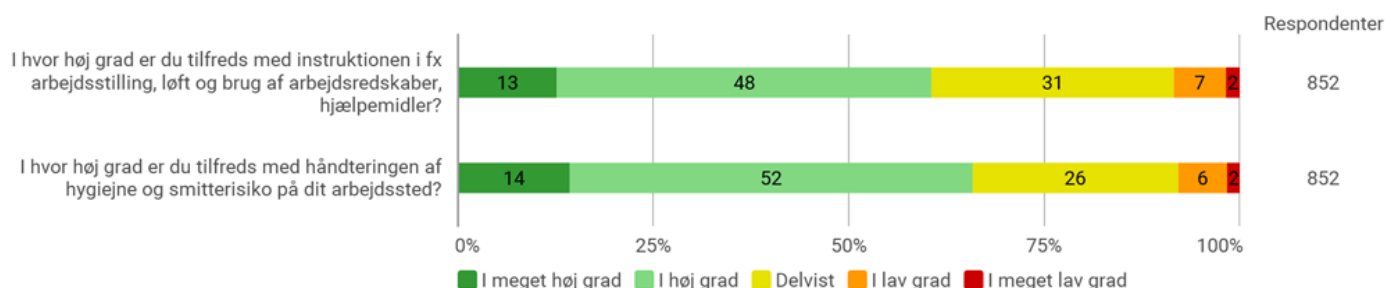
Opbygning af rapporten

Trivselsundersøgelsen 2019 og den tilhørende rapport læner sig meget op ad Trivselsundersøgelse 2016. En arbejdsgruppe fra Hovedudvalget har vurderet spørgsmålene fra Trivselsundersøgelse 2016 og kun gjort enkelte justeringer. Et område omkring udviklingspartnerskabsaftalen er udeladt, og der er tilføjet opklarende spørgsmål i forhold til sygefravær og tillidshverv.

Undersøgelsen omhandler derfor følgende områder:

- Helbred og trivsel
- Sociale relationer
- Sygefravær
- Krænkende adfærd
- Fysisk arbejdsmiljø
- Kerneopgaven
- Tillidshverv

Resultaterne af undersøgelsen er vist i søjlestakke, der viser frekvensen af besvarelsen for hvert enkelt spørgsmål. Spørgsmål og besvarelsesmulighederne er ligeledes vist, samt andelen i procent af medarbejdernes besvarelse for hver mulighed. Endelig er det samlede antal besvarelser for hvert spørgsmål vist længst til højre.



Eksempel på søjlestak

Kommentarer

Som supplement til 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. Kommentarerne præsenteres i et særskilt dokument.

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

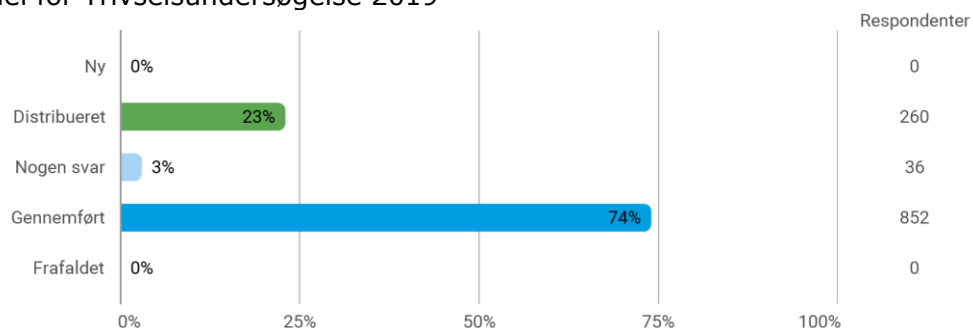
Ved hovedrapporten er kommentarerne kun tilgængelige for Direktionen og Hovedudvalget (MED)

Ved centerrapporterne er kommentarerne kun tilgængelige for centerchef og områdeMED.

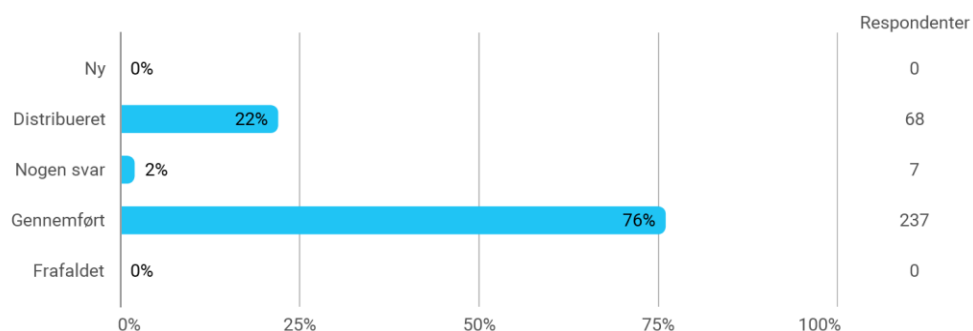
Besvarelsesandel

Samlet status

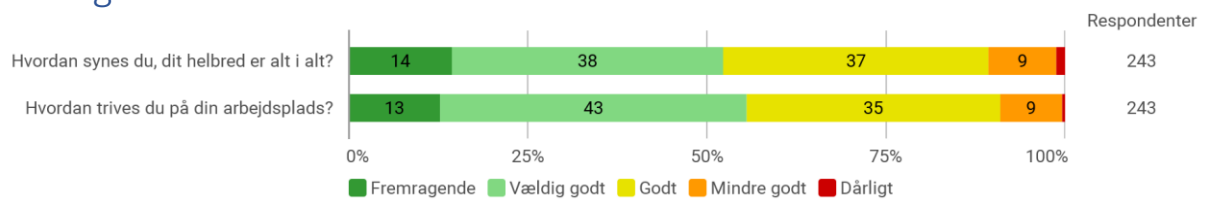
Samlet besvarelsesandel for Trivselsundersøgelse 2019



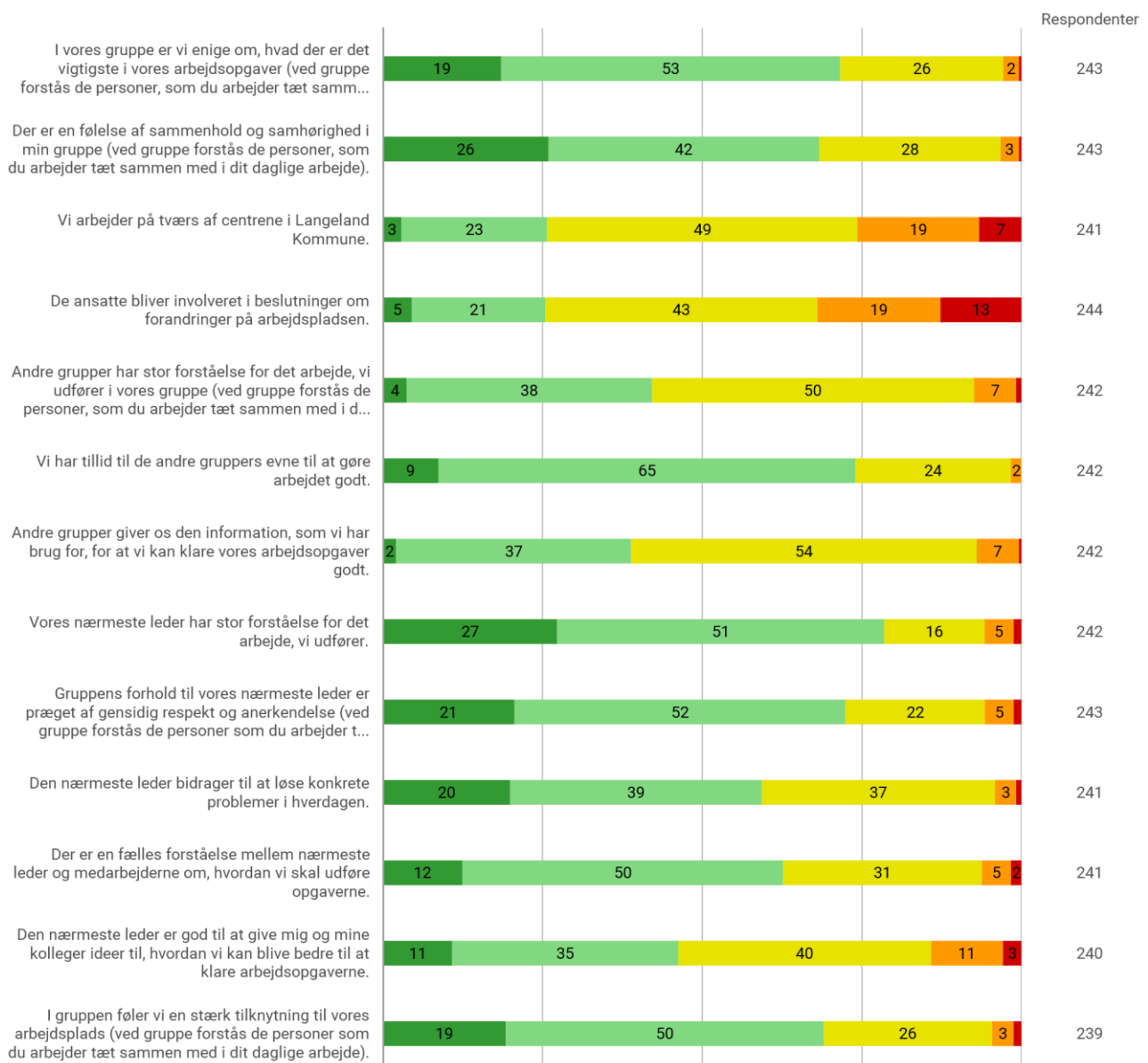
Læring og Trivsel

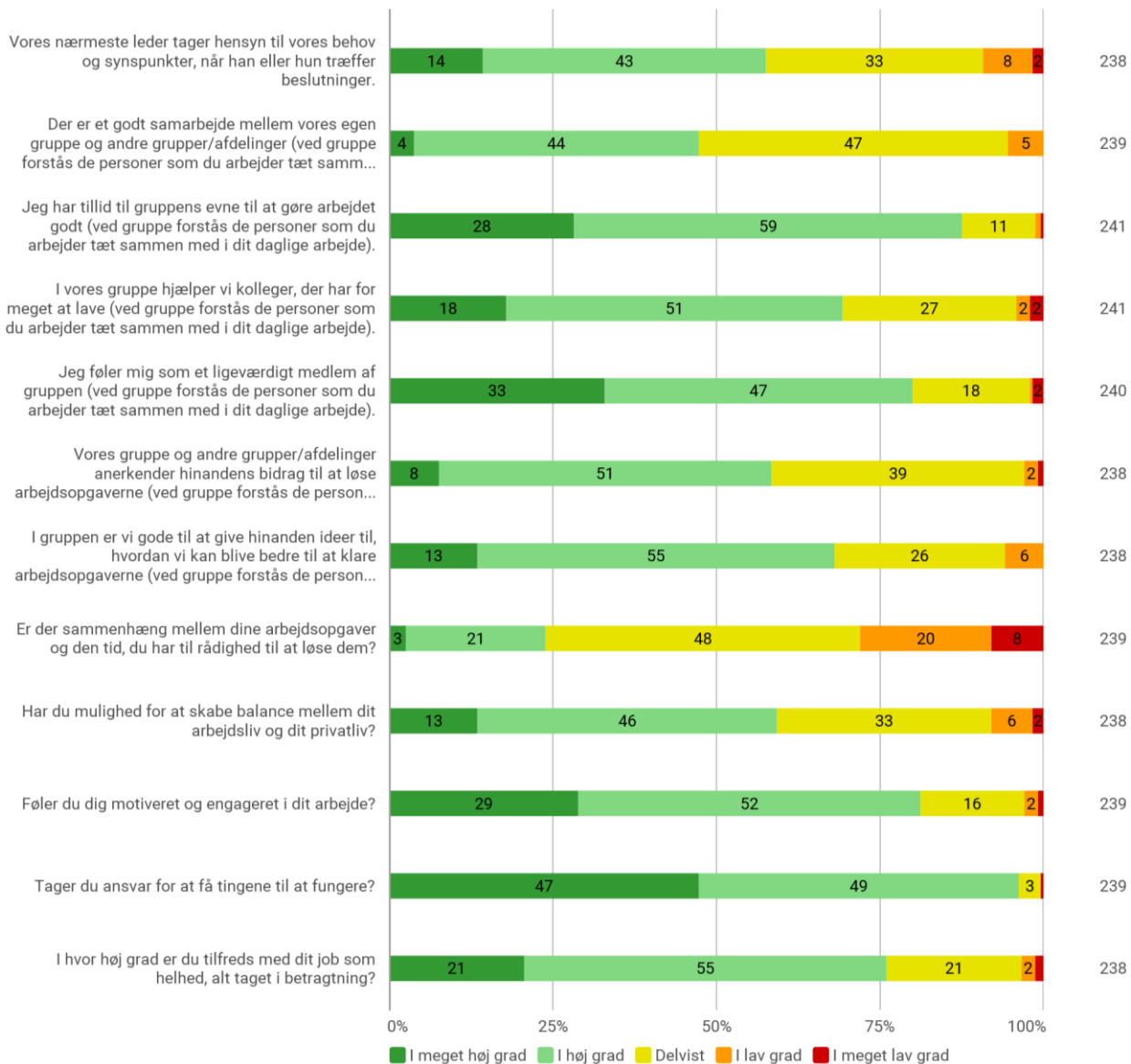


Helbred og trivsel



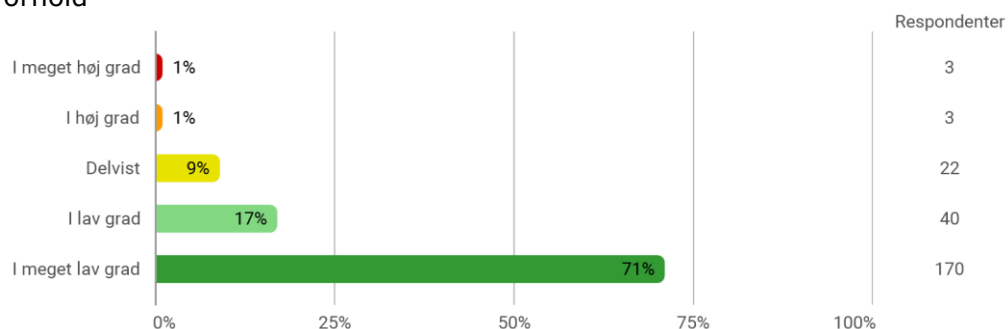
Sociale relationer



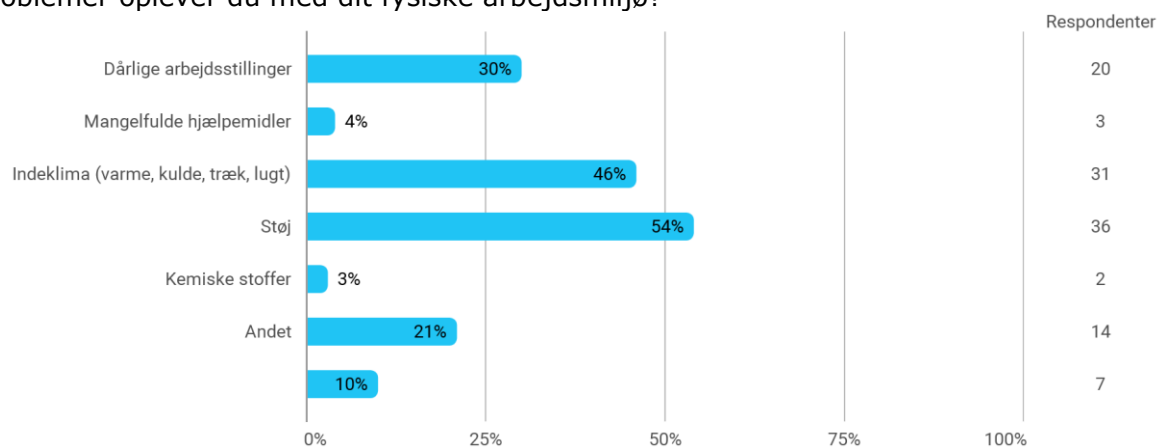


Sygefravær

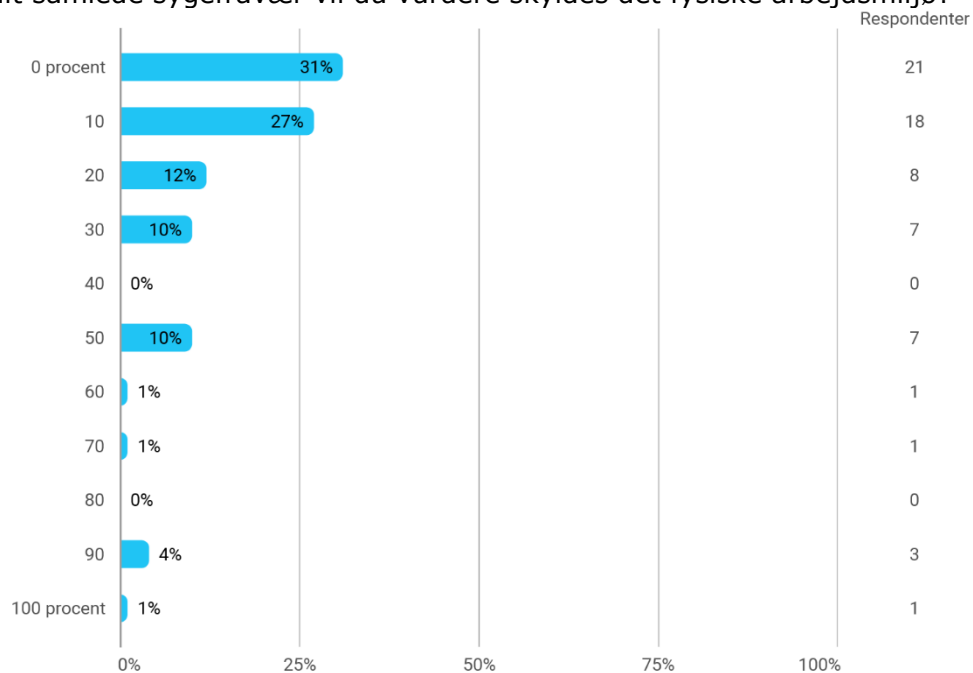
I hvor høj grad sker det, at du har sygefravær, der skyldes problemer med det fysiske arbejdsmiljø? Fx dårlige arbejdsstillinger, mangelfulde hjælpemidler, indeklima, støj, kemiske stoffer eller fysiske forhold



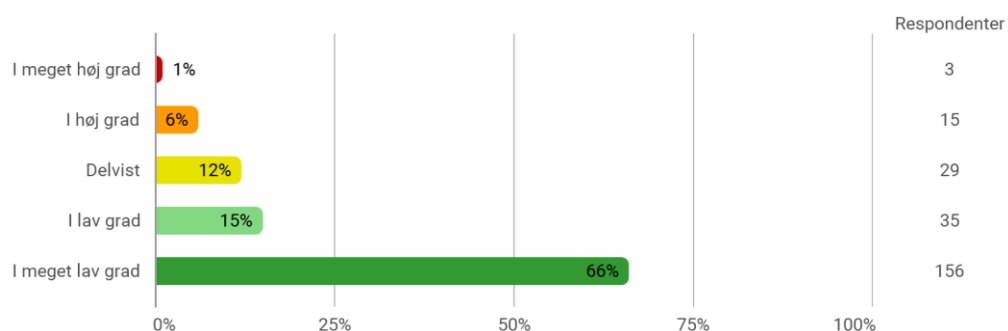
Hvilke problemer oplever du med dit fysiske arbejdsmiljø?



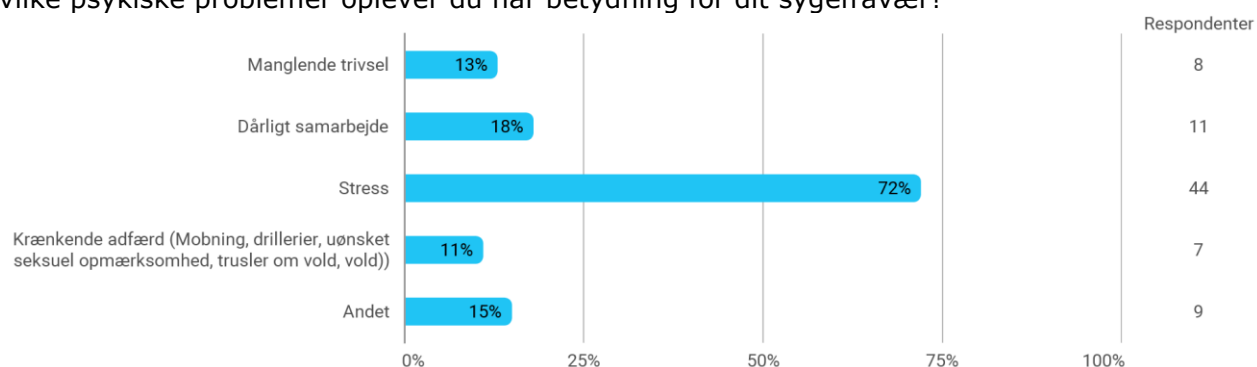
Hvor stor en andel af dit samlede sygefravær vil du vurdere skyldes det fysiske arbejdsmiljø?



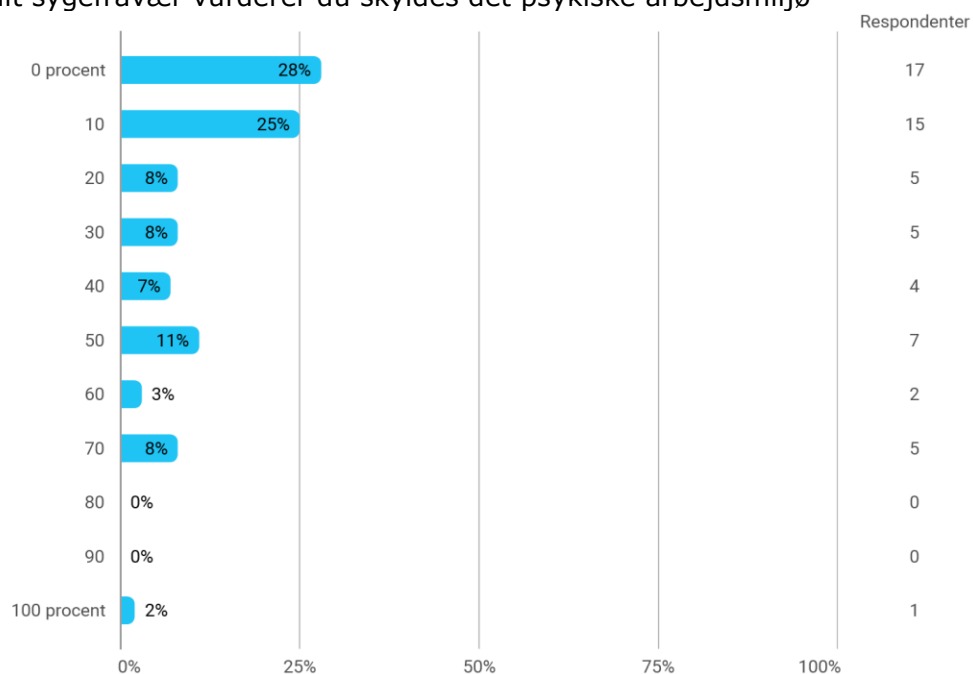
I hvor høj grad sker det, at du har sygefravær, der skyldes problemer med det psykiske arbejdsmiljø? Fx manglende trivsel, dårligt samarbejde, stress, mobning eller andre psykiske påvirkninger



Hvilke psykiske problemer oplever du har betydning for dit sygefravær?

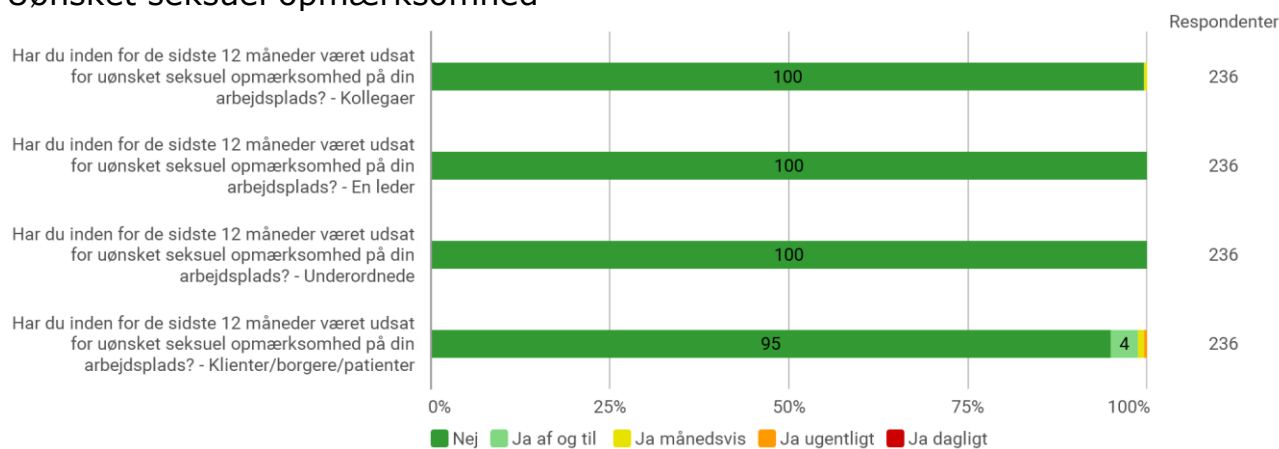


Hvor stor en andel af dit sygefravær vurderer du skyldes det psykiske arbejdsmiljø

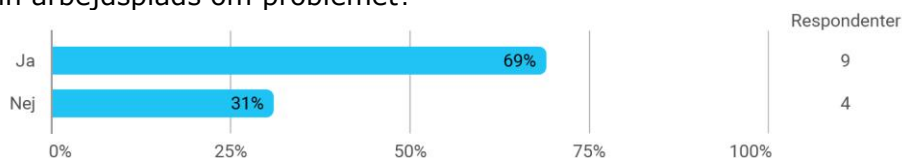


Krænkende adfærd

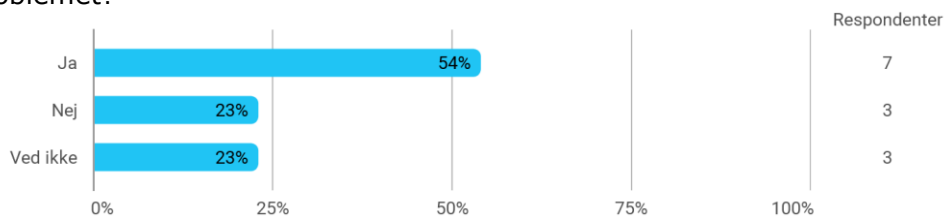
Uønsket seksuel opmærksomhed



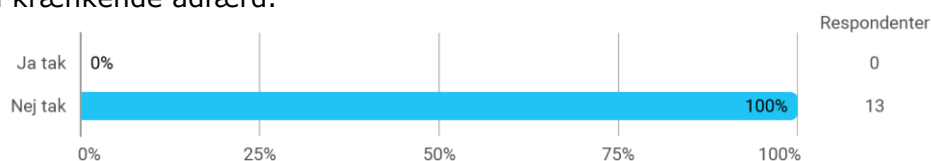
Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet?



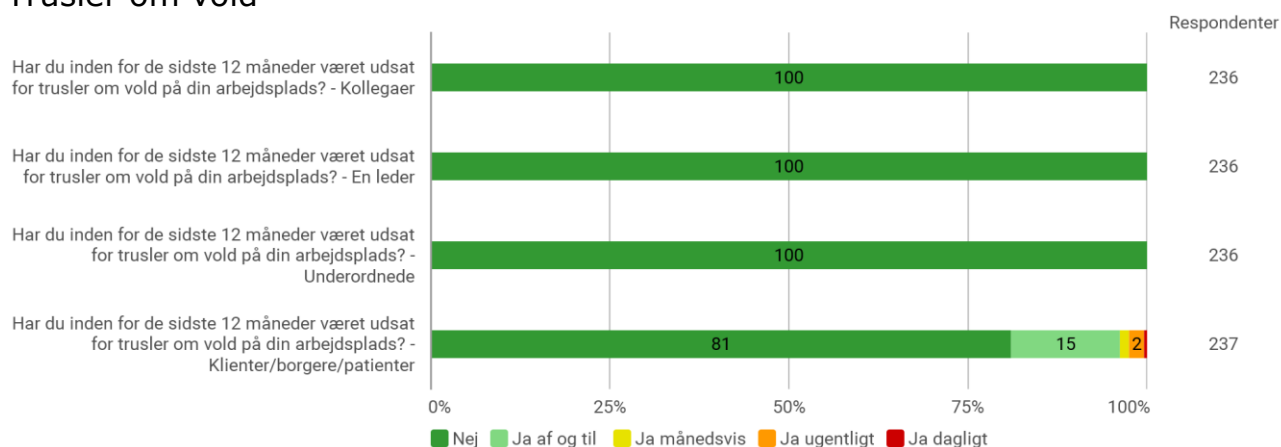
Er der taget hånd om problemet?



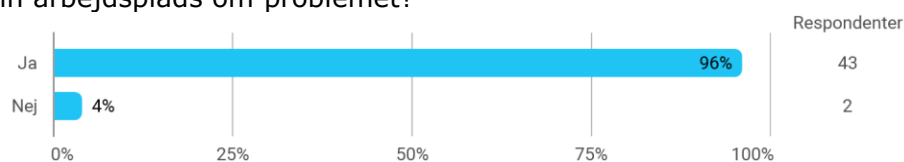
Da du har svaret ja til spørgsmålet om uønsket seksuel opmærksomhed tilbyder vi dig en snak med en uvildig medarbejder fra HR. Snakken skal munde ud i en aftale om hvad der videre skal ske for at stoppe den krænkende adfærd.



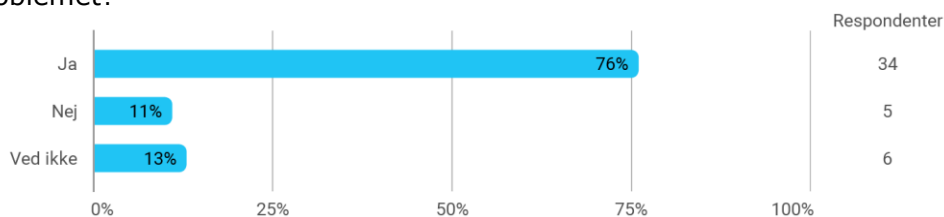
Trusler om vold



Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet?



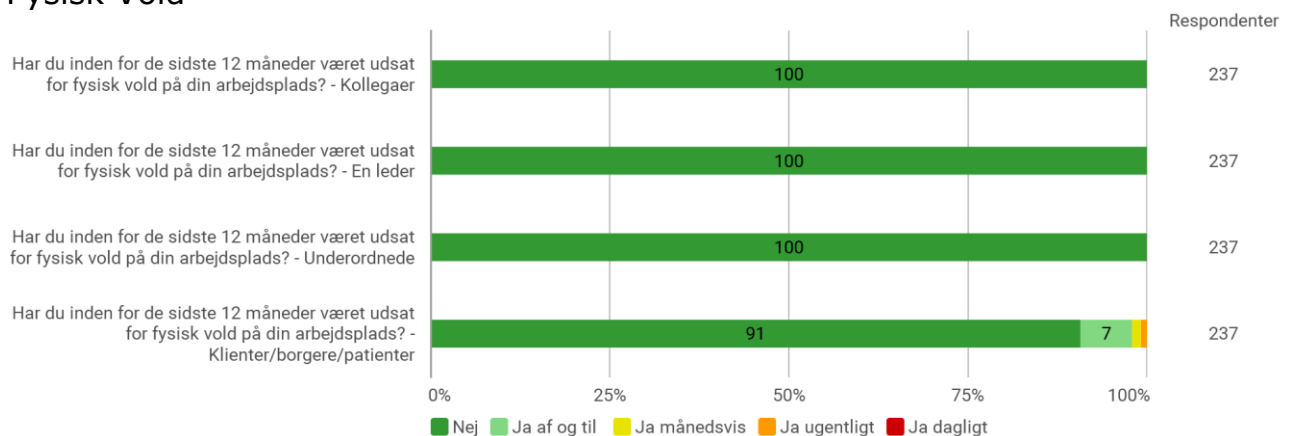
Er der taget hånd om problemet?



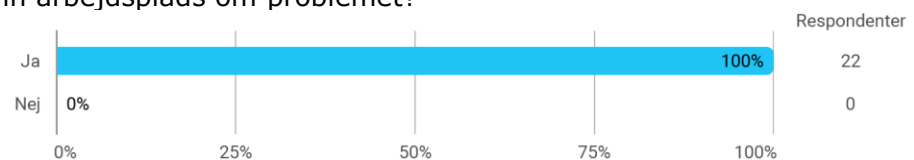
Da du har svaret ja til spørgsmålet om du har været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads, tilbyder vi dig en snak med en uvildig medarbejder fra HR. Snakken skal munde ud i en aftale om hvad der videre skal ske for at stoppe den krænkende adfærd.



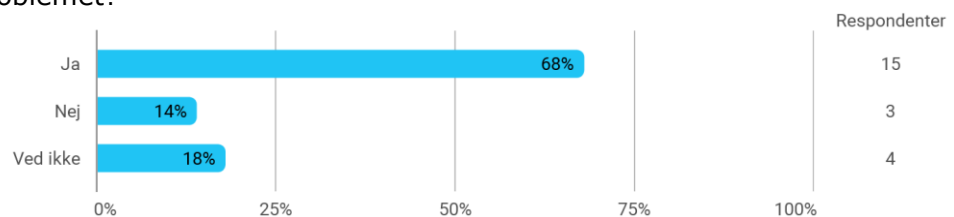
Fysisk Vold



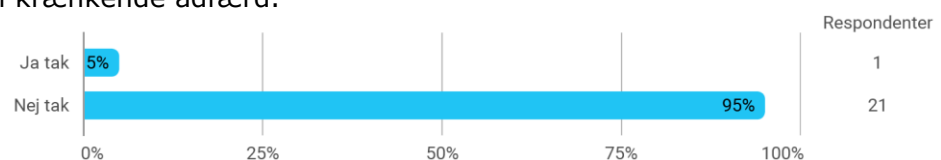
Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet?



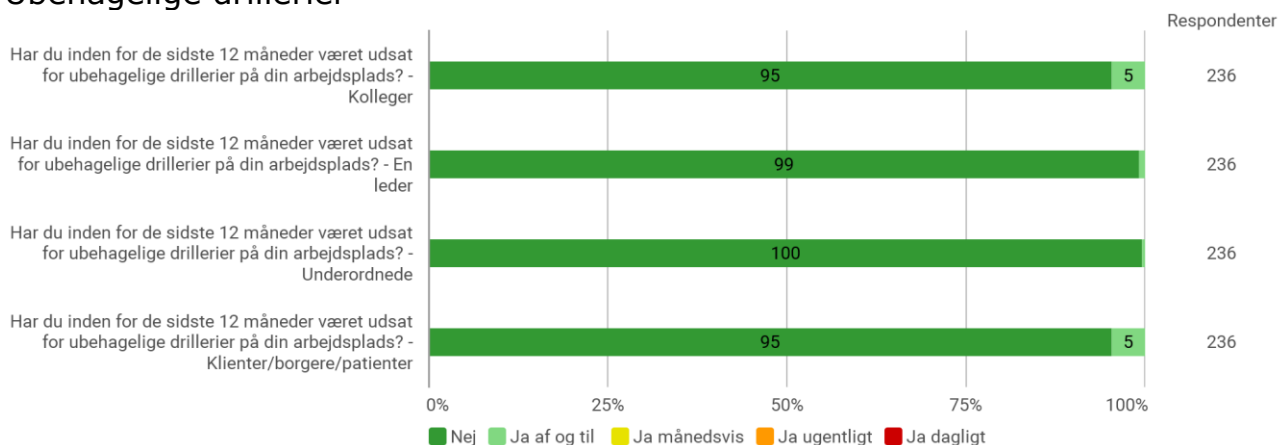
Er der taget hånd om problemet?



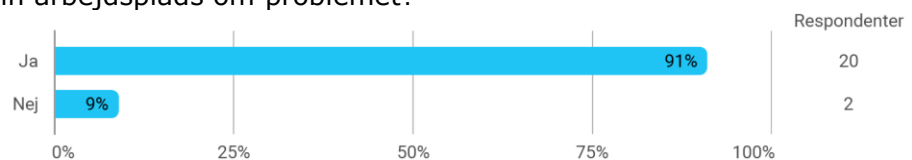
Da du har svaret ja til spørgsmålet om fysisk vold på din arbejdsplads, tilbyder vi dig en snak med en uvildig medarbejder fra HR. Snakken skal munde ud i en aftale om hvad der videre skal ske for at stoppe den krænkende adfærd.



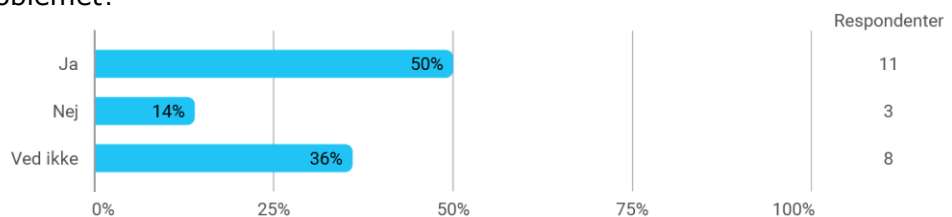
Ubehagelige drillerier



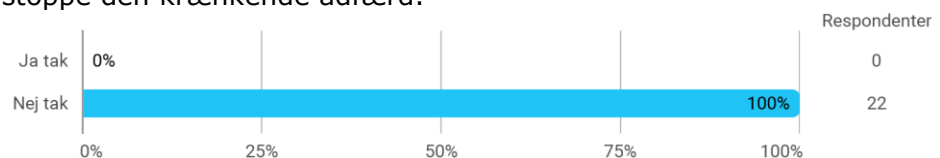
Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet?



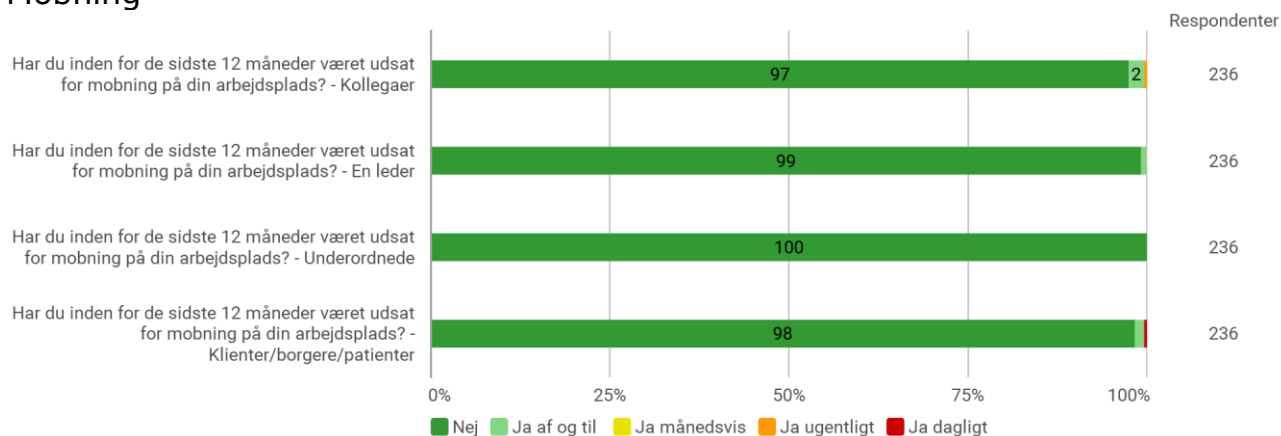
Er der taget hånd om problemet?



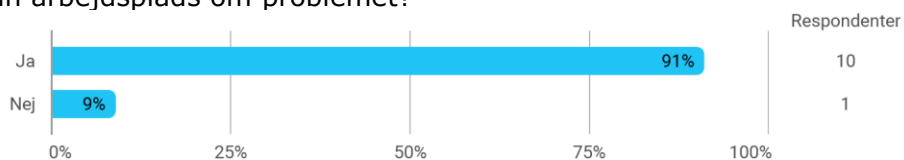
Da du har svaret ja til spørgsmålet om ubehagelige drillerier på din arbejdsplads, tilbyder vi dig en snak med en uvildig medarbejder fra HR. Snakken skal munde ud i en aftale om hvad der videre skal ske for at stoppe den krænkende adfærd.



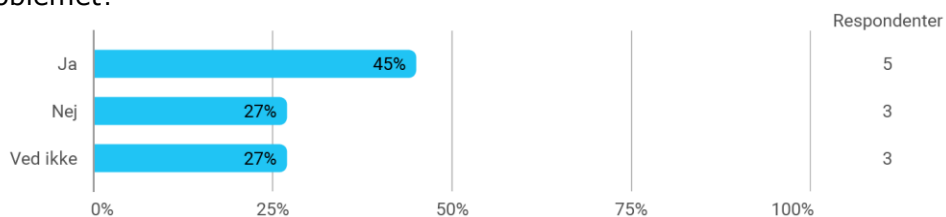
Mobning



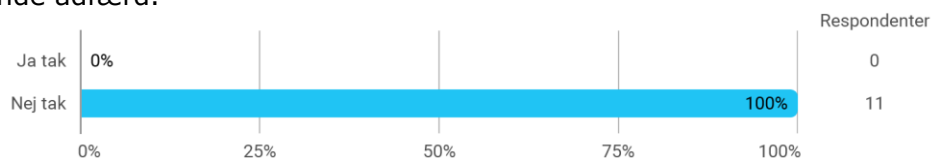
Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet?



Er der taget hånd om problemet?

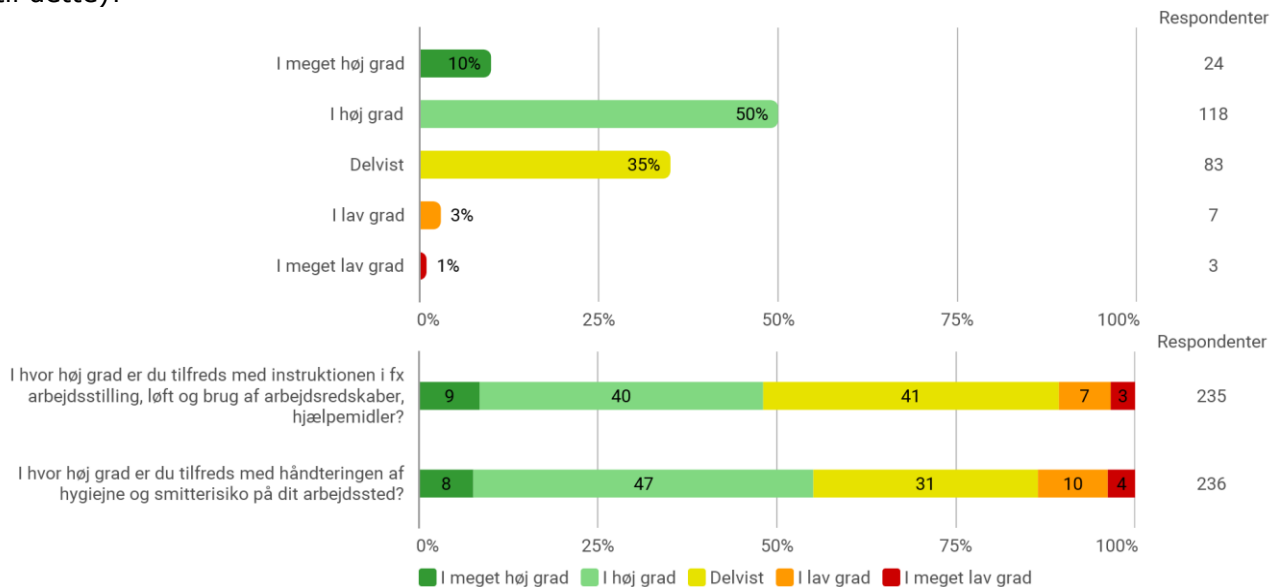


Da du har svaret ja til spørgsmålet om mobning på arbejdspladsen, tilbyder vi dig en snak med en uvildig medarbejder fra HR. Snakken skal munde ud i en aftale om hvad der videre skal ske for at stoppe den krænkende adfærd.

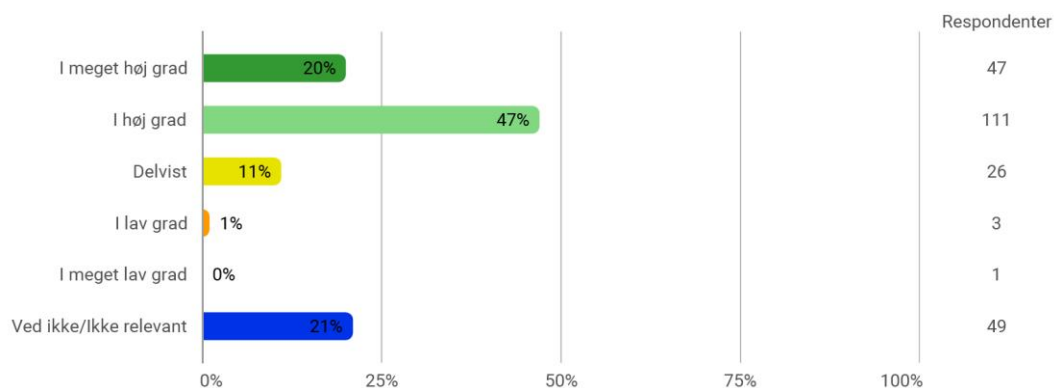


Fysisk arbejdsmiljø

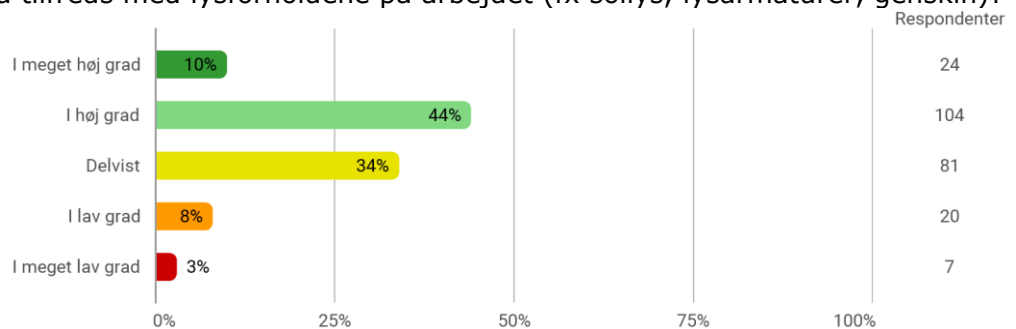
I hvor høj grad er du tilfreds med de ergonomiske forhold (arbejdsstillinger, løft, pladsforhold til dette)?



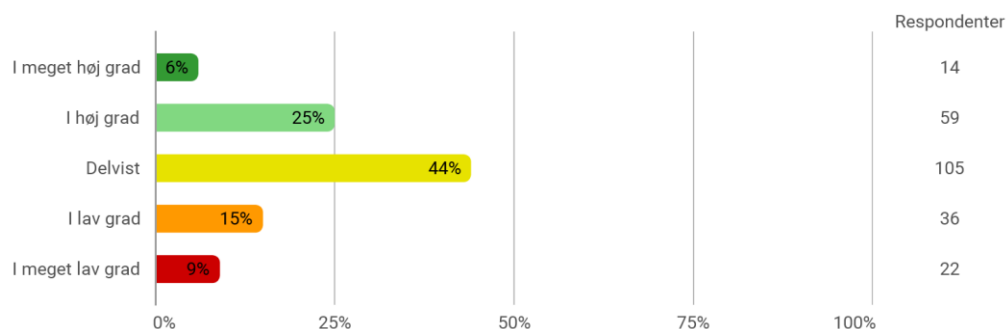
I hvor høj grad er du tilfreds med håndteringen af kemikalier på dit arbejdssted (fx rengøringsmidler, medicin, andre kemikalier og arbejdspladsbrugsanvisninger herfor)?



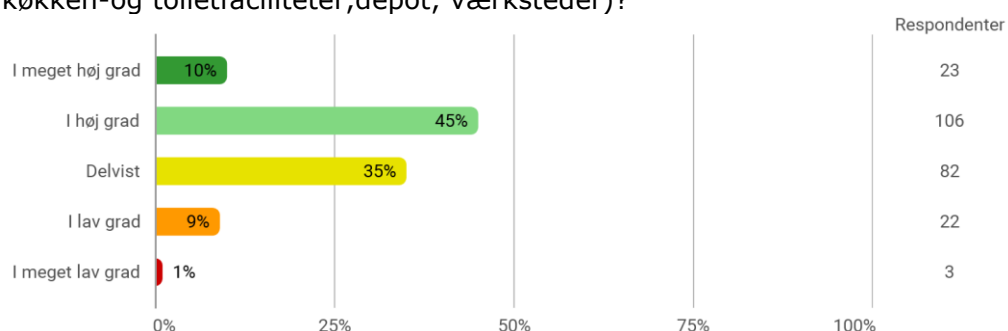
I hvor høj grad er du tilfreds med lysforholdene på arbejdet (fx sollys, lysarmaturer, genskin)?



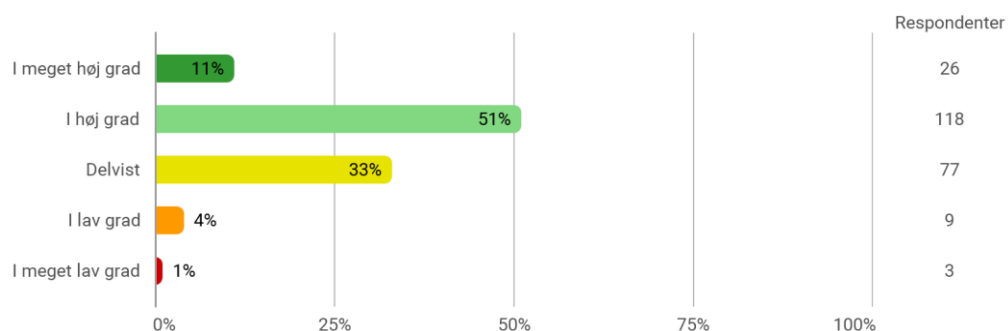
I hvor høj grad er du tilfreds med indeklimaet (fx temperatur, træk, luftkvalitet, rengøringsstandard)?



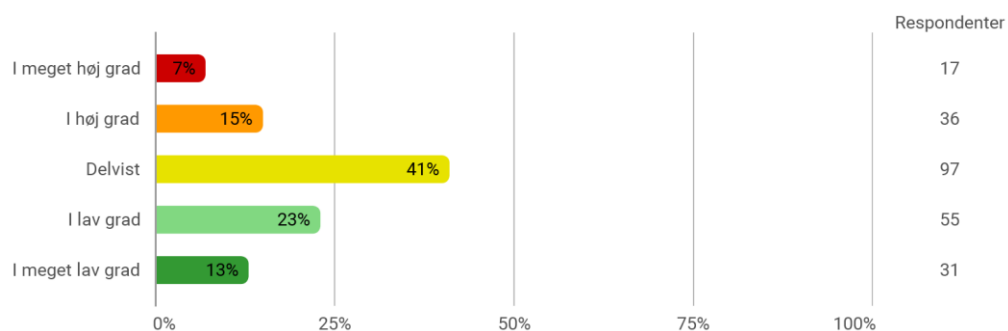
I hvor høj grad er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning (fx arbejdsrum/kontor, køkken-og toiletfaciliteter, depot, værksteder)?



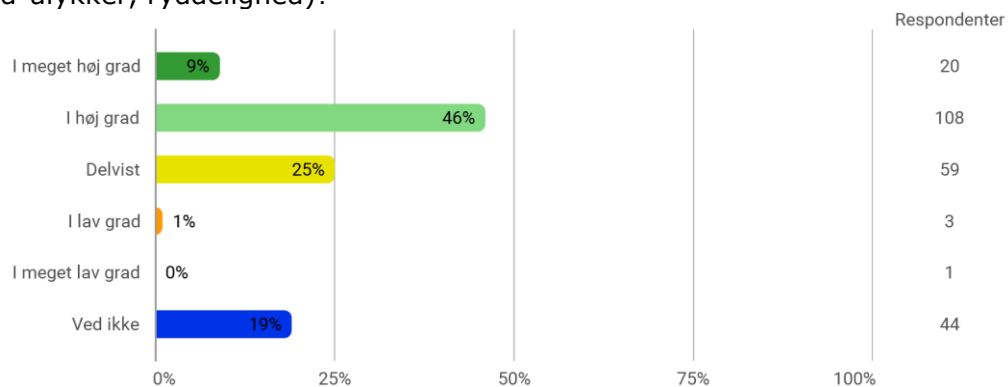
I hvor høj grad er du tilfreds med de arbejdsredskaber og hjælpemidler, som du arbejder med (fx lifte, maskiner, handsker, alarmer, håndværktøj, computer, telefon/PDA, borde)?



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

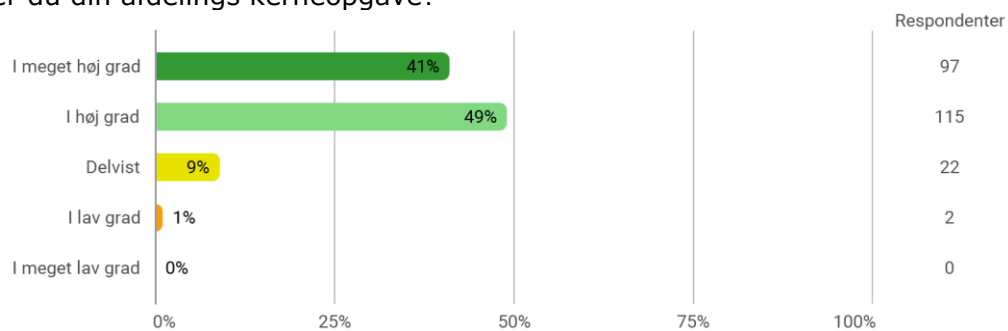


I hvor høj grad er du tilfreds med forebyggelsen af ulykker på dit arbejdssted (fx undersøgelse af ulykker og nærvæd-ulykker, ryddelighed)?



Kerneopgave

I hvilken grad kender du din afdelings kerneopgave?



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

