

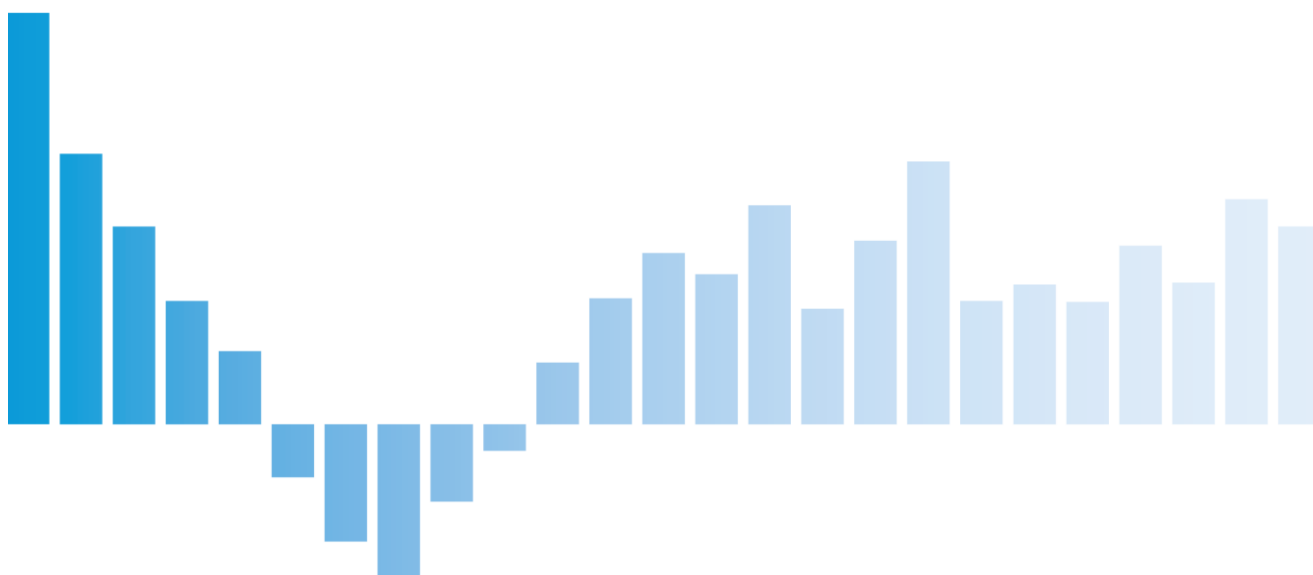
Psykisk arbejdsmiljø 2016

Rødovre Kommune

Ungecenter 2610

April 2016

Antal besvarelser: 18
Svarprocent: 72%





3	OM DENNE RAPPORT
4	DEL 1: OVERORDNEDE RESULTATER
4	MEDARBEJDERTRIVSELINDEKS (MTI)
4	GENNEMSNIT, EMNEOMRÅDERNE SAMLET
5	DEL 2: SOCIAL KAPITAL
7	DEL 3: RESULTATER PÅ DE ENKELTE EMNEOMRÅDER
7	ARBEJDETS INDHOLD OG RAMMER
7	ANERKENDELSE OG RETTFÆRDIGHED
7	STØTTE OG SAMARBEJDE
7	KRAV I ARBEJDET
8	INFORMATION
8	KOMPETENCEUDVIKLING
8	SYGEFRAVÆR
8	ARBEJDSGLÆDE OG MOTIVATION
9	KRÆNKENDE ADFÆRD
12	MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALE OG UDVIKLINGSPLAN
13	SUND LIVSSTIL
14	DEL 4: BILAG
14	SVARFORDELINGER
17	ÅBNE BESVARELSER



OM DENNE RAPPORT

Analyseinstituttet interresearch a|s har stået for kortlægningen af organisationens arbejdsmiljø og bearbejdning af data. Arbejdsmiljøet er kortlagt via defgo.net®, som er et online spørgeskemasystem.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden uge 29. Marts - 19. April 2016. Hver medarbejder skulle anvende sin fødselsdato og de sidste 4 cifre i CPR nummeret for at få online adgang til spørgeskemaet.

Spørgeskemaet er blevet udarbejdet af Rødovre Kommune og valideret af interresearch. Det tager udgangspunkt i Arbejdsmiljørådets retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø og social kapital.

Denne rapport analyserer resultaterne for enheden inden for det psykiske arbejdsmiljø og er benchmarket mod hele kommunen, forvaltningen og område. Nedenfor fremgår en oversigt over antal besvarelser og svarprocenten.

	Antal besvarelser	Svarprocent
Rødovre kommune	2,400	76%
Ungecenter 2610	18	72%

Resultaterne fra analysen er i rapporten opbygget af fire dele.

Del 1: Overordnede resultater

Denne del illustrerer de overordnede resultater. Indledningsvis findes et MedarbejderTrivselsIndeks (MTI), derefter en oversigt over medarbejdernes vurdering af emneområderne overordnet med gennemsnitsberegninger. MedarbejderTrivselsIndeks (forkortet MTI) er et samlet tal for, hvor tilfredse og engagerede medarbejderne er. Indekset er et gennemsnit af alle trivelssspørgsmål i spørgeskemaet.

Del2: Social kapital

I dette delelement præsenterer grafisk resultaterne for enhedens sociale kapital.

Del 3: Resultater på de enkelte emneområder

Denne del illustrerer resultaterne på de enkelte emneområder ned på spørgsmålsniveau for enheden (vist med gennemsnit).

I forståelsen af resultaterne er det vigtigt at vide at: Jo højere gennemsnit, jo mere positive har besvarelsene været. Spørgsmålene i undersøgelsen er formuleret positivt sådan, at man i svaret vælger 1 for det mest negative svar - Slet ikke og 7 for det mest positive svar - I meget høj grad. Svaret Ved ikke indgår ikke i beregningen af gennemsnittet.

Krænkende adfærd

I dette delafsnit præsenteres svarfordelingen for områderne Krænkende adfærd.

Del 4: Bilag

Første bilag indeholder medarbejdernes svarfordeling for skalaspørgsmålene, således at spredningen i svarene vises. Antallet af besvarelser for de enkelte spørgsmål, Basis, gennemsnit for enheden samt det samlede gennemsnit for hele kommunen, forvaltning og område er ligeledes gengivet her.

Andet bilag gengiver eventuelle åbne besvarelser, som afdelingens medarbejdere har haft mulighed for at afgive i spørgeskemaet. Besvarelsene fremstår i uredigeret form.

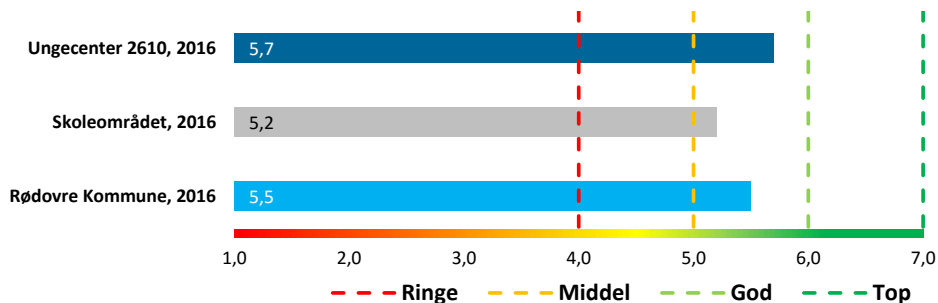
Rapporten er udarbejdet af interresearch a|s. Evt. spørgsmål bedes rettet til projektleder Richard Amdi Madsen på mail: ram@interresearch.dk.



MEDARBEJDERTRIVSELINDEKS (MTI)

MedarbejderTrivselsIndeks (forkortet MTI) er et samlet tal for, hvor tilfredse og engagerede medarbejderne er. Indekset er et gennemsnit af alle trivsels spørgsmål i spørgeskemaet. Det drejer sig om spørgsmålene omkring *Arbejdets indhold og rammer*, *Anerkendelse og retfærdighed*, *Støtte og samarbejde*, *Krav i arbejdet*, *Information*, *Kompetenceudvikling*, *Sygefravær*, *Arbejdsglæde og motivation* samt *Sund livsstil*.

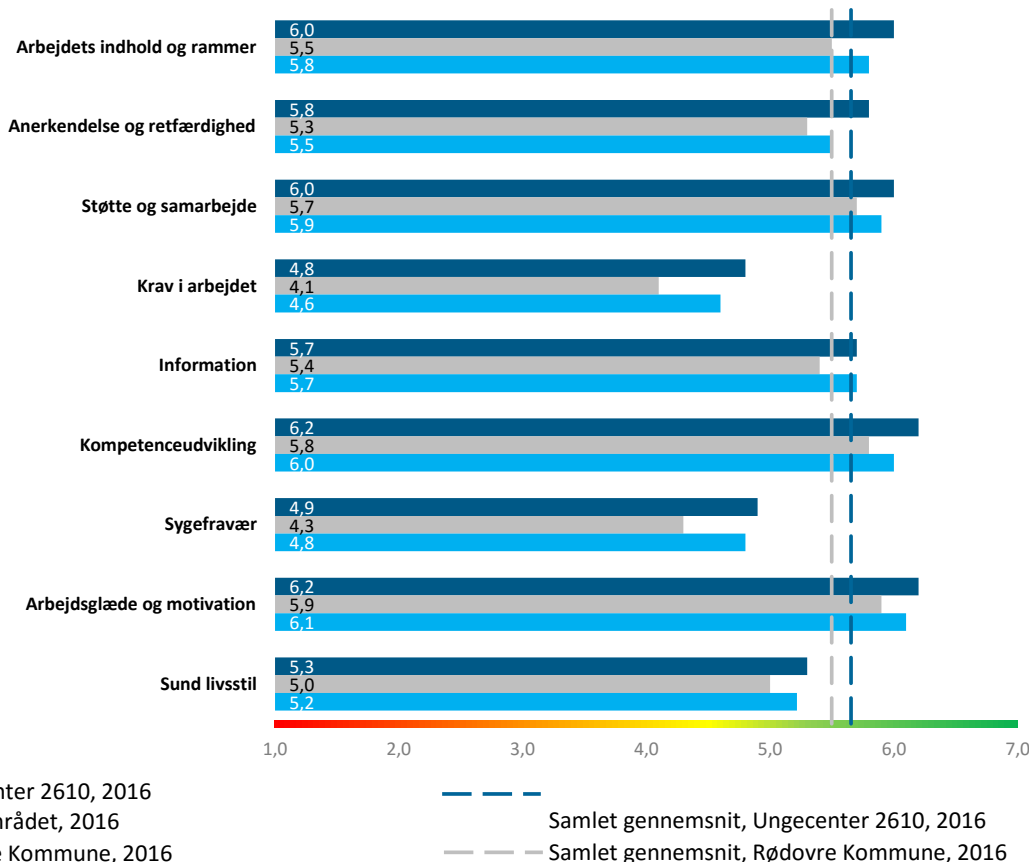
MTI vises for enheden og mod benchmarkes mod hele kommunen, forvaltningen og område:



Et resultat mellem 1 og 4 betragtes som Ringe.
 Et resultat mellem 4,1 og 5 betragtes som Middel.
 Et resultat mellem 5,1 og 6 betragtes som Godt.
 Et resultat mellem 6,1 og 7 betragtes som helt i Top.

GENNEMSNI, EMNEOMRÅDERNE SAMLET

Nedenfor vises gennemsnittet for vurderingerne af emneområderne, samlet set. For hvert emneområde er der således beregnet et samlet gennemsnit for de underliggende spørgsmål. Gennemsnittet er beregnet ud fra en syvpunktsskala, hvor et gennemsnit på 1 er det lavest mulige, mens et gennemsnit på 7 er det højest mulige. *Ved ikke* indgår ikke i gennemsnitsberegningen. Gennemsnittet for afdelingen er benchmarket mod hele kommunen, forvaltningen og område.





SOCIAL KAPITAL

Begrebet *Social kapital* er kommet i fokus på flere og flere danske arbejdspladser de seneste år. I modsætning til tidligere, hvor man hovedsageligt har beskæftiget sig med det psykosociale arbejdsmiljø ud fra en individorienteret tilgang, kan social kapital defineres som en egenskab ved hele arbejdspladsen – dvs. der er ikke tale om en egenskab ved den enkeltes job eller den enkelte medarbejder. I stedet dækker social kapital over en egenskab ved hele arbejdspladsen, som sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgaver.

Social kapital bygger på de tre områder *Tillid, Retfærdighed og Samarbejde*. Høj social kapital kræver, at organisationens medlemmer (dvs. både medarbejdere og ledere) evner at samarbejde, samt at samarbejdet er baseret på et højt niveau af gensidig tillid og retfærdighed.

Høj social kapital i en organisation medvirker til høj kvalitet, mere effektivitet, engagerede og innovative medarbejdere, lavere medarbejderomsætning samt færre problemer med stress og sygefravær – både nu og i fremtiden. Du kan læse mere om Social Kapital på interresearch's hjemmeside: www.interresearch.dk/socialkapital.

I grafikkerne på næste side er den sociale kapital for nærværende enhed beregnet. Først som et samlet mål for social kapital, et såkaldt Social Kapital Indeks (SKI), som opsummerer spørgsmål omkring samarbejde, tillid og retfærdighed i ét indekstal, gående fra 1-100. 100 er således det højest opnåelige. SKI for enheden er benchmarket mod det samlede SKI for hele kommunen, forvaltningen og område.

Under SKI'et findes de enkelte indekstal for de tre søjler, *Samarbejde, Tillid og Retfærdighed* for enheden og som ligeledes er benchmarket med hele kommunen, forvaltningen og område.

Den sociale kapital beregnes på baggrund af følgende spørgsmål:

Tillid:

- Jeg oplever, at medarbejderne i almindelighed stoler på hinanden.
- Jeg oplever, at medarbejderne frit kan give udtryk for deres meninger og følelser.
- Jeg har tillid til de udmeldinger, som kommer fra min nærmeste leder.
- Jeg har tillid til de udmeldinger, som kommer fra min øverste ledelse (al ledelse over din nærmeste leder).

Retfærdighed:

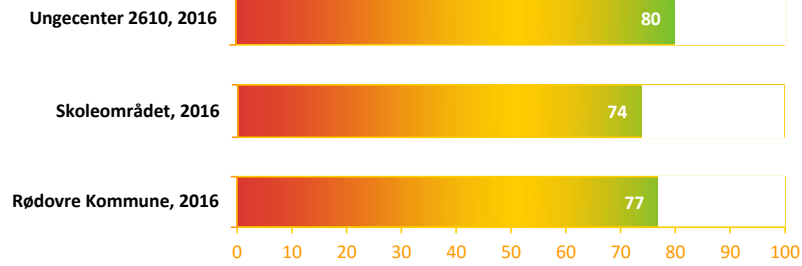
- Jeg føler, at jeg anerkendes af min nærmeste leder for det arbejde jeg udfører.
- Jeg føler, at jeg anerkendes af min øverste ledelse (al ledelse over din nærmeste leder) for det arbejde jeg udfører.
- Jeg oplever, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt.
- Jeg oplever, at arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde.
- Modsatninger og konflikter bliver håndteret på en tilfredsstillende måde.

Samarbejde:

- Jeg føler, at jeg anerkendes af mine kolleger for det arbejde jeg udfører.
- Jeg har mulighed for at få hjælp/støtte fra mine kolleger i forbindelse med arbejdet.
- Jeg har et godt samarbejde med min nærmeste leder.
- Der er et godt samarbejde mellem mig og mine kolleger i min afdeling.
- Der er et godt samarbejde mellem mig og mine kolleger fra andre afdelinger.
- Der er et godt samarbejde mellem mig og min øverste ledelse (al ledelse over din nærmeste leder).
- Jeg hjælper nye kolleger til rette, selvom det ikke er min opgave.
- Medarbejderne bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen.

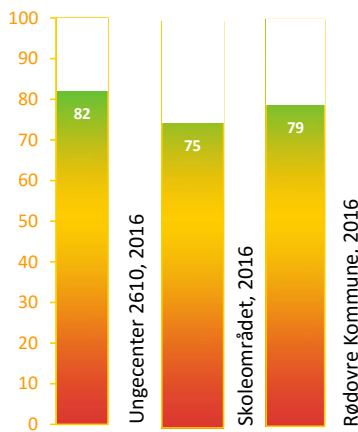


SOCIAL KAPITAL INDEKS (SKI)

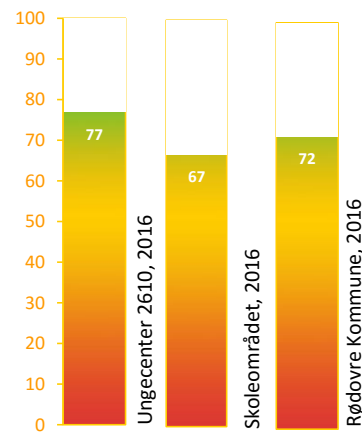


SOCIAL KAPITAL: TILLID, RETFÆRDIGHED OG SAMARBEJDE

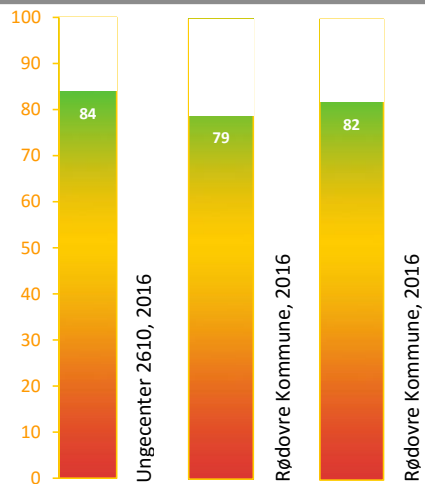
TILLID



RETFÆRDIGHED



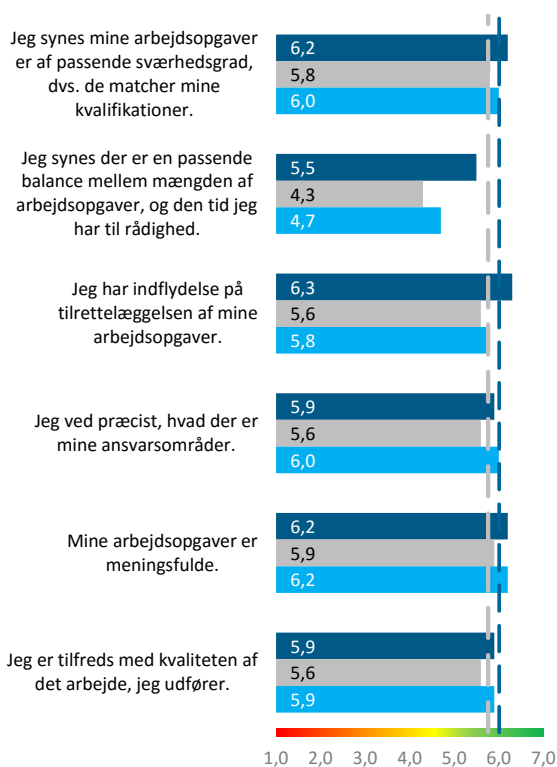
SAMARBEJDE



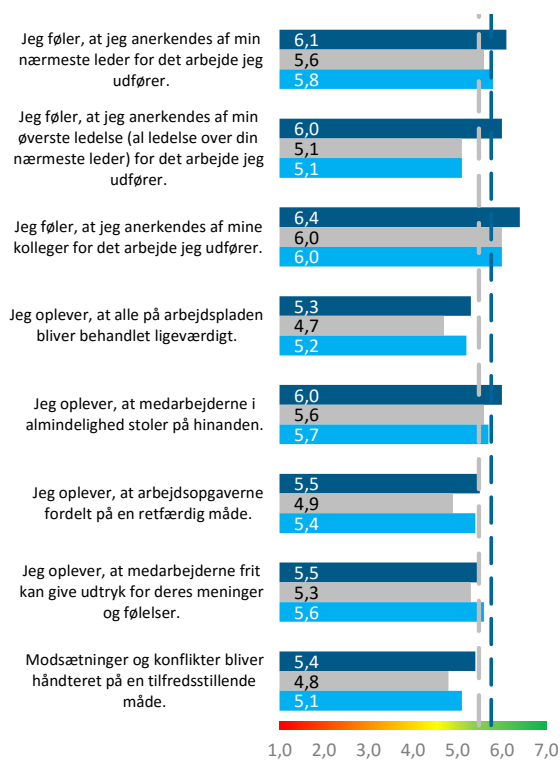
Et resultat mellem 0 og 48 betragtes som *Ringe*.
 Et resultat mellem 49 og 65 betragtes som *Middel*.
 Et resultat mellem 66 og 81 betragtes som *Godt*.
 Et resultat mellem 82 og 100 betragtes som helt i *Top*.



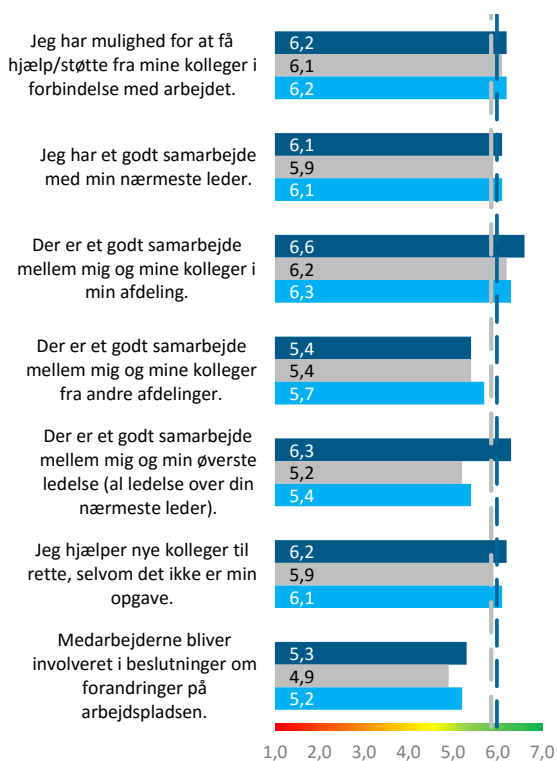
ARBEJDETS INDHOLD OG RAMMER



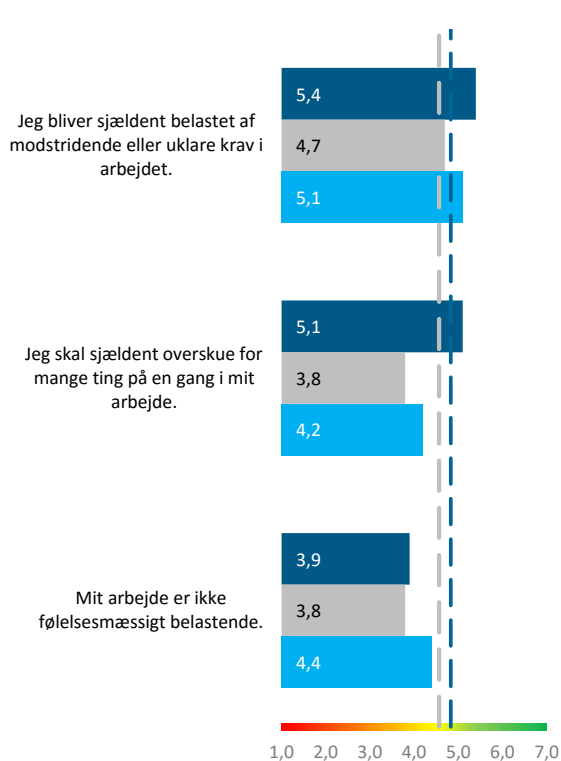
ANERKENDELSE OG RETFÆRDIGHED



STØTTE OG SAMARBEJDE



KRAV I ARBEJDET

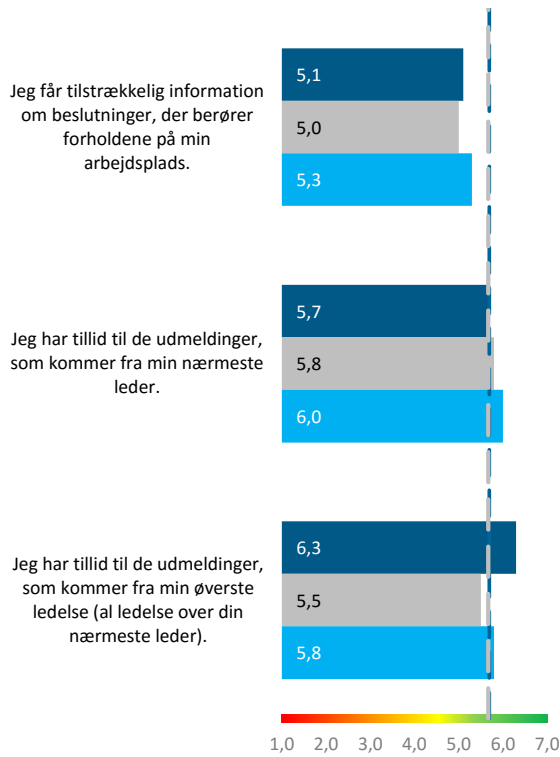


Ungecenter 2610, 2016
 Skoleområdet, 2016
 Rødovre Kommune, 2016

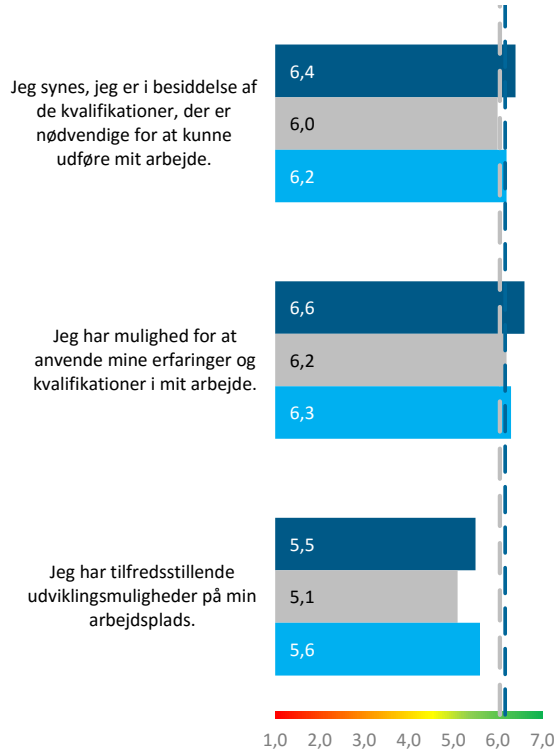
Samlet gennemsnit for emnet, Ungecenter 2610, 2016
 Samlet gennemsnit for emnet, Rødovre Kommune, 2016



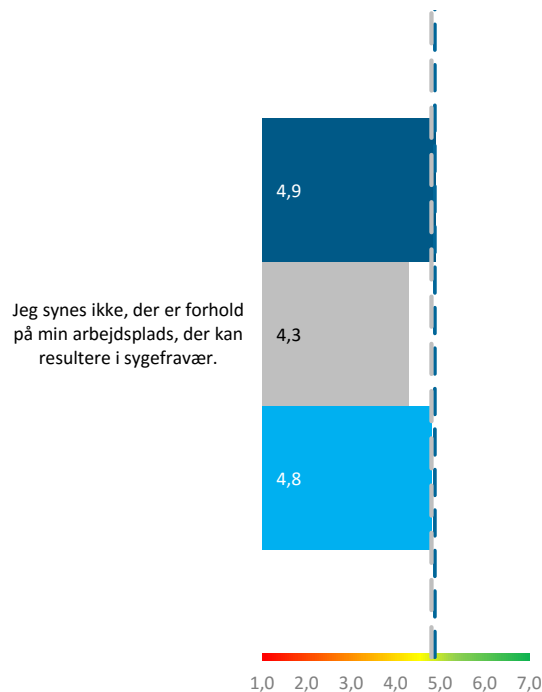
INFORMATION



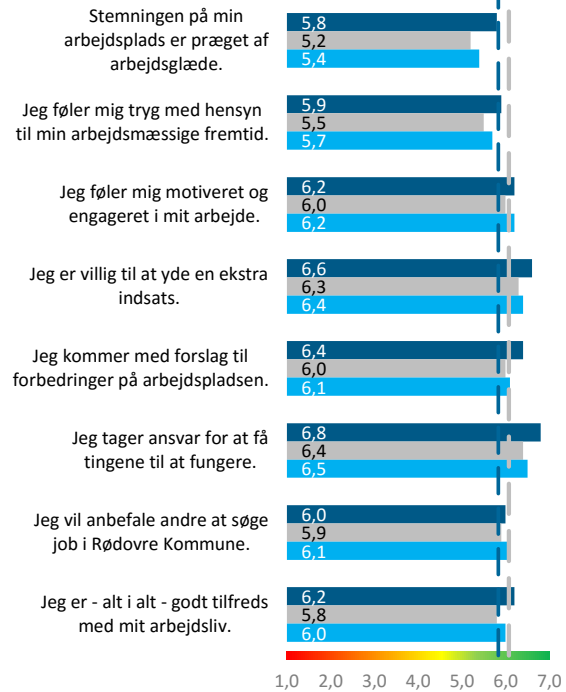
KOMPETENCEUDVIKLING



SYGEFRAVÆR



ARBEJDSLÆDE OG MOTIVATION



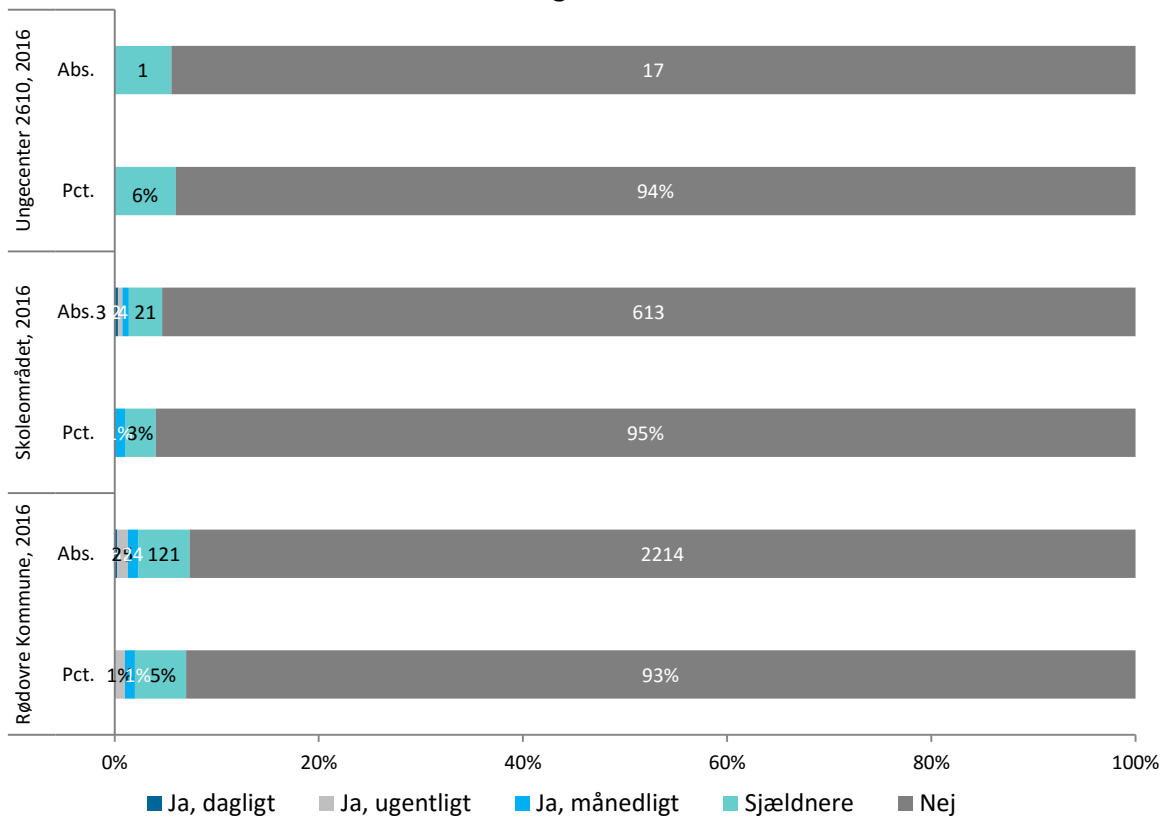
- Ungecenter 2610, 2016
- Skoleområdet, 2016
- Rødovre Kommune, 2016

- Samlet gennemsnit for emnet, Ungecenter 2610, 2016
- Samlet gennemsnit for emnet, Rødovre Kommune, 2016

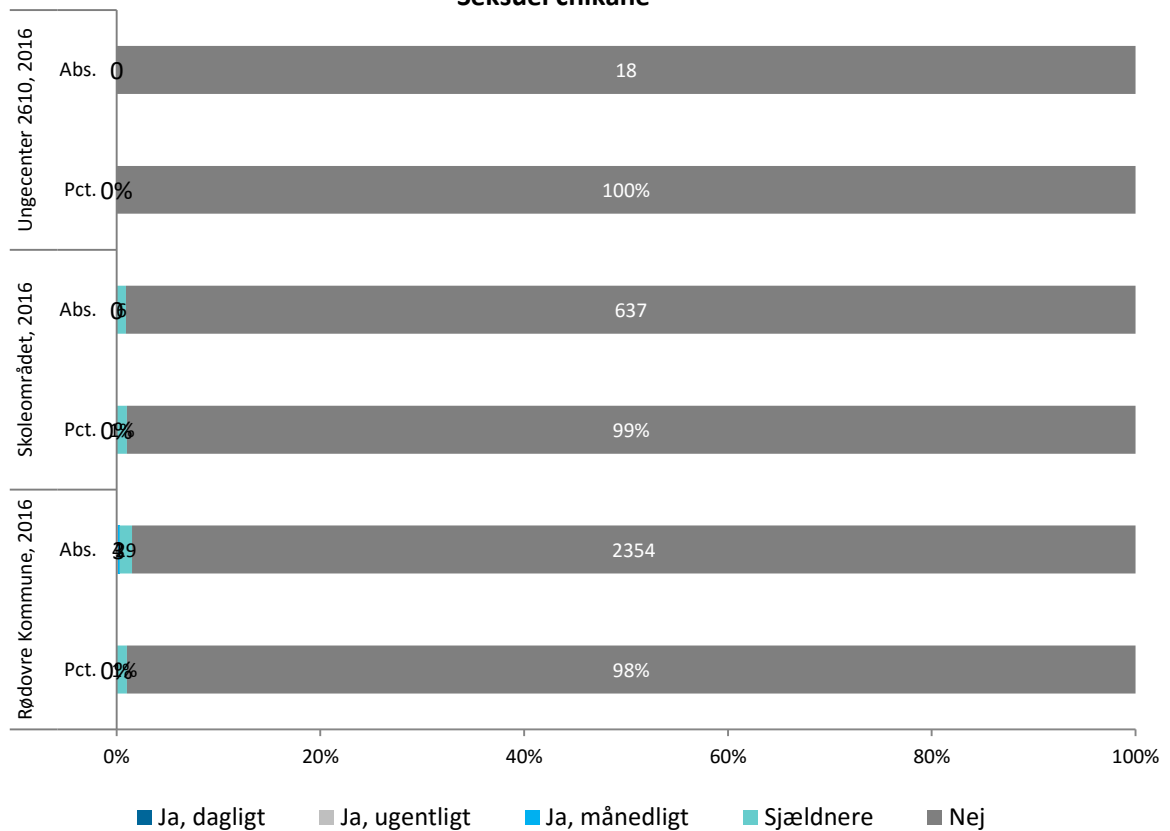


KRÆNKENDE ADFÆRD

Mobning

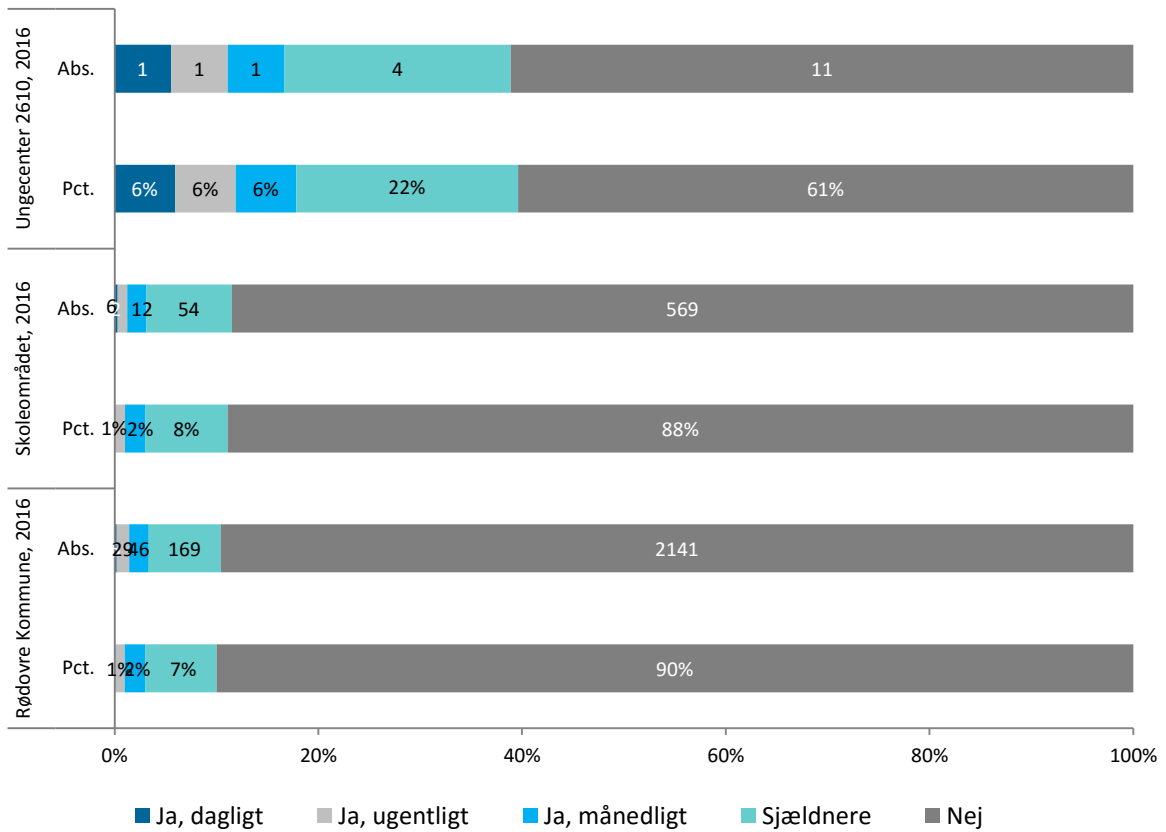


Seksuel chikane

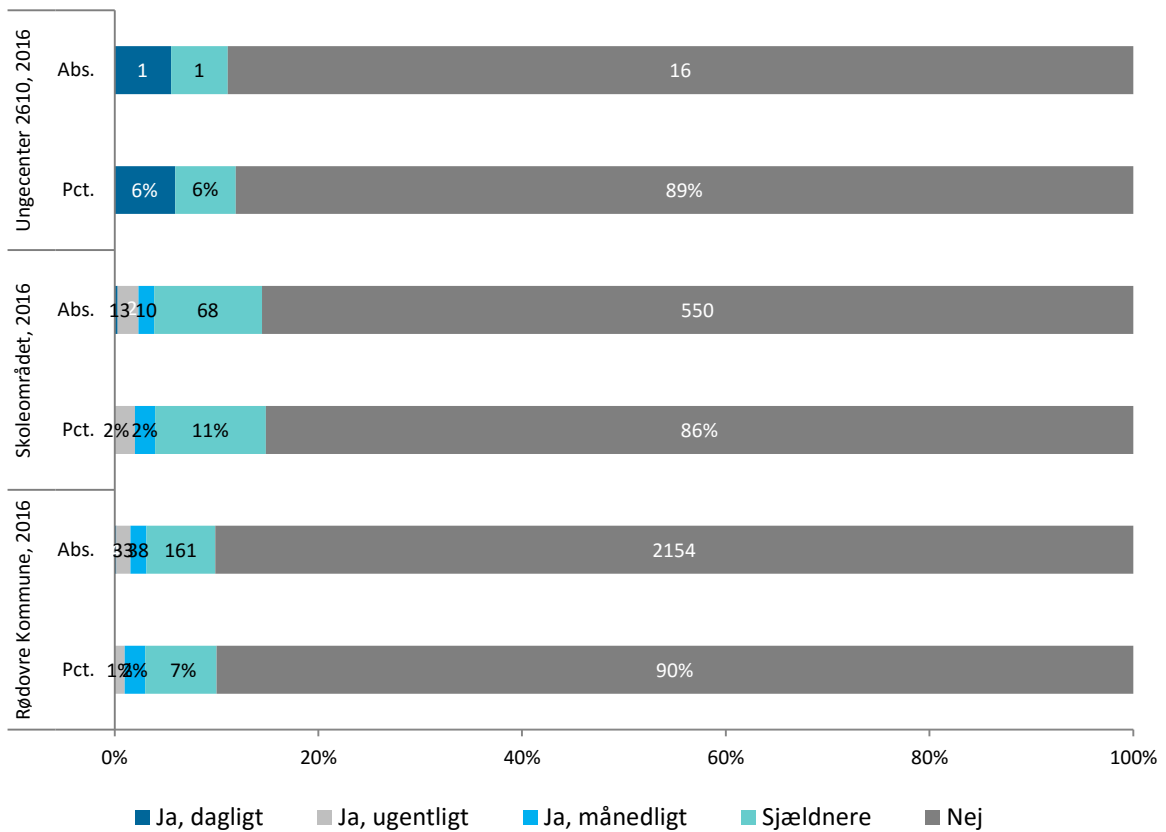




Trusler om vold

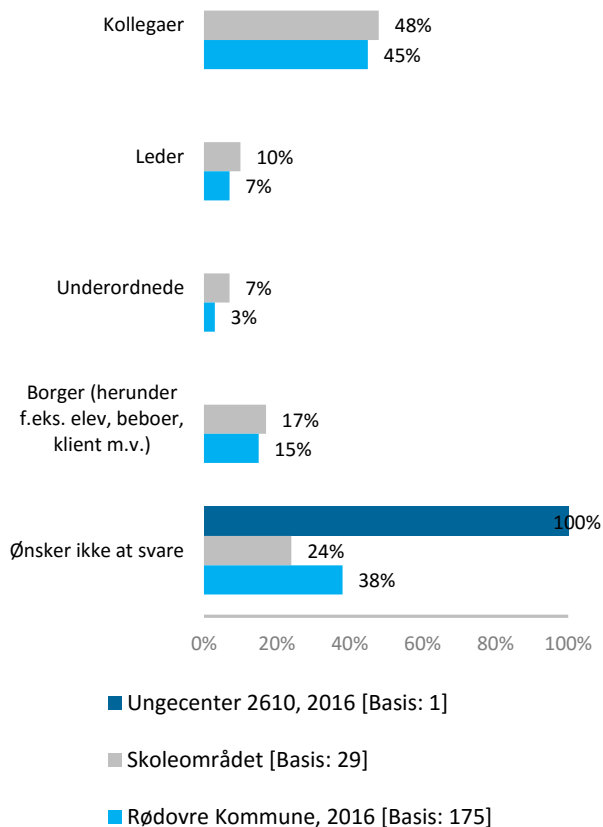


Fysisk vold

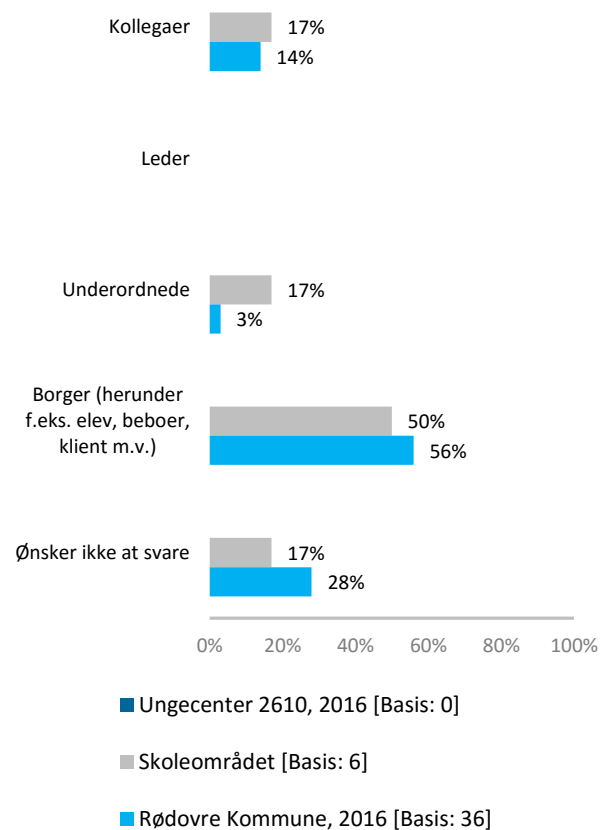




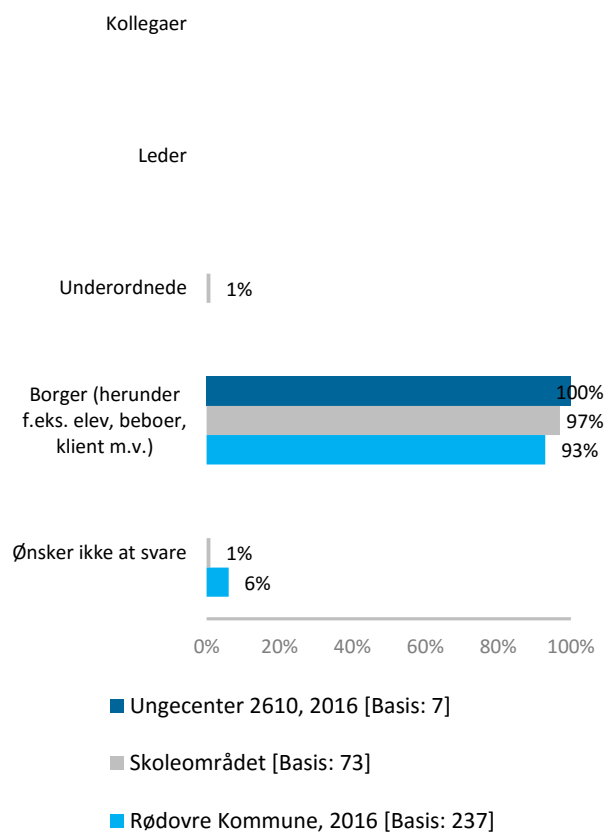
Fra hvem har du været udsat for mobning?



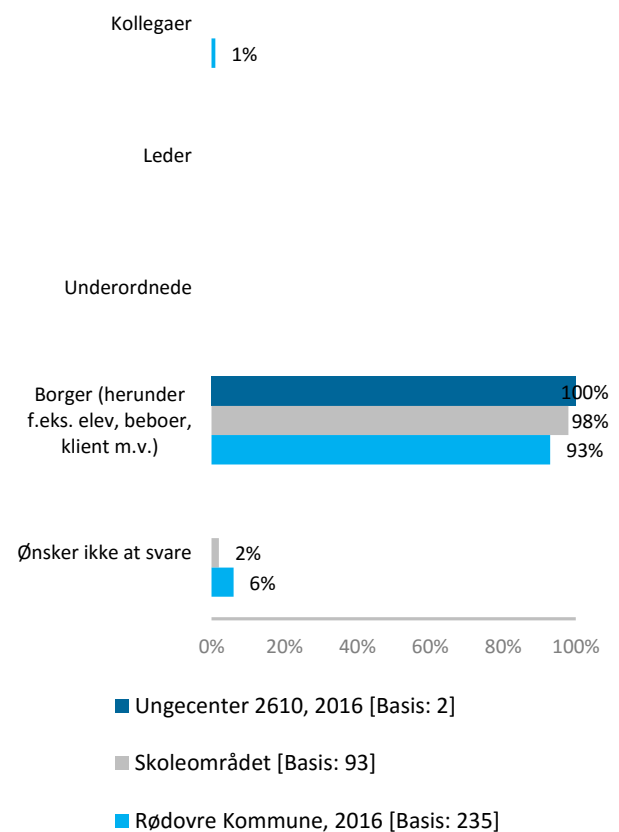
Fra hvem har du været udsat for seksuel chikane?



Fra hvem har du været udsat for trusler om vold?

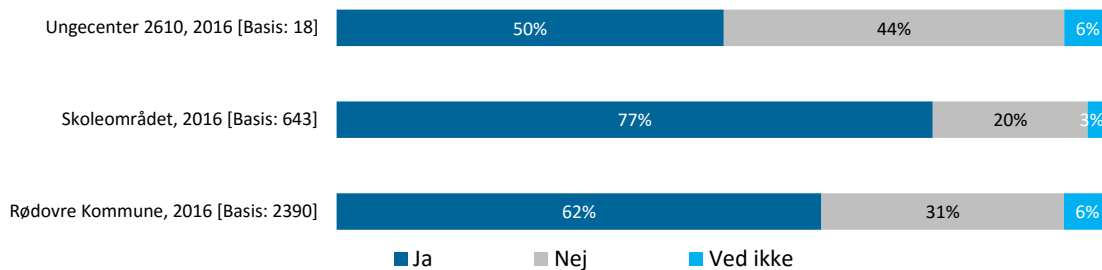
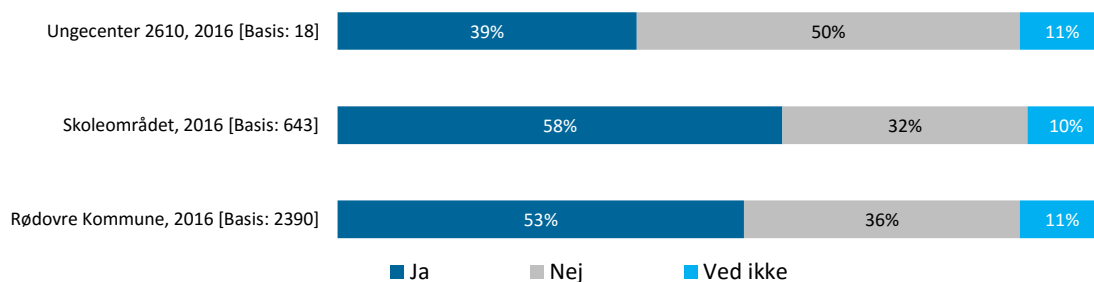
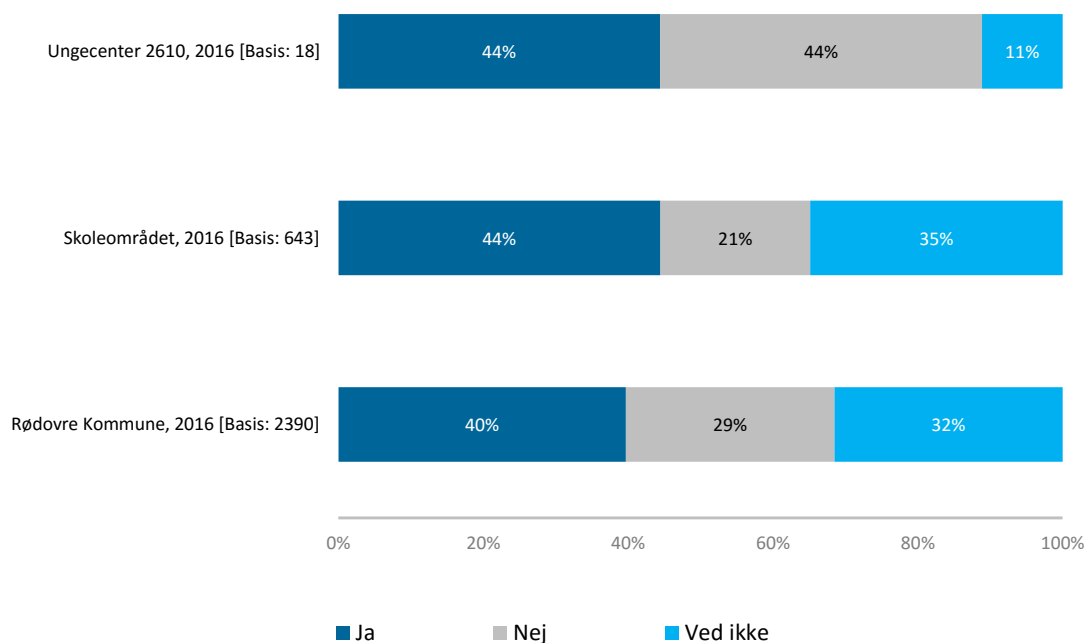


Fra hvem har du været udsat for fysisk vold?



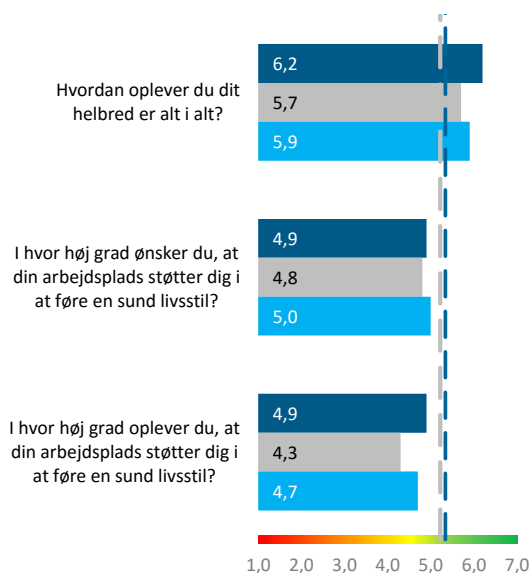


MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALE OG UDVIKLINGSPLAN

Jeg har inden for det seneste år drøftet kompetenceudvikling (MUS/GRUS/LUS) i forhold til de opgaver, jeg skal varetage på min arbejdsplads?

Jeg har inden for det seneste år drøftet udviklingsplan/-mål med min leder?

HAR I INDEN FOR DET SIDSTE HALVE ÅR DRØFTET APV-HANDLEPLANEN PÅ JERES ARBEJDSPLADS?


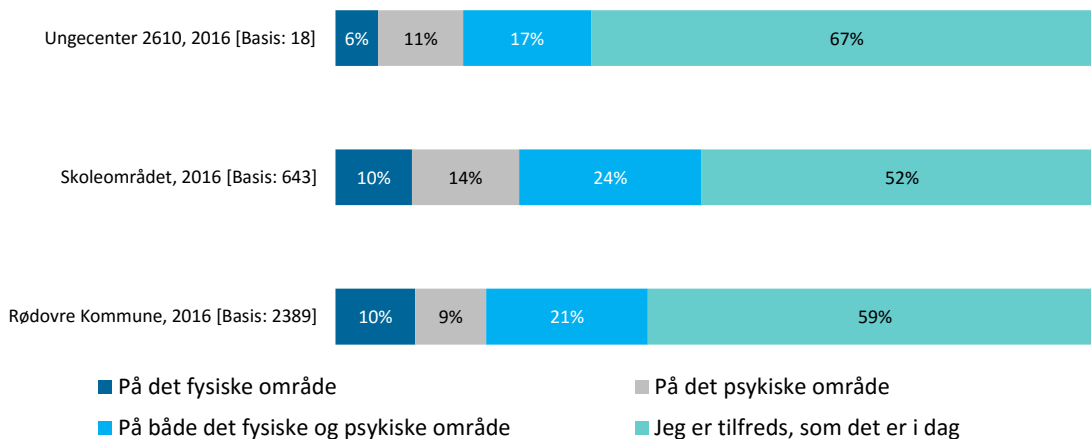


SUND LIVSSTIL



- Ungecenter 2610, 2016
- Skoleområdet, 2016
- Rødovre Kommune, 2016
- Samlet gennemsnit for emnet, Ungecenter 2610, 2016
- Samlet gennemsnit for emnet, Rødovre Kommune, 2016

På hvilket område kan din arbejdsplads gøre mere, for at støtte dig i at føre en sund livsstil?





SVARFORDELINGER

Nedenfor ses tabeller med medarbejdernes svarfordeling for skalaspørgsmålene, således at spredningen i svarene vises. Spredningen kan bruges til at forstå svarene på udvalgte spørgsmål i dybden, som har særlig interesse. Eksempelvis spørgsmål, der har haft et særlig lavt gennemsnit eller spørgsmål fra emneområder, som er særligt vigtige for den enkelte enhed. Spørgsmålene står listet i den rækkefølge som de var i spørgeskemaet.

Arbejdets indhold og rammer	Helt uenig		Hverken enig eller uenig				Helt enig		Ved ikke	Basis	Gns.	Gns. total
	1	2	3	4	5	6	7					
Jeg synes mine arbejdsopgaver er af passende sværhedsgrad, dvs. de matcher mine kvalifikationer.	0%	0%	6%	0%	17%	22%	56%	0%	18	6,2	6,0	
Jeg synes der er en passende balance mellem mængden af arbejdsopgaver, og den tid jeg har til rådighed.	6%	0%	0%	17%	22%	22%	33%	0%	18	5,5	4,7	
Jeg har indflydelse på tilrettelæggelsen af mine arbejdsopgaver.	0%	0%	6%	0%	6%	33%	56%	0%	18	6,3	5,8	
Jeg ved præcist, hvad der er mine ansvarsområder.	0%	6%	0%	11%	6%	39%	39%	0%	18	5,9	6,0	
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde.	0%	0%	0%	6%	22%	22%	50%	0%	18	6,2	6,2	
Jeg er tilfreds med kvaliteten af det arbejde, jeg udfører.	0%	0%	6%	6%	17%	33%	39%	0%	18	5,9	5,9	

Anerkendelse og retfærdighed	Helt uenig		Hverken enig eller uenig				Helt enig		Ved ikke	Basis	Gns.	Gns. total
	1	2	3	4	5	6	7					
Jeg føler, at jeg anerkendes af min nærmeste leder for det arbejde jeg udfører.	0%	0%	11%	0%	6%	33%	44%	6%	18	6,1	5,8	
Jeg føler, at jeg anerkendes af min øverste ledelse (al ledelse over din nærmeste leder) for det arbejde jeg udfører.	6%	0%	0%	6%	6%	33%	44%	6%	18	6,0	5,1	
Jeg føler, at jeg anerkendes af mine kolleger for det arbejde jeg udfører.	0%	0%	0%	0%	11%	39%	50%	0%	18	6,4	6,0	
Jeg oplever, at alle på arbejdspladen bliver behandlet ligeværdigt.	6%	6%	6%	6%	22%	17%	33%	6%	18	5,3	5,2	
Jeg oplever, at medarbejderne i almindelighed stoler på hinanden.	0%	0%	0%	6%	22%	39%	33%	0%	18	6,0	5,7	
Jeg oplever, at arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde.	0%	6%	6%	0%	28%	22%	22%	17%	18	5,5	5,4	
Jeg oplever, at medarbejderne frit kan give udtryk for deres meninger og følelser.	6%	6%	0%	6%	22%	28%	33%	0%	18	5,5	5,6	
Modsætninger og konflikter bliver håndteret på en tilfredsstillende måde.	0%	0%	11%	17%	17%	17%	28%	11%	18	5,4	5,1	



Støtte og samarbejde	Helt uenig		Hverken enig eller uenig				Helt enig		Ved ikke	Basis	Gns.	Gns. total
	1	2	3	4	5	6	7					
Jeg har mulighed for at få hjælp/støtte fra mine kolleger i forbindelse med arbejdet.	0%	0%	0%	0%	22%	33%	39%	6%	18	6,2	6,2	
Jeg har et godt samarbejde med min nærmeste leder.	0%	6%	0%	11%	6%	17%	56%	6%	18	6,1	6,1	
Der er et godt samarbejde mellem mig og mine kolleger i min afdeling.	0%	0%	0%	0%	0%	44%	56%	0%	18	6,6	6,3	
Der er et godt samarbejde mellem mig og mine kolleger fra andre afdelinger.	0%	0%	6%	11%	28%	11%	22%	22%	18	5,4	5,7	
Der er et godt samarbejde mellem mig og min øverste ledelse (al ledelse over din nærmeste leder).	0%	0%	0%	0%	22%	22%	44%	11%	18	6,3	5,4	
Jeg hjælper nye kolleger til rette, selvom det ikke er min opgave.	0%	0%	0%	0%	17%	22%	28%	33%	18	6,2	6,1	
Medarbejderne bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen.	0%	11%	6%	6%	17%	28%	22%	11%	18	5,3	5,2	

Krav i arbejdet	Helt uenig		Hverken enig eller uenig				Helt enig		Ved ikke	Basis	Gns.	Gns. total
	1	2	3	4	5	6	7					
Jeg bliver sjældent belastet af modstridende eller uklare krav i arbejdet.	0%	11%	6%	11%	6%	33%	33%	0%	18	5,4	5,1	
Jeg skal sjældent overskue for mange ting på en gang i mit arbejde.	0%	11%	0%	28%	11%	28%	22%	0%	18	5,1	4,2	
Mit arbejde er ikke følelsesmæssigt belastende.	17%	11%	11%	17%	17%	22%	6%	0%	18	3,9	4,4	

Information	Helt uenig		Hverken enig eller uenig				Helt enig		Ved ikke	Basis	Gns.	Gns. total
	1	2	3	4	5	6	7					
Jeg får tilstrækkelig information om beslutninger, der berører forholdene på min arbejdsplads.	0%	6%	17%	11%	11%	28%	22%	6%	18	5,1	5,3	
Jeg har tillid til de udmeldinger, som kommer fra min nærmeste leder.	0%	11%	6%	0%	17%	11%	50%	6%	18	5,7	6,0	
Jeg har tillid til de udmeldinger, som kommer fra min øverste ledelse (al ledelse over din nærmeste leder).	0%	0%	6%	0%	11%	22%	50%	11%	18	6,3	5,8	

Kompetenceudvikling	Helt uenig		Hverken enig eller uenig				Helt enig		Ved ikke	Basis	Gns.	Gns. total
	1	2	3	4	5	6	7					
Jeg synes, jeg er i besiddelse af de kvalifikationer, der er nødvendige for at kunne udføre mit arbejde.	0%	0%	6%	0%	6%	28%	61%	0%	18	6,4	6,2	
Jeg har mulighed for at anvende mine erfaringer og kvalifikationer i mit arbejde.	0%	0%	0%	0%	6%	28%	67%	0%	18	6,6	6,3	
Jeg har tilfredsstillende udviklingsmuligheder på min arbejdsplads.	0%	11%	0%	11%	11%	22%	33%	11%	18	5,5	5,6	



Sygefravær	Helt uenig		Hverken enig eller uenig				Helt enig		Ved ikke	Basis	Gns.	Gns. total
	1	2	3	4	5	6	7					
Jeg synes ikke, der er forhold på min arbejdsplads, der kan resultere i sygefravær.	22%	0%	0%	0%	17%	33%	22%	6%	18	4,9	4,8	

Arbejdsglæde og motivation	Helt uenig		Hverken enig eller uenig				Helt enig		Ved ikke	Basis	Gns.	Gns. total
	1	2	3	4	5	6	7					
Stemningen på min arbejdsplads er præget af arbejdsglæde.	0%	0%	0%	6%	33%	33%	28%	0%	18	5,8	5,4	
Jeg føler mig tryk med hensyn til min arbejdsmæssige fremtid.	0%	0%	0%	11%	22%	28%	39%	0%	18	5,9	5,7	
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde.	0%	0%	0%	11%	6%	39%	44%	0%	18	6,2	6,2	
Jeg er villig til at yde en ekstra indsats.	0%	0%	0%	0%	11%	22%	67%	0%	18	6,6	6,4	
Jeg kommer med forslag til forbedringer på arbejdspladsen.	0%	0%	0%	6%	6%	33%	50%	6%	18	6,4	6,1	
Jeg tager ansvar for at få tingene til at fungere.	0%	0%	0%	0%	0%	22%	78%	0%	18	6,8	6,5	
Jeg vil anbefale andre at søge job i Rødovre Kommune.	0%	0%	0%	11%	6%	22%	28%	33%	18	6,0	6,1	
Jeg er - alt i alt - godt tilfreds med mit arbejdsliv.	0%	0%	6%	0%	17%	28%	50%	0%	18	6,2	6,0	

Sund livsstil	Meget dårligt						Meget godt		Ønsker ikke at svare	Basis	Gns.	Gns. total
	1	2	3	4	5	6	7					
Hvordan oplever du dit helbred er alt i alt?	0%	0%	0%	6%	17%	28%	50%	0%	18	6,2	5,9	
I hvor høj grad ønsker du, at din arbejdsplads støtter dig i at føre en sund livsstil?	12%	6%	6%	6%	12%	18%	29%	12%	17	4,9	5,0	
I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsplads støtter dig i at føre en sund livsstil?	6%	0%	6%	17%	28%	6%	17%	22%	18	4,9	4,7	



ÅBNE BESVARELSER

Uddyb gerne, hvis du har forslag til sundhedsfremmende tiltag på din arbejdsplads

Gratis træningscenter og gratis svømmehal.

Såfremt økonomien var bedre - bedre mad, sundere mad, økologiske råvarer.

OM INTERRESEARCH

Interresearch er blandt markedets førende leverandører af HR-målinger til offentlige og private organisationer.

Vi rådgiver vores kunder og giver redskaber til at arbejde målrettet med organisationsudviklingen - både inden for medarbejdertrivsel, lederudvikling samt psykisk og fysisk arbejdsmiljø.

Vi har veldokumenterede og gennemprøvede koncepter til at afdække og prioritere indsatsområder gennem kvantitative undersøgelser i vores elektroniske spørgeskemaværktøj defgo.net.

Vi har lang erfaring med spørgeskemadesign, dataindsamling, statistisk analyse og rapportering.

I vores konsulentytelser omsætter vi den nyeste viden på HR-området til individuelt tilpassede, værdiskabende og brugbare løsninger for vores kunder.

