

KØBENHAVNS KOMMUNE

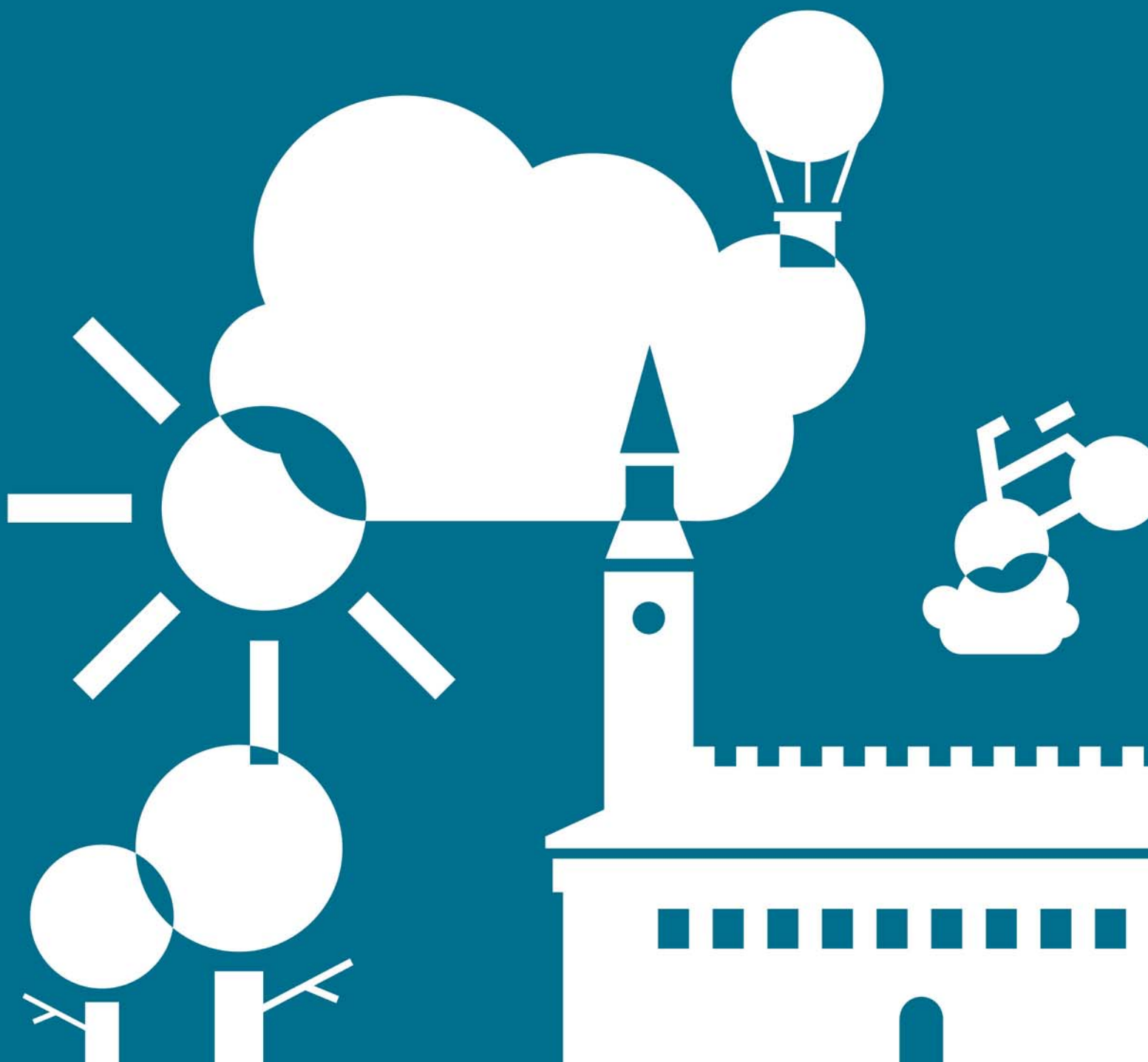
TRIVSELSUNDERSØGELSEN

2013

SOCIALFORVALTNINGEN

Center Lindegården

SVARPROCENT: 91% (181/199)



02 INDHOLD

4

Introduktion

Information om undersøgelsen

5

Resultatområder

Tilfredshed, Motivation og Engagement

6

Hvordan skaber vi større Tilfredshed, Motivation og Engagement ?

Vurdering af indsatsområder; Effekt af indsatsområder og overordnet prioriteringskort

8

Indsatsområder

Job og organisering, Indflydelse, Nærmeste leder, Ledelsen, Samarbejde, Læring og udvikling, Krav i arbejdet

15

Øvrige indsatsområder

Sundhedsfremme, Fysiske rammer, Krænkende adfærd

17

Temaer

Social Kapital, Balance i det daglige arbejde

20

Resultater i tabelform

Forord Kære ledere og medarbejdere

Her kommer de, resultaterne af trivselsundersøgelsen 2013. Tak til alle jer, som har deltaget i undersøgelsen.

Undersøgelsen skal vi bruge til at blive klogere på, hvordan vi forbedrer trivslen og skaber et endnu bedre arbejdsmiljø. Arbejdet med trivselsundersøgelsen er samtidig et vigtigt ben i den tillidsreform, vi er i gang med i Socialforvaltningen. Det er vigtigt, at resultaterne ikke opfattes, som en karakterbog, men derimod som et udgangspunkt for at starte en god dialog om trivsel og tillid på de enkelte arbejdspladser.

Jeg håber, at resultaterne vil bidrage konstruktivt til jeres lokale trivselsarbejde og jeg ser frem til, at vi med undersøgelsen får meget viden, der kan give inspiration til, hvordan vi sammen kan øge medarbejdertrivslen.

Rigtig god fornøjelse med trivselsindsatsen

Anette Laigaard

Rapporten er udarbejdet af: **Ennova A/S**

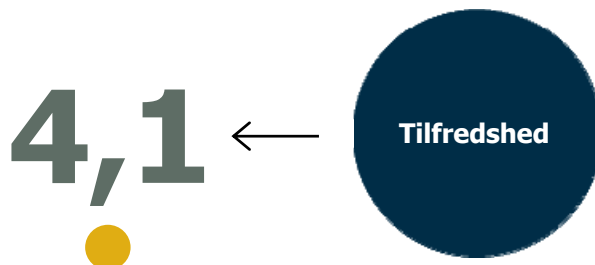
Overordnede resultater

Følgende viser de overordnede resultater for Center Lindegården. Skalaen nederst på siden er en indikator for, hvordan resultaterne kan tolkes.

Tilfredshed

Resultatet for Tilfredshed.

Uddybede resultater og forklarende forhold for Tilfredshed kan findes fra side 5.



Motivation

Resultatet for Motivation.

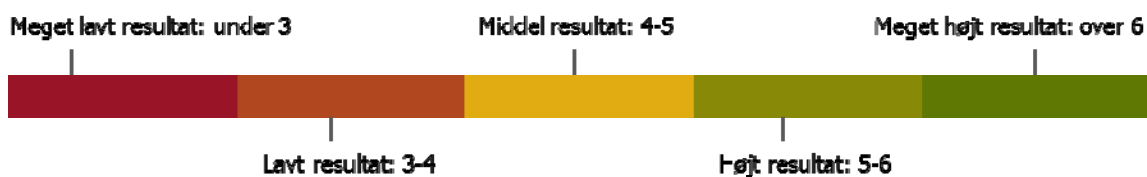
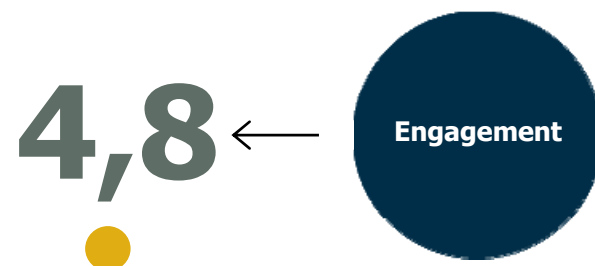
Uddybede resultater og forklarende forhold for Motivation kan findes fra side 5.



Engagement

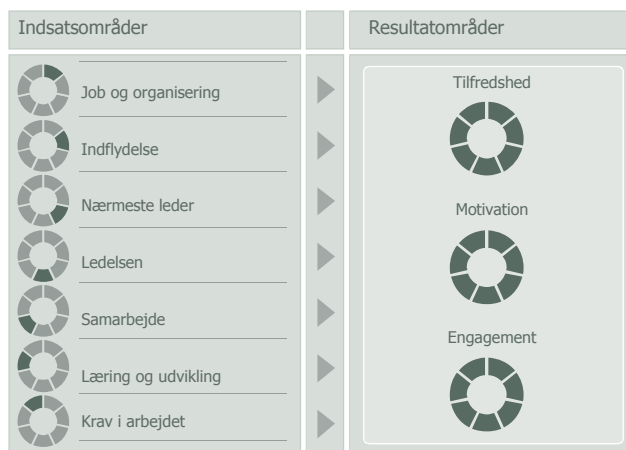
Resultatet for Engagement.

Uddybede resultater og forklarende forhold for Engagement kan findes fra side 5.



Introduktion

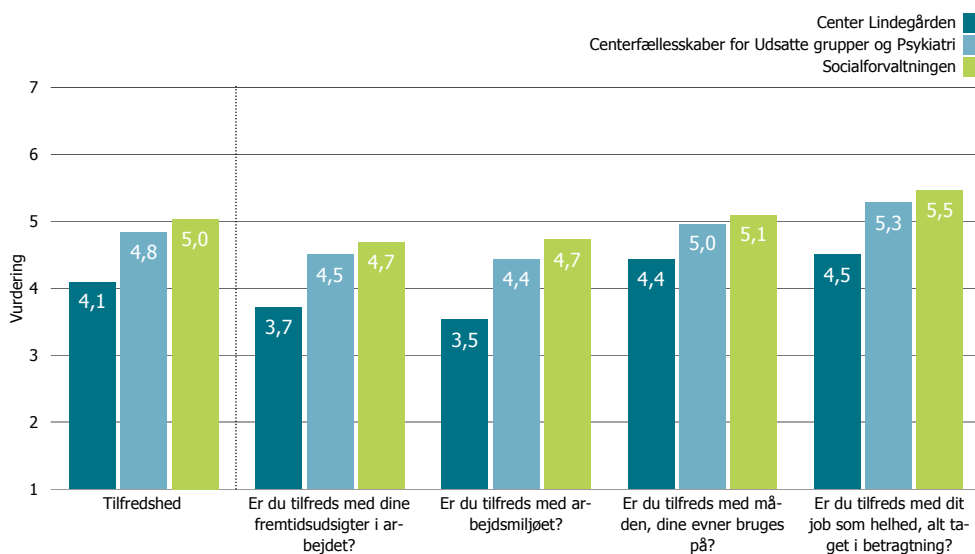
| | |
|------------------------|---|
| Formål | Formålet med Trivselsundersøgelsen 2013 er at få medarbejdernes vurdering af trivslen. Resultatet er sammenfattet i denne rapport og giver en status på Tilfredshed, Motivation og Engagement i Center Lindegården. Rapporten er med til at give Center Lindegården mulighed for at identificere, hvor vi er stærke, og hvor der er plads til forbedringer. Med rapporten skabes grundlag for at kunne prioritere indsatser som kan højne medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement. |
| Om undersøgelsen | <p>Denne rapport beskriver resultaterne fra Trivselsundersøgelsen 2013. Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 20. februar - 13. marts 2013.</p> <p>I alt har 199 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 181 valgt at svare. Center Lindegården har således opnået en svarprocent på 91%.</p> <p>Medarbejdernes anonymitet er sikret ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes.</p> |
| Resultater i rapporten | <p>I rapporten finder du følgende resultater:</p> <ul style="list-style-type: none">• Center Lindegårdens samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2013.• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?• Hvad er status på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement? |
| Modellen | <p>Modellen nederst på siden indeholder 10 områder, som medarbejderne gennem deres besvarelser har vurderet. Der er syv indsatsområder og tre resultatområder. I modellen ses på sammenhængen mellem indsatsområderne og resultatområderne. Pilene i modellen viser, at de syv indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af Tilfredshed, Motivation og Engagement.</p> <p>Modellen kan give et godt udgangspunkt for dialog om, hvordan I på arbejdspladsen vil prioritere jeres indsatser for at styrke trivslen, og hvor I tror, at opfølgning vil have størst effekt for jer.</p> |
| Fra trivsel til adfærd | Resultatområderne er udtryk for medarbejdernes generelle tilfredshed samt hvorvidt de er motiverede og engagerede i deres arbejde. Rapporten peger på indsatsområder, der har særlig sammenhæng med niveauet af Tilfredshed, Motivation og Engagement blandt medarbejderne. |



Resultatområder

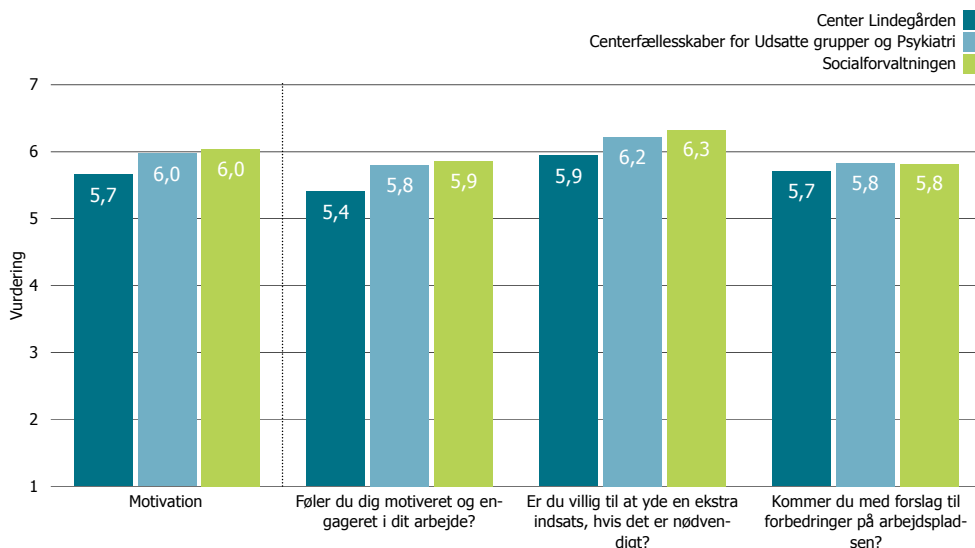
Tilfredshed

Figuren viser niveauet for medarbejdernes Tilfredshed i Center Lindegården.



Motivation

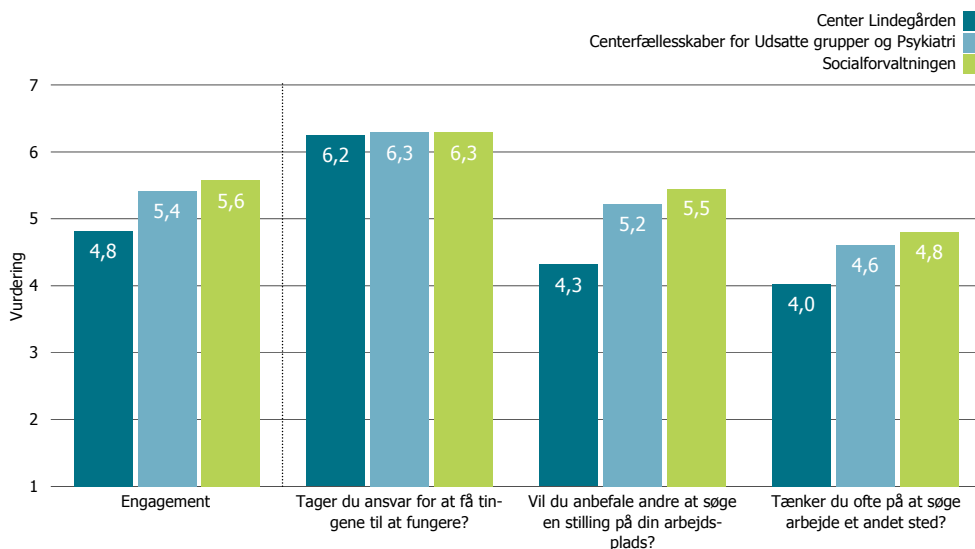
Figuren viser niveauet for medarbejdernes Motivation i Center Lindegården.



Engagement

Figuren viser niveauet for medarbejdernes Engagement i Center Lindegården.

Spørgsmålet "Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?" er formuleret så en høj vurdering i spørgeskemaet er negativ, dvs. man tænker ofte på at søge arbejde et andet sted. Det er modsat de øvrige spørgsmål. For at kunne sammenligne spørgsmålene er resultatet i figuren beregnet, så en høj score i figuren er positivt, dvs. at en høj score betyder, at man sjældent tænker på at søge arbejde et andet sted.



Hvordan skaber vi større Tilfredshed, Motivation og Engagement?

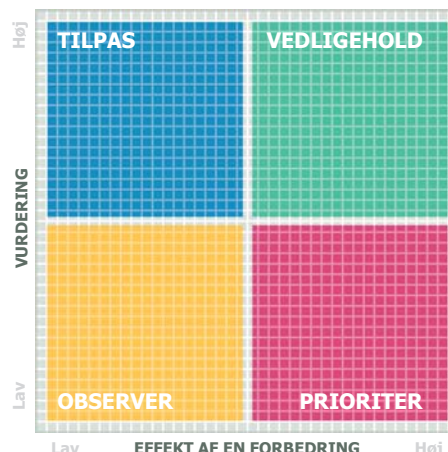
Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Tilfredshed, Motivation og Engagement blandt medarbejderne i Center Lindegården.

De følgende sider hjælper med at identificere hvilke indsatsområder, der har den største effekt på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.

Prioriteringskortene viser, hvilke områder man med størst fordel kan prioritere for at forbedre disse resultatområder. Det er ikke nok kun at kigge på, om vurderingen er høj eller lav. Det er også nødvendigt at sammenholde vurderingen med, hvilken effekt de enkelte indsatsområder har på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement. Prioriteringskortene er et hjælperedskab og ikke en facitliste over, hvor der skal sættes ind.

De vandrette og lodrette streger, som opdeler prioriteringskortene i 4 felter, er lavet ud fra den gennemsnitlige vurdering af de forskellige indsatsområder og områdernes gennemsnitlige effekt på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.



Sådan tolker du Prioriteringskortene

PRIORITER Indsatsområder



Høj betydning + Lav vurdering:

Indsatsområder i nederste højre felt har en forholdsvis lav score. Samtidig viser analysen, at områderne har stor sammenhæng med medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement. Det er derfor vigtigt at sætte fokus på mulige forbedringer inden for områderne.

VEDLIGEHOLD Styrker



Høj betydning + Høj vurdering:

Indsatsområder i øverste højre hjørne har forholdsvis høj score og samtidig viser analysen, at området har stor sammenhæng med medarbejdernes samlede Tilfredshed, Motivation og Engagement. Det er vigtigt at bevare fokus på disse områder, så de forholdsvis høje vurderinger vedligeholdes og ideelt forbedres yderligere, idet forbedringer stadig vil have stor betydning for Tilfredshed, Motivation og Engagement.

TILPAS Muligheder



Lav betydning + Høj vurdering:

Indsatsområder i øverste venstre hjørne har en forholdsvis høj score, men har samtidig kun svag betydning for den samlede Tilfredshed, Motivation og Engagement. En større bevidsthed på arbejdspladsen om de høje scorer i det blå felt og større bevidsthed om hvorfor indsatsområderne har en høj vurdering, kan bidrage til større Tilfredshed, Motivation og Engagement.

OBSERVER Svagheder



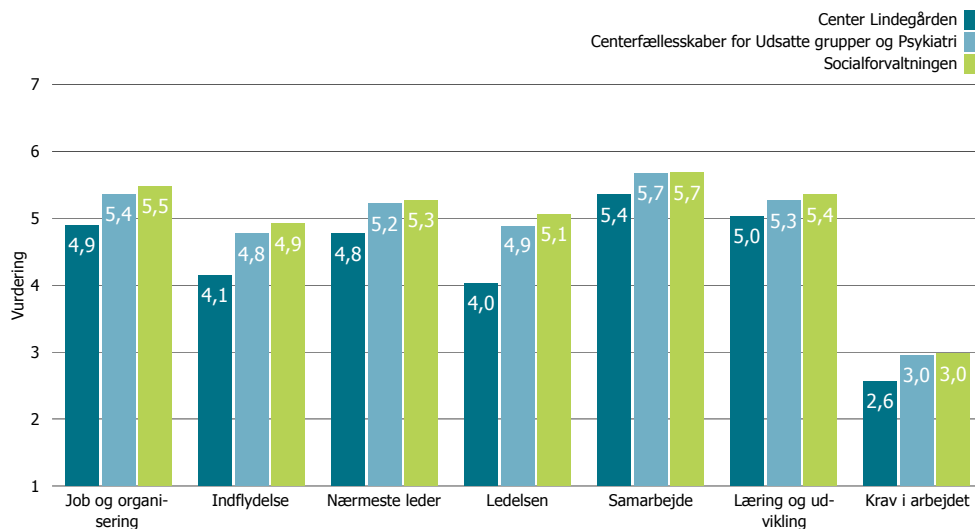
Lav betydning + Lav vurdering:

Indsatsområder i nederste venstre hjørne har lav score og har samtidig svag sammenhæng med medarbejdernes samlede Tilfredshed, Motivation og Engagement. Selvom den svage sammenhæng kan friste til at se bort fra de pågældende områder, er det vigtigt at huske, at vurderinger kan blive for lave. Som hovedregel betragtes en score under 3 som meget lav, derfor er det vigtigt på arbejdspladsen at vurdere, om der er brug for at arbejde med de områder, der ligger i feltet.



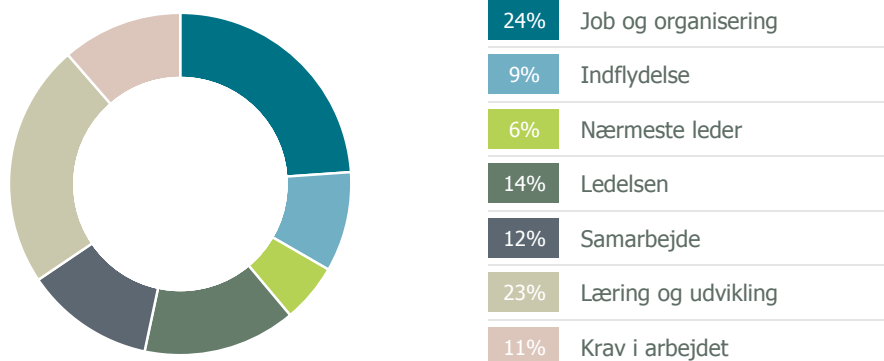
Vurdering af Indsatsområder

Figuren viser medarbejdernes vurdering af de syv indsatsområder, som påvirker Tilfredshed, Motivation og Engagement.



Effekt på Tilfredshed, Motivation og Engagement

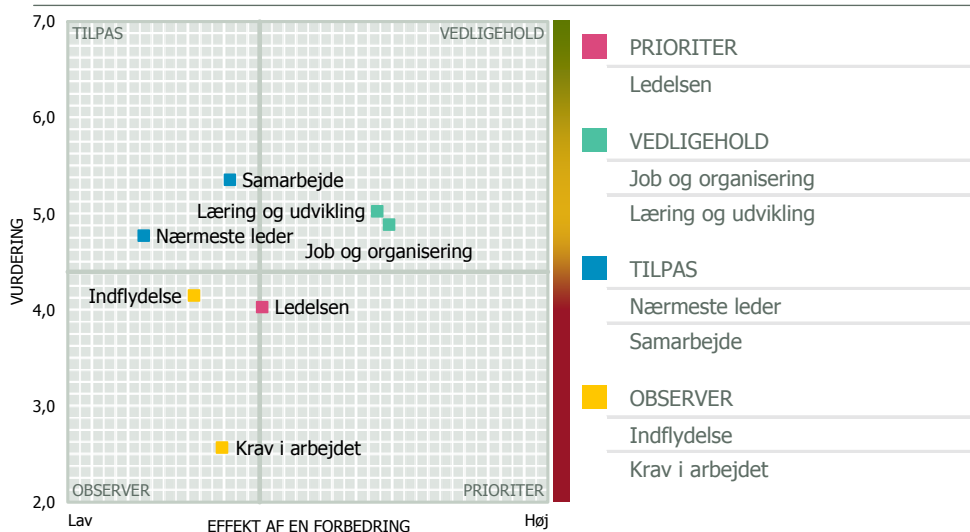
I cirkeldiagrammet kan du se hvilke indsatsområder, der har størst effekt på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.



Overordnet prioriteringskort

Det overordnede prioriteringskort viser medarbejdernes vurdering af indsatsområderne i kombination med den effekt, en forbedring vil have på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.

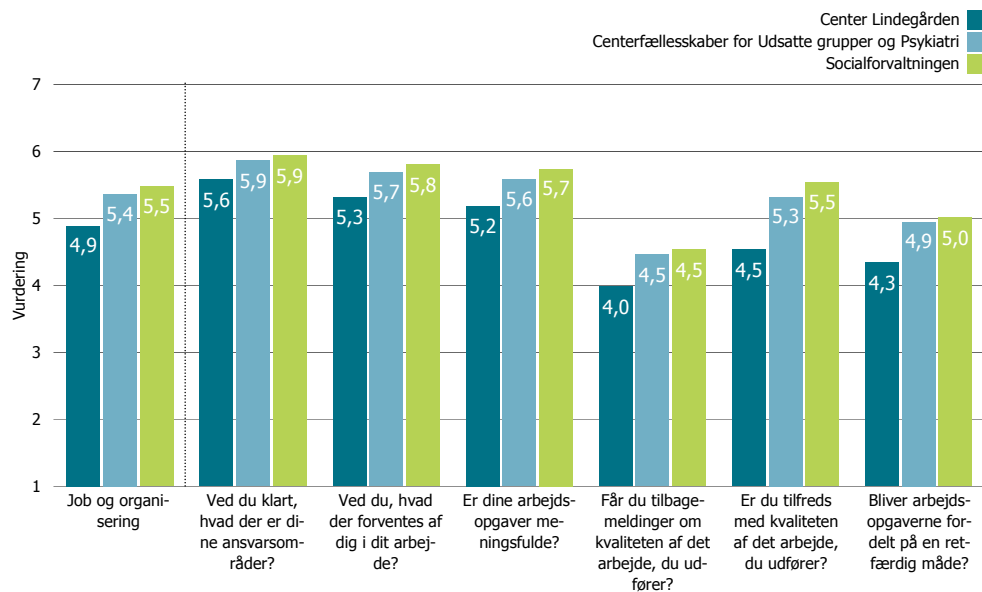
Prioriteringskortet hjælper med at finde de indsatsområder, der kan arbejdes med for at opnå forbedringer. Prioriteringskortet er et hjælperedskab og ikke en facitliste over, hvor der skal sættes ind.



Indsatsområder: Job og organisering

Job og organisering

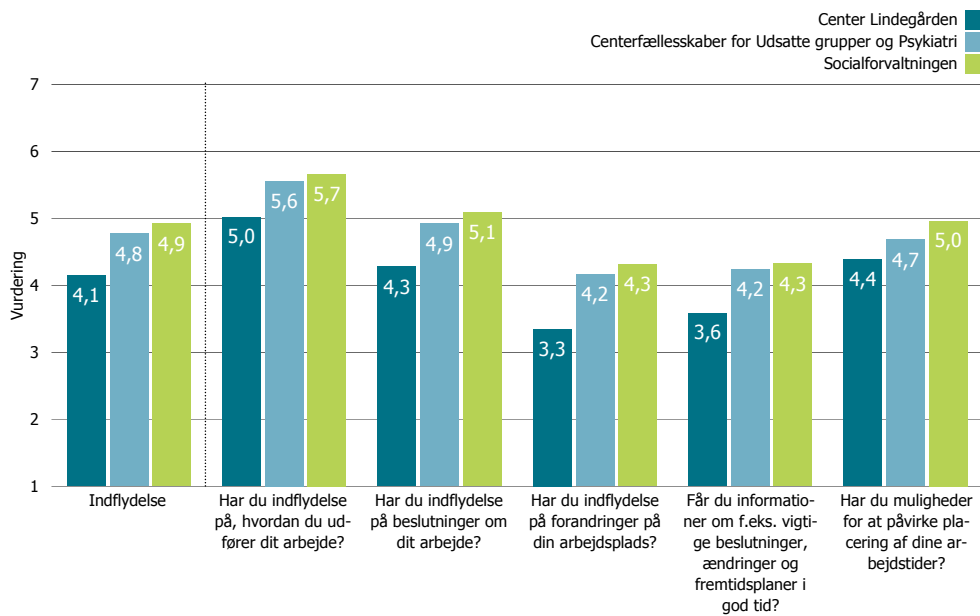
Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Job og organisering i Center Lindegården.



Indsatsområder: Indflydelse

Indflydelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Indflydelse i Center Lindegården.

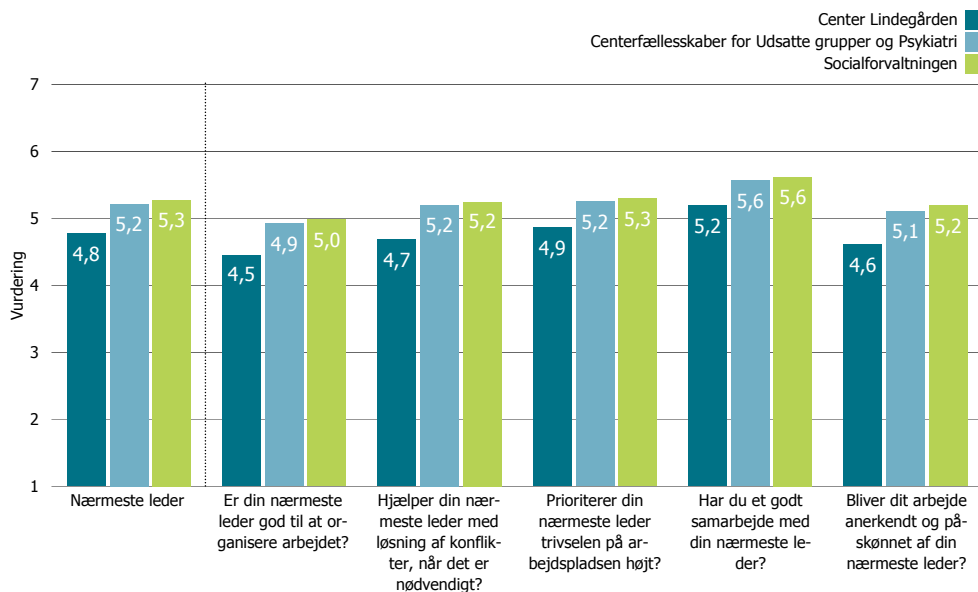


Indsatsområder: Nærmeste leder

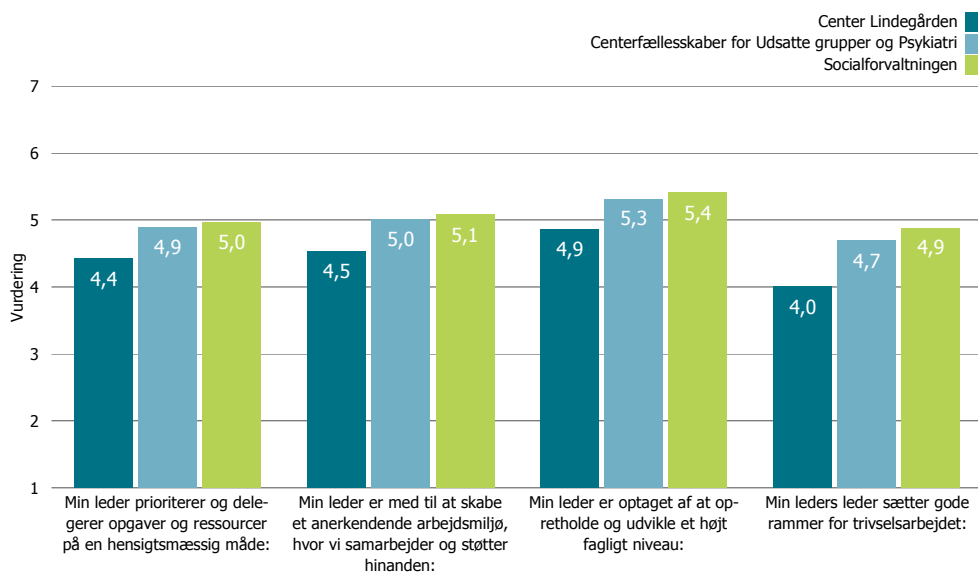
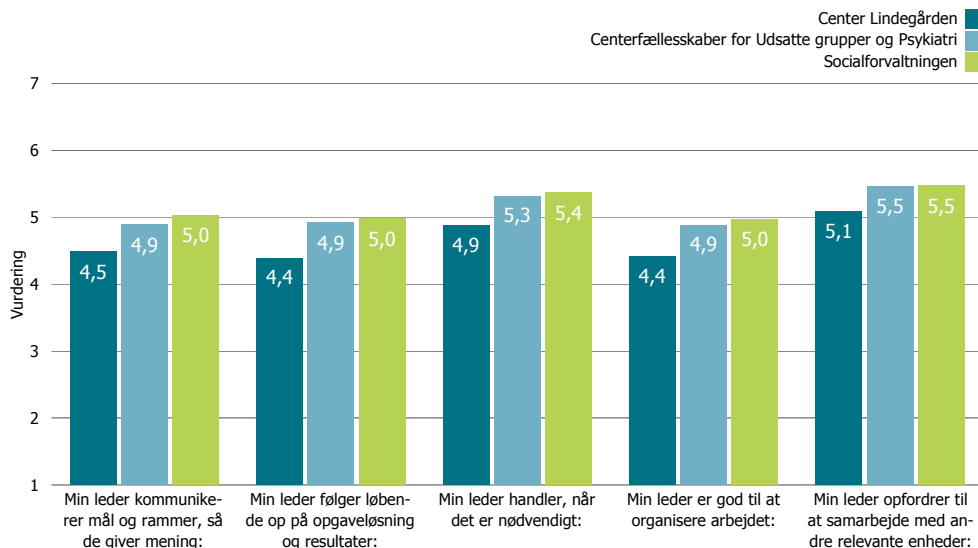
Nærmeste leder

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Nærmeste leder i Center Lindegården.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Nærmeste leder.



Spørgsmålene i denne figur uddyber Nærmeste leder.

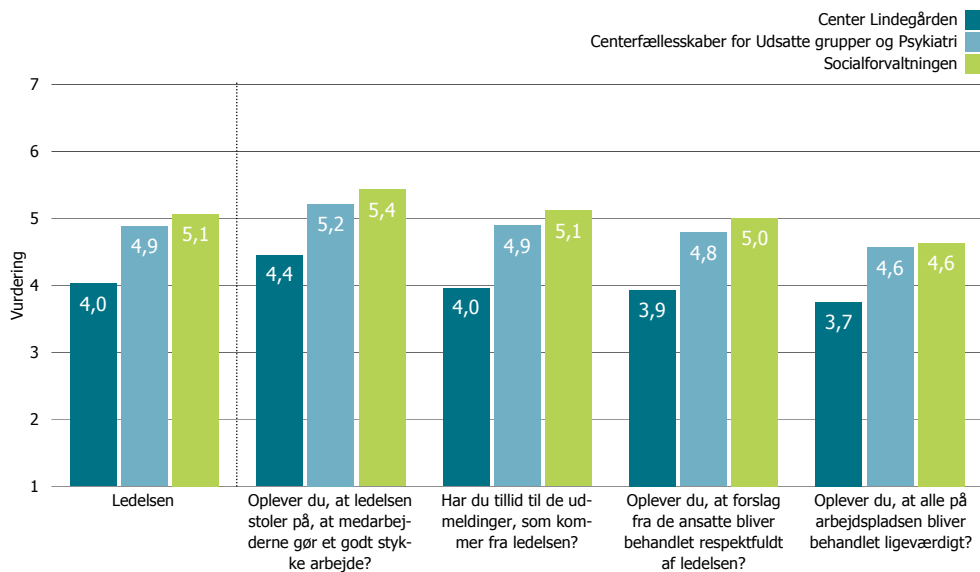


Indsatsområder: Ledelsen

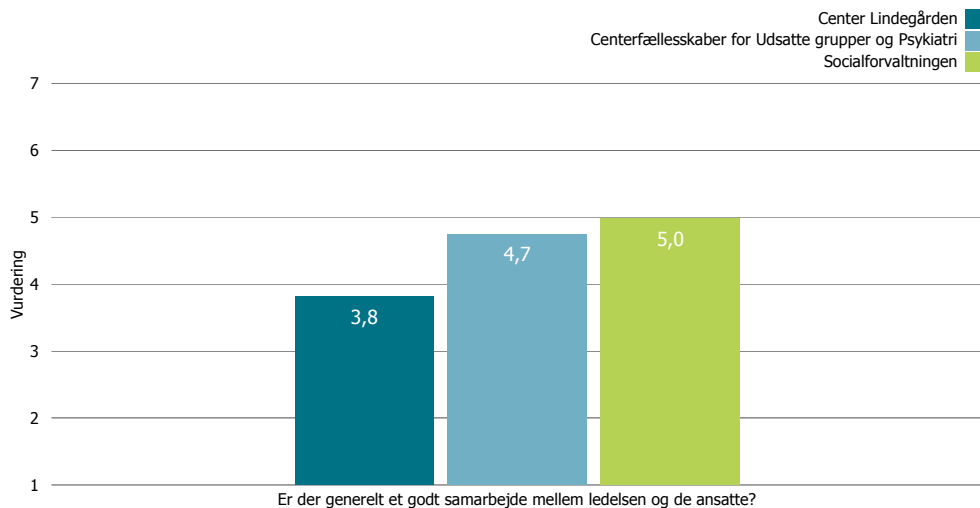
Ledelsen

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Ledelsen i Center Lindegården.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Ledelsen.



Spørgsmålene i denne figur uddyber Ledelsen.

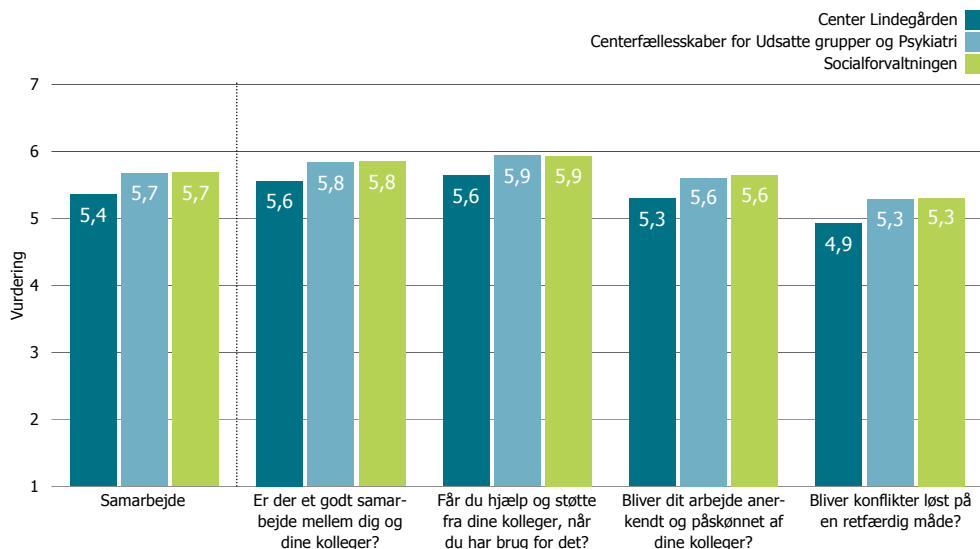


Indsatsområder: Samarbejde

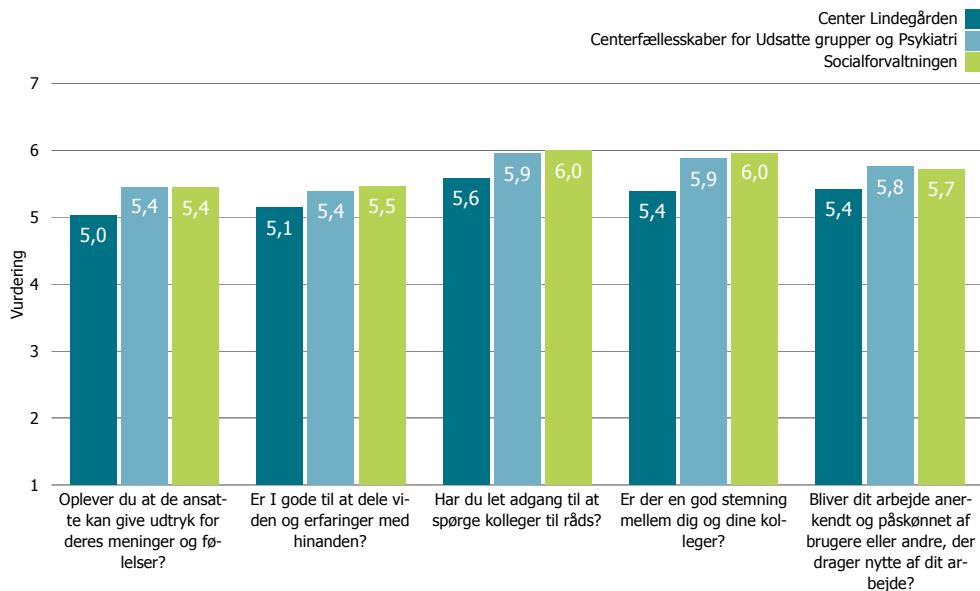
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Samarbejde i Center Lindegården.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Samarbejde.



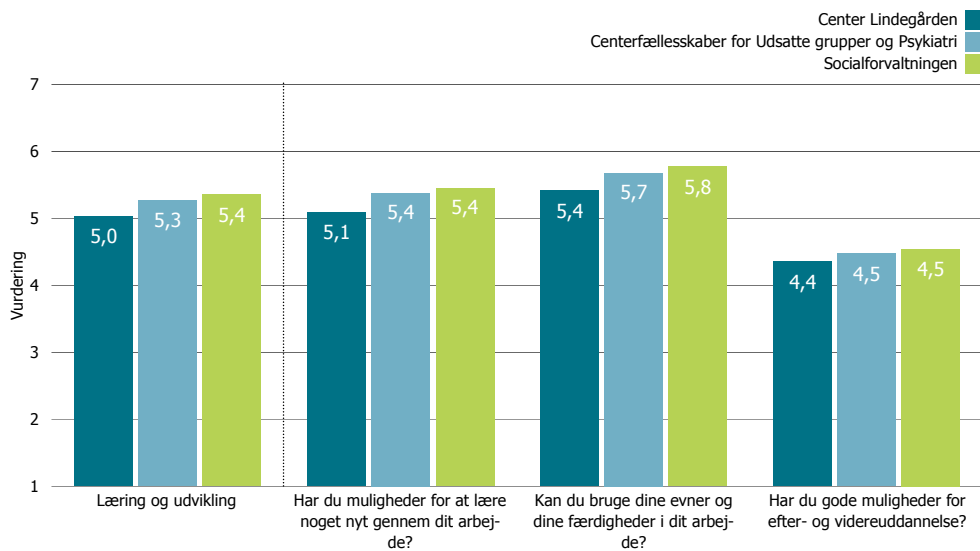
Spørgsmålene i denne figur uddyber Samarbejde.



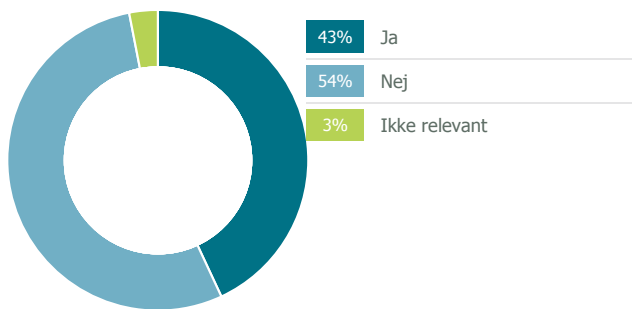
Indsatsområder: Læring og udvikling

Læring og udvikling

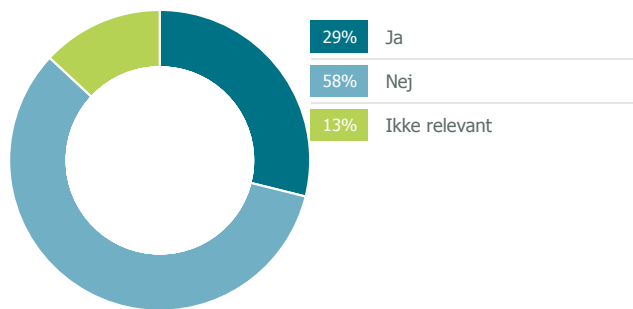
Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Læring og udvikling i Center Lindegården.



Andel medarbejdere der har tilkendegivet, at de har haft en MUS/GRUS/LUS inden for det sidste år.



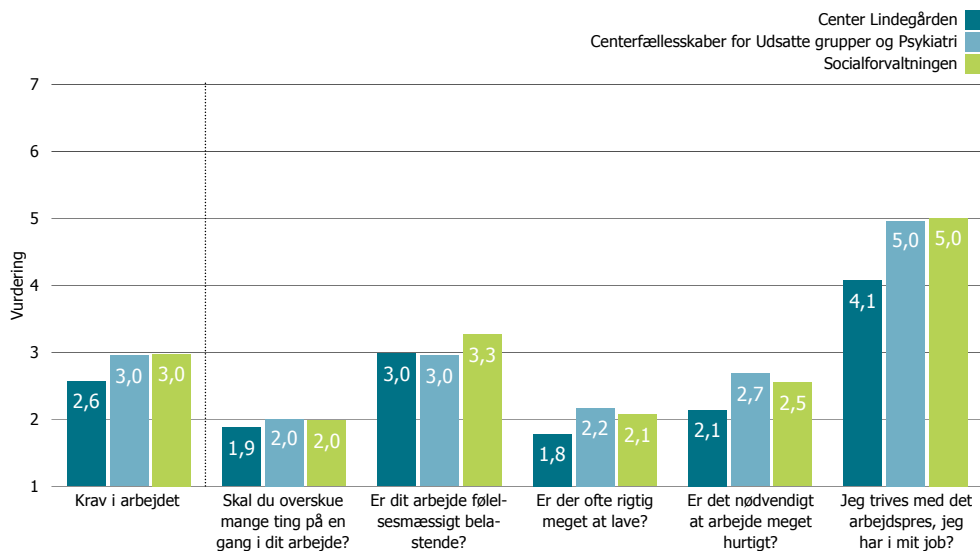
Andel medarbejdere der har tilkendegivet at de har en udviklingsplan.



Krav i arbejdet

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Krav i arbejdet i Center Lindegården.

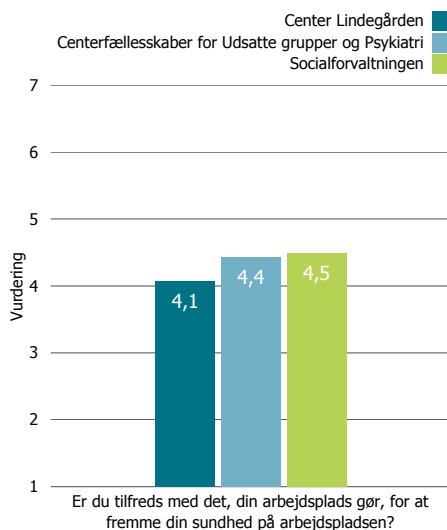
En høj vurdering af de fire første spørgsmål under "Krav i arbejdet", betyder at der er mange/høje krav i arbejdet. For at kunne sammenligne resultaterne med de øvrige spørgsmål i rapporten er tallene i figuren beregnet så en høj score er udtryk for få/lave krav. Dvs. at en lav score i figuren kan være tegn på mange/høje krav – for eksempel at skulle overskue mange ting, have meget at lave og skulle arbejde hurtigt.



Øvrige indsatsområder: Sundhedsfremme og Fysiske rammer

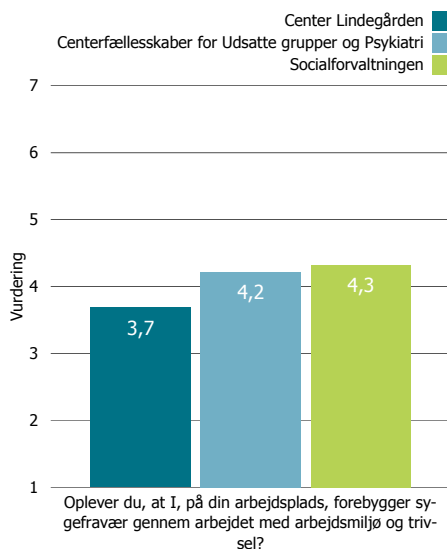
Sundhedsfremme

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Sundhedsfremme på arbejdspladsen.



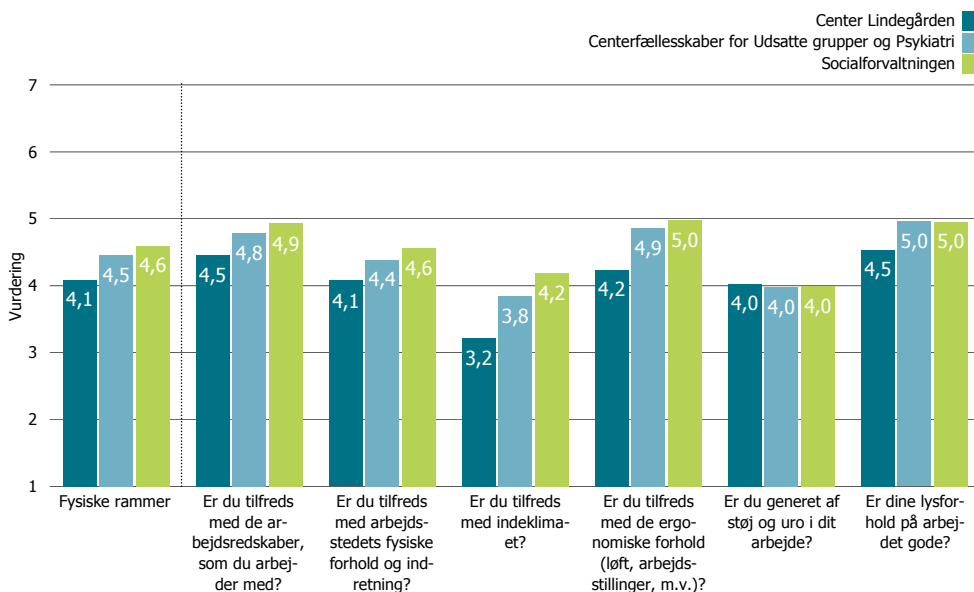
Sygefravær

Figuren viser medarbejdernes vurdering af forebyggelse af sygefravær.



Fysiske rammer

Figuren viser medarbejdernes vurdering af de Fysiske rammer på arbejdspladsen.



Øvrige indsatsområder: Krænkende adfærd

Nultolerance

Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde i Københavns Kommune, jf. også "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen", som kan findes på www.kk.dk/medarbejder, under politikker.

Trusler om vold

Tabellen viser hvor mange, som inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold på arbejdspladsen og i så fald, hvor de kommer fra.

| Udsat for trusler om vold? | | | Hvis ja - Fra hvem? | | |
|----------------------------|-------|---------|---------------------------|---------|------|
| Center Lindegården | | | Center Lindegården | | |
| Kategori | Antal | Procent | Antal | Procent | |
| Ja dagligt | 4 | 2% | Kolleger | 0 | 0% |
| Ja ugentligt | 7 | 4% | En leder | 0 | 0% |
| Ja månedligt | 14 | 8% | Underordnede | 0 | 0% |
| Ja af og til | 59 | 33% | Borgere/Brugere/Pårørende | 84 | 100% |
| Nej | 97 | 54% | Ønsker ikke at uddybe | 0 | 0% |
| Total | 181 | 100% | | | |
| Total, ja | 84 | 46% | | | |

Fysisk vold

Tabellen viser hvor mange, som inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen og i så fald, hvor den kommer fra.

| Udsat for fysisk vold? | | | Hvis ja - Fra hvem? | | |
|------------------------|-------|---------|---------------------------|---------|------|
| Center Lindegården | | | Center Lindegården | | |
| Kategori | Antal | Procent | Antal | Procent | |
| Ja dagligt | 0 | 0% | Kolleger | 0 | 0% |
| Ja ugentligt | 1 | 1% | En leder | 0 | 0% |
| Ja månedligt | 0 | 0% | Underordnede | 0 | 0% |
| Ja af og til | 16 | 9% | Borgere/Brugere/Pårørende | 17 | 100% |
| Nej | 164 | 91% | Ønsker ikke at uddybe | 0 | 0% |
| Total | 181 | 100% | | | |
| Total, ja | 17 | 9% | | | |

Mobning

Tabellen viser hvor mange, som inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og i så fald, hvor den kommer fra.

| Udsat for mobning? | | | Hvis ja - Fra hvem? | | |
|--------------------|-------|---------|---------------------------|---------|-----|
| Center Lindegården | | | Center Lindegården | | |
| Kategori | Antal | Procent | Antal | Procent | |
| Ja dagligt | 2 | 1% | Kolleger | 22 | 65% |
| Ja ugentligt | 3 | 2% | En leder | 5 | 15% |
| Ja månedligt | 7 | 4% | Underordnede | 1 | 3% |
| Ja af og til | 22 | 12% | Borgere/Brugere/Pårørende | 7 | 21% |
| Nej | 147 | 81% | Ønsker ikke at uddybe | 3 | 9% |
| Total | 181 | 100% | | | |
| Total, ja | 34 | 19% | | | |

Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen viser hvor mange, som inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og i så fald, hvor den kommer fra.

| Udsat for Uønsket seksuel opmærksomhed? | | | Hvis ja - Fra hvem? | | |
|---|-------|---------|---------------------------|---------|------|
| Center Lindegården | | | Center Lindegården | | |
| Kategori | Antal | Procent | Antal | Procent | |
| Ja dagligt | 2 | 1% | Kolleger | 1 | 2% |
| Ja ugentligt | 12 | 7% | En leder | 0 | 0% |
| Ja månedligt | 3 | 2% | Underordnede | 1 | 2% |
| Ja af og til | 33 | 18% | Borgere/Brugere/Pårørende | 50 | 100% |
| Nej | 131 | 72% | Ønsker ikke at uddybe | 0 | 0% |
| Total | 181 | 100% | | | |
| Total, ja | 50 | 28% | | | |

Social kapital i Center Lindegården

Social kapital er de sociale relationer, der udvikler sig i løsningen af arbejdspladsens kerneopgave. Det gælder både relationerne mellem medarbejdere og ledere samt mellem medarbejderne indbyrdes og ledere indbyrdes. Det afgørende er, om disse relationer er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. I praksis forudsætter dette, at ledelse og medarbejdere kan samarbejde, og at samarbejdet er baseret på en høj grad af tillid og retfærdighed. Det er disse tre forhold, som arbejdspladsen skal sætte fokus på, hvis den vil opbygge en høj social kapital og løbende vedligeholde den.

Begrebet social kapital stammer fra arbejdsmiljøforskningen. Undersøgelser har vist, at der er en klar sammenhæng mellem social kapital, arbejdspladsens arbejdsmiljø, produktivitet og kvaliteten i løsningen af kerneopgaven. På arbejdspladser med en høj social kapital er der en høj oplevelse af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet yderligere, uden at det går ud over arbejdsmiljøet.

Den sociale kapital beregnes ud fra følgende spørgsmål

Tillid

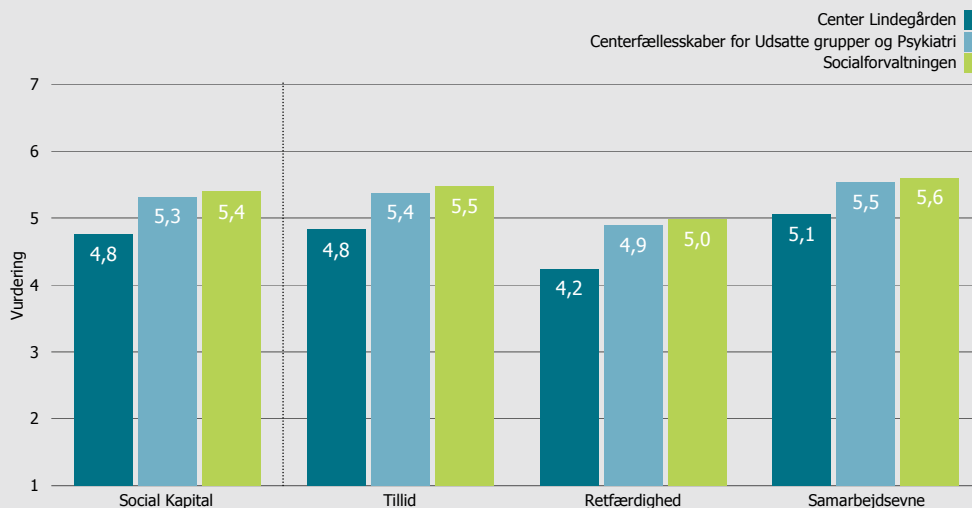
- Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
- Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?
- Oplever du at de ansatte kan give udtryk for deres meninger og følelser?
- Er I gode til at dele viden og erfaringer med hinanden?
- Har du let adgang til at spørge kolleger til råds?

Retfærdighed

- Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?
- Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?
- Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?
- Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?

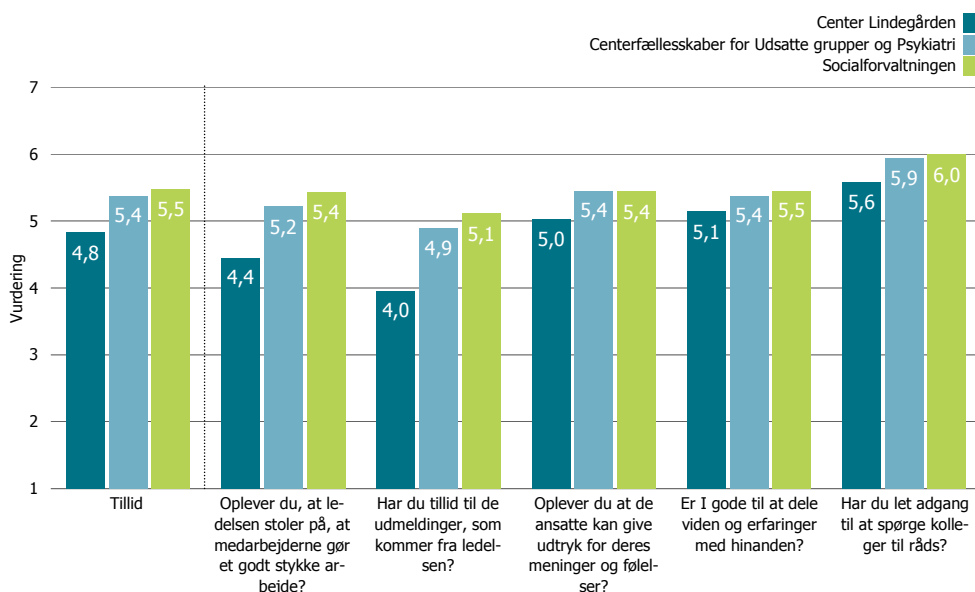
Samarbejdsevne

- Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?
- Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?
- Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?
- Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?
- Er der generelt et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?
- Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?



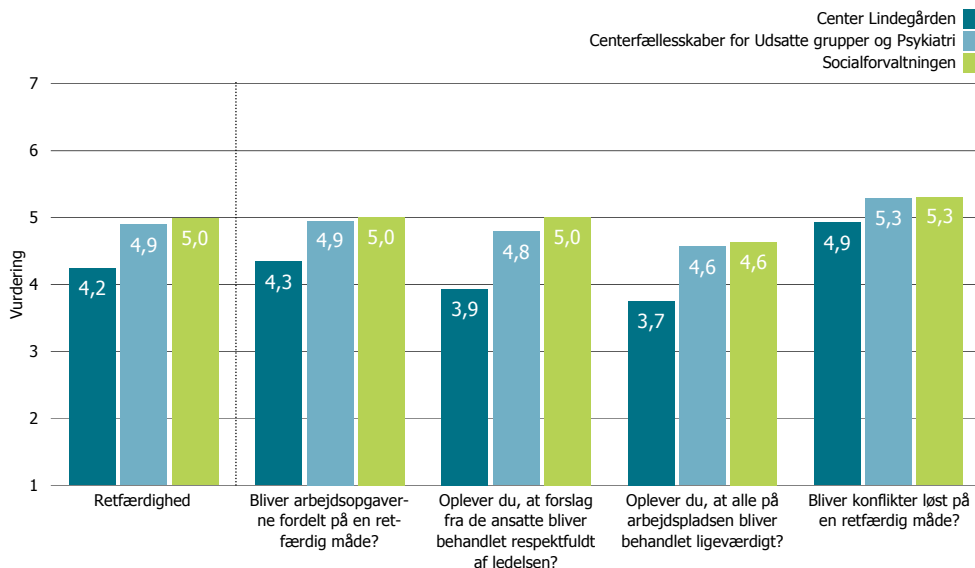
Tillid

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Tillid.



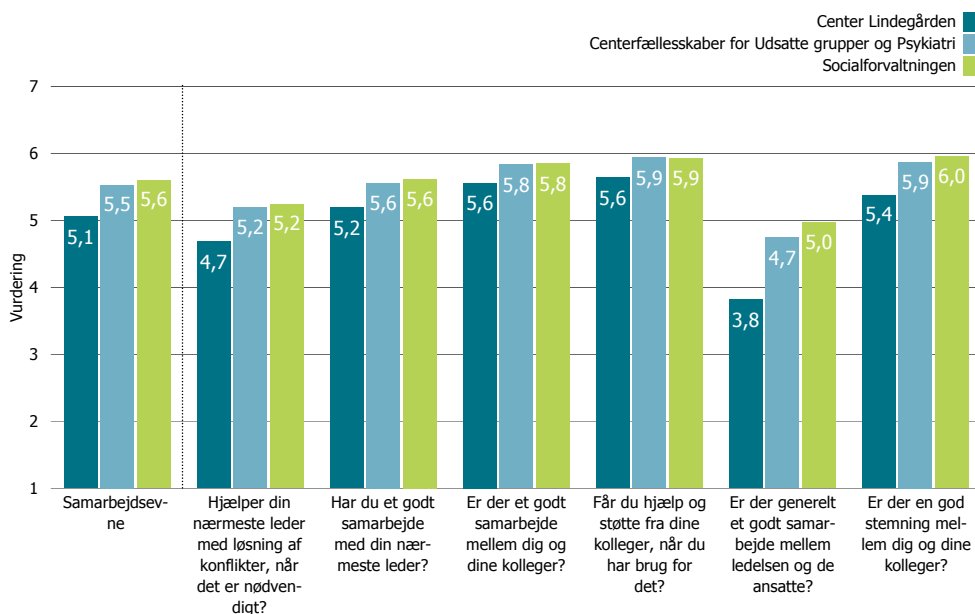
Retfærdighed

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Retfærdighed.



Samarbejdsevne

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Samarbejdsevne.



Balance i det daglige arbejde

Der benyttes tre indikatorer til at belyse medarbejdernes vurdering af balance i det daglige arbejde: Forebyggende faktorer, Arbejdsbetingelser og krav samt Trivsel med arbejdspress.

Forebyggende faktorer

Når balance i det daglige arbejde skal vurderes, er det væsentligt at se på, om medarbejderne oplever, at der er gode muligheder for støtte og indflydelse samt tydelige roller og forventninger. Spørgsmålene der anvendes til at undersøge denne indikator er følgende:

Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?

Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?

Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?

Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?

Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?

Arbejdsbetingelser og krav

Medarbejdernes opfattelse af arbejdskravene, herunder arbejdsmængden, belyses i "Krav og betingelser". Krav og betingelser er en vurdering af forskellige typer af krav – fra at kunne overskue mange ting på en gang, have meget at lave og om det er nødvendigt at arbejde meget hurtigt. Kravene kan opfattes som positive eller negative alt efter personlige grænser og præferencer.

Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde?

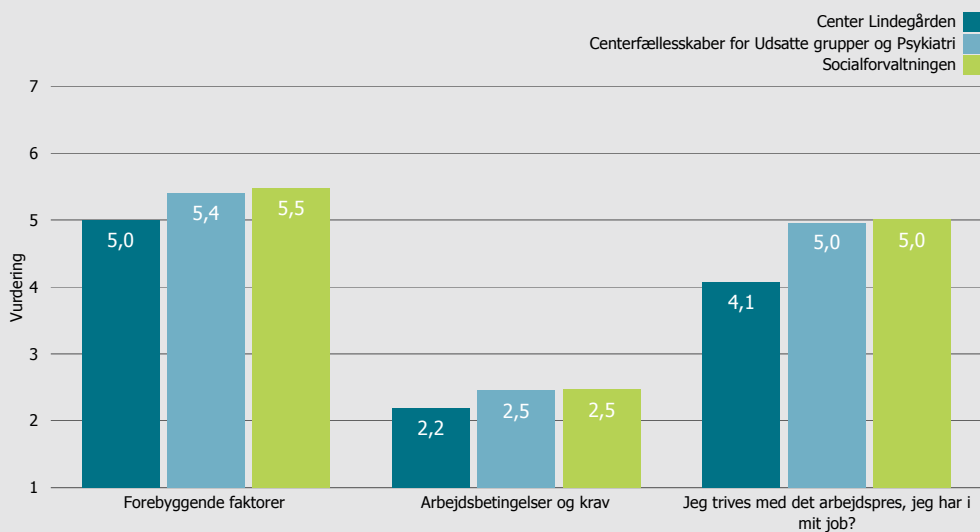
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?

Er der ofte rigtig meget at lave?

Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?

Trivsel med arbejdspress

Den tredje indikator på balancen i det daglige arbejde er, om medarbejderne vurderer, at de trives med det arbejdspress, de oplever i jobbet. Med andre ord kan det godt være, at medarbejderne trives på trods af, at arbejdskravene og arbejdsmængden opleves højere end gennemsnittet.



Resultater i tabelform

| | Center Lindegården | Centerfællesskaber for Udsatte grupper og Psykiatri | Socialforvaltningen |
|--|-----------------------|--|---------------------|
| | 2013 | 2013 | 2013 |

| | | | |
|--------------------|------------|------------|------------|
| Svarprocent | 91% | 84% | 85% |
|--------------------|------------|------------|------------|

RESULTATOMRÅDER

| Tilfredshed | 4,1 | 4,8 | 5,0 |
|--|------------|------------|------------|
| Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet? | 3,7 | 4,5 | 4,7 |
| Er du tilfreds med arbejdsmiljøet? | 3,5 | 4,4 | 4,7 |
| Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på? | 4,4 | 5,0 | 5,1 |
| Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning? | 4,5 | 5,3 | 5,5 |
| Motivation | 5,7 | 6,0 | 6,0 |
| Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? | 5,4 | 5,8 | 5,9 |
| Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt? | 5,9 | 6,2 | 6,3 |
| Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen? | 5,7 | 5,8 | 5,8 |
| Engagement | 4,8 | 5,4 | 5,6 |
| Tager du ansvar for at få tingene til at fungere? | 6,2 | 6,3 | 6,3 |
| Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? | 4,3 | 5,2 | 5,5 |
| Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted? | 4,0 | 4,6 | 4,8 |

INDSATSOMRÅDER

| Job og organisering | 4,9 | 5,4 | 5,5 |
|--|------------|------------|------------|
| Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder? | 5,6 | 5,9 | 5,9 |
| Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? | 5,3 | 5,7 | 5,8 |
| Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? | 5,2 | 5,6 | 5,7 |
| Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører? | 4,0 | 4,5 | 4,5 |
| Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører? | 4,5 | 5,3 | 5,5 |
| Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? | 4,3 | 4,9 | 5,0 |
| Indflydelse | 4,1 | 4,8 | 4,9 |
| Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde? | 5,0 | 5,6 | 5,7 |
| Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde? | 4,3 | 4,9 | 5,1 |
| Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads? | 3,3 | 4,2 | 4,3 |
| Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? | 3,6 | 4,2 | 4,3 |
| Har du muligheder for at påvirke placering af dine arbejdstider? | 4,4 | 4,7 | 5,0 |
| Nærmeste leder | 4,8 | 5,2 | 5,3 |
| Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet? | 4,5 | 4,9 | 5,0 |
| Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt? | 4,7 | 5,2 | 5,2 |
| Prioriterer din nærmeste leder trivselen på arbejdspladsen højt? | 4,9 | 5,2 | 5,3 |
| Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? | 5,2 | 5,6 | 5,6 |
| Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? | 4,6 | 5,1 | 5,2 |
| Min leder kommunikerer mål og rammer, så de giver mening: | 4,5 | 4,9 | 5,0 |
| Min leder følger løbende op på opgaveløsning og resultater: | 4,4 | 4,9 | 5,0 |
| Min leder handler, når det er nødvendigt: | 4,9 | 5,3 | 5,4 |
| Min leder er god til at organisere arbejdet: | 4,4 | 4,9 | 5,0 |
| Min leder opfordrer til at samarbejde med andre relevante enheder: | 5,1 | 5,5 | 5,5 |
| Min leder prioriterer og delegerer opgaver og ressourcer på en hensigtsmæssig måde: | 4,4 | 4,9 | 5,0 |
| Min leder er med til at skabe et anerkendende arbejdsmiljø, hvor vi samarbejder og støtter hinanden: | 4,5 | 5,0 | 5,1 |
| Min leder er optaget af at opretholde og udvikle et højt fagligt niveau: | 4,9 | 5,3 | 5,4 |
| Min leders leder sætter gode rammer for trivselsarbejdet: | 4,0 | 4,7 | 4,9 |

Resultater i tabelform

| | Centerfællesskaber for Udsatte grupper og Psykiatri | | |
|---|--|--|---------------------|
| | Center Lindegården | Centerfællesskaber for Udsatte grupper og Psykiatri | Socialforvaltningen |
| | 2013 | 2013 | 2013 |
| Ledelsen | 4,0 | 4,9 | 5,1 |
| Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? | 4,4 | 5,2 | 5,4 |
| Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? | 4,0 | 4,9 | 5,1 |
| Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen? | 3,9 | 4,8 | 5,0 |
| Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt? | 3,7 | 4,6 | 4,6 |
| Er der generelt et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte? | 3,8 | 4,7 | 5,0 |
| Samarbejde | 5,4 | 5,7 | 5,7 |
| Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? | 5,6 | 5,8 | 5,8 |
| Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det? | 5,6 | 5,9 | 5,9 |
| Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger? | 5,3 | 5,6 | 5,6 |
| Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? | 4,9 | 5,3 | 5,3 |
| Oplever du at de ansatte kan give udtryk for deres meninger og følelser? | 5,0 | 5,4 | 5,4 |
| Er I gode til at dele viden og erfaringer med hinanden? | 5,1 | 5,4 | 5,5 |
| Har du let adgang til at spørge kolleger til råds? | 5,6 | 5,9 | 6,0 |
| Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger? | 5,4 | 5,9 | 6,0 |
| Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af brugere eller andre, der drager nytte af dit arbejde? | 5,4 | 5,8 | 5,7 |
| Læring og udvikling | 5,0 | 5,3 | 5,4 |
| Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde? | 5,1 | 5,4 | 5,4 |
| Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde? | 5,4 | 5,7 | 5,8 |
| Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse? | 4,4 | 4,5 | 4,5 |
| Krav i arbejdet | 2,6 | 3,0 | 3,0 |
| Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde? | 1,9 | 2,0 | 2,0 |
| Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende? | 3,0 | 3,0 | 3,3 |
| Er der ofte rigtig meget at lave? | 1,8 | 2,2 | 2,1 |
| Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? | 2,1 | 2,7 | 2,5 |
| Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job? | 4,1 | 5,0 | 5,0 |
| Sundhedsfremme | | | |
| Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen? | 4,1 | 4,4 | 4,5 |
| Sygefravær | | | |
| Oplever du, at I, på din arbejdsplads, forebygger sygefravær gennem arbejdet med arbejdsmiljø og trivsel? | 3,7 | 4,2 | 4,3 |
| Fysiske rammer | 4,1 | 4,5 | 4,6 |
| Er du tilfreds med de arbejdsredskaber, som du arbejder med? | 4,5 | 4,8 | 4,9 |
| Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning? | 4,1 | 4,4 | 4,6 |
| Er du tilfreds med indeklimaet? | 3,2 | 3,8 | 4,2 |
| Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)? | 4,2 | 4,9 | 5,0 |
| Er du generet af støj og uro i dit arbejde? | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| Er dine lysforhold på arbejdet gode? | 4,5 | 5,0 | 5,0 |
| Balance i det daglige arbejde | | | |
| Forebyggende faktorer | 5,0 | 5,4 | 5,5 |
| Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder? | 5,6 | 5,9 | 5,9 |
| Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? | 5,3 | 5,7 | 5,8 |
| Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører? | 4,0 | 4,5 | 4,5 |
| Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde? | 5,0 | 5,6 | 5,7 |
| Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet? | 4,5 | 4,9 | 5,0 |
| Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det? | 5,6 | 5,9 | 5,9 |
| Arbejdsbetingelser og krav | 2,2 | 2,5 | 2,5 |
| Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde? | 1,9 | 2,0 | 2,0 |
| Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende? | 3,0 | 3,0 | 3,3 |
| Er der ofte rigtig meget at lave? | 1,8 | 2,2 | 2,1 |
| Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? | 2,1 | 2,7 | 2,5 |

Resultater i tabelform

| | Center Lindegården | Centerfællesskaber for Udsatte grupper og Psykiatri | Socialforvaltningen |
|--|-----------------------|--|---------------------|
| | 2013 | 2013 | 2013 |
| Trivsel med arbejdspress | | | |
| Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job? | 4,1 | 5,0 | 5,0 |
| Social Kapital | 4,8 | 5,3 | 5,4 |
| Tillid | 4,8 | 5,4 | 5,5 |
| Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? | 4,4 | 5,2 | 5,4 |
| Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? | 4,0 | 4,9 | 5,1 |
| Oplever du at de ansatte kan give udtryk for deres meninger og følelser? | 5,0 | 5,4 | 5,4 |
| Er I gode til at dele viden og erfaringer med hinanden? | 5,1 | 5,4 | 5,5 |
| Har du let adgang til at spørge kolleger til råds? | 5,6 | 5,9 | 6,0 |
| Retfærdighed | 4,2 | 4,9 | 5,0 |
| Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? | 4,3 | 4,9 | 5,0 |
| Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen? | 3,9 | 4,8 | 5,0 |
| Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt? | 3,7 | 4,6 | 4,6 |
| Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? | 4,9 | 5,3 | 5,3 |
| Samarbejdsevne | 5,1 | 5,5 | 5,6 |
| Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt? | 4,7 | 5,2 | 5,2 |
| Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? | 5,2 | 5,6 | 5,6 |
| Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? | 5,6 | 5,8 | 5,8 |
| Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det? | 5,6 | 5,9 | 5,9 |
| Er der generelt et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte? | 3,8 | 4,7 | 5,0 |
| Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger? | 5,4 | 5,9 | 6,0 |

