



- dialog fremmer trivsel



Trivselsrapport for

Børne og Unge Center Vejle Fjord

2024

Kære Michael Højer

Du sidder nu med jeres trivselsrapport. Her følger en kort læsevejledning til opbygningen af rapporten. Det er vigtigt at huske, at resultatet er tænkt som et afsæt for dialog om trivsel og arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads. Det vigtige i dialogen er, at I sammen bliver klogere på, hvordan I oplever trivslen på jeres arbejdsplads, og hvordan I vil arbejde fremadrettet med at sikre et godt arbejdsmiljø og en høj trivsel. Når I har haft den fælles dialog, skal der udarbejdes en APV-handleplan for det psykiske arbejdsmiljø, som beskriver hvilke tiltag mv., I vil arbejde med på jeres arbejdsplads. Husk, at APV-handleplanen skal drøftes og godkendes i jeres MEDudvalg.

Skala

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en 7 punkts-skala, som du finder på sidste side i rapporten. Skalaen skal hjælpe jer i tolkningen af resultatet, idet hvert punkt er uddybet med en kort beskrivelse af, hvad de enkelte skalapunkter svarer til.

Rapportens opbygning

Side 2 i rapporten er et overblik over arbejdspladsens resultater. Øverst på siden kan du se svarprocenten. Jo højere svarprocent jo mere repræsentativ og valid er målingen.

Under svarprocenten er der tre speedometre, der giver et overblik over resultatet. Det første speedometer, *Samlet score*, er et gennemsnit af den samlede score for alle spørgsmålene. Bemærk, at det andet speedometer, *Arbejdsglæde*, kun dækker over ét spørgsmål. Det tredje speedometer er et udtryk for den *Sociale Kapital* (samarbejde, tillid og retfærdighed) på arbejdspladsen.

På siden er der også en temaoversigt, som viser besvarelsene fordelt på temaer samt en top-5 over de spørgsmål, som har scoret højest hos jer.

Side 3 er resultatoversigt for alle spørgsmål, hvor hvert enkelt spørgsmål vises med gennemsnit.

Side 4 viser spredningen i besvarelsene for de enkelte spørgsmål. Spredningstabellen er vigtig, fordi det er her, I får et billede af, om der hersker enighed eller uenighed blandt medarbejderne omkring nogle spørgsmål. Det kan give anledning til forskellige måder at løse en given problemstilling på.

Vær også opmærksom, hvis der er mange, der har svaret "ved ikke" – hvad kan årsagen være til det?

På **side 5** får I et overblik over, hvordan afdelingens resultat ser ud sammenlignet med jeres fagområde samt Vejle Kommune som helhed.

På side 6-9 er der et overblik over temaerne: vold og trusler, mobning, uønsket seksuel opmærksomhed og arbejdsbetinget sygefravær. Bemærk, at siden skal læses opdelt pr. tema. Vær særligt opmærksom på, om der er blevet fulgt op på eventuelle episoder.

De sidste sider af rapporten er de temaer til dialog, som medarbejderne har ønsket at drøfte. Bemærk, om det er temaer, som supplerer de øvrige resultater eller går i en anden retning end de øvrige resultater?

Husk, at du altid kan kontakte din leder eller Koncern HR, hvis du har spørgsmål eller brug for sparring i forbindelse med trivselsmålingen.

God læselyst!

Venlig hilsen

Kristine Schou
HR-chef



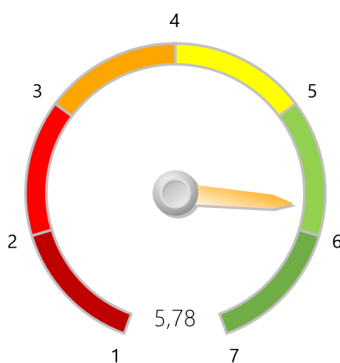
TAL OM TRIVSEL

Børne og Unge Center Vejle Fjord



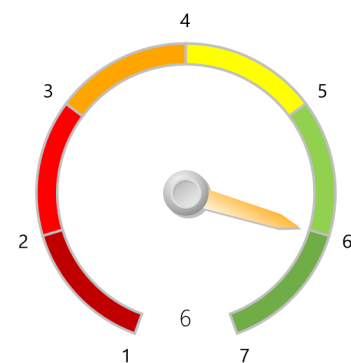
Svarprocent 79,9%
111 svar af 139 mulige.

Samlet score



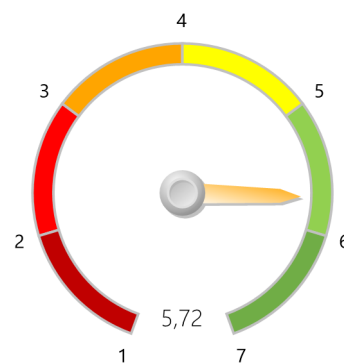
Resultatet bygger på et gennemsnit af alle spørgsmål

Arbejdsglæde



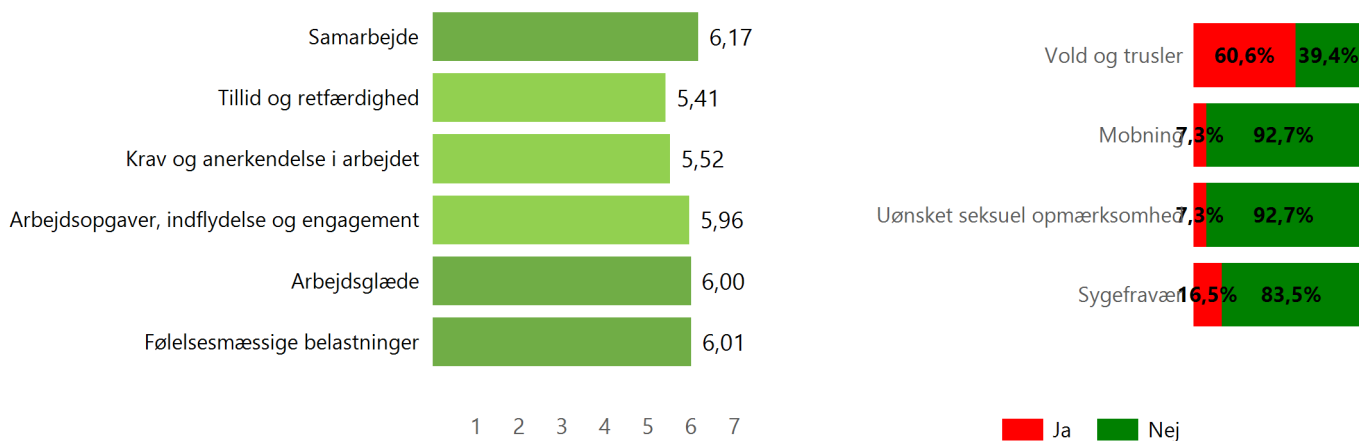
Resultatet bygger på spørgsmål 16

Social kapital



Resultatet bygger på spørgsmål 1-5

Temaoversigt

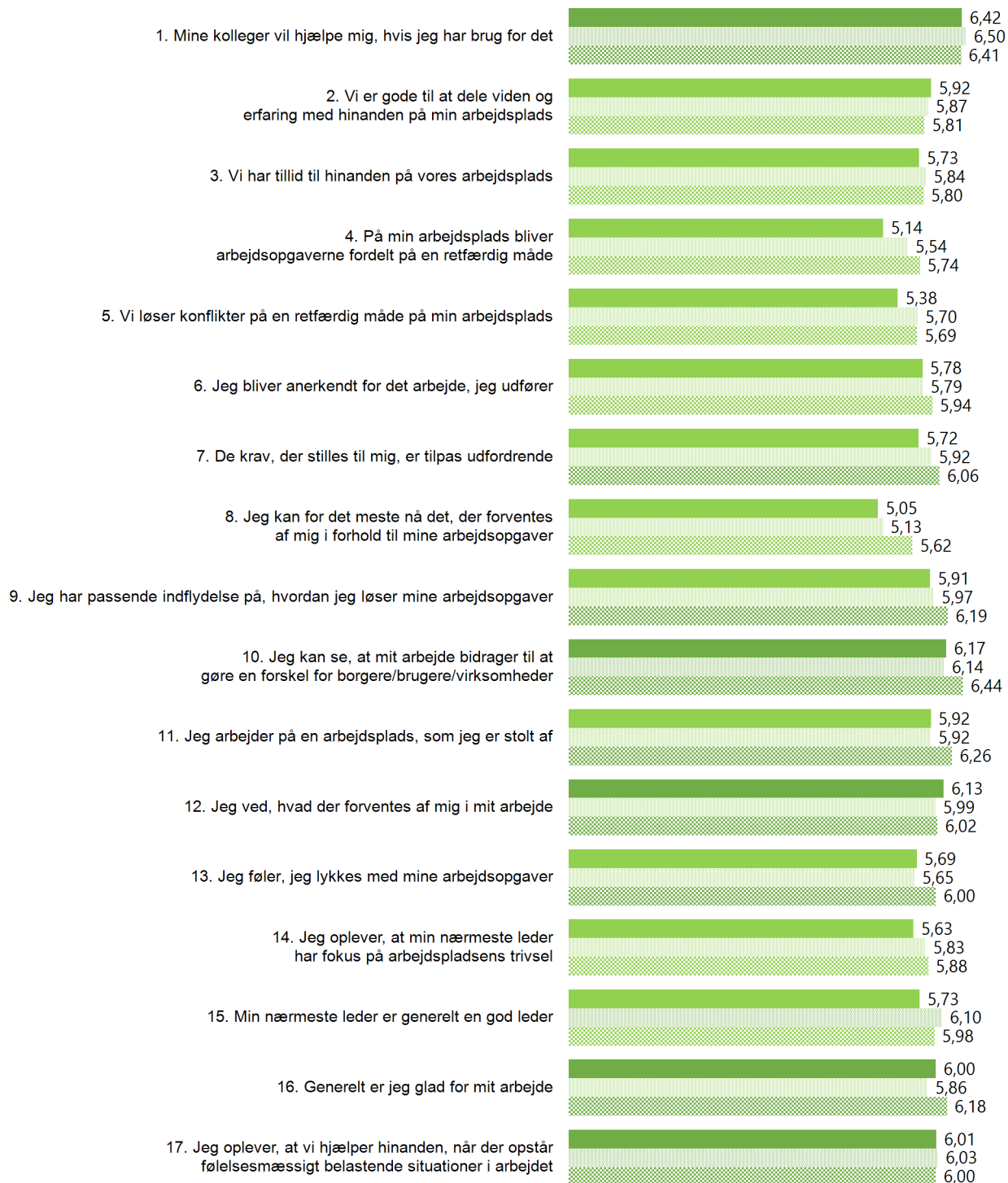


Top 5

| Spørgsmål | Index |
|---|-------|
| 1. Mine kolleger vil hjælpe mig, hvis jeg har brug for det | 6,42 |
| 10. Jeg kan se, at mit arbejde bidrager til at gøre en forskel for borgere/brugere/virksomheder | 6,17 |
| 12. Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde | 6,13 |
| 17. Jeg oplever, at vi hjælper hinanden, når der opstår følelsesmæssigt belastende situationer i arbejdet | 6,01 |
| 16. Generelt er jeg glad for mit arbejde | 6,00 |

Resultatoversigt for alle spørgsmål

(De "prikkede" barer er tal for 2021 og "skaktern" er 2018)



1 2 3 4 5 6 7

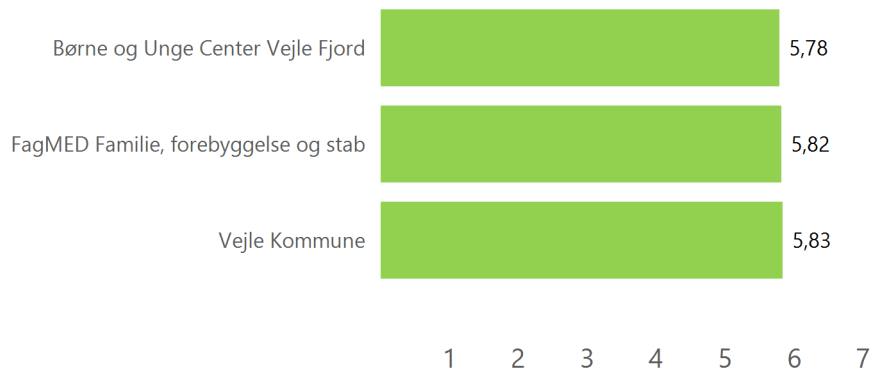
Spredningstabel

8 Ved ikke - 7 Meget enig - 6 Enig - 5 Lidt enig - 4 Hverken enig eller uenig - 3 Lidt uenig - 2 Uenig - 1 Meget uenig

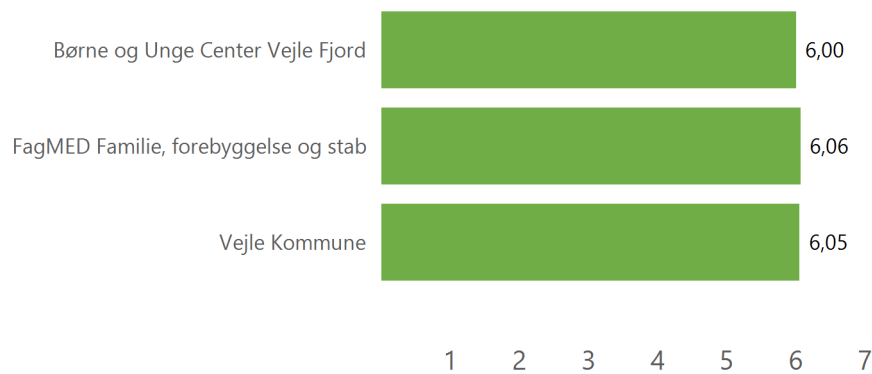
| | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Ved ikke | Antal |
|---|----|----|----|----|----|---|---|----------|-------|
| Samarbejde | | | | | | | | | |
| 1. Mine kolleger vil hjælpe mig, hvis jeg har brug for det | 59 | 45 | 5 | | 1 | 1 | | | 111 |
| 2. Vi er gode til at dele viden og erfaring med hinanden på min arbejdsplads | 35 | 48 | 19 | 4 | 3 | 2 | | | 111 |
| Tillid og retfærdighed | | | | | | | | | |
| 3. Vi har tillid til hinanden på vores arbejdsplads | 27 | 52 | 21 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 111 |
| 4. På min arbejdsplads bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde | 13 | 44 | 27 | 6 | 10 | 7 | 2 | 2 | 111 |
| 5. Vi løser konflikter på en retfærdig måde på min arbejdsplads | 18 | 51 | 16 | 12 | 4 | 6 | 2 | 2 | 111 |
| Krav og anerkendelse i arbejdet | | | | | | | | | |
| 6. Jeg bliver anerkendt for det arbejde, jeg udfører | 31 | 48 | 20 | 5 | | 5 | 1 | | 110 |
| 7. De krav, der stilles til mig, er tilpas udfordrende | 27 | 53 | 17 | 4 | 4 | 4 | 1 | | 110 |
| 8. Jeg kan for det meste nå det, der forventes af mig i forhold til mine arbejdsopgaver | 18 | 40 | 19 | 10 | 13 | 6 | 4 | | 110 |
| Arbejdsopgaver, indflydelse og engagement | | | | | | | | | |
| 9. Jeg har passende indflydelse på, hvordan jeg løser mine arbejdsopgaver | 34 | 48 | 15 | 6 | 3 | 2 | | 1 | 109 |
| 10. Jeg kan se, at mit arbejde bidrager til at gøre en forskel for borgere/brugere/virksomheder | 51 | 40 | 7 | 6 | 2 | 2 | | 1 | 109 |
| 11. Jeg arbejder på en arbejdsplads, som jeg er stolt af | 38 | 42 | 20 | 5 | | 3 | 1 | | 109 |
| 12. Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde | 47 | 43 | 11 | 4 | 2 | 2 | | | 109 |
| 13. Jeg føler, jeg lykkes med mine arbejdsopgaver | 23 | 52 | 22 | 5 | 3 | 4 | | | 109 |
| Ledelse | | | | | | | | | |
| 14. Jeg oplever, at min nærmeste leder har fokus på arbejdspladsens trivsel | 33 | 42 | 17 | 4 | 3 | 6 | 3 | 1 | 109 |
| 15. Min nærmeste leder er generelt en god leder | 38 | 39 | 11 | 12 | 3 | 2 | 3 | 1 | 109 |
| Arbejdsglæde | | | | | | | | | |
| 16. Generelt er jeg glad for mit arbejde | 37 | 51 | 14 | 3 | 1 | 1 | 2 | | 109 |
| Følelsesmæssige belastninger | | | | | | | | | |
| 17. Jeg oplever, at vi hjælper hinanden, når der opstår følelsesmæssigt belastende situationer i arbejdet | 40 | 49 | 11 | 1 | | 4 | 2 | 2 | 109 |

Sammenligning på tværs i kommunen

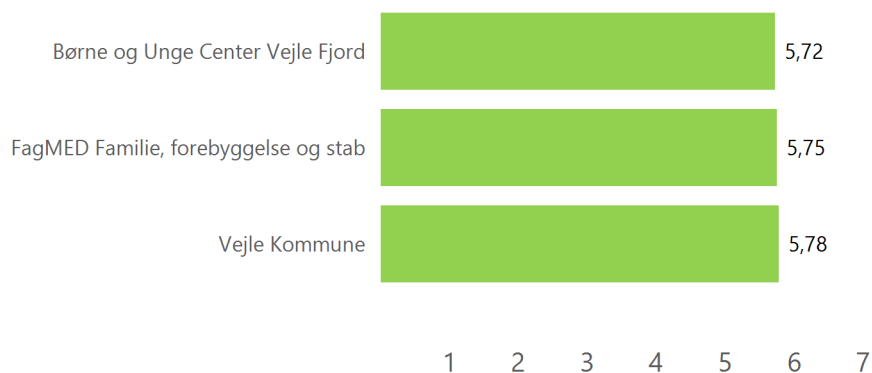
Samlet score



Arbejdsglæde



Social kapital



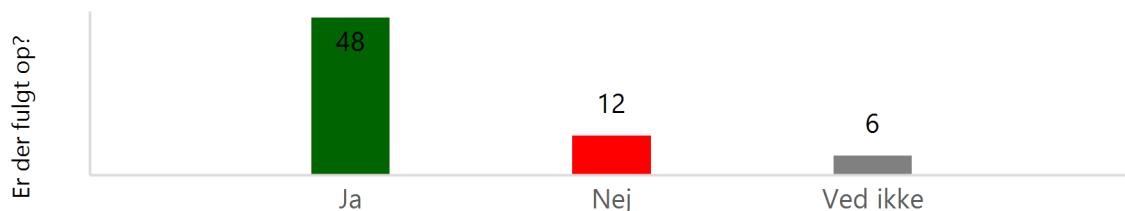
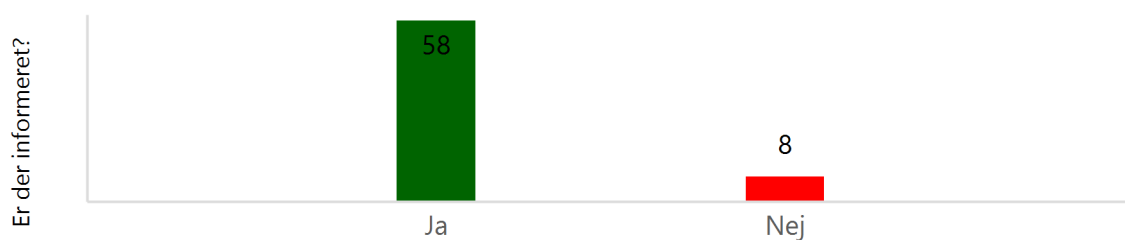
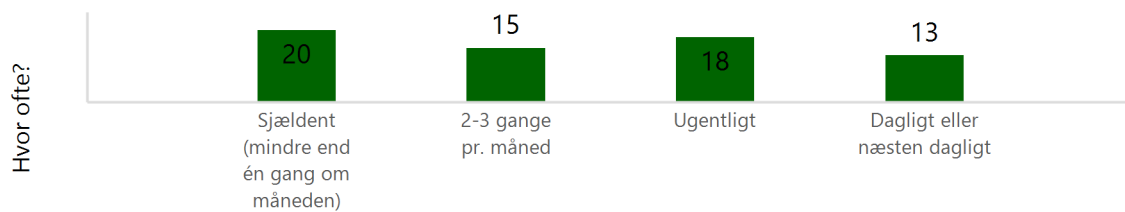
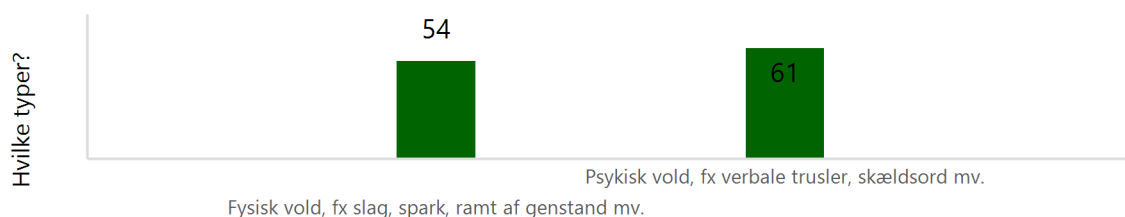
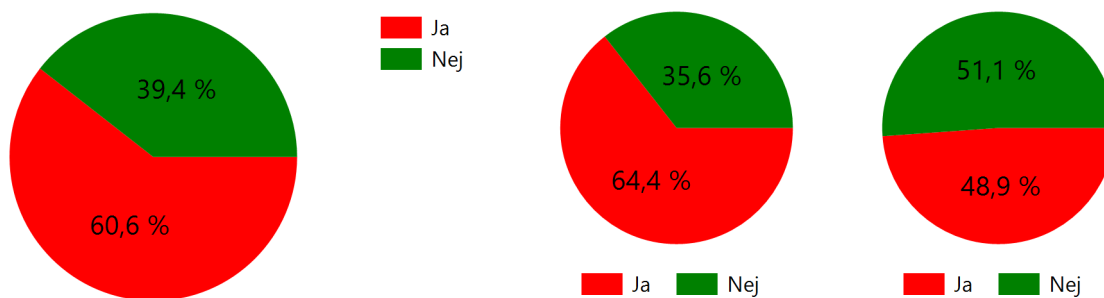
Udvalgte temaer i arbejdsmiljøet

"Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for vold eller trusler i forbindelse med dit arbejde?"

2024

2021

2018

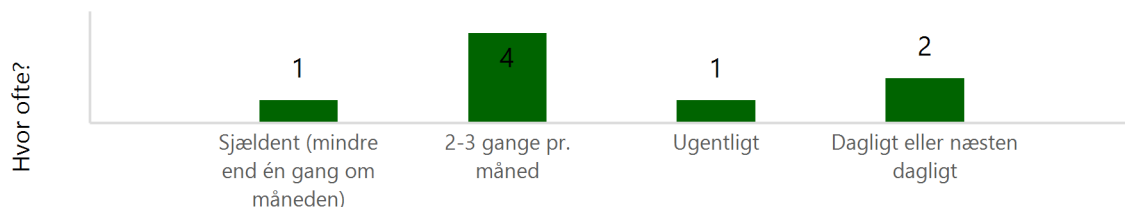
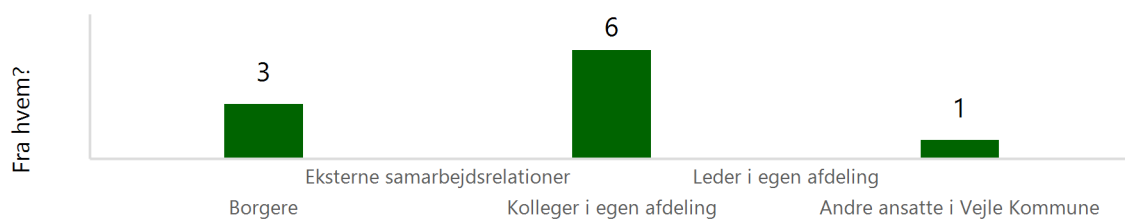
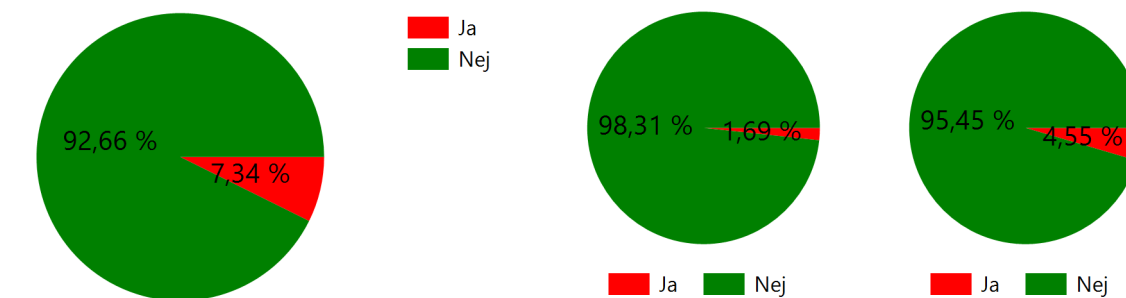


"Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?"

2024

2021

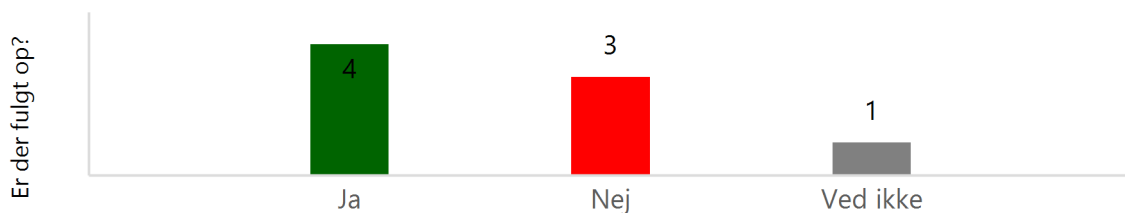
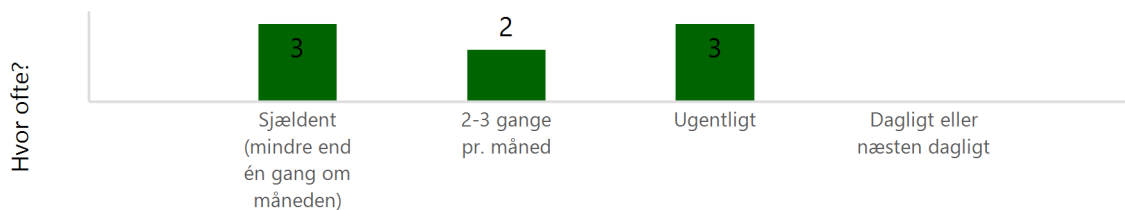
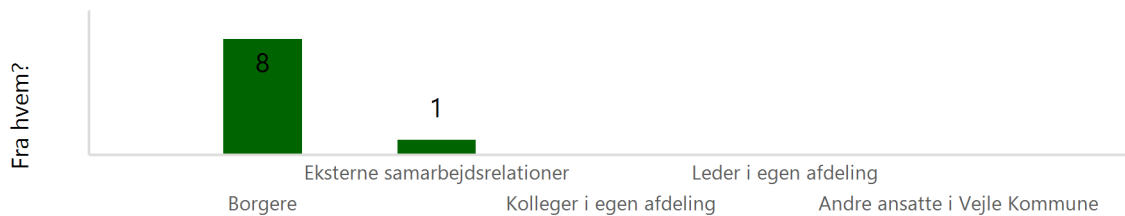
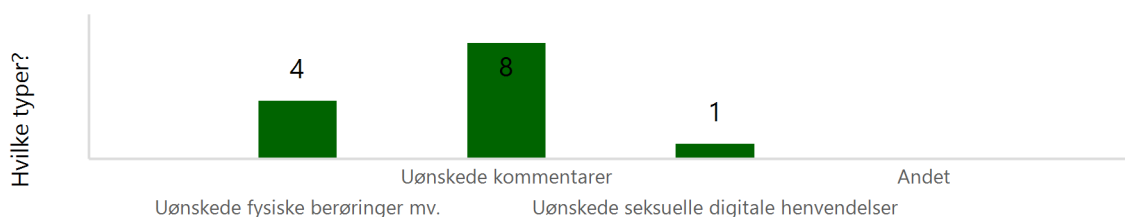
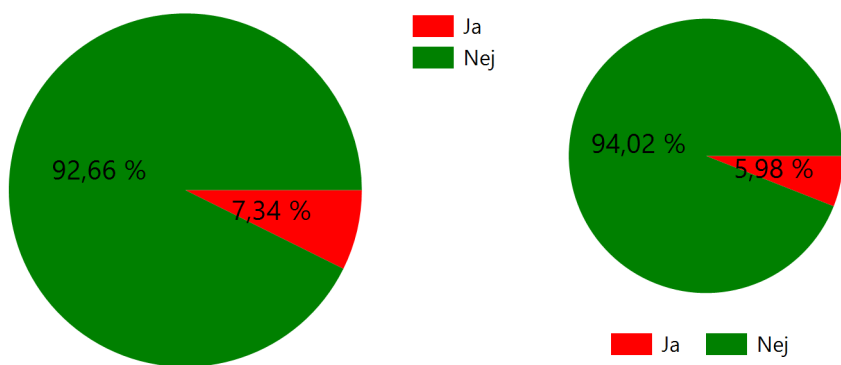
2018



"Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med dit arbejde?"

2024

2021

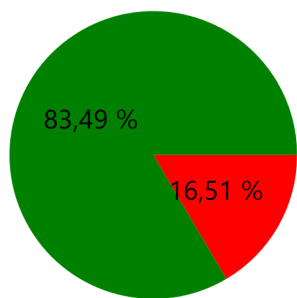


"Har du indenfor de seneste 12 måneder haft sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen? "

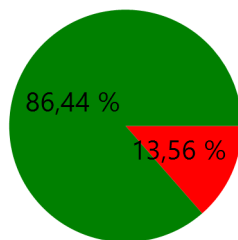
2024

2021

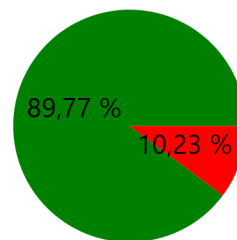
2018



Ja
Nej



Ja
Nej



Ja
Nej

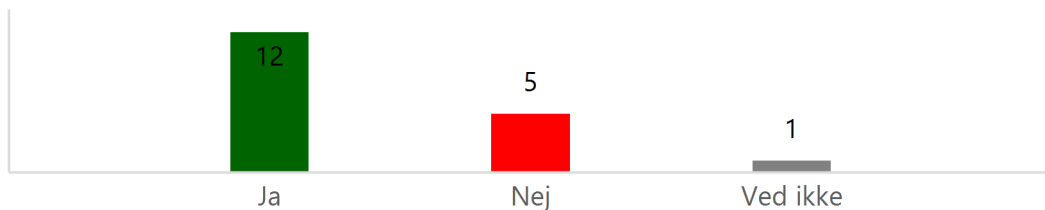
Fraværet skyldes:



Er der informeret?



Er der fulgt op?



Temaer til dialog

| |
|--|
| Afgrænsning af arbejdsopgaver (1) |
| Aktiv og nærværende deltagelse på møder. (1) |
| Anerkendelse, rygdækning og positiv feed-back. At vi ikke kun påpeger fejl og "andre måder at gøre tingene på" men også smiler til hinanden, ser hinanden og giver hinanden ros for det gode vi faktisk gør (1) |
| Arbejdsfordeling, opgaver, faglig understøttelse (1) |
| Arbejds miljø, teamsamarbejde (1) |
| Arbejdsplanen (1) |
| At vi får drøftet, hvad det vil sige at have ansvar for noget/nogen, og hvad det betyder at tage det ansvar på sig. (1) |
| Balance mellem arbejde og fritid. (1) |
| Dagligdagen og de krav ledelsen stiller. (1) |
| Det psykiske pres (1) |
| Fokus på fastholdelse af kollegaer (1) |
| Fordeling af arbejdsopgaver, nye og spændende udfordringer (1) |
| Forskelsbehandling (1) |
| Fravær (1) |
| Hvad er need og know og hvad er nice. (1) |
| Hvis jeg skulle vælge et tema ville det være - at fastholde tydelig, klar og transparent kommunikation. Dermed ikke sagt, at vi ikke har en god kommunikation blandt kollegaer og ledelse, for det har vi. Men god og klar kommunikation er altid vigtigt. (1) |
| Hvor spiller vi hinanden gode, fx hjælper den næste, giver ting og opgaver videre, spørger til hinanden etc (1) |
| Hvordan sygdom blandt kollegaer påvirker dagligdagen for både børn og voksne. At vi er nødt til at snakke om det, der er svært, så vi hjælper hinanden på sigt med at have det godt. (1) |
| Hvordan vi fastholder fast personale. (1) |
| Hvordan vi snakker om den pædagogiske tilgang uden at give skyld til medarbejderne (1) |
| Jeg har ikke noget specifikt (1) |
| Kollegialt fællesskab (1) |
| Kommunikation (1) |
| Kommunikation mellem kollega. (1) |

| |
|--|
| kommunikation og samarbejde (1) |
| Magtanvendelser. hvad gør det ved os? (1) |
| Mere ekstern supervision. Dét at få et sæt friske øjne på udefra, kan give nye vinkler på- og/eller bekræfte dét, vi gør. At det tværfaglige samarbejde udvides, så vi får mere direkte kontakt med psykiatri og sundhedsplejen mv. Det kan give større afklaret vished om, at vi kan gøre det tilstrækkelige indenfor vores specifikke fagområde, når der er en bredere faglighed i spil. Derudover, at vi kan sikre at barnet/borgeren får den optimale støtte og hjælp, hvilket også kan medføre større tilfredshed i vores arbejde. (1) |
| Opbakning fra ledelsen til den hverdag vi befinder os i. (1) |
| Oprigtighed. |
| Åbenhed/åbne dialoger (1) |
| Orden og praktiske opgaver. (1) |
| Planlægning af refleksionsrum (1) |
| Psykisk førstehjælp (1) |
| Samarbejde og ejerskab. (1) |
| Samarbejde på tværs (1) |
| Samhørighed (1) |
| sygefravær (1) |
| Tid til at udføre arbejdet korrekt med de rigtige hjælpe midler (1) |
| Tillid, forståelse og anerkendelse (1) |
| Trivsel i personalegruppen, der er mange sygemeldinger. Hvordan hjælper/aflaster vi hinanden bedst. |
| Risikoen i vores arbejde med udadreagerende børn. (1) |
| Vi er godt på vej?? (1) |
| Vidensdeling mellem leder og personale (1) |
| Vold (1) |
| Åben dialog (1) |

| | |
|---|--|
| 7 | Meget enig Forholdene er meget tilfredsstillende, og andre kunne lære af denne måde at arbejde på |
| 6 | Enig Forholdene er tilfredsstillende. Hvis der er noget, der ikke fungerer, arbejder vi effektivt på at forbedre det |
| 5 | Lidt enig Forholdene er ok. Hvis der er noget, der ikke fungerer, arbejder vi på at forbedre det |
| 4 | Hverken uenig eller enig |
| 3 | Lidt uenig Der er få utilfredsstillende forhold, og der arbejdes sjældent på at forbedre dem |
| 2 | Uenig Der er flere utilfredsstillende forhold, og der arbejdes ikke på at forbedre dem |
| 1 | Meget uenig Der er mange utilfredsstillende forhold, og der arbejdes ikke på at forbedre dem |
| | Ved ikke |