



2011

TRIVSELSRAPPORT  
BØRN OG UNGE

Sct. Anna

november 2011

BØRN OG UNGE  
Aarhus Kommune



EPINION

## INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Forord.....	2
2.	Læsevejledning.....	3
3.	Overblik.....	4
	Kvantitative krav.....	5
	Arbejdstempo.....	5
	Følelsesmæssige krav.....	6
	Indflydelse.....	7
	Udviklingsmuligheder.....	7
	Mening i arbejdet.....	8
	Involvering i arbejdspladsen.....	8
	Forudsigelighed.....	9
	Belønning i arbejdet.....	9
	Rolleklarhed.....	10
	Rollekonflikter.....	10
	Ledelseskvalitet.....	11
	Social støtte fra nærmeste leder.....	11
	Social støtte fra kolleger.....	12
	Socialt fællesskab.....	12
	Tilfredshed med arbejdet.....	13
	Arbejde-familie konflikt.....	14
	" Lodret " tillid og troværdighed.....	15
	" Vandret " tillid og troværdighed.....	15
	Retfærdighed.....	16
	Selvurderet helbred.....	16
	Udbrændthed.....	17
	Stress.....	17
	Søvnbesvær.....	18
	Ytringsfrihed.....	18
	Attraktive arbejdspladser.....	19
	Trivsel.....	19
	Trusler om vold.....	20
	Vold.....	20
	Mobning.....	21
	Seksuel chikane.....	21
4.	Metode.....	22

## 1. FORORD

Kære medarbejder i Børn og Unge

Rapporten, du sidder med, er resultatet af en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø – en trivselsundersøgelse – blandt de ansatte i Børn og Unge. Rapporten viser resultatet af besvarelserne fra dig og dine kolleger på det spørgeskema, som blev udleveret i september måned 2011.

Arbejdspladserne i Børn og Unge har siden den seneste trivselsundersøgelse i 2009 arbejdet aktivt med initiativer for at fremme trivslen. Denne rapport giver mulighed for at se udviklingen i trivslen siden da.

Som medarbejder i Børn og Unge er du hver dag med til at yde en indsats for at børn og unge får en god hverdag. En god faglig indsats begynder med medarbejdere, der er glade for deres arbejde og for deres arbejdsplads. Denne opgave er vi fælles om. På den måde er vi sammen om at skabe attraktive arbejdspladser, som giver en organisation i balance med sig selv og sin omverden.

Arbejdspladsvurderingen (APV'en) og trivselsundersøgelsen er vigtige elementer i disse

bestræbelser. Det er vores forhåbning, at denne rapport bliver et nyttigt redskab i det fortsatte arbejde med at gøre din arbejdsplads endnu mere attraktiv.

Rapporten er et godt udgangspunkt for drøftelser på de enkelte arbejdspladser og fortsat udvikling af et godt arbejdsmiljø. Vi håber, at den bliver et anvendeligt og hjælpsomt redskab.

Vi takker for din deltagelse i undersøgelsen, og ønsker held og lykke med det videre arbejde.

Med venlig hilsen



Kristian Würtz

Rådmand for Børn og Unge  
og Formand i HMU



Søren Aakjær

Næstformand i HMU

## 2. LÆSEVEJLEDNING

Denne trivselsrapport er arbejdspladsens resultat af Børn og Unge trivselsundersøgelse i 2011. Trivselsundersøgelsen er en del af arbejdspladsvurderingen (APV'en), hvor trivselsundersøgelsen kortlægger det psykiske arbejdsmiljø ud fra et spørgeskema. Trivselsrapporten er lavet på baggrund af besvarelserne fra arbejdspladsens ansatte.

### SVARPROCENT

Svarprocenten fortæller hvor mange af de ansatte der har besvaret spørgeskemaet. Hvis svarprocenten er høj giver resultaterne et repræsentativt billede trivslen. En lav svarprocent betyder ikke, at resultatet er forkert, men at man kun kender til en del af de ansattes svar, og derfor må tilpasse der videre arbejde herefter. På små arbejdspladser skal resultaterne selv med en høj svarprocent tolkes med forsigtighed, eftersom de enkelte besvarelser kan give store udsving i gennemsnittet. Svarprocenten i hele Børn og Unge er på 77 %.

Arbejdsplads:	Sct. Anna
Antal medarbejdere:	26
Antal svar:	23
Svarprocent:	88 %

### RESULTATER OG SAMMENLIGNINGER

Af oversigten på den næste side fremgår arbejdspladsens resultater som et gennemsnitligt antal point for hver af de 27 dimensioner.

Ligeledes sammenlignes arbejdspladsens resultater for 2011 med:

- 1) egne resultater i 2009
- 2) gennemsnittet for 'tilsvarende enheder' i 2011
- 3) gennemsnittet for hele Børn og Unge i 2011

Nogle arbejdspladser har ikke egne resultater fra 2009. De vil derfor kun have de to sidste sammenligningsmuligheder.

Farverne grøn, gul og rød viser, om arbejdspladsens resultater i 2011 ligger henholdsvis over, omkring eller under arbejdspladsens resultater i 2009.

Farverne angiver altså arbejdspladsens egenudvikling fra 2009 til 2011. Farverne siger ikke, om arbejdspladsen har en god eller dårlig trivsel sammenlignet med tilsvarende arbejdspladser eller i forhold til gennemsnittet i Børn og Unge. Her må pointene sammenlignes. En forskel på 5 point eller mere siges at være en mærkbar forskel.

### RAPPORTENS ØVRIGE INDHOLD

På siderne efter oversigten uddybes resultaterne for de forskellige dimensioner. Hver dimension består af en række beslægtede spørgsmål, hvor den konkrete svarfordeling er angivet.

Hver dimension er kort beskrevet. For en yderligere beskrivelse henvises til 'Vejledning om trivselsundersøgelsen', som kan findes på BU-intra.

Der er sidst i rapporten en beskrivelse af den anvendte metode, herunder hvordan point m.v. er opgjort.

### KOMMENTARER OG KRÆNKENDE ADFÆRD

I spørgeskemaet var der mulighed for at svare skriftligt på to spørgsmål samt at give uddybende kommentarer. De skriftlige svar og kommentarer er afrapporteret særskilt i en Kommentarrapport.

Resultaterne for krænkende adfærd fremgår ikke af rapporterne for de enkelte arbejdspladser. De summeres i rapporterne på niveauet.

### DET VIDERE ARBEJDE

Med trivselsrapporten er det psykiske arbejdsmiljø kortlagt. Herefter følger arbejdet med at vurdere, prioritere og udarbejde handlingsplaner for eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Dette arbejde gennemføres af arbejdsmiljøgruppen sammen med de ansatte.

Det er ikke trivselsrapporten, som bestemmer om noget er et problem. Det gør dialogen med udgangspunkt i trivselsrapporten.

### 3. OVERBLIK

		Sct. Anna		Egen udvikling	Kommunale dagtilbud	Børn og Unge
		2009	2011	2009-2011	2011	2011
Krav i arbejdet	Kvantitative krav *		33		42	44
	Arbejdstempo *		53		60	61
	Følelsesmæssige krav *		45		47	50
Arbejdets organisering og indhold	Indflydelse		58		60	59
	Udviklingsmuligheder		74		74	72
	Mening i arbejdet		82		81	79
	Involvering i arbejdspladsen		78		70	67
Samarbejde og ledelse	Forudsigelighed		72		64	60
	Belønning i arbejdet		77		73	69
	Rolleklarhed		80		75	72
	Rollekonflikter *		38		41	43
	Ledelseskvalitet		73		68	64
	Social støtte fra overordnede		70		69	64
	Social støtte fra kolleger		72		67	65
	Socialt fællesskab		87		83	81
Forholdet mellem person og arbejde	Tilfredshed med arbejdet		76		70	68
	Arbejde-familiekonflikt *		26		32	36
Social kapital	"Lodret" tillid og troværdighed		82		77	73
	"Vandret" tillid og troværdighed		76		79	75
	Retfærdighed		72		68	64
Helbred og velbefindende	Selvurderet helbred		68		63	64
	Udbrændthed *		31		36	36
	Stress *		21		26	28
	Søvnbesvær *		12		23	25
Fokusområder i Børn og Unge	Ytringsfrihed		64		64	63
	Attraktive arbejdspladser		87		70	67
	Trivsel		84		75	73

\* For dimensioner mærket med en stjerne er et lavt pointtal positivt.

Tallene er beregnede gennemsnit, jf. Metode-afsnittet bagerst i rapporten. Det vil som regel være sådan, at en forskel på 5 points eller mere er en forskel, der 'kan mærkes'.

De grønne rækker indikerer, at arbejdspladsens udvikling har været positiv på den konkrete dimension, og det må forventes at kunne mærkes.

De gule rækker indikerer, at arbejdspladsen ligger tæt på samme niveau som i 2009. Altså status quo.

De røde rækker indikerer, at arbejdspladsens udvikling har været negativ på den konkrete dimension, og det må forventes at kunne mærkes.

Det er igennem dialog, at det kan afgøres, om og hvordan en positiv eller negativ ændring kan mærkes.

Sammenligning af egne resultater for 2011 med 'Tilsvarende enheder' og 'Børn og Unge' giver en indikation på, hvordan arbejdspladsen klarer sig i forhold til andre. En arbejdsplads kan således godt have en meget 'grøn' egenudvikling, og stadigvæk være et stykke fra gennemsnittet for 'Tilsvarende enheder', og dermed have et udviklingspotentiale. Tilsvarende kan en arbejdsplads have en forholdsvis 'rød' egenudvikling og samtidig ligge et godt stykke over gennemsnittet for 'Tilsvarende enheder', og dermed ikke nødvendigvis se den 'røde' udvikling som et krisetegn.

## Kvantitative krav \*

Afdelingens  
resultater

2009

2011

33

Egen  
udvikling

Kvantitative krav (arbejds mængde og arbejds pres) handler om, hvor *meget* man skal nå på sit arbejde. Om der er et misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende.

**Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.**

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Kommer du bagud med dit arbejde?	22	0%	0%	36%	50%	14%	31
Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?	23	4%	52%	43%	0%	0%	35
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op?	23	0%	17%	26%	43%	13%	37
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	23	0%	4%	22%	57%	17%	28

## Arbejdstempo \*

Afdelingens  
resultater

2009

2011

53

Egen  
udvikling

I en række jobs lægges entydigt vægt på højt tempo, f.eks. samlebåndsarbejde. I de senere år har man set nye fag, hvor der også er stor vægt på intensivning, f.eks. hjemmehjælp og andre serviceydelser.

**Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.**

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	23	0%	22%	70%	9%	0%	53

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsdagen?	23	9%	22%	48%	17%	4%	53
Er det vigtigt at holde et højt arbejdstempo?	22	5%	14%	73%	9%	0%	53

## Følelsesmæssige krav\*

Afdelingens  
resultater

2009

2011

45

Egen  
udvikling

Følelsesmæssige krav opstår, når man arbejder med mennesker. Især hvis der er tale om vanskelige personer eller store problemer, som det er svært at finde en løsning på. Det vil ofte være sådan, at høje følelsesmæssige krav er et *vilkår*, når man arbejder med mennesker. Så handler det om at være 'klædt på' til opgaven.

Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	23	0%	0%	39%	52%	9%	33
Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde?	23	4%	30%	43%	22%	0%	54

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	22	0%	5%	59%	32%	5%	41
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	23	0%	22%	57%	22%	0%	50

## Indflydelse

Afdelingens  
resultater

2009

2011

58

Egen  
udvikling

Indflydelse i arbejdet handler om den ansattes *egen arbejdssituation* - ikke indflydelse gennem MEDudvalg eller lignende. Indflydelse handler f.eks. om arbejdsstedets indretning, pauser, hvem man arbejder sammen med, tilrettelæggelsen af arbejdet og valget af arbejdsredskaber.

	Antal svar	Altid	Oft	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	23	0%	65%	30%	0%	4%	64
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	21	5%	24%	38%	29%	5%	49
Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?	23	4%	35%	22%	17%	22%	46
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?	23	22%	43%	35%	0%	0%	72

## Udviklingsmuligheder

Afdelingens  
resultater

2009

2011

74

Egen  
udvikling

Et udviklende arbejde indeholder nogle krav til den ansatte, der er 'lidt for store', også kaldet udfordringer. Den slags arbejde skaber personlig vækst og udvikler kompetencer hos de ansatte. For få udviklingsmuligheder skaber apati, hjælpeløshed og passivitet.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	23	26%	43%	30%	0%	0%	74
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	22	27%	64%	9%	0%	0%	80
Kan du bruge din kunnen eller dine færdigheder i dit arbejde?	22	27%	50%	18%	5%	0%	75
Giver dit arbejde dig mulighed for at udvikle dine evner?	23	9%	52%	39%	0%	0%	67



## Mening i arbejdet

Afdelingens  
resultater

2009

2011

82

Egen  
udvikling

Et meningsfuldt arbejde giver formål og sammenhæng. Formål handler om, at arbejdet har relation til nogle almene positive værdier, f.eks. at helbrede syge. Sammenhæng handler om, at man kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til virksomhedens samlede produkt. Et meningsfuldt arbejde skaber engagement.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	23	43%	57%	0%	0%	0%	86
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	23	35%	61%	4%	0%	0%	83
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	23	17%	74%	9%	0%	0%	77

## Involvering i arbejdspladsen

Afdelingens  
resultater

2009

2011

78

Egen  
udvikling

Involvering i arbejdspladsen handler om den enkeltes tilfredshed og identifikation med hele arbejdspladsen - ikke faget, jobbet eller gruppen.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	22	18%	64%	14%	5%	0%	74
Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads?	21	43%	48%	10%	0%	0%	83
Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre mennesker?	23	17%	61%	22%	0%	0%	74

	Antal svar	Aldrig/næsten aldrig	Sjældent	Sommetider	Ofte	Altid	Pointtal
Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted?	23	48%	30%	13%	9%	0%	79

## Forudsigelighed

Afdelingens  
resultater

2009

2011

72

Egen  
udvikling

Forudsigelighed handler om at undgå uvished og usikkerhed - at få relevante informationer på det rette tidspunkt, hvilket er en central ledelsesopgave. Der er ikke forudsigelighed i den forstand, at man skal kunne forudsige detaljerne i hverdagen. Det er 'de store linier', der betyder noget.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	23	13%	57%	26%	4%	0%	70
Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?	22	9%	82%	9%	0%	0%	75

## Belønning i arbejdet

Afdelingens  
resultater

2009

2011

77

Egen  
udvikling

De ansatte kan belønnes på en række måder for deres indsats, f.eks. med løn, karrieremuligheder og anerkendelse. Særligt den daglige anerkendelse for at have udført et godt stykke arbejde er vigtig. Belønning handler om *oplevelsen af retfærdighed*, og dermed de ansattes engagement i arbejdet.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?	22	18%	55%	14%	14%	0%	69
Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?	22	32%	55%	14%	0%	0%	80
Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?	22	36%	59%	5%	0%	0%	83

## Rolleklarhed

Afdelingens  
resultater

2009

2011

80

Egen  
udvikling

Rolleklarhed er et spørgsmål om at vide, hvad arbejdet går ud på. Rolleklarhed er både 'lodret' (Hvor meget har jeg at skulle have sagt?) og 'vandret' (Hvad skal jeg lave, og hvad skal de andre lave?).

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er der klare mål for dit eget arbejde?	21	14%	71%	14%	0%	0%	75
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	23	22%	74%	4%	0%	0%	79
Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?	23	39%	61%	0%	0%	0%	85

## Rollekonflikter \*

Afdelingens  
resultater

2009

2011

38

Egen  
udvikling

Rollekonflikter handler om to ting: 1) Forskellige forventninger til den ansatte fra forskellige personer. 2) Modstrid mellem den ansattes egne forventninger og andres forventninger.

**Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.**

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Foretager du dig noget i arbejdet, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	22	0%	14%	27%	55%	5%	38
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	22	0%	5%	32%	50%	14%	32
Må du sommetider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?	23	0%	17%	48%	35%	0%	46
Må du sommetider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	22	0%	9%	36%	45%	9%	36

## Ledelseskvalitet

Afdelingens  
resultater

2009

2011

73

Egen  
udvikling

Denne dimension handler om den nærmeste leders kvaliteter som leder, således som det opleves af de ansatte. Ledelseskvalitet anses for at være en meget central faktor i det psykiske arbejdsmiljø.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Nærmeste leder prioriterer trivlsen på arbejdspladsen højt?	22	18%	68%	14%	0%	0%	76
Nærmeste leder er god til at planlægge arbejdet?	23	26%	65%	9%	0%	0%	79
Nærmeste leder er god til at løse konflikter?	23	13%	57%	30%	0%	0%	71
Nærmeste leder sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	22	5%	55%	41%	0%	0%	66

## Social støtte fra nærmeste leder

Afdelingens  
resultater

2009

2011

70

Egen  
udvikling

Social støtte fra den nærmeste leder fokuserer på hjælp, feedback og villighed til at lytte. Vigtige egenskaber ved hjælp og støtte er timing (kommer støtten, når der er brug for den?) og form (er det den rigtige form for støtte?).

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede?	23	17%	57%	26%	0%	0%	73
Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	23	70%	30%	0%	0%	0%	92
Hvor ofte taler din nærmeste overordnede med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde?	23	0%	9%	65%	22%	4%	45

## Social støtte fra kolleger

Afdelingens  
resultater

2009

2011

72

Egen  
udvikling

Denne dimension har samme indhold som den ovenstående vedrørende social støtte fra nærmeste leder, blot er der her tale om støtte og feedback fra kolleger.

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine kolleger?	22	27%	59%	14%	0%	0%	78
Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?	23	39%	61%	0%	0%	0%	85
Hvor ofte taler dine kolleger med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde?	23	4%	26%	52%	17%	0%	54

## Socialt fællesskab

Afdelingens  
resultater

2009

2011

87

Egen  
udvikling

Socialt fællesskab handler om, hvorvidt de ansatte indbyrdes har et godt samarbejde og en følelse af fællesskab. Det sociale fællesskab har stor betydning for trivslen og stemningen på en arbejdsplads.

	Antal svar	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Pointtal
Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	23	35%	65%	0%	0%	0%	84
Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?	23	35%	61%	4%	0%	0%	83
Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	23	74%	26%	0%	0%	0%	93

## Tilfredshed med arbejdet

Afdelingens  
resultater

2009

2011

76

Egen  
udvikling

De ansattes tilfredshed med deres arbejde er selvfølgelig en meget vigtig dimension. Der kan godt være stor tilfredshed og samtidig mange problemer. Den samlede tilfredshed er udtryk for en overordnet vurdering, hvor alle plusser og minusser tages i betragtning.

	Antal svar	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds	Pointtal
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	23	35%	65%	0%	0%	78
Hvor tilfreds er du med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	23	22%	65%	9%	4%	68
Hvor tilfreds er du med arbejdsmiljøet?	23	57%	39%	4%	0%	84
Hvor tilfreds er du med måden, dine evner bruges på?	23	22%	74%	4%	0%	72

## Arbejde-familie konflikt \*

Afdelingens  
resultater

2009

2011

26

Egen  
udvikling

Disse spørgsmål belyser den mulige konflikt mellem arbejde og familie-/privatliv, som kan have betydning for både *energi* (psykisk og fysisk overskud) og *tid*. Konflikter mellem arbejde og familieliv kan have negative konsekvenser for såvel de ansatte som for deres familier.

**Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.**

	Antal svar	Ja, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, slet ikke	Pointtal
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	22	9%	14%	55%	23%	36
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?	23	0%	13%	43%	43%	23
Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget?	23	0%	4%	17%	78%	9

	Antal svar	Ja, ofte	Ja, jævnligt	Sjældent	Nej, aldrig	Pointtal
Sker det, at der er konflikt mellem dit arbejde og privatliv, sådan at du helst ville være "begge steder på en gang"?	23	9%	13%	52%	26%	35

## ”Lodret” tillid og troværdighed

Afdelingens  
resultater

2009

2011

82

Egen  
udvikling

Tillid handler helt fundamentalt om, hvorvidt man tror på hinanden i det daglige eller ej. Tillid handler også om, at man frit kan give udtryk for holdninger og følelser uden at være bange for negative reaktioner. Tillid er en vigtig faktor i virksomhedens sociale kapital.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	23	48%	48%	4%	0%	0%	86
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	23	35%	61%	4%	0%	0%	83
Holder ledelsen vigtige informationer skjult for medarbejderne?	23	0%	0%	9%	57%	35%	82
Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?	23	22%	70%	9%	0%	0%	78

## ”Vandret” tillid og troværdighed

Afdelingens  
resultater

2009

2011

76

Egen  
udvikling

På en arbejdsplads er det et afgørende forhold, at alle har fornemmelsen af at kunne stole på hinanden i det daglige. ’Vandret’ tillid handler om, hvordan de ansatte oplever den gensidige tillid, og om de holder informationer skjult for ledelsen. Tillid er en vigtig faktor i virksomhedens sociale kapital.

	Antal svar	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	Pointtal
Holder de ansatte informationer skjult for hinanden?	23	22%	57%	13%	9%	0%	73
Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen?	23	35%	52%	9%	4%	0%	79
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?	23	0%	4%	9%	70%	17%	75



## Retfærdighed

Afdelingens  
resultater

2009	2011	Egen udvikling
	72	

Retfærdighed handler både om *proces* (den måde, tingene bliver besluttet) og *resultat* (det resultat, der kommer ud af det). Hvis medarbejderne føler sig uretfærdigt behandlet, har det en lang række negative virkninger for både virksomheden og de ansatte. Er en hjørnesteen i virksomhedens sociale kapital.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	23	13%	70%	17%	0%	0%	74
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	23	17%	70%	13%	0%	0%	76
Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde?	23	9%	52%	30%	4%	4%	64
Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen?	23	17%	70%	9%	4%	0%	75

## Selvurderet helbred

Afdelingens  
resultater

2009	2011	Egen udvikling
	68	

Personens egen vurdering af sin egen samlede helbredstilstand har vist sig at hænge meget kraftigt sammen med f.eks. et højt fravær, tidlig pension, brug af sundhedsvæsenet og samlet dødelighed. I reglen er selvvurderet helbred bedre til at forudsige disse ting end lægediagnosticeret sygdom.

	Antal svar	Fremragende	Vældigt godt	Godt	Mindre godt	Dårligt	Pointtal
Hvordan synes du, at dit helbred er alti alt?	23	17%	52%	17%	13%	0%	68

## Udbrændthed \*

Afdelingens  
resultater

2009

2011

31

Egen  
udvikling

Udbrændthed handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse hos de ansatte. En høj grad af udbrændthed hænger sammen med et højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.

**Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.**

	Antal svar	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	Pointtal
Hvor tit har du følt dig udkørt?	23	0%	9%	17%	57%	17%	29
Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet?	23	0%	0%	17%	43%	39%	20
Hvor tit har du været fysisk udmattet?	23	0%	9%	22%	48%	22%	29
Hvor tit har du været træt?	23	0%	22%	35%	43%	0%	45

## Stress \*

Afdelingens  
resultater

2009

2011

21

Egen  
udvikling

Stress defineres ofte som kombinationen af anspændthed og ulyst. Stress i kortere perioder kan være nyttigt og godt, når man skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet.

**Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.**

	Antal svar	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	Pointtal
Hvor tit har du været stresset?	23	0%	4%	9%	52%	35%	21
Hvor tit har du været irriteret?	23	0%	9%	13%	57%	22%	27
Hvor tit har du haft problemer med at slappe af?	23	0%	4%	4%	35%	57%	14
Hvor tit har du været anspændt?	23	0%	4%	22%	35%	39%	23

## Søvnbesvær \*

Afdelingens  
resultater

2009

2011

12

Egen  
udvikling

Dårlig søvnkvalitet viser sig på to måder: For lidt søvn og for dårlig søvn. En god søvn er helt nødvendig for den daglige restitution. Søvnbesvær kombineret med for lidt søvn (under 7 timer) giver bl.a. øget risiko for hjertesygdom. På arbejdspladsen kan søvnbesvær give lav kvalitet og produktivitet.

**Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.**

	Antal svar	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	Pointtal
Hvor tit har du sovet dårligt og uroligt?	23	0%	4%	4%	48%	43%	17
Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn?	23	0%	0%	0%	30%	70%	8
Hvor tit er du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen?	23	0%	0%	4%	39%	57%	12
Hvor tit er du vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen?	23	0%	0%	4%	39%	57%	12

## Ytringsfrihed

Afdelingens  
resultater

2009

2011

64

Egen  
udvikling

Ytringsfrihed er et særligt fokusområde i Børn og Unge.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Er du tryk ved at udtale dig kritisk om forhold på arbejdspladsen over for din nærmeste leder?	22	14%	45%	32%	9%	0%	66
Føler du dig hørt af din nærmeste leder, når du siger din mening?	23	17%	61%	22%	0%	0%	74
Er du tryk ved at udtale dig kritisk om forhold på arbejdspladsen i offentligheden?	23	9%	17%	52%	17%	4%	52

## Attraktive arbejdspladser

Afdelingens  
resultater

2009

2011

**87**

Egen  
udvikling

Attraktive arbejdspladser er et særligt fokusområde i Børn og Unge.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Synes du, at din arbejdsplads er attraktiv?	23	52%	43%	4%	0%	0%	87

## Trivsel

Afdelingens  
resultater

2009

2011

**84**

Egen  
udvikling

Trivsel er et særligt fokusområde i Børn og Unge.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Pointtal
Trives du med dit arbejde?	23	43%	48%	9%	0%	0%	84

## Trusler om vold

2009	2011	Kommunale dagtilbud	Børn og Unge 2011
	0%	3%	10%

Trusler om vold kan være verbale f.eks. råben og skrigen eller telefontrusler mv. Det kan også være nonverbal adfærd, hvor truslen fremsættes med kropssproget eller med genstande. Truslerne kan også være indirekte og underforståede udtalelser, som har til hensigt at true en ansat.

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

		Hvis ja, fra hvem?	
Antal svar	23	Antal svar	0
Nej	100%	Kolleger	0%
Ja, af og til	0%	En leder	0%
Ja, månedligt	0%	Underordnede	0%
Ja, ugentligt	0%	Børn, unge eller forældre	0%
Ja, dagligt	0%		

## Vold

2009	2011	Kommunale dagtilbud	Børn og Unge 2011
	0%	5%	10%

Vold er fysiske handlinger, der har til hensigt at skade, f.eks. at slå, kradse, nive, spytte på, skubbe mv.

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

		Hvis ja, fra hvem?	
Antal svar	23	Antal svar	0
Nej	100%	Kolleger	0%
Ja, af og til	0%	En leder	0%
Ja, månedligt	0%	Underordnede	0%
Ja, ugentligt	0%	Børn, unge eller forældre	0%
Ja, dagligt	0%		

## Mobning

2009	2011	Kommunale dagtilbud	Børn og Unge 2011
	4%	5%	7%

Mobning er, når en person regelmæssigt og over længere tid udsættes for ubehagelige og/eller nedværdigende handlinger, som det er svært at forsvare sig imod. F.eks. at vigtig information tilbageholdes, eller at der spredes rygter om en ansat. Udstødelse af det sociale fællesskab, latterliggørelse og grove drillerier ses også hyppigt.

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

			Hvis ja, fra hvem?
Antal svar	23	Antal svar	1
Nej	96%	Kolleger	100%
Ja, af og til	0%	En leder	100%
Ja, månedligt	4%	Underordnede	0%
Ja, ugentligt	0%	Børn, unge eller forældre	0%
Ja, dagligt	0%		

## Seksuel chikane

2009	2011	Kommunale dagtilbud	Børn og Unge 2011
	9%	1%	2%

Seksuel chikane dækker overordnet over uønskede seksuelle tilnærmelser og berøringer af både fysisk og verbal karakter.

*Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?*

			Hvis ja, fra hvem?
Antal svar	23	Antal svar	2
Nej	91%	Kolleger	0%
Ja, af og til	9%	En leder	0%
Ja, månedligt	0%	Underordnede	0%
Ja, ugentligt	0%	Børn, unge eller forældre	100%
Ja, dagligt	0%		

## 4. METODE

Børn og unges trivselsundersøgelse blev gennemført i efteråret 2011.

Der blev indledningsvist gennemført en validering, hvor de enkelte ledere for arbejdspladserne i Børn og Unge godkendte oplysninger om deres medarbejdere og arbejdsmiljøgrupper.

Trivslen i Børn og Unge blev kortlagt ved hjælp af et spørgeskema; Det mellemlange spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Spørgeskemaerne blev uddelt via arbejdspladsen eller via e-mail (kun ansatte med en @aarhus.dk-mailadresse) til samtlige månedslønnede ansatte, som var ansat i Børn og Unge den 31. august 2011. Denne trivselsrapport er baseret på besvarelserne af spørgeskemaet.

Dataindsamlingen foregik i perioden 12. september til 10. oktober 2011.

Epinion har foretaget dataindsamling, databearbejdning og rapportering for Børn og Unge.

Der er som udgangspunkt lavet en rapport pr. arbejdsmiljøgruppe (arbejdsplads) samt summerede rapporter opad i organisationshierarkiet svarende til ledelsesstrukturen. I disse rapporter indgår kun medarbejdere. Derudover er der lavet en række lederrapporter, tværgående rapporter og en hovedrapport.

### Beregning af point

Der er udregnet et antal point for hver dimension i spørgeskemaet. Pointtallet er baseret på et gennemsnit af de ansattes pointtal for spørgsmålet.

De fleste spørgsmål giver henholdsvis 0, 25, 50, 75 eller 100 point for de fem svarkategorier. Hvis der er fire svarmuligheder, gives der 0, 33 1/3, 66 2/3 eller 100 point. Altså lige stor afstand mellem svarmulighederne og altid fra 0 til 100.

I enkelte tilfælde vender et spørgsmål 'forkert', således at et lavt pointtal er positivt. Pointgivningen på denne type spørgsmål vendes om i rapporteringen, så pointgivningen svarer til de andre spørgsmål, der hører under kategorien.

Hvis en svarperson ikke har svaret på alle spørgsmål, der hører under den samme dimension, bruges følgende regel: Svarpersonen medregnes kun, hvis vedkommende har svaret på mindst halvdelen af spørgsmålene, der hører under dimensionen.

### Anonymitet

Resultaterne rapporteres i en selvstændig trivselsrapport, hvis minimum fem personer har besvaret spørgeskemaet. Dette gøres for at sikre den enkelte respondents anonymitet.

Spørgsmålene om krænkende adfærd er særligt personfølsomme. Resultaterne vises derfor kun i rapporter, der omfatter flere enheder og samtidig indeholder besvarelser fra mindst 15 personer, f.eks. et dagtilbud eller en skole.