



17-04-2015

Bilag 1: Hovedpointer om resultater fra Trivselsundersøgelsen 2015

Sagsnr.
2015-0082681

Dokumentnr.
2015-0082681-8

Den overordnede udvikling i trivselsundersøgelsen er negativ. Der er et generelt fald i resultaterne for Københavns Kommune, og BUFs fald er en anelse større. Resultaterne er forventelige i en tid med mange forandringer, reformer og effektiviseringer i den offentlige sektor.

Svarprocenten er i år steget fra 66 til 69 procent sammenlignet med 2013. Alle arbejdspladser, der har indgået i undersøgelsen, har fået en trivselsrapport. Centralt har BUF fået en række strategiske og tværgående rapporter, som fortæller om udviklingen i de store sektorer samt for de forskellige faggrupper og områder. Nedenfor er fremhævet hovedresultaterne for det samlede BUF, herunder særligt for lærerne og det pædagogiske personale, hvor der kan konstateres det største fald i trivslen.

Overordnede resultater for BUF¹

- Som resten af KK er scoren for trivsel og tilfredshed i BUF rimelig god. Den ligger på 5,0, men er dog faldet med 0,3 siden 2013, hvilket er et stort fald.
- De højeste scorer gælder samarbejdet med nærmeste kolleger på 5,9. Dvs. den er uændret ift. 2013 og også ift. KK i øvrigt.
- Det er værd at bemærke, at scoren vedrørende nærmeste leder er uændret ift. 2013, den ligger på 5,2.
- De laveste scorer vedrører indflydelse og retfærdighed. Begge med en score på 4,8.
- Indflydelse er faldet med 0,3 siden 2013, hvilket er et stort fald.
- Retfærdighed er faldet med 0,2, hvilket også må betragtes som et større fald.
- Scoren vedrørende roller og ansvar er faldet markant med 0,3. Den er faldet fra 6,0 til 5,7, hvilket stadig er en rimelig god score.
- Største negative fald vedrører det at være generet af uro og støj, hvilket samtidig også er laveste score i trivselsundersøgelsen.

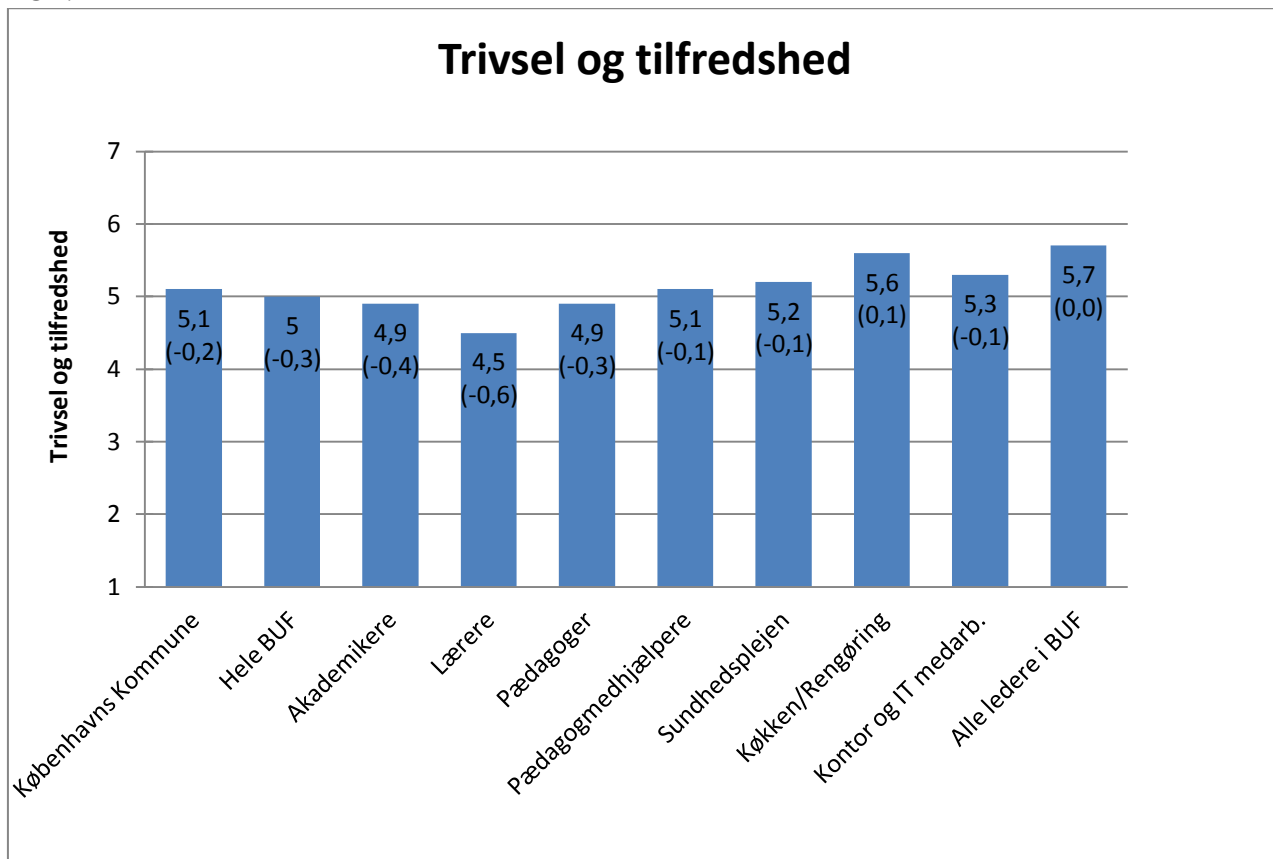
¹ **Svarkategorier** Resultaterne placeres på en skala på 1-7, hvor 1 er et meget lavt resultat og 7 et meget højt resultat. Som 'tommelfingerregel' betragter vi 4-5 som middelværdi.

Der er justeret i spørgsmålene og temaer ift. sidste gang, hvilket betyder at der ikke konsekvent kan foretages sammenligning med resultaterne fra sidste gang. Men tendenserne kan dog godt sammenholdes.

- Der er stor spredning mellem de enkelte arbejdspladser indenfor sektorerne ift. oplevelsen af nærmeste leder og retfærdighed.

Hovedpointer for medarbejderne

Trivselsscoren blandt de enkelte faggrupper fordeler sig således i BUF:



Tabel: Trivselsskala fra 1 til 7, hvor syv er højest. Tallene i parentes viser udvikling siden 2013.

De største fald for medarbejdere er på temaerne:

- indflydelse (alle medarbejdergrupper)
- retfærdighed (alle medarbejdergrupper)
- roller og ansvar (alle medarbejdergrupper)
- håndtering af krav i arbejdet (lærere)
- trivsel og tilfredshed (lærerne)

Lærernes trivsel viser store fald, der primært vedrører lærernes oplevelse af indflydelse, retfærdighed og roller og ansvar. Forhold der kan betegnes som rammerne for arbejdet, og som har stor betydning for trivsel, stress og arbejdsglæde. Samtidig er der også et større fald i forhold, der vedrører håndtering af kerneopgaven, så som et fald i lærernes oplevelse af kvaliteten af deres arbejde, deres mulighed for at udføre godt arbejde og for at bevare overblikket over deres arbejde.

For pædagoger og pædagogmedhjælpere er der store fald i trivslen ift. indflydelse, retfærdighed, roller og ansvar og ift. generel trivsel og tilfredshed.

Klubber og fritidshjem score har udviklet sig negativt på to forhold; tryghed ved den arbejdsmæssige fremtid og tilfredshed med fremtidsudsigterne i jobbet.

KKFOer scorer generelt lavere på hovedparten af temaerne end pædagogisk personale. Det gælder særligt på temaerne; retfærdighed, indflydelse samt trivsel og tilfredshed. Derudover er KKFOer udfordret på spørgsmål, som omhandler tryghed ved den arbejdsmæssige fremtid, tilbagemelding om kvaliteten af dit arbejde samt uro og støj, som scorer lavt.

Store forskelle blandt skoler og klynger. Der er en stor spredning på temaerne vedr. nærmeste leder og retfærdighed blandt skoler og en tilsvarende dog lidt mindre markant spredning blandt klynger.

- 24 pct. af alle skoler scorer over 5, mens 20 pct. scorer 4 eller under på spørgsmål om retfærdighed
- 17 pct. af alle skoler scorer over 5,5 mens 19 pct. scorer 4,5 eller under på spørgsmål om nærmeste leder
- 9 pct. af alle klynger scorer over 5,5 mens 16 pct. scorer 4,4 eller under på spørgsmål om retfærdighed
- 11 pct. af alle klynger scorer over 6, mens 11 pct. scorer 4,5 eller under på spørgsmål om nærmeste leder

Sammenhænge mellem trivselsdimensioner Der er nogle stærke sammenhænge mellem nogle dimensioner i trivselsundersøgelsen (kilde: Ennova), så som:

- Nærmeste leder og trivsel/tilfredshed
- Indflydelse og trivsel/tilfredshed
- 'Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job' og trivsel/tilfredshed
- Mobning og seksuel chikane og trivsel/tilfredshed – især hvis det drejer sig om mobning og/eller chikane fra leder

Fysisk arbejdsmiljø scorer generelt lavt i trivselsundersøgelsen. Både blandt lærere og pædagogisk personale. Den lave score vedrører især uro og støj og dernæst også indeklimaet.

De selvejende institutioner har en gennemsnitlig bedre trivsel end de kommunale institutioner. Dog er her en større spredning på arbejdspladser med høj trivsel og lav trivsel end blandt de kommunale institutioner, kun 47 pct har besvaret trivselsundersøgelsen.

Bydækkende enheder viser ikke de store ændringer i resultaterne fra trivselsundersøgelsen siden 2013. Kun for Børneklivnikken og EAT-køkkenet, som begge har et forholdsvist stort fald i trivselsparametrene ift. 2013.

Stabe i HNG ligger lavt på alle trivselsparametre ift. BUFs øvrige gennemsnit.

Øvrige medarbejdere. Nedenfor er angivet en oversigt de store faggruppers resultater mht. trivsel og tilfredshed i BUF. Alle ledere og køkken/rengøring scorer højest.

Hovedpointer for lederne

De største fald for ledere er på temaerne:

- trivsel og tilfredshed (alle ledere)
- ledelsen (skole- og klyngeledere)
- roller og ansvar (skole- og klyngeledere) - læring og udvikling (klyngeledere)
- tryk ved arbejdsmæssige fremtid (klyngeledere og pædagogiske ledere)

Skolelederne plejer at have den højeste trivsel blandt alle lederne i BUF. I 2015 er der et generelt fald i deres trivsel på stort set alle parametre. De største fald vedrører trivsel og tilfredshed som sådan, men også deres oplevelse af deres ledelse er faldet forholdsvis meget, og deres oplevelse af klarhed over deres roller og ansvar er ligeledes faldet. Dette kan ses som udtryk for de store forandringer, de har skullet håndtere.

Klyngeledernes trivsel ligger nogenlunde som i 2013 – med et lille fald på trivsel og deres vurdering af ledelse samt klarhed over roller og ansvar. Faktisk på de samme parametre som skolelederne, men med et noget mindre fald. Klyngeledernes trivsel er steget lidt på et par parametre - fx oplevelsen af retfærdighed og en lille stigning på indflydelse.

Pædagogiske lederes trivsel er steget pænt. Det gælder især vurderingen af ledelse, samarbejde med nærmeste kolleger, indflydelse og retfærdighed. Dette er en meget positiv historie og kan ses som, at klyngestrukturen er ved at være godt implementeret, og at klyngeleder-teamsamarbejdet er blevet mere afklaret og forbedret. De pædagogiske lederes trivsel er steget pænt og har en positiv stigning på i alt 6 temaer.

Opsummering på ledere

Generelt ligger klyngeledere og pædagogiske lederes trivsel lidt lavere end andre ledere i BUF, så som skoleledere og øvrige ledere. Klynge- og skolelederne har en højere scorer sammenlignet med BUFs

samlede resultater på i alt 8 ud af 9 temaer.

Samlet set er der en positiv stigning i lederne trivsel ift. 2013.

Stigningen er størst ift. samarbejde med nærmeste kolleger, og en lille positiv stigning ift. indflydelse, retfærdighed, roller og ansvar.

Som nævnt er der et fald vedrørende klynge- og skolelederens samarbejde og relation til områdeledelsen.

Krænkende adfærd

- Andelen af medarbejdere, der har været udsat for trusler om vold og vold, er faldet siden 2013
- Mobning er faldet markant
- Andelen, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, er uændret

	2008	2010	2013	2015
Har været udsat for trusler om vold inden for det sidste år	12 %	11 %	8 %	7 % (-0,1)
Har været udsat for fysisk vold	9 %	10 %	8 %	7 % (-0,1)
Har været udsat for mobning	10 %	9 %	10 %	6 % (-0,4)
Har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed	2 %	2 %	2 %	2 %

Undersøgelsen viser i øvrigt, at der er en stærk sammenhæng mellem mobning fra en leder og trivsel og tilfredshed.