



Til SUD

16-04-2013

Trivselsundersøgelse 2013 - notat til SUD

Sagsnr.
2013-68150

Dokumentnr.
2013-312281

SUD har på mødet d. 12. april 2013 bedt om et notat om Trivselsundersøgelse 2013. Udvalget spurgte endvidere til sygefraværstal i relation til trivselsundersøgelsen. Der bliver udarbejdet en særskilt sygefraværsanalyse, hvor forvaltningens sygefraværstal og resultaterne af trivselsundersøgelsen sammenholdes for at afdække om der er særlige forhold, som er med til at reducere fraværet eller modsat øge det. Rapporten vil blive forelagt udvalget, når resultaterne er klar i løbet af maj.

Sagsbehandler
Vibeke Lund Jansen

Opsummering

Der er en meget høj svarprocent (85 pct.) og der er generelt meget høj trivsel i Socialforvaltningen understøttet af højt engagement og motivation.

De vigtigste indsatsområder for høj trivsel er ”Læring & udvikling” og ”Job & organisering” og fokus skal derfor vedvarende være på disse områder, så det gode resultat fastholdes og gerne udbygges.

Lavest scorer ”Krav i arbejdet”. Medarbejderne tilkendegiver, at der er mange krav i arbejdet, men størstedelen tilkendegiver samtidig, at de trives med deres arbejdspress. Det er væsentligt at sammenholde de to dimensioner i opfølgningen. Der er derfor grund til at følge udviklingen i begge.

- Resultaterne er sendt til alle ledere d. 12. april. Resultaterne er nu klar til at blive drøftet på den enkelte arbejdsplads, så der kan udarbejdes APV. Resultaterne vil endvidere blive drøftet i HovedMED d. 24. maj.

Baggrund og facts om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen 2013 er gennemført i perioden 20. februar – 13. marts. Spørgerammen er baseret på Trivselsmeter, som er udviklet af bl.a. KL, med en svarskala fra 1-7. Både spørgeramme og svarskala er således ændret i forhold til 2010 undersøgelsen. Det er derfor generelt ikke muligt at opstille historiske benchmarks. Omkring ”Krænkende adfærd” er spørgsmålene og svarmulighederne dog de samme og det er derfor muligt at sammenligne med resultaterne fra 2010.

HR Udvikling

Bernstorffsgade 21, lok.
08
1592 København V

Telefon
3317 3292

E-mail
QZ91@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009684790

www.kk.dk

Trivselsmeter er udformet, så det belyser tre resultatområder, der samlet beskriver trivslen: Tilfredshed, Motivation og Engagement. Endvidere belyses syv indsatsområder, som kan påvirke trivslen: Læring og udvikling, Job og organisering, Ledelsen, Samarbejde, Krav i arbejdet, Indflydelse og Nærmeste leder. Derudover er tilføjet en række yderligere indsatsområder bl.a. vedr. ”Krænkende adfærd”.

5.273 ud af 6.212 medarbejdere har deltaget i undersøgelsen, hvilket svarer til 85 %. Det er en meget flot svarprocent. Svarprocenten i 2010 var 78 % og målet var at nå 80 % i år. Den samlede svarprocent i KK blev i 2013 77 %. Den høje svarprocent vidner om stor medarbejderinvolvering, som også forpligter.

Hovedpointer:

Resultatområder

Generelt er der en høj trivsel i Socialforvaltningen – også på tværs af områder. Således er de tre resultatområder: Tilfredshed (5,0), Motivation (6,0) og Engagement (5,6) alle landet på et resultat mellem 5 og 6, hvilket betegnes som et ”højt resultat”. Det er værd at bemærke, at det særligt er motivation, der scores højt af medarbejderne.

Indsatsområder

De syv undersøgte indsatsområder kan rangordnes efter, hvor stor en effekt de har på resultatområderne (Tilfredshed, Motivation og Engagement) og dermed på trivslen:

Læring og udvikling, 26 %

Job og organisering, 22 %

Ledelsen, 13 %,

Samarbejde, 13 %

Krav i arbejdet, 10 %

Indflydelse, 9 %

Nærmeste leder, 7 %

Øges det gennemsnitlige score med 1 på fx Læring og udvikling, så vil trivslen øges med 26 %.

Der er overordnet set høje resultater på seks ud af syv indsatsområder (score mellem 4,9 og 5,7). Indsatsområdet ”Krav i arbejdet” er undtagelsen, men det er der en forklaring på. Krav i arbejdet er gennemgående det indsatsområde, der scorer lavest (3,0). Scoren er dog på niveau med den gennemsnitlige score i KK og effekten af ”Krav i arbejdet” på medarbejdernes trivsel er kun moderat. Indsatsområdet dækker over en række spørgsmål til medarbejderne om, hvorvidt de ofte har meget at lave, om de skal overskue mange ting på en gang og om det er nødvendigt at arbejde meget hurtigt. En

lav vurdering af disse spørgsmål kan ikke siges at være entydig positiv eller negativ, da nogen vil trives med af have travlt, mens andre ikke trives med dette. Indsatsområdet er derfor også vurderet ud fra et spørgsmål om hvorvidt man trives med sit arbejdspress. Dette spørgsmål vurderes generelt væsentligt højere (5,0). Det er således langt størstedelen af medarbejderne, som føler de har travlt, men størstedelen siger samtidigt at de trives med det.

Prioritering

Samlet set peger undersøgelsen på at der særligt bør fokuseres på indsatsområderne ”Læring og udvikling” samt ”Job og organisering”, da de er de vigtigste i forhold til medarbejdernes trivsel

- Indenfor Læring og udvikling er der gode muligheder for at lære nyt i arbejdet. Det har stor betydning for medarbejdernes trivsel og er vigtigt at vedligeholde og synliggøre. Mulighederne for efter- og videreuddannelse er også vigtige for trivslen, men scores ikke lige så højt af medarbejderne.
- Inden for Job og organisering er det vigtigt at fastholde klarhed over ansvarsområder og forventninger, som har stor betydning for medarbejdernes trivsel og som scores højt. Derudover bør der også være fokus på en retfærdig fordeling af arbejdsopgaverne og tilbagemelding om kvaliteten af det udførte arbejde, som har stor betydning for trivslen.

Øvrige indsatsområder og temaer

61 % af medarbejderne svarer, at de har haft en MUS/GRUS/LUS samtale inden for det sidste år. Dette er samme andel som i 2010. 41 % svarer, at de har en udviklingsplan. Der er en positiv udvikling med en stigning i forhold til 2010, hvor 33 % svarede, at de havde en udviklingsplan.

Medarbejderne er spurgt, om de har været udsat for krænkende adfærd på arbejdet. Der er en positiv udvikling i fht. 2010 på spørgsmål om vold (15 %, før 17 %) og trusler om vold (33 %, før 38 %), mens andelen der oplever mobning (11 %) og uønsket seksuel opmærksomhed (11 %) er uændret i forhold til målingen i 2010. Andelen af krænkende adfærd som udøves af kolleger/leder/underordnede er på alle fire områder på niveau med KK. At SOF har en højere andel medarbejdere, som har været udsat for krænkende adfærd end KK i gennemsnit, kan således tilskrives den særlige borger/brugergruppe.

Tillid vurderes generelt højt i SOF (5,5). Der er særligt en oplevelse af at have let adgang til at spørge kolleger til råds (6,0) og at man er gode til at dele viden og erfaringer på arbejdspladsen (5,5). Medarbejderne oplever også, at ledelsen stoler på at medarbejderne gør et godt stykke arbejde (5,4) og at de ansatte kan give udtryk for deres meninger og følelser (5,4).

Der er kun observeret en lille variation i forhold til alder, anciennitet, køn (scoren stiger en smule med alder og anciennitet og er stort set uafhængig af køn). Variation mellem faggrupper er også begrænset.

Opfølgning

Der er planlagt opfølgning på trivselsundersøgelsens resultater såvel lokalt (APV) som tværgående, herunder både i HovedMED og Tillidssekretariatet.