



2020

Social kapital  
Børn og Unge

Børnehaven Bjørnbakhus (enhed)

Medarbejderrapport

## Forord

Kære medarbejder i Børn og Unge

Hermed får du resultatet af social kapital-målingen blandt medarbejderne i Børn og Unge.

Rapporten er udarbejdet på baggrund af dine og dine kollegers besvarelser på spørgeskemaundersøgelsen, som blev gennemført i efteråret.

Som medarbejder i Børn og Unge yder du dagligt en stor indsats for at give børn og unge i Aarhus Kommune et godt børneliv og det bedste afsæt for tilværelsen. En god faglig indsats begynder med medarbejdere, der er glade for deres arbejde og trives på deres arbejdsplads.

Social kapital-målingen giver indblik i de styrker og udviklingspunkter, der er i vores samarbejde om kerneopgaven, og er et vigtigt redskab til den lokale og tværgående dialog og udvikling af samarbejdskulturen. Ikke som et karakterblad, men som et redskab til at pege på væsentlige områder for den videre udvikling af attraktive arbejdspladser og vores fælles samarbejdskultur, som vi også arbejder fokuseret med gennem udvikling af Stærkere Læringsfællesskaber.

Vi håber, at denne rapport bliver et nyttigt redskab i det videre arbejde.

Afslutningsvist vil vi gerne benytte lejligheden til at takke for din deltagelse i undersøgelsen.

På vegne af HMU

Martin Østergaard Christensen  
Formand for HMU  
Direktør, Børn og Unge

Marianne Gilbert  
Næstformand for HMU  
Formand for BUPL, Århus

## Læsevejledning

Denne rapport er arbejdspladsens resultat af Børn og Unges social kapital-måling i 2020. Undersøgelsen kortlægger den sociale kapital på arbejdspladsen ud fra et spørgeskema, og rapporten er lavet på baggrund af de besvarelser, som medarbejderne på arbejdspladsen har givet på spørgeskemaet.

### SVARPROCENT

Svarprocenten fortæller, hvor mange af medarbejderne på arbejdspladsen, der har besvaret spørgeskemaet. Hvis svarprocenten er høj, giver resultaterne et mere repræsentativt billede af trivslen på arbejdspladsen. En lav svarprocent betyder ikke, at resultaterne er forkerte, men at man kun kender til en del af medarbejdernes svar og derfor må tilpasse det videre arbejde herefter. På små arbejdspladser skal selv resultater med en høj svarprocent tolkes med forsigtighed, da enkelte besvarelser kan give store udsving i gennemsnittet. Svarprocenten i hele Børn og Unge er på 89%.

Arbejdsplads	Børnehaven Bjørnbakhus
Antal respondenter	5
Antal svar	5
Svarprocent	100%

### RESULTATER OG SAMMENLIGNINGER

Af oversigten på den næste side fremgår arbejdspladsens resultater som et gennemsnitligt antal point for hver dimension. Ligeledes sammenlignes arbejdspladsens resultater for 2020 med:

- egne resultater ved den seneste måling af den sociale kapital i 2019
- gennemsnittet for 'samme arbejdspladstype' i 2020
- gennemsnittet for hele Børn og Unge i 2020

Nogle arbejdspladser har ikke egne resultater fra 2019, f.eks. fordi de er blevet fusioneret eller er nyetablerede. De vil derfor kun have de sidste to sammenligningsmuligheder.

Farverne grøn, gul og rød viser som udgangspunkt, om arbejdspladsen resultater i 2020 ligger henholdsvis over, omkring eller under arbejdspladsen resultater i 2019. Farverne siger dermed ikke noget om, hvordan arbejdspladsen ligger sammenlignet med 'samme arbejdspladstype' eller hele Børn og Unge. Her må pointene i stedet sammenlignes. I rapporter uden egne resultater fra 2019 er benchmark dog 'samme arbejdspladstype'. Benchmark er angivet under oversigten. 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 i oversigten. Hver dimension består af en række beslægtede spørgsmål, hvor den konkrete svarfordeling er angivet. Hver dimension er kort beskrevet. Herefter følger resultater for de temaer, som henholdsvis FællesMEDudvalget i Aarhus Kommune og HovedMEDudvalget i Børn og Unge har valgt at sætte fokus på i 2020.

Til sidst er en oversigt over resultaterne i hele Aarhus Kommune og de enkelte magistratsafdelinger. Bagerst i rapporten er en beskrivelse af den anvendte metode, herunder hvordan point mv. er beregnet.

### DET VIDERE ARBEJDE

Med rapporten om social kapital er der udarbejdet en kortlægning af samarbejdet hos jer. Resultaterne fra social kapital 2020 skal ses som et dialogværktøj, der kan anvendes aktivt ind i det fortsatte arbejde med social kapital på netop jeres arbejdsplads. Dermed kan rapporten bruges som et datainformeret afsæt i det fortsatte arbejde med trivslen og samarbejdet.

## Overblik

	Børn og Unge	Samme arbejdspladstype	Egne resultater 2019	Egne resultater 2020	Forskel ift. benchmark*
<b>Relationer til kolleger</b>	<b>75</b>	<b>78</b>	<b>92</b>	<b>86</b>	<b>-6</b>
I vores gruppe hjælper vi kolleger, der har for meget at lave	71	77	83	75	-8
I vores gruppe er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver	71	76	88	85	-3
Jeg har tillid til gruppens evne til at gøre arbejdet godt	81	83	96	100	4
Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i min gruppe	75	78	100	85	-15
<b>Relationer til andre grupper</b>	<b>66</b>	<b>72</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>3</b>
Vores gruppe og andre grupper anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne	69	74	79	85	6
Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen	66	74	79	85	6
Andre grupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt	62	69	79	85	6
Andre grupper har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe	66	72	83	75	-8
<b>Relationer til nærmeste leder</b>	<b>75</b>	<b>83</b>	<b>91</b>	<b>88</b>	<b>-3</b>
Vores nærmeste leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han/hun træffer beslutninger	73	81	83	90	7
Den nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	72	82	88	85	-3
Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører	79	87	96	85	-11
Gruppens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse	76	83	96	90	-6
<b>Relationer til arbejdspladsen</b>	<b>68</b>	<b>78</b>	<b>90</b>	<b>86</b>	<b>-4</b>
De ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen	61	73	88	95	7
Fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan opgaverne skal udføres	66	76	83	80	-3
I vores gruppe føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads	74	80	92	75	-17
De ansatte kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen	72	83	96	95	-1

Arbejdspladsens pointtal er positivt sammenlignet med benchmarket.

Arbejdspladsens pointtal ligger tæt på samme niveau som benchmarket.

Arbejdspladsens pointtal er negativt sammenlignet med benchmarket.

\* Benchmark er arbejdspladsens resultat 2019.

## Den sociale kapital

### Relationer til kolleger

Eget resultat 2019	Eget resultat 2020	Forskel ift. benchmark
92	86	-6

Samarbejdsrelationer mellem kolleger handler om, hvorvidt man som medarbejder oplever, at der er tillidsfulde relationer, sammenhold og samhørighed kollegerne imellem. De gode relationer er afgørende for, om medarbejdergruppen er i stand til at løse sine opgaver.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
I vores gruppe hjælper vi kolleger, der har for meget at lave	5	20%	60%	20%	0%	0%	75
I vores gruppe er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver	5	40%	60%	0%	0%	0%	85
Jeg har tillid til gruppens evne til at gøre arbejdet godt	5	100%	0%	0%	0%	0%	100
Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i min gruppe	5	40%	60%	0%	0%	0%	85

### Relationer til andre grupper

Eget resultat 2019	Eget resultat 2020	Forskel ift. benchmark
80	83	3

Samarbejdsrelationer med andre grupper handler dels om en fælles forståelse af kerneopgaven, dels om en forståelse af de andre gruppers bidrag til at løse den fælles opgave, og dels om at dele relevant og nyttig viden med de andre grupper.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Vores gruppe og andre grupper anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne	5	40%	60%	0%	0%	0%	85
Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen	5	40%	60%	0%	0%	0%	85
Andre grupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver	5	40%	60%	0%	0%	0%	85
Andre grupper har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe	5	0%	100%	0%	0%	0%	75

## Den sociale kapital

### Relationer til nærmeste leder

Eget resultat 2019	Eget resultat 2020	Forskel ift. benchmark
<b>91</b>	<b>88</b>	<b>-3</b>

Samarbejdsrelationer til nærmeste leder handler dels om gensidig respekt, anerkendelse og oplevelse af ligeværdighed, dels om hvordan nærmeste leder modtager ideer, løser problemer og tager hensyn til medarbejderens behov og synspunkter.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Vores nærmeste leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han/hun træffer beslutninger	5	60%	40%	0%	0%	0%	90
Den nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	5	40%	60%	0%	0%	0%	85
Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører	5	40%	60%	0%	0%	0%	85
Gruppens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse	5	60%	40%	0%	0%	0%	90

### Relationer til arbejdspladsen

Eget resultat 2019	Eget resultat 2020	Forskel ift. benchmark
<b>90</b>	<b>86</b>	<b>-4</b>

Relationer til arbejdspladsen handler om fælles forståelse af kerneopgaven, involveringen af medarbejdere i beslutninger om forandringer samt oplevelsen af tilknytning til arbejdspladsen.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
De ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen	5	80%	20%	0%	0%	0%	95
Fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan opgaverne skal udføres	5	20%	80%	0%	0%	0%	80
I vores gruppe føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads	5	20%	60%	20%	0%	0%	75
De ansatte kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen	5	80%	20%	0%	0%	0%	95

## Aarhus Kommunes fællesspørgsmål

	Samme arbejdspladstype	Eget resultat 2020	Forskel ift. benchmark
<b>Samarbejdsrelationer til borgere</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>-2</b>

Med 'borgere' tænker vi både på børnene, de unge og deres familier, samt andre borgere, som har betydning for børnene og de unges læring, udvikling og trivsel, f.eks. frivillige, naboer eller lokale ildsjæle.

	Antal svar	Ja, dagligt eller næsten dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej
Har du kontakt med borgere i forbindelse med dit arbejde?	5	100%	0%	0%	0%	0%

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
De borgere, jeg samarbejder med, og jeg er generelt enige om de vigtigste fælles mål med samarbejdet	5	20%	80%	0%	0%	0%	80
Mit samarbejde med borgerne er præget af gensidig respekt og anerkendelse	5	20%	80%	0%	0%	0%	80
Jeg har i forbindelse med mit arbejde relationer til borgere, som jeg har følelsesmæssigt vanskeligt ved at håndtere*	5	0%	20%	0%	0%	80%	85
Jeg oplever, at jeg kan få hjælp fra min arbejdsplads til at håndtere vanskelige relationer til borgere, når de opstår	5	40%	40%	0%	0%	20%	70
Mit samarbejde med borgerne bidrager positivt til min jobtilfredshed	5	20%	60%	20%	0%	0%	75

\* Selvom udsagnet er omvendt formuleret, så gælder det fortsat, at jo højere pointtal, desto mere positivt.

## Samarbejdsrelationer til virksomheder

Samme  
arbejds-  
pladstype

77

Eget resultat  
2020

-

Forskel ift.  
benchmark

-

Med 'virksomheder' tænker vi på offentlige og private virksomheder, som I samarbejder med om børnenes og de unges læring, udvikling og trivsel, f.eks. uddannelsesinstitutioner, fonde, idrætsforeninger, kulturinstitutioner eller samarbejder i forbindelse med Åben skole eller Åbent dagtilbud. Der tænkes ikke på leverandører.

	Antal svar	Ja, dagligt eller næsten dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej
Har du kontakt med virksomheder i forbindelse med dit arbejde?	5	0%	0%	0%	80%	20%

Resultaterne for spørgsmålene vedrørende samarbejdsrelationer til virksomheder vises kun, hvis minimum 5 medarbejdere har svaret ja til, at de har kontakt med virksomheder i forbindelse med deres arbejde.



## Børn og Unges fællesspørgsmål

	Samme arbejdspladstype	Eget resultat 2020	Forskel ift. benchmark
<b>Stærkere Læringsfællesskaber</b>	<b>77</b>	<b>78</b>	<b>1</b>

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
I vores gruppe er vi alle optaget af at lære af hinandens viden og erfaringer fra praksis, f.eks. gennem feedback, reflekterende dialoger og brug af data	5	20%	40%	40%	0%	0%	70
I vores samarbejde med andre grupper eller afdelinger, deler vi relevant og nyttig viden ift. løsningen af vores kerneopgave	5	20%	40%	40%	0%	0%	70
Den nærmeste leder er nysgerrig på medarbejdernes perspektiver på, hvad der skaber de bedste resultater for Børn og Unges kerneopgave	5	40%	40%	20%	0%	0%	80
De ansatte og ledelsen oplever, at børnene og de unges læring, udvikling og trivsel er et fælles anliggende	5	60%	40%	0%	0%	0%	90

## Overblik, Aarhus Kommune

I tabellen herunder vises resultaterne for både ledere og medarbejdere, for Aarhus Kommune samlet set, og for de seks magistratsafdelinger.

	Aarhus Kommune		Borgmesterens Afdeling		Børn og Unge		Kultur og Borgerservice		Sociale Forhold og Beskæftigelse		Sundhed og Omsorg		Teknik og Miljø	
	'19	'20	'19	'20	'19	'20	'19	'20	'19	'20	'19	'20	'19	'20
<b>Den sociale kapital</b>														
Relationer til kolleger	72	73	70	72	74	75	74	74	71	71	71	71	65	67
Relationer til andre grupper	63	64	60	63	65	66	66	66	61	63	62	61	58	59
Relationer til nærmeste leder	73	74	76	80	73	75	78	78	72	73	71	71	70	74
Relationer til arbejdspladsen	65	66	67	68	67	69	72	72	63	64	62	62	57	61

Arbejdspladsens pointtal er positivt sammenlignet med benchmarket.

Arbejdspladsens pointtal ligger tæt på samme niveau som benchmarket.

Arbejdspladsens pointtal er negativt sammenlignet med benchmarket.

## Metode

Børn og Unge social kapital-måling blev gennemført i efteråret 2020.

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

Den sociale kapital i Børn og Unge blev kortlagt ved hjælp af et spørgeskema; Aarhus Kommunes Virksomhedsskema, som er udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Personlige log-in breve med link til spørgeskemaet blev sendt via @aarhus.dk-mailadresse og/eller privat e-Boks til samtlige månedslønnede ansatte, som var ansat i Børn og Unge den 1. september 2020. Denne social kapital-rapport er baseret på besvarelserne af spørgeskemaet.

Dataindsamlingen foregik i perioden 19. oktober – 8. november 2020. Rambøll Management Consulting har foretaget dataindsamling, databearbejdning og rapportering for Børn og Unge.

Der er som udgangspunkt lavet en medarbejderrapport pr. leder samt summerede rapporter opad i ledelseshierarkiet. I disse rapporter indgår kun svar fra medarbejdere. Derudover er der lavet lederrapporter svarende til ledelseshierarkiet, tværgående rapporter og en hovedrapport for hele Børn og Unge.

### BEREGNING AF POINT

Spørgsmålene giver henholdsvis 0, 25, 50, 75 eller 100 point for de fem svarkategorier. Svarmuligheden "Ved ikke" medregnes ikke.

En dimensions resultat er et gennemsnit af resultatet for de spørgsmål, der indgår i dimensionen. Pointtallet for en dimension fås således ved at tage gennemsnittet af pointtallene for spørgsmålene i dimensionen. Hvis f.eks. en dimension indeholder tre spørgsmål, der har pointtal 52, 64 og 70, så er pointtallet for dimensionen gennemsnittet af de tre tal, nemlig 62.

Grundet afrundinger kan summen af de samlede procenter under dimensionsvisningerne afvige fra 100%.

### ANONYMITET

Resultaterne rapporteres i en selvstændig rapport, hvis minimum fem medarbejdere / tre ledere har besvaret spørgeskemaet. Dette gøres for at sikre den enkelte respondents anonymitet.

### SAMME ARBEJDSPLADSTYPE

I overbliklisten fremgår resultatet for 'Samme arbejdspladstype', det vil sige enheder som ligner arbejdspladsen. Der anvendes følgende arbejdspladstyper:

- Dagpleje
- Dagtilbud
- Forvaltning
- Fritid og Ungdomsskole
- Distrikter
- Skoler
- Skoler - Undervisning
- Skoler - SFO
- Sundhedsplejen
- Særlige tilbud (skoler og klub)
- Tandplejen
- Selvejende dagtilbud