



# APV

## TRIVSELSUNDERSØGELSE

2021

Trivsel og Social kapital  
Børn og Unge

Børnehaven Bjørnbakhus (SDT) (enhed)

Medarbejderrapport

## FORORD

Kære medarbejder i Børn og Unge

Hermed får du resultatet af Trivselsundersøgelsen 2021 blandt medarbejderne i Børn og Unge.

Rapporten er udarbejdet på baggrund af din og dine kollegers besvarelser på spørgeskemaundersøgelsen, som blev gennemført i efteråret 2021.

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.

Trivselsundersøgelsen giver indblik i de styrker og udviklingspunkter, der er i vores samarbejde om kerneopgaven og er et vigtigt datainformeret redskab til den lokale og tværgående dialog om udvikling af trivslen. Ikke som et karakterblad, men som et redskab til at pege på væsentlige områder for den videre udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser – særligt i en tid, hvor vi ved, at arbejdsmiljøet har været under pres, og hvor vi efter en anderledes periode i arbejdslivet skal have den nye hverdag til at fungere og sikre det gode arbejdsmiljø og sammenhængskraften på arbejdspladsen.

Det er i samarbejde mellem ledere og medarbejdere, at vi udvikler attraktive arbejdspladser, hvor trivsel og arbejdsglæde er i højsædet, og hvor vi medtænker det fysiske arbejdsmiljø som en del af en bæredygtig arbejdsplads. I disse bestræbelser er arbejdspladsvurderingen og trivselsundersøgelsen vigtige elementer, der lokalt sætter retning for trivselsarbejdet. 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 trivselsrapport er arbejdspladsens resultat af Børn og Unge trivselsundersøgelse i 2021. Trivselsundersøgelsen kortlægger det psykiske arbejdsmiljø ud fra et spørgeskema og er en del af arbejdspladsvurderingen (APV'en). Trivselsrapporten 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 86%.

Arbejdsplads	Børnehaven Bjørnbakhus (SDT)
Antal respondenter	6
Antal svar	6
Svarprocent	100%

### RESULTATER OG SAMMENLIGNINGER

Af oversigten på den næste side fremgår arbejdspladsens resultater som et gennemsnitligt antal point for hver af de 32 dimensioner. Ligeledes sammenlignes arbejdspladsens resultater for 2021 med:

- egne resultater ved trivselsundersøgelsen i 2018 / social kapital-målingen i 2020
- gennemsnittet for 'samme arbejdspladstype' i 2021
- gennemsnittet for hele Børn og Unge i 2021

Nogle arbejdspladser har ikke egne resultater fra 2018 eller 2020, f.eks. fordi de er blevet fusioneret eller nyetablerede. De vil derfor kun have de sidste to sammenligningsmuligheder.

Farverne grøn, gul og rød viser, om arbejdspladsens resultater i 2021 ligger henholdsvis over, omkring eller under arbejdspladsens resultater i 2018. For social kapital-dimensionerne viser farverne, om arbejdspladsens resultater ligger over, omkring eller under arbejdspladsens resultat i 2020. Farverne siger 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 2018 eller 2020 er benchmark dog 'samme arbejdspladstype'. 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. Spørgsmålene vedrørende 'Konflikter på arbejdspladsen' er efter ønske fra FællesMEDudvalget i Aarhus Kommune i år udvidet med spørgsmål vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed.

Herefter følger resultater for de temaer, som HovedMEDudvalget i Børn og Unge har valgt at sætte fokus på i 2021. Hvis arbejdspladsen har valgt at have lokale spørgsmål, vil svarene på disse fremgå på den sidste side med dimensioner. De lokale spørgsmål fremgår kun af de lokale rapporter og summeres ikke på niveauerne over. 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.

### KOMMENTARER OG KONFLIKTER PÅ ARBEJDSPLADSEN

I spørgeskemaet var der mulighed for at give uddybende kommentarer. Kommentarerne fremgår ikke af denne rapport, men er afrapporteret særskilt i en kommentarrapport. Resultaterne for konflikter på arbejdspladsen fremgår ikke af de lokale rapporter, men summeres på niveauet over, typisk svarende til MED-niveauet.

### DET VIDERE ARBEJDE

Med trivselsrapporten er der udarbejdet en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø hos jer. Herefter følger arbejdet med at vurdere, prioritere og udarbejde handleplaner for fokusområder i det psykiske arbejdsmiljø. Trivselsrapporten skal dermed ses som et dialogværktøj, der kan anvendes aktivt ind i det fortsatte arbejde med trivsel og social kapital på netop jeres arbejdsplads. Dermed kan rapporten bruges som et datainformeret afsæt i jeres videre arbejde med trivslen og samarbejdet.

## Overblik

	Børn og Unge	Samme arbejdspladstype	Egne resultater 2018	Egne resultater 2021	Forskel ift. benchmark <sup>1</sup>
<b>Arbejdets indhold og organisering</b>					
Indflydelse i arbejdet	69	76	81	84	3
Udviklingsmuligheder	60	65	81	78	-3
Rolleklarhed	68	74	79	86	7
Rollekonflikter*	38	27	15	13	-2
Forudsigelighed i arbejdet	58	68	95	92	-3
Oplevelse af kvalitet i arbejdet	58	65	75	80	5
Unødvendige arbejdsopgaver*	32	19	4	11	7
<b>Krav i arbejdet</b>					
Arbejdstempo*	56	48	38	38	0
Arbejdsomfang*	41	31	18	23	5
Følelsesmæssige krav*	39	29	32	21	-11
<b>Ledelse og samarbejde</b>					
Ledelseskvalitet	66	75	88	92	4
Social støtte fra nærmeste leder	76	81	95	94	-1
Retfærdighed	71	79	93	90	-3
Medarbejderinddragelse	67	79	85	93	8
Anerkendelse	70	78	85	92	7
<b>Forandringer</b>					
Håndtering af forandringer	59	75	100	-	-
<b>Oplevelse af arbejdsituationen</b>					
Oplevelse af mening i arbejdet	74	79	88	96	8
Involvering i arbejdspladsen	71	80	93	95	2
Samspil mellem arbejdsliv og privatliv*	39	29	18	13	-5
Selvrapporteret stress*	42	33	20	17	-3
Jobtilfredshed	75	81	88	92	4

Arbejdspladsens pointtal er positivt sammenlignet med benchmarket.

Arbejdspladsens pointtal ligger tæt på samme niveau som benchmarket.

Arbejdspladsens pointtal er negativt sammenlignet med benchmarket.

\* Lavt pointtal er positivt.

<sup>1</sup> Benchmark er arbejdspladsens resultat 2018.

	Børn og Unge	Samme arbejdspladstype	Egne resultater 2020	Egne resultater 2021	Forskel ift. benchmark <sup>1</sup>
<b>Den sociale kapital</b>					
Relationer til kolleger	73	77	86	92	6
Relationer til andre grupper	65	73	83	94	11
Relationer til nærmeste leder	72	80	88	95	7
Relationer til arbejdspladsen	67	77	86	95	9

Arbejdspladsens pointtal er positivt sammenlignet med benchmarket.

Arbejdspladsens pointtal ligger tæt på samme niveau som benchmarket.

Arbejdspladsens pointtal er negativt sammenlignet med benchmarket.

<sup>1</sup> Benchmark er arbejdspladsens resultat 2020.

## Resultater

### Arbejdets indhold og organisering

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Indflydelse i arbejdet</b>	<b>81</b>	<b>84</b>	<b>3</b>

Indflydelse i arbejdet handler om medarbejderens muligheder for at øve indflydelse på og træffe beslutninger om, hvordan han eller hun udfører sine arbejdsopgaver. Det kan f.eks. være, hvilke metoder, der skal anvendes i opgaveløsningen eller prioriteringen af, hvilken rækkefølge arbejdsopgaverne skal løses i.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	6	33%	67%	0%	0%	0%	83
Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?	6	33%	67%	0%	0%	0%	83
Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92
Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge du løser dine arbejdsopgaver?	6	17%	83%	0%	0%	0%	79

  

	Antal svar	Alt for stor	For stor	Passende	For lille	Alt for lille
Hvordan vurderer du den indflydelse, du har på løsningen af dine arbejdsopgaver?	6	0%	0%	100%	0%	0%

## Arbejdets indhold og organisering

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Udviklingsmuligheder</b>	<b>81</b>	<b>78</b>	<b>-3</b>

Udviklingsmuligheder handler om medarbejderens muligheder for at udvikle sine kompetencer og for at lære noget nyt gennem arbejdet. Et udviklende arbejde indeholder nogle krav til medarbejderen, der er 'lidt for store' - også kaldet udfordringer. Den slags arbejde skaber personlig vækst og udvikler kompetencer hos medarbejderen.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?	6	33%	50%	17%	0%	0%	79
Har du meget varierede arbejdsopgaver?	6	33%	67%	0%	0%	0%	83
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	6	33%	50%	17%	0%	0%	79
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	6	33%	33%	17%	17%	0%	71

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Rolleklarhed</b>	<b>79</b>	<b>86</b>	<b>7</b>

Rolleklarhed handler om, i hvor høj grad medarbejderen kender den rolle, som han eller hun skal udfylde i sit arbejde. Rolleklarhed er både 'lodret' (hvor meget har jeg at skulle have sagt?) og 'vandret' (hvad skal jeg lave, og hvad skal de andre lave?). Når man taler om rolleklarhed, er det vigtigt, at medarbejderen oplever at have fået tilstrækkelig information om arbejdets udførelse og om de mål, der er for arbejdet.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Er der klare mål for dit eget arbejde?	6	33%	67%	0%	0%	0%	83
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	6	50%	50%	0%	0%	0%	88
Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92
Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?	6	33%	67%	0%	0%	0%	83

## Arbejdets indhold og organisering

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Rollekonflikter*</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>-2</b>

Rollekonflikter kan opstå, når forskellige personer har forskellige forventninger til den arbejdsindsats, som en medarbejder skal levere. Det kan f.eks. være, hvis borgere, ledere eller kolleger har nogle forventninger til det arbejde, der skal leveres, som ikke stemmer overens med den opgaveforståelse, som medarbejderen har eller de ressourcer, som medarbejderen har til rådighed.

\* Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes?	6	0%	0%	0%	83%	17%	21
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	5	0%	0%	0%	0%	100%	0
Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?	6	0%	0%	0%	0%	100%	0
Må du nogle gange afslutte en opgave, før du føler, du er færdig med den?	5	0%	0%	20%	80%	0%	30

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Forudsigelighed i arbejdet</b>	<b>95</b>	<b>92</b>	<b>-3</b>

Forudsigelighed i arbejdet handler om medarbejderens mulighed for at kunne planlægge sin arbejdsindsats, f.eks. ved at få relevante informationer på det rette tidspunkt og derved undgå uvished og usikkerhed.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Får du på din arbejdsplads informationer om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92

  

	Antal svar	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/ næsten aldrig	Pointtal
Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdsopgaver?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92



## Arbejdets indhold og organisering

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Oplevelse af kvalitet i arbejdet</b>	<b>75</b>	<b>80</b>	<b>5</b>

Oplevelse af kvalitet i arbejdet handler om, hvordan arbejdet er organiseret, og om organiseringen af arbejdet giver mulighed for, at medarbejderen føler, at han eller hun lykkes i sit arbejde.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?	6	17%	83%	0%	0%	0%	79
Har du de redskaber, du har behov for, så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?	6	50%	50%	0%	0%	0%	88
Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?	6	17%	67%	0%	17%	0%	71
Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?	6	33%	67%	0%	0%	0%	83

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Unødvendige arbejdsopgaver*</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>7</b>

Unødvendige arbejdsopgaver handler om indholdet af arbejdsopgaverne og organiseringen af arbejdet. Det kan f.eks. være, hvis medarbejderen har svært ved at se formålet med sine arbejdsopgaver, eller hvis udførelsen af arbejdsopgaverne hæmmes af den måde, arbejdet er organiseret på.

\* Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med?	6	0%	0%	0%	50%	50%	13
Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige?	6	0%	0%	17%	0%	83%	8
Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange?	5	0%	0%	0%	40%	60%	10
Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes er unødvendige?	6	0%	0%	0%	50%	50%	13

## Krav i arbejdet

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Arbejdstempo*</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>0</b>

Arbejdstempoet kan betegnes som et af de krav, der stilles i arbejdet. Et højt arbejdstempo kan f.eks. vise sig ved, at arbejdsmængden er så stor, at medarbejderen skal udføre sine arbejdsopgaver i et højt tempo, for at kunne nå sine opgaver.

\* Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.

	Antal svar	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/ næsten aldrig	Pointtal
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	6	0%	50%	17%	33%	0%	54
Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af dit arbejde?	6	0%	0%	17%	50%	33%	21

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Arbejdsmængde*</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>5</b>

Arbejdsmængde kan betegnes som et af de krav, der stilles i arbejdet. Det handler om, om der er et misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. En stor arbejdsmængde kan dels vise sig ved, at mængden af arbejde er så stor, at medarbejderen har vanskeligt ved at følge med, og dels ved at arbejdet er vanskeligt at forudsige, så medarbejderen pludselig udsættes for et stort arbejdspress.

\* Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.

	Antal svar	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/ næsten aldrig	Pointtal
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	6	0%	17%	17%	67%	0%	38
Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspress?	6	0%	0%	33%	33%	33%	25
Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?	5	0%	0%	0%	60%	40%	15
Kommer du bagud med dit arbejde?	5	0%	0%	0%	60%	40%	15

## Krav i arbejdet

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Følelsesmæssige krav*</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>-11</b>

Følelsesmæssige krav i arbejdet opstår, når man arbejder med mennesker. Det berører især medarbejdere, der i kraft af deres arbejde er nødt til at forholde sig til mennesker, der kan være i vanskelige livssituationer, som f.eks. sygdom, krise eller andre former for problemer. Følelsesmæssige krav kan også opstå, når man arbejder med problematikker, som er vanskelige at løse.

\* Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.

	Antal svar	Altid	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig/ næsten aldrig	Pointtal
Bringet dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?	6	0%	17%	17%	50%	17%	33
Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive overfor dig?	6	0%	17%	0%	0%	83%	13
Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?	6	0%	0%	17%	33%	50%	17

## Ledelse og samarbejde

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Ledelseskvalitet</b>	<b>88</b>	<b>92</b>	<b>4</b>

Ledelse er et vigtigt element i det psykiske arbejdsmiljø, da ledelse på mange måder sætter rammerne omkring arbejdets udførelse. Ledelsesarbejdet indeholder mange forskelligartede funktioner, som f.eks. faglig sparring, planlægning af arbejdet og konfliktløsning mellem medarbejdere.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	6	100%	0%	0%	0%	0%	100
Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?	6	50%	50%	0%	0%	0%	88
Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?	6	50%	50%	0%	0%	0%	88
Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Social støtte fra nærmeste leder</b>	<b>95</b>	<b>94</b>	<b>-1</b>

Social støtte fra nærmeste leder handler om medarbejderens forhold til sin nærmeste leder og den grad af støtte, medarbejderen oplever at kunne få fra sin nærmeste leder. Det kan f.eks. være praktisk støtte (hjælp), følelsesmæssig støtte og informationsmæssig støtte.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92
Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?	6	83%	17%	0%	0%	0%	96

## Ledelse og samarbejde

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Retfærdighed</b>	<b>93</b>	<b>90</b>	<b>-3</b>

Retfærdighed på arbejdspladsen handler om flere ting. Oplevelsen af procedureretfærdighed på arbejdspladsen handler om, om medarbejderen oplever, at tingene går ordentligt for sig, mens oplevelsen af relationsretfærdighed handler om, om medarbejderen oplever, at han eller hun bliver behandlet retfærdigt.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	6	33%	67%	0%	0%	0%	83
Kan man få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på din arbejdsplads?	6	33%	67%	0%	0%	0%	83
Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?	6	83%	17%	0%	0%	0%	96
Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?	6	83%	17%	0%	0%	0%	96

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Medarbejderinddragelse</b>	<b>85</b>	<b>93</b>	<b>8</b>

Medarbejderinddragelse handler om, hvordan medarbejdere og ledere samarbejder om at forbedre arbejdsgange på arbejdspladsen. Det kan f.eks. være ved at medarbejderens kendskab til og erfaringer med arbejdsgangene bliver anerkendt og inddraget i planlægningen af arbejdet eller i forbindelse med identifikationen af mulige forbedringer af arbejdsgangene.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Opmuntrer ledelsen dig og dine kolleger til at komme med ideer til forbedringer?	6	83%	17%	0%	0%	0%	96
Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92
Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92

## Ledelse og samarbejde

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Anerkendelse</b>	<b>85</b>	<b>92</b>	<b>7</b>

Anerkendelse handler om, hvordan medarbejderen oplever at blive anerkendt for sin arbejdsindsats. For den enkelte medarbejder kan anerkendelse af arbejdsindsatsen opleves som et skulderklap, der kan give fornyet motivation og styrke medarbejderens trivsel.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92

## Forandringer

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Håndtering af forandringer*</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Forandringer på arbejdspladsen kan være forbundet med belastninger i form af øgede krav i arbejdet eller usikkerhed om, hvilke konsekvenser forandringerne får, men den måde, som ledelsen håndterer forandringerne på, har betydning for, hvordan medarbejderen oplever forandringsprocessen.

	Antal svar	Ja	Nej
Er der blevet gennemført større forandringer på din arbejdsplads inden for de sidste 12 måneder?	5	0%	100%

**\* Bemærk, at dimensionens spørgsmål udelukkende er besvaret af de, som har oplevet større forandringer på arbejdspladsen inden for de sidste 12 måneder.**

## Oplevelse af arbejdssituationen

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Oplevelse af mening i arbejdet</b>	<b>88</b>	<b>96</b>	<b>8</b>

Oplevelse af mening i arbejdet handler om, at medarbejderen oplever, at hans eller hendes arbejdsopgaver har et væsentligt formål og at de er vigtige i forhold til arbejdstagerens identitet.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	6	100%	0%	0%	0%	0%	100
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	6	100%	0%	0%	0%	0%	100
Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92
Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Involvering i arbejdspladsen</b>	<b>93</b>	<b>95</b>	<b>2</b>

Involvering i arbejdspladsen handler om medarbejderens følelsesmæssige tilknytning til og identifikation med arbejdspladsen. Medarbejdere med en stærk involvering i arbejdspladsen udviser ofte en høj grad af motivation og betragter tilknytningen til arbejdspladsen som et mål og en belønning i sig selv.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	6	83%	17%	0%	0%	0%	96
Fortæller du dine venner, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92
Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?	6	100%	0%	0%	0%	0%	100
Inspirerer din arbejdsplads dig til at yde dit bedste?	6	67%	33%	0%	0%	0%	92



## Oplevelse af arbejdssituationen

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Samspil mellem arbejdsliv og privatliv*</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>-5</b>

Samspil mellem arbejde og privatliv handler om, hvordan medarbejderen oplever, at arbejdslivet påvirker privatlivet. Erfaringerne viser, at forhold i det psykiske arbejdsmiljø, som f.eks. høje rollekonflikter og stor arbejdsmængde øger risikoen for at opleve konflikt mellem arbejde og privatliv, mens en høj grad af rolleklarhed, indflydelse og social støtte fra såvel ledere som kolleger reducerer risikoen for at opleve konflikt mellem arbejde og privatliv.

\* Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Pointtal
Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	6	0%	0%	33%	17%	50%	21
Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?	6	0%	0%	0%	17%	83%	4

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Selvrapporteret stress*</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>-3</b>

Arbejdsrelateret stress kan betragtes som konsekvensen af en ubalance mellem de krav, der stilles i arbejdet og de rammer og ressourcer, som medarbejderen har til rådighed til at løse sine arbejdsopgaver. Herudover kan arbejdsrelateret stress opstå i situationer, hvor medarbejderen føler sig dårligt behandlet på arbejdspladsen, med manglende respekt og omtanke eller i forbindelse med konflikter på arbejdspladsen, som f.eks. mobning.

\* Bemærk, at et lavt pointtal er positivt.

	Antal svar	Hele tiden	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig	Pointtal
Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste to uger?	6	0%	0%	17%	33%	50%	17

  

	Antal svar	Arbejde	Privatliv	Både arbejde og privatliv
Hvad var den vigtigste kilde til din stress/at du følte dig stresset?	3	0%	0%	100%

## Oplevelse af arbejdssituationen

	Eget resultat 2018	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Jobtilfredshed</b>	<b>88</b>	<b>92</b>	<b>4</b>

Jobtilfredshed kan ses som en indikator for medarbejderens trivsel i arbejdet. Medarbejdere udviser jobtilfredshed, når de har et godt psykisk arbejdsmiljø.

*Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?*

	Pct.	Antal svar
0 - Lavest mulige jobtilfredshed	0%	0
1	0%	0
2	0%	0
3	0%	0
4	0%	0
5	0%	0
6	0%	0
7	0%	0
8	17%	1
9	50%	3
10 - Højest mulige jobtilfredshed	33%	2
<b>Antal svar i alt</b>		<b>6</b>

## Den sociale kapital

### Relationer til kolleger

Eget resultat 2020	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
86	92	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	6	50%	50%	0%	0%	0%	88
I vores gruppe er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver	6	50%	50%	0%	0%	0%	88
Jeg har tillid til gruppens evne til at gøre arbejdet godt	6	100%	0%	0%	0%	0%	100
Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i min gruppe	6	67%	33%	0%	0%	0%	92

### Relationer til andre grupper

Eget resultat 2020	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
83	94	11

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	6	50%	50%	0%	0%	0%	88
Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen	6	100%	0%	0%	0%	0%	100
Andre grupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver	6	67%	33%	0%	0%	0%	92
Andre grupper har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe	6	83%	17%	0%	0%	0%	96

## Den sociale kapital

### Relationer til nærmeste leder

Eget resultat 2020	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
88	95	7

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	6	83%	17%	0%	0%	0%	96
Den nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	6	83%	17%	0%	0%	0%	96
Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører	6	67%	33%	0%	0%	0%	92
Gruppens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse	6	83%	17%	0%	0%	0%	96

### Relationer til arbejdspladsen

Eget resultat 2020	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
86	95	9

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	6	100%	0%	0%	0%	0%	100
Fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan opgaverne skal udføres	6	50%	50%	0%	0%	0%	88
I vores gruppe føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads	6	83%	17%	0%	0%	0%	96
De ansatte kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen	6	83%	17%	0%	0%	0%	96

## Børn og Unges fællesspørgsmål

	Eget resultat 2020	Eget resultat 2021	Forskel ift. benchmark
<b>Stærkere Læringsfællesskaber</b>	<b>78</b>	<b>91</b>	<b>13</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	6	33%	67%	0%	0%	0%	83
I vores samarbejde med andre grupper eller afdelinger, deler vi relevant og nyttig viden ift. løsningen af vores kerneopgave	6	50%	50%	0%	0%	0%	88
Den nærmeste leder er nysgerrig på medarbejdernes perspektiver på, hvad der skaber de bedste resultater for Børn og Unges kerneopgave	6	83%	17%	0%	0%	0%	96
De ansatte og ledelsen oplever, at børnene og de unges læring, udvikling og trivsel er et fælles anliggende	6	83%	17%	0%	0%	0%	96

## 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	
	'18	'21	'18	'21	'18	'21	'18	'21	'18	'21	'18	'21	'18	'21
<b>Arbejdets indhold og organisering</b>														
Indflydelse i arbejdet	69	71	71	76	69	70	72	74	69	72	70	70	69	73
Udviklingsmuligheder	61	61	64	67	62	62	64	66	59	59	60	59	59	61
Rolleklarhed	67	68	66	67	67	68	69	70	66	68	69	68	64	66
Rollekonflikter*	37	37	30	28	39	38	27	26	36	35	39	39	33	31
Forudsigelighed i arbejdet	58	58	60	62	59	59	62	65	59	60	56	54	54	58
Oplevelse af kvalitet i arbejdet	60	60	69	69	58	58	68	70	61	63	59	57	64	67
Unødvendige arbejdsopgaver*	33	33	28	28	32	33	25	24	35	34	34	35	32	31
<b>Krav i arbejdet</b>														
Arbejdstempo*	54	53	46	46	57	56	45	44	50	49	54	55	49	47
Arbejdsomfang*	43	43	42	42	43	42	37	36	45	44	45	46	44	42
Følelsesmæssige krav*	37	37	23	20	38	38	27	25	42	41	36	37	28	24
<b>Ledelse og samarbejde</b>														
Ledelseskvalitet	64	66	68	71	66	67	64	69	62	66	62	65	62	67
Social støtte fra nærmeste leder	75	76	78	80	76	77	74	77	73	76	72	74	73	77
Retfærdighed	68	70	70	74	70	71	70	73	66	68	66	67	61	64
Medarbejderinddragelse	64	66	68	70	66	67	68	70	62	64	63	64	57	59
Anerkendelse	67	69	71	73	69	70	71	73	65	68	65	67	64	64
<b>Konflikter på arbejdspladsen**</b>														
Trusler	25%	22%	5%	3%	22%	20%	16%	11%	34%	29%	32%	30%	14%	10%
Vold	13%	13%	0%	0%	16%	16%	1%	1%	10%	9%	17%	18%	1%	0%
Mobning	6%	6%	3%	2%	5%	4%	4%	3%	7%	5%	9%	10%	5%	5%
Diskrimination/dårlig behandling	4%	4%	2%	1%	4%	4%	4%	4%	5%	4%	6%	8%	3%	3%
Chikane	9%	6%	3%	2%	6%	5%	8%	5%	14%	10%	13%	4%	7%	5%
Seksuel chikane	2%	2%	0%	0%	1%	1%	0%	1%	3%	2%	7%	5%	0%	1%
Uønsket seksuel opmærksomhed	-	7%	-	5%	-	5%	-	8%	-	7%	-	10%	-	5%
<b>Forandringer</b>														
Håndtering af forandringer	53	54	55	63	57	59	58	57	51	55	51	45	49	50
<b>Oplevelse af arbejdssituationen</b>														
Oplevelse af mening i arbejdet	73	74	73	76	74	74	75	76	73	74	74	73	70	73
Involvering i arbejdspladsen	69	70	72	76	70	71	75	76	68	70	67	67	64	69
Samspil mellem arbejdsliv og privatliv*	35	37	30	32	37	39	33	33	33	33	34	38	33	32
Selvrapporteret stress*	39	40	32	33	40	42	33	34	37	37	40	43	33	33
Jobtilfredshed	75	75	78	79	75	75	79	80	75	76	76	73	74	76

\* Lavt pointtal er positivt.

\*\* Procenttallene under området 'Konflikter på arbejdspladsen' angiver andelen af respondenter, som i nogen grad har oplevet konflikter på arbejdspladsen. Bemærk, at et lavt procenttal dermed er positivt.

## Overblik, Aarhus Kommune

	Aarhus Kommune		Borgmesterens Afdeling		Børn og Unge		Kultur og Borgerservice		Sociale Forhold og Beskæftigelse		Sundhed og Omsorg		Teknik og Miljø	
	'20	'21	'20	'21	'20	'21	'20	'21	'20	'21	'20	'21	'20	'21
<b>Den sociale kapital</b>														
Relationer til kolleger	73	72	72	71	75	73	74	73	71	71	71	69	67	69
Relationer til andre grupper	64	63	63	62	66	66	66	66	63	61	61	60	59	60
Relationer til nærmeste leder	74	72	80	78	75	73	78	74	73	71	71	69	74	74
Relationer til arbejdspladsen	66	65	68	69	69	67	72	70	64	64	62	60	61	60

Arbejdspladsens pointtal er positivt sammenlignet med historik.

Arbejdspladsens pointtal ligger tæt på samme niveau som historik.

Arbejdspladsens pointtal er negativt sammenlignet med historik.

## METODE

Børn og Unges trivselsundersøgelse blev gennemført i efteråret 2021.

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

Trivslen 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 2021. Denne trivselsrapport er baseret på besvarelserne af spørgeskemaet.

Dataindsamlingen foregik i perioden 11. oktober – 7. november 2021. 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

De fleste spørgsmål giver henholdsvis 0, 25, 50, 75 eller 100 point for de fem svarkategorier. Hvis der er flere eller færre svarmuligheder, gives pointene således, at der er lige stor pointafstand mellem svarkategorierne og altid fra 0 til 100. Svarmuligheden "Ved ikke" medregnes ikke. I enkelte tilfælde vender et spørgsmål "omvendt", således at et lavt pointtal er positivt. Disse spørgsmål er markeret med \*.

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.

Spørgsmålene om konflikter på arbejdspladsen kan være 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.

### SAMME ARBEJDSPLADSTYPE

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

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