



Trivselsundersøgelse i Ringkøbing-Skjern Kommune 2021



Hovedrapport

Udarbejdet i et samarbejde mellem:

Viden & Strategi

Personale & Digitalisering

Indholdsfortegnelse

1. Indledning og formål	3
1.1 3-årig cyklus for måling af medarbejdertilfredshed og trivsel	3
1.2 Trivselsundersøgelse.....	3
1.3 Anvendelsessigte.....	3
2. Sammenfatning af hovedrapporten	4
2.2. Et overordnet billede af resultaterne af trivselsundersøgelsen	4
3. Rapportens opbygning.....	4
4. Den videre proces	4
4.1 HovedMED.....	5
4.2 FagMED og AdmMED.....	5
4.3 Enhederne – de enkelte arbejdspladser	5
4.3.1 Identifikation og kortlægning.....	7
4.3.2 Beskrivelse og vurdering	7
4.3.3 Arbejdsmiljøets betydning for sygefraværet.....	7
4.3.4 Prioritering og handlingsplan.....	7
4.3.5 Den skriftlige handlingsplan	8
4.3.6 Deadline for udarbejdelse af handlingsplan	8
4.3.7 Opfølgning på handlingsplanen	8
4.3.8 Få hjælp til processen.....	8
5. Tidsplan for trivselsundersøgelse	9
5.1 Planlægning og gennemførelse.....	9
5.2 Præsentation og drøftelse af resultater	9
5.3 Opfølgning	9
6. Vejledning til rapportlæsning.....	10
6.1 Tolkning af undersøgelsens resultater.....	10
6.2 Forhold vedrørende undersøgelsens resultater	10
6.3 Sammenligning af resultater mellem rapporter	10
7. Resultater for Trivselsundersøgelsen.....	11
7.1 Din overordnede tilfredshed.....	11
7.2 Dine arbejdsopgaver.....	13
7.3 Dit arbejde, dine arbejdsopgaver og din kompetenceudvikling.....	16
7.4 Videndeling og social kapital	19
7.5 Din nærmeste leder	27
7.6 Medarbejderudviklingssamtale (MUS/GRUS/LUS/TUS)	31
7.7 Individuel kompetenceudviklingsplan.....	33
8. Metodeafsnit.....	34
8.1 Spørgeskemaet.....	34
8.2 Målgruppe.....	34
8.3 Dataindsamling og datavaliditet	34
8.4 Resultater på spørgsmålene vedrørende din nærmeste leder.....	34
9. Svarprocenter og repræsentativitet.....	35
9.1 Svarprocent for medarbejdere i Ringkøbing-Skjern kommune	35
9.2 Svarprocent for fag- og stabsområder	35

1. Indledning og formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er helt overordnet at danne grundlag for, at medarbejderne trives i deres job samt styrke udviklingen af kommunen som en attraktiv arbejdsplads med høj produktivitet.

Den seneste foregående trivselsundersøgelse blev gennemført i 2018. At medarbejderne trives i deres job har indflydelse såvel rekruttering og fastholdelse af medarbejdere som på produktivitet og kvaliteten af den kerneopgave vi som kommune kan levere. Høj trivsel blandt medarbejderne i Ringkøbing-Skjern Kommune har derfor ledelsesmæssigt fokus. I Direktionens strategiplan 2019-2022 fremgår det, at et vigtigt parameter for at lykkes med det strategiske arbejde og løsningen af kerneopgaven er attraktive arbejdspladser med høj social kapital. Det fremgår desuden af MED-Strategiplanen, at missionen for MED-Organisationen er: At sikre høj trivsel og gode arbejdsforhold og fremme Ringkøbing-Skjern Kommunes målsætninger.

1.1 3-årig cyklus for måling af medarbejdertilfredshed og trivsel

Det er i KL og KTO's¹ "Rammeaftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" fra 2008 aftalt, at alle offentlige arbejdspladser, mindst hvert tredje år, skal foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel. APV er en proces, som er underlagt arbejdsmiljølovgivningen. Af Bekendtgørelse nr. 559 "Arbejdets udførelse med senere ændringer" fremgår det, at APV skal gennemføres minimum hvert tredje år, og kræver en skriftlig handlingsplan.

1.2 Trivselsundersøgelse

Undersøgelsens fokusområder samt opbygning af spørgeskemaet tager udgangspunkt i afprøvede undersøgelser fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Arbejdsmiljøinstituttet (AMI).

Med resultaterne af trivselsundersøgelsen er der et vigtigt arbejde forude, nemlig en efterfølgende proces, hvor rapportens resultater drøftes, handlinger igangsættes og følges op.

1.3 Anvendelsessigte

Trivselsundersøgelsens formål er, at afdække trivsel og arbejdsmiljø blandt medarbejderne i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Anvendelsessigtet med trivselsundersøgelsen er:

- At understøtte Ringkøbing-Skjern Kommune som en attraktiv arbejdsplads.
- At skabe grundlag for udvikling af medarbejdertrivslen på et oplyst og dokumenteret grundlag.
- At være dialogredskab for læring og udvikling på de enkelte arbejdspladser, på det enkelte fag- og stabsområde samt i organisationen som hele.
- At skabe grundlag for videndeling på tværs af arbejdspladser og fag- og stabsområder.
- At gøre trivselsundersøgelsen til en integreret del af kommunens udviklings- og ledelsesredskab i forhold til arbejdsmiljø.

¹ KTO svarer til det nuværende Forhandlingsfællesskab, som repræsenterer hovedparten af de ansatte i kommuner og regioner.

2. Sammenfatning af hovedrapporten

3.517 medarbejdere har i 2021 fået tilsendt trivselsundersøgelsen. 2.933 medarbejdere har helt eller delvist besvaret den, og der er således opnået en samlet svarprocent på 83,4 %.

Til sammenligning finder du i nedenstående figur svarprocenterne for forrige års trivselsundersøgelser.

2009	2012	2015	2018	2021
65 %	70,3 %	79,6 %	87 %	83,4 %

2.2. Et overordnet billede af resultaterne af trivselsundersøgelsen

Det overordnede billede af trivslen i Ringkøbing-Skjern Kommune er, at medarbejderne trives på deres arbejdsplads. Ser vi på gennemsnittet for de forskellige spørgsmål, hvor 1 er det laveste og 5 er det bedste, ligger samtlige gennemsnitsværdierne over skalaens midter-kategori, som er 3, og mange af resultaterne har endda et gennemsnit over 4. Der er fire spørgsmål, hvor resultaterne er lige under 4:

- Jeg oplever, at jeg for det meste har tid nok til mine opgaver (gennemsnit = 3,86)
- Jeg oplever, at vi som medarbejdere bliver involveret i beslutninger om forandringer på vores arbejdsplads (gennemsnit = 3,81)
- Jeg oplever, at der er et godt samarbejde på tværs af fag- og stabsområder (gennemsnit = 3,96)
- Jeg oplever, at ressourcerne udnyttes på tværs af enheder og fag- og stabsområder (gennemsnit = 3,92)

90,4 % af medarbejderne angiver, at de er helt enig eller delvist enige i, at de alt i alt trives på deres nuværende arbejdsplads. Til sammenligning var det 88 % i 2018.

Rapporten er grundlæggende opbygget om besvarelserne på spørgeskemaet og de krav, der er til den efterfølgende proces.

3. Rapportens opbygning

Rapporten omfatter følgende afsnit:

- I rapportens afsnit 4 beskrives den videre proces med rapporterne og udarbejdelse af handleplan samt opfølgning. Her er der lagt særlig vægt på processen i aftaleenhederne.
- I afsnit 5 fremgår tidsplanen for gennemførelse af undersøgelse og den efterfølgende proces.
- I afsnit 6 findes vejledning til rapportlæsning
- I afsnit 7 findes resultaterne af undersøgelsen
- I afsnit 8 redegøres for metodiske perspektiver ved undersøgelsen
- I afsnit 9 fremgår svarprocenten og repræsentativitet for den samlede undersøgelse

4. Den videre proces

At gennemføre en proces på trivselsundersøgelsen kræver planlægning, prioritering og vedholdenhed. Det kræver åbenhed, ærlighed og engagement af medarbejderne og det kræver ledelsesfokus. Derfor er det vigtigt, at der på alle niveauer af organisationen bliver igangsat en proces på baggrund af rapporten, så gode resultater bliver vedligeholdt og dårlige samt mindre gode resultater bliver forbedret.

I dette afsnit bliver det uddybet, hvilken proces enhederne, MED-systemet og dermed organisationen står overfor. MED-systemet har en vigtig rolle, og der er flere organisatoriske niveauer for den videre proces.

Enhedernes (MED niveau 3) bearbejdning og omsætning af deres rapport(er) til konkrete handlinger for en bedre trivsel og arbejdsmiljø er udgangspunkt for afsnittet. Afsnittet indeholder tillige en beskrivelse af rollen for HovedMED (MED niveau 1) og Fag/AdmMED (MED niveau 2). Figur 1 nedenfor skitserer processens elementer.

4.1 HovedMED

Ifølge MED-aftalen i Ringkøbing-Skjern Kommune er HovedMED ansvarlig for at planlægge og koordinere Ringkøbing-Skjern Kommunes samlede indsats for at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø. Resultater på samtlige aftaleenheder giver overblik og anledning til drøftelse af såvel gode resultater, som resultater der kræver aktiviteter for forbedring. HovedMED kan vælge at igangsætte overordnede tværgående indsatser for hele organisationen på baggrund af undersøgelsens resultater.

4.2 FagMED og AdmMED

Ifølge MED-aftalen er Fag- og AdministrationsMEDudvalgene ansvarlige for at koordinere indsatser for at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø inden for det enkelte ledelsesområde. Hvert FagMED eller AdmMED får en rapport, som dækker områdets aftaleenheder.

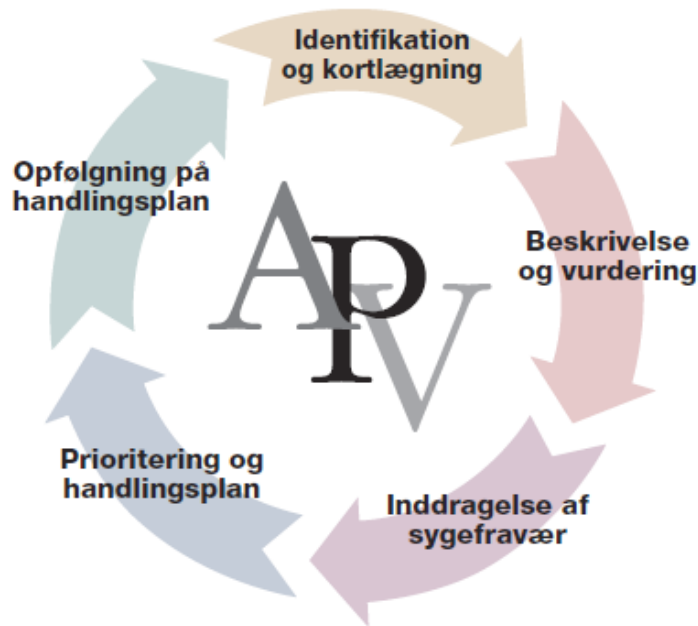
Resultater på samtlige aftaleenheder inden for området giver overblik og anledning til drøftelse af såvel gode resultater, som resultater der kræver aktiviteter for forbedring. I den vedtagne tidsplan har HovedMED besluttet, at hvert fag/AdmMED skal planlægge opfølgning på handleplaner fra niveau 3 i MED systemet. Således får MED niveau 2 et grundlag for at udpege de 6 væsentligste APV-punkter for ledelsesområdet. Disse punkter skal tilgå HovedMED, og der skal ske opfølgning hvert år i forbindelse med Årlig beretning om arbejdsmiljø. De respektive Fag- og AdmMED vælger om det er aktuelt at igangsætte overordnede tværgående indsatser på deres ledelsesområde.

4.3 Enhederne – de enkelte arbejdspladser

Kernepunktet i arbejdsmiljøarbejdet er arbejdsmiljøgrupperne, medarbejderne i aftaleenhederne og den/de nærmeste leder(e). Processen med at få omsat trivselsundersøgelsen til konkrete handlinger for at forbedre arbejdsmiljøet skal give mening, da en sådan proces kræver ressourcer. Der er vel at mærke tale om ressourcer, som er godt givet ud, hvis processen tilrettelægges så den passer til enheden. Rapportens resultater skal bearbejdes i en proces med medarbejdere og leder(e).

Da der er tale om en APV-proces, er der lovkrav om proces og udarbejdelse af handleplan efter de elementer, som er skitseret i figur 2. Figuren er velkendt og anvendt ved tidligere APV-processer. Nedenfor præsenteres elementerne, hvorefter de bliver uddybet.

Figur 2 APV-processen som den fremgår fra Arbejdstilsynet og Arbejds miljøloven



I forhold til processen skitseret i figur 2 er der følgende vigtige elementer:

1. Kortlægningen (er gennemført med spørgeskemaundersøgelsen)
2. Beskrivelse og vurdering. Her sker uddybning og fortolkning af resultaterne
3. Sygefraværet skal inddrages.
4. Prioritering af rækkefølgen og iværksættelse af nødvendige og aktuelle aktiviteter til forbedring eller fastholdelse af trivsel arbejdsmiljø
5. Aftaleenheden udarbejder en handleplan på baggrund af drøftelserne og de aftaler, der bliver indgået.
6. Handleplanen skal indsendes til MED niveau 2
7. Der skal følges op på aktiviteter/indsatser i handleplanen mindst én gang årligt.

Det er vigtigt, at den proces som bliver gennemført tager højde for medarbejdernes mulighed for at deltage. Drøftelsen skal ikke nødvendigvis finde sted med alle medarbejdere på én gang og på ét møde. Der er lokale forhold, som er vigtige at tage højde for i planlægningen og udførelsen af processen. Det kan for eksempel være:

- Arbejds miljørepræsentanten (AMR) har en rolle i processen
- Niveau 4 ledere og andre ledere har en rolle i processen
- LokalMED har en rolle i processen
- Tillidsrepræsentanten (TR) kan have en rolle i processen

Samt

- Hvordan kan medarbejdere i skiftende vagter bedst involveres?
- Hvordan kan medarbejdere på forskellige lokationer bedst tilgodeses?
- Hvordan bliver processen planlagt, så der bliver taget højde for eventuelle faglige forskelle på medarbejderne i aftaleenheden?

Det er væsentligt, at såvel AMR, alle ledere, lokalMED samt eventuelt TR er involveret og har en rolle i forbindelse med processen, da det er disse roller, der er centrale for gennemførelse af løsninger på længere sigt.

Trivselsundersøgelsens resultater bliver udgangspunkt for en dialog og prioritering af tiltag for at forbedre eller fastholde trivsel, social kapital samt arbejdsmiljø. Resultaterne vil desuden indgå i LUS, MUS, TUS eller GRUS-samtaler i forhold til organisationens årshjul. Der kan derudover være indsatser, som med fordel kan indarbejdes i Den dialogbaserede aftale (DBA).

4.3.1 Identifikation og kortlægning

Rapportens resultater udgør identifikation og kortlægning i APV-processen. Resultaterne beror på besvarelser fra spørgeskemaundersøgelsen, som aftaleenhedens medarbejdere har deltaget i. Resultaterne udgør et øjebliksbillede som ikke kan stå alene. Identifikation og kortlægning gennem et spørgeskema vil altid kræve en dialog om resultaterne efterfølgende.

4.3.2 Beskrivelse og vurdering

Da kortlægningsfasen er gennemført via spørgeskemaundersøgelsen, skal aftaleenheden drøfte resultaterne. Her er det vigtigt, at alle spørgsmål som udgør et arbejdsmiljøproblem, og kræver forbedring, kommer med videre i processen.

Enheden står overfor at skulle vurdere resultaterne og omfanget ud fra følgende:

- Hvilke resultater viser at der er noget galt
- Hvor alvorlig en situation er der tale om
- Hvor mange er udsat

Dette skal bruges ved den efterfølgende prioritering. Det er vigtigt at finde årsagerne til trivselsudfordringer, inden forslag til løsninger kan beskrives.

Er der i enheden ingen resultater som viser, at der er noget galt, så er der ikke udfordringer med trivsel og arbejdsmiljø. Det er imidlertid også vigtigt, at have fokus på at fastholde positive resultater. Derfor opfordres aftaleenheden også til at arbejde med positive resultater. Gode resultater skal vedligeholdes, og aftaleenheden kan vurdere resultaterne ud fra følgende:

- Hvilke resultater er særligt positive
- Hvilke resultater overrasker positivt
- Hvad gør at vi lykkes
- Er der andet / mere vi kan gøre for at fastholde høj trivsel, godt arbejdsmiljø samt produktivitet i løsningen af kerneopgaven

4.3.3 Arbejdsmiljøets betydning for sygefraværet

At inddrage sygefraværet er et obligatorisk element ved APV. Det inddrages for at sikre en vurdering af arbejdsmiljøets betydning for sygefraværet. På dette område er der ingen formkrav, men eventuelle problemer skal medtages i handlingsplanen. Det vil sige, at det er op til aftaleenheden at undersøge og drøfte arbejdsmiljøets betydning for sygefraværet.

Inddragelse af sygefraværet kan indeholde følgende trin:

- Analyse af sygefraværet på baggrund af den viden, som arbejdspladsen har om sygefraværet.
- Vurdering af, om der er forhold ved arbejdsmiljøet, der kan påvirke sygefraværet

På RSKS Forum findes en tjekliste for drøftelse af sygefravær, som kan benyttes:

[RSKS Info/ MED og Arbejdsmiljø / Arbejdsmiljø / Undersøgelser / trivselsundersøgelse 2021](#)

4.3.4 Prioritering og handlingsplan

De enkelte udfordringer med trivsel skal prioriteres i handlingsplanen. Ved prioriteringen skal vurderingen af alvorlighed og omfang indgå. Alvorlighed er en afgørende faktor, og det er vigtigt at løse det mest alvorlige først. Gennemførelse af handlinger i handleplanen skal modsvare de kortlagte problemer og være rettet mod de grupper af medarbejdere, som er berørt.

Der kan være komplekse problemer, som kræver mere end én løsning.

Er det enkle løsninger, så gå i gang med det samme - selvom det ikke er det alvorligste. Det styrker motivationen at opnå resultater.

4.3.5 Den skriftlige handlingsplan

Alle udfordringer med trivsel skal fremgå af en skriftlig handlingsplan. Den skriftlige handlingsplan skal være tilgængelig og kendt af alle ansatte på aftaleenheden, samt kunne forevises Arbejdstilsynet.

Det er hensigtsmæssigt, at have én samlet handleplan og føje nye punkter til den eksisterende handleplan. Derfor opfordres I til at ajourføre jeres tidligere handleplan og overføre de punkter, som ikke er løst, til en ny handlingsplan. Som det fremgår af det obligatoriske handlingsplansskema, skal planen indeholde:

- Dato for udarbejdelse
- Liste over problemstillinger i prioriteret rækkefølge
- Beskrivelse af årsager til det enkelte problem
- Angivelse af hvordan problemet skal løses
- Dato for løsning
- Hvem er ansvarlig for, at der sker noget, samt opfølgning

Handlingsplanen påtegnes til sidst af arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljølederen. Når udfordringen er løst, skrives denne dato i den sidste kolonne.

Det er et lovkrav, at det af handlingsplanen fremgår, at man har kortlagt trivsel og arbejdsmiljø, samt arbejdsmiljøets betydning for sygefraværet, også i de situationer, hvor man ingen problemer har fundet. I så fald skriver man blot i skemaet: "Ingen problemer fundet". Hermed er kravet til dokumentation opfyldt. Hvis enheden skal arbejde med vedligeholdelse af høj trivsel og godt arbejdsmiljø er der ikke krav til dokumentation, men enheden kan så vælge, at have et særskilt handleplansskema.

På RSK Forum findes skabelonen til handlingsplan, som skal anvendes:

RKSK INFO / MED og Arbejdsmiljø / Arbejdsmiljø / Undersøgelser / Trivselsundersøgelse 2021

4.3.6 Deadline for udarbejdelse af handlingsplan

Fremsendelse af aftaleenhedens skriftlige handlingsplan vedlagt eventuelle bemærkninger er fastlagt af de respektive FagMED-udvalg eller AdministrationsMED-udvalget.

4.3.7 Opfølgning på handlingsplanen

Det er vigtigt at følge op på handlingsplanen og de indsatser, der er iværksat for at sikre en positiv udvikling i trivsel og arbejdsglæde på arbejdspladsen. Opfølgning skal finde sted i arbejdsmiljøgruppen/TRIO, i lokalMED eller på personalemøde. Dette for at sikre kontinuitet og fokus samt eventuel justering på de iværksatte indsatser.

Personale & Digitalisering har udarbejdet et forslag til hvordan denne opfølgning finder sted, og den kan findes på RSK Forum:

RKSK INFO / MED og Arbejdsmiljø / Arbejdsmiljø / Undersøgelser / Trivselsundersøgelse 2021

4.3.8 Få hjælp til processen

Udviklingsteamet i Personale & Digitalisering kan kontaktes, hvis der er behov for procesbistand til drøftelsen og opfølgningen af trivselsundersøgelsen. Hvis der er metodiske forståelsesproblemer eller kommentarer til undersøgelsen bør disse rettes til Analyse & Effekt i Viden & Strategi.

5. Tidsplan for trivselsundersøgelse

HovedMED godkendte november 2020 tidsplan og undersøgelsens spørgeområder. Tidsplanen er for overskuelighedens skyld opdelt i tre faser; Planlægning & gennemførelse, præsentation og drøftelse af resultater samt opfølgning.

5.1 Planlægning og gennemførelse

Dato	Handling
22. Oktober 2020	Dagsordenspunkt på Chefforum
2. november 2020	Dagsordenspunkt til HovedMED.
Januar 2021	Lister over ajourføring og påtegning tilgår og godkendes af respektive ledere.
Januar + Februar 2021	Infomøde for RKSJ Lederforum og arbejdsmiljøgrupper
1.marts 2021	Spørgeskemaer sendes ud
25. marts 2021	Lukker dataindsamling
25. marts-16. maj 2021	Data validering og rapportgenerering

5.2 Præsentation og drøftelse af resultater

15. maj 2021	Alle rapporter klar og proces på arbejdspladserne begynder
2. juni 2021	Direktion: Hovedrapportens resultater præsenteres og drøftes
7. juni 2021	HovedMED: Hovedrapportens resultater præsenteres og drøftes
Juni 2021	Trepartsdrøftelser: Fag/stabschef og direktør samt Personale & Digitalisering
24. juni 2021	Chefforum: Hovedrapportens resultater præsenteres og drøftes
Juni-august 2021	Alle enheder drøfter deres rapport, og udarbejder handleplan

5.3 Opfølgning

Efterår 2021 – forår 2022	Resultatet af Trivselsundersøgelse indgår i MUS/TUS/LUS/GRUS
2022-2024	Mindst én gang årligt følger enhederne op på deres handlingsplan og dokumenterer opfølgning med påtegning på handleplanen.

6. Vejledning til rapportlæsning

I dette afsnit beskrives forskellige forhold ved trivselsundersøgelsen som har betydning for undersøgelsens resultater og især tolkning af disse.

6.1 Tolkning af undersøgelsens resultater

Det er vigtigt at være opmærksom på, at resultaterne i trivselsundersøgelsen viser et øjebliksbillede. Det betyder, at respondenternes svar er udtryk for, hvordan de oplevede trivslen, i forhold til de områder der blev spurgt ind til den dag de udfyldte spørgeskemaet.

Undersøgelsens resultater kan derfor ikke tolkes i forhold til:

- Medarbejdernes generelle vurdering af normering og serviceniveaue
- Medarbejdernes generelle oplevelse af aftaleenhedernes faglige kvalitet
- Medarbejdernes trivsel på områder, som ligger uden for denne undersøgelse

Der opfordres til forsigtig tolkning af undersøgelsens resultater for aftaleenheder med svarprocenter under 60%, da en høj svarprocent er med til at give et mere solidt øjebliksbillede.

6.2 Forhold vedrørende undersøgelsens resultater

Trivselsundersøgelsens resultater fremgår i 2021 separat, som selvstændige datatræk og følger spørgeskemaets opbygning med følgende områder:

1. Din overordnede tilfredshed
2. Dine arbejdsopgaver
3. Dit arbejde, dine kompetencer og din kompetenceudvikling
4. Videndeling og social kapital
5. Din nærmeste leder
6. Medarbejderudviklingssamtale (MUS/GRUS/LUS/TUS)
7. Individuel kompetenceplan

Resultaterne af trivselsundersøgelsen præsenteres med to forskellige grafer for langt hovedparten af spørgsmålene. Den første graf er en frekvensfordeling af, hvor mange procent der har svaret de enkelte svarkategorier inklusiv "ved ikke". Derudover er der beregnet et gennemsnit, hvor det er muligt. Gennemsnitsberegningerne er foretaget ud fra nedenstående kodning af besvarelser.

5	4	3	2	1	-
Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke

I ovenstående tabel ses det, at "Ved ikke" ikke indgår i gennemsnitsberegningerne.

6.3 Sammenligning af resultater mellem rapporter

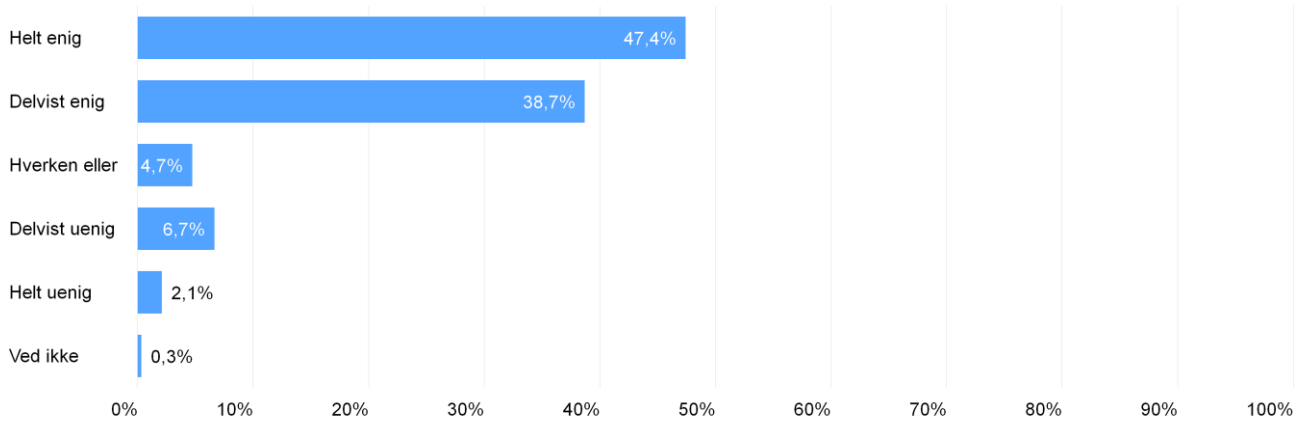
Sammenligning og samarbejde mellem aftaleenheder kan medføre værdifuld læring og videndeling. På enhedsniveau bør sammenligning af resultater med en anden enhed ske efter aftale og i dialog mellem enhederne. Der er mange faktorer, der påvirker trivsel og arbejdsmiljø. Der kan let være forhold ved trivslen på den pågældende aftaleenhed, som er ukendt og som kræver et nærmere kendskab til arbejdsmiljøet.

Det er væsentligt og relevant at se på resultaterne for hele kommunen og for det fagområde, som I tilhører, idet det kan være relevant at sammenligne egne resultater med resultater fra et overordnet niveau.

7. Resultater for Trivselsundersøgelsen

7.1 Din overordnede tilfredshed

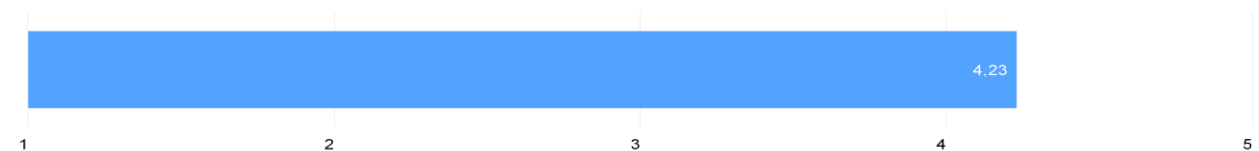
1.1 Jeg oplever, at der er et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads



Observationer

Total**2.912**

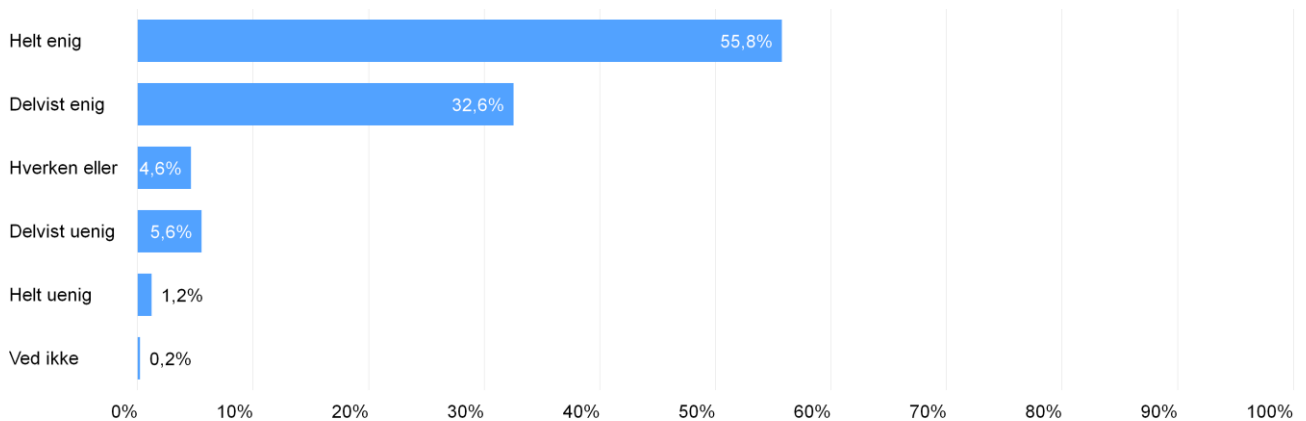
Gennemsnit: 1.1. Jeg oplever, at der er et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads



Observationer

Total**2.912**

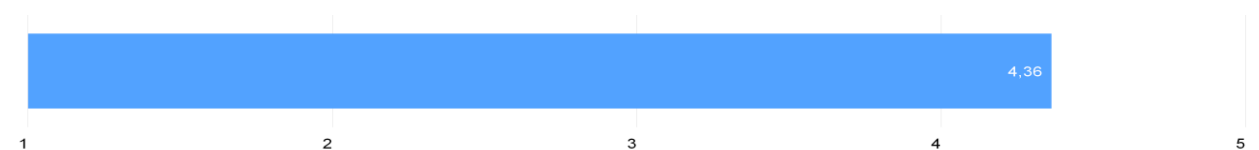
1.2 Jeg oplever, at der er en fornuftig balance mellem mit arbejdsliv og privatliv



Observationer

Total**2.912**

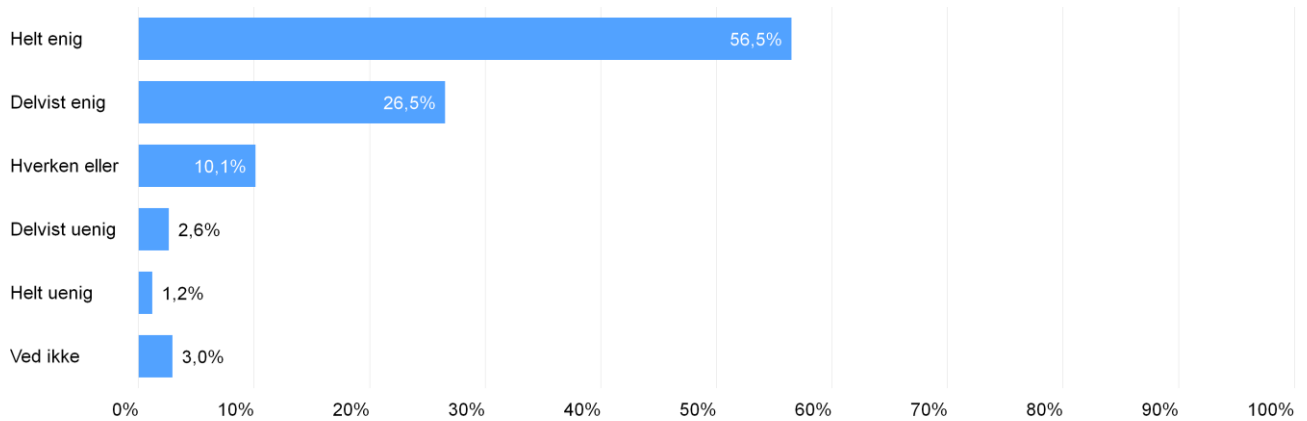
Gennemsnit: 1.2 Jeg oplever, at der er en fornuftig balance mellem mit arbejdsliv og privatliv



Observationer

Total**2.912**

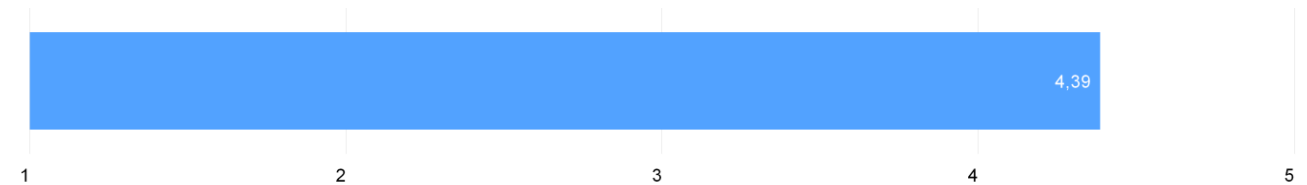
1.3 Jeg vil anbefale andre at søge arbejde i Ringkøbing-Skjern Kommune



Observationer

Total**2.912**

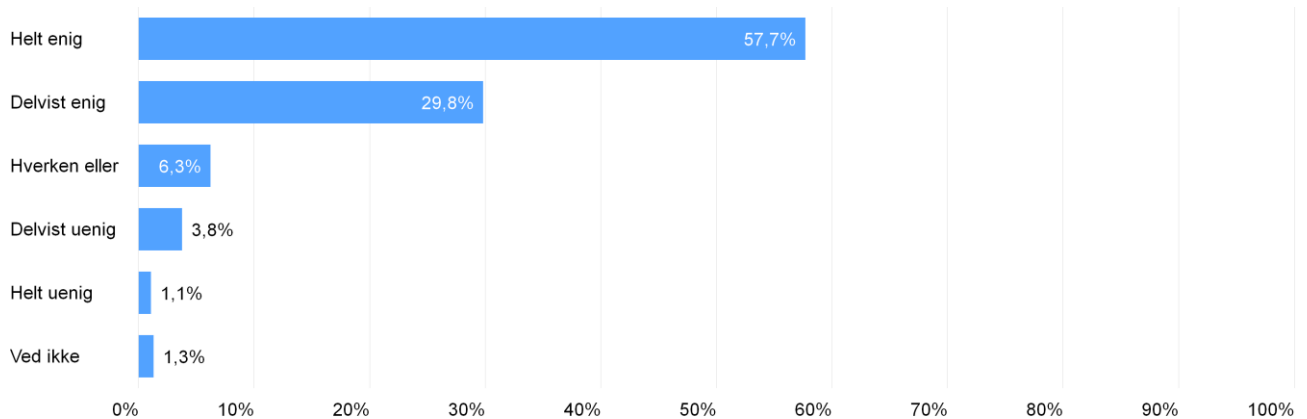
Gennemsnit: 1.3 Jeg vil anbefale andre at søge arbejde i Ringkøbing-Skjern Kommune



Observationer

Total**2.912**

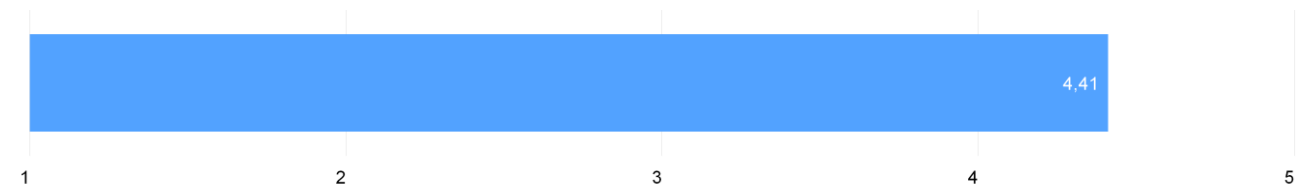
1.4 På min arbejdsplads bruger vi Ringkøbing-Skjern Kommunes overordnede værdier (at være ordentlig, at være nysgerrig og at handle)



Observationer

Total**2.912**

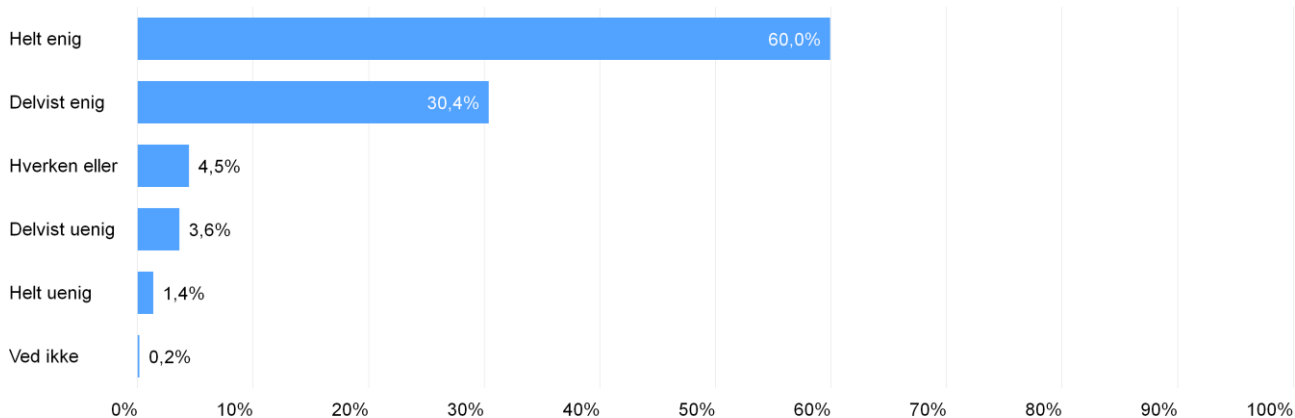
Gennemsnit: 1.4 På min arbejdsplads bruger vi Ringkøbing-Skjern Kommunes overordnede værdier (at være ordentlig, at være nysgerrig og at handle)



Observationer

Total**2.912**

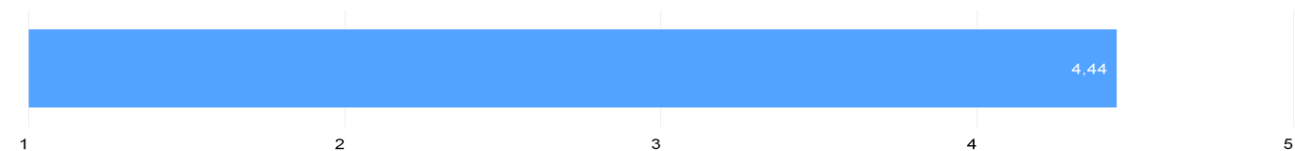
1.5 Alt i alt trives jeg på min nuværende arbejdsplads



Observationer

Total**2.912**

Gennemsnit: 1.5 Alt i alt trives jeg på min nuværende arbejdsplads

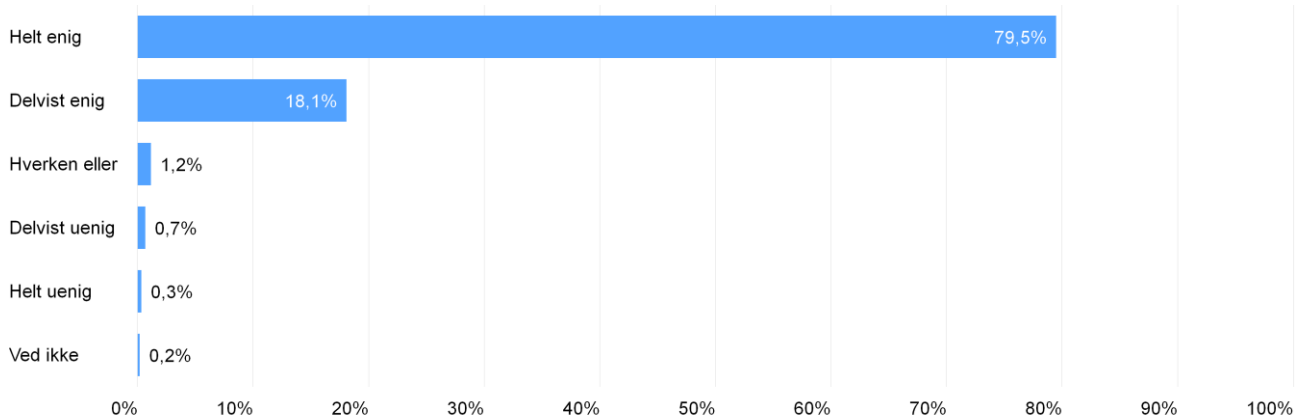


Observationer

Total**2.912**

7.2 Dine arbejdsopgaver

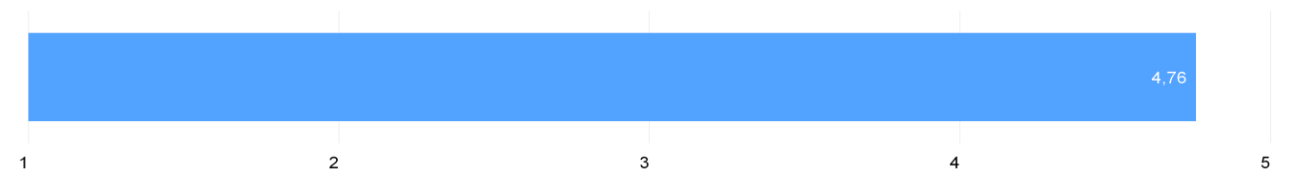
2.1 Jeg synes, at mit arbejde er meningsfyldt



Observationer

Total**2.909**

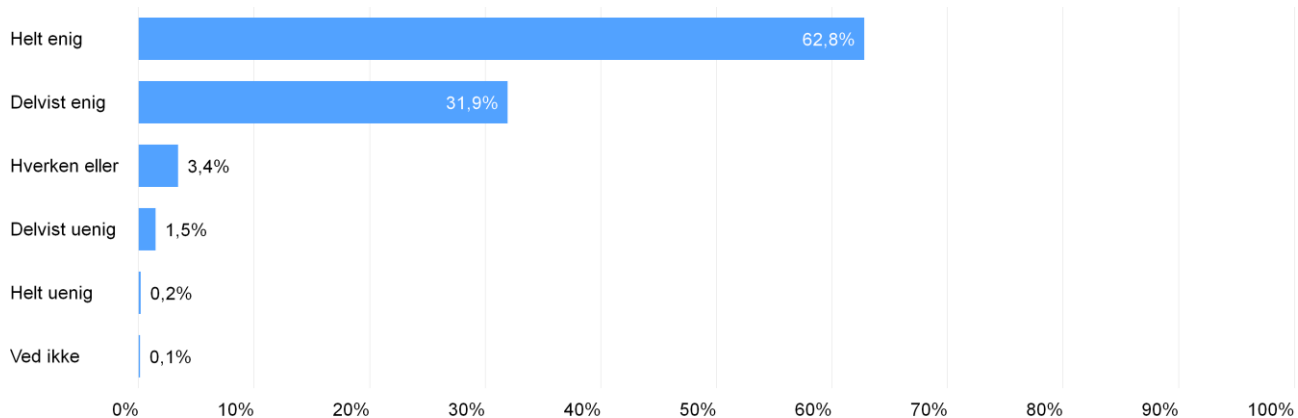
Gennemsnit: 2.1 Jeg synes, at mit arbejde er meningsfyldt



Observationer

Total**2.909**

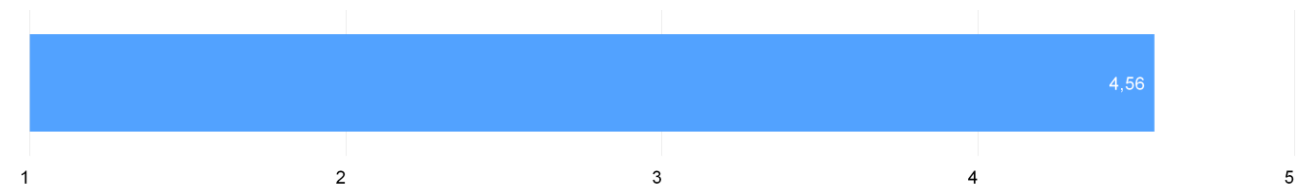
2.2 Jeg ved for det meste, hvornår jeg har udført mit arbejde tilfredsstillende



Observationer

Total**2.909**

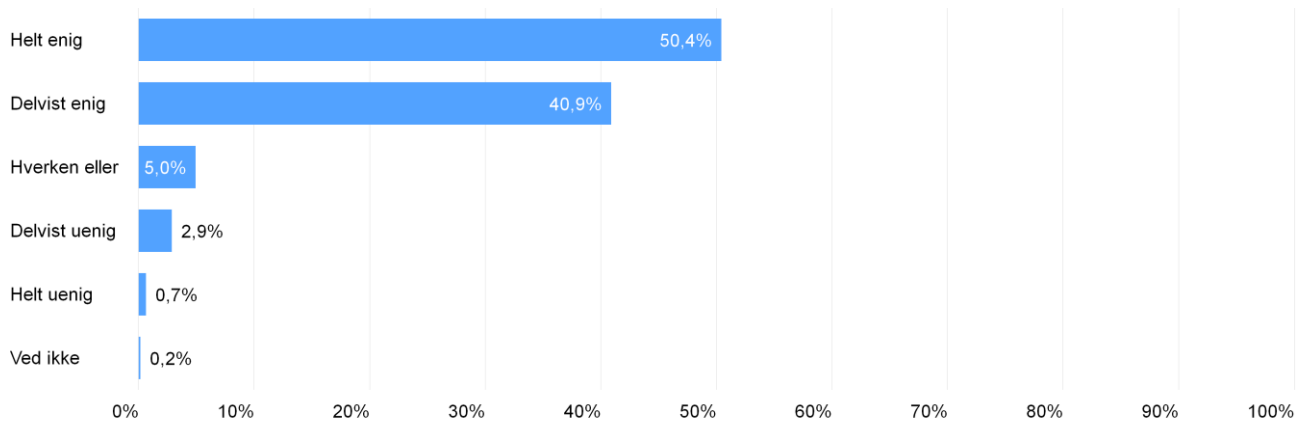
Gennemsnit: 2.2 Jeg ved for det meste, hvornår jeg har udført mit arbejde tilfredsstillende



Observationer

Total**2.909**

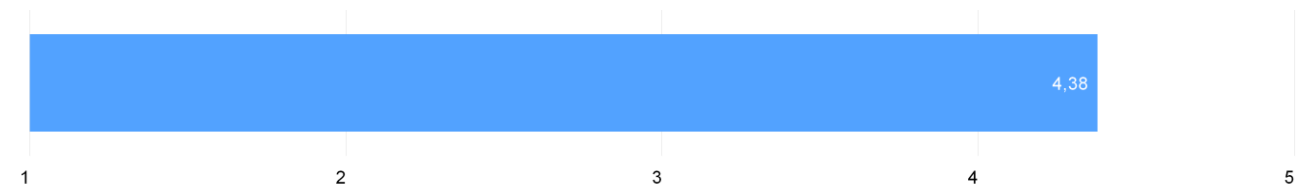
2.3 Jeg har for det meste et tilfredsstillende overblik over mine arbejdsopgaver



Observationer

Total**2.909**

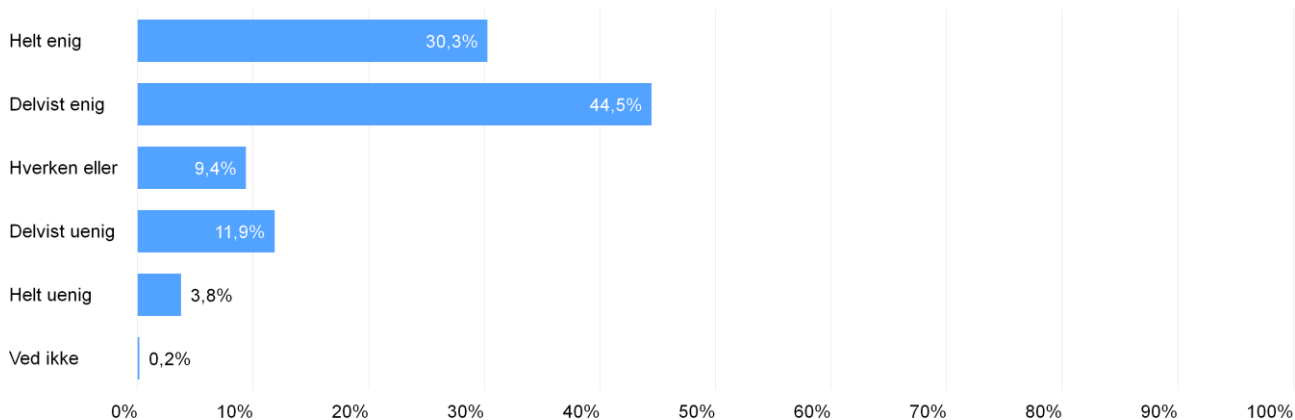
Gennemsnit: 2.3 Jeg har for det meste et tilfredsstillende overblik over mine arbejdsopgaver



Observationer

Total**2.909**

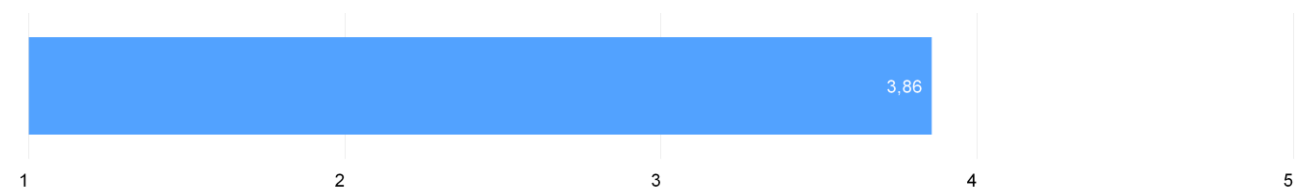
2.4 Jeg oplever, at jeg for det meste har tid nok til at løse mine arbejdsopgaver



Observationer

Total **2.909**

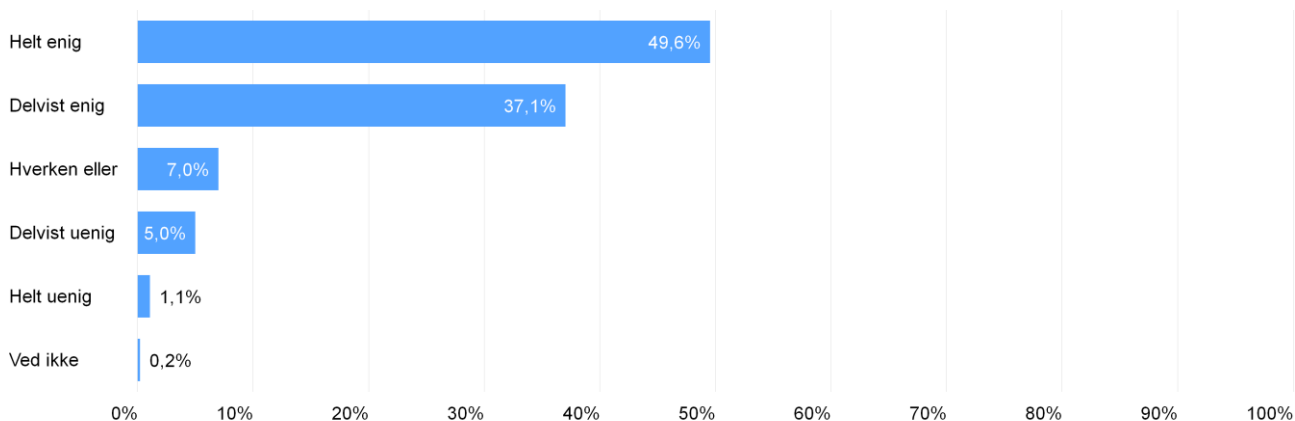
Gennemsnit: 2.4 Jeg oplever, at jeg for det meste har tid nok til at løse mine arbejdsopgaver



Observationer

Total **2.909**

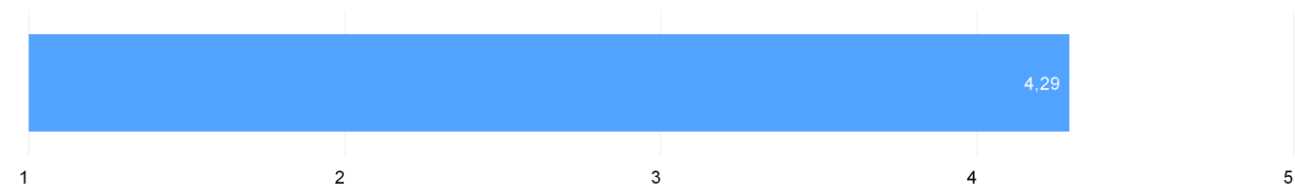
2.5 Jeg oplever, at jeg har tilstrækkelig indflydelse på mit eget arbejde



Observationer

Total **2.909**

Gennemsnit: 2.5 Jeg oplever, at jeg har tilstrækkelig indflydelse på mit eget arbejde

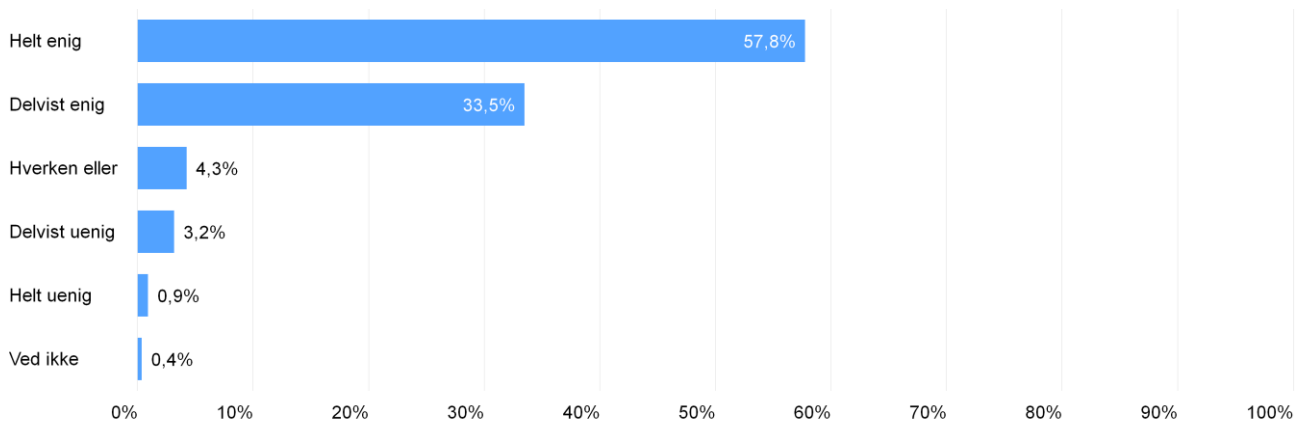


Observationer

Total **2.909**

7.3 Dit arbejde, dine arbejdsopgaver og din kompetenceudvikling

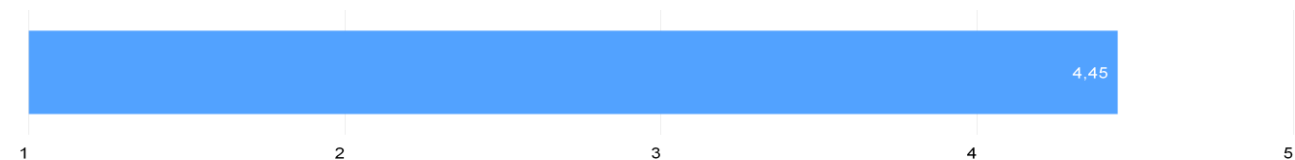
3.1 Mine kompetencer bliver brugt på en god måde på min arbejdsplads



Observationer

Total 2.906

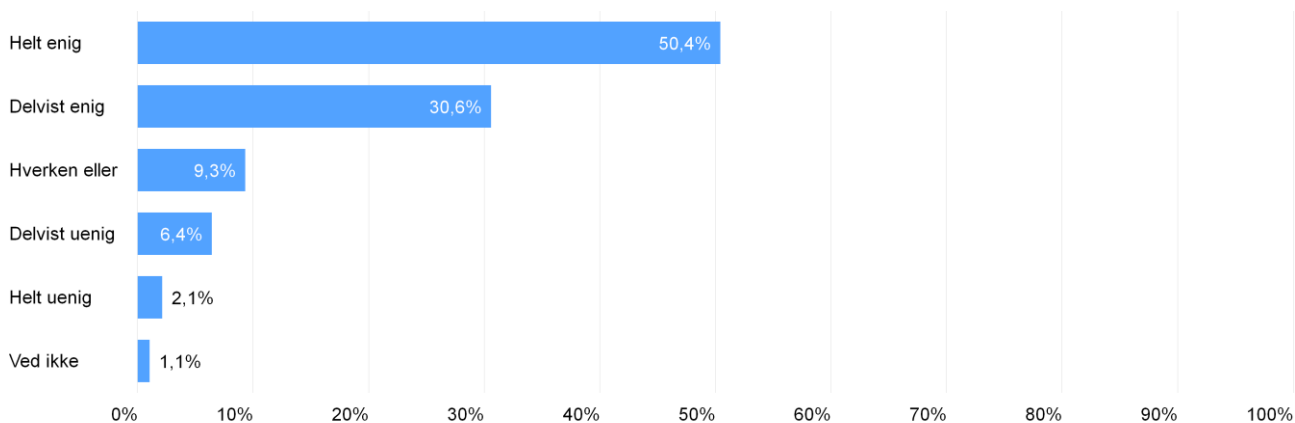
Gennemsnit: 3.1 Mine kompetencer bliver brugt på en god måde på min arbejdsplads



Observationer

Total 2.906

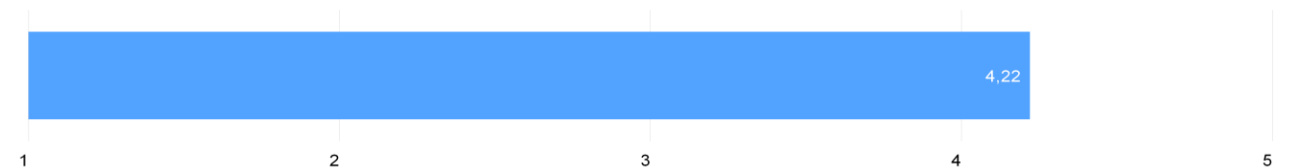
3.2 Jeg er tilfreds med de faglige udviklingsmuligheder, jeg har på min arbejdsplads



Observationer

Total 2.906

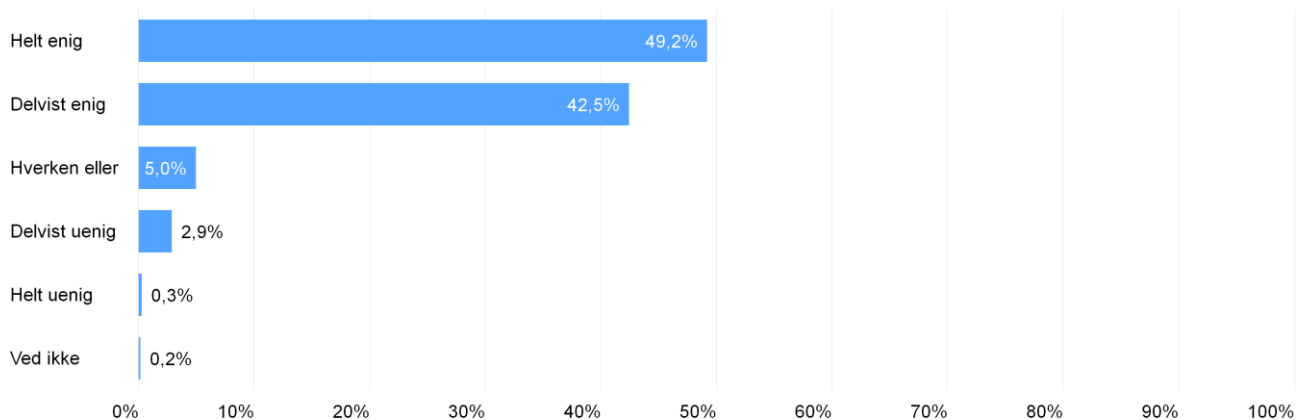
Gennemsnit: 3.2 Jeg er tilfreds med de faglige udviklingsmuligheder, jeg har på min arbejdsplads



Observationer

Total 2.906

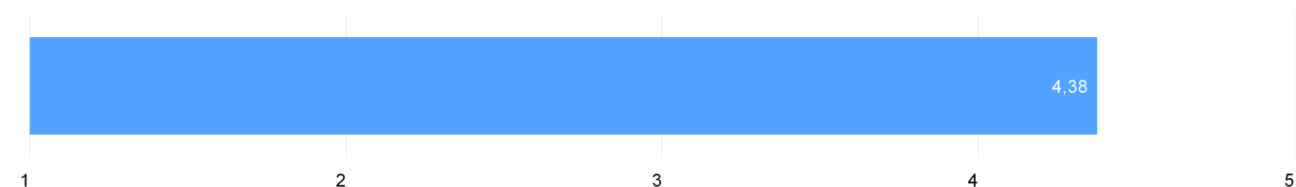
3.3 Jeg oplever, at jeg er godt rustet til at løse mine opgaver



Observationer

Total**2.906**

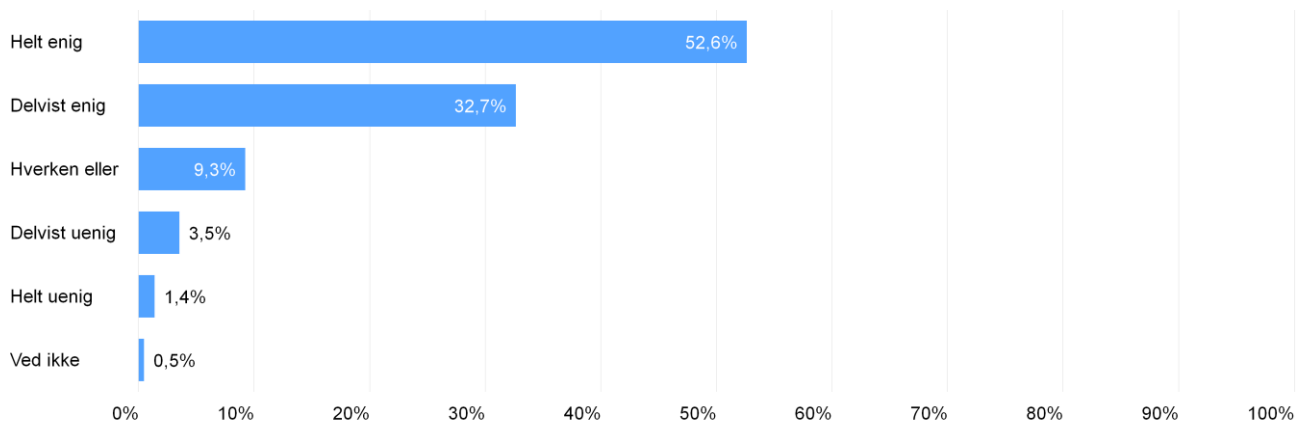
Gennemsnit: 3.3 Jeg oplever, at jeg er godt rustet til at løse mine opgaver



Observationer

Total**2.906**

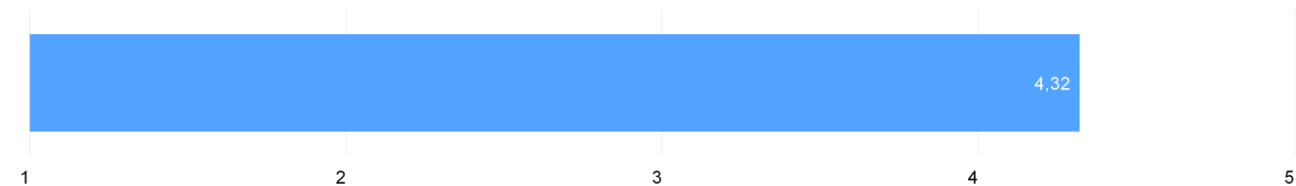
3.4 Jeg oplever, at jeg udvikler mig på min arbejdsplads



Observationer

Total**2.906**

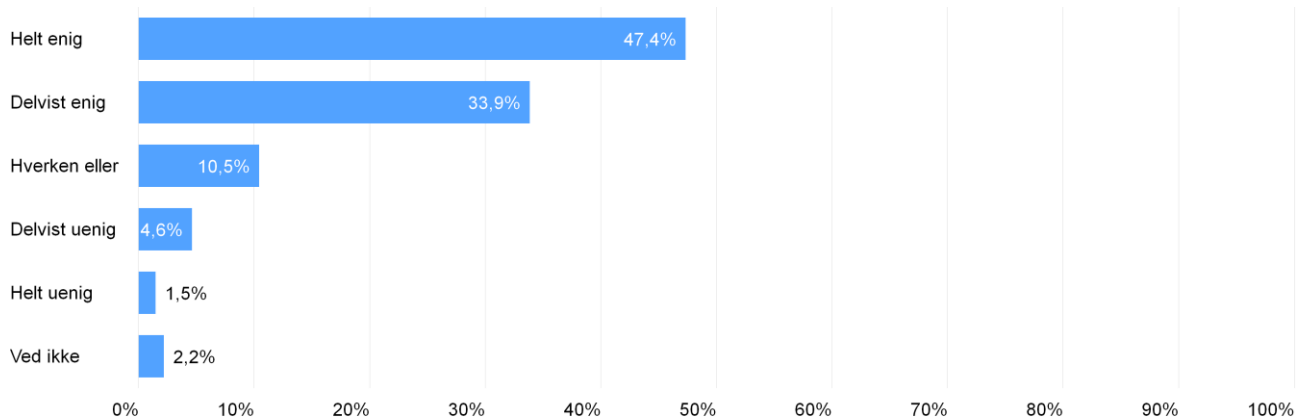
Gennemsnit: 3.4 Jeg oplever, at jeg udvikler mig på min arbejdsplads



Observationer

Total**2.906**

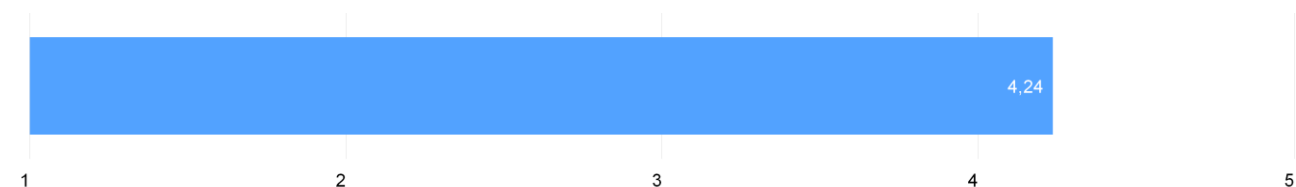
3.5 Jeg oplever, at min arbejdsplads udvikler sig i forhold til skiftende behov



Observationer

Total**2.906**

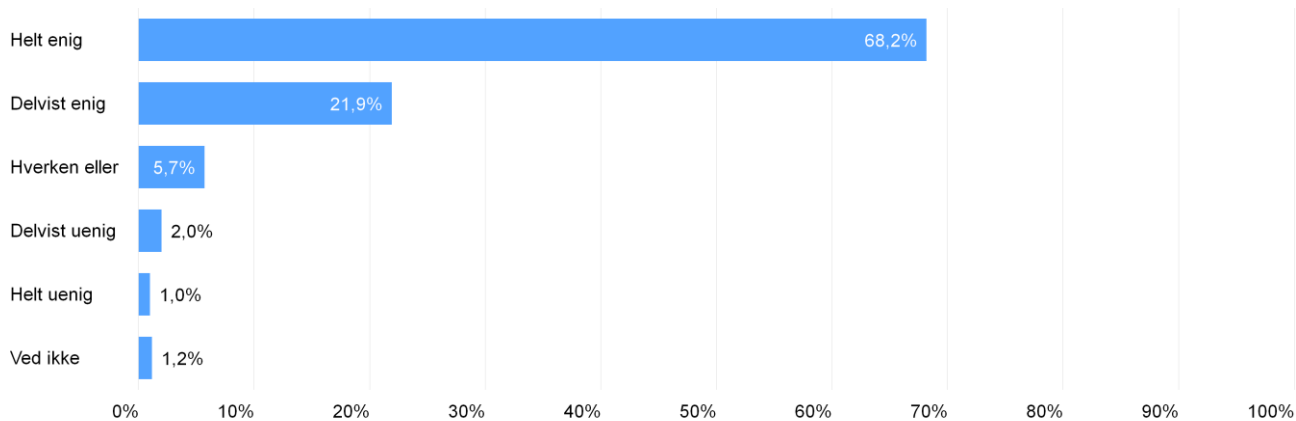
Gennemsnit: 3.5 Jeg oplever, at min arbejdsplads udvikler sig i forhold til skiftende behov



Observationer

Total**2.906**

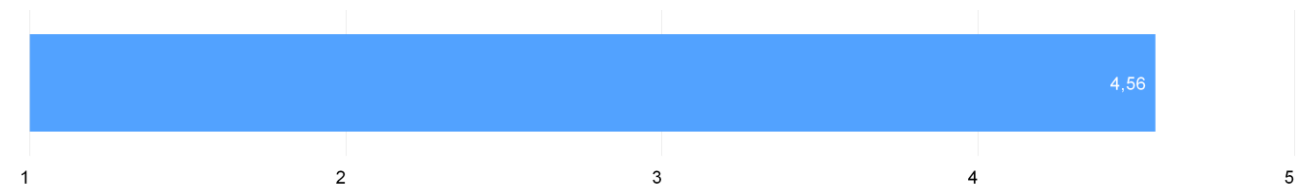
3.6 Jeg oplever, at min leder lægger stor vægt på, at jeg tager et ansvar



Observationer

Total**2.906**

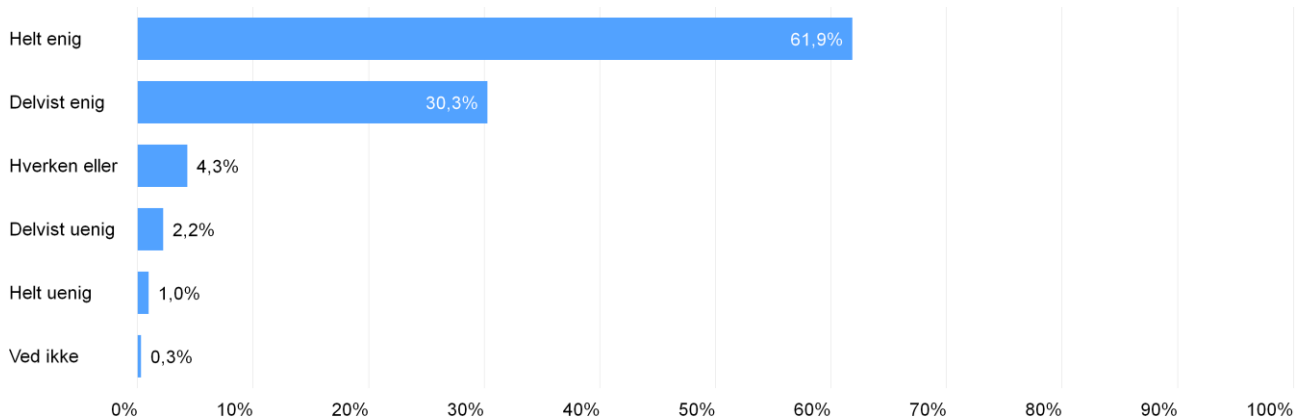
Gennemsnit: 3.6 Jeg oplever, at min leder lægger stor vægt på, at jeg tager et ansvar



Observationer

Total**2.906**

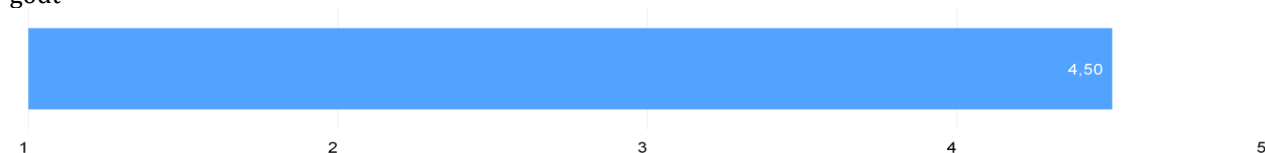
3.7 Jeg oplever, at jeg selv kan træffe beslutninger, som er nødvendige for at udføre mit arbejde godt



Observationer

Total 2.906

Gennemsnit: 3.7 Jeg oplever, at jeg selv kan træffe beslutninger, som er nødvendige for at udføre mit arbejde godt



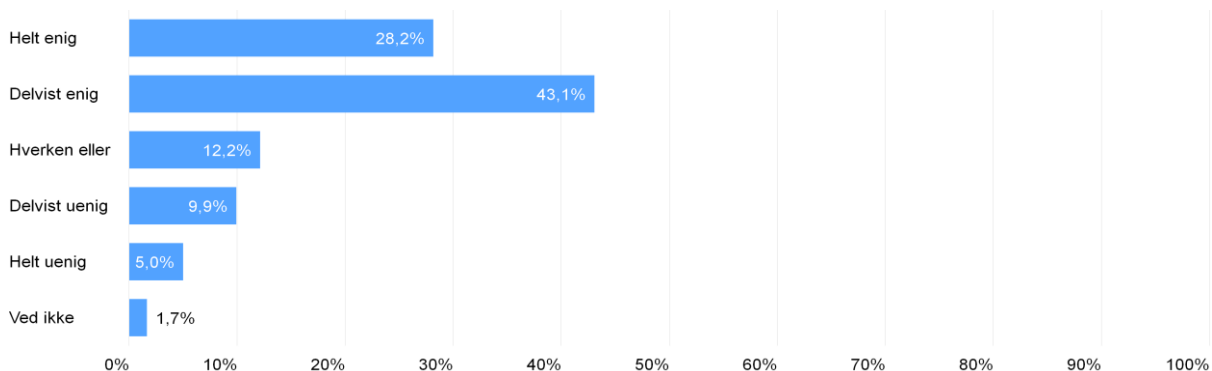
Observationer

Total 2.906

7.4 Videndeling og social kapital

Social kapital er den tillid, retfærdighed og det samarbejde, som præger medarbejdernes arbejde og deres samarbejde med kollegaer.

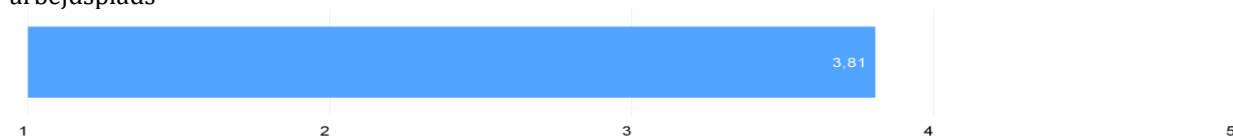
4.1 Jeg oplever, at vi som medarbejdere bliver involveret i beslutninger om forandringer på vores arbejdsplads



Observationer

Total 2.897

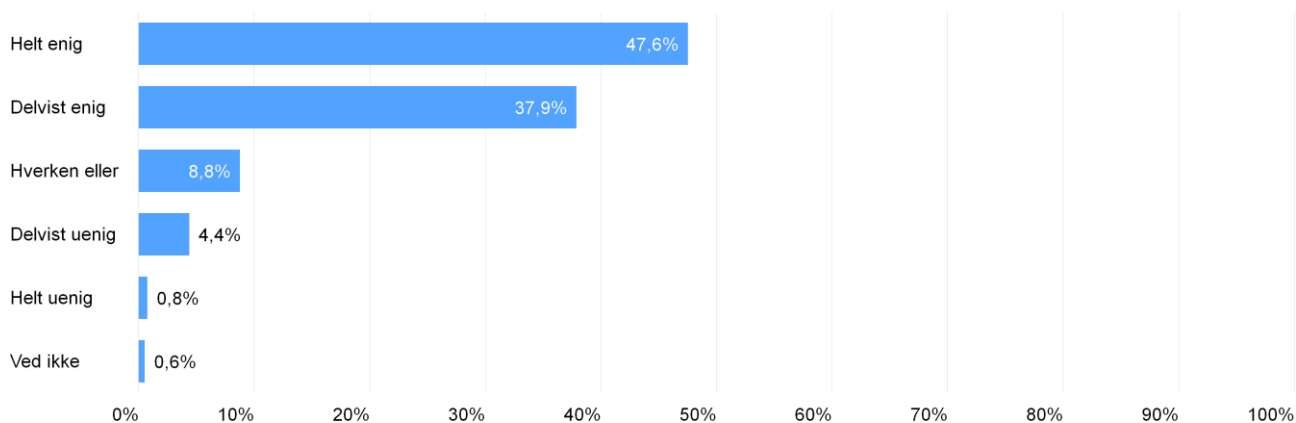
Gennemsnit: 4.1 Jeg oplever, at vi som medarbejdere bliver involveret i beslutninger om forandringer på vores arbejdsplads



Observationer

Total 2.897

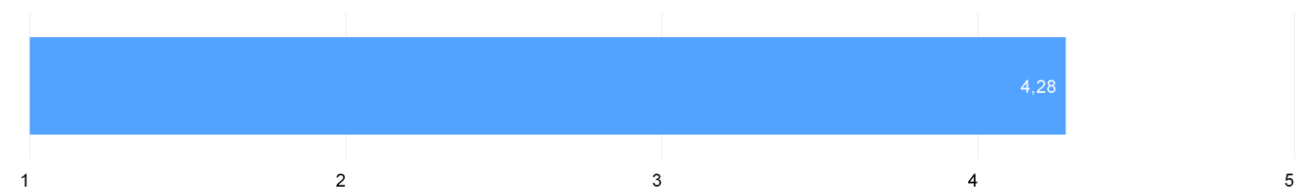
4.2 På min arbejdsplads er vi gode til at lære af hinanden



Observationer

Total 2.897

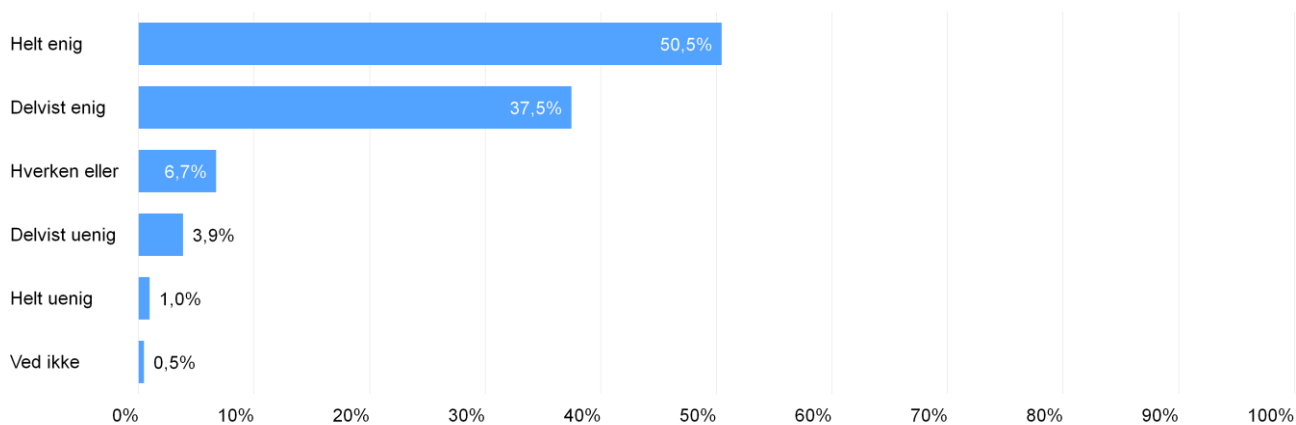
Gennemsnit: 4.2 På min arbejdsplads er vi gode til at lære af hinanden



Observationer

Total 2.897

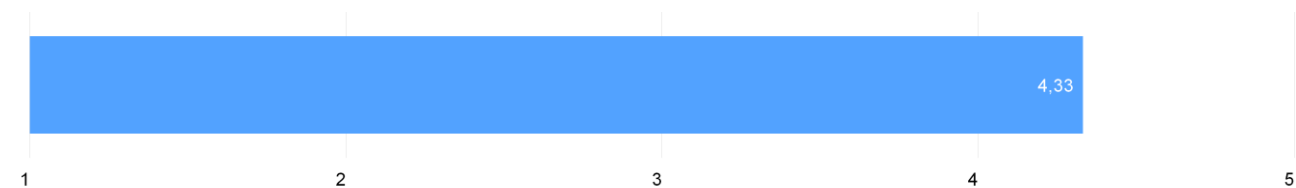
4.3 På min arbejdsplads taler vi om, hvordan vi løser vores opgaver bedst muligt



Observationer

Total 2.897

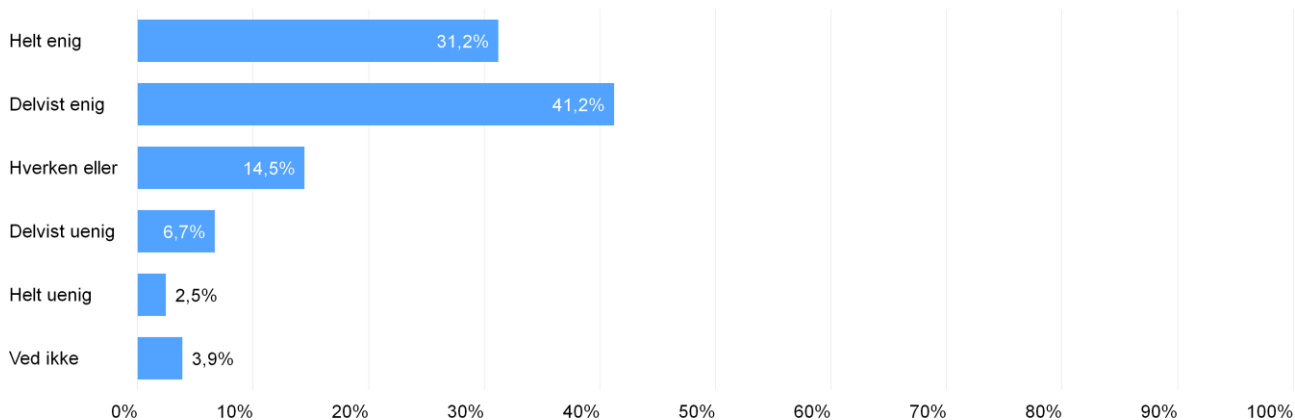
Gennemsnit: 4.3 På min arbejdsplads taler vi om, hvordan vi løser vores opgaver bedst muligt



Observationer

Total 2.897

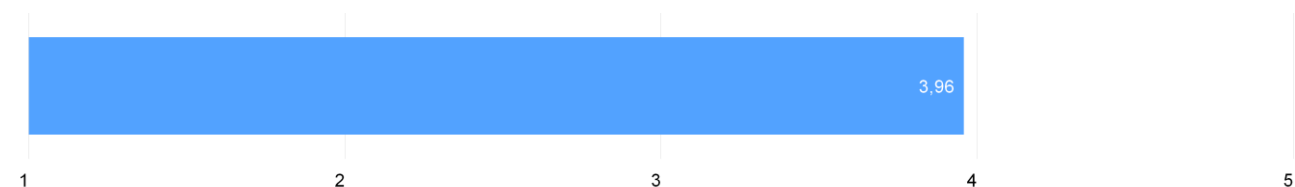
4.4 Jeg oplever, at der er et godt samarbejde på tværs af enheder og fag- og stabsområder



Observationer

Total 2.897

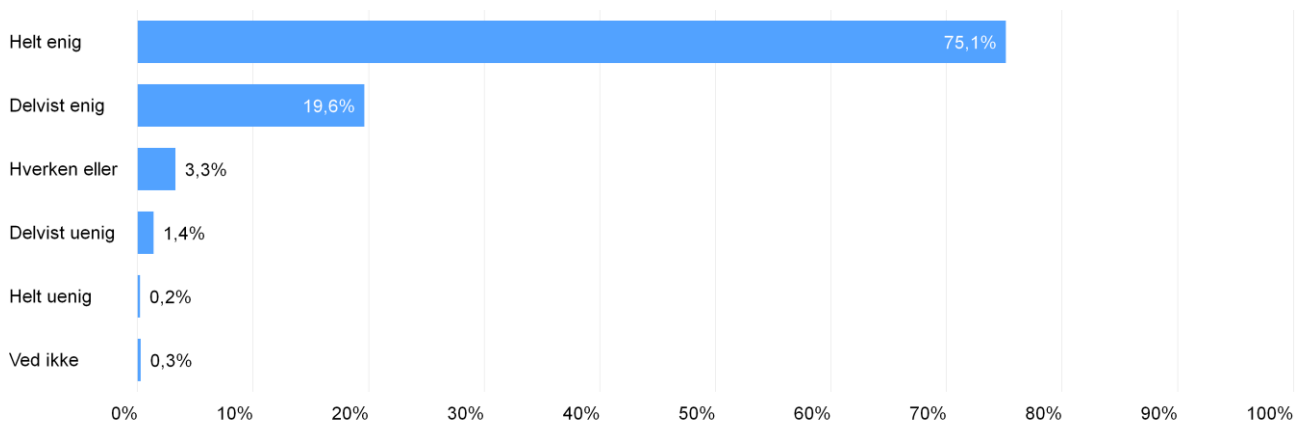
Gennemsnit: 4.4 Jeg oplever, at der er et godt samarbejde på tværs af enheder og fag- og stabsområder



Observationer

Total 2.897

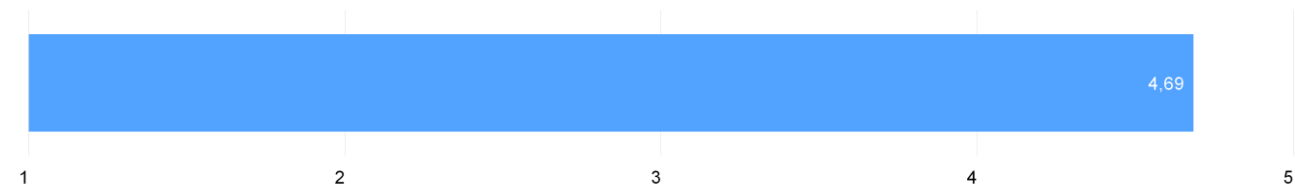
4.5 Mine nærmeste kollegaer er gode til at give mig en hjælpende hånd, når jeg har brug for det



Observationer

Total 2.897

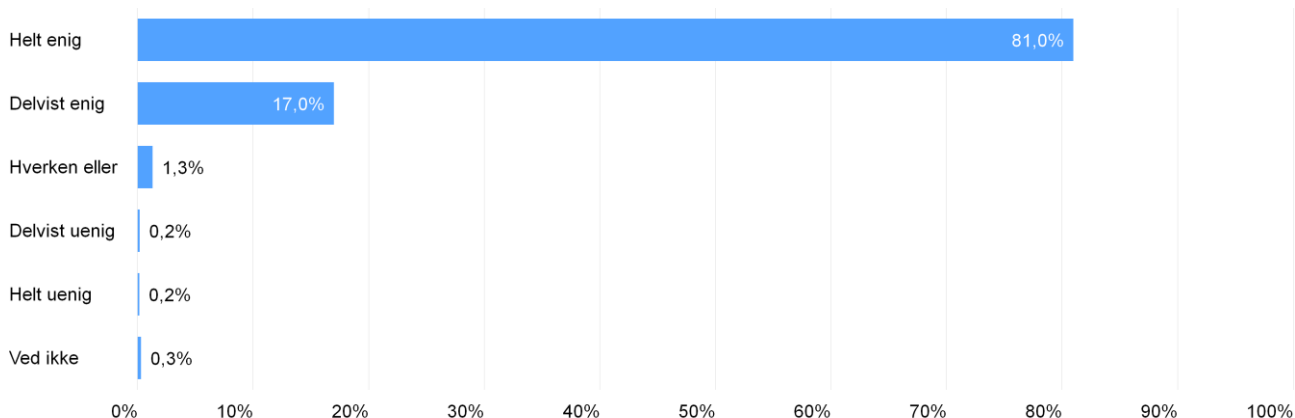
Gennemsnit: 4.5 Mine nærmeste kollegaer er gode til at give mig en hjælpende hånd, når jeg har brug for det



Observationer

Total 2.897

4.6 Jeg er god til at give mine nærmeste kollegaer en hjælpende hånd, når de beder om det, eller jeg kan se, der er behov for det



Observationer

Total 2.897

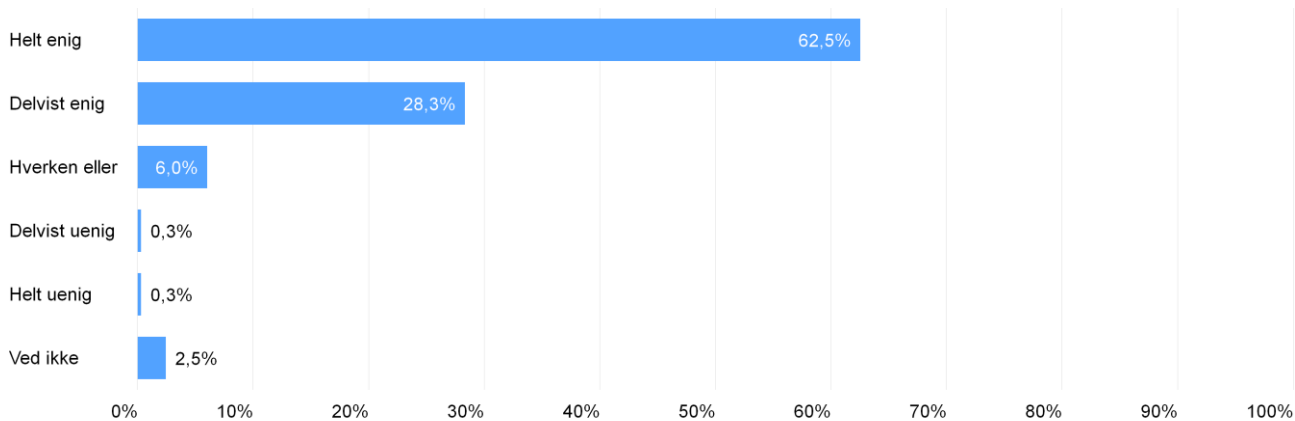
Gennemsnit: 4.6 Jeg er god til at give mine nærmeste kollegaer en hjælpende hånd, når de beder om det, eller jeg kan se, der er behov for det



Observationer

Total 2.897

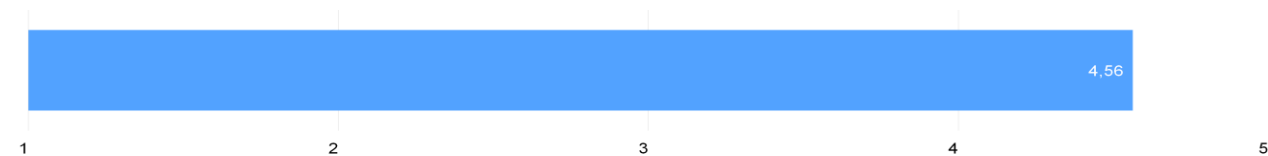
4.7 På min arbejdsplads hjælper jeg nye medarbejdere til rette, selv om det umiddelbart ikke er min opgave



Observationer

Total 2.897

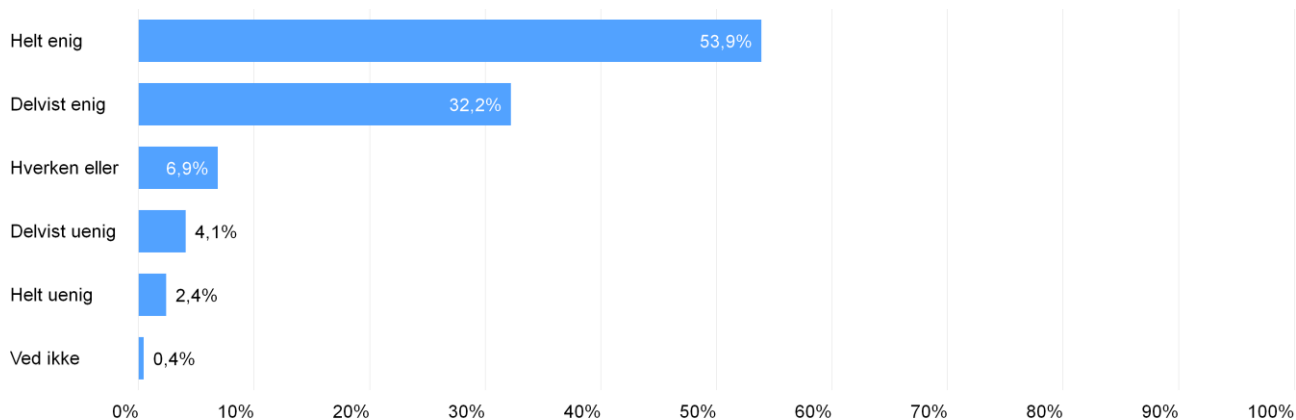
Gennemsnit: 4.7 På min arbejdsplads hjælper jeg nye medarbejdere til rette, selv om det umiddelbart ikke er min opgave



Observationer

Total 2.897

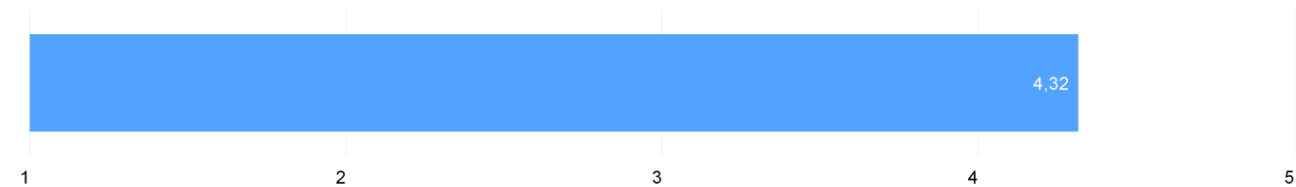
4.8 På min arbejdsplads kan vi som medarbejdere give udtryk for vores meninger og følelser



Observationer

Total**2.897**

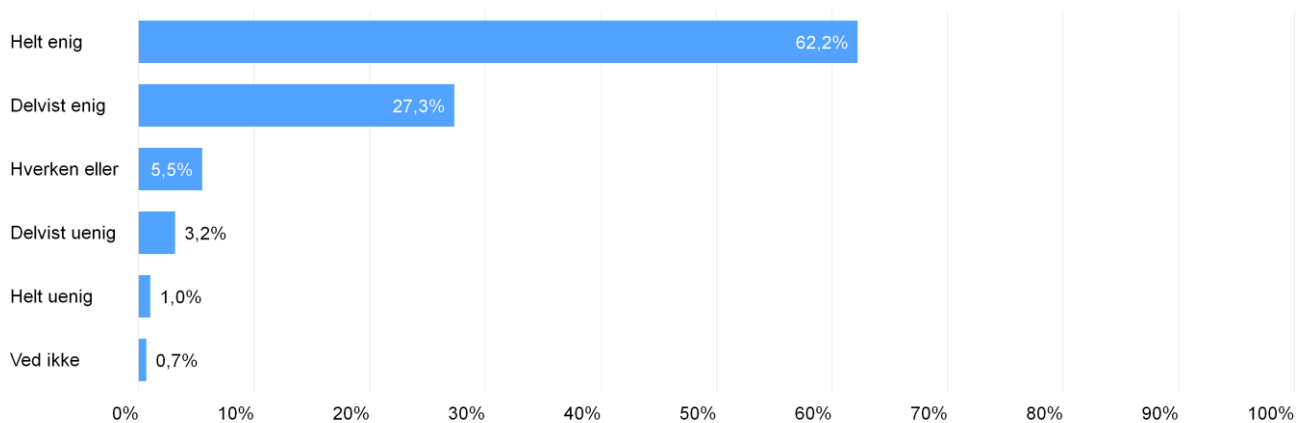
Gennemsnit: 4.8 På min arbejdsplads kan vi som medarbejdere give udtryk for vores meninger og følelser



Observationer

Total**2.897**

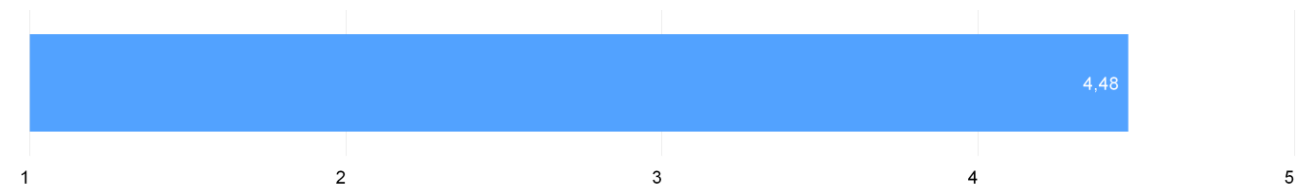
4.9 På min arbejdsplads stoler vi i almindelighed på hinanden



Observationer

Total**2.897**

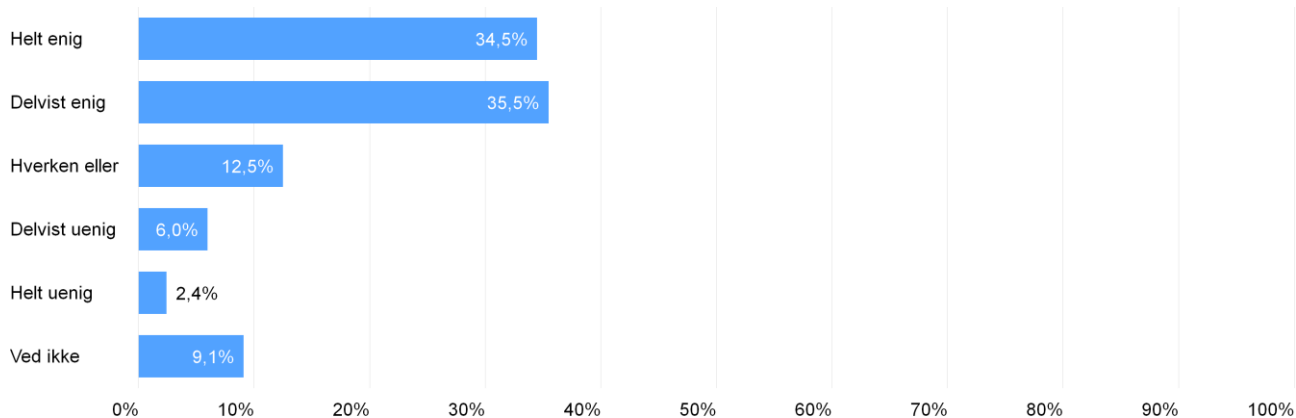
Gennemsnit: 4.9 På min arbejdsplads stoler vi i almindelighed på hinanden



Observationer

Total**2.897**

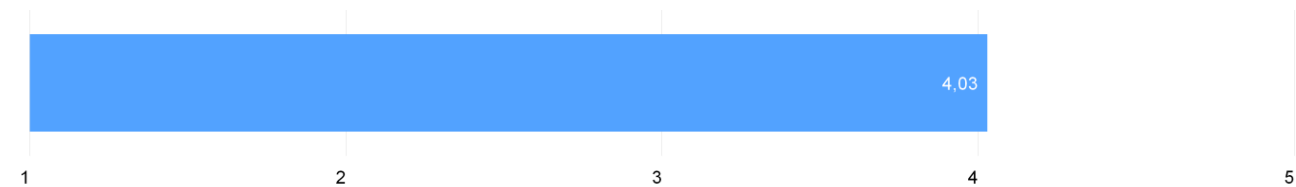
4.10 Konflikter på min arbejdsplads bliver løst på en retfærdig måde



Observationer

Total 2.888

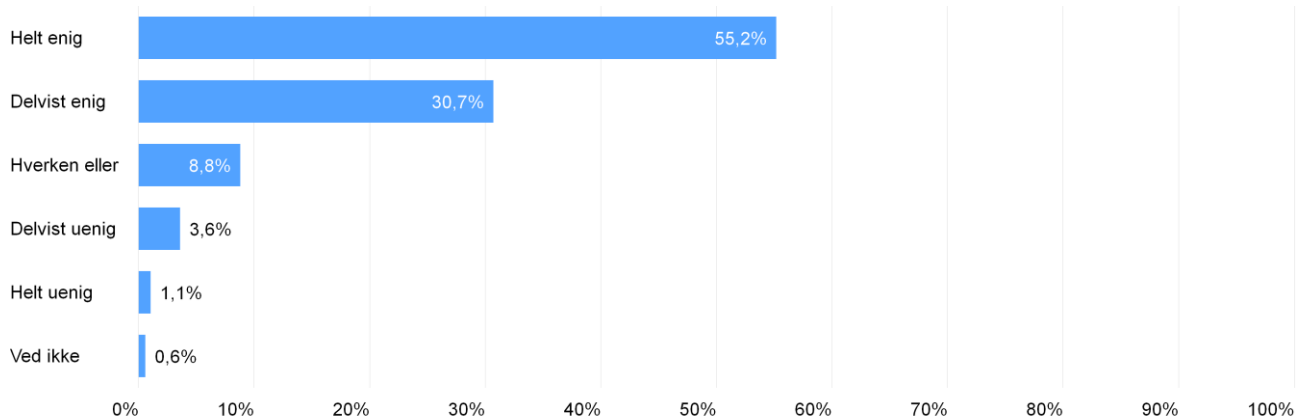
Gennemsnit: 4.10 Konflikter på min arbejdsplads bliver løst på en retfærdig måde



Observationer

Total 2.888

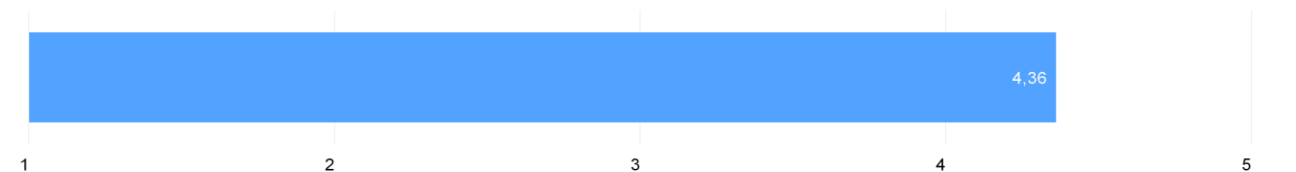
4.11 Jeg oplever at blive anerkendt for et godt stykke arbejde



Observationer

Total 2.888

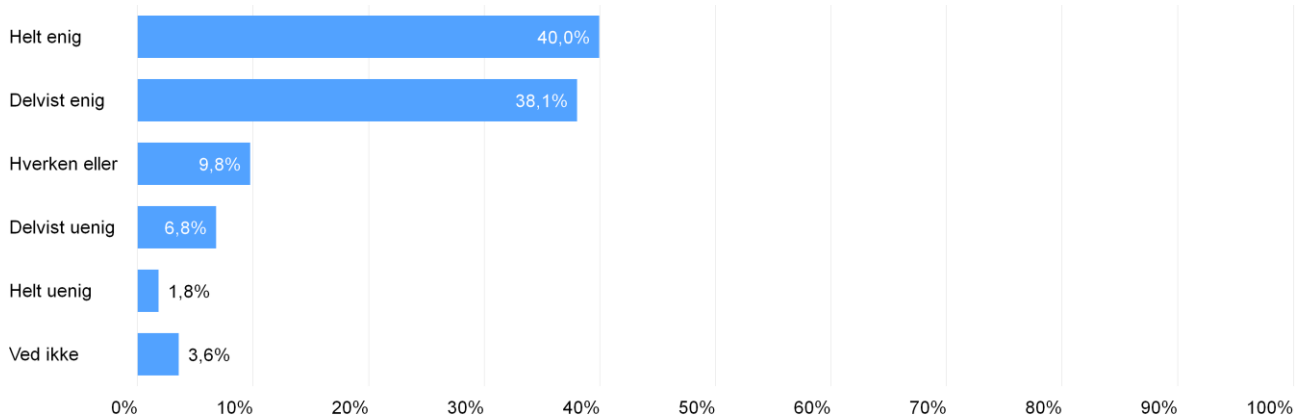
Gennemsnit: 4.11 Jeg oplever at blive anerkendt for et godt stykke arbejde



Observationer

Total 2.888

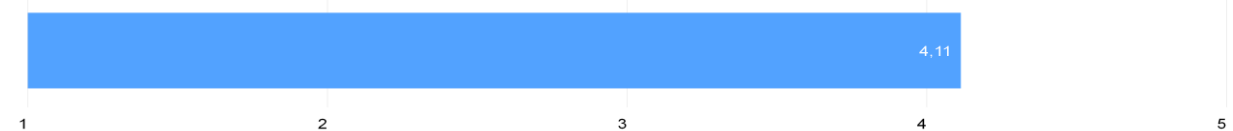
4.12 På min arbejdsplads bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde



Observationer

Total 2.888

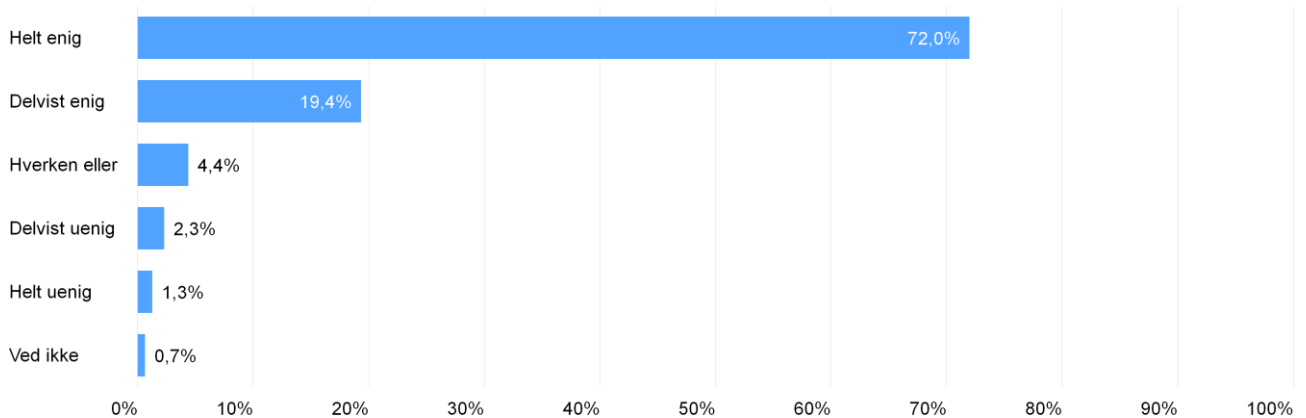
Gennemsnit: 4.12 På min arbejdsplads bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde



Observationer

Total 2.888

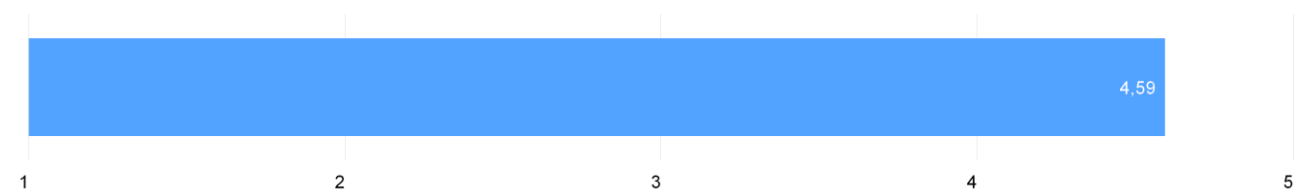
4.13 Jeg oplever, at ledelsen på min arbejdsplads stoler på, at vi som medarbejdere gør et godt stykke arbejde



Observationer

Total 2.888

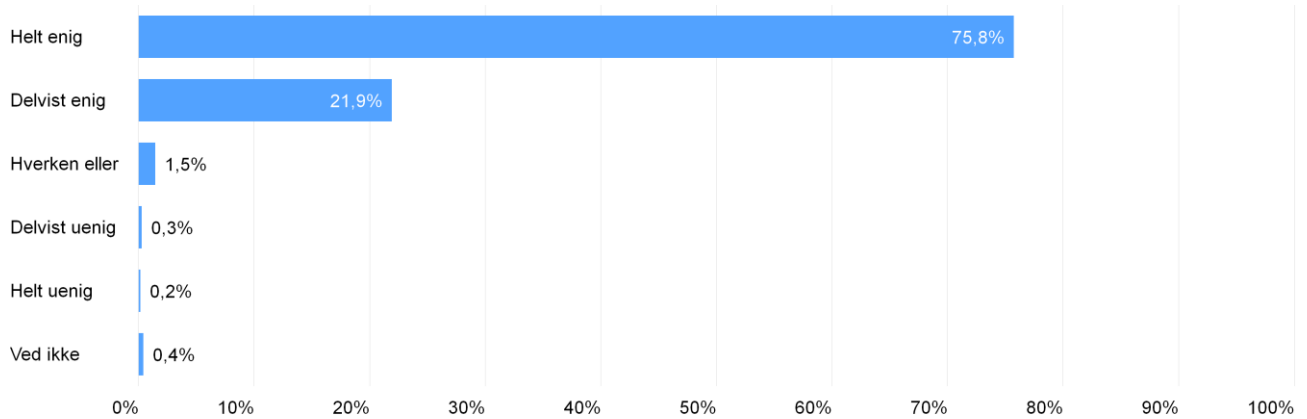
Gennemsnit: 4.13 Jeg oplever, at ledelsen på min arbejdsplads stoler på, at vi som medarbejdere gør et godt stykke arbejde



Observationer

Total 2.888

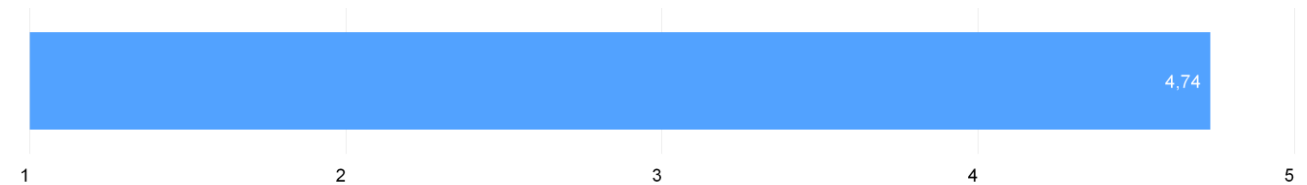
4.14 Jeg bidrager selv aktivt til, at vi har det godt med hinanden på min arbejdsplads



Observationer

Total**2.888**

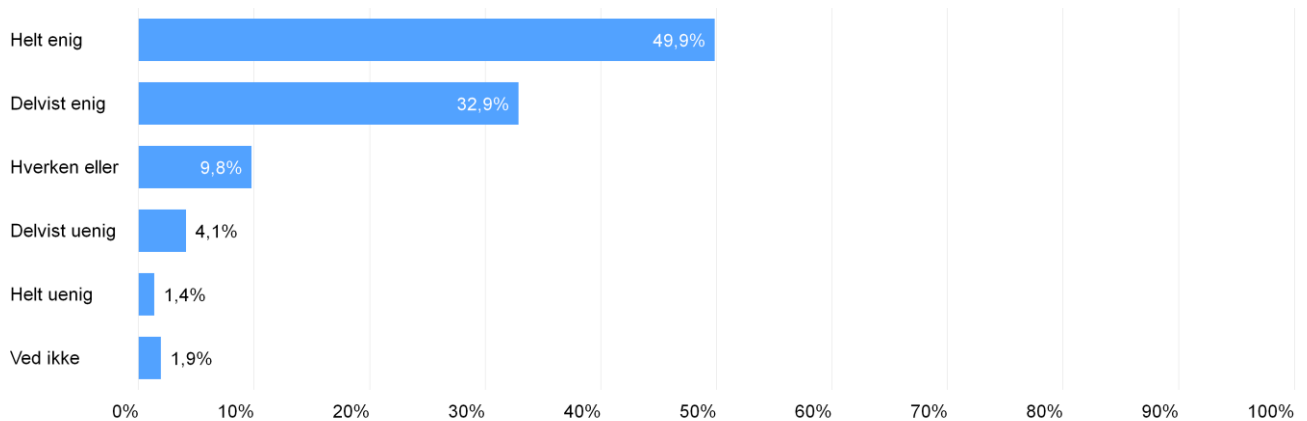
Gennemsnit: 4.14 Jeg bidrager selv aktivt til, at vi har det godt med hinanden på min arbejdsplads



Observationer

Total**2.888**

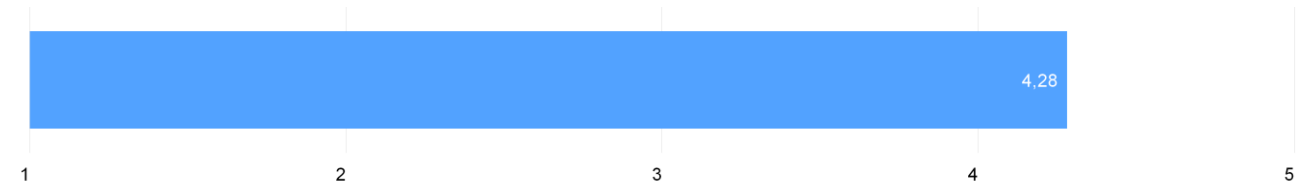
4.15 Jeg oplever, at forslag til nye initiativer og ideer til at gøre tingene bedre bliver påskønnet



Observationer

Total**2.888**

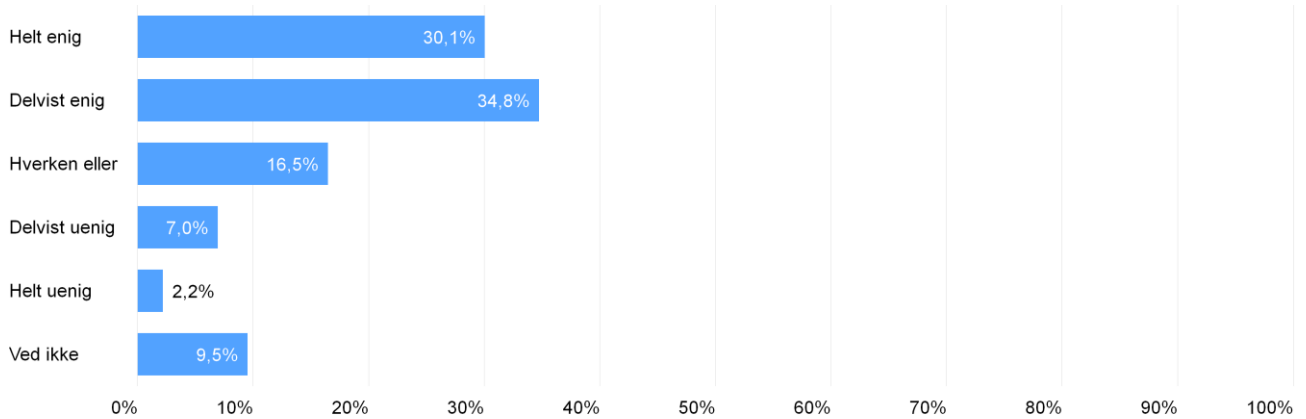
Gennemført: 4.15 Jeg oplever, at forslag til nye initiativer og ideer til at gøre tingene bedre bliver påskønnet



Observationer

Total**2.888**

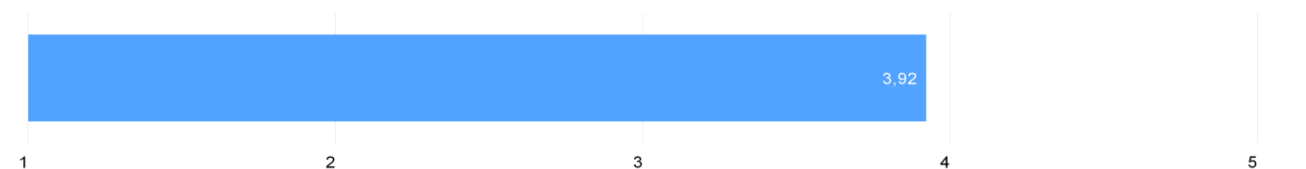
4.16 Jeg oplever, at ressourcer udnyttes på tværs af enheder og fag- og stabsområder



Observationer

Total 2.888

Gennemsnit: 4.16 Jeg oplever, at ressourcer udnyttes på tværs af enheder og fag- og stabsområder



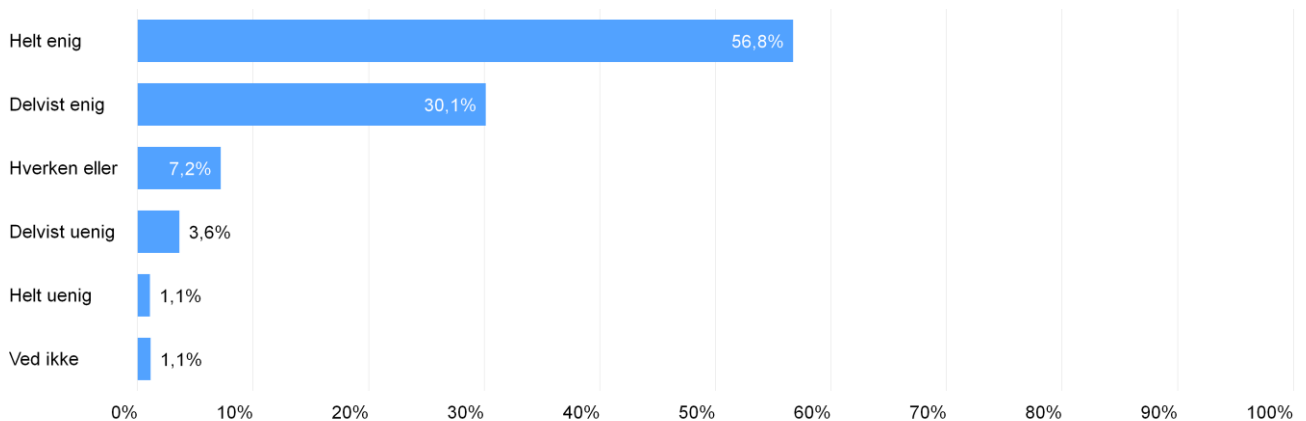
Observationer

Total 2.888

7.5 Din nærmeste leder

Nærmeste leder er den leder, som medarbejderen har haft eller forventer at skulle have MUS/LUS/TUS/GRUS med.

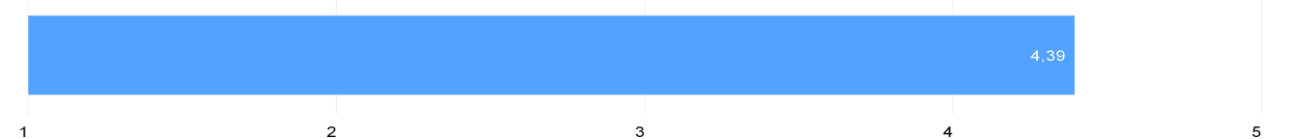
5.1 Min nærmeste leder er god til at inddrage mig



Observationer

Total 2.879

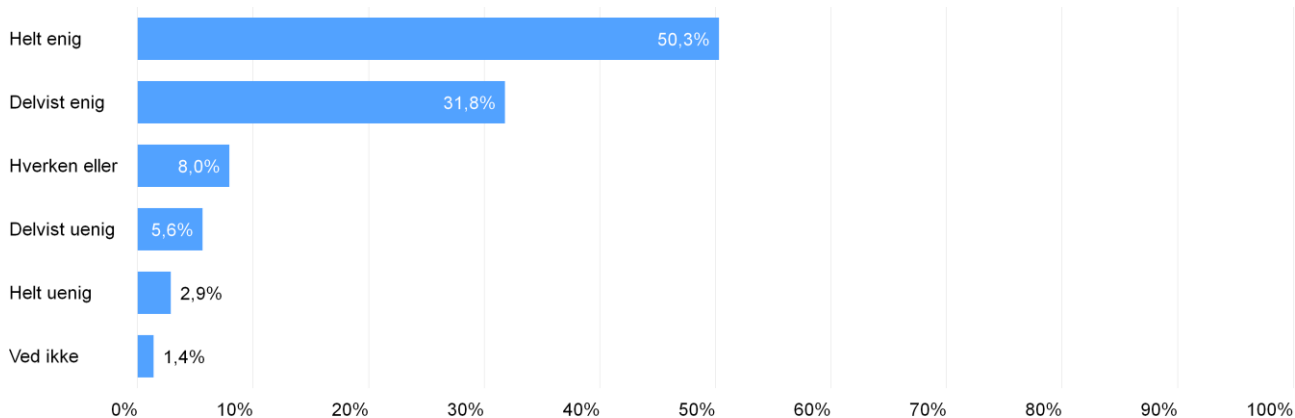
Gennemsnit: 5.1 Min nærmeste leder er god til at inddrage mig



Observationer

Total 2.879

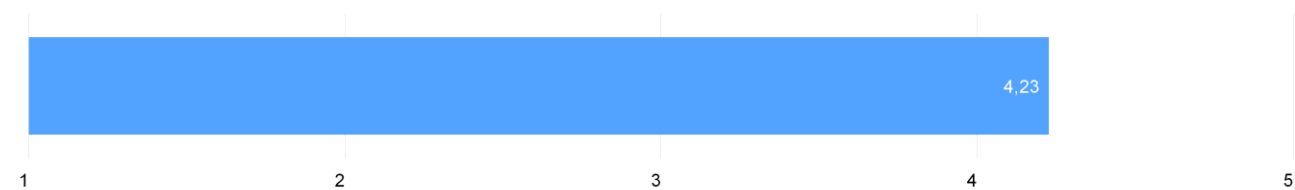
5.2 Min nærmeste leder er tydelig i sin personaleledelse



Observationer

Total 2.879

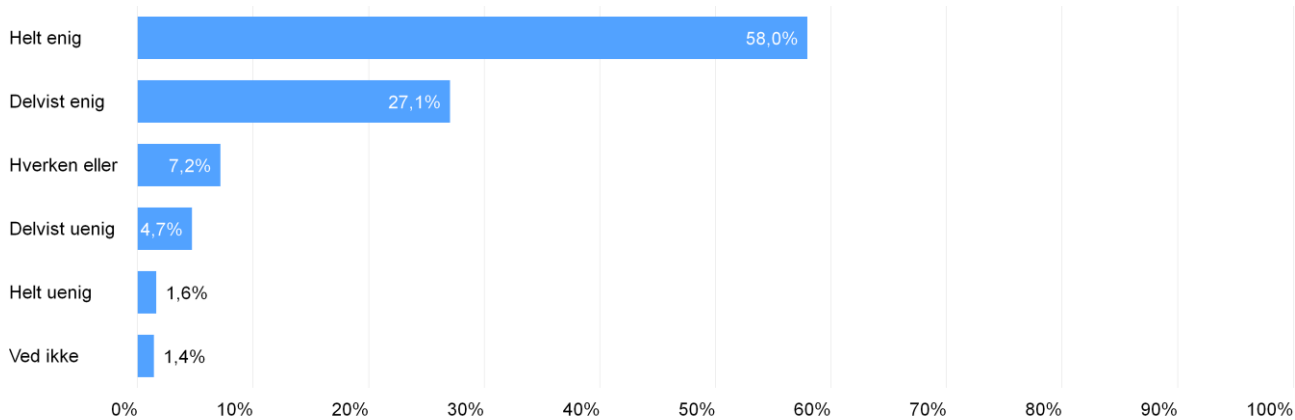
Gennemsnit: 5.2 Min nærmeste leder er tydelig i sin personaleledelse



Observationer

Total 2.879

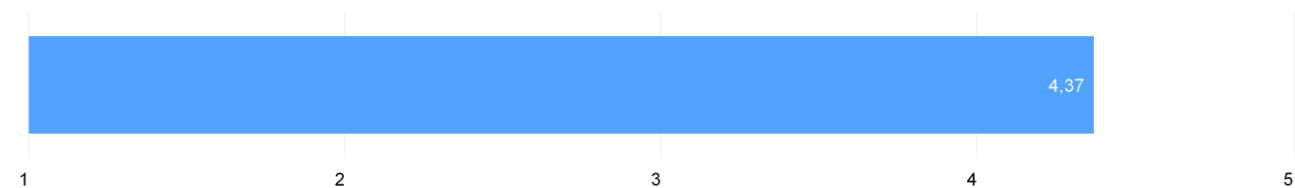
5.3 Min nærmeste leder er god til at træffe de nødvendige beslutninger



Observationer

Total 2.879

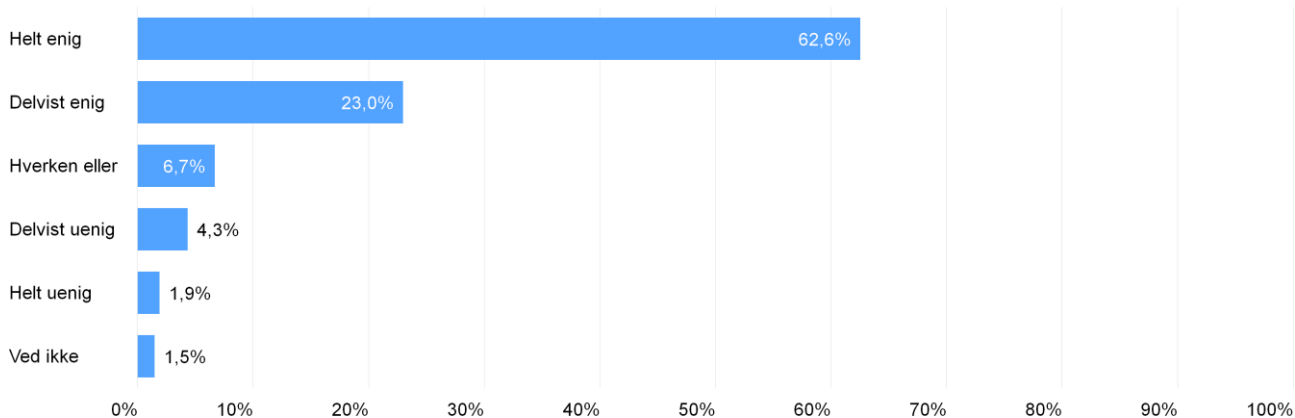
Gennemsnit: 5.3 Min nærmeste leder er god til at træffe de nødvendige beslutninger



Observationer

Total 2.879

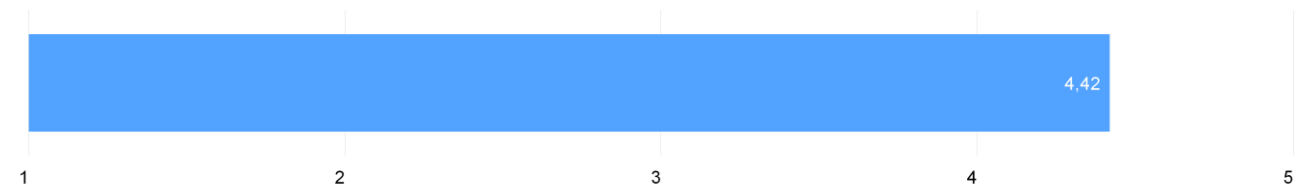
5.4 Min nærmeste leder understøtter et godt samarbejde på min arbejdsplads



Observationer

Total**2.879**

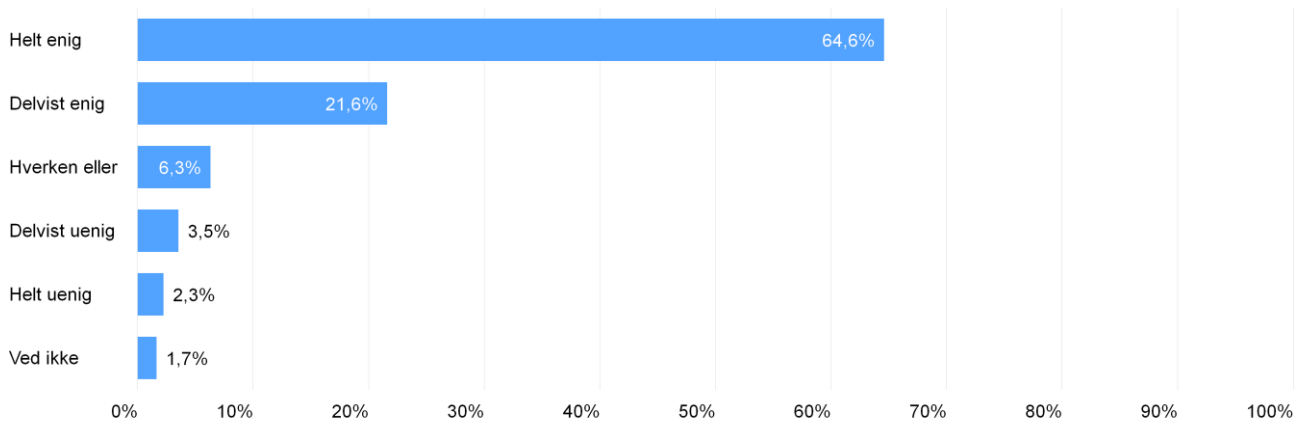
Gennemsnit: 5.4 Min nærmeste leder understøtter et godt samarbejde på min arbejdsplads



Observationer

Total**2.879**

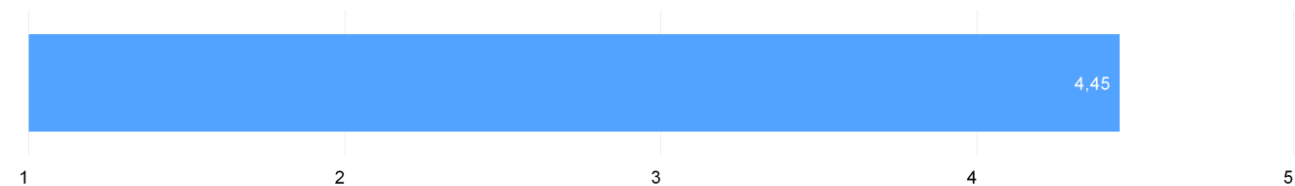
5.5 Min nærmeste leder arbejder for et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads



Observationer

Total**2.879**

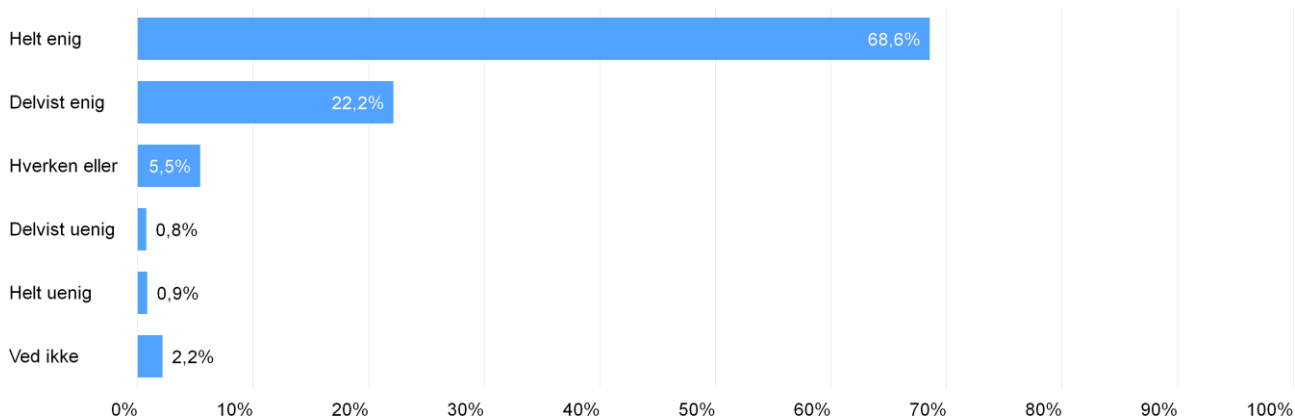
Gennemsnit: 5.5 Min nærmeste leder arbejder for et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads



Observationer

Total**2.879**

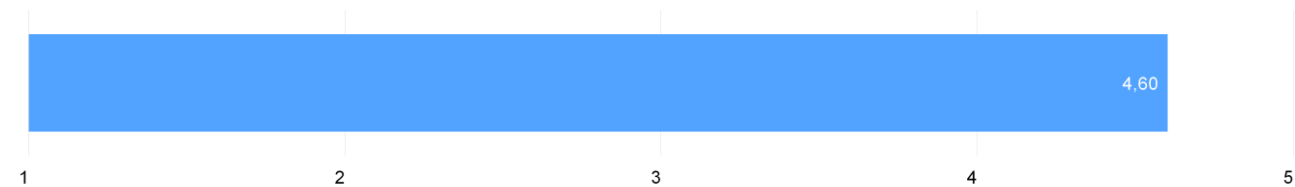
5.6 Jeg har som medarbejder et medansvar for, at min nærmeste leder udøver god ledelse



Observationer

Total**2.879**

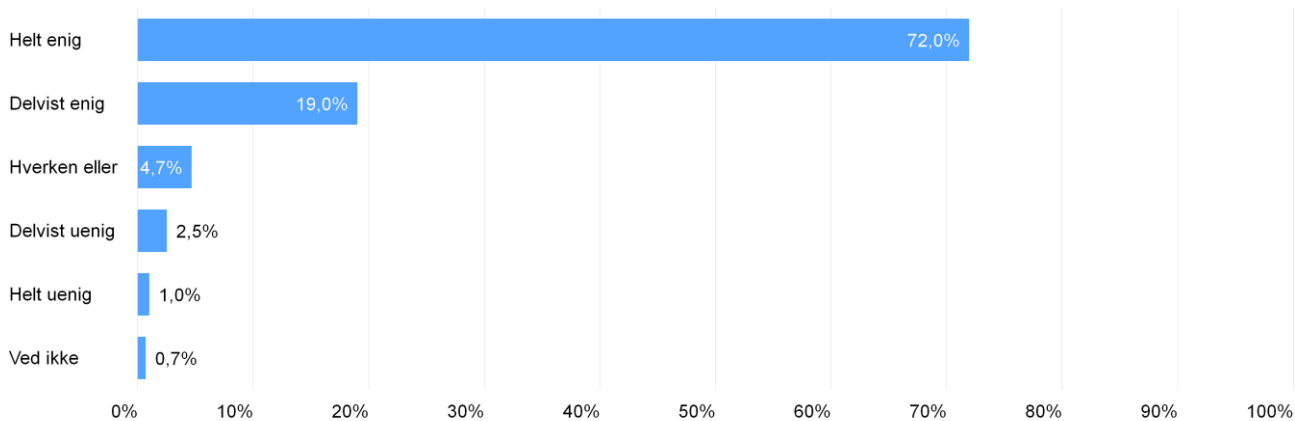
Gennemsnit: 5.6 Jeg har som medarbejder et medansvar for, at min nærmeste leder udøver god ledelse



Observationer

Total**2.879**

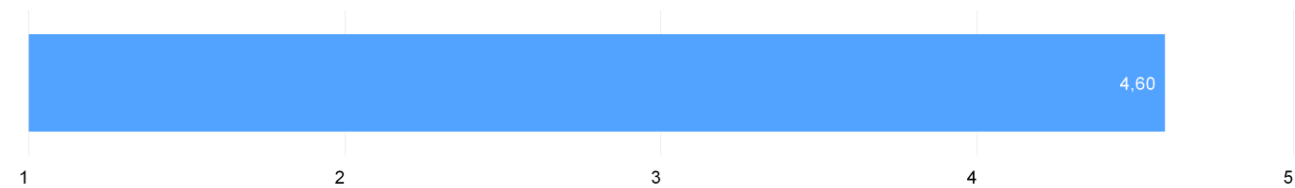
5.7 Jeg har tillid til de udmeldinger, der kommer fra min nærmeste leder



Observationer

Total**2.879**

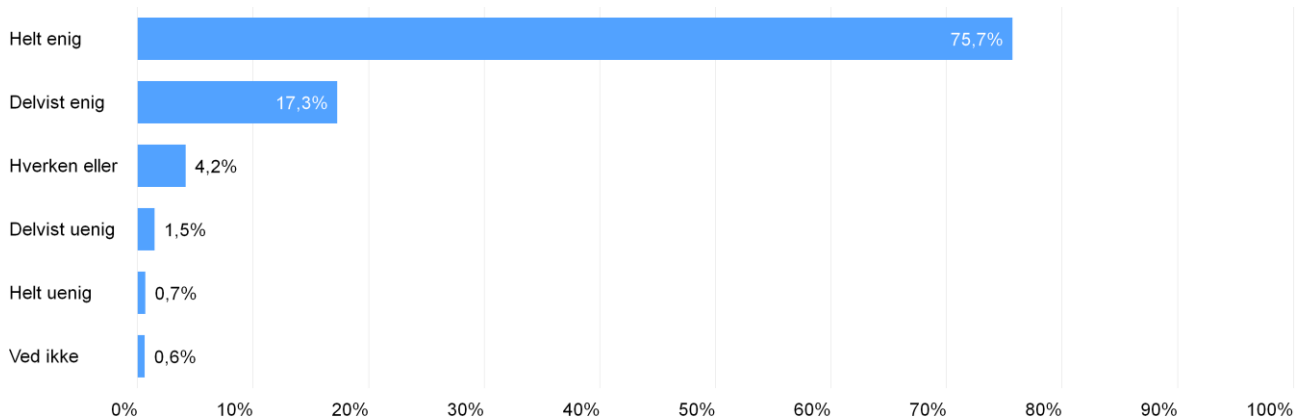
Gennemsnit: 5.7 Jeg har tillid til de udmeldinger, der kommer fra min nærmeste leder



Observationer

Total**2.879**

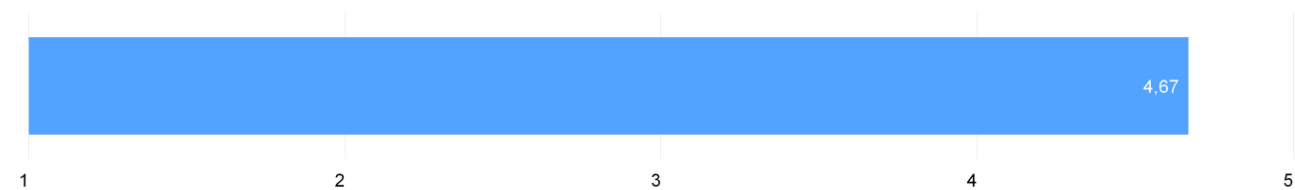
5.8 Jeg har generelt et godt samarbejde med min nærmeste leder



Observationer

Total**2.879**

Gennemsnit: 5.8 Jeg har generelt et godt samarbejde med min nærmeste leder



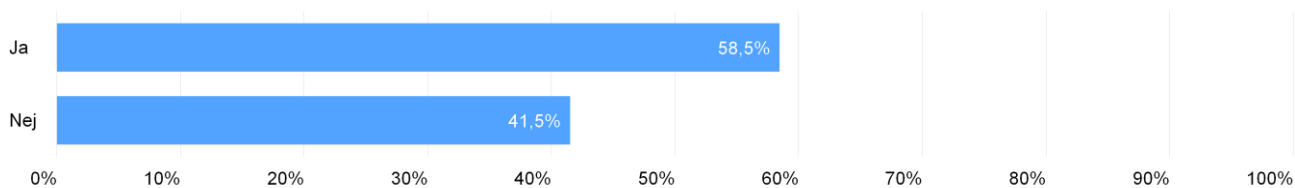
Observationer

Total**2.879**

7.6 Medarbejderudviklingssamtale (MUS/GRUS/LUS/TUS)

Medarbejderudviklingssamtaler forkortes almindeligvis til MUS. Nogle steder gennemføres disse samtaler for grupper (GRUS), for ledere (LUS) eller for et team (TUS).

6.1. Har du i 2020 eller 2021 været til MUS / GRUS / LUS / TUS?

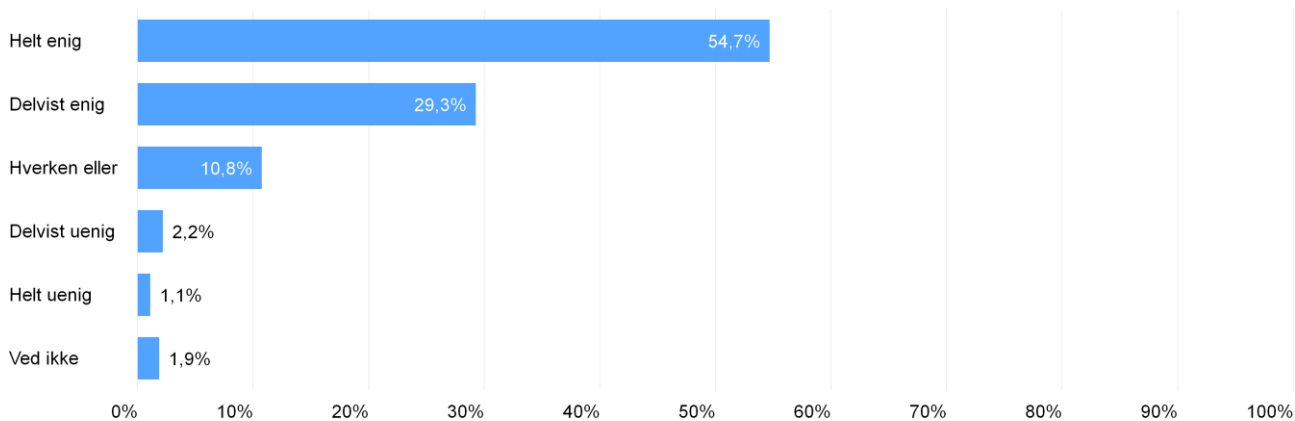


Observationer

Total**2.879**

Respondenter som har svaret "Nej" til spørgsmålet: "Har du i 2020 eller 2021 været til MUS / GRUS / LUS / TUS?", vil ikke indgå i spørgsmål 6.2 og 6.3

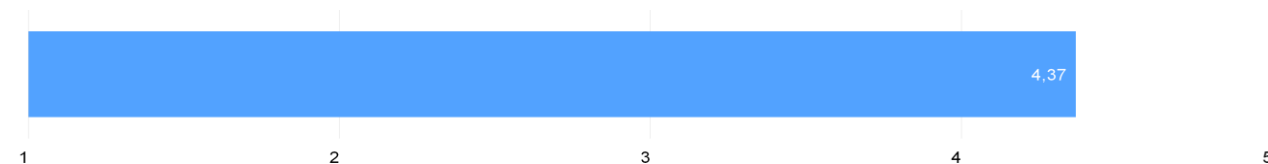
6.2 Min MUS / GRUS / LUS / TUS støtter min udvikling på arbejdspladsen



Observationer

Total 1.683

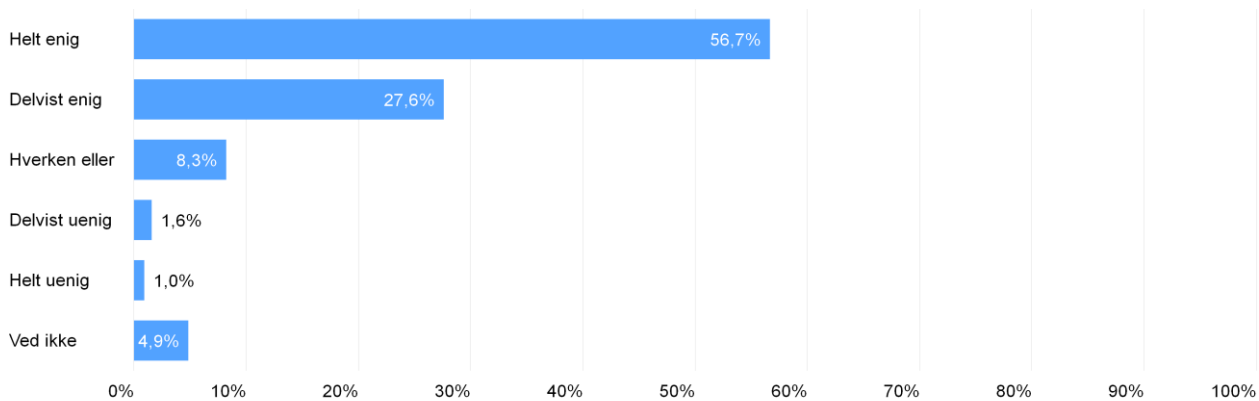
Gennemsnit: 6.2 Min MUS / GRUS / LUS / TUS støtter min udvikling på arbejdspladsen



Observationer

Total 1.683

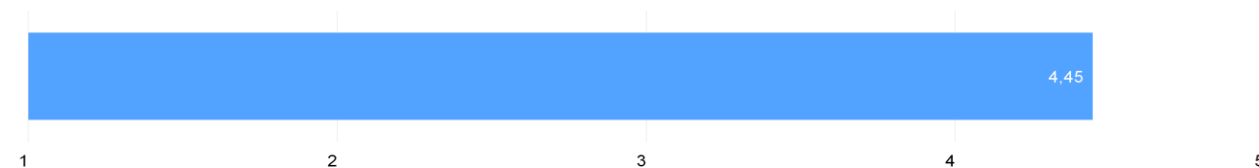
6.3 De aftaler, der er indgået på MUS / GRUS / LUS / TUS, bliver overholdt



Observationer

Total 1.683

Gennemsnit: 6.3 De aftaler, der er indgået på MUS / GRUS / LUS / TUS, bliver overholdt



Observationer

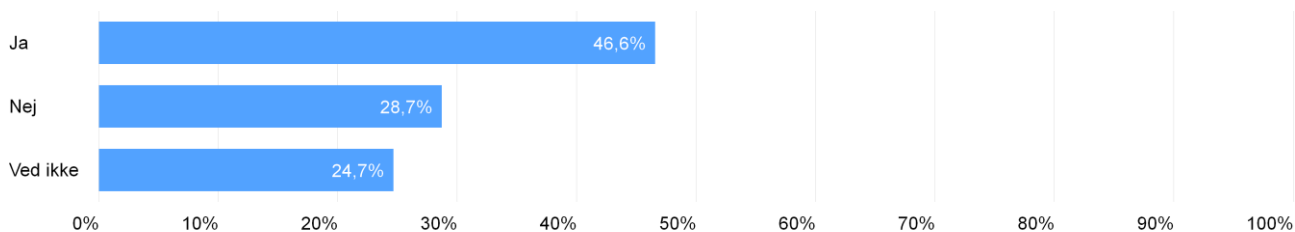
Total 1.683

7.7 Individuel kompetenceudviklingsplan

Kompetenceudviklingsplanen bliver almindeligvis udarbejdet under MUS samtalen, og skemaet til udarbejdelsen er en del af materialet, som anvendes ved MUS.

Uanset om en medarbejder har været til MUS, GRUS, LUS eller TUS, skal man have en individuel kompetenceudviklingsplan.

7.1. Har du en individuel kompetenceudviklingsplan?

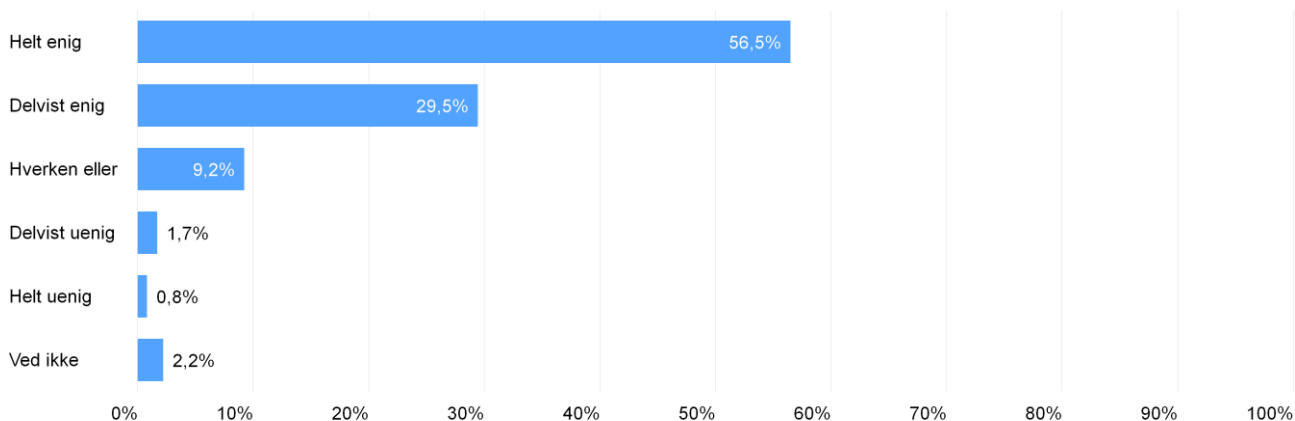


Observationer

Total 2.878

Respondenter der har svaret "Nej" eller "Ved ikke" til spørgsmålet: "Har du en individuel kompetenceudviklingsplan?", vil ikke indgå i spørgsmål 7.2

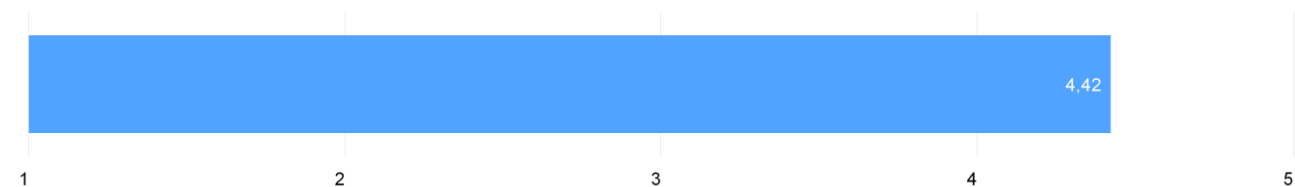
7.2. Min individuelle kompetenceudviklingsplan støtter min udvikling på arbejdspladsen



Observationer

Total 1.341

Gennemsnit: 7.2. Min individuelle kompetenceudviklingsplan støtter min udvikling på arbejdspladsen



Observationer

Total 1.341

8. Metodeafsnit

Metodeafsnittet indeholder en redegørelse af, hvordan spørgeskemaet er blevet udarbejdet, hvordan dataindsamlingen og datavaliditeten er foretaget samt forhold omkring målgruppe, svarprocenter og fortrolighed.

8.1 Spørgeskemaet

Som tidligere nævnt, er nærværende undersøgelse en gentagelse af tidligere trivselsundersøgelser. Spørgeskemaet til trivselsundersøgelsen tager derfor udgangspunkt i spørgeskemaet for trivselsundersøgelsen i 2018.

Spørgeskemaet er udarbejdet i et samarbejde mellem Viden & Strategi samt Personale & Digitalisering.

8.2 Målgruppe

Trivselsundersøgelsen er gennemført blandt alle medarbejdere i Ringkøbing-Skjern Kommune, dog er følgende grupper undtaget:

- Timelønnede
- Tilkaldevikarer og afløsere
- Medarbejdere med under 10 timer/uge
- Honorarlønnede (Byråd, råd/nævn, plejeforanstaltninger)
- §108 (pasning af døende)
- §95-96 (Bruger personlig assistent BPA),
- Medarbejdere i løntilskud (3 måneders ansættelse)
- Medarbejdere på barsel
- EGU-elever og PAU-elever
- Klienter
- Puljefleksjobbere (formelt ansat på kompetencecentre, men lånes ud)
- Alle ansatte som er ansat efter 1. januar 2021
- Direktionen og ledere i RSKS Lederforum

8.3 Dataindsamling og datavaliditet

Trivselsundersøgelsen er udsendt som en digital spørgeskemaundersøgelse. Spørgeskemaet er udsendt pr. mail i de tilfælde, hvor enten arbejdsmail eller privatmail har været oplyst. De resterende medarbejdere har modtaget et brev i e-boks med et link til det elektroniske spørgeskema.

Dataindsamlingen fandt sted fra 1. marts 2021 – 25. marts 2021.

Inden tolkningen af de indkomne svar er påbegyndt, er der foretaget en datavalidering.

Data er i forbindelse med undersøgelsen behandlet med fuld fortrolighed.

8.4 Resultater på spørgsmålene vedrørende din nærmeste leder

Alle respondenter har fået spørgsmål omkring sin nærmeste leder. Til alle ledere i RSKS Lederforum er sendt en liste med navne på dem, som er angivet som nærmeste leder. Oplysninger om hvem, der har svaret deres nærmeste leders navn, fremgår ikke her af hensyn til fortroligheden. Der opfordres til, at den lokale gruppe af ledere samarbejder om resultaterne.

9. Svarprocenter og repræsentativitet

9.1 Svarprocent for medarbejdere i Ringkøbing-Skjern kommune

3.517 medarbejdere har fået tilsendt trivselsundersøgelsen, mens 2.912 helt eller delvist besvarede den, og der er opnået en samlet svarprocent på 83,4 %. I 2018 var svarprocenten 87 %. I 2015 var svarprocenten 80 %, mens den i 2012 var 70 %.

9.2 Svarprocent for fag- og stabsområder

Svarprocenterne på fag- og stabsniveau ligger ligeledes på et højt niveau, hvor svarprocenterne ligger mellem 76,8 % og 98,2 %.

En bortfaldsanalyse på fag- og stabsniveau viser, at besvarelsene i fag- og stabsområderne stemmer rimeligt overens med fag- eller stabsområdets medarbejdersammensætning. De større fagområder Dagtilbud og Undervisning samt Sundhed og Omsorg er en smule underrepræsenterede, mens Børn og Familie samt Land, By og Kultur er en smule overrepræsenterede. Det er undersøgt, hvorvidt vægtning af data ændrer resultaterne, men vægtningen ændrer kun resultaterne marginalt. Derfor anvendes data uvægtet i analysen.

Bortfaldsanalyse på fag- og stabsniveau					
Fag- eller stabsområde	Besvarelser		Population		Besvarelser ift. population
Beskæftigelse	186	6 %	199	6 %	
Børn og Familie	162	6 %	176	5 %	+ 1 %
Dagtilbud og undervisning	1.140	39 %	1.394	40 %	- 1 %
Handicap og Psykiatri	371	13 %	440	13 %	
Land, By og Kultur	225	8 %	250	7 %	+ 1 %
Personale og Digitalisering	55	2 %	56	2 %	
Sundhed og Omsorg	713	24 %	932	26 %	- 2 %
Viden & Strategi	64	2 %	70	2 %	