

TRIVSELSMÅLING 2017

**Lyngby-
Taarbæk
Kommune**

Trivselsmåling 2017

**KOMMENTERET
HOVEDRAPPORT**

Rambøll
15-11-2017



INDHOLDSFORTEGNELSE

Hovedresultater

Resultater på nøgleindikatorer.

Overordnede analyser

Forskellige figurer til at forklare trends og mønstre i undersøgelsen.

Resultater på tværs

Undersøgelsens resultater fordelt på de enkelte enheder. Karakteristika for høj/lav scorende enheder og centre. Indsatsanalyse.

Konklusioner og anbefalinger

5 konkrete konklusioner og anbefalinger til det videre arbejde.

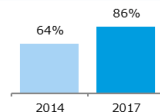
Bilag

Krænkende adfærd, sygefravær og uddybning af indsatsanalysens faktorer.

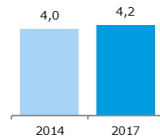
HOVEDRESULTATER

NØGLEINDIKATORER

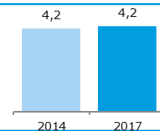
Svarprocent



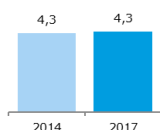
Overordnet tilfredshed



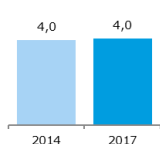
Motivation og engagement



Loyalitet



Ambassadørvillighed



HOVEDRESULTATER OG TENDENSER



Svarprocent: Svarprocenten i 2017 er 86 procent, hele 22 procentpoint højere end i 2014. Svarprocenten varierer i 2017 fra 97 procent i Direktørområde CAM, CBD, CMP til 84 % i Direktørområde CSI, CUP. Til sammenligning er den gennemsnitlige svarprocent i de kommunale målinger, som Rambøll har gennemført de seneste to år ligeledes 86 procent.



Overordnet tilfredshed: I 2017 er den gennemsnitlige overordnede jobtilfredshed på 4,2 på en skala fra 1-5, hvilket er en fremgang på 0,2 sammenlignet med 2014 (4,0). Dette er samtidig en smule højere end et eksternt benchmark baseret på de kommunale målinger, som Rambøll har gennemført de seneste to år, hvor gennemsnittet er 4,1.



Motivation og engagement: Medarbejdernes motivation og engagement er gennemsnitligt 4,2 i Trivselsmålingen. Samme resultat ses i 2014. Rambølls kommunale benchmark er her 4,3.



Loyalitet: Medarbejderne udtrykker samme grad af loyalitet i 2017 sammenlignet med 2014. På en skala fra 1-5 er scoren 4,3 i 2017, hvilket er højere end Rambølls kommunale benchmark (4,1). Størstedelen af medarbejderne udtrykker således, at de forventer at arbejde i Lyngby-Taarbæk Kommune om et år.

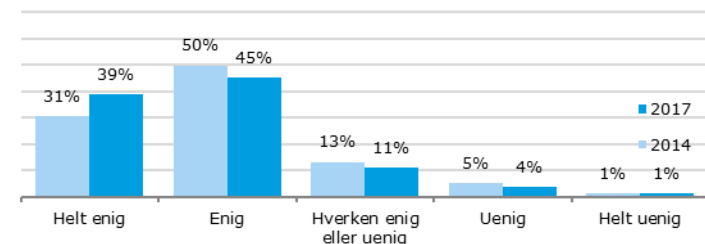


Ambassadørvillighed: Scoren på ambassadørvilligheden er ligeledes den samme som i 2014 (4,0). Dette udtrykker, at de fleste af Lyngby-Taarbæk Kommunes medarbejdere kan anbefale kommunen som arbejdsplads. Rambølls kommunale benchmark på spørgsmålet er 3,9.

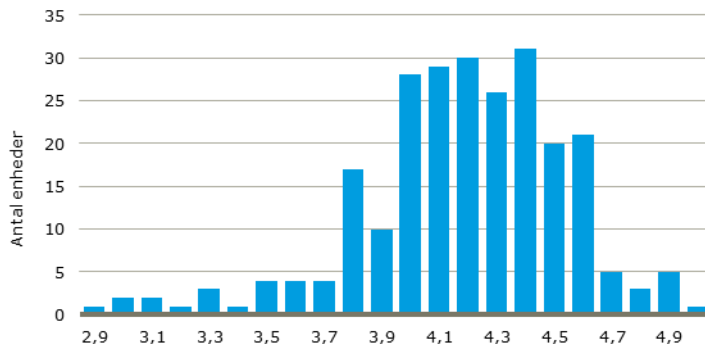
84 % ER TILFREDSE MED DERES JOB I LYNGBY-TAARBÆK KOMMUNE

1. Jeg er tilfreds med mit job som helhed, alt taget i betragtning

Medarbejdere



Enheder*



*kun enheder med minimum 5 svar er vist i grafikken.

GNS:

2017: 4,2

2014: 4,0

Benchmark:
4,1

Resultater

Den overordnede jobtilfredshed er et udtryk for medarbejdernes jobtilfredshed alt taget i betragtning. Den gennemsnitlige score for overordnet tilfredshed er i denne måling 4,2 på en skala fra 1-5. Dette er en fremgang på 0,2 sammenlignet med resultatet for 2014.

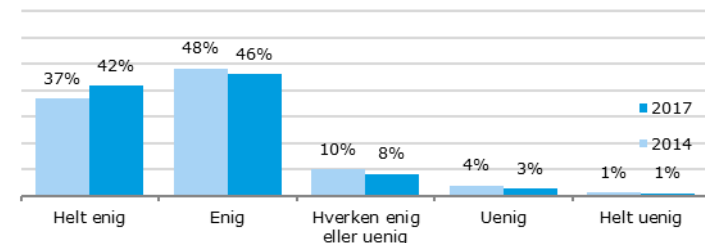
Figuren øverst viser fordelingen af den overordnede jobtilfredshed. Her ses at 84 procent af medarbejderne er tilfredse med deres job, hvoraf 39 procent er meget tilfredse. Til sammenligning var kun 31 procent meget tilfredse med deres job i 2014. 5 procent er utilfredse, og tæt på ingen medarbejdere er meget utilfredse med deres job.

Nederst på siden vises fordelingen af enhederne i Lyngby-Taarbæk Kommune ift. deres gennemsnitlige score på den overordnede tilfredshed. Der ses en koncentration omkring 4,2. Ca. 60 procent af enhederne scorer 4,2 eller over.

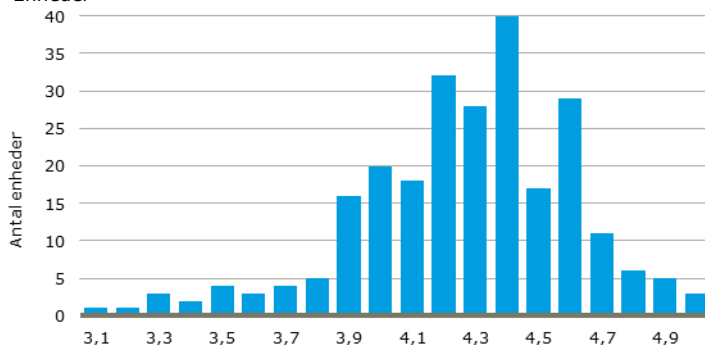
MOTIVATION OG ENGAGEMENT PÅ SAMME NIVEAU SOM I 2014

2. Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde

Medarbejdere



Enheder*



*kun enheder med minimum 5 svar er vist i grafikken.

GNS:

2017: 4,2

2014: 4,2

**Benchmark:
4,3**

Resultater

I Trivselsmålingen er den gennemsnitlige score 4,2 på spørgsmålet om medarbejderens motivation og engagement. Samme resultat ses i 2014.

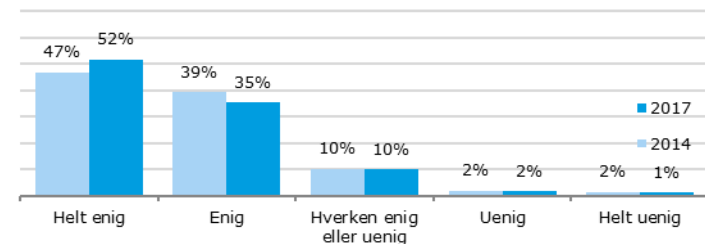
På figuren øverst ses, at 88 procent af medarbejderne føler sig motiverede og engagerede i deres arbejde, heraf er tæt på halvdelen helt enige. Der er således en fremgang på 5 procentpoint i andelen af medarbejdere, der er helt enige, sammenlignet med 2014 (42 procent vs. 37 procent). I 2017 er 4 procent uenige/helt uenige i at arbejdet er motiverende.

Nederst på siden vises fordelingen af enhederne i Lyngby-Taarbæk Kommune ift. deres gennemsnitlige score på motivation. Her ses, at enhederne især er koncentreret omkring 4,3.

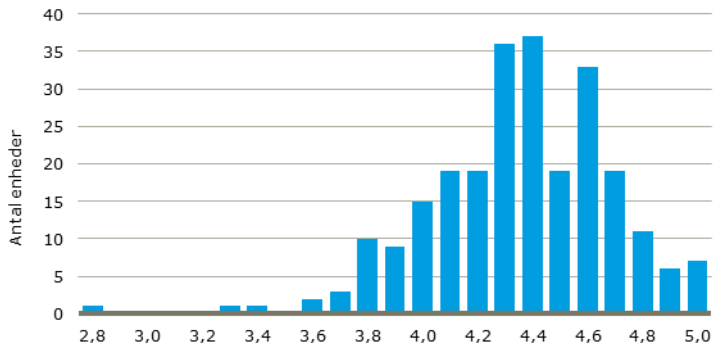
HØJ LOYALITET I LYNGBY-TAARBÆK KOMMUNE

3. Jeg ønsker fortsat at være ansat i Lyngby-Taarbæk Kommune om et år

Medarbejdere



Enheder*



*kun enheder med minimum 5 svar er vist i grafikken.

RAMBOLL

Resultater

Ved loyalitet forstås medarbejdernes ønske om at være ansat i Lyngby-Taarbæk kommune om et år. I Trivselsmålingen er den gennemsnitlige loyalitet 4,3, og dette er således den nøgleindikator, hvor Lyngby-Taarbæk kommune scorer højest. Samme resultat ses også i 2014.

Figuren øverst viser, at 87 procent af medarbejderne er enige i, at de ønsker at være ansat om et år, hvoraf 52 procent af medarbejderne er helt enige. Der ses således en fremgang på 5 procentpoint i andelen af medarbejdere, der er helt enige, sammenlignet med 2014 (47 procent). I 2017 er kun 3 procent uenige/helt uenige.

Nederst på siden vises fordelingen af enhederne i Lyngby-Taarbæk Kommune ift. deres gennemsnitlige score på loyalitet. Her ses at enhederne er koncentreret omkring 4,4 med en mere "højre-tung" normalfordeling sammenlignet med de øvrige nøgleindikatorer.

GNS:

2017: 4,3

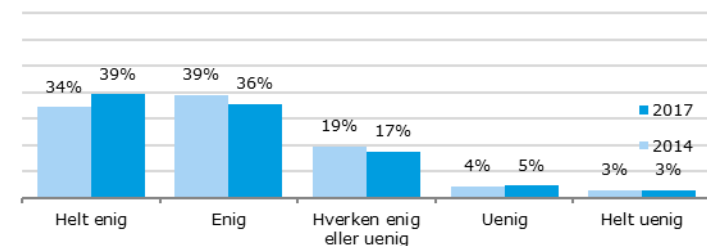
2014: 4,3

Benchmark:
4,1

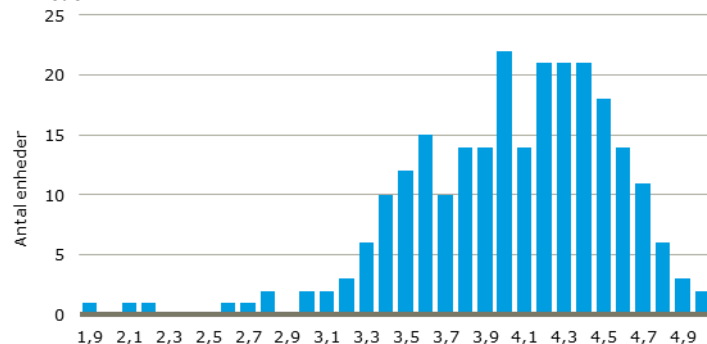
75 % KAN ANBEFALE LYNGBY-TAARBÆK KOMMUNE SOM ARBEJDSPLADS, 17 % ER I TVIVL

4. Jeg kan anbefale andre, at søge en stilling på min arbejdsplads

Medarbejdere



Enheder*



*kun enheder med minimum 5 svar er vist i grafikken.

GNS:

2017: 4,0

2014: 4,0

Benchmark:
3,9

Resultater

Ambassadørvillighed er et udtryk for medarbejdernes villighed til at anbefale andre at søge arbejde i Lyngby-Taarbæk Kommune. I denne måling er den gennemsnitlige score på ambassadørvillighed 4,0. Samme resultat ses i 2014.

Figuren øverst viser fordelingen af ambassadørvillighed. Her ses at 75 procent er enige i, at de kan anbefale andre at søge arbejde i Lyngby-Taarbæk Kommune. 39 procent er helt enige, hvilket er 5 procentpoint højere end i 2014 (34 procent). 17 procent er hverken enige eller uenige og 8 procent er uenige eller helt uenige.

Nederst på siden vises fordelingen af enhederne i Lyngby-Taarbæk Kommune ift. deres gennemsnitlige score på ambassadørvillighed. Her ses at enhederne placerer sig mere spredt sammenlignet med de andre nøgleindikatorer.

INDHOLD

01

OVERORDNEDE
ANALYSER



02

RESULTATER
PÅ TVÆRS



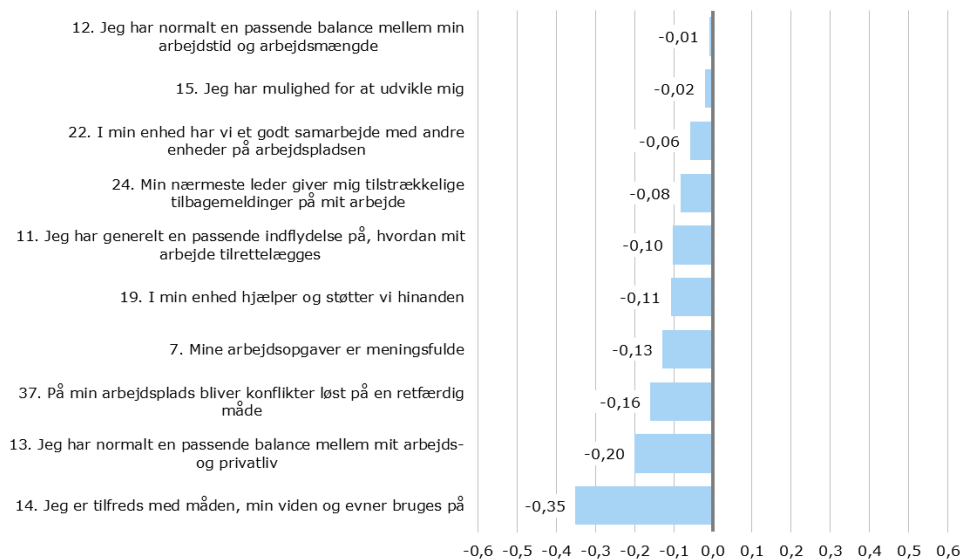
03

KONKLUSIONER
& ANBEFALINGER



SAMMENLIGNET MED ET KOMMUNALT BENCHMARK ER LYNGBY-TAARBÆK PÅ ELLER EN SMULE UNDER NIVEAU

Resultater



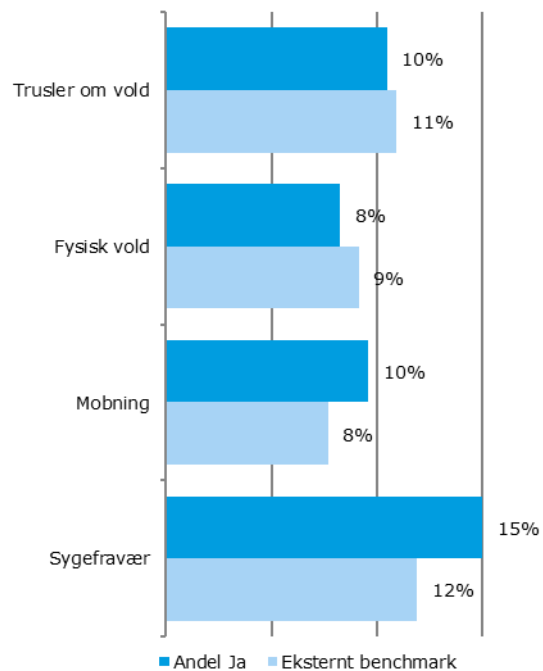
På de spørgsmål i Trivselsmåling 2017, hvor det er muligt at sammenligne med et gennemsnit af kommunale målinger, som Rambøll har gennemført de seneste to år, ligger Lyngby-Taarbæk generelt på eller en smule under niveau.

Medarbejdernes oplevelse af balance mellem arbejdstid og – mængde og udviklingsmuligheder er på niveau med det kommunale benchmark. Ift. meningsfulde arbejdsopgaver og indflydelse, der typisk er vigtige for den samlede jobtilfredshed, ligger Lyngby-Taarbæk en smule under det kommunale benchmark.

Brug af viden og evner i arbejdet samt passende balance mellem arbejds- og privatliv ligger under det kommunale benchmark.

KRÆNKENDE ADFÆRD GENERELT PÅ NIVEAU MED DET KOMMUNALE BENCHMARK – DOG STØRRE ANDEL MOBNING/CHIKANE

Krænkende adfærd



Resultater

Figuren til venstre viser en sammenligning mellem Lyngby-Taarbæk Kommune og det kommunale benchmark ift. krænkende adfærd.

10 procent af medarbejderne i Lyngby-Taarbæk Kommune har angivet, at de har oplevet trusler om vold inden for de seneste 12 måneder. Dette er lidt lavere end det kommunale benchmark. 8 procent har angivet, at de har oplevet fysisk vold, hvilket ligeledes er lidt lavere end det kommunale benchmark.

10 procent har angivet, at de har oplevet mobning/chikane inden for de seneste 12 måneder, hvilket er højere end det kommunale benchmark.

15 procent af medarbejderne angiver at have haft arbejdsrelateret sygefravær de seneste 12 måneder. Sammenlignet med det kommunale benchmark er dette en smule højere.

FREMGANG I VURDERINGEN AF NÆRMESTE LEDER SAMMENLIGNET MED SENESTE TRIVSELSMÅLING

Top 10 spørgsmål med størst udvikling positiv eller negativ (2014-2017)



Resultater

Figuren til venstre viser top ti over de spørgsmål, hvor der ses den største udvikling (både positiv eller negativ) sammenlignet med målingen fra 2014. Tallene i parentes er den gennemsnitlige score på pågældende spørgsmål i 2017.

Der ses generelt kun få spørgsmål med negativ udvikling siden 2014 (indgå ikke i figuren) – og der er tale om marginale forskelle.

Yderligere ses der særligt fremgang i samarbejdet med nærmeste leder. De nærmeste ledere vurderes bedre til at planlægge arbejdet, løse konflikter og varetage en balance mellem omsorg og konsekvens ift. sygefravær. Yderligere er lederne blevet bedre til at give feedback, og de prioriterer i højere grad trivslen på arbejdspladsen.

Medarbejderne oplever ligeledes en forbedring i kommunikationen af vigtige beslutninger.

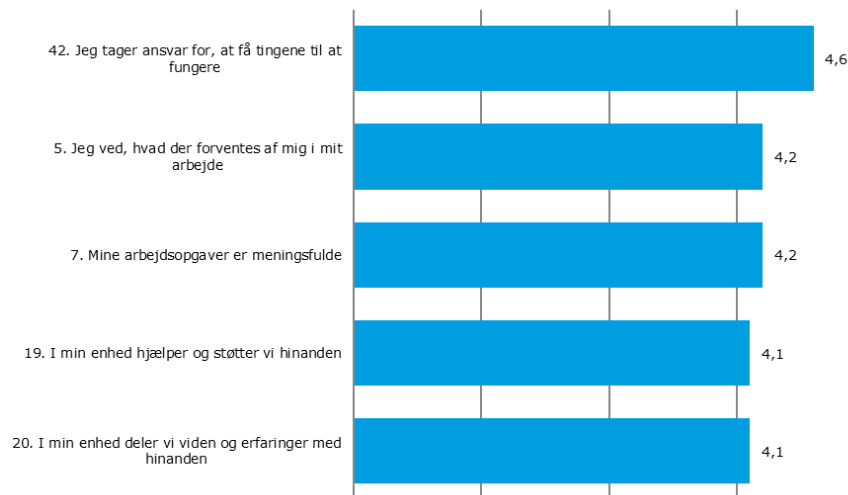
Medarbejderne oplever, at arbejdet sjældnere bringer dem i følelsesmæssigt belastende situationer sammenlignet med 2014, og de kan i højere grad give udtryk for deres følelser og meninger.

Slutteligt oplever medarbejderne i 2017 et bedre udbytte af deres MUS-samtaler.

Særligt scoren på spørgsmålene omkring kommunikation af vigtige beslutninger (3,4) og oplevelsen af følelsesmæssige belastende situationer (3,3) er dog forholdsvis lave, hvorfor der stadig kan være plads til forbedring.

KLARE FORVENTNINGER, MENINGSFULDE OPGAVER OG KOLLEGIAL STØTTE VURDERES HØJEST

Højest vurderede spørgsmål



Resultater

Figuren til venstre viser de 5 spørgsmål med de højeste gennemsnit. Nøgleindikatorer indgår ikke i top 5.

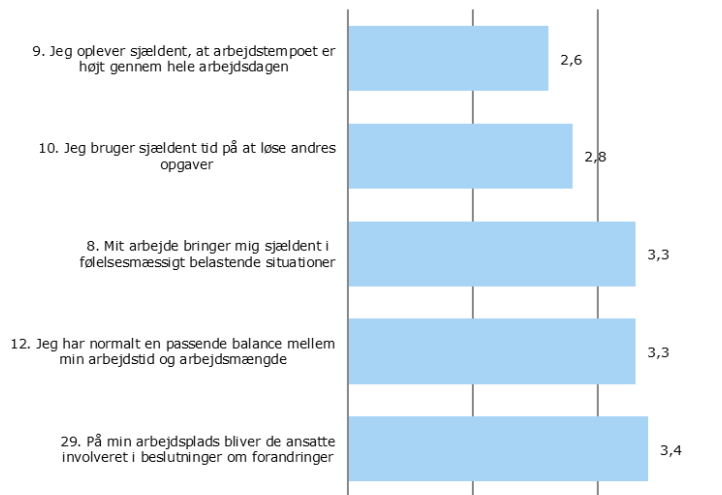
Medarbejderne i Lyngby-Taarbæk Kommune er generelt positive i deres selvevaluering af eget ansvar for at få arbejdet til at fungere.

Derudover oplever medarbejderne gode rammer for deres arbejde. De ved, hvad der forventes af dem, og deres arbejdsopgaver er meningsfulde.

Slutteligt vurderes samarbejdet i enhederne højt. Medarbejderne oplever hjælp, støtte og god vidensdeling i enhederne.

ARBEJDSSTEMPO OG BALANCE MELLEM ARBEJDSOPGAVER OG ARBEJDSSTID BLANDT DE LAVEST VURDEREDE SPM.

Lavest vurderede spørgsmål



Resultater

Figuren til venstre viser de 5 spørgsmål med de laveste gennemsnit i Trivselsundersøgelsen. Nøgleindikatorer indgår ikke i bund 5.

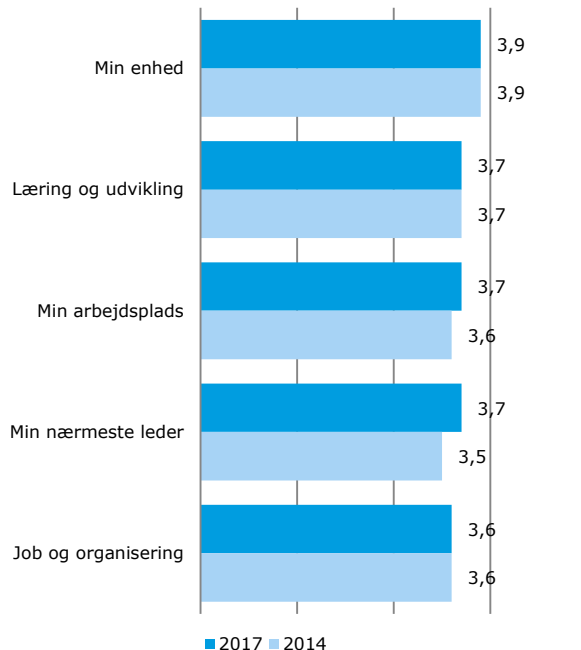
Medarbejderne i Lyngby-Taarbæk Kommune angiver udfordringer ift. arbejdstempoet. Der bruges tid på andres opgaver og opleves problemer i balancen mellem arbejdstid og arbejdsomfang.

På trods af, at der har været fremgang på spørgsmålet om, hvorvidt arbejdet bringer medarbejderne i følelsesmæssige belastende situationer (se tidligere slides), er dette stadig et af de områder, hvor den gennemsnitlige vurdering er lavest.

Slutteligt scores der også lavt på medarbejderinvolvering ift. beslutninger om forandringer.

DET NÆRE SAMARBEJDE VURDERES HØJEST BLANDT MÅLINGENS CENTRALE TEMAER

Indeks for temaer



Resultater

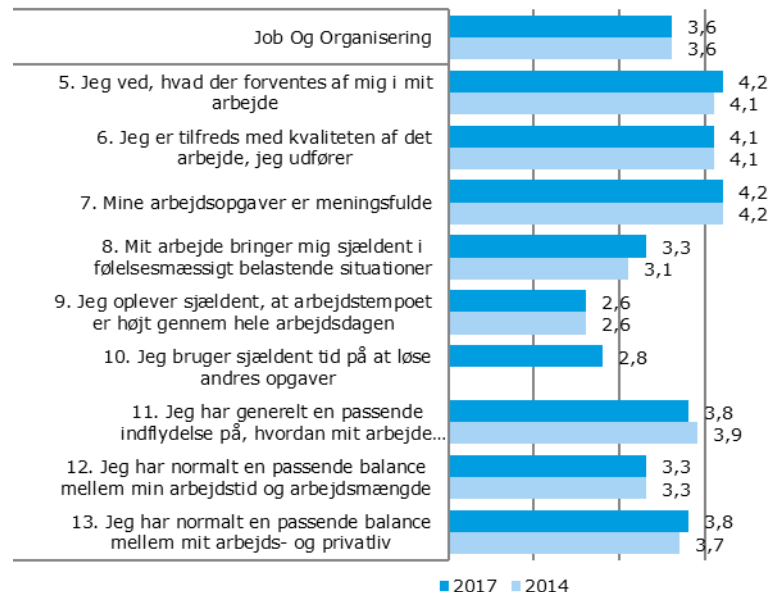
Spørgeskemaets spørgsmål kan inddeles i en række temaer. Temaerne ses til venstre herfor. Temascorerne er gennemsnit af alle spørgsmål indenfor pågældende tema, og udtrykker således medarbejdernes overordnede vurdering af pågældende tema på en skala fra 1-5.

Som det fremgår, er temaet Min Enhed, der vedrører det nære, kollegiale samarbejde, det tema, der får den højeste gennemsnitligt vurdering. Omvendt vurderes temaet Job og Organisering lavest.

Temaet Job og Organisering rummer en række spørgsmål, som typisk har en vis betydning for den samlede jobtilfredshed, hvorfor dette tema gennemgås på næste side. Desuden går vi i dybden med spørgsmålene i temaet Læring og Udvikling, da disse typisk også har en vis betydning for den samlede jobtilfredshed.

TYDELIGE RAMMER OM ARBEJDET – POTENTIELLE UDFORDRINGER IFT. ARBEJDSTEMPO OG OPGAVER

Fokus på temaet ”Job Og Organisering”



Resultater

På forrige side fremgik det, at temascoren for Job og Organisering er 3,6 og dermed det lavest vurderede tema. Den gennemsnitlige vurdering er uændret ift. seneste trivselsmåling 2014.

Af figuren til venstre fremgår det, at der er sket begrænset udvikling på enkeltspørgsmålene i temaet. Dog ses der en mindre fremgang på spørgsmålet om omfanget af følelsesmæssigt belastende situationer i arbejdet, ligesom den gennemsnitlige oplevelse af work-life balance og tydelige forventninger er steget en anelse. Til gengæld er oplevelsen af indflydelse på arbejdet faldet en smule.

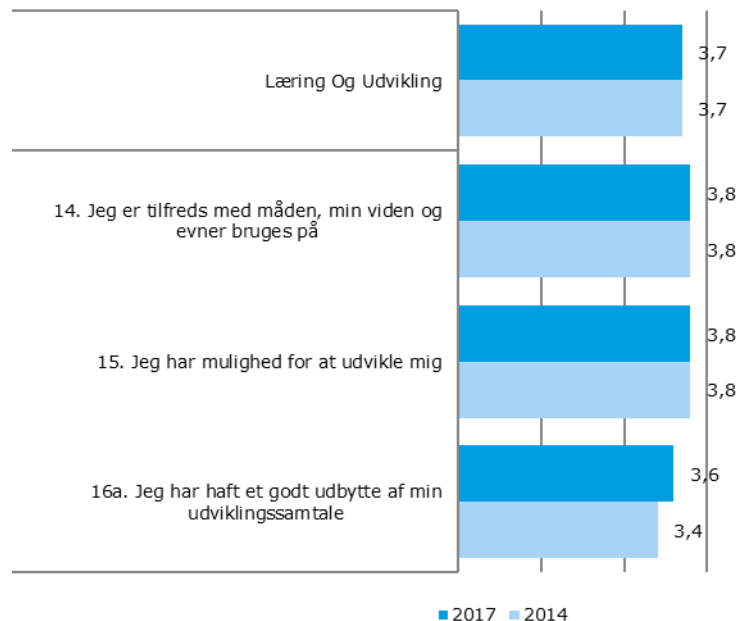
Generelt ses ganske pæne vurderinger af mening i arbejdet, tydelige forventninger og kvaliteten af arbejdet. Førstnævnte i øvrigt på niveau med Rambølls kommunale benchmark.

Spørgsmål vedrørende arbejdstempo og løsning af andres arbejdsopgaver er de lavest vurderede spørgsmål i temaet.

Spørgsmålene i dette tema har typisk, hvilket en senere analyse også vil vise, væsentlig betydning for medarbejdernes samlede jobtilfredshed, og kan derfor være et fokusområde.

OPLEVELSE AF UDVIKLINGSMULIGHEDER PÅ SAMME NIVEAU SOM I 2014

Fokus på temaet "Læring Og Udvikling"



Resultater

Tidligere i rapporten fremgik det, at temascoren for Læring og Udvikling er 3,7. Den gennemsnitlige vurdering er uændret ift. seneste trivselsmåling 2014.

Som det fremgår er den gennemsnitlige oplevelse af brug af viden og evner i arbejdet samt udviklingsmuligheder uændret ift. seneste måling. Sidstnævnte spørgsmål er stort set på niveau med det kommunale benchmark, mens brug af viden og evner i arbejdet ligger væsentligt lavere. Dette kan således være et potentielt fokusområde.

INDHOLD

01

OVERORDNEDE
ANALYSER



02

RESULTATER
PÅ TVÆRS



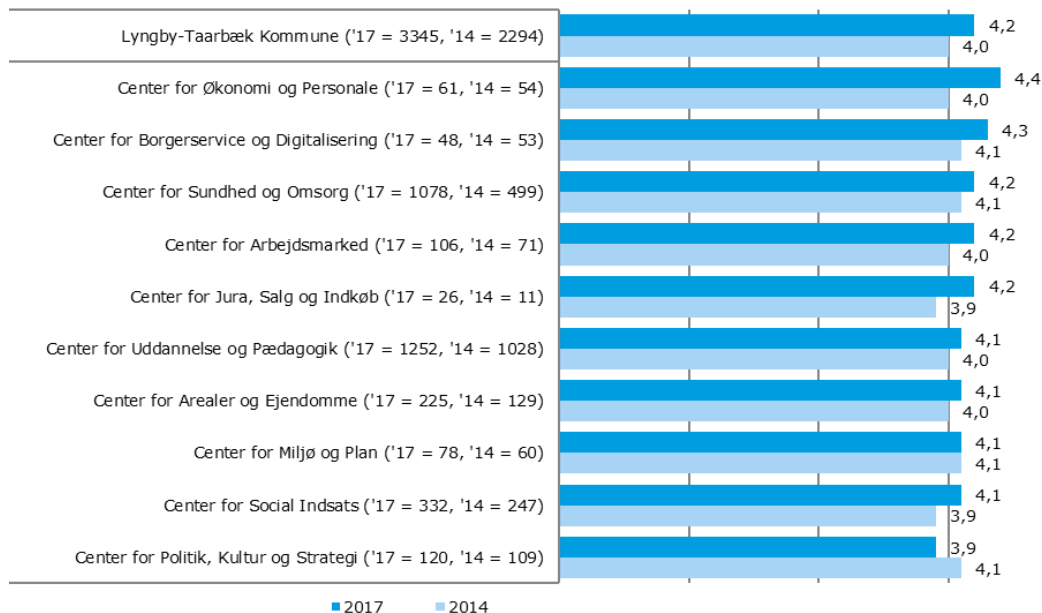
03

KONKLUSIONER
& ANBEFALINGER



VARIERENDE RESULTATER PÅ TVÆRS AF CENTRENE

Jobtilfredshed - På tværs af centre



Resultater

Figuren til venstre viser den gennemsnitlige jobtilfredshed i Lyngby-Taarbæk Kommunes centre.

Der ses en vis variation i den samlede jobtilfredshed på tværs af centrene.

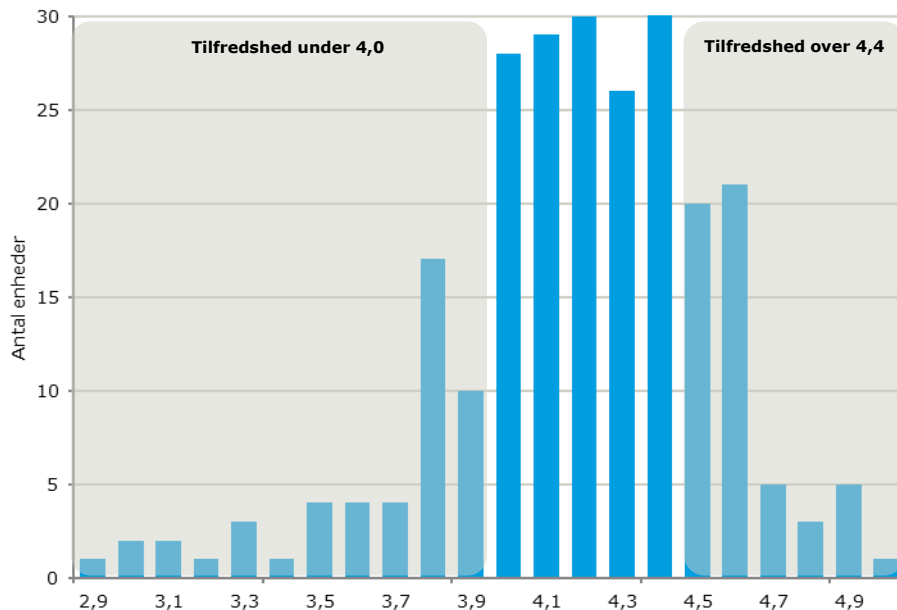
Generelt ses stigning eller status quo i den gennemsnitlige jobtilfredshed i de fleste centre sammenlignet med 2014. Den gennemsnitlige jobtilfredshed i Center for Økonomi og Personale er fx steget fra 4,0 til 4,4.

I centrene med de største medarbejdergrupper, Center for Sundhed og Omsorg, Center for Uddannelse og Pædagogik og Center for Social Indsats ses mindre stigninger i jobtilfredsheden.

Kun i Center for Politik, Kultur og Strategi er den gennemsnitlige jobtilfredshed faldet en smule sammenlignet med seneste Trivselsmåling.

VÆSENTLIG VARIATION I JOBTILFREDSHED PÅ TVÆRS AF ORGANISATIONENS ENHEDER

Jobtilfredshed - På tværs af enhederne



Resultater

Højest scorende enheder:

22 procent af enhederne (svarende til 55 enheder) har en gennemsnitlig jobtilfredshed over 4,4.

Lavest scorende enheder:

20 procent af enhederne (svarende til 5 enheder) har en gennemsnitlig jobtilfredshed under 4,0.

SÆRLIGT LEDELSE OG INVOLVERING PÅ ARBEJDSPLADSEN ADSKILLER ENHEDER MED HØJ OG LAV JOBILFREDSHED

Top 10 spørgsmål med størst afvigelse mellem højest og lavest scorende enheder



Resultater

Karakteristika for højest scorende enheder:

- Tydelig nærmeste leder, der prioriterer trivsel og feedback og skaber rammer for medarbejdernes arbejde.
- Positiv oplevelse af samarbejde mellem ledere og medarbejdere.
- Oplevelse af, at man informeres, involveres og kan have tillid til ledelsen på arbejdspladsen.

Karakteristika for lavest scorende enheder:

- Lav vurdering af nærmeste leders feedback og konflikthåndtering.
- Lav vurdering af prioritering af trivsel og balance mellem omsorg og konsekvens ift. sygefravær.
- Oplevelse af manglende involvering og information på arbejdspladsen – lav grad af tillid til ledelsens udmeldinger.

Centrale forskelle: Forskellen mellem de højest og lavest scorende enheder er markant ift. en række spørgsmål vedr. nærmeste leder, blandt andet feedback, konflikthåndtering og prioritering af trivsel på arbejdspladsen. Der ses også markante forskelle ift. medarbejdernes oplevelse af involvering, information og tillid til ledelsen på arbejdspladsen. Disse temaer kan være potentielle indsatsområder i det generelle opfølgende arbejde.

ISÆR VURDERINGEN AF BALANCE, LEDELSE OG DET NÆRE SAMARBEJDE VARIERER PÅ TVÆRS AF CENTRENE

Top 10 spørgsmål, der adskiller sig mest på tværs af centrene



Resultater

Figuren til venstre viser de 10 spørgsmål, der afviger mest på tværs af Lyngby-Taarbæk Kommunes centre.

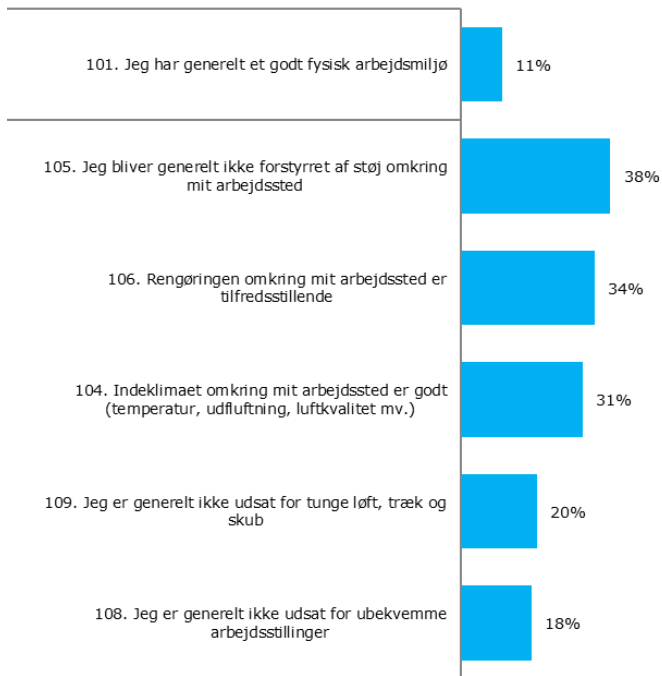
Figuren kan bruges til at sætte målet ind i de lavest scorende centre samtidig med, at der er mulighed for at finde et center, hvor der kan søges inspiration.

Den største forskel mellem afdelinger ses mellem Center for Økonomi og Personale og Center for Arealer og Ejendomme på spørgsmålet om man på arbejdspladsen kan stole på de udmeldinger, der kan fra ledelsen. Der ses også væsentlige forskelle på de to centre ift. involvering og information på arbejdspladsen samt nærmeste leders organisering af arbejdet.

Generelt er det spørgsmål vedrørende arbejdspladsen som helhed samt nærmeste leder hvor der ses de største forskelle på tværs af centrene. Dog ses også forskelle ift. graden af følelsesmæssig belastning i arbejdet og den kollegiale stemning.

FYSISK ARBEJDSMILJØ: ISÆR STØJ, RENGØRING OG INDEKLIMA ANGIVES SOM INDSATSOMRÅDER

Fysisk arbejdsmiljø: Top 5 spørgsmål med størst andel "Uenig" + "Helt uenig"



Resultater

Det er især støj, rengøring og indeklima, der er angivet problematiske forhold omkring i det fysiske arbejdsmiljø. Således har 38 procent af medarbejderne angivet problematiske forhold ved støj omkring arbejdsstedet, mens 34 procent har angivet problemer ift. rengøring og 31 procent har angivet problemer ift. indeklima.

Overordnet har 11 procent af medarbejderne i Lyngby-Taarbæk Kommune angivet, at de generelt er uenige eller helt uenige i, at de generelt har et godt fysisk arbejdsmiljø.

METODE TIL IDENTIFIKATION AF DE VIGTIGSTE INDSATSONMRÅDER

Formål

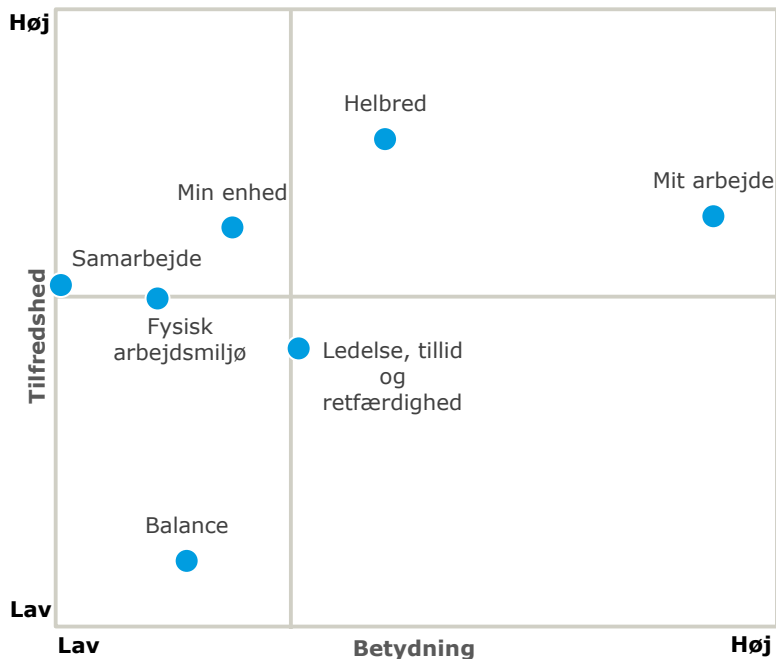
- At identificere mulige indsatsområder gennem en statistisk analyse af, hvad der er vigtigt for medarbejdernes samlede tilfredshed.

Metode

- Via en statistisk faktoranalyse identificeres et antal underliggende dimensioner i datamaterialet. Faktoranalyse er et statistisk værktøj, som bruges til at forenkle fortolkningen af et datamateriale, der indeholder et stort antal spørgsmål. De mange spørgsmål reduceres til et færre antal bagvedliggende faktorer, som dannes ud fra korrelationer mellem medarbejdernes svar på spørgsmålene. Faktoranalyse bruges således til at blotlægge, om der eksisterer et bagvedliggende mønster i medarbejdernes besvarelser, og således til at reducere antallet af spørgsmål til få overordnede faktorer.
- I en statistisk regressionsanalyse er det muligt at beregne de forskellige faktorer (faktorerne identificeret i faktoranalysen) betydning for medarbejdernes samlede tilfredshed. Dette giver et mål for, hvilke faktorer der betyder meget for medarbejdernes tilfredshed, og hvilke der har mindre betydning for tilfredsheden.
- Betydningen sammenholdes efterfølgende med medarbejdernes vurdering (tilfredshed) på samme områder i en såkaldt prioriteringsmatrice.

LEDELSE, TILLID OG RETFÆRDIGHED SAMT ARBEJDSSITUATIONEN ER POTENTIELLE INDSATSOMRÅDER

Indsatskort*



RAMBOLL

Se bilag for en oversigt over, hvilke spørgsmål, der indgår i de enkelte faktorer. Den horizontale opdelingslinje illustrerer den gennemsnitlige tilfredshed med temaerne. Den vertikale opdelingslinje illustrerer temaernes gennemsnitlige betydning. Modellen forklarer 63,5 procent af variationen i data.

Resultater

Styrker: Kommunens styrker er de temaer der er placeret øverst til højre. Dette er områder med stor betydning for medarbejdernes samlede tilfredshed, som samtidig vurderes højt. Her er det særligt **Mit arbejde** der har høj betydning, mens **Helbred** vurderes højt.

Mit arbejde

- 6. Jeg er tilfreds med kvaliteten af det arbejde, jeg udfører (4,1)
- 7. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde (4,2)
- 14. Jeg er tilfreds med måden, min viden og evner bruges på (3,8)

Helbred

- 42. Jeg tager ansvar for, at få tingene til at fungere (4,6)
- 43. Jeg synes generelt, at mit helbred er godt (4,2)
- 44. Jeg kan håndtere de følelsesmæssige påvirkninger, jeg udsættes for i mit arbejde (4,1)

Udviklingsmuligheder: Kommunens udviklingsmuligheder er de temaer der er placeret nederst til højre. Dette er områder med stor betydning for medarbejdernes samlede oplevelse, som samtidig vurderes lavt. Her er det **Ledelse, tillid og retfærdighed** der er det tema der har den laveste vurdering med over middel betydning.

Ledelse, tillid og retfærdighed

- 23. Min nærmeste leder er god til at planlægge og organisere arbejdet (3,6)
- 24. Min nærmeste leder giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde (3,5)
- 25. Min nærmeste leder hjælper med at løse problemer og konflikter, når det er nødvendigt (3,9)
- 26. Min nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt (3,8)

INDHOLD

01

OVERORDNEDE
ANALYSER



02

RESULTATER
PÅ TVÆRS



03

KONKLUSIONER
& ANBEFALINGER



KONKLUSIONER & ANBEFALINGER

1

- På en række nøgleindikatorer (samlet jobtilfredshed, motivation og engagement, loyalitet og ambassadørvillighed), ligger Lyngby-Taarbæk generelt over eller på niveau med et gennemsnit af andre kommuner. Dog er motivation og engagement en smule lavere end det kommunale benchmark. Den gennemsnitlige jobtilfredshed er steget ift. seneste måling (2014), mens de øvrige nøgleindikatorer er uændrede ift. 2014.

2

- Sammenlignet med et kommunalt benchmark ligger Lyngby-Taarbæk generelt på niveau eller en smule under på en række øvrige spørgsmål. Særligt medarbejdernes oplevelse af at kunne bruge viden og evner i arbejdet samt balance mellem arbejds- og privatliv ligger lavere end det kommunale benchmark. Omvendt ligger eksempelvis vurdering af balance mellem arbejdstid og opgaver samt udviklingsmuligheder på niveau med det kommunale benchmark.

3

- Der ses generelt fremgang ift. Trivselsmålingen i 2014. Dette især ift. vurderingen af nærmeste leder. De nærmeste ledere vurderes bedre til at planlægge arbejdet, løse konflikter og varetage en balance mellem omsorg og konsekvens ift. sygefravær.

4

- Der ses nogen variation i jobtilfredsheden på tværs af Lyngby-Taarbæk Kommunes organisation. Der ses blandt andet markante forskelle i oplevelsen af ledelse og involvering på arbejdspladsen på tværs af organisationen.

5

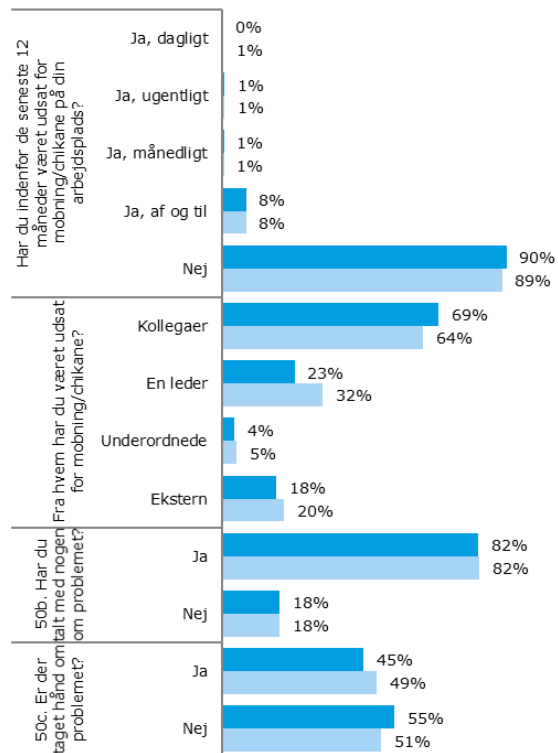
- Medarbejdernes oplevelse af deres arbejdsituation, blandt andet ift. mening, brug af evner og viden, indflydelse og udviklingsmuligheder er den primære drivkraft for jobtilfredshed. Indsatsen her kan således fastholdes. Desuden kan ledelse samt oplevelse af tillid og retfærdighed, herunder involvering og inddragelse i forandringer samt konflikthåndtering, men også anerkendelse og feedback være et potentielt indsatsområde.

BILAG

KRÆNKENDE ADFÆRD SYGEFRAVÆR SPØRGSMÅL I INDSATSKORT

KRÆNKENDE ADFÆRD (1/3)

Mobning/Chikane



RAMBOLL

■ 2017 ■ 2014

Resultater

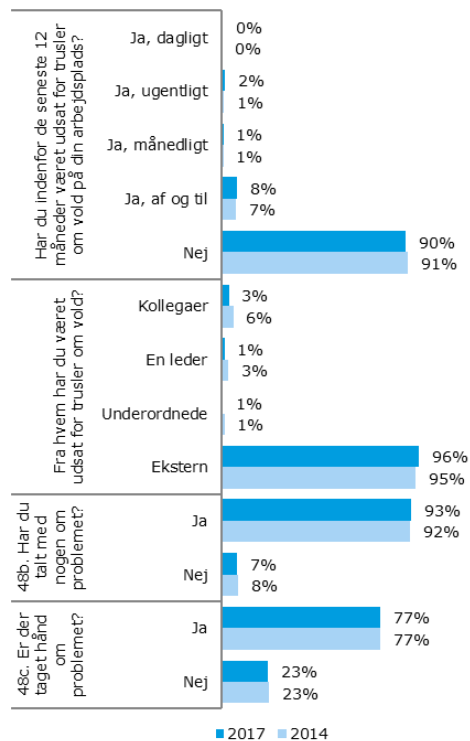
Figuren til venstre viser andelen af medarbejdere, der har oplevet mobning/chikane. Derudover vises fordelingerne på de opfølgende spørgsmål om mobning for de medarbejdere, der har oplevet mobning eller chikane.

10 procent af medarbejderne i Lyngby-Taarbæk Kommune angiver, at de har været udsat for mobning eller chikane på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder. Der er tale om et marginalt fald sammenlignet med seneste Trivselsmåling. Størstedelen af medarbejderne angiver, at det er kolleger, der har udsat dem for mobning eller chikane.

82 procent har talt med nogen om problemet, hvilket er tilsvarende seneste Trivselsmåling. 45 procent angiver, at de oplever, at der er taget hånd om problemet.

KRÆNKENDE ADFÆRD (2/3)

Trusler om vold



Resultater

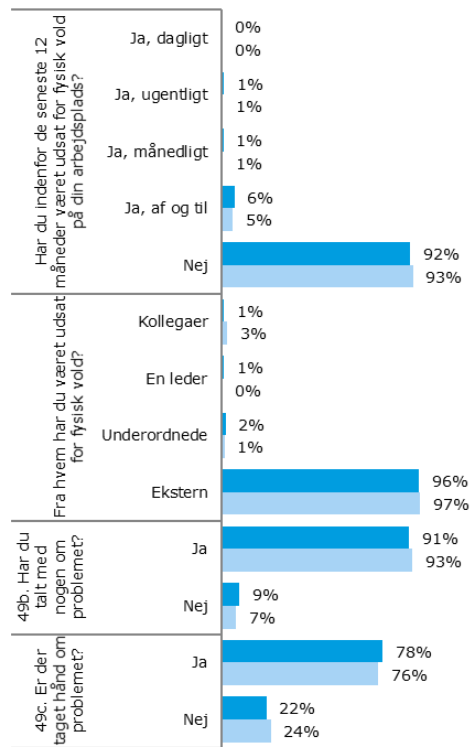
Figuren til venstre viser andelen af medarbejdere, der har været udsat for trusler om vold på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder. Derudover vises fordelingerne på de opfølgende spørgsmål om trusler om vold, for de medarbejdere, der har oplevet trusler om vold.

10 procent af medarbejderne i Lyngby-Taarbæk Kommune angiver, at de har været udsat for trusler om vold på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder. Der er tale om en mindre stigning sammenlignet med seneste Trivselsmåling. Stort set alle medarbejdere angiver, at det er fra eksterne, at de oplever trusler om vold.

93 procent har talt med nogen om problemet og 77 procent angiver, at de oplever, at der er taget hånd om problemet.

KRÆNKENDE ADFÆRD (3/3)

Fysisk vold



RAMBOLL

■ 2017 ■ 2014

Resultater

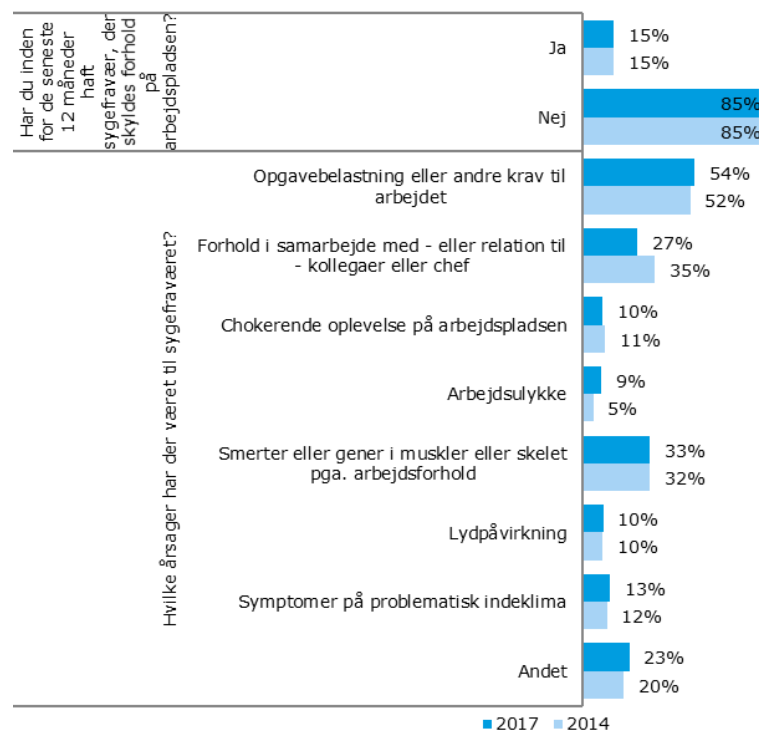
Figuren til venstre viser andelen af medarbejdere, der har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder. Derudover vises fordelingerne på de opfølgende spørgsmål om fysisk vold, for de medarbejdere, der har oplevet fysisk vold.

8 procent af medarbejderne i Lyngby-Taarbæk Kommune angiver, at de har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder. Der er tale om en mindre stigning sammenlignet med seneste Trivselsmåling. Stort set alle medarbejdere angiver, at det er fra eksterne, at de oplever trusler om vold.

91 procent har talt med nogen om problemet, hvilket er lidt færre end ved seneste Trivselsmåling og 78 procent angiver, at de oplever, at der er taget hånd om problemet.

ARBEJDSRELATERET SYGEFRAVÆR

Arbejdsrelateret sygefravær



Resultater

Figuren til venstre viser andelen af medarbejdere, der i Trivselsmålingen angiver, at de har haft arbejdsrelateret sygefravær inden for de seneste 12 måneder. Derudover vises fordelingen på det opfølgende spørgsmål om årsagerne til arbejdsrelateret sygefravær.

15 procent af medarbejderne i Lyngby-Taarbæk Kommune angiver, at de har haft arbejdsrelateret sygefravær indenfor det seneste år. Det er samme andel som ved Trivselsmålingen i 2014.

54 procent angiver at sygefraværet skyldes opgavebelastning eller andre krav til arbejdet. I 2016 var det 52 procent.

Andre hyppige forekommende årsager til arbejdsrelateret sygefravær er fysiske smerter eller gener pga. arbejdsforhold og samarbejde og relationer til kollegaer eller chef.

SPØRGSMÅL I INDSATSKORT – FORDELT PÅ FAKTORER (1/2)

Faktor	Spørgsmål	Gns.
Balance	13. Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,8
	12. Jeg har normalt en passende balance mellem min arbejdstid og arbejdsmængde	3,3
	8. Mit arbejde bringer mig sjældent i følelsesmæssigt belastende situationer	3,3
	10. Jeg bruger sjældent tid på at løse andres opgaver	2,8
	9. Jeg oplever sjældent, at arbejdstempoet er højt gennem hele arbejdsdagen	2,6
Helbred	42. Jeg tager ansvar for, at få tingene til at fungere	4,6
	43. Jeg synes generelt, at mit helbred er godt	4,2
	44. Jeg kan håndtere de følelsesmæssige påvirkninger, jeg udsættes for i mit arbejde	4,1
	45. I min enhed kan der tales åbent om sygefravær	3,8
Min enhed	19. I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,1
	20. I min enhed deler vi viden og erfaringer med hinanden	4,1
	18. I min enhed stoler vi på hinanden	4,0
	36. På min arbejdsplads stoler de ansatte i almindelighed på hinanden	4,0
	17. I min enhed er der en god stemning	4,0
	21. I min enhed har vi gode procedurer og retningslinjer, der understøtter vores arbejde	3,7
Mit arbejde	5. Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	4,2
	7. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,2
	6. Jeg er tilfreds med kvaliteten af det arbejde, jeg udfører	4,1
	11. Jeg har generelt en passende indflydelse på, hvordan mit arbejde tilrettelægges	3,8
	14. Jeg er tilfreds med måden, min viden og evner bruges på	3,8
	15. Jeg har mulighed for at udvikle mig	3,8

SPØRGSMÅL I INDSATSKORT – FORDELT PÅ FAKTORER (2/2)

Faktor	Spørgsmål	Gns.
Ledelse, tillid og retfærdighed	40. På min arbejdsplads stoler ledelsen på, at de ansatte gør et godt stykke arbejde	4,1
	35. På min arbejdsplads kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser	3,9
	25. Min nærmeste leder hjælper med at løse problemer og konflikter, når det er nødvendigt	3,9
	26. Min nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt	3,8
	34. På min arbejdsplads kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen	3,8
	27. Hos min nærmeste leder er der en god balance mellem omsorg og konsekvens ifm. sygefravær	3,8
	46. Der er en god opfølgning på sygefravær i min enhed	3,7
	28. På min arbejdsplads er der et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte	3,7
	38. På min arbejdsplads bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	3,7
	23. Min nærmeste leder er god til at planlægge og organisere arbejdet	3,6
	37. På min arbejdsplads bliver konflikter løst på en retfærdig måde	3,6
	24. Min nærmeste leder giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	3,5
	39. På min arbejdsplads bliver opgaverne fordelt på en retfærdig måde	3,4
	41. På min arbejdsplads får jeg information om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid	3,4
	29. På min arbejdsplads bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer	3,4
Samarbejde	33. På min arbejdsplads hjælper man nye kolleger til rette, selvom det ikke er ens opgave	4,1
	30. På min arbejdsplads er der et godt samarbejde blandt kollegaerne	4,0
	32. På min arbejdsplads hjælper man kollegaer, der har for meget at lave	3,8
	22. I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder på arbejdspladsen	3,7
	31. På min arbejdsplads er der et godt samarbejde mellem forskellige grupper/afdelinger	3,6
Fysisk arbejdsmiljø	101. Jeg har generelt et godt fysisk arbejdsmiljø	3,8