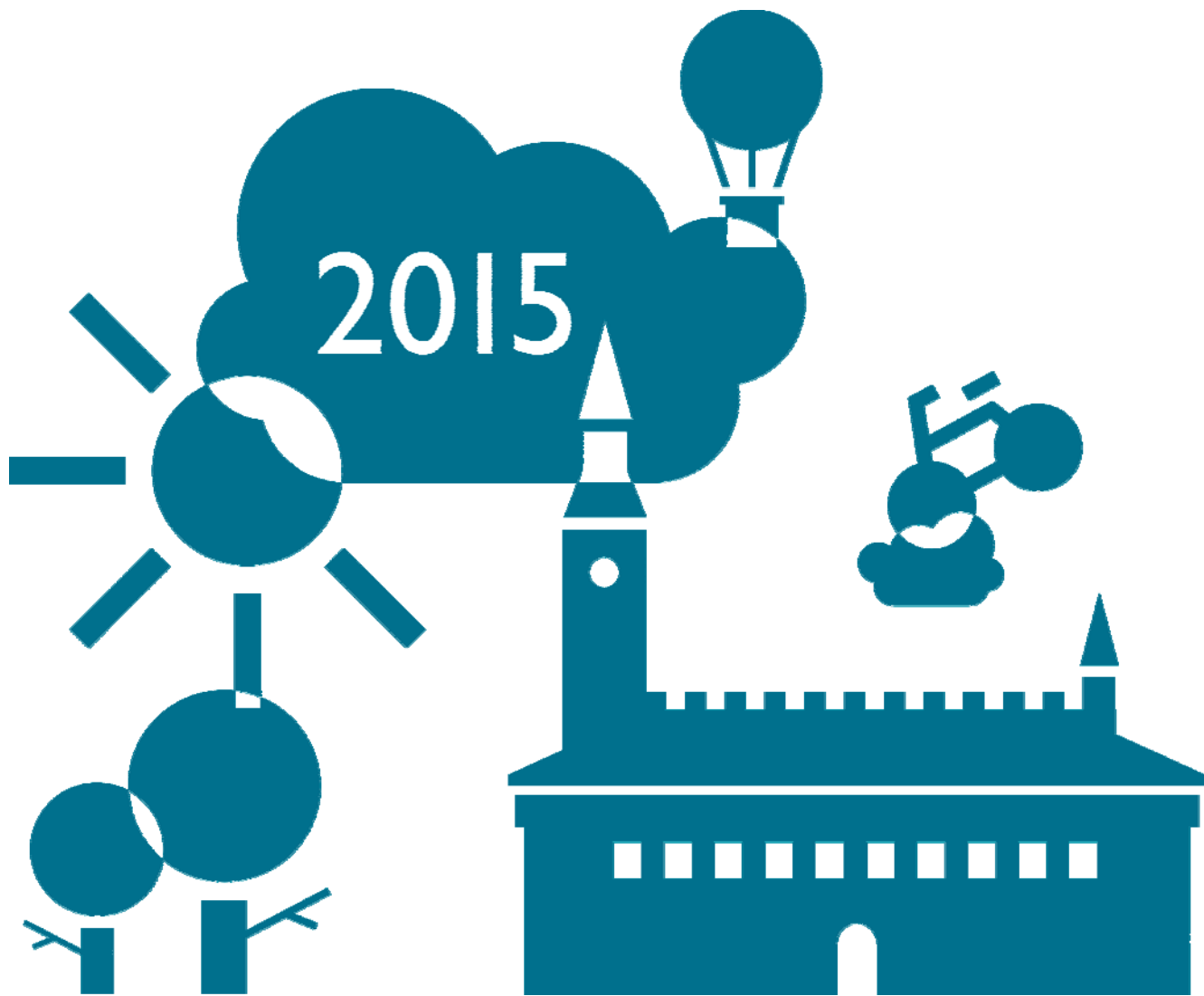




SUNDHEDS- OG OMSORGSFORVALTNINGEN

Peder Lykke Centret

Svarprocent: 96% (119/124)



02 INDHOLD

3

Introduktion

4

Temaoversigt

5

Størst positiv og negativ forskel (Top og bund 5)

6

Udvikling siden 2013 (Top og bund 5)

8

Undersøgelsens temaer

23

Krænkende adfærd

28

Temaside Social Kapital

30

Resultater i tabelform

Forord Kære alle

Jeg er glad for at præsentere resultatet af Trivselsundersøgelsen 2015.

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil vi gerne have arbejdspladser med høj trivsel og god psykisk sundhed. Derfor skal vi nu i gang med trivselsarbejdet på baggrund af rapporternes resultat. Vi skal se på, hvor det allerede fungerer godt, og hvor vi sammen kan gøre arbejdspladsen endnu bedre.

Hver arbejdsplads skal følge op på egen rapport. Fra centralt hold arbejder vi på de fælles udfordringer.

God arbejdslyst med trivselsarbejdet.

Venlig hilsen

Katja Kayser, Adm. direktør

Rapporten er udarbejdet af: **Ennova A/S**

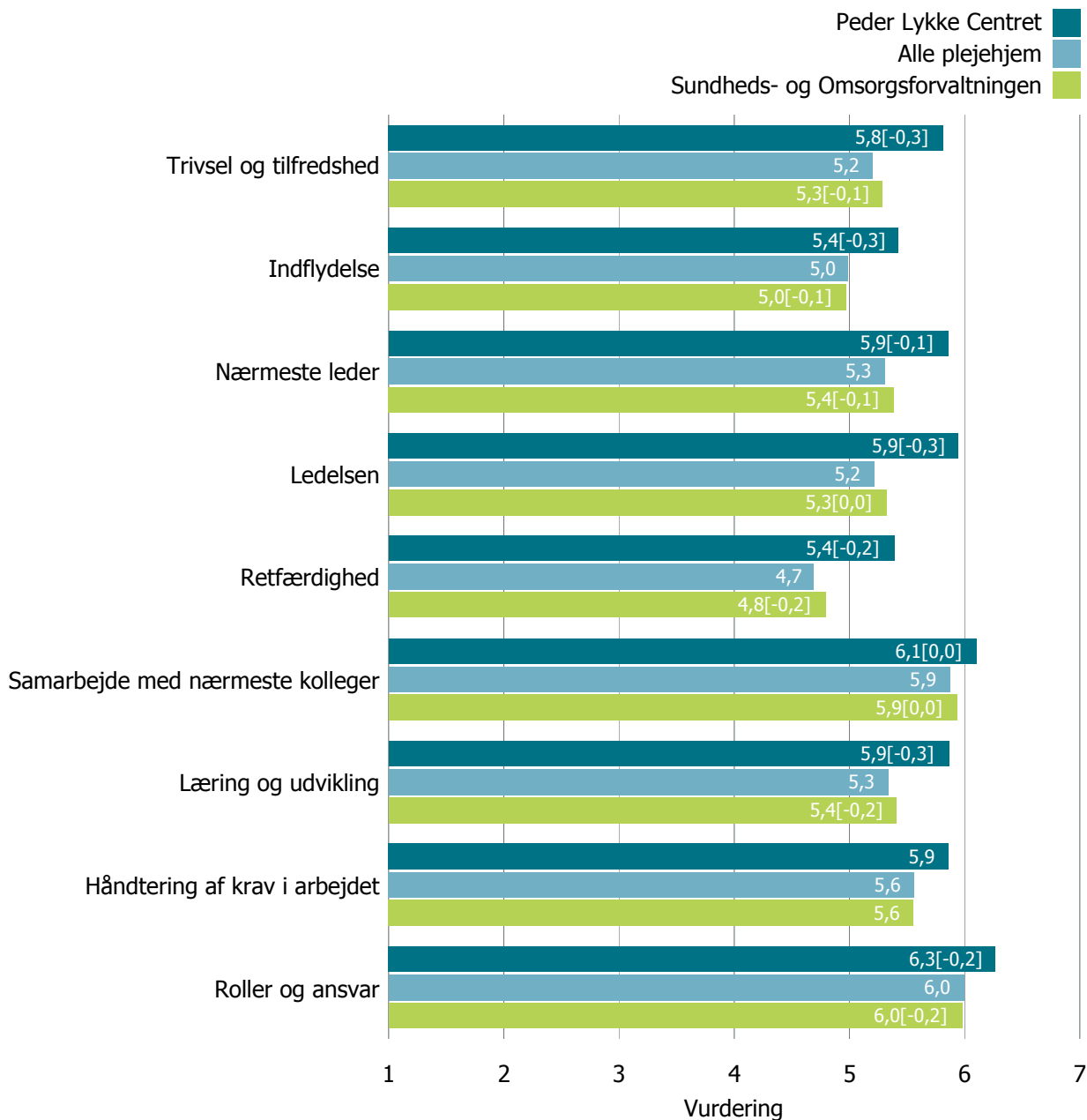
Introduktion

Formål	<p>Formålet med Trivselsundersøgelsen 2015 er at få medarbejdernes vurdering af trivslen. Resultatet er sammenfattet i denne rapport for Peder Lykke Centret. Rapporten er med til at give Peder Lykke Centret mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2013.</p>
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport beskriver resultaterne fra Trivselsundersøgelsen 2015. Undersøgelsen er gennemført i perioden 14. januar 2015 - 04. februar 2015.</p> <p>I alt har 124 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 119 valgt at svare. Peder Lykke Centret har således opnået en svarprocent på 96%.</p> <p>Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema for Københavns Kommune suppleret med en række forvaltningsspecifikke spørgsmål for Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.</p> <p>Spørgeskemaet og rapporterne er ændret siden 2013 for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne. Nogle spørgsmål er omformuleret og andre er udgået. Målet har været at bevare så mange spørgsmål som muligt for at kunne sammenligne med 2013. Det fremgår af rapporten hvilke spørgsmål, der er ændret og hvilke der er nye.</p> <p>Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes.</p>
Resultater i rapporten	<p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Peder Lykke Centrets samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2015• Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelsen 2013, hvis muligt• Hvordan adskiller Peder Lykke Centret sig fra gennemsnittet? <p>Tallene i firkantede parenteser [] i søjlerne viser udviklingen siden 2013. Er den mindre end +/-0,1 angives det som [0,0]. Resultater fra 2013 vises ikke, hvis Peder Lykke Centret er ændret i en sådan grad, f.eks. på grund af organisationsændringer, at det ikke er muligt at sammenligne 2013 og 2015.</p> <p>Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene.</p>
Krænkende adfærd	<p>Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har besluttet, at resultaterne i forhold til Mobning og Uønsket seksuel opmærksomhed ikke indgår i gruppe- og afdelingsrapporter, men kun i arbejdsplads-, lokalområde- og SUF-rapporter.</p> <p>Beslutningen er taget af hensyn til medarbejdernes anonymitet.</p>

Temaoversigt

Temaoversigt

Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for de temaer i trivselsundersøgelsen, som der kan beregnes gennemsnit for. Tallene i firkantede parenteser "[]" inde i hver søjle angiver udviklingen siden 2013. Er den mindre end +/- 0,1 angives det som [0,0].



De tre temaer: Mening i arbejdet, Fysiske rammer og Sundhedsfremme indgår ikke i oversigten, da der ikke er beregnet gennemsnit for dem.

Størst positiv og negativ forskel

Formål Tabellerne giver et overblik over, hvor resultaterne for Peder Lykke Centret adskiller sig mest fra Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Der fokuseres både på positive og negative forskelle.

Top 5 Største positive forskel

Tabellen viser de fem spørgsmål i Peder Lykke Centret, der har den største positive forskel i forhold til Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Spørgsmål nr. 1 har den største positive forskel, nr. 2 den næststørste osv. Bemærk, at der kan være flere spørgsmål, hvor Peder Lykke Centrets resultater er forskellige fra Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

		Sundheds- og Omsorgsforvaltningen		
		Peder Lykke Centret		
Nr.	Spørgsmål tekst	Forskel	Forvaltning	Egen enhed
1	Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	+0,8	5,0	5,8
2	Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	+0,8	5,3	6,1
3	Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	+0,7	4,7	5,4
4	Har du gode muligheder for kurser, efter- og videreuddannelse?	+0,7	4,9	5,6
5	Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	+0,7	5,2	5,9

Bund 5 Største negative forskel

Tabellen viser de fem spørgsmål i Peder Lykke Centret, der har den største negative forskel i forhold til Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Spørgsmål nr. 1 har den største negative forskel, nr. 2 den næststørste osv. Bemærk, at der kan være flere spørgsmål, hvor Peder Lykke Centrets resultater er forskellig fra Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

		Sundheds- og Omsorgsforvaltningen		
		Peder Lykke Centret		
Nr.	Spørgsmål tekst	Forskel	Forvaltning	Egen enhed
1	Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)?	-0,2	5,2	5,0
2	Har du muligheder for at påvirke placering af dine arbejdstider?	-0,1	4,7	4,6
3	Er du tilfreds med de arbejdsredskaber, som du arbejder med?	0,0	5,3	5,3
4	Oplever du, at brugerne/borgerne værdsætter dit arbejde?	0,0	5,9	5,9
5	Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	-0,1	4,8	4,7

Note: Hvis der ikke er fem spørgsmål med positiv forskel, er der ikke fem spørgsmål i tabellen. Det samme er tilfældet i Bund 5 tabellen.

Formål

Tabellerne giver et overblik over udviklingen siden Trivselsundersøgelsen 2013 for Peder Lykke Centret. Der fokuseres både på positive og negative forskelle. Tabellerne indeholder kun spørgsmål, som også indgik i undersøgelsen i 2013.

Det er vigtigt at sammenholde resultaterne med de aktiviteter og indsatser, som har været gennemført på arbejdspladsen for at fremme den generelle trivsel – samt forhold, der har påvirket positivt eller negativt.

Top 5 Største positive udvikling siden 2013

Tabellen viser de fem spørgsmål i Peder Lykke Centret, hvor der er sket den største positive udvikling siden Trivselsundersøgelsen 2013. I spørgsmål nr. 1 er der den største positive udvikling, nr. 2 den næststørste osv. Bemærk, at der kan være flere spørgsmål, hvor der er positiv udvikling end vist i tabellen.

Nr.	Spørgsmål tekst	Udvikling fra 2013	Score 2013	Score 2015
1	Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?	+0,5	4,1	4,6
2	Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	+0,2	5,0	5,2
3	Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	+0,1	4,6	4,7
4	Er du tilfreds med indeklimaet?	+0,2	4,3	4,5
5	Får du hjælp til at håndtere og løse konflikter med borgerne og deres pårørende?	+0,1	5,8	5,9

Bund 5 Største negative udvikling siden 2013

Tabellen viser de fem spørgsmål i Peder Lykke Centret, hvor der er sket den største negative udvikling siden Trivselsundersøgelsen 2013. I spørgsmål nr. 1 er der den største negative udvikling, nr. 2 den næststørste osv. Bemærk, at der kan være flere spørgsmål, hvor der er negativ udvikling end vist i tabellen.

Nr.	Spørgsmål tekst	Udvikling fra 2013	Score 2013	Score 2015
1	Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	-0,5	5,7	5,2
2	Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	-0,4	6,2	5,8
3	Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	-0,3	6,4	6,1
4	Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	-0,3	5,7	5,4
5	Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	-0,4	5,9	5,5

Note: Hvis der ikke er fem spørgsmål med positiv udvikling, er der ikke fem spørgsmål i tabellen. Det samme er tilfældet i Bund 5 tabellen.

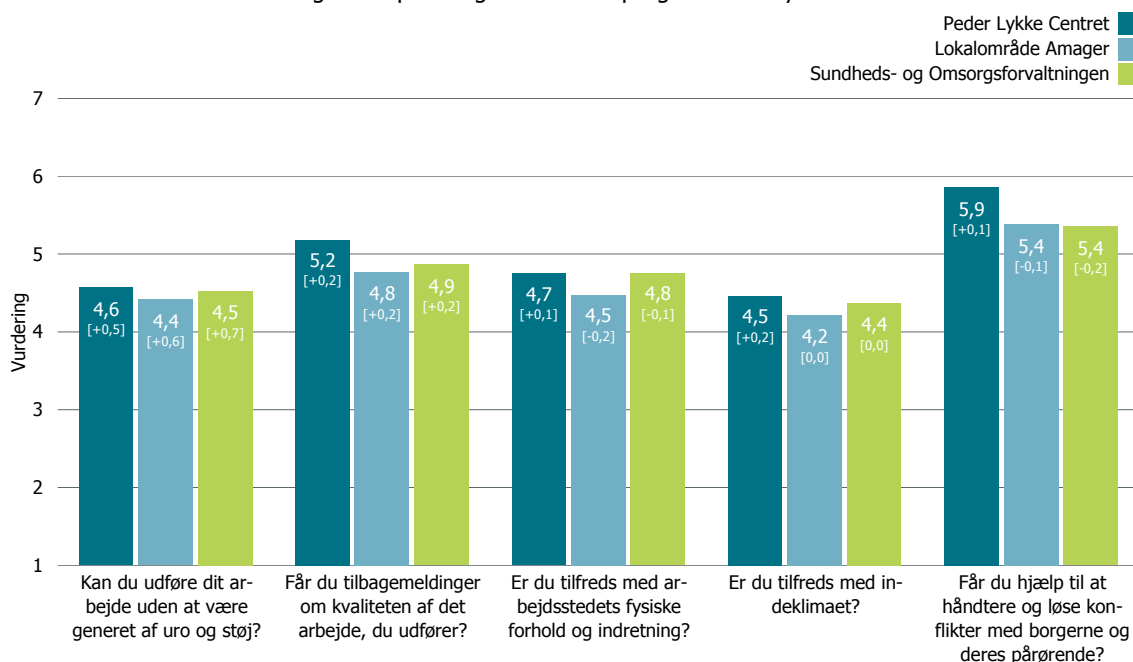
Formål

Figurene uddyber resultaterne fra forrige side. Her vises de samme spørgsmål sammenlignet med resultaterne for Lokalområde Amager og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Spørgsmålene er de samme som under Top 5 og Bund 5 på forrige side.

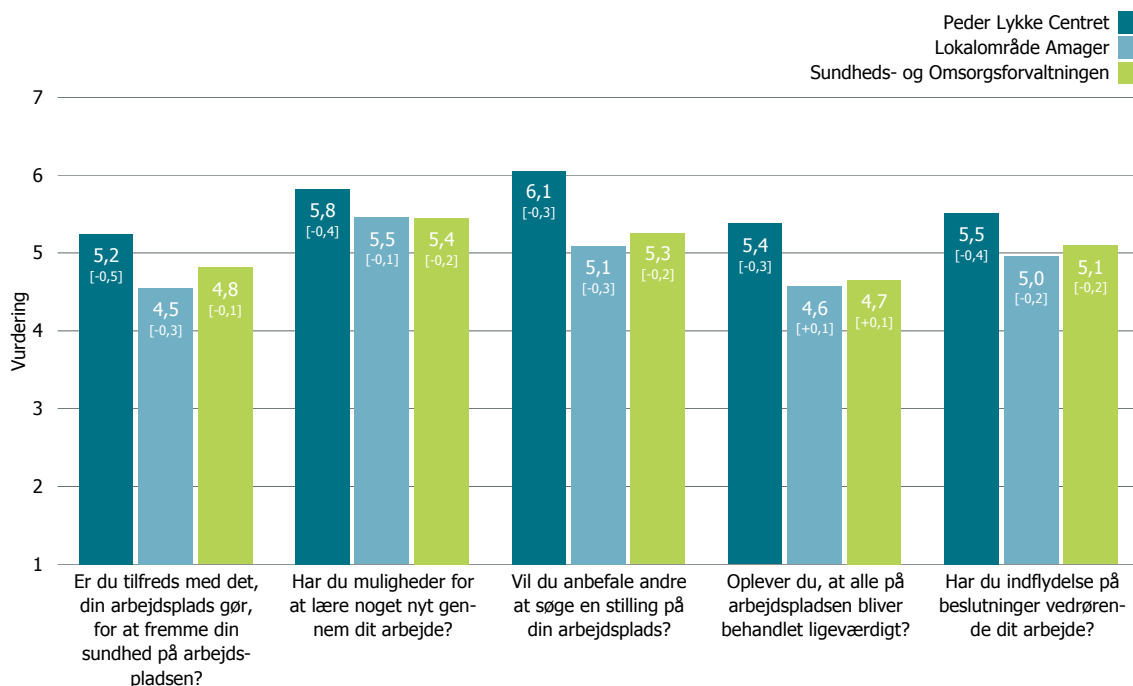
Top 5 Største positive udvikling siden 2013

Spørgsmålene står i samme rækkefølge som på forrige side med spørgsmål nr. 1 yderst til venstre.



Bund 5 Største negative udvikling siden 2013

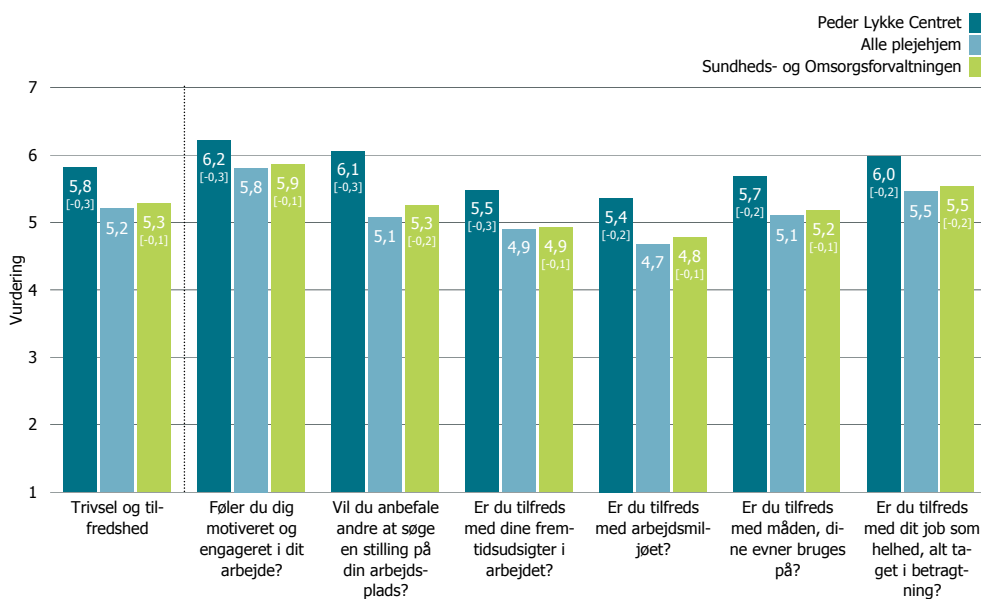
Spørgsmålene står i samme rækkefølge som på forrige side med spørgsmål nr. 1 yderst til venstre.



Tema: Trivsel og tilfredshed

Trivsel og tilfredshed

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Trivsel og tilfredshed.

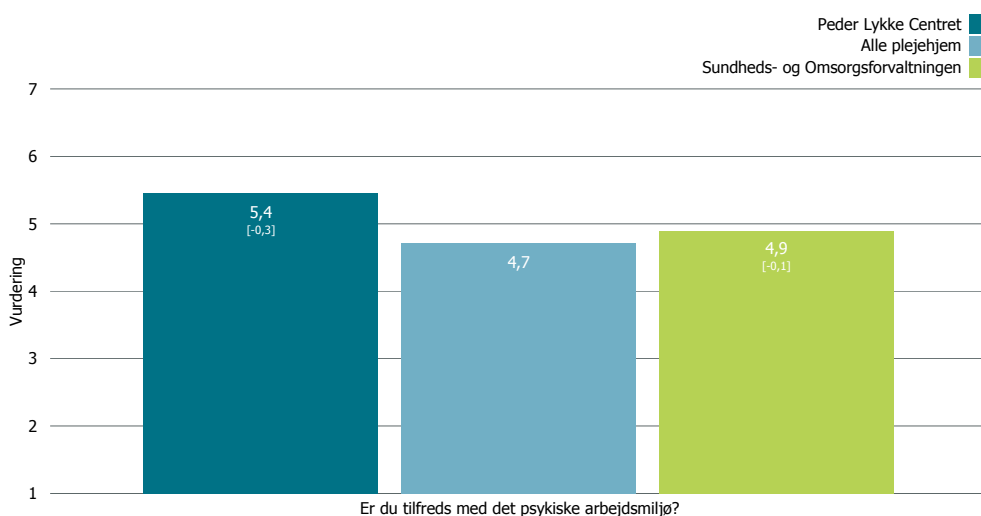


Temaet 'Trivsel og tilfredshed' måler den generelle tilfredshed med arbejdet.

Trivsel er tegn på, at man oplever balance mellem kravene i arbejdet og egne resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

De forvaltningsspecifikke spørgsmål i denne figur uddyber temaet Trivsel og tilfredshed.

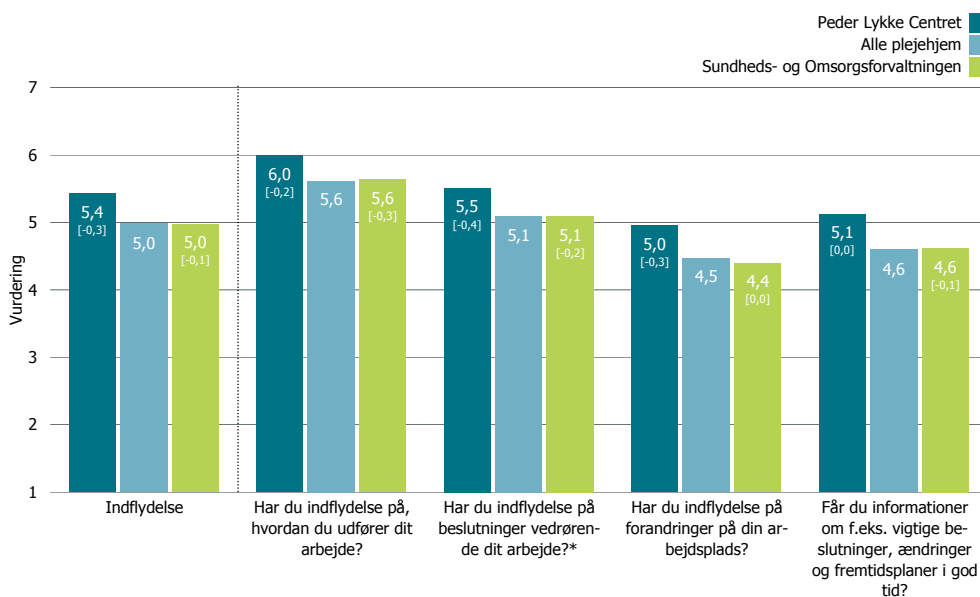
Resultaterne fra spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.



Indflydelse

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Indflydelse.

**Spørgsmålet er omformuleret i 2015. I 2013 lød spørgsmålet: "Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?"*



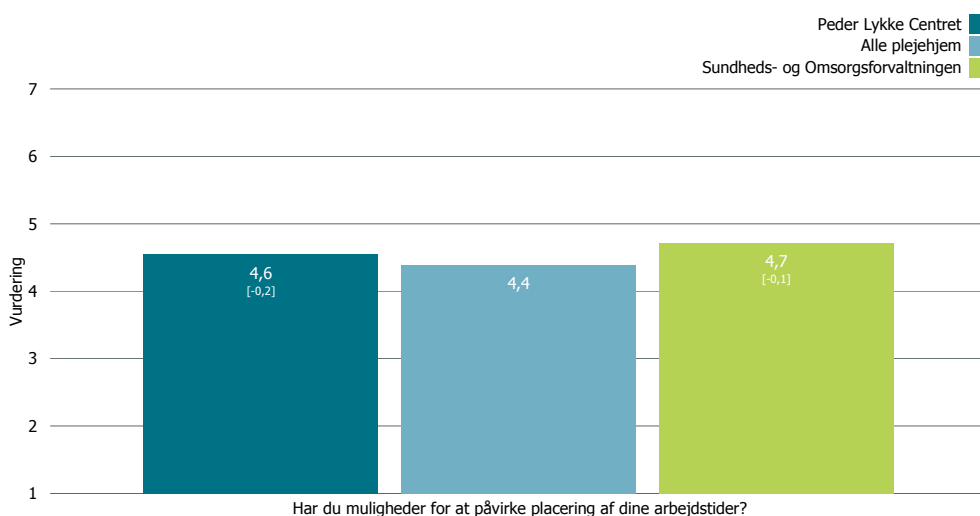
Temaet 'Indflydelse' måler i hvor høj grad, man som ansat oplever at have passende indflydelse på sit arbejde.

Høj indflydelse giver typisk en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende.

For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

De forvaltningsspecifikke spørgsmål i denne figur uddyber temaet Indflydelse.

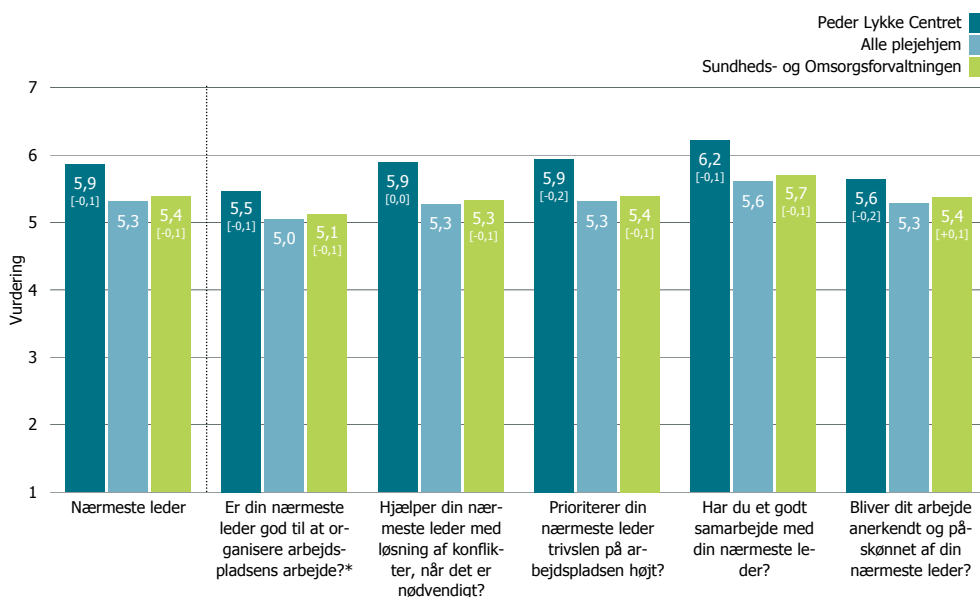
Resultaterne fra spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.



Nærmeste leder

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Nærmeste leder.

**Spørgsmålet er omformuleret i 2015. I 2013 lød spørgsmålet: "Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?"*

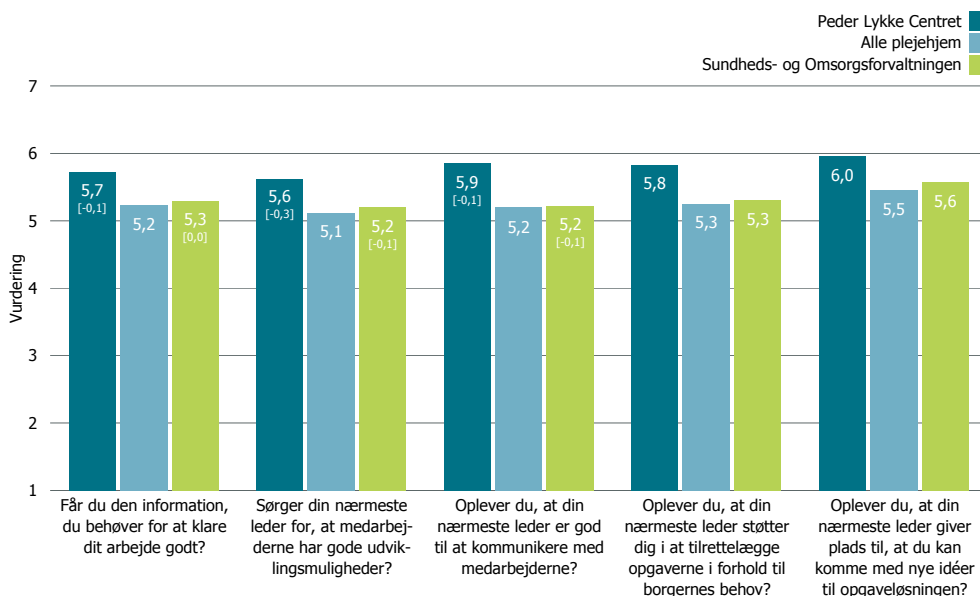


Temaet 'Nærmeste leder' måler, hvordan medarbejderne oplever, at deres nærmeste leder løser sin opgave. Medarbejdernes oplevelse hænger sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet.

Temaet kan være meget påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

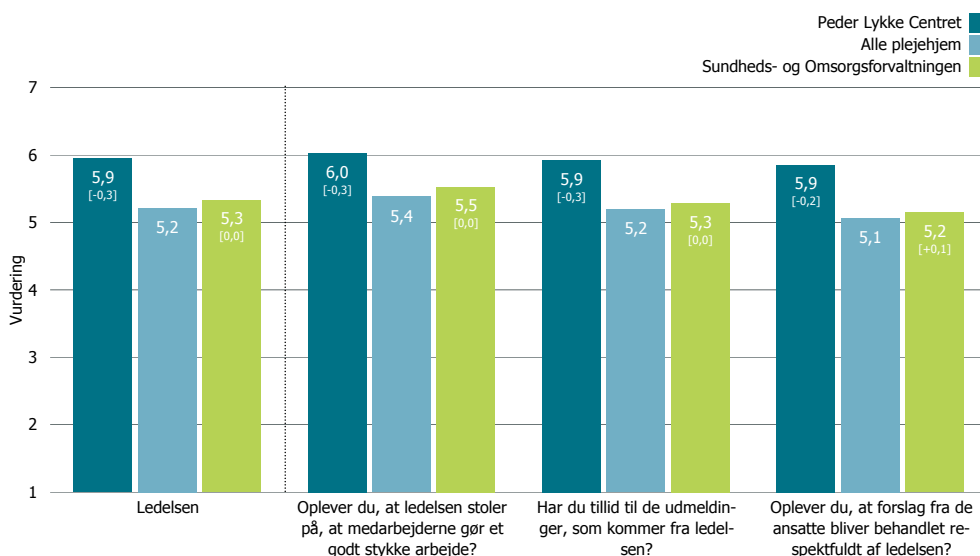
De forvaltningsspecifikke spørgsmål i denne figur uddyber temaet Nærmeste leder.

Resultaterne fra spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.



Ledelsen

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Ledelsen.



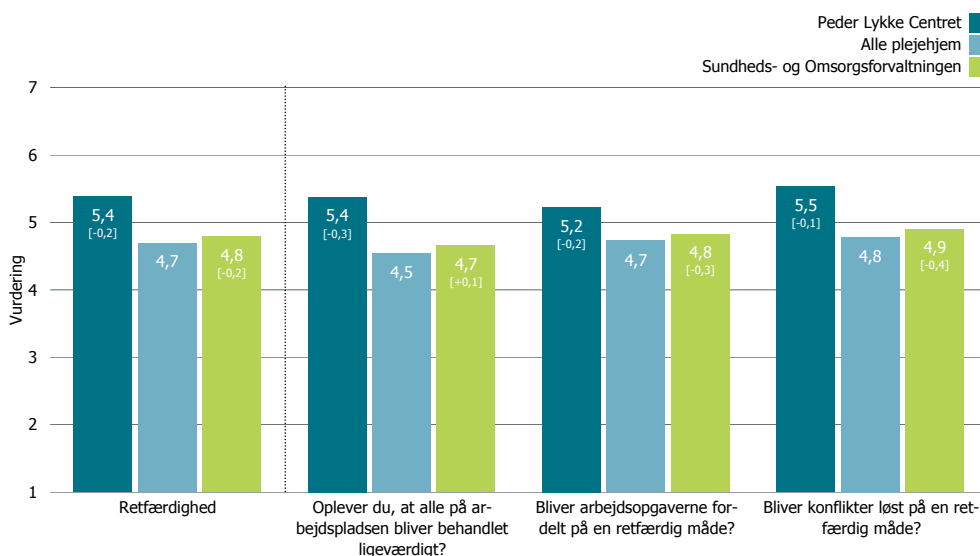
Temaet 'Ledelsen' måler, hvordan medarbejderne oplever den samlede ledergruppe på arbejdspladsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger på arbejdspladsen.

Tillid fra ledelsen betyder meget for trivsel og styrker troen på egne evner.

Gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne har stor betydning for løsningen af kerneopgaven på arbejdspladsen.

Retfærdighed

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Retfærdighed.



Temaet 'Retfærdighed' måler i hvor høj grad, man oplever, at der er retfærdighed på arbejdspladsen. Oplevelsen af retfærdighed er vigtig for arbejdspladsens evne til at samarbejde og løse kerneopgaven.

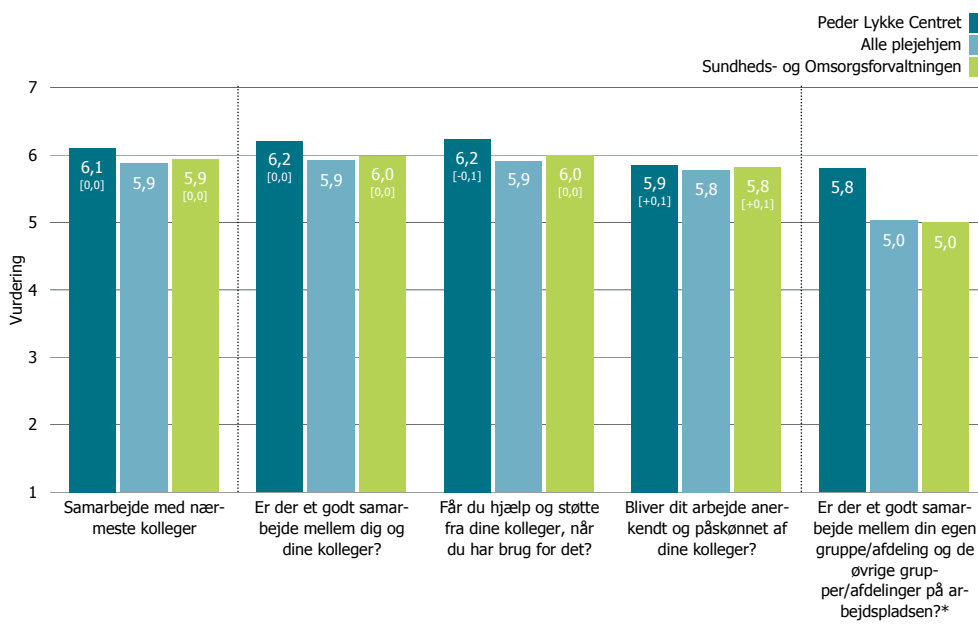
Oplevelsen af retfærdighed handler om den måde, beslutninger bliver truffet på.

Tema: Samarbejde med nærmeste kolleger

Samarbejde med nærmeste kolleger

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Samarbejde med nærmeste kolleger.

**Spørgsmålet indgik ikke i 2013. Derfor vises resultatet for dette spørgsmål for sig selv. Spørgsmålet indgår derfor heller ikke i temagennemsnittet.*

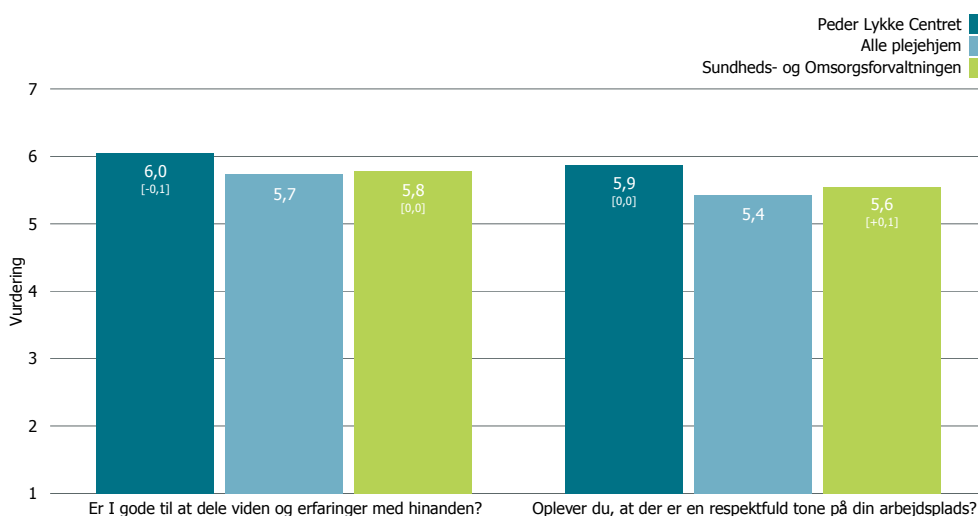


Temaet 'Samarbejde med nærmeste kolleger' måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger, og i hvor høj grad man oplever at få støtte og anerkendelse fra kollegerne.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

De forvaltningsspecifikke spørgsmål i denne figur uddyber temaet Samarbejde med nærmeste kolleger.

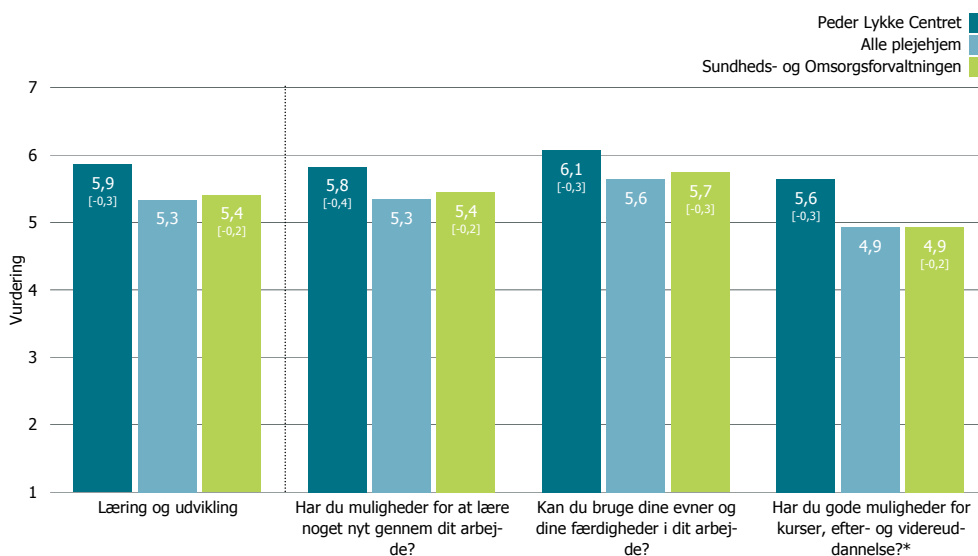
Resultaterne fra spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.



Læring og udvikling

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Læring og udvikling.

**Spørgsmålet er omformuleret i 2015. I 2013 lød spørgsmålet: "Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?"*



Temaet 'Læring og udvikling' måler, hvordan man som ansat oplever mulighederne for at lære nyt, bruge sine evner samt mulighederne for at deltage i kurser og videreudanne sig.

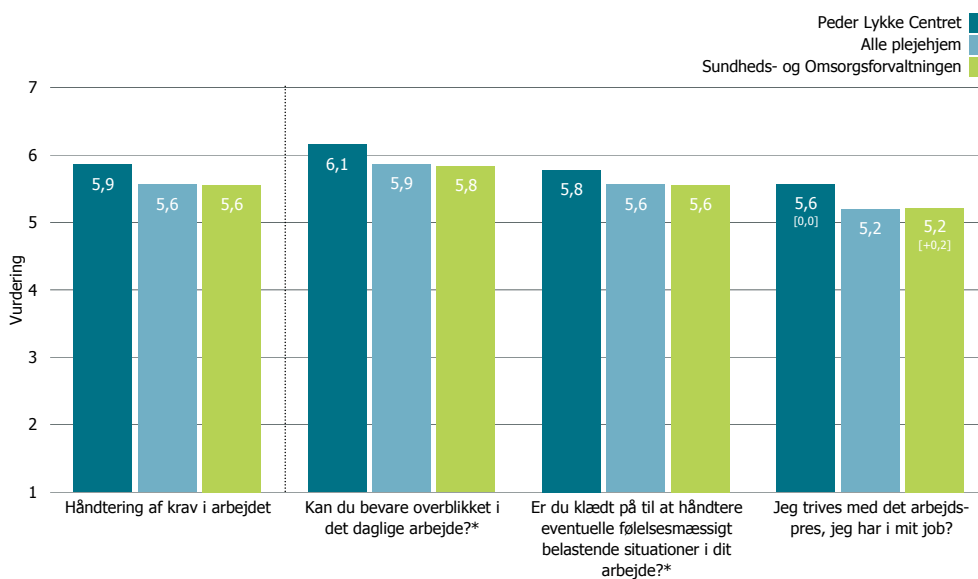
Det har positiv betydning for trivslen, at man kan udnytte sine evner og bliver udfordret i passende grad.

Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Håndtering af krav i arbejdet

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Håndtering af krav i arbejdet.

**Spørgsmålene er nye i 2015 og kan derfor ikke sammenlignes med 2013.*



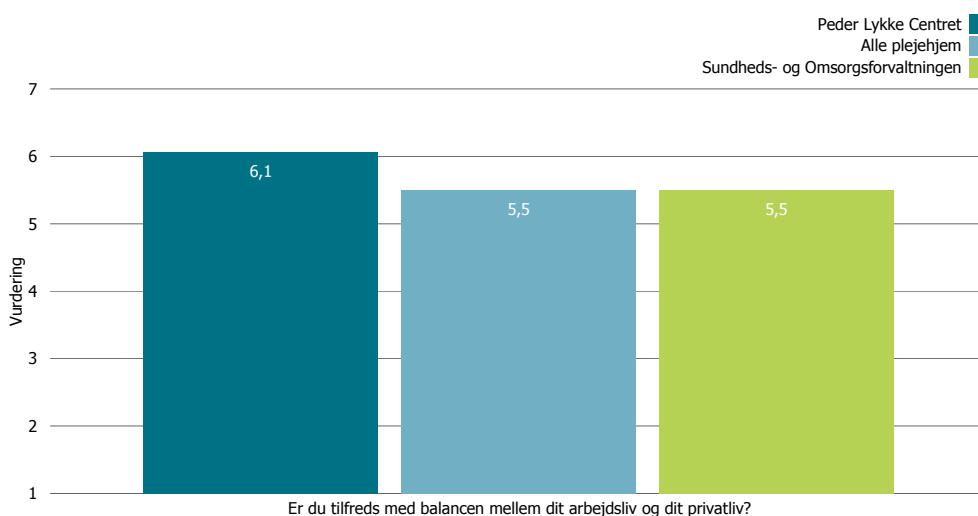
Temaet 'Håndtering af krav i arbejdet' måler, hvordan man oplever at kunne håndtere mængde, tempo og sværhedsgrad af arbejdet.

Den enkelte har forskelligt udgangspunkt for at håndtere kravene i arbejdet. Forhold som tid, færdigheder og støtte har også betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet.

Høje følelsesmæssige krav er ofte et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

De forvaltningsspecifikke spørgsmål i denne figur uddyber temaet Håndtering af krav i arbejdet.

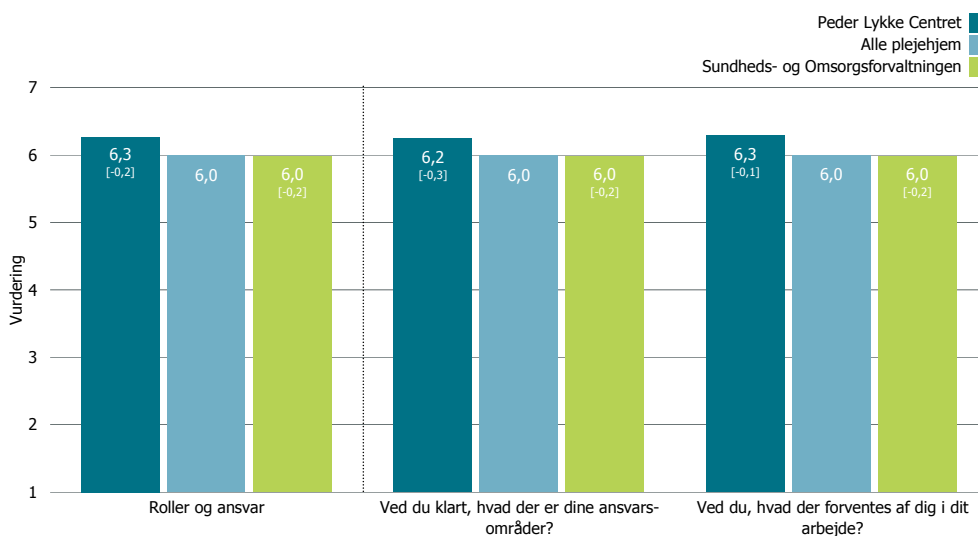
Resultaterne fra spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.



Tema: Roller og ansvar

Roller og ansvar

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Roller og ansvar.

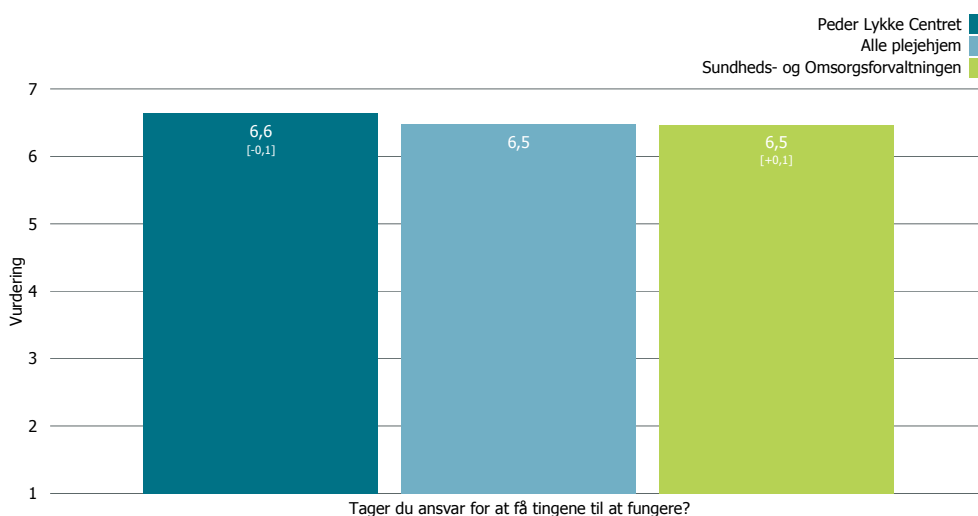


Temaet 'Roller og ansvar' måler, i hvor høj grad man som ansat oplever klarhed over, hvad der er ens ansvarsområder og hvilke forventninger, der er til ens arbejde og opgaveløsning.

Klarhed om roller hænger sammen med, i hvor høj grad man oplever sammenhæng mellem krav og forventninger. Krav og forventninger kommer fra mange sider, eksempelvis kolleger og nærmeste leder.

De forvaltningsspecifikke spørgsmål i denne figur uddyber temaet Roller og ansvar.

Resultaterne fra spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

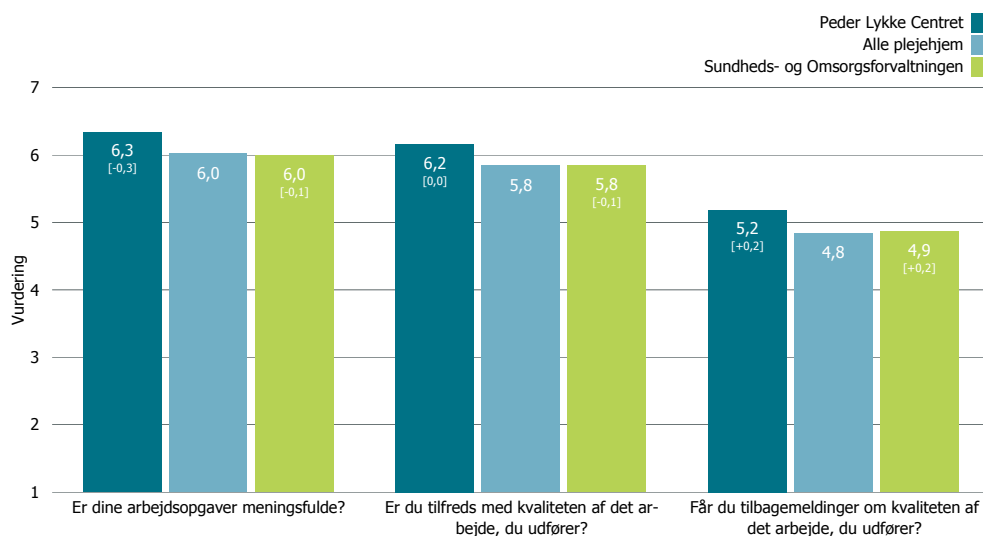


Tema: Mening i arbejdet

Mening i arbejdet

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Mening i arbejdet.

Der beregnes ikke gennemsnit for temaet.



Temaet 'Mening i arbejdet' måler, i hvor høj grad man oplever arbejdet som meningsfuldt, er tilfreds med kvaliteten af arbejdet samt i hvilken grad man får tilbagemeldinger om kvaliteten.

'Mening i arbejdet' hænger også sammen med oplevelsen af at yde en god arbejdsindsats og at kunne bidrage engageret og tilfredsstillende til løsningen af kerneopgaven.

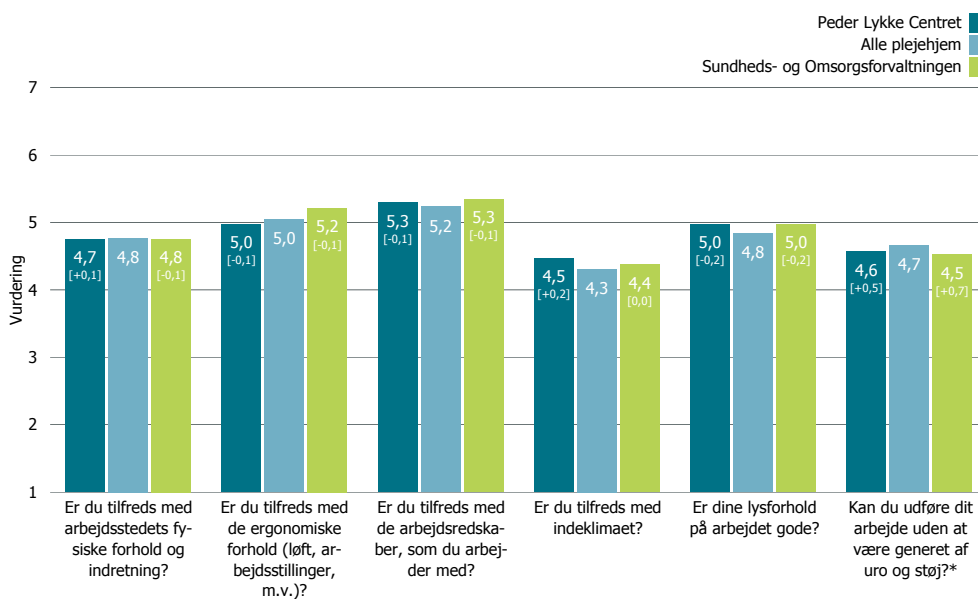
Tema: Fysiske rammer

Fysiske rammer

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Fysiske rammer på arbejdspladsen.

Der beregnes ikke gennemsnit for temaet.

**Spørgsmålet er omformuleret i 2015. I 2013 lød spørgsmålet: "Er du generet af støj og uro i dit arbejde?" Bemærk omvendt skala i 2013.*



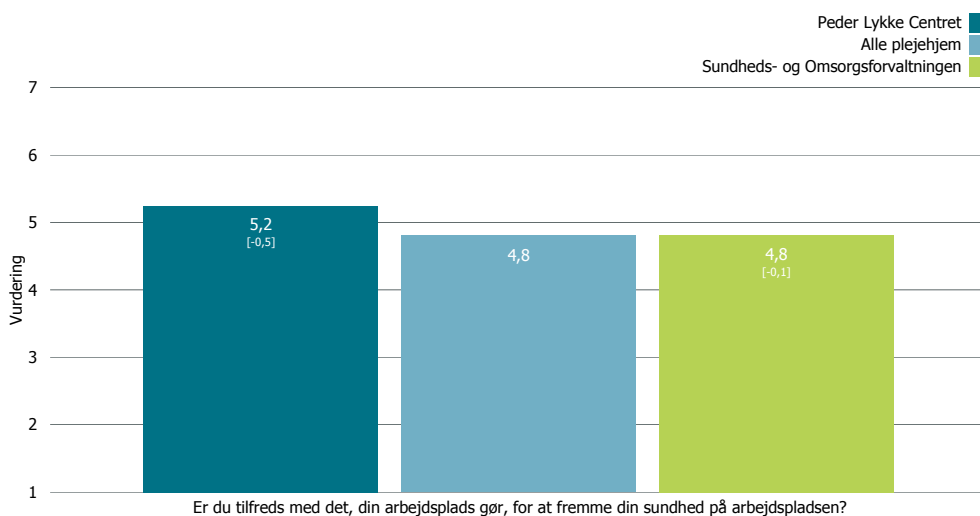
Temaet 'Fysiske rammer' måler, hvordan man som ansat oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen.

Et godt fysisk arbejdsmiljø kan være med til at understøtte løsningen af kerneopgaven samt at øge trivslen.

Gode fysiske rammer er vigtige for at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

Sundhedsfremme

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Sundhedsfremme.

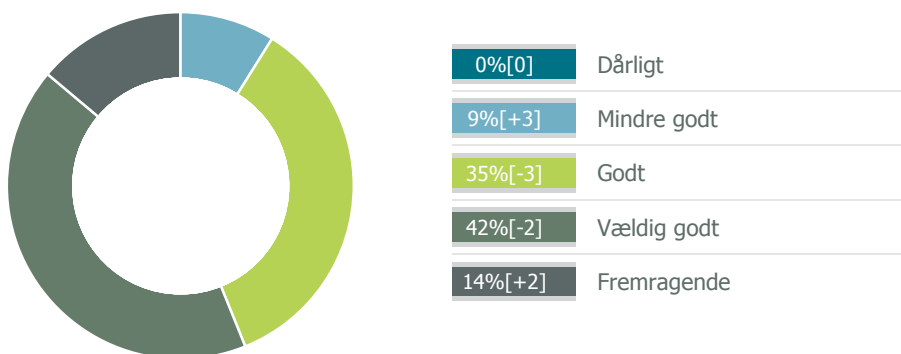


Temaet 'Sundhedsfremme' måler, i hvor høj grad medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens sundhedsfremmetilbud.

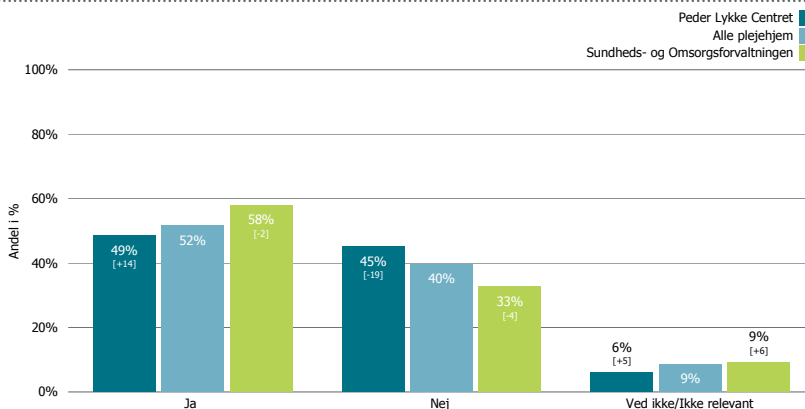
Vurderingen er afhængig af, i hvilken grad man mener, at arbejdspladsen skal forholde sig til den enkeltes sundhed.

Sundhed kan forstås på mange måder. I denne sammenhæng handler det ofte om initiativer vedrørende kost, rygning, alkohol og motion. Men sundhedsfremme kan også handle om tilbud, der eksempelvis forebygger stress.

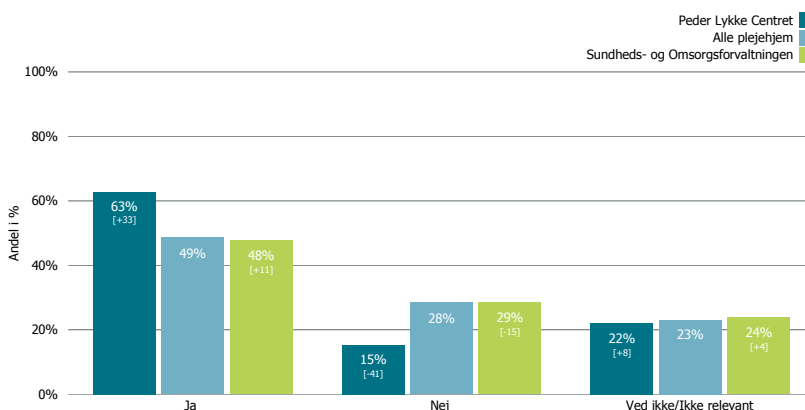
Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?



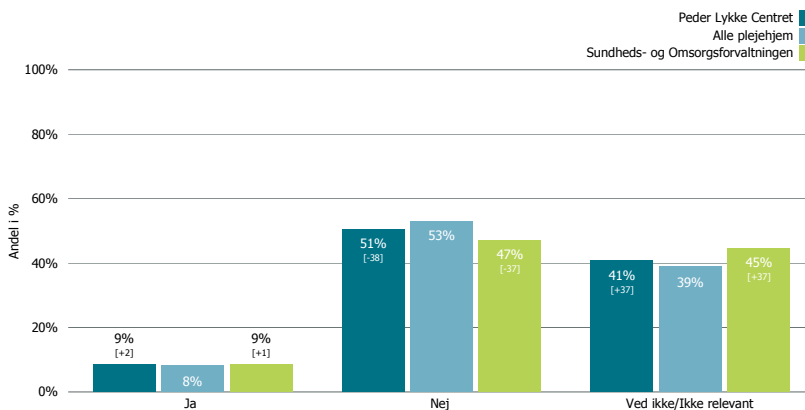
Andel der har haft en medarbejderudviklings-samtale (MUS) inden for det sidste år.



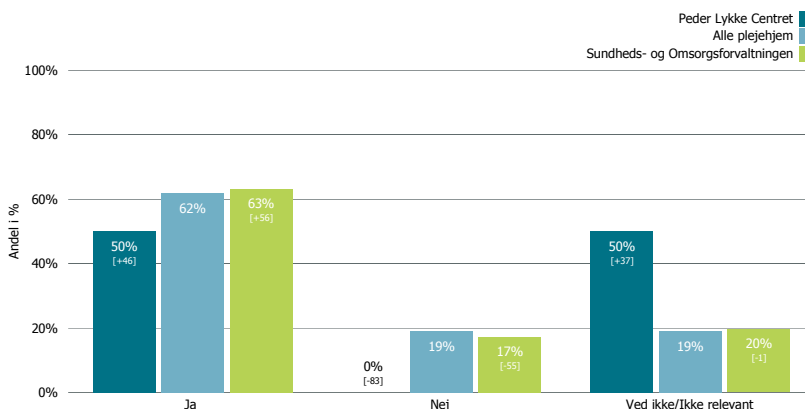
Hvorvidt der er sket opfølgning på de aftaler, der blev indgået under den seneste medarbejderudviklings-samtale.



Andel der har haft en lederudviklingssamtale (LUS) inden for det sidste år.

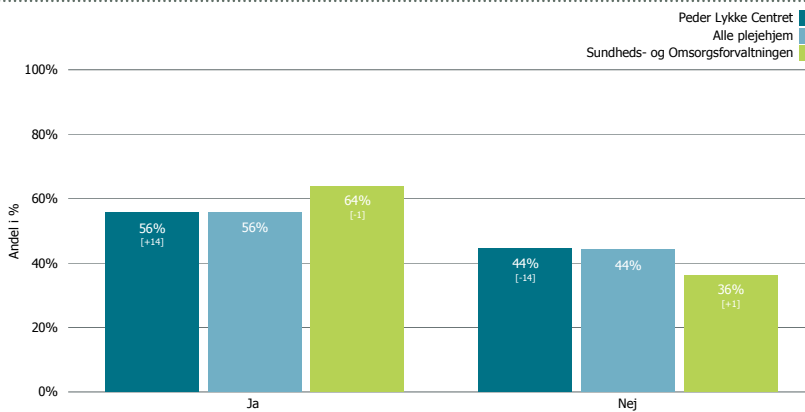


Hvorvidt der er sket opfølgning på de aftaler, der blev indgået under den seneste lederudviklingssamtale.

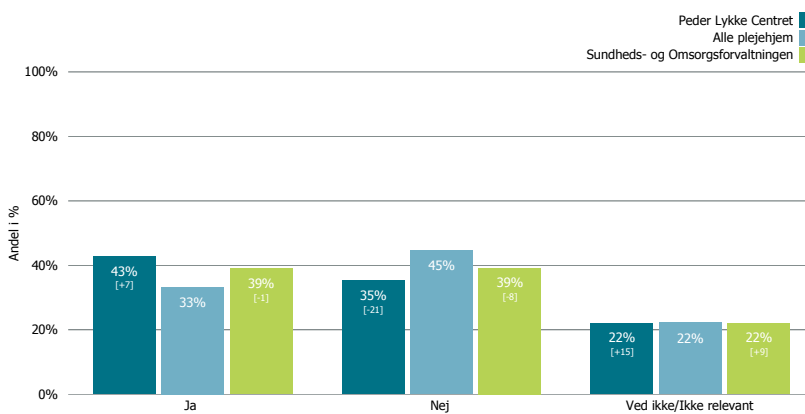


Tema: MUS og Udviklingsplan

Samlet andel der har haft enten en MUS eller LUS.



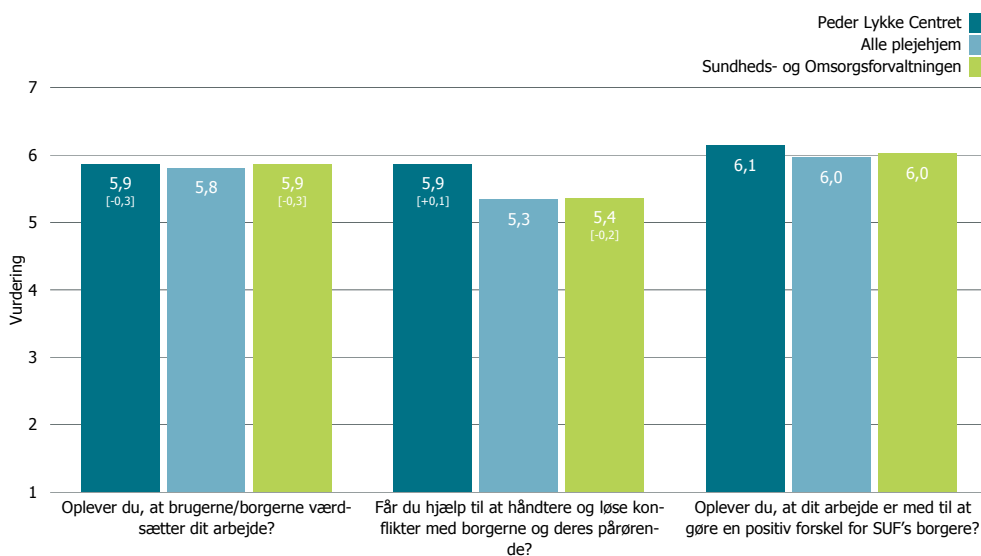
Andel der tilkendegiver, at de har en udviklingsplan.



Tema: Mødet med borgere og pårørende

Mødet med borgere og pårørende

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Mødet med borgere og pårørende.



Tema: Skænderier og konflikter

Skænderier og konflikter

Tabellen viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været involveret i skænderier og konflikter på arbejdspladsen og i så fald med hvem.

Skænderier og konflikter

Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	0	0%	0	0%
Ja ugentligt	2	2%	1	1%
Ja månedligt	2	2%	3	3%
Ja af og til	49	42%	48	44%
Nej	63	54%	57	52%
Total	116	100%	109	100%
Total ja	53	46%	52	48%

Hvis ja, med hvem?

Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	35	66%	36	69%
En leder	6	11%	5	10%
Underordnede	3	6%	4	8%
Borgere/Brugere/Pårørende	16	30%	12	23%
Ønsker ikke at uddybe	4	8%	2	4%

Nultolerance

Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde, jf. "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen", som kan findes på www.medarbejder.kk.dk.

Enhver stigning i den procentvise ja-andel siden 2013 er negativ.

Mobning - Københavns Kommunes definition

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. Bemærk, at definitionen er skærpet i forhold til Trivselsundersøgelsen 2013.

Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd på arbejdspladsen i form af vold, trusler, mobning og chikane.

Krænkende adfærd kan have langvarige psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derudover kan det sætte et negativt præg på omgangstonen, stemningen og tilliden på hele arbejdspladsen.

Omvendt fremmer det arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven, når en arbejdsplads er fri for krænkende adfærd.

Københavns Kommune har 'nultolerance' over for krænkende adfærd.

'Nultolerance' betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis trivselsundersøgelsen viser, at en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller brugere.

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd. Hvis det alligevel forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret hurtigt og effektivt både fra ledelse og medarbejderrepræsentanter.

Som ansat i Københavns Kommune er der hjælp at hente, hvis man har været udsat for krænkende adfærd. Man kan kontakte Tidlig Indsats/SYFO i Arbejdsmiljø København på tlf. 3366 5766 eller Falck Healthcare på tlf. 7010 3565.

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte (f.eks. fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR centralt i forvaltningen).

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. På Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside www.amk.kk.dk kan man læse mere om, hvordan arbejdspladsen selv kan tage fat om problemet. Man kan også rekvirere støtte fra Arbejdsmiljø Københavns konsulenter til arbejdet.

Find hele Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen" på www.medarbejder.kk.dk.

Fysisk vold

Tabellen viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen og i så fald fra hvem.

Udsat for fysisk vold?

Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	0	0%	0	0%
Ja ugentligt	3	3%	4	4%
Ja månedligt	1	1%	1	1%
Ja af og til	13	12%	18	16%
Nej	90	84%	87	79%
Total	107	100%	110	100%
Total ja	17	16%	23	21%

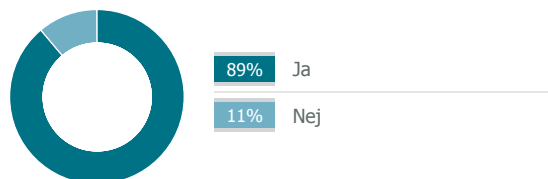
Hvis ja, fra hvem?

Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	1	6%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	16	94%	23	100%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%

Har den fysiske vold fundet sted på dit nuværende job?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder.

Antal svar i figuren er: 18

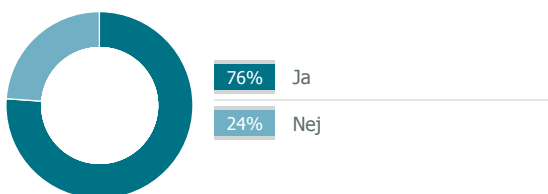


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at den fysiske vold har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 17

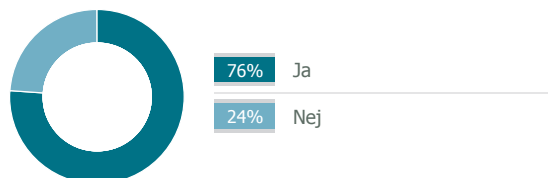


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.

Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at den fysiske vold har fundet sted i deres nuværende job.

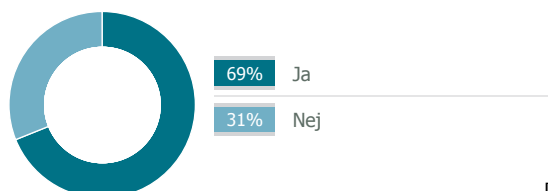
Antal svar i figuren er: 17



Finder den fysiske vold stadig sted?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at den fysiske vold har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 16



Trusler om vold

Tabellen viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold på arbejdspladsen og i så fald fra hvem.

Udsat for trusler om vold?

Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	0	0%	0	0%
Ja ugentligt	1	1%	4	4%
Ja månedligt	1	1%	0	0%
Ja af og til	19	17%	18	17%
Nej	88	81%	86	80%
Total	109	100%	108	100%
Total ja	21	19%	22	20%

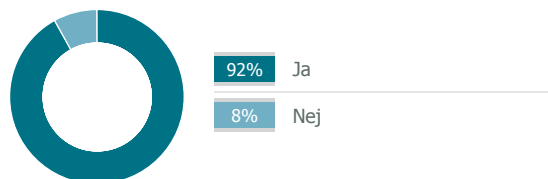
Hvis ja, fra hvem?

Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	20	95%	22	100%
Ønsker ikke at uddybe	2	10%	0	0%

Har truslerne om vold fundet sted på dit nuværende job?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder.

Antal svar i figuren er: 25



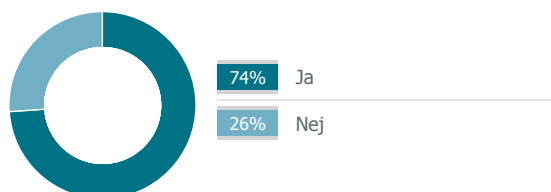
Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at truslerne om vold har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 23

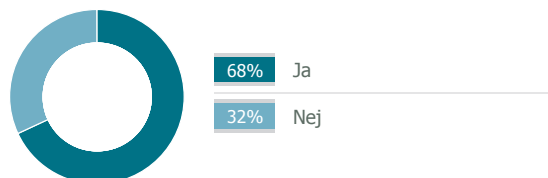
Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.



Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at truslerne om vold har fundet sted i deres nuværende job.

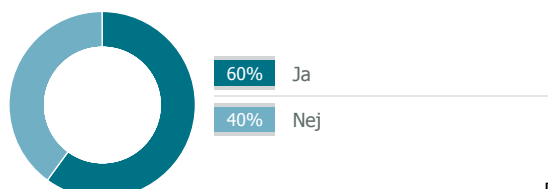
Antal svar i figuren er: 22



Finder truslerne om vold stadig sted?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at truslerne om vold har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 20



Mobning

Tabellen viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og i så fald fra hvem.

Udsat for mobning?				
Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	1	1%	1	1%
Ja ugentligt	1	1%	0	0%
Ja månedligt	1	1%	1	1%
Ja af og til	3	3%	3	3%
Nej	108	95%	105	95%
Total	114	100%	110	100%
Total ja	6	5%	5	5%

Hvis ja, fra hvem?				
Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	3	50%	5	100%
En leder	2	33%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	1	17%	1	20%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%

Har mobningen fundet sted på dit nuværende job?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder.

Antal svar i figuren er: 7

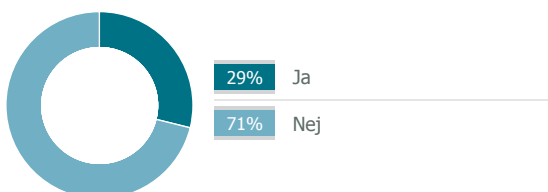


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at mobningen har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 7

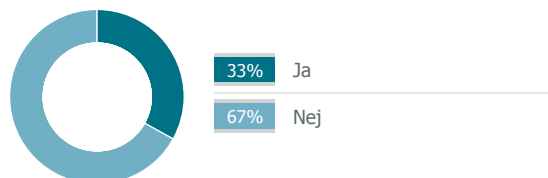


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.

Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at mobningen har fundet sted i deres nuværende job.

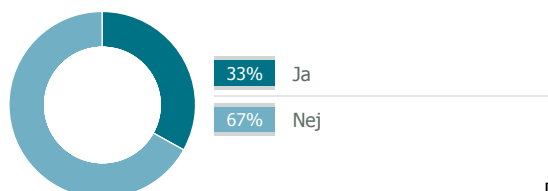
Antal svar i figuren er: 6



Finder mobningen stadig sted?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at mobningen har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 6



Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og i så fald fra hvem.

Udsat for uønsket seksuel opmærksomhed?

Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	0	0%	0	0%
Ja ugentligt	2	2%	1	1%
Ja månedligt	2	2%	3	3%
Ja af og til	9	8%	8	7%
Nej	106	89%	96	89%
Total	119	100%	108	100%
Total ja	13	11%	12	11%

Hvis ja, fra hvem?

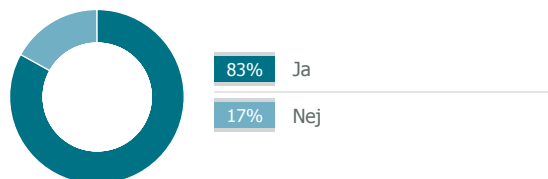
Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	1	8%	1	8%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	11	85%	12	100%
Ønsker ikke at uddybe	1	8%	0	0%

Har den uønskede seksuelle opmærksomhed fundet sted på dit nuværende job?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder.

Antal svar i figuren er: 12

Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

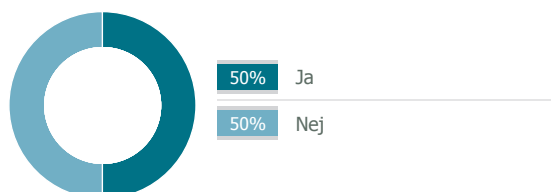


Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at den uønskede seksuelle opmærksomhed har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 10

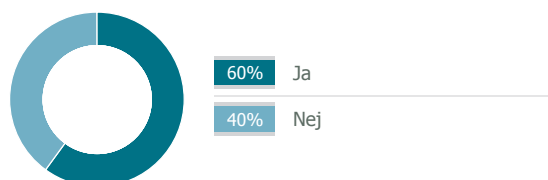
Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.



Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at den uønskede seksuelle opmærksomhed har fundet sted i deres nuværende job.

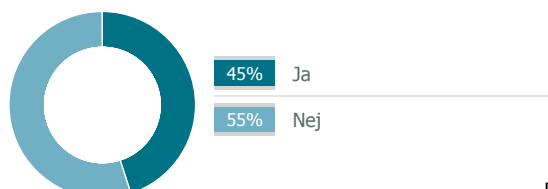
Antal svar i figuren er: 10



Finder den uønskede seksuelle opmærksomhed stadig sted?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at den uønskede seksuelle opmærksomhed har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 11



Social kapital

På arbejdspladser med en høj social kapital er der en høj oplevelse af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet yderligere, uden at det går ud over arbejdsmiljøet. Undersøgelser har vist, at der er en klar sammenhæng mellem social kapital, arbejdspladsens arbejdsmiljø, produktivitet og kvaliteten af kerneopgaven. Begrebet social kapital stammer fra arbejdsmiljøforskningen.

Social kapital er de sociale relationer, der udvikler sig i løsningen af arbejdspladsens kerneopgave. Det gælder både relationerne mellem medarbejdere og ledere samt mellem medarbejdere indbyrdes og ledere indbyrdes. Det afgørende er, om disse relationer er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. I praksis forudsætter dette, at ledelse og medarbejdere kan samarbejde, og at samarbejdet er baseret på en høj grad af tillid og retfærdighed. Det er disse tre forhold, som arbejdspladsen skal sætte fokus på, hvis den vil opbygge en høj social kapital og løbende vedligeholde den.

Den sociale kapital beregnes ud fra følgende spørgsmål:

Tillid

Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?

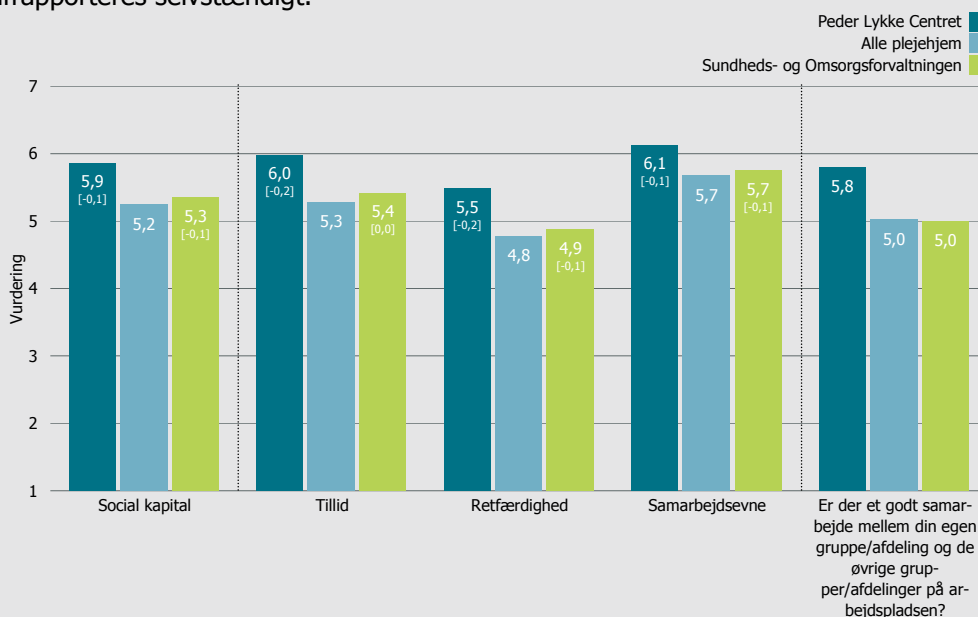
Retfærdighed

Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?

Samarbejdsevne

Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?

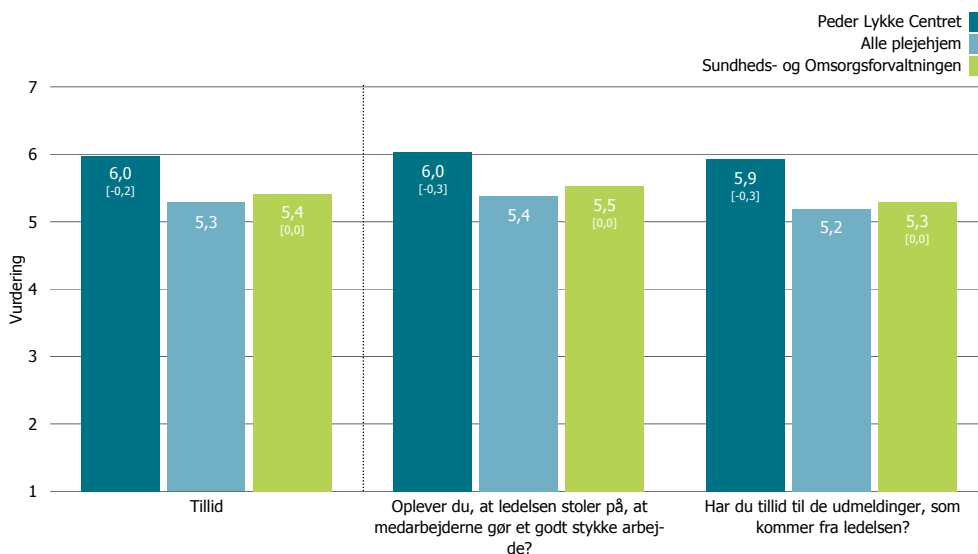
Det nye spørgsmål vedrørende Social Kapital; "Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?" indgår ikke i beregningen af indeks for Social kapital 2015, men afrapporteres selvstændigt.



Social kapital i Peder Lykke Centret

Tillid

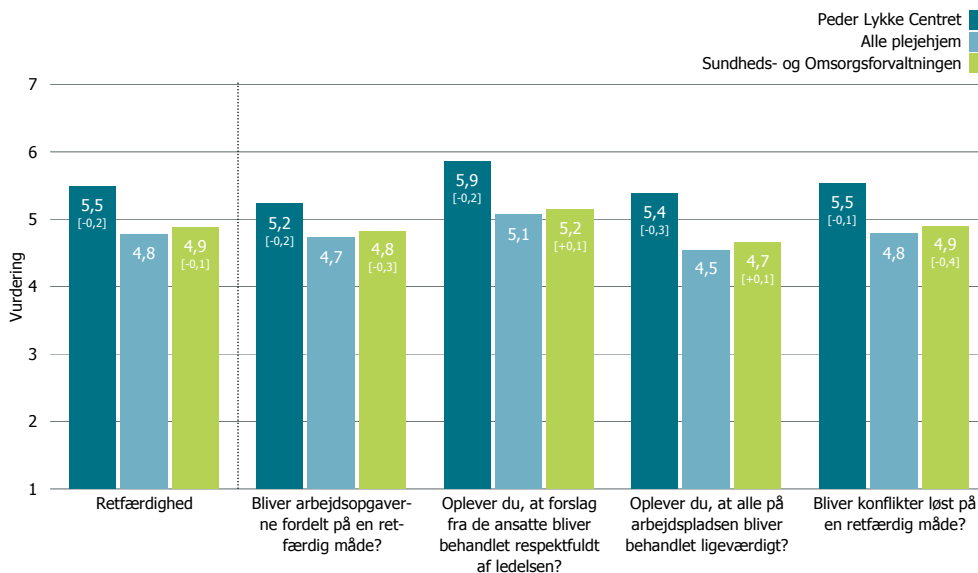
Figuren viser medarbejdernes vurdering af Tillid.



Retfærdighed

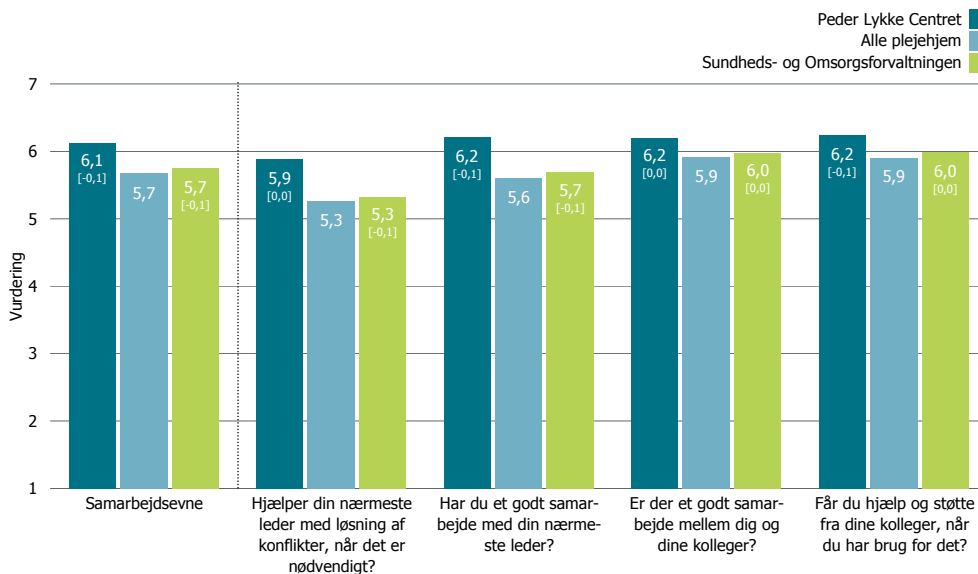
Figuren viser medarbejdernes vurdering af Retfærdighed.

Bemærk, at spørgsmålet "Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?" stammer fra temaet Ledelsen. De øvrige spørgsmål stammer fra temaet Retfærdighed, som er præsenteret tidligere i rapporten.



Samarbejdsevne

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Samarbejdsevne.



Resultater i tabelform

	Peder Lykke Centret		Alle plejehjem	Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	
	2015	2013	2015	2015	2013
Svarprocent	96%	[+9]	84%	87%	[+4]
TEMAER					
Trivsel og tilfredshed	5,8	[-0,3]	5,2	5,3	[-0,1]
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	6,2	[-0,3]	5,8	5,9	[-0,1]
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	6,1	[-0,3]	5,1	5,3	[-0,2]
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	5,5	[-0,3]	4,9	4,9	[-0,1]
Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?	5,4	[-0,2]	4,7	4,8	[-0,1]
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	5,7	[-0,2]	5,1	5,2	[-0,1]
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	6,0	[-0,2]	5,5	5,5	[-0,2]
Er du tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø?	5,4	[-0,3]	4,7	4,9	[-0,1]
Indflydelse	5,4	[-0,3]	5,0	5,0	[-0,1]
Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	6,0	[-0,2]	5,6	5,6	[-0,3]
Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	5,5	[-0,4]	5,1	5,1	[-0,2]
Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	5,0	[-0,3]	4,5	4,4	[0,0]
Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	5,1	[0,0]	4,6	4,6	[-0,1]
Har du muligheder for at påvirke placering af dine arbejdstider?	4,6	[-0,2]	4,4	4,7	[-0,1]
Nærmeste leder	5,9	[-0,1]	5,3	5,4	[-0,1]
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdspladsens arbejde?	5,5	[-0,1]	5,0	5,1	[-0,1]
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	5,9	[0,0]	5,3	5,3	[-0,1]
Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	5,9	[-0,2]	5,3	5,4	[-0,1]
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	6,2	[-0,1]	5,6	5,7	[-0,1]
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	5,6	[-0,2]	5,3	5,4	[+0,1]
Får du den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?	5,7	[-0,1]	5,2	5,3	[0,0]
Sørger din nærmeste leder for, at medarbejderne har gode udviklingsmuligheder?	5,6	[-0,3]	5,1	5,2	[-0,1]
Oplever du, at din nærmeste leder er god til at kommunikere med medarbejderne?	5,9	[-0,1]	5,2	5,2	[-0,1]
Oplever du, at din nærmeste leder støtter dig i at tilrettelægge opgaverne i forhold til borgernes behov?	5,8		5,3	5,3	
Oplever du, at din nærmeste leder giver plads til, at du kan komme med nye idéer til opgaveløsningen?	6,0		5,5	5,6	
Ledelsen	5,9	[-0,3]	5,2	5,3	[0,0]
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	6,0	[-0,3]	5,4	5,5	[0,0]
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	5,9	[-0,3]	5,2	5,3	[0,0]
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	5,9	[-0,2]	5,1	5,2	[+0,1]
Retfærdighed	5,4	[-0,2]	4,7	4,8	[-0,2]
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	5,4	[-0,3]	4,5	4,7	[+0,1]
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	5,2	[-0,2]	4,7	4,8	[-0,3]
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	5,5	[-0,1]	4,8	4,9	[-0,4]
Samarbejde med nærmeste kolleger	6,1	[0,0]	5,9	5,9	[0,0]
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	6,2	[0,0]	5,9	6,0	[0,0]
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	6,2	[-0,1]	5,9	6,0	[0,0]
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	5,9	[+0,1]	5,8	5,8	[+0,1]
Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	5,8		5,0	5,0	
Er I gode til at dele viden og erfaringer med hinanden?	6,0	[-0,1]	5,7	5,8	[0,0]
Oplever du, at der er en respektfuld tone på din arbejdsplads?	5,9	[0,0]	5,4	5,6	[+0,1]
Læring og udvikling	5,9	[-0,3]	5,3	5,4	[-0,2]
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	5,8	[-0,4]	5,3	5,4	[-0,2]
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	6,1	[-0,3]	5,6	5,7	[-0,3]
Har du gode muligheder for kurser, efter- og videreuddannelse?	5,6	[-0,3]	4,9	4,9	[-0,2]

Resultater i tabelform

	Peder Lykke Centret		Alle plejehjem	Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	
	2015	2013	2015	2015	2013
Håndtering af krav i arbejdet	5,9		5,6	5,6	
Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	6,1		5,9	5,8	
Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	5,8		5,6	5,6	
Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job?	5,6	[0,0]	5,2	5,2	[+0,2]
Er du tilfreds med balancen mellem dit arbejdsliv og dit privatliv?	6,1		5,5	5,5	
Roller og ansvar	6,3	[-0,2]	6,0	6,0	[-0,2]
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	6,2	[-0,3]	6,0	6,0	[-0,2]
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	6,3	[-0,1]	6,0	6,0	[-0,2]
Tager du ansvar for at få tingene til at fungere?	6,6	[-0,1]	6,5	6,5	[+0,1]
Mening i arbejdet	6,0		5,6	5,6	
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	6,3	[-0,3]	6,0	6,0	[-0,1]
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	6,2	[0,0]	5,8	5,8	[-0,1]
Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	5,2	[+0,2]	4,8	4,9	[+0,2]
Fysiske rammer	4,9		4,8	4,9	
Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	4,7	[+0,1]	4,8	4,8	[-0,1]
Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)?	5,0	[-0,1]	5,0	5,2	[-0,1]
Er du tilfreds med de arbejdsredskaber, som du arbejder med?	5,3	[-0,1]	5,2	5,3	[-0,1]
Er du tilfreds med indeklimaet?	4,5	[+0,2]	4,3	4,4	[0,0]
Er dine lysforhold på arbejdet gode?	5,0	[-0,2]	4,8	5,0	[-0,2]
Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?	4,6	[+0,5]	4,7	4,5	[+0,7]
Sundhedsfremme	5,2		4,8	4,8	
Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	5,2	[-0,5]	4,8	4,8	[-0,1]
Mødet med borgere og pårørende					
Oplever du, at brugerne/borgerne værdsætter dit arbejde?	5,9	[-0,3]	5,8	5,9	[-0,3]
Får du hjælp til at håndtere og løse konflikter med borgerne og deres pårørende?	5,9	[+0,1]	5,3	5,4	[-0,2]
Oplever du, at dit arbejde er med til at gøre en positiv forskel for SUF's borgere?	6,1		6,0	6,0	
Social kapital	5,9	[-0,1]	5,2	5,3	[-0,1]
Tillid	6,0	[-0,2]	5,3	5,4	[0,0]
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	6,0	[-0,3]	5,4	5,5	[0,0]
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	5,9	[-0,3]	5,2	5,3	[0,0]
Retfærdighed	5,5	[-0,2]	4,8	4,9	[-0,1]
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	5,2	[-0,2]	4,7	4,8	[-0,3]
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	5,9	[-0,2]	5,1	5,2	[+0,1]
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	5,4	[-0,3]	4,5	4,7	[+0,1]
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	5,5	[-0,1]	4,8	4,9	[-0,4]
Samarbejdsevne	6,1	[-0,1]	5,7	5,7	[-0,1]
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	5,9	[0,0]	5,3	5,3	[-0,1]
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	6,2	[-0,1]	5,6	5,7	[-0,1]
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	6,2	[0,0]	5,9	6,0	[0,0]
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	6,2	[-0,1]	5,9	6,0	[0,0]

