



- dialog fremmer trivsel



Trivselsrapport for Vejle Kommune 2024

Kære

Du sidder nu med den samlede trivselsrapport for Vejle Kommune. Her følger en kort læsevejledning til opbygningen af rapporten.

Det er vigtigt at huske, at resultatet er tænkt som et afsæt for dialog om trivsel og arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads. Det vigtige i dialogen er, at I sammen bliver klogere på, hvordan I oplever trivslen på jeres arbejdsplads, og hvordan I vil arbejde fremadrettet med at sikre et godt arbejdsmiljø og en høj trivsel. Når I har haft den fælles dialog, skal der udarbejdes en APV-handleplan for det psykiske arbejdsmiljø, som beskriver hvilke tiltag mv., I vil arbejde med på jeres arbejdsplads. Husk, at APV-handleplanen skal drøftes og godkendes i jeres MEDudvalg.

Skala

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en 7 punkts-skala, som du finder på sidste side i rapporten. Skalaen skal hjælpe i tolkningen af resultatet, idet hvert punkt er uddybet med en kort beskrivelse af, hvad de enkelte skalapunkter svarer til.

Rapportens opbygning

Side 2 i rapporten er et overblik over Vejle Kommunes resultater. Øverst på siden kan du se svarprocenten. Jo højere svarprocent jo mere repræsentativ og valid er målingen.

Under svarprocenten er der tre speedometre, der giver et overblik over resultatet. Det første speedometer, *Samlet score*, er et gennemsnit af den samlede score for alle spørgsmålene. Bemærk, at det andet speedometer, *Arbejdsglæde*, kun dækker over ét spørgsmål. Det tredje speedometer er et udtryk for den *Sociale kapital* (samarbejde, tillid og retfærdighed) på arbejdspladsen.

På siden er også en temaoversigt, som viser besvarelsenerne fordelt på temaer samt en top 5 over de spørgsmål, som har scoret højest.

Side 3 er resultatoversigten, hvor hvert enkelt spørgsmål vises med gennemsnit.

Side 4 viser spredningen i besvarelsenerne for de enkelte spørgsmål. Spredningstabellen er vigtig, fordi det er her, man får et billede af, om der hersker enighed eller uenighed blandt medarbejderne omkring nogle spørgsmål. Det kan give anledning til forskellige måder at løse en given problemstilling på.

Vær også opmærksom, hvis der er mange, der har svaret "ved ikke" – hvad kunne årsagen være til det?

På side 5-6 er der et overblik over, hvordan Vejle Kommunes resultat ser ud sammenlignet med fagområderne på de tre parametre: Samlet score, Arbejdsglæde og Social kapital.

På side 7-10 er der et overblik over de fire temaer: vold og trusler, mobning, uønsket seksuel opmærksomhed samt arbejdsbetinget sygefravær. Vær særlig opmærksom på, om der er blevet fulgt op på eventuelle episoder.

God læselyst!

Venlig hilsen

Kristine Schou
HR-chef

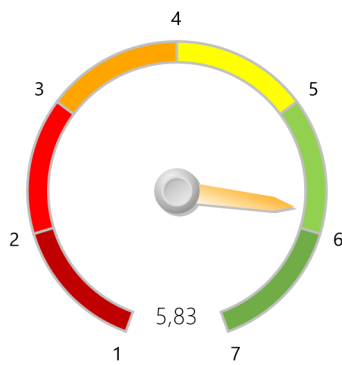
TAL OM TRIVSEL

Vejle Kommune



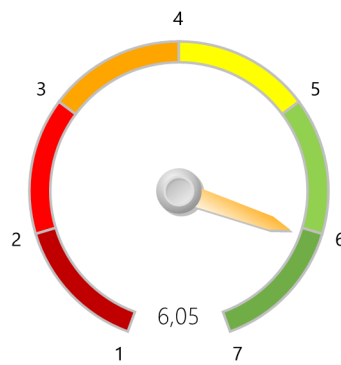
Svarprocent 86,4%
7952 svar af 9200 mulige.

Samlet score



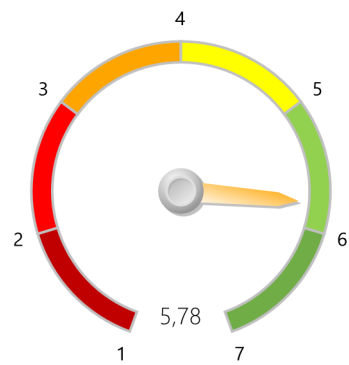
Resultatet bygger på et gennemsnit af alle spørgsmål

Arbejdsglæde



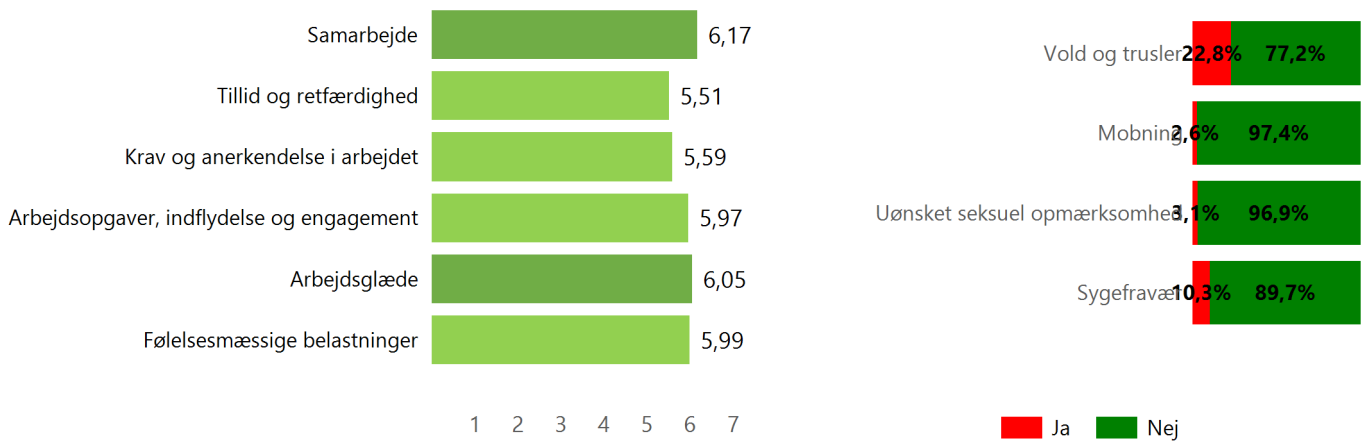
Resultatet bygger på spørgsmål 16

Social kapital



Resultatet bygger på spørgsmål 1-5

Temaoversigt

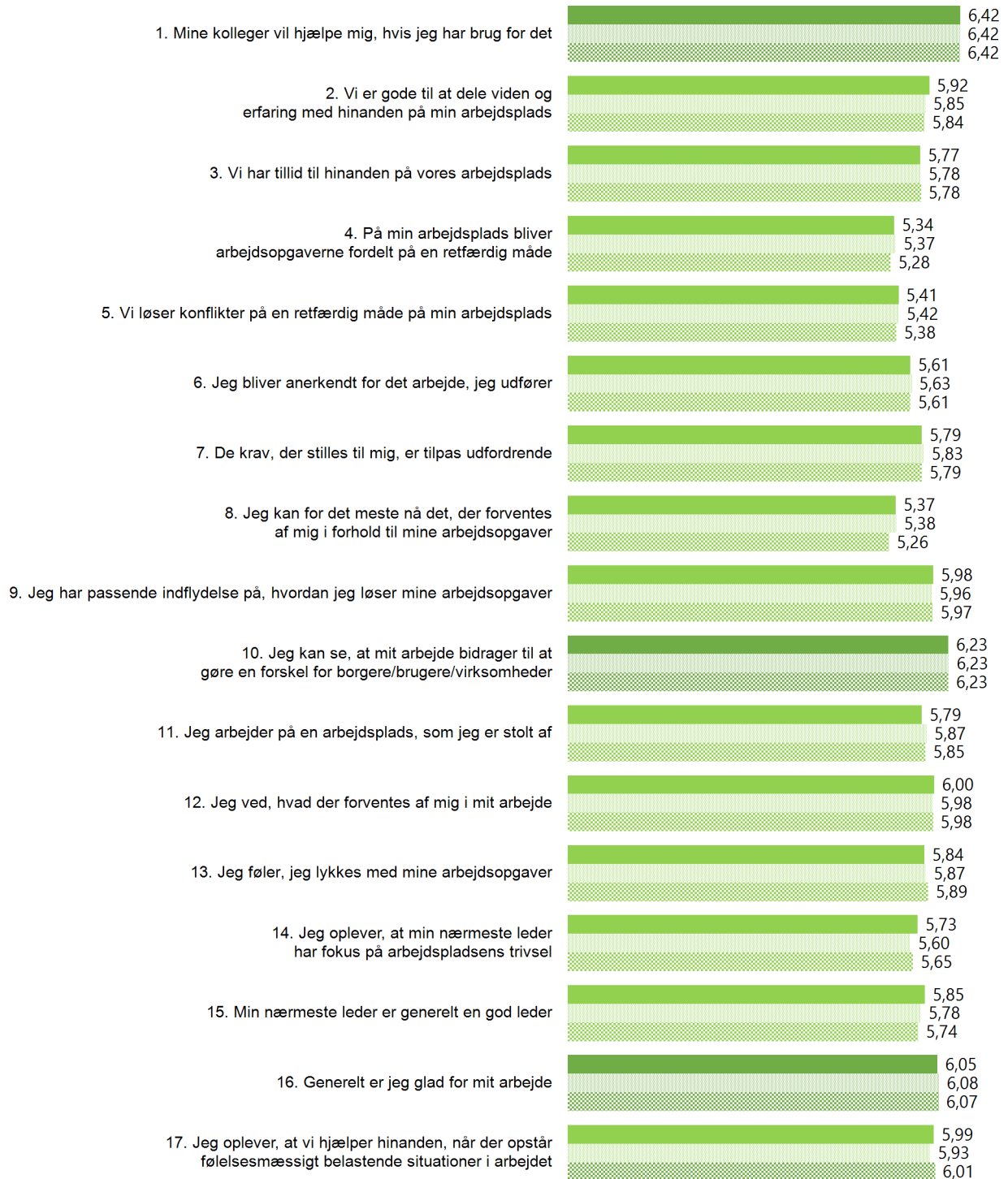


Top 5

| Spørgsmål | Index |
|---|-------|
| 1. Mine kolleger vil hjælpe mig, hvis jeg har brug for det | 6,42 |
| 10. Jeg kan se, at mit arbejde bidrager til at gøre en forskel for borgere/brugere/virksomheder | 6,23 |
| 16. Generelt er jeg glad for mit arbejde | 6,05 |
| 12. Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde | 6,00 |
| 17. Jeg oplever, at vi hjælper hinanden, når der opstår følelsesmæssigt belastende situationer i arbejdet | 5,99 |

Resultatoversigt for alle spørgsmål

(De "prikkede" barer er tal for 2021 og "skaktern" er 2018)



1 2 3 4 5 6 7

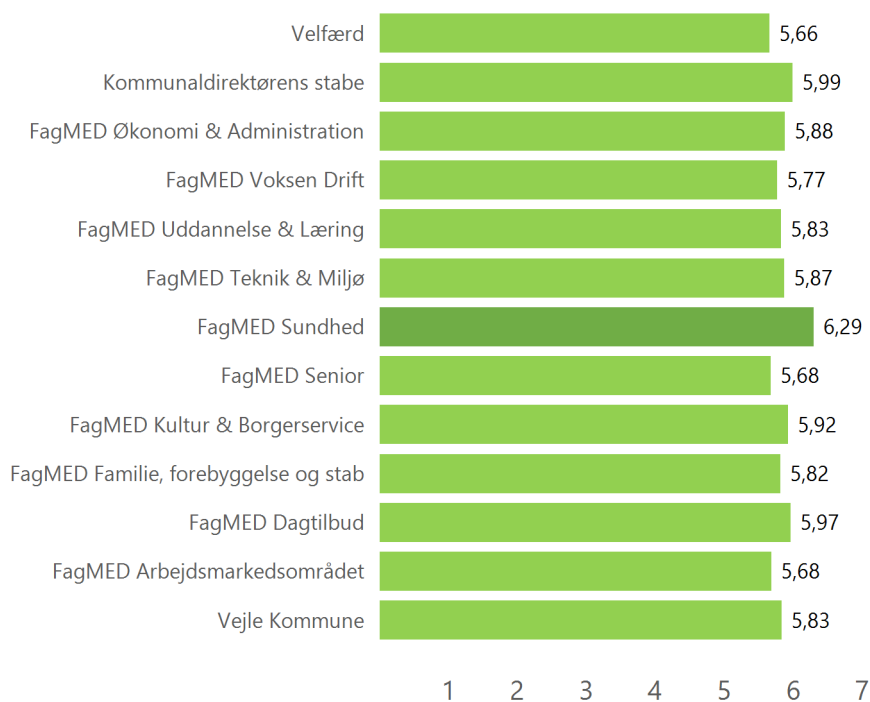
Spredningstabel

8 Ved ikke - 7 Meget enig - 6 Enig - 5 Lidt enig - 4 Hverken enig eller uenig - 3 Lidt uenig - 2 Uenig - 1 Meget uenig

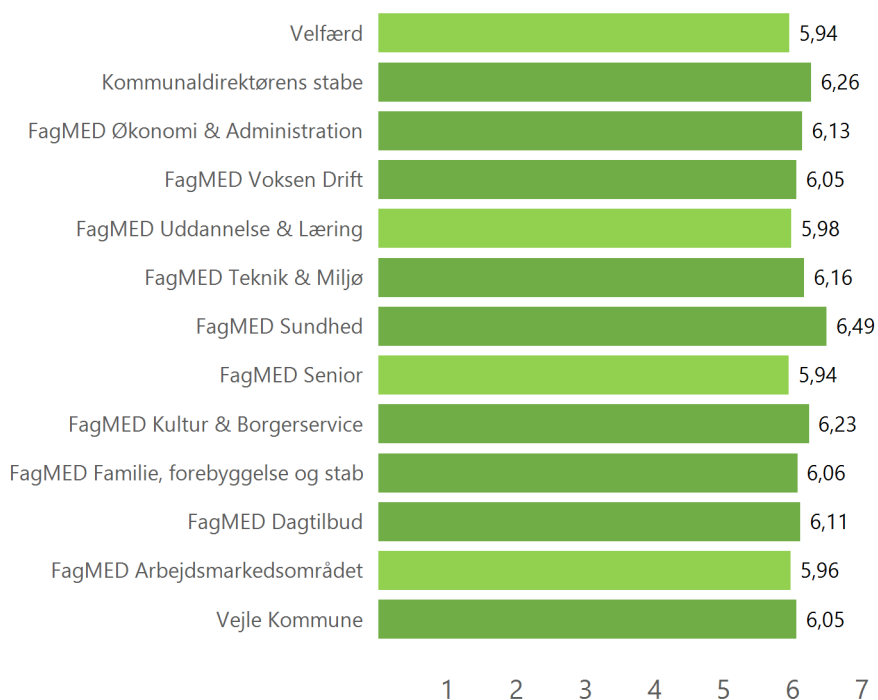
| | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Ved ikke | Antal |
|---|-------|-------|-------|-----|-----|-----|-----|----------|-------|
| Samarbejde | | | | | | | | | |
| 1. Mine kolleger vil hjælpe mig, hvis jeg har brug for det | 4.478 | 2.781 | 450 | 94 | 76 | 41 | 18 | 14 | 7.952 |
| 2. Vi er gode til at dele viden og erfaring med hinanden på min arbejdsplads | 2.566 | 3.405 | 1.326 | 237 | 208 | 133 | 52 | 25 | 7.952 |
| Tillid og retfærdighed | | | | | | | | | |
| 3. Vi har tillid til hinanden på vores arbejdsplads | 2.025 | 3.786 | 1.234 | 301 | 269 | 188 | 91 | 48 | 7.942 |
| 4. På min arbejdsplads bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde | 1.290 | 3.409 | 1.495 | 525 | 535 | 359 | 161 | 169 | 7.943 |
| 5. Vi løser konflikter på en retfærdig måde på min arbejdsplads | 1.396 | 3.376 | 1.284 | 687 | 363 | 318 | 164 | 355 | 7.943 |
| Krav og anerkendelse i arbejdet | | | | | | | | | |
| 6. Jeg bliver anerkendt for det arbejde, jeg udfører | 2.133 | 3.180 | 1.346 | 454 | 312 | 282 | 182 | 46 | 7.935 |
| 7. De krav, der stilles til mig, er tilpas udfordrende | 2.027 | 4.064 | 862 | 350 | 308 | 213 | 68 | 42 | 7.934 |
| 8. Jeg kan for det meste nå det, der forventes af mig i forhold til mine arbejdsopgaver | 1.407 | 3.510 | 1.479 | 342 | 579 | 391 | 189 | 38 | 7.935 |
| Arbejdsopgaver, indflydelse og engagement | | | | | | | | | |
| 9. Jeg har passende indflydelse på, hvordan jeg løser mine arbejdsopgaver | 2.627 | 3.755 | 893 | 227 | 197 | 133 | 64 | 26 | 7.922 |
| 10. Jeg kan se, at mit arbejde bidrager til at gøre en forskel for borgere/brugere/virksomheder | 3.363 | 3.519 | 622 | 217 | 65 | 60 | 18 | 57 | 7.921 |
| 11. Jeg arbejder på en arbejdsplads, som jeg er stolt af | 2.643 | 3.026 | 1.098 | 559 | 230 | 203 | 111 | 51 | 7.921 |
| 12. Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde | 2.520 | 3.918 | 888 | 237 | 183 | 108 | 41 | 25 | 7.920 |
| 13. Jeg føler, jeg lykkes med mine arbejdsopgaver | 1.940 | 3.976 | 1.306 | 271 | 231 | 110 | 52 | 34 | 7.920 |
| Ledelse | | | | | | | | | |
| 14. Jeg oplever, at min nærmeste leder har fokus på arbejdspladsens trivsel | 2.750 | 2.858 | 1.003 | 375 | 322 | 271 | 217 | 119 | 7.915 |
| 15. Min nærmeste leder er generelt en god leder | 3.022 | 2.811 | 857 | 431 | 233 | 234 | 172 | 155 | 7.915 |
| Arbejdsglæde | | | | | | | | | |
| 16. Generelt er jeg glad for mit arbejde | 2.939 | 3.540 | 832 | 270 | 137 | 129 | 52 | 13 | 7.912 |
| Følelsesmæssige belastninger | | | | | | | | | |
| 17. Jeg oplever, at vi hjælper hinanden, når der opstår følelsesmæssigt belastende situationer i arbejdet | 2.764 | 3.436 | 903 | 272 | 178 | 132 | 62 | 164 | 7.911 |

Sammenligning på tværs i kommunen

Samlet score

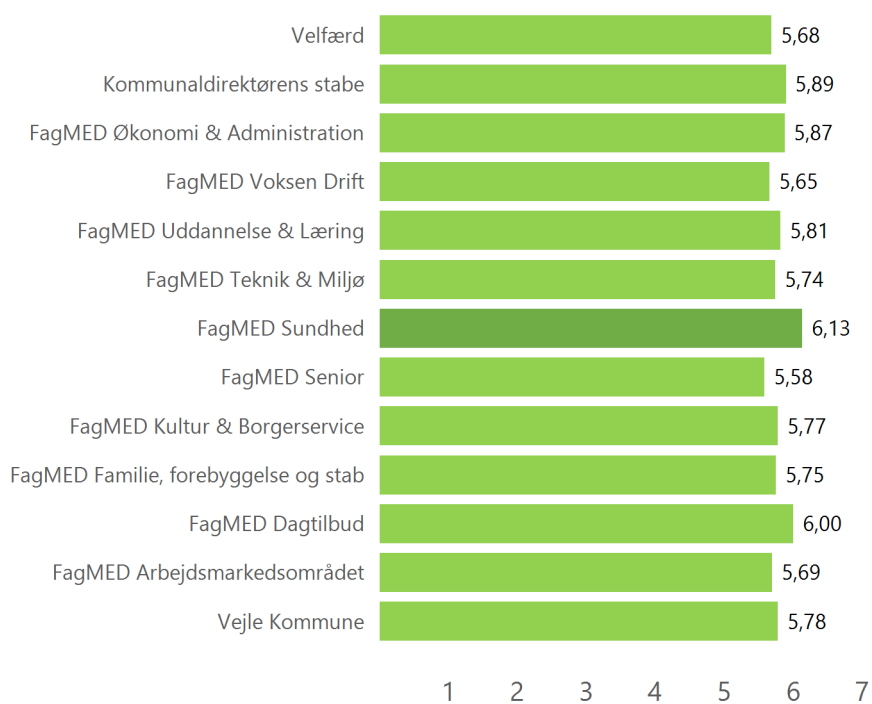


Arbejdsglæde



Sammenligning på tværs i kommunen

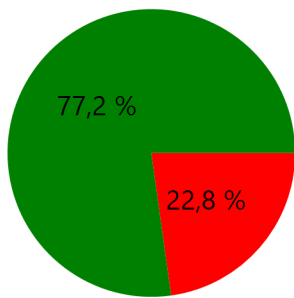
Social kapital



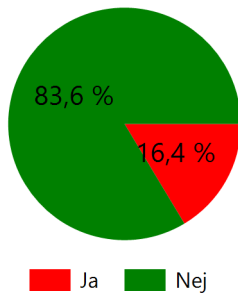
Udvalgte temaer i arbejdsmiljøet

"Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for vold eller trusler i forbindelse med dit arbejde?"

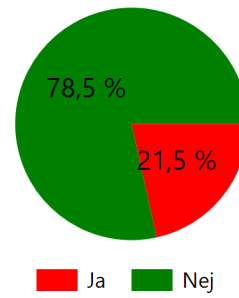
2024



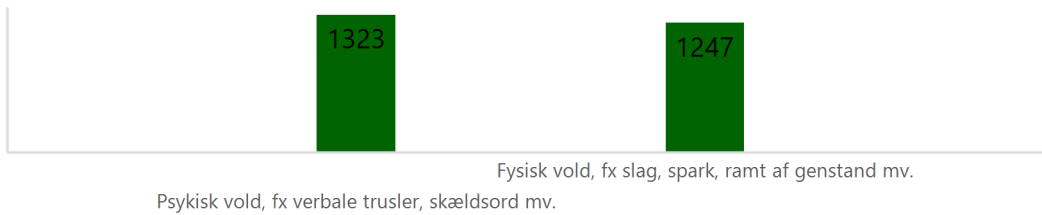
2021



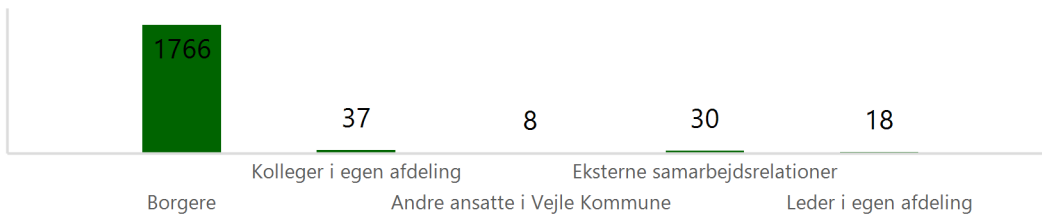
2018



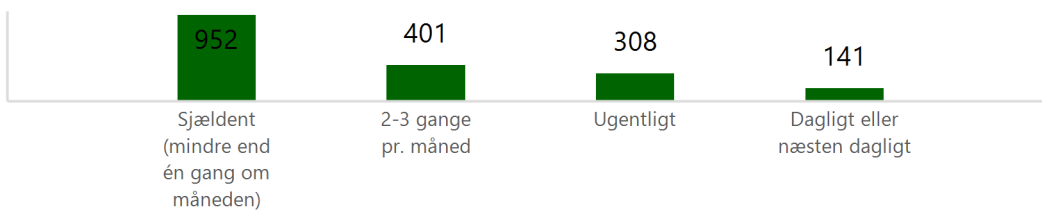
Hvilke typer?



Fra hvem?



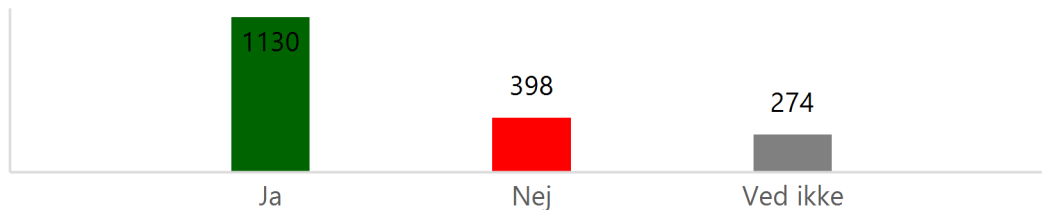
Hvor ofte?



Er der informeret?



Er der fulgt op?

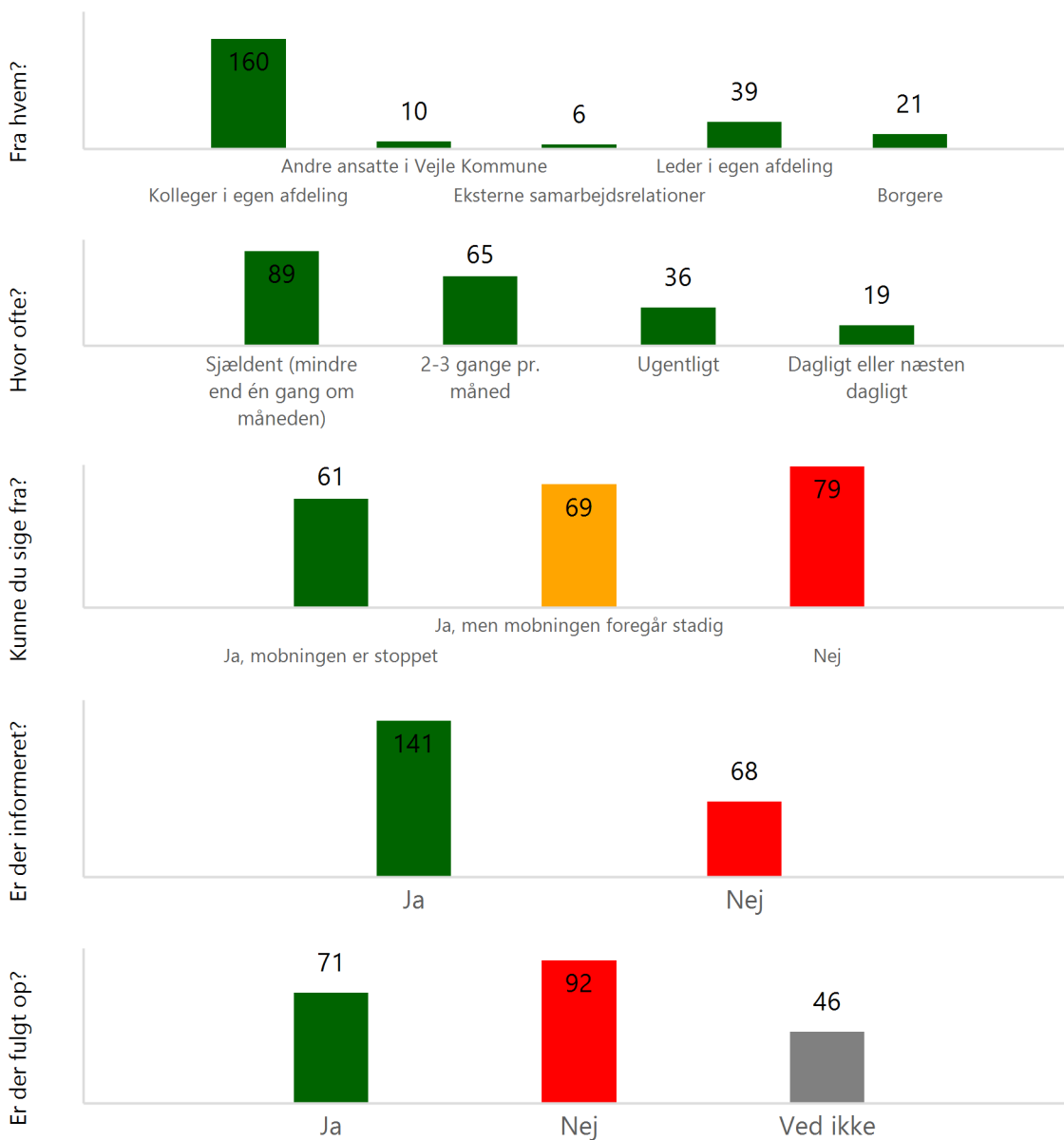
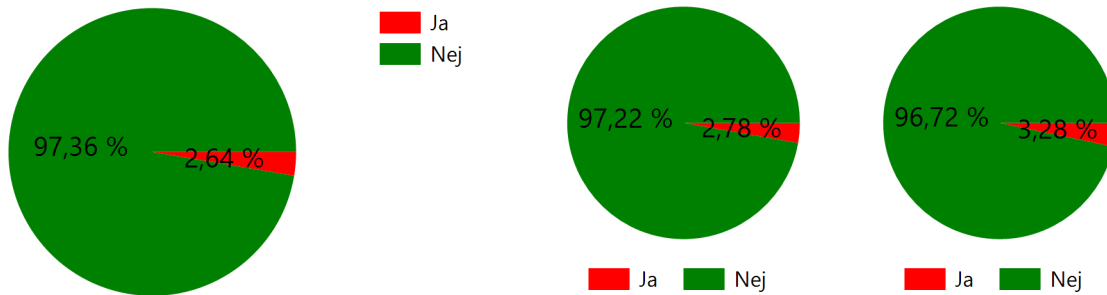


"Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?"

2024

2021

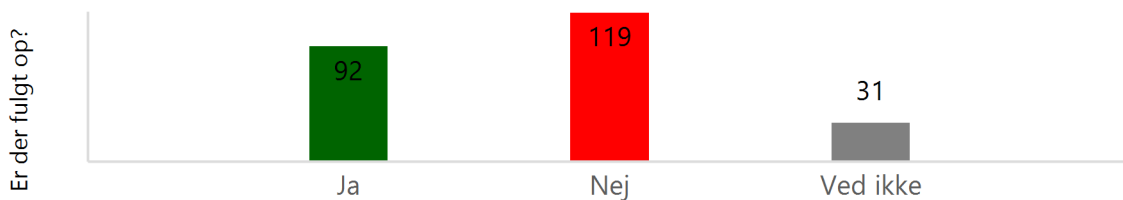
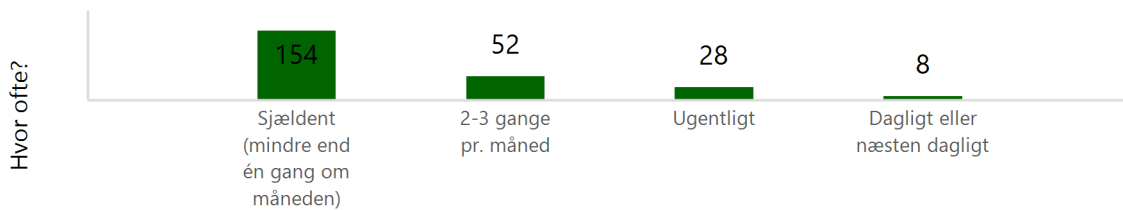
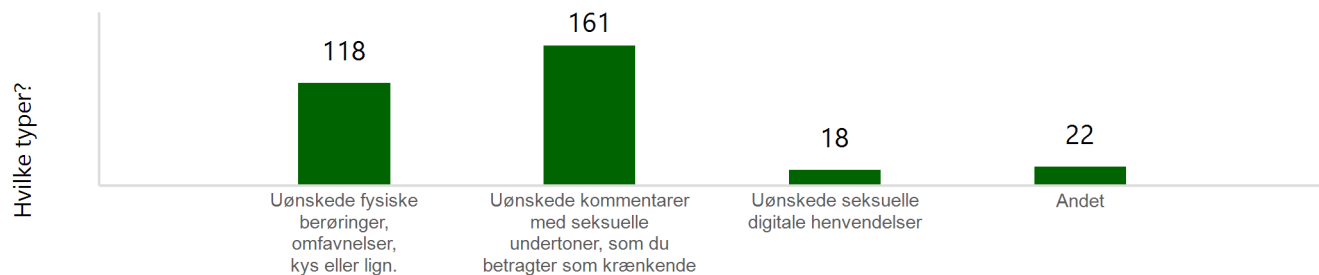
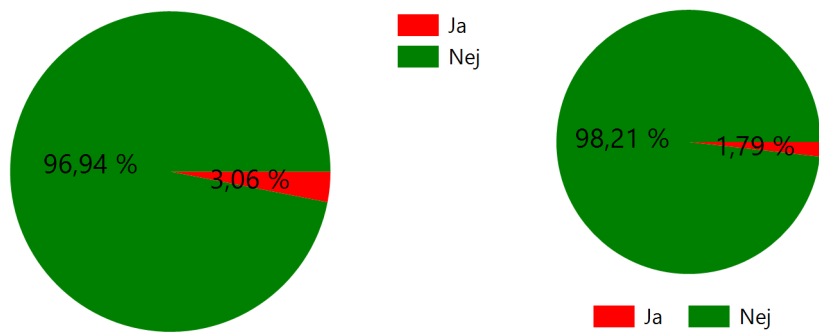
2018



"Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med dit arbejde?"

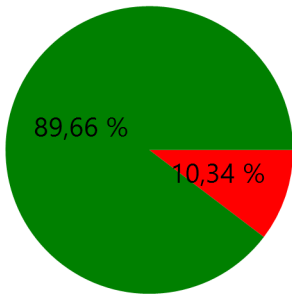
2024

2021

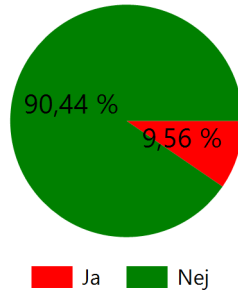


"Har du indenfor de seneste 12 måneder haft sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen? "

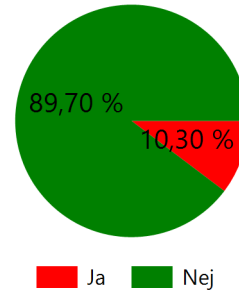
2024



2021



2018



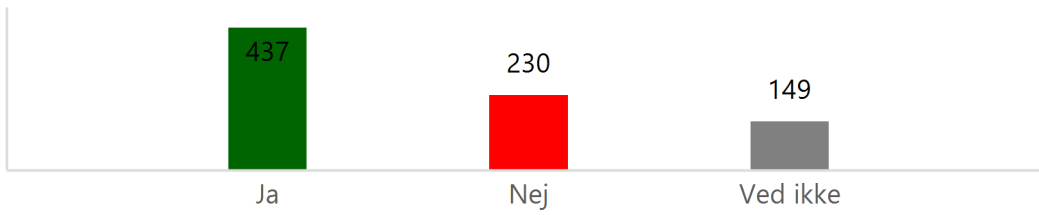
Fraværet skyldes:



Er der informeret?



Er der fulgt op?



| | |
|---|--|
| 7 | Meget enig Forholdene er meget tilfredsstillende, og andre kunne lære af denne måde at arbejde på |
| 6 | Enig Forholdene er tilfredsstillende. Hvis der er noget, der ikke fungerer, arbejder vi effektivt på at forbedre det |
| 5 | Lidt enig Forholdene er ok. Hvis der er noget, der ikke fungerer, arbejder vi på at forbedre det |
| 4 | Hverken uenig eller enig |
| 3 | Lidt uenig Der er få utilfredsstillende forhold, og der arbejdes sjældent på at forbedre dem |
| 2 | Uenig Der er flere utilfredsstillende forhold, og der arbejdes ikke på at forbedre dem |
| 1 | Meget uenig Der er mange utilfredsstillende forhold, og der arbejdes ikke på at forbedre dem |
| | Ved ikke |