

Høje-Taastrup Kommune

Trivselsundersøgelse 2005

April 2005

Trivselsundersøgelsen 2005 – Hovedrapport

Forord	3
1. Sammenfatning	4
2. Indledning	6
3. Udførelse og udviklingsmuligheder i arbejdet	7
3.1 Tid og ressourcer til at udføre et godt stykke arbejde	7
3.2 Stor indflydelse på udførelsen af mit arbejde	7
3.3 Indflydelse på arbejdsmængden.....	8
3.4 Nødvendige IT-redskaber	8
3.5 Læring og kompetenceudvikling	8
3.6 Yder en vigtig arbejdsindsats.....	9
3.7 Delkonklusion – udførelse og udviklingsmuligheder i arbejdet	9
4. Samarbejde og kommunikation	10
4.1 Videndeling på arbejdspladsen	10
4.2 Samarbejde på arbejdspladsen	10
4.3 Indflydelse og medbestemmelse i kommunen.....	11
4.7 Delkonklusion – samarbejde og kommunikation	11
5. Nærmeste leder	12
5.1 Organisering af arbejdet	12
5.2 Forventninger og feedback til medarbejderne	12
5.4 Helhedsorienteret arbejde	13
5.5 Håndtering af konflikter	13
5.6 Udvikling af arbejdsmiljøet	13
5.7 Medarbejdernes udvikling	13
5.8 Min leder sætter pris på mig	14
5.8 Delkonklusion – nærmeste leder.....	14
6. Egen rolle som medarbejder	15

Bilag 1. Opsummeringstabeller

Forord

HovedMED og direktionen ønsker at fremme trivslen blandt medarbejderne i Høje-Taastrup Kommune. Som et naturligt element i dette arbejde er der gennemført en første fælles trivselsundersøgelse for alle medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune. Undersøgelsen skal danne et samlet overblik over, hvordan medarbejderne trives. Denne viden er afgørende for, at der kan træffes initiativer, som skal udvikle Høje-Taastrup Kommune til en attraktiv arbejdsplads.

Hvad er et godt resultat?

Et naturligt udgangspunkt er at alle ansatte skal trives på arbejdspladsen. Trivsel består af en række forskellige faktorer, hvoraf nogle kan være udenfor arbejdspladsen rækkevidde at påvirke. I praksis vil det derfor være vanskeligt at realisere "100%" trivsel. Som en første – primitiv – indikator er i sammenfatningen anvendt 80% som måltal for de overordnede trivselsspørgsmål.

Forventninger til det videre forløb

Som rapporten viser, er den generelle trivsel blandt de ansatte i Høje-Taastrup Kommune høj. Der er dog enkeltarbejdspladser eller enkeltfaktorer i trivselsundersøgelsen, som ikke er tilfredsstillende. Disse forhold skal løftes af leder og arbejdsplads i fællesskab. Derudover er det vigtigt, at et godt resultat ikke er en hvilepude – trivslen kan altid blive bedre!

HovedMED og direktionen forventer derfor, at mange arbejdspladser på baggrund af trivselsundersøgelse vil igangsætte gode initiativer på arbejdspladsen, som vil fremme den generelle trivsel.

På Høje-Taastrup Kommunes intranet findes supplerende materialer til det videre forløb:

- Læsevejledning
- Handleplansskabelon
- Særanalyser omkring sammenhæng ml. trivsel og sygefravær, ml. trivsel og ledelse mv. (offentliggøres løbende fra slutningen af april 2005)

Endvidere kan MED-udvalg, Sikkerhedsudvalg, ledergrupper mv. træffe nærmere aftale m. nedsstående kontaktpersoner om nærmere præsentation, uddybende tabeller el. a.

Kontaktpersoner

Man kan kontakte Jonas Balslev Andersen på 43 59 18 47/jonasan@htk.dk eller Helle Mølleskov på 43 59 18 64/hellemoe@htk.dk, hvis I har spørgsmål til undersøgelsen, håndteringen af den videre proces el. uddybende tabeller.

Byrådscentret
April 2005

1. Sammenfatning

Overordnet viser trivselsundersøgelsen, at der er en god trivsel i Høje-Taastrup Kommune. Den gode trivsel kommer til udtryk ved, at de ansatte i Høje-Taastrup Kommune svarer overvejende positivt på udsagnene i trivselsundersøgelsen. 87% svarer, at de trives godt på deres nuværende arbejdsplads, mens 10% svarer, at de ikke trives på deres nuværende arbejdsplads. 94% tillægger det stor betydning. 80% svarer, at de har et godt arbejdsmiljø, mens 18% af medarbejderne er uenige. Det rigtig positive ved den overordnede trivsel er, at 99% af medarbejderne er engageret i deres arbejde, hvilket indikerer, at medarbejderne i Høje-Taastrup Kommune er motiverede og finder deres arbejde meningsfuldt og interessant.

Tabel 1 - Overordnet trivsel

De følgende udsagn handler om, hvordan du overordnet trives.	Meget enig el. enig	Uenig el. meget uenig	Stor betydning
Jeg har et godt arbejdsmiljø	80%	18%	93%
Jeg er engageret i mit arbejde	99%	1%	93%
Jeg trives godt på min nuværende arbejdsplads	87%	10%	94%
Jeg forventer, at min arbejdsplads vil være attraktiv i fremtiden	84%	8%	84%
Total	87%	9%	91%

Når man ser på disse overordnede spørgsmål i forhold til de enkelte sektorer, er der forskelle mellem sektorer. Nedenstående tabel viser 4 udvalgte områders besvarelse på de 4 spørgsmål under ét:

Tabel 1a - Overordnet trivsel på 4 udvalgte områder

De følgende udsagn handler om, hvordan du overordnet trives.	Meget enig el. enig	Uenig el. meget uenig	Stor betydning
Institutions- og skoleområdet	87%	10%	91%
Hjemmeplejen	82%	15%	93%
Driftsbyen	93%	4%	87%
Rådhuset	89%	8%	89%

De udvalgte områder ligger alle på et niveau over 80%, med hjemmeplejen lige over med 82% og Driftsbyen højest med 93%.

I forhold til et måltal på 80% viser nærmere analyser, at på enkeltspørgsmålet om arbejdsmiljø, er hjemmeplejen under niveauet på 80% (69% af medarbejderne er meget enige el. enige i, at de har et godt arbejdsmiljø). Øvrige områder/sektorer befinder sig over måltallet.

Trivselsfaktorer

Mere specifikt viser trivselsundersøgelsen, at medarbejderne har en travl hverdag, hvor der stilles store krav til dem. Men at der generelt er gode muligheder for at lære noget gennem arbejdet og at medarbejderne har stor indflydelse på udførelsen af deres arbejde. Medarbejderne har således god mulighed for at udvikle sig gennem arbejdet og medarbejderne oplever generelt, at de yder en god arbejdsindsats. I forhold til selve arbejdet efterlyser visse medarbejdere bedre mulighed for at komme på kurser, uddannelse og lign og at have større indflydelse på deres arbejdsområde.

Trivselsundersøgelsen viser, at der er et godt samarbejde og gode sociale relationer på arbejdspladserne, hvor der er god mulighed for at få støtte og hjælp af kollegerne. Dette har normalt en positiv effekt i forhold til stress. Der hvor samarbejdet og kommunikationen kan forbedres er i forhold til overordnet medbestemmelse og indflydelse på arbejdet.

I undersøgelsen er den nærmeste leder blevet vurderet. Generelt er medarbejderne mindre enige i ledelsesudsagnene i forhold til de andre udsagn i undersøgelsen. Men lederne er generelt gode til at værdsætte den enkelte medarbejder på arbejdspladsen, hvilket har stor betydning for medarbejderens trivsel. Nogle ledere har vanskeligt ved at håndtere konflikter og give medarbejderne den nødvendige feedback.

2. Indledning

Trivselsundersøgelsen er en måling på, hvordan medarbejderne generelt trives i Høje-Taastrup Kommune. Undersøgelsen er udarbejdet på baggrund af besvarelserne af spørgeskemaet til trivselsundersøgelsen udsendt i januar-februar 2005. Denne rapport indeholder forskellige delemner, der skal belyse trivslen. Det er emnerne 'udførelse og udviklingsmuligheder i arbejdet', 'samarbejde og kommunikation', 'nærmeste leder' samt 'egen rolle som medarbejder'. Derudover vil der være en række bilag. I bilagene er det tabeller, der detaljeret viser den samlede besvarelse samt centrenes besvarelser sammenlignet med Høje-Taastrup Kommunes samlet besvarelse. Derudover kan man læse om sammenhængen mellem trivsel og sygefravær.

Den enkelte arbejdsplads har gennem lederen modtaget en trivselsrapport, som dækker egen arbejdsplads. Derudover kan man sammenligne besvarelserne med Høje-Taastrup Kommune under ét, og i de fleste tilfælde også med det område/den sektor ens arbejdsplads tilhører.

Som udgangspunkt har alle fastansatte medarbejdere pr. december 2004 modtaget et spørgeskema. Der er få arbejdspladser, hvor medarbejderne ikke har modtaget et spørgeskema. Dette gælder følgende arbejdspladser: Bilen, Blåkilde Børnehave, Føllet, Magdabørnehaven og Vesterby. I alt har omkring 65% af medarbejderne besvaret spørgeskemaet.

Besvarelserne af spørgeskemaet er anonymt. For yderligere at sikre anonymiteten bliver der kun udarbejdet trivselsrapporter for de arbejdspladser, hvor mindst 5 personer har svaret.

3. Udførelse og udviklingsmuligheder i arbejdet

Dette delemne spørger ind til udførelse og udviklingsmuligheder i arbejdet. Det handler om krav, indflydelse, udviklingsmuligheder, frihedsgrader og mening i arbejdet. Disse forhold viser traditionelt at have stor betydning for, hvordan medarbejderne trives og hvor motiverende arbejdet er for den enkelte medarbejder.

Tabel 2 – Udførelse og udviklingsmuligheder i arbejdet

De følgende udsagn handler om udførelsen af dit arbejde og dine udviklingsmuligheder i arbejdet.	Meget enig el. enig	Uenig el. meget uenig	Stor betydning
Jeg har tid og ressourcer til at udføre et godt stykke arbejde	61%	38%	90%
Jeg har stor indflydelse på udførelsen af mit arbejde	90%	9%	88%
Jeg har indflydelse på min arbejdsmængde	51%	47%	63%
Jeg har de nødvendige IT-redskaber, så jeg kan udføre mit arbejde tilfredsstillende	60%	33%	47%
Jeg har mulighed for at lære noget nyt gennem mit arbejde	88%	10%	76%
Jeg har mulighed for at komme på kursus, videreuddannelse eller lignende, hvis det er nødvendigt	64%	29%	72%
Jeg føler, at jeg yder en vigtig arbejdsindsats	98%	1%	90%

3.1 Tid og ressourcer til at udføre et godt stykke arbejde

Tid og ressourcer til at udføre et godt stykke arbejde handler om de krav, som stilles til den enkelte medarbejder i forhold til de ressourcer, som er til rådighed. Dette udsagn siger noget om, hvor travlt medarbejderne har. 61% er meget enig el. enig, mens 38% er uenig el. meget uenig i, at de har tid og ressourcer til at udføre et godt stykke arbejde, mens 90% tillægger det stor betydning.

Generelt viser dette udsagn, at stor del af medarbejderne i Høje-Taastrup Kommune oplever, at de har en travl hverdag, hvor der stilles store krav til den enkelte medarbejder. Dette behøver ikke at have negativ effekt på medarbejdernes trivsel. Men man skal være opmærksom på, at der skal være tilstrækkelig med indflydelse og tilstrækkelig med støtte til at klare kravene, så arbejdet bliver udfordrende og udviklende og ikke en belastning, hvor medarbejderne bliver stresset.

3.2 Stor indflydelse på udførelsen af mit arbejde

Indflydelse på udførelsen af arbejdet omhandler, om medarbejderne har mulighed for at lede og tage beslutninger vedrørende udførelsen af deres arbejde, hvilket kan være med til at medarbejderne benytter deres færdigheder og kompetencer i arbejdet. Dette kan så igen skabe et større engagement og tilfredshed i arbejdet. Generelt oplever medarbejderne, at de har stor indflydelse på udførelse af

deres arbejde – 90% af medarbejderne er meget enig el. enig i, at de har stor indflydelse på udførelse af deres arbejde, mens 88% tillægger det stor betydning. Derfor vurderes det, at medarbejderne generelt har stor indflydelse på udførelse af deres arbejde.

3.3 Indflydelse på arbejdsmængden

Generelt oplever en stor del af medarbejderne, at de ikke har indflydelse på deres arbejdsmængde – 47% er uenig eller meget uenig i, at de har indflydelse på deres arbejdsmængde. Men dette er nødvendigvis ikke kritisk for medarbejdernes trivsel, fordi det ikke bliver tillagt så stor en betydning i forhold til andre udsagn i undersøgelsen – 63 % tillægger det stor betydning, hvilket er en lav andel i forhold de andre spørgsmål i dette delemne. Men det skal understreges, at der er forskel mellem vurdering og betydning, hvilket indikerer, at det kan være et indsatsområde for de enkelte arbejdspladser.

Problemet ved manglende indflydelse på arbejdsmængden kan være, at det fører til stress hos medarbejderne, fordi de ikke har mulighed for at regulere deres arbejdsmængde i pressede arbejdssituationer. Rammerne og betingelserne for arbejdet påvirker selvfølgelig mulighederne for at få større indflydelse på arbejdsmængden. Derfor kan det være vanskeligt i visse typer af arbejde at påvirke arbejdsmængden, i stedet må der træffes andre initiativer, hvis medarbejderne er stressede. Dette kan fx være, at medarbejdere og ledere støtter og hjælper hinanden i pressede arbejdssituationer, hvilket kan have den samme effekt som indflydelse på arbejdsmængden.

3.4 Nødvendige IT-redskaber

60% af medarbejderne er meget enig eller enig i, at de har de nødvendige IT-redskaber, mens 47 % tillægger det stor betydning. De centre hvor vurderingerne ligger lavest er samtidig centre, som tillægger IT-redskaber mindst betydning. Dette kan skyldes, at en stor del af medarbejderne i disse centre ikke benytter IT-redskaber i deres daglige arbejde.

Generelt oplever medarbejderne, at de har de nødvendige IT-redskaber til at udføre deres arbejde.

3.5 Læring og kompetenceudvikling

Dette handler om medarbejdernes mulighed for at lære noget gennem arbejdet, så arbejdet er udviklende og kompetencegivende. Dette kan være en stor motivationsfaktor, at arbejdet er udfordrende, hvilket normalt har stor indflydelse på medarbejdernes trivsel og selvførelse. Kompetenceudvikling har også betydning for, hvor gode ressourcer medarbejderne har i forhold til at håndtere nye krav i arbejdet og følge med udviklingen.

88% af medarbejderne er meget enig eller enig i, at de har mulighed for at lære noget nyt gennem arbejdet, mens 76% tillægger det stor betydning.

Der er også blevet spurgt ind til mulighederne for formel kompetenceudvikling gennem kursus, videreuddannelse og lign. 64% er meget enig eller enig i, at de har mulighed for at komme på kursus, videreuddannelse eller lign., hvis det er nødvendigt, mens 72% tillægger det stor betydning. Dette viser en tendens til, at medarbejderne efterlyser mere formel kompetenceudvikling.

Udsagnene viser generelt, at arbejdet er udviklende og kompetencegivende, hvilket er et positivt forhold ved arbejdet i Høje-Taastrup Kommune og som gør medarbejderne bedre i stand til at håndtere de øgede krav i arbejdet. Det kniber dog mere med den formelle kompetenceudvikling gennem uddannelse og kurser.

3.6 Yder en vigtig arbejdsindsats

Flere undersøgelser har vist, at den vigtigste motivationsfaktor i arbejdet er, at medarbejderne oplever, at de yder en vigtig arbejdsindsats. 98% er meget enig eller enig i, at de yder en vigtig arbejdsindsats, mens 90% tillægger det stor betydning. Besvarelsene viser, at næsten alle medarbejdere oplever, at de yder en vigtig arbejdsindsats, hvilket er meget positivt resultat, som giver en indikation af, at medarbejderne er motiverede.

3.7 Delkonklusion – udførelse og udviklingsmuligheder i arbejdet

Overordnet oplever mange medarbejdere, at de ikke har tid og ressourcer til at udføre et godt stykke arbejde. Dette kan forstås som, at medarbejderne har en travl hverdag, hvor der stilles store krav til dem. Det positive i forhold til dette er, at medarbejderne har gode muligheder for indflydelse på udførelse af deres arbejde, gode muligheder for at lære noget nyt gennem arbejdet samt at de yder en vigtig arbejdsindsats, fordi det ofte har en positiv effekt, hvis man har en travl hverdag.

På den negative side kan det konkluderes, at medarbejderne ikke oplever, at de har nok indflydelse på deres arbejdsområde. I mange jobs vil det være vanskeligt at øge denne indflydelse. Endvidere efterlyser medarbejderne bedre muligheder for kursus, efteruddannelse eller lign.

Overordnet må det konkluderes, at medarbejderne er positive i forhold til dette delemne i undersøgelsen, idet vurderingerne generelt ligger på et højt niveau.

4. Samarbejde og kommunikation

Dette delemne handler om samarbejde og kommunikation på arbejdspladsen. Det giver indblik i samarbejde, videndeling, overordnet indflydelse og diskrimination på arbejdspladsen. Samarbejde og kommunikation har ofte stor indflydelse på medarbejdernes trivsel og psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 3 – Samarbejde og kommunikation

De følgende udsagn handler om samarbejde og kommunikation på din arbejdsplads.	Meget enig el. enig	Uenig el. meget uenig	Stor betydning
Vi deler relevant viden og information med hinanden	86%	13%	84%
Jeg har et godt samarbejde med mine kolleger	94%	5%	93%
Jeg får støtte og hjælp af mine kolleger, hvis det er nødvendigt	92%	6%	88%
Jeg har indflydelse på vigtige beslutninger, der vedrører mit arbejde	72%	24%	81%
Jeg får den information fra MED-udvalg eller sikkerhedsudvalg/-gruppe, som jeg har brug for	69%	21%	43%
På min arbejdsplads diskrimineres ingen medarbejdere uanset fx køn, alder, etnisk baggrund eller nedsat arbejdsevne	88%	8%	83%

4.1 Videndeling på arbejdspladsen

86% af medarbejderne er meget enig eller enig i, at de deler relevant viden og information med hinanden, mens 84% tillægger det stor betydning. På den baggrund kan det vurderes, at medarbejderne i Høje-Taastrup Kommune generelt er gode til at dele viden og information med hinanden.

4.2 Samarbejde på arbejdspladsen

Dette udsagn giver indblik i det sociale og samarbejds-mæssige klima på arbejdspladsen, hvilket ofte er en af de vigtigste faktorer for medarbejderne trivsel. Det er vigtigt, at der er gode sociale relationer på arbejdspladsen, hvor man bliver anerkendt og respekteret, og som ikke præges af for mange konflikter, der ikke bliver løst eller bliver løst uhensigtsmæssigt.

Generelt vurderes samarbejdet med kollegerne positivt – 94% vurderer, at de har et godt samarbejde med deres kolleger, mens 93% tillægger det stor betydning, hvilket understreger vigtigheden af et godt samarbejde på arbejdspladsen også er gældende for medarbejderne i Høje-Taastrup Kommune.

Gode sociale relationer karakteriseres bl.a. ved, at der er mulighed for støtte og hjælp fra kolleger. Social støtte er ofte vigtigt forhold, hvis der stilles store krav til medarbejderne, fordi det kan være med til at reducere stressen. 92% af medarbejderne er meget enig eller enig i, at de får støtte og

hjælp fra deres kolleger, hvis det er nødvendigt, mens 88% tillægger det stor betydning. Dette indikerer, at der generelt er gode muligheder for at få støtte og hjælp fra kollegerne.

Endvidere er 88% af medarbejderne enig i, at ingen medarbejdere bliver diskrimineret på deres arbejdsplads, mens 8% er uenig.

4.3 Indflydelse og medbestemmelse i Høje-Taastrup Kommune

De følgende udsagn handler om indflydelse og medbestemmelse i Høje-Taastrup Kommune, hvilket ofte har afsmittende effekt i forhold til medarbejdernes engagement. Medarbejderne er blevet spurgt om de har indflydelse på de beslutninger, der vedrører deres arbejde - 72% er meget enig eller enig, mens 81% tillægger det stor betydning. Dette indikerer, at nogle medarbejdere efterlyser, at de bliver inddraget mere i de beslutninger, der har indflydelse på deres arbejde.

Den generelle medbestemmelse udmøntes også igennem samarbejdsudvalgene i Høje-Taastrup Kommune. 69% af medarbejderne er meget enig eller enig i, at de får den nødvendige information fra samarbejdsudvalgene i Høje-Taastrup Kommune, mens 43% tillægger det stor betydning. Det er en lav enighed i forhold til de resterende udsagn i dette delemne og det bliver også tillagt mindre betydning. Dette indikerer, at medbestemmelsen gennem samarbejdsudvalgene ikke fungerer helt optimalt i forhold til at sikre medarbejderne medbestemmelse i Høje-Taastrup Kommune

Overordnet viser disse udsagn, at medbestemmelsen i Høje-Taastrup Kommune godt kunne fungere bedre, men at den medbestemmelse og indflydelse som medarbejderne har, er på selve arbejdspladsen, og ikke ligeså har grad bliver udøvet gennem samarbejdsudvalgene. Men samtidigt bliver medbestemmelsen ikke tillagt så stor betydning i forhold til de andre udsagn i samarbejde og kommunikation.

4.7 Delkonklusion – samarbejde og kommunikation

Overordnet vurderer medarbejderne emnet 'samarbejde og kommunikation' positivt. Der er generelt et godt samarbejde og gode sociale relationer i Høje-Taastrup Kommune, hvor der er mulighed for at få støtte og hjælp, hvis det er nødvendigt. Endvidere bliver samarbejde og sociale relationer tillagt stor betydning, hvilket understreger, at det har afgørende betydning for medarbejderne trivsel. Det halter lidt med medbestemmelse og indflydelse på vigtige beslutninger. Dette kunne således være et indsatsområde.

5. Nærmeste leder

Dette delemne handler om ledelse med fokus på personaleledelse. Mange undersøgelser har vist, at ledelse har afgørende betydning for medarbejderne trivsel og psykiske arbejdsmiljø. Udsagnene i dette delemne berører bl.a. rolleklarhed og forventninger til medarbejderne. Derudover berører udsagnene om lederen er god til at støtte op om medarbejdernes udvikling, hvilket er afgørende for medarbejdernes motivation og udvikling. For det tredje belyser udsagnene om lederen gør en aktiv indsats i forhold til at skabe bedre trivsel på arbejdspladsen, og om lederen sætter pris på den enkelte medarbejder, hvilket hænger tæt sammen med 'samarbejde og kommunikation'.

Tabel 4 – Nærmeste leder

De følgende udsagn handler om din nærmeste leder.	Meget enig el. enig	Uenig el. meget uenig	Stor betydning
Min leder er god til at organisere arbejdet på min arbejdsplads	68%	23%	67%
Min leder formulerer klare mål vedrørende mine arbejdsopgaver	67%	26%	61%
Min leder giver mig den feedback, som jeg har behov for	69%	25%	72%
Min leder bidrager til, at vi arbejder helhedsorienteret	70%	18%	61%
Min leder er god til at håndtere konflikter, hvis de opstår på min arbejdsplads	58%	24%	77%
Min leder tager aktivt del i udviklingen af det fysiske og/eller psykiske arbejdsmiljø	71%	18%	71%
Min leder og jeg har tilstrækkelig dialog om min udvikling i jobbet	67%	25%	67%
Min leder gennemfører systematisk MUS-samtaler med mig	64%	22%	51%
Min leder følger op på mine MUS-samtaler	47%	29%	52%
Min leder sætter pris på mig	78%	4%	75%

5.1 Organisering af arbejdet

Det første udsagn handler om den nærmeste leder er god til at organisere arbejdet – 68% af medarbejderne er enig i, at lederen er god til at organisere arbejdet, mens 67% tillægger det stor betydning. Det kan være en potentiel kilde til utilfredshed, fordi bedre organisering af arbejdet kunne lette eller skabe bedre kvalitet i arbejdet.

5.2 Forventninger og feedback til medarbejderne

Anden og tredje udsagn berører noget centralt ved personaleledelse, idet det handler om rolleklarhed og forventninger til medarbejderne. Uklarhed omkring forventningerne og krav til medarbejderne opstår ofte, hvis lederen ikke tilstrækkeligt får informeret medarbejderne om sine forventnin-

ger og mål til arbejdet eller giver den nødvendige feedback, hvilket skal være en støtte og styring i medarbejdernes arbejde. Dette kan føre til stress hos medarbejderne, fordi det er uklart, hvornår forventningerne og kravene er opfyldt.

67% af medarbejderne er meget enig eller enig i, at lederen formulerer klare mål vedrørende deres arbejdsopgaver, mens 26% er meget uenig eller uenig. 61% tillægger det stor betydning, hvilket indikerer, at dette udsagn ikke bliver tillagt ligeså stor betydning som andre ledelsesudsagn i undersøgelsen.

69% af medarbejderne er meget enig eller enig i, at lederen giver den feedback som medarbejderen har behov for, mens 72% tillægger det stor betydning. Dette indikerer, at lederen generelt kunne blive lidt bedre til at give feedback til medarbejderne.

Der hvor medarbejderne er mest uenige, er i Borgerservice, Driftsbyen samt Løn- og Personalecentret. I Driftsbyen og Løn- og Personalecentret bliver det dog ikke tillagt, så stor betydning som gennemsnittet i Høje-Taastrup Kommune.

5.4 Helhedsorienteret arbejde

70% af medarbejderne er meget enig eller enig i, at lederen bidrager til, at de arbejder helhedsorienteret på arbejdspladsen, mens 61% tillægger det stor betydning. Dette viser, at medarbejderne ikke oplever dette som problematisk i deres arbejde. Dette kan skyldes, at helhedsorienteret arbejde ofte er en ledelsesmæssig problemstilling, så længer det ikke har stor betydning for medarbejdernes arbejde.

5.5 Håndtering af konflikter

Dette udsagn handler om, om lederen er god til at håndtere konflikter, hvis de opstår på arbejdspladsen. Det berører således om, der er en god stemning og samarbejde på arbejdspladsen. 58% er meget enig eller enig i, at lederen er god til at løse konflikter på arbejdspladsen. 24% er uenige eller meget uenige, mens 77% tillægger det stor betydning. Dette viser, at medarbejderne vurderer, at lederne godt kunne blive bedre til at løse konflikter på arbejdspladsen, hvilket ikke er overraskende, fordi det ofte er vanskeligt at løse konflikter på en konstruktiv måde, hvor alle oplever det tilfredsstillende. Men sættes det i forhold til, at medarbejderne generelt vurderer, at de har et godt samarbejde, så er det måske ikke så problematisk.

5.6 Udvikling af arbejdsmiljøet

Dette udsagn handler om, om lederen tager aktiv del i udviklingen af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen – 71% er meget enig eller enig, mens 18% er uenig eller meget uenig. 71% tillægger det stor betydning. Dette er en positiv vurdering, hvis det sættes i forhold til de andre ledelsesudsagn, der er i undersøgelsen. En stor del af lederne tager således aktiv del i udviklingen af arbejdsmiljøet. Det er en forhåbning, at trivselsundersøgelsen giver lederne yderligere et redskab til at gøre en aktiv indsats for medarbejdernes trivsel.

5.7 Medarbejdernes udvikling

De følgende udsagn belyser lederens rolle i forhold til at sikre medarbejderne udvikling. Medarbejdernes udvikling er ofte en væsentlig motivationsfaktor i arbejdet, men det afhænger af, hvilken be-

tydning og rolle arbejdet spiller for den enkelte medarbejder. 67% af medarbejderne svarer, at de har tilstrækkelig dialog med lederen om deres udvikling i jobbet. 67% tillægger det stor betydning, hvilket indikerer en generel tilfredshed med dialogen omkring medarbejdernes udvikling.

Der er også blevet spurgt ind til om lederen gennemfører systematisk MUS-samtale – 64% er meget enig eller enig, mens 51% tillægger det stor betydning. I forhold til om lederen følger op på MUS-samtalerne er 47% meget enig eller enig, mens 52% tillægger det stor betydning. Dette viser, at MUS-samtalerne ikke har så stor betydning for medarbejderne, hvilket er interessant, fordi det bl.a. er et redskab til at sikre medarbejderne udvikling på arbejdet. Den lave betydning kan skyldes, at MUS-samtalen ikke altid fungerer optimalt. Besvarelserne viser, at lederen generelt er bedre til at drøfte medarbejdernes udvikling gennem den mere uformelle dialog i dagligdagen. Men generelt viser udsagnene, at lederens rolle i forhold til at sikre medarbejderne udvikling flere steder har vanskelige kår. Dette behøver ikke at være problematisk, idet 88% svarer, at de lærer noget nyt gennem deres arbejde, hvilket viser, at arbejdet i Høje-Taastrup Kommune i høj grad er udviklende og udfordrende.

5.8 Min leder sætter pris på mig

78% af medarbejderne er meget enig eller enig i, at deres leder sætter pris på dem og 75% tillægger det stor betydning. Dette viser, at lederne generelt er gode til at værdsætte deres medarbejdere, hvilket også har stor betydning for medarbejdernes trivsel. Dette udsagn er med til at indikere, at der er et godt socialt klima og samarbejde i Høje-Taastrup Kommune, som tidligere udsagn også har vist.

5.8 Delkonklusion – nærmeste leder

Generelt er medarbejderne mindre enige i ledelsesudsagnene i forhold til de andre delemner i undersøgelsen. Samtidig tillægges ledelse mindre betydning end de øvrige trivselselementer.

Lederne er gode til at værdsætte den enkelte medarbejder på arbejdspladsen, hvilket har stor betydning for medarbejdernes trivsel, men har vanskeligere ved at håndtere konflikter, hvis de opstår på arbejdspladsen. Generelt bliver lederens rolle i forhold til at sikre medarbejderne kompetenceudvikling ikke tillagt så stor betydning. Endvidere vurderer medarbejderne, at lederne godt kunne blive lidt bedre til at give feedback.

6. Egen rolle som medarbejder

Egen rolle som medarbejder skal belyse medarbejdernes indsats i forhold til at skabe god trivsel og udvikling på arbejdspladsen. Alle ansatte i Høje-Taastrup Kommune har et ansvar for, at der er god trivsel og stemning på arbejdspladsen – det er ikke kun et ledelsesmæssigt ansvar. Derudover belyser delemnet om medarbejderne oplever, at de bidrager til arbejdspladsens faglige udvikling.

Generelt viser besvarelsene, at medarbejderne vurderer deres egen rolle i forhold til sikre god trivsel og udvikling på arbejdspladsen særdeles positivt. Eneste udsagn, hvor medarbejderne ikke er helt så positive, er i forhold til at opsøge viden om mål og virksomhedsplaner på arbejdspladsen – 79% er meget enig eller enig. Dette kan også betragtes som en ledelsesmæssig udfordring i Høje-Taastrup Kommune, hvor lederne skal oversætte mål og virksomhedsplaner til det daglige arbejde på arbejdspladsen, således at det bliver nærværende for den enkelte medarbejder.

Tabel 5 – Egen rolle som medarbejder

De følgende udsagn handler om din egen rolle som medarbejder. Her skal du kun vurdere, hvor enig du er i udsagnet.	Meget enig el. enig	Uenig el. meget uenig
Jeg bidrager aktivt til et godt samarbejde på min arbejdsplads	99%	0%
Jeg tager aktiv del i udviklingen af vores fysiske og/eller psykiske arbejdsmiljø	92%	4%
Jeg bidrager til arbejdspladsens faglige udvikling	87%	5%
Jeg går til min leder, hvis der er noget, som jeg er utilfreds med	88%	9%
Jeg opsøger viden om virksomhedsplaner og mål på min arbejdsplads	79%	14%