



Trivselsmåling 2022

Frederikssund Kommune

Maj 2022





ERIKSSUND RÅDHUS

INDHOLD



Side 1

Sammen om Frederikssund
– trivsel i centrum



Side 2

Om undersøgelsen og
undersøgellesdesign



Side 3

Hovedresultater for hele
organisationen



Side 8

Resultater for
direktørområder



#01

SAMMEN OM FREDERIKSSUND – TRIVSEL I CENTRUM

Trivsel i centrum

Strategien "Sammen om Frederikssund" sætter den samlede strategiske retning for, hvordan vi vil arbejde i kommunen. Det gælder også medarbejdernes trivsel. Medarbejderne er kommunens vigtigste ressource i arbejdet med at sikre den bedst mulige service til kommunens borgere og virksomheder. Hvis målsætningerne i strategien skal forløses er det derfor helt centralt, at kommunen som arbejdsplads har trivsel i centrum.

God trivsel i hverdagen skaber rammerne for, at kommunens medarbejdere kan løse deres opgaver med høj faglighed, have åbenhed og tillid relationerne og udvikle og forbedre opgaveløsning.

Om "Sammen om Frederikssund"

"Sammen om Frederikssund" er den strategiske retning, der udgør den måde vi gerne vil arbejde på i kommunen. Strategien, der netop er lanceret bredt i organisationen, udgøres af tre strategiske spor:

- **Spor #1 Vi skaber attraktive arbejdspladser:** Medarbejderne er kommunens vigtigste ressource. Vi vil i fællesskab sikre høj faglighed samt skabe gode og fleksible rammer for udførelse af arbejdet. Stærke arbejdsfællesskaber samt åbenhed og tillid skal bidrage til, at vi i fællesskab kan tage ansvar og handle.
- **Spor #2 Vi udvikler og forbedrer opgaveløsningen:** Samfundet forandrer sig, og derfor forandrer kerneopgaverne sig også. I Frederikssund Kommune er vi nysgerrige på, hvad forandringerne betyder for vores opgaveløsning. Vi har fokus på, hvad der skal bevares, og hvad der skal udvikles og forbedres. Derved kan vi levere de bedste resultater og kvalitet i opgaveløsningen for borgere og virksomheder.
- **Spor #3 Vi samarbejder om løsninger:** Mange forskellige kompetencer skal i spil for, at vi lykkes med at levere kvalitet og resultater for borgerne og virksomhederne. Vi er afhængige af, at der er en god dialog med vores omverden - de gode løsninger finder vi i fællesskab.

I spor #1 er der direkte fokus på, at kommunen skal være en attraktiv arbejdsplads. Men trivsel og den attraktive arbejdsplads er afgørende, hvis vi skal lykkes med alle tre spor. Kun med en ramme af trivsel i det daglige arbejde og gode arbejdsfællesskaber kan vi forløse alle målsætninger i strategien. Derfor er trivsel et helt centralt mål i Frederikssund Kommune, og trivselsmålingen giver en indikator på, hvor vi står og hvad vi kan gøre bedre.



#02

OM UNDERSØGELSEN OG UNDERSØGELSESDSIGN

En revideret undersøgelse på baggrund af bred inddragelse

Forud for gennemførelsen af undersøgelsen har konceptet for trivselsmålingen været revideret i forhold til tidligere undersøgelser. For at sikre det bedst mulige værktøj til at arbejde med trivslen lokalt har undersøgelsesdesignet gennemgået en revideringsproces på baggrund af en bred inddragelse i organisationen. Der har været nedsat en arbejdsgruppe bestående af medlemmer fra henholdsvis Hoved-MED udvalget og Center for Politik og HR, der løbende har inddraget relevante parter.

Der er blandt andet foretaget inddragelse gennem fokusgruppeinterviews og skriftlig inddragelse fra arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere. Formålet med inddragelse har været at gøre undersøgelsen til det bedst mulige værktøj, der kan anvendes til at arbejde videre med at øge og fastholde trivslen på de lokale arbejdspladser. På den baggrund er der udarbejdet et nyt spørgeskema for trivselsmålingen 2022 og et styrket opfølgingskoncept.

Social kapital – et værktøj til at måle trivsel

Spørgeskemaet for undersøgelsen tager til dels udgangspunkt i det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) værktøj social kapital. Metoden har til formål at stille skarpt på samarbejde og ressourcer i organisationen på flere niveauer – inden for grupper og teams, mellem grupper og mellem medarbejdere og ledere. Ressourcer dækker blandt andet over, hvordan der samarbejdes og kommunikeres i opgaveløsningen.

Trivselsmåling 2022 tager udgangspunkt i NFA's spørgeskema om Social Kapital på 15 spørgsmål, hvor enkelte spørgsmål er erstattet eller tilpasset (se bilag 1 for spørgeskema). Spørgsmålene er efterprøvede og validerede, og værktøjet i sin helhed har vist gode effekter for trivslen i praksis. Herudover indgår der en række generelle trivselsspørgsmål.

Afvikling af undersøgelsen

Trivselsmåling 2022 er gennemført fra d. 22. marts-12. april 2022, hvor i alt 2.807 ansatte har fået tilsendt spørgeskemaet. Heraf har 2.238 besvaret spørgeskemaet svarende til en svarprocent for hele organisationen på 79,7%. Svarprocenten for hele organisationen udgør en betydelig del af den samlede medarbejdergruppe, hvorfor resultaterne er sigende for oplevelsen af trivsel i organisationen.



#03

HOVEDRESULTATER FOR HELE ORGANISATIONEN

Sammenfatning

Hovedresultaterne for hele Frederikssund Kommune i Trivselsmåling 2022 er:



Svarprocent

Svarprocenten i undersøgelsen er 79,7 procent, hvilket er en tilstrækkelig andel til, at resultaterne kan betragtes som værende dækkende for den samlede oplevelse af trivsel i organisationen.



Samlet social kapital

Den samlede sociale kapital for hele Frederikssund Kommune er 66,3 på en skala fra 0-100. Scoren er udregnet som gennemsnit af alle svar på spørgsmål vedrørende social kapital.



Generel jobtilfredshed

69,1 pct. svarer, at de "I meget høj grad" eller "I høj grad" er tilfredse med deres job, alt taget i betragtning. Den høje andel, der er tilfredse med deres job, tyder på en generel god trivsel i organisationen som helhed.



Social kapital

Social kapital er udtryk for ressourcer i samarbejdet i organisationen på flere niveauer – herunder graden af samarbejde, tillid og rammer for arbejdet. Respondenternes svar på de enkelte spørgsmål omregnes til en score fra 0-100, hvor "I meget lav" grad er 0, "I lav grad" er 25, "Delvist" er 50, "I høj grad" er 75 og "I meget høj grad" er 100. Herefter udregnes der et gennemsnit for alle medarbejdere, der giver en samlet scorer for social kapital – både for den samlede sociale kapital og de enkelte former for social kapital. Der differentieret mellem fire former for social kapital i undersøgelsen:



Sammenbindende social kapital

De ressourcer der findes i de sociale relationer inden for arbejdsgrupper, som har et fælles ansvar for at udføre én eller nogle opgaver, og som relativt hyppigt har indbyrdes kontakt



Brobyggende social kapital

De ressourcer der findes i de sociale relationer mellem arbejdsgrupper, som har ansvar for at udføre én eller nogle forbundne opgaver, og som normalt ikke har hyppigt indbyrdes kontakt.



Forbindende social kapital (nærmeste leder)

De ressourcer der findes i de sociale relationer mellem arbejdsgrupper og den nærmeste ledelse, som har relativt hyppigt indbyrdes kontakt.



Forbindende social kapital (samlede ledelse)

De ressourcer der findes i de sociale relationer mellem arbejdsgrupper og den samlede ledelse, hvor der er sjældnere direkte indbyrdes kontakt og måske oftere har indirekte kontakt.

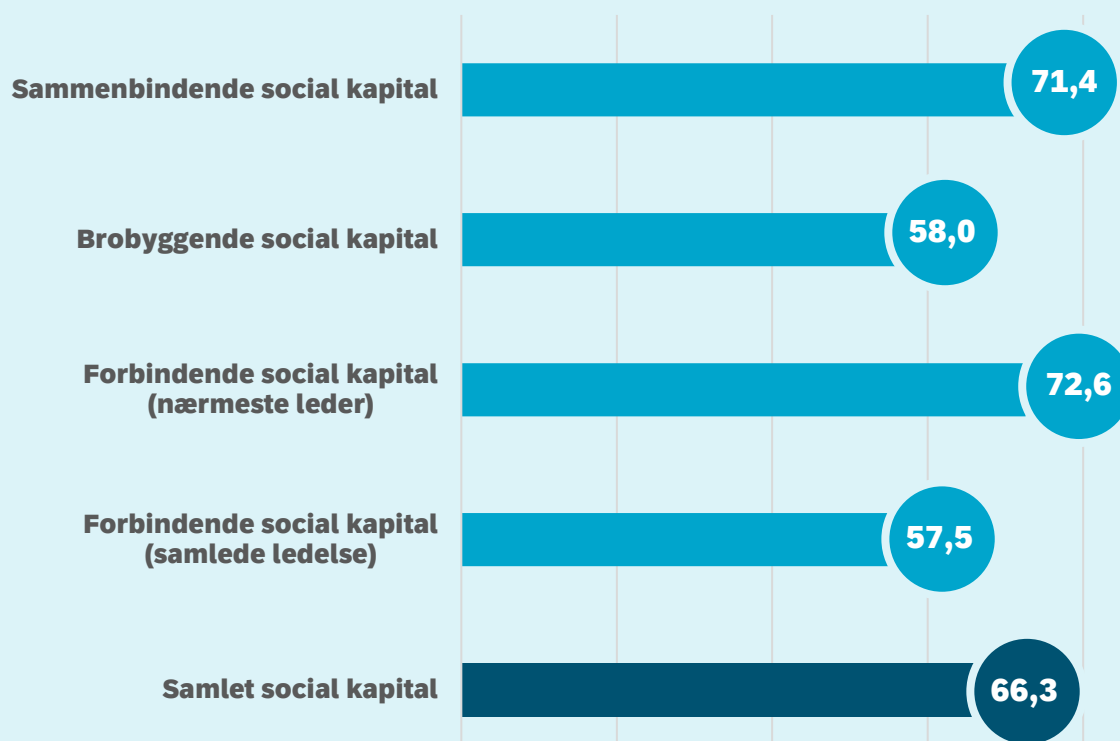
I figur 1 fremgår resultatet for social kapital for hele Frederikssund Kommune. Den samlede sociale kapital er et gennemsnit for alle spørgsmål om social kapital og er på 66,3 ud af 100. Der er dog stor forskel på de forskellige former for social kapital.

Den sammenbindende sociale kapital, der er udtryk for samarbejde inden for de enkelte teams, er højere end gennemsnittet med 71,4. Den brobyggende sociale kapital, der er udtryk for samarbejde mellem teams er derimod lavere med 58,0.

Det kan ses som et udtryk for, at der generelt er et godt samarbejde mellem teams og den nærmeste leder på den lokale arbejdsplads, mens der er en oplevelse af et mindre godt samarbejde med den samlede ledelse i forhold til involvering i forandringer på arbejdspladsen og en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan opgaverne skal udføres.

De samlede resultater af undersøgelsen for hele Frederikssund Kommune viser således, at samarbejdet inden for de enkelte teams og samarbejde mellem teams og nærmeste leder

Figur 1: Social kapital for hele Frederikssund Kommune



Det tyder derfor på, at der generelt er et godt samarbejde inden for de enkelte teams i forhold til samarbejde om opgaver, prioritering af opgaver og tillid til, at gruppen gør arbejdet godt. Dog kan der være udfordringer med samarbejde mellem teams på tværs.

Den højeste score i undersøgelsen er for den forbindende sociale kapital ift. nærmeste leder med 72,6. I den anden ende af skalaen med den laveste score er den forbindende sociale kapital ift. den samlede ledelse på 57,5.

skaber et godt udgangspunkt for trivsel på de enkelte arbejdspladser. Omvendt tyder det på, at samarbejdet mellem teams og samarbejdet mellem teams og den samlede ledelse kan udgøre udfordringer for trivslen i det daglige arbejde.

Generel trivsel

Foruden spørgsmålene om social kapital har der i spørgeskemaet også været en række spørgsmål til medarbejdernes generelle trivsel. I nedenstående figur 2 fremgår andelen af respondenter, der har svart "I meget høj grad" eller "I høj grad" til de enkelte spørgsmål.

trivsel i organisationen som helhed.

Omvendt er der mindre tilslutning til to udsagn om generel trivsel. Det første er andelen af respondenter der "I meget høj grad" eller "I

Figur 2: Andelen der svarer "I meget høj grad" eller "I høj grad" på spørgsmål om generel trivsel

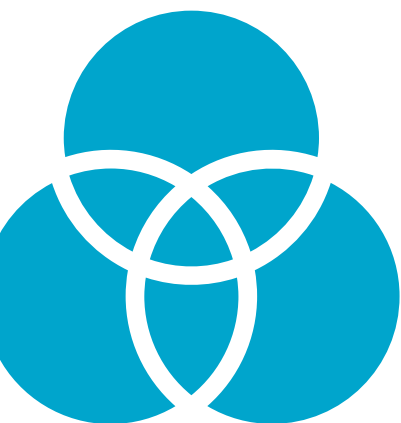


Som det fremgår af figur 2, er der stor forskel på andelen der svarer "I meget høj grad" og "I høj grad" for de enkelte spørgsmål. Andelen er størst i forhold til andelen af respondenter, der oplever, at de selv bidrager til at løse konkrete udfordringer i hverdagen med 90 pct.

Der er også en stor andel der oplever, at de kender forventningerne til opgaveløsningen med 79 pct., og 71 pct. oplever at der er en sammenhæng mellem de opgaver de løser til hverdag og kerneopgaven.

For spørgsmålet om generel trivsel – svarer 69 pct. at de "I meget høj grad" eller "I høj grad" er tilfredse med deres job, alt taget i betragtning. Spørgsmålet anvendes ofte som en generel temperaturmåling på trivsel, og den høje andel, der er tilfredse med deres job i undersøgelsen, tyder på en generel god

høj grad" mener, at forholdene på deres arbejdsplads giver dem mulighed for at udføre arbejdet tilfredsstillende, med blot 46 pct., og andelen der oplever at de har mulighed for at udvikle deres kompetencer med 48 pct.



#04

RESULTATER FOR DIREKTØROMRÅDER

Social kapital

Foruden den samlede sociale kapital for hele kommunen, er social kapital også opgjort for de enkelte direktørområder i kommunen:

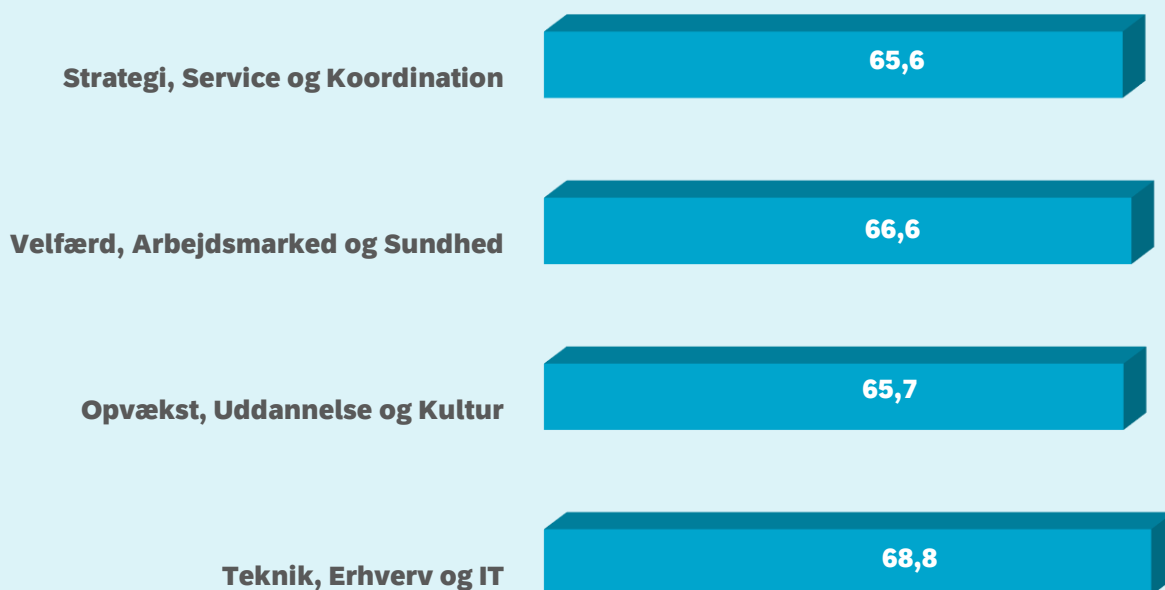
- Strategi, Service og Koordination
- Velfærd, Arbejdsmarked og Sundhed
- Opvækst, Uddannelse og Kultur
- Teknik, Erhverv og IT

I nedenstående figur 3 fremgår den samlede værdi for social kapital fordelt på kommunens direktørområder.

Der er ikke markante forskelle på de enkelte direktørområder, men den højeste samlede sociale kapital er for direktørområdet Teknik, Erhverv og IT med 68,8. Herefter følge de tre øvrige direktørområder med marginale forskelle. Der er derfor overordnet set ikke de store forskelle, hvad angår de samlede ressourcer i samarbejdet på tværs af organisationen.

Der er dog større forskelle, hvis man kigger på de enkelte former for social kapital.

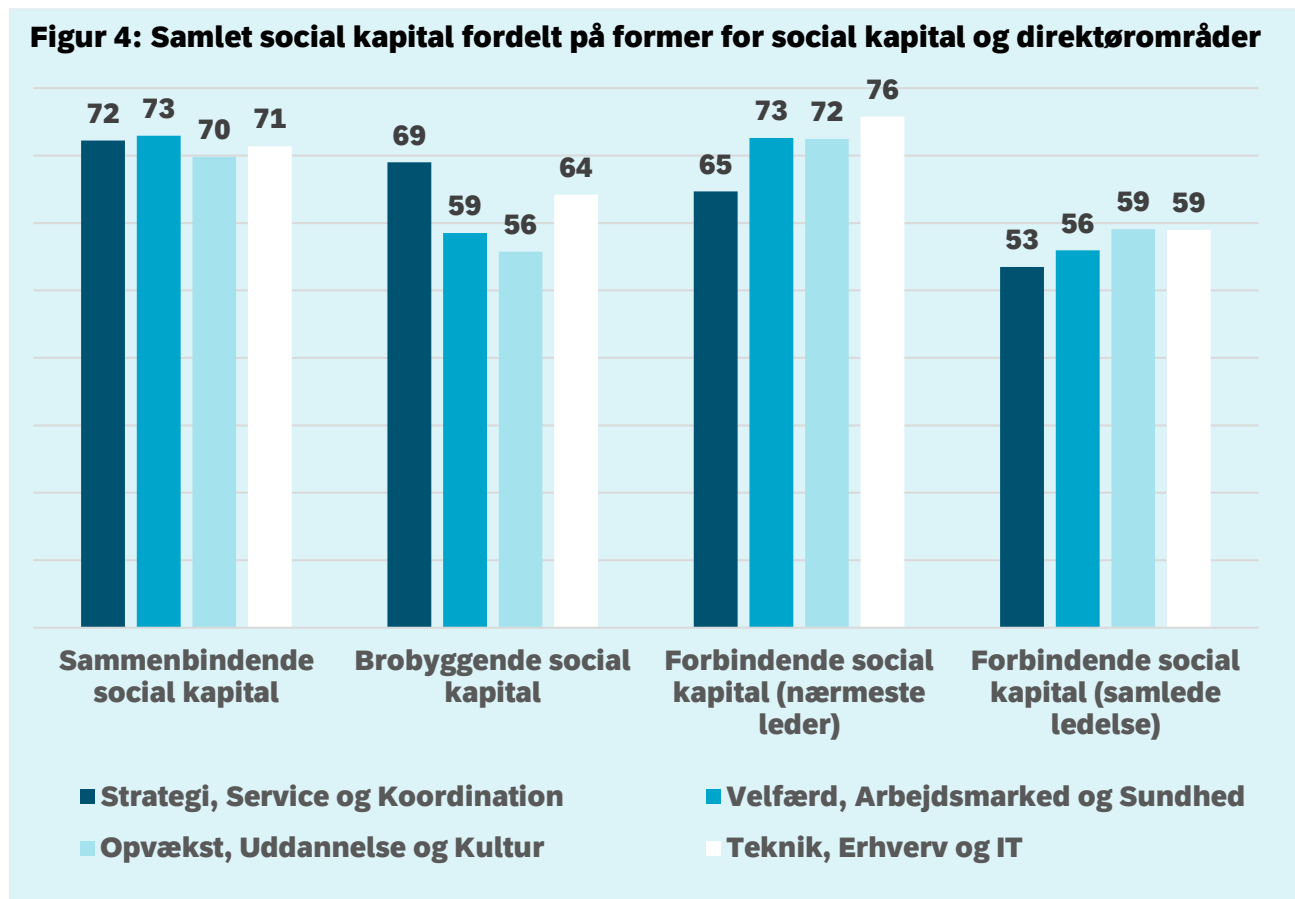
Figur 3: Samlet social kapital fordelt på direktørområder



I nedenstående figur 4 fremgår værdier for social kapital opdelt på former for social kapital for de enkelte direktørområder (se side 5 for beskrivelse af de forskellige former for social kapital).

For sammenbindende sociale kapital – samarbejdet inden for teams og afdelinger, er der ikke signifikante forskelle på de enkelte direktørområder.

For forbindende social kapital (nærmeste leder) – samarbejde mellem teams og den nærmeste leder er der generelt høje værdier for alle direktørområder. Den er særligt høj for Teknik, Erhverv og IT med 75,8, mens den i den anden ende er under gennemsnittet for Strategi, Service og Koordination med 64,7.



For brobyggende social kapital – samarbejde mellem teams er der dog store forskelle. Den højeste værdi er for Strategi, Service og Koordination med 69,0, efterfulgt af Teknik, Erhverv og IT med 64,2. Herefter følger Velfærd, Arbejdsmarked og Sundhed med 58,5 og i bunden er Opvækst, Uddannelse og Kultur med 55,8. Det tyder derfor på, at der i de store driftsområder i kommunen er udfordringer med samarbejde mellem teams og forskellige fagligheder.

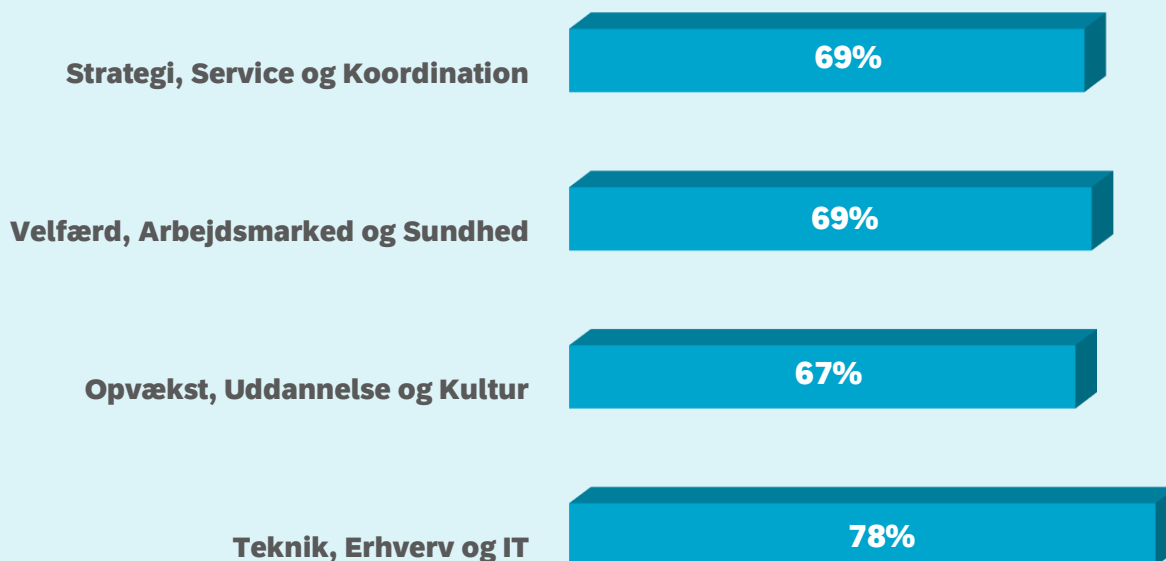
Endeligt er der for forbindende social kapital (samlede ledelse) ikke de helt store forskelle. Der er generelt lave værdier i forhold til de øvrige former for social kapital, hvor Velfærd, Arbejdsmarked og Sundhed er en smule under gennemsnittet med 55,9 og lidt lavere ligger Strategi, Service og Koordination med 53,5.

Generel trivsel

I nedenstående figur 5 fremgår andelen, der har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" til spørgsmålet: "Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?".

I figur 6 på næste side fremgår andelen, der har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" på de øvrige generelle trivselsspørgsmål. Som det fremgår af figuren er tilslutning til

Figur 5: Andelen, der har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" til spørgsmålet: "Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?" fordelt på direktørområder



Som det fremgår af figuren, er der generelt en høj tilslutning til spørgsmålet. Den højeste tilslutning er for Teknik, Erhverv og IT, hvor 78 pct. har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad", mens der for de øvrige tre direktørområder er forholdsvis ens tilslutning mellem 67 og 69 pct.

Spørgsmålet om jobtilfredshed alt taget i betragtning anvendes ofte som en helt overordnet temperaturmåling på trivslen. Overordnet tyder det derfor på, at der generelt i organisationen og for de enkelte direktørområder er en overvejende god trivsel. Spørgsmålet kan dog ikke stå alene -derfor er der også rejst en række øvrige generelle trivselsspørgsmål (samt spørgsmål om social kapital), der kan nuancere hvilke områder det går godt med trivslen, og hvor der er behov for mere fokus fremadrettet.

spørgsmålet om kendskab til forventningerne til opgaveløsningen høj, hvor mellem 78 og 83 pct. har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" for de forskellige direktørområder.

På spørgsmålet om forholdene på arbejdspladsen giver mulighed for at udføre arbejdet tilfredsstillende er der modsat lav tilslutning og større forskelle. Lavester direktørområder Opvækst, Uddannelse og Kultur, hvor blot 41 pct. har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad". Næstlavest er tilslutningen for Velfærd, arbejdsmarked og Sundhed, hvor andelen er 48 pct. For Strategi, Service og Koordination samt Teknik, Erhverv og IT er tilslutningen forholdsvis ens – på hhv. 59 pct. og 61 pct.

På spørgsmålet, om der sammenhæng mellem løsning af kerneopgaven og de opgaver der udføres til hverdag, er der højest tilslutningen for Strategi, Service og Koordination med 81 pct. efterfulgt af Teknik, Erhverv og IT med 77 pct. Tilslutningen er lavest for Opvækst Uddannelse og Kultur med 68 pct.

På spørgsmålet, om der er mulighed for at udvikle kompetencer, så opgaverne kan løses bedst muligt, er der i hele organisationen meget lav tilslutning sammenlignet med de øvrige spørgsmål. Tilslutningen er lavest i Strategi, Service og Koordination med 43, pct.

hvor den er næstlavest for Opvækst, Uddannelse og Kultur med 47 pct. Tilslutningen er højest for Teknik, Erhverv og IT med 52 pct., men må dog fortsat vurderes at være lav i forhold til de øvrige spørgsmål.

Endeligt er der for spørgsmålet om, hvor meget respondenter selv bidrager til at løse konkrete udfordringer i hverdagen den højeste tilslutning af alle spørgsmålene. Her har mellem 86 pct. og 91 pct. svaret "I meget høj grad" og "I høj grad".

Figur 6: Andelen, der har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" til generelle trivselsspørgsmål fordelt på direktørområder

