



TRE-I-ÉN 2020

NYBORG KOMMUNE

KOMMENTERET
ANALYSERAPPORT
NOVEMBER 2020

INDHOLD

Hovedresultater

Resultater på centrale indikatorer

01

Overordnede analyser

02

Resultater på tværs

Centrale resultater på tværs af områder og enheder

03

Konklusioner og anbefalinger

5 konklusioner og refleksioner til det videre arbejde

04

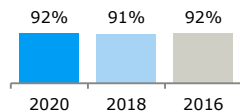
Bilag

05

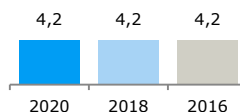
HOVEDRESULTATER

CENTRALE INDIKATORER

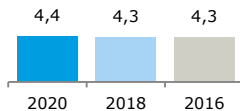
Svarprocent



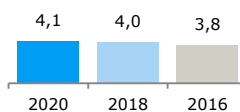
Overordnet jobtilfredshed



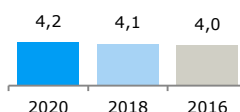
Motivation og engagement



Stolthed



Ambassadørvillighed



HOVEDRESULTATER OG TENDENSER



Svarprocent: Svarprocenten i 2020 er 92%, hvilket er 1 %-point højere end i 2018 og uændret i forhold til 2016. 1740 medarbejderne deltog i undersøgelsen ud af 1889 mulige. Selvom svarprocenterne for kommunale HR-undersøgelser er steget de seneste år, kan Nyborg Kommune stadig skilte med det højeste niveau i Danmark over en 3-årig periode.



Overordnet tilfredshed: I 2020 er der en overordnet tilfredshed på 4,2, hvilket er tilsvarende de tidligere målinger i både 2018 og 2016. Den overordnede jobtilfredshed i Nyborg Kommune har dermed ligget stabilt i perioden 2016-2020.



Motivation og engagement: Medarbejderes motivation og engagement ligger højt på 4,4, hvilket er 1 %-point højere end i både 2018 og 2016.



Stolthed: Medarbejdernes stolthed ved at arbejde i Nyborg Kommune ligger i år på 4,1. Dette er en positiv udvikling på 0,1 siden 2018 og på 0,3 siden 2016.



Ambassadørvillighed: Mange af medarbejderne er villige til at anbefale Nyborg Kommune som arbejdsplads. Dette års gennemsnit ligger på 4,2, og der har været en fremgang på hhv. 0,1 og 0,2 sammenlignet med 2018 og 2016.

INDHOLD

Hovedresultater

Resultater på centrale indikatorer

01

Overordnede analyser

02

Resultater på tværs

Centrale resultater på tværs af områder og enheder

03

Konklusioner og anbefalinger

5 konklusioner og refleksioner til det videre arbejde

04

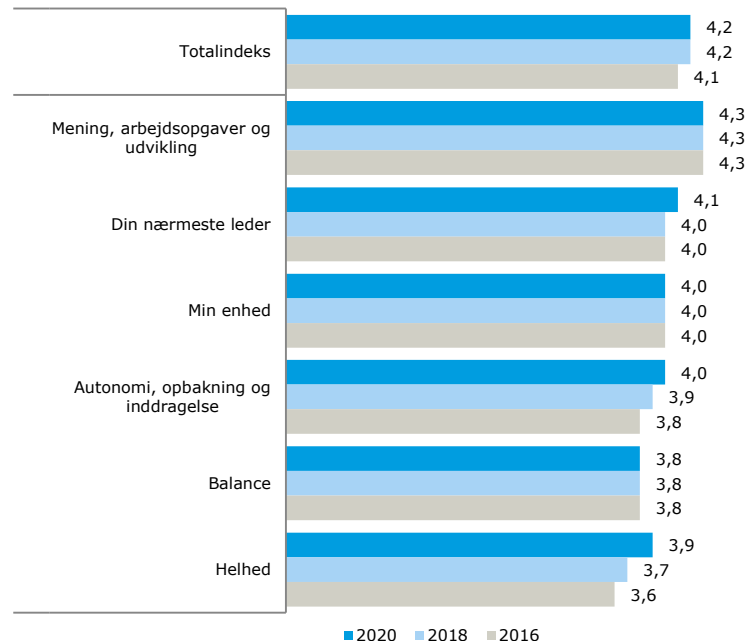
Bilag

Uddybning af rapportens temaer

05

MENING, ARBEJDSOPGAVER OG UDVIKLING VURDERES HØJEST AF MEDARBEJDERNE, MENS BALANCE SCORER LAVEST

Indeks for temaer



Resultater

Temascorers: Til venstre vises målingens spørgsmål inddelt i en række analytiske temaer.

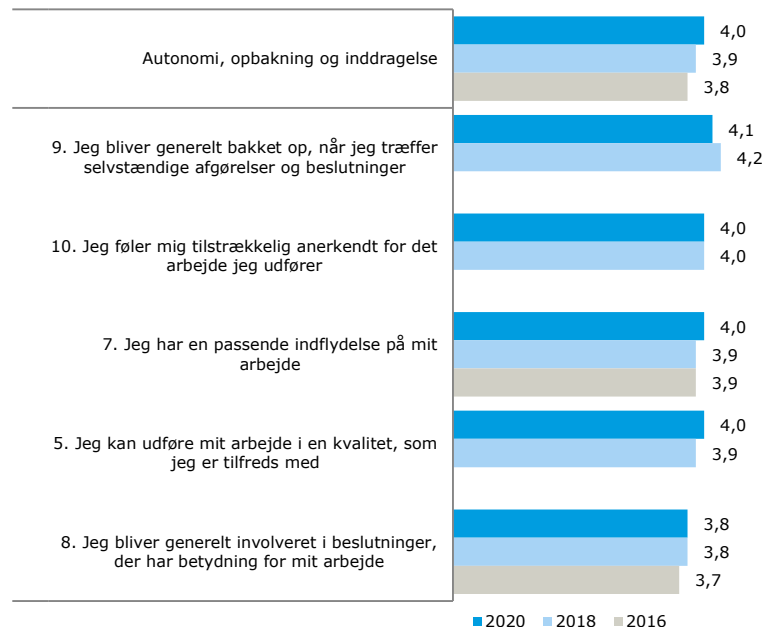
Temaet 'Mening, arbejdsopgaver og udvikling' vurderes højest af medarbejderne. Temaet indeholder spørgsmål, der relaterer sig til oplevelsen af meningsfulde arbejdsopgaver, værdiskabelse hos brugere/borgere samt medarbejdernes mulighed for udvikling.

'Din nærmeste leder', 'Min enhed' samt 'Autonomi, opbakning og inddragelse' vurderes også højt, mens temaerne 'Balance' og 'Helhed' vurderes lavest. Der ses dog en positiv udvikling for temaet 'Helhed', som er gået 0,3 frem i forhold til 2016 og 0,2 frem siden 2018. Temaet indeholder spørgsmål vedrørende nærmeste leders leders evne til at skabe gode rammer for arbejdet, tillid til Nyborg Kommunes direktion samt samarbejde og sammenhæng i opgaveløsningen på tværs af enhederne i kommunen.

Der kan ligeledes observeres positiv udvikling for temaerne 'Autonomi, opbakning og inddragelse' samt 'Din nærmeste leder', mens de resterende temaer ligger på niveau, sammenlignet med tidligere målinger.

OPBAKNING NÅR MEDARBEJDERE TRÆFFER BESLUTNINGER OG ET LØFT I OPLEVELSEN AF INDFLYDELSE GENERELT

Fokus på temaet "Autonomi, opbakning og inddragelse"



Resultater

Autonomi, opbakning og inddragelse: 'Temaet Autonomi, opbakning og inddragelse' har et gennemsnit et gennemsnit på 4,0.

Temaet består af spørgsmål, der relaterer sig til, hvorvidt medarbejderne føler opbakning, og anerkendelse samt deres indflydelse og involvering i beslutninger på arbejdet.

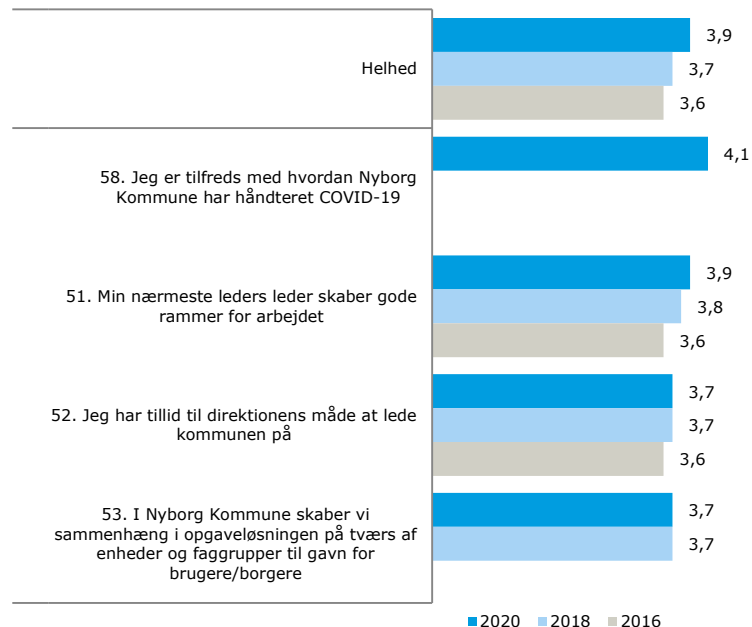
Der har været en fremgang af temaet 'Autonomi, opbakning og inddragelse' på 0,1 fra 2016 til 2018, og igen fra 2018 til 2020.

Det er særligt medarbejdernes oplevelse af at have passende indflydelse på deres arbejde, samt oplevelsen af at kunne udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet, der driver denne overordnede fremgang på temaet.

Samtidigt er ét spørgsmål faldet i vurdering siden 2018, nemlig spørgsmålet om medarbejderens følelse af at blive bakket op, når vedkommende træffer selvstændige afgørelser og beslutninger. Scoren på dette spørgsmål er faldet med 0,1., men også fra et i forvejen højt niveau.

POSITIV UDVIKLING PÅ TEMAET "HELHED", MEN OGSÅ MED ET NYT COVID-19-SPØRGSMÅL, DER TRÆKKER OP...

Fokus på temaet "Helhed"



Resultater

Helhed: Som det kunne ses tidligere er temaet 'Helhed' det tema i år med den laveste gennemsnitlige score på 3,9.

Temaet består af spørgsmål, der relaterer sig til Nyborg Kommunes samarbejde og skabelse af sammenhæng i opgaveløsningen, samt medarbejdernes tiltro til ledere og direktionen.

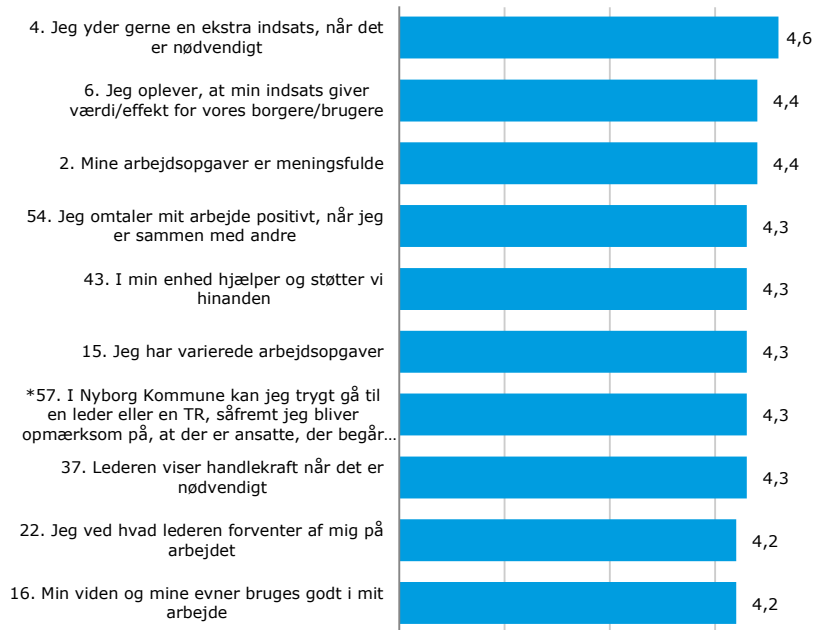
I både 2016 og 2018 var 'Helhed' også det lavest scorende tema, men som det kan ses i toppen af figuren til venstre, har der dog været en positiv udvikling på temaet, der er steget med 0,1 fra 2016 til 2018, og igen med 0,2 fra 2018 og til årets måling.

Fremgangen er særligt drevet af medarbejdernes vurdering af nærmeste leders leders evne til at skabe gode rammer for arbejdet, som er steget fra både 2016 og 2018, men derudover er der også en høj score på 4,1 på det nye spørgsmål omhandlende kommunens håndtering af COVID-19.

'Helhed' er samtidig et tema, der har stor betydning for medarbejdernes totalindeks, hvilket gør det til et relevant indsatspunkt.

MEDARBEJDERNE YDER GERNE EN EKSTRA INDSATS OG OPLEVER, AT DERES INDSATS SKABER VÆRDI/EFFEKT

Højest vurderede spørgsmål



Resultater

Højest vurderede spørgsmål: Figuren til venstre viser de spørgsmål, der vurderes højest af medarbejderne.

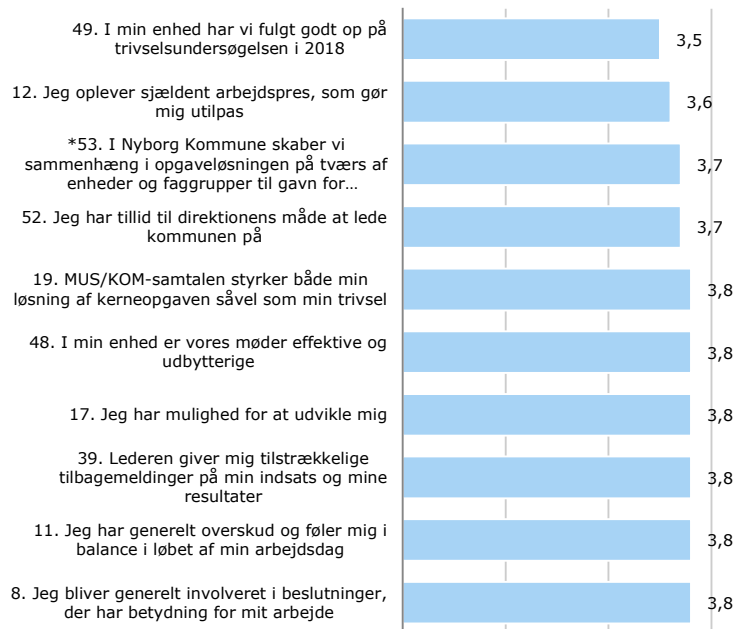
Medarbejderne yder gerne en ekstra indsats, når det er nødvendigt og de føler i høj grad, at deres indsats skaber værdi for kommunens brugere og borgere. Ligeledes vurderer medarbejderne, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde.

Medarbejderne omtaler deres arbejde positivt overfor andre. De oplever de god variation i arbejdsopgaver, og at man hjælper og støtter hinanden i enhederne.

Medarbejderne vurderer deres nærmeste leders indsats højt ift. at udvise handlekraft, når det er nødvendigt, og har en oplevelse af trykt at kunne gå til enten en leder eller TR, om nødvendigt.

... MEN UDTRYKKER OPLEVELSE AF ARBEJDSPRES, SOM GØR DEM UTILPASSE

Lavest vurderede spørgsmål



Resultater

Lavest vurderede spørgsmål: Figuren til venstre viser de spørgsmål, der vurderes lavest af medarbejderne.

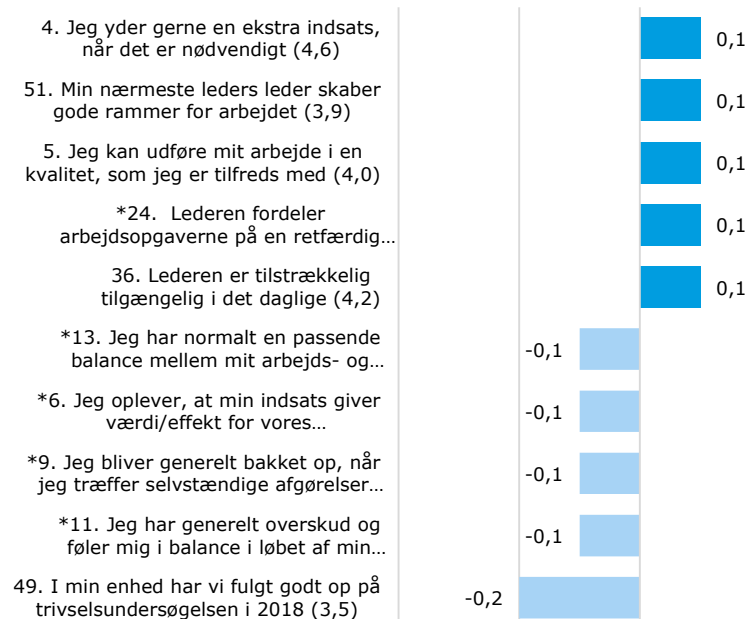
Spørgsmålet vedrørende opfølgning på trivselsundersøgelsen i 2018 er det spørgsmål, der vurderes lavest af medarbejderne. Som det kan ses på næste side, er det samtidigt dette spørgsmål, der har haft den største negative udvikling sammenlignet med resultaterne fra 2018.

Ligeledes bliver spørgsmålet vedrørende medarbejdernes oplevelse af arbejdspress, som gør dem utilpasse, vurderet lavt. Gennemsnittet på dette spørgsmål er også faldet siden 2018.

Tilliden til direktionens måde at lede kommunen på, samt oplevelsen af sammenhæng i opgaveløsningen og samarbejde på tværs af enheder og faggrupper er også blandt de spørgsmål, der vurderes relativt lavt blandt medarbejderne.

STØRST TILBAGEGANG PÅ ENHEDERS OPFØLGNING PÅ TRIVSELSUNDERSØGELSEN I 2018

De største afvigelser siden 2018



Resultater

Udvikling siden 2018: Figuren til venstre viser de spørgsmål, som har udviklet sig mest siden 2018.

Temaet 'Din nærmeste leder' viser generelt fremgang her fremhæves to spørgsmål, der har haft en positiv udvikling siden 2018. Medarbejderne er i år i højere grad enige i, at deres leder fordeler arbejdsopgaverne på en retfærdig måde, samt er tilstrækkelig tilgængelig i det daglige.

Der er også i år en højere enighed i, at ledes leder skaber gode rammer for arbejdet.

Medarbejdernes villighed til at yde en ekstra indsats, når det er nødvendigt, og deres tilfredshed med kvaliteten af deres arbejde har også haft en positiv udvikling.

Spørgsmålet med den største udvikling siden 2018 omhandler opfølgning på trivselsundersøgelsen i 2018, som har haft en tilbagegang på 0,2.

Medarbejderne oplever samtidigt, at deres overskud i løbet af arbejdsdagen, samt deres balance mellem arbejds- og privatliv er blevet lidt ringere. Det samme gør sig gældende for deres oplevelse af, at deres indsats skaber værdi for borgere og brugere og deres følelse af opbakning, når de træffer selvstændige afgørelser.

Note: De fire nøglespørgsmål, der præsenteres i begyndelsen af rapporten, samt spørgsmål vedrørende krænkende adfærd og fysisk APV medtages ikke i top/bund analyserne.

*24. Lederen fordeler arbejdsopgaverne på en retfærdig måde (4,0)

*13. Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv (4,0)

*6. Jeg oplever, at min indsats giver værdi/effekt for vores borgere/brugere (4,4)

*9. Jeg bliver generelt bakket op, når jeg træffer selvstændige afgørelser og beslutninger (4,1)

*11. Jeg har generelt overskud og føler mig i balance i løbet af min arbejdsdag (3,8)

HØJ TILLID TIL DIREKTIONENS MÅDE AT LEDE PÅ SAMMENLIGNET MED EKSTERNT BENCHMARK

Eksternt benchmark:



Resultater

Eksternt benchmark: Figuren til venstre viser en sammenligning mellem Nyborg Kommunes resultater og et benchmark bestående af kommuner, der har gennemført en måling indenfor de seneste 2 år.

Sammenlignet med andre kommuner ligger Nyborg Kommune over niveau i forhold til motivation og engagement, ambassadørvillighed samt stolthed over at være ansat i kommunen. Den overordnede tilfredshed med jobbet ligger på samme niveau som benchmarket.

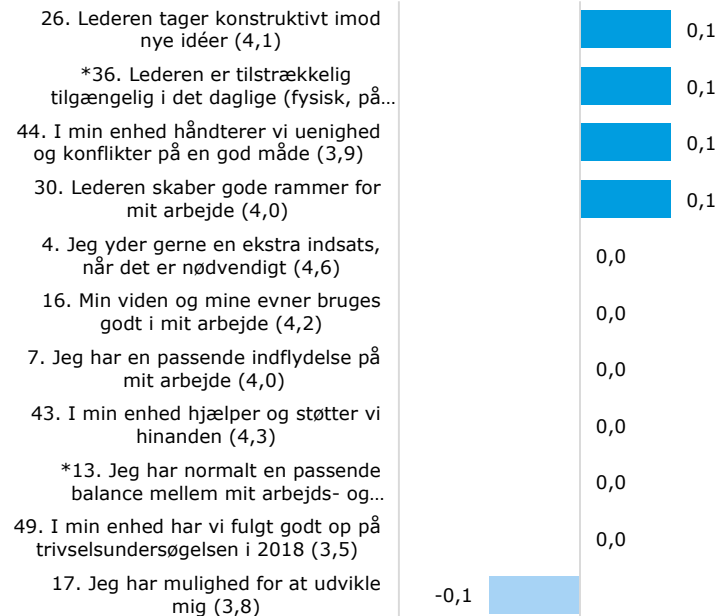
Medarbejdernes tillid til direktionens måde at lede kommunen er det spørgsmål, der har den største, positive forskel sammenlignet med det eksterne benchmark. Dernæst kommer spørgsmålet om nærmeste leders anerkendelse af medarbejdernes indsats, der har en positiv forskel på 0,2.

Generelt ses et højere niveau i Nyborg Kommune på de fleste spørgsmål sammenlignet med andre kommuner.

Forsættes på næste side.

HØJERE NIVEAU I NYBORG KOMMUNE PÅ DE FLESTE SPØRGSMÅL SAMMENLIGNET MED EKSTERNT BENCHMARK

Eksternt benchmark:



Resultater

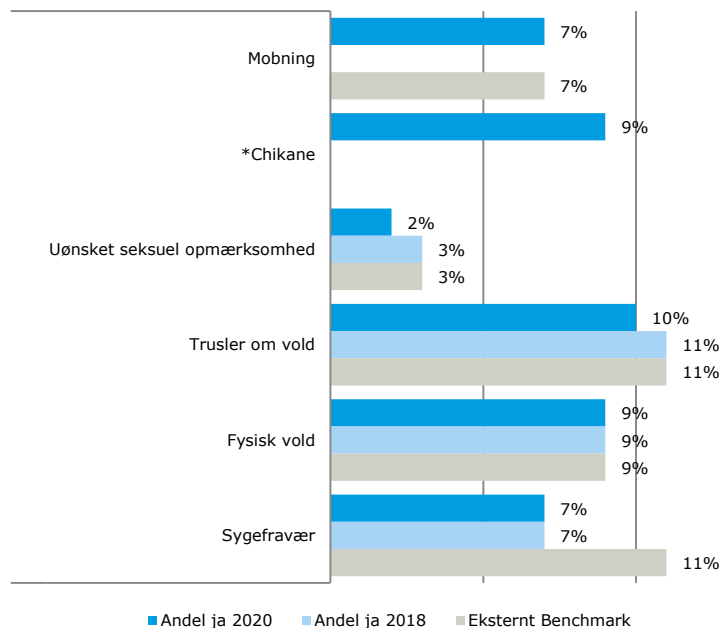
Eksternt benchmark: Sammenlignet med andre kommuner ligger Nyborg Kommune på samme niveau i forhold til spørgsmål vedrørende villigheden til at yde en ekstra indsats, brug af viden og evner i arbejdet, passende indflydelse på arbejdet, passende balance mellem arbejds- og privatliv samt oplevelsen af, at man i enheden hjælper og støtter hinanden.

Som tidligere bemærket er opfølgning på trivselsundersøgelsen i 2018 blevet vurderet relativt lavt i forhold til øvrige spørgsmål, men sammenlignet med det eksterne benchmark, vurderes dette spørgsmål på niveau med andre kommuner.

Nyborg Kommune scorer 0,1 under det eksterne benchmark i forhold til spørgsmålet vedrørende muligheden for at udvikle sig.

KRÆNKENDE ADFÆRD PÅ SAMME NIVEAU ELLER BEDRE END BENCHMARKET – SYGEFRAVÆR MARKANT BEDRE

Krænkende adfærd og sygefravær



Resultater

Krænkende adfærd og sygefravær: Figuren til venstre viser en sammenligning mellem Nyborg Kommunes resultater fra 2018 og 2020 samt benchmark af sammenlignelige kommuner.

I Nyborg Kommune har 7% angivet, at de har været udsat for mobning, hvilket er tilsvarende det eksterne benchmark.

2% har angivet, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, hvilket er 1 %-point lavere end både 2018 og det eksterne benchmark.

10% har angivet, at de har været udsat for trusler om vold, hvilket er 1 %-point lavere end i 2018 og det eksterne benchmark.

9% har angivet, at de har oplevet fysisk vold, hvilket er det samme niveau som i 2018 og det eksterne benchmark.

7% af medarbejderne angiver, at have haft arbejdsrelateret sygefravær inden for de seneste 12 mdr., hvilket er det samme niveau som i 2018 og 4 %-point lavere end det eksterne benchmark. Den laveste observation i Rambølls database er på 6%, som én anden kommune har opnået i både 2016 og 2018.

INDHOLD

Hovedresultater

Resultater på centrale indikatorer

01

Overordnede analyser

02

Resultater på tværs

Centrale resultater på tværs af områder og enheder

03

Konklusioner og anbefalinger

5 konklusioner og refleksioner til det videre arbejde

04

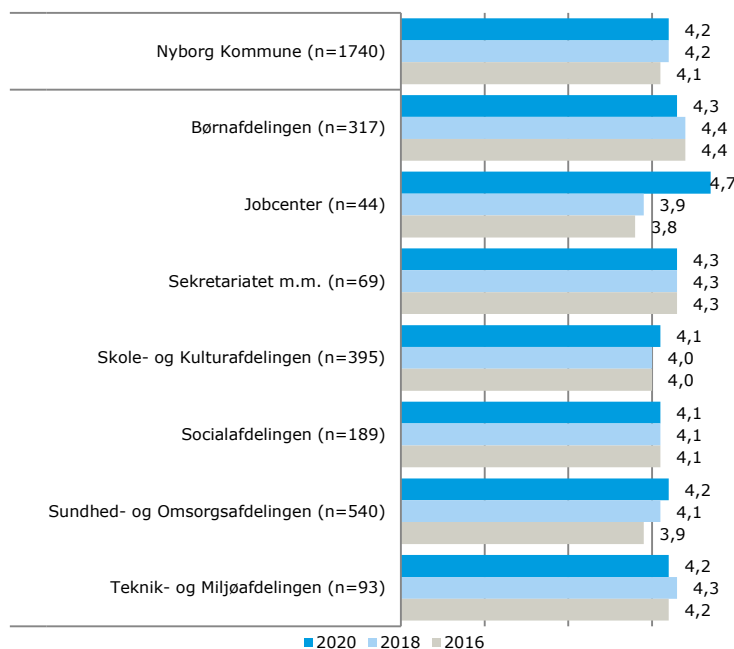
Bilag

Uddybning af rapportens temaer

05

GENERELT HØJE NIVEAUER AF TOTALINDEKSET PÅ TVÆRS AF AFDELINGER

Totalindeks - På tværs



Resultater

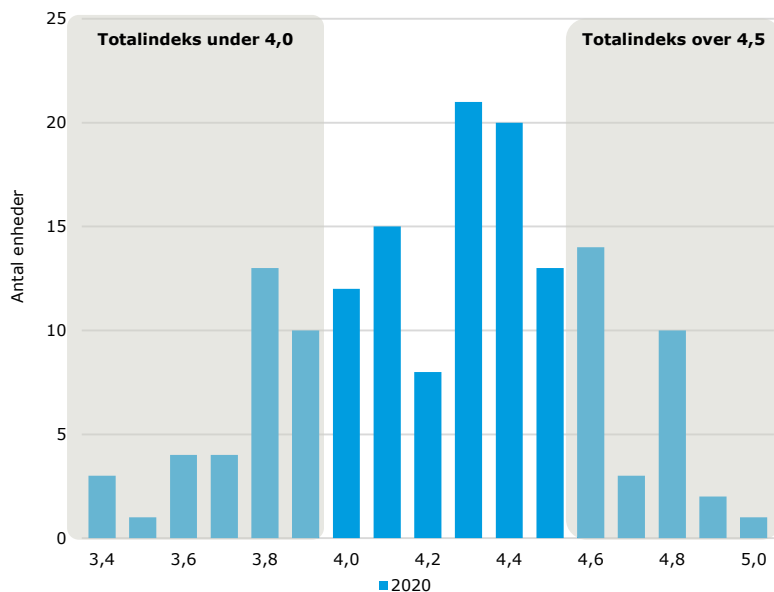
Totalindeks: Figuren til venstre viser resultaterne for totalindekset opdelt på afdelinger fra 2016, 2018 og 2020 inden for Nyborg Kommune.

Der ses en meget positiv udvikling for Jobcenteret, som er gået 0,8 frem i forhold til 2018. Jobcenteret har nu det højeste totalindeks.

Sammenlignet med 2016 og 2018 ligger næsten alle afdelinger på samme niveau eller højere. Udover Jobcenteret, som er gået voldsomt frem, ligger alle resultaterne i spændet 4,1-4,3, hvilket fremstår ret homogent.

GENERELT HØJ SPREDNING AF TOTALINDEKS PÅ TVÆRS AF ENHEDER

Totalindeks



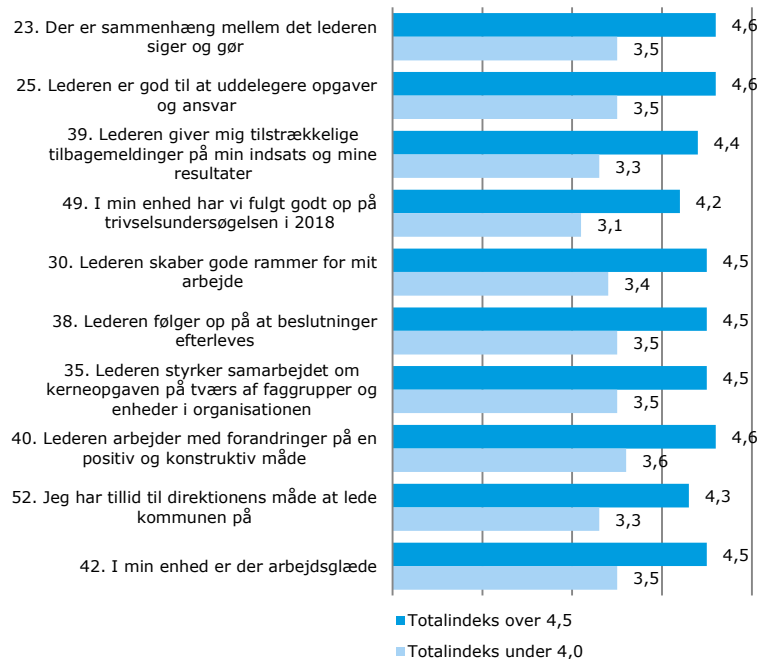
Resultater

Højest scorende enheder: 20% af enhederne (svarende til 30 enheder) har en score på over 4,5 på totalindekset. Det svarer til 15% af den samlede medarbejdergruppe.

Lavest scorende enheder: 23% af enhederne (svarende til 35 enheder) har en score under 4,0 på totalindekset. Det svarer til 24% af den samlede medarbejdergruppe. De enheder, der har den laveste score, har en score på 3,4.

SÆRLIGT LEDERS LEDELSESSTIL ADSKILLER HØJT SCORENDE OG LAVT SCORENDE ENHEDER

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



Resultater

Forskelle mellem højt scorende og lavt scorende enheder:

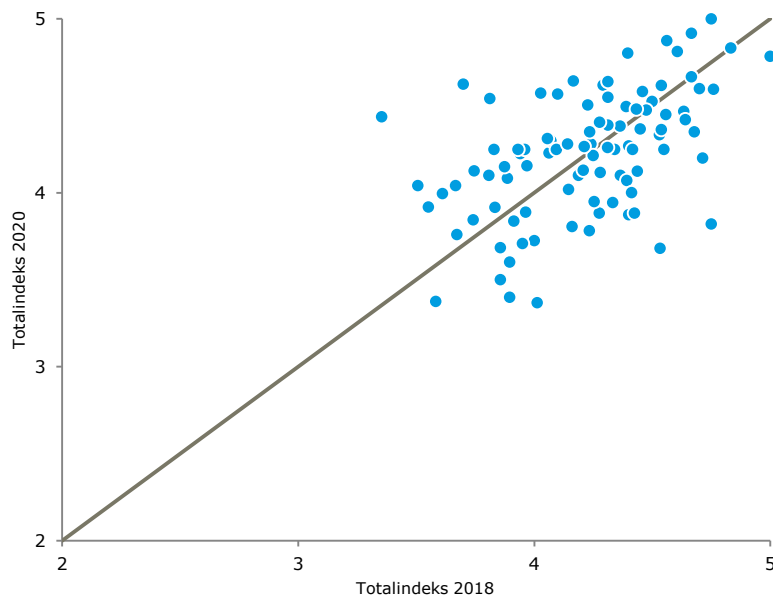
Enheder med højt totalindeks adskiller sig fra enheder med lavt totalindeks ved at:

- Medarbejderne oplever i højere grad en sammenhæng mellem det nærmeste leder siger og gør. Ligeledes er nærmeste leder god til at uddelegere opgaver og ansvar, give tilstrækkelige tilbagemeldinger samt skaber gode rammer for arbejdet.
- Medarbejderne oplever desuden at nærmeste leder styrker samarbejdet om kerneopgaven på tværs af organisationen, arbejder med forandringer på en positiv og konstruktiv måde samt følger op på at beslutninger efterleves. Derudover har flere tillid til direktionens måde at lede på.

Yderligere er der højere arbejdsglæde i de højtscorerende enheder og der er i højere grad fulgt op på trivselsundersøgelsen i 2018.

ENHEDERS UDVIKLING I TOTALINDEKS – MERE FREMGANG END TILBAGEGANG

Enhedernes udvikling på totalindekset



RAMBOLL

Resultater

Udvikling: Figuren viser hvordan de enkelte enheder har udviklet sig på totalindekset fra 2018 til 2020. Enheder der ligger over diagonalen scorer højere i 2020 end i 2018, mens enheder der ligger under diagonalen er gået tilbage. Enheder på diagonalen har samme score begge år.

I alt er 38 enheder gået frem med 0,1 eller derover, svarende til 40% af enhederne. 35 enheder, svarende til 36%, har haft en negativ udvikling på -0,1 eller mere.

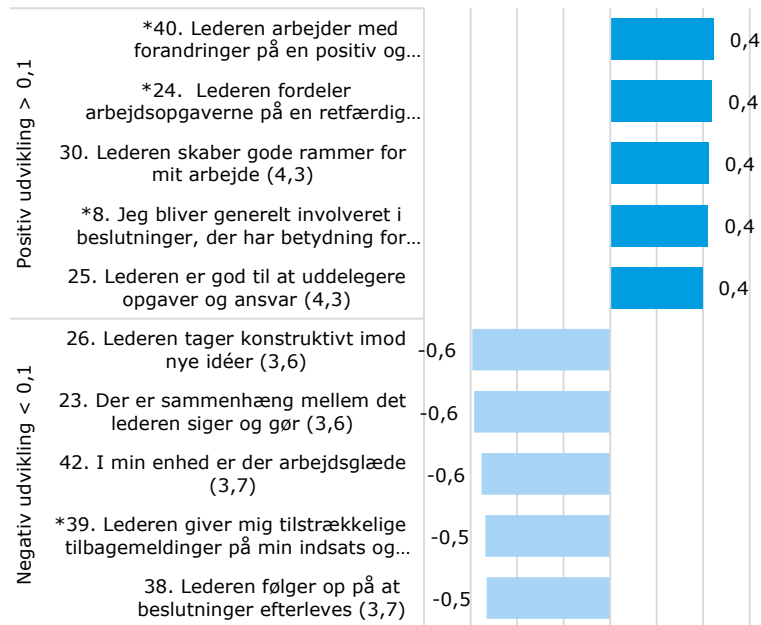
5% af enhederne der var i laveste kvartil i 2018 er nu i højeste kvartil. Samtidig er 10% fra højeste kvartil i 2018 flyttet sig til laveste kvartil i 2020.

Den samlede fremgang på 0,1 på totalindekset er således en kombination af enheder der er gået frem og tilbage samt en større gruppe af enheder der ikke har rykket sig nævneværdigt.

2020 2018	Laveste kvartil	Mellem (25-75%-kvartil)	Højeste kvartil
Laveste kvartil	35%	60%	5%
Mellem (25-75%-kvartil)	18%	75%	7%
Højeste kvartil	10%	48%	43%

BL.A. RAMMESÆTNING OG INVOLVERING AF MEDARBEJDERE ER MED TIL AT SKABE POSITIV UDVIKLING

5 spørgsmål med størst udvikling for enheder med positiv hhv. negativ udvikling i totalindekset



Resultater

Hvad driver positiv udvikling:

Enhederne der er gået frem, er især gået frem på:

- Leders evne til at arbejde med forandringer på en positiv og konstruktiv måde, fordele arbejdsopgaver retfærdigt, skabe gode rammer for arbejdet og uddelegere opgaver og ansvar
- Involvering af medarbejderen i beslutninger, der har betydning for deres arbejde

Hvad driver negativ udvikling:

Enhederne der er gået tilbage, er især gået tilbage på:

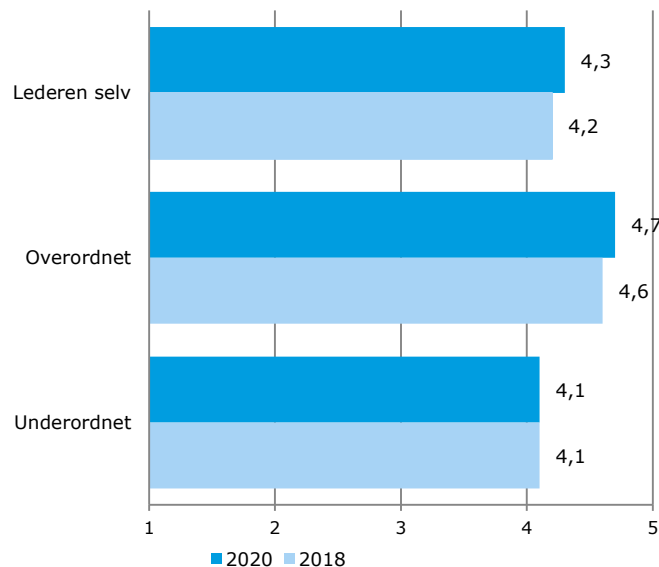
- Lederens måde at håndtere nye idéer
- Sammenhæng mellem det lederne siger og gør, lederens tilbagemelding på medarbejdernes indsats og lederens opfølgning af, om beslutninger efterleves
- Arbejdsglæde i enheden

Centrale forskelle: Fremgangen på totalindekset synes i høj grad at være drevet af medarbejdernes generelle vurdering af den nærmeste leder på flere forskellige områder. Derudover har involvering af medarbejderen i de beslutninger, der vedrører deres arbejde, også en positiv sammenhæng med en stigning på totalindekset.

For de enheder med negativ udvikling på totalindeksen ses desuden også et relativt stort fald i arbejdsglæden i enheden.

OVERORDNEDE VURDERER ISÆR 'ALT I ALT EN GOD PERSONALELEDER' HØJT

Ledermåling: Vurdering af "... alt i alt en god personaleleder" – opdelt på evalueringsgrupper



Resultater

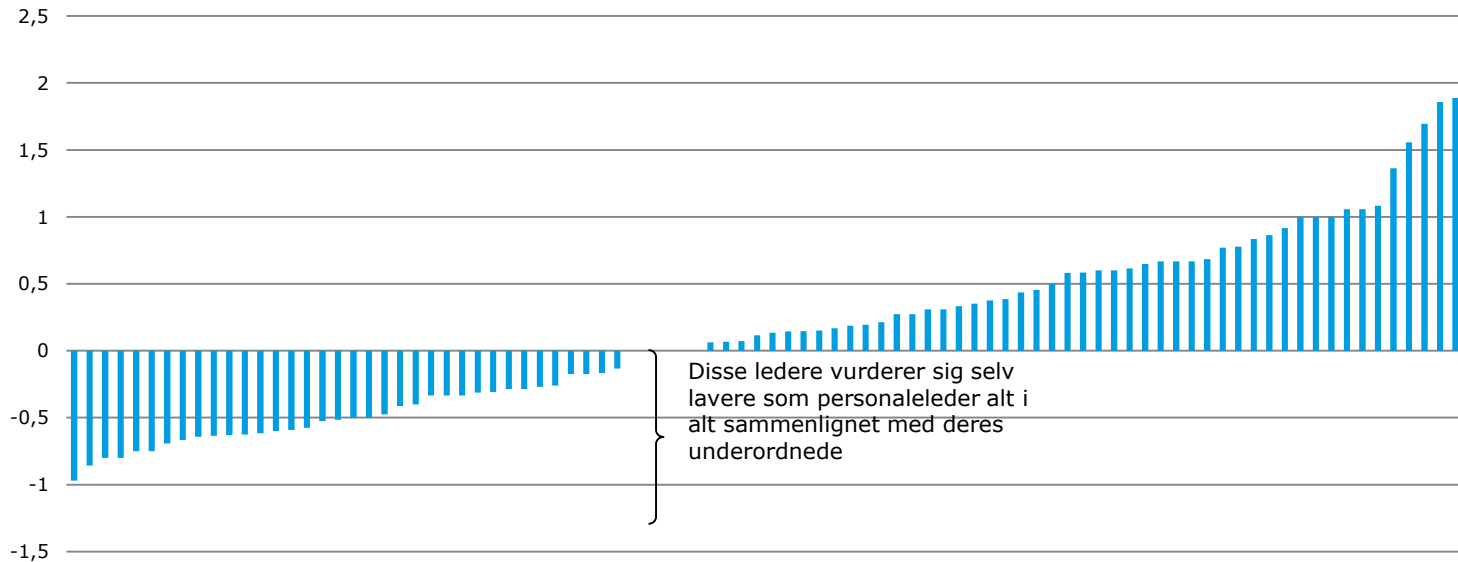
Alt i alt en god personaleleder: På tværs af evalueringsgrupperne er der et højt niveau af 'alt i alt en god personaleleder'.

Overordnede er den gruppe der giver den højeste vurdering på 4,7, mens den gennemsnitlige evaluering af lederen selv ligger på 4,3. De underordnede giver den laveste vurdering på 4,1, hvilket dog er på niveau med i 2018.

Blandt de overordnede og lederen selv ses der en fremgang i den gennemsnitlige vurdering på 0,1 sammenlignet med målingen i 2018.

DER ER FORSKEL MELLEM MEDARBEJDERNES OG LEDERNES EGEN VURDERING AF DEM SOM PERSONALELEDER ALT I ALT

Ledermåling: Vurdering af "... alt i alt en god personaleleder" – opdelt på evalueringsgrupper



METODE TIL IDENTIFIKATION AF DE VIGTIGSTE INDSATSOMRÅDER

Formål

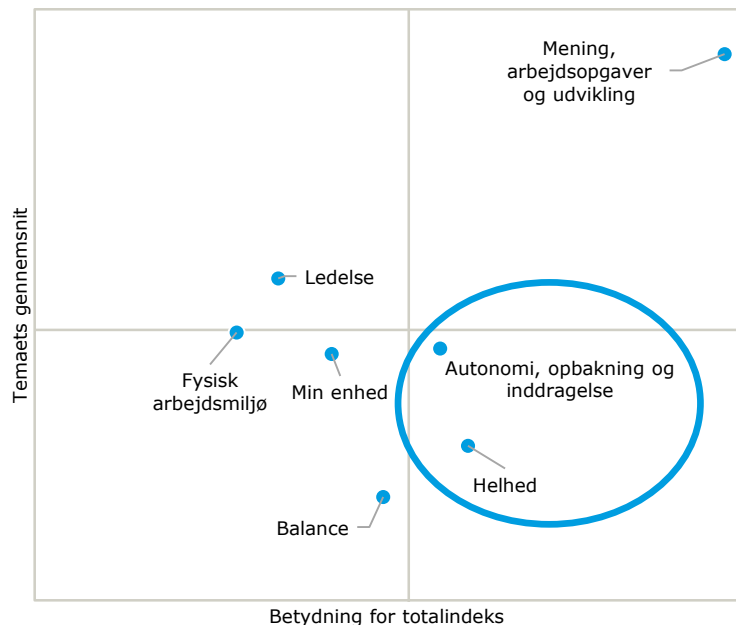
- Vi ønsker at vide, hvilke faktorer, der har betydning for medarbejdernes samlede vurdering på totalindekset.

Metode

- Medarbejderens vurdering på totalindekset (gennemsnit af vurderingen på samlet jobtilfredshed, engagement og motivation, stolthed og ambassadørvillighed) anvendes som afhængig variabel. Jo mere positivt medarbejderen besvarer spørgsmålene, jo højere score.
- Temaerne i undersøgelsen baserer sig på statistiske analyser, samt teoretiske overvejelser om dimensioner i medarbejderdata. Se temaerne i bilaget.
- Ved hjælp af relative weights-analyse er det muligt at beregne de forskellige dimensioners betydning for medarbejdernes samlede tilfredshed; altså et mål for, hvilke dimensioner, der betyder mest for medarbejdernes samlede jobtilfredshed. Vægtene for alle temaerne summerer til 100.
- Betydningen sammenholdes efterfølgende med medarbejdernes vurdering på de tilsvarende dimensioner i en prioriteringsmatrice. Dimensioner med stor betydning og lav vurdering (tilfredshed) kan med fordel prioriteres i det opfølgende arbejde.

HELHED SAMT AUTONOMI, OPBAKNING OG INDDRAGELSE BØR OVERVEJES SOM INDSATSPUNKTER

Indsatskort*



Resultater

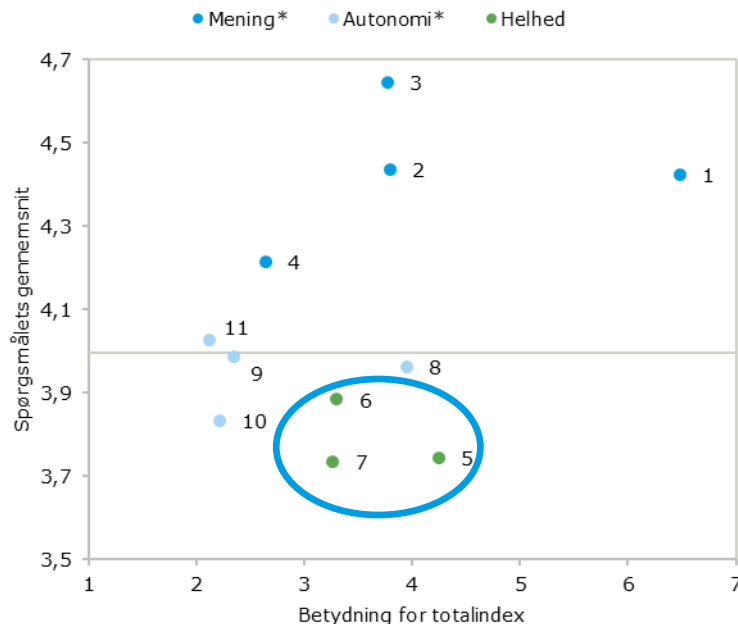
Styrker: Styrker er de temaer, der er placeret øverst til højre. Dette er områder med stor betydning for medarbejdernes samlede oplevelse, som samtidig vurderes højt. Her er det særligt **Mening, arbejdsopgaver og udvikling** der vurderes højt.

Udviklingsmuligheder: Udviklingsmuligheder er de temaer, der er placeret nederst til højre. Dette er områder med stor betydning for medarbejdernes samlede oplevelse, som samtidig vurderes lavt. Her ligger temaet **Helhed, samt temaet Autonomi, opbakning og inddragelse**.

	Score	Vægt
Mening, arbejdsopgaver og udvikling	4,3	25,5
Helhed	3,9	16,4
Autonomi, opbakning og inddragelse	4,0	15,4
Balance	3,8	13,4
Min enhed	4,0	11,5
Ledelse	4,1	9,7
Fysisk arbejdsmiljø	4,0	8,2

ISÆR SPØRGSMÅLENE VEDR. HELHED LIGGER MED HØJ BETYDNING OG (RELATIVT) LAVT RESULTAT...

Indsatskort på udsagn*

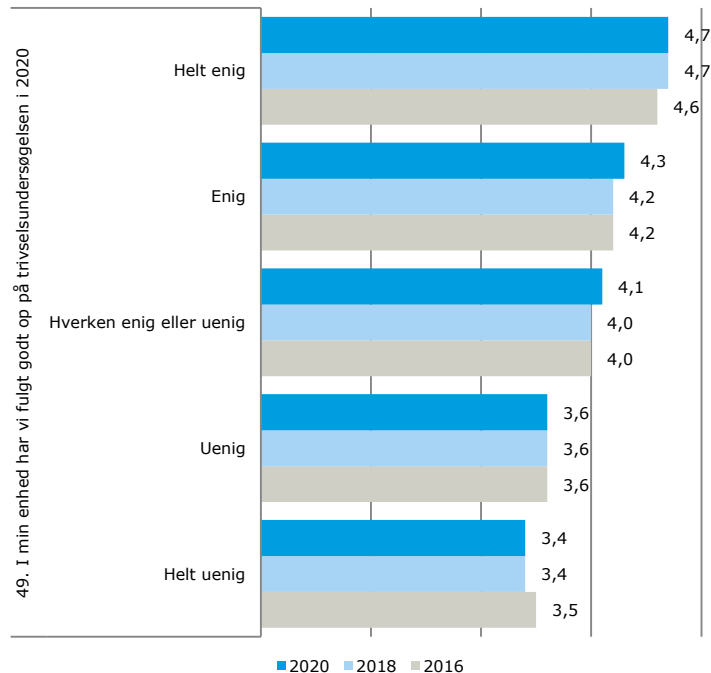


Fokus på de enkelte udsagn

	Score	Vægt
1: 2. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,4	6,5
2: 6. Jeg oplever, at min indsats giver værdi/effekt for vores borgere/brugere	4,4	3,8
3: 4. Jeg yder gerne en ekstra indsats, når det er nødvendigt	4,6	3,8
4: 16. Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde	4,2	2,6
5: 52. Jeg har tillid til direktionens måde at lede kommunen på	3,7	4,2
6: 51. Min nærmeste leders leder skaber gode rammer for arbejdet	3,9	3,3
7: 53. I Nyborg Kommune skaber vi sammenhæng i opgaveløsningen på tværs af enheder og faggrupper til gavn for brugere/borgere	3,7	3,3
8: 5. Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, som jeg er tilfreds med	4,0	3,9
9: 7. Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,0	2,3
10: 8. Jeg bliver generelt involveret i beslutninger, der har betydning for mit arbejde	3,8	2,2
11: 10. Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde jeg udfører	4,0	2,1

OPFØLGNING PÅ SENESTE UNDERSØGELSE GØR EN FORSKEL FOR DEN SAMLEDE OPLEVELSE SOM MEDARBEJDER

Totalindeks og opfølgning på MU 2018 - medarbejderniveau



Resultater

Opfølgning på trivselsundersøgelse: I denne graf ses sammenhængen mellem medarbejdernes score på totalindekset og spørgsmålet vedrørende opfølgning på seneste trivselsundersøgelse.

Medarbejdere der oplever, at der følges op på seneste trivselsundersøgelse har en langt højere totalscore, end medarbejdere der ikke gør. De er således mere tilfredse, engagerede, stolte over at arbejde i Nyborg Kommune og vil i højere grad anbefale Nyborg Kommune som arbejdsplads.

INDHOLD

Hovedresultater

Resultater på centrale indikatorer

01

Overordnede analyser

02

Resultater på tværs

Centrale resultater på tværs af områder og enheder

03

Konklusioner og anbefalinger

5 konklusioner og anbefalinger til det videre arbejde

04

Bilag

Uddybning af rapportens temaer

05

KONKLUSIONER OG REFLEKSIONER

1

- Der har (igen) været en flot opbakning til medarbejderundersøgelsen – 1740 medarbejdere har deltaget, hvilket svarer til en **svarprocent på 92,11%**.
- På de centrale parametre er der status quo eller fremgang på alle fire. **Tilfredshed alt i alt ligger stadig på 4,2**, mens **både motivation og engagement, stolthed og ambassadørvillighed er steget yderligere ift. 2018**. Især **stoltheden** er værd at bemærke med en stigning **fra 3,8 i 2016**, til 4,0 i 2018 og til **4,1 i 2020**.

2

- Der er begrænsede bevægelser på undersøgelsens øvrige spørgsmål – kun ét bevæger sig mere end 0,1. Og det er en **tilbagegang på -0,2 på spørgsmål om opfølgning i den enkelte enhed** (men resultatet på spørgsmålet er 3,5, hvilket er det samme som i det eksterne benchmark).
- Nyborg Kommune ligger **på niveau eller højere end det eksterne benchmark på stort set samtlige, sammenlignelige spørgsmål**. Tillid til **direktionens måde at lede kommunen på, ligger markant højere end benchmarket (0,4)** men også motivation og engagement samt stolthed ligger en del over (0,3).

3

- Ift. **krænkende adfærd ligger Nyborg Kommune tæt på det kommunale benchmark – et par steder lidt under (fx uønsket seksuel opmærksomhed og trusler om vold)**.
- Hvad angår **arbejdsrelateret sygefravær er Nyborg Kommunes 2020-resultat på 7% markant bedre end det eksterne benchmark på 11%** (hvor det laveste, registrerede niveau blandt Rambølls kunder er 6%).

4

- På tværs i organisationen er der sket store bevægelser i totalindekset siden 2018. **Alle afdelinger ligger på 4,1 eller højere og Jobcenteret er stormet frem** og ligger nu på 4,7 i 2020.
- Der er **flere enheder der er gået frem, end der er enheder der er gået tilbage**. Og både ifm. frem- og tilbagegange, er det spørgsmål vedr. **nærmeste leder, der bedst kan forklare bevægelserne**.

5

- Statistiske analyser viser, at **”Mening, arbejdsopgaver og udvikling” er det tema, der har størst betydning for totalindekset**, og det er vigtigt som minimum at fastholde det nuværende niveau.
- Temaet **”Helhed”** (tillid til direktionens måde at lede på, nærmeste lederes evne til at skabe gode rammer for arbejdet og sammenhængen i opgaveløsningen på tværs) **har også en relativ stor betydning for totalindekset og scorer samtidig relativt lavt**. En forbedring i denne faktor, forventes at have den største positive effekt på totalindekset. Men vil det være muligt at løfte tillid til direktionens måde at lede Nyborg Kommune yderligere?

INDHOLD

Hovedresultater

Resultater på centrale indikatorer

01

Overordnede analyser

02

Resultater på tværs

Centrale resultater på tværs af områder og enheder

03

Konklusioner og anbefalinger

5 konklusioner og refleksioner til det videre arbejde

04

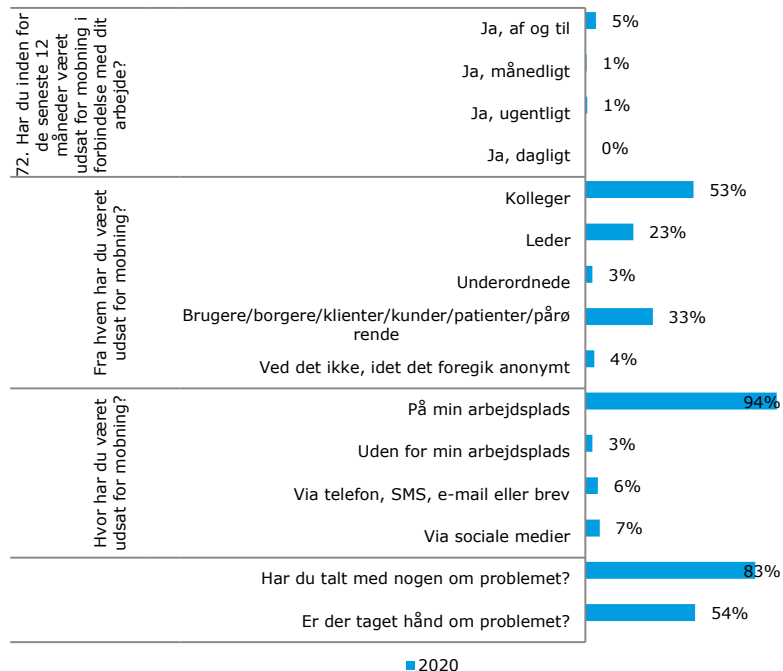
Bilag

Uddybning af rapportens temaer

05

KRÆNKENDE ADFÆRD

Mobning



Resultater

Mobning: Figuren til venstre viser andelen af medarbejdere, der har oplevet mobning i forbindelse med arbejdet. Derudover vises fordelingerne på de opfølgende spørgsmål om mobning for de medarbejdere, der har oplevet mobning.

Spørgsmålene angående mobning er først indført i 2020, hvorfor det ikke er muligt at sammenligne til tidligere målinger.

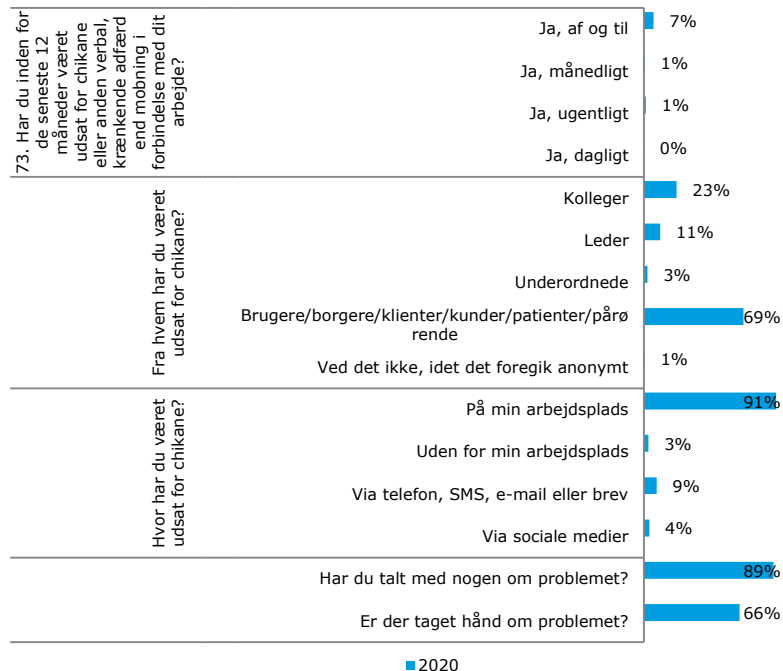
7% af medarbejderne i Nyborg Kommune angiver, at de har været udsat for mobning. Over halvdelen af disse (53%) nævner, at det er kolleger, der har udsat dem for mobningen. Derudover angiver flere medarbejdere, at de har været udsat for mobning fra en leder (23%) eller fra eksterne brugere/borgere mm. (33%).

Hele 94% af medarbejderne angiver, at mobningen har fundet sted på deres arbejdsplads.

83% af medarbejderne har talt med nogen på arbejdspladsen om problemet, og 54% mener, at der er taget hånd om problemet.

KRÆNKENDE ADFÆRD

Chikane eller anden verbal krænkende adfærd



Resultater

Chikane eller anden verbal krænkende adfærd: Figuren til venstre viser andelen af medarbejdere, der har oplevet chikane eller anden verbal, krænkende adfærd end mobning i forbindelse med arbejdet. Derudover vises fordelingerne på de opfølgende spørgsmål om chikane for de medarbejdere, der har oplevet chikane.

Spørgsmålene angående chikane er først indført i 2020, hvorfor det ikke er muligt at sammenligne til tidligere målinger.

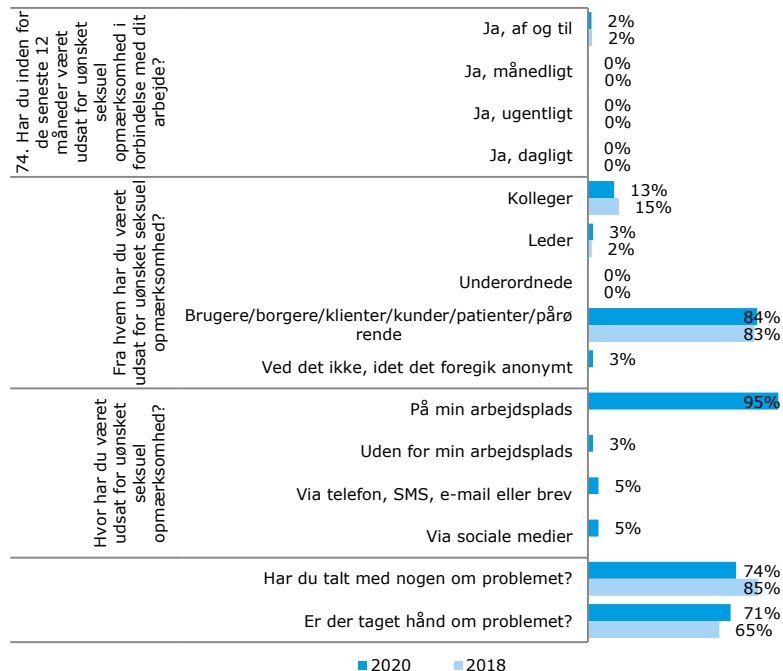
9% af medarbejderne i Nyborg Kommune angiver, at de har været udsat for chikane. Størstedelen (69%) angiver, at chikanen kommer fra en brugere/borgere eller andre eksterne personer. Derudover angiver 23%, at det er kollegaer, der har udsat dem for chikane.

I 91% af tilfældene, har chikanen fundet sted på arbejdspladsen.

Hele 89% af medarbejderne har talt med nogen på arbejdspladsen om problemet, mens 66% mener, at der er taget hånd om problemet.

KRÆNKENDE ADFÆRD

Uønsket seksuel opmærksomhed



Resultater

Uønsket seksuel opmærksomhed: Figuren til venstre viser andelen der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med arbejdet. Derudover vises fordelingerne på de opfølgende spørgsmål om uønsket seksuel opmærksomhed for de medarbejdere, der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed.

Resultaterne vises for trivselsmålingen i Nyborg Kommune for både 2018 og 2020.

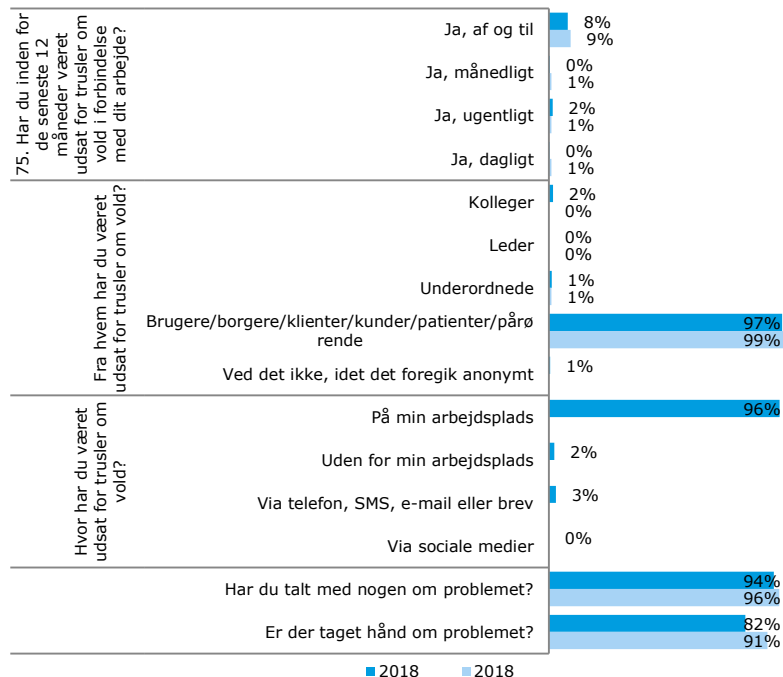
2% af medarbejderne i Nyborg Kommune angiver, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. Det samme gjorde sig gældende i 2018. Størstedelen (84%) oplever at denne krænkelse kommer fra brugere/borgere eller andre eksterne personer. Herefter kommer den uønskede seksuelle opmærksomhed fra kolleger med 13%.

95% angiver, at den uønskede seksuelle opmærksomhed har fundet sted på arbejdspladsen.

Hele 74% har talt med nogen om problemet, mens 71% mener, at der er taget hånd om problemet. Det er dog bemærkelsesværdigt, at andelen der har talt med nogen om problemet er faldet med 11 %-point, når der sammenlignes med 2018.

KRÆNKENDE ADFÆRD

Trusler om vold



Resultater

Trusler om vold: Figuren til venstre viser andelen der har oplevet trusler om vold i forbindelse med arbejdet. Derudover vises fordelingerne på de opfølgende spørgsmål om trusler om vold for de medarbejdere, der har oplevet trusler om vold.

Resultaterne vises for trivselsmålingen i Nyborg Kommune for både 2018 og 2020.

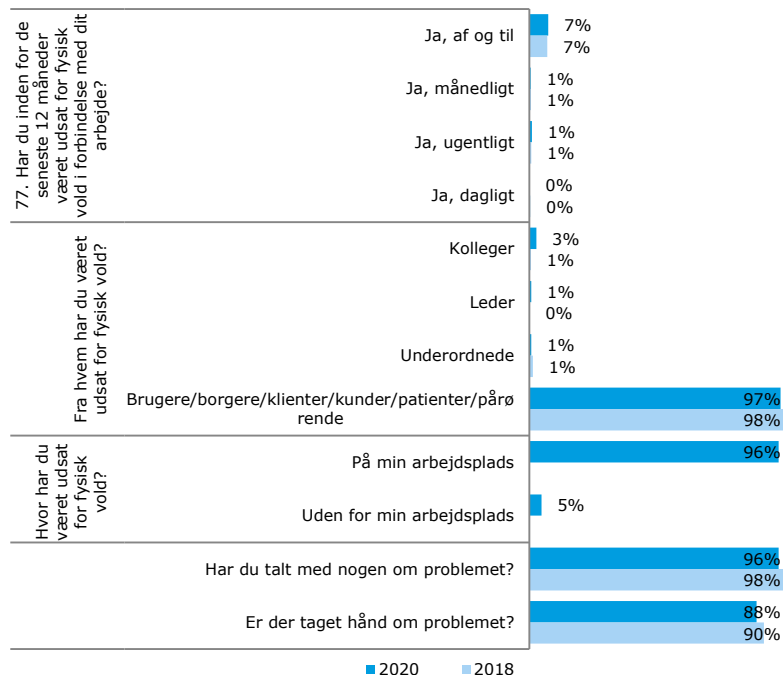
10% af medarbejderne i Nyborg Kommune angiver, at de har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde. Næsten alle (97%) angiver, at truslerne kommer fra brugere/borgere eller andre eksterne personer, mens 2% angiver at de kommer fra kollegaer. I 2018 lå denne andel på 0%.

96% af dem, som har oplevet trusler om vold, har oplevet det på arbejdspladsen.

Hele 94% har talt med nogen om problemet og 82% mener, at der er taget hånd om problemet. Denne andel er 9 %-point mindre, sammenlignet med 2018.

KRÆNKENDE ADFÆRD

Fysisk vold



Resultater

Fysisk vold: Figuren til venstre viser andelen der har oplevet fysisk vold i forbindelse med arbejdet. Derudover vises fordelingerne på de opfølgende spørgsmål om fysisk vold for de medarbejdere, der har oplevet fysisk vold.

Resultaterne vises for trivselsmålingen i Nyborg Kommune for både 2018 og 2020.

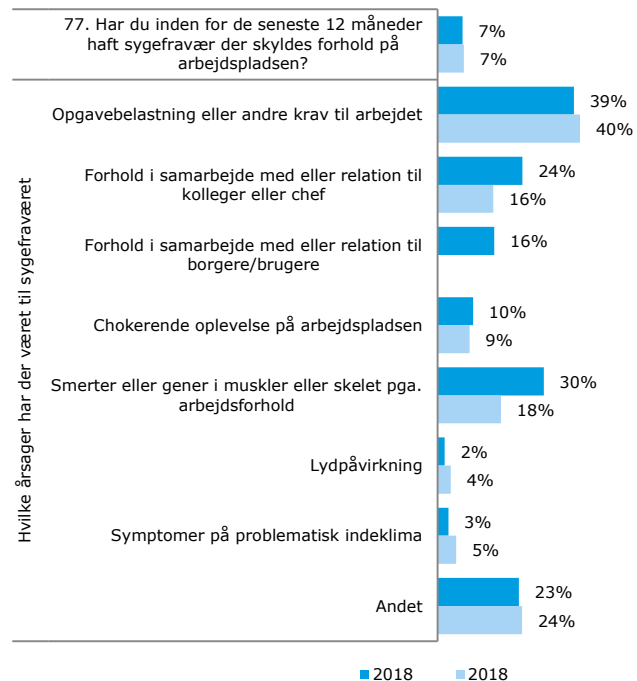
9% af medarbejderne i Nyborg Kommune angiver, at de har været udsat for fysisk vold. Næsten alle (97%) angiver, at den fysiske vold kommer fra en bruger/borger eller anden ekstern person. 3% angiver, at den fysisk vold er begået af kollegaer. Dette er 2 %-point højere end i 2018.

96% af dem, som har oplevet trusler fysisk vold, har oplevet det på arbejdspladsen.

96% har talt med nogen på arbejdspladsen om problemet og 88% mener, at der er taget hånd om problemet.

ARBEJDSRELATERET SYGEFRAVÆR

Arbejdsrelateret sygefravær



Resultater

Arbejdsrelateret sygefravær: Figuren til venstre viser andelen af medarbejdere, der har haft arbejdsrelateret sygefravær de seneste 12 måneder. Figuren viser tal fra både 2018 og 2020. Derudover vises fordelingen på det opfølgende spørgsmål om årsagerne til arbejdsrelateret sygefravær.

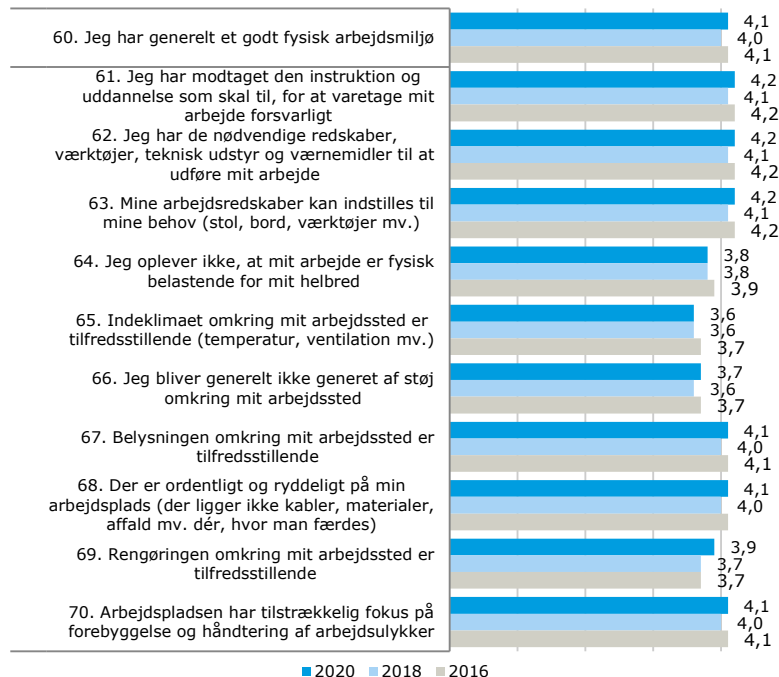
7% af medarbejderne i Nyborg Kommune angiver, at de har haft arbejdsrelateret sygefravær indenfor det seneste år. Dette svarer til andelen i 2018.

39% angiver at sygefraværet skyldes opgavebelastning eller andre krav til arbejdet, mens 30% angiver at sygefraværet skyldes smerter og gener i muskler eller skelet pga. arbejdsforhold. Dette er 12 %-point højere end i 2018, og dermed den årsag med størst tilbagegang.

Sygefravær grundet forhold i samarbejde eller relation til kolleger eller chef er steget fra 16% i 2018 til 24% i år.

FYSISK APV

Fysisk APV



Resultater

Fysisk APV: Figuren til venstre viser resultatet for spørgsmålene fra den Fysiske APV. Resultaterne sammenlignes med den Fysiske APV måling fra Nyborg Kommune fra 2018 og 2016.

Den generelle vurdering af det fysiske arbejdsmiljø ligger på 4,1, hvilket er 0,1 højere end i 2018 og tilsvarende målingen fra 2016.

At have de nødvendige redskaber, værktøjer, tekniske udstyr og værnemidler, at arbejdsredskaber der kan indstilles efter behov, samt at have modtaget instruktion og uddannelse som skal til, for at varetage arbejdet forsvarligt, er de udsagn, der vurderes højest. Alle tre udsagn har en gennemsnitlig score på 4,2.

Spørgsmålet vedrørende indeklimaet omkring arbejdspladsen bliver vurderet lavest af medarbejderne (3,6). Dette er dog tilsvarende målingen fra 2018, og derfor igen 0,1 højere end målingen fra 2016.

Der ses en generel tendens til, at vurderingen af spørgsmålene vedrørende Fysisk APV vurderes enten på niveau, eller 0,1 højere end målingen i 2018. Ingen områder er faldet i vurdering.

SPØRGSMÅL I TEMAER

Faktor	Spørgsmål	2018	2020	Betydning
Totalindex	1. Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	4,2	4,2	*
	3. Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	4,3	4,4	*
	56. Jeg er stolt over at være ansat i Nyborg Kommune	4,0	4,1	*
	55. Jeg kan anbefale andre at søge arbejde i Nyborg Kommune	4,1	4,2	*
Din enhed	49. I min enhed har vi fulgt godt op på trivselsundersøgelsen i 2018	3,7	3,5	1,3
	47. Når vi samarbejder på tværs, er det effekten for borgeren/brugeren, der afgør hvordan vi løser opgaven		4,0	0,6
	48. I min enhed er vores møder effektive og udbytterige	3,8	3,8	1,2
	46. I min enhed inddrager vi borgerne/brugerne for at finde den bedste løsning for dem		4,1	1,3
	42. I min enhed er der arbejdsglæde	4,0	4,0	4,5
	45. I min enhed forbedrer vi løbende, hvordan vi løser vores kerneopgave	4,0	4,1	1,3
	44. I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	3,8	3,9	1,6
	43. I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,3	4,3	1,1

SPØRGSMÅL I TEMAER

Faktor	Spørgsmål	2018	2020	Betydning
Ledelse	57. I Nyborg Kommune kan jeg trygt gå til en leder eller en TR, såfremt jeg bliver opmærksom på, at der er ansatte, der begår ulovligheder	4,2	4,3	3,2
	36. Lederen er tilstrækkelig tilgængelig i det daglige (fysisk, på mail, på telefon eller lignende)	4,1	4,2	*
	24. Lederen fordeler arbejdsopgaverne på en retfærdig måde	3,9	4,0	0,8
	32. Lederen prioriterer involvering af borgerne/brugerne for at forbedre løsningen af kerneopgaven		4,0	0,8
	29. Lederen arbejder konstruktivt med at fastholde eller opnå et lavt sygefravær		4,0	1,1
	37. Lederen viser handlekraft når det er nødvendigt	4,2	4,3	0,9
	39. Lederen giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på min indsats og mine resultater	3,8	3,8	1,2
	27. Lederen anerkender min indsats, når jeg gør et godt stykke arbejde	4,2	4,2	1,0
	34. Lederen har fokus på, at ressourcerne prioriteres, så de giver mest effekt for borgerne/brugerne		4,1	1,1
	38. Lederen følger op på at beslutninger efterleves	4,0	4,0	0,8
	35. Lederen styrker samarbejdet om kerneopgaven på tværs af faggrupper og enheder i organisationen		4,0	1,2
	22. Jeg ved hvad lederen forventer af mig på arbejdet	4,2	4,2	1,0

SPØRGSMÅL I TEMAER

Faktor	Spørgsmål	2018	2020	Betydning
Ledelse	25. Lederen er god til at uddelegere opgaver og ansvar	4,0	4,0	1,0
	30. Lederen skaber gode rammer for mit arbejde	3,9	4,0	1,7
	33. Lederen gør det tydeligt, hvordan den konkrete opgaveløsning hænger sammen med kerneopgaven		4,0	1,2
	31. Lederen sætter klare mål, som viser den effekt, vi søger for borgerne/brugerne		3,9	1,4
	28. Lederen møder andre på anerkendende vis og viser dem tillid		4,1	1,2
	23. Der er sammenhæng mellem det lederen siger og gør	4,0	4,0	1,2
	26. Lederen tager konstruktivt imod nye idéer	4,1	4,1	1,0
	40. Lederen arbejder med forandringer på en positiv og konstruktiv måde	4,0	4,1	1,2
Mening, arbejdsopgaver og udvikling	17. Jeg har mulighed for at udvikle mig	3,8	3,8	1,8
	54. Jeg omtaler mit arbejde positivt, når jeg er sammen med andre	4,2	4,3	*
	4. Jeg yder gerne en ekstra indsats, når det er nødvendigt	4,5	4,6	3,8
	6. Jeg oplever, at min indsats giver værdi/effekt for vores borgere/brugere	4,5	4,4	3,8

SPØRGSMÅL I TEMAER

Faktor	Spørgsmål	2018	2020	Betydning
Mening, arbejdsopgaver og udvikling	15. Jeg har varierede arbejdsopgaver	4,3	4,3	1,7
	2. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,4	4,4	6,5
	16. Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde	4,2	4,2	2,6
Helhed	58. Jeg er tilfreds med hvordan Nyborg Kommune har håndteret COVID-19		4,1	1,8
	51. Min nærmeste leders leder skaber gode rammer for arbejdet	3,8	3,9	3,3
	53. I Nyborg Kommune skaber vi sammenhæng i opgaveløsningen på tværs af enheder og faggrupper til gavn for brugere/borgere	3,7	3,7	3,3
	52. Jeg har tillid til direktionens måde at lede kommunen på	3,7	3,7	4,2
Autonomi, opbakning og inddragelse	7. Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	3,9	4,0	2,3
	10. Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde jeg udfører	4,0	4,0	2,1
	8. Jeg bliver generelt involveret i beslutninger, der har betydning for mit arbejde	3,8	3,8	2,2
	9. Jeg bliver generelt bakket op, når jeg træffer selvstændige afgørelser og beslutninger	4,2	4,1	1,7
	5. Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, som jeg er tilfreds med	3,9	4,0	3,9
Balance	13. Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	4,1	4,0	2,4
	11. Jeg har generelt overskud og føler mig i balance i løbet af min arbejdsdag	3,9	3,8	4,5
	12. Jeg oplever sjældent arbejdspress, som gør mig utilpas	3,6	3,6	1,8