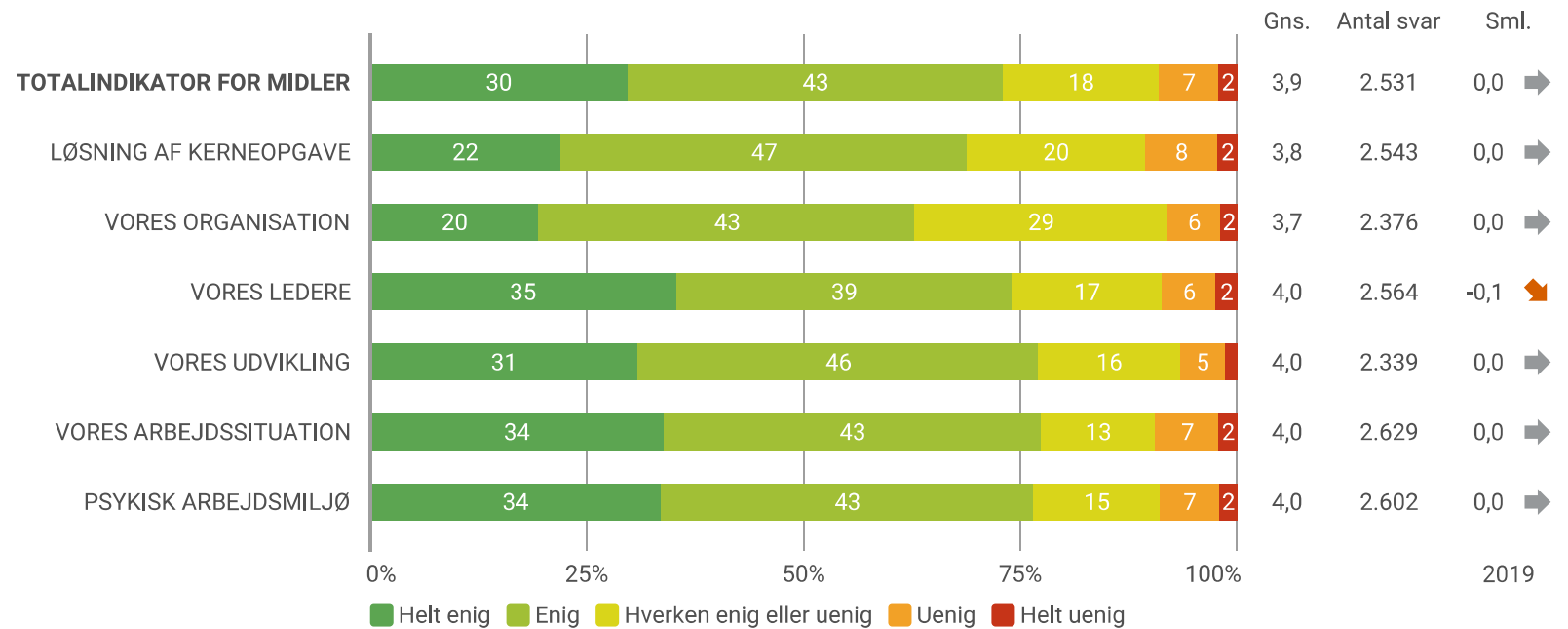


Note: På denne side vises nøgleindikatorerne som er undersøgelsens mål. Disse spørgsmål er det vanskeligt at påvirke direkte som leder. For at forbedre resultatet på nøgleindikatorerne er det derfor nødvendigt at arbejde med de spørgsmål man lettere direkte kan påvirke (MIDLER). Det er disse spørgsmål der bliver gennemgået i den resterende del af rapporten.

"Engagementsscoren" er et beregnet gennemsnit af ovenstående spørgsmål, hvor hvert spørgsmål er vægtet lige højt. Disse er undersøgelsens nøgleindikatorer.

"Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?" vurderes på skalaen 'Meget tilfreds' til 'Meget utilfreds', men vises her sammen med de resterende nøgleindikatorer, der har en enighedsskala.

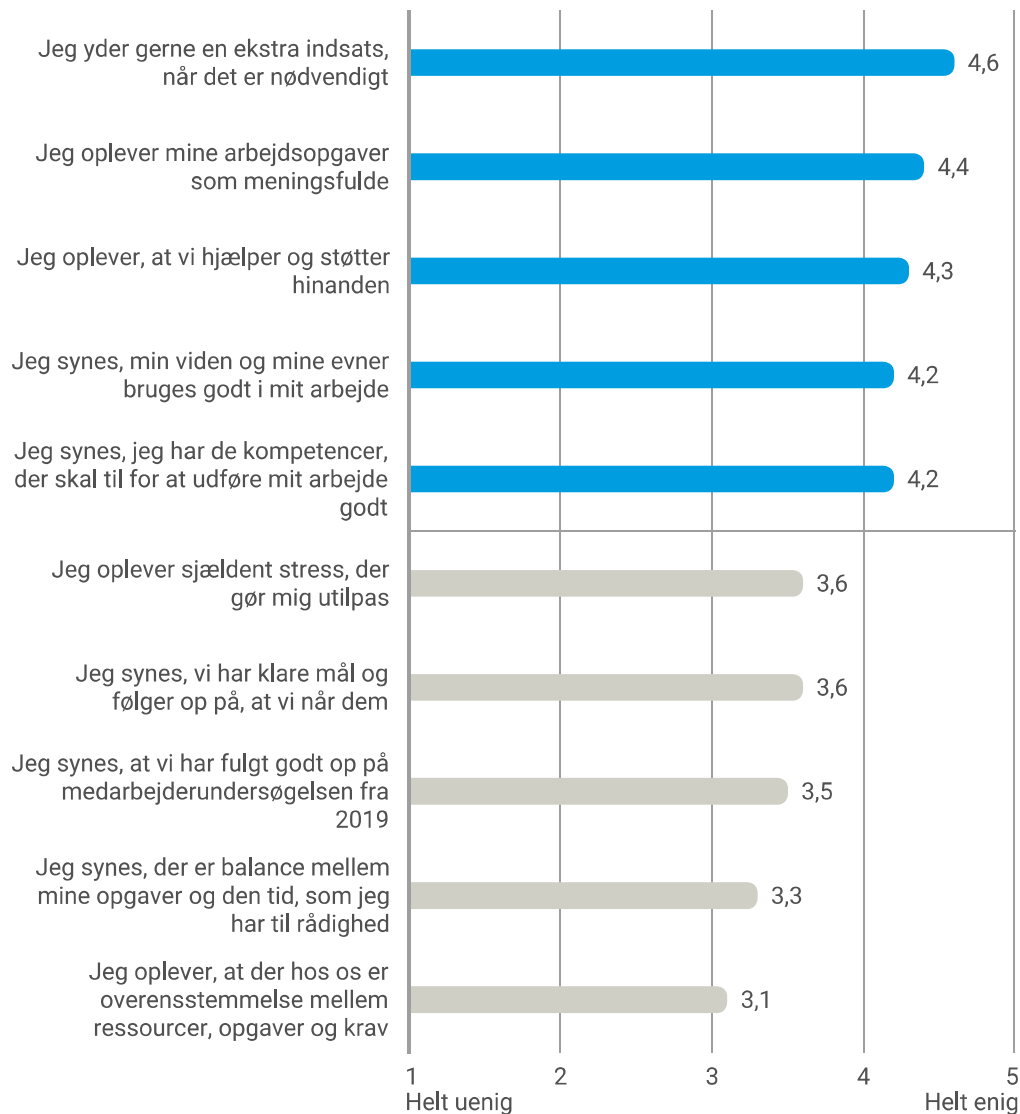


2019

Note: Spørgsmålene på denne side er MIDLER til at påvirke undersøgelsens MÅL (se side 01). Det er derfor disse spørgsmål du som leder skal arbejde med for at opnå forbedrede resultater på undersøgelsens MÅL.

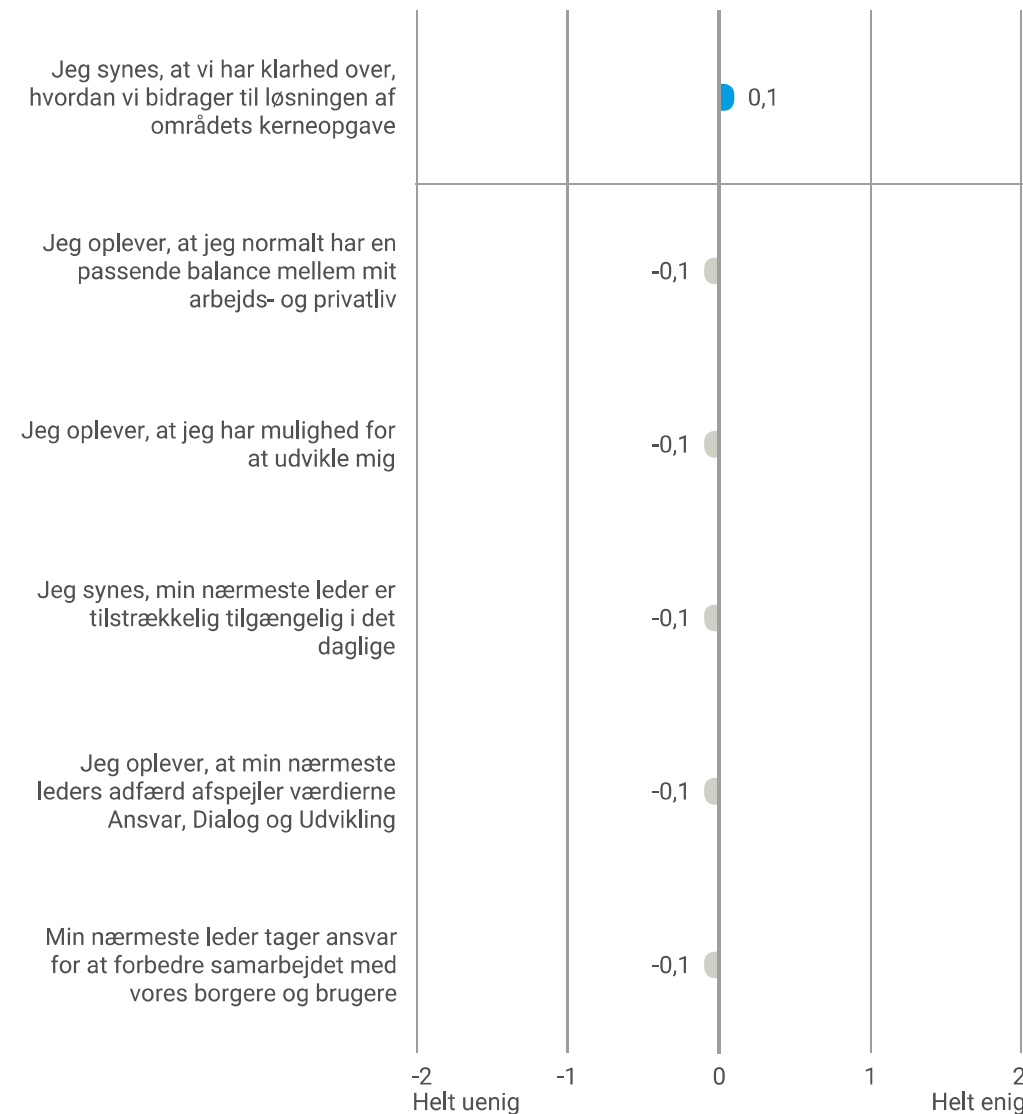
HØJEST OG LAVEST (MIDLER)

Nedenfor vises de fem udsagn, medarbejderne vurderer mest positivt, og de fem udsagn, medarbejderne vurderer mest negativt. Indikatorerne er ikke medtaget i opgørelsen.



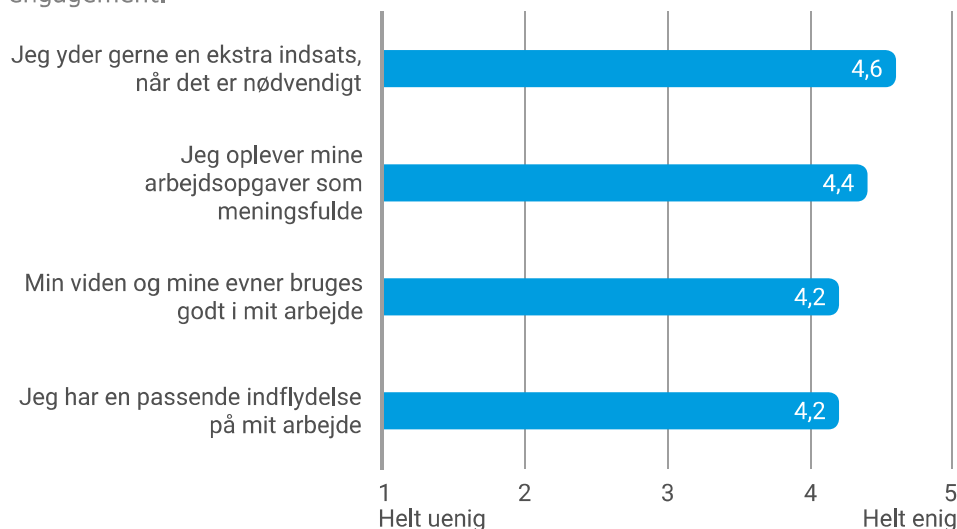
UDVIKLING

Nedenfor vises de udsagn, hvor medarbejderne afviger hhv. mest positivt og mest negativt i forhold til seneste måling i 2019. Der vises op til fem positive og fem negative afvigelser.



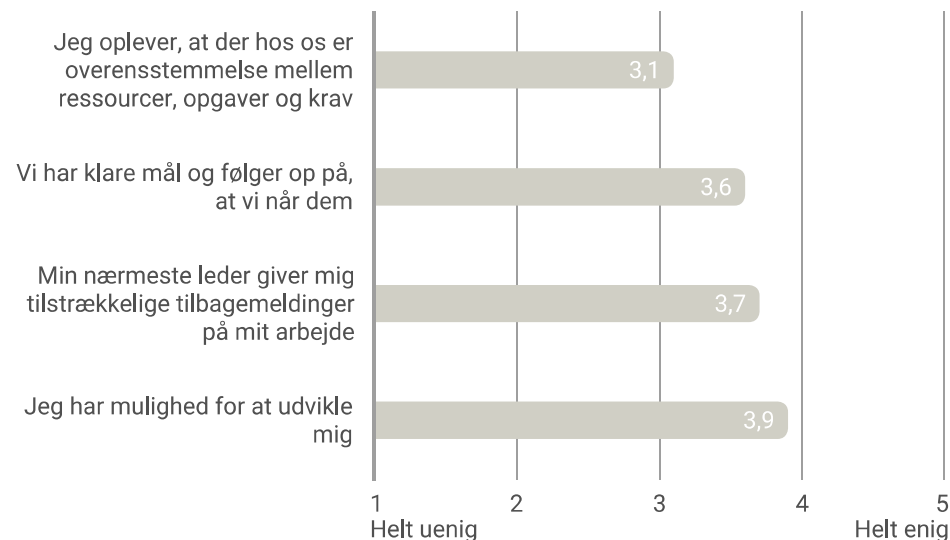
STYRKER

Nogle spørgsmål påvirker engagementet mere end andre. De kaldes for styrker og indsatsområder. Nedenfor vises de fire vigtigste styrker. Det er de spørgsmål, der vurderes højest og samtidig har størst sammenhæng med engagement.*

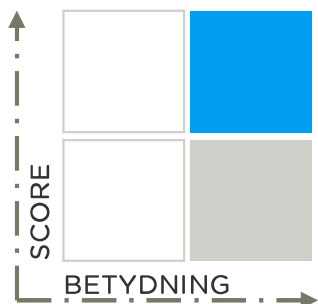


INDSATSOMRÅDER

Nedenfor vises de fire vigtigste indsatsområder. Det er de spørgsmål, der vurderes lavest og samtidig har størst sammenhæng med engagement.



*Engagement som afhængig variabel består af flg.: spørgsmål: "Jeg er stolt over at være ansat i Hedensted Kommune", "Jeg ønsker at være ansat i Hedensted Kommune om et år", "Jeg kan anbefale andre at søge arbejde i Hedensted Kommune", "Jeg synes, alt i alt, at min nærmeste leder er en god personaleleder", "Jeg oplever, alt i alt, min nærmeste leder som en god faglig leder", "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?" samt "Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde".



STYRKER er spørgsmål med den højeste score og den største betydning for tilfredshed og fastholdelse. Det er vigtigt at fastholde den gode indsats, man gør på disse spørgsmål.

INDSATSOMRÅDER er spørgsmål med den laveste score og den største betydning for tilfredshed og fastholdelse. Ved at forbedre scoren på disse spørgsmål vil det have den største betydning for tilfredshed og fastholdelse.

INDSAT SOMRÅDER - HANDLINGSINSPIRATION

Nedenfor vises inspiration til, hvordan lederen kan understøtte arbejdet med de fire vigtigste indsatsområder i enheden.

1

Jeg oplever, at der hos os er overensstemmelse mellem ressourcer, opgaver og krav

HANDLINGSFORSLAG:

- Hjælp med at prioritere opgaverne sammen med medarbejderne.
- Sørg for at medarbejderne har de rette kompetencer til at løse opgaverne.
- Hjælp medarbejderne med at opbygge og vedligeholde gode og effektive arbejdsvaner.

REFLEKSION

- Hvordan er balancen mellem krav og ressourcer?
- Hvilke opgaver opleves særligt tidskrævende?
- Matcher medarbejderens ambitionsniveau med organisationens ambitionsniveau?

2

Jeg synes, vi har klare mål og følger op på, at vi når dem

HANDLINGSFORSLAG:

- Tal med medarbejderne om deres mål og sæt dem ind i en meningsfuld sammenhæng. Gør det synligt, hvordan de udspringer fra den overordnede strategi og vision.
- Kæd målene sammen med det daglige arbejde. Overvej hvornår og hvor ofte I følger op.
- Læg målopfølgelsen ind i en fast struktur.

REFLEKSION

- Er målene klare for dig? Er de ambitiøse og realistiske?
- Hvilke mål har medarbejderne sværest ved at opfylde?
- Hvad kan du gøre for at hjælpe dem?

3

Jeg oplever, at min nærmeste leder giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde

HANDLINGSFORSLAG:

- Giv feedback til alle - også til dem, hvis performance er udfordret eller ikke selv efterspørger feedback.
- Skab en naturlighed om at give feedback - det styrker udvikling og læring.
- Tal med dine medarbejdere om, hvordan det bedste format for feedback ser ud.

REFLEKSION

- Alle medarbejdere har behov for feedback - vær opmærksom på, hvor meget den enkelte medarbejder har brug for.
- Har du lagt en plan for, hvordan du får givet alle feedback?
- Hvilken følelse er feedback forbundet med hos jer? Anerkendelse, imødekommenhed, frygt, sjov, alvor? Hvad skal styrkes?

4

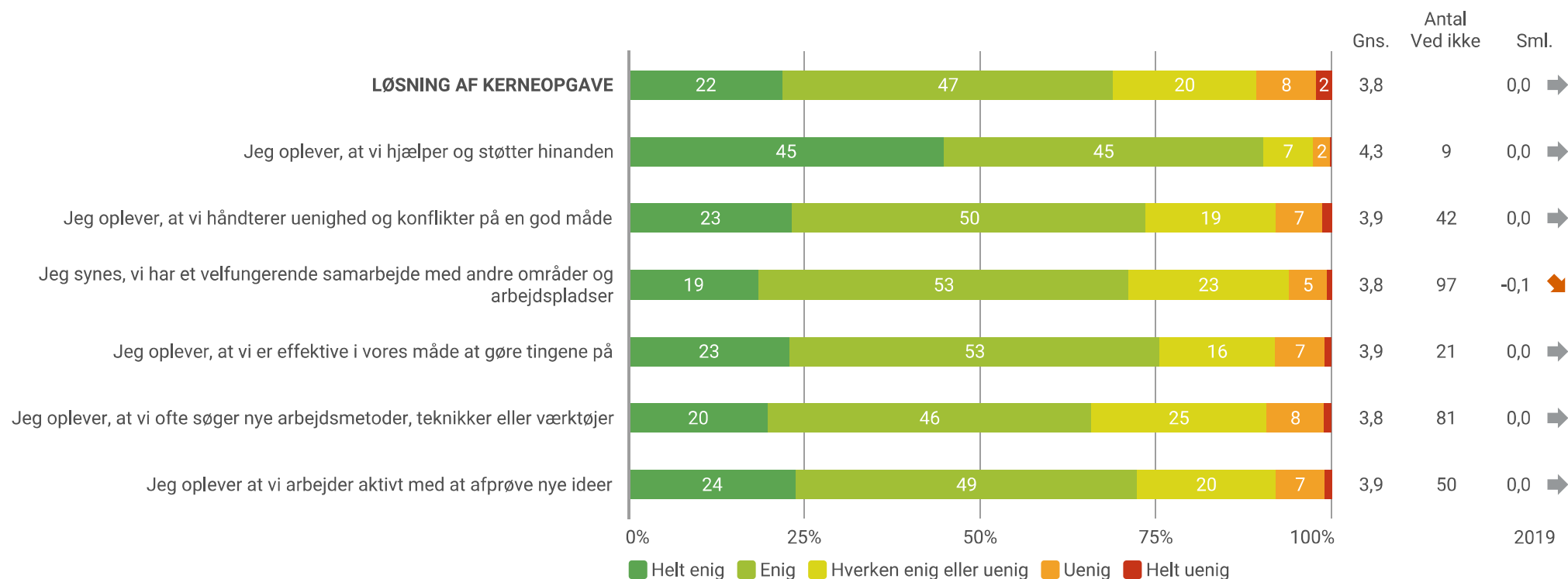
Jeg oplever, at jeg har mulighed for at udvikle mig (eksempelvis via nye arbejdsopgaver, uddannelse, øget ansvar osv.)

HANDLINGSFORSLAG:

- Giv regelmæssig feedback til medarbejderne om, hvordan du ser, at de udvikler sig.
- Uddeleger opgaver og giv de medarbejdere, der ønsker det, et større ansvar/nye opgaver. Sørg for ikke kun at delegerer til "det sikre valg".
- Vær nysgerrig på, hvilke ambitioner for faglig og personlig udvikling dine medarbejdere selv har.

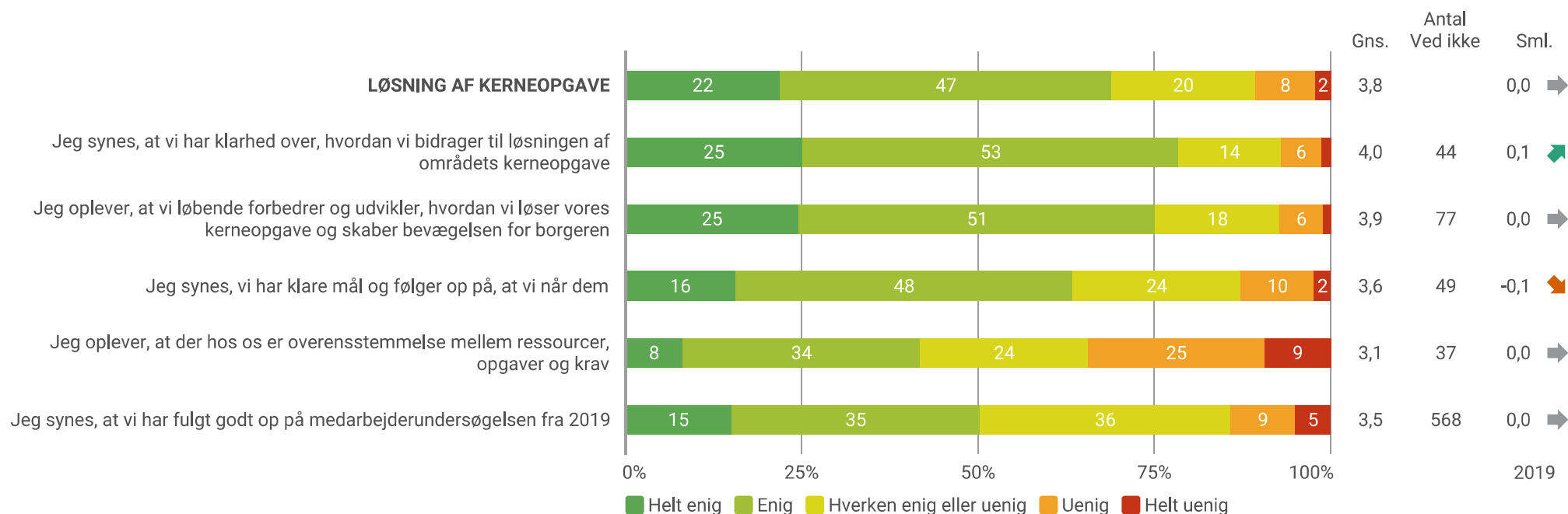
REFLEKSION

- Hvordan tænker dine medarbejdere udvikling - er det kun via uddannelse?
- Hvor gode er I i afdelingen til at hjælpe hinanden til nye kompetencer?
- Har du gjort opmærksom på medarbejdernes muligheder for udvikling og udfordringer i deres nuværende job?



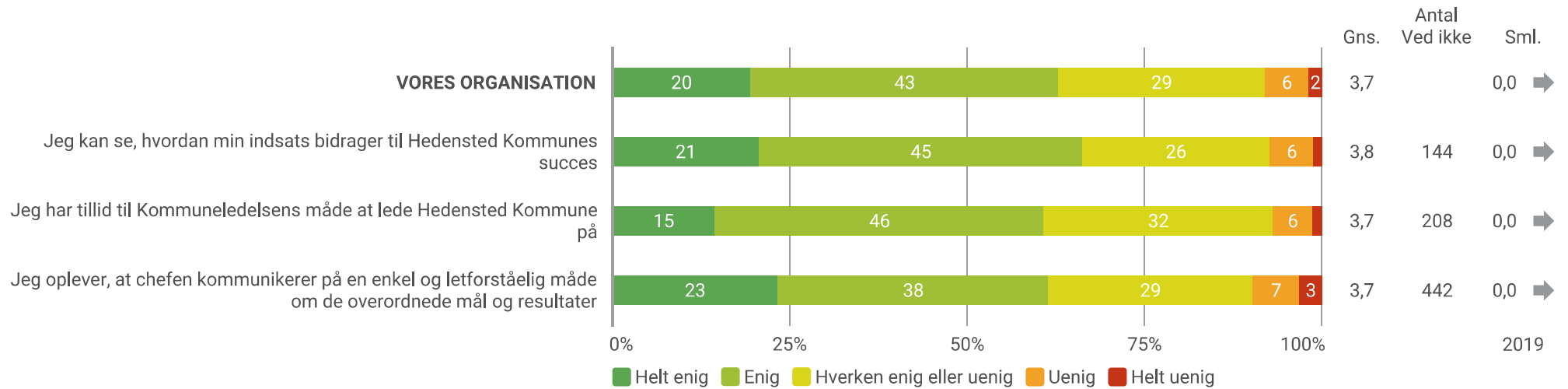
Note: Spørgsmålene på denne side er MIDLER til at påvirke undersøgelsens MÅL (se side 01). Det er derfor disse spørgsmål du som leder skal arbejde med for at opnå forbedrede resultater på undersøgelsens MÅL.

Temascoren til Løsning af kerneopgaven er et beregnet gennemsnit af ovenstående spørgsmål, hvor hvert spørgsmål er vægtet lige højt.



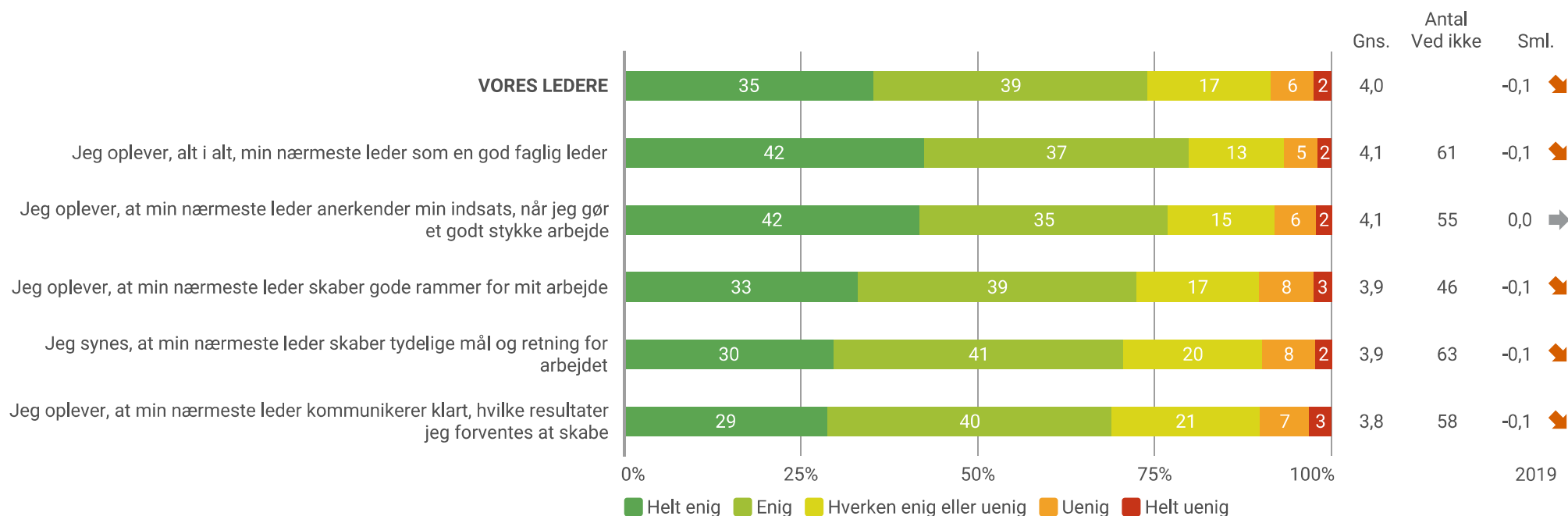
Note: Spørgsmålene på denne side er MIDLER til at påvirke undersøgelsens MÅL (se side 01). Det er derfor disse spørgsmål du som leder skal arbejde med for at opnå forbedrede resultater på undersøgelsens MÅL.

Temascoren til Løsning af kerneopgaven er et beregnet gennemsnit af ovenstående spørgsmål, hvor hvert spørgsmål er vægtet lige højt.



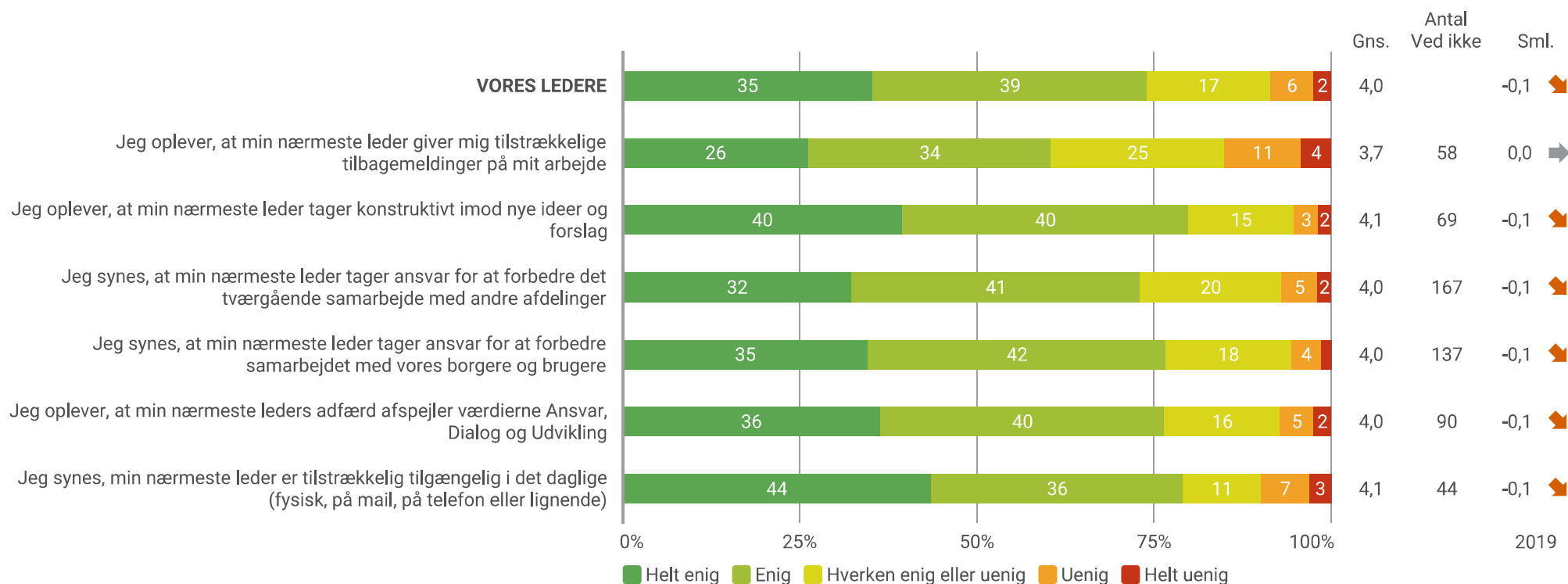
Note: Spørgsmålene på denne side er MIDLER til at påvirke undersøgelsens MÅL (se side 01). Det er derfor disse spørgsmål du som leder skal arbejde med for at opnå forbedrede resultater på undersøgelsens MÅL.

Temascoren til Vores organisation er et beregnet gennemsnit af ovenstående spørgsmål, hvor hvert spørgsmål er vægtet lige højt.



Note: Spørgsmålene på denne side er MIDLER til at påvirke undersøgelsens MÅL (se side 01). Det er derfor disse spørgsmål du som leder skal arbejde med for at opnå forbedrede resultater på undersøgelsens MÅL.

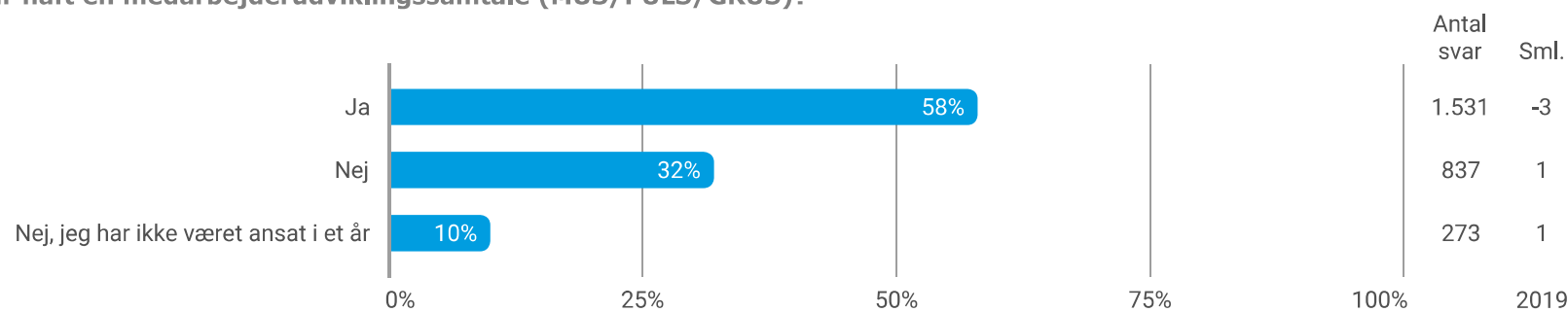
Temascoren til Vores ledere er et beregnet gennemsnit af ovenstående spørgsmål, hvor hvert spørgsmål er vægtet lige højt.



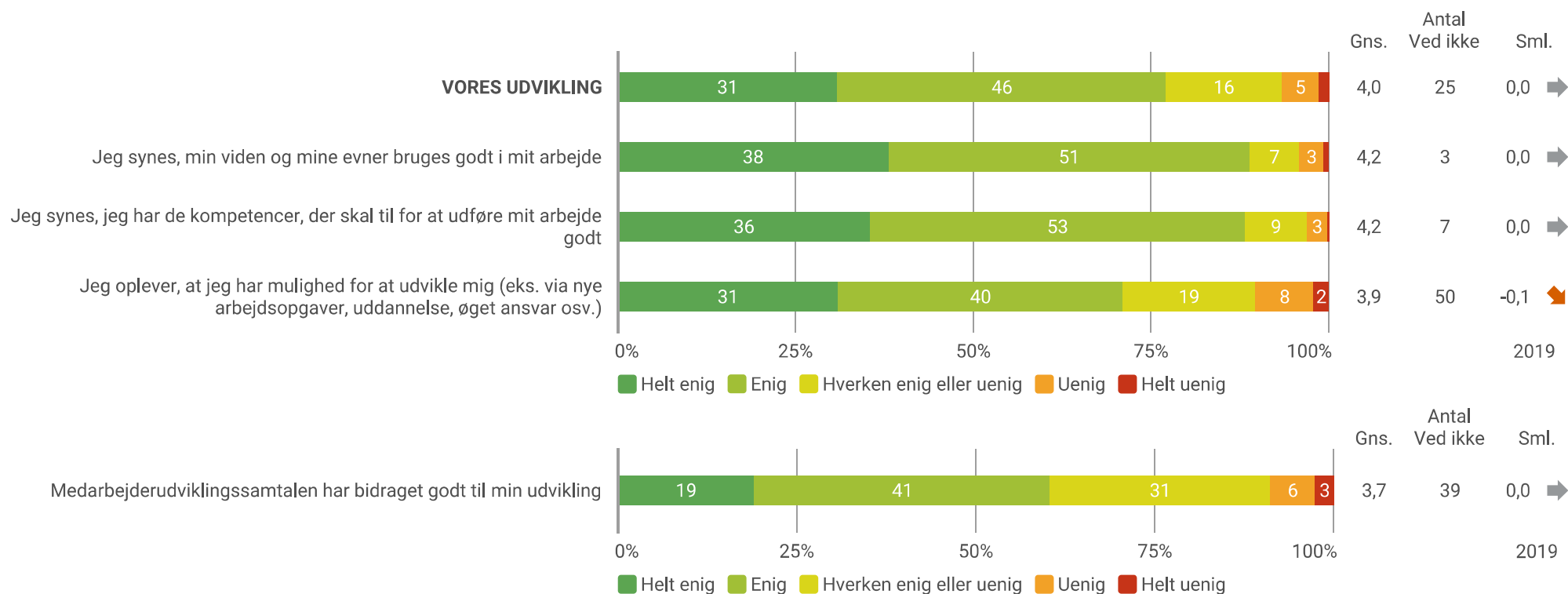
Note: Spørgsmålene på denne side er MIDLER til at påvirke undersøgelsens MÅL (se side 01). Det er derfor disse spørgsmål du som leder skal arbejde med for at opnå forbedrede resultater på undersøgelsens MÅL.

Temascoren til Vores ledere er et beregnet gennemsnit af ovenstående spørgsmål, hvor hvert spørgsmål er vægtet lige højt.

Har du inden for det seneste år haft en medarbejderudviklingssamtale (MUS/PULS/GRUS)?



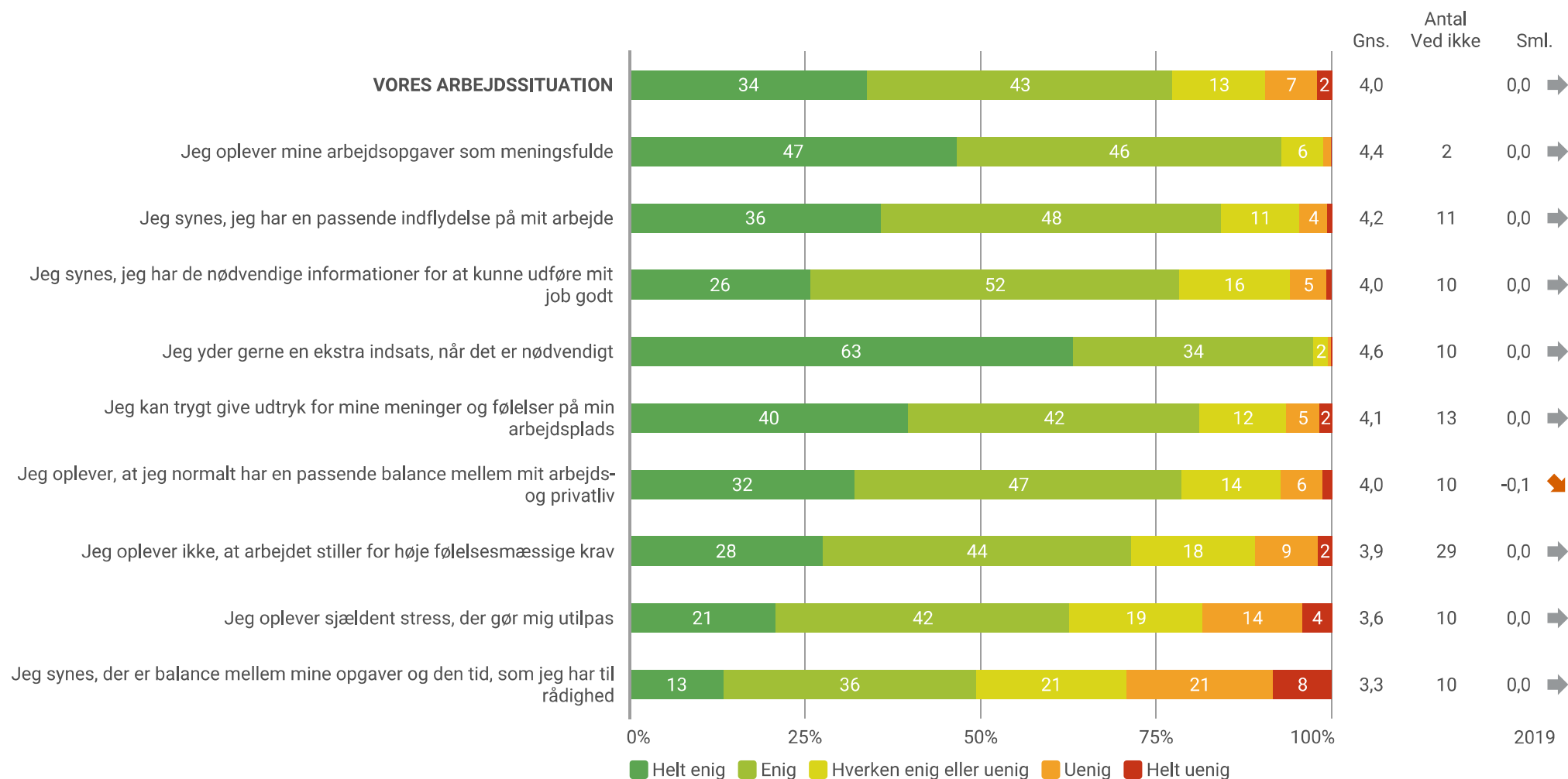
Note: Sammenligningen er angivet i procentpoint.



Note: Spørgsmålene på denne side er MIDLER til at påvirke undersøgelsens MÅL (se side 01). Det er derfor disse spørgsmål du som leder skal arbejde med for at opnå forbedrede resultater på undersøgelsens MÅL.

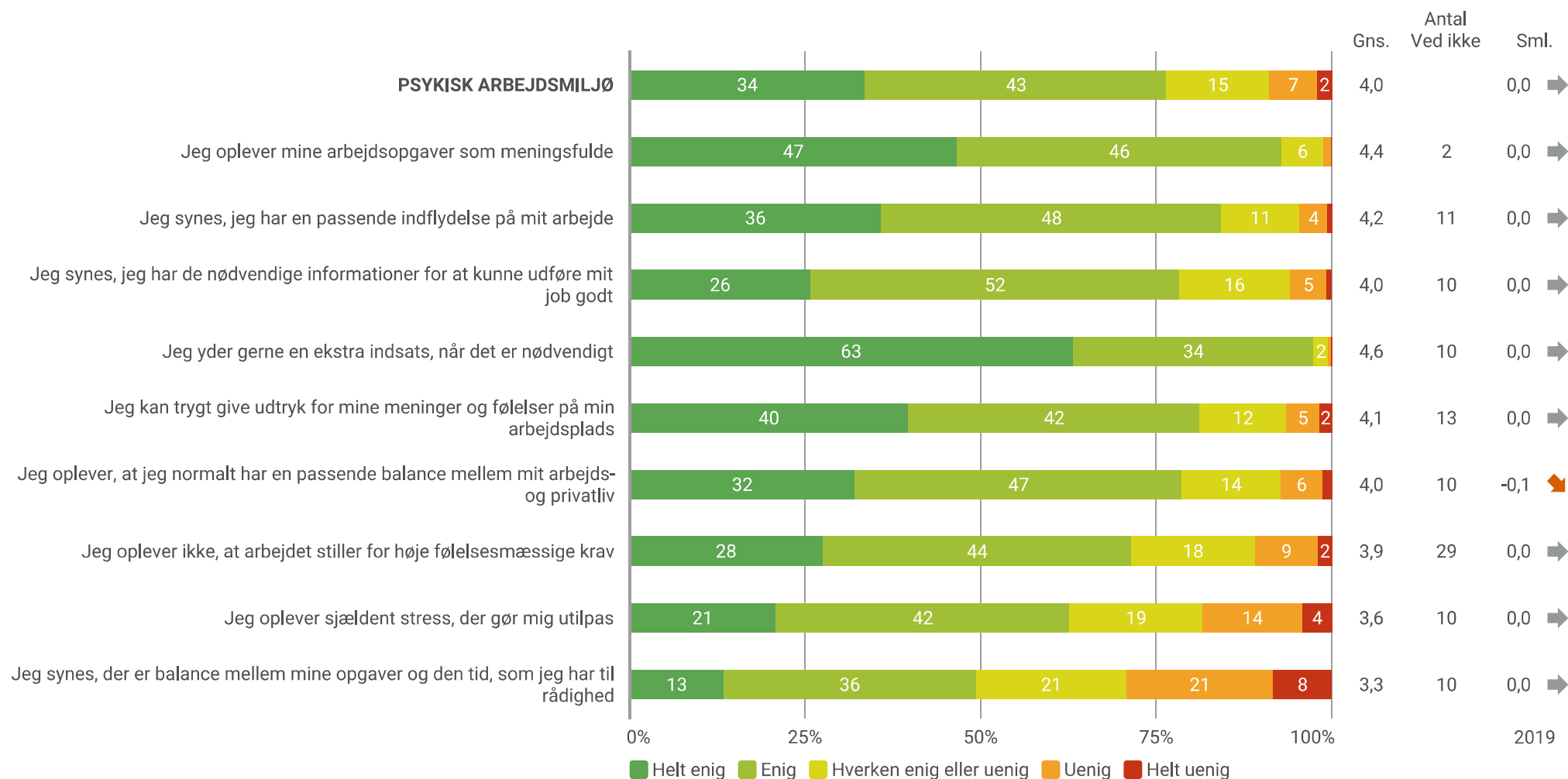
Temascoren til Vores udvikling er et beregnet gennemsnit af ovenstående spørgsmål, hvor hvert spørgsmål er vægtet lige højt.

Spørgsmålet: "Medarbejderudviklingssamtalen har bidraget godt til min udvikling" er kun stillet til respondenter, som har svaret 'Ja' til "Har du inden for det seneste år haft en medarbejderudviklingssamtale (MUS/PULS/GRUS)?" Spørgsmålet vises derfor kun, hvis der 5 eller flere medarbejdere, der har haft en medarbejderudviklingssamtale indenfor det seneste år.



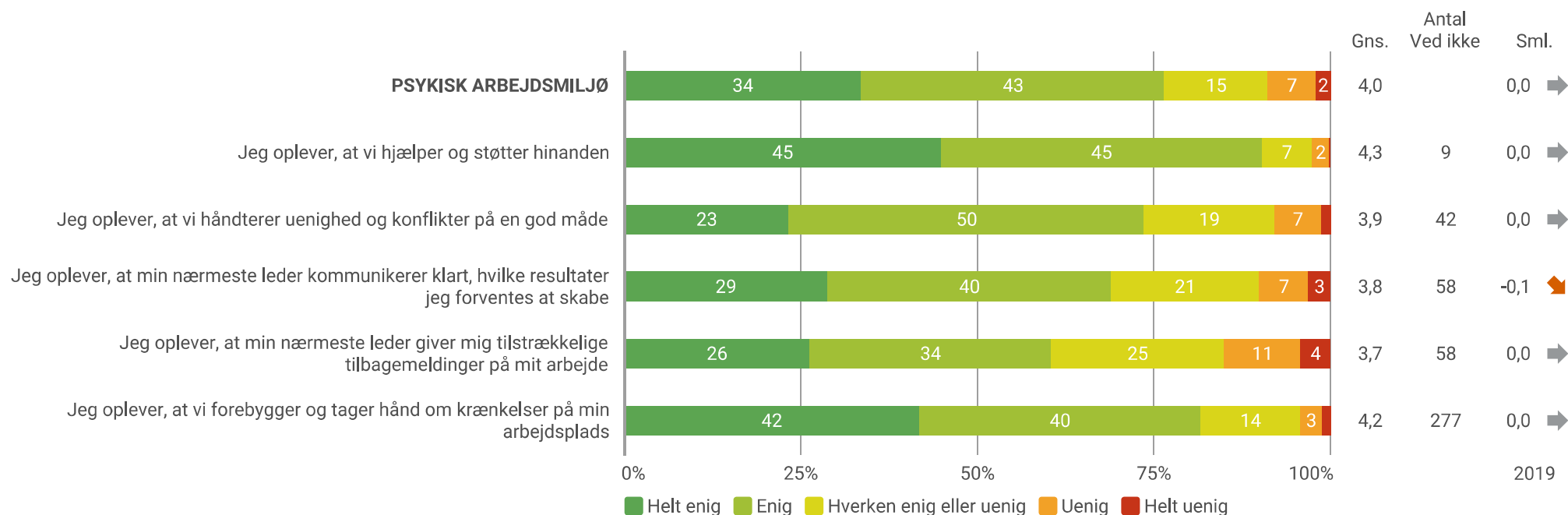
Note: Spørgsmålene på denne side er MIDLER til at påvirke undersøgelsens MÅL (se side 01). Det er derfor disse spørgsmål du som leder skal arbejde med for at opnå forbedrede resultater på undersøgelsens MÅL.

Temascoren til Vores arbejdssituation er et beregnet gennemsnit af ovenstående spørgsmål, hvor hvert spørgsmål er vægtet lige højt.



Note: Spørgsmålene på denne side er MIDLER til at påvirke undersøgelsens MÅL (se side 01). Det er derfor disse spørgsmål du som leder skal arbejde med for at opnå forbedrede resultater på undersøgelsens MÅL.

Temascoren til Psykisk arbejdsmiljø er et beregnet gennemsnit af ovenstående spørgsmål, hvor hvert spørgsmål er vægtet lige højt.



Note: Spørgsmålene på denne side er MIDLER til at påvirke undersøgelsens MÅL (se side 01). Det er derfor disse spørgsmål du som leder skal arbejde med for at opnå forbedrede resultater på undersøgelsens MÅL.

Temascoren til Psykisk arbejdsmiljø er et beregnet gennemsnit af ovenstående spørgsmål, hvor hvert spørgsmål er vægtet lige højt.

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

	Antal svar	Andel
Ja	230	9%
Nej	2.411	91%

Hvilke årsager har der været til sygefraværet?

	Antal svar	Andel
Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet	110	48%
Forhold i samarbejde med eller relation til kollegaer eller chef	53	23%
Chokerende oplevelse på arbejdspladsen	33	14%
Arbejdsulykke	17	7%
Smerter eller gener i muskler eller skelet pga. arbejdsforhold	46	20%
Lydpåvirkning	13	6%
Symptomer på problematisk indeklima	5	2%
COVID-19	34	15%
Andet:	42	18%

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for ... i forbindelse med dit arbejde?

	Antal svar	Procentdel, der har oplevet krænkende adfærd			Detaljeret svarfordeling				
		Hedensted Kommune			Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
Mobning	2.641	5%			0%	1%	1%	4%	95%
Chikane	2.605	15%			0%	2%	1%	11%	85%
Trusler om vold	2.641	8%			0%	1%	1%	6%	92%
Fysisk vold	2.604	9%			0%	1%	1%	8%	91%
Diskrimination	2.641	1%			0%	0%	0%	1%	99%
Uønsket seksuel opmærksomhed	2.641	2%			0%	0%	0%	2%	98%

Den detaljerede svarfordeling afrunder procenterne, hvorfor den ikke altid summerer til 100. Svarfordelinger for diskrimination og uønsket seksuel opmærksomhed vises kun såfremt minimum 5 personer har oplevet det.

Opfølgende spørgsmål:

	Antal svar	Fra hvem har du oplevet krænkende adfærd?					Hvor har du oplevet krænkende adfærd?			
		Kolleger	En leder	En medarbejder (underordnet)	Kunder/brugere/borgere eller andre eksterne interessenter	Ved det ikke, idet det foregik anonymt	På min arbejdsplads	Uden for min arbejdsplads	Via telefon, SMS, e-mail eller brev	Via sociale medier
Mobning	140	49%	16%	8%	32%	2%	96%	1%	7%	1%
Chikane	379	20%	9%	2%	74%	0%	85%	2%	20%	3%
Trusler om vold	209	1%	0%	0%	99%	0%	95%	1%	5%	0%
Fysisk vold	246	0%	0%	2%	99%	-	100%	1%	-	-
Diskrimination	32	19%	13%	9%	69%	0%	84%	13%	6%	3%
Uønsket seksuel opmærksomhed	57	9%	2%	5%	84%	2%	-	-	-	-

Fra hvem og hvor har du oplevet krænkende adfærd?: Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100. Opfølgende spørgsmål for mobning, chikane, trusler om vold og fysisk vold vises kun såfremt minimum 2 personer har oplevet det. Opfølgende spørgsmål for diskrimination og uønsket seksuel opmærksomhed vises kun såfremt minimum 5 personer har oplevet det.

Opfølgende spørgsmål:

	Antal svar	Har du talt med nogen om problemet?					Er der taget hånd om problemet?	
		Ja, TR	Ja, leder	Ja, AMR	Ja, andre	Nej	Ja	Nej
Mobning	140	18%	50%	17%	56%	11%	52%	48%
Chikane	379	20%	52%	21%	53%	9%	72%	28%
Trusler om vold	209	15%	52%	33%	60%	5%	84%	16%
Fysisk vold	246	15%	49%	37%	59%	4%	85%	15%
Diskrimination	32	13%	22%	9%	47%	38%	56%	44%
Uønsket seksuel opmærksomhed	57	23%	23%	25%	72%	16%	72%	28%

Har du talt med nogen og er der taget hånd om problemet?: Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100. Opfølgende spørgsmål for mobning, chikane, trusler om vold og fysisk vold vises kun såfremt minimum 2 personer har oplevet det. Opfølgende spørgsmål for diskrimination og uønsket seksuel opmærksomhed vises kun såfremt minimum 5 personer har oplevet det.

Opfølgende spørgsmål - uønsket seksuel opmærksomhed:

	Antal svar	Hvilke handlinger af seksuel karakter har du været udsat for?				Kunne du sige fra overfor den uønskede seksuelle opmærksomhed?		
		Uønskede fysiske berøringer	Omfavnelser, kys el.lign.	Uønskede kommentarer med seksuelle undertoner, som du betragter som krænkende	Uønskede seksuelle digitale henvendelser	Ja, den uønskede seksuelle opmærksomhed er stoppet	Ja, men den uønskede seksuelle opmærksomhed finder stadig sted	Nej
Uønsket seksuel opmærksomhed	57	47%	7%	63%	7%	33%	54%	12%

Hvilke handlinger af seksuel karakter har du været udsat for?: Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100. Opfølgende spørgsmål for uønsket seksuel opmærksomhed vises kun såfremt minimum 5 personer har oplevet det.