



Notat om resultaterne fra Ishøj Kommunes 3i1-måling

Baggrund

3i1-målingen blev afsluttet den 6. april, og resultaterne er efterfølgende opgjort samlet for hele kommunen og for de respektive ledere og arbejdspladser. 113 ledere er blevet evalueret af deres overordnede leder, deres medarbejdere og deres eventuelle underordnede ledere. Ledelsesevalueringen tager udgangspunkt i arbejdet med Grundlag for Lederskab og Følgeskab.

1829 ansatte var inviteret til at svare på trivselsmålingen, og 1532 har besvaret. Det giver en svarprocent på 84%. De inviterede er alle ansat efter 15. januar 2018 på minimum 15 timer. Undersøgelsen blev gennemført som elektronisk spørgeskemaundersøgelse i perioden 12. marts til 6. april.

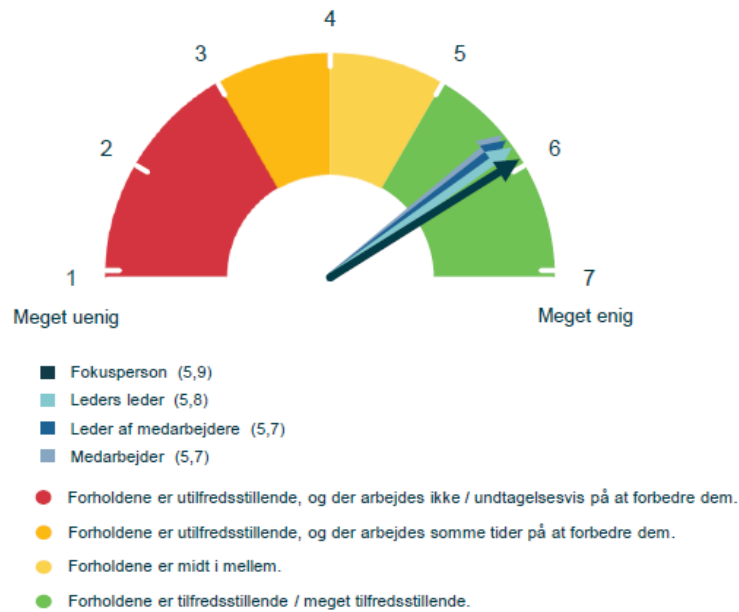
Resultater og tendenser

Alle spørgsmål er besvaret på en syv-trinsskala, hvor 1 er den dårligste score og 7 den højeste. Resultaterne for de to hovedrapporter viser overordnet, at Ishøj Kommune har en høj score for både ledelse og trivsel. Det samlede gennemsnit for alle spørgsmål vedrørende trivsel er 5,8.

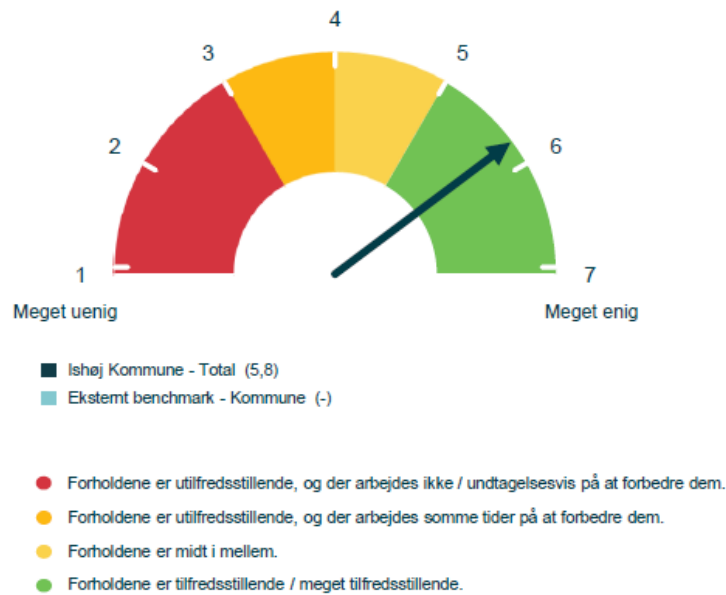
Det samlede gennemsnit for alle spørgsmål vedrørende ledelse er fordelt på de fire relationer, der har svaret, og lander på 5,9 (leders egen vurdering), 5,8 (overordnet leders vurdering), 5,7 (underordnede leders vurdering) og 5,7 (medarbejderes vurdering).



Ledelsevaluering 2018 - gennemsnit af alle spørgsmål



Trivselsmåling 2018 - gennemsnit af alle spørgsmål



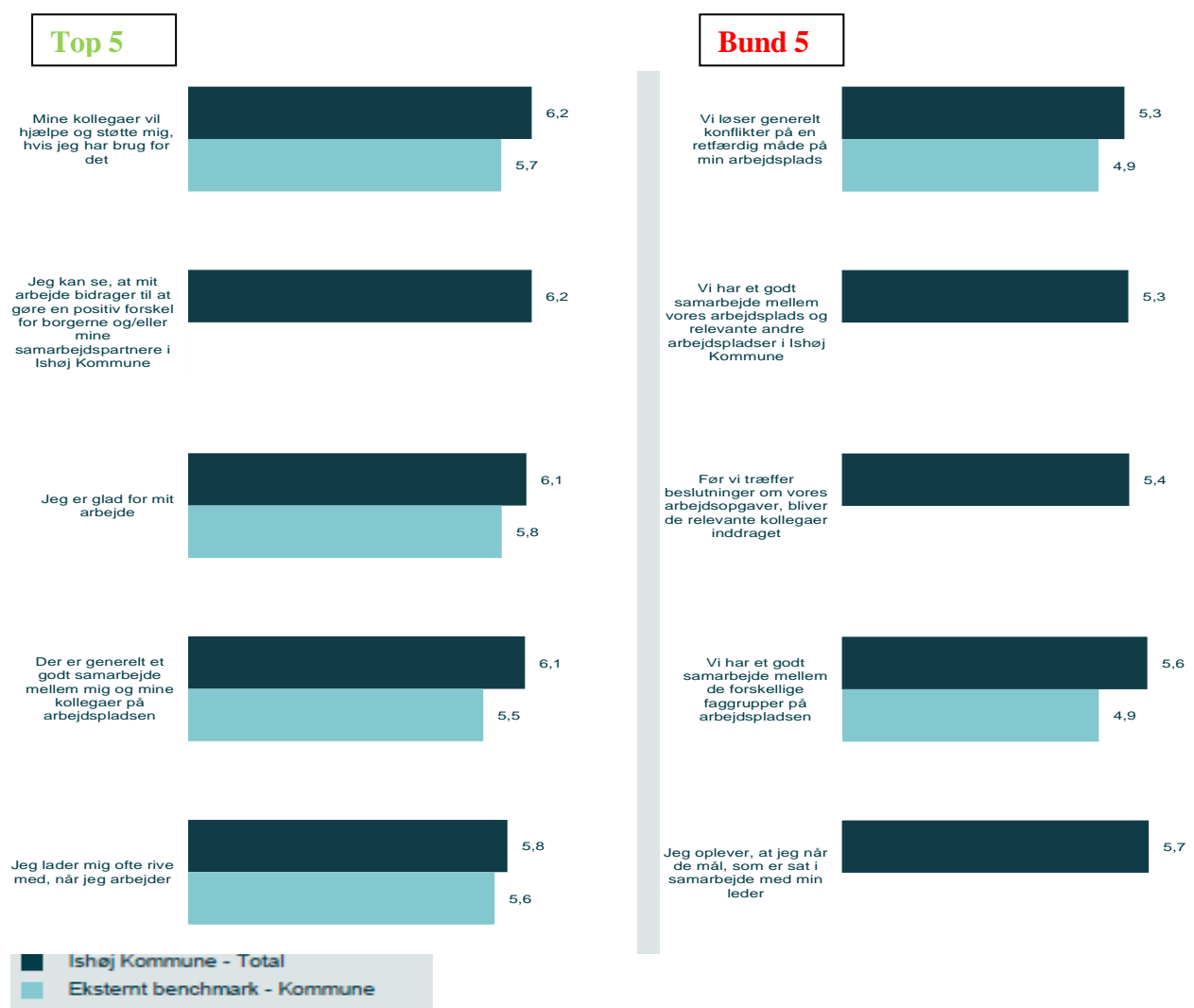
Konklusioner og baggrundsforklaringer kan variere alt efter kontekst, men de samlede resultater for kommunen viser en række tendenser for hhv. ledelse, trivsel og psykisk apv.



Resumé af resultater – trivsel og APV

Hovedkonklusionen for trivselsmålingen er, at der er en høj grad af trivsel på kommunens arbejdspladser, og kommunen ligger over de nationale gennemsnit på alle de emner, hvor der findes et nationalt benchmark. Nogle af de spørgsmål, som vi scorer særligt højt på, er blandt andet de spørgsmål, som handler om kollegiale relationer og engagement. Kommunen scorer lavest på spørgsmål om konflikt-håndtering og samarbejde med andre faggrupper eller arbejdspladser, men har for alle spørgsmål et generelt højt bundniveau.

Den mørke bjælke angiver Ishøj Kommunes samlede score. For de spørgsmål, hvor der findes et sammenligningsgrundlag, angiver den lyse bjælke niveauet for det nationale benchmark.



Psykisk APV

Resultaterne fra den psykiske APV viser en tendens til, at der er manglende opfølgning på episoder omkring krænkende adfærd. Krænkende adfærd er opgjort i kategorierne vold, trusler, mobning/chikane og seksuel chikane.



I de fleste tilfælde med vold og trusler står borgere bag, og denne form for krænkende adfærd går derfor typisk ud over medarbejdere, som har meget kontakt med borgerne. Mobbning og seksuel chikane skyldes derimod både borgere, medarbejdere og eksterne samarbejdsrelationer.

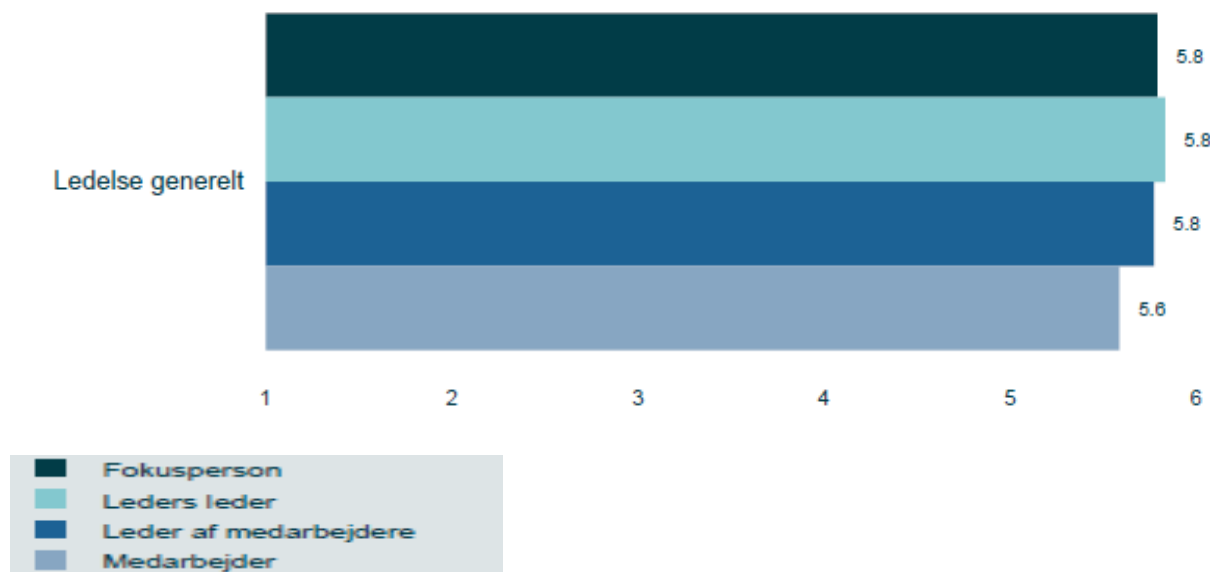
Der findes ikke nationale tal for krænkende adfærd, som kommunen kan bruge som benchmark.

Sygefravær: 12% (179 personer) har svaret, at de indenfor de seneste 12 måneder har haft sygefravær, der skyldes fysiske eller psykiske forhold på arbejdspladsen.

Resumé af resultater - ledelse

Ledelsesevalueringen tager udgangspunkt i emnerne fra "Grundlag for Lederskab og Følgeskab" og viser samlet set, at vi har et højt niveau for ledelsen i Ishøj Kommune. Vi har særligt vores styrker på følgeskab med en samlet score på 6,2, og for de øvrige emner er den samlede score også høj.

Grafen viser en opsummering for hver af de fire relationers vurdering af spørgsmålet "jeg udøver generelt god ledelse"



Ledelsesevalueringen er en nulpunktsmåling, og der findes ikke nogle nationale benchmark for de emner, der her er spurgt ind til.

Næste skridt i processen – opfølgning på resultater

Alle arbejdspladser afholder dialogmøder i løbet af juni/august, hvor medarbejderne drøfter deres lokale resultater. Herefter udarbejdes en handleplan for trivsel og APV, der fremsendes til HovedMED senest den 28. august. HovedMED følger op på arbejdet med trivsel i slutningen af 2018.

Alle ledere afholder dialogmøder med egen leder, og aftaler handlepunkter for lederens personlige udviklingsplan.