



## Notat om resultaterne fra Ishøj Kommunes 3i1-måling 2021

### Baggrund

3i1-målingen blev afsluttet den 29. oktober 2021, og resultaterne er efterfølgende opgjort samlet for hele kommunen og for de respektive ledere og arbejdspladser. 105 ledere er blevet evalueret af deres overordnede leder, deres medarbejdere og deres eventuelle underordnede ledere. Ledelsevalueringen tager udgangspunkt i arbejdet med Grundlag for Lederskab og Følgeskab.

1806 ansatte var inviteret til at svare på trivselsmålingen, og 1351 har besvaret. **Det giver en svarprocent på 75%.** De inviterede er alle ansat efter 1. juli på minimum 5 timer.

### Resultater og tendenser

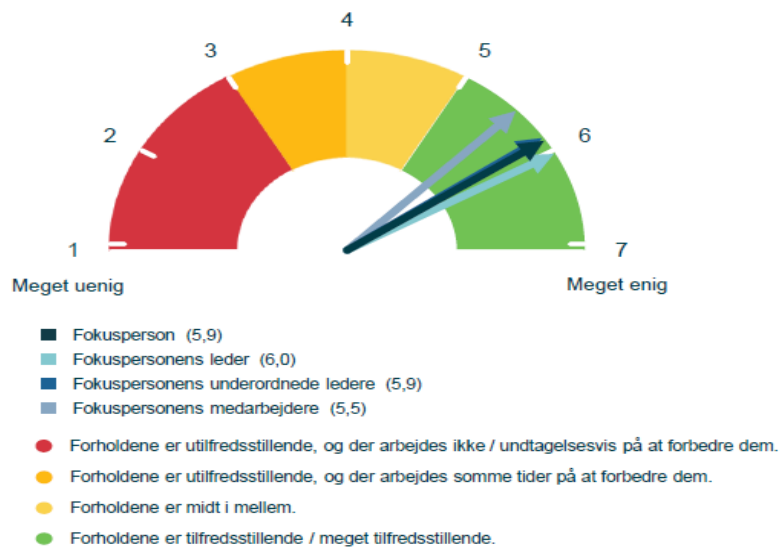
Alle spørgsmål er besvaret på en syv-trinsskala, hvor 1 er den dårligste score og 7 den højeste. Resultaterne for de to hovedrapporter viser overordnet, at Ishøj Kommune har en høj score for både ledelse og trivsel. **Det samlede gennemsnit for alle spørgsmål vedrørende trivsel er 5,7.**

#### Trivselsmåling 2021 - gennemsnit af alle spørgsmål





### Ledelsesevaluering 2021 - gennemsnit af alle spørgsmål



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

Resultaterne for ledelse opgøres for hver af de fire relationer. Der er ikke benchmark i tid (sammenligning med 2018) for ledelsesresultaterne.

### Resumé af resultater – trivsel og APV

Hovedkonklusionen for trivselsmålingen er, at der er en høj grad af trivsel på kommunens arbejdspladser (samlet 5,7), dog med et svagt fald for hver af de fem temaer, som trivselsmålingen er bygget op om.

Kommunen ligger over de nationale gennemsnit på alle de emner, hvor der findes et nationalt Benchmark (samlet 5,3).

### Højscore (nedslag)

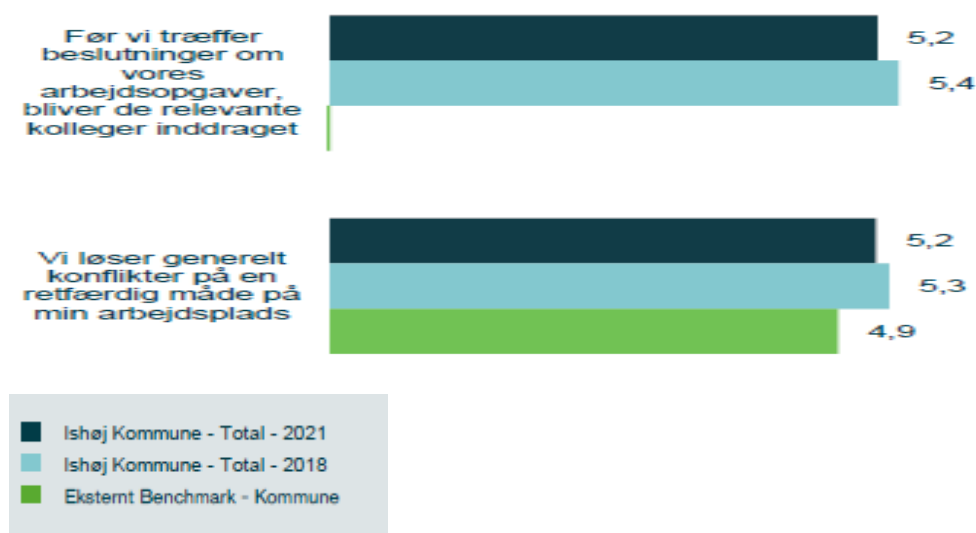
Nogle af topscorene er spørgsmål vedrørende kollegiale relationer og samarbejde på arbejdspladsen:





### Lav score (nedslag)

Kommunen scorer lavest på spørgsmål om konflikthåndtering og retfærdighed, men har for alle spørgsmål et generelt højt bundniveau.



### Psykisk APV

Den psykiske APV spørger ind til, om den ansatte har udsat for krænkende adfærd indenfor kategorierne 'vold', 'trusler', 'mobning/chikane' og 'uønsket seksuel opmærksomhed'.

**Resultaterne fra den psykiske APV viser en tendens til et fald i oplevelser med krænkende adfærd og voldsomme hændelser.**

#### Procentdel, der har svaret 'ja' til have oplevet krænkende adfærd/voldsomme hændelser:

	2018	2021
<b>Vold</b>	13%	8%
<b>Trusler</b>	12%	9%
<b>Mobning/chikane</b>	8%	7%
<b>Uønsket seksuel opmærksomhed</b>	1%	2%

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. Mobning og seksuel chikane angives derimod også/eller relateret til borgere, medarbejdere, ledere eller eksterne samarbejdsrelationer.



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

**Sygefravær:** 14% (189 personer) har svaret, at de indenfor de seneste 12 måneder har haft sygefravær, der skyldes fysiske eller psykiske forhold på arbejdspladsen.

Omfang og årsager til sygefraværet er stort set uændret. Således svarer 36%, at fraværet skyldes fysisk sygdom. 64% angiver, at det er psykisk relateret. Fordelingen i 2018 var 30/70 for samme årsager.

## 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. Tendensen er, at relationerne mellem ledere er styrket, hvorimod medarbejderens vurdering af deres leder er faldet en anelse.

Tabellen viser hver af de fire relationers vurdering af spørgsmålet ”**jeg udøver generelt god ledelse**”:

	2018	2021
<b>Fokuspersonen selv</b>	5,9	5,9
<b>Fokuspersonens leder</b>	5,9	6,2
<b>Fokuspersonens underordnede ledere</b>	5,8	5,9
<b>Fokuspersonens medarbejdere</b>	5,7	5,5



## Næste skridt i processen – opfølgning på resultater

Alle arbejdspladser afholder dialogmøder i løbet af 1. kvartal/2.kvartal 2022, hvor medarbejderne drøfter deres lokale resultater. Herefter udarbejdes en handleplan for trivsel og APV, der fremsendes til HovedMED til møder i enten marts eller juni 2022. HovedMED vurderer om der er behov og om det er relevant, at udvælge et fælles tema om trivsel, som hele organisationen skal arbejde med.

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

### Opfølgningsproces – trivsel:

