

Hvor kommer arbejdsglæden fra?

– en uformel trivselsmåling august 2023

MED-udvalget ved Autismecenter Syd besluttet i maj 2023, at gentage den uformelle trivselsundersøgelse fra 2022 under overskriften: '**Hvor kommer arbejdsglæden fra?**'.

Trivselsmålinger er tit meget formelle, og måske handler de ikke om det, der egentlig betyder mest for vores arbejdsglæde?

Målet var derfor endnu en gang at være nysgerrig på tendenser i, hvor arbejdsglæden kommer fra og hvad vi derfor skal fokusere mest på.



Undersøgelsen blev gennemført på samme måde som i 2022, ved opstilling af en kasse i hver afdeling, hvor medarbejderne blev bedt om anonymt at svare på spørgsmålet:

Hvad der har haft størst betydning for din arbejdsglæde i dag? Og putte sedlen i kassen.

Derudover blev medarbejderne denne gang også tilbudt at udfylde spørgsmålet elektronisk via et anonymt spørgeskema i survey-programmet Defgo.

Det var frivilligt for medarbejderne at deltage.

De havde mulighed for at besvare spørgsmålet så mange gange, de ønskede i undersøgelsesperioden. Og kunne frit benytte både den analoge og den elektroniske version, som de ønskede.

Undersøgelsen blev gennemført den 8. august 2023 til den 22. august 2023.

Der indgik i alt 82 besvarelser, som fordelte sig mellem afdelingerne således:

	Digitalt	Papkasse	Total
Funkevej	-	5	5
Rhedersborg A+B	1	11	12
Rhedersborg C	1	4	5
Skovbo 50C	3	-	3
Skovbo 54	2	5	7
Skovbo 56	6	4	10
Skovbo 58	3	6	9
Nattevagt*	-	-	-
Skovbogård - Vinkelvej	3	6	9
Skovbogård - Søstvej	1	4	5
Søvænget	3	4	7
Fristedet	-	-	-
Pilemosen	-	2	-
Administrationen	1	7	8
SUM	24	58	82

** Særligt for nattevagterne:*

I det elektroniske spørgeskema manglede valgmuligheden Nattevagt under afdeling, og det var derfor ikke muligt for dem at udfylde skemaet korrekt. Det vides ikke, om der er indgået svar fra nattevagter, der har valgt en anden afdeling som tilhørssted. Nattevagterne har derudover haft mulighed for at benytte de kasser, der var opstillet på de enkelte afdelinger, men disse er talt med under den enkelte afdeling, og derfor kan der ikke trækkes data særskilt for nattevagterne – svarene indikerer dog at nattevagterne har benyttet papkasserne.

Af de 82 indkomne svar lå tre svar helt uden for spørgerammen, og tælles ikke med. Der tages derfor udgangspunkt i 79 svar.

Derudover lå tre besvarelser delvist uden for spørgerammen, og derfor er dele af svarene taget ud af undersøgelsen.

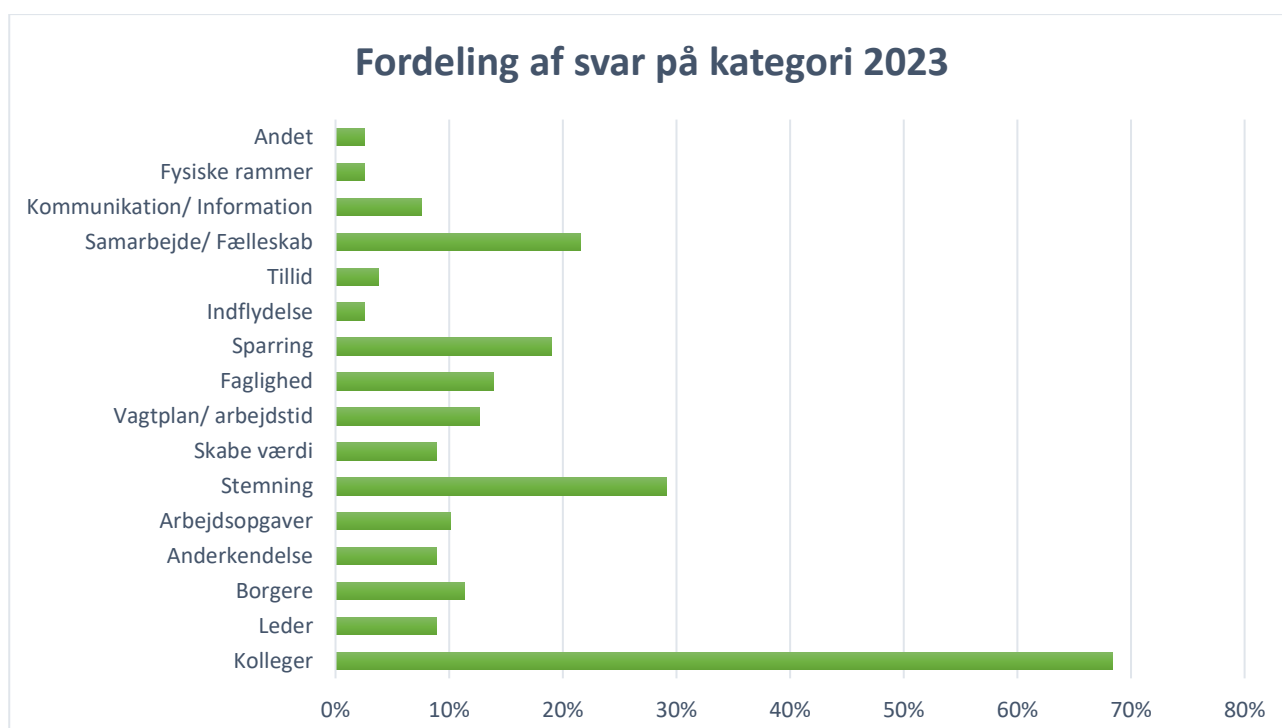
Svarene er samlet og inddelt i de samme 16 kategorier, som også blev benyttet i undersøgelsen i 2022:

Kolleger	Svar hvor kollegerne har haft en positiv indflydelse ved tilstedeværelse eller handlemåder
Leder	Svar hvor afdelingsleder har haft en positiv indflydelse ved tilgang til medarbejderen eller opgaver
Borgere	Svar hvor borgerne har haft en positiv indflydelse på medarbejderens syn på arbejdsdagen
Anderkendelse	Svar om anderkendelse fra kollegaer og/eller leder
Arbejdsopgaver	Svar hvor sammensætning eller type af arbejdsopgaver har haft en positiv indflydelse
Stemning	Svar hvor stemningen på afdelingen bliver påvirket positivt af kolleger, borgere og/eller ledelse
Skabe værdi	Svar hvor medarbejderens mulighed for at udfører opgaver eller bidrage på anden vis, skaber en værdi for borger, kollega eller afdelingen som helhed
Vagtplan/arbejdstid	Svar hvor planlægning af arbejdstiden og medarbejderens indflydelse herpå har haft en positiv indflydelse
Faglighed	Svar hvor medarbejdernes faglighed sættes i spil og derved har haft en positiv indflydelse
Sparring	Svar hvor medarbejderen giver udtryk for at sparring med enten ledelse eller kollega har en positiv indflydelse
Indflydelse	Svar hvor medarbejderen har indflydelse på fx arbejdstid, opgaver mv.
Tillid	Svar hvor medarbejderen har oplevet tillid fra leder eller kollega
Samarbejde/Fællesskab	Svar hvor medarbejderen har oplevet samarbejde eller fællesskab med kolleger eller ledelse
Kommunikation/Information	Svar hvor medarbejderen ser kommunikation eller mængden af information som tilstrækkelig
Fysiske rammer	Svar hvor medarbejderens fysiske rammer på afdeling/kontor gør en forskel
Andet	Øvrige svar

Et svar kan optræde i flere af kategorierne samtidig, og analysen bygger derfor på i alt 186 forskellige svar.

Svarene fordelte sig på kategorierne således:

	Kolleger	Leder	Borgere	Anderkendelse	Arbejdsopgaver	Stemning	Skabe værdi	Vagtplan/ arbejdstid	Faglighed	Sparring	Indflydelse	Tillid	Samarbejde/ Fælleskab	Kommunikation/ Information	Fysiske rammer	Andet
2023	68%	9%	11%	9%	10%	29%	9%	13%	14%	19%	3%	4%	22%	8%	3%	3%



Hvad har haft den største positive betydning for arbejdsdagen?

Mange af svarene for 2023 viser en fælles forståelse for, at positive relationer og samarbejde er afgørende for arbejdsglæde. Flere nævner glæden ved at arbejde med kollegaer, der er engagerede, positive, hjælpsomme og smilende. De peger på, at en god og støttende kollegial atmosfære har en direkte indflydelse på arbejdsglæden, og det smitter af på både medarbejdere og borgere.

"Søde og positive kollegaer. Når energien er god blandt os ansatte, smitter vi beboerne og dagen bliver bedre for os alle."

Svarene antyder også, at anerkendelse og faglig sparring spiller en væsentlig rolle i at skabe en positiv arbejdsdag. Flere fremhæver vigtigheden af at blive anerkendt af kollegaer og ledere for deres indsats, samt at deltage i faglige diskussioner og samarbejde om løsninger.

"God faglig dialog med en kollega, hvor man følte sig anerkendt og støttet i samarbejdet"

Betydningen af kollegialt samarbejde:

De tre kategorier, der score højest blandt svarene i 2023 er:

Kollegaer (69%), **Stemning** (29%) og **Samarbejde/Fællesskab** (22%).

Kollegerne og det kollegiale samarbejde fremstår som en væsentlig faktor for arbejdsglæde og trivsel. Medarbejdernes glæde ved at arbejde sammen, løse udfordringer, dele viden og støtte hinanden indikerer en stærk kollegial kultur, der spiller en stor rolle i at skabe en positiv arbejdsdag.

"Mødet med smilet! Om det kommer fra kollegaer eller skønne borgere, er såvidt underordnet. Et smil signalerer for mig flere ting: Opmærksomhed og tilstedeværelse, At blive set, At have betydning. Det har bidraget positivt til min dag og givet mig lysten til at give "smilet" videre igen både til borgere og kollegaer"

"Mine kollegas skønne humør. Gode kollegiale relationer er for mig udslagsgivende for den gode dag. Når vores relationer til hinanden er i top, er det mit indtryk at det smitter af på borgerne"

Betydningen af Sparring, Anderkendelse og Faglighed:

Sparring (19%), **Anderkendelse** (9%) og **Faglighed** (14%) er også vigtige i undersøgelsen, og de knytter sig ofte til kategorien **Kolleger** men også til **Ledelse**. Samtidig med at muligheden for at udøve sin faglighed i det daglige også træder frem i svarene.

"Nysgerrig personale der spørger indtil ens tilgang. Det er skønt når de viser interesse."

"Mine kollegaers og mit sammenhold. Vi spørger aktivt ind til hinanden. Søger viden, faglighed og erfaring..."

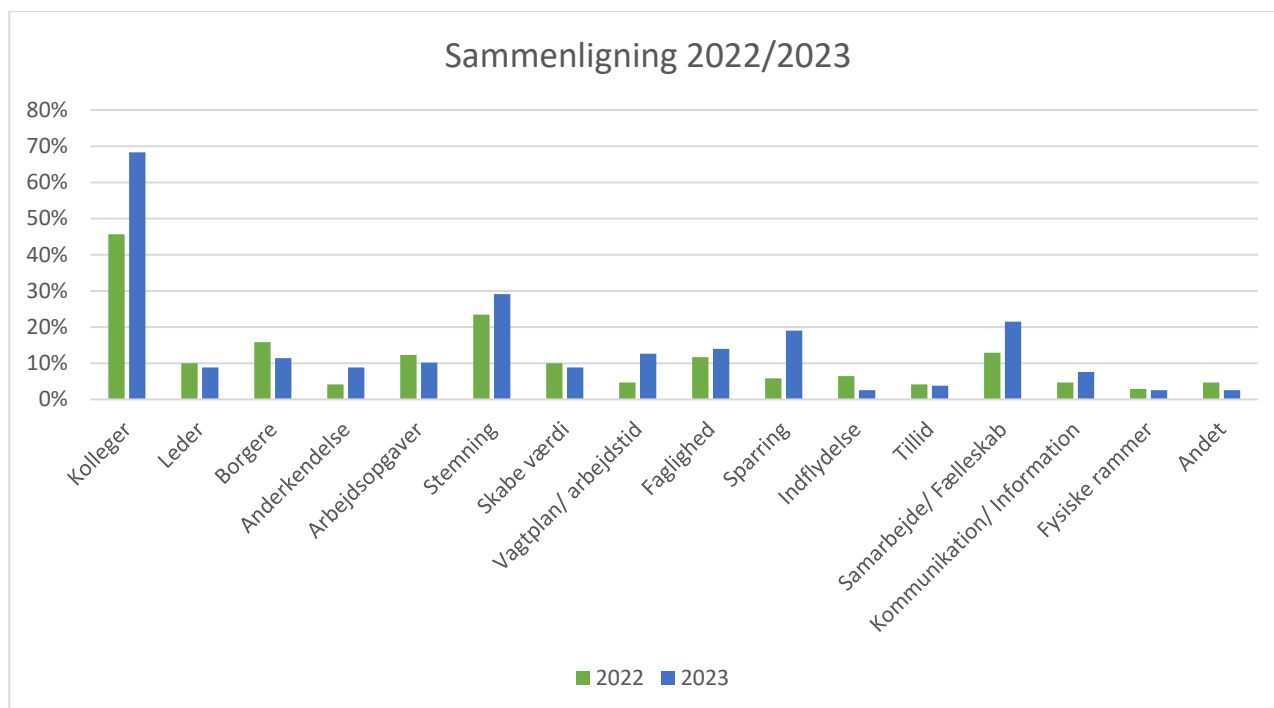
".....fik svar fra min chef på spørgsmål og fik meget ros for mit arbejde. Det er dejligt og arbejdsglæden vokser"

"God og solidt fagligt funderet dialog med kollegaer"

"Tid til fordybelse i borgers aktuelle og potentielle udfordringer selvstændigt"

Sammenligning med undersøgelsen i 2022.

I 2022 indgik der 171 svar som fordelte sig med 309 forskellige udsagn i de 16 kategorier.



	Kolleger	Leder	Borgere	Anerkendelse	Arbejdsopgaver	Stemning	Skabe værdi	Vagtplan/ arbejdstid	Faglighed	Sparring	Indflydelse	Tillid	Samarbejde/ Fælleskab	Kommunikation/ Information	Fysiske rammer	Andet
2022	46%	10%	16%	4%	12%	23%	10%	5%	12%	6%	6%	4%	13%	5%	3%	5%
2023	68%	9%	11%	9%	10%	29%	9%	13%	14%	19%	3%	4%	22%	8%	3%	3%

Andelen af svar inden for kategorien **Kolleger** er steget markant fra 46% i 2022 til 69% i 2023. Dette kan indikere en øget vægtning af kollegialt samarbejde og relationer i forhold til trivsel.

Anerkendelse og **Sparring** har også oplevet en stigning i andelen af svar fra 2022 til 2023, hvilket kan tyde på at der har været en øget opmærksomhed på disse trivselsaspekter.

Stemning er en markant kategori med en betydelig stigning fra 23% til 29%, hvilket kan indikere en øget fokus på den overordnede atmosfære på arbejdspladsen.

Faglighed og **Samarbejde/ Fælleskab** har også oplevet en stigning i andelen af svar, hvilket kan tyde på øget vægtning af faglig udvikling og samarbejdsrelationer.

Leder og **Arbejdsopgaver** er nogle af de kategorier, der ikke har oplevet drastiske ændringer i andelen af svar.

Sammenligningen af de to undersøgelser viser at faktorer som kollegialt samarbejde, anerkendelse, stemning, sparring, faglighed og samarbejde/fælleskab har fået en øget betydning.

Dette kunne tyde på en overordnet tendens mod at lægge større vægt på relationer, arbejdsmiljø og personlig udvikling, enten som centrale emner i medarbejdertrivsel eller som individuelle mål.

Det er også værd at bemærke, at der kan være flere faktorer, der har påvirket ændringen i svarenes fordeling, såsom ændringer i arbejdskulturen, ledelsespraksis og organisatoriske tiltag mellem de to år samt ændring i deltagelsesprocenten og gruppen af medarbejdere der har valgt at deltage.