

VELKOMMEN TIL LEDERDAG 2022

Jammerbugt Kommune
Brovst Hallen d. 15. november 2022



JAMMERBUGT
KOMMUNE

REGNVEJRSDAG I NOVEMBER

Jeg vil male dagen blå
med en solskinsstribе på
vælge lyset frem for skyggen
gi' mig selvet puf i ryggen
tro på alting, selv på lykken
jeg vil male dagen blå.

Jeg vil male dagen gul
solen som en sommerfugl
sætter sig på mine hænder
alle regnvejrsgage ender
der står 'maj' på min kalender
jeg vil male dagen gul.

Jeg vil male dagen rød
med den sidste roses glød
jeg vil plukke kantareller
løvetand og brændenælder
leve i det nu, der gælder
jeg vil male dagen rød.

Jeg vil male dagen grøn
dyb og kølig - flaskegrøn
sætte tændte lys i stager
glemme rynker, dobbelthager
håbe på mit spejl bedrager
jeg vil male dagen grøn.

Jeg vil male dagen hvid
nu hvor det er ulvetid
købe franske anemoner
for de sidste tyve kroner
lytte til Vivaldis toner
jeg vil male dagen hvid.

Jeg vil male dagen lys
strege ud og sætte kryds
jeg har tusind ting at gøre
klokken elleve-femogfyrre
blev november hængt til tørre
jeg vil male dagen lys.



DAGENS PROGRAM

Ledertræf 15. november 2022

- 8.15 Ankomst og morgenkaffe
- 8.45 Velkomst og morgensang
Borgmester Mogens Christen Gade
- 8.55 En indgang – det bærende mindset
Borgmester Mogens Christen Gade
Præsentation af de aktuelle politiske visioner for arbejdet med kommunens borgere
- 9.15 Dialog ved bordene
Dialog om sammenhængen mellem Én indgang og ledelse i hverdagen
- 9.40 Pause og netværk
- 09.55 Det tværgående samarbejde og ledelsesgrundlaget
Kommunaldirektør Holger Spangsberg
Præsentation af en kultur vi løbende vedligeholder og udvikler
- 10.10 Styr på butikken – vi skaber forskellen gennem handling
Økonomichef Flemming Pedersen
Inspiration til det lokale arbejde med ledelsestilsyn med udgangspunkt i en model udviklet på tværs
- 10.45 Pause og netværk
- 11.00 Trivselsmåling – de første tendenser
HR-chef Helle Liske
Præsentation af og refleksion over de store linjer i målingens resultater
- 11.55 Vi runder dagen af
Kommunaldirektør Holger Spangsberg
- 12.00 Frokost
- 12.45 Tak for i dag



ÉN INDGANG FOR BORGERNE – ET MINDSET

v. borgmester Mogens Christen Gade



JAMMERBUGT
KOMMUNE

LEDELSE PÅ JAMMERBUGTSK: EN FÆLLES VISION

Vi går efter forskellen

Jammerbugt myldrer af mennesker og virksomheder, der gør en forskel. Mangfoldigheden blomstrer og skaber dynamik, tryghed og frihed til et rigt og sundt liv. Jammerbugt Kommune baner hellere end gerne vejen for nye aktiviteter i alle dele af kommunen. På forskellig måde.



Mere i gang flere i gang

Vækst og udvikling tager vi selv ansvaret for. Vi skaber arbejdspladser og tiltrækker indbyggere og turister ved at gøre tingene sammen. Både i lokalsamfundet, i den kommunale organisation og på tværs. Vi taler Jammerbugt op og hjælper hinanden med at udnytte de muligheder, der opstår. Det gør vi bare.

Dit gode liv

I Jammerbugt bor folk som vælger denne skønne plet til. Her er strand, land og by og en baghave med storby og lufthavn. Vi har fokus på læring og viden, så unge og voksne kan matche fremtidens krav og leve det gode liv i Jammerbugt. Deres eget.

Vi gør det på jammerbugtsk

Verden er en del af Jammerbugt. Vi elsker at have gæster, vi indgår i netværk, og vi leder efter nye muligheder for mennesker og virksomheder. Og så fører vi de bedste ideer ud i livet på vores egen måde. Den der virker.



HVORDAN FÅR VI VISION OG PLANER UD AT LEVE?

- Ledelsesgrundlag og kulturnøgler
- Politiske prioriteringer og projekter, der igangsættes
- Konkrete strategier, "hands on" metoder og anbefalinger til praksis
- Italesættelse, dialog og implementering i forvaltningerne og lokalt

LEDELSE PÅ JAMMERBUGTSK

*Kommunalbestyrelsens vision
Direktionens strategiplan
Kulturnøglerne
Ledelsesgrundlagets seks temaer*

Det samlede ledelsesgrundlag:
Find det på [TRYK](#)

Kulturnøgler: Vi mestrer det professionelle samarbejde

- Vi har fokus på **helhedstænkning** og sammenhængskraft i hele organisationen
- Vi er **generøse** i samarbejdet med hele organisationen – og bringer hinandens kompetencer i spil
- Vi har et højt fagligt niveau, som vi bidrager med i **tværfaglige løsninger** til gavn for borgerne
- Velfærd er noget, vi **skaber sammen** med borgerne
- Vi er **risikovillige** og tør prøve nye metoder af
 - Vi er **innovative** - på jammerbugtsk



JAMMERBUGT
KOMMUNE

FRA ÉN INDGANG FOR VIRKSOMHEDER TIL ÉN INDGANG FOR BORGERE

Med Erhvervs- og vækststrategien i 2014 blev projektet **Én indgang for virksomheder** søsat. Formålet var at styrke det fælles kommunale *mindset* i forhold til servicering af virksomhederne

Én indgang for virksomheder blev en succes – fokuspunkter var bl.a.:

- Tryghed, kvalitet, sammenhæng, fleksibilitet og ‘stifindermentalitet’
- Styrket koordination af den virksomhedsorienterede sagsbehandling
- Kulturforandring: **Fra myndighedskultur til servicekultur**

Med gode resultater fra projekt Én indgang for virksomheder var det politiske ønske ifm. budget 2019 at arbejde videre på de gode erfaringer – nu med et solidt borgernært fokus.



FRA MYNDIGHEDSKULTUR TIL SERVICEKULTUR – HVORDAN?

Et eksempel fra den virkelige verden

- *Virksomhedskonsulenten på besøg i Fjerritslev – inddragelse af Vej og Park*
- I har sikkert mange andre gode eksempler derude.

Formålet er, at man skal opleve kommunen som én helhed.



ÉN INDGANG FOR BORGERE

De politisk vedtagne fokuspunkter i projektet:

- Det skal være nemmere for borgerne at finde rundt
- Vi skal begrænse antallet af samarbejdsflader, som borgerne har med kommunen
- Samarbejdet mellem forvaltninger, afdelinger og institutioner skal opleves mere koordinerende og samstemt – og det skal ske indefra og ikke mellem den enkelte borger og os
- Tankegangen skal udbredes til hele den kommunale opgaveløsning med borgeren i centrum

Et tværgående tiltag og samarbejde i Jammerbugt kommune



JAMMERBUGT
KOMMUNE

ÉN INDGANG FOR BORGERE

Siden har en tværgående styregruppe arbejdet intensivt med projektet og det tværgående samarbejde.

Det er der kommet en række anbefalinger ud af indenfor følgende områder:

- En række strukturelle anbefalinger (telefontider, brug af kalendere, Den Digitale Hotline, IT-understøttelse)
- Fortsat implementering af kulturnøglerne

Og særligt vigtigt: Et fælles mindset – som er omdrejningspunktet i dag

Kulturnøgler

- Helhedstækning
 - Generøsitet
- Løsningsorienteret
 - Samskabelse
 - Risikovillighed
 - Innovativt



ET FÆLLES MINDSET

Det fælles mindset er Jammerbugt Kommunes DNA

Vi forpligter os i det tværgående samarbejde og på en koordineret helhedsindsats

På forkant med hovedloven

- Hovedloven er vedtaget af et flertal af Folketingets partier og skal *"sikre en mere enkel og sammenhængende indsats overfor udsatte mennesker"*
 - *Samler lovgivning på forskellige områder*
 - *Giver sagsbehandlere bedre mulighed for at finde løsninger på komplekse problemer i samarbejde med borgeren*
- Én indgang for borgere i Jammerbugt kan ses som fundamentet for den nye hovedlov, som frivilligt kan implementeres i 2023 og *skal* implementeres i 2025 er lagt

Central styring – decentral ledelse



ET FÆLLES MINDSET

Hvad betyder det – overordnet?

- Den enkelte medarbejder tænker hele vejen rundt om den enkelte borger og tager initiativet til samarbejde med kollegaer andre steder i den kommunale organisation når relevant

Hvad kan vi gøre mere konkret?

- "Den person i kommunen, der først opdager eller får kendskab til en tværgående problemstilling, er også den, der tager initiativ til at koordinere en tværgående indsats." **(initiativpligt)**
- "Som ansat i Jammerbugt Kommune forventes man at indgå og aktivt deltage i en tværfaglig eller tværgående indsats, hvis man inviteres." **(samarbejs-/handlepligt)**



ET FÆLLES MINDSET

Ledelsens opgave bliver central!

- Vigtigt med løbende fokus på og dialog om Én indgang og hvad det betyder i den konkrete kontekst, I befinder jer i.
- Løbende fokus og italesættelse virker – sådan styrkes vores fælles mindset!
- Anbefaling om løbende dialog på chefmøder, ledermøder og afdelingsmøder

Vi vil være kendt for Én indgang i
Jammerbugt Kommune

Hvordan lykkes vi med det?

Det gør vi, når borgeren oplever
det!



JAMMERBUGT
KOMMUNE

DIALOG VED BORDENE

Én indgang og ledelse i hverdagen



JAMMERBUGT
KOMMUNE

INPUT FRA BORDENE

Hvad var I optaget af i jeres dialog?



JAMMERBUGT
KOMMUNE

PAUSE



JAMMERBUGT
KOMMUNE

DET TVÆRGÅENDE SAMARBEJDE OG LEDELSESGRUNDLAGET

v. kommunaldirektør Holger Spangsberg

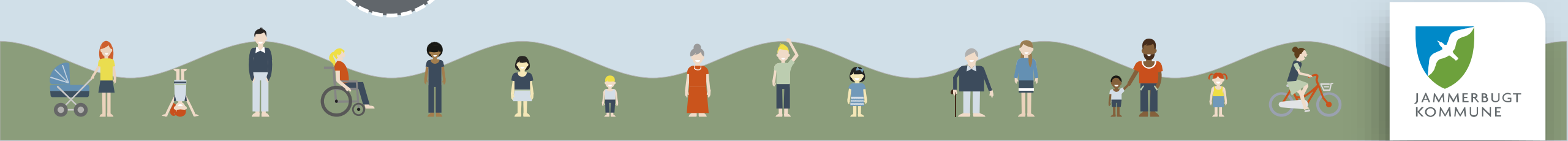
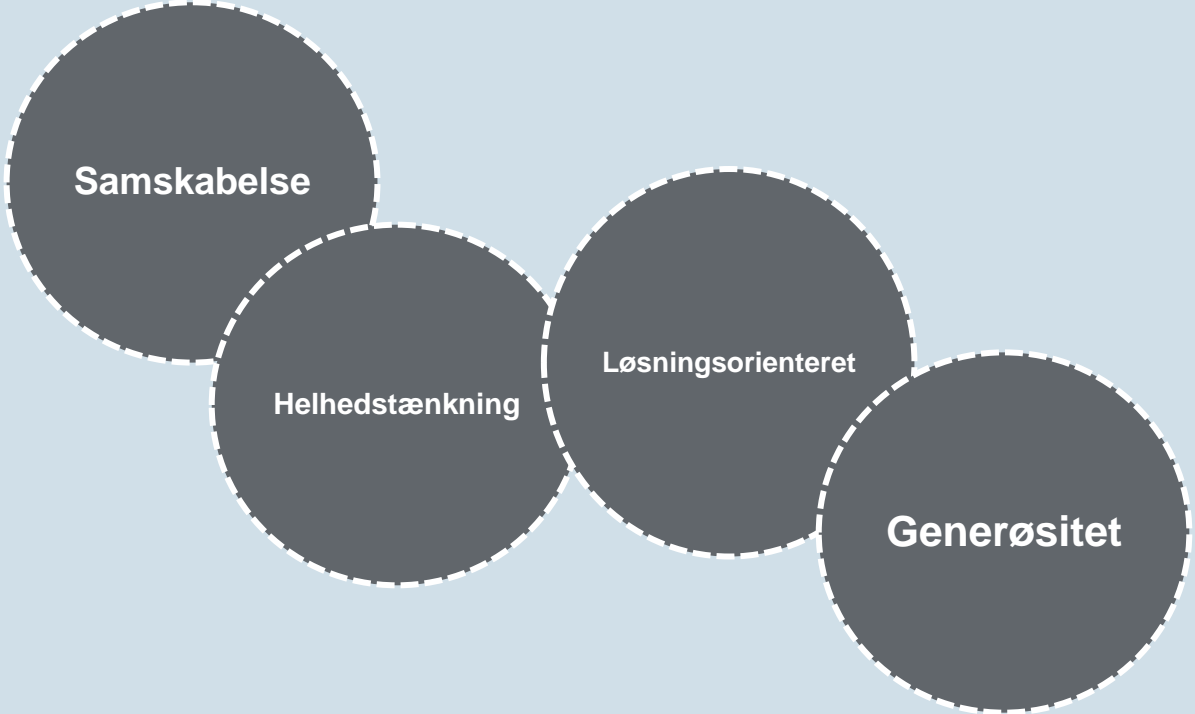


JAMMERBUGT
KOMMUNE

DIREKTIONENS STRATEGIPLAN



DIREKTIONENS STRATEGIPLAN



UDDRAG FRA KONCERNLEDELSESGRUNDLAG

Vi vægter Jammerbugt Kommune og det fælles bedste højere end eget forvaltningsområde

Vi lever op til Jammerbugt Kommunes vision om, at vi går efter forskellen

Vi mestrer det professionelle samspil

Vores samarbejde er baseret på åbenhed

Vi bestræber os på at indgå kompromisser

Vi spiller hinanden gode, og vi bakker hinanden op

Vi deler viden og bidrager med forskellige kompetencer og erfaringer



DET TVÆRGÅENDE SAMARBEJDE

- Det tværgående samarbejde arbejder vi allerede fokuseret med, men vi kommer også til at arbejde med det fremadrettet
- Det er en proces, der aldrig når i mål – vi kan altid videreudvikle på det tværgående samarbejde
- Det at vi har fokus på det i dagligdagen er vigtigt og bidrager til sammenhæng og helhedsorienterede løsninger
- Vi skal huske, at vi som ledere er rollemodeller, og det er vigtigt, at vi er gode ambassadører i det tværgående samarbejde



STYR PÅ BUTIKKEN GENNEM DET TVÆRGÅENDE SAMARBEJDE I ØKONOMICHEFRUPPEN

Vi skaber forskellen gennem handling - også i økonomistyringen!

v. økonomichef Flemming Pedersen



JAMMERBUGT
KOMMUNE

TVÆRGÅENDE SAMARBEJDE ØKONOMICHEFGRUPPEN

Økonomichefgruppen består af de tre sekretariatschefer i fagforvaltningerne samt økonomichefen

- Palle Hansen (sekretariatschef i Fjerritslev)
- Flemming Staun (sekretariatschef i Brovst)
- Jens Bach Storgaard (sekretariatschef i Pandrup)
- Flemming Pedersen (Økonomichef)

Mødes fast hver 14. dag og ellers når der er behov for koordinering



TVÆRGÅENDE SAMARBEJDE ØKONOMICHEFGRUPPEN

Økonomichefgruppen har en koordinerende rolle på tværs af forvaltningerne og staben med udgangspunkt i grundprincippet:

”Central styring, decentral ledelse og ansvar”

Økonomichefgruppen skal med fokus på en koncerntilgang sikre gennemsigtighed og smidighed i organisationens arbejde med økonomistyring herunder efterlevelse af kodeks for god økonomistyring



TVÆRGÅENDE SAMARBEJDE ØKONOMICHEFGRUPPEN

Fokus på det gode samarbejde på tværs vedrørende styring af Jammerbugt kommunes økonomi

De fælles aftaler:

- Kommissorium for Økonomichefgruppen – formål med gruppens arbejde
- Kodeks for god Økonomistyring – aftaler omkring det gode samarbejde

Sikre en fælles forståelse gemmen et øget indblik i hinandens hverdag, et fælles sprog, de nødvendige dialoger

Respekt og accept for de udfordringer vi møder i dagligdagen



KODEKS FOR ØKONOMISTYRING

- Grundprincippet er central styring, decentral ledelse og ansvar
- God, sikker og proaktiv styring indenfor eget område
- Helhedstænkning – med fokus på Jammerbugt Kommune som en koncern
- Åben, tydelig og konstruktiv kommunikation
- Udfordringsret og 'Fælles kvalificering' i samarbejde mellem aktørerne baseret på tillid, ordentlighed, faglighed og transparens



STYR PÅ BUTIKKEN FOKUS PÅ LEDELSESTILSYN

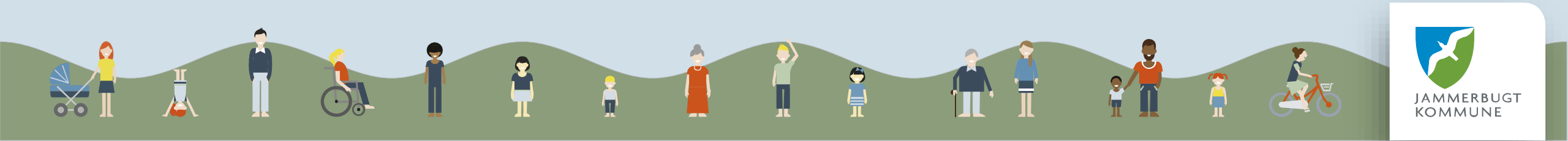
Vi skaber forskellen gennem handling - også i økonomistyringen!

v. budgetkoordinator Kirstine Røn



JAMMERBUGT
KOMMUNE

GÅ TIL WWW.MENTI.COM



SAMARBEJDE PÅ TVÆRS OMKRING LEDELSESTILSYN

Et fælles værktøj til ledelsestilsyn og dokumentation af ledelsestilsyn

- Ens tjekskema og skabelon til beskrivelse af ledelsestilsyn på tværs af hele kommunen
- Fælles aftaler omkring arkivering af dokumentation

Større tværgående fokus på ledelsestilsyn



ØKONOMISK LEDELSESTILSYN

Leder med økonomisk ansvar har ansvaret for at beskrive og udføre økonomisk tilsyn

- Herunder at sikre hensigtsmæssige arbejdsgange og interne kontroller på eget område (funktionsadskillelse)
- Udføre tilsyn ud fra en vurdering af væsentlighed og risiko

Ledelsestilsyn udføres for at undgå svig og fejl, men også for at beskytte dig selv og dine medarbejdere

Det er derfor vigtigt

1. at beskrive, hvordan du udfører dit ledelsestilsyn
2. at udføre ledelsestilsynet (*selvfølgelig*) samt dokumentere udførelsen

Både beskrivelse og dokumentation skal arkiveres i SBSYS, så det kan vises på forespørgsel

(Økonomistyringsprincipperne - bilag 3.3.1 og 3.3.3)



LEDELSESTILSYN – SKABELON TIL BESKRIVELSE AF LEDELSESTILSYN

Skabelonen kommer omkring:

- Hver er ansvarlig for ledelsestilsynet
- Hvad ligger til grund for ledelsestilsynet
- Budget og forbrug
- Bilagskontrol
- Anvisning
- Udbetaling til egne medarbejdere
- Personale og løn
- Kontantkasser
- Indkøb
- Regningsbetaling
- Bogføring

Det er den enkelte leder, der inden for de beskrevne regler, er ansvarligt for at tilrettelægge og beskrive ledelsestilsynet

Man skal ikke nødvendigvis omkring alt i skemaet

Beskrivelsen kan ske i samarbejde med Økonomi



LEDELSESTILSYN – TJEKSKEMA

- Tjekskemaet samt bilag til ledelsestilsyn udsendes hver måned på mail
- Tjekskemaet opfylder minimumskrav til tilsyn
- Tjekskemaet skal udfyldes
 - Brug skemaet aktivt – skriv notater, bemærkninger, obs-punkter
- Begge dokumenter (tjekskema og bilag) skal arkiveres i SBSYS/NemSag
 - Sagen er lukket – dermed opfyldes GDPR-reglerne



BRUG DIT LEDELSESTILSYN AKTIVT

Brug ledelsestilsynet aktivt som en del af din opfølgning på økonomien

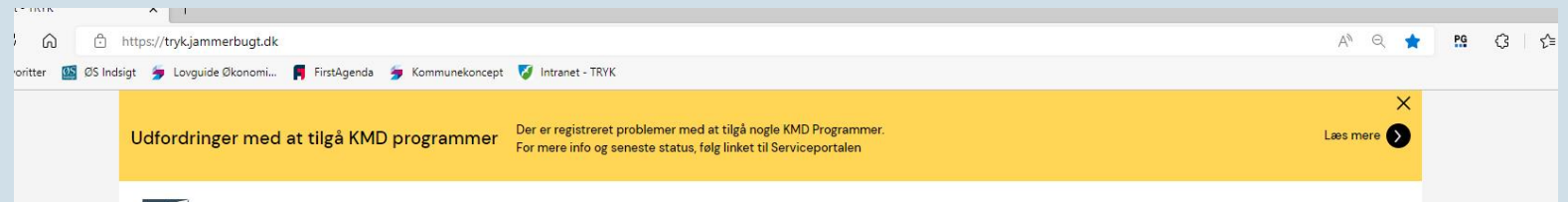
- Vær på forkant ift. udviklingen i din økonomi
 - Mulighed for bedre planlægning og langsigtede tiltag
- Du har initiativpligt, hvis økonomien skrider
- Styr på økonomien har betydning for trivslen

Husk at gennemføre ledelsestilsynet månedligt

Brug din økonomikonsulent hvis du har spørgsmål eller brug for hjælp



ØKONOMIINDEX OG LEDELSESTILSYN - PÅ TRYK



TRYK

Praktiske oplysninger | Information fra HR | Sådan gør du | Vores kommune

Ledelsesinformation

Ledelsestilsyn

Ledelsestilsynet består af både en økonomisk og en faglig del, og alle institutioner skal have udarbejdet et notat, der beskriver deres ledelsestilsyn. Beskrivelsen skal kunne forevises revisionen, forvaltningen og økonomiafdelingen.

Vi har udarbejdet en [skabelon til notatet til inspiration](#).

Ledelsestilsynet skal tilrettelægges ud fra en vurdering af væsentlighed og risiko. Det vigtige er, at ledelsestilsynet udføres, og at det kan dokumenteres overfor revision, forvaltninger og økonomisk afdeling. Det økonomiske ledelsestilsyn kan ske gennem udførelse af forskellige interne kontroller. Behovet for kontrollerne kan være forskellige, men for at hjælpe forvaltningerne med deres kontroller sendes der hver måned et tjekskema og dokumentation ud til alle ledere der dækker minimumskravene for ledelsestilsyn.

Du kan læse mere om ledelsestilsyn i [Principper for Økonomistyring – Bilag 3.3.3](#).

Du finder nedenfor materiale omkring tjekskema og dokumentation samt undervisning i brugen heraf:

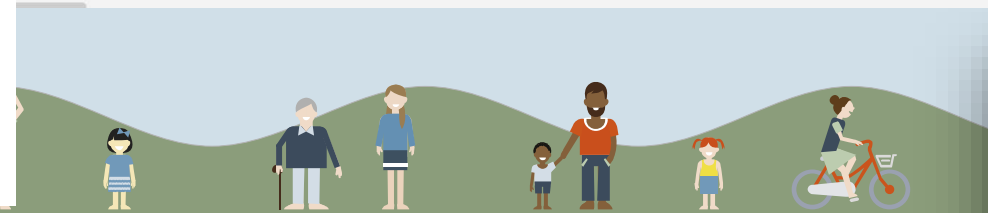
- [Plancher fra introduktionsmøde](#)
- [Introduktion til nyt ledelsestilsyn – optagelse af præsentation](#)
- [Vejledning i SBSYS arkivering](#)
- [Introduktion til NEMsag \(5 min. optagelse\)](#)

Du finder [NEMsag her](#).

Ansvarlig for denne side: Flemming Pedersen



Økonomiindex



PAUSE



JAMMERBUGT
KOMMUNE

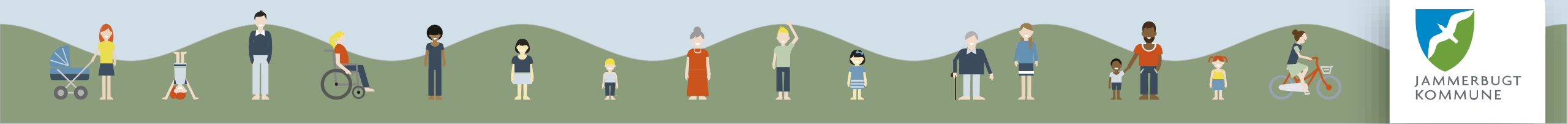
TRIVSELSUNDERSGELSE 2022

v. HR-chef Helle Liske



JAMMERBUGT
KOMMUNE

GÅ TIL WWW.MENTI.COM



Formål og baggrund

Gennemføres i hele Jammerbugt Kommune hver tredje år

- En tværgående, anonym undersøgelse

Skal bidrage med et "øjebliksbillede" af trivslen

- Systematisk og overskuelig dokumentation svarende til APV-kortlægning

Skal medvirke til at bevare og styrke trivslen

- Jammerbugt Kommune skal ses som en attraktiv og effektiv arbejdsplads

Svarprocenten er vigtig for et retvisende billede

- Den skal gerne være over 65% for at resultaterne er valide



JAMMERBUGT
KOMMUNE

Temaer og spørgsmål

Spørgeskemaets første del består af spørgsmål, som bidrager til at kortlægge arbejdspladsens trivsel. Spørgeskemaets anden del består af spørgsmål, som bidrager til at kortlægge den psykiske APV (arbejdspladsvurdering) på arbejdspladsen.

Spørgeskemaets temaer og spørgsmål er drøftet, kvalificeret og besluttet i HovedMED og i Jammerbugt Kommunes tværgående Strategiske Chefforum.

Temaerne er som følger:

- Indhold og planlægning
- Håndtering af krav i arbejdet
- Samarbejde
- Forandringer på arbejdspladsen
- Arbejdsliv og privatliv
- Jammerbugt Kommune som arbejdsplads
- Vold, mobning og chikane (Psykisk APV)

Spørgerammen er tilgængelig for alle på TRYK: [trivsel-spørgeramme.pdf \(jammerbugt.dk\)](https://www.jammerbugt.dk/trivsel-spørgeramme.pdf)



JAMMERBUGT
KOMMUNE

- Kvalificeret i strategisk chefforum
- Kvalificeret på HovedMED

- Informationsbrev til alle ledere
- Infomøde for alle ledere
- Informationsbrev til AMR og TR i MED
- Infomøde for AMR og TR i MED
- Udsendelse til Staben

- Udsendelse til VUF og BFF
- Rapport til Staben
- Rapport til VUF og SSB
- Udsendelse til BFF
- SCF-Seminar

- Rapport til BFF



Juni-August

September

Oktober

November

December

Løbende kvalificering af organisation

Dialogmøder og handlingsplaner



JAMMERBUGT
KOMMUNE

Besvarelse af
spørgeskema

Leder
modtager
rapport

Planlægning

Dialog og
handlingsplan

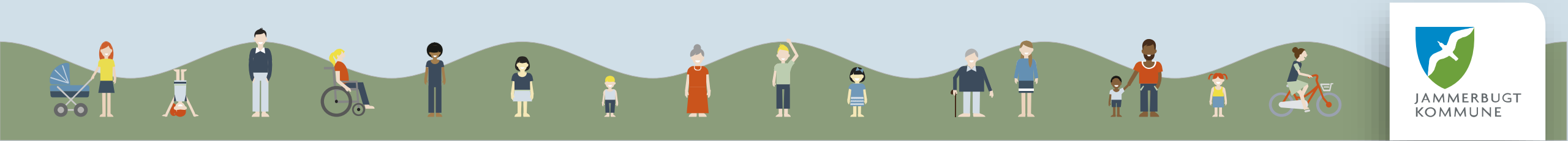


JAMMERBUGT
KOMMUNE

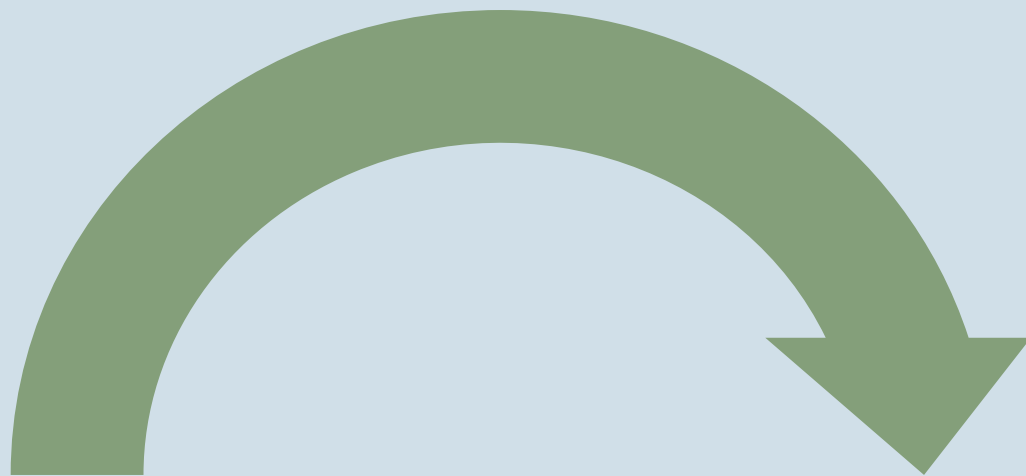
Besvarelse af spørgeskema

Nærmeste leder er ansvarlig for at..

- Give sine medarbejdere informationer ift. proces, deadlines og vigtige datoer i *jeres afdeling*
- Sørge for behørig inddragelse af relevante medarbejderrepræsentanter
- **Kommunikere** *hvornår* man forventer at følge op på rapporterne og hvordan man forventer at gøre det. På den måde kan alle bedre overskue processen og forstå, hvad der forventes af dem i de forskellige faser af trivselsundersøgelsen



Leder
modtager
rapport



Umiddelbare og
følelsesmæssige
reaktioner

Det
analyserende
perspektiv



JAMMERBUGT
KOMMUNE

Hvordan kan dialogen faciliteres, så du som leder får mulighed for at være i en lyttende og nysgerrig position?



Det analyserende perspektiv

- Hvad kan spille ind på resultaterne?
- Har der været større organisationsændringer? Eller andre udefrakommende faktorer?
- Kan resultaterne skyldes noget fagligt, kollegialt eller opgavemæssigt?
- Hvordan er spredningen i resultaterne? Er det få meget lave/høje score, som trækker gennemsnittet op/ned, eller er det en større gruppe?
- Er der resultater, som kalder på handling nu og her? (Psykisk APV og inddragelse af AMG)



At gå fra rapport til handling er lederens vigtigste opgave



Hvorfor er dialogen vigtig?

- Den opfølgende dialog er særlig vigtig i år
- Svært umiddelbart at skelne mellem udefrakommende vilkår og interne omstændigheder
- Via dialog kan I bedre afdække, hvilke handlinger/løsninger, der skal sættes ind med
- Vær evt. opmærksom på jeres temaer/handlingsplan fra sidste trivselsundersøgelse



Selve rapporten er **ikke** resultatet

Rapporten danner udgangspunkt for en dialog på arbejdspladsen

Sammen skal I udfolde og prioritere temaerne

Resultatet er de handlinger, som I kommer frem til, og som skrives ind i jeres handlingsplan



En trivselsundersøgelse, der ikke bliver behandlet på arbejdspladsen kan skabe frustration hos medarbejderne



Dialogen i afdelingen

Det er nærmeste leders opgave at sikre en dialog om trivselsundersøgelsen i afdelingen. Det er nærmeste leders ansvar at handlingsplanen bliver udfyldt, men det er **alles ansvar at bidrage til handlingsplanens indhold.**

Vi anbefaler, at lederen forud for dialogen deler rapporten med afdelingen. På mødet udarbejder I en prioriteret handlingsplan og aftaler forankring og evaluering.

- Præsenter det overordnede billede fra rapporten
- Drøft resultaterne – hvad hæfter I jer ved?
- Faciliter en snak om medarbejdernes forslag til indsatsområder
- Vær opmærksom på hvad der er indenfor jeres indflydelsesramme i afdelingen, når I drøfter handlinger
- Aftal den videre proces; møder, opsamling, handlingsansvarlige




Handlingsplan i SafetyNet

Alle ledere modtager link og vejledning til handlingsplan sammen med rapporten


Id **Afventer gem**

Titel *

Beskrivelse



Løsning



Kort sigt ansvarlig

Kort sigt deadline

Kategori

Afdeling

Arbejdsmiljøorganisation

Ansvarlig leder

Tovholder

Status *

Problemområde

Branche

Deadline



TRIVSELSRESULTATER FOR JAMMERBUGT KOMMUNE

Trivselsundersøgelse 2022

Jammerbugt Kommune (inkl. underafdelinger)

Antal inviterede: 2518

Antal besvarelser: 2130

Svarprocent: 84.6%

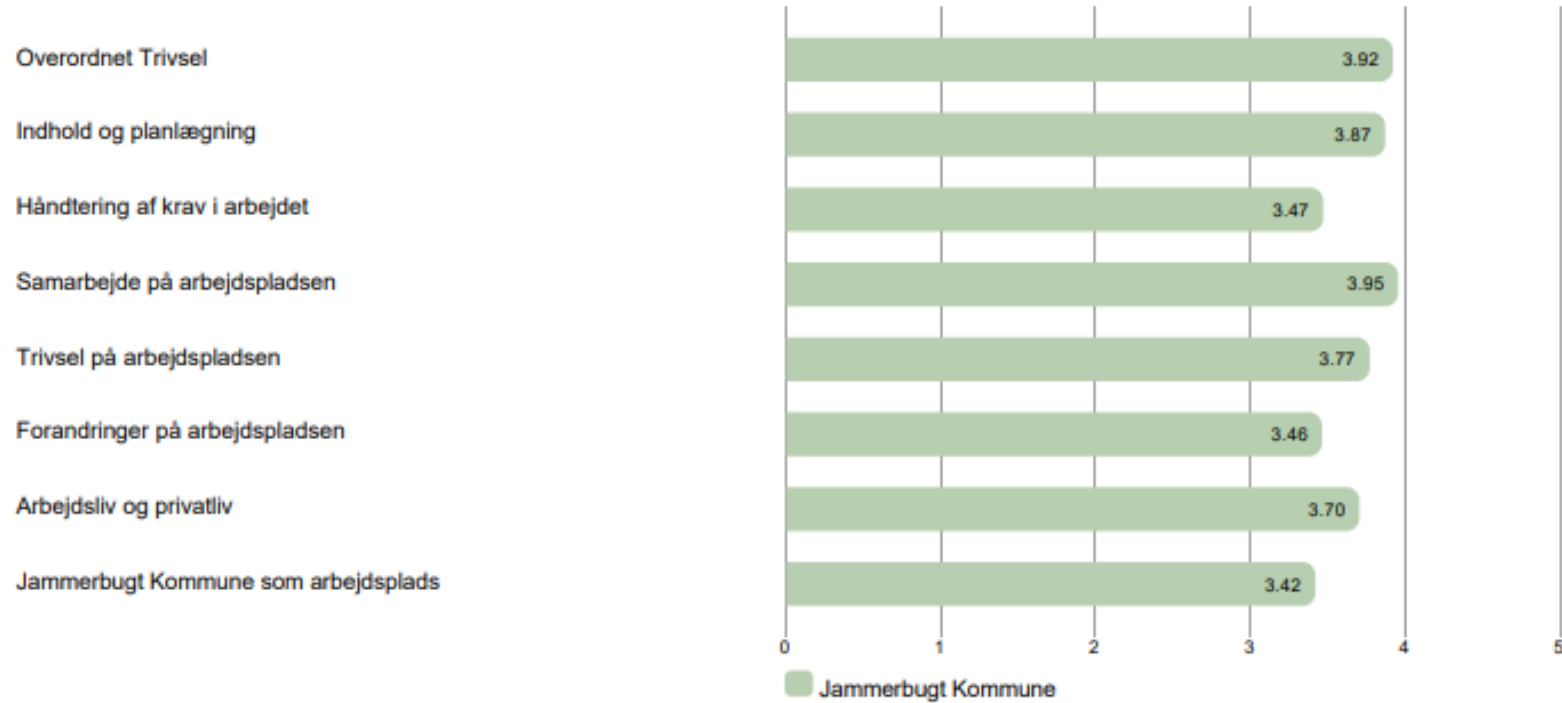


JAMMERBUGT
KOMMUNE

TEMA OVERSIGT

Tema oversigt

Her vises en oversigt over afdelingens score for hvert tema. Skalaen går fra 0-5, hvor "I meget lav grad" svarer til 1 og "I meget høj grad" svarer til 5.



TOP – HØJESTE SCORE

Figuren viser de fem spørgsmål, hvor afdelingen har den højeste score.

Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

4.01

Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

4.00

Føler du dig som en del af det sociale fællesskab på din arbejdsplads?

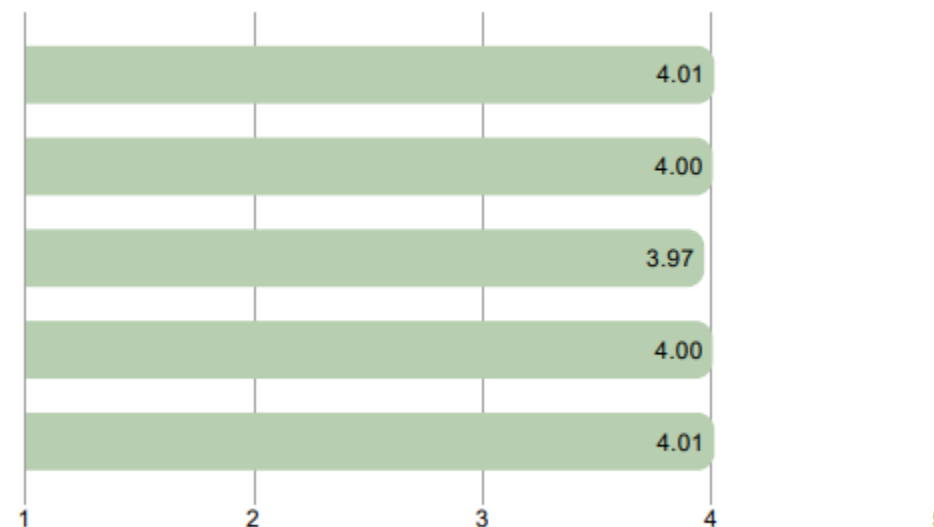
3.97

Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?

4.00

Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?

4.01



BUND – LAVESTE SCORE

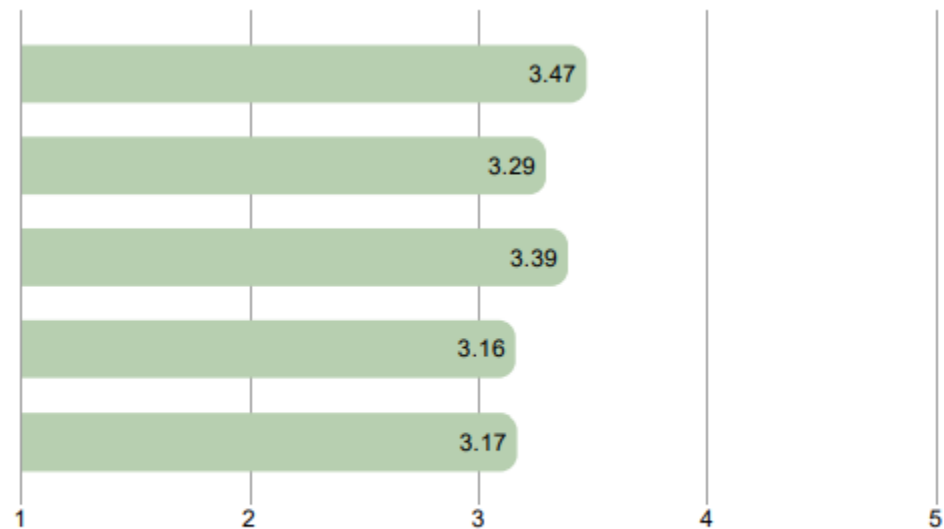
Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?

Oplever du, at din arbejdstid og dine arbejdsopgaver generelt passer sammen?

Er du klædt på til at håndtere følelsesmæssigt belastede situationer i dit arbejde?

Oplever du, at der er ramme og retning fra ledelsen, når der sker større forandringer på din arbejdsplads?

Oplever du, at der er et godt samarbejde om de opgaver, der går på tværs af arbejdspladserne i Jammerbugt Kommune?

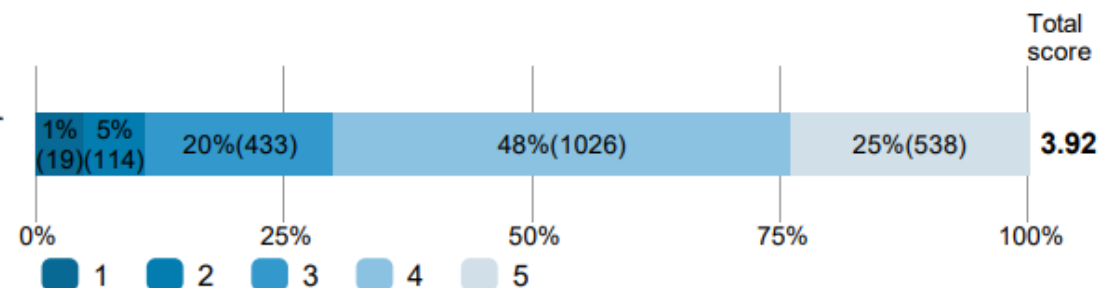


OVERORDNET TRIVSEL

Overordnet Trivsel

Figuren nedenfor viser svarfordelingen på, hvordan afdelingen overordnet set har vurderet trivslen.

Hvordan vil du vurdere din trivsel på din arbejdsplads? Skaleringen løber fra 1 til 5, hvor 5 er det bedste.

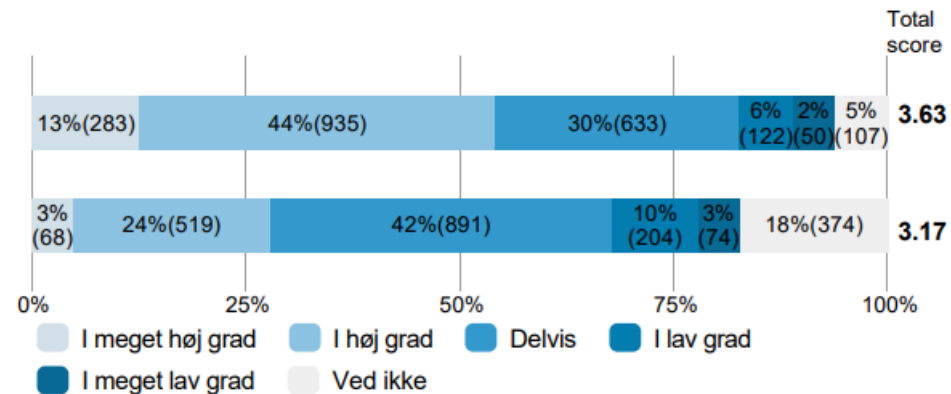


JAMMERBUGT KOMMUNE SOM ARBEJDSPLADS

De følgende figurer viser afdelingens svarfordeling omhandlende Jammerbugt Kommune som arbejdsplads.

I hvor høj grad vil du anbefale Jammerbugt Kommune som arbejdsplads til andre?

Oplever du, at der er et godt samarbejde om de opgaver, der går på tværs af arbejdspladserne i Jammerbugt Kommune?



Trivsel @jammerbugt.dk



JAMMERBUGT
KOMMUNE

FROKOST TAK FOR I DAG 😊



JAMMERBUGT
KOMMUNE