

Sammenhængskraft i xx



Denne undersøgelse er gennemført i perioden: August 2022

Afreporteringen er gennemført af: Susanne Teglkamp

Kontaktoplysninger: Mail: ste@teglkamp.dk, Mobil: 21602999

Sammenhængskraft



Denne rapport er lavet på baggrund af xx besvarelser fra YY virksomhed i august måned 2022.

På et møde med ledelsen kan konsulentent uddybe og besvare spørgsmål til rapporten.

I det følgende vil I blive præsenteret for følgende:

- En introduktion til begrebet sammenhængskraft og de 10 indikatorer, der udgør sammenhængskraften.
- Den overordnede indikator på sammenhængskraften. Det er et enkelt tal, som siger noget om styrken af jeres sammenhængskraft i virksomheden.
- Enkeltindikatorer på sammenhængskraften. Der er 10 indikatorer, som tilsammen danner det overordnede tal for sammenhængskraften. Her vil de væsentligste opmærksomhedspunkter blive trukket frem og I vil få konkrete anbefalinger til, hvordan I kan arbejde videre med resultatet.
- Præsentation af anbefalinger på udvalgte områder.
- Rapportering på afdelingsniveau (Hvis det er blevet bestilt.)

10 indikatorer på sammenhængskraft

En virksomheds sammenhængskraft er et udtryk for i hvor høj grad, man arbejder sammen og i samme retning både når det går godt og når man er udfordret. Hvis sammenhængskraften er høj, så rykker man sammen, når der er behov for det og arbejder for det overordnede fælles bedste for virksomheden. Sammenhængskraft er det der får os til at tilsidesætte os selv bare et øjeblik, fordi der er noget, der er større end os.

Hvis sammenhængskraften er lav, kan det betyde splittelse og manglende evne og vilje til at samarbejde om at løse væsentlige udfordringer. En lav sammenhængskraft kan i den sidste ende betyde, at virksomheder ikke kan overleve i sin nuværende form.

I denne måling arbejdes der med 10 forskellige indikatorer, som tilsammen bestyrker en virksomheds sammenhængskraft

- Trivsel
- Tillid
- Videndeling
- Meningsfuldhed
- Tilhørsfølelse
- Samarbejde
- Pligtfølelse
- Fællesskabsfølelse
- Stolthed
- Organisering

De enkelte indikatorer uddybes efterfølgende



10 indikatorer på sammenhængskraft

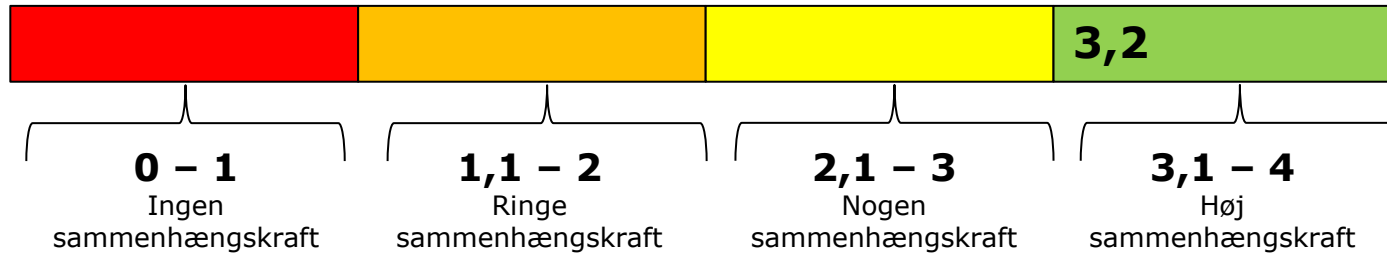


- 1. Trivsel** handler bl.a. om, at gå glad på arbejdet og have en god relation til sine kollegaer og sin leder. Trivsel handler også om at være glad for sine arbejdsopgaver og at kunne nå at løse dem inden for normal arbejdstid.
- 2. Tillid** handler om den generelle tillid til udviklingen og fremtiden i virksomheden. Det handler også om tillid til ledelsen og kollegaerne. Tillid fremmer samarbejde både indenfor egen afdeling og på tværs af virksomheden.
- 3. Videndeling** mellem kollegaer og på tværs af organisationen er vigtig for at undgå suboptimering og fejlpositioner.
- 4. Meningsfuldhed** handler om, at det man gør, giver mening. Både ens egne arbejdsopgaver og det overordnede formål med virksomhedens aktiviteter skal give mening. Hvis vi forstår hvorfor og det giver mening for os, er vi som regel også villige til at gøre en ekstra indsats for at komme i mål og i det hele taget stå sammen, når tiderne er svære.
- 5. Tilhørsfølelse** handler om det helt basale behov for at høre til. Manglende tilhørsfølelse kan betyde, at man føler sig utryk, at man ikke føler en dybere loyalitet over for arbejdspladsen.
- 6. Samarbejde** i forhold til egen afdeling og på tværs af organisationen er vigtigt i forhold til at kunne løfte større opgaver og ikke mindst at kunne hjælpe og støtte hinanden, når der er behov for det.
- 7. Pligtfølelse** handler om, at man holder, hvad man lover og at man i det hele taget kan regne med hinanden og at man føler et ansvar både for egne opgaver og for virksomheden generelt.
- 8. Fællesskabsfølelse** kommer til udtryk ved, at man føler sig som en del af noget større, at man kan lide at være sammen.
- 9. Stolthed** kommer bl.a. til udtryk ved at man gerne fortæller om sin arbejdsplads og gerne anbefaler arbejdspladsen til vennerne.
- 10. Organisering** kommer til udtryk ved, at der er en klar vision, mål og strategier. Der er nogle klare forretningsgange, som er kendte og som følges. Det gør det nemt både at overtage andres opgaver og komme ind som ny medarbejder.

Sammenhængskraft



XX virksomhed har samlet set scoret 3,2 i overordnet sammenhængskraft:



En score på 1 indikerer, at man ikke oplever tilstedeværelsen af sammenhængskraft. Her vil der skulle drastiske og langvarige tiltag for at skabe sammenhængskraft.

En score på 2 indikerer, at man kun i mindre grad oplever sammenhængskraft. Her vil det være nogle elementer, at bygge videre på og dertil vil der skulle etableres et eller flere tiltag for at opbygge en tilstrækkelig stærk sammenhængskraft.

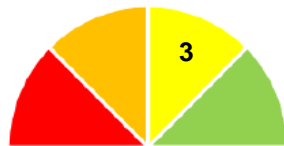
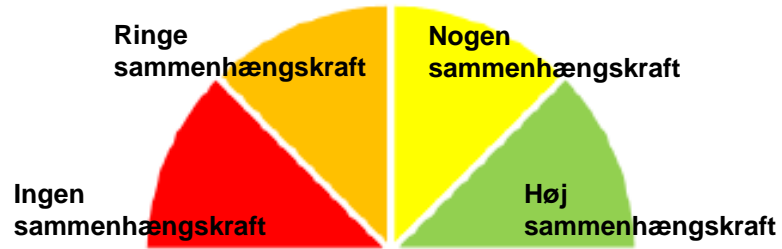
En score på 3 indikerer, at man overvejende oplever sammenhængskraft. Her vil der være en relativt godt grundlag at bygge videre på. Her kan det svare sig, at løfte enkelte områder og så vedligeholde den stærke sammenhængskraft.

En score på 4 indikerer, at man i meget høj grad oplever sammenhængskraft. Hvis man nærmer sig en score på 4, så har man gjort det rigtige. Det handler om at være skarp på hvad, der bidrager til den høje score og så vedligeholde disse elementer.

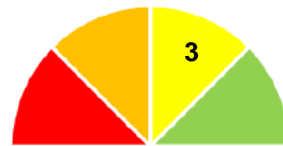
XXs samlede score på 3,2 ud af 4 mulige point indikerer, at der generelt er en oplevelse af sammenhængskraft i virksomheden.

Efterfølgende gives der et overblik over de enkelte indikatorer, der tilsammen danner grundlaget for sammenhængskraften. Her vil I kunne få et overblik over, hvor I med fordel vil kunne sætte ind for at forbedre sammenhængskraften. Ligeledes vil I også få et overblik over, hvor I har nogle styrker, som det er vigtigt at vedligeholde.

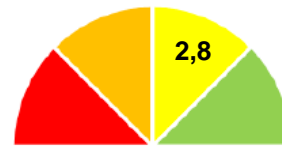
Sammenhængskraft – De 10 indikatorer



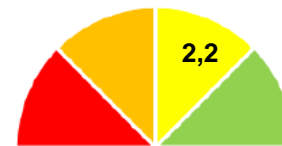
Trivsel



Tillid



Videndeling



Meningsfuldhed



Tilhørsfølelse



Samarbejde



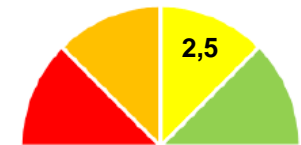
Pligtfølelse



Fællesskabsfølelse



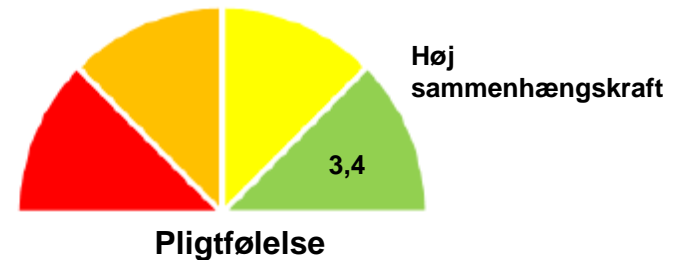
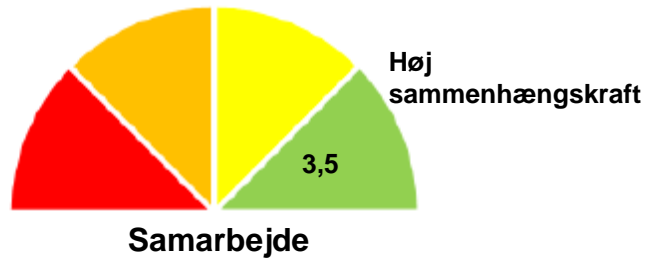
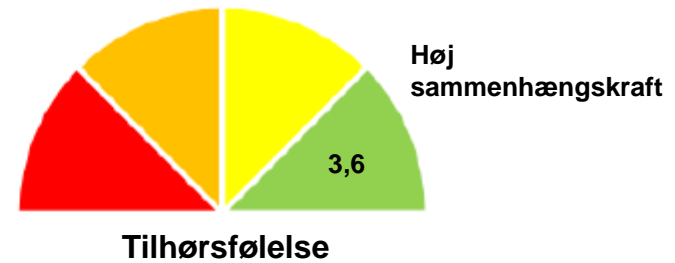
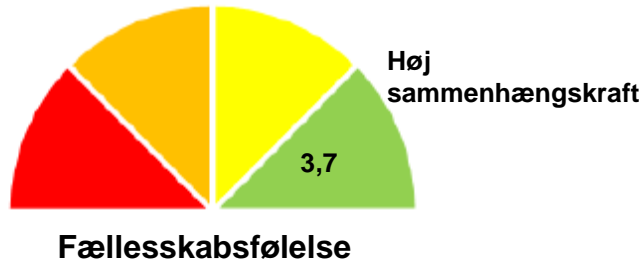
Stolthed



Organisering

Efterfølgende udspecificeres og kommenteres jeres styrker og de områder, hvor der er størst forbedringspotentiale

Fasthold jeres styrker



Fasthold jeres styrker

I har på de fleste områder en god score på sammenhængskraft. Særligt højt har I scoret på følgende parametre:

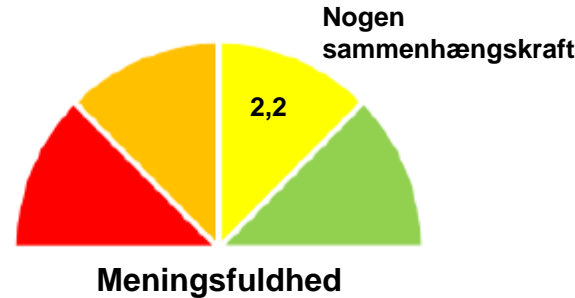
- Fællesskabsfølelse
- Tilhørsfølelse
- Samarbejde
- Pligtfølelse.

Det er vigtigt at holde fast i det, I gør godt.

Anbefaling

Det anbefales at samle medarbejderne og finde frem til de gode eksempler i hverdagen, hvor I gør det godt og som bidrager til sammenhængskraften i det daglige. I kan overveje at afholde møderne afdelingsvis og slutte af med en fælles dag.

Sammenhængskraft – Meningsfuldhed



Meningsfuldhed: 2,2

Det er uklart for en større del af respondenterne (xx %), hvorfor man gør som man gør i virksomheden generelt, ligesom man også har svært ved at se meningen med det, man laver i andre afdelinger. Derudover er der også et større antal respondenter (xx%), der ikke oplever, at deres arbejde har betydning for andre.

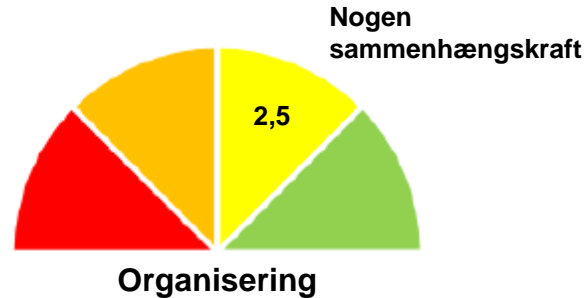
Anbefaling

Det handler om kommunikation – både på overordnet plan og i det daglige. Det handler om at skabe forståelse både for hvorfor virksomheden er sat i verden, hvordan de enkelte afdelingers opgaver spiller ind i forhold til det overordnede formål og skabe forståelse for hvordan den enkeltes arbejdsopgaver spiller ind i den større sammenhæng. Det er en ledelsesopgave at skabe mening.

Det anbefales at ledelsen bruger noget tid på at blive skarpe på mission og vision og på at kunne formidle mening mellem med de forskellige opgaver og projekter.

Det anbefales, at ledelsen iværksætter en proces, hvor man gennem en række møder fortæller med konkrete eksempler fra hverdagen, hvordan de enkelte afdelinger spiller sammen og ind i helheden.

Sammenhængskraft – Organisering



Organisering: 2,5

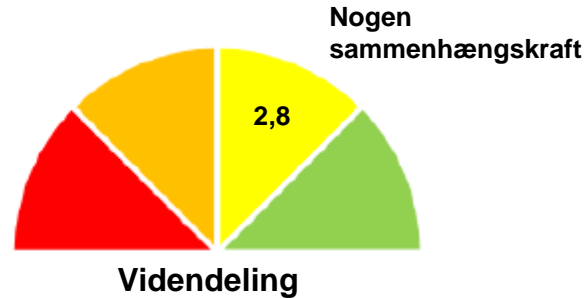
Et større del af respondenterne (xx%) oplever ikke at der er en klar vision for virksomheden, ligesom de heller ikke kender de vigtigste mål for virksomheden og oplever, at der er en strategi for at nå målsætningerne. Det betyder, at der kan være risiko for, at der vil være forskellige opfattelser af strategierne og at man ikke arbejder mod de samme mål.

Anbefaling

Det handler om at formidle en klar sammenhæng fra vision til konkrete mål og strategi for at nå målene.

Det anbefales, at tydeliggøre sammenhængen mellem vision, mål og strategier og arbejde med at konkretisere det i de enkelte afdeling for derefter at samle op i ledergruppen for at sikre, at der er sammenhæng på tværs af organisationen.

Sammenhængskraft – Videndeling



Videndeling: 2,8

Der er en opfattelse af (xx% af respondenterne), at man ikke i tilstrækkeligt omfang deler viden på tværs af organisationen. Det kan være årsagen til, at der ligeledes er en opfattelse af, at man til tider sidder og udvikler/arbejder på de samme ting forskellige steder i organisationen uden at man har kendskab til det eller har koordineret det. Det kan danne grundlag for suboptimering.

Anbefaling

Det anbefales at øge kendskabet til, hvad man laver i de enkelte afdelinger.

Det kan overvejes at om der skal laves en form for projektkontor, hvor man kan indsamle viden omkring udviklingsprojekter i de enkelte afdeling og formidle viden og resultater på tværs af organisationen.

Sammenhængskraft – andre opmærksomhedspunkter



Flere aktivt jobsøgende (xx% af respondenterne)

Når så stort et antal er aktivt jobsøgende kan det have betydning for sammenhængskraften i virksomheden. Medarbejderne ser mere ud af virksomheden end ind i virksomheden. Det bliver derfor vigtigt at finde ud af, om der er nogle generelle årsager der gør, at medarbejderne er aktivt jobsøgende.

Undersøgelsen giver følgende indikationer:

- Generel utilfredshed med arbejdsopgaverne
- Ikke i tilstrækkelig grad at opleve mening, med det man laver
- Det kollegiale sammenhold er ikke så stærkt, man kan eksempelvis ikke regne med sine nærmeste kollegaers hjælp.

Anbefaling

Hvis ikke MUS-samtalerne ligger lige om hjørnet, så overvej at tage en 1 til 1 samtale med medarbejderne omkring trivsel. Overvej om det er ved at være tid for at lave en generel trivselsmåling.

Det anbefales at lave en fratrædelsessamtale med medarbejderne, inden de stopper i jobbet. Formålet er at få uddybet og suppleret årsagen til opsigelsen.