

TRIVSELSUNDERSØGELSE

INDHOLD

Indledning	3
Metodevalg	3
Styrker og udfordringer i 2016.....	3
Reglerne	4
Historikken i oversigtsform	4
Model for "trivselsmåling" i Jammerbugt Kommune i 2019.....	5
Den fælles ramme (minimumsbetingelserne).....	6
Tilgængelige løsninger	7
Tidsplan	10



INDLEDNING

Jammerbugt Kommune står overfor at skulle undersøge trivslen hos kommunens ansatte. I nedenstående afsnit skitseres de lovgivningsmæssige rammer, historikken i Jammerbugt, samt evalueringen af metoden fra seneste undersøgelse. Efterfølgende skitseres et oplæg til måling af trivslen i 2019.

Nedenstående figur viser baggrund, rammer og fundamentet i oversigtsform.

UNDERSØGELSE AF TRIVSEL OG LEDELSE I JAMMERBUGT KOMMUNE

HVAD

- Evaluering af trivsel (2019)
- Mulighed for psykisk APV
- Evaluering af ledelse (2019?)

REGLERNE

- OK 08 (måling af trivsel)
- Arbejds miljølovgivningen (APV)
- Afvikles minimum hvert tredje år

HVORDAN

- Fælles rammer
- Metodekatalog med afsæt i seneste lokale erfaringer
- Måling/evaluering i forhold til nærmeste leder med personaleansvar
- Drøftelse af tendenser i MED systemet

HVORFOR

- Fastholde og øge sammenhæng mellem høj trivsel og opgavevaretagelse
- Sikre et godt psykisk arbejdsmiljø
- Styrke sammenhæng mellem ledelsesgrundlag og ledelse
- Styrke det lokale engagement gennem udvikling af de bedste lokale tilgange og metoder

Fundamentet fra 2016

METODEVALG

Tilfredshed med metodefriheden og den "jammerbugtske" model, gode meningsfulde lokale processer. Flere metoder var i anvendelse.

Dialogværktøjerne og spørgeskemaer har dannet baggrund for undersøgelse, Nogle har været benyttet direkte og primært spørgeskemaet har været brugt som inspiration og videreudviklet lokalt.

STYRKER OG UDFORDRINGER I 2016

Generelt godt arbejdsklima og god stemning på arbejdspladsen.

Opgavemængde og tidspres er en fællesnævner på tværs af samtlige områder

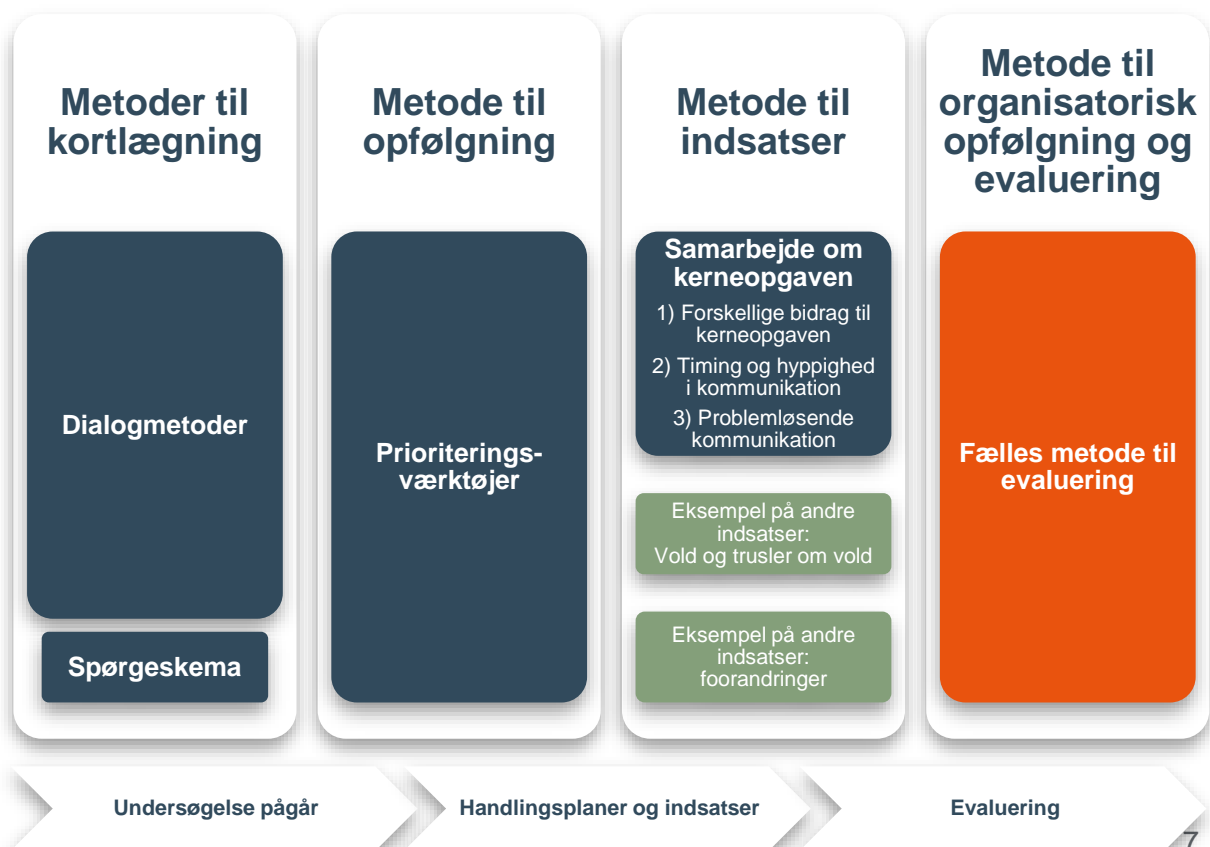


- Der stilles værktøjer til rådighed for arbejdspladserne til arbejdet med konkrete indsatser i forhold til samarbejdet om kerneopgaven.
- Processen skal være afsluttet med udgangen af 2019.
- "Resultaterne" skal indarbejdes i arbejdspladsens øvrige arbejdsmiljømæssige/personalemæssige handlingsplaner. Processen skal evalueres på arbejdspladsen og i det lokale MED-udvalg/personalemødermøde med MED-status senest i første kvartal 2019.
- Processen evalueres i fag-MED, forvaltnings-MED og afslutningsvis i hovedudvalget fra 2. kvartal 2020.

Arbejdspladserne vil ultimo maj 2019 få inspirations-/informationsmateriale om opgaven, valg af undersøgelsesmetode, en præsentation af de tilgængelige undersøgelsesværktøjer, værktøjer til indsatser samt en "skabelon" for evalueringen af forløbet.

TILGÆNGELIGE LØSNINGER

I nedenstående figur ses en oversigt over forskellige løsninger, der bliver gjort tilgængelige. De blå metoder er mulige metoder der stilles til inspiration. Den grønne undermetode til indsatser, kan være relevante indsatser at arbejde videre med, her kan hentes inspiration via kontakt til HR. Den orange metode til evaluering er fælles for alle.



Som det fremgår, vil der blive stillet både kvantitative og kvalitative "standard-metoder" til rådighed for arbejdspladserne. I forhold til de kvantitative metoder vil kommunens seneste spørgeramme for trivselsmålingen være tilgængelig i survey-programmet. Denne kan også danne baggrund for en psykisk APV og konceptet lever op til de kvalitetsmæssige krav, der kan stilles.

Igennem survey-programmet kan i også få adgang til jeres tidligere udviklet spørgeskemaer og der er mulighed for, at arbejdspladserne kan udvikle nye spørgeskema-modeller.

Drejebøger til enkle dialogmetoder til både kortlægning og opfølgning på trivslen bliver ligeledes stillet til rådighed. Metoderne er udviklet af Videntcenter for arbejdsmiljø og parternes samarbejde om "Styrk samarbejdet". Værktøjerne kan benyttes, hvis arbejdspladserne ikke ønsker at anvende eller udvikle egne kvalitative metoder.

Endelig stilles der en enkel handleplansskabelon til rådighed for de arbejdspladser, der samtidig ønsker at udarbejde en psykisk APV.

For at støtte arbejdspladserne vil der blive tilrettelagt en generel introduktion til opgaven, afholdt undervisning i survey-programmet så lokale tovholdere bliver fortrolige med løsningen, samt inviteret til "workshops", der introducerer til facilitering af dialogprocesser.

TIDSPLAN FOR PROCESSEN SES PÅ DEN EFTERFØLGENDE SIDE.



