

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 12-03-2024

Mødedato Tirsdag d. 12. marts 2024 kl. 08:15

Mødested Mødelokale 8

Indholdsfortegnelse

Trivselsmåling 2024..... 3

Punkt 1: Trivselsmåling 2024

81.38.00-P35-2-24

Resumé

Der er i perioden 24. januar til 7. februar 2024 gennemført trivselsmåling. Trivselsmålingen gennemføres hvert 3. år. Spørgerammen har stort set været den samme som ved sidste måling. Resultaterne af målingen kan danne grundlag for den lokale dialog og evt. initiativer. Resultatet af Trivselsmålingen foreligger nu.

På mødet i LokalMED Velfærdsstab den 22. februar 2024 var der enighed om at planlægge et ekstra møde, når resultatet af trivselsmålingen foreligger, hvor proces for opfølgning skal aftales, herunder om der er behov for inddragelse af HR-konsulent. Lokal MED Velfærdsstab vil blive præsenteret for den samlede måling for Velfærdsstaben. Er der elementer i de enkelte afdelingers måling vil de blive drøftet lokalt i afdelingen.

Lokal MED skal aftale en plan for hvordan vi i Velfærdsstaben skal arbejde med resultatet af trivselsmålingen.

Indstilling

Formanden indstiller,

at Lokal MED Velfærdsstab drøfter proces for arbejdet med resultatet af trivselsmålingen.

Beslutning

En høj og meget tilfredsstillende deltager procent på 96,4. Generelt også et tilfredsstillende resultat, hvor den samlede score er på 5,85 ud af 7 mulige. Resultatet viser, at medarbejderne har en høj grad af arbejdsglæde, men også har travlt. Arbejdspreset kan påvirke overskuddet i forhold til at have fokus på kollegaers trivsel.

Det er et rigtig godt resultat at bygge på i forhold til udvikling og fastholdelse af afdelingens trivsel. Fritekstfeltene, resultatoversigten og spredningstabellen er med til at vise pejlemærker i forhold til det videre arbejde. Der skal være fokus på det der virker, og hvordan vi kan udvikle herpå. Det er også på dagsordenen på den kommende Temadag for Lokal MED Velfærdsstab den 19. marts 24. Et opmærksomhedspunkt er, at der er en stor spredning på besvarelserne i forholdt til en retfærdig fordeling af opgaverne. Derudover viser målingen, at medarbejderne oplever, at kollegaer er klar til at hjælpe når der opstår behov herfor. Målingen viser en spredning i oplevelsen af, hvad forventningen er i forhold til løsningen af opgaver - og anerkendelse af opgaveløsningen. Der er desuden enkeltstående tilbagemeldinger, hvor den enkelte opfordres til at kontakte egen leder i forhold til en samtale. Oplever man ikke dette som en mulighed, opfordres man til at kontakte leders leder, som så kan være hhv. Trine eller Anne-Mette. En tilbagemelding i fritext retter sig mod at modtage mails udenfor den normale arbejdstid. Det vil være et vilkår, da vi i afdelingen prioriterer en høj grad af forskellighed og fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet. Det skal understreges, at man ikke kan have en forventning om at evt. fremsendte mails om aftener og weekends vil blive besvaret.

Der var enighed om, at fokusområder i det videre arbejde skal være medarbejdernes arbejdspress - og fordeling af opgaver. Der skal være opmærksomhed på sårbarheder i opgavefordelingen og at nye øjne eventuelt kan se nye løsninger på opgaven. Der er et ønske om, at vi fremadrettet i højere grad vil være mere nysgerrige på hinanden. En hurtig metode kan evt. være korte præcise møder på f.eks. 15 min (900 sek. møder), hvor deltagerne kan komme med deres perspektiv på en aktuel problemstilling eller opgave. Man skal turde være åben om begrænsninger i egen viden.

Der ønskes mere tålmodighed i organisationen og at der sker en tydelig prioritering og forventningsafstemning. Medarbejderne opfordres til at være undrende i forhold til nye opgaver - hvad er formålet, og er jeg den rette? Der skal være respekt om andres tid og prioriteringer - tjek kalender inden du indkalder - og lad som udgangspunkt være med at rykke - og at sætte flere i gang med samme opgave. Det er også nødvendigt at have kalendertid til løsning af de løbende opgaver. Vi skal kende retningen og planen for opgaverne i afdelingen. Det vil skabe et bedre overblik og være med til at forstå prioriteringer - og til at begrænse antallet af spørgsmål. Kan evt. tydeliggøres fysisk ved opsætning af pejlemærker. Vi er en del af en politisk organisation, hvor tidsplaner, retning og prioriteringer kan forandres hurtigt.

Resultatet af trivselsmålingen vil blive drøftet på afdelingsmødet den 3. april, hvor de 5 medarbejderrepræsentanterne vil være facilitator for hver deres station. Derudover vil lederne have en station, med fokus på drømme og ønsker. - Ledergruppen sender deres oplæg til medarbejderrepræsentanterne efter deres ledermøde den 14. marts 24. Medarbejderrepræsentanterne har herefter ansvaret for at udarbejde oplæg til de 5 stationer. Medarbejderne vil blive opdelt i mindre grupper, som skal deltage til alle stationerne med deres input. Det samlede oplæg udsendes til alle inden påske, hvor alle vil få til opgave at forberede sig forud for afdelingsmødet.

Deltagere på mødet:

Signe, Heidi, Karin, Helle, Trine, Anne, Maj og Tobias.

Bilag

Trivsel__2024 Velfærdsstaben.pdf