

REFERAT HovedMED d. 01-03-2024

Mødedato Fredag d. 01. marts 2024 kl. 08:30

Mødested Online

Indholdsfortegnelse

Præsentation af overordnede resultater fra Trivselsmåling 2024.....	3
---	---

Punkt 15: Præsentation af overordnede resultater fra Trivselsmåling 2024

81.00.00-P05-1-23

Resumé

Kristine Schou vil på mødet præsentere de overordnede resultater fra Trivselsmåling 2024. Ligesom HovedMED bedes drøfte overordnede indsatsområder på baggrund af resultaterne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

at præsentationen tages til efterretning.

at HovedMED drøfter og beslutter overordnede indsatsområder som opfølgning på resultaterne fra Trivselsmålingen.

Beslutning

Niels Ågesen bød velkommen og indledte punktet med, at trivselsmålingen skal fungere som et dialogværktøj, der kan hjælpe til at styrke arbejdsmiljøet og sikre en god trivsel på arbejdspladserne. Svarprocenten er 86,4, hvilket er et tilfredsstillende resultat, dog er der variationer når man dykker ned i fagområder og på arbejdspladser. Det samme gør sig gældende, når man kigger på de overordnede resultater for den "Samlede score", "Arbejdsglæde" og "Social kapital", som viser et godt resultat. Herefter fik *Kristine Schou ordet, og præsenterede* temaerne i målingen og de overordnede resultater for Vejle Kommune samlet og på direktørniveau. Svarprocenten på 86,4 svarer til, at 7.952 har svaret ud af 9.200 ansatte.

Trivselsmålingen er bygget op om temaerne:

Trivselsspørgsmål - (skala)

- Samarbejde
- Tillid og retfærdighed
- Krav og anerkendelse i arbejdet
- Arbejdsopgaver, indflydelse og engagement
- Ledelse
- Trivsel generelt

Negative oplevelser på arbejdspladsen (ja/nej)

- Vold og trusler, mobning, uønsket seksuel opmærksomhed, sygefravær

Åbent spørgsmål (tekst)

- Andre emner til dialog

Resultatet af målingen understøtter de arbejdsmiljøindsatser for 2024 og 2025, som HovedMED besluttede på mødet 22/2 2024. Den viser en stigning i vold og trusler og sygefravær, når man sammenligner 2018 med 2024. Resultaterne fra 2021 viser et fald, men det kan skyldes, at mange var hjemsendte på grund af Covid 19. Arbejdsmiljøindsatserne som blev besluttet 22/2 2024 er:

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær – med udgangspunkt i data
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – herunder et specielt fokus på straks påbud og bødeforlæg
- Opfølgning på Trivselsmålingen

Det er vigtigt at understrege, at der i den første dialog på arbejdspladserne skal drøftes og beslutte indsatser for opfølgning på resultaterne. For at understøtte opfølgningen lokalt på arbejdspladserne, har Koncern HR en række HR-partnere, som understøtter fagchefer og ledere ved behov. Derudover har Koncern HR udarbejder procesmaterialer og gennemfører workshops, som følger op på udvalgte temaer i målingen. Se disse på Intra under MED og Arbejdsmiljø, Trivselsmåling 2024.

Læs mere om opfølgning på Trivselsmålingen under MED og Arbejdsmiljø på Intra. Her er materialer, som ledere, MEDudvalg eller arbejdsmiljørepræsentanter, kan bruge i opfølgningen på Trivselsmålingen.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er glædeligt at se, at de overordnede resultater er gode. De er stort set en kopi af resultaterne fra 2018 og 2021. Svarprocenten er faldende - hvorfor er den det? Er det fordi, at man oplever, at det ikke gør nogen forskel at svare? Det ved vi ikke.

Det er nu de enkelte arbejdspladser skal drøfte og følge op på resultaterne. Der skal være en opmærksomhed på, at resultaterne viser, at der ikke bliver fulgt godt nok op på episoder med mobning.

Medarbejdersiden roste opfølgningens materialer, som er på Intra, og der var ros til fortsættelsen af HR-partnermodellen fra tidligere målinger.

Kristine Schou svarede, at den faldende svarprocent måske også kan skyldes, at der er fokus på opgaveløsningen og borgerne. Der skal ved opfølgningen bl.a. være et fokus på spredningstabellen. Pt. er HR-partnerne i gang med at læse alle rapporter inden for de/det område, de hver især dækker.

Medarbejdersiden bemærkede desuden, at der skal øget fokus på vold og trusler, da tallet er højt. Om det skyldes bedre kultur for indberetninger eller ej, så er tallet højt. Hvordan bliver vi klogere på de arbejdspladser, både de som indberetter og de som ikke altid får indberettet?

Kristine Schou svarede, at vold og trusler er et indsatsområde, som der arbejdes med. *Lisa Hedegaard Nielsen fra Koncern HR supplerede* med, at man skal helt ned på arbejdspladsniveau for at følge det tæt. Man bruger en skal fra 1-10 i graden af volden eller truslen, og tidligere registrerede man måske ikke de små ting, som et skub fra en borger.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om sygefraværet er stigende?

Kristine Schou svarede, at der ikke er den store stigning. I 2018 var tallet 10,3%, i 2021 9,56% og i 2024 10,34%. Dog skal udviklingen i sygefraværet følges tæt.

Medarbejdersiden påpegede, at de medarbejdere, som udsættes for vold og trusler er 75% af tilfældene fra borgere. Det skal være tryk at gå på arbejde.

Niels Ågesen bemærkede, at man skal passe på med at generalisere overordnede mønstre. Det at flere indberetter vold og trusler, er ikke et argument i sig selv. Der er pt. øget fokus på vold og trusler i ældreplejen og på skolerne i medierne lige pt. Derfor er det vigtigt at synliggøre de indsatser, som der igangsættes fra centralt hold, men også de indsatser, som fagområder igangsætter. Vedr. mobning, det skal der gøres noget ved. De overordnede indsatser ved opfølgningen på målingens resultater er vold og trusler, mobning og sygefravær.

Kristine Schous slides er vedhæftet referatet.

HovedMED besluttede flg. centrale indsatser som opfølgning på resultaterne af trivselsmålingen:

- Vold og trusler (også arbejdsmiljøindsats i 2024 og 2025)
- Mobning og
- Sygefravær (også arbejdsmiljøindsats i 2024 og 2025).

Bilag

Trivselsmåling 2024_presentation dir. HovedMED