

Retningslinje for trivselsmåling i Region Sjælland

Baggrund

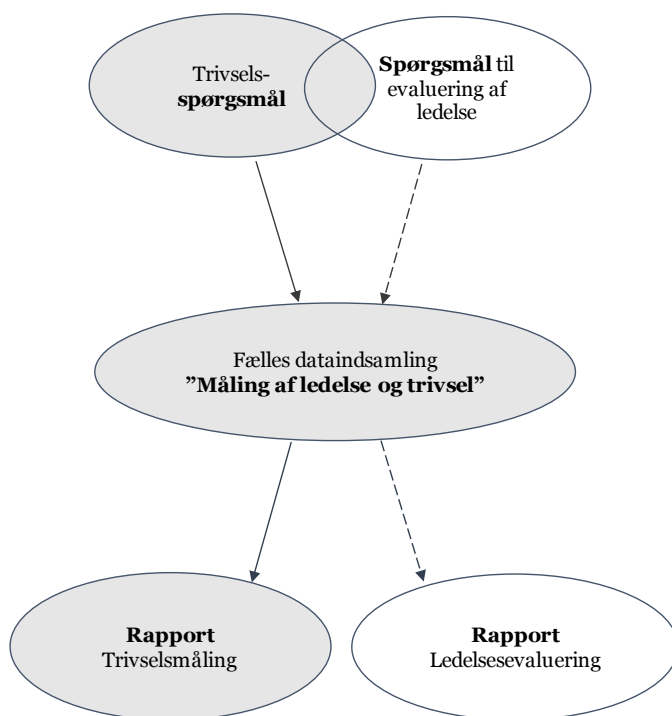
Når vi trives i arbejdet, oplever vi balance mellem krav, behov, kompetencer og ressourcer.

Erfaringer fra mange arbejdspladser viser, at trivsel og medarbejdertilfredshed medvirker til at fastholde og tiltrække medarbejdere. God trivsel har indvirkning på vores motivation og engagement i arbejdet. Trivsel styrker nærværet og kan dermed være med til at sænke sygefraværet.

Det er aftalt centralt, at alle offentlige arbejdspladser skal gennemføre trivselsmåling og ledelsesevaluering mindst hver 3. år. Samtidig skal MED-Hovedudvalget aftale retningslinjer for gennemførelse af trivselsmålingen, herunder indhold og opfølgning.

MED-Hovedudvalget i Region Sjælland har aftalt at slå trivselsmålingen og ledelsesevalueringen sammen fra 2017 til én dataindsamling under navnet "Måling af ledelse og trivsel". Dataindsamling til "Måling af ledelse og trivsel" gennemføres i 1. kvartal i ulige år.

Figur 1:
Illustration af rammen for fælles dataindsamling til trivselsmålingen og ledelsesevalueringen



Med sammenlægningen vil der fortsat være tale om to slutrapporter, men dataindsamlingen til de to rapporter foregår i én fælles dataindsamling. Efter svarfristens udløb vil der være én rapport for enhedens trivsel og en rapport for ledelsesevaluering.

Der vil være enkelte spørgsmål vedr. ledelse i trivselsrapporten, så trivselsrapporten har som hidtil også denne dimension indarbejdet. De pågældende spørgsmål vil gå igen i ledelsesevalueringen.

Denne retningslinje angår den grå del af figur 1.

Formål

Formålet med trivselsmålingen er at skabe et udgangspunkt for udvikling af arbejdsklimaet på regionens arbejdspladser.

En trivselsmåling giver et "her og nu-billede" af arbejdsklimaet i forhold til trivsel, jobtilfredshed, motivation og engagement mv. på den enkelte arbejdsplads og i Region Sjælland som helhed. Trivselsmålingen kan anvendes både som et lokalt udviklingsværktøj, et ledelsesværktøj og et strategisk værktøj.

Trivselsmålingen skal ses i sammenhæng med Region Sjællands samlede indsats for at skabe sunde og attraktive arbejdspladser. Se også bilag 1.

Mål

Målet med trivselsmålingen er, at:

- Give ledere og medarbejdere et billede af trivsel på deres arbejdsplads.
- Skabe et billede af områder, der har brug for en særlig opmærksomhed og indsats. Det kan være på den enkelte arbejdsplads, i en koncernenhed eller i det samlede Region Sjælland.
- Give ledere og medarbejdere et konkret udgangspunkt for trivslen på arbejdspladsen, der ved efterfølgende målinger kan vise udviklingen i trivslen, herunder effekten af tiltag.

Trivselsmålingen ses i sammenhæng med en længere indsats, som også indebærer analyse og behandling af resultaterne, aftaler om indsatser, handling og opfølgning. Den optimale effekt sikres ved at have fokus på hele processen for gennemførelse af trivselsmålingen – før, under og efter.

Metode

Fælles spørgeskemaskabelon

Dataindsamlingen sker i en spørgeskemaundersøgelse, der er fælles for hele Region Sjælland. MED-Hovedudvalget vedtager det konkrete indhold i spørgeskemaet for trivselsmålingen.

Den fælles spørgeskemaskabelon for trivselsmålingen giver Region Sjælland mulighed for at arbejde med trivsel på tværs af afdelinger, og der er et fælles udgangspunkt for strategiske drøftelser og overvejelser på alle niveauer i organisationen.

Gennemførelse

Dataindsamling til trivselsmålingen (og ledelsesevalueringen) sker i 1. kvartal i ulige år. Dataindsamlingen sker samtidig i hele Region Sjælland.

Spørgeskemaet bliver sat op regionens elektroniske arbejdsmiljøsystem, der også kan administrere spørgeskemaundersøgelser. Spørgeskemaet bliver således sendt automatisk ud til alle medarbejdere i Region Sjælland.

Målingen er anonym. Hverken ledere, kolleger eller andre i Region Sjælland har adgang til besvarelsenerne i undersøgelsen, og der genereres ikke rapporter, hvis der er under fem ansatte i enheden. Påmindelsesmails, der løbende vil minde medarbejdere om, at de skal huske at besvare undersøgelsen, bliver også automatisk genereret af det elektroniske arbejdsmiljøsystem for at sikre anonymiteten.

MED-Hovedudvalget har fokus på, at svarprocenten for Region Sjællands trivselsmåling skal være så høj som mulig, for at resultatet kan siges at give et repræsentativt billede af Region Sjællands trivsel. I den forbindelse har Koncern HR en opgave med generelt at kommunikere i organisationen, at der iværksettes trivselsmåling. I regi af Område-MED og Afdelings-MED kommunikerer i egen organisation desuden vigtigheden af, at spørgeskemaet besvares, evt. med fokus på lokale indsatser, der er gennemført i kølvandet på seneste trivselsmåling samt information om, hvordan den videre opfølgning vil foregå.

Opfølgning

Resultatet af trivselsmålingen vil ligge tilgængelig i rapportform for hver enkelt afdeling i det elektroniske arbejdsmiljøsystem, når tidsfristen for at svare på undersøgelsen er udløbet. Den enkelte leder trækker selv resultatet af trivselsmålingen i systemet.

Den overordnede ledelse har ligeledes mulighed for at se resultatet for den enkelte enhed medmindre enheden har under 5 medarbejdere af hensyn til anonymiteten.

Der opfordres der til, at der indledes dialog mellem leder og medarbejdere om resultatet. Der kan på baggrund af dialogprocessen om trivselsmålingen udvælges udviklingsområder og iværksettes konkrete udviklingsaktiviteter. Der er udviklet en dialogguide med konkrete værktøjer til at gennemføre dialogprocessen.

Enhedens leder formidler resultatet af trivselsmålingen til medarbejderne. MED-udvalget aftaler, hvordan der derudover sker opfølgning på trivselsmålingen i enheden, herunder efter behov udpegning af fokusområder og konkrete udviklingsaktiviteter.

Direktion og koncernledelse drøfter det samlede resultat af trivselsmålingen med henblik på eventuelle strategiske overvejelser i forhold til organisationen som helhed.

MED-Hovedudvalget og Område MED drøfter det samlede resultat af trivselsmålingen med henblik på eventuelle strategiske overvejelser i forhold til organisationen som helhed.

Resultatet af trivselsmålingen og opfølgningen vil indgå i organisationens forskellige årsopgørelser, eksempelvis arbejdsmiljøredegørelsen.

Opfølgning på resultatet af ledelsesevalueringen kan ske i sammenhæng med opfølgning på resultat af trivselsmålingen efter den enkelte leders vurdering.

Bilag 1: Overblik over målinger på personaleområdet i Region Sjælland

	Arbejdspladsvurdering (APV)	Trivselsmåling	Ledelsesevaluering
Baggrund	<p>Lovpligtig</p> <p>Lovkrav om kortlægning, beskrivelse og vurdering, handlingsplan og opfølgning af handlingsplan</p> <p>Lovkrav om samarbejde i MED-organisationen</p> <p>Skal som minimum gennemføres hver 3. år</p>	<p>Overenskomstbestemt</p> <p>Krav om at indhold og opfølgning skal aftales</p> <p>Krav om aftale af retningslinjer i MED-organisationen</p> <p>Skal som minimum gennemføres hver 3. år</p>	<p>Overenskomstbestemt</p> <p>Krav om lederudviklingssamtale og medarbejderinddragelse</p> <p>Regionen fastlægger indhold og metode</p> <p>Skal som minimum gennemføres hver 3. år</p>
Cyklus i Region Sjælland	Lige år	<p>Ulige år</p> <p>Dataindsamling sker sammen med ledelsesevaluering</p>	<p>Ulige</p> <p>Dataindsamling sker sammen med Trivselsmåling</p>
Fokus	<p>Arbejds miljøudvikling</p> <p>Fokus på arbejdets art, metoder og processer</p>	<p>Organisationsudvikling</p> <p>Fokus på trivsel, jobtilfredshed, motivation og engagement</p>	<p>Organisationsudvikling</p> <p>Fokus på muligheder for udvikling af den ledelse, der udøves</p>
Formål	At sikre at arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsarbejde omfatter alle væsentlige arbejdsmiljøproblemer, og at arbejdspladsen arbejder systematisk og løbende med at løse problemerne	At udvikle og forbedre arbejdsklimaet på regionens arbejdspladser i dialog mellem ledere og medarbejdere	At skabe grundlag for udvikling af ledelse i samspil med medarbejderne
Form	Vurdering af fysisk og psykisk arbejdsmiljø, inkl. sygefravær	Måling af medarbejdernes trivsel	Evaluering af ledelsespraksis
Forankring	Ledelsen og MED-organisationen	Ledelsen og MED-organisationen	Direktionen
Udførende	Arbejds miljøgrupperne	Ledelsen	Ledelsen
Resultat ift.	Individ niveau	Afsnit/afdelingsniveau	Afsnit/afdelingsniveau
Indhold og form i målingen	<p>Decentralt.</p> <p>Besluttet i Område-MED</p>	<p>Centralt.</p> <p>Besluttet i MED-Hovedudvalget</p>	<p>Centralt</p> <p>Besluttet i ledelsen</p>
Anonymitet	Metodefrihed på Område-MED-niveau	Anonym	Anonym