

RETNINGSLINJER

for trivselsmåling i Region Sjælland



Retningslinjer for trivselsmåling i Region Sjælland

Baggrund

Med Trepartsaftalen af 17. juni 2007 mellem Regeringen, KL, Danske Regioner, LO, AC og Sundhedskartellet er det aftalt, at alle offentlige arbejdspladser fra 2008 og mindst hvert tredje år skal foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel.

MED-Hovedudvalget skal aftale retningslinjer for gennemførelse af trivselsmålingen, herunder indhold og opfølgning¹.

Hvad er trivsel

Ifølge Videncenter for Arbejdsmiljø² er trivsel på arbejdet, når vi oplever velvære og balance mellem de krav, vi stilles overfor og vores behov, kompetencer og ressourcer. God trivsel på arbejdspladsen kan betyde lavere sygefravær, større motivation, mere engagement, højere jobtilfredshed - og dermed bedre fastholdelse af medarbejdere.

En måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel skal ses i sammenhæng med en længere indsats, som også indebærer analyse og behandling af resultaterne, udvælgelse af indsatsområder, handling samt opfølgning. For at sikre den optimale effekt er det væsentligt at have fokus på hele processen omkring gennemførelse af trivselsmålingen – før, under og efter.

Trivselsmåling i Region Sjælland

MED-Hovedudvalget har aftalt at der gennemføres trivselsmåling i Region Sjælland hvert andet år i ulige år fra og med 2009.

Formål

Formålet med trivselsmålingen er at udvikle arbejdsklimaet på regionens arbejdspladser i dialog mellem ledere og medarbejdere og medarbejdere imellem for derigennem at have attraktive arbejdspladser, således at regionen også i fremtiden kan rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere.

En trivselsmåling giver ud fra en ensartet metode et "her og nu" billede over arbejdsklimaet i forhold til trivsel, jobtilfredshed, motivation og engagement på den enkelte arbejdsplads og i regionen som helhed. Den kan anvendes både som et lokalt udviklingsværktøj, et ledelsesværktøj og et strategisk værktøj.

Mål

- At give ledere og medarbejdere indsigt i lige netop deres arbejdsklima, således at trivselsmålingen anvendes som et værktøj til dialog, udvikling og forbedring af arbejdsklimaet.
- At få et overblik over behov for tiltag på såvel den enkelte arbejdsplads som i hele organisationen.
- At skabe både et lokalt og et overordnet strategisk grundlag for arbejdet med den attraktive arbejdsplads.
- At ledere og medarbejdere får et konkret værktøj, som ved efterfølgende målinger kan vise udviklingen i arbejdsklimaet og effekten af tiltag.

¹ Aftale om Trivsel og Sundhed, OK08.

² <http://trivsel.arbejdsmiljoviden.dk/HvorforTrivsel/Hvadertrivsel.aspx>

Trivselsmåling i forhold til arbejdspladsvurdering og ledelsevaluering

En trivselsmåling skal ses i forhold til Region Sjællands samlede indsats for at skabe sunde og attraktive arbejdspladser og tænkes ind i sammenhæng med øvrige udviklingsværktøjer:

	Arbejdspladsvurdering (APV)	Trivselsmåling	Ledelsevaluering
Baggrund	Lovpligtig Lovkrav om kortlægning, beskrivelse og vurdering, handlingsplan og opfølgning af handlingsplan Lovkrav om samarbejde i MED-organisationen	Overenskomstbestemt Krav om at indhold og opfølgning skal aftales Krav om aftale af retningslinjer i MED-organisationen	Overenskomstbestemt Krav om lederudviklingssamtale og medarbejderinddragelse Regionen fastlægger indhold og metode
Hvornår	Lige år fra 2010	Ulige år fra 2009	Mindst hvert tredje år
Fokus	Arbejds miljøudvikling Fokus på arbejdets art, metoder og processer	Organisationsudvikling Fokus på arbejdsklima herunder relationer, motivation, trivsel, arbejdsglæde mv.	Organisationsudvikling Fokus på muligheder for udvikling af den ledelse, der udøves
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
Afsender	Ikke anonym	Anonym	Anonym

Metode

- **Fælles spørgeskemaskabelon**

Trivselsmålingen foregår som en spørgeskemaundersøgelse. En fælles spørgeskemaskabelon giver dels regionen mulighed for at arbejde med trivsel på tværs af afdelinger og enheder dels danne et fælles udgangspunkt for strategiske drøftelser og overvejelser på alle niveauer i organisationen.

Spørgeskemaskabelonen som anvendes er den, som Personalestyrelsen i samarbejde med parterne, herunder Danske Regioner og professor Tage Søndergaard Christensen har udarbejdet til trivselsmåling på offentlige arbejdspladser. Det er det nyeste udviklede indenfor området med udgangspunkt i aktuel forskning.

Gennemførelse

Trivselsmålingen gennemføres samtidig i hele regionen – første gang i fjerde kvartal 2009.

Spørgeskemaet sættes op i den elektroniske spørgeskemagenerator i regionens elektroniske system til APV og udsendes automatisk ud til alle medarbejdere via dette.

Efterhånden som spørgeskemaerne besvares foregår der en automatisk databehandling, så de enkelte resultater kan trækkes ud i rapportform.

Både overordnet og lokalt skal der på baggrund af drøftelser i MED-organisationen informeres om gennemførelsen af trivselsmålingen og formålet, samt hvordan den videre opfølgning vil foregå.

Opfølgning

I forbindelse med trivselsmålingen skal opfølgningen drøftes i den enkelte afdeling. Resultatet af trivselsmålingen i den enkelte afdeling vil ligge tilgængeligt i rapportform i det elektroniske system. Den enkelte leder har ansvar for, at resultatet hentes i systemet og er ansvarlig for videreformidling til medarbejderne. Den overordnede ledelse har ligeledes mulighed for at se resultatet for den enkelte enhed.

- **Iværksættelse af udviklingstiltag**

Der kan på baggrund af en dialogproces udvælges områder fra trivselsmålingen og iværksættes konkrete udviklingstiltag. Der udarbejdes en dialogguide med konkrete værktøjer til gennemførelse af dialogprocessen.

Opfølgningen på trivselsmålingen herunder resultatet og iværksættelse af tiltag drøftes i ledelsen og i MED organisationen:

- Den enkelte leder kan således lokalt på hvert afsnit/afdeling/enhed i samarbejde med medarbejderne og på baggrund af en dialogproces, udvælge områder fra trivselsmålingen og iværksætte konkrete udviklingstiltag. AfdelingsMED indgår i disse drøftelser.
- Direktion, Koncernledelse og øvrige overordnede ledelsesniveauer drøfter det samlede resultat af trivselsmålingen med henblik på eventuelle strategiske overvejelser i forhold til organisationen som helhed.
- MED-Hovedudvalget og Område MED inkl. MED-Sundhed 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 som fx arbejdsmiljøredegørelser og arbejdsmiljøregnskab.