Trivselsundersøgelsen 2018/2019

Personalemøde

Gribskov Kommune

Hvad er trivselsundersøgelsen?

- Gribskov Kommune har udviklet et koncept, der sammenkobler trivselsmålingen med APV processen
- Trivselsundersøgelsen understøtter den lovpligtige APV, og sætter særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø og kerneydelsen
- Fra d. 3. december 2018 udsender vi spørgeskemaer til alle ansatte i Gribskov Kommune
- Arbejdspladser modtager deres trivselsrapport i starten af februar
- Trivselsundersøgelsen gentages hvert 3. år

Formål med trivselsundersøgelsen

Det overordnet formål er at fremme **sunde og attraktive arbejdspladser** i Gribskov Kommune, herunder at styrke trivsel og det psykiske arbejdsmiljøet.

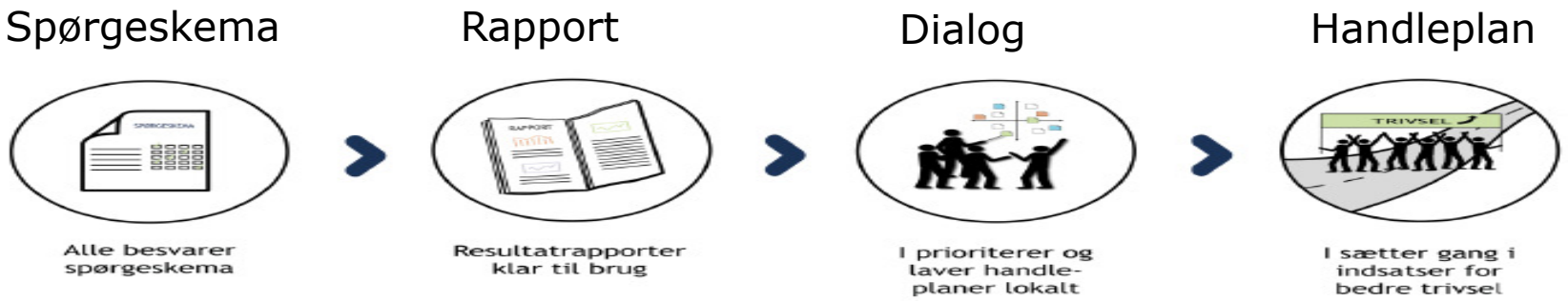
Formål med undersøgelsen er, at skabe udgangspunkt for en **dialog** om trivsel og psykisk arbejdsmiljø på vores arbejdsplads - med kerneopgaven som omdrejningspunkt.

Herunder bibringer undersøgelsen viden om den **aktuelle situation** i vores enhed organisationen og bidrager til **prioritering af indsatsområder på forskellige organisatoriske niveauer**.

Resultatet af undersøgelsen danner udgangspunkt for det videre arbejde med trivsel og kerneopgaven i vores APV**.**

Hovedelementerne i trivselsundersøgelsen

- **Spørgeskema** udsendes til alle medarbejder i december.
- **Rapport:** I starten af februar 2019 ligger, der en rapport med de samlede svar for arbejdspladsen.
- **Dialog:** På baggrund af trivselsrapporterne får medarbejdere mulighed for at indgå i en dialog om kerneopgaven, psykiske arbejdsmiljø og trivsel.
- **Handleplaner:** Alle arbejdspladser skal udarbejde skriftlige handleplaner og følge op på handleplanerne i Defgo for at vurdere effekten af indsatserne.



Om spørgeskemaet

Den 3. december modtager I et spørgeskema fra konsulentfirmaet Rambøll. Sidste svarfrist er den 20. december 2018. Man kan følge svarprocenten løbende på intranettet.

Man kan modtage skemaet på to måder:

1. Enten via e-mail,
2. Eller som Log-in-breve med et link til elektronisk udfyldelse af spørgeskema

Spørgeskemaet er opdelt i 6 dele:

1. Din arbejdssituation
2. Din udvikling
3. Din nærmeste leder
4. Din enhed
5. Vores kommune
6. Krænkende adfærd og sygefravær



Anonymitet



- Anonymiteten sikres gennem et eksternt analysevirksomhed, dvs. Rambøll garanterer, at besvarelserne behandles anonymt i kontrakten med Gribskov Kommune.

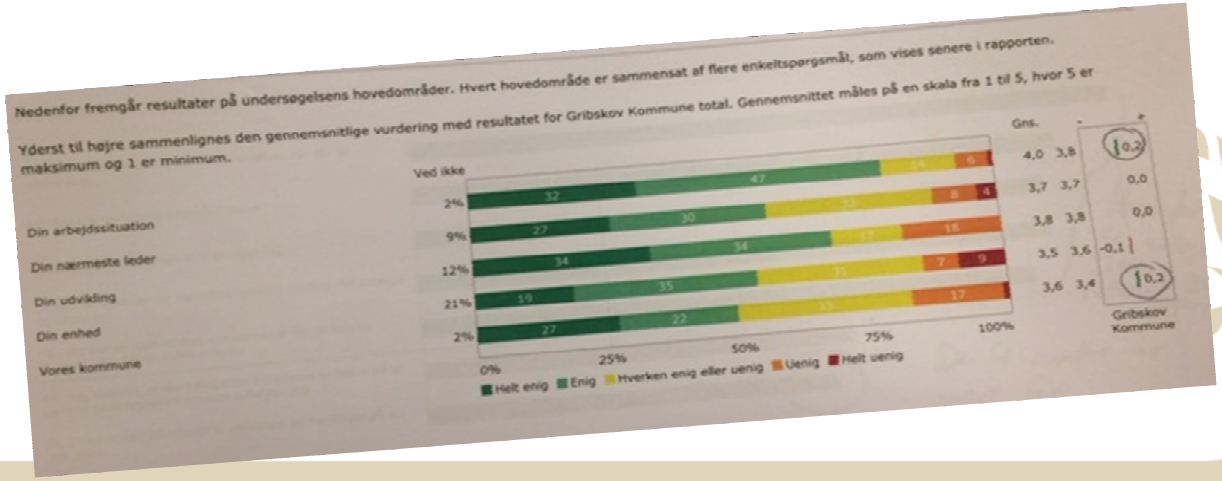
- Jeres anonymitet ligger i, at I svarer som en del af et kollektiv, og derfor kan den enkelte besvarelse ikke genkendes. Der udarbejdes som hovedregel **kun rapporter til en enhed,** hvis der er **minimum 5** besvarelser.

- Rambøll står for at gennemføre den tekniske del af undersøgelsen, herunder udsendelse af spørgeskemaer, indsamling og bearbejdning af data samt levering af rapporter til centre, afdelinger og teams.

Om rapporten



- Først i februar 2019 får alle ledere adgang til at hente rapporter på Rambølls rapportportal.
- Bagefter får medarbejdere adgang til de rapporter, som deres besvarelser har bidraget til.
- Der er flere forskellige rapporttyper:
  - En rapport, som kun fokuserer på den enkelte enhed
  - En rapport til per center
  - En rapport kommentereret for Gribskov Kommune



Dialogproces og APV-handleplaner

Medarbejdere skal have mulighed for at indgå i en proces, hvor dialog om trivselsundersøgelsens resultater er mulig.

- ❑ Der skal udarbejdes skriftlige handleplaner i Gribskov Kommunes fælles APV-systemet (Defgo).
- ❑ På Arbejdsmiljødag i februar, når AML, AMR og TR har modtaget trivselsrapporter, vil de blive oplært i at bruge APV-systemet.



Handling er vigtigere end måling
– vi skal ikke blot kende vores styrker og svagheder, vi skal handle på dem.

Dialogprocessen indeholder elementer:

1. Præsentation af rapporternes resultater
2. Uddybning af resultater
3. Prioritering af indsatser og udvælgelse af konkrete løsninger

Trio-samarbejdets opgaver



Okt./Nov.	Dec.	Feb.	Feb. ->	2019 og ->
• Ledere informerer om undersøgelsen og APV • Ledere og adm. medarbejdere validerer deres medarbejdere i OrgBuilder	• Leder og Trio tjekker svarprocenter og opfordrer til besvarelse	• Leder og Trio gør rapporten tilgængelig for medarbejderne • Lederen/trio afholder dialogmøder m. medarbejderne	• Leder og Trio har ansvar for, at der udarbejdes handleplaner i APV-system	• Leder og Trio er ansvarlig for igangsættes indsatser og følges op på aktiviteter i handleplanen gennemføres.