



# Trivsels- og APV-undersøgelse 2023

- *En undersøgelse, der skal give et faktiskt grundlag for at tale om og forbedre trivslen og det psykiske arbejdsmiljø*
- *Alle har et ansvar for trivslen på arbejdspladsen*
  - *Lederen har et overordnet ansvar for opfølgningen*
  - *AMR og TR er nøglepersoner i opfølgningen og ambassadører overfor kolleger*
  - *MED-udvalget skal bruges – drøftelse af resultater, fokusområder, handleplaner*
    - *Skal involvere hele personalegruppen*
    - *Evt. få oplæg fra TRIOen/arbejdsmiljøgruppen*



# Vigtige datoer

Uge 5-8	Ledere klargør' af data <ul style="list-style-type: none"><li>• 31.1: Undervisning i brug af org.valg – kræver tilmelding</li><li>• 14.2, 9-10.30: Åben-hus-hjælp i Mødelokale 2</li><li>• 23.2, 13.00-14.30: Åben-hus-hjælp i Mødelokale 2</li></ul>
6. marts	Alle ansatte, ansat senest pr. 1.2.2023 modtager spørgeskema via digital post
20. marts	Sidste frist for besvarelse af spørgeskema
21. april	Undersøgelserne udleveres i Defgo
2. maj, 13-15.30	Kursus om opfølgning på trivsels- og APV-undersøgelse <ul style="list-style-type: none"><li>• TRIOen skal tilmelde sig samlet på én af dagene</li></ul>
3. maj, 13-15.30	
4. maj, 9-11.30	
9. maj, 9-11	Onlinekursus for tilmeldte arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter i udarbejdelse af handleplaner i Defgo
16. juni	Frist for at lægge handleplaner i Defgo
Uge 26	Chefforum og KommuneMED evaluerer

# Spørgerammen



# Social kapital – gruppen

- *I vores gruppe hjælper vi kolleger, der har for meget at lave*
- *I vores gruppe er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver*
- *Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i min gruppe*
- *Jeg føler mig som et ligeværdigt medlem af gruppen*
- *I gruppen er vi gode til at give hinanden ideer til, hvordan vi kan blive bedre til at klare arbejdsopgaverne*



# Social kapital - Gruppens samarbejde med andre grupper/afdelinger

- *Der er et godt samarbejde mellem vores egen gruppe og de øvrige grupper*
- *Vores gruppe og andre grupper anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne*
- *Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af grupper i organisationen*
- *Andre grupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt*
- *Andre grupper har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe Vi*
- *har tillid til de andre gruppers evne til at gøre arbejdet godt*

# Social kapital - Forholdet mellem medarbejdere og **den nærmeste leder**

- *Vores nærmeste leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger*
- *Gruppens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse*
- *Den nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen*
- *Samarbejdet mellem vores gruppe og vores leder er et ligeligt forhold mellem at bidrage og modtage*
- *Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører*
- *Den nærmeste leder er god til at give mig og mine kolleger ideer til, hvordan vi kan blive bedre til at klare arbejdsopgaverne*

# Social kapital - Forholdet mellem medarbejdere i gruppen og **ledelsen**

- *De ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen*
- *Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne*
- *I gruppen føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads*





# Job og organisering

- *Har du den nødvendige information til at kunne udføre dit arbejde tilfredsstillende?*
- *Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?*
- *Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?*
- *Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?*
- *Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?*

## Indflydelse

- *Har du tilstrækkelig indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?*
- *Har du tilstrækkelig indflydelse på beslutninger om dit arbejde?*
- *Har du muligheder for at påvirke placeringen af dine arbejdstider?*
- *Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?*



# Krav i arbejdet

- *Skal du overskue for mange ting på en gang i dit arbejde?*
- *Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?*
- *Er der ofte for meget at lave?*
- *Er der en tilpas sammenhæng mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til rådighed til at løse dem?*

## Balance mellem arbejds- og privatliv

- *Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?*
- *Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?*
- *Er retningslinjerne for arbejdstid og afspadsering klare?*



# Motivation og engagement

- *Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?*
- *Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?*
- *Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*
- *Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?*

## Tilfredshed

- *Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?*
- *Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?*
- *Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?*
- *Er du tilfreds med dit job som helhed*

# Krænkende adfærd

indenfor de seneste 12 måneder

- *Mobning*
- *Uønsket seksuel opmærksomhed*
- *Trusler om vold*
- *Fysisk vold*
- *Uønskede berøringer, omfavnelser eller kys*
- *At blive diskrimineret eller dårligt behandlet på grund af dit køn*  
*Forskelsbehandling grundet din alder, et handicap, din nationale/socialt oprindelse, seksuel orientering, politiske anskuelse, race/hudfarve eller etnisk oprindelse*
- *Anden krænkende adfærd*
  - *Fra hvem?*
  - *Er det noget, du har handlet på?*





# Trivselskompasset

*Er et værktøj, som hjælper os med at finde mål og retning for bedre trivsel og arbejdsmiljø*

*Bygger på grundlæggende principper:*

- Alle medarbejdere har deres egen oplevelse af problemer og løsninger*
- Alle medarbejdere skal høres og inddrages*
- Alle medarbejdere skal tage et ansvar for at forbedre trivsel og arbejdsmiljøet*
- Det er vigtigt, at vi selv giver udtryk for, hvad vi mener og samtidig er nysgerrige på andres holdninger*
- Vi skal tale om det, vi ønsker at opnå, fremfor det vi ønsker at undgå.  
Det vi taler om, skaber vi mere af*



# Handleplaner – krav til opfølgning

- *Krav i arbejde er gul eller rød*
  - *Værktøj til identifikation af indsatsområder på jeres arbejdsplads skal bruges*
  - *Initiativ på vej om at inddrage BFA's besøgsteam (Branche Fællesskab Arbejds miljø - Velfærd og offentlig administrations besøgsteam)*
  
- *Arbejdspladsen har gult eller rødt sygefravær i ledelsesinformationssystemet*
  - *Gult sygefravær: arbejdspladsen laver handleplan*
  - *Rødt sygefravær: afdelingschefen er involveret i arbejdspladsens handleplan*

# Vi ses til workshoppene den 2., 3. eller 4. maj

