

# Retningslinjer for trivselsmåling

Godkendt af Hoved MED 10. juni 2015

I henhold til 3-partsaftalen indgået mellem regeringen, KL, Danske Regioner og LO, FTF og AC, er kommunen forpligtet til, mindst hvert tredje år, at foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø.

I følge aftalen skal kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne.

## Aftale i Hoved MED i 2010 i forhold til trivselsmålingen:

- Trivselsmålingen erstatter den psykiske del af APV
- HR gennemfører målingen og udarbejder rapporter, mens AMG/lederne arbejder videre med en handleplan i forhold til de indsatser/aktiviteter afdelingen/området vil arbejde videre med.
- Handleplanen (psykisk APV) skal være til rådighed for Arbejdstilsynet, ledere og medarbejdere i afdelingen/området.
- Trivselsmålingen gennemføres anonymt

## Formål med trivselsmålingen:

- At gennemføre trivselsmåling for alle medarbejdere og ledere, for dermed at skabe et overordnet billede af trivslen i Brønderslev Kommune
- At synliggøre sygefraværet i de enkelte områder, så områderne aktivt kan arbejde med initiativer, som både fremmer trivsel og mindsker sygefravær.
- At skabe øget fokus på opfølgning og det videre arbejde med handleplanen og herigennem styrke det fælles ansvar for udvikling af arbejdsmiljøet.

## Hvad er en Trivselsmåling?

En trivselsmåling afdækker, hvordan medarbejdere og ledere oplever, at de trives på arbejdspladsen – både individuelt og i samspil med hinanden.

Trivselsmålingen identificerer forskellige temaer, som handler om det psykiske arbejdsmiljø. I den efterfølgende dialog udvælger og prioriterer AMG/lederne indsatsområder, som fremmer trivslen på arbejdspladsen.

Trivselsmålingen gennemføres via et elektronisk spørgeskema, som dels tager udgangspunkt i Leadership Pipeline og dels spørger ind til det psykiske arbejdsmiljø, eksempelvis vold, trusler og mobning.

Der udarbejdes en elektronisk trivselsrapport på baggrund af besvarelserne.

Som udgangspunkt er det AMG, som arbejder med opfølgning/handleplan for medarbejderne, mens opfølgning/handleplan for lederne foregår i de enkelte ledergrupper

Det betyder, at rapporter for medarbejderniveauet sendes til AMG og for ledergrupperne til den pågældende chef/leder.

HR kan indgå som sparringspartner i opfølgningsarbejdet.

## **Hyppeghed**

Der gennemføres trivselsmåling hvert 2. år i Brønderslev Kommune.

Gennemførelsen af trivselsmålingen sker rullende, dvs. at næste gang gennemføres den på et andet tidspunkt på året.

Trivselsmålingen er fortsat anonym.

## **Målgruppe**

I trivselsmålingen deltager fastansatte medarbejdere og ledere, der har været ansat min. 3 mdr. på det tidspunkt målingen udsendes, ligesom man også skal være ansat på det tidspunkt, hvor opsamlingen og arbejdet med handleplaner kommer til at ske.

Det aftales i AMG, hvorvidt medarbejdere med begrænset timeantal skal deltage i trivselsmålingen.

## **Benchmarking**

Trivselsmålingen gennemføres for hele organisationen på én gang.

På den måde genereres hurtigt en databank, som beskriver trivslen i hele organisationen og giver mulighed for intern benchmarking fra første måling.

## **Trivselsrapporter**

Der udarbejdes elektroniske trivselsrapporter for alle ledere med personaleansvar samt en samlet rapport for området. Derudover kan der rekvireres delrapporter.

For at sikre anonymiteten på medarbejderniveauet, udarbejdes der kun rapporter, hvis der min. er 5 besvarelser. Besvarelserne indgår dog i den samlede kommunale rapport.

For de lokale ledergrupper kan der udarbejdes rapporter under 5 besvarelser.

Statistik på sygefraværet for det pågældende område indsættes som en del af trivselsrapporten.

## **Processen:**

- a) HR udarbejder organisationshierarkier, der synliggør, hvilken leder der spørges ind til i trivselsmålingen
- b) HR inviterer alle arbejdsmiljøgrupper (AMG)/chef/leder til et informationsmøde om trivselsmålingen
- c) Lederne udarbejder maillister på baggrund af organisationshierarkiet og sender dem elektronisk til HR
- d) HR udsender trivselsmålingen elektronisk til hele organisationen og udarbejder elektroniske trivselsrapporter til ledere med personaleansvar samt kopier til AMG
- e) AMG/chef/leder står for dialog og det videre trivselsarbejde sammen med medarbejderne/ledergruppen. Her kan hentes sparring fra HR.