

10. Opfølgning på trivselsundersøgelse 2008 (2009-29805)

Som opfølgning på trivselsmålingen, der blev gennemført i efteråret 2008, orienteres Sundheds- og Omsorgsudvalget om de udpegede indsatsområder.

INDSTILLING OG Beslutning

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen indstiller,

1. at Sundheds- og Omsorgsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Problemstilling

I efteråret 2008 er der blevet gennemført en trivselsundersøgelse blandt alle fastansatte medarbejdere og ledere i Københavns Kommune. Sundheds- og Omsorgsudvalget fik forelagt resultaterne af trivselsmålingen den 18. december 2008. Resultaterne viste generelt høj tilfredshed både hos medarbejdere og ledere i SUF. Samlet set var der fremgang i trivslen sammenlignet med den sidste måling fra 2007.

Efterfølgende er der gennemført nærmere analyser af resultaterne, og MED-organisationen har drøftet resultater og indsatsområder med henblik på dels at fastholde de gode resultater, og dels at styrke trivslen i SUF.

Løsning

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen modtog trivselsresultaterne i november 2008. Siden da er der igangsat en række opfølgningsinitiativer – både på centralt niveau og på arbejdsplads niveau.

På de enkelte arbejdspladser og i arbejdsplads-MED arbejdes der nu og løbende konkret med trivselsresultaterne og de indsatser, der fremadrettet kan fastholde og øge trivslen yderligere. I den forbindelse er der sat fokus på at sprede gode eksempler i trivselsarbejdet gennem formidling af historier fra arbejdspladser, der har arbejdet aktivt med trivselsindsatser.

Derudover er der gennemført grundigere analyser af udvalgte fokusområder i trivselsundersøgelsen – det drejer sig om temaerne fysisk arbejdsmiljø, værdsættelse og ledelse samt chikane, vold og mobning. På baggrund af analyserne har SUF MED drøftet resultaterne og forslag til indsatser til forbedring og fastholdelse af trivselsresultaterne.

Forvaltningens opfølgningsarbejde har identificeret en række indsatser, som iværksættes for at fastholde og styrke trivslen for medarbejderne på arbejdspladserne i SUF. Nedenfor beskrives de indsatser, der allerede er igangsat, og som igangsættes som opfølgning på trivselsmålingen inden for temaerne fysisk arbejdsmiljø, værdsættelse og ledelse samt chikane, vold og mobning.

Fysisk arbejdsmiljø

Trivselsmålingen viser, at medarbejdernes oplevelse af det fysiske arbejdsmiljø generelt ligger lavere end de øvrige trivsels spørgsmål. Der er dog tale om en fremgang siden trivselsmåling i 2007.

På arbejdspladserne i SUF arbejdes der allerede systematisk med arbejdsmiljø, bl.a. stiller Grøn

Smiley en række krav, som f.eks. at alle enheder skal udarbejde og følge handleplaner vedr. det fysiske arbejdsmiljø. Som følge af trivselsmålingens resultater, vil arbejdspladsernes fokus på det fysiske arbejdsmiljø skærpes.

I forhold til arbejdsmiljøkrav i borgerens eget hjem er der udarbejdet retningslinjer for udarbejdelse af APV (arbejdspladsvurderinger). Implementeringen af retningslinjerne går i gang nu, og det er forventningen, at de første introduktionskurser for medarbejdere afholdes efter sommerferien. Med henblik på at sikre en tydeligere forventningsafstemning mellem borgere i eget hjem og leverandøren udarbejdes der særskilt informationsmateriale til brugerne/pårørende om de krav, der stilles til arbejdsmiljøet i borgerens eget hjem. Der er behov for at sikre en god dialog med borgerne om disse arbejdsmiljøspørgsmål, så der skabes forståelse for medarbejdernes arbejdssituation, samtidig med at det tilstræbes, at arbejdsmiljøkravene skaber mindst mulig gene for borgeren.

For så vidt angår enheder, der arbejder med personforflytning i plejearbejdet, er det indarbejdet som Grøn Smiley-mål i 2009, at der skal udarbejdes retningslinjer for forflytning.

Værdsættelse og ledelse

Samlet set er resultaterne inden for dette tema gode i SUF – både hvis resultaterne opdeles efter arbejdspladstype og efter faggrupper. Medarbejderne har i trivselsmålingen tilkendegivet, at værdsættelse og ledelse er temaer som tillægges stor betydning for deres trivsel, og derfor er det et vigtigt fokusområde for det videre arbejde med trivslen, således at vi fastholder og udbygger de gode resultater.

I forbindelse med udarbejdelse af den kommende HR-strategi forventes det, at strategien vil indeholde et forstærket fokus på mellemliderne i SUF – det vil sige ledere for medarbejdere med borgerkontakt.

Foruden de indsats, der ventes at følge af HR-strategien, planlægges et tilbud om netværk for mellemlidere, hvori temaer som værdsættende ledelse, den svære samtale, konflikthåndtering mm. vil kunne indgå. Der vil endvidere være tilbud om gruppe-coaching i ledernetværkene.

Endelig overvejes afholdelse af en konference for alle mellemlidere i SUF på linje med den lederkonference, der hvert år afholdes for niveau 3-ledere.

Chikane, vold og mobning

Trivselsmålingen viser, at det især er medarbejdere med borgerkontakt, der oplever chikane, vold og trusler om vold. Som udgangspunkt er det absolut uacceptabelt, at der forekommer chikane, vold og mobning, men det vil være vanskeligt helt at undgå f.eks. i relation til de arbejdspladser, der arbejder med demente borgere.

Der er nedsat en arbejdsgruppe vedrørende vold, mobning og chikane i SUF med henblik på at

udarbejde konkrete retningslinjer for SUF ud fra den nye fælles voldspolitik i Københavns Kommune. Voldspolitikken blev forelagt Økonomiudvalget den 22. februar 2009 og forventes færdigbehandlet politisk i det tidlige forår 2009.

Københavns SundhedsAkademi tilbyder kurser for medarbejdere med borgerkontakt i voldsforebyggelse og konflikthåndtering. Det kan konstateres, at der er efterspørgsel på kurserne. Når vold eller forsøg på vold opstår på en arbejdsplads i SUF, tilbydes krisehjælp til bearbejdning af oplevelserne.

Det er besluttet, at alle udsatte arbejdspladser (f.eks. enheder på demensområdet) skal udarbejde tydelige og klare retningslinjer (hvem gør hvad, hvornår og hvordan) for, hvad der skal ske, hvis vold eller trusler om vold opstår. Alle medarbejdere skal gøres bekendte med retningslinjerne, herunder skal det sikres, at alle nyansatte kender til retningslinjerne.

For at sikre, at der sættes fokus på forebyggelse og håndtering af chikane, vold og mobning på de enkelte arbejdspladser i SUF, vil der blive udviklet et koncept for et ”gå-hjem”møde eller ½ temadag, som arbejdspladserne kan gøre brug af.

Yderligere analyser

Foruden de ovenfor skitserede indsatser inden for temaerne fysisk arbejdsmiljø, værdsættelse og ledelse samt chikane, vold og mobning, vil Sundheds- og Omsorgsforvaltningen få foretaget en statistisk effektanalyse, der yderligere vil belyse, hvor effekten er størst ved trivselsindsatser. Effektanalysen foretages af et eksternt analysefirma.

Effektanalysen følges op af en række fokusgruppinterviews, der har som formål at bevæge analysen fra beskrivelser til *forklaringer*. Effektanalysen og fokusgruppinterviewene vil give mulighed for at målrette trivselsindsatserne yderligere.

Økonomi

Ingen.

Videre proces

-

Kenneth Kristensen

/ Kim Maskell

bilag

