

Vær parat til Trivselsundersøgelsen i 2021

Infomøde ved Arbejdsmiljø København



Færdselsregler på mødet

- Sluk evt. dit kamera og din mikrofon
- Vælg "fuld skærm"
- Hav chatten åben
- Stil spørgsmål eller kommentér i chatten – vi samler op undervejs
- Brug ikke "hånden" eller din stemme til at bryde ind
- Hav gerne din mobiltelefon klar
- Slides lægges i chatten efter mødet

Fra Arbejdsmiljø København deltager



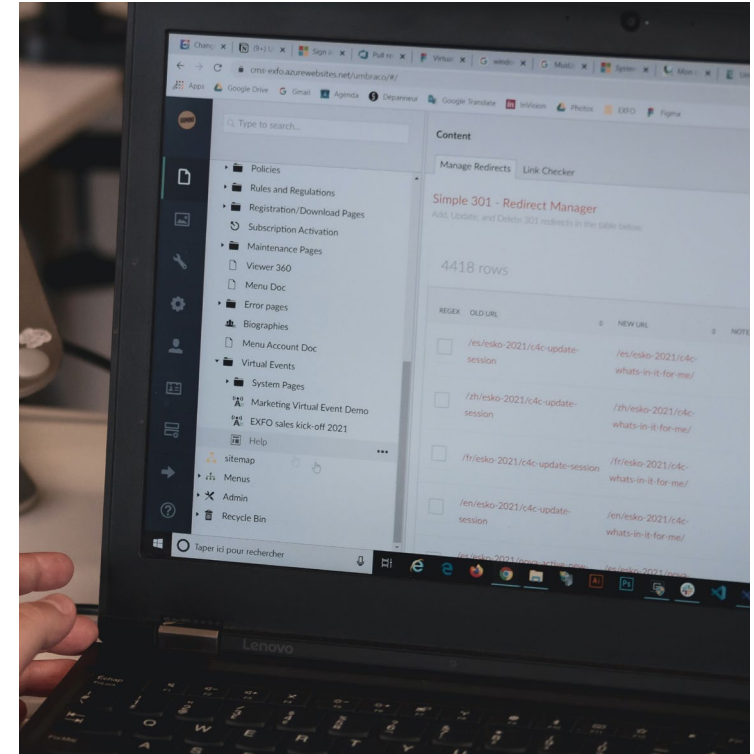
Charlotte Baltzer Rode
Organisationspsykolog



Vibeke Andersen
Arbejdsmiljøkonsulent

Program for mødet

1. Velkomst
2. Formålet med TU21
3. En særlig periode
4. Vigtig viden om TU21
5. Arbejdspladsens forberedelse
6. Svære resultater?
7. Find inspiration og hjælp
8. Spørgsmål og tak for i dag



Formålet med TU21



Formål og baggrund

En tværgående, anonym undersøgelse

- Gennemføres i hele Københavns Kommune hver andet år

Aftalt i det centrale samarbejdsorgan, CSO

- Aftale mellem arbejdsgiver (KK) og de faglige organisationer (KFF)

Med det formål at få et "øjebliksbillede" af trivslen

- Systematisk og overskuelig dokumentation svarende til APV-kortlægning
- Skal medvirke til at bevare og styrke trivslen
- Københavns Kommune skal ses som en attraktiv og effektiv arbejdsplads

Svarprocenten er vigtig for et retvisende billede

- Den skal være over 65% for at resultaterne er valide
- Gennemsnitlig svarprocent for TU19 var 88% for hele KK

TU og APV

APV er rammen om jeres løbende systematiske arbejdsmiljøarbejde

- Arbejdspladsvurdering, APV
- 5 faser i APV-cirklen

Trivselsundersøgelsen er et konkret bidrag til at:

- kortlægge jeres arbejdsmiljø (primært det psykiske)
- sikre systematik (hvert andet år)
- drøfte arbejdsmiljø/trivsel generelt

Resultatrapporten er *ikke* resultatet

- Resultatrapporten er udgangspunkt for dialog på arbejdspladsen
- Sammen skal I udfolde og prioritere temaerne
- Resultatet er de handlinger, som I kommer frem til, og som skrives ind i jeres handlingsplan



En særlig periode

Corona-pandemien

Hvordan nytter det at undersøge trivslen i en tid, der er så meget anderledes, end vi er vant til?

Sexisme og seksuelt krænkende adfærd

I april-maj 2021 kommer der også en særskilt undersøgelse af sexistisk kultur og seksuelt krænkende adfærd på Københavns Kommunes arbejdspladser.



En særlig periode

Hvad betyder det hos jer?

Den opfølgende dialog bliver særlig vigtig i år

- Svært umiddelbart at skelne mellem udefrakommende vilkår og interne omstændigheder
- Via dialog kan vi afdække, hvad der ligger til grund for evt. ændringer, og hvilke handlinger/løsninger, der skal sættes ind med
- Vær opmærksom på sammenligning med TU19

Vigtig viden om TU21



TU21 tidsplan

Frem til d. 24. februar: MED og trio/AMGs forberedelse og formidling til alle medarbejdere

24. februar - 16. marts: Besvarelse af spørgeskemaet

14. april: Rapporterne kan trækkes

Forvaltningsspecifikke deadlines

Hvem får et spørgeskema?

Alle fastansatte ledere og medarbejdere, der den 24. feb. 2021 har været ansat i mere end 3 måneder

Også dem i job på særlige vilkår, projektansatte, ansatte på orlov, vikarer, sygemeldte og studentermedhjælpere

Ikke elever, ansatte i løntilskud eller virksomhedspraktik, timelønnede og tilkaldevikarer

Spørgerammen

En fælles spørgeramme med 25 spørgsmål og 11 temaer:

- Trivsel og motivation
- Indhold i arbejdet
- Arbejdsfællesskaber
- Indflydelse
- Nærmeste leder
- Ledelsen
- Læring og udvikling
- Håndtering af krav i arbejdet
- Fysisk arbejdsmiljø
- Sundhedsfremme
- Krænkende adfærd
- + forvaltningsspecifikke spørgsmål

**Se den fælles
spørgeramme på
amk.kk.dk**

Nyt tema i TU21: Arbejdsfællesskab

5. Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?
7. Oplever du at der tages et fælles medansvar for at løse jeres kerneopgave?
8. Taler I løbende om hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?



Spørgsmål om krænkende adfærd

*Københavns Kommune accepterer ikke vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning, diskriminerende adfærd eller andre former for krænkende adfærd på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Københavns Kommune**

- Arbejdspladsen skal arbejde systematisk og målrettet med at forebygge krænkende adfærd
- Hvis det alligevel forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret hurtigt og effektivt fra både ledelse og medarbejderrepræsentanter.

*Københavns Kommunes politik og retningslinjer vedr. vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. (krænkende adfærd) på arbejdspladsen. Læs mere på: www.medarbejder.kk.dk/artikel/vold-trusler-om-vold-mobning-og-chikane

Kommentarfelt



Arbejdspladsens forberedelse



AMG og MED-udvalgets forberedelse

- ✓ Vores lokale formål og kobling til andre processer hos os
- ✓ Tidsplan
- ✓ Kommunikationsplan: kommunikationsveje og mødefora, er der særlige forhold fx pga. corona-restriktioner?
- ✓ Tilbageblik på TU19, så I kan sammenligne med TU21 – på trods af den særlige tid
- ✓ Jeres opfølgning på gode og dårlige resultater
- ✓ Drøft også, om I forventer "corona-påvirkning" af svarprocent og resultater

Kommunikation til medarbejderne

- ✓ Vores lokale formål, kobling til andre processer og hvorfor det er vigtigt at svare
- ✓ Tidsplan
- ✓ Spørgerammen – fælles forståelse af spørgsmål
- ✓ Information om lokale forhold fx periode og organisering
- ✓ Information om log-in, tid til besvarelse, hjælp undervejs mv.
- ✓ Anonymitet, rapporter kræver 5 besvarelser, krænkende adfærd, kommentarfelt osv.
- ✓ Anerkend den særlige tid, men pas på, I ikke påvirker besvarelserne

Tips til at øge svarprocenten

Når undersøgelsen kører, kan I med fordel:

- Sørge for at formålet er klart, procesplanen er tydelig, kommunikere og involvere passende
- Sørge for at alle får spørgeskemaet og mulighed for at udfylde det
- Følge med i svarprocenten og involvere medarbejderne i det



Vær parat til opfølgning



Når I får resultatrapporten...

- Drøft resultaterne i MED/Trio/AMG før I deler rapporten på arbejdspladsen – er der noget, der kalder på umiddelbar handling?
- Drøft genkendeligheden ift. jeres aktuelle situation
- Uddel rapporten sammen med jeres kommentarer og procesplanen
- Involver medarbejderne i dialogen om resultaterne, vurdering, prioritering og ideer til handlinger
- Orientér om den videre proces



Svære resultater – hvad så?

Trivselsrapporten kan være overraskende og voldsom læsning
Som leder kan man føle sig personligt ramt og udsat.
Det samme kan gælde kolleger, der ikke kan kende deres arbejdsplads i resultaterne...

Det er virkelig svært for mig som leder...

Hvis vi ikke ved, hvad det er, kan vi ikke gøre noget ved det...

Vi kan arbejde med den enkelte case og med problematikken generelt

Det her billede har alle fortjent, at vi kommer i dialog om...

Find inspiration og hjælp



"Fra rapport til handling"

AMK holder infomøder om opfølgning efter den 14. april.

- Hvordan kan I tilrettelægge en dialogisk proces?
- Hvem skal facilitere processen?
- Hvordan taler man om trivsel på Teams?
- Hvordan skal I følge op, hvis I får kritiske resultater i målingen?
- Hvordan får I lavet en god handlingsplan?

Dertil kommer workshops om krænkende adfærd mv.



Trin for trin

TU-guiden til MED-udvalget:

- Jeres opgaver før, under og efter
- Sammenhæng med APV-arbejdet

"Den gode forberedelse"

- Film med gode råd inden undersøgelsen går i gang

Se mere på www.amk.kk.dk/trivsel



Har I behov for hjælp?

- Værktøjer til dialog, prioritering, handlingsplaner og evaluering på www.amk.kk.dk/trivsel
- AMK har formuleret hjælpespørgsmål til den opfølgende dialog, I kan bruge, når I har fået rapporterne og skal tale om undersøgelsens resultater
- Mulighed for sparring via Arbejdsmiljølinjen på 3366 5766 / tast 2 eller Timebanken



Kontaktpersoner i forvaltningerne

BIF

Charlotte Blumensaadt
Email: al0s@bif.kk.dk
Telefon: 3317 3826

BUF

Conni Lachenmeier
Email: ZY5T@kk.dk
Telefon: 2151 3949

TMF

Trond Svela Sand
Email: hm0b@tmf.kk.dk
Telefon: 2913 2695

SUF

Tore Knakkergård
Email: KS8T@kk.dk
Telefon: 2135 4847

ØKF

Margrethe Diaz
Email: J89Q@kk.dk
Telefon: 20337106

KFF

Gitte Høtbjerg Hansen
Email: lw3e@kk.dk
Telefon: 2164 7762

SOF

Kirstine Østergaard Andersen
Email: cv6w@kk.dk
Telefon: 2498 7871

Tværgående projektleder

Charlotte Kjær
Email: AK4A@kk.dk
Telefon: 4032 2299

Spørgsmål



Tak for i dag!

Og god arbejdslyst med trivselsundersøgelsen

Kontakt Arbejdsmiljø København eller kontaktpersonen i jeres forvaltning,
hvis I har spørgsmål eller brug for hjælp.