

Fælles koncept for medarbejdertilfredshedsundersøgelser på Skole- og Dagtilbudsområdet

23/7447 Åben Sag

Sagsgang

BUU

Sagsfremstilling

Den 25. maj 2023 drøftede Børne- og Ungdomsudvalget anbefalingerne fra §17 stk. 4-udvalget om folkeskolen, hvorfra der udsprang en generel dialog om medarbejderne i Skole- og Dagtilbudsområdets muligheder for at give udtryk for tilfredshed og arbejdsmiljø. I denne sag får Børne- og Ungdomsudvalget en overordnet beskrivelse af, hvordan der arbejdes med medarbejdertilfredshedsundersøgelser inden for Skole- og Dagtilbudsområdet.

Forvaltningen har været i dialog med aftaleholdere for at få indblik i, hvordan der lokalt arbejdes systematisk med at give medarbejderne mulighed for at give udtryk for deres tilfredshed og arbejdsmiljø.

Overordnet set arbejdes der med medarbejdertilfredshed gennem den lovpligtige arbejdspladsmiljøvurdering (APV), der kortlægger det psykiske og fysiske arbejdsmiljø og berører emnet 'medarbejdertilfredshed'. APV'en laves minimum hvert tredje år eller ved organisatoriske ændringer, som vedrører medarbejdernes arbejdsmiljø.

Der er metodefrihed i forhold til gennemførelsen af APV'en, hvilket giver mulighed for, at denne kan tilpasses specifikke opmærksomhedspunkter og behov. I praksis betyder det, at udformningen af APV'en varierer fra område til område; nogle benytter Norddjurs Kommunes APV-spørgeskemaskabelon, mens andre udvikler deres egne spørgeskemaer eller online redskaber. Flere anvender desuden en dialogbaseret metode.

Udvælgelsen af metoder, behandling af undersøgelsesfund samt udarbejdelse af handleplaner sker i tæt dialog og samarbejde med de lokale arbejdsmiljørepræsentanter.

Foruden den lovpligtige APV aftales der også særlige initiativer/undersøgelser lokalt, når aftaleholder og arbejdsmiljørepræsentanter finder det gavnligt. Disse initiativer/undersøgelser er

ikke nødvendigvis udtryk for bekymring, men snarere udtryk for nysgerrighed og en invitation til dialog mellem ledere og medarbejdere om arbejdsmiljø. Eksempler på lokale initiativer, der understøtter en god og løbende dialog om arbejdsmiljø og tilfredshed er årlige udarbejdelse af 'trivselsbarometer', mentorordninger og systematiske teamudviklingssamtaler (TUS), hvor fokus blandt andet er på den enkelte- og teamets tilfredshed og arbejdsmiljø.

Udover APV'en gennemføres årlige MUS-samtaler, som giver lederne indsigt i den enkelte medarbejders trivsel og udvikling. Samtalens formål er at forbinde organisatoriske behov med medarbejdernes planer for karriere, trivsel og kompetencer, hvorved samtalen også sigter mod at styrke arbejdsglæde og motivation.

I forbindelse med MUS-samtalen forbereder lederen og medarbejderen sig til samtalen med udgangspunkt i Norddjurs Kommunes MUS-materialer, så der sikres en fælles dialog og refleksion. Hovedtemaerne i samtalen er *relationer og samarbejde, kompetencer og trivsel, organisatoriske forhold og ledelse samt fremtidsperspektiver og udvikling*, men betoningen af fokus kan variere afhængigt af den enkelte medarbejders situation og behov.

Leder og medarbejder nedfælder i fællesskab et beslutningsreferat, hvori der ved behov kan indgå nye aftaler eller handlinger, som lederen efterfølgende følger op på. Opfølgingsarbejdet er derfor med til at sikre, at eventuelle problematikker bliver behandlet.

I Norddjurs Kommune betragtes arbejdsmiljø som et kontinuerligt udviklingsarbejde, hvor organiseringen af MED, TRIO m.m. sikrer et systematisk fokus på blandt andet trivsel og arbejdsglæde. MED-strukturen sikrer indflydelse og medbestemmelse for medarbejdere både lokalt, på forvaltningsniveau og på hovedudvalgsniveau, og samarbejdet mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant (TRIO) bidrager til løbende udvikling i forhold til f.eks. trivselsproblematikker.

På alle aftaleenheder dannes desuden 'arbejdsmiljøgrupper', der består af aftaleholdere og arbejdsmiljørepræsentanter. Grupperne varetager det lokale arbejdsmiljø og sundhedsopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen, og grupperne refererer til samt indgår i de respektive område- og lokaludvalg.

I arbejdsmiljøgrupperne udarbejdes der hvert år en arbejdsmiljørapport. Rapporten sendes først fra lokaludvalg til områdeudvalget og derefter til HOVED-udvalget. Rapporterne følger en fastlagt skabelon udviklet af Norddjurs Kommune. Skabelonen tilskynder til grundige beskrivelser af arbejdsmiljøforholdene samt redegørelser for konkrete initiativer og handlinger, der sigter mod at forbedre arbejdsmiljøindsatsen. Rapporten benyttes af HOVED-udvalget i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Forvaltningens anbefaling

Såfremt der ønskes en mere ensartet tilgang til medarbejdsstfredshedsundersøgelser, er det forvaltningens anbefaling, at dette foregår i regi af den tværgående, kommunale HR-afdeling og med inddragelse af Hovedudvalg og MED-udvalg.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Sagen er i sammenhæng med Norddjurs Kommunes *HR-strategi 2022-2025*. Strategien berører den decentrale tilgang til HR-arbejdet i Norddjurs Kommune

Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

Lovgrundlag

'Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø' af 16. november 2021 beskriver, at en arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, jf. §15a. stk. 2.

Indstilling

Skole- og Dagtilbudschef indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Børne- og ungdomsudvalget den 14-09-2023

Godkendt.

Bilag: