

Trivselsmålingsresultater 2023

Sundhed og Omsorg

Baggrund

- Undersøgelsesperioden: 15. maj – 11. juni 2023
- 23 spørgsmål om følgende temaer:
 - Opgaver og kompetencer
 - Samarbejde og fællesskab
 - Ledelse
 - Sundhed og Omsorg som arbejdsplads
 - Forekomsten af mobning
- Rapporter på forskellige niveauer
 - Sundhed og Omsorg samlet
 - Pr. aftaleenhed
 - Afdelingslederniveau (nærmeste leder)
- Resultaterne giver et billede af psykiske arbejdsmiljø hos Sundhed og Omsorg
→ afsæt for lokale dialoger om trivsel og arbejdsmiljø

Svarprocent

Antal besvarelser = 731

Svarprocent = 73,7 %

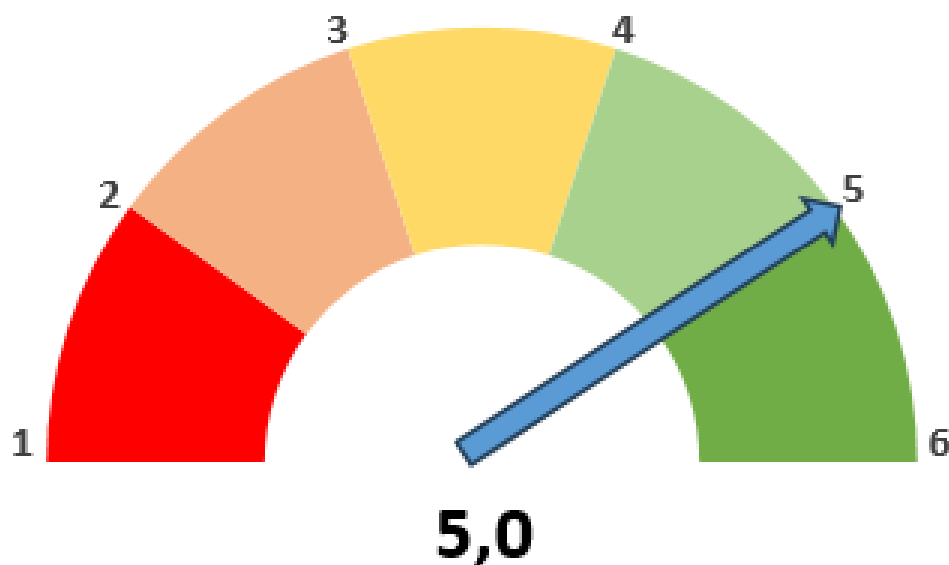
Svarprocent korrigeret = 79,0 %

Svarskala

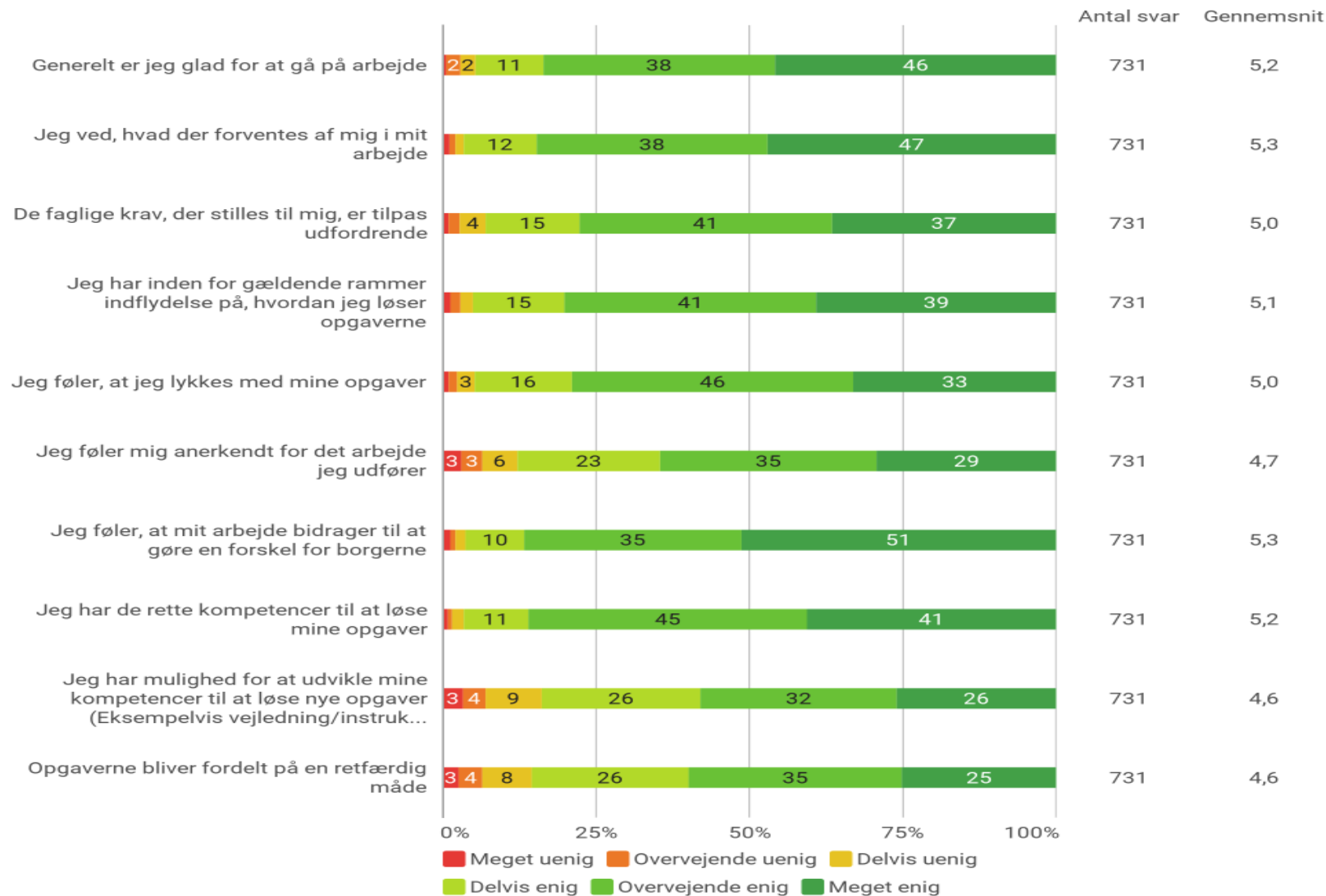
- Hovedparten af spørgsmålene i trivselsmålingen er besvaret på en 6 punktskala

1. Meget uenig	Der er mange utilfredsstillende forhold, og udfordringer løses ikke
2. Overvejende uenig	Der er flere utilfredsstillende forhold, og udfordringer løses ikke
3. Delvis uenig	Der er få utilfredsstillende forhold og udfordringer løses sjældent
4. Delvis enig	Forholdene er OK og udfordringer løses som regel
5. Overvejende enig	Forholdene er tilfredsstillende og udfordringer løses
6. Meget enig	Forholdene er meget tilfredsstillende og udfordringer løses altid

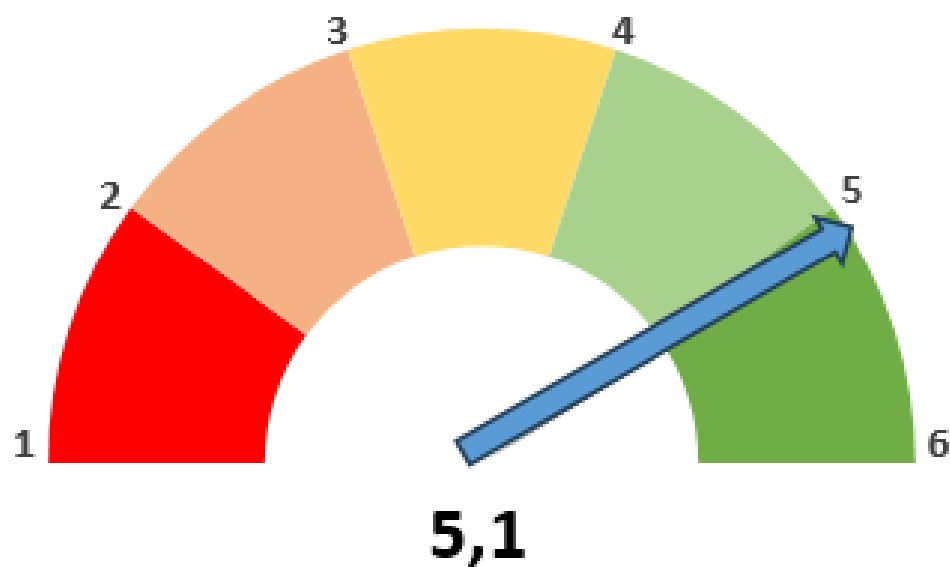
1. Opgaver og kompetencer



Resultatet bygger på et gennemsnit af 10 spørgsmål

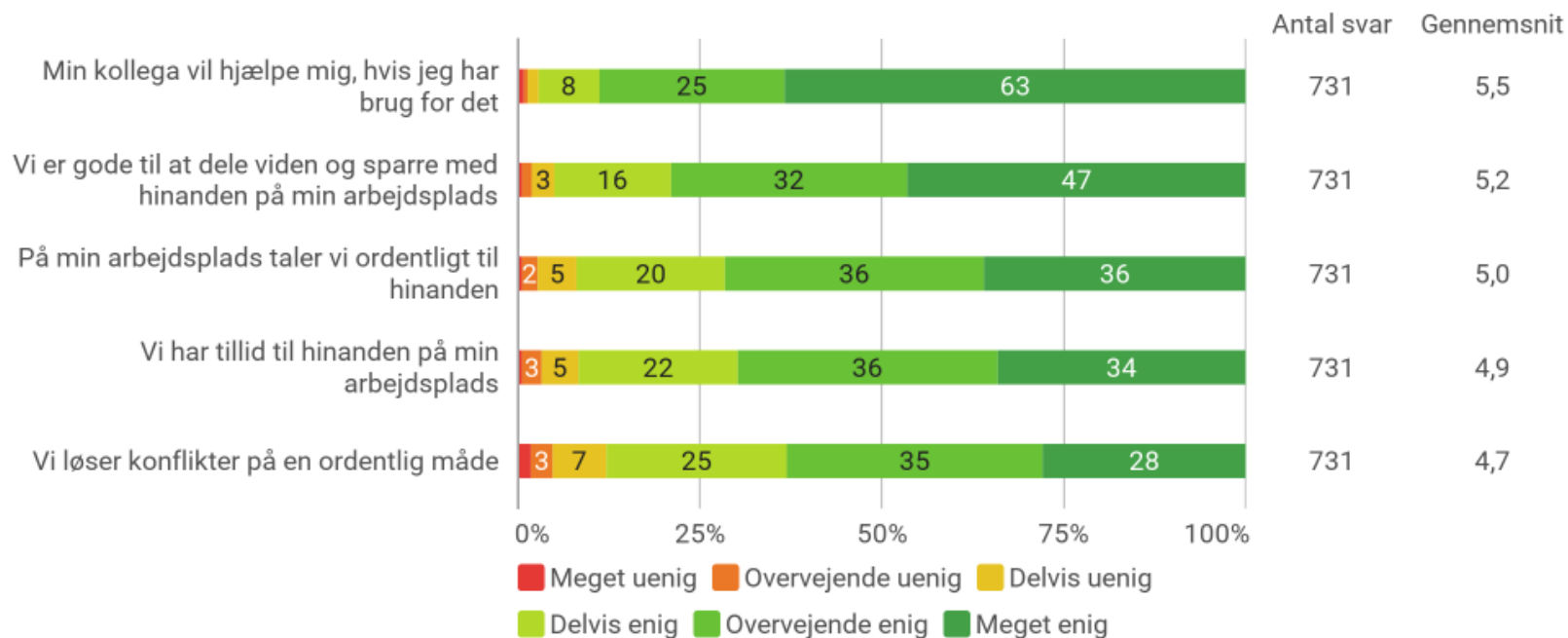


2. Samarbejde og fællesskab

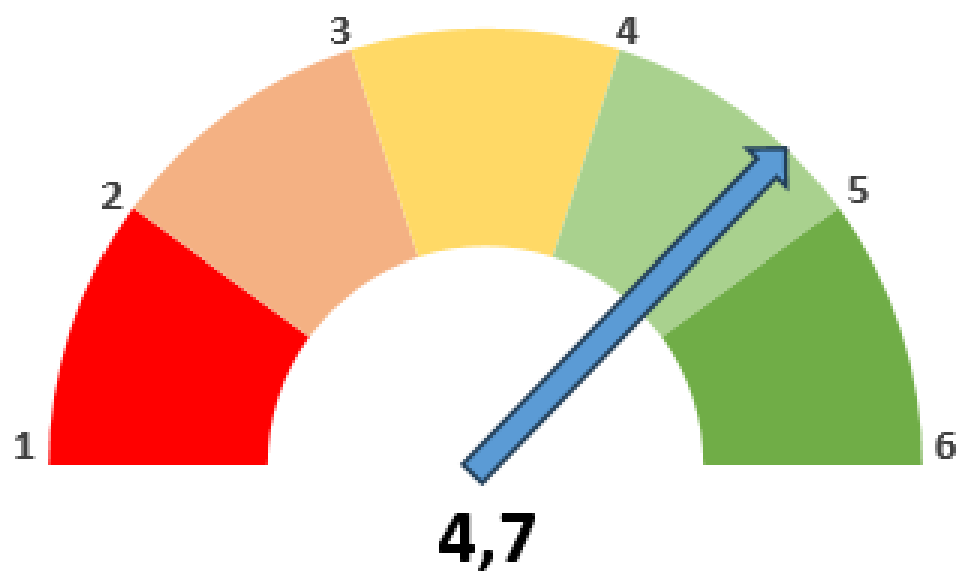


Resultatet bygger på et gennemsnit af 5 spørgsmål

2. Samarbejde og fællesskab

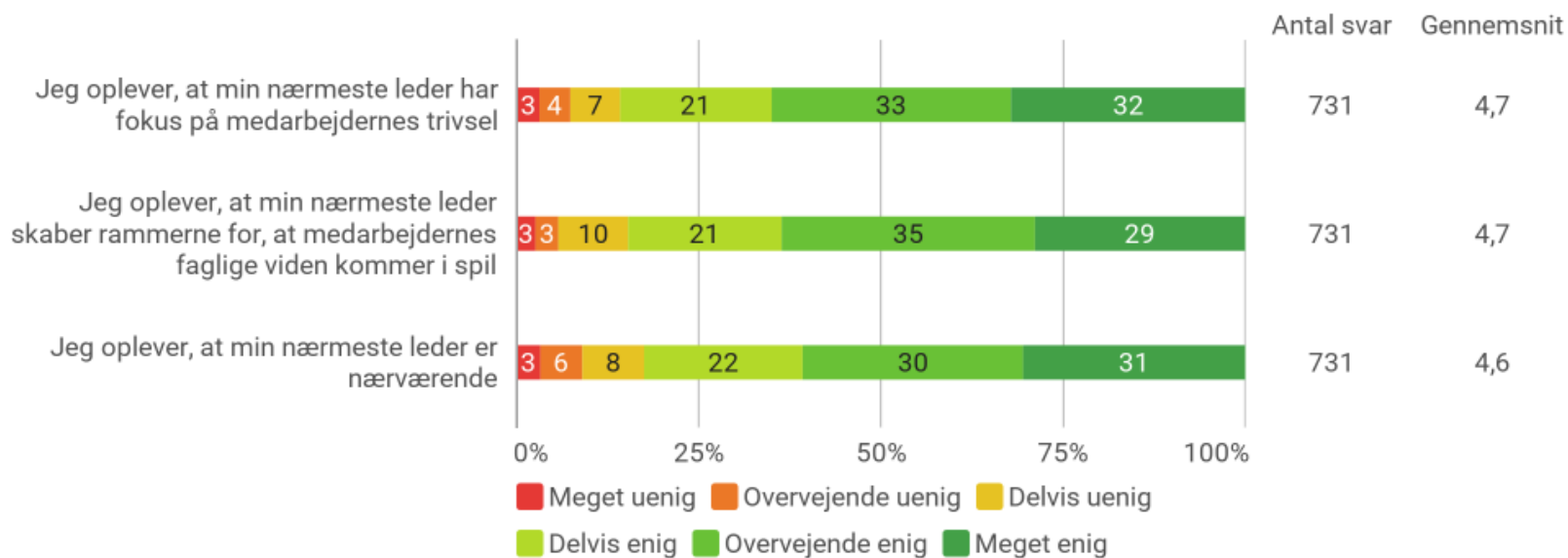


3. Ledelse

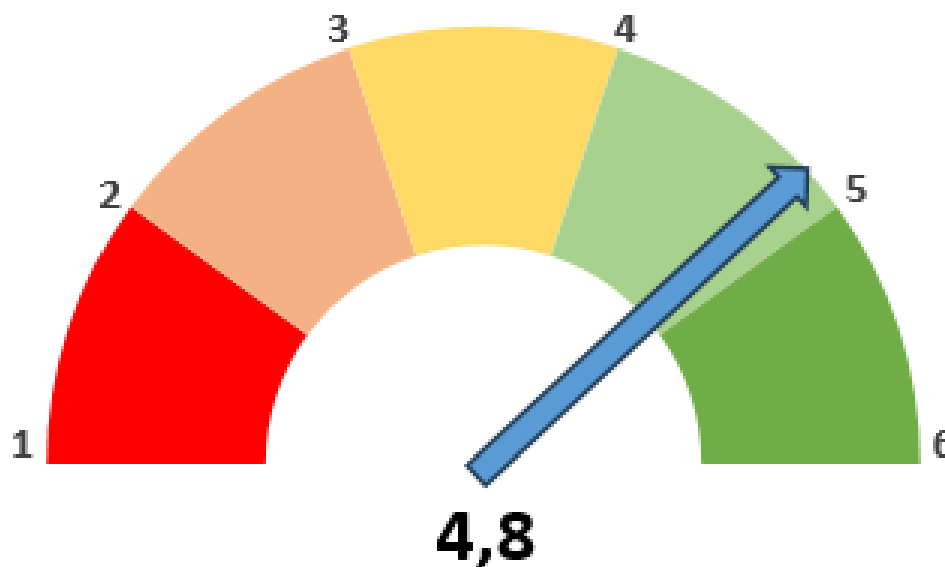


Resultatet bygger på et gennemsnit af 3 spørgsmål

3. Ledelse

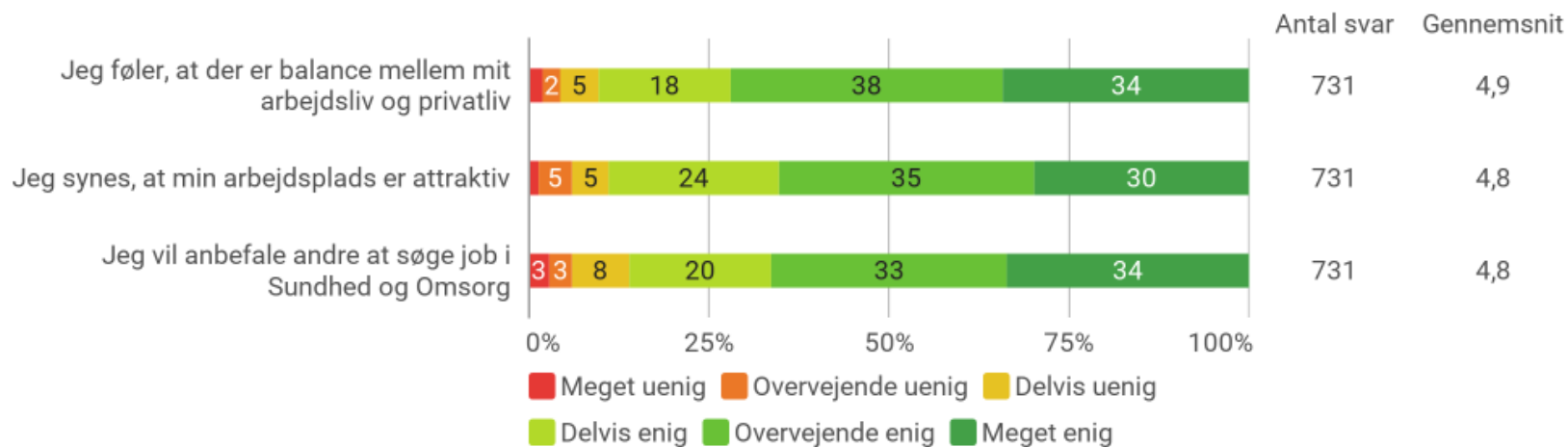


4. Sundhed og Omsorg som arbejdsplads



Resultatet bygger på et gennemsnit af 3 spørgsmål

4. Sundhed og Omsorg som arbejdsplads



Top 5

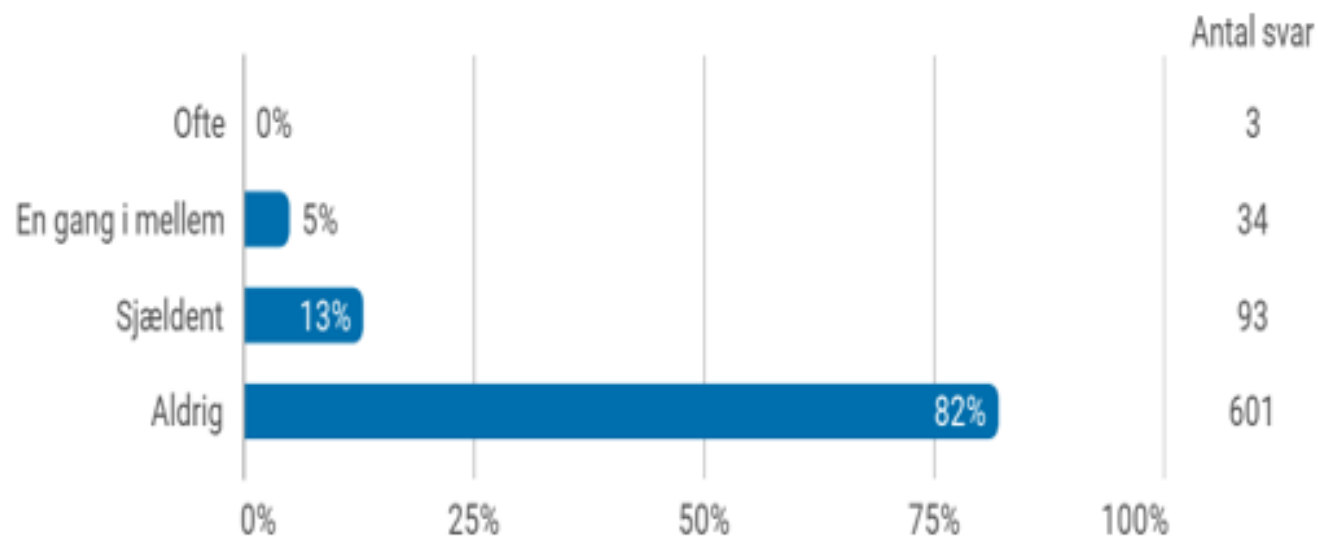
Spørgsmål	Score
Min kollega vil hjælpe mig, hvis jeg har brug for det	5,5
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	5,3
Jeg føler, at mit arbejde bidrager til at gøre en forskel for borgerne	5,3
Generelt er jeg glad for at gå på arbejde	5,2
Vi er gode til at dele viden og sparre med hinanden på min arbejdsplads	5,2

Bund 5

Spørgsmål	Score
Jeg oplever, at min nærmeste leder er nærværende	4,6
Jeg har mulighed for at udvikle mine kompetencer til at løse nye opgaver (F.eks vejledning/instruks, sidemandsoplæring, kursus mv.)	4,6
Opgaverne bliver fordelt på en retfærdig måde	4,6
Vi løser konflikter på en ordentlig måde	4,7
Jeg oplever, at min nærmeste leder skaber rammerne for, at medarbejdernes faglige viden kommer i spil	4,7

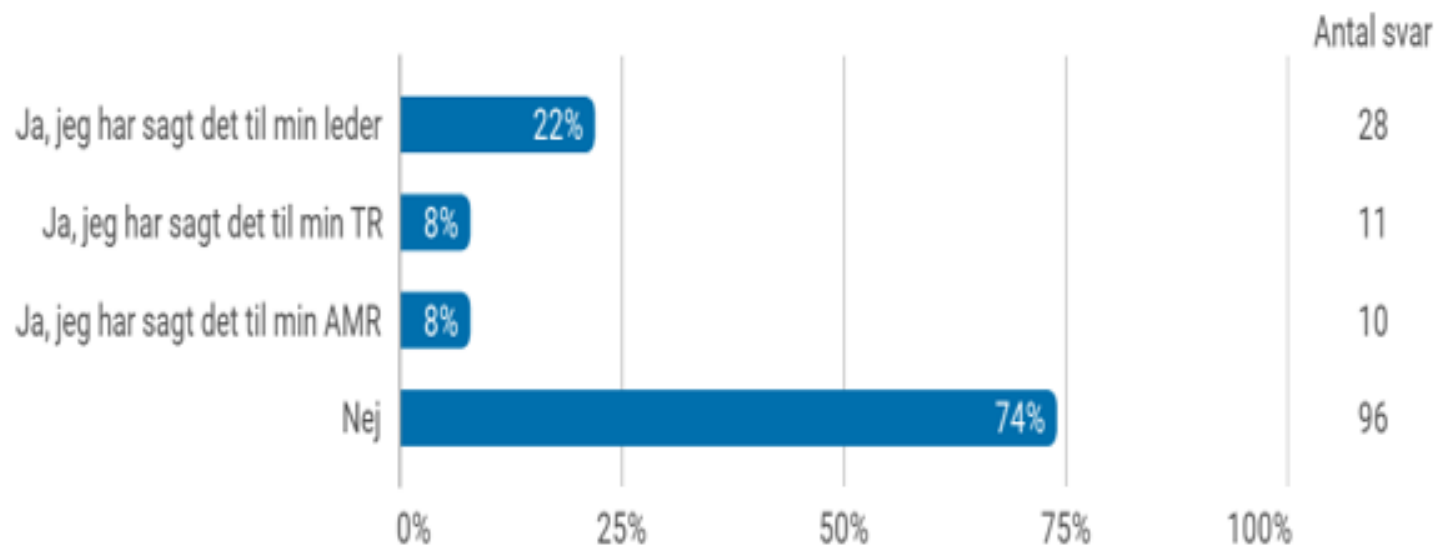
5. Mobning

Har du oplevet at blive mobbet på din arbejdsplads?



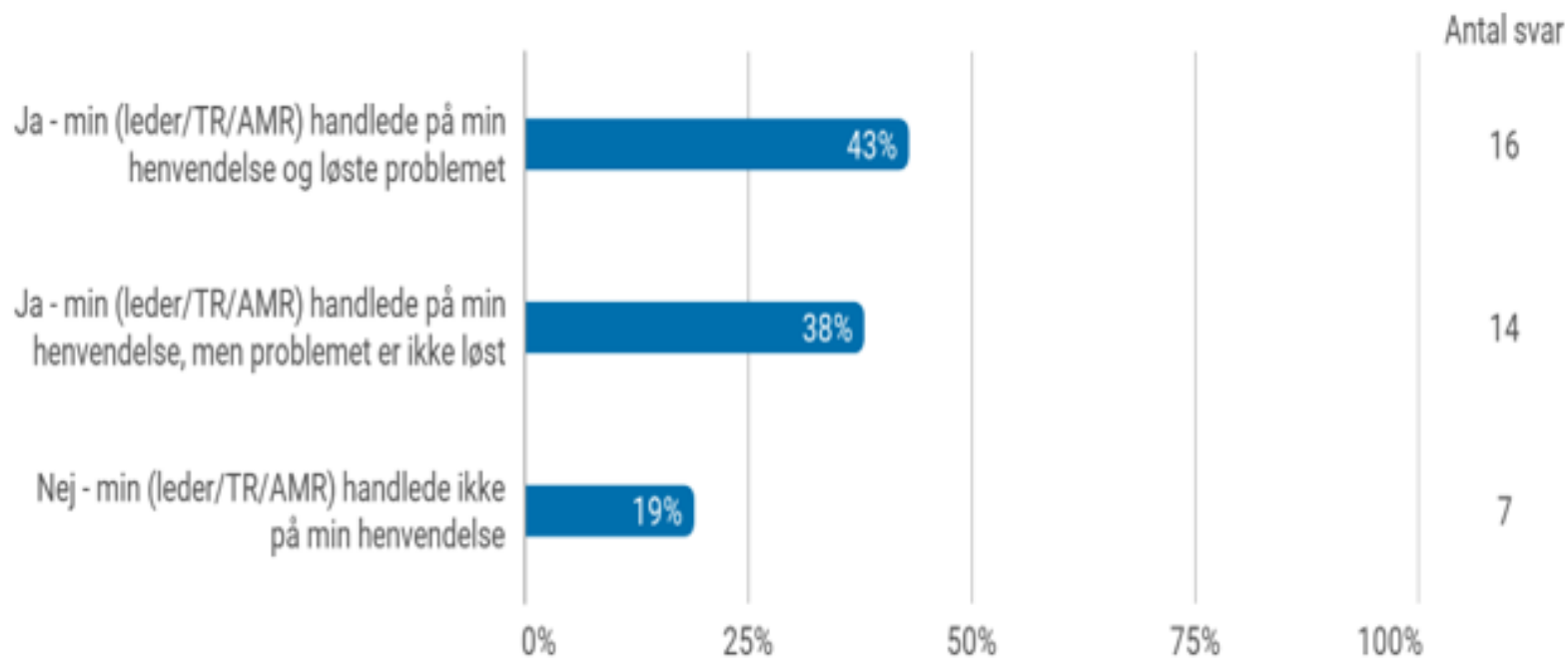
5. Mobning

Har du fortalt din leder, TR eller AMR, at du er blevet mobbet? (Du har mulighed for at vælge flere svar)



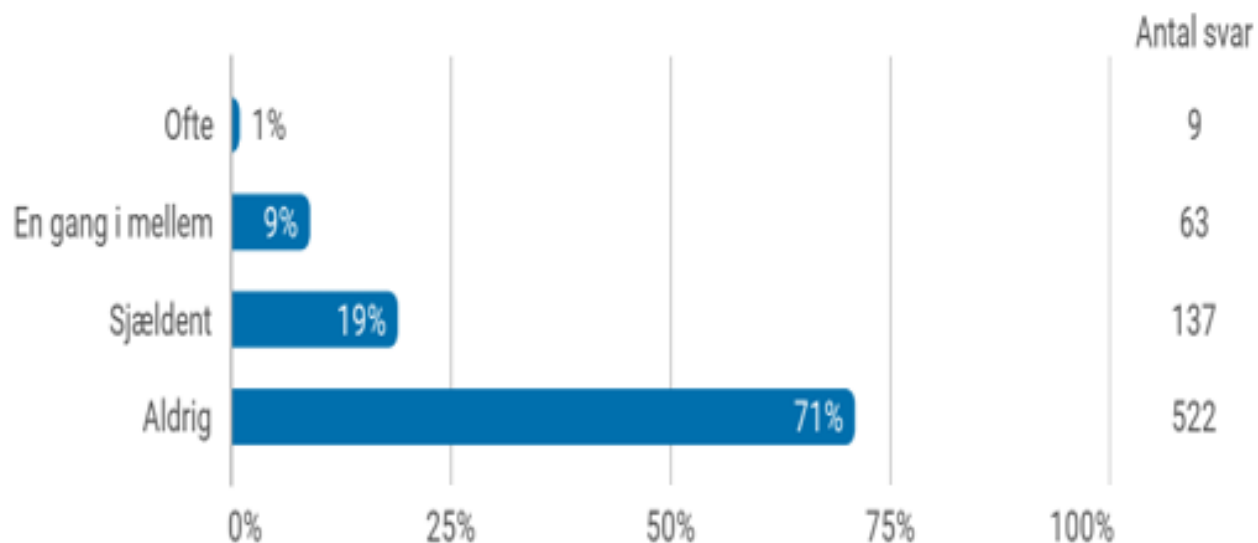
5. Mobning

Oplevede du, at din (leder/TR/AMR) handlede på din henvendelse om mobning?



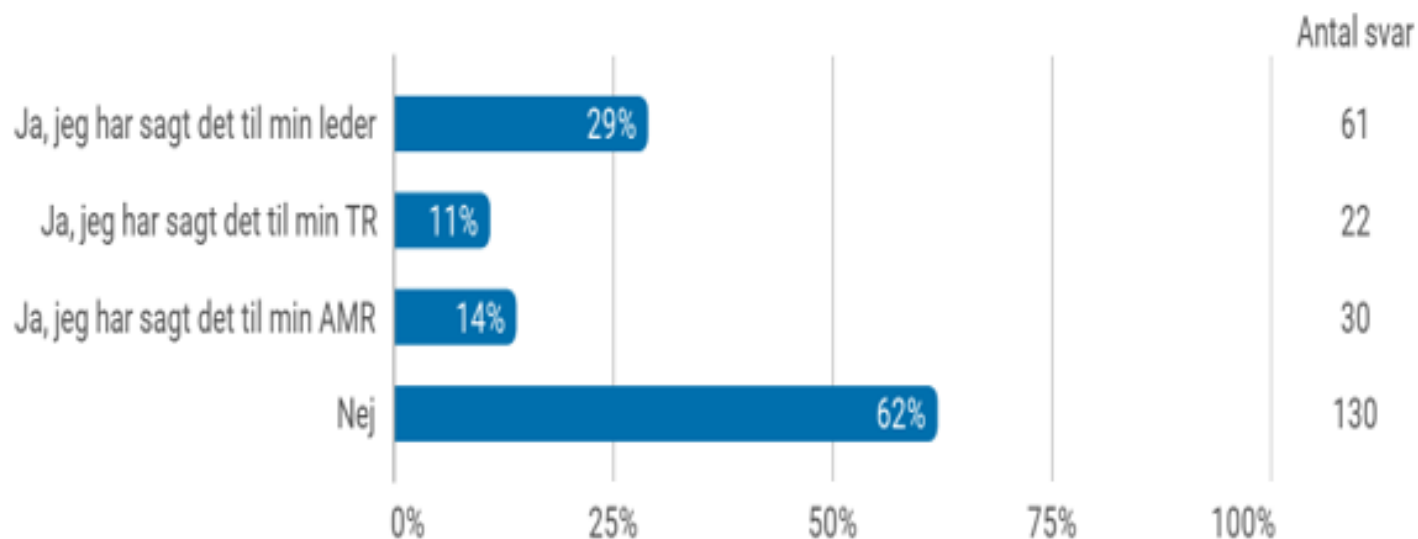
5. Mobning

Har du været vidne til, at en kollega er blevet mobbet?



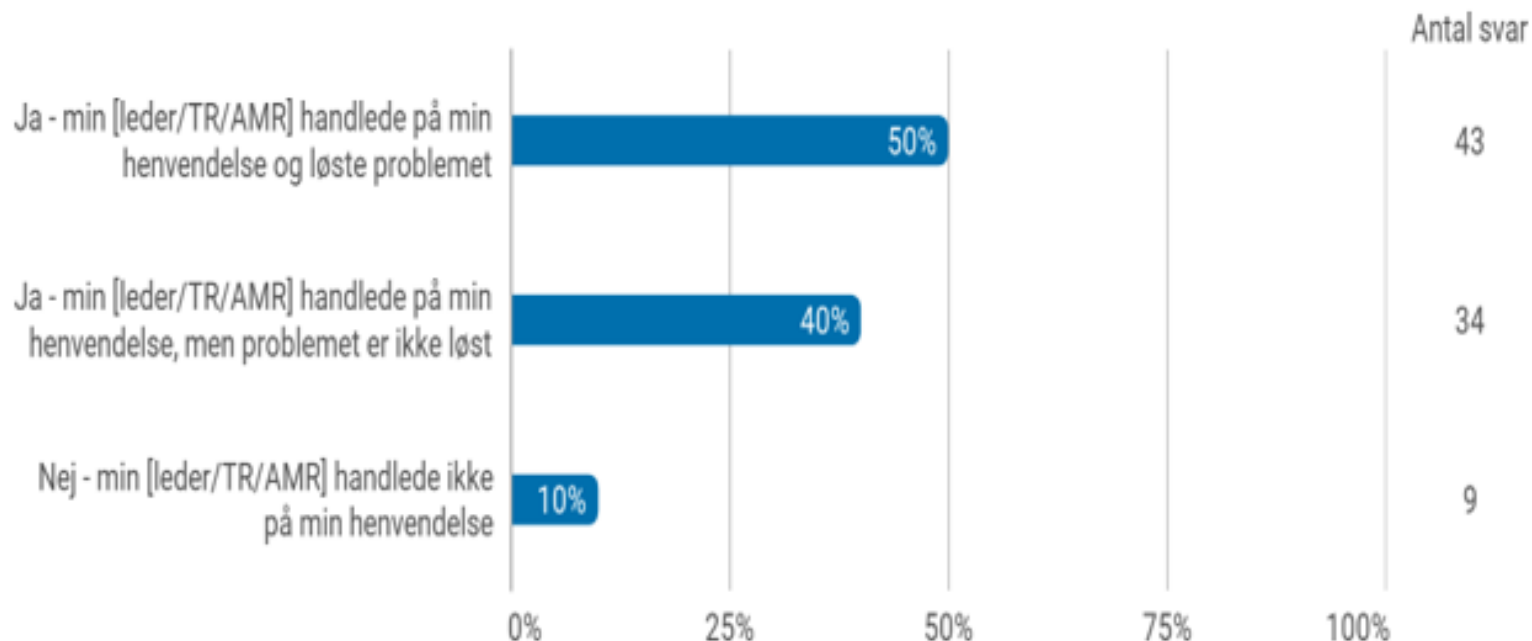
5. Mobning

Har du fortalt din leder, TR eller AMR, at du har været vidne til, at en kollega blev mobbet? (Du har mulighed for at vælge flere svar)



5. Mobning

Oplevede du, at din (leder/TR/AMR) handlede på din henvendelse om, at en kollega er blevet mobbet?



Den videre proces

TRIN 1: LOKALE DIALOGMØDER

Lokale dialogmøder

Hver enhed afholder et lokalt dialogmøde, hvor resultaterne fra trivselsmålingen drøftes.

(September-oktober)

TRIN 2: HANDLERPLANER I LMU

Udarbejdelse af handleplaner

På baggrund af de lokale drøftelser udarbejder LMUerne handleplaner, der skal bidrage til at udvikle og forbedre arbejdsmiljøet i de forskellige enheder. Handleplanerne sendes til arbejdsmiljøgruppen

(Oktober-november)

TRIN 3: OPFØLGNING I OMU

Opfølgning i OMU

Arbejdsmiljøgruppen præsenterer fællestræk i handleplanerne. OMU drøfter disse fællestræk samt om der er på baggrund af handleplanerne, er anledning til at iværksætte initiativer på tværs. Herefter arbejder LMU med at effektuere handleplanerne.

(OMU-møde den 12. december 2023)