

RAPPORT

**NATURENS
RIGE**

Trivselsundersøgelse 2024 Hovedrapport

■ Personale og Digitalisering
Viden & Strategi
Marts 2024



Indholdsfortegnelse

1. Indledning og formål	4
1.1 Kontinuerlig fokus på trivsel og psykisk arbejdsmiljø	4
1.2 Anvendelsessigte	4
2. Sammenfatning af hovedrapporten	5
2.1. Et overordnet billede af resultaterne af trivselsundersøgelsen	5
3. Rapportens opbygning	7
4. Den videre proces	7
4.1 HovedMED	8
4.2 FagMED	8
4.3 Enhederne – de enkelte arbejdspladser	8
4.3.1 Afdæk og risikovurder	10
4.3.2 Inddragelse af sygefravær	10
4.3.3 Lav en handlingsplan	11
4.3.4 Gennemfør handlingsplanen og følg op	11
4.3.5 Deadline for udarbejdelse af handlingsplan	12
4.3.6 Få hjælp til processen	12
5. Tidsplan for trivselsundersøgelse	13
5.1 Præsentation	13
5.2 Fra Rapport til handlingsplan	14
5.3 Opfølgning	14
6. Vejledning til rapportlæsning	15
6.1 Tolkning af undersøgelsens resultater	15
6.2 Forhold vedrørende undersøgelsens resultater	15
7. Resultater for trivselsundersøgelsen	16
7.1 Din overordnede tilfredshed	16
7.2 Dine arbejdsopgaver	16
7.3 Dit arbejde, dine arbejdsopgaver og din kompetenceudvikling	16
7.4 Videndeling og social kapital	17
7.5 Din nærmeste leder	18
7.6 Medarbejderudviklingssamtale (MUS/GRUS/LUS/TUS)	18
7.7 Individuel kompetenceudviklingsplan	19
8. Metodeafsnit	19
8.1 Spørgeskemaet	19
8.2 Målgruppe	19
8.3 Dataindsamling og datavaliditet	20
8.4 Resultater på spørgsmålene vedrørende din nærmeste leder	20
9. Svarprocenter og repræsentativitet	21

9.1 Svarprocent for medarbejdere i Ringkøbing-Skjern kommune	21
9.2 Svarprocent og bortfaldsanalyse for fag- og stabsområder	21
9.3 Svarprocent for arbejdspladserne	21
9.4 Fortrolighed i afreporteringen	21
9.5 Svarprocenter i fag- og stabsområder	22

1. Indledning og formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er helt overordnet at danne grundlag for, at medarbejderne trives i deres job samt styrke udviklingen af kommunen som en attraktiv arbejdsplads med høj produktivitet. God trivsel styrker løsningen af kerneopgaven.

Den seneste trivselsundersøgelse blev gennemført i 2021.

At medarbejderne trives i deres job har indflydelse på såvel rekruttering og fastholdelse af medarbejdere som på produktivitet og kvaliteten af den kerneopgave, vi som kommune kan levere. Høj trivsel blandt medarbejderne i Ringkøbing-Skjern Kommune er derfor i fokus hos ledere, medarbejdere og i Direktionens strategi- og handlingsplan 2023-2026. Trivsel er en forudsætning for rekruttering og fastholdelse/tilknytning, hvilket fremgår af såvel Strategi for den attraktive arbejdsplads og MED-Strategiplanen. Særlig MED-Strategiplanen betoner betydningen af at der er høj trivsel og gode arbejdsforhold på kommunens arbejdspladser.

1.1 Kontinuerlig fokus på trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Det er i KL og KTO's¹ "Rammeaftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" fra 2008 aftalt, at alle offentlige arbejdspladser, mindst hvert tredje år, skal foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel. APV er en proces, som er underlagt arbejdsmiljølovgivningen. Af Bekendtgørelse nr. 559 "Arbejdets udførelse med senere ændringer" fremgår det, at APV skal gennemføres minimum hvert tredje år, og kræver en skriftlig handlingsplan. Derfor er det i Ringkøbing-Skjern Kommunes MED-aftale besluttet, at undersøgelsen gennemføres hvert 3. år.

I de år, der går imellem gennemførelse af spørgeskemaundersøgelsen bliver der arbejdet med de indsatser, som iværksættes på baggrund af undersøgelsen. Kontinuerligt fokus på at understøtte trivsel er en del af arbejdsmiljølovgivningens fordring om at sikre medarbejdere et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Udover trivselsundersøgelse bliver der hvert tredje år gennemført fysisk APV (2025) og hvert år har HovedMED en strategiske drøftelse af arbejdsmiljøet.

Der bliver hvert år gennemført en arbejdsmiljødrøftelse i alle arbejdsmiljøgrupper; Hvert andet år med en afrapportering til HovedMED og FagMED. Trivsel og psykisk arbejdsmiljø er desuden et fokusområde i MUS (medarbejderudviklingssamtaler) og LUS (lederudviklingssamtaler) samt et kontinuerligt omdrejningspunkt i arbejdsmiljøgruppernes kompetenceudvikling, som finder sted på supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

1.2 Anvendelsessigte

Trivselsundersøgelsens formål er, at afdække trivsel og psykisk arbejdsmiljø blandt medarbejderne i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Anvendelsessigtet med trivselsundersøgelsen er:

- At skabe grundlag for udvikling af det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdertrivslen på et oplyst grundlag.
- At være dialogredskab for læring og udvikling på de enkelte arbejdspladser, på det enkelte fag- og stabsområde samt i MED og organisationen som hele.

¹ KTO svarer til det nuværende Forhandlingsfællesskab, som repræsenterer hovedparten af de ansatte i kommuner og regioner.

- At data fra spørgeskemaundersøgelsen og den efterfølgende bearbejdning er en integreret del af kommunens udviklings- og ledelsesredskab i forhold til arbejdsmiljø.
- At understøtte Ringkøbing-Skjern Kommune som en attraktiv arbejdsplads.
-

2. Sammenfatning af hovedrapporten

3.370 medarbejdere har i 2024 fået tilsendt trivselsundersøgelsen. 2921 medarbejdere har helt eller delvist besvaret den, og der er således opnået en samlet svarprocent på 87 %.

Til sammenligning finder du i nedenstående tabelsvarprocenterne for forrige års trivselsundersøgelser.

2009	2012	2015	2018	2021	2024
65 %	70,3 %	79,6 %	87 %	83,4 %	87 %

2.1. Et overordnet billede af resultaterne af trivselsundersøgelsen

Det overordnede billede af trivslen i Ringkøbing-Skjern Kommune er, at medarbejderne trives på deres arbejdsplads. Ser vi på gennemsnittet for de forskellige spørgsmål, hvor 1 er det laveste og 5 er det bedste, ligger samtlige middelværdieresultater over skalaens midter-kategori, som er 3, og mange af resultaterne har endda et gennemsnit over 4. Når resultaterne sammenlignes med den tilsvarende undersøgelse fra 2021, så er der et generelt billede af at resultaterne fra 2024 er på niveau eller lidt lavere end 2021. Der er fire spørgsmål, hvor resultaterne er lige under 4 er er de samme spørgsmål, som har scoret lavest i de foregående undersøgelser:

- Jeg oplever, at jeg for det meste har tid nok til mine opgaver (gennemsnit = 3,8)
- Jeg oplever, at vi som medarbejdere bliver involveret i beslutninger om forandringer på vores arbejdsplads (gennemsnit = 3,7)
- Jeg oplever, at der er et godt samarbejde på tværs af fag- og stabsområder (gennemsnit = 3,9)
- Jeg oplever, at ressourcerne udnyttes på tværs af enheder og fag- og stabsområder (gennemsnit = 3,9)

89 % af medarbejderne angiver, at de er helt enig eller delvist enige i, at de alt i alt trives på deres nuværende arbejdsplads. Til sammenligning var det 90,4 % i 2021.

Der er også lidt fremgang på nogle spørgsmål når vi sammenligner 2014 resultater med 2021:

Der er flere, der svarer, at de har været til MUS/GRUS/LUS/TUS (fra 58,5 % til nu 66 %)

Der er flere, der svarer, at de har en individuel kompetenceplan (fra 46,6 % til nu 61 %)

I Ringkøbing-Skjern Kommune blev der i efteråret 2023 besluttet Strategi for attraktive arbejdspladser. Der er en naturlig sammenhæng mellem en attraktiv arbejdsplads og trivsel på arbejde. For at understøtte nye perspektiver på arbejdsmiljøarbejdet og imødekomme muligheden for at styrke tilknytningen på arbejdspladsen.

I strategien er medarbejdere under 27 år i kategorien "de unge" og medarbejdere på 58 og over "seniorer". Der er en målsætning i forhold til tilknytning af disse grupper, idet der i strategien er målsætning om at tilknytte de unge i minimum 3 år og hæve seniorernes tilbagetrækning. En væsentlig faktor for at nå disse målsætninger er at sikre den attraktive arbejdsplads gennem trivsel. Vi ved fra nationale undersøgelser hos Arbejdsmiljørådet, Det Nationale Forskningsinstitut for Arbejdsmiljø

(NFA) og VIVE (Det Nationale forsknings- og analysecenter for velfærd), at der er faktorer i arbejdsmiljøet der påvirker disse grupper.

De unges arbejdsmiljø påvirkes blandt andet af social støtte, det at føle sig kompetent og det at have indflydelse. Der er ifølge flere undersøgelser en stress problematik, som omfatter særligt de yngre på arbejdsmarkedet og særlig yngre kvinder oplever seksuel chikane. I trivselsundersøgelsen 2024 har vi delt svar op i alders kategorier på udvalgte spørgsmål (se bilag 2). Fund i undersøgelsen blandt dem, der er op til 27 år:

På spørgsmålet "Jeg ved for det meste, hvornår jeg har udført mit arbejde tilfredsstillende" er der en lavere gennemsnitsscore end for de øvrige aldersgrupper. (unge: 4,3, midter: 4,5 og seniorer: 4,7)

På spørgsmålet "Jeg oplever at jeg for det meste har tid nok til at løse mine arbejdsopgaver" er der blandt de unge ligeledes en lavere gennemsnitsscore. (unge: 3,7, midter: 3,8 og seniorer: 4,1)

På spørgsmålet "Jeg oplever at blive anerkendt for et godt stykke arbejde" er det også forskelle på de tre alderskategorier. (unge: 4,1, midter: 4,3 og seniorer: 4,5)

På spørgsmålet " Mine nærmeste kollegaer er gode til at give mig en hjælpende hånd, når jeg har brug for det" er der ikke forskel når vi ser på svar fra de tre alderskategorier (gennemsnittet er 4.7 for alle)

Når vi kigger på resultatet af arbejdsbetinget stress i de tre alderskategorier, så er der tydeligst forskel på seniorernes svar i forhold til de to andre kategorier, og de oplever i mindre grad arbejdsbetinget stress (unge: 20 %, midter: 22 % og seniorer: 15 %)

I strategien for attraktive arbejdspladser er der en delmålsætning om at tilknytte seniorer, således at der sker en hævet tilbagetrækningsalder. De nationale undersøgelser af faktorer, der har betydning for at seniorers bliver på arbejdsmarkedet er oplevelse af indflydelse, udviklingsmuligheder i arbejdet og anerkendelse.

Ser vi på spørgsmålet "Jeg oplever, at jeg har tilstrækkelig indflydelse på mit eget arbejde", så er der nogle tendenser, som kan trækkes frem; Den gennemsnitlige score blandt alle besvarelser ligger i 2024 på niveau med 2021 (2024: 4,3 og i 2021: 4,29). Når vi kigger på aldersfordelingen så ser gennemsnit således ud: de unge: 4,2, midter: 4,3 og seniorer: 4,4. For at nå delmålsætningen så vil det være en mulig indsats, at sikre et højt niveau af indflydelse, og enheder hvor indflydelse scorer lavt kan med fordel arbejde på at finde indsatser, der styrker oplevelsen af indflydelse for alle grupper.

Når vi se på resultatet af besvarelsen af spørgsmålet om "Jeg er tilfreds med de faglige udviklingsmuligheder", så ligger gennemsnittet i 2024 på linje med 2021 (2024: 4,2 og 2021: 4,22). aldersfordelingen ligger således: de unge: 4,1, midter: 4,1 og seniorer: 4,3. Seniorernes højere gennemsnitsscore ligger på et niveau, som gerne skal vedligeholdes og på enheder, hvor den er lavere, kan man med fordel iværksætte indsatser, der styrker oplevelsen af faglige udviklingsmuligheder.

At opleve anerkendelse i sit arbejde er vigtigt for såvel de unge som seniorer, samt for midtergruppen. Sammenligner vi gennemsnitsscore i 2024 med 2021, så ligger den en anelse lavere (2024: 4,3 og 2021: 4,36). Aldersfordelingen i besvarelse ser således ud: de unge: 4,1, midter: 4,3 og seniorer: 4,5. Der er her tale om at seniorer ser ud til i højere grad at opleve sig anerkendt. Da såvel unges som seniorers (og midte kategoriens) trivsel og tilknytning er forbundet med oplevelsen af anerkendelse, så er det et område, hvor vi som arbejdsplads med fordel kan sætte ind.

3. Rapportens opbygning

I lighed med undersøgelsen i 2021 har Personale og Digitalisering været i kontakt med alle enhedsledere med henblik på at tilrettelægge hvilke medarbejdere, der skulle indgå i undersøgelsen. I den forbindelse er det afklaret hvilke delrapporter, der ville give bedst mening for enheden. Opdeling bliver typisk tilbudt enheder, hvor medarbejderne er opdelt pga. arbejdsfunktion, teamopdeling, geografisk opdeling eller forskellige nærmeste ledere. Grundlaget for opdelingen er, at det kvalificerer den efterfølgende bearbejdning og drøftelse.

Vi udsender i 2024 i lighed med 2021 alle rapporter direkte til den enhedsleder, der har ansvaret for enheden. Vi udarbejder i alt 261 rapporter. Alle ledere får en rapport med data fra besvarelse samt en rapport, som beskriver processen med bearbejdning af data.

Nærværende rapport har en samlet fremstilling af proces og data, men forudsætningen for at vi ressourcemæssigt kan imødekomme så mange delrapporter er at vi ikke samler alle rapporter ift. procesbeskrivelsen. Hovedrapporten er primært bygget op om besvarelserne på spørgeskemaet og de krav, der er til den efterfølgende proces.

Hovedrapporten omfatter følgende afsnit:

- I rapportens afsnit 4 beskrives den videre proces med rapporterne og udarbejdelse af handleplan samt opfølgning. Her er der lagt særlig vægt på processen i aftaleenhederne
- I afsnit 5 fremgår tidsplanen for gennemførelse af undersøgelsen og den efterfølgende proces
- I afsnit 6 findes vejledning til rapportlæsning
- I afsnit 7 findes resultaterne af trivselsundersøgelsen
- I afsnit 8 redegøres for metodiske perspektiver ved undersøgelsen
- I afsnit 9 fremgår svarprocenten og repræsentativitet for den samlede undersøgelse

4. Den videre proces

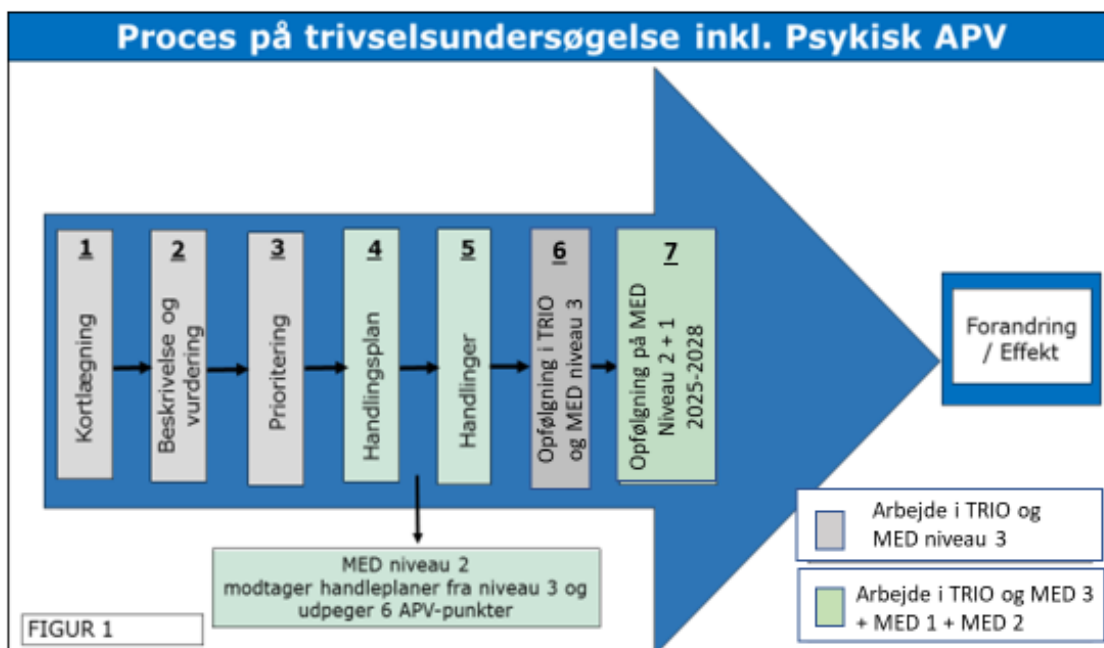
At gennemføre en proces på trivselsundersøgelsen kræver planlægning, prioritering og vedholdenhed. Det kræver desuden åbenhed, ærlighed og engagement af medarbejderne og det kræver ledelsesfokus. Derfor er det vigtigt, at der på alle niveauer af organisationen bliver igangsat en proces på baggrund af rapporterne, så gode resultater bliver vedligeholdt og dårlige samt mindre gode resultater bliver forbedret.

I dette afsnit bliver det uddybet, hvilken proces enhederne, MED-systemet og dermed organisationen står overfor. MED-systemet har en vigtig rolle, og der er flere organisatoriske niveauer for den videre proces.

Enhedernes (MED niveau 3) bearbejdning og omsætning af deres rapport(er) til konkrete handlinger for en bedre trivsel og psykisk arbejdsmiljø er udgangspunkt for dette afsnit. Afsnittet indeholder tillige en beskrivelse af rollen for HovedMED (MED niveau 1) og FagMED (MED niveau 2). Omdrejningspunktet for planlægning af de decentrale processer er TRIO (arbejds miljøgruppen inkl. TR).

Figur 1 nedenfor skitserer processens elementer.

Figur 1 Proces på trivselsundersøgelse



4.1 HovedMED

I Ringkøbing-Skjern Kommune er HovedMED ansvarlig for at planlægge og koordinere Ringkøbing-Skjern Kommunes samlede indsats for at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø. Resultater på samtlige enheder giver overblik og anledning til drøftelse af såvel gode resultater, som resultater der kræver aktiviteter for forbedring. HovedMED kan vælge at igangsætte overordnede tværgående indsatser for hele organisationen på baggrund af undersøgelsens resultater.

4.2 FagMED

FagMEDudvalgene ansvarlige for at koordinere indsatser for at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø inden for det enkelte ledelsesområde. Hvert Fag/Stabsområde får en rapport, som dækker områdets enheder.

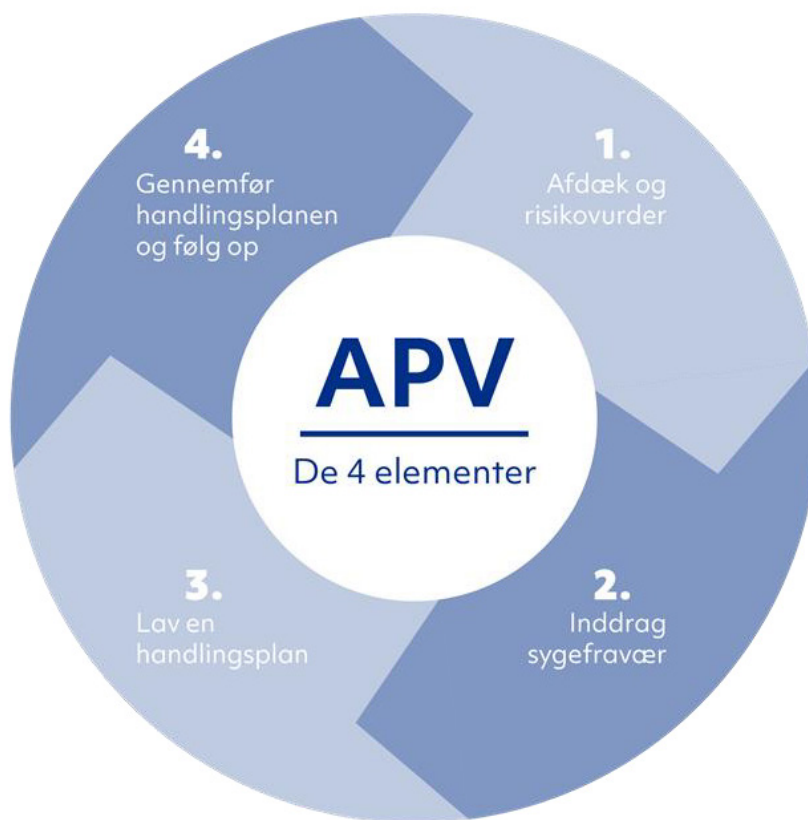
Resultater på samtlige enheder inden for området giver overblik og anledning til drøftelse af såvel gode resultater, som resultater der kræver aktiviteter for forbedring. I den vedtagne tidsplan har HovedMED besluttet, at hvert FagMED skal planlægge opfølgning på handleplaner fra niveau 3 i MED systemet. Således får MED niveau 2 et grundlag for at udpege de 6 væsentligste APV-punkter for ledelsesområdet. Disse punkter skal tilgå HovedMED, og der skal ske opfølgning hvert år. Opfølgning sker i rapporten Beretning om arbejdsmiljø alle lige år. De respektive FagMED vælger om det er aktuelt at igangsætte overordnede tværgående indsatser på deres ledelsesområde.

4.3 Enhederne – de enkelte arbejdspladser

Kernepunktet i arbejdsmiljøarbejdet er arbejdsmiljøgrupperne, medarbejderne i enhederne og den/de nærmeste leder(e). Processen med at få omsat trivselsundersøgelsen til konkrete handlinger for at forbedre arbejdsmiljøet skal give mening, da en sådan proces kræver ressourcer. Der er vel at mærke tale om ressourcer, som er godt givet ud, hvis processen tilrettelægges så den passer til enheden. Rapportens resultater skal bearbejdes i en proces med medarbejdere og leder(e).

Da der er tale om en psykisk APV-proces, er der lovkrav om proces og udarbejdelse af handleplan efter de elementer, som er skitseret i figur 2. Figuren er ny, men ligner de steps, der tidligere er anvendt ved tidligere APV-processer. Nedenfor præsenteres elementerne, hvorefter de bliver uddybet.

Figur 2 APV-processen som den fremgår fra Arbejdstilsynet og Arbejds miljøloven



I forhold til processen skitseret i figur 2 er der følgende vigtige elementer:

1. Afdækning og risikovurdering – Her finder vi problemer (her benytter i jeres rapport) og vurderer deres udbredelse og omfang.
2. Inddragelse af sygefravær – Her sker en kobling mellem apv-problemer og de årsager vi kender til sygefravær.
3. Lav en handlingsplan – Her skal I udarbejdet en plan for løsninger.
4. Gennemfør og følg op – der skal handling til at skabe løsninger. I skal løbende sikre fremdrift og evakuering af løsningerne.

Det er vigtigt, at den proces, som bliver gennemført tager højde for medarbejdernes mulighed for at deltage. Drøftelsen skal ikke nødvendigvis finde sted med alle medarbejdere på én gang og på ét møde. Der er lokale forhold, som er vigtige at tage højde for i planlægningen og udførelsen af processen. Det kan for eksempel være:

- Arbejds miljørepræsentanten (AMR) og TR har roller i processen
- Niveau 4 ledere og andre ledere har en rolle i processen
- LokalMED har en rolle i processen

Det er væsentligt, at såvel AMR, alle ledere, LokalMED samt TR er involveret og har en rolle i forbindelse med processen, da det er disse roller, der er centrale for gennemførelse af løsninger på længere sigt.

Trivselsundersøgelsens resultater bliver udgangspunkt for en dialog og prioritering af tiltag for at forbedre eller fastholde trivsel, social kapital samt psykisk arbejdsmiljø. Resultaterne vil desuden indgå i LUS, MUS, TUS eller GRUS-samtaler i forhold til organisationens årshjul.

4.3.1 Afdæk og risikovurder

Rapportens resultater udgør afdækningen. Selv om der er tale om et øjebliksbillede, så giver resultaterne et virkelig godt indblik i hvad, der går godt og mindre godt ift. medarbejdernes trivsel og det psykiske arbejdsmiljø. Det er afgørende at I vurderer hvilke resultater, der er vigtigst at arbejde videre med; Det er trivselsresultater med det laveste gennemsnit og resultater som påvirker medarbejdernes helbred og velbefindende - altså den psykiske APV.

Da kortlægningsfasen er gennemført via spørgeskemaundersøgelsen, skal enheden drøfte resultaterne. Medarbejderne skal medvirke i vurderingen.

Enheden står overfor at skulle vurdere resultaterne og måske kan I bruge disse spørgsmål:

- Hvilke resultater viser at der er noget galt?
- Hvor alvorlig en situation er der tale om?
- Hvor alvorlige konsekvenser har situationen eller kan den potentielt få?
- Hvor mange er omfattet af situationen?

Dette skal bruges ved den efterfølgende prioritering og risikovurdering. Det er vigtigt at finde årsagerne til trivselsudfordringer, inden forslag til løsninger kan beskrives. I skal vurdere alvorligheden; Det skal være resultater, som berører flest og resultater, der præger arbejdsmiljøet pga. alvoren (arbejdsbetinget stress, trusler, vold, mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed).

Er der i enheden ingen resultater som viser, at der er noget galt, så er det vigtigt, at have fokus på at fastholde positive resultater. Derfor opfordres I til at arbejde med positive resultater. Gode resultater skal vedligeholdes, og disse spørgsmål kan måske bruges:

- Hvilke resultater er særligt positive?
- Hvilke resultater overrasker positivt?
- Hvad gør konkret at vi lykkes med at skabe så godt et resultat?
- Er der andet / mere vi kan gøre for at fastholde høj trivsel, godt psykisk arbejdsmiljø?

4.3.2 Inddragelse af sygefravær

At inddrage sygefraværet er et obligatorisk element ved APV – såvel fysisk som psykisk APV. Det inddrages for at sikre en vurdering af arbejdsmiljøets betydning for sygefraværet. På dette område er der ingen formkrav, men eventuelle problemer skal medtages i handlingsplanen. Det vil sige, at det er op til aftaleenheden at undersøge og drøfte arbejdsmiljøets betydning for sygefraværet.

Inddragelse af sygefraværet kan indeholde følgende trin:

- Analyse af sygefraværet på baggrund af den viden, som arbejdspladsen har om sygefraværet.
- Vurdering af, om der er forhold ved arbejdsmiljøet, der kan påvirke sygefraværet

På RSKK Forum findes en tjekliste for drøftelse af sygefravær, som kan benyttes:

[RSKK Info/MED og Arbejdsmiljø/Arbejdsmiljø/Undersøgelser/Trivselsundersøgelse 2024](#)

4.3.3 Lav en handlingsplan

De enkelte udfordringer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø skal i en handlingsplan. Der kan være komplekse problemer, som kræver mere end én løsning.

Alle udfordringer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø skal fremgå af en skriftlig handlingsplan. Den skriftlige handlingsplan skal være tilgængelig og kendt af alle ansatte i aftaleenheden, samt kunne forevises Arbejdstilsynet.

Det er hensigtsmæssigt, at have én samlet handleplan og føje nye punkter til den eksisterende handleplan. Derfor opfordres I til at ajourføre jeres tidligere handleplan og overføre de punkter, som ikke er løst, til en ny handlingsplan.

Som det fremgår af det obligatoriske handlingsplansskema, skal planen indeholde:

- Dato for udarbejdelse
- Liste over problemstillinger i prioriteret rækkefølge
- Beskrivelse af årsager til det enkelte problem
- Angivelse af hvordan problemet skal løses
- Dato for løsning
- Hvem er ansvarlig for, at der sker noget, samt opfølgning

Handlingsplanen påtegnes til sidst af arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljølederen. Når udfordringen er løst, skrives denne dato i den sidste kolonne.

Det er et lovkrav, at det af handlingsplanen fremgår, at man har kortlagt trivsel og det psykiske arbejdsmiljø, samt arbejdsmiljøets betydning for sygefraværet, også i de situationer, hvor man ingen problemer har fundet. I så fald skriver man blot i skemaet: "Ingen problemer fundet". Hermed er kravet til dokumentation opfyldt. Hvis enheden skal arbejde med vedligeholdelse af høj trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø er der ikke krav til dokumentation, men enheden kan så vælge, at have et særskilt handleplansskema.

Er det enkle løsninger, så gå i gang med det samme - selvom det ikke er det alvorligste. Det styrker motivationen at opnå resultater.

4.3.4 Gennemfør handlingsplanen og følg op

Det sidste skridt i APV-processen er at gennemføre de løsninger og forebyggende tiltag, I har besluttet.

Når de har fungeret i en periode, skal I følge op på, om de virker efter hensigten og effektivt forebygger risikoen for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Hvis tiltagene ikke virker efter hensigten skal I finde andre løsninger. Det betyder, at I også skal rette handlingsplanen til.

4.3.5 Deadline for udarbejdelse af handlingsplan

Fremsendelse af aftaleenhedens skriftlige handlingsplan vedlagt eventuelle bemærkninger er fastlagt af de respektive FagMED-udvalg

4.3.6 Få hjælp til processen

I afdelingen HR og Kommunikation i Personale & Digitalisering kan I kontakte HR-Udviklingskonsulenterne, hvis der er behov for procesbistand til drøftelsen og opfølgningen af trivselsundersøgelsen. Hvis der er metodiske forståelsesproblemer eller kommentarer til undersøgelsen, bør disse rettes til Analyse og Effekt i Viden & Strategi.

5. Tidsplan for trivselsundersøgelse

HovedMED godkendte september 2023 tidsplan og undersøgelsens spørgeområder. Tidsplanen er for overskuelighedens skyld opdelt i faser; der er her skitseret de faser, der er relevante efter gennemførelsesfasen.: Præsentation og drøftelse af resultater samt opfølgning.

5.1 Præsentation

3. april 2024	Resultater og rapport forelægges Direktionen og Chefforum	Viden & Strategi Personale og Digitalisering
Medio april 2024	Alle rapporter sendes til enhederne og til FagMED mv.	Viden & Strategi Personale og Digitalisering
15. april 2024	Præsentation af resultater på HovedMED	Viden og Strategi Personale og Digitalisering
April og Maj 2024	Dialog om undersøgelsesresultater: HR, fag/stabschef og direktør Dialog om undersøgelsesresultater: HR, Fagchef og niveau 3 leder i S&O, H&P, D&U	Personale og Digitalisering
Maj 2024	Pressemeddelelse	Personale og Digitalisering
Maj 2024	Præsentation på Økonomiudvalget	Personale og Digitalisering

5.2 Fra Rapport til handlingsplan

Forår 2024	<p>Processen drøftes/aftales i arbejdsmiljøgruppen/TRIO og i LokalMED.</p> <p>Alle ledere, der får en rapport skal drøfte rapporten med de medarbejdere, der indgår i rapporten. AMR kan bistå i tilrettelæggelse og med udarbejdelse af handleplan</p> <p>Opsamling sker i arbejdsmiljøgruppen/TRIO og i LokalMED</p>	<p>Alle ledere</p> <p>Arbejdsmiljøgrupper</p> <p>MED-systemet</p>
Forår 2024 – efterår 2024	<p>Relevante dele af rapportens resultater indgår i MUS/TUS/LUS/GRUS</p>	<p>Alle ledere, der afholder MUS/TUS/LUS/GRUS</p>

5.3 Opfølgning

Forår 2024	<p>Alle MED niveau 2 planlægger og formidler hvordan handleplansskemaer indsendes til MED niveau 2 fra aftaleenhederne.</p>	<p>Aftaleenheder</p> <p>MED-systemet</p>
Maj 2025	<p>Hvert MED niveau 2 skal ud fra de tilsendte handleplaner for trivselsundersøgelsen og fysisk APV have udpeget områdets 6 væsentligste arbejdsmiljøudfordringer. Sendes til POD</p>	<p>MED niveau 2</p>
2025-2027	<p>Alle arbejdsmiljøgrupper/TRIO skal løbende følge op på deres APV-handleplan.</p> <p>De enkelte ledere følger desuden op på trivsel og velbefindende mv. i MUS</p>	<p>Arbejdsmiljøgrupper/TRIO</p> <p>Ledere</p>
2025 - 2028	<p>Hvert år følger MED niveau 2 op på de 6 væsentligste arbejdsmiljøudfordringer.</p> <p>Opfølgningen finder sted i lige år sted i forbindelse med Beretning om arbejdsmiljø</p>	<p>MED-systemet</p>

6. Vejledning til rapportlæsning

I dette afsnit beskrives forskellige forhold ved trivselsundersøgelsen som har betydning for undersøgelsens resultater og især tolkning af disse.

6.1 Tolkning af undersøgelsens resultater

Det er vigtigt at være opmærksom på, at resultaterne i trivselsundersøgelsen viser et øjebliksbillede. Det betyder, at respondenternes svar er udtryk for, hvordan de oplevede trivslen, i forhold til de områder der blev spurgt ind til den dag de udfyldte spørgeskemaet.

Undersøgelsens resultater kan derfor ikke tolkes i forhold til:

- Medarbejdernes generelle vurdering af normering og serviceniveauet
- Medarbejdernes generelle oplevelse af aftaleenhedernes faglige kvalitet
- Medarbejdernes trivsel på områder, som ligger uden for denne undersøgelse

Der opfordres til forsigtig tolkning af undersøgelsens resultater for aftaleenheder med svarprocenter under 60%, da en høj svarprocent er med til at give et mere solidt øjebliksbillede.

6.2 Forhold vedrørende undersøgelsens resultater

Trivselsundersøgelsens resultater følger spørgeskemaets opbygning med følgende områder:

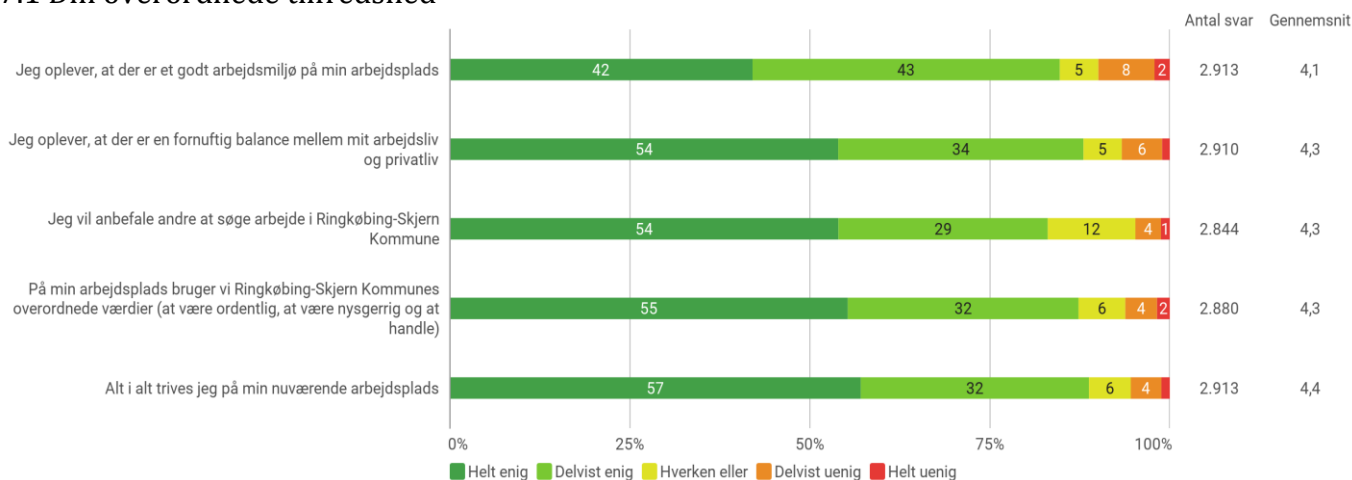
1. Din overordnede tilfredshed
2. Dine arbejdsopgaver
3. Dit arbejde, dine kompetencer og din kompetenceudvikling
4. Videndeling og social kapital
5. Din nærmeste leder
6. Medarbejderudviklingssamtale (MUS/GRUS/LUS/TUS)
7. Individuel kompetenceudviklingsplan
8. Dit helbred og velbefindende
9. Udsættelse for vold, mobning eller chikane samt hård tone

Resultaterne af trivselsundersøgelsen præsenteres med en graf for hvert spørgsmål. For nogle emner er grafen sammensat af flere spørgsmål. Det gælder de steder, hvor spørgsmålene har været stillet i et spørgsmålsbatteri (hvor flere spørgsmål har samme svarmuligheder). Graferne viser en fordeling, hvor det fremgår hvor mange procent, der har svaret de enkelte svarkategorier. Derudover viser graferne hvor mange respondenter der samlet har svaret på spørgsmålet, samt et gennemsnit af besvarelsene. Gennemsnitsberegningerne er foretaget ud fra nedenstående kodning af besvarelser. I præsentationen af resultaterne er "ved ikke" besvarelser ikke medtaget.

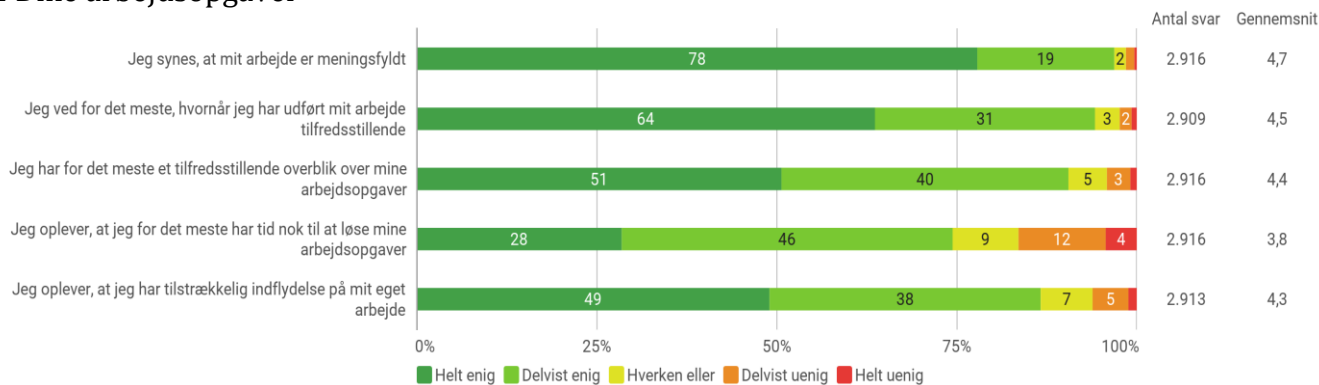
5	4	3	2	1
Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig

7. Resultater for trivselsundersøgelsen

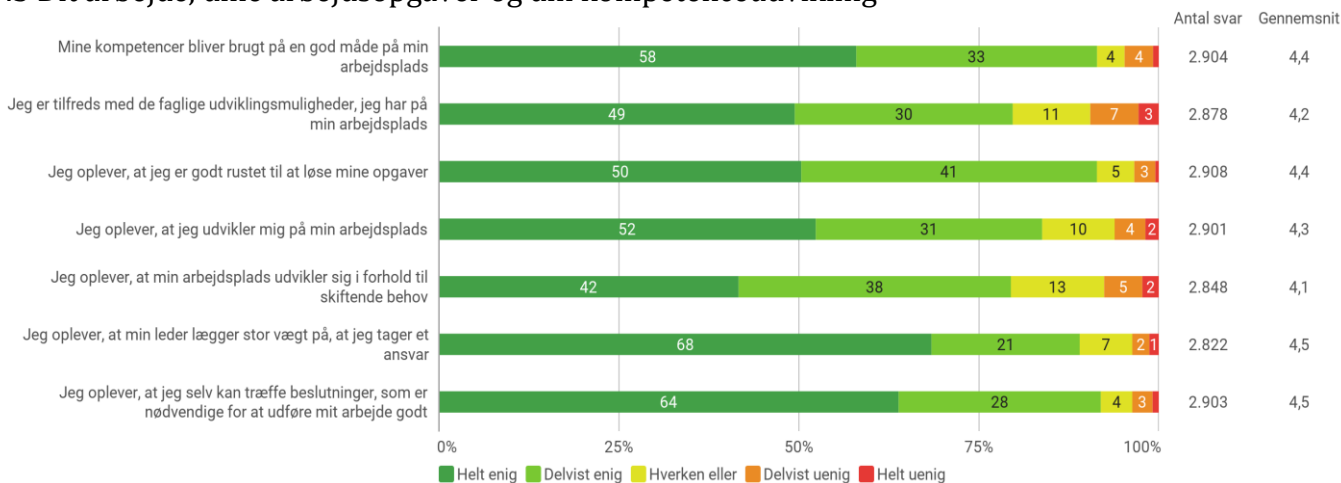
7.1 Din overordnede tilfredshed



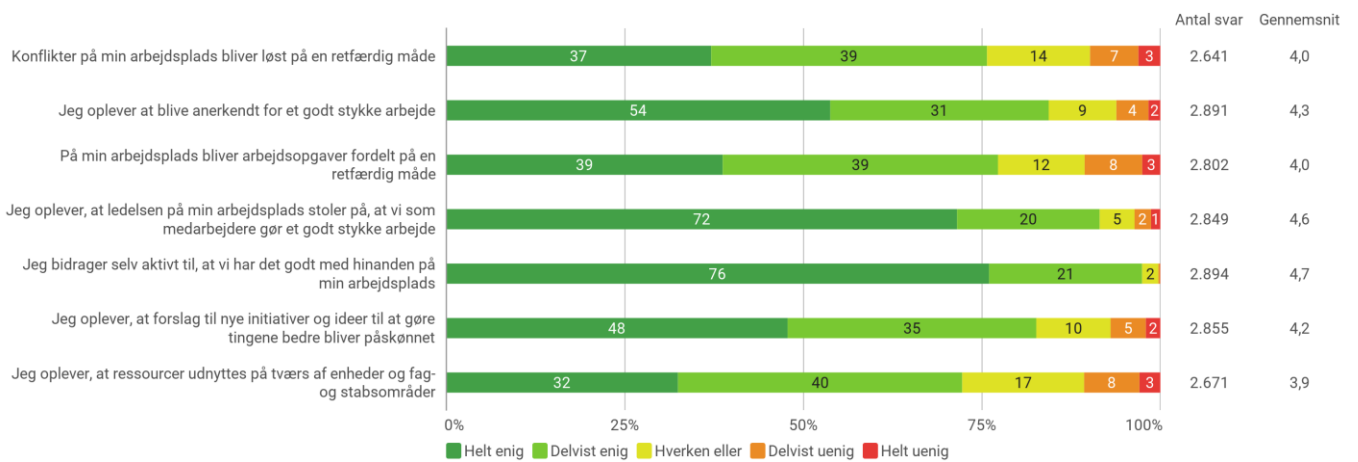
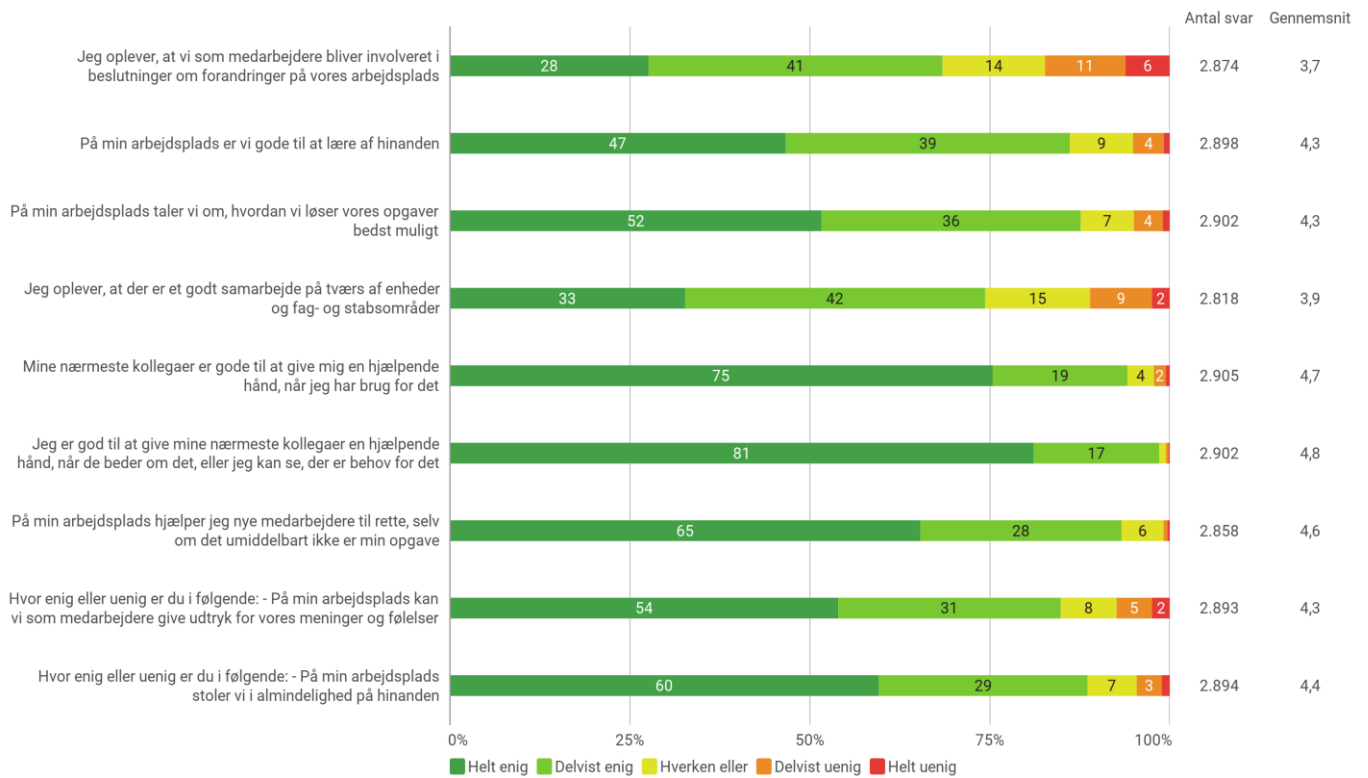
7.2 Dine arbejdsopgaver



7.3 Dit arbejde, dine arbejdsopgaver og din kompetenceudvikling

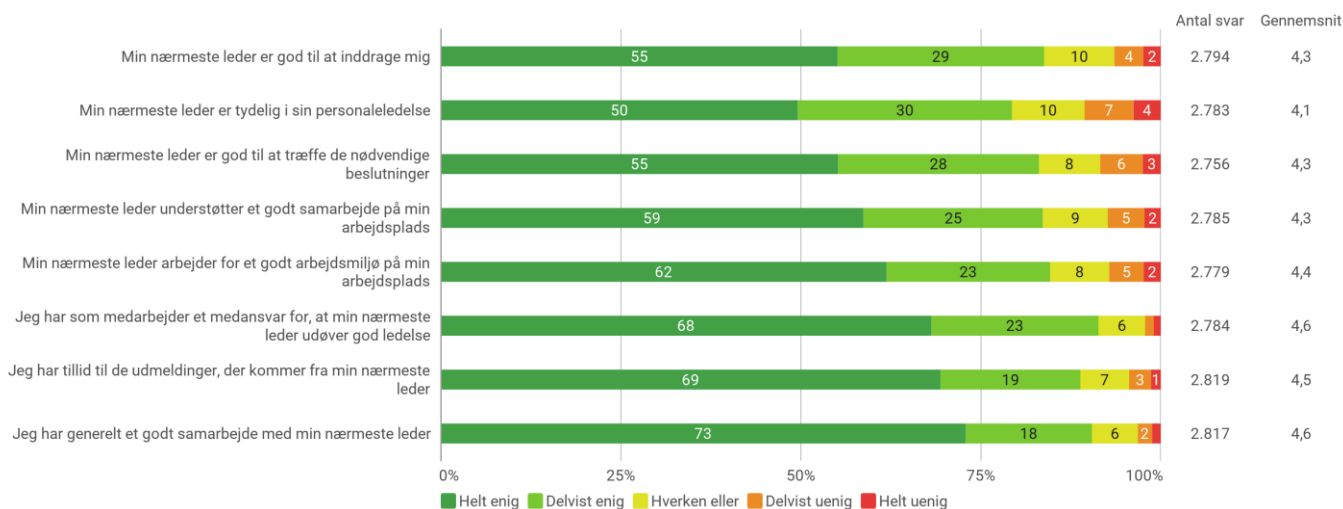


7.4 Videndeling og social kapital



7.5 Din nærmeste leder

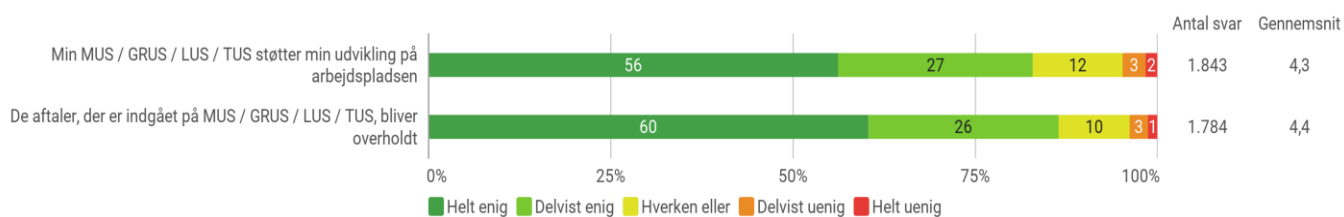
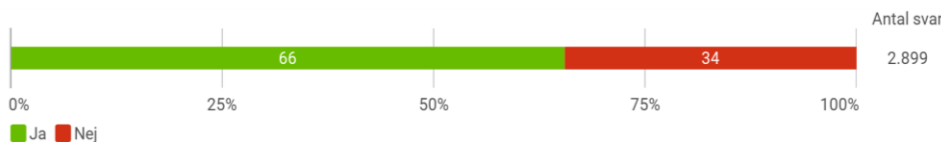
Nærmeste leder er den leder, som medarbejderen har haft eller forventer at skulle have MUS/LUS/TUS/GRUS med.



7.6 Medarbejderudviklingssamtale (MUS/GRUS/LUS/TUS)

Medarbejderudviklingssamtaler forkortes almindeligvis til MUS. Nogle steder gennemføres disse samtaler for grupper (GRUS), for ledere (LUS) eller for et team (TUS).

Har du i 2023 eller 2024 været til MUS / GRUS / LUS / TUS?

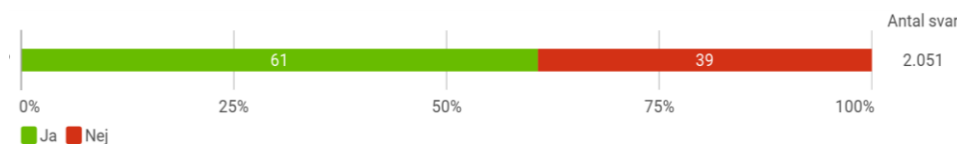


Spørgsmålet er kun stillet, til medarbejdere der har svaret ja til at have været til MUS / GRUS / LUS / TUS i 2023 eller 2024

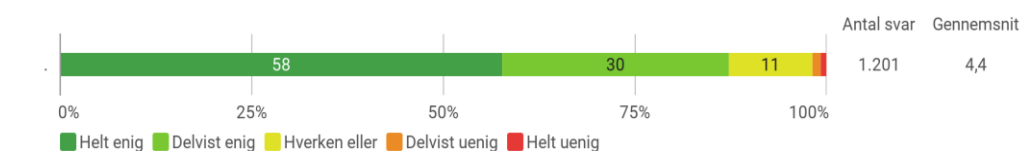
7.7 Individuel kompetenceudviklingsplan

Kompetenceudviklingsplanen bliver almindeligvis udarbejdet under MUS, og skemaet til udarbejdelsen er en del af materialet, som anvendes ved MUS. Uanset om en medarbejder har været til MUS, GRUS, LUS eller TUS, skal man have en individuel kompetenceudviklingsplan.

Har du en individuel kompetenceudviklingsplan?



Min individuelle kompetenceudviklingsplan støtter min udvikling på arbejdspladsen



Spørgsmålet er kun stillet til medarbejdere, der har svaret ja til at have en individuel kompetenceudviklingsplan

8. Metodeafsnit

Metodeafsnittet indeholder en redegørelse af, hvordan spørgeskemaet er blevet udarbejdet, hvordan dataindsamlingen er foretaget samt forhold omkring målgruppe, svarprocenter og fortrolighed.

8.1 Spørgeskemaet

Som tidligere nævnt, er nærværende undersøgelse en gentagelse af tidligere trivselsundersøgelser. Spørgeskemaet til trivselsundersøgelsen tager derfor udgangspunkt i spørgeskemaet for trivselsundersøgelsen i 2021, hvor spørgsmål vedrørende psykisk APV også indgik.

Spørgeskemaet er udarbejdet i et samarbejde mellem Viden & Strategi samt Personale & Digitalisering.

8.2 Målgruppe

Trivselsundersøgelsen har som overordnet formål til hensigt at tilvejebringe data, så enhederne kan sætte fokus på relevante tiltag, som kan forbedre trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Personale og Digitalisering har været i dialog med alle enhedsledere for at sikre, at alle enhedens medarbejdere indgår i dataindsamlingen. Der er imidlertid besluttet nogle principper for undtagelse, idet disse ikke har en tilstrækkelig tilknytning til arbejdspladsen:

- Timelønnede
- Tilkaldevikarer og afløsere
- Medarbejdere med under 10 timer/uge
- Honorarlønnede (Byråd, råd/nævn, plejeforanstaltninger)
- §108 (pasning af døende)

- §95-96 (Bruger personlig assistent BPA),
- Medarbejdere i løntilskud (3 måneders ansættelse)
- Medarbejdere på barsel
- EGU-elever og PAU-elever
- Klienter
- Puljefleksjobbere (formelt ansat på kompetencecentre, men lånes ud)
- Alle ansatte som er ansat efter 1. januar 2024
- Direktionen og ledere i RKSK Lederforum

8.3 Dataindsamling og datavaliditet

Trivselsundersøgelsen er udsendt som en digital spørgeskemaundersøgelse. Spørgeskemaet er udsendt pr. mail i de tilfælde, hvor enten arbejdsmail eller privatmail har været oplyst. De resterende medarbejdere har modtaget et brev i e-Boks med et link til det elektroniske spørgeskema.

Dataindsamlingen fandt sted fra den 22. januar til den 26. februar 2024.

Data er i forbindelse med undersøgelsen behandlet med fuld fortrolighed.

8.4 Resultater på spørgsmålene vedrørende din nærmeste leder

Alle respondenter har fået spørgsmål omkring sin nærmeste leder. Til alle ledere i RKSK Lederforum er sendt liste på navne på dem, som er angivet som nærmeste leder. Oplysninger om hvem, der har svaret deres nærmeste leders navn, fremgår ikke af hensyn til fortroligheden. Det er vigtigt at være opmærksom på, at en del ledere udenfor RKSK Lederforum får tilbagemelding på deres ledelse, idet der udarbejdes flere rapporter. Dette gør sig særligt gældende for fagområdet Dagtilbud og Undervisning. Der opfordres til, at den lokale gruppe af ledere samarbejder om resultaterne. Det er også væsentligt, at distriktslederne i Dagtilbud og Undervisning bliver involveret i bearbejdning af resultaterne.

9. Svarprocenter og repræsentativitet

Svarprocenter for de forskellige fag- og stabsområder samt aftaleenheder fremgår af afsnit 9.5.

9.1 Svarprocent for medarbejdere i Ringkøbing-Skjern kommune

3.370 medarbejdere har fået tilsendt trivselsundersøgelsen, mens 2.921 helt eller delvist besvarede den, og der er opnået en samlet svarprocent på 87 procent. I 2021 var svarprocenten 83 procent, mens den i 2018 var 87 procent og i 2015 80 procent.

9.2 Svarprocent og bortfaldsanalyse for fag- og stabsområder

Svarprocenterne på fag- og stabsniveau ligger ligeledes på et højt niveau – mellem 80 % og 98 %.

En bortfaldsanalyse på fag- og stabsniveau viser, at besvarelserne i fag- og stabsområderne stemmer rimeligt overens med fag- eller stabsområdets medarbejdersammensætning. De større fagområder Dagtilbud og Undervisning samt Sundhed og Omsorg er en smule underrepræsenterede, mens Børn og Familie, Beskæftigelse og Borgerservice samt Land, By og Kultur er en smule overrepræsenterede. Det er undersøgt, hvorvidt vægtning af data ændrer resultaterne, men vægtningen ændrer kun resultaterne marginalt. Derfor anvendes data uvægtet i analysen.

Bortfaldsanalyse på fag- og stabsniveau					
Fag- eller stabsområde	Besvarelser		Population		Besvarelser ift. population
Beskæftigelse og Borgerservice	171	6 %	177	5 %	+1%
Børn og Familie	173	6 %	180	5 %	+1%
Dagtilbud og Undervisning	1117	38 %	1302	39 %	-1%
Handicap og Psykiatri	342	12 %	406	12 %	
Land, By og Kultur	237	8 %	244	7 %	+1%
Personale og Digitalisering	51	2 %	51	2 %	
Sundhed og Omsorg	760	26 %	938	28 %	-2%
Viden og Strategi	69	2 %	72	2 %	
Total	2.920	100%	3.370	100%	

9.3 Svarprocent for arbejdspladserne

På enhederne ligger svarprocenterne mellem 40 procent og 100 procent. I tilfælde hvor enhedens svarprocent er under 55 procent er enhedens resultater ikke afrapporteret selvstændigt.

En bortfaldsanalyse på enhedsniveau viser, at besvarelserne i enhederne/helhederne stemmer rimeligt overens med enhedernes/helhedernes medarbejdersammensætning. Det er undersøgt, hvorvidt vægtning af data ændrer resultaterne, men vægtningen ændrer kun resultaterne marginalt. Derfor anvendes data uvægtet i analysen.

9.4 Fortrolighed i afrapporteringen

For at sikre fortrolighed vil rapporter med fire eller færre respondenter ikke blive afrapporteret i de enkelte enheder. Alle enheder får en rapport, men der er en del, der ikke som planlagt får en selvstændig rapport pga. for lav svarprocent. Enkelte har en svarprocent under 60 procent, og her der risiko for, at datagrundlaget giver et ufuldstændigt billede af trivsel og psykisk APV.

9.5 Svarprocenter i fag- og stabsområder

Herunder findes en oversigt over antal respondenter, svarprocenter og indekserede gennemsnit på fag- og stabsområder. Besvarelsesprocenten tæller både fulde og delvise besvarelser.

Svarprocenter og indekserede gennemsnit for Fag- og stabsområder

Fag- og stabsområder	Dine arbejdsopgaver	Dit arbejde, dine kompetencer og din kompetenceudvikling	Videndeling og social kapital	Din nærmeste leder	Overordnet tilfredshed (2024)	Overordnet tilfredshed (2021)	Trivsel på arbejdsplads*	n=	Besvarelsesprocent
Beskæftigelse og Borgerservice	4.51	4.47	4.25	4.51	4.42	4.44	91%	171	97%
Børn og Familie	4.39	4.42	4.44	4.46	4.54	4.30	94%	173	96%
Dagtilbud og Undervisning	4.33	4.38	4.36	4.44	4.32	4.44	90%	1117	86%
Handicap og Psykiatri	4.12	4.02	4.13	4.13	4.02	4.17	81%	342	84%
Land, By og Kultur	4.43	4.44	4.37	4.50	4.44	4.48	89%	237	97%
Personale og Digitalisering	4.62	4.75	4.55	4.74	4.73	4.60	94%	51	100%
Sundhed og Omsorg	4.41	4.40	4.31	4.37	4.33	4.34	88%	760	81%
Viden & Strategi	4.28	4.26	4.31	4.43	4.28	4.37	91%	69	96%
Total	4.35	4.36	4.32	4.41	4.32	4.38	89%	2920	87%

*Ved ikke" er ikke medtaget i ovenstående beregninger af de indekserede gennemsnit

*Viser andelen af medarbejdere, der har svaret "Helt enig" eller "delvist enig" på spørgsmålet "Alt i alt trives jeg på min nuværende arbejdsplads". Ved ikke indgår ikke i udregningen.