

6 Kobling mellem Trivselsmåling og Arbejdsmiljøtreårshjul

Sagsindstilling

I 2022 skal Fredericia kommune efter planen gennemføre en trivselsmåling og der startes samtidig en ny 3-årig periode med Arbejdsmiljøtreårshjulet (herefter treårshjulet).

Med dette punkt præsenteres HMU for en samlet metode til at integrere trivselsmåling og treårshjul, for på den måde at samle arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø under et.

Beslutter HMU efter drøftelsen på dette HMU møde at Koncern HR skal arbejde videre med metoden, så udestår der en senere drøftelse i HMU omkring den praktiske gennemførelse og omkring information til organisationen om betydningen af ændret metode.

Præsentation af metode

Metoden styrker koblingen mellem trivselsmålingen og treårshjulet. Temaerne i trivselsmålingen og tilsvarende temaerne i treårshjulet på det psykiske arbejdsmiljøområde tager afsæt i Arbejdstilsynets bekendtgørelse af 2020 om psykisk arbejdsmiljø, for derigennem at sikre, at relevante forhold indenfor det psykiske arbejdsmiljø afdækkes hen over en treårig periode.

Formål med den nye metode til integration af trivselsmåling og treårshjulet psykiske arbejdsmiljøområde:

- At trivselsmålingen inddeles i temaer, som indgår entydigt i treårshjulet.
- At trivselsarbejdet bliver mere nærværende ved, at der arbejdes med det løbende frem for en måling hver 3. år.
- At fokus flyttes fra målinger til arbejdet med at forbedre trivsel, det sker ved at trivselsmålingen foretages *efter* der i en fast afgrænset periode er arbejdet med det enkelte tema.

Med det udgangspunkt præsenteres forslaget med en treårig integration af trivselsmåling og 3-årshjul.

Integrationsårene 2022 - 2024

2022 = år 1 i treårshjulet for arbejdsmiljø

I første kvartal laves en nulpunktsmåling, for dermed at sikre to ting:

- At der er en lovpligtig psykisk APV
- At have en nulpunktsmåling

2023 – 2024 = år 2 og 3 i treårshjulet for arbejdsmiljø hvor der integreres ny metodik:

Temainddeling fra Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, med tilpasning til treårshjul og trivselsmåling.

Inddelingen kan med fordel se således ud:

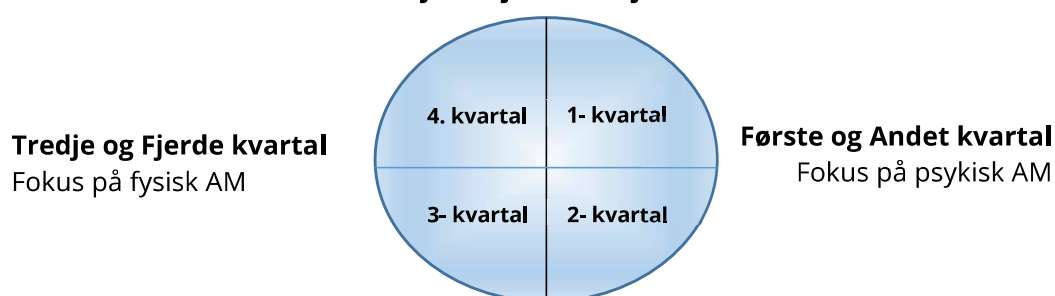
- Tema 1: Krav i arbejdet: Uklare krav og modstridende krav, balance mellem arbejds-mængde og tidspres, arbejdets indhold, forandringer i arbejdets udførelse og organisering
- Tema 2: Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, herunder arbejdsrelateret vold og trusler, psykisk 1. hjælp, krænkende adfærd og chikane fra borgere mv.
- Tema 3: Samarbejde, konflikter, mobning og krænkende handlinger, herunder seksuel chikane.

Integration af metoden

Treårshjulet for perioden 2022 -2025 ændres i sin opsætning, det sker for at understøtte integrationen mellem trivselsmåling og treårshjul.

I praksis betyder det at første halvår i treårshjulet reserveres til arbejdet med temaerne der omhandler psykisk arbejdsmiljø og sidste halvår reserveres til temaerne inden for det fysiske arbejdsmiljø. Øvrige emner som fx statistik, årlig arbejdsmiljødrøftelse ol placeres som udgangspunkt samme sted som nu. (Statistik ca. april og årlig arbejdsmiljødrøftelse ca. november)
Hvert år i 1. og 2. kvartal begyndende i 2023 er et af ovenstående temaer i treårshjulet.

Arbejdsmiljø treårshjul skitse



| År | Opgave | Understøtning |
|---------------------|--|--|
| 2022 | | |
| Første halvår | <p><u>Forslag 1:</u> Trivselsmåling med temaer efter Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.</p> <p><u>Forslag 2:</u> Trivselsmåling med samme temaer som i 2019.</p> | Understøtning fra Koncern HR som ved målingen i 2019 |
| 2023 og 2024 | Tema 1, 2 eller 3 er på i første halvår | |
| Første halvår | <p>A. <i>Dialog før måling:</i> De første 3,5 måned arbejder man lokalt via Arbejdsmiljøgruppe og MED med temaet.</p> <p>B. <i>Måling:</i> Medio april modtager medarbejdere og leder et kort spørgeskema, der afdækker det konkrete tema.</p> <p>C. <i>Status på måling:</i> I maj modtager arbejdspladsen deres egen rapport. Rapporten skal ses som en midtvejs status på deres indsats iht. temaet. Derved bliver der mulighed for opfølgning og tilpasning af den konkrete indsats.</p> <p>D. <u>Juni måned</u> kan FMU få en rapport for eget området, så de kan drøfte temaet på deres FMU-møde før sommerferien</p> <p>E. HMU drøfter samtidig i juni rapport for hele Fredericia kommune.</p> | Understøtning fra Koncern HR med links og guidning til arbejdsmiljøgruppens forbedelse og planlægning. Udsendelse af måling. |

Fordele:

- Arbejdsmiljøgruppe og LMU får en integreret metode til at planlægge og gennemføre arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Det vil forventeligt gøre arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø overskueligt fordi der er samklang mellem trivselsmåling og treårshjul.
- Processen vendes om, så man på arbejdspladsen arbejder med temaet inden for trivsel og psykisk arbejdsmiljø først og måler efterfølgende.
- Ved at første halvår hvert år er dedikeret til et konkret tema, bliver omfanget af spørgsmål tilpasset temaet og dermed er der færre spørgsmål pr gang man skal besvare.
- Arbejdspladserne vil opleve at deres arbejde med trivsel og psykisk arbejdsmiljø hænger sammen, fordi de ikke både skal arbejde med det hvert tredje år i trivselsmålingen og dernæst igen skal gå i bund i temaerne når de kommer i treårshjulet.
- FMU og HMU får fra år 2 (altså 2023) og frem en rapport til deres møde i juni måned.

Indstilling

Koncern HR indstiller at:

- Der sker en integration mellem trivselsmåling og treårshjul som beskrevet ovenfor for årene efter nulpunktsmålingen og fremefter
- Der vælges fremgangsmåde for gennemførelse af trivselsmåling for 2022
 - Trivselsmåling med temaer efter Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. *Eller:*
 - Trivselsmåling med samme temaer som i 2019.
- HMU udpeger 2-3 medlemmer der kan give Koncern HR, sparring på næste skridt, som omhandler den praktiske gennemførelse og kommunikation til organisationen.

Drøftelse

Medarbejdersiden i HMU var meget tilfredse med, at bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø så tydeligt bliver indarbejdet i såvel trivselsmålingen som treårshjulet.

HMU gav fælles opbakning til at treårshjulet og trivselsmålingen integreres, således som metoden er beskrevet i indstillingen og dermed også til at arbejdspladserne arbejder med temaet og det kvalitative indhold før der måles. HMU var samtidig meget klare i deres anbefaling af, at der skal stilles klare og tydelige forventninger op, så arbejdsmiljøgrupperne kender opgaven, har en proces de kan arbejde med opgaven ud fra og at materialets tematikker går igen i de spørgsmål der efterfølgende stilles, således at der er en direkte sammenhæng mellem det processuelle og den kvantitative spørgeramme.

HMU mindede også om, at der få en mindre og afgrænset medarbejdergruppe kan være en udfordring med at lave besvarelser på årlig basis.

HMU ønsker en 0 punktsmåling i første kvartal 2022 og at den skal tage udgangspunkt i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og med nogle tillægsspørgsmål om forandringer.

HMU nikkede samtidig til at emnet for årets arbejdsmiljøuge bliver trivselsmåling, treårshjul og integrationen til bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø

Evaluering er aftalt til 2026 – da alle tre runder så har været gennemført

Til den del der udestår, nemlig den praktiske gennemførelse og kommunikation til organisationen udpegede HMU Tina Dinesen, Bibi Laursen og Ken Wagenholt til sparringsgruppe for det videre arbejde.

Beslutning