



3.april 2006

Sagsnr. 294236
Dok.nr. 1810193

/ Mlu

Hovedkonklusioner fra Trivselsundersøgelse 2005

Resultater vedrørende arbejdsmiljø

Generelt viser undersøgelsen, at det fysiske arbejdsmiljø er godt. Omkring 84% af medarbejderne oplever, at de fysiske rammer for arbejdet er gode og oplever, at de har de arbejdsredskaber, der skal til for at undgå skader. Hertil kommer dog, at 34% oplever, at de ikke/i mindre grad kan undgå belastende arbejdsstillinger.

Også størstedelen af besvarelserne vedrørende det psykiske arbejdsmiljø er positive. Hele 91% af medarbejderne oplever, at de kan håndtere borgere med særlige problemer. Samtidig oplever 88% af dem på arbejdspladsen tages hånd om tilfælde af chikane, vold og truende adfærd. Kun en lille gruppe medarbejderne oplever, at de ikke/i mindre grad har kontakt med deres kolleger i løbet af arbejdsdagen og er således udsat for alenearbejde.

Spørgsmålet vedrørende arbejdsomfang er blandt de spørgsmål, der vurderes mindst positivt, idet 26% af medarbejderne ikke/i mindre grad oplever, at deres arbejdsomfang er passende. Kun på Dagcentre og Træningscentre opleves arbejdsomfang som passende, mens en stor del af medarbejderne indenfor Pensions- og Omsorgsområdet finder arbejdsomfang for stor.

Undersøgelsen peger også på udfordringer vedrørende arbejdstempoet i forvaltningen, idet 32% ikke/i mindre grad mener, at de kan regulere arbejdstempoet. Særligt i hjemmeplejen oplever medarbejderne, at det er svært at regulere arbejdstempoet.

Muligheden for at holde pauser er et andet område, der scorer lavt i undersøgelsen, men da meget af forvaltningens arbejde udføres under hensyntagen til levering af ydelserne til borgerne, så er det ikke et område, som det er svært at gøre noget ved.

Resultater vedrørende samarbejde

Undersøgelsen viser, at der er et godt kollegialt samarbejde overalt i forvaltningen – og næsten alle medarbejdere oplever, at de får hjælp og støtte af deres kolleger, når de har brug for det. Også samarbejdet med egen leder vurderes positivt af hele 88% af medarbejderne.

Derimod er der muligheder for at forbedre samarbejdet på tværs af afdelinger, idet 28% ikke/i mindre grad mener, at samarbejdet fungerer godt på tværs af afdelinger. Særligt i hjemmeplejen peges der på problemer med samarbejdet på tværs af afdelinger, mens det tværgående samarbejde vurderes særdeles positivt på Dagcentrene.

Besvarelserne peger desuden på, at der er behov for en indsats i forbindelse med konfliktløsning. Omkring 28% af medarbejderne mener ikke/i mindre grad, at samarbejdsproblemer og

konflikter bliver løst på en god måde – og det er et karakteristika der gælder alle forvaltningens institutionstyper. Denne utilfredshed med konflikthåndteringen er lidt overraskende, da besvarelsene samtidig peger på, at medarbejderne er tilfredse med samarbejdet med både kollegaer og ledere. Det er derfor et af de områder, som Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil arbejde videre med.

Resultater vedrørende Udvikling og værdsættelse

Undersøgelsen viser, at forvaltningen ikke lever op til kravet om, at alle medarbejdere skal have en årlig medarbejderudviklingssamtale, idet 26% ikke mener, at deres leder tager initiativ til en årlig medarbejderudviklingssamtale. Problemet er størst i hjemmeplejen, hvor der ifølge 36% af medarbejderne ikke bliver taget initiativ til en medarbejderudviklingssamtale. Det er dog vigtigt at påpege, at der er en stor personaleomsætning i hjemmeplejen, som måske kan forklare nogle af de manglende udviklingssamtaler. På både Pensions- og Omsorgskontorer, Dagcentre samt Stabs- og støttefunktioner er det kun omkring 8-12%, der mener, at der ikke tages initiativ til medarbejderudviklingssamtaler.

Samtidig peger undersøgelsen på, at der er behov for en bedre opfølgning på medarbejderudviklingssamtalerne. Kun 63% af medarbejderne oplever, at der følges op på deres medarbejderudviklingssamtale. Problemet med den manglende opfølgning er størst i hjemmeplejen, mens Pensions- og Omsorgskontorer og Dagcentre scorer bedst. Den manglende opfølgning kan være en af forklaringerne på, at omkring 25% ikke/i mindre grad oplever at have gode udviklingsmuligheder i deres job.

Til gengæld oplever størstedelen af medarbejderne, at både brugerne, kollegaer og ledere sætter stor pris på deres indsats. Det er især medarbejderne på dagcentre og i hjemmeplejen, der oplever, at borgerne sætter pris på indsatsen, mens det i mindre grad gør sig gældende for medarbejderne i Stabs- og Støttefunktionerne.

Resultater vedrørende opgaveløsning

Undersøgelsen peger på, at betingelserne for en effektiv opgaveløsning i høj grad er til stede. Langt størstedelen kender målene for deres eget arbejde, har den nødvendige information samt de nødvendige arbejdsredskaber samt nødvendige færdigheder, der skal til for at løse deres arbejdsopgaver. En forholdsvis stor andel af medarbejderne har dog svaret, at de kun til en vis grad oplever at have de nødvendige færdigheder. Især blandt medarbejderne på træningscentre mener mange, at de kun til en vis grad har de nødvendige færdigheder, hvilket sandsynligvis skyldes den opgaveflytning, som finder sted som følge af kommunalreformen. Da kompetencer er altafgørende for kvaliteten af forvaltningens ydelser, vil kompetenceudvikling fortsat være et fokusområde på Sundhedsforvaltningens arbejdspladser.

Undersøgelsen viser desuden, at omkring 22% af Sundhedsforvaltningens personale ikke/i mindre grad oplever at få den feedback fra deres leder, som de har brug for. Den manglende feedback ses især på træningscentre, hvor hele 42% ikke/i mindre grad mener, at de får den ønskede feedback. Dette skal måske ses i sammenhæng med den udvikling, som træningscentre gennemgår i øjeblikket som følge af kommunalreformen.

Tilsvarende viser besvarelserne på, at en forholdsvis stor del af medarbejderne ikke mener at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne er fornuftig. Der er især medarbejdere i Hjemmeplejen og i Stabs- og støttefunktionerne, der er utilfredse med tilrettelæggelsen af deres arbejdsopgaver.

Resultater vedrørende arbejdsglæde

Alt i alt er langt størstedelen af medarbejderne godt tilfredse med deres arbejdsliv og med den måde deres evner udnyttes på og næsten alle finder deres arbejde meningsfuldt og interessant. Et andet positivt resultat er, at hele 86% af medarbejderne mener, at der er god sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

Undersøgelsen viser dog, at en forholdsvis stor del af medarbejderne er utrygge ved deres arbejdsmæssige fremtid. Samlet set har omkring 24% svaret, at de ikke/i mindre grad er trygge ved deres arbejdsmæssige fremtid. Utrygheden er dog markant større blandt medarbejdere på Dagcentre og træningscentre, hvor det er knapt halvdelen af de ansatte er utrygge. På træningscentrene skyldes det sandsynligvis de omstruktureringer, der sker sted i forbindelse med kommunalreformen, mens det på dagcentrene kan skyldes at der i 2005 skete organisatoriske ændringer på dagtilbudsområdet.