

Bilag 3. TU17 opfølgning: Centrenes tilbagemeldinger til Hoved-MED

4. juli 2017, Enhed for HR og Service

Centrene har indmeldt hvilke indsatsområder de arbejder videre med på centerniveau som opfølgning på Trivselsundersøgelsen 2017. Indmeldingerne giver indblik i det fokus og arbejde som allerede pågår i centrene, således at HovedMED bedst muligt kan understøtte dette arbejde i den tværgående handleplan på forvaltningsniveau. Alle centre har indsendt indmelding til HovedMED rettidigt inden den 29. juni 2017. Nedenfor fremgår en oversigt over indsatsområderne i de enkelte centre.

Center	Valgte indsatsområder på centerniveau
Jobcenter København – Arbejdsmarkedscentret (AMC)	<ul style="list-style-type: none">• Krænkende adfærd (et stigende problem i forhold til TU 15)• Indflydelse (lav score 3,7 - lavere end TU 15 og BIF generelt)• Klar og tydelig kommunikation (skal ses i tæt sammenhæng med "Indflydelse" - derfor er aktiviteterne for pkt. 2 og 3 integreret).
Jobcenter København – Center for Arbejdsfastholdelse (JKA)	<ul style="list-style-type: none">• Håndtering af krav i arbejdet• Indflydelse• Trivsel og motivation• Nærmeste leder• 0-tolerance
Jobcenter København – Center for Jobindsats (JKI)	<ul style="list-style-type: none">• Faglighed og arbejdspress• Indflydelse• Fysiske rammer
Jobcenter København – Ungecentret (JKU)	<ul style="list-style-type: none">• Arbejdsopgaverne fordeles på en retfærdig måde• Indflydelse på forandringer• Godt samarbejde mellem dig, dine kollegaer/ andre afdelinger/ andre grupper
Center for Afklaring og Beskæftigelse (CAB)	<ul style="list-style-type: none">• Indflydelse• Nærmeste ledelse• Samarbejdet om den fælles opgave
Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration (CBSI)	<ul style="list-style-type: none">• Indflydelse• Nul-tolerance-spørgsmål (Krænkende adfærd)• Samarbejde om den fælles opgave• Håndtering af krav i arbejdet
Center for Kompetence og Brobygning (CKB)	<ul style="list-style-type: none">• Inddragelse• Ledelsen• Tilbage meldinger fra nærmeste leder
Københavns Erhvervshus (KEH)	<ul style="list-style-type: none">• 0-tolerance-områder (mobning og uønsket seksuel opmærksomhed)• Fysisk arbejdsmiljø og støj• Videndeling og sammenhæng i huset
Ydelsesservice København (YDS)	<ul style="list-style-type: none">• Bedre robusthed• Tillidsdagsordenen• Tilbage meldinger om kvaliteten af det arbejde, medarbejderne udfører• Krænkende adfærd på arbejdspladsen
Centralforvaltningen (CF)	<ul style="list-style-type: none">• Samarbejdet om den fælles opgave• Håndtering af tidspres og krav i arbejdet• Indflydelse

Det fremgår at stort set alle centre arbejder med temaet "Indflydelse" (herunder inddragelse eller videre arbejde med tillidsdagsordenen). Kun KEH har ikke dette fokus, hvilket formentlig skyldes at centret har relativt høje scorer på temaet indflydelse.

Indsatserne for at understøtte mere indflydelse omfatter på flere centre at skabe mere klarhed over beslutningsprocesser, og dermed også hvilke indflydelsesmuligheder den enkelte medarbejder har i relation til løsning af kerneopgaven, samt at gøre det nemmere at involvere sig. Det sker fx ved at tegne et overordnet kort over beslutningsprocesser og indflydelsesmuligheder, men også ved at tydeliggøre forløb og muligheder for indflydelse i forbindelse med konkrete beslutninger. Desuden arbejdes på at forbedre kommunikation til medarbejderne om beslutninger fx fra CenterMED, der påvirker opgaveløsningen og arbejdspladsen.