

Fælles koncept for dialogbaseret APV- og Trivselsproces i Tønder Kommune

Baggrund

Tønder kommune har på et Fælles fagchefmøde i februar 2018 besluttet, at der skal være en drøftelse af ”indhold og opfølgning på kommunens fælles APV/social kapital måling”. Siden er der blevet nedsat en arbejdsgruppe¹, der har drøftet indhold og form for fremtidige APV- og Trivselsprocesser i Tønder kommune.

Forslag til et nyt koncept for APV- og Trivselsprocesser er udarbejdet med baggrund i arbejdsgruppens drøftelser. Ligesom der har været indhentet anbefalinger fra rådgivningsvirksomheden LEAD.

Tidligere praksis

I Tønder kommune har de enkelte arbejdspladser hidtil selv tilrettelagt deres APV- og Trivselsmålinger. Dog har Politik og Udvikling/HR siden 2016 tilbudt en skabelon med vejledning, samt mulighed for konkret hjælp til at indhente og bearbejde data. Spørgerammen har haft overskriften APV / Social kapital måling og har indeholdt 25 spørgsmål, som blev fremsendt i spørgeskemaform og handlede om samarbejdsrelationerne og den oplevede tillid og retfærdighed på arbejdspladsen. Herudover spørgsmål til medarbejderens oplevelse af psykisk og fysisk arbejdsmiljø, og oplevelsen af om der i arbejdsmiljøet var forhold der medførte arbejdsrelateret sygefravær.

Lovgivning og ramme

Der er både lovgivningsmæssige og aftalebelagte krav til, at vi skal undersøge arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel, hvor arbejdsmiljøloven kræver at kommunen gennemfører arbejdspladsvurdering (APV) minimum hvert tredje år. Ligesom fællesoverenskomsten mellem KL og forhandlingsfællesskabet pålægger, at vi gennemfører trivselsmålinger hvert tredje år.

Uanset hvilken metode vi anlægger, skal den måde vi undersøger på, sikre at vi som arbejdsplads giver medarbejderne mulighed for at forholde sig til følgende emner:

¹ Arbejdsgruppen bestod af; Anne Persson, HMU, Tina Kjeldsen, HMU, Per Buhl, Asyl Syd (lederrepræsentant for SAS), Eva Folke, Miljø og Natur (lederrepræsentant for CFTM), Susanne Nielsen, Regnbuen i Skærbæk (lederrepræsentant for B&S)

- En generel identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøet
- Beskrivelse og vurdering af arbejdsmiljøproblemerne
- Inddragelse af sygefravær
- Skriftlig handleplan med prioritering af løsninger på de udfordringer, der identificeres og som skal være tilgængelig for ledelse og medarbejdere på den enkelte arbejdsplads, samt for Arbejdstilsynet.
- Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen

Nyt koncept

Som organisation skal vi værne om det gode arbejdsmiljø ved at fastholde et fokus på at undersøge og udvikle vores arbejdsmiljø. Formålet er, at vi i fællesskab arbejder for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for kommunens medarbejdere. Samtidigt er der et behov for at spørge om trivsel og arbejdsmiljø flugter med Tønder Kommunes værdier og leveregler.

Her er det oplagt, at tage en dialogbaseret tilgang, ikke mindst ud fra levereglen "Sig det".

I løsningen af de udfordringer vi møder, kaldes der på levereglerne "Brug hinanden" og "Find fælles løsninger" og i den opfølgende proces handler det om at "Dele sejrene" og "Lær af hinanden".

Løsningen er at få skabt tryghed og sikkerhed omkring dialogerne; og at der skabes en kultur på arbejdsmiljøområdet, der bygger på den praksis som Tønder Kommunes leveregler udstikker retning for.

Risikoen består i at medarbejdere måske kan have vanskeligt ved at få italesat nogle af de udfordringer de møder i deres daglige arbejde. Vi er vant til at svare via spørgeskemaer og anonymt. Og spørgeskemaer og anonymitet kan til gengæld give nogle udfordringer i forhold til at få lavet gode løsninger og handleplaner på arbejdspladsen, da det nogle gange kan være svært at adressere eller lokalisere, hvor udfordringer er.

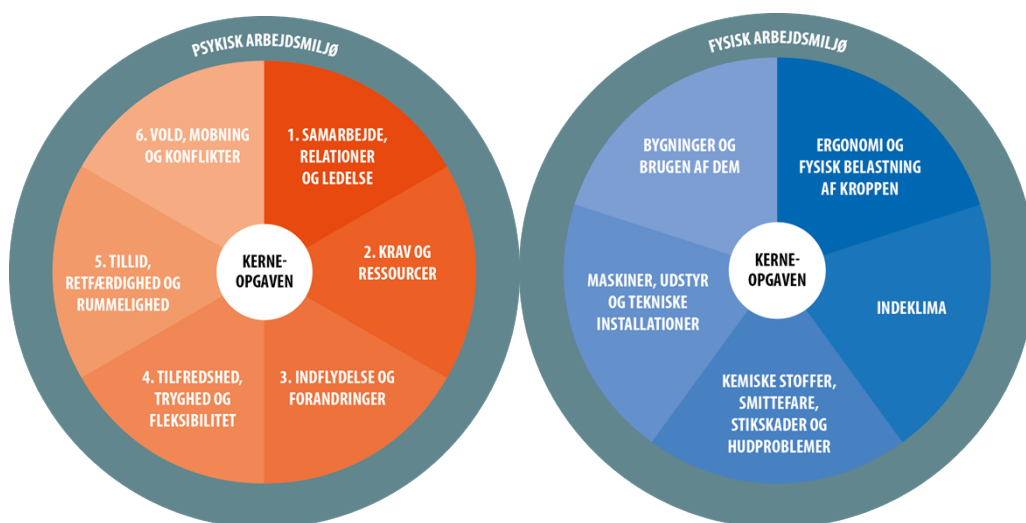
Vi anbefaler derfor, at der udvikles et nyt koncept, hvor der afholdes en proces vedr. APV og trivsel for hele organisationen hvert 2. år. Denne proces bør indeholde en metoderamme, der er baseret på dialogisk tilgang. For at sikre en kortlægning af relevante problemområder foreslås en temabaseret tilgang. Det vil sige, at der er nogle hovedemnegrupper som medarbejdere og ledelse skal forholde sig til. Disse emner er baseret på arbejdsmiljølovgivningen og MED aftalen.

Den dialogbaserede kortlægningen handler hovedsageligt om at få sat ord på det, der kan fylde i hverdagen og forstyrre opgaveløsningen samt flytte fokus fra kerneopgaven. Det handler med andre ord om at "sige det". Dette kan kvalificere det videre arbejde med håndteringen af små og store problemer. Drøftelserne skal tage højde for, at dialogen afdækker følsomme temaer, hvor der er risiko for at dialogen kan blive hæmmet af dynamikkerne i gruppesammenhænge (særligt vanskeligt for de store afdelinger).

Når vi som organisation skal afdække medarbejdernes trivsel er det vigtigt, at vi giver alle medarbejderne mulighed for at "sige det", og få skabt de bedste vilkår for at udtrykke sig om følsomme forhold omkring deres arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen. Vi anbefaler derfor, at der med udgangspunkt i arbejdsmiljøets hovedområder som er illustreret herunder, drøftes forskellige temaer, der er relevante for den enkelte arbejdsplads.

Endvidere er det vigtigt, at der udarbejdes et solidt materiale og at samarbejdsfelterne klædes grundigt på for at sikre, at medarbejderne i så høj grad det er muligt, føler tryk i processen.

Temaer til drøftelse på arbejdsmiljøområdet



Fælles APV – og Trivselsproces

For at skabe størst mulig tryk for medarbejderne er det nødvendigt at arbejdspladserne er klædt på til processen. Derfor skal der udvikles metoder som kan bruges i processen på de enkelte arbejdspladser som blandt andet skal indeholde:

- En fælles forståelsesramme for spørgsmål omkring psykisk arbejdsmiljø og trivsel
- Spørgsmål der peger i retning af eventuelle sammenhænge i mellem arbejdsmiljøfaktorer og sygefravær
- Inddragelse af medarbejderne i løsningen af de udfordringer, som opstår i forbindelse med arbejdet på de enkelte arbejdspladser
- At der som resultat af de forskellige dialoger på arbejdspladserne udarbejdes skriftlige handleplaner
- At der systematisk følges op på de løsninger og aftaler, der indgås på de enkelte arbejdspladser

Processen understøttes af Tønder Kommunes HR-afdeling, blandt andet med tilbud om:

- Metoder og værktøjer som kan bidrage til den gode dialog
- At samarbejdsfelterne tilbydes "introduktion" til at facilitere kommende APV- og trivselsprocesser.
- At Tønder Kommune indfører et databaseret arbejdsmiljøsystem, hvor der kan hentes information om hændelser og ulykker på den enkelte arbejdsplads. Endvidere at systemet kan håndtere de handleplaner dialogprocesserne afstedkommer.

Dialogbaserede metoder

Det fysiske arbejdsmiljø:

- Skal være et fast punkt på dagsordner på samarbejdsfeltets møder, samt på MED-møder
- På møderne drøftes de eventuelle udfordringer, der kan være i forhold til det fysiske arbejdsmiljø
- Disse drøftelser kan understøttes af en spørgeramme med "Gode spørgsmål" udarbejdet af Tønder Kommunes HR-afdeling
- Hvor der kræves løsninger, udarbejdes handleplaner og dette gøres i Tønder Kommunes arbejdsmiljøsystem
- Der skal følges op på handleplanerne, for at sikre at de iværksatte løsninger virker
- Der anvendes skabeloner udviklet af HR-afdelingen til årlige rundringer; og resultatet af disse skal ligeledes indgå i drøftelserne.

Det psykiske arbejdsmiljø:

- Spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø og trivsel er også en del af drøftelserne på samarbejdsfeltets møder og på MED-møder
- Drøftelserne kan være om generelle problemstillinger på arbejdspladsen
- Drøftelserne kan understøttes af spørgeramme udarbejdet af Tønder Kommunes HR-afdeling
- Ved tiltag på baggrund af drøftelserne, skal disse skrives ind i en handleplan i Tønder Kommunes arbejdsmiljøsystem
- Tønder Kommunes HR afdeling vil lægge et aktuelt arbejdsmiljøspørgsmål på Tønderportalen minimum hver 2. måned. Spørgsmålet kan bruges som udgangspunkt for en drøftelse på møderne. Spørgsmålet eller problemstillingen kan have afsæt i udviklingen i Tønder Kommune, nyheder eller andre ting på arbejdsmiljøområdet, det kan give mening at forholde sig til
- Hvis en enkelt medarbejder oplever at være under pres på grund af et udfordret psykisk arbejdsmiljø, bør medarbejderen bruge samarbejdsfeltet. Det vil sige muligheden for at henvende sig til sin nærmeste leder, AMR eller TR
- For at sikre, at alle arbejdspladser i Tønder Kommune på et overordnet niveau får italesat og handlet på det psykiske arbejdsmiljø og den generelle trivsel, iværksættes hvert 2. år en struktureret dialogbaseret proces
- Den fælles dialogbaserede proces understøttes af Tønder Kommunes HR-afdeling, med værktøjer og metoder, samt tilbud om temamøder
- Hvert 2. år inden processen sættes i gang, sørger Tønder Kommunes HR-afdeling at udsende en "køreplan" for den kommende proces
- HR afdelingen tager initiativ til fælles temadag inden processen igangsættes

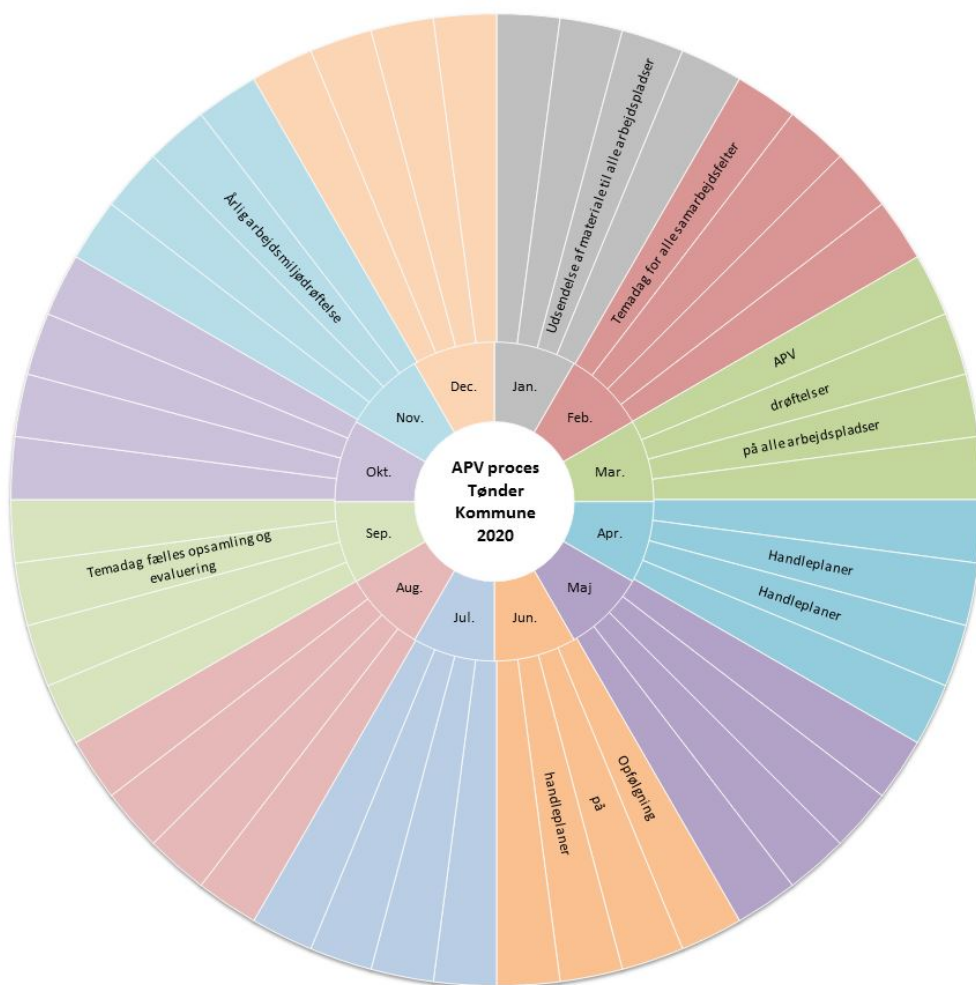
- Tønder Kommunes HR-afdeling bistår de enkelte arbejdspladser løbende i processen
- HR-afdelingen følger op på de handleplaner, der lægges i Tønder Kommunes arbejdsmiljøsystem f.eks. med spørgsmål , vejledning, m.m.

Generelt:

- Alle arbejdspladser i Tønder Kommune skal gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Her skal der gøres status på året, der er gået i forhold til arbejdsmiljøudfordringer og en drøftelse af, hvad det kommende år bringer af opgaver. Denne drøftelse skal tages til referat og der skal foreligge en skriftlig handleplan for det kommende år.
- I den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal også indgå en drøftelse af, hvilke kompetencer den enkelte arbejdsplads mangler, for at løse kommende opgaver på arbejdsmiljøområdet.

Årshjul for første "rul" af APV- og Trivselsproces hvert andet år i Tønder Kommune:

- Alle samarbejdsfelter inviteres til en halv temadag, hvor fokus er rettet mod den kommende proces.
- Her præsenteres hvilke temaer, der bør eller kan drøftes på de enkelte arbejdspladser.
- Hvordan samarbejdsfelterne kan facilitere APV og trivselsprocesserne.
- Der gives inspiration til den gode dialog og hvordan vi udarbejder meningsfulde handleplaner, understøttet af metoder og værktøjer.
- Som afslutning og efter at APV – og Trivselsprocesserne er gennemført, inviteres alle samarbejdsfelter til en halv temadag, hvor der evalueres på processen, og de gode eksempler deles.



Tønder Kommune – HR afdelingen

Godkendt HMU den 24. september 2029