

**TRIVSELSUNDERSØGELSE 2016**  
**SYGEHUSAPOTEKET**



**REGION NORDJYLLAND**  
- i gode hænder





- Trivsel 2016
- Sygehusapoteket Bevarelse 95 %
- Regionen Besvarelse: 80 %



## **Formålet med Trivsel 2016**

- At synliggøre den samlede oplevelse af vigtige aspekter inden for det psykiske arbejdsmiljø både på regionalt og lokalt plan.
- At understrege trivsel som et fælles ansvar.
- At udgøre grundlaget for dialog om fælles psykiske arbejdsmiljø, og herefter formuleringen af målrettede handleplaner.

Det vigtigste er ikke resultaterne – men i højere grad hvordan I arbejder videre med disse.

---





- Resultaterne fra Trivsel 2016 er præsenteret i 6 grafer, som hver omhandler et tema:
- Tilfredshed,
- Krav i arbejdet,
- Arbejdets organisering og indhold,
- Samarbejde og ledelse,
- Tillid og retfærdighed på arbejdspladsen,
- Helbred og velbefindende.

Efterfølgende findes besvarelserne for temaerne: Mobning, Trusler om vold, Fysisk vold samt Uønsket seksuel opmærksomhed. Afslutningsvis i

- rapporten findes et appendiks, hvori besvarelser for de enkelte spørgsmål kan betragtes nærmere.
-

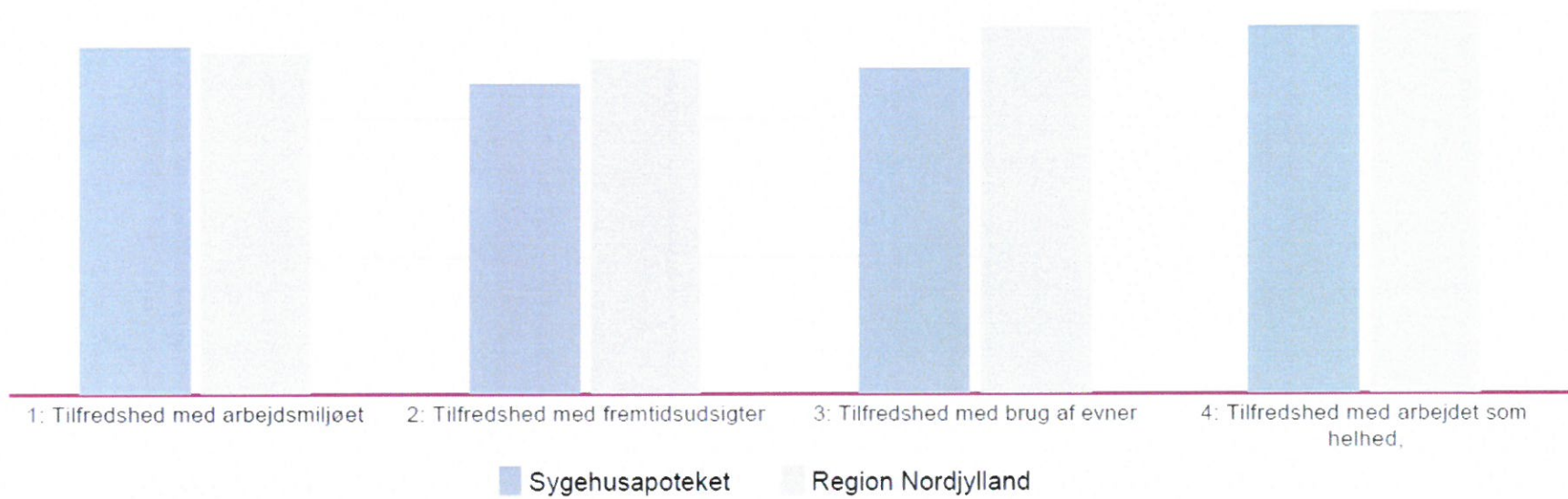


## Tilfredshed

Høj

Middel

Lav



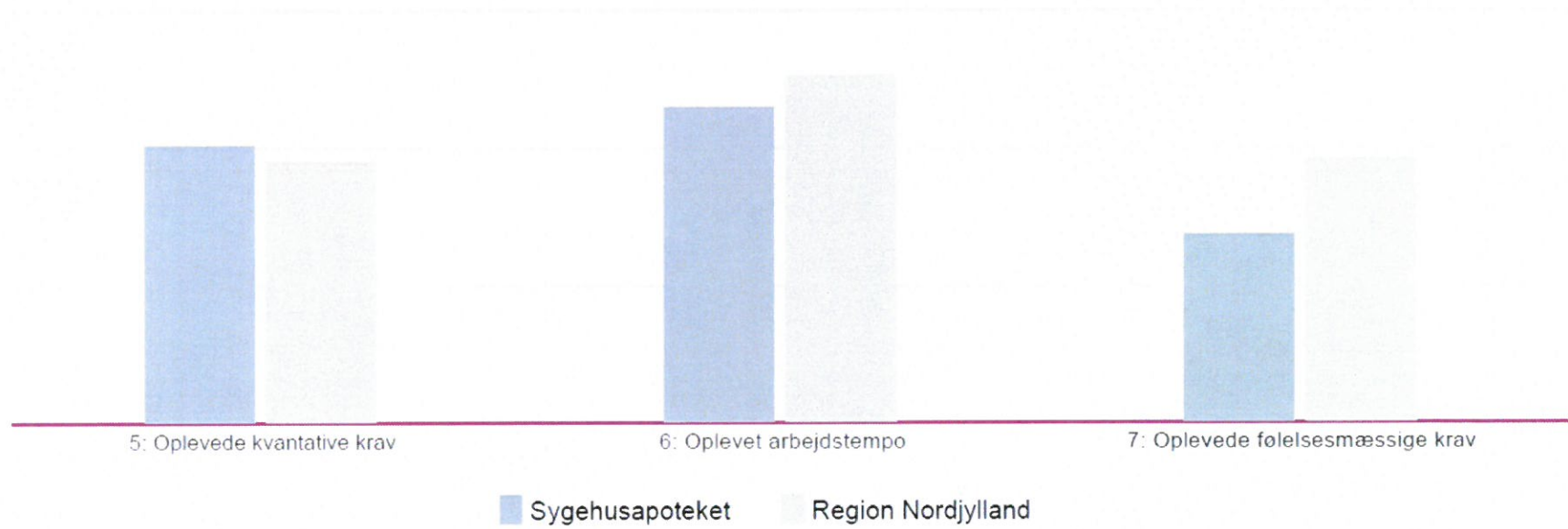


## Krav i arbejde

Høj

Middel

Lav



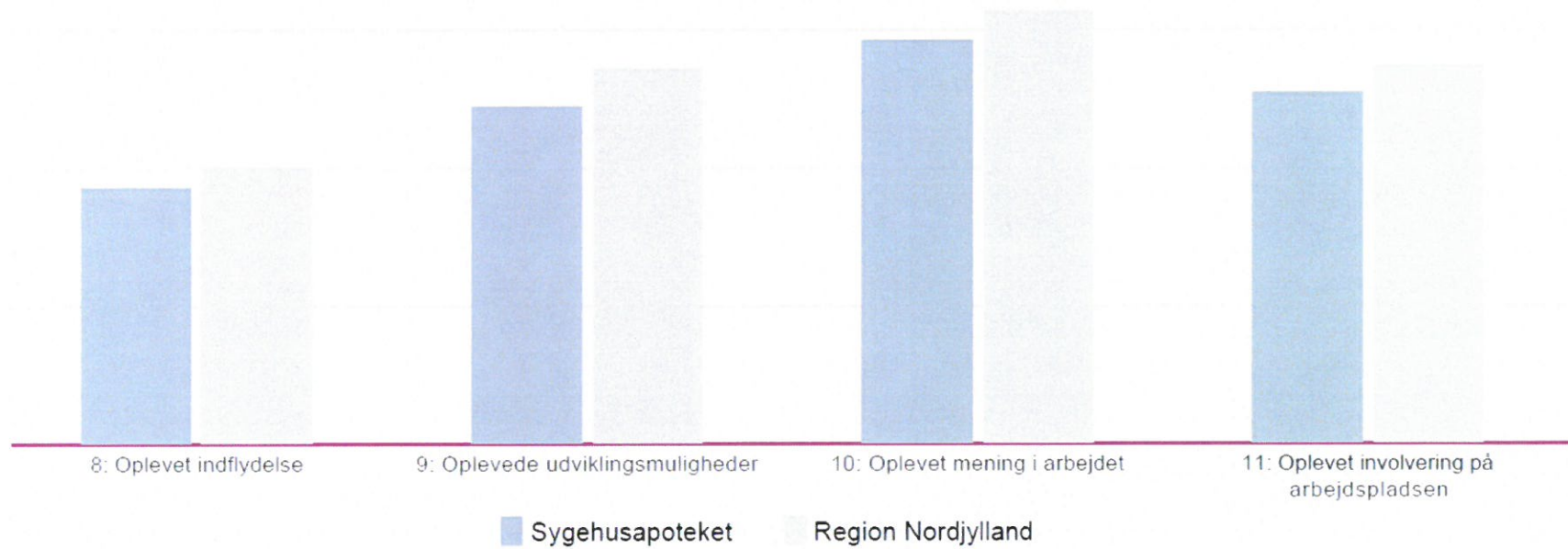


## Arbejdets organisering og indhold

Høj

Middel

Lav



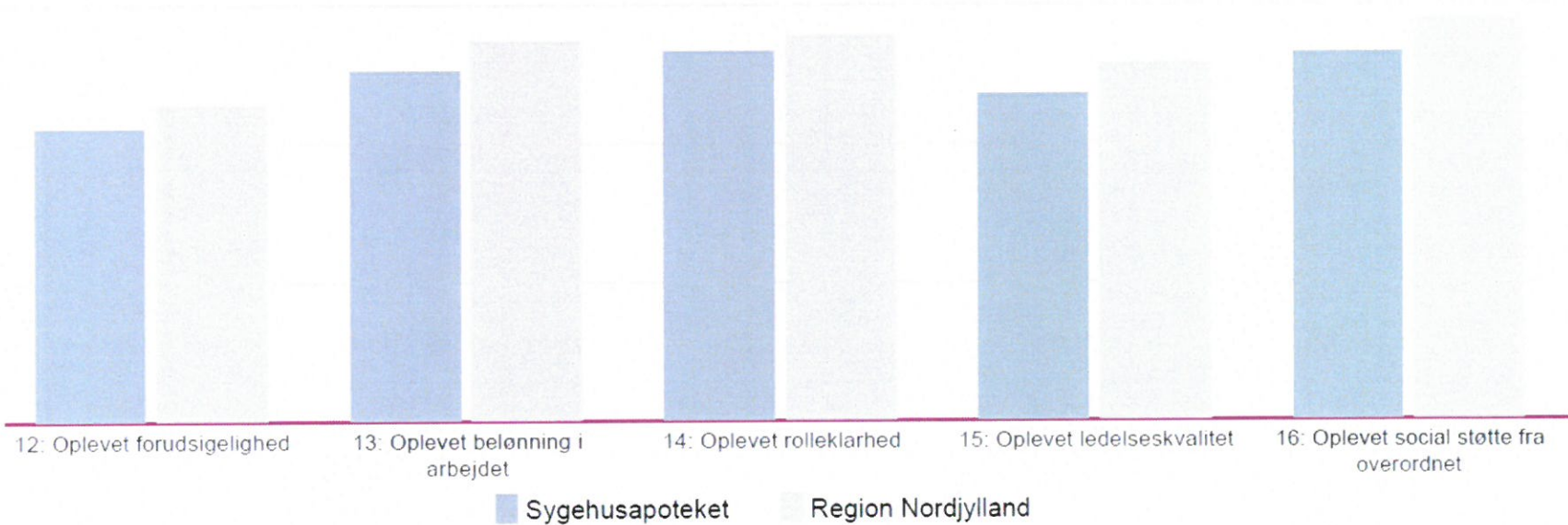


## Samarbejde og ledelse

Høj

Middel

Lav







## Tillid og retfærdighed på arbejdspladsen

Høj

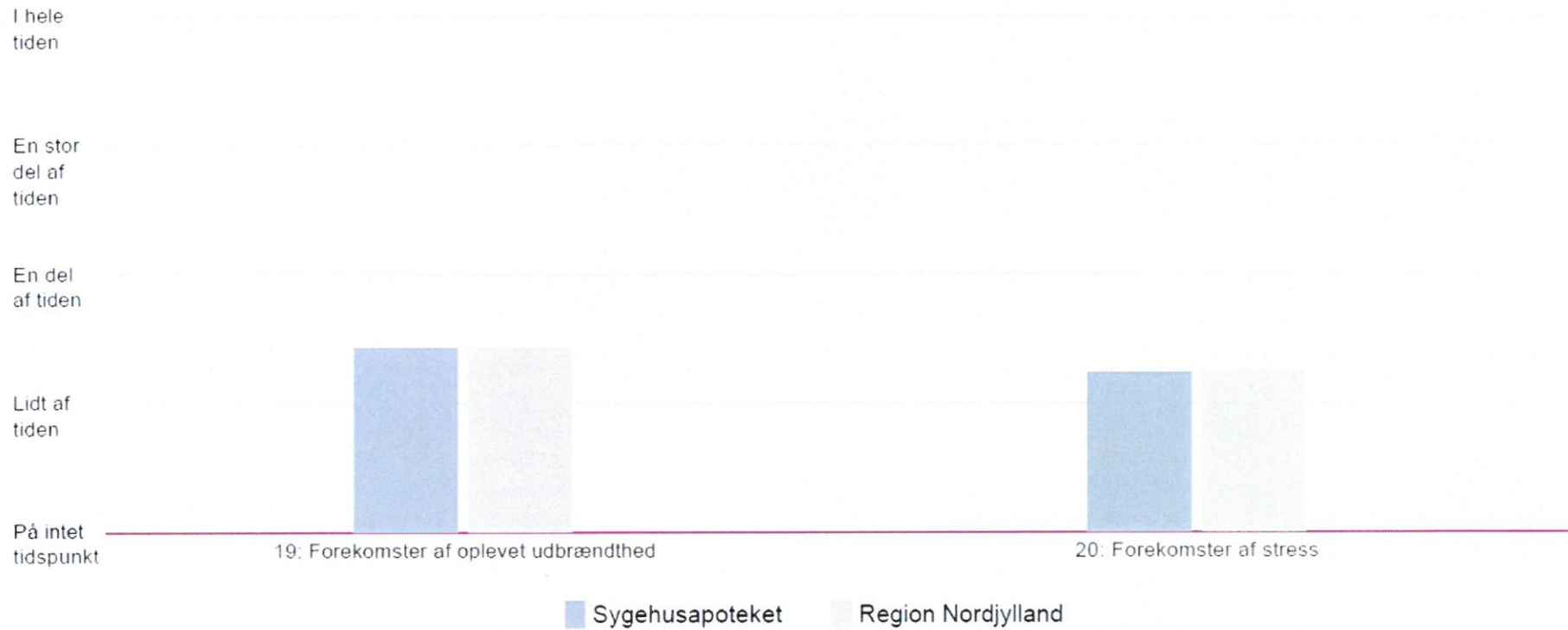
Middel

Lav





## Helbred og velbefindende





## Uønsket seksuel opmærksomhed

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, Månedligt	Ja, af og til	Nej
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?	0	0	0	0	143

## Trusler om vold

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, Månedligt	Ja, af og til	Nej
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?	0	0	0	0	143

## Fysisk vold

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, Månedligt	Ja, af og til	Nej
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?	0	0	0	0	143

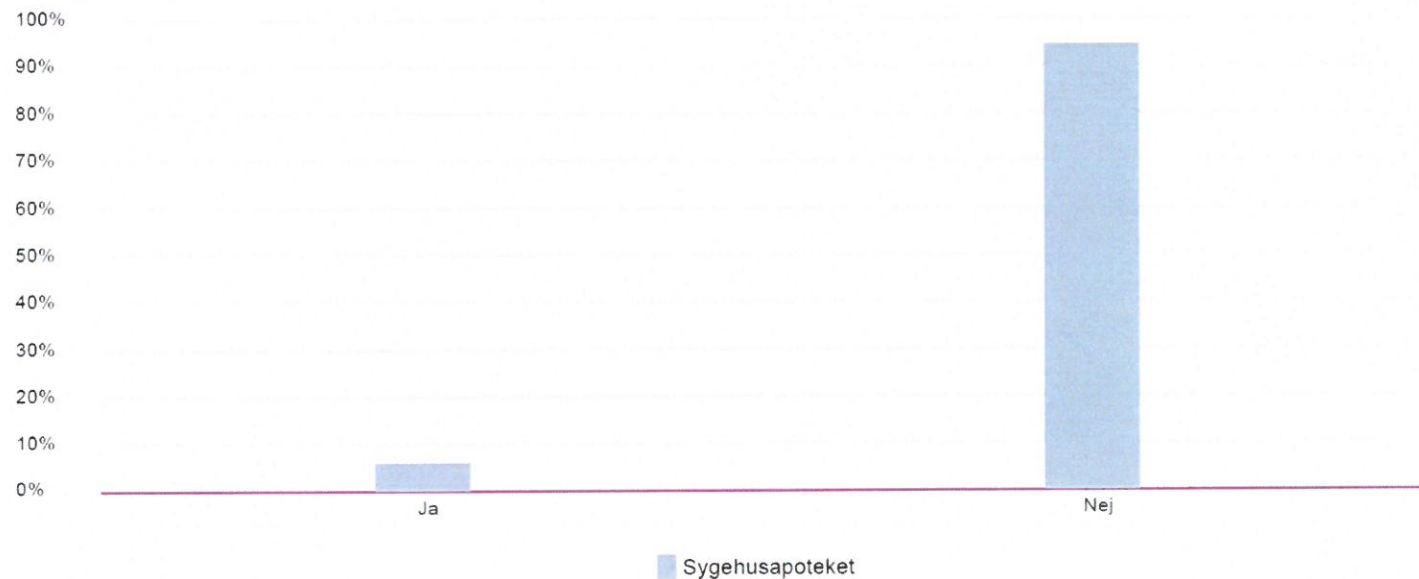




## Mobning

Ved mobning forstår man, at man gentagne gange bliver udsat for ubehageligheder eller nedværdigende behandling, som man har svært ved at forsvare sig imod. Mobningen kan både komme fra andre ansatte og fra patienter, klienter og borgere

**Spørgsmål:** Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?





## Mobning

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, Månedligt	Ja, af og til	Nej
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?	0	1	0	7	135
	Kolleger	En leder	Underordnede	Patienter/Pårørende/Borger/Kunder	
Hvis ja, fra hvem? (Der kan sættes flere krydser)	8	1	0	0	
				Ja	Nej
Har du fortalt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant på din arbejdsplads om mobning på din arbejdsplads?				3	5
Hvis ja, oplever du, at din arbejdsplads følger op på mobning på din arbejdsplads?				2	1
Oplever du stadig mobning?				4	4



## Hvad gør I, hvis jeres trivselsmåling peger på forekomsten af mobning?

I Trivsel 2016 svarer alle medarbejdere anonymt på spørgsmål om deres oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø. Som leder og arbejdsmiljøgruppe kan det være en udfordring at håndtere, hvis en eller flere svarer 'ja' til at være blevet udsat for mobning de sidste 12 måneder, og mange oplever her anonymiteten som en del af udfordringen.

I skal huske på at Trivsel 2016 adresserer den samlede oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø, ikke den enkelte medarbejders arbejdsmiljøforhold. Dette bliver medarbejderne også gjort opmærksomme på under besvarelserne, samtidig med at de opfordres til at henvende sig til leder, AMR eller TR, hvis dette endnu ikke er gjort.

Opgaven er derfor at arbejde med problematikken på gruppeniveau, også selvom I ikke ved, hvem der har svaret 'ja'. Undersøg sammen i hele medarbejdergruppen, og i åben dialog, om der er noget i jeres psykiske arbejdsmiljø der kan give anledning til mobning.

Vigtige aspekter at undersøge kunne være;

- tone
- konflikter
- eksklusion/inklusion
- den fælles kultur

Disse ting kan være med til at fremme eller forebygge problematikker som mobning.

---





- **Tidsplan for gennemførelse**

**4. april 2016**

Undersøgelsen sendes ud til besvarelse hos den enkelte medarbejder.

**18. april 2016**

Frist for at svare på Trivsel 2016

**20. april 2016**

Ledere og Arbejdsmiljørepræsentanter, samt formænd og næstformænd i MED-udvalg på niveau 1, 2 og 3, modtager rapporter

**Inden 13. maj 2016**

Hele medarbejdergruppen skal gøres bekendt med rapporten eller resultaterne af rapporten.

**Inden juli 2016**

Vi forventer, at drøftelsen af svarene og udarbejdelse af fælles handlingsplaner sker i hele medarbejdergruppen, dog senest inden sommerferien.

Planen for det videre arbejde meldes tilbage til MED.

---



## OPFØLGNING

- Husk i opfølgningsprocessen:
  - Rapporten viser blot resultaterne og er ikke i sig selv en vurdering af, om det er 'godt' eller 'problematisk' at der er svaret højt eller lavt på de enkelte spørgsmål. Den vigtige drøftelse hos jer selv er derfor; Hvad betyder disse resultater for os?
  - Undersøg både de områder, hvor I er stærke og de områder, hvor I skal blive bedre.
  - Sæt fokus på fælles mål frem for individuelle holdninger eller behov.
-



## OPFØLGNING

- Er det et problem?
  - Er det noget, vi kan gøre noget ved?
  - Er det noget, vi ønsker at ændre?
  - Prioritering
  - Konkrete handlingsplaner
  - Planlæg fremtidig opfølgning
-