

Chefteamindstilling: Trivselsmåling 2018 - Opfølgning for særligt udfordrede teams

Den 1. juni 2018, Klyngen for Arbejds miljø & Sygefravær

Baggrund:

På baggrund af erfaringerne fra de sidste års medarbejdermålinger, har det vist sig, at der er behov for tydelig retning, rollefordeling og tydelige krav til hvad der forventes i forbindelse med opfølgning på medarbejdermålinger i MSO. En generel vejledning til ledere og LMU'er til systematisk opfølgning på medarbejdermålinger vil blive udarbejdet.

Denne indstilling har sit fokus på en særlig insisterende indsats i forhold til de *særligt* udfordrede teams, der har brug for noget mere.

Vedhæftede bilag beskriver et forslag til en insisterende indsats for de særligt udfordrede teams, der i trivselsmålingen scorer lavt på oplevelsen af arbejdsglæde i teamet og på om teamet arbejder efter ledetrådene.

Beslutninger:

Chefteamet skal med denne indstilling:

Godkende vedlagte ramme for en særlig insisterende indsats for de mest udfordrede teams ved trivselsmålingen 2018:

- Udvælgelse af teams
- Indsatser
- Opfølgning

Effekt og målopfølgning:

Målet med indsatsen er at øge trivslen og arbejdsglæden i organisationen som helhed ved at understøtte processen i de teams, som er særligt udfordrede.

Alle teams skal have fokus på opfølgning, men et fokus på de særligt udfordrede teams skal være med til at kanalisere de fælles ressourcer derhen hvor behovet for en indsats er størst, og på den måde løfte organisationens trivsel og arbejdsglæde som helhed.

Med denne indsats vil der være et særligt fokus på teams der scorer lavest på

- oplevelsen af arbejdsglæde i teamet
- og om teamet arbejder efter ledetrådene. (Dette under forudsætning af at MSO's eget spørgsmål vedr. arbejdet med ledetrådene, fortsat inkluderes i målingen).

Hvert område skal beslutte hvordan der følges op/gøres status på indsatsen for de udvalgte teams i det pågældende område. Der skal ske en temperaturmåling i teamet i løbet af maj 2019, der viser om teamet er på rette vej. Fx med en mini-trivselsmåling, fokusgruppeinterviews eller proces i teamet.

Indsatser og status skal drøftes på områdechefmøde 2 gange i løbet af 2019.

Implementering:

Indsatsen udvikles og implementeres i et samarbejde med det særlige strategiske fokus på revitalisering af ledetrådene.

Beslutningen kommunikeres på et områdechefmøde, i Chefteamets 5 min og Klyngen for Arbejds miljø & Sygefravær bringer også beslutningen ud i områderne.

Kommunikation:

Som forberedelse til Trivselsmålingen 2018, har Chefteamet lagt en fælles rammen for en insisterende opfølgningsindsats for de særligt udfordrede teams, som scorer lavt på trivsel og oplevelsen af arbejdsglæde i teamet.

Beslutningen skal formidles i Chefteamets nyhedsmail, til områdechefer på Områdechefmøde samt til arbejds miljøorganisationen (LMU og AMG) via Klyngen for Arbejds miljø & Sygefravær.

Denne indstilling er (Sæt X):

Åben indstilling	X	Lukket indstilling
Koordineret med andre afdelinger, hvilke: Analyseteamet, HR, Fællesstaben, Innovation		
Ansvarlig: Maj Morgenstjerne / Rikke Stephensen		

Udgiften afholdes inden for: (Sæt X)

Afd. grundbudget	X	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing
------------------	---	----------------	------------------------

Direkte udgifter (Angiv kr.)

2016	2017	2018	2019
			60.000

11. okt. 2017



HMU

1. juni 2018



Chefteam-møde

Juni 2018



Kommunikation af beslutning

Nov. 2018



Trivselsmåling

Dec 2018



Resultater formidles
Udfordrede teams identificeres

Dec 2018



Status på CT-møde

Referat:

Chefteamet godkendte vedlagte ramme for en særlig insisterende indsats for de mest udfordrede teams ved trivselsmålingen 2018:

- Udvælgelse af teams
- Indsatser
- Opfølgning

Oplægget skal dog drøftes på direktionmøde inden det er endeligt. Kirstine Markvorsen har ledelsesansvaret – og kriteriet ift. ledetrådene tages ud.