



Projekt 5 i 12 – bedre trivsel og arbejdsmiljø



Midtvejsstatus juni 2012

Indhold

Projekt 5 i 12 – bedre trivsel og arbejdsmiljø.....	1
Om midtvejsstatus.....	3
Laboratorier.....	4
Konsulentstøtte.....	5
Trivsel Op indsatsområder.....	8
Ledernetværk.....	9
Formidling og synlighed.....	10
Forandringer på arbejdspladsen.....	10
Det videre arbejde.....	12
Opsamling.....	12

Om midtvejsstatus

Midtvejsstatus i projekt 5 i 12 skal bruges til at 'stikke en finger i jorden' og få et indtryk af, om deltageren - arbejdspladsgrupperne - har den oplevelse, at hovedelementerne i projektet giver værdi, og/eller om der skal foretages justeringer af form og indhold.

Datagrundlaget for resultaterne, der præsenteres i rapporten, er baseret på en spørgeskemaundersøgelse med 59 medarbejdere og ledere fra de deltagende arbejdspladser (udsendt til 88) i projekt 5 i 12, samt på kvalitative interviews med ledere fra de forskellige arbejdspladsgrupper. Resultaterne er bearbejdet med en svarprocent på 67 procent af projektdeltagerne. Derudover er der foretaget interview med 11 ledere ud af i alt 12 arbejdspladser.

I spørgeskemaundersøgelsen og de kvalitative interviews blev der spurgt til en række områder, og denne rapport præsenterer de væsentligste hovedtræk inden for disse områder. Rapportens opbygning og resultater resumeres nedenfor:

- General tilfredshed med Laboratoriernes form og indhold
- Svært at prioritere hjemmeopgave grundet tidspres
- Generel tilfredshed med konsulentstøtten
- Antal konsulentbesøg bør øges efter behov
- Ledernetværksmøder er tilfredsstillende
- God motivation i arbejdsgrupperne
- Svært at sætte projektet på dagsorden og skabe synlighed
- Organisatoriske forandringer er en del af praksis
- Projekt 5 i 12 kan støtte op om arbejdspladsforandringer

Hvis du vil vide mere om resultaterne af undersøgelsen kan du downloade datasættet fra spørgeskemaundersøgelsen på projektets hjemmeside. Her kan du også finde spørgeskemaet og interviewguiden, der er blevet anvendt til de kvalitative interviews.

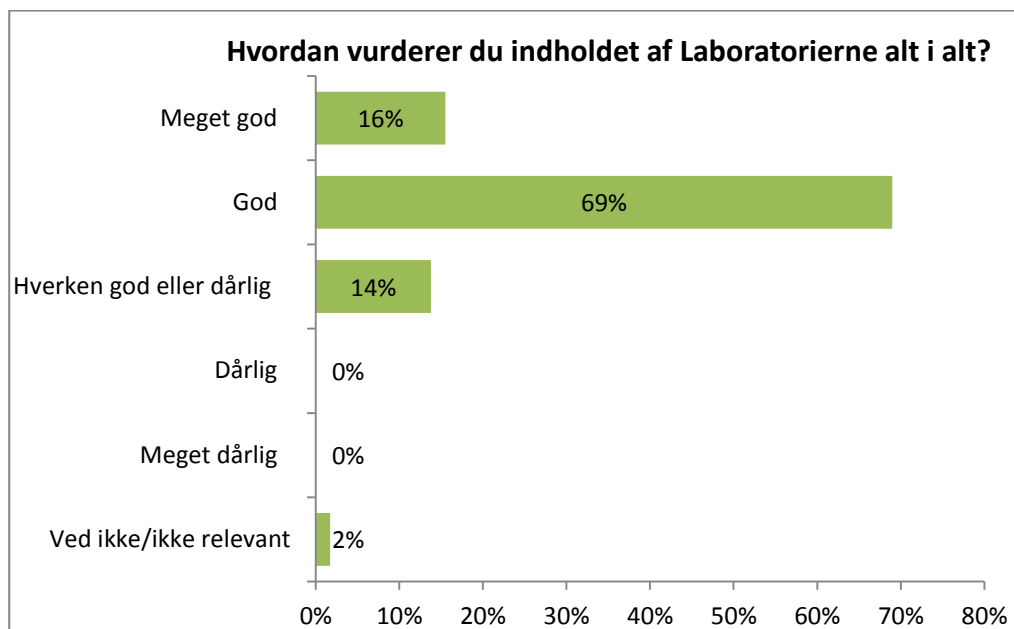
God læsning!

På projektets vegne

Sven Skovmand Eriksen og Casper Burlin

Laboratorier

Over halvdelen af respondenterne mener, at indholdet på Laboratorierne har været godt (85 % har svaret 'godt' eller 'meget godt'). Neden for ses svarfordelingen på den samlede vurdering af Laboratorierne:



N=58

Hertil vurderer mellem 65 og 74 procent af de adspurgte, at oplæggene har været inspirerende, og at omfanget har været passende. Respondenterne finder også kombinationen af oplæg og gruppearbejde god. En stor del af de adspurgte mener dog samtidig, at de får størst udbytte af gruppearbejdet i de lokale arbejdspladsgrupper fremfor på tværs af arbejdspladser.

Deltagerne har svaret på, hvad de får mest ud af på Laboratorierne i forhold til deres egen arbejdsplads, og neden for ses et udsnit af besvarelserne:

"De forskellige snakke vi får med andre, der arbejder med det samme - udveksle idebank og inspirerende påfund for at involvere kollegaer".

"Gode teoretiske oplæg koblet med gruppedrøftelser".

"Inspiration + nye vinkler der kan omsættes til reelle indsatsområder".

"Netværk. Nye begreber. Større viden og teori".

"Inspiration fra oplægsholdere/ udefrakommende".

"Når vi får nogle konkrete opgaver/værktøjer, vi kan arbejde med i arbejdsgruppen".

"Ny viden fra forskellige oplæg i Laboratorierne. Samt at få info/erfaringer fra andre arbejdspladser fra 5 i 12".

Samlet set svarer 45-49 procent, at de kan anvende den viden, de har fået gennem oplæg og gruppearbejde i praksis, og som tabellen neden for viser, vurderer mere end halvdelen, at Laboratorierne har stor betydning for fremdriften i projektet på deres arbejdsplads:

'Hvilken betydning mener du, at Laboratorierne har for fremdriften i jeres projekt?	Procent
Meget stor	12 %
Stor	63 %
Hverken stor eller lille	14 %
Lille	7 %
Meget lille	2 %

N=57

Lederne fra arbejdspladsgrupperne giver i den forbindelse udtryk for, at Laboratorierne giver input til temaer og ideer, der kan arbejdes videre med. Samtidig oplever flere ledere fra arbejdspladsgrupperne dog, at det kan være svært at overføre viden fra Laboratorierne direkte til praksis.

I interviewene med ledere i arbejdspladsgrupperne fortæller flere desuden, at det kan være svært at finde tid til hjemmeopgaverne pga. tidspres, særligt på de deltagende hospitalsarbejdspladser. Flere peger dog samtidig på, at hjemmeopgaverne bidrager til at holde løbende fokus på projektet, og i arbejdspladsgrupperne afholdes der planlægningsmøder imellem Laboratorierne med henblik på at løse hjemmeopgaverne.

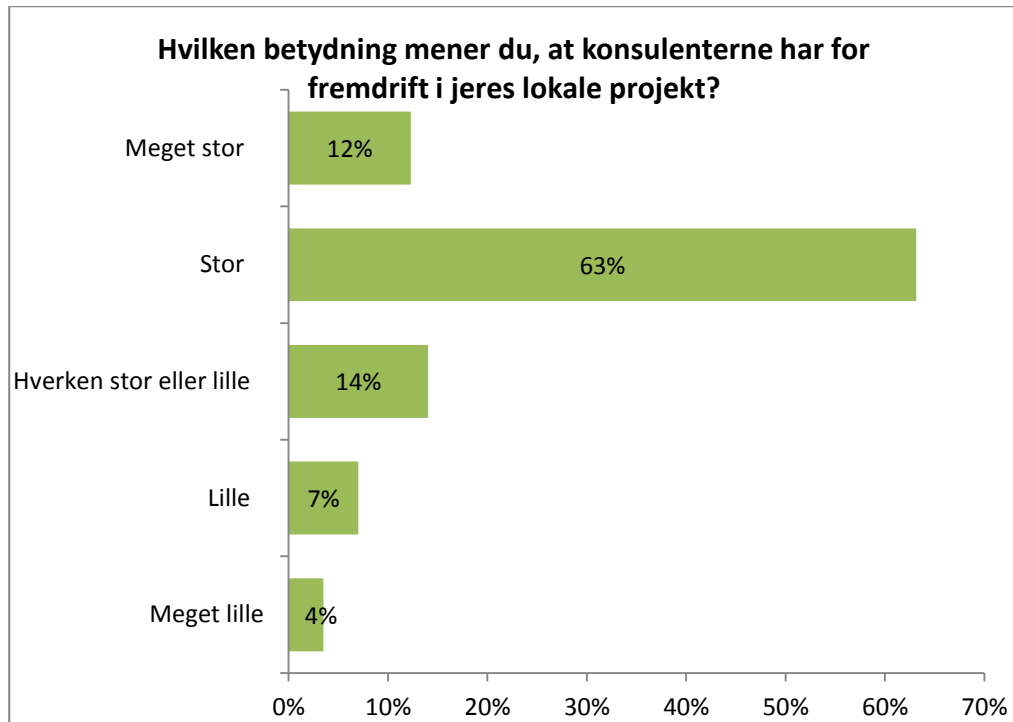
Konsulentstøtte

I spørgeskemaundersøgelsen er der spurgt til deltagernes oplevelser af konsulentstøtten i projektet. Nedenstående tabel viser, at størstedelen af de adspurgte vurderer, at konsulenterne er inspirerende, præsenterer relevante værktøjer og giver relevant sparring til projektgruppen:

	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
Inspirerende	21 %	59 %	16 %	4 %	0 %
Præsentere relevante værktøjer	19 %	54 %	26 %	2 %	0 %
Giver relevant sparring til projektgruppen	24 %	51 %	22 %	4 %	0 %
Antal besøg er passende	11 %	38 %	43 %	5 %	4 %

Det er dog mindre end halvdelen (49 procent er 'meget enig' og 'enig'), som er enige i, at antallet af besøg er passende. Nogle af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen mener i den forbindelse, at der har været for få konsulentbesøg. Det skyldes ifølge flere af de adspurgte blandt andet, at man på arbejdspladserne

ikke har været tilstrækkeligt gode til at anvende tilbuddet om konsulentstøtte til diverse aktiviteter, møder o. lign. Andre giver udtryk for, at de savner flere konkrete værktøjer tilbudt af konsulenterne. Samlet set svarer 75 procent i spørgeskemaundersøgelsen, at konsulenterne har 'stor' eller 'meget stor' betydning for projektets fremdrift, hvilket illustreres i nedenstående graf:



N = 57

Interviewene med ledere fra arbejdspladsgrupper underbygger ovenstående resultater. Hertil fortæller nogle ledere, at konsulenterne er proaktive og fungerer som tovholdere i projektet. Andre beskriver, at konsulenterne er med til at holde projektet i gang ved at sætte og selv overholde deadlines. Samtidig medvirker konsulenterne ifølge flere til at holde fælles fokus og giver inspiration til lokale arbejdspladstiltag.

Nogle giver dog også udtryk for, at konsulenterne i projektets startfase med fordel kunne have bidraget mere til at indkredse de relevante indsatsområder yderligere. Flere oplever i den forbindelse, at det har været vanskeligt at komme i gang med konkrete arbejdspladstiltag pga. manglende afklaring af, hvilke arbejdsmiljøproblemstillinger arbejdspladsen havde behov for at arbejde med.

Neden for ses et udsnit af de adspurgtes uddybende kommentarer, der illustrerer de forskellige holdninger til konsulentstøtten på de enkelte arbejdspladser:

"Vores konsulent Ulla er skarp til at skære ind til kernen i problemet samt at navigere ud fra den stemning og inputs."

"De har været gode tovholdere ift. at gennemføre møder og tiltag i organisationen. De har været dygtige til at få os til at fokusere på de vigtige ting. De ser ting anderledes."

"Synes ikke, de er kommet med noget nyt i forhold til vores projekt. Skyldes nok, at vi i forvejen var kommet ret langt."

"For lidt besøg, kunne sagtens bruge flere"

"Samarbejdsrelationer har ikke været klart og afklaret fra starten - det har givet for meget "mudder". Jeg er heller ikke sikker på, at det kan fungere med "dobbelt-konsulenter" dvs. både fra TI og HR."

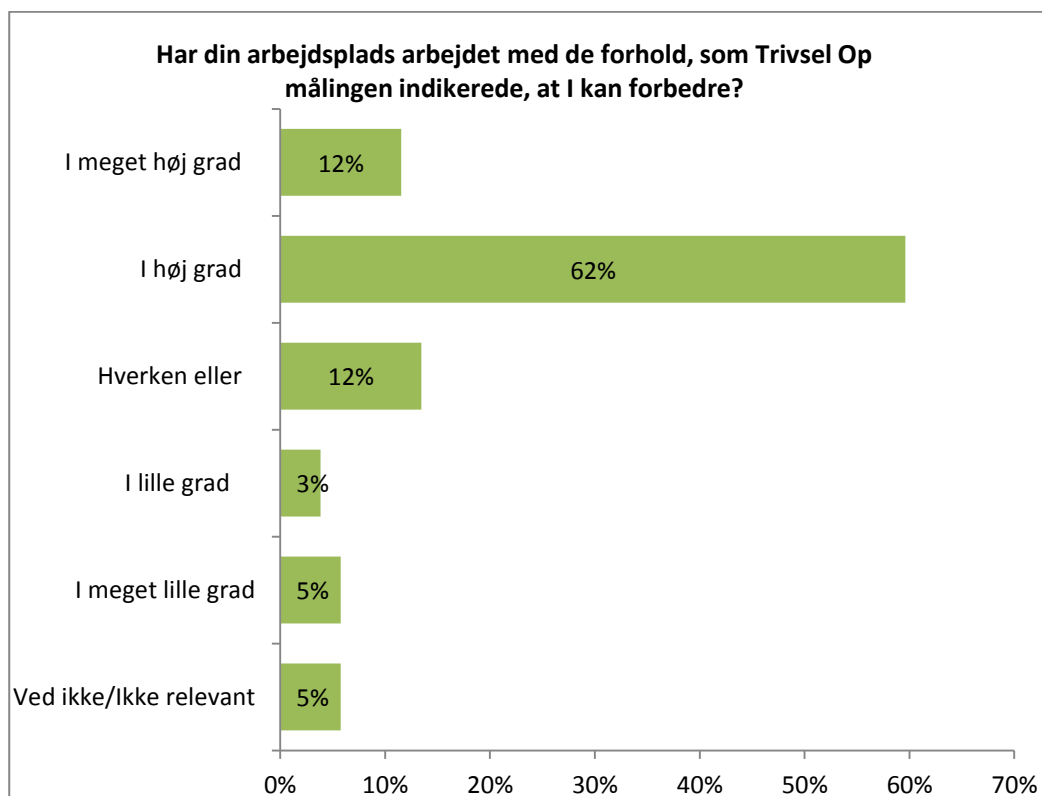
"Rigtig godt når konsulenterne har deltaget i aktiviteter ude i afdelingerne. Vi kunne blive bedre til at bruge dem på møder."

"Konsulenterne må gerne inspirere mere til/give ideer fra deres erfaring fra andre projekter."

"De er meget energiske og inspirerende."

Trivsel Op indsatsområder

Der er blevet spurgt ind til, om deltageren på deres arbejdsplads har arbejdet med resultatet af deres Trivsel Op målinger. Over halvdelen af de adspurgte vurderer, at de i høj grad har arbejdet med de forhold, som Trivsel Op målingen indikerede, hvilket ses af nedenstående figur:



N= 58

I Trivsel Op målingen blev der spurgt til en række nøgleområder. Trivsel Op undersøgelsen fra 2011 indeholdte mere end 80 spørgsmål - til brug i spørgeskemaet er udvalgt 10, som har været områder med en del røde og gule markeringer. De adspurgte vurderer i undersøgelsen, at der i større eller mindre grad er sket ændringer inden for disse områder, hvilket fremgår af nedenstående tabel:

	I meget høj grad	I høj grad	Hverken eller	I ringe grad	I meget ringe grad
Indflydelse og udviklingsmuligheder	2 %	42 %	45 %	11 %	0 %
Følelsesmæssige krav	4 %	29 %	55 %	13 %	0 %
Håndtering af følelsesmæssigt belastede situationer	4 %	32 %	55 %	9 %	0 %
Tid til jobbet	0 %	26 %	65 %	6 %	4 %

Forudsigelighed	0 %	40 %	58 %	0 %	2 %
Respekt og anerkendelse – hjælp og støtte fra leder	8 %	55 %	38 %	0 %	0 %
Godt kollegaskab – støtte og hjælp fra kollegaer	8 %	53 %	38 %	2 %	0 %
Ledelseskvalitet	8 %	51 %	42 %	0 %	0 %
Tillid og retfærdighed	4 %	42 %	48 %	4 %	2 %
Arbejdsliv-/privatliv- balance	4 %	46 %	42 %	6 %	2 %

N=52-55

Inden for områderne 'Respekt og anerkendelse', 'Godt kollegaskab' samt 'Ledelseskvalitet' mener over 50 procent, at der er sket ændringer, og som det fremgår af tabellen, vurderer op mod halvdelen, at der også er sket ændringer inden for en række af de andre nøgleområder. På arbejdspladserne arbejdes der forskelligt med nøgleområderne afhængigt af Trivsel Op resultaterne for den enkelte arbejdsplads, og der er blevet iværksat en række konkrete aktiviteter og indsatser på de forskellige arbejdspladser. Heraf kan der blandt andet nævnes: Temadage, arbejde med social kapital på f.eks. personalemøder, arbejdsgangsanalyser, ændringer i vagtplanlægning, fokus på åbenhed, synliggørelse af handleplaner og IPL, støttesamtaler ved sygdom, spørgeskemaundersøgelse, afklaring af medarbejdernes syn på kerneopgaven.

Det skal dog nævnes, at respondenter, der er ledere, er mere positive end ikke ledere (medarbejdere).

Ledernetværk

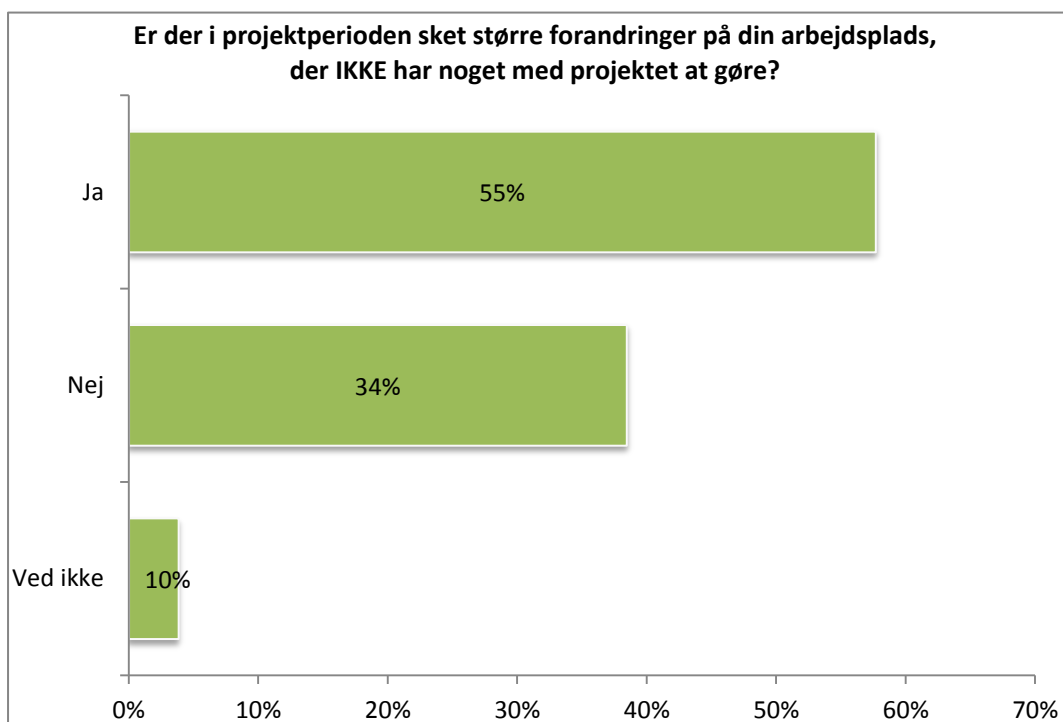
I interviewene med lederne fra arbejdspladsgrupperne blev der spurgt til oplevelsen af ledernetværksaktiviteterne i projektet. Blandt de adspurgte er der bred enighed om, at kombinationen af oplæg og dialog fungerer godt. Lederne ser samtidig en fordel i, at aktuelle temaer fra Laboratorierne uddybes og præsenteres ud fra et ledelsesperspektiv. Holdningerne til hvor meget deltagerne synes, de får ud af sparring med ledere på tværs af arbejdspladser, varierer en del. Nogle synes, de får mest ud af dialogen med ledere inden for samme arbejdsområde eller arbejdsplads, imens andre finder sparring på tværs af arbejdspladser og arbejdsområder inspirerende og udbytterigt. Endelig fremkom der i flere interviews forslag om at bibringe ledernetværksmøderne mere konkrete redskaber til at understøtte implementering og facilitering af arbejdsplads- og forandringstiltag.

Formidling og synlighed

Lederne fra arbejdspladsgrupperne blev i interviewene spurgt, hvordan projektet og viden herom formidles og synliggøres i organisationerne og på de deltagende arbejdspladser og afdelinger. På baggrund af interviewene tegner der sig et gennemgående billede af, at formidlingen og projektets synlighed er mere eller mindre sparsom på mange af de deltagende arbejdspladser. På de fleste deltagende arbejdspladser har arbejdsgrupperne fortalt om projektet og projektaktiviteter på f.eks. personale- og afdelingsmøder. Nogle har derudover lavet og opsat plakater for at synliggøre projektet. Alligevel er det oplevelsen blandt flere af de interviewede, at det dybere kendskab til projektet i høj grad findes i arbejdsgrupperne. Flertallet af de øvrige medarbejdere synes dermed kun i begrænset udstrækning at kende til projektet til trods for, at der på alle arbejdspladser løbende iværksættes projektaktiviteter og indsatser. Nogle giver udtryk for, at der i en oftest travl og hektisk hverdag ikke er tid til at inddrage alle medarbejdere. Samtidig nævner flere af de interviewede, at det kan være svært at skelne mellem projektaktiviteter og andre sideløbende indsatser. Det skyldes, at der ofte er en tæt sammenhæng mellem 5 i 12 aktiviteter og andre igangværende arbejdsmiljøindsatser, hvilket kan medvirke til, at projekt 5 i 12's synlighed isoleret set virker begrænset.

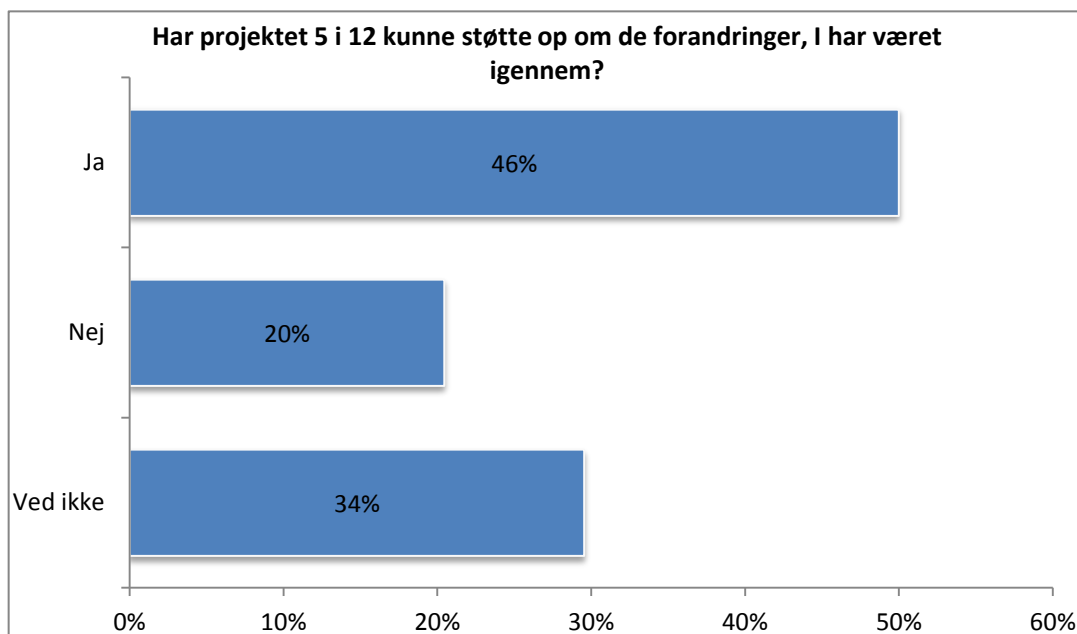
Forandringer på arbejdspladsen

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen viser, at en større del af arbejdspladserne i løbet af projektperioden har undergået organisatoriske forandringer. Grafen neden for viser, at over halvdelen vurderer, at der er sket større forandringer, som ikke har noget med projektet at gøre:



N=58

Grafen neden for viser, at 50 procent mener, at projekt 5 i 12 har støttet op om forandringerne på arbejdspladsen:



N= 50

Respondenterne mener bl.a., at 5 i 12 har bidraget med viden og konkrete redskaber på f.eks. Laboratorierne, der har forbedret mulighederne for at håndtere forandringerne. Derudover giver flere udtryk for, at konsulentbistanden har været med til at støtte arbejdspladserne i at håndtere forandringerne. Konsulentbistanden har blandt andet bestået i deltagelse på møder, afholdelse af temadage samt dialog, råd og vejledning både generelt og i forbindelse med konkrete forhold eller sager som følge af forandringerne. Andre vurderer, at deltagelse i projektet har legitimeret at bruge tid og rum til at arbejde med de arbejdspladsforandringer, som også har betydning for arbejdsmiljøet.

Det videre arbejde

I spørgeskemaundersøgelsen blev de adspurgte bedt om at tilkendegive ønsker til områder og relevante temaer, som der med fordel kan arbejdes med i den resterende projektperiode. Figuren neden for illustrerer afslutningsvis nogle af de nøgleord, som kendetegner respondenternes ønsker til det videre arbejde:



De ord der oftest er nævnt er større end de øvrige. Områderen 'social kapital', 'positiv psykologi', som er ganske store, er derfor noget af det, som deltagerne ønsker at arbejde videre med. 'Kommunikation', 'vold og trusler' samt 'fremmøde' er også nogle af de områder, som nævnes i den ene eller anden form.

Opsamling

Rapporten viser, at der generelt er tilfredshed med projektets aktiviteter. Laboratorierne opleves som betydningsfulde for projektets fremdrift, og respondenterne mener, at der er god sammenhæng mellem form og indhold. Resultaterne viser også, at Laboratorierne fungerer som inspiration til indsatsområder og bidrager med ny viden og indsigt inden for de emner, der har været omdrejningspunkt for dagene. Om end hjemmeopgaverne kan opleves som svære at finde tid til, vurderes de alligevel at have en positiv betydning for fastholdelse af fokus på projektet.

Samlet set vurderes det i undersøgelsen, at konsulentbistanden har stor betydning for fremdriften i projektet, og der er generelt en oplevelse af, at konsulenterne bidrager med redskaber og vejledning på de enkelte arbejdspladser. Dette er til trods for, at nogle mener, der er for få konsulentbesøg. Det skyldes forskellige faktorer, hvoraf de mest markante er fremhævet i rapporten.

Der er generel tilfredshed med ledernetværksaktiviteterne, om end der er forskel på, hvorvidt sparringen med ledere fra andre arbejdspladser og arbejdsområder er tilstrækkelig udbytterigt.

Formidlingen internt i projektet synes på baggrund af de kvalitative interviews sparsom. Flere oplever det i den sammenhæng svært at synliggøre og sætte projektet på dagsordenen hos de øvrige medarbejdere på arbejdspladserne.

Endelig viser undersøgelsen, at større organisatoriske ændringer som bl.a. fusioner, omorganiseringer og ressourcetilpasning har præget og præger arbejdspladserne. Resultaterne viser i den sammenhæng, at projekt 5 i 12 støtter op omkring håndteringen af de muligheder og udfordringer, der kan være forbundet med arbejdspladsforandringerne.