

## Notat om TULE/APV 2018/2019 med fremhævelse af nogle af resultaterne

TULE er gennemført i hele regionen i perioden fra september 2018 til november 2019. I samme periode er der lavet APV-kortlægning.

Der er udsendt i alt 27.510 spørgeskemaer i perioden. Svarprocenten er 71 %, hvilket er det samme som i sidste TULE runde 2016/2017.

Der er lavet i alt 1.269 afsnitsrapporter. Desuden er der udarbejdet 145 afdelings- og hospitalsrapporter.

I rapporten "Hele regionen 2018-2019", som er vedlagt, gives et overblik over de samlede resultater af undersøgelsen.

Der ses kun ganske små forskelle på data, når man ser på tværs af hele regionen. På afsnitsniveau er der større, reelle forskelle. Dette har en god sammenhæng med formålet med TULE: At indsamle data, som kan bruges til udvikling af trivsel og ledelse lokalt. Det, der betyder noget for, om en medarbejder trives i sit arbejde, er samspillet med nærmeste kolleger og nærmeste leder. Det er også det, der er i fokus, når der gennemføres opfølgende dialoger med udgangspunkt i TULE-rapporten.

Herunder fremhæves nogle af resultaterne af undersøgelsen. Scoren er anført i parentes efter hvert spørgsmål/udsagn og er et gennemsnit for resultatet opgjort på en skala fra 1-100.

*"Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?" (77), hvilket er et lille fald i forhold til sidst hvor scoren var 79.*

*"Er du alt i alt tilfreds med den ledelse, du modtaget fra din(e) leder(e)?" (75), hvilket er et lille fald i forhold til sidst, hvor scoren var 76.*

↑ *De spørgsmål, som medarbejderne har evalueret mest positive i undersøgelsen:*

*"Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?" (84)*

*"Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde" (81)*

*"Vi har et godt samarbejde" (79)*

*"Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra ledelsen (78)*

*"Vi er optaget af at forbedre kvaliteten i vores arbejde" (78)*

↓ *De spørgsmål, som medarbejderne har evalueret mindst positive i undersøgelsen:*

*"Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?" (69)*

*"Jeg er tilfreds med min daglige arbejdsmængde" (69)*

*"Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?" (69)*

*"Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?" (69)*

I rapporten "TULE hele regionen 2018-19, driftsenheder, køn, alder, stilling", som er vedlagt, ses ikke de store udsving i besvarelserne ud fra køn og alder. Det ses dog i lighed med TULE i 2016-2017, at gruppen på 60 år eller derover samlet set er mere tilfredse end de øvrige aldersgrupper.

### *De otte nationale spørgsmål*

Otte af spørgsmålene i TULE er fælles nationale spørgsmål, som bliver stillet i trivselsundersøgelser i alle danske regioner. Det er planen, at resultaterne af disse otte spørgsmål offentliggøres for alle regioner via Danske Regioners hjemmeside.

Der pågår aktuelt et arbejde i Danske Regioner med at finde formen på offentliggørelse. Tidligere har resultaterne været offentliggjort her: <https://www.regioner.dk/aftaler-og-oekonomi/arbejdsmiljoe/arbejdsglaede-og-trivsel>. Den seneste rapport er opdateret med

resultater fra Region Syddanmark 6. januar 2017. Sammenlignes der med Region Midtjyllands resultat for 2018-19, ligger Region Midtjylland over landsgennemsnittet jf. dokumentet "Trivsel på regionernes arbejdspladser", som er vedlagt. Resultatet skal dog tages med et vist forbehold, idet der ikke måles på helt sammenlignelige enheder. Der er også stor forskel på, hvornår regionerne har gennemført deres seneste undersøgelse og hvornår den tværregionale rapport er opdateret, hvilket også fremgår af bilaget.

#### *Opfølgning på TULE*

RMU besluttede på mødet 29. januar 2016, at den opfølgende dialog skal gennemføres senest 3 måneder efter deadline for besvarelsen af undersøgelsen. Det er op til HMU at beslutte rammerne for afvikling af dialogerne, herunder hvornår der SKAL anvendes konsulentbistand til TULE-dialogen. Udgangspunktet er, at den enkelte leder i langt de fleste tilfælde selv står for TULE-dialogen.

Koncern HR, Udvikling (KHRU) afvikler workshops, der klæder den enkelte leder på til selv at gennemføre TULE-dialogen og KHRU kan også, hvis der er brug for det, gennemføre dialogen.

Ved gennemførelse af TULE-dialogen bliver der fokuseret både på det, der fungerer godt og på det, der er behov for at ændre, med henblik på at sikre en bedre trivsel.

#### **Resultater af APV**

Der er metodefrihed i forhold til kortlægningen, men alle arbejdsmiljøgrupper skal anvende Arbejdsmiljøsystemet (AMS) til handlingsplan og sagsbehandling af APV-sager.

I forbindelse med kortlægningen beskriver de ansatte de væsentligste problemstillinger, de oplever i deres arbejde inden for hovedkategorierne: Fysiske forhold, ergonomi, kemi, hygiejne, psykosociale forhold, ulykkesrisici samt sygefravær.

APV-kortlægningen i 2018/2019 viser ca. 18 % flere APV-sager i AMS end i sidste APV-runde. En mulig forklaring kan være, at flere områder er flyttet i 2018/2019. Både for Aarhus Universitetshospital, Psykiatri og Social samt Fællesfunktioner, Stabe og Regional Udvikling er der sket en stigning i det samlede antal indberettede APV-sager. Stigningen i antal oprettede sager kan ikke direkte tages som udtryk for et forværret arbejdsmiljø.

Fordelingen af sager på kategori er stort set uændret i forhold til fordelingen efter sidste APV-runde. Ca. 8 ud af 10 sager omhandler enten psykosociale, fysiske eller ergonomiske forhold.

Godt 1/3 af sagerne vedrører forhold inden for det fysiske område. Her er det problemstillingerne vedrørende støj og akustik samt pladsforhold, der fylder mest. Inden for de psykosociale forhold (godt 1/4) er der registreret flest problemstillinger inden for balance mellem krav og ressourcer. Vedrørende ergonomiske forhold (knap 1/5) er det problemstillinger i forhold til arbejdspladsens indretning samt hjælpemidler/udstyr, der fylder mest. Af tabellerne fremgår problemstillinger opgjort på hovedområder med underkategorier (bilagt).

#### *APV ved indflytning og ibrugtagning*

Der skal gennemføres APV inden for de 3 første måneder efter indflytning og ibrugtagning af nye/ændrede rammer eller væsentlig ændring af arbejdsprocesser. For at understøtte dette arbejde er der udviklet forskellige enkle metoder, der kan anvendes af arbejdsmiljøgrupperne. APV-systemet anvendes til den videre sagsbehandling.

#### *Koncern-understøttende tilbud til APV-processen*

I forhold til at understøtte en god og enkel APV-proces tilbydes driftsområderne introduktionsmøder og forberedende APV-arbejdsdage for arbejdsmiljøgrupperne. Efter kortlægningen tilbydes yderligere APV-arbejdsdage, hvor arbejdsmiljøgrupperne arbejder med deres egne handlingsplaner. Her er der mulighed for sparring i forhold til gode løsninger samt

vidensdeling på tværs. Derudover er der fokus på løbende APV og metoder, der kan anvendes hertil.

**Fælles APV- og TULE-dialog**

Flere enheder har med gode resultater gennemført TULE- og APV-drøftelser samtidig.