

tema 4:

ATTRAKTIVT OG ANERKENDEDE ARBEJDSMILJØ

Arbejds miljøet spiller en helt afgørende rolle for en attraktiv arbejdsplads

8 ud af 10 HK'ere siger, de alt i alt er ansat på en attraktiv arbejdsplads. Men der er udfordringer. Mange oplever udfordringer i sammenhængen mellem ressourcer og opgaver med et øget arbejdspress. Mange afbrydelser i dagens løb er også en stor stressfaktor.

Hvis flere skal på fuld tid, som der arbejdes på, stiller det også krav til arbejds miljøet. Der er også nye udfordringer med digital chikane, overvågning m.m.

En anerkendende og nærværende ledelse spiller en stor rolle. Et øget "ledelsesspænd", hvor der er sparet ledere væk, og der derfor er flere medarbejdere pr. leder, giver udfordringer med nærværende og anerkendende ledelse og med sparring og feed-back på arbejdsopgaver.

Den enkelte medarbejders mulighed for at udføre sit arbejde på et tillidsbaseret og professionelt grundlag spiller en stor rolle for tilfredsheden og for arbejds miljøet. Er centralisering og kontrol gået for vidt, så det spænder ben for den sunde fornuft og for muligheden for at gøre et godt stykke arbejde for borgerne?

Hvad kan der gøres på den enkelte arbejdsplads for at

- rejse spørgsmålet om sammenhængen mellem resurser og opgaver?
- sætte tillid, anerkendende og nærværende ledelse på dagsordenen?
- overveje, om vi bruger de indflydelsesmuligheder, der allerede er tilstede, godt nok?

FAKTA

Et kernepunkt er sammenhængen mellem resurser, arbejdsopgaver og stress

I en ny HK-undersøgelse siger **43%**, at der er et højt arbejdstempo/arbejdspress. Og **27%** siger, at de er stressede i nogen eller høj grad.

Hvad anser du for at være dine største stress-faktorer?

Markér gerne flere svarmuligheder. Bortset fra den nederste vises de i tilfældig rækkefølge.

	Respondenter	Procent
Manglende kompetenceudvikling i forbindelse med nye opgaver	366	11,3%
At skabe sammenhæng mellem arbejde og privatliv	294	9,1%
Uklar/manglende prioritering af opgaver	568	17,5%
Dårlig ledelse/konflikter med nærmeste leder	611	18,9%
Generelt mange afbrydelser i løbet af dagen	1.338	41,3%
Egne kvalitetskrav og ambitioner	519	16,0%
Organisationsforandringer	784	24,2%
Nedskæringer og afskedigelser	775	23,9%
Konflikter med kolleger	289	8,9%
Mængden af arbejdsopgaver	1.298	40,1%
Jeg oplever ingen stress-faktorer	559	17,3%
I alt	3.238	100,0%



tema 4:

ATTRAKTIVT OG ANERKENDEnde ARBEJDSMILJØ (FORTSAT)

FAKTA

De fleste siger, at det psykiske arbejdsmiljø er godt

57% siger, der er et godt psykisk arbejdsmiljø. Og 21% siger, det er de ikke enige i.

Der er en klar sammenhæng mellem svar på godt psykisk arbejdsmiljø og at

- forholdet til mine nærmeste kolleger er åbent og støttende
- forholdet til min nærmeste leder er åbent og støttende
- jeg har adgang til kvalificeret sparring i mit arbejde
- jeg får løbende og konstruktiv feedback på mit arbejde

Medlemmerne værdsætter indsatsen

■ Over 40% svarer, at TR og AMR gør en indsats for at skabe et godt arbejdsliv, og at det har en positiv effekt på arbejdsmiljøet

Lederne spiller en stor rolle

- 69% af medlemmerne svarer, at de taler med lederen om, hvordan de trives
- 78% af TR/AMR har et godt samarbejde med nærmeste leder.

Kilde: HK Kommunal medlemsundersøgelse

FAKTA

Chikane – også på sociale medier

Trusler og chikane rammer voldsomt for dem, det går ud over.

Har du indenfor det seneste år været udsat for chikane, trusler eller vold?

Kun svar fra de ca. 56% af medlemmerne, der har direkte borgerkontakt som en væsentlig del af deres arbejde.

	Respondenter	Procent
Jeg har oplevet at blive hængt ud på et socialt medie (eller andre former for digital chikane)	23	1,3%
Jeg har været udsat for trusler /intimidering (ikke trusler om vold)	178	9,7%
Jeg har været udsat for trusler om vold	59	3,2%
Jeg har været udsat for vold	10	0,5%
Jeg har ikke været udsat for digital chikane, trusler eller vold	1.597	87,2%
I alt	1.832	100,0%

Kilde: HK Kommunal medlemsundersøgelse

FAKTA

Ledelsesspænd

Ledelseskommisionen pointerede, at ledelsesspændet er for stort i mange offentlige organisationer, og at dette besværliggør muligheden for at være i kontakt med "det" man, som offentlig leder, er leder for. Kommissionens spørgeskemaundersøgelse viste blandt andet, at det gennemsnitlige ledelsesspænd for offentlige ledere er 21, at en fjerdedel af personalelederne har et ledelsesspænd på over 30 medarbejdere.

Ledelsesspændet er størst i det offentlige

En undersøgelse fra 2019 viser "faldende ledertilfredshed med ledelsesspændet og lidt stærkere negativ betydning for ledertilfredsheden i offentlige organisationer sammenlignet med private".

	Gns. ledelsesspænd
Private	14,7%
Offentlige	20,6%

Kilde: Joachim Langergaard m.fl., Politica 2019