

Bilag 13. Definition, trivsel

Kerneopgave: Sundhed, Regional Udvikling, Det Sociale Område
Driftsmålepunkt: Medarbejder og ledere
Indikator: Medarbejdertrivsel

Formål:

Måling af medarbejdernes jobtilfredshed vil sætte kontinuerligt fokus på arbejdsmiljø- og trivselsforhold gennem en løbende lokal dialog. Målet er på sigt, at skabe løbende forbedringer af trivslen og arbejdsmiljøet for herigennem, at styrke opgaveløsningen overfor patienter og borgere.

Definition:

I hvilken grad er du tilfreds med **dit job som helhed**, alt taget i betragtning?

Svarskala: I meget høj grad (5)/I høj grad(4)/I nogen grad (3)/I ringe grad (2)/Slet ikke (1)

Ambitionsniveau for driftsmål:

4,0 - svarskalaen omregnes til en gennemsnitsscore mellem et og fem.

Ansvar:

Direktørkredsen er ansvarlig for driftsmålepunktet og tilhørende indikator
Center for HR er ansvarlig for rapportering.

Rapportering:

Medarbejdertrivselsdata indsamles kvartalsvist på hospitaler/virksomheder og aggregeres i en fælles samlet rapport for Region Hovedstaden.

Kerneopgave: Sundhed, Regional Udvikling, Det Sociale Område
Driftsmålepunkt: Medarbejder og ledere
Indikator: Medarbejdertrivsel

Formål:

Måling af medarbejdernes oplevelse af trykt at kunne sige deres mening på deres arbejdsplads understøtter Region Hovedstadens åbenhedspolitik, hvori der står: "Debat om vores arbejde og arbejdsplads giver viden og udvikling. Det skaber gode arbejdspladser og de bedste løsninger for borgere og ansatte".

Definition:

I hvilken grad kan du i din enhed trykt udtrykke din mening om forhold på din arbejdsplads?

Svarskala: I meget høj grad (5)/I høj grad(4)/I nogen grad (3)/I ringe grad (2)/Slet ikke (1)

Ambitionsniveau for driftsmål:

4,0- svarskalaen omregnes til en gennemsnitsscore mellem et og fem.

Ansvar:

Direktørkredsen er ansvarlig for driftsmålepunktet og tilhørende indikator
Center for HR er ansvarlig for rapportering.

Rapportering:

Medarbejdertrivselsdata indsamles kvartalsvist på hospitaler/virksomheder og aggregeres i en fælles samlet rapport for Region Hovedstaden.

Kerneopgave: Sundhed, Regional Udvikling, Det Sociale Område
Driftsmålepunkt: Medarbejder og ledere
Indikator: Medarbejdertrivsel

Formål:

Måling af medarbejdernes oplevelse af den faglige kvalitet understøtter Region Hovedstadens politiske målsætning omkring høj faglig kvalitet. En dialog omkring opgaveløsningen vil sætte fokus på arbejdsmiljø- og trivselsforhold. Målet er på sigt, at skabe løbende forbedringer af trivslen og arbejdsmiljøet for herigennem, at styrke opgaveløsningen overfor patienter og borgere.

Definition:

I hvilken grad er du tilfreds med den **faglige kvalitet** af det arbejde, du og dine kolleger udfører?

Svarskala: I meget høj grad (5)/I høj grad(4)/I nogen grad (3)/I ringe grad (2)/Slet ikke (1)

Ambitionsniveau for driftsmål:

4,0- svarskalaen omregnes til en gennemsnitsscore mellem et og fem.

Ansvar:

Direktørkredsen er ansvarlig for driftsmålepunktet og tilhørende indikator
Center for HR er ansvarlig for rapportering.

Rapportering:

Medarbejdertrivselsdata indsamles kvartalsvist på hospitaler/virksomheder og aggregeres i en fælles samlet rapport for Region Hovedstaden.