



Udvikling gennem Klima- måling

Et godt afsæt til en **fælles dialog**
om trivsel, ledelse og psykisk
arbejds miljø



AALBORG
KOMMUNE.DK

Til ansatte i Aalborg Kommune

I september/oktober 2010 gennemføres en klimamåling på alle kommunens arbejdspladser.

I denne pjece vil vi fortælle om, hvad Klimamåling er og orientere om formålet med denne måling.

Dette initiativ skal medvirke til at udvikle Aalborg Kommunes arbejdspladser yderligere og bidrage til at gøre Aalborg Kommunes arbejdspladser endnu mere attraktive.

Held og lykke med udviklingsarbejdet.

Direktørgruppen





Hvad er Klimamåling

Klimamåling er en fælles undersøgelse for hele Aalborg Kommune, der skal gennemføres i 2010 på alle kommunens arbejdspladser. Hver forvaltning tilrettelægger gennemførelse af Klimamålingen og nærmere information om tids- og procesforløb, vil du derfor få fra din egen forvaltning.

Klimamålingen gennemføres som en undersøgelse med ca. 70 spørgsmål, der dækker områderne:

1. Trivsel på arbejdspladsen
2. Arbejdspladsvurdering (APV) af psykisk arbejdsmiljø
3. Ledelsesevaluering

Spørgeskemaundersøgelsen skal gennemføres på alle arbejdspladser. Der udarbejdes dog kun selvstændig rapport for arbejdspladser med mindst 5 ansatte da undersøgelsen er anonym. Data behandles fortroligt og i henhold til vedtagne etiske retningslinjer.



Formål med Klimamåling

Aalborg Kommune ser gennemførelsen af Klimamålingen, som et led i realiseringen af den fælles værdibaserede personalepolitik og som et middel til at Aalborg Kommune får endnu bedre og mere attraktive arbejdspladser.

Klimamålingens resultater skal bruges som afsæt for en fælles dialog mellem alle parter på den enkelte arbejdsplads om trivsel, psykisk arbejdsmiljø og ledelse. Dialogen skal udmøntes i konkrete udviklingsplaner for kommunens arbejdspladser.

Evaluering af lederens særlige rolle

Ledelsesevaluering, der er en del af Klimamålingen, har været gennem en særlig proces i kommunens samarbejdsorganer og har fået vedtaget et formål og et sæt etiske grundværdier for ledelsesevalueringer i Aalborg Kommune.

Kommunens øverste samarbejdsudvalg (HFU) har efterfølgende godkendt, at formålet og de etiske grundværdier også skal være gældende for hele den samlede Klimamåling.

Dialogen er et nøgleelement i ledelsesevalueringen. Evalueringen skal bruges som afsæt for en fælles dialog om forskellige former for ledelsesudvikling og herunder til forbedringer af det daglige samarbejde på kommunens arbejdspladser.

Der skal være fuld åbenhed om måden resultaterne af evalueringerne bruges på og det er afgørende, at resultaterne bruges på en respektfuld måde, for at medarbejdere og ledere føler sig trygge i hele evalueringsprocessen.

Aalborg Kommunes arbejde med ledelsesevaluering har to formål:

1. Ledelsesevaluering i Aalborg Kommune har som sit formål at skabe retning for lederens fremtidige lederudvikling. Hensigten er at skabe endnu bedre vilkår for ledelse via en klar forventningsafstemning mellem lederen og lederens nærmeste chef og mellem lederen og lederens medarbejdere.
2. Ledelsesevaluering i Aalborg Kommune synliggør fælles tværorganisatoriske læringsbehov, der kan resultere i særlige fælles indsatsområder.

Etiske grundværdier ved Klimamålingen i Aalborg Kommune

En Klimamåling, der lever op til formålet om at skabe bedre vilkår for den fremtidige udvikling af arbejdspladsen er betinget af, at der er nogle centrale etiske grundværdier, der bliver efterlevet.

Den værdibaserede personalepolitik for Aalborg Kommune indkredser væsentlige værdier for relationen mellem ledere og medarbejdere.

Disse værdier afspejler sig også i de seks pejlemærker i Aalborg Kommunes Fælles Ledelsesgrundlag.

De centrale etiske grundværdier er

Åbenhed og gennemsækelighed:

Der skabes en tydelig mening og forståelse hos ledere og medarbejdere for formålet med at gennemføre Klimamålingen. Der skabes klarhed om, hvordan processerne foregår, og hvordan der arbejdes med den videre opfølgning.

Respekt for lederen som person – særligt ved ledelsesevaluering:

Lederens seriøse arbejde med egen personlighed og faglige udvikling er betinget af klarhed om graden af tavshedspligt hos nærmeste leder, herunder en tydelighed omkring, hvordan den indhentede viden anvendes.

Dialog:

Krumtappen i gennemførelse af Klimamålingen og opfølgning af denne er dialogen.

Dialogen skal udfolde sig mellem leder og medarbejdere og mellem leder og nærmeste leder.

Den respektfulde og givtige dialog er karakteriseret ved at have fokus på at lytte, spørge, udforske, forstå og være nysgerrig overfor andres perspektiv på en respektfuld måde.





Ansvarsplacering

Ansvaret for Klimamålingens gennemførelse er placeret i den enkelte forvaltning. Hermed forstås informationer og processer som sættes i gang overfor ledere og medarbejdere umiddelbart før undersøgelsen, under selve gennemførelsen og i forbindelse med de efterfølgende kvalitative processer.

Personalelederen på den enkelte arbejdsplads er en vigtig aktør og har et stort ansvar for en succesrig gennemførelse af Klimamålingen. Det er vigtigt at personalelederen i god tid før gennemførelsen af målingen arbejder med at involvere medarbejderne i projekt Klimamåling, så de får en forståelse for de tanker og det formål, der ligger til grund for undersøgelsen.

Udover formål og rammer for undersøgelsen er det vigtigt med aftaler om tidsplaner, opgavefordeling, rollefordeling, møder etc., for at arbejdet med Klimamålingen bliver en god proces for alle til gavn for udviklingen på arbejdspladsen.

Yderligere oplysninger

Har du spørgsmål til den fælles del af Klimamålingen kan du rette henvendelse til AK-arbejdsmiljø ved Jens Hørning Jørgensen (tlf. 9931 1971) eller til HR-enheden ved Lars Bloch (tlf. 9931 1882).

Søg mere information på:
www.aalborgkommune.dk/HR



Aalborg Kommunes tværgående HR-enhed

Boulevarden 13
9000 Aalborg

Tlf. 99 31 18 80
www.aalborgkommune.dk/HR