

Opfølgning på trivselsundersøgelsen 2025

Deltagere: 110

I denne rapport vil vi gennemgå resultaterne af vores opfølgende ringe-runde.

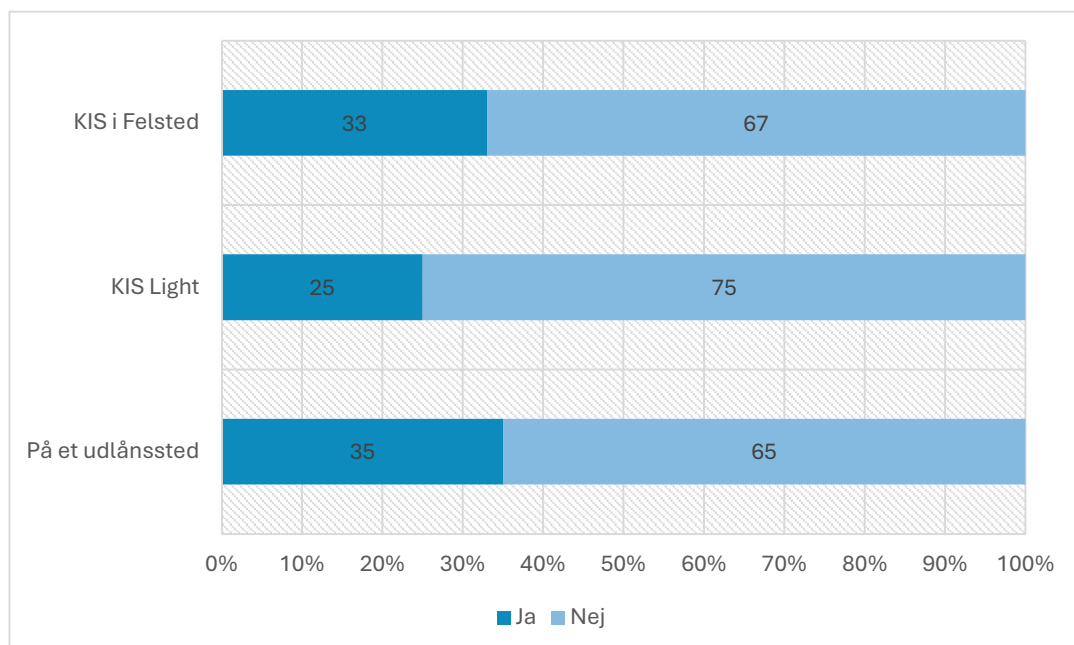
I vil blive ført igennem svarene et spørgsmål ad gangen.

Oplever du også at føle dig drænet af personlige og helbredsmæssige problematikker, mens du er på arbejde?

Svarene er angivet i procent, så man kan sammenligne fordelingen af svar i de enkelte grupper.

Respondenter i alt: KIS i Felsted **41** / KIS Light **4** / På et udlånssted **65**

Samlet set kan 33% af respondenterne nikke genkendende til oplevelsen.



Personlige og helbredsmæssige faktorer der dræner jer

Svarene er inddelt i temaer.

Smerter

12 medarbejdere drænes af akutte eller kroniske smerter. Smerterne skyldes i nogle tilfælde lidelser såsom gigt, og i andre er de resultat af fysiske skader.

Mobilitetsudfordringer

Enkelte af jer døjer med nedsat bevægelighed og/eller gangbesvær. Én af jer oplever ved gang forværring af allerede eksisterende smerter i ryggen.

Mentale og psykiske udfordringer

Flere er eller har tidligere været ramt af stress, der stadig fylder. Andre nævner dårlige dage med mental træthed. En overtænker og kan nogle gange ikke håndtere at komme ud af huset. For nogle er det drænende at være omkring andre mennesker.

En enkelt afholder sig fra sygemeldinger, da vedkommende ikke orker sygeopkaldene fra KIS.

Sygdom

To af jer oplever svimmelhed / virus på balancenerven. En enkelt har senfølger efter sygdomsbehandling. Andre igen er ramt af uspecificeret sygdom og infektioner som forkølelse eller influenza. Én fortæller om at være drænet af fysisk træthed

Øvrige drænende faktorer

En har i forbindelse med et udredningsforløb følt sig drænet. Transport har for en enkelt slugt energi. For én medarbejder har det været drænende ikke at føle sig mødt og hørt i at have en psykisk sygdom

Hvad kan arbejdspladsen gøre...

...når jeres arbejdsdage påvirkes af personlige eller helbredsmæssige forhold?

Jeres idéer er inddelt i temaer.

Fysiske og organisatoriske rammer

En enkelt foreslår en briks til liggende pauser, når siddende pauser ikke fungerer. En anden ønsker et hjørne hvor man kan sætte sig lidt. Hjælpemidler nævnes som et godt tiltag. Desuden mener flere, at god planlægning, struktur og klare rammer vil hjælpe.

Arbejdstider

To af jer ønsker færre arbejdstimer, og en enkelt vil gerne have sine mødetider flyttet. Andre foreslår fleksible mødetider, for at undgå særligt belastende tidspunkter på udlånsstedet, eller som en løsning hvis man lider af søvnproblemer.

Dialog, tilgængelighed og tryghed

I fremhæver vigtigheden af, at ledelsen er tilgængelig for samtale og kommunikation. Et par af jer foreslår en fast kontaktperson, man kan gå til. Ni af jer vil blot gerne høres og lyttes til. En enkelt ønsker at sager og løse ender følges op på og afsluttes.

Mange fremhæver vigtigheden af at skabe rum for åbenhed. Én skriver, at problemer fylder mindre, når man kan dele dem med andre.

Støtte og forståelse

Én nævner, at ledelsen kan være behjælpelig, hvis der opstår problemer. Den næsthøypigste genganger i jeres svar er, at arbejdspladsen kan acceptere og give plads til dårlige dage.

Flere peger desuden på muligheden for aflastning i svære perioder, for eksempel ved at tilknytte en ekstra kollega, eller på anden vis lette ansvarsbyrden midlertidigt. Én nævner, at ledelsen kan sørge for, at kollegerne løfter deres ansvar, hver især.

Øvrige idéer

Der foreslås, som alternativ til Åben KIS, hjemmebesøg efter behov. At arbejdspladsen kan se på skånehensynene. To af jer peger desuden på, at relevante parter såsom AMR eller trivselsteam med fordel kan inddrages, når en medarbejder er drænet af personlige eller helbredsmæssige forhold.

Særligt følgende går igen i mange af jeres svar:

- Arbejdspladsen kan møde og lytte til den enkelte medarbejder
- Arbejdspladsen kan give plads til dårlige dage, så man ufortrødent kan møde på arbejde
- Arbejdspladsen kan skabe rum for åben dialog
- Der kan skabes mulighed for fleksibilitet i arbejdstider

Hvordan kan man skabe *mere* god stemning og humor?

På spørgsmålet om øgning af **"god stemning og humor"** viser svarene, at især følgende spiller en rolle:

- At man hilser på hinanden
- At blive set af ledelsen
- At man ses, roses og taler om tingene
- At man kender og bliver set/mødt af kollegaerne
- Stemningen på udlånsstederne
- Tilbud af fællesarrangementer

18 medarbejdere påpeger vigtigheden af følgende relaterede emner: At man hilser på hinanden, smiler, har en god omgangstone, snakker med og interesserer sig for sine kolleger.

"Måske kunne man arbejde målrettet på at fremme en kultur, hvor alle hilser på og smiler til hinanden"

I forhold til at blive mødt/set af ledelsen er der flere forslag:

"Det ville være rart, hvis ledelsen af og til kiggede ind og sagde godmorgen - de ved ikke meget om mig"

"Jeg synes det er fedt, hvis man møder sin chef/ledelse, og vedkommende hilser/snakker lidt og giver et smil. Der skal ikke meget til. På min arbejdsplads oplever jeg, at alle er sådan. Det er rart at man kan dele hvordan man har det, og hvad man går og oplever"

"Der var på et tidspunkt en morgensamling hvor der blev spurgt ind til, hvordan tingene kører. Den kunne være fin at genindføre, derved kan gnidninger over småting undgås og fremme den gode stemning og samarbejde"

"God kommunikation ift. mine opgaver er vigtig"

"Åbenhed, gennemsigtighed, ærlighed, medinddragelse, ideudvikling"

Andre forslag omhandler det at acceptere hinanden og holde hinanden op på at god trivsel og et godt arbejdsmiljø er et **fælles ansvar**; 11 forslag omhandler disse emner:

"Bibeholde den gode tone og det gode samarbejde, selvom man kan være presset. Man skal holdes op på at alle har et ansvar for at der er god trivsel på arbejdspladsen og derved skabe et godt arbejdsmiljø"

"Vedligeholde det der er (fordi der allerede ER god stemning og tone, ikke noget negativt). Der er en meget afslappet tone. Det er for eksempel let at snakke med / hilse på Flemming (jeg har ikke mødt Svend) - han er ikke af typen kæft trit og retning"

"At man kender sine kollegaer"

"Accept af hinanden. Man brokker sig over sine kolleger, og er ikke gode til at tage hensyn til og acceptere hinandens forskelligheder"

"At man hilser på hinanden. At man er en del af holdet"

"At tage ting i opløbet og tale sammen, så man ikke går og grubler/er ked af det"

Ni besvarelser henviser til betydningen af **fællesarrangementer** og deres andel i at skabe den gode stemning og humor. Det er her man giver udtryk for at man skaber relationer og sætter ansigt på kollegaer.

"Bibeholde fællesarrangementer"

"Grill er hyggeligt - måske mere af det, evt. fredage en gang om måneden"

"Jeg tænker egentlig det, at man kan lave ting som et hold både på og uden for arbejde, så man styrker fællesskabet"

"Savner at kunne sætte ansigter på mine kolleger – jeg ved ikke hvem de andre KIS-folk på stedet er. Det kunne være rart med et ris-/rosarrangement, hvor man samles med sine kolleger (dem fra samme arbejdssted) og gav en samlet feedback til ledelsen/trivselsteamet."

"Ved arrangement uden for arbejdstid, hvor man kan lave noget sammen. Fx spise og så bowle, hvor man så kan bowle på tværs af afdelinger, så man lærer nye kolleger at kende."

"Måske flere arrangementer a la det i Hjelm Skov. Gerne to gange om året, lige efter sommerferien (ryste sammen og lære de nye at kende) og i januar/februar. Der må gerne uddelegeres / laves et festudvalg. Trivselsteamet behøver ikke at stå med hele arbejdet"

På udlånsstederne synes der generelt at være god stemning. Der skal dog tages højde for, at enkelte ønsker at blive inviteret til arrangementer på stedet og generelt være en del af fællesskabet.

"Ude i marken skaber vi det selv. Firmaet kunne holde nogle flere arrangementer for at få samlet folk"

"At man ser hinanden, og også som fleksjobber bliver set og mødt - og behandlet som en ligeværdig del af fællesskabet"

"Kunne godt ønske sig at deltage til arrangementer på udlånsstedet. Bliver ikke inviteret"

"Savner at kunne sætte ansigt på mine kolleger - jeg ved ikke hvem de andre KIS-folk på stedet er. Det kunne være rart med et ris/ros-arrangement, hvor man samledes med sine kolleger (dem fra samme arbejdssted) og gav en samlet feedback til ledelsen/trivselsteamet"

Mange taler for at vi blot skal **vedligeholde** det, der allerede findes på arbejdspladsen og bevare den gode tone, kommunikation og samarbejdet.

"Jeg har altid lidt stået for det der humor-halløj. Sjove opslag på facebookside letter stemningen. Jeg synes det er rart at der er events, så man kan connecte lidt. Jeg føler mig værdsat når jeg får "gaver", både i form af gaver, æbleskiver og andet, der bliver mig givet. Det behøver ikke være ting der koster noget, det kan også være et ja til noget i en telefonsamtale. Emner såsom ADHD og overgangsalder er også utroligt givende for mig"

Idéer til personalearrangementer

I svarene ses en overvejende tilfredshed med udbuddet af personalearrangementer i KIS.

Især vores nyeste tiltag gåtur i skoven står højt på listen over ting der gerne ses som et tilbagevendende tilbud med eller uden grill & t-shirt. Både julebingo og ovenstående gives der udtryk for er gode traditioner. Flere giver udtryk for, at der allerede er et godt udvalg i det der har været afholdt.

"Har været tilmeldt hver gang – gode initiativer"

"Jeg er generelt tilmeldt og synes i rammer bredt"

Forslag til forskellige oplægsemner/foredrag

"God basisviden og sygedagpengelovgivningen/-ordningen. Den gode samtale. Arrangement vedr. fysioterapi kunne bruges til de personer jeg har samtaler med."

"Landsforeningen for fleksjob kommer gerne og holder et oplæg ift. den nye reform mm., det kunne være interessant"

"Foredrag om Autismespekteret"

"Virksomheder der erfaringsdeler omkring fleksjobsansatte."

"Hvordan man klarer det kropslige – Ergonomi"

"Tema træning og fysioterapi"

"Noget med hjælpemidler"

"Jeg ser tilbuddet om fx foredrag om ADHD eller lignende som et "ja" fra KIS – en omsorgsgave"

Forslag til aktiviteter/klub

"Arrangement i Arena - noget med sport (men kald det ikke sport)"

"Måske en "spadsereklub" en gang om måneden" (flere gåture i skoven nævnes af 8 medarbejdere)

Forslag omkring vores organisation

"Tværfaglig kommunikation mellem kommune, jobcenter og KIS - den synes jeg halter lidt. Men om det dur til et arrangement, ved jeg ikke. Det kunne også være noget med hjælpemidler. Som både arbejdsplads og ansatte kunne vi blive mere åbne omkring vores skånehensyn."

"Måske en form for præsentation af KIS, opgaverne og de mennesker der arbejder der - kunne også være i nyhedsbrevet."

"Det at man skulle arbejde en anden dag, når arrangement var kan evt. have skræmt nogle fra deltage."

Fællesarrangementer/Interval

Der er bred stemning for fællesarrangementer med spisning, sommerfest med grill/gåtur, julefrokost.

"En sommerfest i naturen med gåtur hvor alle kan deltage med fridag"

"Sådan noget som en årlig komsammen fx i forbindelse med jul."

Desuden nævnes:

"Bowling, evt. gåtur til Kalvø og så efterfølgende spise på pandekagehuset i Genser Hoel. Det er billigt og tænker, at alle kan være med her."

Udflugt til attraktioner

Ud at spise på restaurant

Sociale arrangementer

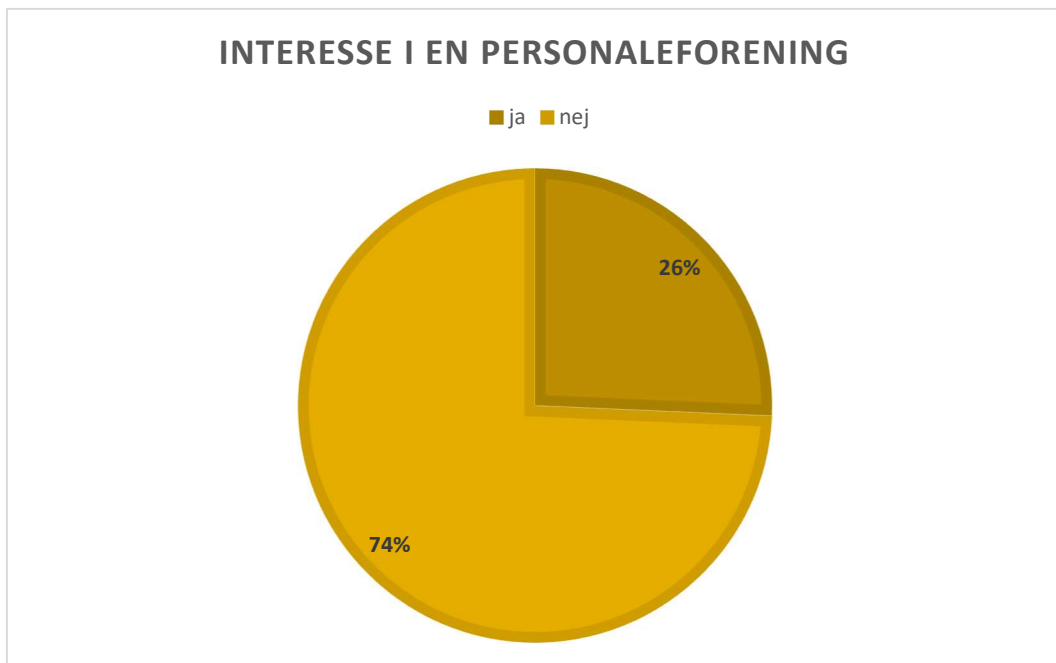
"Jeg vil gerne møde nogle af de andre, som jeg ikke ser til daglig, snakke lidt, få noget motion"

"Walk & Talk var rigtig dejligt, det var godt at få lidt motion - gerne mere af det. Jeg vil gerne møde nogle af de andre, som jeg ikke ser til daglig, snakke lidt, få noget motion. Helt sikkert gerne mere end en gang om året"

Forslag for afholdelse af arrangementer: eventuelt årlige fastlagte eller i forbindelse med årstider (fx sommerfest og julefrokost), og at det desuden bliver på skiftende ugedage, eller efter arbejdstid.

Vil du være med i en personaleforening?

Interessen for en personaleforening er begrænset. Kun 28 ud af 110 personer ønsker en sådan.



Vil du være formand eller kasserer?

Ni personer udtrykker vilje til at varetage en af disse poster.