

Trivselsmålinger i lyset af social kapital – og lidt mere

Eva Thoft, Grontmij | Carl Bro
Hans Hvenegaard, TeamArbejdsliv

3 temaer

- 1: Begrebsgymnastik
- 2: Social kapital i processen med trivselsundersøgelser
- 3: Udfordringer i trivselsprocessen

Ligheder og forskelle	Primære fokus	Hvad skaber (er)	Afledte temaer:
Trivsel	-Tilfredshed -Forventningsopfyldel. - De positive sider ved arbejdet	- Samspil mellem arbejdet og individet	- Motivation - Nærvær - Personlig udvikling - Personaleomsætn.
Stress	- Sundhed/sygdom - Forebyggelse - Håndtering	- Samspil mellem arbejdet og individet - Krav – ressourcer	-Fravær - Nedslidning
Psykisk Arbejds miljø (Am lov)	- Fysiske, psykiske og psykosomatiske konsekvenser af arbejdet	- Faktorer eller samspil mellem faktorer i arbejdet - Samspil mellem arbejdet og individet	- Jobindhold, arbejdsorganisering og sociale relationers betydning for samspillet mellem arbejde og individ
Social Kapital	- Udvikling og optimering af de sociale relationer og samarbejde	- Relationer mellem mennesker i arbejdet	- Kvalitet - Produktivitet - Vidensdeling - Omstillingsevne
Human ressourcer Human kapital	- Optimering af ressourcer og kvalifikationer hos individet	- Kompetencer og kvalifikationer hos individet	- Personlig udvikling - Kvalitet - Produktivitet,

Trivsel

Eggert Petersen definition på trivsel:

- *"Ved trivsel forstås i undersøgelsen det aktuelle, dynamiske **tilfredshedsberedskab**, som **et samspil mellem en given person og et givet aktuelt miljø** har efterladt i personen... Iflg. denne definition er trivsel altså den generelle tendens til at erfare en tilfredshedsreaktion, og ikke selve den aktuelle oplevede og umiddelbart foreliggende tilfredshedsreaktion."* (1968)

Kernen i denne forståelse af trivsel er forventningsopfyldelse.

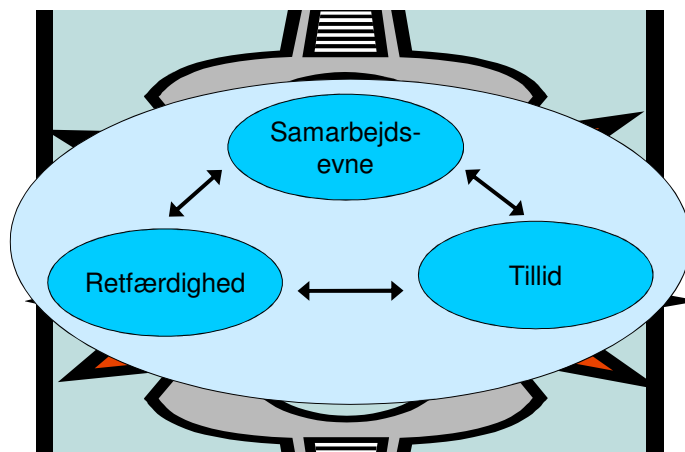
- *"**Forventningsopfyldelsen** er jo selve kærneelementet i trivsel, forstået på den måde, at det er qua forventningsopfyldelse, at de enkelte tilfredshedsreaktioner opstår og hvoraf tilfredshedsberedskabet opbygges."* (1968)

Er stress og trivsel på samme bane?

- Ved **trivsel** forstås det aktuelle, dynamiske **tilfredshedsberedskab**, som et samspil mellem en given person og et givet aktuelt miljø har efterladt i personen.
- **Stress** er **en tilstand** hos individet og er resultatet af vores oplevelse, fortolkning og reaktion på begivenheder i omgivelserne. Kronisk stress holder kroppen i et konstant alarmberedskab, der over tid kan nedbryde kroppen og psykens evne til at skabe mening mellem krav og vores evne til at leve op til disse.

teamarbejdsliv

Hvad er social kapital i en virksomhed?



*Virksomhedens sociale kapital er den egenskab der sætter organisationens medlemmer i stand til i **fællesskab** at løse dens kerneopgave*

Social kapital og de andre kapitaler

- Kapital: Pengesum, der udlånes eller anbringes i foretagender med det formål at give renter eller indtægt (ODS)
- Fast kapital: Teknologi, maskiner, bygninger m.v.
- Flydende og variabel kapital: rå- og hjælpestoffer
- Human kapital: Menneskelige ressourcer, kvalifikationer og kompetencer
- **Social kapital: Organiseringen og brugen af fast, flydende og human kapital med det for øje at optimere kerneydelsen så det giver rentes rente**



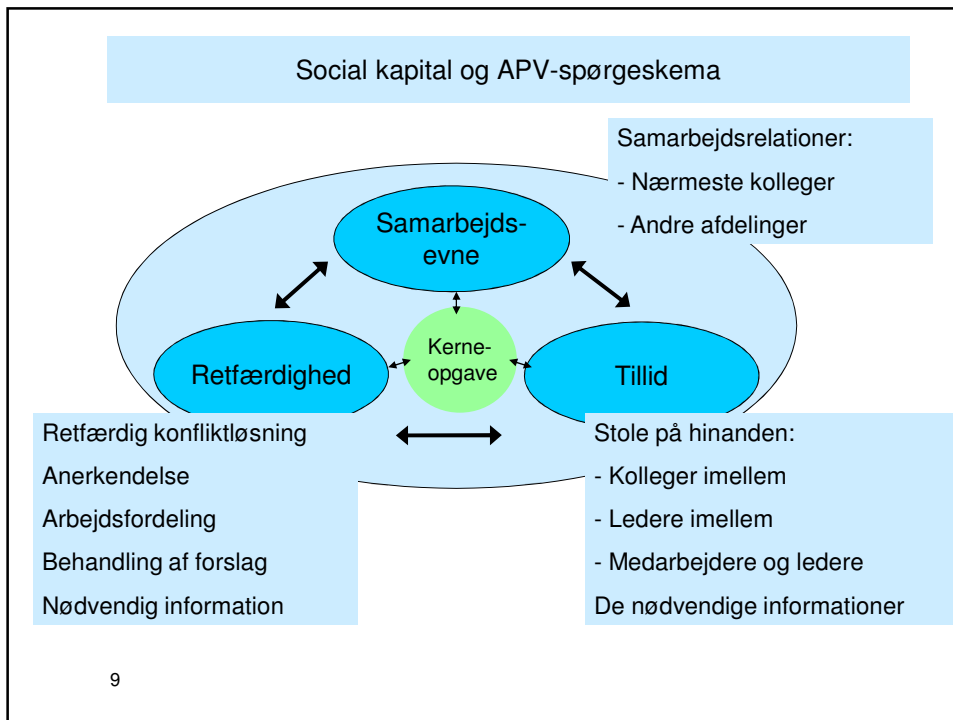
Trivselsundersøgelser

- Måling – går det frem eller tilbage
- Dagsorden og struktur

Kræver tilbageoversættelse –

- hvad ligger bag det, som der er svaret?
- hvad er det udtryk for?

- Lokalt
- Centralt



Trivselsundersøgelser/Det daglige arbejde

	Trivselsundersøgelser = Periodevise øjebliksbilleder	Det daglige arbejde
Identifikation	Systematisk kortlægning	Det vi ser og hører i det daglige
Håndtering	Handleplaner og beredskab	Den daglige drift, planlægning og kommunikation
Forebyggelse	Handleplaner	Strategi og udvikling

10

Opbygning af relationer

	Trivselsundersøgelser = Periodevise øjebliksbilleder	Det daglige arbejde
Identifikation	Systematisk kortlægning	Det vi ser og hører i det daglige
Håndtering	Handleplaner og beredskab	Den daglige drift, planlægning og kommunikation
Forebyggelse	Handleplaner	Strategi og udvikling

11

Trivselsundersøgelser med social kapital

Retfærdighed – hvordan foregår processen?

- hvem bliver involveret?
- hvem fortolker resultatet?
- hvem og hvordan prioriterer man på baggrund af resultaterne?

12

Trivselsundersøgelser med social kapital

Tillid

- når jeg nu er blevet spurgt, bruger de så mine svar til noget?
- får jeg at vide hvad mine svar bliver brugt til?
- bliver det taget alvorligt, hvis undersøgelsen peger på noget der kræver en indsats eller bliver det fejet ind under gulvtæppet?

13

Trivselsundersøgelser med social kapital

Samarbejdsevne

- er de nødvendige rammer tilstede: tid og mulighed for at mødes?
- er kompetencerne til stede til at arbejde videre på baggrund af undersøgelsen – både viden og beslutningskompetence?

14

Spørgsmål

- Hvordan har I oplevet, at trivselsundersøgelser har påvirket tillid, retfærdighed og samarbejdsevne?
- Er det muligt at styrke den sociale kapital via trivselsundersøgelser?
- Gode ideer til hvordan

15

Udfordringer i trivselsprocessen

Beskrivelse, vurdering & analyse

- en overset aktivitet med stor betydning

- Handleplaner og indsatser bliver sjældent bedre end **kvaliteten af beskrivelsen og analysen** af de givne problemstillinger
- Inddragelse af **flere data**
 - Fravær, personaleomsætning, trivselsmåling, kvalitetsopfyldelse, omfanget af stresstilfælde, erfaringer fra hverdagen m.v.
- Inddragelse af de **rette kompetencer**
 - Viden om trivsel og psykisk arbejdsmiljø, berørte medarbejdere og ledere, chefer på et højere niveau,
- Løsninger/**indsatser er ofte nye processer** på et mere konkret niveau
 - Ikke alt er noget der kan ændres her og nu, men er processer eller adfærds- og bevidsthedsforandringer, som foregår over tid



Handleplaner, handleforpligtigelse og masterplan

- **Styring og ledelse** af processen
- Mange **samtidige handleplaner** og indsatser omkring det psykiske arbejdsmiljø – skab sammenhæng
 - Trivselsmålinger, klimaundersøgelser, APV, Ledervurdering m.v.
- Handleplaner er aldrig bedre end den **handleforpligtigelse**, som nogen tager på sig
 - For ofte samler handleplaner støv på hylder i stedet for at være et aktivt støtteredskab
- **Masterplan** – den store ”plan”, som drift, udvikling, strategi og personaleforhold snurrer omkring
 - APV'en skal tænkes ind i det, der alligevel foregår, når ledere og medarbejdere passer sit arbejde

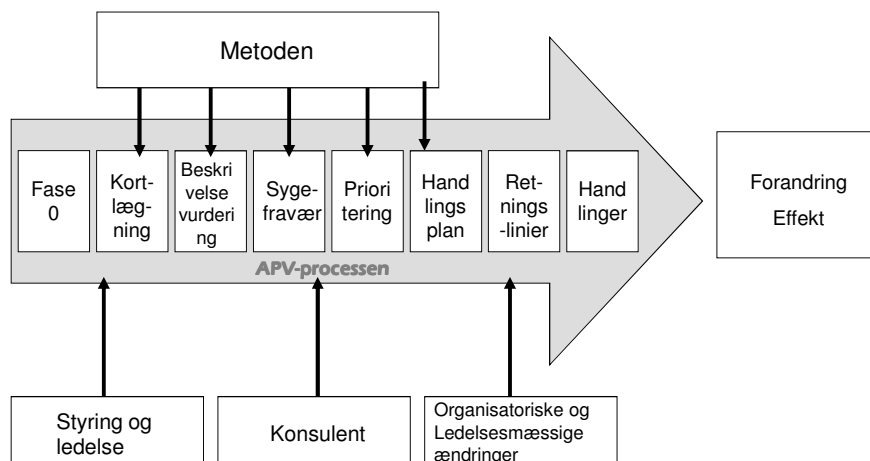


Periodiske eftersyn og hverdagens fokus på det psykiske arbejdsmiljø og trivsel

- En APV-indsats hver 3. år **skaber ikke** meget godt psykisk arbejdsmiljø – men er et eftersyn
- Psykisk arbejdsmiljø skal vedligeholdes, udvikles og passes i **hverdagen**
- Psykisk arbejdsmiljø skal **tænkes ind i drift, udvikling, strategi og personaleforhold**
- De **vigtigste kortlægningsredskaber** til psykisk arbejdsmiljø i hverdagen er:
 - Øjne og øre: observation
 - Samtale: dialog og forståelse mellem kollegaer og medarbejdere og ledere
 - ...og viden om hvordan god eller dårlig trivsel giver sig udtryk



Udvidet forståelse af APV, metode og effekt



Spørgsmål

- Hvad giver dette af tanker og kommentarer?
- Hvad skal der til for at flytte fokus fra kortlægning til den egentlige indsats?
- Hvordan får vi styrket samarbejdet i hverdagen om trivsel, psykisk arbejdsmiljø, social kapital mv?
- Spiller Sikkerhedsorganisation og SU nogen rolle - hvilken?