



Før trivselsundersøgelsen



Hvad siger trivselsrapporten om vores trivsel?



Hvordan skal vi handle på resultatet?



Handlingsplan, dokumentation og formidling

Trivselsundersøgelser Muligheder og faldgruber

Workshop AM2011
8.11.2011 kl. 8.45 – 10.15



Lise Bache
Arbejds miljø konsulent i
Arbejds miljø København (AMK)
Master i Læreprocesser &
Ergoterapeut





Hvorfor denne workshop?

Arbejdsmiljø København

Bunder i

- En skepsis om gevinsten står mål med anstrengelserne og omkostningerne
- Et ønske om at bruge ressourcerne mest konstruktivt
- Et ønske om at de trivselsundersøgelser, der gennemføres, behandles adækvat og bruges aktivt og fremadrettet

Lad os udfordre temaet og hinanden på det.



- Er TU den bedste måde at arbejde med trivsel?
- Hvilke gode og dårlige erfaringer har I andre?
- Hvad kan TU bruges til og ej?
- På hvilke niveauer i organisationer kan TU bruges og hvordan?
- Hvor og hvornår har TU en berettigelse?
- Hvor skal vi passe på?
- Kan TU ligefrem give mistrivsel? (jf TSK)



Program

Arbejdsmiljø København

- Positive og negative erfaringer (brainstorm i grupper)
- Fællesgøre gruppernes input
- Supplere med de pointer jeg har samlet
- Hvad viser det samlede billede?
- Hvad er vi blevet klogere på?



Brug 5-10 minutter omkring bordet til at finde så mange pointer som muligt som:



- Taler **for** og er **godt** ved trivselsundersøgelser
- Taler **imod** og er **skidt** ved trivselsundersøgelser
- Skriv hver pointe på en grøn eller rød seddel



AM2011 workshoppen

Arbejdsmiljø København

Gruppedrøftelserne på workshoppen mundede ud i følgende **røde sedler** med gruppernes erfaringer:

- Spørgsmål, som ikke passer til virksomhedens/afdelingens kerneopgaver
- Dårligt formulerede spørgsmål
- Et øjebliksbillede
- Kun nedslag
- Ressourcekrævende
- Et stort arbejde
- Undersøgelse for undersøgelsens skyld minus opfølgning (+ to sedler mere med manglende opfølgning)
- Syndsforladelse (undersøgelsen var målet)
- Manglende forståelse fra ledelse
- Manglende forventningsafstemning
- Anerkender ledelse og medarbejdere resultatet?
- Skematisere, mindre personligt, minus ansvar
- Det negative kan fylde meget
- Minus tekstfelter. Kan give uklarhed/ubrugelige/personlige udfald/kommentarer



AM20 | I workshoppen

Arbejds miljø København

Gruppedrøftelserne på workshoppen mundede ud i følgende grønne sedler med gruppernes erfaringer:

- TU giver afsæt til handling (+ endnu en seddel: Handling)
- Hvis der er effektiv opfølgning → positiv trivsel
- Tekstfelter giver mulighed for uddybning
- Vigtigheden af at få vægtet betydningen af det enkelte spørgsmål
- Godt overblik
- Fælles sprog
- 3 sedler: Et godt afsæt for drøftelse af det psykiske arbejdsmiljø, Øget dialog om trivsel, Grundlag for dialog
- Legitimt at tale om det negative
- Mulighed for sammenligning af undersøgelser over tid (+ en seddel: Mulighed for sammenligning)
- Opdager ukendte problemstillinger
- Afdækning af problemer – overraskelser
- Trivsel på dagsordenen
- Fokus på trivsel, synliggjort
- Alle bliver hørt (2 enslydende sedler)



Mine erfaringer og pointer



Hvad kan systematik?

Arbejdsmiljø København

- Systematik fastholder anledninger mens systemer genererer rituelle handlinger.
- Systematik er et skelet, som kan holde sammen på processerne og minde en om det, man ikke lige har fokus på i flugten i dagligdagen, men som også er vigtigt. Den skaber rum til at stoppe op og reflektere.
- Systematik understøtter at arbejde helhedsorienteret, strategisk og forebyggende >< at løse problemer isoleret og ad hoc



- Hvis systematikken er skelettet, er indholdet musklerne. Skelettet kan ikke gå alene
- Det er indholdet og de løbende aktiviteter og fokus, der skaber godt arbejdsmiljø



- Det er dig som leder, der skal bruge værktøjet ikke værktøjet, som skal køre med dig
- Integrer med det, der ellers foregår



Når nu TU er der, hvad er så vigtigt?

Arbejds miljø København

- Signal: ”Det tager kun 10 min” el. ”det er vigtigt. Vi vil bruge det”?!
- En legitim anledning til at drøfte am inkl. nogle af de sværere spørgsmål
- Lav gerne hypoteser til inspiration for, hvad der skal undersøges nærmere, men tro ikke, at I kender baggrunden og løsningerne



Med rapporten (og anden viden) som baggrund

- Hvilke fremadrettede initiativer skal sættes i gang, fortsættes med osv?
- Hvad kan skabe trivsel?
- Hvor mangler viden, hvordan kan man skabe kommunikation og fællesskab osv?

Få overblik, lav en helhedsorienteret analyse, som fører til samlede sammenhængende indsatser >< udelukkende behandling af enkeltspørgsmål



3 effekter af dialog og samarbejde

Arbejds miljø København

1. I deler viden og forstår hinanden bedre
2. I får kendskab til konkrete problemer og løsninger
3. I opbygger social kapital, som er forudsætning for trivsel

Langt det meste trivselsarbejde handler om at skabe gode vilkår for kerneydelsen



Metakommunikation

Arbejds miljø København

Fortæl historien om arbejdet med trivsel

De ting, I gør for at få bedre trivsel, effektivitet osv.
skal være synlige

Det er ikke nok at udføre løsningen. Det er også
nødvendigt at italesætte det + at synliggøre
sammenhængen mellem TU (og andre kilder) og
den nye løsning



Anerkendende tilgang

Arbejds miljø København

- Vælg at tolke og anvende resultaterne anerkendende
- Også hvis de er udtryk for kritik af dig som person/leder eller du synes det er uretfærdigt
- Interesser dig for det ønske om forbedring, der ligger bag
- Husk at det, du kommer i tanke om, måske slet ikke er det, den der har svaret, har tænkt på



Faldgruber

Arbejdsmiljø København

Det er et øjebliksbillede. Man kan blive forledt til at tro, at man får ”det sande svar om arbejdspladsen”.

I ved ikke:

- Hvem har og ikke har svaret
- Hvad man tænkte på, da man svarede
- Hvad der lige var aktuelt for den enkelte
- Hvordan man forstod spørgsmålet
- Hvor mange der bevidst har fejlbesvaret
- Osv



Anonymitet

Arbejdsmiljø København

- Resultater/svar kan føre til myter og mistillid
- Kolleger og ledere kan føle sig ramt og uretfærdigt vurderet
- Ledere får lyst til at opfordre folk til at stå frem, så de ”kan gøre noget ved det”

En anonym undersøgelse har krav på at forblive anonym!

Tag hellere stilling på forhånd til, om den skal være anonym og til hvad der skal spørges om i undersøgelsen!



Medarbejderen kan have skiftet arbejdsplads inden for det seneste $\frac{1}{2}$ år og svarer fx om sin gamle leder, sine gamle arbejdsforhold osv.

Ex med chikane



- Virkeligheden når at flytte sig
- Temaerne tages ud af konteksten
- Hvad sker der i den statistiske maskine?



- Spørgsmål fører ofte til mangeltænkning
- Et specifikt svar kan blive generelt
- Omvendt kommer noget væsentligt ikke frem, fordi spørgsmålene ikke giver mulighed for det.



Er det det værd?

Arbejds miljø København

- Hvad får man frem i TU, som ikke kan komme frem via dialoger?
- Er lederne og andre klædt på til at bruge resultaterne konstruktivt?
- Det er et stort (og dyrt) apparat, som går for langsomt i en verden, der hele tiden kalder på noget nyt
- Hvordan kan man arbejde fleksibelt og dynamisk med handlingsplaner?



Tid for trivsels-tjek

Skal vi nu
til det
igen?

Så er det nu, vi skal
have evalueret vort
forhold, - der er gået 2 år
siden vi to sidst talte om
vor trivsel!





Trivselsundersøgelsen og APV

Trivselsundersøgelsen giver gode oplysninger om jeres arbejdsmiljø til brug for jeres systematiske arbejdsmiljøarbejde. Det er således en del af jeres APV (Arbejdspladsvurdering).



1. Selve trivselsundersøgelsen er kortlægningen
2. Når I gennemgår resultaterne og undersøger, hvad der kan ligge bag svarene er det "beskrivelse og vurdering"
3. Trivselsundersøgelsen giver også nogle svar på, om der har været arbejdsbetinget fravær og hvad årsagerne var
4. De beslutninger I tager om, hvad I vil iværksætte af aktiviteter og tiltag på baggrund af trivselsundersøgelsen, er "prioritering og handlingsplan"
5. Når I ser, om det virker efter hensigten er det "opfølgning på handlingsplan". Opfølgningen handler også om at se udviklingen fra sidste trivselsundersøgelse og at bruge de erfaringer, I har fået siden sidst

Trivselsundersøgelse

En trivselsundersøgelse er et øjebliksbillede og en god anledning til at tale om, hvad der skaber trivsel på arbejdspladsen. Brug den aktivt og vis, at svarene kan være med til at flytte noget i en god retning.

Trivsel hænger nøje sammen med at kunne udføre et meningsfuldt arbejde sammen med gode kolleger og i velfungerende rammer. Ved at sørge for en god, tillidsfuld og fælles dialog om trivsel i tilknytning til jeres arbejdsopgaver og samarbejde, er trivselsarbejdet godt i gang.



Trivselsundersøgelsen

Trivselsundersøgelsen gennemføres hvert andet år i Københavns Kommune
[Læs mere >](#)

Drejebogen

Har I brug for en mere udførlig beskrivelse af processen, kan I bruge drejebogen.
[Læs mere >](#)

Rådgivning

Arbejds miljø København kan rådgive i alle faser af trivselsundersøgelser.
[Læs mere >](#)

Andet materiale

Her findes forskelligt materiale om Trivselsundersøgelsen 2010. fx oplæg fra møder, plakat mm.
[Læs mere >](#)