



# Trivselsundersøgelser - med mod, mening og handling

## Billund Lufthavn 2011





At håndtere forandringer er en svær kunst.

Bæredygtige forandringer skabes gennem vedvarende involvering.

Dacapo sætter scenen for et forløb, hvor hverdagens aktører og erfaringer har hovedrollen.

Læs mere her: [www.dacapo.as](http://www.dacapo.as)



Vores formål er at medvirke til at skabe et godt arbejdsmiljø og gode arbejdsforhold. Det gør vi ved at tilbyde vores ydelser til virksomheder og institutioner og samtidig deltage i forsknings- og udviklingsprojekter.

Vi har delt vores værdier op i 7 områder:

- Balance mellem stabilitet og forandring
- Fra kortlægning til handling
- Arbejdsopgaven i centrum
- Respekt og anerkendelse
- Rådgivning på fagligt grundlag
- Rådgivning på oplyst grundlag
- Samarbejde og konkurrence

## Den røde tråd

### **Fokus på bevægelsen frem for problemet**

Hvordan er det blevet som det er?

Hvad fremmer og hæmmer en positiv udvikling?

Hvilke aktører og netværk påvirker aktivt udviklingen?

Fokus på både formelle og uformelle relationer.

**Dialog og involvering er gennemgående i alle faser. Målet er at udvikle evnen til at handle lokalt og hurtigt.**

## Billund Lufthavn - Trivselsprojekt 2011

Styregruppe

**FASE 1 - Proces**  
Forberedelse, analyse og "gødning af jorden"

**FASE 2 - Proces**  
Spørgeskemaundersøgelse

**FASE 3 - Prioritering og handling**

01.01.2011 > 15.05.2011

15.05.2011 > 01.07.2011

Efterår 2011

1.11.2010  
Kommunikationsplan udarbejdes og iværksættes

5 dage for 10 områdegrupper i funktionsgrupper samt 1 dag med 50 mandgruppen (ledere, TR, SR)

Formulere spørgsmål til spørgeskema.

Konkrete forbedringer af trivslen, med mest betydning for medarbejderne.

Åbent hus  
interaktivt teater

Administration	Cargo Center	Renholdning	Security	Passagerbehandling
Renovering	Drift, vedligehold og IT	Cafe & Restaurant	Shopping & Exchange	Safety



50 mandsgupper



Gennemføre spørgeskemaundersøgelse

Fortolkning af resultatet

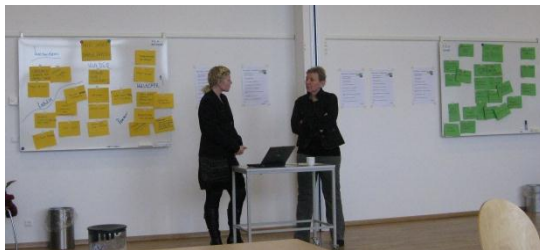
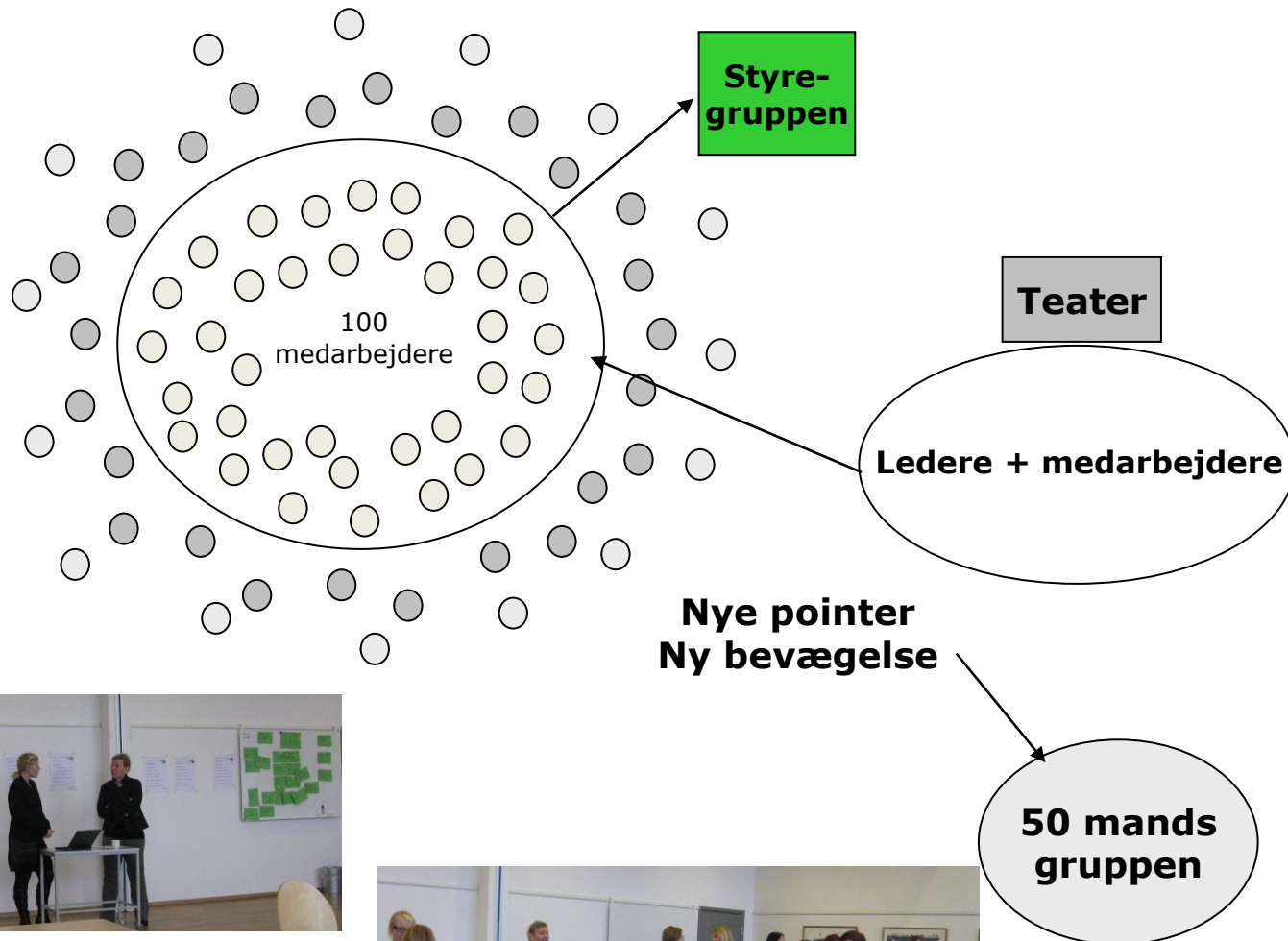
Styregruppe

Styregruppemøder:

Nedsat af SU og består af 6 personer; 3 tillidsfolk, HR chef, ledelsesrepræsentant og sikkerhedsleder.

Prioriterede temaer og problembilleder indenfor funktionsområderne. Udviklingspotentialer indenfor funktionsområderne.

# Viden i bevægelse



## Trivselsundersøgelser

Hvordan tolker og anvender vi resultaterne? Kan det gøres på andre måder?

### MÅLGRUPPE

Alle der arbejder med trivselsundersøgelser

### TID

Onsdag den 21. september 2011  
kl. 10.00-16.00.  
Morgenmad fra kl. 9.30.

### STED

Rosenbæk Huset  
Rosenbæk Torv 30,  
5000 Odense C.

### PRIS

Kr. 800,- ekskl. moms -  
inkl. forplejning

### TILMELDING

på [dt@dacapoteatret.dk](mailto:dt@dacapoteatret.dk)  
Senest 14. september 2011  
Max 50 deltagere

### ARRANGØR

Dacapo a/s og TeamArbejdsliv aps

Resultaterne af målingerne er ofte svære at omsætte til bedre trivsel. Billund Lufthavn valgte i 2010 at gå nye veje. For at bane vejen for varige og betydningsfulde forandringer, blev der givet plads til prioritering, involvering, netværksdannelse og dermed fælles ejerskab for hele forløbet. Dette arbejde foregår stadig i frugtbar dialog mellem et udvalg nedsat af SU, TeamArbejdsliv og Dacapo. Vi vil fortælle om dette arbejde sammen med repræsentanter fra Billund Lufthavn.

Dette møde er en invitation til at dele erfaringer omkring arbejdet med trivsel. En workshop, hvor vi ikke leverer færdige opskrifter og svar, men sammen stiller de vigtigste spørgsmål og diskuterer dem.

Oplæg til inspiration:

### Trivselsmåling med mod, mening og medinddragelse

Erfaringer fra Billund Lufthavn.

Arbejdslivsforsker Hans Jørgen Limborg, TeamArbejdsliv, fællestillidsrepræsentant i Billund Bay, Billund Lufthavn og direktør Lone Thellesen, Dacapo

### Dialogbaseret klimamåling - et forsøg på at skabe en dialog om den strategiske dagsorden og organisationens skyggetemaer.

HR-chef Anders Jacobsen, DBC

### Hvilke udfordringer giver dialogbaserede trivselsundersøgelser for ledergrupper

Erhvervspsykolog Julie Sigsgaard, Dacapo

Deltagerne indbydes til at anmelde korte oplæg om deres erfaringer i følgende to kategorier: 1. *Eksempler på at det ikke virker.* 2. *Nye veje vi gik.*

Dacapo og TeamArbejdsliv samler efterfølgende pointer fra dagen i en artikel, der udgives i et relevant tidsskrift.

## Brændende spørgsmål

Hvem har ansvaret for at der sker noget?

Hvor kommer forandringer fra?

Hvor starter og slutter arbejdet med trivsel?

Hvad får man at vide – og får man ikke at vide ved en klassisk trivselsundersøgelse?

Hvad betyder det skriftlige og det anonyme for hele processen?

Mellem- og teamledere kommer ofte i klemme – hvordan kan deres position styrkes?

## Brændende spørgsmål

Hvad betyder det at nogle problemer ikke kan løses? Eksempelvis skiftehold.

Hvad skal måles samtidig ? Arbejds miljø, trivsel og ledelse.

Træthed omkring at udfylde spørgeskemaer – er de nødvendige?

Hvad betyder afsenderen, eks. SU eller arbejdsmiljøorganisationen?

Den ansigtsløse kritik – hvordan tolker vi den?

# Tak for i dag!

