

# Trivsel

CSA den 14. januar 2015 kl 15.30-18.00

Hans Hvenegaard

hhv@teamarbejdsliv.dk



# HVAD ER TRIVSELSBEGREBET FOR EN STØRRELSE?

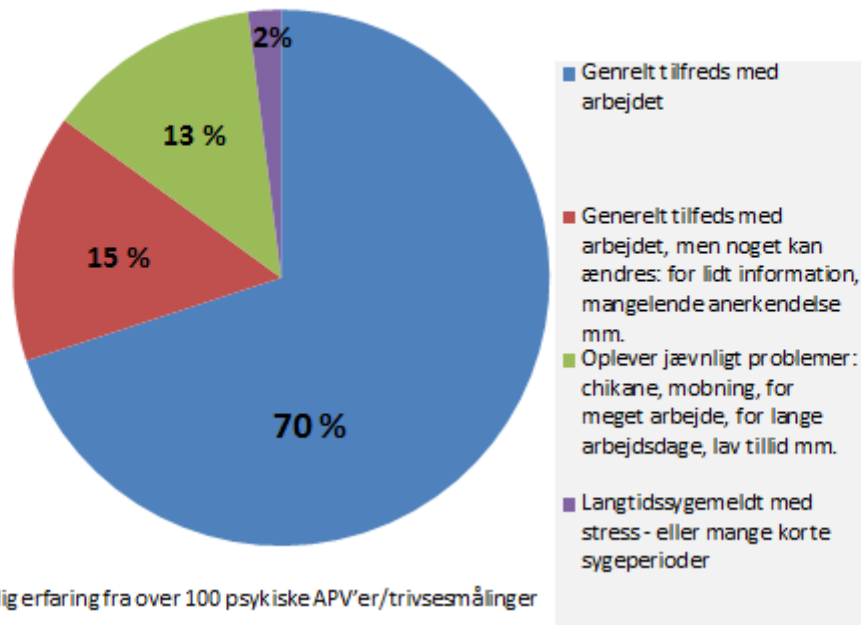
- Tilstand i individet – subjektive velbefindende
- En subjektiv reaktion på (arbejds)forholdene
- Trivsel handler om (arbejds)tilfredshed
- Trivselsoplevelsen skabes i samspillet mellem (arbejds)forholdene og det enkelte individs forventninger hertil
- Individets forventningsopfyldelse er kernen i trivselsbegrebet
  - Forventningssænkning og/eller forandringer i arbejdet/arbejdsforholdene
- 10 arbejdsforhold som man kan være tilfreds eller utilfreds med i større eller mindre grad. (Agervold 2009):
  - Selv arbejdet
  - Arbejds-mæssige krav
  - Kontrol og indflydelse over arbejdet
  - Ledelsesforhold
  - Sociale og kollegiale klima/relationer
  - Løn
  - Det fysiske arbejdsmiljø
  - Læringsmuligheder
  - Avancementsmuligheder
  - Jobbet som helhed, alt taget i betragtning

## RELANCERING AF TRIVSELSBEGREBET (I ARBEJDSMILJØSAMMENHÆNGE)

- Offentlige OK 2008 – forskellige motiver og ønsker
  - Styrke APV-psyk
  - Se ”positivt” - trivsel
- De fleste kvantitative kortlægningsredskaber afspejler denne forvirring.
- Det psykiske eller psyko/socialt arbejdsmiljø er en række faktorer eller kombinationer af faktorer
  - og disse kan have en række konsekvenser for
    - individet – fx trivsel, stress, sygdom, arbejdsglæde, motivation, engagement, meningsfuldhed m.v.
    - effektivitet, kvalitet, produktivitet m.v.
    - sociale forhold uden for arbejdet for individet
- Trivsels- (og for den sags skyld også stress) begrebet, har betydet en forskydning mod individet. En tilstand i individet. Og væk fra de forhold der bevirker om der skabes trivsel, sundhed eller stress.
- At disse diskussioner har haft udgangspunkt i arbejdsmiljødiskursen har betydet, at fokus har været på de ansatte som ”ofre” mere end ”producenter”

# HAR VI HER 2 FORSKELLIGE PERSPEKTIVER PÅ ARBEJDET?

## En 'gennemsnitlig' Psykisk APV/trivsel



Personlig erfaring fra over 100 psykiske APV'er/trivselmålinger

## AT ARBEJDE MED TRIVSEL OG PSYK-APV - ERFARINGER

- (Mindst) 4 niveauer i organisationen der har forskellige ”interesser” i trivselsmålinger:
  - Direktion og topledelse:
    - Benchmark
    - Strategi? – tænkes ind i den store sammenhæng
  - HR afdeling/AMO:
    - Et prioriteringsredskab - benchmark - overblik over afdelinger
    - Understøtte arbejdspladsernes indsatser
  - Mellemlederne:
    - Endnu en opgave/vanskeligt med tallene
    - Understøtte førstelinjelederne i processen
  - Medarbejdere og førstelinjeleder i de enkelte afdelinger:
    - ----->

## AT ARBEJDE MED (KVANTITATIVE) TRIVSELSMÅLINGER PÅ ARBEJDSPLADSNIVEAU – PSYK-APV

- Hvad siger tallene? – uklarheder om tolkning
  - ”Rapportskabeloner”
  - Hvad dækker de mange temaer over –
  - Metodefokus – ”spørgsmålsforvirring” - manglende kompetencer
- Hvad skal der til for at skabe forbedringer? – uklarheder om indsatses
  - Umiddelbare løsninger
  - Sammentænke forskellige dimensioner
  - Vilkår – arbejdspress/ressourcer, arbejdstid, struktur og arbejdsorganisering
- Hvordan og hvem gør det? – prioritering og handlekraft
  - Handleplaner der samler støv
  - Handlekraft og handleforpligtigelse - vedholdenhed
- Utilstrækkelige kompetencer
  - På alle elementerne i en trivselsindsats – fra måling til succesfuld forbedring
- Trivselsmålinger og psyk-APV over tid
  - Starter forfra hver gang vs evaluering af den tid, der er gået
  - De samme problematikker dukke op år efter år
  - ”Træthedssyndromet” – faldende svarpct.

## Kontekstforhold internt og eksternt, der fremmer den gode trivsels indsats

### Krav

- Skal lave trivselsmåling
- Skal være dialogmøde om resultatet
- Skal udarbejde handlingsplan
- Skal samarbejde om arbejdsmiljø

### Støtte

- MED-systemet
- HR/AM stabe/konsulent
- Værktøjer
- Økonomisk
- Mellemlider
- Opbygning af nødvendig viden

### Drivkræfter på arbejdspladsniveau:

- Engagement og motivation
- Inddragelse
- Samarbejde og tillid
- Sammentænkning med kerneopgaven

### Inspiration

- Ledernetværk
- Opsøge viden og erfaringer

### Anerkendelse

- Topledelsesopbakning
- Andre afdelinger/  
arbejdspladser  
efterspørger  
erfaringerne

# SPØRGESKEMAMETODEN

Styrker	Svagheder
<ul style="list-style-type: none"><li>• Anonymiteten beskytter den enkelte og gør det muligt at kortlægge mere følsomme områder som mobning eller konflikter</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anonymitet kan komme til at virke som et skjold og 'nem' kritik</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Med høj svarprocent giver spørgeskemaer et repræsentativt billede</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tilpasning kan være nødvendig for at sikre meningsfuldhed</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Undersøgelsen kan gentages og give indblik i udvikling</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Spørgeskemaer giver ingen forklaring på resultaterne og er ikke konkret handlingsanvisende</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Alle får mulighed for at ytre sig om det psykiske arbejdsmiljø</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nogle har svært ved at læse og forstå spørgeskemaet</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hos fx NFA's 3-dækker er de meste relevante områder af det psykiske arbejdsmiljø omfattet.</li></ul>	



# DIALOGMETODER

<b>Styrker</b>	<b>Svagheder</b>
• Skaber engagement – mens det står på	• Afhængig af hvordan deltagerne forstår trivsel og psykisk arbejdsmiljø - Ingen garanti for at alle relevante problemstillinger bliver kortlagt
• Bruger medarbejdernes egne ord og opfattelser af det psykiske arbejdsmiljø	• Tendens til overfladisk løsningsfase, hvis man ikke afsætter nok tid ellers samler op i en mindre gruppe
• ”Alle” kommer til orde og kan lytte til kollegers synspunkter	• Giver ikke mulighed for benchmarking fra år til år eller mellem forskellige afdelinger
• Giver fælles og nuanceret billede af trivslen og det psykiske arbejdsmiljø	• Her og nu situationer kan fylde i kortlægningen
• Identificerer løsninger, som umiddelbart kan sættes i værk	• Ikke egnede til krænkende adfærd
• Løsningsorienterede	• Metoderne kræver procesledelse

## EN SIMPEL KVALITATIV METODE PÅ LOKALT ARBEJDSPLADSNIVEAU – TIDSFORBRUG 2½ TIME

### Individuel opgave (ca. 7-8 minutter)

- Skriv stikord til hvad du oplever er godt og mindre godt (skidt) ved arbejdet på xxx-arbejdsplads

### Gruppeopgave (ca. 30 minutter)

- Hvad er det, der gør xxx-arbejdsplads til et godt sted at arbejde og som giver arbejdsglæde?
  - a) vedrørende arbejdets indhold, udførelse, organisering o.l.
  - b) vedrørende samarbejde, kommunikation og sociale relationer.
- Hvad er mindre godt (skidt) og giver belastninger og mistrivsel?
  - a) og b) igen

### Opsamling i plenum og strukturering af temaer (ca.60 min)

### Valgfri temagruppen: hvilke indsatser kan skabe forbedringer? (ca. 30 min)

### Tilbage melding i plenum (ca. 20 min)

### Efterfølgende opsamling i mindre gruppe (hvor lederen altid skal være med)