

Minitrivselsundersøgelse

- som udgangspunkt for en diskussion om det psykiske arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø København har udarbejdet en minitrivselsundersøgelse, der indeholder hovedtemaerne fra andre trivselstest, men altså kun med 8 spørgsmål.

Trivselsundersøgelsen kan bruges som et redskab for SiO til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø med deres kolleger på en overskuelig måde. Skemaet er overskueligt, både i omfang og med hensyn til tidsforbrug.

Trivselsundersøgelsen kan f.eks. anvendes på et personalemøde og kan bruges til at strukturere/tematisere en diskussion om det psykiske arbejdsmiljø. Ideen er at undersøgelsen er let og overskuelig - og kræver ikke særlig erfaring med at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

1. Trivsel

Jeg trives i mit arbejde

2. Indflydelse

Jeg har indflydelse på tilrettelæggelsen af mit arbejde

3. Udfordring

Mine ressourcer bliver brugt på en god måde

4. Sociale relationer

Jeg har positiv kontakt til kolleger og ledere

5. Betydning

Der er brug for lige præcis mig på arbejdspladsen

6. Anerkendelse

Jeg bliver rost og anerkendt for mit arbejde

7. Arbejdets mening

Jeg oplever arbejdet meningsfuldt

8. Arbejdspres

Jeg kan nå alle opgaver indenfor arbejdstiden

Point i alt:

Resultatet kan vurderes på følgende måde:

- 0 – 30 Gå i gang med at arbejde med trivsel, job og energi i dagligdagen.
- 30 – 65 Undersøg de forhold der giver de høje scorer og hvad der gør at det lykkes her. Undersøg de lave scorer og hvad der skal til for at rykke dem op i score.
- 65 – 80: Det er en arbejdsplads med god trivsel. Undersøg hvad der er livgivende og hvordan det kan bevares

Fremgangsmåden

1. Udfyld skemaet med skalaen 0-10 hver især. hvor 10 er det bedste, og 0 er det dårligste. Skriv vurderingen i feltet til højre.
2. Der er to muligheder for bearbejdning.

a. Snak med sidemanden om Jeres svar:

- Hvor scorer jeg højt? - hvad er det som især gør det?
- Hvor scorer jeg lavt? - hvad er det som især gør det?
- Hvad skulle der til for at den lave score blev højere?

b. inden a) indskrive alle svarene på én flip-over. Tegn skemaet stort på en flip-over, hver især sætter streger i de felter svarende til de markeringer, man har lavet på sit eget skema. På den måde samles gruppens resultater i et stort skema (se nedenfor).

score spørgsmål	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											

Herefter tegnes (imens snakkes med sidemanden som anvist under a)) en slange ned over flip-over'en gennem "toppunkterne". Herved synliggøres de yderste punkter, både de mest positive og de mest negative. Slangen udtrykker det fælles syn på arbejdspladsens forhold. Slangen, som nu er en kurve over en temperaturmåling uddybes nu i mindre grupper: Hvad mener vi med det punkt, hvor den højeste score ligger? Hvad mener vi med det punkt, hvor den laveste score ligger?

Efter at snakken med sidemanden om egne individuelle svar, laves en plenumopsamling, hvor man diskuterer det fælles resultat (slangen). Hvad er især godt Hvad giver trivsel? Hvor scorer vi lavt?

Hvis et af spørgsmålene er "grumset" eller hele skemaet er "grumset", dvs. der ikke er tydelige toppunkter/yderspidser man kan arbejde med, kan man inddele gruppen i to grupper: Dem som har svaret overvejende positivt (5 og derover) og dem som har svaret overvejende negativt (under 5) og derefter sammensætte folk parvis på tværs af de to grupper for at undersøge hvad grunden er til, at den ene har svaret positivt og den anden negativt. Har de f.eks. forskellige arbejdsopgaver eller forskellige forventninger.

Man kan undersøge forventninger ud fra "tilfredshedsbrøken". Det gøres ved at lave en ny score på det samme papir som havde scoren for "oplevelsen lige nu". Nu score deltagerne på "Betydningen - hvor vigtigt er dette for mig?"

Vores erfaring er at mini-trivselsundersøgelsen er blevet modtaget godt og brugt flere steder i kommunens arbejdspladser, især inden for de tekniske områder og arbejdspladser med mange mænd.

Mulighed for uddybning - Kast lys på betydningsfulde forskelle

En uddybning af testen vil være, at lave to score rækker, hvor den første er "i hvor høj grad ser jeg dette i dagligdagen?" og den anden er "hvor væsentligt er dette punkt for mig i dagligdagen?"

Som leder kan du først prøve at besvare skemaet, som du tror de ansatte vil svare og derefter sammenligne med deres samlede svar.

Spørgsmålene i trivselsundersøgelsen kan også bruges i forbindelse med MUS (MedarbejderUdviklingsSamtale)