

TRIVSEL PÅ ARBEJDSPLADSEN OG TRIVSELSMÅLINGER

WORKSHOP FOR TRIO-GRUPPER, ODDER KOMMUNE
D. 31. JANUAR 2024

LEAD+
enter next level



Odder
Kommune

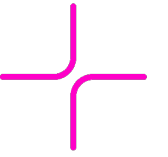
ANNE KIRSTINE BACH KRISTENSEN

- + Erhvervspsykolog og ledelseskonsulent LEAD enter next level
- + Ledelses- og organisationsudvikling: undervisning, facilitering, rådgivning og individuel coaching af ledere, teams og organisationer
- + Særligt fokus på at styrke det psykiske arbejdsmiljø, opbygge sund kultur og identificere, håndtere samt forebygge stress og mistrivsel.
- + Projektleder og underviser på:
 - Den Frivillige Lederuddannelse i Psykisk Arbejdsmiljø (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lægemiddelstyrelsen)
 - Den Fælles Uddannelse i Psykisk Arbejdsmiljø (FA og Forsikringsforbundet)
 - Lederuddannelsen i Psykisk Arbejdsmiljø (Vejle Kommune)



Anne Kirstine Bach Kristensen
Cand.psych.
Mail: akk@lead.eu
Telefon: +45 40 50 24 43

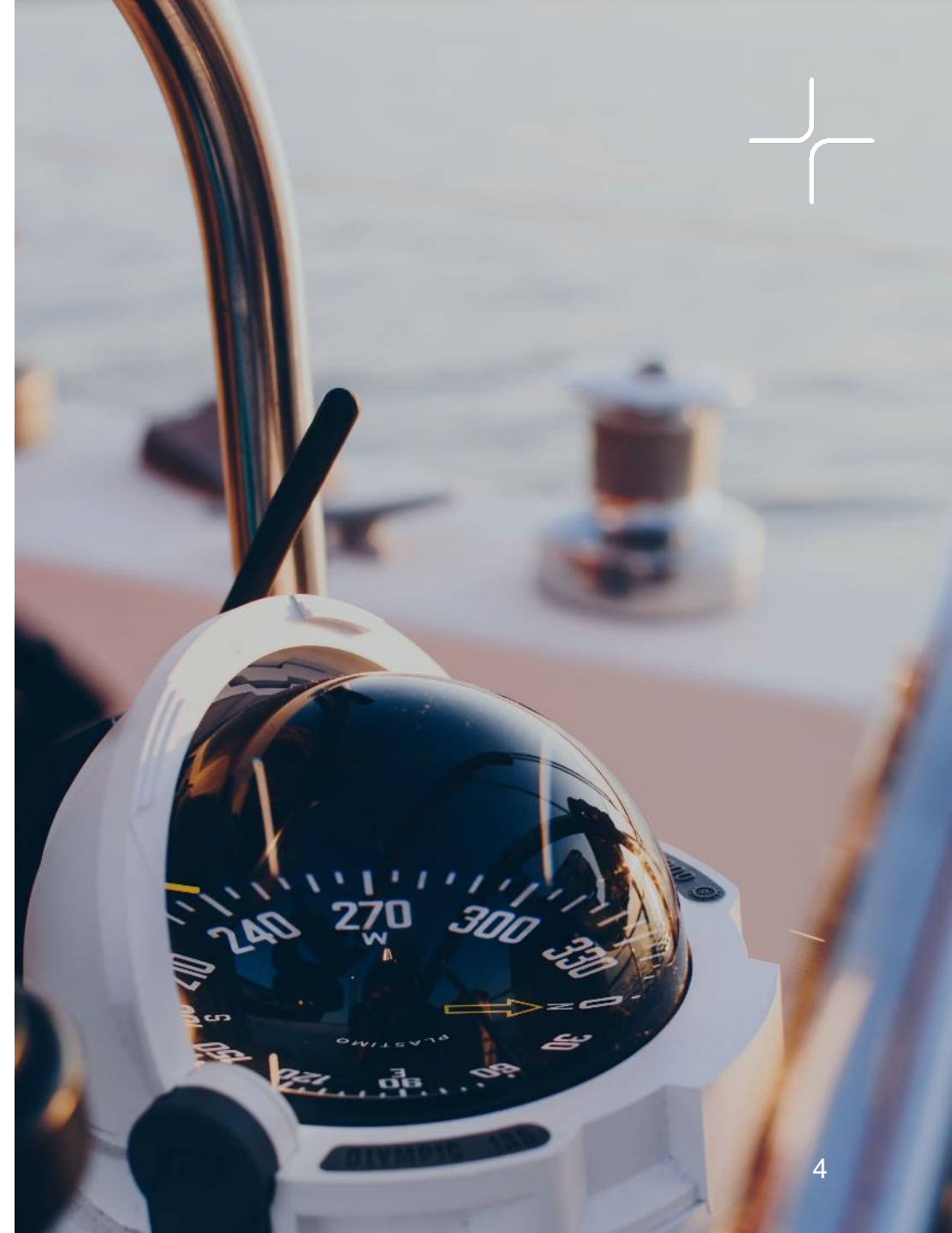
PROGRAM



- + Velkomst, rammesætning og præsentation
- + Oplæg om trivsel på arbejdspladsen
- + Gruppedrøftelser: Status på vores trivsel
- + Pause
- + At arbejde med trivselsmålinger og den gode proces
- + Gruppedrøftelser: den gode forberedelse og procesplan
- + Opsamling, afrunding og tak for i dag

FORMÅL MED I DAG

- ✦ At I sammen som TRIO-gruppe bliver klædt på med et udpluk af den nyeste viden om psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen.
- ✦ At I som TRIO sætter fokus på de tematikker, I ønsker at arbejde med i det psykiske arbejdsmiljø i jeres organisationer.
- ✦ At I som TRIO-gruppe forbereder jer på den gode proces omkring, afstemmer forskellige roller og ansvar i kommende trivselsmåling i Odder Kommune.
- ✦ At I som TRIO-gruppe styrker jeres samarbejde og handlemuligheder gennem arbejdet med handleplaner og procesbeskrivelse ifm. trivselsmålingen.

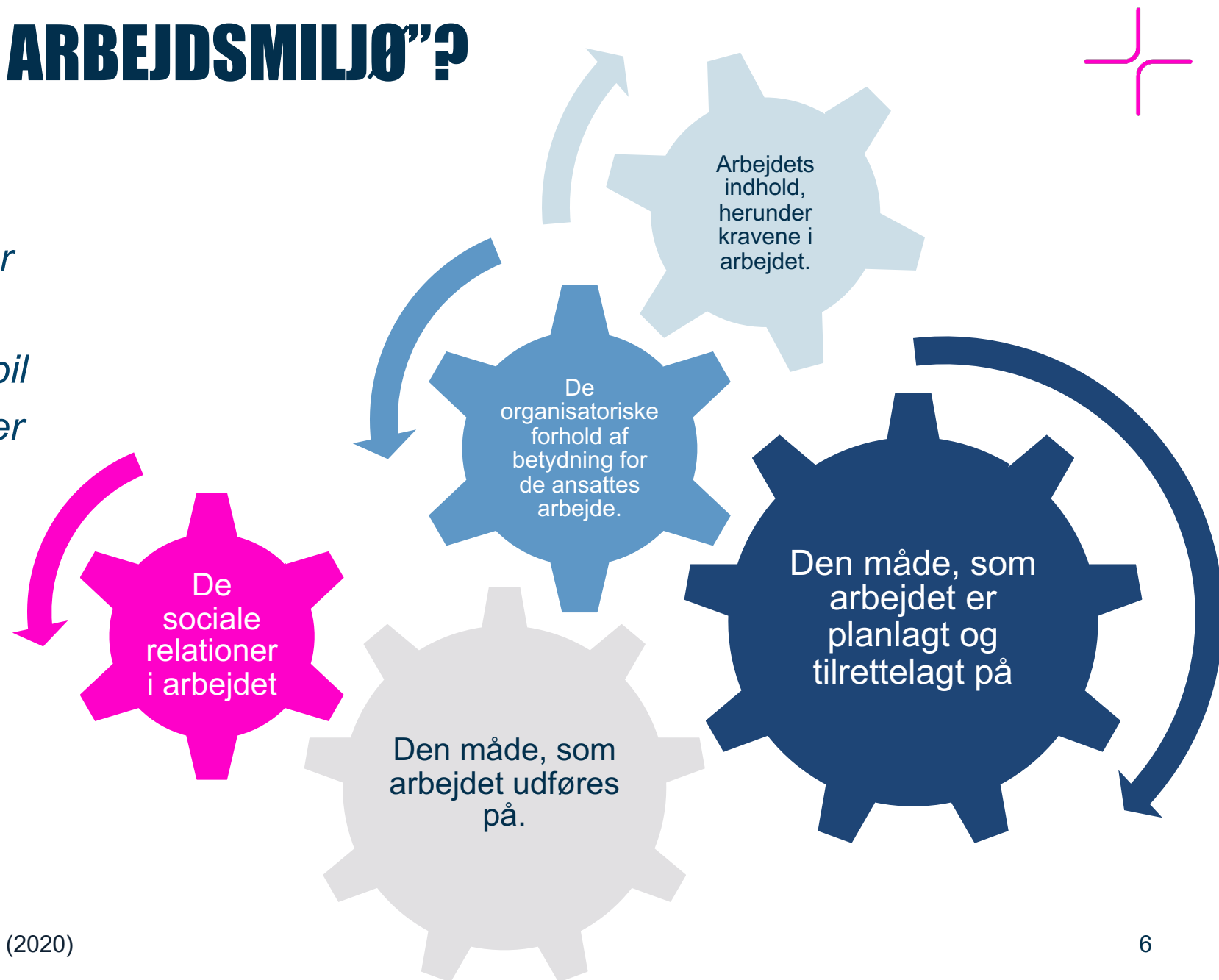


HVAD ER PSYKISK ARBEJDSMILJØ?

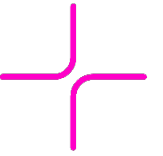
- OG HVORDAN ARBEJDER VI MED DET?

HVAD ER "PSYKISK ARBEJDSMILJØ"?

” Psykisk arbejdsmiljø omfatter psykosociale forhold på arbejdspladsen, som i samspil med den enkelte lønmodtager kan påvirke det psykiske og fysiske helbred – positivt såvel som negativt.



PROCESSEN ER VIGTIG



1. Identificering

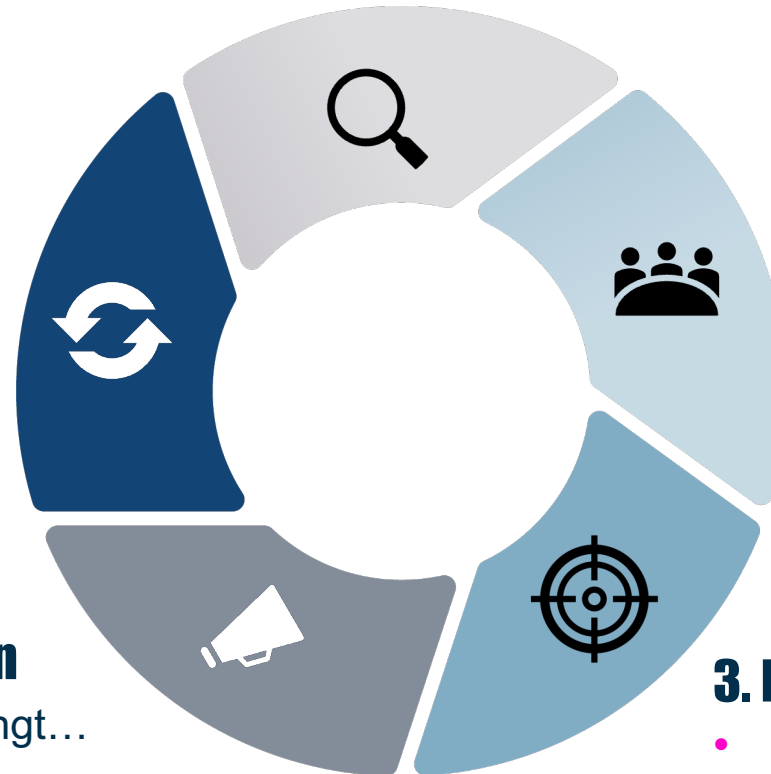
- APV proces/Trivselsundersøgelse
- Dialoger/GRUS/MUS
- "Markvandring"

2. Inddragelse og involvering

- Undersøgelse af fakta/indtryk
- Dialoger i TRIO/team/afdeling – facilitering af dialoger
- Husk nysgerrigheden – ser vi det samme?

3. Prioritering og handling

- Handleplaner med konkrete tiltag
- Afprøvninger af ny praksis
- Håndtering af konkrete problemstillinger



5. Opfølgning

- Dialoger, Markvandring og evt. nye målinger
- Evaluering – hvordan står det til?
- Hvad er effekterne – godt/skidt?
- Justeringer

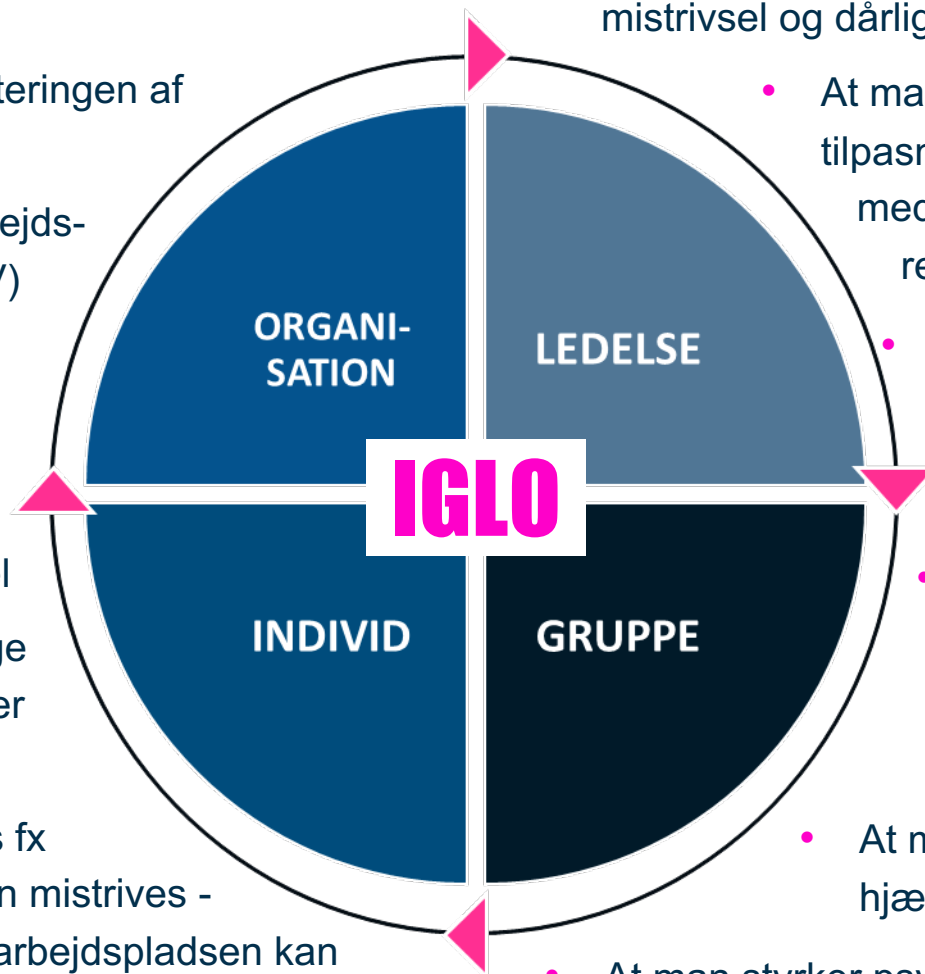
4. Kommunikation

- Vi er så og så langt...
- Vi har gjort sådan her...
- Vi fortsætter på denne måde...

ALLE SPILLER EN ROLLE

- At have organisatorisk fokus på og dialog om psykisk arbejdsmiljø
- At udvikle og hjælpe med implementeringen af strategiske indsatser
- At sikre strukturer for HR og samarbejdsorganisationens samarbejde (fx APV)
- At sikre, at der er viden om psykisk arbejdsmiljø tilgængelig

- At man er opmærksom på egen trivsel
- At man bliver bevidst om hvilke særlige situationer, relationer eller opgaver, der (typisk) belaster én, og siger til/fra.
- At man rækker ud og søger hjælp hos fx nærmeste leder eller kolleger, når man mistrives - arbejdsmæssigt såvel som privat, så arbejdspladsen kan hjælpe, hvor det er muligt (fx med aflastning i perioder)

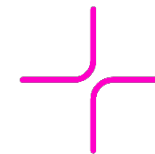
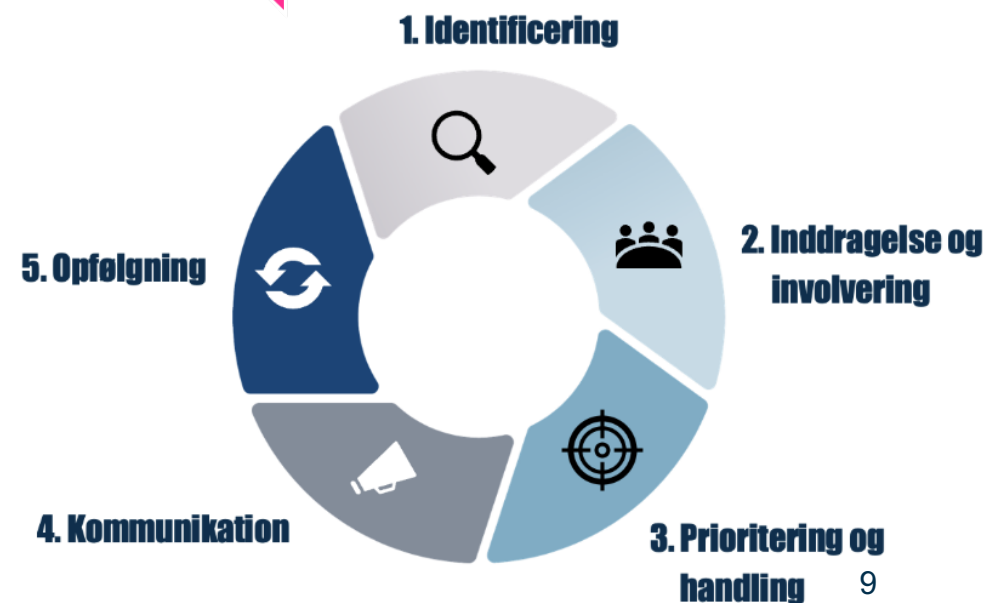
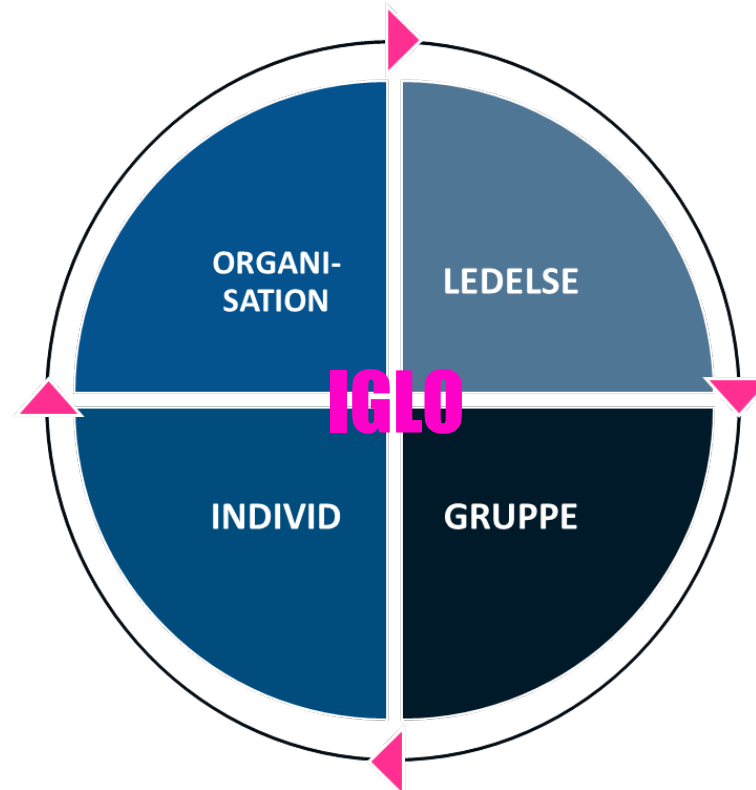


- At man har viden om, holder øje og følger op på tegn på mistrivsel og dårlig stemning hos medarbejdere og teams
- At man skaber rammerne for: planlægning og tilpasning af arbejdet, samarbejdet mellem medarbejdere, arbejdets indhold ift. krav og ressourcer hos den enkelte medarbejder.
- At man taler åbent om psykisk arbejdsmiljø i 1:1, afdelingsmøder, ledermøder mv.
- At man er opmærksom på hinanden – tager fat i hinanden eller tager kontakt til nærmeste leder, AmR, HR eller andre ved vedvarende bekymring
- At man som en del af gruppen er med til at hjælpe hinanden, praktisk, fagligt, socialt
- At man styrker psykologisk tryghed i gruppen – modsat frygt- og nulfejlskultur

HVAD HÆFTER I JER VED LIGE NU?

Drøft i TRIO-grupper:

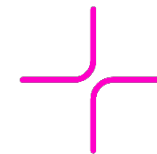
- + Hvilke processer benytter I hos jer, når I arbejder med psykisk arbejdsmiljø?
- + Er der områder i jeres tilgang, som I med fordel kan holde fast i?
- + Er der områder i jeres tilgang, som I bør styrke?



A photograph of a stack of stones and driftwood on a beach. The stack consists of a wooden post at the base, a round stone on top of it, a horizontal piece of driftwood on top of the stone, another round stone on top of the driftwood, and a final round stone on top of that. The background shows a blue sky and a blue ocean with white waves. The text "DET GODE PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL" is overlaid in the center of the image.

DET GODE PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

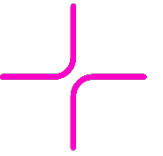
TO VEJE TIL AT SKABE TRIVSEL OG ET GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ



+ Gennem jeres samarbejde som TRIO kan I være med til at styrke trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø ved at arbejde ind i dynamikken:

- **Øge positive faktorerne** i arbejdet og på arbejdspladsen
- **Reducere belastningsfaktorerne** i arbejdet og på arbejdspladsen

DE SEKS GULDKORN



Indflydelse

Jeg kan påvirke vigtige beslutninger og forhold omkring mit arbejde

Social støtte

Jeg har gode relationer til kolleger og chef, hvor vi interesserer os for hinanden og bakker hinanden op

Mening

Jeg oplever at mit arbejde er meningsfuldt og at jeg kan gøre en vigtig forskel

Belønning

Jeg får anerkendelse og feedback på mit arbejde, og andre finder min indsats værdifuld

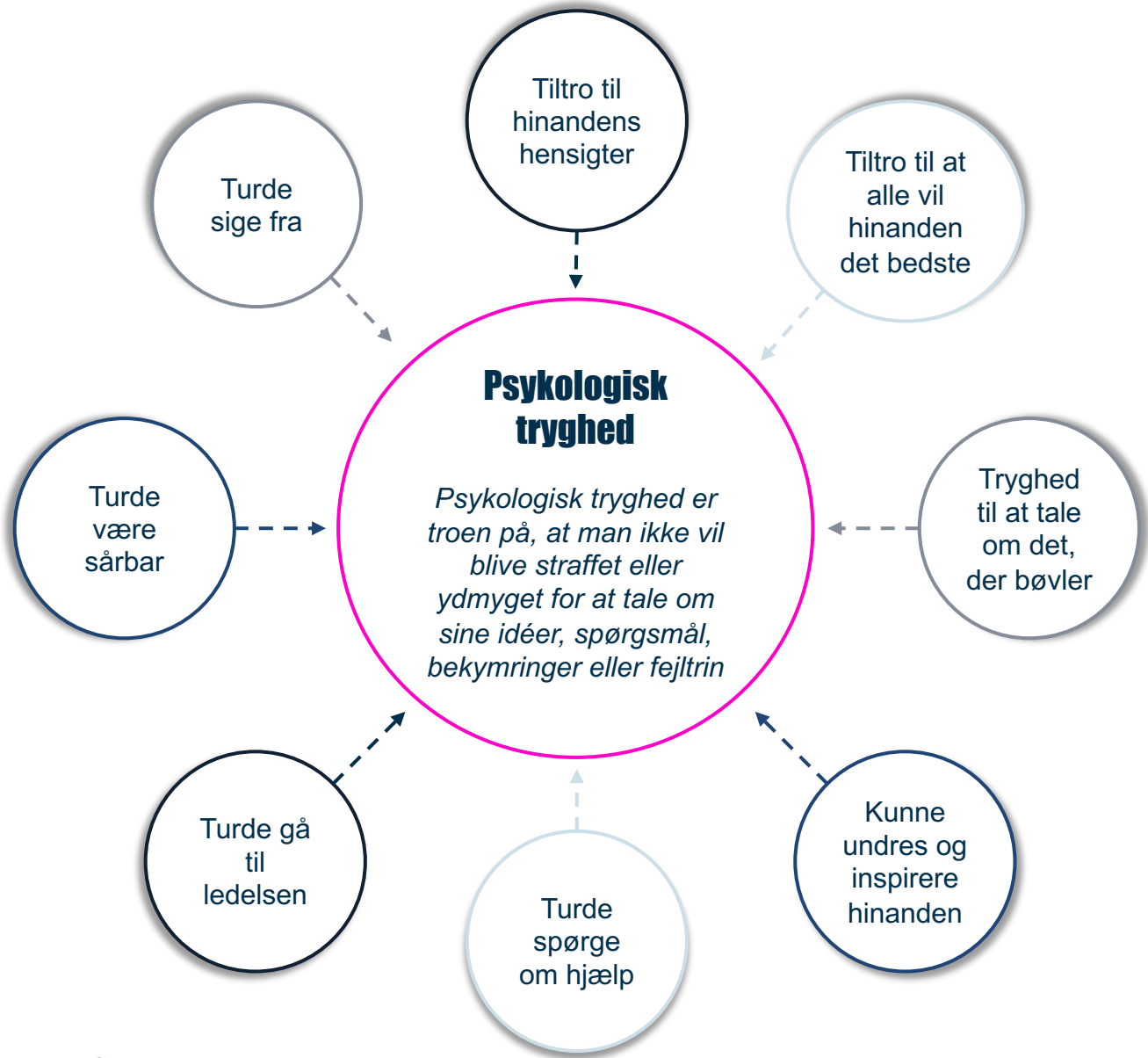
Forudsigelighed

Der er en vis forudsigelighed i mit arbejde, og jeg føler mig velinformeret

Krav

Kravene til mig balancerer fornuftigt imellem det nemme og det udfordrende

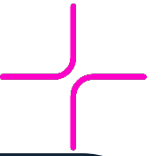
PSYKOLOGISK TRYGHED



Ledere og medarbejdere, der rapporterer om psykologisk tryghed, er mere tilbøjelige til at:

- Spørge efter hjælp og dele usikkerhed
- Støtte og hjælpe hinanden
- Opsøge og efterspørge feedback
- Informationsdele
- Diskutere fejl og uventede resultater
- Eksperimentere
- Tage ansvarsområder på sig

FORSKELLIGE TYPER JOBKRAV



Jobkrav

Kvantitative krav (arbejdstempo- og mængde)

- Mængden af opgaver
- Sværhedsgraden af opgaver
- Deadlines
- Tids- og tempokrav til opgaver
- Arbejdstidspunkt

Følelsesmæssige krav

- Emotionelt og omsorgsarbejde
- At kunne sætte sig ind i og rumme andres følelser og adfærd
- Håndtere, kontrollere og skjule egne følelser
- Håndtering af vold, seksualisering og forråelse

Tankemæssige krav

- Lære nye færdigheder
- Huske mange ting
- Have overblik over opgave/projekt
- Træffe svære beslutninger
- Komplekse opgaver
- Vagt definerede opgaver uden fast og klar afgrænsning og procedure

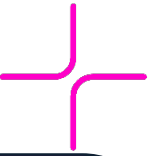
Krav til personlige kompetencer

- Fleksibel
- Imødekommende
- Ansvarsfuld
- Selvstændig
- Engageret

Krav om sociale kompetencer

- Kunne samarbejde og støtte
- Kunne indgå i det kollegiale fællesskab
- Kunne aflæse og reagere adækvat
- Kunne håndtere mange mennesker

NÅR KRAV BLIVER TIL BELASTNING

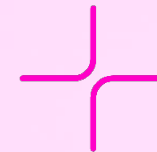


SÆRLIGE RISIKOFAKTORER

- + Stor arbejdsmængde og tidspres
- + Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- + Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- + Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- + Arbejdsrelateret vold

Derudover

- + Lav ledelseskvalitet
- + Uretfærdighed
- +



DRØFTELSE I TRIO-GRUPPER



✦ Hvilke **belastninger** er til stede hos os?

- På hvilke parametre kan jeg være bekymret for, at trivselsmålingen er negativ?
- Hvilke belastninger har I som TRIO-gruppe en særlig opgave med at mindske eller håndtere?

✦ Hvilke **ressourcer** er til stede hos jer?

- På hvilke parametre forventer jeg, at vores trivselsmåling er positiv?
- Hvilke ressourcer kunne I med fordel fokusere på og arbejde med?

Notér jeres pointer og drøftelser



IDENTIFICERING OG TRIVSELSMÅLING



TRIVSELSMÅLING ODDER KOMMUNE 2024

3-i-1-måling: Lederfeedback, psykisk APV og trivselsmåling

- + Udføres mindst hver 3. år (sidst var i efteråret 2020)
- + Inddragelse af medarbejdere

Formål med målingen. En trivselsmåling er:

- + ... et indblik ind i:
 - *Hvordan har medarbejderen det?*
 - *Hvilke muligheder har vi som arbejdsplads til at realisere vores mål?*
- + ... *ikke* en dom, karakterbog, diagnose eller objektiv sandhed
- + ... en kilde til indsigt og dialog om udviklings- og forbedringspotentiale hos jer



HVAD ER VORES ROLLE SOM TRIO?

Tilrettelæggelse af et sammenhængende forløb

1. Forberedelse

- Afklaring af formål og ambitioner
- Planlægning af proces
- Informere medarbejdere om mål og forløb

4. Opfølgning og håndtering

- Formål og ambitioner
- Procesdesign
- Udvælgelse af indsatser – fra dialog til handling



2. Gennemførelse & involvering

- Sikre involvering, deltagelse og bidrag
- Praktisk gennemførelse

3. Fortolkning

- Tolkning af resultater, benchmark og selvrefleksion
- Fokus og prioritering

1. FORBEREDE

Formål

- ✦ At klarlægge og afklare formål og ambitionsniveau
- ✦ At planlægge proces
- ✦ At overveje samspillet med andre aktiviteter
- ✦ At informere medarbejdere om mål og forløb



1. FORBEREDE FORMÅL, AMBITIONER OG PROCES

✦ For at sikre gennemtænkte og sammenhængende hovedlinjer i hele trivselsprocessen, skal I overveje:

- **Formål:** Det meningsfulde og styrende *lokale* formål
- **Udbytte:** Det forventede og konkrete udbytte af trivselsprocessen
- **Proces:** Hele trivselsprocessens forløb herunder involvering, fortolkning, dialog og opfølgning
- **Sammenhæng:** Sammenhæng mellem mål, metoder og ressourcer



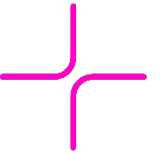
1. FORBEREDE INFORMATION TIL MEDARBEJDERNE

+ En god proces grundlægges ved, at medarbejderne fra begyndelsen bliver ordentligt orienteret om trivselsmålingens:

- Formål
- Indhold og spilleregler
- Udbytte
- Forløb
 - Besvarelse
 - Involvering
 - Opfølgning



2. INVOLVERING OG GENNEMFØRELSE



Formål

- + At understøtte den praktiske gennemførelse
- + At sikre involvering, deltagelse og bidrag fra medarbejdere



2. INVOLVERING & GENNEMFØRELSE

Særlige fokuspunkter for at sikre involvering og god gennemførelse af trivselsmålingen:

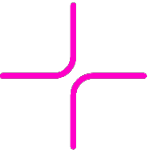
- + Understøttelse til besvarelse af målingen
- + Særlige behov for støtte
- + Prioritering af tid til udfyldelse
- + Kommunikation der understreger vigtigheden og motiverer medarbejderne
- + Tydelig kommunikation ang. tidsfrister
- + Kreative aktiviteter



FORTOLKNING OG OPFØLGNING



3. FORTOLKNING



Formål

- + At skabe sig det nødvendige overblik
- + At vælge det rigtige benchmark
- + At reflektere over og søge dialog om egen ledelse
- + At prioritere og vælge sit fokus



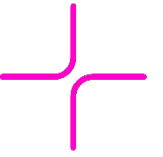
3. FORTOLKNING: AT SKABE OVERBLIK

For at skabe et hurtigt overblik over målingen, kan I med fordel fokusere på:

- + Helhedsindtrykket af trivslen
- + Overraskende resultater
- + Markant positive resultater
- + Markant negative resultater
- + De vigtigste ændringer siden sidst
- + Resultater der er svære at forstå



3. FORTOLKNING: DET RIGTIGE BENCHMARK



+ Hvem skal man sammenligne med?

Vælg den rigtige type

+ Eget benchmark

- Sammenligne med tidligere målinger

+ Internt benchmark

- Sammenligne med andre afdelinger i kommunen

+ Eksternt benchmark

- Sammenligne med lignende områder i andre kommuner eller i resten af landet

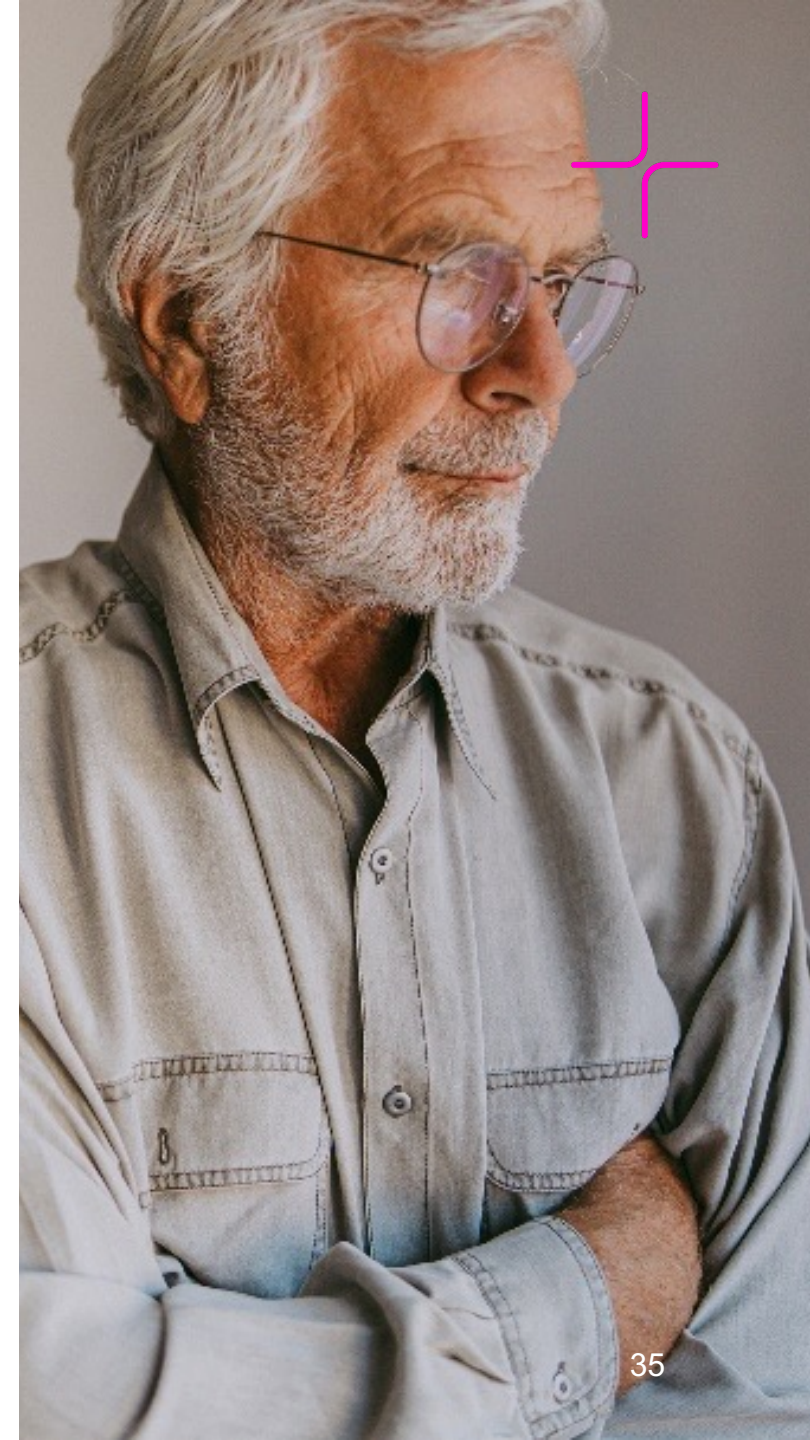


3. FORTOLKNING: SELVREFLEKSION OG DIALOG

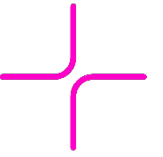
Når du som leder læser resultaterne fra trivselsmålingen og ledelsevalueringen, så hold fokus på:

- + Egen tolkning af hvad resultaterne siger om egen ledelse
- + Styrker i egen ledelse
- + Udviklingspotentialer og indsatsområder i egen ledelse
- + Punkter og resultater, hvor der er brug for uddybet dialog

Brug målingen som en anledning til dialog om og afstemning af forventninger til *både* leder- og følgeskab.



3. FORTOLKNING: PRIORITERING & FOKUS

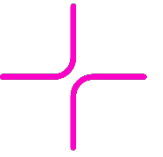


Når man forstår trivselsmålingens resultater er næste skridt at kunne udpege, fokusere på og prioritere i relevante resultater. Det drejer sig om at:

- + Anerkende resultater, der peger på, hvor vi lykkes
- + Adressere problemer og afdække, hvilke udfordringer, der er vilkår, indenfor indflydelse og kontrol
- + Arbejde med konstruktive resultater og udvælge vigtigste indsatspunkter på lang og kort sigt
- + Afgøre hvilke resultater skal drøftes i TRIO, i grupper/MED-udvalg og i plenum med hele personalegruppen



4. OPFØLGNING OG HÅNDTERING



Formål

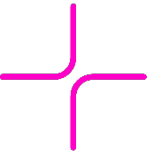
- + At afklare opfølgningens formål og ambition
- + At designe en gennemtænkt proces
- + At gennemføre en involverende dialog
- + At udvælge de rette indsatser – fra dialog til handling

Manglende opfølgning kan:

- + Lede til faldende trivsel
- + Skabe mistillid til ledelsen
- + Svække medarbejdernes lyst til at deltage i kommende undersøgelser



4. OPFØLGNING PROCESDESIGN



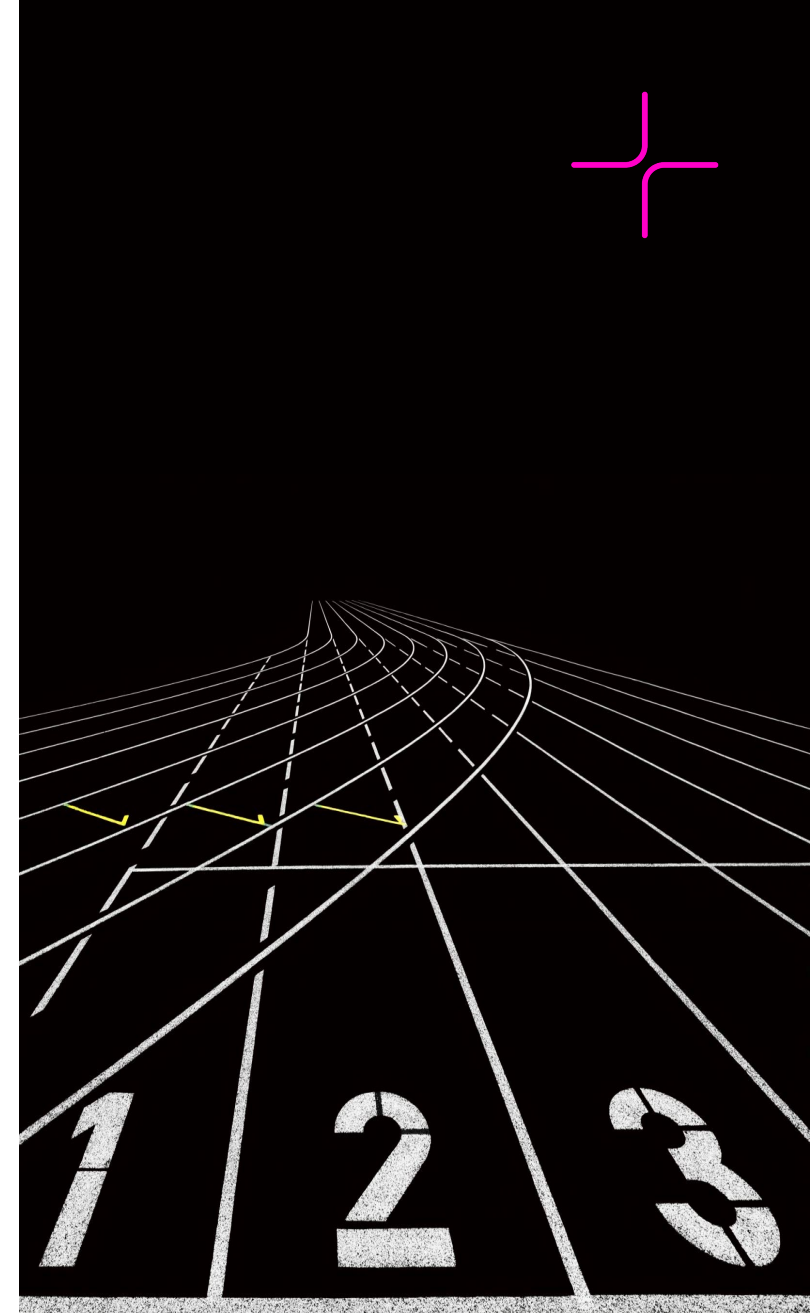
I tilrettelæggelse af den opfølgende proces, er det vigtigt at have fokus på, hvad formål og ambition kalder på ift.:

- + Form og forum for drøftelse af resultater (TRIO-møde, LMU-møde, personalemøde, ekstraordinære møder)
- + Typen af dialog og metoder (dialogspil, cafédrøftelser, styret facilitering, individuelle samtaler)
- + Deltagerkredsen i forskellige faser
- + Behov for intern eller ekstern konsulentbistand
- + Behovet for tid og ressourcer

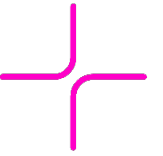
4. OPFØLGNING UDVÆLG INDSATSER

Efter måling, fortolkning og dialog er det tid til at prioritere i indsatser. Det kan I gøre ved:

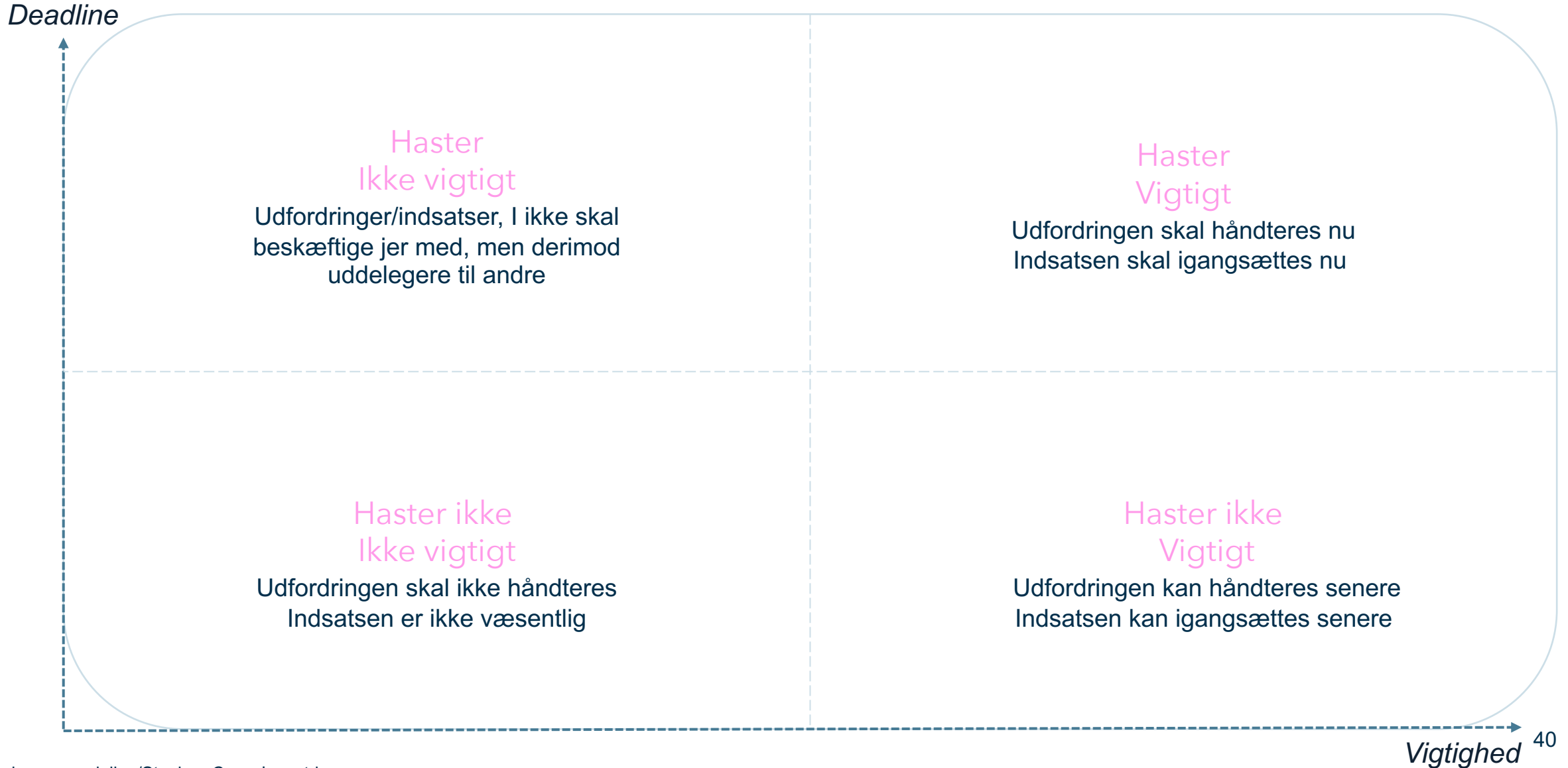
- + Fælles drøftelse af vilkår, indflydelse og kontrol
- + Drøftelser om hvad der skal til (i medarbejdergruppen, i MED-udvalget, i TRIO-gruppen, med lederkolleger, med egen leder, andre?)
 - *Hvad er akutte behov/vigtigste indsatsområder?*
 - *Hvad er indsatser på længere sigt?*
- + Overveje organisering af indsatser



4. OPFØLGNING: UDVÆLGELSE AF INDSATSER



Hvilke udfordringer skal vi håndtere først? Hvilke indsatser skal igangsættes først?



AFRUNDING



Yes!

Mit bedste tip til, hvordan man sikre den gode proces er...



A-ha!

En vigtig pointe, som jeg kan tage med mig fra i dag er...



Hmm...

Jeg har fået noget at tænke over. Mit spørgsmål er...



Handling!

Det vil jeg gå hjem og gøre for at sikre den gode proces...



LEAD 

enter next level