

Trivselsmåling

Kortlæg det psykiske arbejdsmiljø med en forskningsbaserede trivselsmåling - baseret på NFAs mellemlange spørgeskema.

Trivselsmålingen fokuserer ikke alene på trivslen i organisationen men også på ledernes kompetencer i forhold til det daglige arbejde med trivsel.

Firmakultur kan hjælpe jer med:

- ✓ Tilrettelæggelse af måling, resultatudrulning i organisationen samt træning af ledere og interne arbejdsmiljøagenter
- ✓ Dataindsamling og analyse
- ✓ Overordnet rapport plus individuelle arbejdsplads-, leder- og teamrapporter
- ✓ Fortolkning og perspektivering af resultaterne, herunder konkrete anbefalinger til ledelsen
- ✓ Lederuddannelse og -træning med henblik på at kunne arbejde vedvarende og handlingsorienteret med arbejdsmiljøet
- ✓ Individuel sparring af ledere med særlige behov eller problemstillinger
- ✓ Uddannelse af interne trivselsagenter, som kan understøtte ledelsen i forbindelse med løsningsimplementering



firmaKULTUR[®]
udvikling i arbejdsmiljø

Hvordan synes I selv, det går?



Værktøj til dialog i organisationen

Der er en klar sammenhæng mellem trivsel på den ene side og motivation og produktivitet på den anden. Sæt derfor en aktiv finger på de ansattes trivsels-puls, og giv dem mulighed for at fortælle, hvordan de selv synes, det går.

Det kan I gøre med en trivselsmåling. Den giver overblik over den generelle trivsel i organisationen og er en fremragende platform for en målrettet ved-varende og handlingsorienteret indsats.

Der måles på hele 24 dimensioner

Spørgeskemaet, der benyttes i målingen, beskriver det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen på i alt 24 dimensioner - samlet i 6 hovedområder:

1. Forholdet mellem person og arbejde
2. Krav i arbejdet
3. Arbejdets organisering og indhold
4. Samarbejde og ledelse
5. Værdier på arbejdspladsen
6. Helbred og velbefindende

Skemaet rummer i alt 85 spørgsmål. Alle besvarelser er anonyme.

Fokus på ledelsens selvevaluering

At skabe et vedvarende og handlingsorienteret fokus på arbejdsmiljøet er en ledelsesopgave. Derfor adskiller denne trivselsmåling sig fra andre NFA-målinger ved også at stille skarpt på ledernes kompetencer i forhold til at kunne arbejde kvalificeret og målrettet med trivsel i det daglige.

Ledelsen bliver bedt om at evaluere på den ledelsesmæssige opmærksomhed, de oplever at give hvert af de ovennævnte hovedområder. Selvevalueringen sammenholdes med de ansattes svar og danner et troværdigt grundlag for dialog og udvikling i organisationen.

	Hovedområder	Dimensioner	Eget resultat	Benchmark	Eget resultat
1	Forholdet mellem person og arbejde	Tilfredshed med arbejdet	60	65	80
		Arbejds-familiekonflikt		67	41
2	Krav i arbejdet	Kvantitative krav	50	60	56
		Arbejdstempo		44	45
		Følelsesmæssige krav		44	49
3	Arbejdets organisering og indhold	Indfyldelse	71	53	61
		Udviklingsmuligheder		69	74
		Mening i arbejdet		76	78
		Involvering i arbejdspladsen		61	71
4	Samarbejde og ledelse	Forudsigelighed	63	59	54
		Belønning i arbejdet		66	70
		Rolleklarhed		74	73
		Rollekonflikter		56	54
		Ledelseskvalitet		57	62
		Social støtte og feedback fra overordnede		61	58
		Social støtte og feedback fra kolleger		61	59
		Socialt fællesskab i arbejdet		78	78
5	Værdier på arbejdspladsen	Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	68	69	72
		Tillid og troværdighed mellem de ansatte		70	67
		Retfærdighed og respekt		59	64
6	Helbred og velbefindende	Selvurderet helbred	70	63	68
		Udbrændthed		64	65
		Stress		72	71
		Søvnbesvær		76	75

Rødt indikerer, at der er udviklingspotentiale

Grønt indikerer absolutte styrker

Trivselsmålingen giver en overskuelig afrapportering, og resultaterne vises på to måder:

① **Overblik:** Et overordnet billede af trivslen i organisationen fordelt på de hovedområder og dimensioner, der er blevet målt på.

② **Indblik:** For hvert enkelt spørgsmål vises spredningen i svarene. I eksemplet er det dimensionen *Tilfredshed med arbejdet* under hovedområdet *Forholdet mellem person og arbejde*, der er under lup.

Ledelsens selvevaluering sammenholdt med de ansattes vurdering

