

SP: Jeg vil gerne lave en spørgeskemaundersøgelse – hvordan kommer jeg i gang?

SV: Inden du går i gang, er det vigtigt at se de korte webinarer <https://hosfrede.dk/naar-du-er-paa-arbejde/samtaler-om-trivsel/spoergeskemaer> og læse den tilhørende vejledning. Her forklares trin for trin hvordan du opretter en spørgeskemaundersøgelse. Det bliver også gennemgået, hvordan du får en samlet rapport ud med alle svarene, som du efterfølgende kan arbejde med.

SP: Jeg prøver at oprette et spørgeskema, men har problemer med teknikken – hvad gør jeg?

SV: Du skal kontakte supporten hos Enalyzer. Supporten kan træffes mandag til fredag mellem kl. 9 og 17 på telefon 70 10 70 21 eller på support@enalyzer.com, eller via online chat, som du kan finde i spørgeskemasystemet.

SP: Jeg er i tvivl om, hvilken metode jeg skal vælge – hvad gør jeg?

SV: Om du vælger spørgeskemaer eller dialogkort afhænger i høj grad af den psykologiske tryghed på din arbejdsplads. Er der f.eks. en lav grad af psykologisk tryghed, kan det være en fordel, at bruge spørgeskemaundersøgelsen.

- Du kan vælge at bruge samtalekortene til at tale om trivsel.
- Du kan også vælge at lave en spørgeskemaundersøgelse til at begynde med og efterfølgende lade medarbejderne tale om trivsel ud fra resultaterne af undersøgelsen.
- Du kan også kombinere brugen af samtalekort og spørgeskemaundersøgelse, hvis der f.eks. er temaer som du skønner er vanskelige at bruge dialogkortene til.

Vær i øvrigt opmærksom på, at du er velkommen til at bruge andre metoder eller værktøjer til arbejdet med trivsel på din arbejdsplads. Hvis du vil have inspiration til andre metoder og værktøjer kan du læse mere her: <https://hosfrede.dk/naar-du-er-paa-arbejde/samtaler-om-trivsel/flere-trivselstemaer>

SP: Skal alle afdelinger og teams anvende de samme temaer og spørgsmål?

SV: Nej. Du kan selv vælge temaer og spørgsmål, som passer til de enkelte teams eller afdelinger. Det kan dog blive lidt mere kompliceret, hvis det er en spørgeskemaundersøgelse du vil lave, - men det kan godt lade sig gøre.

SP: Er spørgeskemaet anonymt?

SV: Som udgangspunkt er spørgeskemaet anonymt, men du har også mulighed for at vælge, at det ikke skal være anonymt.

SP: Hvem skal inddrages i arbejdet med 'Samtaler om trivsel'.

SV: Trivselsarbejdet er funderet i MED-organisationen. Afhængig af om der er et lokal-MED eller personalemøde med MED-status på arbejdspladsen er det der, det foregår.

SP: Hvordan kan jeg som leder/centerchef/direktør følge med i trivselsarbejdet på de arbejdspladser, som hører under mig?

SV: Du kan f.eks. aftale med de respektive arbejdspladser, at du modtager de handleplaner, som det lokale trivselsarbejde munder ud i. Da arbejdet med trivsel sker en gang om året, vil du årligt blive opdateret på den enkelte arbejdsplads' trivselsarbejde.

Desuden er det selvfølgelig muligt at tale om trivslen i forbindelse med den dialog I har struktureret i løbet af året.

SP: Hvordan kan jeg kombinere arbejdet med trivsel i APV-processen?

SV: I forhold til den del af en APV, som handler om det psykiske arbejdsmiljø, er der overlap med trivselstemaerne. Når du skal lave en APV, kan du derfor med fordel anvende nogle af trivselstemaerne også, der hvor det giver mening.

Eksempler på dette kunne være:

- Du vil gerne fokusere på de følelsesmæssige krav i arbejdet med borgere/elever/pårørende, som er et typisk APV-tema. Her kan det f.eks. kombineres med trivselstemaerne om krav i arbejdet, støtte eller samarbejde.
- Du vil gerne fokusere på arbejdsomfang og tidspres i forhold til forskellige praktiske eller administrative opgaver. Det kan f.eks. kombineres med trivselstemaerne om krav i arbejdet, mening, støtte eller forudsigelighed.

Der er flere fordele ved at kombinere arbejdet med trivsel og APV:

- Som medarbejder kommer man ikke til at opleve, at svare to gange på spørgsmål, som minder meget om hinanden.
- Processen med at tilrettelægge, gennemføre og følge op på en APV, er sammenlignelig med trivselsprocessen.
- Både dialogbaseret APV og APV baseret på spørgeskemaer er anerkendte metoder og kan derfor nemt kombineres med trivselsarbejdet.

Det kan således være både tidsbesparende, mindre bøvlet og mere meningsfuldt for medarbejdere, MED og ledelse, at kombinere APV'en med trivselsarbejdet.