

Anbefalinger fra KTO, CFU og SHK om brug af Trivselmeter til tillids- og sikkerhedsrepræsentanter og medlemmer af MED/SU - Kommuner og Regioner

Trivselsmålinger starter med udarbejdelse af retningslinjer: Ifølge aftale om Trivsel og sundhed skal det øverste MED-udvalg udarbejde retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne. Hent inspiration til udarbejdelse af retningslinjer i vejledningerne om trivsel fra KTO, SHK, Danske Regioner og KL.

Brug af Trivselmeter er frivillig: Værktøjet er et tilbud til alle offentlige arbejdspladser, og parterne har med standardskemaet taget udgangspunkt i spørgsmål, som er relevante for flest mulige offentlige arbejdspladser, men det er frivilligt om MED/SU vil bruge Trivselmeter eller gennemføre målinger med andre spørgeskemaer og værktøjer.

Trivselmeter kan bruges til både trivselsmåling og APV (ArbejdsPladsVurdering): Kortlægninger af trivsel og kortlægningen i en psykisk APV har forskellige formål, afdækning af henholdsvis risikofaktorer og hvad der skaber trivsel, og kan derfor ikke erstatte hinanden. Trivselmeter kan imidlertid bruges til begge dele, eventuelt i en og samme proces. Hvis Trivselmeter skal bruges til kortlægningen i en psykisk APV, skal standardskemaet suppleres med spørgsmål fra bruttokataloget i Trivselmeter. Skal Trivselmeter bruges til en fysisk APV skal yderligere suppleres med egne spørgsmål.

Gør plads til lokale forhold: Trivselmeter er udformet til brug i hele den offentlige sektor, og det kan derfor være relevant at supplere med egne spørgsmål. I kan således formulere egne spørgsmål, som kan supplere standardspørgeskemaet. Eller I kan skræddersy jeres helt eget spørgeskema.

Måling skal følges af dialog og handling: En trivselsmåling giver ”kun” et øjebliksbillede og skaber/sikrer som sådan ikke trivsel. En trivselsmåling er et værktøj, der rigtig anvendt giver grundlag for en efterfølgende dialog om trivsel på arbejdspladsen. Målingen skal således følges op med dialog og handling, der inddrager alle på arbejdspladsen. Det er vigtigt at drøfte, om resultatet af målingen svarer til den måde, virkeligheden opfattes på. Det er ligeledes vigtigt at udarbejde en prioriteret handlingsplan for at forbedre og sikre trivslen, få sat ansvarlige på for udførelsen samt at overveje statusmøder, informationsformidling og evaluering af indsatsen. Det er en løbende proces at sikre trivslen på arbejdspladsen.

Anonymitet: Anonymitet giver tryghed ift. at kunne være oprigtig i sine svar, men om undersøgelsen skal være anonym afhænger af, hvad man vil bruge en undersøgelse til. Anonymitet sikres bedst på arbejdspladser med mindst 10-15 medarbejdere.

Søg yderligere inspiration til dialog og handling: Der kan hentes mere inspiration om trivselsmålinger på parternes hjemmesider, hos Branchearbejds miljørådene, Videncenter for Arbejds miljø mv. Se link i procesvejledningen i tilknytning til værktøjet for henvisninger hertil.

Vejledningsmateriale til Trivselmeter:

- Tjekguide til medlemmer af SU og MED om Trivselmeter
- Procesvejledning til trivselsmålinger med Trivselmeter
- Quickguide til Trivselmeter
- Vejledninger om Social kapital, Benchmark og Sammenhængsmodellen i Trivselmeter.