

Gode trivselsprocesser: Fra kortlægning til handling

Thomas Clausen (tcl@nfa.dk)

Seniorforsker

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Dagsorden

1. Hvad er psykisk arbejdsmiljø?
2. Hvad betyder det psykiske arbejdsmiljø for helbred og trivsel?
3. Hvordan kan man arbejde med det psykiske arbejdsmiljø og hvad skal der til, for at indsatsen 'rykker'?
4. Afrunding

Baggrund

- Når man taler om det psykiske arbejdsmiljø, er der mange, der fokuserer på 'risici' i arbejdsmiljøet.
- Arbejdslivet er en central og positiv komponent i mange menneskers identitet
- Der er behov for at fokusere på de positive betydninger, som deltagelse i arbejdslivet kan indebære
- Det psykiske arbejdsmiljø har ikke blot betydning for medarbejdernes trivsel – det kan også være have betydning for hvordan det 'kører' på arbejdspladsen

Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

- ...de psykologiske og sociale påvirkninger, som individer og grupper oplever, mens de varetager deres arbejdsopgaver
 - Krav i arbejdet
 - Positive faktorer i arbejdet



Krav i det psykiske arbejdsmiljø

- Krav i det psykiske arbejdsmiljø...
 - ...er de opgaver, der skal løses i arbejdet
 - ...kan være forbundet med psykisk/fysisk belastning

Eksempler på krav i arbejdet

- Højt arbejdstempo
- Stor arbejdsomængde
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Positive faktorer i arbejdsmiljøet

- Positive faktorer i arbejdsmiljøet
 - ...øger arbejdstagerens muligheder for at håndtere kravene i arbejdet
 - ...bidrager til trivsel, læring og/eller personlig udvikling

Eksempler på positive faktorer i arbejdsmiljøet

- Indflydelse og inddragelse
- Ledelse
- Samarbejdsrelationer på arbejdspladsen
- Tillid og retfærdighed

- Engagement i arbejdspladsen og oplevelse af mening i arbejdet
- Oplevelse af muligheden for at løse kerneopgaven

Hvordan man ser på arbejdslivet...?



Sammenfatning

- Positive faktorer er en vigtig del af det psykiske arbejdsmiljø
- Positive faktorer drejer sig i høj grad om rammer og relationer på arbejdspladsen
- Positive faktorer har betydning for medarbejdernes trivsel og hvordan, der 'kører' på arbejdspladsen

Hvad betyder det psykiske arbejdsmiljø for helbred og trivsel?



Men hvad betyder det psykiske arbejdsmiljø?

En lang række undersøgelser viser, at forhold i det psykiske arbejdsmiljø har betydning for

- Trivsel i arbejdet
- 'Performance'
- Psykologisk velbefindende
- Risiko for somatisk sygdom
- Risiko for sygefravær
- Udstødelse fra arbejdsmarkedet

Mobning på jobbet øger risiko for selvmord

Medarbejdere, der er blevet mobbet, har 1,7 gange større risiko for selvmord eller selvmordsforsøg.



TILFØJ TIL LÆSELISTE

SAMFUND

Mobning på jobbet øger risiko for selvmord

22. jun. 2022, 05:41

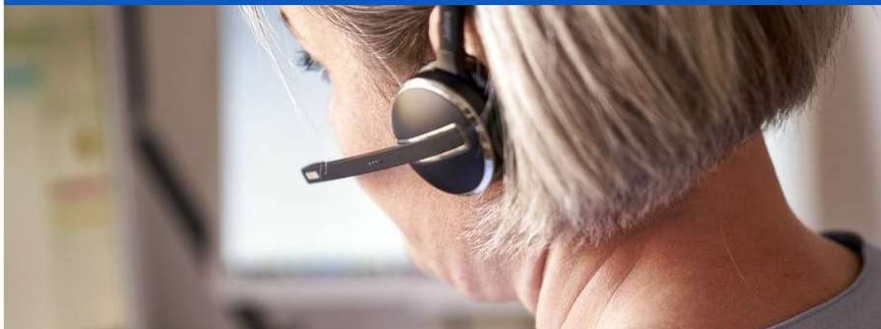


Samfund 3 timer

Gem artikel

Skræmmende rapport: Øger risiko for selvmord

Medarbejdere, der er blevet mobbet, har 1,7 gange større risiko for selvmord eller selvmordsforsøg



Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

MES



Sammenhæng mellem mobning og risiko for selvmordsadfærd

Table 2. Hazard ratios (HR) of suicidal behavior, suicide attempt and death by suicide. [WB=workplace bullying]

	N (%) of suicidal events *	Person-years	Rate per 100 000 person-years	Crude HR (95% CI)	Model 1 [†] HR (95% CI)	Model 2 [‡] HR (95% CI)
Suicidal behavior						
Non-exposed to WB	153 (83.2)	642 571	23.81	1.00	1.00	1.00
Exposed to WB	31 (16.8)	71 227	43.52	1.83 (1.20–2.78)	1.77 (1.15–2.70)	1.65 (1.06–2.58)
Suicide attempt						
Non-exposed to WB	124 (83.2)	642 571	19.30	1.00	1.00	1.00
Exposed to WB	25 (16.8)	71 227	35.01	1.81 (1.22–2.70)	1.77 (1.19–2.63)	1.65 (1.09–2.50)
Death by suicide						
Non-exposed to WB	31 (79.5)	643 183	4.82	1.00	1.00	1.00
Exposed to WB	8 (20.5)	71 391	11.21	2.34 (0.98–5.62)	2.21 (0.87–5.64)	2.08 (0.82–5.27)

* Four participants first attempted suicide, followed by death by suicide during follow-up. These participants are included in all three analyses. For the analyses of suicide behavior and suicide attempt, case status is determined on the date of the suicide attempt; for death by suicide, case status is determined based on the date of death.

[†] Model 1 was adjusted for sex, age, marital status, and socio-economic status.

[‡] Model 2 was adjusted for the same covariates as in Model 1 plus previous history of diagnosed mental disorders.

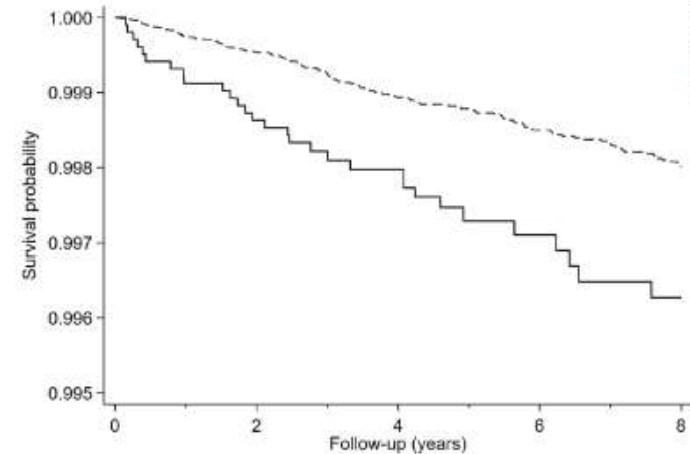


Figure 2. Kaplan-Meier curve for the probabilities of suicidal behavior for participants exposed (solid line) and not exposed (dashed line) to workplace bullying.

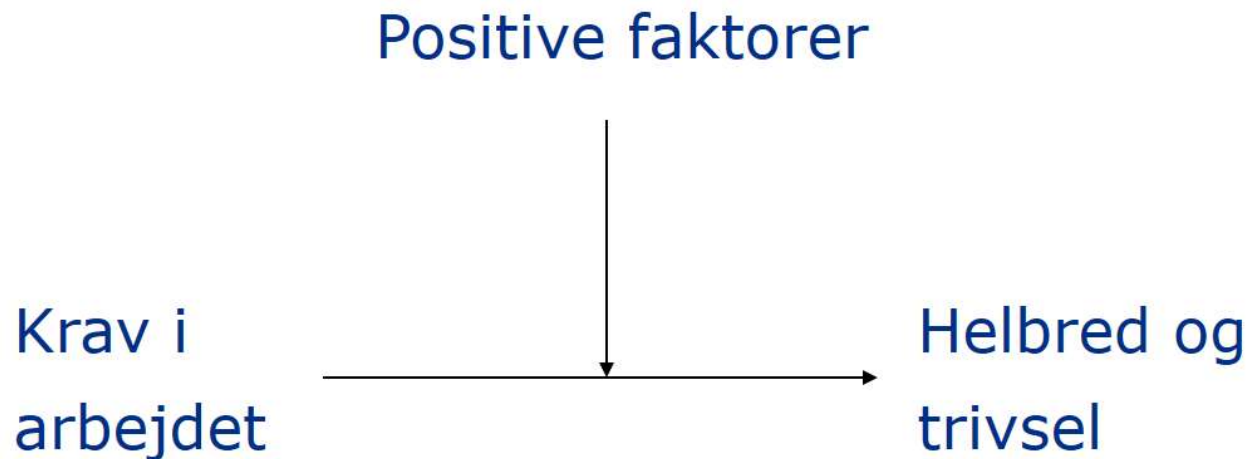
	0	2	4	6	8
Number at risk					
Exposed	10 259	10 160	8204	5348	4638
Non-exposed	88 071	87 337	72 712	51 993	45 916

Andre typer af sammenhænge mellem arbejdsmiljø og helbred

- Modererende faktorer
- Kombinationer af krav

Modererende faktorer

- Positive faktorer i arbejdsmiljøet kan have betydning for arbejdstagerens muligheder for at håndtere kravene i arbejdet



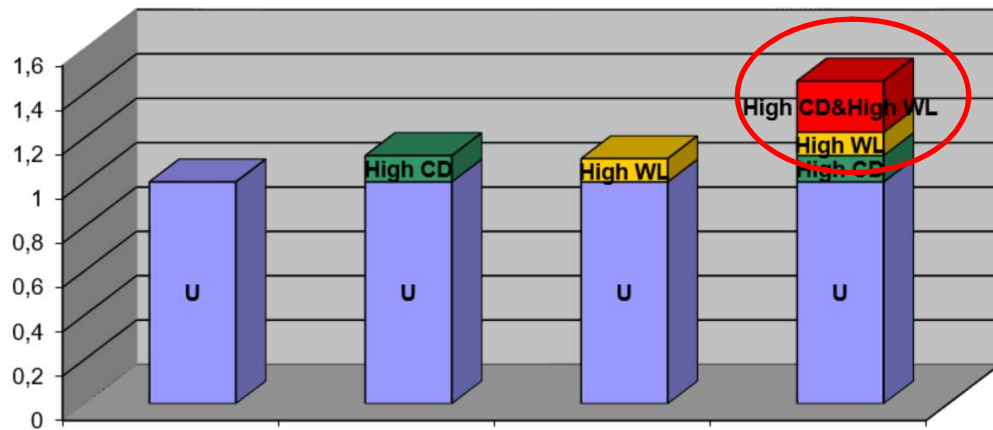
Kombinationer af faktorer

I en undersøgelse har vi fokuseret på kombinationseffekter mellem følgende påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø:

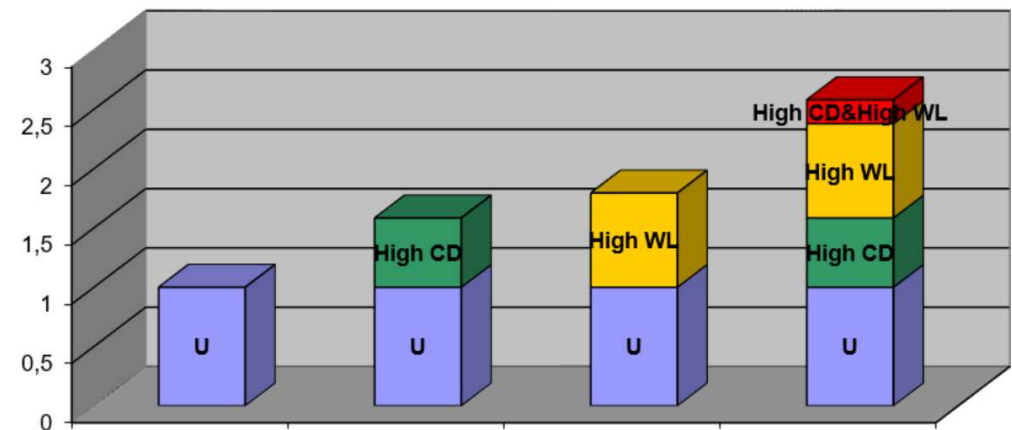
- *Høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsomængde og tidspres*
- *Stor arbejdsomængde og tidspres og arbejdsrelateret vold*
- *Stor arbejdsomængde og tidspres og uklare krav eller modstridende krav*
- *Høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold*

Resultater: *Stor arbejdsmængde og tidspres og uklare krav eller modstridende krav*

Udfald: Langvarigt sygefravær*



Udfald: Depressive symptomer

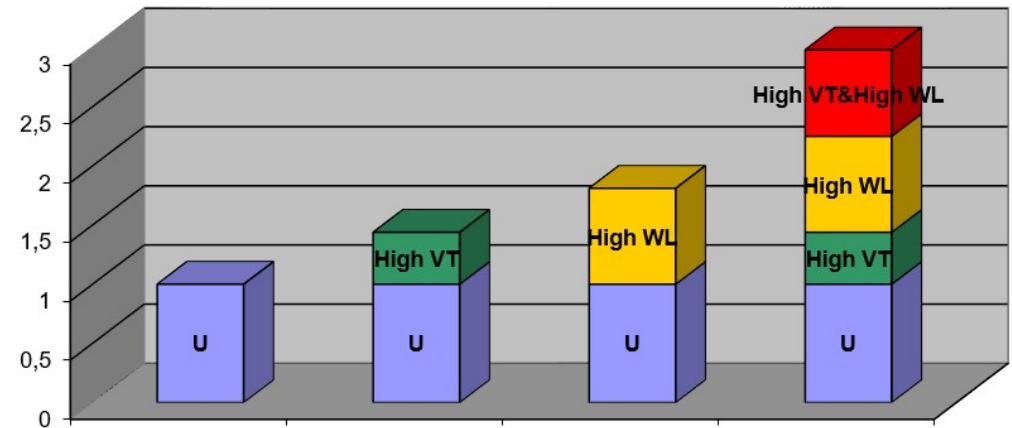


Resultater: *Stor arbejdsmængde og tidspres og arbejdsrelateret vold*

Udfald: Langvarigt sygefravær*



Udfald: Depressive symptomer



Og hvad så?!

- Det psykiske arbejdsmiljø har stor betydning for medarbejdernes helbred og trivsel
- Derfor er det vigtigt, at I gør en indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads
- Hold fokus på de positive faktorer
 - Indflydelse og inddragelse
 - Ledelse
 - Samarbejdsrelationer på arbejdspladsen
 - Tillid og retfærdighed
 - Engagement i arbejdspladsen og oplevelse af mening i arbejdet
 - Oplevelse af muligheden for at løse kerneopgaven

Tal med din sidekammerat

- Hvilke udfordringer oplever I, når I skal gøre en indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads?



Hvordan kan man arbejde med det psykiske arbejdsmiljø og hvad skal der til, for at indsatsen 'rykker'?

Hvordan får man indsatsen til at 'rykke'?

- Det er vigtigt, at man får etableret en god proces og at man giver sig selv et godt udgangspunkt for processen
- Det kan man fx få ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse eller et dialogmøde om det psykiske arbejdsmiljø

Kortlægning med spørgeskema

- Fordele:
 - En systematisk afdækning af det psykiske arbejdsmiljø – giver det 'brede' overblik
 - Alle medarbejdere har lige mulighed for at bidrage til beskrivelsen af det psykiske arbejdsmiljø
 - Mulighed for at sammenligne
 - Giver et godt udgangspunkt for den videre proces
- Ulemper:
 - Det kræver ressourcer
 - Spørgeskemaresultater kan være vanskelige at overføre til sin egen oplevelse af arbejdspladsen
 - Hvordan arbejder man videre med resultaterne?

Kortlægning med dialog

- Fordele:
 - Det er 'nemt' at gennemføre
 - Dialogen giver mulighed for at man kan 'komme i dybden' med diskussionen af det psykiske arbejdsmiljø
- Ulemper:
 - Der kan mangle systematik – er det lidt tilfældigt, hvad man vælger at fokusere på?
 - Nogle medarbejders stemme kan veje mere end andres
 - Hvordan arbejder man videre med resultaterne?

Kortlægning med spørgeskema OG dialog

- Fordele:
 - En systematisk afdækning af det psykiske arbejdsmiljø – giver det 'brede' overblik
 - Alle medarbejdere har lige mulighed for at bidrage til beskrivelsen af det psykiske arbejdsmiljø
 - Mulighed for at sammenligne
 - Giver et godt udgangspunkt for den videre proces
 - Giver mulighed for at man kan 'komme i dybden' med diskussionen af det psykiske arbejdsmiljø
- Ulemper:
 - Det kræver ressourcer
 - Hvordan arbejder man videre med resultaterne?

DANSK PSYKOSOCIALT SPØRGESKEMA (DPQ)

Original article

Scand J Work Environ Health. 2019;45(4):356-369. doi:10.5271/sjweh.3793

The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity

by Thomas Clausen, PhD,¹ Ida EH Madsen, PhD,¹ Karl Bang Christensen, PhD,² Jakob B Bjorner, PhD,^{1,2,3} Otto M Poulsen, PhD,¹ Thomas Maltzen, MSc,² Vilhelm Borg, MSc,¹ Reiner Rugulies, PhD^{1,2,4}

Clausen T, Madsen IEH, Christensen KB, Bjorner JB, Poulsen OMP, Maltzen T, Borg V, Rugulies R. The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity. *Scand J Work Environ Health*. 2019;45(4):356-369. doi:10.5271/sjweh.3793

Objectives The aim of this study was to describe the development and the content of the Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ) and to test its reliability and validity.

Methods We describe the identification of dimensions, the development of items, and the qualitative and quantitative tests of the reliability and validity of the DPQ. Reliability and validity of a 150 item version of the DPQ was evaluated in a stratified sample of 8958 employees in 14 job groups of which 4340 responded. Reliability was investigated using internal consistency and test-retest reliability. The factorial validity was investigated using confirmatory factor analysis (CFA). For each multi-item scale, we undertook CFA within each job group and multi-group CFA to investigate factorial invariance across job groups. Finally, using multi-group multi-factor CFA, we investigated whether scales were empirically distinct.

Results Internal consistency reliabilities and test-retest reliabilities were satisfactory. Factorial validity of multi-item scales was satisfactory within each of the 14 job groups. Factorial invariance was demonstrated for 28 multi-item scales. The hypothesis that the scales of the DPQ were empirically distinct was supported. The final DPQ version consisted of 119 items covering 38 different psychosocial work environment dimensions.

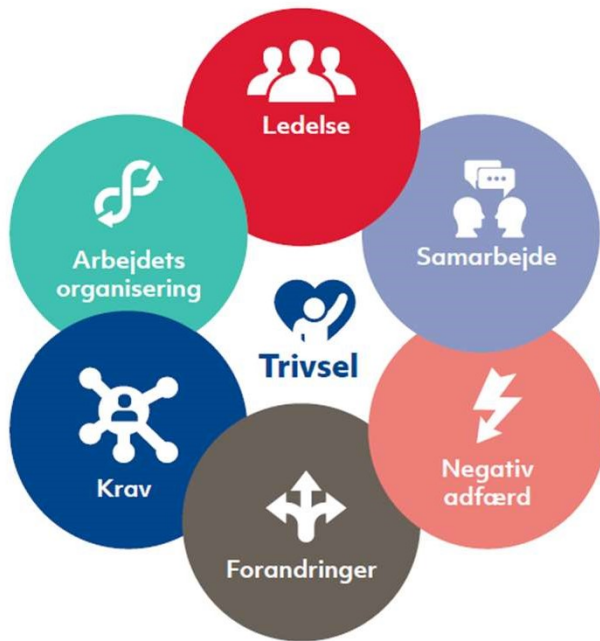
Conclusions Overall, the DPQ is a reliable and valid instrument for assessing psychosocial working conditions across a variety of job groups. The results indicate, however, that questions about psychosocial working conditions are understood differently across job groups, which may have implications for the comparability of questionnaire-based measures of psychosocial working conditions across job groups.

Key terms job characteristic; occupational health; psychosocial working environment; stress; working condition; working condition.

Participation in the workforce is a central component in most people's lives. Psychosocial working conditions are important predictors of worker's well-being, both in terms of the immediate day-to-day well-being at work (1-5) and work-life sustainability (6-14). Moreover, meta-analyses of cohort studies have demonstrated that adverse psychosocial working conditions are prospectively associated with an increased risk of cardiovascular disease (15-18), diabetes (19-21), musculoskeletal disorders (22) and mental disorders (23-27).

Self-administered questionnaires are the most widely used method to measure psychosocial working condi-

tions. Some questionnaires measure the psychosocial work environment theory hypothesizing that these specific outcomes, such as the employees or labor market conditions, examples are instruments to measure effort-reward imbalance (28, 30), workplace social capital (31), job tasks (33). Other questionnaires offer a distinct theory but offer components of the psychosocial work environment. The Danish National Institute for Occupational Safety and Health



¹ National Research Centre for the Working Environment, Copenhagen, Denmark.

² Department of Public Health, University of Copenhagen, Denmark.

³ Optum Patient Insights, Johnston, RI, USA.

⁴ National Institute for Occupational Safety and Health, USA.

Hvad er et godt spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø?

- Spørger ind til det, der er relevant!!
- Det måler det, det skal måle
- Spørger ind til fænomener, som vi ved har betydning for trivsel og arbejdsglæde
- Danner udgangspunkt for en fremadrettet og konstruktiv dialog på arbejdspladsen om, hvordan man kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø

DPQ-Arbejdspladsskema

- NFA har udviklet et Arbejdspladsskema, som arbejdspladser kan bruge til at 'måle' det psykosociale arbejdsmiljø

Hvordan har vi opbygget Arbejdspladsskemaet?

- Vi har udvalgt temaer som:
 - Forskningen viser har betydning for helbred og trivsel
 - Har en høj grad af arbejdslivsrelevans
- Som giver mulighed for:
 - En god dialog om arbejdsmiljøet på arbejdsstedet/i afdelingen
 - At handle

Undersøgelse af validitet og reliabilitet

Original article

Scand J Work Environ Health. 2019;45(4):356–369. doi:10.5271/sjweh.3793

The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity

by Thomas Clausen, PhD,¹ Ida EH Madsen, PhD,¹ Karl Bang Christensen, PhD,² Jakob B Bjorner, PhD,^{1,2,3} Otto M Pouk Thomas Maltesen, MSc,² Vilhelm Borg, MSc,¹ Reiner Rugulies, PhD^{1,2,4}

Table 4. continued

Dimension	Sample item*	Items N	Scale across 14 job groups ^b Mean (SD)	Difference in scale means across 14 job groups ^b	Cronbach's α^c	Range in Cronbach's α across job groups	Retest reliability
<i>Discrimination</i>	Have you within the last 12 months experienced discrimination or been treated poorly due to eg. your sex, age, ethnicity, religion, health or sexual orientation?	1	6.2 ^a	7.8 ^a			
<i>Harassment</i>	Have you within the last 12 months experienced work-related harassment by customers, clients, patients, pupils or relatives?	1	13.1 ^a	37.9 ^a			
Domain: reactions to the work situation							
Experience of meaning at work	Do you think that your work tasks are interesting and inspiring?	4	69.4 (19.8)	28.1	0.90	0.83–0.91	0.81
Commitment to the workplace	Would you recommend others to apply for a job at your workplace?	4	65.5 (23.3)	24.4	0.92	0.89–0.95	0.88
Work engagement	At my work, I feel bursting with energy	9	66.5 (17.9)	14.5	0.95	0.93–0.96	0.85
Job insecurity	Do you worry about becoming unemployed?	3	34.2 (26.4)	36.3	0.79	0.55–0.84	0.77
Self-reported stress	How often have you felt stressed within that last two weeks?	1	38.2 (26.3)	20.5			0.75
Job satisfaction	Overall, how satisfied are you with your job?	1	73.0 (20.6)	14.3			0.77
Overall assessment of the psychosocial work environment	Overall, how satisfied are you with the social and organizational work environment in your workplace?	1	66.8 (24.1)	18.5			0.83
Conflict between work-life and private life	Does your job demand so much of your attention that it has a negative effect on your private life?	3	33.8 (23.7)	18.2	0.89	0.85–0.91	0.72

Table 4. Overview of properties, means and reliabilities of scales and single-items in the Danish Psychosocial Questionnaire (DPQ). Dimensions printed in *Italics* are novel relative to COPSOQ-II

Dimension	Sample item*	Items N	Scale across 14 job groups ^b Mean (SD)	Difference in scale means across 14 job groups ^b	Cronbach's α^c	Range in Cronbach's α across job groups	Retest reliability
Domain: demands at work							
Quantitative demands	How often is it the case that you do not have time to complete all your work tasks?	4	49.5 (19.7)	18.5	0.84	0.74–0.88	0.78
Work pace	Do you have to work very fast?	2	55.0 (20.0)	22.0			0.79
Emotional demands	Are you placed in emotionally demanding situations at work?	4	38.9 (23.2)	34.6	0.83	0.72–0.83	0.74
Demands to conceal feelings	Does your job require that you do not display your feelings?	2	54.0 (25.2)	25.3			0.67
Cognitive demands	Do you have to process large amounts of information in your work?	4	69.6 (19.5)	36.6	0.80	0.69–0.78	0.78
Work without boundaries	How often do you work at home outside of your normal working hours, e.g. in the evening, during weekends or during holidays?	4	40.2 (23.6)	37.2	0.82	0.56–0.86	0.86
Domain: work organization and job content							
Influence at work	Do you have any influence on how you carry out your work tasks?	4	64.3 (21.4)	33.5	0.87	0.79–0.90	0.78
Influence on working hours	Do you have influence on your working hours, e.g. when you arrive at work or when you go home from work?	3	58.0 (26.8)	59.1	0.81	0.58–0.86	0.75
Possibilities for development	Does your work provide you with opportunities for developing your skills?	4	61.7 (21.3)	36.1	0.84	0.74–0.83	0.81
Role clarity	Do you know exactly what is expected of you at work?	4	70.9 (16.8)	10.0	0.81	0.73–0.86	0.73
Role conflicts	Do you have to do things in your work that you feel should be done differently?	4	40.1 (20.1)	15.2	0.78	0.72–0.84	0.65
Predictability	Do you receive timely information about eg. important decisions, changes and plans for the future at your place of work?	4	53.4 (21.6)	18.8	0.79	0.69–0.86	0.72
Possibilities for performing work tasks	Do your working conditions allow you to carry out your work satisfactorily?	4	63.2 (17.0)	16.0	0.81	0.75–0.84	0.79
Unnecessary work tasks	Do you have to do work tasks that you think are unnecessary?	4	36.4 (19.7)	13.1	0.81	0.70–0.84	0.74
Domain: interpersonal relations: cooperation and leadership							
Social support from colleagues	Can you talk to your colleagues about it if you experience difficulties at work?	4	69.9 (17.8)	15.3	0.82	0.77–0.86	0.73
Cooperation between colleagues within teams, departments, or groups	Do you and your colleagues work well together when problems emerge which require cooperation among you?	4	65.9 (17.8)	13.1	0.82	0.73–0.87	0.75
Trust between colleagues	Do you and your colleagues keep each other informed about things that are important for you to do your job well?	4	71.0 (17.0)	15.5	0.81	0.76–0.81	0.72
Social support from management	Can you talk to your immediate supervisor about difficulties you experience at work?	4	64.6 (21.9)	14.9	0.90	0.85–0.93	0.84
Quality of leadership	Is your immediate supervisor good at motivating the employees?	4	57.0 (23.4)	16.5	0.91	0.87–0.93	0.87
Cooperation with immediate supervisor	Does your immediate supervisor have a clear understanding of the work tasks that you and your co-workers perform?	4	62.9 (21.5)	15.5	0.88	0.86–0.91	0.84
Justice in the workplace	Does the management at your workplace treat you fairly?	4	62.6 (18.3)	16.9	0.85	0.78–0.89	0.83
Involvement of employees	Does the management encourage you and your colleagues to come up with ideas for improvements?	3	56.9 (22.5)	23.7	0.90	0.87–0.92	0.75
Changes in the workplace	Did the management inform the employees sufficiently about the changes in the workplace?	4	47.1 (21.5)	26.5	0.86	0.81–0.90	0.77
Recognition	Are your efforts recognized and appreciated at your place of work?	1	62.9 (24.7)	21.5			0.71

Undersøgelse af validitet og reliabilitet

Annals of Work Exposures and Health, 2022, Vol. XX, No. XX, 1–13
 https://doi.org/10.1093/annweh/wxac069
 Original Article



OXFORD

Original Article

The Predictive Validity of the Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire With Regard to Onset of Depressive Disorders and Long-Term Sickness Absence

Thomas Clausen^{1,*}, Karl Bang Christensen^{2,*}, Jeppe Karl Sørensen¹, Jakob B. Bjorner^{1,2,3}, Ida E.H. Madsen¹, Vilhelm Borg¹ and Reiner Rugulies^{1,2}

¹National Research Centre for the Working Environment, Copenhagen, Denmark; ²Department of Public Health, University of Copenhagen, Copenhagen, Denmark; ³Optum Patient Insights, Johnston, RI, USA

*Author to whom correspondence should be addressed.

National Research Centre for the Working Environment, Lersev Parkalle 105, DK-2100, Copenhagen, Denmark. Tel: +45-39165368; fax: +45-39165201; e-mail: tcl@nrcwe.dk

Submitted 12 January 2022; revised 4 July 2022; editorial decision 29 August 2022; revised version accepted 14 September 2022

Abstract

Objectives: To investigate the predictive validity of 32 measures of the Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ) against two criteria variables: onset of depressive disorders and long-term sickness absence (LTSA).



Figure 1. Prospective associations between measures of the DPQ and onset of depressive disorders. Note: OR, odds ratio. Associations were adjusted for age, sex, and job group. Participants with depressive disorders at baseline (MDI ≥21) were excluded from the analysis. *Statistically significant after adjusting for multiple testing.

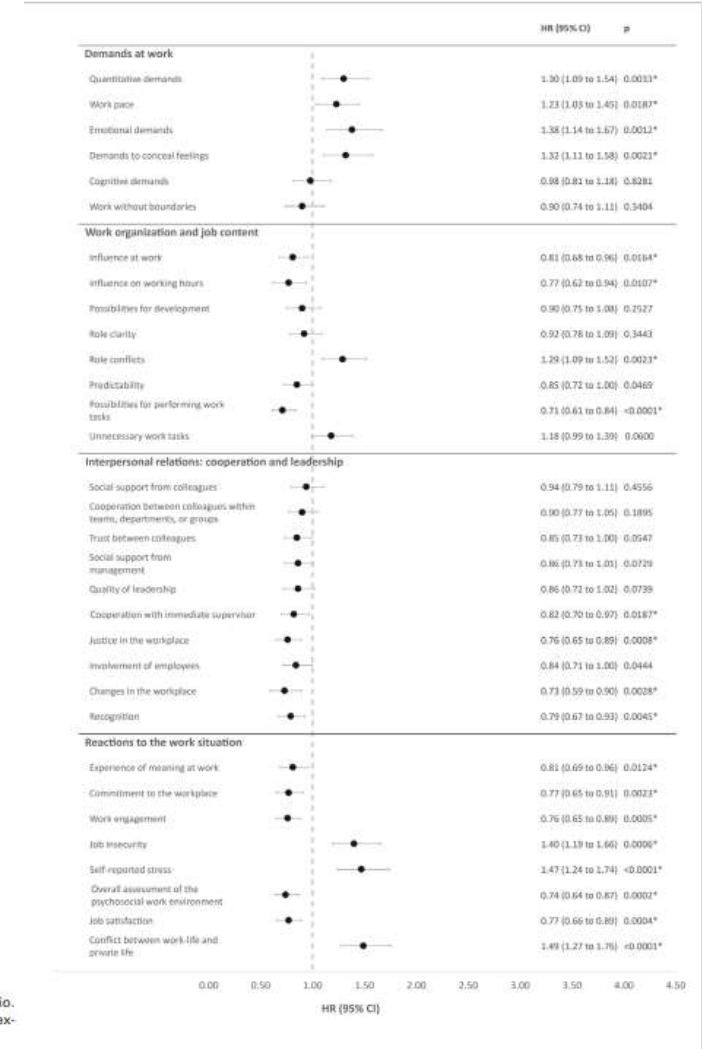
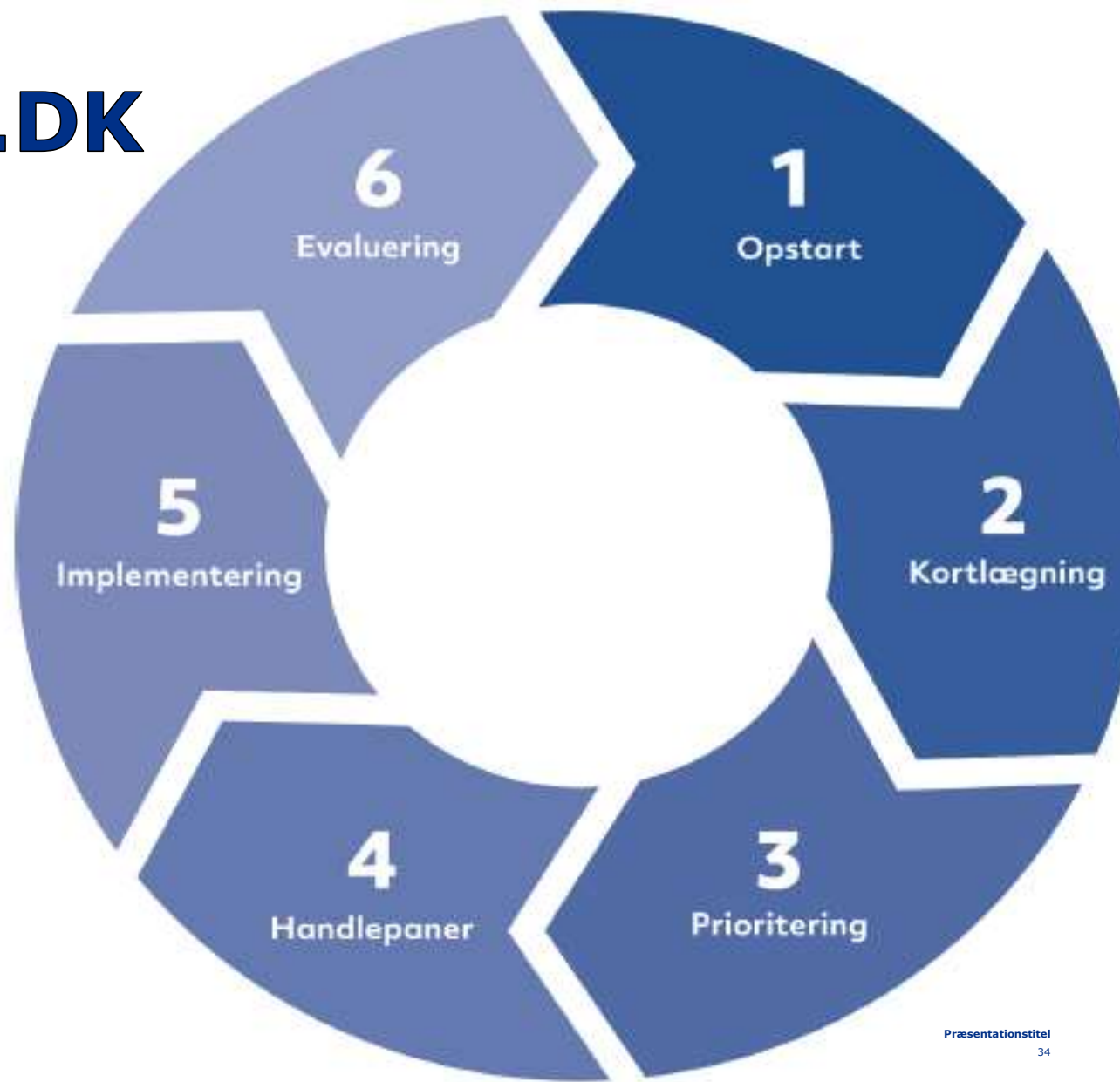


Figure 2. Prospective associations between measures of the DPQ and onset of LTSA. Note: HR, hazard ratio. Associations were adjusted for age, sex, and job group. Participants with LTSA for 24 months prior to baseline were excluded from the analysis. *Statistically significant after adjusting for multiple testing.

Men...

- ...det er vel ikke nok med et godt spørgeskema og en fin kortlægning...?
- En god proces kræver jo også, at man får omsat resultaterne fra kortlægningen til konkrete handlinger

TRIVSELSPAKKE.DK



Opstart



Planlæg processen fra start til slut

- Vi anbefaler at alle indsatser bygger på følgende tre principper:
 - Indsatsen skal passe til arbejdspladsen
 - Medarbejderne skal inddrages i indsatsen
 - Kommunikationen skal være klar og vedholdende
- Det er vigtigt, at der er tillid mellem ledere og medarbejdere



Kortlægning



Tilbagemeldingsrapporter



Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

Psykosocialt arbejds miljø og trivsel

Rapport fra en undersøgelse af arbejdsmiljø og
trivsel i Afdelingsnavn på Virksomhedsnavn

Undersøgelsen er gennemført i September, 2020
Antal besvarelser: 58 Svarprocent: 84%

Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

Tabel 1. Oversigt over resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

Område	Emne	DK	Virksomhedsnavn	Afdelingsnavn
Arbejdets organisering	Indflydelse i arbejdet	71	66	77
	Udviklingsmuligheder	61	67	78
	Klare mål i arbejdet	70	68	78
	Modstridende krav*	38	66	75
	Muligheder for at løse arbejdsopgaverne	64	64	77
	Unødvendige arbejdsopgaver*	36	67	77
	Forudsigelighed	54	68	81
Krav	Arbejdstempo*	53	85	67
	Arbejds mængde*	45	79	51
	Følelsesmæssige krav*	35	83	52
Samarbejde	Samarbejde med kolleger	67	63	73
	Tillid til kolleger	71	66	78
Ledelse	Relationer til nærmeste leder	64	64	74
	Ledelseskvalitet	57	68	77
	Støtte fra leder	67	67	75
	Retfærdighed	65	69	79
	Inddragelse	61	66	76
Forandringer	Anerkendelse	51	69	77
	Håndtering af forandringer	51	67	79
Trivsel	Mening i arbejdet	72	65	76
	Engagement i arbejdspladsen	66	63	76
	Konflikt mellem arbejde og privatliv*	40	65	76
	Stress*	40	72	43
	Jobtilfredshed	72	48	48

* betyder, at en høj score kan være et tegn på, at der er et problem inden for emnet. For de resterende emner kan en lav score være tegn på, at der er et problem.

Indflydelse i arbejdet

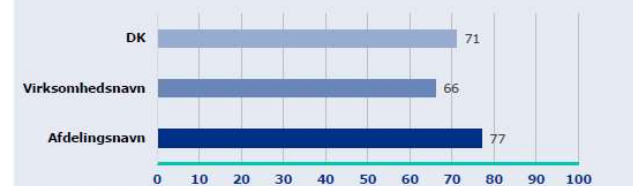
Indflydelse i arbejdet handler om, hvorvidt medarbejderne har indflydelse på, hvordan de udfører deres arbejdsopgaver. Det kan fx være de metoder, medarbejderne skal bruge til at løse en opgave eller prioriteringen af, i hvilken rækkefølge de skal løse arbejdsopgaverne.

Hvis medarbejderne føler, at de har en reel indflydelse, vil de ofte føle sig mere motiverede og trives bedre i deres arbejde. De vil også bedre kunne håndtere krav og udfordringer i arbejdet på en god måde.

Er medarbejdernes indflydelse for lav, kan det omvendt føre til frustration og dårlig trivsel.

Indflydelse i arbejdet er målt med fire spørgsmål. Figuren viser gennemsnittet af medarbejdernes besvarelse af de fire spørgsmål.

Indflydelse i arbejdet



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Tabellen nedenfor viser, hvad medarbejderne i gennemsnit har svaret på de fire spørgsmål om indflydelse i arbejdet.

	DK	Virksomhedsnavn	Afdelingsnavn
Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	77	65	76
Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?	71	64	75
Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?	66	65	78
Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge du løser dine arbejdsopgaver?	72	70	78

Er det noget for jer?

- Så skriv til...

trivselspakke@nfa.dk

Prioritering



Prioriteringsmøde

-
- **Dialogsspørgsmål:**
 - Kan vi genkende resultaterne?
 - Peger de på nogle vigtige områder?
 - Er det noget, vi kan gøre noget ved?
 - Hvad er konsekvenserne for vores trivsel og for vores muligheder for at passe vores arbejde?
 - **Resultat:**
 - Udvælg 2-3 områder, I vil arbejde videre med
 - Meld de prioriterede områder klart ud til medarbejderne

Tabel 1. Oversigt over resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

Område	Emne	DK	Virksomhedsnavn	Afdelingsnavn
Arbejdsorganisering	Indflydelse i arbejdet	71	66	77
	Udviklingsmuligheder	61	67	78
	Klare mål i arbejdet	70	68	78
	Modstridende krav*	38	66	75
	Muligheder for at løse arbejdsopgaverne	64	64	77
	Unødvendige arbejdsopgaver*	36	67	77
	Forudsigelighed	54	68	81
Krav	Arbejdstempo*	53	85	67
	Arbejdsomfang*	45	79	51
	Følelsesmæssige krav*	35	83	52
Samarbejde	Samarbejde med kolleger	67	63	73
	Tillid til kolleger	71	66	78
Ledelse	Relationer til nærmeste leder	64	64	74
	Ledelseskvalitet	57	68	77
	Støtte fra leder	67	67	75
	Retfærdighed	65	69	79
	Inddragelse	61	66	76
Anerkendelse	Anerkendelse	51	69	77
	Forandringer	Håndtering af forandringer	51	67
Trivsel	Mening i arbejdet	72	65	76
	Engagement i arbejdspladsen	66	63	76
	Konflikt mellem arbejde og privatliv*	40	65	76
	Stress*	40	72	43
	Jobtilfredshed	72	48	48

* betyder, at en høj score kan være et tegn på, at der er et problem inden for emnet. For de resterende emner kan en lav score være tegn på, at der er et problem.



Psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel

Rapport fra en undersøgelse af arbejdsmiljø og trivsel i Afdelingsnavn på Virksomhedsnavn

Undersøgelsen er gennemført i September, 2020
Antal besvarelser: 58 Svarprocent: 84%

Udvikling af handleplaner



Handleplansmøde

- Når I laver handleplaner, kan I følge handleplansskemaet

Handleplansskema	
Indsatsområde	Beskrivelse af problemstillingen og dens betydning for jeres trivsel og muligheder for at udføre arbejdet.
Beskrivelse af handleplan	Konkret og detaljeret beskrivelse af, hvordan I vil arbejde med problemstillingen.
Ansvarlige/Tovholdere	Hvem er ansvarlig for, at I holder fokus på handleplanen?
Tidsplan	Hvornår gør vi hvad, og hvornår er vi i mål med indsatsen? Det er en god ide at have et delmål, der også fejres.
Hvordan og hvornår følger vi op på handleplanen?	Aftal hvordan og hvornår, I følger op på indsatsen. Det er vigtigt med løbende opfølgning, og at I kan bidrage med sparring og tilpasning af handleplanen.
Hvordan forankrer vi handleplanen i afdelingens arbejdsgange?	Jeres daglige arbejde skal passes, derfor er det vigtigt, at I tænker på de eksisterende rytmer i arbejdet – det handler om at anvende jeres eksisterende ressourcer.

IGLO

I Hvad kan medarbejderne gøre for at forbedre arbejdsmiljøet?

G Hvad kan gruppen gøre for at forbedre arbejdsmiljøet?

L Hvad kan vores nærmeste ledelse gøre for at forbedre arbejdsmiljøet?

O Hvad kan organisationen gøre for at forbedre arbejdsmiljøet?

Eksempel på handleplan: Kommunikation mellem to teams

Udfordring: To teams arbejder tæt sammen. Begge teams oplever, at små problemer får lov til at vokse sig store og at samarbejdet er dårligt koordineret

Løsning: De to teams begynder at deltage i hinandens møder og laver klare aftaler om koordineringen af arbejdet

Resultat: Klar forbedring i samarbejdet mellem de to teams

Eksempel på handleplan: Samarbejde med nærmeste leder

Udfordring adresseret i handleplan: Medarbejderne i et team oplever, at arbejdsopgaverne i teamet bliver fordelt på en uhensigtsmæssig måde

Løsning: Medarbejderne skal inddrages i fordelingen af arbejdsopgaverne, så den finder sted på en måde, der tilgodeser medarbejdernes ønsker

Resultat: Klar forbedring i teamets relation til deres nærmeste leder

Det kan godt betale sig at gøre en indsats

- Skabte pause fra travl hverdag og rum for dialog
- Tid til at gå i dybden med problemer og finde løsninger
- Inddragelse af medarbejdere i udarbejdelse af handleplaner fik dem til at give mening for medarbejderne
- Workshops gav ny indsigt i samarbejdet på arbejdspladsen
- Førte til relevante handleplaner

Implementering af handleplaner



Hvordan får man handleplanerne til at leve?

- Involver alle berørte medarbejdere i implementeringen af handleplanen
- Ledelsen bakker op om handleplanen
- Ledelsen bakker op om tovholderen
- Hele teamet tager ansvar for at arbejde med handleplanen
- Følg løbende op på arbejdet med handleplanen – fx på møder- og revider handleplanen, hvis den ikke 'virker'
- Kommunikér klart og tydeligt om handleplanen

Evaluering og læring



Evaluering: Hvad har I fået ud af det?

- Hvordan har det været at arbejde med arbejdsmiljøet
- Har det virket?
- Hvad har vi lært af processen?
- Er vi blevet klogere på hvad det næste er, vi vil arbejde med?
- Er vi blevet bedre til at samarbejde?
- Hvorfor gik nogle ting godt og andre mindre godt?
- Hvad er næste skridt i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet?

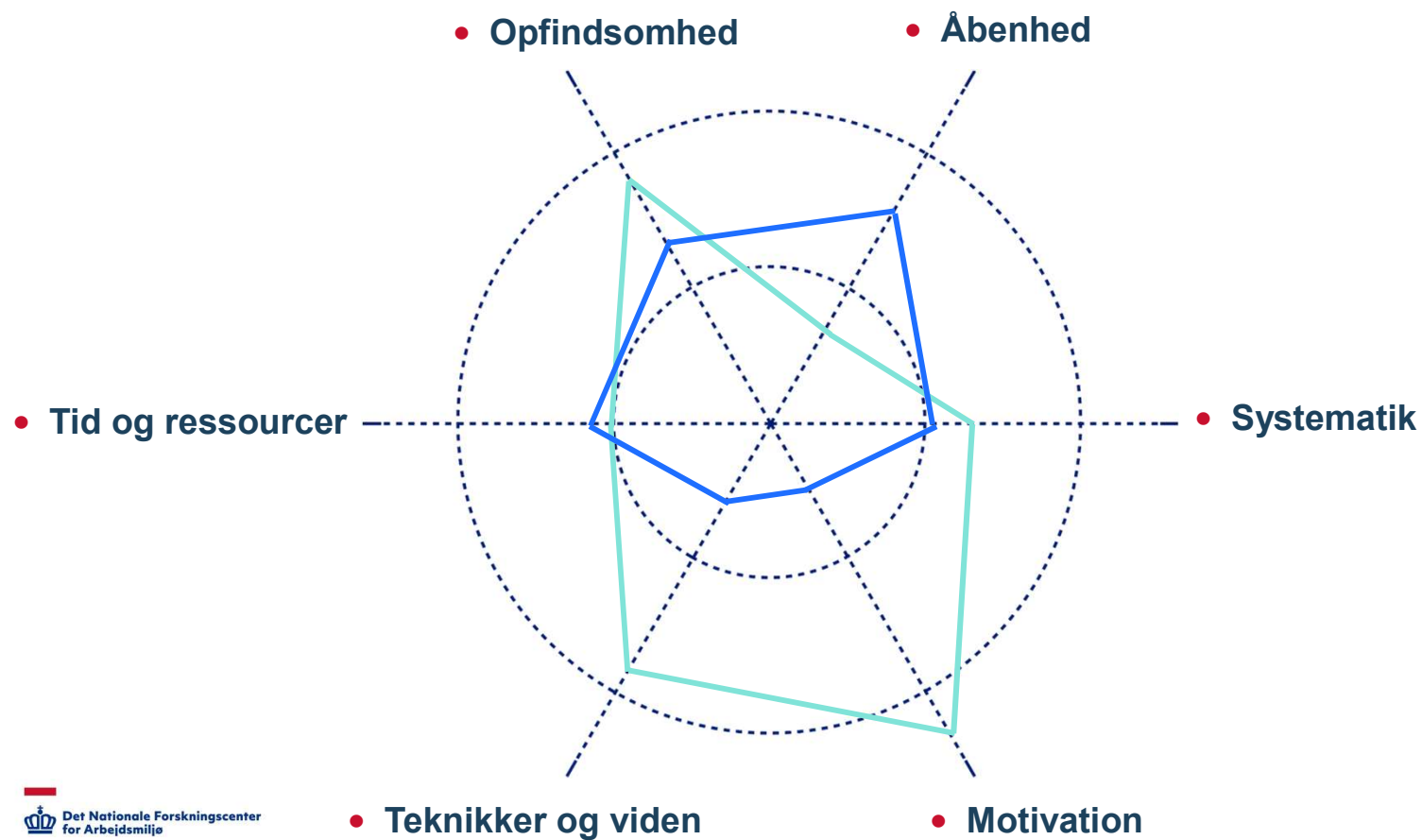
Evaluering er også klar kommunikation til medarbejderne

- Sørg for at alle får besked om, hvordan indsatsen med at implementere handleplanen er forløbet
- Det giver motivation til den videre arbejdsmiljøindsats – og kan måske få flere til at gide at deltage næste gang, I tager temperaturen på arbejdsmiljø

Udbytte af at involvere medarbejderne

- Ejerskab til arbejdsmiljøindsatsen
- Bedre samarbejde
- Øget dialog
- Færre konflikter
- Større åbenhed og villighed til at forstå hinandens synspunkter

Arbejds miljøkompetence



Opsamling

- Det psykiske arbejdsmiljø har betydning for medarbejdernes helbred og trivsel
- Mange arbejdspladser ønsker at gøre en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet, men mangler viden og værktøjer til, hvordan man kan gribe indsatsen an
- Det er vigtigt, at arbejdspladserne går systematisk til værks og at de involverer medarbejderne og gør indsatsen synlig på arbejdspladsen
- Det er vigtigt, at der bliver fulgt op på resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen og at den fører til konkrete handlinger til forbedring af arbejdsmiljøet

Tak for opmærksomheden!

TCL@NFA.DK