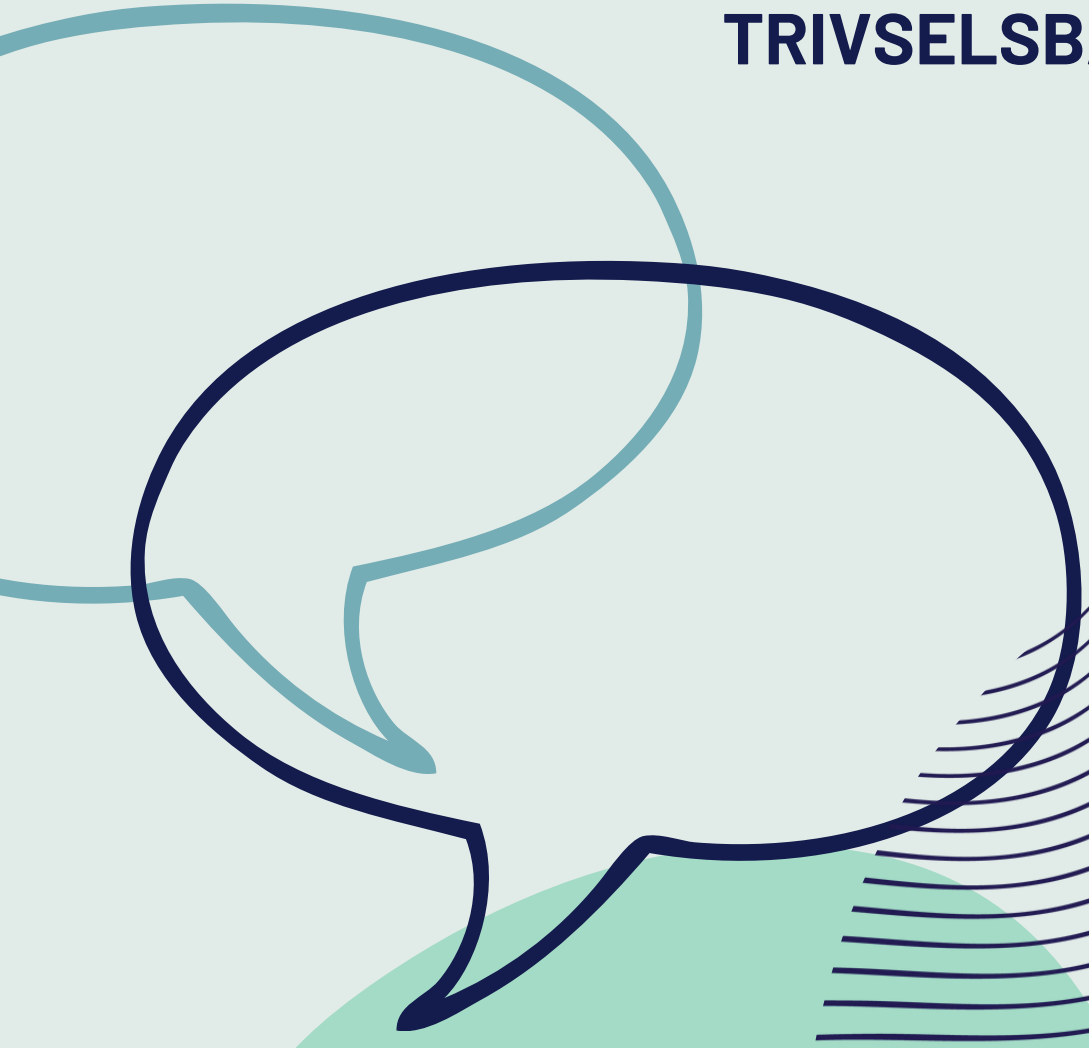
HVAD SKAL VI GØRE MED RESULTATERNE?

- DIALOGGUIDE TIL OPFØLGNING PÅ TRIVSELSBAROMETERET

2023



AALBORG UNIVERSITET

BAGGRUND OG FORMÅL

Trivselsbarometeret er en integreret del af APV-arbejdet på AAU. Efter beslutning i AAU's Hovedarbejdsmiljøudvalg (HAMiU) gennemfører vi hvert andet år Trivselsbarometeret, som er en centralt drevet minitrivselsmåling, der udsendes til alle institutter, sekretariater og Fælles Serviceafdelinger.

Trivselsbarometeret er en "temperaturmåling" og et øjebliksbillede af trivslen i det sociale- og organisatoriske arbejdsmiljø, der indikerer, hvordan I har det på jeres institut eller afdeling. De faktorer, der indgår i målingen, er valgt ud fra en vurdering af deres relevans i en universitetssammenhæng. Faktorerne kan udgøre de største belastningsfaktorer, men kan også styrkes og bidrage til et godt arbejdsmiljø og trivsel.

Resultaterne kan ikke betragtes som objektive sandhedsudsagn eller statiske tilstande. De vigtigste informationer om trivslen på jeres arbejdsplads skaber I selv i den efterfølgende dialog om resultaterne. Formålet med Trivselsbarometeret er derfor at understøtte jeres dialog (fx i jeres arbejdsmiljøudvalg) om:

- Hvordan har vi det på vores institut eller i vores afdeling?
- Hvordan vil vi have det fremover på vores arbejdsplads?
- Hvilke tiltag eller supplerende handlinger vil vi igangsætte?

Som en hjælp til jeres dialog har Arbejdsmiljøsektionen lavet denne dialogguide. Heri får I inspiration til, hvad I med fordel kan fokusere på i jeres dialog.

INDEN DIALOGEN I ARBEJDSMILJØUDVALGET

Vær gerne bevidst om følgende opmærksomhedspunkter, når I læser resultaterne fra Trivselsbarometeret:

- Tillæg ikke målingen større eller mindre betydning end den faktisk indeholder.
- I kan ikke læse alt om jeres trivsel i undersøgelsen.
- Husk at der er tale om et øjebliksbillede.
- Find ikke kun det dårlige i målingen.
- Pas på ikke at blive bekræftet i fordomme om medarbejdere, ledelse, kolleger m.m.
- Forhold jer nysgerrigt til resultaterne.
- Til det samme spørgsmål kan I hver især have haft forskellige bevæggrunde for, hvorfor spørgsmålet er blevet besvaret, som det er.
- Forsøg ikke at bryde anonymiteten eller gætte på, hvem der har svaret hvad.
- Drag ikke konklusioner baseret på gæt, gisninger og fortolkninger; tal sammen.
- Husk at bevare en konstruktiv dialog om resultaterne i Trivselsbarometeret.
- Afklar om målingen viser, om der er sket forbedring på spørgsmål, som relaterer sig til jeres indsatsområder i APV-handleplanen.
- Vurdere om der er behov for en yderligere kortlægning af nogle områder på det sociale- og organisatoriske arbejdsmiljø for dermed at sørge for, at kortlægningen kan være fyldestgørende. Er der behov herfor sker beslutningen i dialog i arbejdsmiljøudvalget.
- Deltagerne i målingen vil have et behov for, at resultaterne bliver brugt konstruktivt, og at I giver en tilbagemelding til medarbejderne om dette så hurtigt som muligt.

DIALOGEN OM RESULTATERNE

Resultaterne i Trivselsbarometeret giver i sig selv ikke en forbedring af trivslen og arbejdsmiljøet. Derfor er det væsentligt, at har en dialog i jeres arbejdsmiljøudvalg, hvor I forholder jer nysgerrigt til resultaterne. Her taler I om, hvilket arbejdsmiljø I vil have om et år eller to, så I kan planlægge det fremadrettede arbejde med trivslen på jeres arbejdsplads. Vær opmærksom på, at manglende opfølgning på medarbejderundersøgelser kan have en negativ effekt på trivslen og opbakning til efterfølgende undersøgelser.

Den indledende dialog om resultaterne kan fx basere sig på følgende:

1) Hvordan ser det generelle billede ud?

- Hvilke temaer har hhv. den højeste grad af tilfredshed og den laveste?
- Er vi tilfredse med det overordnede billede?

2) Hvorfor har vi svaret, som vi har?

- Hvad kan svaret være et udtryk for?
- Er der konkrete forhold eller omstændigheder som påvirker, hvordan billedet tager sig ud?

3) Hvordan ser resultaterne af vores tidligere Trivselsbarometre ud?

- Er der noget der er blevet hhv. bedre eller er faldet i niveau?

4) Hvordan ønsker vi, at arbejdsmiljøet skal være på vores arbejdsplads fremover?

- Hvordan vil vi gerne have det om et år eller to?
- Hvilke konkrete og realistiske mål kan vi arbejde hen mod (inden for vores råderum)?
- Hvilke konkrete handlinger skal vi arbejde med?

5) Hvad skal vi konkret gøre for, at vi når vores mål for trivslen og arbejdsmiljøet?

- Er der noget i vores eksisterende handlingsplaner, som vi skal justere?
- Skal vi iværksætte yderligere handlinger?
- Hvordan prioriterer vi vores indsatser?
- Hvornår følger vi op og evaluerer på vores indsatser?

GRÆNSEOVERSKRIDENDE OG KRÆNKENDE ADFÆRD

Aalborg Universitet accepterer ingen former for grænseoverskridende og krænkende adfærd. Find AAU's procedure for håndtering af krænkende adfærd her.

Reager hurtigt, hvis der i resultaterne gives udtryk for, at der forekommer krænkende adfærd. Det er vigtigt, at der reageres hurtigt og effektivt, fra både ledelse og repræsentanter. Husk, at det ikke er væsentligt at finde ud af, hvem der har svaret, at det foregår, eller hvem der har gjort det. Det er hvilke situationer og adfærd der er tale om og hvordan vi reagerer, hvis vi skulle blive bekendt med noget, der er essentielt.

Brug i stedet jeres dialog til at anerkende problematikken og sørg for at reagere, så det ikke gentager sig. Forhold jer f.eks. til følgende i jeres dialog:

- Frekvensen: hvor ofte opleves adfærden?
- Bliver der tilkendegivet, at der er gjort en indsats for at tage hånd om det?
- Gives der udtryk for, at adfærden italesættes på vores arbejdsplads?
- Bliver der tilkendegivet, at adfærden fortsat finder sted?
- Hvilke tiltag/indsatser kan vi iværksætte for at sikre, at det ikke sker igen?
- Hvordan kan vi samarbejde med, og hjælpe, hinanden med at forebygge at krænkende handlinger finder sted?

På arbejdsmiljøhjemmesiden www.arbejdsmiljoe.aau.dk finder I inspiration til, hvordan I kan have en god dialog om fx historik og handlemuligheder

INSPIRATION TIL UDVALGTE TEMAER I BAROMETERET

Trivselsbarometeret ændrede i 2022 udtryk og nye faktorer og spørgsmål er kommet til. Barometeret indeholder nu 10 temaer, 20 obligatoriske spørgsmål og 8 underspørgsmål som foldes ud alt efter svarene til hhv. spørgsmål om stress og krænkende adfærd.

Til inspiration er der udarbejdet dialogspørgsmål, som I kan bruge til at understøtte jeres efterfølgende dialog om resultaterne. Der er udarbejdet dialogspørgsmål til temaerne:

- Samspil mellem arbejde og privatliv (work-life balance)
- Forandringer & Forudsigelighed
- Stress

I jeres efterfølgende dialog kan I med fordel forholde jer til:

- Hvordan, og i hvilket omfang, påvirker faktorerne vores trivsel og arbejdsmiljø?
- Hvilke 2-3 handlinger skal vi iværksætte og hvornår?
- Hvornår følger vi op og evaluerer på handlingerne?

Find dialogspørgsmålene på de følgende sider i guiden.

DIALOGSPØRGSMÅL TIL TEMAET

SAMSPIL MELLEM ARBEJDE OG PRIVATLIV (WORK-LIFE BALANCE)

Dialogspørgsmål:

- Hvordan er oplevelsen af samspillet mellem ens energi og privatliv?
- Hvordan er oplevelsen af samspillet mellem tidsforbruget ifm. arbejdet og privatlivet?
- Hvornår, og hvordan, lykkes vi med at sørge for et hensigtsmæssigt samspil?
- Er der situationer, hvor vi oplever, at samspillet kommer under pres? Og i så fald hvor ofte, og hvordan kan vi imødekomme dette?
- Hvad kan vi gøre for at fastholde et godt samspil mellem arbejde og privatliv?
- Hvad kan vi gøre for at styrke et godt samspil mellem arbejde og privatliv?

Hvordan tager vi dialogen om medarbejderne forskellige livsfaser?
Medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen og den overordnede work-life balance kan blive påvirket, hvis forhold i privatlivet ændrer sig. Hvis I som ledelse ønsker at gå mere i dybden med dette emne, kan I få hjælp og inspiration via tilhørende dialogguide, der omhandler livsfaser og de ændrede behov, der kan opstå hos medarbejderen.

Dialogguiden til drøftelse af livsfasebehov

DIALOGSPØRGSMÅL TIL TEMAET

FORANDRINGER & FORUDSIGELIGHED

Dialogspørgsmål:

- Hvad forstår vi ved en forandring?
- Hvordan påvirker forandringer os (hver især, som gruppe og som arbejdsplads)?
- Hvordan foregår kommunikationen/informationen om beslutninger på vores arbejdsplads?
- Hvordan foregår inddragelsen i de forandringer, der finder sted hos os?
- Hvad har vi brug for fremadrettet (og som vi selv kan gøre noget ved)?

DIALOGSPØRGSMÅL TIL TEMAET

STRESS

Dialogspørgsmål:

- Hvad påvirker vores oplevelser af stress (er det fx bestemte situationer, bekymringer)?
- Hvor hyppige er vores oplevelser af stress set henover fx det seneste år? Er der perioder, hvor vi ved, at der kan være mere stress?
- Hvordan kan vi arbejdsmiljømæssigt og kollegialt hjælpe hinanden, hvis vi oplever at kolleger befinder sig i en stresset periode?
- Hvad kan repræsentanterne (hhv. tillids- og arbejdsmiljørepræsentanternes) gøre?