

## Samarbejdsudvalget og trivselsmålinger

I de seneste år har trivsel på arbejdspladsen været genstand for drøftelser og aftaler mellem offentlige arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer.

God trivsel kan kun skabes i en løbende dialog og kommunikation på alle niveauer på arbejdspladsen. Trivsel er den enkelte medarbejders oplevelse af at være i overskud og balance både fysisk og mentalt. Trivsel opstår, når medarbejderne grundlæggende har positive forventninger til, at de kan håndtere hverdagens udfordringer, og at kolleger og ledere kan og vil hjælpe hermed.

Der blev indgået tre aftaler om trivsel i forbindelse med tre-partsaftalerne i 2007, og Samarbejdsudvalget fik ved OK08 en vigtig rolle i forbindelse med trivselsmålinger.

### Initiativer om trivsel fra tre-partsaftalerne

Det øgede fokus på trivsel på arbejdspladserne indebærer, at der er behov for redskaber og metoder til at måle og forbedre trivselen, og ved regeringens aftaler med LO, AC og FTF i 2007 (tre-partsaftalerne) blev der blandt andet indgået tre aftaler herom.

#### **1. Udvikling af et fælles trivselsværktøj til offentlige institutioner**

For det første blev det aftalt, at Personalestyrelsen skulle invitere parterne i stat, regioner og kommuner til at drøfte mulighederne for at tilvejebringe et fleksibelt værktøj, der vil kunne understøtte de løbende målinger af medarbejdernes tilfredshed. Værktøjet kunne for eksempel omfatte en fælles spørgeramme, der kan muliggøre sammenligninger på tværs af institutioner, samt en ”åben ramme” hvor hver enkelt institution kan tilføje egne spørgsmål. Værktøjet vil være et tilbud til institutionerne, som selv beslutter, om de ønsker at benytte det. Værktøjet og vejledninger hertil bliver stillet til rådighed for offentlige arbejdspladser, så snart det er færdigudviklet, hvilket påregnes at ske inden sommerferien 2009. Samarbejdsudvalgene vil blive orienteret nærmere herom.

#### **2. Materiale fra Videncenter for Arbejdsmiljø**

Ved tre-partsaftalerne blev det også besluttet, at Videncenter for Arbejdsmiljø i perioden 2008 – 2015 skulle tilføres 25 mio. kr. til indsamling og formidling af best-practise om forebyggelse og afhjælpning af arbejdsmiljøproblemer. Videncenteret har som første initiativ nu iværksat en kampagne under hovedoverskriften ”Fra stress til trivsel”. I forbindelse med denne kampagne er udarbejdet to publikationer ”Fra stress til trivsel” og ”Gode trivselsprocesser”. Publikationerne præsenterer nyeste viden på området.

Publikationerne kan hentes på Videncenterets kampagneshjemmeside:  
<http://trivsel.arbejdsmiljoviden.dk/>

### **3. Trivselsmålinger i alle offentlige institutioner**

Ved tre-partsaftalerne blev det ligeledes aftalt, at alle offentlige arbejdspladser mindst hvert 3. år skal foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel. Målingen kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV).

#### **Ny opgave til SU i forbindelse med trivselsmålinger**

Personalestyrelsen og CFU var ved OK08 enige om, at attraktive arbejdspladser hvor medarbejderne trives og udvikles, er væsentlige for, at staten også fremover kan udvikle, fastholde og rekruttere gode medarbejdere. Et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er en forudsætning for at skabe attraktive arbejdspladser.

I forlængelse af tre-partsaftalerne blev det derfor ved OK08 aftalt, at der skulle sættes fokus på det gode arbejdsliv, og at arbejdet med arbejdsmiljø er et fælles anliggende for både ledelse og medarbejdere på de statslige arbejdspladser. Samarbejdsudvalgene skulle derfor varetage en række nye opgaver omkring medarbejdertilfredshed, trivsel og sygefravær.

Samarbejdsudvalget fik en central rolle i forhold til trivselsmålinger og skal fastlægge retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne.

#### **Retningslinjer for trivselsmålinger og opfølgning heraf**

Samarbejdsudvalgets fastlæggelse af retningslinjer skal ske efter bestemmelserne i samarbejdsaftalens § 4.

Retningslinjerne for trivselsmålinger og opfølgning heraf kan indeholde:

- Beskrivelse af formål med målingen
- Hvordan skal målingen praktisk gennemføres – hvilken metode skal anvendes
- Gennemføres måling alene eller sammen med APV
- Anonym/ikke anonym undersøgelse
- Hvor ofte gennemføres måling – hver 3. år eller oftere
- Indhold af eventuelt spørgeskema
- Hvordan kommunikeres resultater af en måling til ledelse og medarbejdere
- Hvordan følges op på en måling
- Muligheder for at anvende benchmarking
- Evaluering af hele forløbet

Hvis retningslinjerne fastlægges i et hovedsamarbejdsudvalg og således omfatter flere samarbejdsudvalg, må der også tages stilling til i hvilken grad, de kan fraviges og tilpasses lokale forhold.

I forbindelse med samarbejdsudvalgets fastlæggelse af retningslinjer for trivselsundersøgelser bør spørgsmålet om **anonymitet** diskuteres. Hvis den ene ”side” i udvalget mener, at der er et anonymitetsproblem i relation til gennemførelsen, så må modparten tage dette alvorligt. Udvalget må derfor drøfte, hvorledes problemet konkret løses. Drøftelsen skal sikre, at både medarbejdere og ledelse er trygge ved at iværksætte undersøgelsen.

I det følgende drøftes kort såvel spørgsmålet om anonymitet som en række andre problemstillinger.

### **1. Hvorledes gennemfører man trivselsmålingen?**

Der er flere måder at gennemføre en trivselsmåling på. En spørgeskemaundersøgelse er en ofte anvendt og udbredt metode. Men man kan f. eks. også anvende interviews, dialogmøder, fremtidsværksteder og temadage.

Metoderne har hver især deres fordele og ulemper, som må afvejes i det konkrete tilfælde. Kendetegnende for de ikke-spørgeskemabaserede fremgangsmåder er ofte et fravalg af anonymitet, hvilket ikke i sig selv nødvendigvis udgør et problem.

Har en arbejdsplads færre end 10 -15 ansatte, bør det bl.a. af hensyn til anonymiteten nøje overvejes, om brugen af spørgeskemaundersøgelser er hensigtsmæssig.

### **2. Skal spørgeskemaundersøgelsen være anonym?**

Hvis samarbejdsudvalget beslutter at bruge en spørgeskemaundersøgelse, må udvalget også drøfte, om der skal være anonymitet i den konkrete undersøgelse.

Der er både fordele og ulemper forbundet med en anonym undersøgelse.

*For* anonymitet kan bl.a. anføres, at en trivselsundersøgelse som udgangspunkt er en undersøgelse af arbejdspladsen og ikke af den enkelte medarbejder. Samtidig kan anonymitet give større tryghed og ærligere svar, hvilket kan være af særlig betydning på arbejdspladser med problemer.

*Mod* anonymitet kan påpeges, at det er sværere at følge op på undersøgelsen med uddybende spørgsmål i forhold til eventuelt konstaterede problemer. Dette gælder for eksempel en kortlægning af det fysiske arbejdsmiljø. Denne type af kortlægning gennemføres da også erfaringsmæssigt ofte med angivelse af navn på hver enkelt deltager.

### **3. BaggrundsvARIABLE kan give problemer for anonymiteten**

Ved gennemførelse af anonyme spørgeskemaundersøgelser, stilles der som supplement til de øvrige spørgsmål ofte en række spørgsmål om køn, anciennitet, alder, funktion og placering på arbejdspladsen (baggrundsvARIABLE). Formålet med sådanne baggrundsvARIABLE er efterfølgende at kunne analysere på forskelle i svar mellem forskellige grupper, eksempelvis mellem mænd og kvinder eller mellem enheder på arbejdspladsen.

Skal anonymiteten sikres, må man nøje overveje brugen af sådanne baggrundsvariable. En tommelfingerregel er, at der ikke bør kunne identificeres grupper på under 5-10 personer, hvis anonymiteten skal bevares.

#### **4. Hvordan kan man afrapportere fra en enhed på færre end 5-10 personer?**

Der er tre muligheder. Enten undlader man at afrapportere fra enheden, og enhedens svar indgår dermed alene i arbejdspladsens totalopgørelse. Alternativt kan enheden indgå sammen med en anden og gerne beslægtet enhed. En tredje mulighed er at spørge de ansatte i enheden om, hvordan de selv ønsker at blive afrapporteret.

#### **5. "Fritekst" i spørgeskemaet kan give problemer for anonymiteten**

Hvis spørgeskemaet giver mulighed for, at der kan skrives "frie" bemærkninger om et eller flere forhold, og dermed ikke kun tillader afkrydsning i på forhånd fastsatte svarkategorier, kan der også opstå problemer med anonymiteten. Erfaringsmæssigt viser det sig, at denne mulighed kan føre til, at en eller flere af sådanne bemærkninger formuleres på en så personlig måde, at der opstår risiko for at personen bag kan identificeres eller, at det kan eksponere en leder eller kollega. Det kan derfor være en god ide at gennemlæse sådanne bemærkning inden offentliggørelse og justere formuleringen, hvis der er problemer.

#### **6. Skal alle på arbejdspladsen have adgang til al afrapportering?**

Det er vigtigt, at det inden undersøgelsen iværksættes bliver afklaret, om alle på arbejdspladsen skal have adgang til alle delrapporter fra undersøgelsen.

Alle bør have adgang til undersøgelsens resultater for hele arbejdspladsen og for resultater fra egen afdeling, men ikke nødvendigvis for andre afdelinger på arbejdspladsen. Det er ikke et egentlig anonymitetsproblem – men spørgsmålet bør som nævnt afklares, inden undersøgelsen iværksættes.

#### **7. Hvad med ledelsens eventuelle eksponering i en undersøgelse?**

Vurderinger af ledelsen og nærmeste leder indgår ofte i en trivselsmåling. Her kan det være en fornuftig spilleregul, at de pågældende får resultaterne forelagt, inden offentliggørelsen på hele arbejdspladsen.

#### **Et centralt opmærksomhedspunkt i forbindelse med trivselsmålinger**

Ved fastlæggelsen af retningslinjer for trivselsmålinger, bør SU især være opmærksom på den opfølgning af målingen, der skal foretages. Det er vigtigt, at den planlagte proces giver reelle muligheder for, at omsætte resultaterne fra målingen til konkrete handlinger på arbejdspladsen. Det er endvidere vigtigt, at SU inddrager eventuelle tidligere erfaringer med trivselsmålinger på arbejdspladsen ved fastlæggelsen af retningslinjerne, og at SU efter en gennemførelse anvender tid på en evaluering heraf.