

Psykisk arbejdsmiljø - fra kortlægning til handling



TekSam samarbejdskonsulenterne:

Gunnar Krarup Andersen, CO-i

Steffen Mose, DI

De næste 45 min.:

- Årsager til trivselsundersøgelser
- Hvordan kortlægges det psykiske arbejdsmiljø
- TekSams kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø
- Spørgsmål og erfaringsudveksling

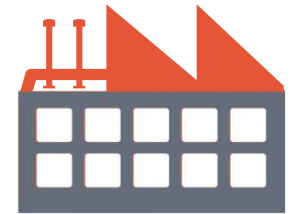


Årsager til trivselsundersøgelser

- Stigning efter Corona – hvordan er vi landet i hverdagen?
- Generelt større fokus på det psykiske arbejdsmiljø
- Forebyggelse fremfor reparation
- Spotte belastninger (forebygge) – fastholde styrker (fokus/træning)
- Fornemmelse af belastninger i arbejdsmiljøet
- Kulturforskelle (alder, etnicitet m.m.)
- Involvering skaber løsninger i fællesskab

Hvordan kortlægges det psykiske arbejdsmiljø?

- **Undersøgelsesinterval:** fra dagligt til årligt eller mere.
Individuelt - mange rigtige muligheder
- **Virksomheder:**
Fra én lokation (kl. 7.00-16.00) til flere lokationer (24-7-365)
- **Udfordringer:** fordomme og anonymitet (information)

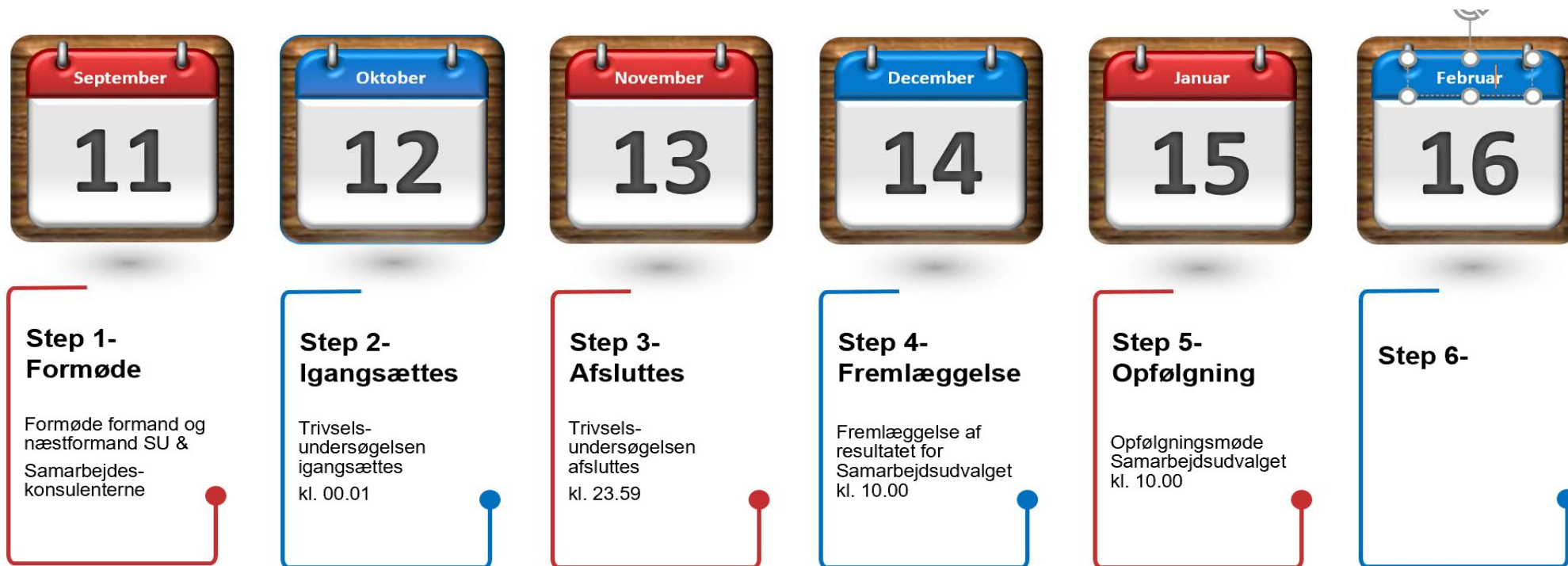


***"Rigtigt"** er, at vedholde et systematisk arbejde med resultatet"*

***"Vigtigt"** er, at opgaven løftes i fællesskab - ledelse og medarbejdere imellem"*

TekSam kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø

- det starter med en plan



- hjælp til selvhjælp

TekSam kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø



NFA = Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
DPQ = Dansk Psykosocialt Spørgeskema



6 dimensioner



30 temaer



87 spørgsmål

Dimensioner og skalatemaer i DPQ Arbejdspladsskema*

	Overordnet dimension af psykosocialt arbejdsmiljø				
	Arbejdets indhold og organisering	Krav i arbejdet	Interpersonelle relationer i arbejdet: ledelse og samarbejde	Konflikter på arbejdspladsen	Reaktioner på arbejdssituationen
Temaer	• Indflydelse i arbejdet (4) • Udviklingsmuligheder (4) • Rolleklarhed (4) • Rollekonflikter (4) • Forudsigelighed i arbejdet (4) • Mulighederne for at løse arbejdsopgaverne (4) • Unødvendige arbejdsopgaver (4)	• Arbejdsmængde (4) • Arbejdstempo (2) • Følelsesmæssige krav (3)	• Relationer til nærmeste kolleger (4) • Tillid til kolleger (4) • Social støtte fra nærmeste leder (2) • Ledelseskvalitet (4) • Relationer til nærmeste leder (4) • Retfærdighed (4) • Inddragelse af medarbejderne (3) • Anerkendelse (1) • Håndtering af forandringer (4)	• Trusler på arbejdspladsen (1) • Vold på arbejdspladsen (1) • Mobning på arbejdspladsen (1) • Seksuel chikane på arbejdspladsen (1) • Diskrimination på arbejdspladsen (1) • Chikane i forbindelse med arbejdet (1)	• Oplevelse af mening i arbejdet (4) • Involvering i arbejdspladsen (4) • Job tilfredshed (1) • Selvvurderet stress (1) • Konflikt mellem arbejde og privatliv (2)

* Tal i parentes angiver hvor mange spørgsmål, der anvendes til at operationalisere de enkelte temaer

Hvordan gennemføres målingen?

- **Via e-mail** Respondenten modtager e-mail med en velkomst fra SU, et login og et password. Tidsramme for besvarelse er typisk i to uger. Respondenter rykkes efter en uge.
- **Tablet** Respondenten udfylder skemaet på virksomheden, hvor Teksam medbringer tablet og er tilstede for at vejlede.
- **Via "billetter"** Respondenten får tilsendt eller udleveret en kuvert indeholdende en velkomst fra SU, en QR-kode, login og et password. Der er ingen mulighed for at sende rykker.

Hybrid løsning

Baggrundsspørgsmål

Spørgsmålene kan derfor være meget specifikke for netop denne virksomhed. Nedenfor kommer en række spørgsmål der ikke normalt er del af dette spørgeskema, men er skrevet særligt til netop denne undersøgelse og virksomhed.

Spørgsmål	Svarmuligheder
Hvilken afdeling arbejder du i?	Sæt kryds nedenfor ☐ a ☐ b ☐ c

Spørgsmål	Svarmuligheder
Hvad er du ansat som?	Sæt kryds nedenfor ☐ Funktionær ☐ Timeløn

De følgende spørgsmål handler om indholdet og organiseringen af dit arbejde

Om indflydelse og udviklingsmuligheder i dit arbejde

Svarmuligheder	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	☐	☐	☐	☐	☐
Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐
Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐
Har du indflydelse på i hvilken rækkefølge, du løser dine arbejdsopgaver?	☐	☐	☐	☐	☐
Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?	☐	☐	☐	☐	☐
Har du meget varierede arbejdsopgaver?	☐	☐	☐	☐	☐
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	☐	☐	☐	☐	☐

Resultaterne



- Tilbage melding på overordnet resultat?
- Gennemgang af afdelingsoversigt (matrix)
- Gennemgang af udvalgte spørgsmål i rapporten
- Udlevering af afdelingsresultater og kommentarrapporter

TekSams tilbagemelding på resultatet

Benchmark:

- Ved første undersøgelse anvendes NFA's landsgns. (+ 2.000 tværfaglige virksomheder)
- Ellers resultatet af virksomhedens tidligere undersøgelse

Rød ved belastninger større end 5% procentpoint fra benchmark NFA eller tidligere resultat

Gul ved mindre end 5% procentpoint over/under benchmark NFA eller tidligere resultat

Grøn ved bedre end 5% procentpoint fra benchmark NFA eller tidligere resultat

Krav i arbejdet	Virksomheden	NFA Benchmark	Difference
Arbejdstempo	47,0	53,5	6,5
Arbejdsmængde	34,3	45,1	10,3
Følelsesmæssige krav	22,6	35,0	12,4
Arbejdets indhold og organisering			
Indflydelse i arbejdet	67,6	71,3	3,7
Udviklingsmuligheder	52,4	61,5	9,1
Rolleklarhed	70,4	70,5	0,1
Rollekonflikter	35,4	37,9	2,5
Oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne	61,9	64,1	2,1
Unødvendige arbejdsopgaver	32,2	35,6	3,4
Forudsigelighed i arbejdet	58,4	61,9	3,5
Interpersonelle relationer i arbejdet: ledelse og samarbejde			
Relationer til nærmeste kolleger	64,3	60,3	4,1
Tillid mellem kolleger	70,1	71,4	1,4
Relationer til nærmeste leder	72,7	64,1	8,6
Ledelseskvalitet	65,5	56,6	8,9
Social støtte fra nærmeste leder	74,8	67,2	7,6
Retfærdighed	60,4	64,8	4,4
Medarbejderinddragelse	54,6	61,5	6,9
Anerkendelse	54,5	64,9	10,4
Håndtering af forandringer på arbejdspladsen	49,0	51,2	2,2
Reaktioner på arbejdssituationen			
Oplevelse af mening i arbejdet	63,7	71,2	7,5
Involvering i arbejdspladsen	60,1	65,8	5,7
Samspil mellem arbejde og privatliv	29,6	40,3	10,7
Stress og trivsel i arbejdet	30,7	40,0	9,3
Job tilfredshed	69,9	71,7	1,8
Konflikter på arbejdspladsen			
Trusler på arbejdspladsen	8,0	18,4	10,4
Vold på arbejdspladsen	1,4	5,1	3,7
Mobning på arbejdspladsen	2,7	10,0	7,3
Seksuel chikane på arbejdspladsen	0,0	2,5	2,5
Diskrimination på arbejdspladsen	1,3	6,8	5,5
Chikane i forbindelse med arbejdet	0,0	10,6	10,6

Fuld rapport > 15 respondenter

Krav i arbejdet

Arbejdstempo	81,3	53,5	27,8
Arbejdsomængde	68,8	45,1	23,7
Følelsesmæssige krav	91,7	35,0	56,7

Arbejdets indhold og organisering

Indflydelse i arbejdet	50,0	71,3	21,3
Udviklingsmuligheder	81,3	61,5	19,8
Rolleklarhed	64,6	70,5	5,9
Rollekonflikter	93,8	37,9	55,8
Oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne	62,5	64,1	1,6
Unødvendige arbejdsopgaver	70,8	35,6	35,3
Forudsigelighed i arbejdet	79,2	61,9	17,3

Interpersonelle relationer i arbejdet: ledelse og samarbejde

Relationer til nærmeste kolleger	50,0	60,3	10,3
Tillid mellem kolleger	56,3	71,4	15,2
Relationer til nærmeste leder	78,3	64,1	14,2
Ledelseskvalitet	72,5	56,6	15,9
Social støtte fra nærmeste leder	80,0	67,2	12,8
Retfærdighed	71,9	64,8	7,1
Medarbejderinddragelse	79,2	61,5	17,7
Anerkendelse	75,0	64,9	10,1
Håndtering af forandringer på arbejdspladsen	71,9	51,2	20,7

Konflikter på arbejdspladsen

Trusler på arbejdspladsen	66,7	18,4	48,3
Vold på arbejdspladsen	100,0	5,1	94,9
Mobning på arbejdspladsen	75,0	10,0	65,0
Seksuel chikane på arbejdspladsen	100,0	2,5	97,5
Diskrimination på arbejdspladsen	100,0	6,8	93,2
Chikane i forbindelse med arbejdet	50,0	10,6	39,4

Reaktioner på arbejdssituationen

Oplevelse af mening i arbejdet	31,3	71,2	39,9
Involvering i arbejdspladsen	9,4	65,8	56,4
Samspil mellem arbejde og privatliv	16,7	40,3	23,6
Stress og trivsel i arbejdet	66,7	40,0	26,7
Jobtilfredshed	90,0	71,7	18,3

Forudsætninger for tilbagemelding



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen.

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

Svarmuligheder	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer? (3 svar)	66,7% (19,0%)	0,0% (35,7%)	33,3% (30,2%)	0,0% (10,0%)	0,0% (5,2%)
Har du meget varierede arbejdsopgaver? (3 svar)	66,7% (20,1%)	0,0% (37,3%)	33,3% (32,0%)	0,0% (7,9%)	0,0% (2,8%)
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (3 svar)	66,7% (21,4%)	33,3% (38,2%)	0,0% (28,9%)	0,0% (7,9%)	0,0% (3,5%)
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse? (3 svar)	66,7% (9,8%)	0,0% (23,5%)	0,0% (35,7%)	0,0% (18,8%)	33,3% (12,1%)

Krav i arbejdet			
Arbejdstempo	81,3	53,5	27,8
Arbejdsomængde	68,8	45,1	23,7
Følelsesmæssige krav	91,7	35,0	56,7
Arbejdets indhold og organisering			
Indflydelse i arbejdet	50,0	71,3	21,3
Udviklingsmuligheder	81,3	61,5	19,8
Rolleklarhed	64,6	70,5	5,9
Rollekonflikter	93,8	37,9	55,8
Oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne	62,5	64,1	1,6
Unødvendige arbejdsopgaver	70,8	35,6	35,3
Forudsigelighed i arbejdet	79,2	61,9	17,3
Interpersonelle relationer i arbejdet: ledelse og samarbejde			
Relationer til nærmeste kolleger	50,0	60,3	10,3
Tillid mellem kolleger	56,3	71,4	15,2
Relationer til nærmeste leder	78,3	64,1	14,2
Ledelseskvalitet	72,5	56,6	15,9
Social støtte fra nærmeste leder	80,0	67,2	12,8
Retfærdighed	71,9	64,8	7,1
Medarbejderinddragelse	79,2	61,5	17,7
Anerkendelse	75,0	64,9	10,1
Håndtering af forandringer på arbejdspladsen	71,9	51,2	20,7
Konflikter på arbejdspladsen			
Trusler på arbejdspladsen	66,7	18,4	48,3
Vold på arbejdspladsen	100,0	5,1	94,9
Mobning på arbejdspladsen	75,0	10,0	65,0
Seksuel chikane på arbejdspladsen	100,0	2,5	97,5
Diskrimination på arbejdspladsen	100,0	6,8	93,2
Chikane i forbindelse med arbejdet	50,0	10,6	39,4
Reaktioner på arbejdssituationen			
Oplevelse af mening i arbejdet	31,3	71,2	39,9
Involvering i arbejdspladsen	9,4	65,8	56,4
Samspil mellem arbejde og privatliv	16,7	40,3	23,6
Stress og trivsel i arbejdet	66,7	40,0	26,7
Job tilfredshed	90,0	71,7	18,3

Oversigtsrapport 10 til 14 respondenter

Krav i arbejdet

Arbejdstempo

Arbejdsomængde

Følelsesmæssige krav

Arbejdets indhold og organisering

Indflydelse i arbejdet

Udviklingsmuligheder

Rolleklarhed

Rollekonflikter

Oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne

Unødvendige arbejdsopgaver

Forudsigtelighed i arbejdet

Interpersonelle relationer i arbejdet: ledelse og samarbejde

Relationer til nærmeste kolleger

Tillid mellem kolleger

Relationer til nærmeste leder

Ledelseskvalitet

Social støtte fra nærmeste leder

Retfærdighed

Medarbejderinddragelse

Anerkendelse

Håndtering af forandringer på arbejdspladsen

Konflikter på arbejdspladsen

Trusler på arbejdspladsen

Vold på arbejdspladsen

Mobning på arbejdspladsen

Seksuel chikane på arbejdspladsen

Diskrimination på arbejdspladsen

Chikane i forbindelse med arbejdet

Reaktioner på arbejdssituationen

Oplevelse af mening i arbejdet

Involvering i arbejdspladsen

Samspil mellem arbejde og privatliv

Stress og trivsel i arbejdet

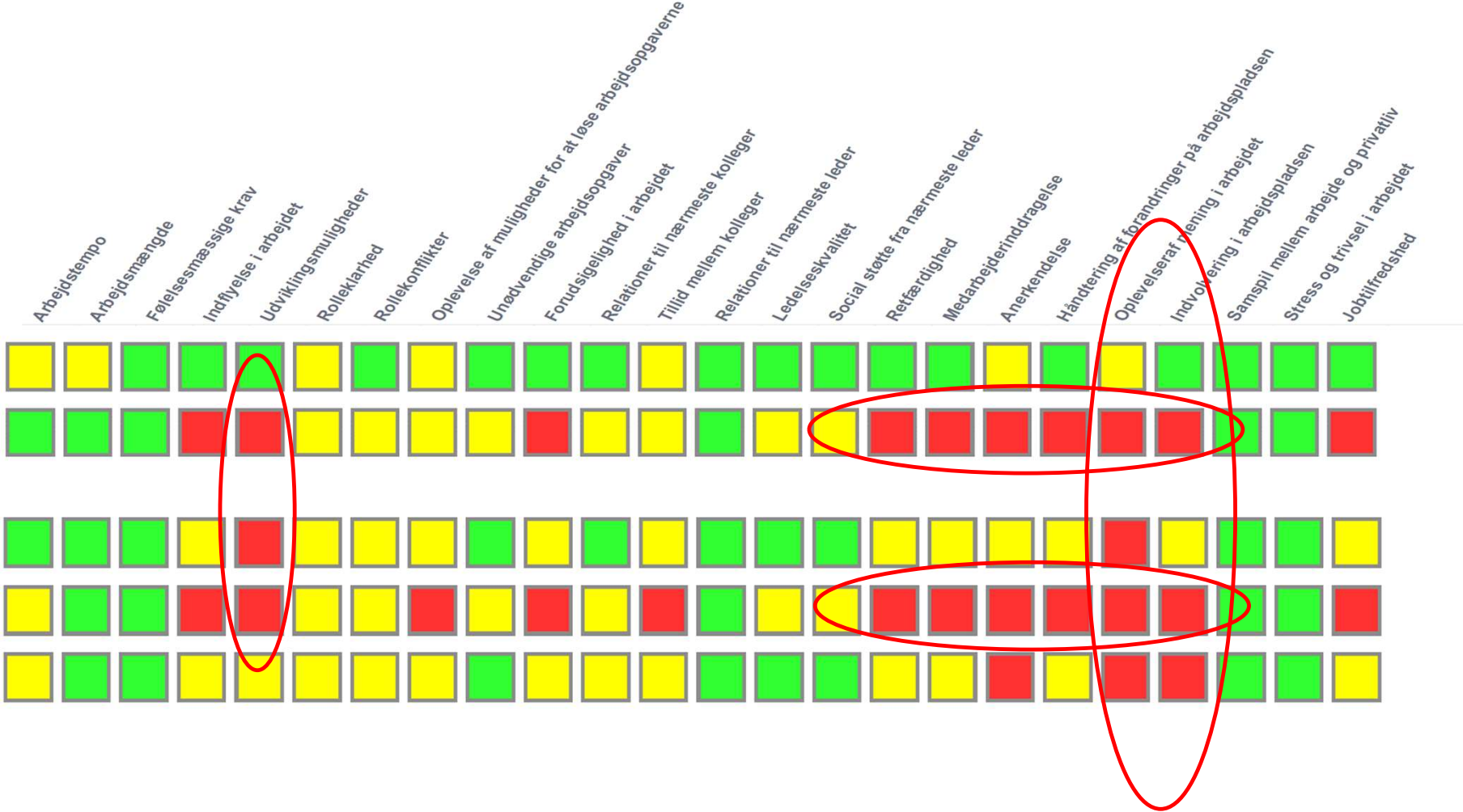
Job tilfredshed

Farveoversigt

5 til 9 respondenter

Afd. X
Afd. Y

Afd. Z
Afd. P
Afd. Q



24 Diskrimination på arbejdspladsen

Score sammenlignet med NFA Benchmark

Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen.

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Lands gennemsnit**.

Svarmuligheder	Ja, dagligt eller næsten dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej
Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads på grund af fx dit køn, din alder, din etnicitet, din religion, dit helbred eller din seksuelle orientering? (Sæt kun et kryds) _(205 svar)	0,5% (0,4%)	0,0% (0,4%)	0,0% (1,1%)	1,5% (4,8%)	98,0% (93,2%)

Svarmuligheder	En leder	Kolleger	Underordnede	Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.
Hvis ja, hvem diskriminerede eller behandlede dig dårligt? (Sæt gerne flere kryds) _(5 svar)	0,0% (44,2%)	100,0% (49,0%)	0,0% (8,1%)	0,0% (25,8%)

Svarmuligheder	Ja, problemet er blevet løst	Ja, problemet er til en vis grad blevet løst	Nej, problemet er slet ikke blevet løst
Hvis du har været udsat for diskrimination eller dårlig behandling i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet håndteret på din arbejdsplads? _(4 svar)	25,0% (0,0%)	75,0% (0,0%)	0,0% (0,0%)

Den videre handlingsplan



- Enighed om hvordan det overordnede resultat formidles i virksomheden
- Den videre plan:
 - Tilbage melding på det overordnede resultat til alle medarbejdere
 - Gennemgang og drøftelse af afdelingsresultater
 - Udpegning af indsatser (tidsplan, hvem, hvornår, ansvar mv.)
 - Synlighed af løbende indsatser (eks. Intra, infoskærme mv.)
 - Dialogmøder
- TekSam opfølgning / bistand
- Næste undersøgelse

Spørgsmål og erfaringsudveksling

www.teksam.dk