



## Quickguide til trivselsundersøgelser på de folkekirkelige arbejdspladser.

### Trivselsmålinger skal gennemføres hvert tredje år

Alle offentlige arbejdspladser er forpligtede til at foretage trivselsmåling mindst hvert 3. år. Dette gælder også for de folkekirkelige arbejdspladser.

### Hvordan fortages trivselsmålingen?

Trivsel på arbejdspladsen kan kortlægges på flere måder - f.eks. som spørgeskemaundersøgelse eller som dialog.

Valget af metode bør afhænge af kulturen og størrelsen på arbejdspladsen og ønskerne fra menighedsrådet og de ansatte.

### Dialogbaserede metoder

Den dialogbaserede metode er en mere eller mindre struktureret samtale, hvor både ledere og medarbejdere deltager og bidrager. Alle får mulighed for at udtale sig og for at lytte til de andres synspunkter. Hermed sker kortlægningen og prioriteringen i fællesskab. Metoden kan være med til at skabe en fælles forståelse og i sig selv være med til at sætte en forandring i gang. Den dialogbaserede metode er særligt velegnet til mindre arbejdspladser som de folkekirkelige, da dialogen bedst afvikles i mindre grupper med 5-10 ansatte.

Dialogmetoder er konstruktive og fremadrettede. Det vil sige, at der er fokus på det som fungerer og på arbejdspladsens ressourcer, positive erfaringer og løsninger.

Metoden kan både anvendes til kortlægning af trivslen og til opfølgning på f.eks. en spørgeskemabaseret kortlægning af trivslen. Vejledninger til de omtalte dialogmetoder kan findes på [www.frastrsstillivsel.dk](http://www.frastrsstillivsel.dk).

---

### Fordele ved dialogbaserede metoder

Der findes dialogmetoder til arbejdspladser af alle størrelser. Alle kommer til orde og får lyttet til kollegaernes synspunkter om trivslen på arbejdspladsen.

Metoderne identificerer løsninger, som umiddelbart kan iværksættes. Dialogen giver et fælles og nuanceret billede af arbejdspladsens trivsel. Tilgangen er løsningsorienteret, hvilket giver engagement.

---



---

## Ulemper ved dialogbaserede metoder

Metoderne giver ikke mulighed for at sammenligne fra år til år og med andre arbejdspladser.

Her-og-nu-situationer kan fylde i kortlægningen

Metoderne kræver god mødeledelse og procesledelse

Det kræver tillid og respekt, hvis samarbejdsproblemer skal kunne afdækkes og bearbejdes i fællesskab.

Dialogmetoder er ikke velegnede til at behandle krænkende adfærd og andre prekære emner.

De ansatte kan eventuelt holde sig tilbage omkring forhold, der er vanskelige at tale om i gruppen.

---

## Spørgeskemaundersøgelser

En spørgeskemaundersøgelse er en kortlægning gennem besvarelse af et sæt spørgsmål om trivsel, ofte anonymt. Spørgeskemaundersøgelsen bør suppleres med en opfølgende dialog mellem menighedsråd og ansatte.

En spørgeskemaundersøgelse er ikke det mest velegnede til små arbejdspladser, da det kan være svært at bevare anonymiteten med kun få besvarelser. På den anden side kan der nogle steder være problemer af en karakter, som vanskeliggør åbent at tale om trivslen.

Det er muligt at anvende et standardiseret spørgeskema, som er klar til brug. Flere af de standardiserede spørgeskemaer giver dog også mulighed for at anvende et standardskema med mulighed for tilføjelse af egne til arbejdspladsen tilpassede spørgsmål.

Der er publiceret et stort antal internetbaserede redskaber til at foretage trivselsmålinger, her i blandt skal særligt to gratis værktøjer nævnes:

### Trivselsmeter

Trivselsmeter er et elektronisk værktøj til at foretage spørgeskemaundersøgelse, bearbejde resultater og udforme handlingsplaner. Adgang til Trivselsmeter fås via [www.trivselsmeter.dk](http://www.trivselsmeter.dk). Ministeriet for Ligestilling og Kirke kontaktes med henblik på oprettelse af log-in.

Trivselsmeter indeholder både en standardpakke samt et katalog med inspiration til yderligere spørgsmål, så spørgeskemaet kan tilpasses den enkelte arbejdsplads.

### NFAs spørgeskema vedrørende psykisk arbejdsmiljø

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udarbejdet et spørgeskema vedrørende psykisk arbejdsmiljø, som alle har adgang til fra NFAs hjemmeside [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk). Spørgeskemaet findes i tre



forskellige udgaver - herunder en kort udgave målrettet arbejdspladsen. Skemaet er nemt tilgængeligt og der medfølger udførlig vejledning.

---

### Fordele ved spørgeskemaundersøgelser

Spørgeskemaet kan udfyldes, når det passer den enkelte medarbejder

De elektroniske spørgeskemaer er nemme at efterbehandle.

Der er mulighed for at sammenligne resultaterne med foregående års undersøgelser og andre arbejdspladsers resultater.

Anonymitet giver mulighed for ærlig kritik uden frygt for personlige konsekvenser.

Samarbejdsproblemer eller krænkende adfærd kan være nemmere at 'omtale' i et spørgeskema.

---

---

### Ulemper ved spørgeskemaundersøgelser

Hvis trygheden i anonymiteten skal være reel, kræver metoden mindst 15-20 ansatte

Spørgeskemaer har en tendens til at fokusere på problemer. De giver ingen forklaring på problemerne og giver ingen indikation på en løsning.

Nogle har svært ved at læse og forstå et spørgeskema.

Spørgeskemaer giver et øjebliksbillede, som hurtigt kan ændre sig, derfor skal resultaterne behandles kort efter undersøgelsen er foretaget.

Hvis der tidligere er gennemført spørgeskemaer, hvor opfølgningen var mangelfuld, kræver det en ekstra indsats at overbevise de ansatte om, at det er deres tid og umage værd.

---

### Husk at følge op på trivselsundersøgelsen!

Husk at trivselsmåling kun er et redskab i processen. Trivselsmålinger er ikke et mål i sig selv men et håndgribeligt afsæt for arbejdet med trivsel. Hvis der ikke kan afsættes ressourcer til opsamling, bør man - under hensyn til at der skal foretages trivselsmåling hvert 3. år - overveje at udskyde undersøgelsen. Det skaber uindfrie forventninger hos medarbejderne - og dermed manglende trivsel - at iværksætte en undersøgelse, der ikke følges op på. Det er afgørende, at trivselsmålingen følges af dialog og handling med inddragelse af alle på arbejdspladsen.

Se i øvrigt den fulde Guide til trivselsundersøgelser på de folkekirkelige arbejdspladser for mere information.