

Resultatet af trivselsundersøgelsen bør ikke komme bag på ledelsen!

Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk



Hvordan ved man om ens medarbejdere trives? Her læner mange organisationer/ledere sig op ad diverse spørgeundersøgelser. Men når man efterhånden har set en hel del af disse undersøgelser, bliver man klar over, at det ikke nødvendigvis er her, man finder ud af om medarbejderne trives.

Det hænder også, at man møder ledere, som har en evne til at fornemme, hvad der rører sig i deres organisation, som giver sig tid til at lytte til, hvad der sker omkring dem – og som ved, om deres medarbejdere trives. Her oplever man, at medarbejderne trives og at der udøves god ledelse!

Trivselsundersøgelser er lovpligtige

Jeg vil lige starte med at understrege, at trivselsundersøgelser er lovpligtige enten som en del af APV'en, hvor så også det psykiske arbejdsmiljø undersøges - eller som en særskilt undersøgelse.

Både den fysiske og den psykiske del af APV'en skal laves i samarbejde med medarbejderne og den skal være tilgængelig for medarbejdere og arbejdstilsyn.

Der er krav op opfølgning og en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø skal derfor, hvor det viser sig nødvendigt, suppleres med en konkret handleplan.

Som du spørger - får du svar

Hvor selve undersøgelsen af trivsel på arbejdspladsen er lovpligtig, så er formen fri og på vores vej rundt i virksomhederne, har vi set mange variationer over temaet trivselsundersøgelse:

- Den minimalistiske: Eller 'hvordan har du det' – udgaven, hvor svarene er svære at bruge til noget som helst.
- Den skæve: Hvor der spørges udenom centrale problemstillinger.
- Den kopierede: Hvor man uden overvejelser har taget en undersøgelse fra nettet og presset den ned over egen organisation.
- Fuseren: Her bliver der spurgt ind til en masse men opfølgningen er mangelfuld.
- Den sande: Hvor man antager, at alle medarbejdere også dem i små organisationer og afdelinger 'tør' svare frit fra leveren.



Det er klart, at hvis en trivselsundersøgelse skal have værdi og give relevante oplysninger om, hvordan medarbejderne har det, så kæver det, at den bliver udarbejdet med omhu.

Ligeledes kræver det, at den bliver brugt aktivt og med respekt. Det er skidt at have en undersøgelse stående og samle støv – mens medarbejderne sukker og ryster på hovedet næste gang, de skal udfylde en lignende undersøgelse.

Ingen undersøgelse kan måle sig med god ledelse

Nu er det ikke fordi jeg er modstander af undersøgelser af trivsel - og vi ser skam også mange gode trivselsundersøgelser. Men det er skidt, når de bliver en: 'Nu-har vi gjort det' – opgave, en slags alibi for ikke virkelig at ønske at vide og at arbejde med, at ens medarbejdere trives.

Det får mig til at vende tilbage til, hvilken fornøjelse det er, når man møder en leder med fornemmelse for sin organisation og for om medarbejderne trives.

I denne sammenhæng bruger Otto Scharmer i 'Teori U' et utroligt godt begreb, nemlig 'Feldgang' (markvandring), som handler om at kende de sociale forhold i sin organisation (sin mark), både de forhold, som er synlige - og de forhold, som ikke er, men som har stor konsekvens for det, som er- og senere bliver synligt.

Som leder handler det altså om at fornemme og arbejde med det, som ulmer og som er ved at spire i ens organisation - og det kræver tilstedeværelse og nærvær og ikke mindst en god portion interesse og nysgerrighed, når det drejer sig om medarbejderne og deres ve og vel.

Når man møder ledelse af denne kaliber bliver spørgeskemaerne et relevant supplement, som nuancerer en allerede eksisterende viden.

Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursus-branchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent.

Se mere på www.tegkamp.dk

Feedback - ½ dags kursus



Vi har alle brug for feedback for at kunne udvikle os både som enkeltpersoner og som arbejdsplads. Med dette seminar lægger I grundlaget for en god feedbackkultur på jeres arbejdsplads. Seminaret er planlagt til ½ dag – enten formiddag eller eftermiddag. Seminarets varighed kan efter aftale udvides og udbygges.

Deltagerinvolvering

Regn med at I bliver involveret undervejs. Bring jeres erfaringer ind. Stil spørgsmål og kast jer ud i de små øvelser.

Læs mere her: http://www.tegkamp.dk/Feedback_seminar.pdf eller kontakt os på tlf. 21602999.