



TEMPERATURMÅLING OM TRIVSEL PÅ JOBBET

Brug skemaet på næste side til at tage en temperaturmåling på arbejdspladsen, i afdelingen eller i teamet – hvis I fx har en fornemmelse af, at nogen mistrives, eller hvis I har gennemført større forandringer på arbejdspladsen.

Sådan bruger I værktøjet

- Indsæt evt. virksomhedens logo i toppen af skemaet på side 2.
- Print skemaet og del det ud til medarbejderne.
- Følg op på svarene - fx i arbejdsmiljøgruppen eller på et personalemøde.

Når I har kortlagt forholdene med skemaet, handler det om at **prioritere** jeres indsatser, lave en **handleplan** og derefter **følge op** på handleplanen og **holde fast** i de gode resultater.

1. PRIORITERING

- Hvor har vi konstateret problemer eller risiko ud fra svarene?
- Er der andre problemer, vi selv kan se - fx forhold omkring sygefravær?
- Hvilke problemer skal løses? Se på:
 - Hvor mange er omfattet af problemet/risiko?
 - Hvor alvorligt er problemet/risikoen?
 - Haster det eller kan det vente?
 - Hvad er vi gode til? Hvilke positive faktorer skal vi styrke og lære af?

Andre gode værktøjer på sammenomtrivsel.nu

- **'De seks guldcorn'**: Kort intro til begrebet med et kort spørgeskema om de seks dimensioner af trivsel og arbejdsglæde.
- **Møde om social kapital**: Guide til et personalemøde om trivsel, samarbejde og retfærdighed.
- **Dialogkort**: Brug dialogkortene til at tage hul på en snak om trivsel på jobbet.

2. HANDLEPLAN

- Hvordan kan problemet løses/risikoen fjernes?
- Hvordan kan de positive forhold styrkes?
- Hvilke løsninger skal vi vælge?
- Hvem gør hvad?
- Hvornår gør de det?
- Er der brug for hjælp - i organisationen (HR, arbejdsmiljøenhed) eller udefra?

3. OPFØLGNING

- Er handleplanen fulgt?
- Fungerer løsningerne?
- Er der opstået nye problemer/risici, som vi skal reagere på?

4. VEDLIGEHOLD OG UDVIKLING

- Hvordan får vi de gode rutiner og beskyttende faktorer forankret i den daglige praksis?
- Hvordan kan vi formidle resultaterne - hvordan bliver indsatsen synlig i hverdagen?
- Hvordan skaber vi engagement og opbakning til at fastholde indsatserne?
- Hvordan kommunikerer vi indsatser og resultater til hinanden løbende i processen?

Tip: Brug temperaturmålingen i APV-arbejdet

I kan bruge temperaturmålingen som en del af jeres arbejde med arbejdspladsvurdering, APV.

- Hvis I ikke har udarbejdet en samlet APV, kan I bruge temperaturmålingen til at identificere de emner, som I bør koncentrere jer mest om i en senere APV-proces.
- Hvis I allerede har gennemført en samlet APV, kan I bruge temperaturmålingen som en del af jeres opfølgning på handlingsplanen.



TIL MEDARBEJDERE:

TAG TEMPERATUREN PÅ DIN TRIVSEL OG ARBEJDSGLÆDE

Udfyld skemaet neden for som en temperaturmåling af, hvordan du trives på jobbet.

Formålet er, at samle op på, hvilke ting i jobbet, som styrker jeres trivsel og arbejdsglæde og hvilke ting, som du mener kunne blive bedre.

Dine svar kan handle om alle aspekter af dit arbejde, fx jobbets indhold, krav og arbejdstempo, samarbejdet, tonen på arbejdspladsen, støj og forstyrrelser, konflikter, kontakten til kunderne, teknisk udstyr, den fysiske indretning af din arbejdsplads osv.

Hvad gør, at jeg
trives bedre på jobbet?

Hvad gør, at jeg **trives mindre godt**
på jobbet?

Hvad burde vi **gøre mere af**
på arbejdspladsen?

Hvad burde vi **gøre mindre af**
på arbejdspladsen?
