



## Trivselsmålinger – hvilken information giver de, og hvordan kan de kobles til opgavevaretagelsen?

**Poulsen, Signe; Edwards, Kasper; Ipsen, Christine**

*Published in:*  
"Implementering af forebyggende psykosociale indsatser"

*Publication date:*  
2019

*Document Version*  
Peer reviewed version

[Link back to DTU Orbit](#)

*Citation (APA):*  
Poulsen, S., Edwards, K., & Ipsen, C. (2019). Trivselsmålinger – hvilken information giver de, og hvordan kan de kobles til opgavevaretagelsen? In "*Implementering af forebyggende psykosociale indsatser*" Arbejdsmiljøforskningsfonden.

---

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

## Trivselsmålinger – hvilken information giver de, og hvordan kan de kobles til opgavevaretagelsen?

Projektleder og Tidl. Adjunkt Signe Poulsen, seniorforsker Kasper Edwards, lektor Christine Ipsen

DTU Management Engineering

**Et forskningsprojekt ledet af DTU Management Engineering viser, at trivselsmålinger ikke kan stå alene. I forskningsprojektet, støttet af Arbejdsmiljøforskningsfondet, har vi undersøgt, hvordan implementeringen af indsatser på baggrund af trivselsmålinger foregår. På den baggrund har vi udviklet et værktøj til at støtte processen efter en trivselsmåling.**

Trivselsmålinger giver en organisation konkrete mål på arbejdspladsens trivsel og anvendes for fremme sunde arbejdspladser og påvirke arbejdsmiljøet i en positiv retning. Trivselsmålinger sætter fokus på problemer og motivere til målrettet indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Projektet blev indledt med en simpel hypotese om, at en stigning fra én trivselsmåling til en anden var et udtryk for, at de indsatser der var sat i værk på baggrund af den første trivselsmåling havde virket efter hensigten.

Projektet har fulgt fire cases inden for sundhedsområdet med data fra trivselsmålingerne i 2011 og 2014. De fire cases blev udvalgt ud fra at de havde haft en positiv udvikling i målingen af social kapital og generel tilfredshed, samt at tilfredshed med ledelsen var uændret. Således ønskede vi at fokusere på ændringer i arbejdet og ikke ændret ledelse. Vi lavede interviews med lederne og historieværksteder med medarbejderne.

Med udgangspunkt i data fra historieværksteder med medarbejderne blev klart at ændringer i trivsel *ikke* var et udtryk for vellykkede indsatser. Det viste sig, at trivselsmålingen i 2011 i høj grad var påvirket af forskellige organisatoriske og ledelsesmæssige forhold. Trivselsmålingen blev brugt til at udtrykke umiddelbar utilfredshed i perioden op til målingen, men trivselsmålingen gav ikke svar på, hvad denne utilfredshed opstod af.

Vores data vidst også, at medarbejderne oplevede frustration i forhold til opgavevaretagelsen. Det kunne handle om forstyrrelser i arbejdet, eller forskellig prioritering i opgaver i teamet.

For at undgå irrelevante indsatser har projektet udviklet et procesværktøj i to dele, som skal støtte udvælgelsen af indsatser og skabe opbakning i organisationen hertil. Første del af værktøjet fokuserer på, at få medarbejdernes konkrete beskrivelser af hvad trivselsmålingsresultatet er et udtryk for i form af eksempler fra det daglige arbejde. Den anden del af værktøjet tager udgangspunkt i eksemplerne fra dagligdagen og udvikler indsatser som løser problemerne med udgangspunkt i den fælles opfattelse af kerneopgaven.

Trivselsmålinger er gode, men de står ikke alene og uden konkret forståelse af de problemer som udtrykkes i målingerne kan arbejdspladsen ikke løse problemerne og forbedre trivslen.