



Dansk
Magisterforening

Faciliteringsguide til pulsmåling

Formålet med at lave en pulsmåling er at skabe en løbende kortlægning og systematik til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø i jeres organisation.

Pulsmålingen kan hjælpe jer med at identificere indsatsområder, fordele ansvar, lægge en plan for initiativer til forbedringer og med at følge op på dem.

Pointen med pulsmålingen er at stille få spørgsmål, fordi det gør opsamlingen på svarene mere overskuelig. Desuden kan for mange spørgsmål skabe forvirring eller manglende svarlyst blandt medarbejdere.

I skal være godt forberedt, inden I anvender en pulsmåling

Pulsmålingen er anvendelig, hvis din organisation allerede har strukturer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. I skal have jeres arbejdsmiljøorganisation på plads (den kan fx bestå af arbejdsmiljøleder, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og en HR-medarbejder) så I sammen kan planlægge, hvordan I vil bruge pulsmålingen.

En pulsmåling virker bedst, når I sammen sørger for, at det bliver kommunikeret klart og tydeligt:

- 1) hvorfor og hvor ofte I laver en pulsmåling – og hvordan den supplerer den lovpligtige APV
- 2) hvem der har ansvaret for at gennemføre den, og hvordan resultaterne fra den bliver brugt
- 3) hvordan I håndterer anonymitet
- 4) hvordan og hvornår der bliver fulgt op.

Hvis ovenstående ikke er tydeligt, eller hvis der ikke er ledelsesmæssig opbakning til det, så skal I ikke anvende pulsmålingen

Sådan går I frem

I skal formulere de spørgsmål eller udsagn, som I mener er vigtige. Det er vigtigt, at I er præcise i formuleringen af jeres udsagn/spørgsmål, så det er tydeligt, hvad jeres kolleger svarer på. Herunder er forslag til 12 spørgsmål, som er sat op i en skala fra 1-10. I kan selv vælge en skala – I skal bare benytte den samme skala over tid. DM anbefaler, at I benytter denne skala, fordi I dermed kan benytte nedenstående ‘benchmark’ for, hvad der er ‘tilfredsstillende’ resultater. I bør også aftale, hvilke gennemsnit I vil betegne som ‘opmærksomhedspunkter’, ‘kritiske opmærksomhedspunkter’ og ‘meget kritiske opmærksomhedspunkter’.

Det kan eksempelvis være, at I aftaler, at 8 i gennemsnit på et spørgsmål er ‘tilfredsstillende’, 6-7,9 definerer ‘opmærksomhedspunkter’, 5-5,9 definerer ‘kritiske opmærksomhedspunkter’, og alt under 5 er ‘meget kritiske opmærksomhedspunkter’.

Endelig bør I også have en plan for, hvordan I vil behandle ‘outliers’. Det vil sige en eller få respondenter, som svarer helt modsat af gennemsnittet – hvis eksempelvis gennemsnittet er 8,4, hvor alle har svaret 9 eller 10, mens to har svaret 1.

Forslag til spørgsmål

Svar på en skala fra 1-10, hvor 1 er meget uenig og 10 er meget enig.

Udsagn om din oplevelse af de opgaver, du løser

Der er sammenhæng mellem mine arbejdsopgaver og [redacted] overordnede strategiske mål.

1 10 Ved ikke

Jeg ved, hvad der bliver forventet af mig i mit arbejde.

1 10 Ved ikke

Min arbejdsmængde er overkommelig.

1 10 Ved ikke

Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, som jeg er helt tilfreds med.

1 10 Ved ikke

Udsagn om din oplevelse af samarbejdet med din nærmeste leder

Min nærmeste leder stoler på, at jeg gør et godt stykke arbejde.

1 10 Ved ikke

Jeg får den hjælp og støtte, jeg har brug for fra min nærmeste leder.

1 10 Ved ikke

Min leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen højt.

1 10 Ved ikke

Jeg kan stole på de udmeldinger, der kommer fra min leder.

1 10 Ved ikke

Spørgsmål til din oplevelse af samarbejdet i dit team

Jeg oplever generelt et godt samarbejde i mit team/afdeling.

1 10 Ved ikke

Jeg bliver ikke bebrejdet af nogen i mit team/min afdeling, hvis jeg laver en fejl i mit arbejde.

1 10 Ved ikke

Vi kan tale om problemer og svære emner i mit team.

1 10 Ved ikke

I vores team/afdeling anerkender vi ofte hinanden i vores arbejde.

1 10 Ved ikke

Sådan følger I op

I har forud for undersøgelsen aftalt, hvad der definerer jeres resultater i fx 'tilfredsstillende' resultater, 'opmærksomhedspunkter', 'kritiske opmærksomhedspunkter' og 'meget kritiske opmærksomhedspunkter'. Herunder er et eksempel på, hvordan I kan strukturere opsamlingen i en handleplan for de respektive spørgsmål og følge udviklingen over tid.

Spørgsmål:	Score	Refleksioner over resultat	Initiativ(er)	Ansvarlig(e)	Tidspunkt / periode
Pulsmåling 1 samlet					
...opgaverne					
...nærmeste leder					
...samarbejde i teamet					
Pulsmåling 2 samlet					
...opgaverne					
...nærmeste leder					
...samarbejde i teamet					
Opsamling på initiativ					

Kommunikation er vigtig både før, under og efter. Det handler ikke om at skjule de dårlige resultater eller arbejde med dem i det skjulte. Samtidig skal de gode resultater også fremhæves. Aftal på forhånd hvor resultaterne og initiativerne til opfølgning skal præsenteres. Overvej hvilke initiativer I med fordel kan inddrage medarbejdernes løsningsforslag i.

I erfaringsopsamlingen fra de frivillige organisationer, som har deltaget i undersøgelsen, er der angivet nogle forskellige strukturer, som I kan benytte til at følge op på besvarelserne på pulsmålingen. Har I etableret jeres arbejdsmiljøorganisation og evt. også samarbejdsudvalg, er det oplagt, at I forankrer arbejdet med pulsmålingen her. Husk, at det kræver tid at følge op. Derfor er det bedre at stille få spørgsmål og have muligheden for at følge op end omvendt.

Brug fællesmøder til at formidle resultaterne. Både dem I er særligt stolte over og dem, I vil følge op på. Fællesmøder er også en oplagt mulighed for at involvere medarbejderne i at komme med forslag til initiativer, der kan medvirke til at forbedre jeres kritiske og meget kritiske opmærksomhedspunkter. Er der særligt kritiske forhold i pulsmålingen, kan I invitere medarbejderne til at tage fat i arbejdsmiljørepræsentanten eller tillidsrepræsentanten eller talspersonen, som kan samle op på henvendelserne og sikre anonymitet for dem, der henvender sig.

På samme vis kan afdelings- eller teammøder anvendes til at tage en dialog omkring resultaterne. I kan eventuelt anvende et eller flere **refleksionskort** på jeres møde til at diskutere, hvilke initiativer der kan understøtte en god udvikling.

Resultaterne bør også drøftes i ledergruppen, hvor arbejdsmiljølederen kan facilitere en diskussion omkring de resultater, som kræver handling.

1:1-samtalerne er velegnede til at drøfte pulsmålingens resultater med en medarbejder – både de positive resultater og de resultater, som er kritiske og kræver opmærksomhed.



I kan eventuelt anvende et eller flere **refleksionskort** på jeres møde til at diskutere, hvilke initiativer der kan understøtte en god udvikling.