

## Podd: Virginska gymnasiet i Örebro berättar hur man har arbetat med undersökningsmetoder

SPEAKER:

Välkomna till Suntarbetslivs podd. På många arbetsplatser utvärderas arbetsmiljön kanske en eller ett par gånger per år. Men på Virginska gymnasiet i Örebro tas tempen på arbetsmiljön varje månad. I dag ska vi få höra mer om varför man har infört en klimatomätning vid varje arbetsplatsträff och hur det har påverkat verksamheten. Håkan Ågren, välkommen hit! Du är rektor här på Virginska gymnasiet, kan du berätta lite kort om metoden klimatomätning som ni använder?

HÅKAN:

Ja, det är ju ett sätt att väldigt enkelt och snabbt sätta fokus på arbetsmiljöfrågorna. Och det går till så att lärarna, under en APT till exempel, svarar på ett antal frågor. Det kanske tar en fyra–fem minuter, och det gör de på sin dator som de har med sig på arbetsplatsträffen.

SPEAKER:

Vad är det för slags frågor de besvarar?

HÅKAN:

Ja, det rör ju arbetsmiljön. Det kan röra stress, sociala och fysiska och psykiska arbetsmiljöfrågor. Men även stöd av rektor till exempel och stöd av kollegor. Viktiga arbetsmiljöfrågor.

SPEAKER:

Det var ju faktiskt du som kom på det här att man ska ta temperaturen på arbetsmiljön regelbundet. Hur föddes den idén?

HÅKAN:

Ja, eftersom vi är ganska många i personalgruppen, ett fyrtiotal, så upplevde jag och många andra att inte alla kom till tals. Och det här var ett sätt att alla får exakt lika mycket talutrymme.

SPEAKER:

Så det var en demokratisk ingång?

HÅKAN:

Det var det också men också att det blir större kraft i svaren. Men det är ju inte säkert, som sagt, att om någon driver någon fråga väldigt hårt, att alla håller med om det.

SPEAKER:

Nej. Jörgen Larsen, välkommen hit du också! Du är ju en av dem som administrerar enkäten. Hur går det till rent praktiskt?

JÖRGEN:

Ja, vi jobbar i något som heter Google Formulär. Och när man ska göra en ny undersökning så gör man helt enkelt så att man gör ett nytt formulär i Google. Då kopierar man filen helt enkelt, byter namn på den, kopierar länken och så mejlar man ut den till all personal som ska delta i undersökningen. Och de får då klicka på den länken, och då kan de fylla i det här formuläret och svara på frågorna.

SPEAKER:

Är det ett anonymt formulär, eller hur ser det ut?

JÖRGEN:

Det är helt anonymt så vi ser inte vem som har fyllt i den.

SPEAKER:

Tar det mycket extra tid för dig sedan det här infördes månadsvis? Är det resurskrävande för dig?

JÖRGEN:

Nej, det tar inte mycket tid. Det är bara att kopiera länken, byta namn och skicka ut den. Det gör man på en minut, så det tar praktiskt taget ingen tid alls att administrera det här.

SPEAKER:

Snabbt och enkelt alltså. Men hur fungerar det i praktiken för medarbetarna som använder det? Anna Bengtsson, du är en av lärarna som regelbundet är med och besvarar de här frågorna. Hur har det fungerat för er som medarbetare?

AGNETA:

Jag tycker att vi har fått ett tydligare fokus på arbetsmiljöfrågor. Det har blivit mer levande skulle jag vilja säga. Jag tror att det hänger mycket ihop med att det är just en ögonblicksbild – så här ser det ut nu. Då kan man ta upp både stort som smått.

SPEAKER:

Tycker du att det är bättre att ta tempen då så här ofta istället för sällan?

AGNETA:

Ja, det tycker jag definitivt. För att jag tror att om vi bara skulle ha de här som är mer sällan – för det finns ju andra former av arbetsmiljöundersökningar, medarbetarenkäter och så – då får vi inte samma levande medvetenhet om arbetsmiljön. Så det tycker jag definitivt.

SPEAKER:

Vad tycker ni andra där?

JÖRGEN:

En sak som jag upplever också det är att, vi gör ju den här undersökningen en gång i månaden och rätt vad det är då är det någon som skriver att den mår väldigt dåligt socialt eller fysiskt. Och nu på senare tid, då brukar de ofta till och med ”Ja, men det är jag”, och sedan berättar man varför. Och det har inte hänt tidigare.

SPEAKER:

Så det har blivit mer transparens?

JÖRGEN:

Ja, jag tycker det.

SPEAKER:

Vad säger rektor?

HÅKAN:

Ja, vi är ju nu inne på andra året, så nu kan vi jämföra perioder. Hur såg det ut i januari förra året och nu. Och göra förflyttningar inom det arbetet vi håller på med. Och för mig är det absolut en målsättning att man lämnar anonymiteten så småningom. Att man har ett sådant klimat så att man kan säga och tycka vad man vill givetvis.

Nästa steg för mig är ju att vi gör samma sak med eleverna. Vi vet ju att gymnasieungdomar, framför allt tjejer, är väldigt stressade. Så vi tar till den här metoden för att göra förbättringar i elevernas arbetsmiljö.

**SPEAKER:**

Jättebra, det låter positivt. Tack så mycket för att ni kom hit i dag!

## Podcast modul 2

### Virginska gymnasiet i Örebro berättar hur man har arbetat med undersökningsmetoder.

- Speaker:** Välkomna till Suntarbetslivs podcast. På många arbetsplatser utvärderas arbetsmiljön kanske en eller ett par gånger per år. Men på Virginska gymnasiet i Örebro tas tempen på arbetsmiljön varje månad. I dag ska vi få höra mer om varför man har infört en klimatomätning vid varje arbetsplatsträff och hur det har påverkat verksamheten. Håkan Ågren, välkommen hit! Du är rektor här på Virginska gymnasiet, kan du berätta lite kort om metoden klimatomätning som ni använder?
- Håkan:** Ja, det är ju ett sätt att väldigt enkelt och snabbt sätta fokus på arbetsmiljöfrågorna. Och det går till så att lärarna, under en APT till exempel, svarar på ett antal frågor. Det kanske tar en fyra-fem minuter, och det gör de på sin dator som de har med sig på arbetsplatsträffen.
- Speaker:** Vad är det för slags frågor de besvarar?
- Håkan:** Ja, det rör ju arbetsmiljön. Det kan röra stress, sociala och fysiska och psykiska arbetsmiljöfrågor. Men även stöd av rektor till exempel och stöd av kollegor. Viktiga arbetsmiljöfrågor.
- Speaker:** Det var ju faktiskt du som kom på det här att man ska ta temperaturen på arbetsmiljön regelbundet. Hur föddes den idén?
- Håkan:** Ja, eftersom vi är ganska många i personalgruppen, ett fyrtiotal, så upplevde jag och många andra att inte alla kom till tals. Och det här var ett sätt att alla får exakt lika mycket talutrymme.
- Speaker:** Så det var en demokratisk (ingång 0,01,33)?
- Håkan:** Det var det också men också att det blir större kraft i svaren. Men det är ju inte säkert, som sagt, att om någon driver någon fråga väldigt hårt, att alla håller med om det.
- Speaker:** Nej. Jörgen Larsen, välkommen hit du också! Du är ju en av dem som administrerar enkäten. Hur går det till rent praktiskt?

- Jörgen: Ja, vi jobbar i något som heter Google Formulär. Och när man ska göra en ny undersökning så gör man helt enkelt så att man gör ett nytt formulär i Google. Då kopierar man filen helt enkelt, byter namn på den, kopierar länken och så mejlar man ut den till all personal som ska delta i undersökningen. Och de får då klicka på den länken, och då kan de fylla i det här formuläret och svara på frågorna.
- Speaker: Är det ett anonymt formulär, eller hur ser det ut?
- Jörgen: Det är helt anonymt så vi ser inte vem som har fyllt i den.
- Speaker: Tar det mycket extra tid för dig sedan det här infördes månadsvis? Är det resurskrävande för dig?
- Jörgen: Nej, det tar inte mycket tid. Det är bara att kopiera länken, byta namn och skicka ut den. Det gör man på en minut, så det tar praktiskt taget ingen tid alls att administrera det här.
- Speaker: Snabbt och enkelt alltså. Men hur fungerar det i praktiken för medarbetarna som använder det? Anna Bengtsson, du är en av lärarna som regelbundet är med och besvarar de här frågorna. Hur har det fungerat för er som medarbetare?
- Agneta: Jag tycker att vi har fått ett tydligare fokus på arbetsmiljöfrågor. Det har blivit mer levande skulle jag vilja säga. Jag tror att det hänger mycket ihop med att det är just en ögonblicksbild – så här ser det ut nu. Då kan man ta upp både stort som smått.
- Speaker: Tycker du att det är bättre att ta tempen då så här ofta istället för sällan?
- Agneta: Ja, det tycker jag definitivt. För att jag tror att om vi bara skulle ha de här som är mer sällan – för det finns ju andra former av arbetsmiljöundersökningar, medarbetarenkäter och så – då får vi inte samma levande medvetenhet om arbetsmiljön. Så det tycker jag definitivt.
- Speaker: Vad tycker ni andra där?
- Jörgen: En sak som jag upplever också det är att, vi gör ju den här undersökningen en gång i månaden och rätt vad det är då är det någon som skriver att den mår väldigt dåligt socialt eller fysiskt. Och nu på senare tid, då brukar de ofta till och med ”Ja, men det är jag”, och sedan berättar man varför. Och det har inte hänt tidigare.

Speaker: Så det har blivit mer transparens?

Jörgen: Ja, jag tycker det.

Speaker: Vad säger rektor?

Håkan: Ja, vi är ju nu inne på andra året, så nu kan vi jämföra perioder. Hur såg det ut i januari förra året och nu. Och göra förflyttningar inom det arbetet vi håller på med. Och för mig är det absolut en målsättning att man lämnar anonymiteten så småningom. Att man har ett sådant klimat så att man kan säga och tycka vad man vill givetvis. Nästa steg för mig är ju att vi gör samma sak med eleverna. Vi vet ju att gymnasieungdomar, framför allt tjejer, är väldigt stressade. Så vi tar till den här metoden för att göra förbättringar i elevernas arbetsmiljö.

Speaker: Jättebra, det låter positivt. Tack så mycket för att ni kom hit i dag!