

Temadag om MTU2009- benchmarking

Introduktion til metoder og værktøjer
til opfølgning på MTU

ESB-netværket, 6. oktober 2009

Sidsel Westi Kragh, Rejseholdet

Videncenter for Arbejdsmiljø

Formidlingscenter på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

- Portalen www.arbejdsmiljoviden.dk
- Magasinet og Nyhedsbrevet Arbejdsmiljø
- Arbejdsmiljøbutikken.dk

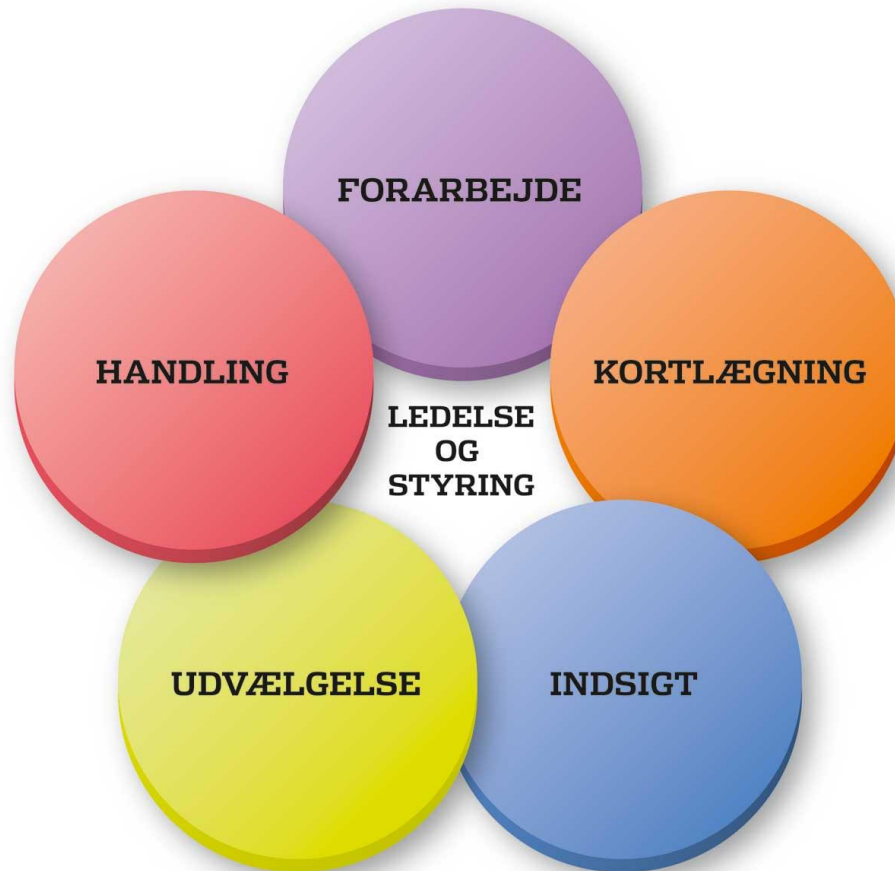
Rejseholdet er et nyt tilbud til offentlige arbejdspladser:

- Formidler forskningsbaseret viden
- Viser vej til god praksis og værktøjer
- Igangsætter aktiviteter som giver hjælp til selvhjælp
- Har fokus på dialog, læring og inspiration

Mail: rejsehold@vfa.dk

Den gode trivselsproces

– et eksemplarisk forløb



Ledelse og styring

- Styre og lede hele forløbet
- Fastholde engagementet i hele processen – fra start til slut
- Synlig prioritering af trivselsarbejdet fra ledelsens side
- Sætte tid og ressourcer af til arbejdet
- Alle igangværende aktiviteter bør prioriteres

Forankring i en ansvarsgruppe

- Med de rette kompetencer
 - Psykisk arbejdsmiljø
 - Projekt- og procesledelse
- Fungerer som tovholder og har ansvaret for at lede hele processen
- Kommunikerer løbende om processen

Den gode trivselsproces – et eksemplarisk forløb

Forarbejde

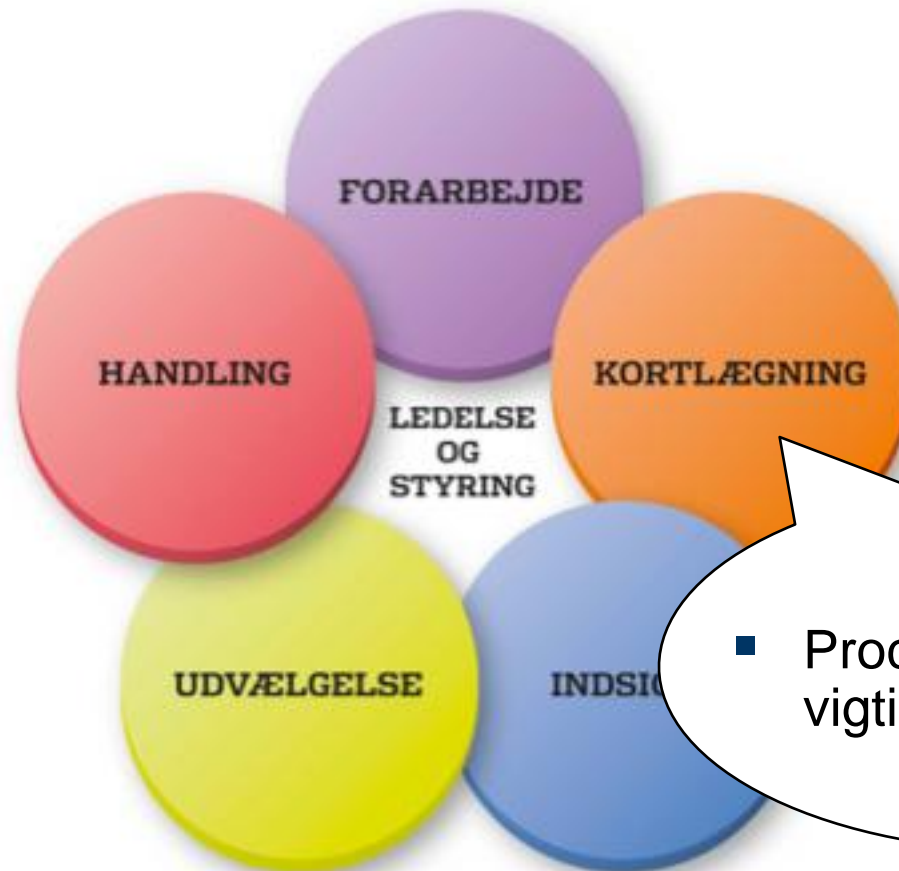
– bliv enige om mål og fremgangsmåde



Den gode trivselsproces – et eksemplarisk forløb

Kortlægning

– forstå hvor I er nu



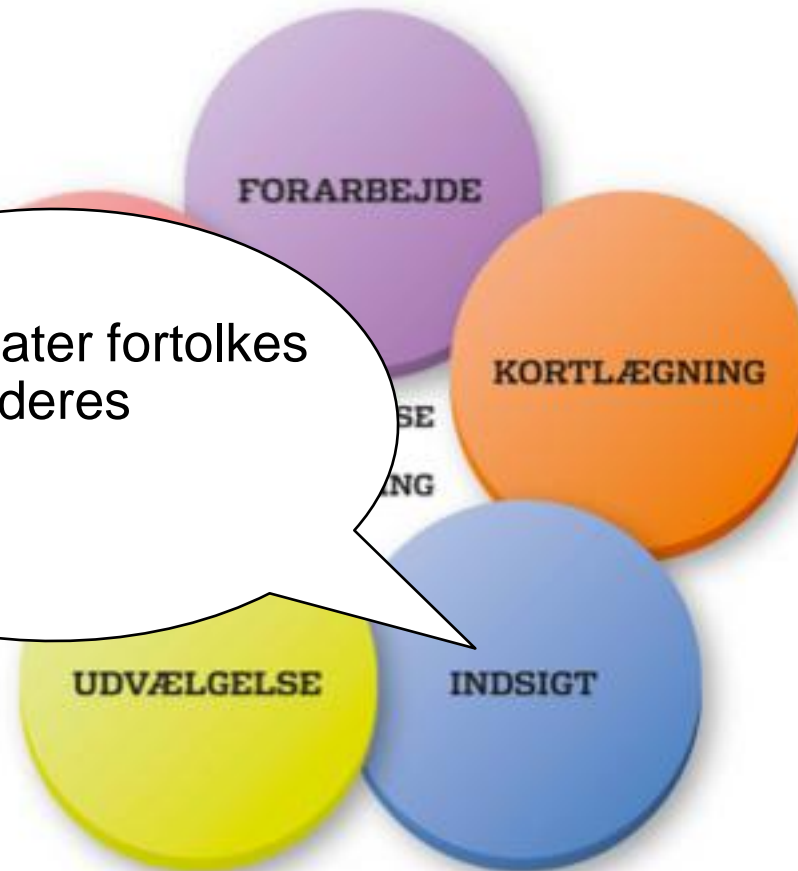
- Processen er det vigtigste, ikke metoden

Den gode trivselsproces – et eksemplarisk forløb

Indsigt

– forstå hvad det betyder for jer

- Resultater fortolkes og vurderes



Indsigt – punkter til overvejelse

- Hvad betyder resultaterne?
- Hvor bør der ske forbedringer?
- Hvor kan vi gøre det endnu bedre?
- Sammenligne med tidligere undersøgelser?
- Sammenligne med andre?

...OG HER HAR VI
VIST ÅRSAGEN TIL
DEN DÅRLIGE
TRIVSELSMÅLING!



SPØRGSMÅL #3: HVILKE BARRIERER ER DER
FOR TRIVSEL PÅ ARBEJDSPLADSEN?
(N= 37)

LOKALER

JYTTE

KOLLEGER

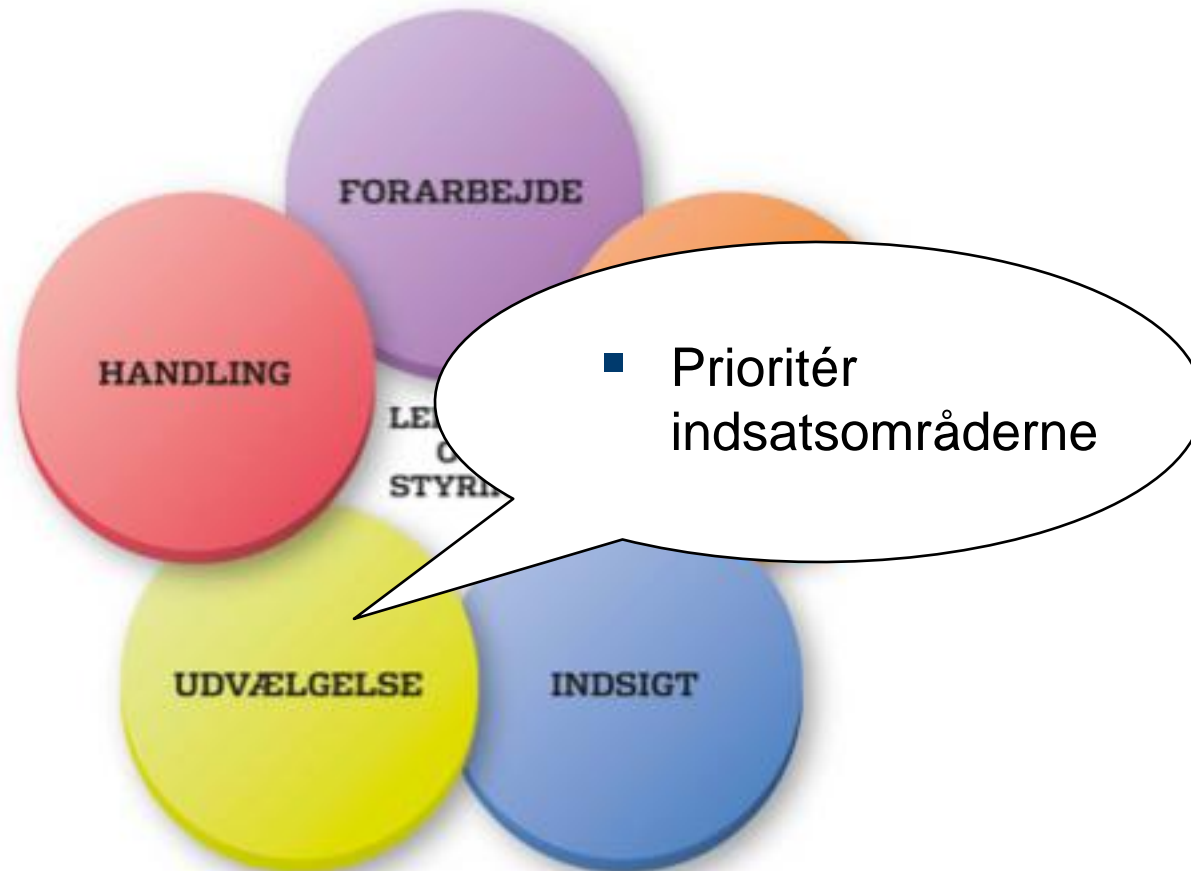
KANTINE

Tal om det væsentlige – det, der betyder noget

Den gode trivselsproces – et eksemplarisk forløb

Udvælgelse

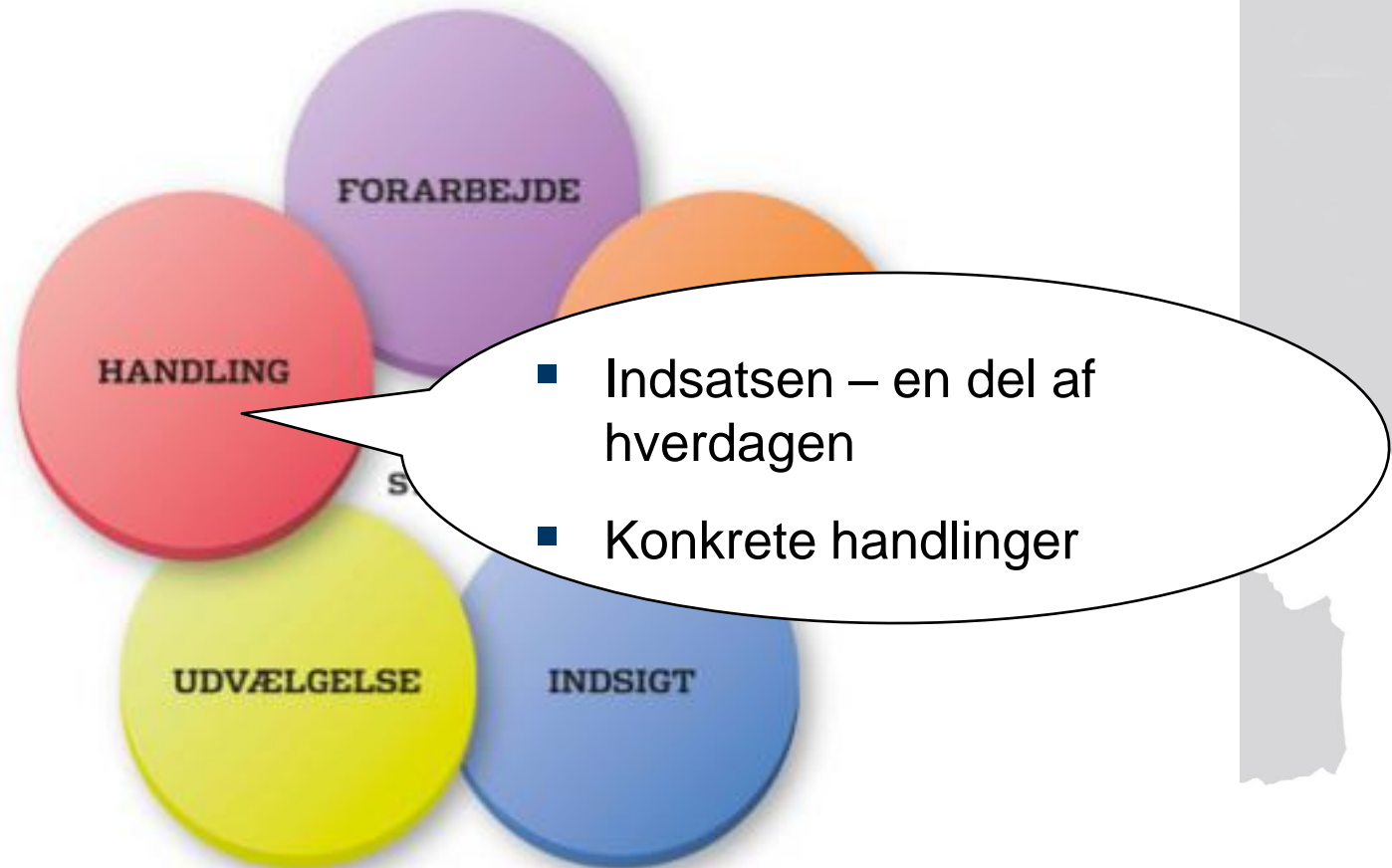
– beslut hvad I vil gøre noget ved



Den gode trivselsproces – et eksemplarisk forløb

Handling

– find ud af, hvad I vil gøre og hvordan



Dialogmetoder

En struktureret ramme om en fælles samtale.

- **Metoden er konstruktiv og fremadrettet**
Der fokuseres på arbejdspladsens ressourcer, positive erfaringer og løsninger.
- **En kortlægning, der sætter gang i forandring**
Dialogmetoderne bidrager med konkrete beskrivelser af udfordringerne. Samtidig kan de i sig selv være med til at sætte en forandring i gang.
- **Metoden inddrager alle**
Idéen er, at alle medarbejderes egne ord og forståelse af trivsel kommer frem.

Find dialogmetoder på www.arbejdsmiljoviden.dk/trivsel

Kom i gang

Metoder til trivselsarbejdet

Overvej valget af metode

Spørgeskemaundersøgelser

Dialogmetoder

Arbejdsglæde

Arbejdspladsudvikling

Dialogmøde

Dialogspil

Kulturdialog

Faser i trivselsprocessen

Sådan gør andre

WEB-TV: Bliv inspireret

Få besøg af rejseholdet

Dialogmetoder



[Skriv kommentar](#)

SHARE

Man kan både måle trivslen og følge op på en trivselsmåling ved hjælp af en dialogmetode – en særlig form for struktureret dialog. Dialog er med til at skabe fælles forståelse og sætter i sig selv ofte en forandring i gang.



I kan vælge mellem flere forskellige dialogmetoder, når I skal arbejde med trivslen. [Forsker Steen Elsborg](#) forklarer i [interviewet nedenfor](#), hvad der er en god dialog.

Hvad er en dialogmetode?

En dialogmetode er en mere eller mindre struktureret ramme om en fælles samtale, hvor alle deltager og bidrager. Ideen er, at medarbejdernes egne ord og forståelse af trivslen kommer frem. Alle får mulighed for at give udtryk for deres synspunkter og lytte til kollegernes. Dermed sker kortlægning og prioritering af trivslen i fællesskab.



Læs også

- > Faser i trivselsprocessen
- > Vellykket trivselsmøde på Plejehjemmet Aftensol



Download

- > Pjece: Gode trivselsprocesser - Planlæg og gennemfør trivselsarbejdet

Dialogmetoder

Metode	Anvendes	Åben / struktureret	Resultat
Dialogmøde	Både før og efter MTU	Typisk åben før Efter udvælges emner	Input til handleplan
Kulturdialog	Efter måling	Emner valgt	Forslag til indsatser
Arbejdsplads- udvikling	Primært kort- lægning	Åben – ved interview	Forslag til fremtid – input
Arbejds- glæde	Primært kort- lægning	Åben – historiefortælling	Input til handleplan
Dialogspil	Primært kortlægning	Struktureret	Forslag til konkrete handling

Dialogmødet – efter målingen

Styret dialog: Ansvarsgruppen vælger temaer

Et møde, hvor:

- I sammen drøfter og prioriterer jeres vigtigste trivselstemaer
- I fokuserer på muligheder og løsninger (den anerkendende tilgang)
- Alle får mulighed for at komme til orde
- I ender med forslag til løsninger
- Jeres løsningsforslag danner grundlag for en handleplan.

Dialogmøde – Forløb af proces

1. Intro til dialogmødet og trivselstemaer (fælles)

2. Dialog om trivselstemaer (grupper)

3. Prioritering af trivselstemaer (fælles)

4. Dialog om handlemuligheder (grupper)

5. Opsamling og handleplan (fælles)

Møde 1

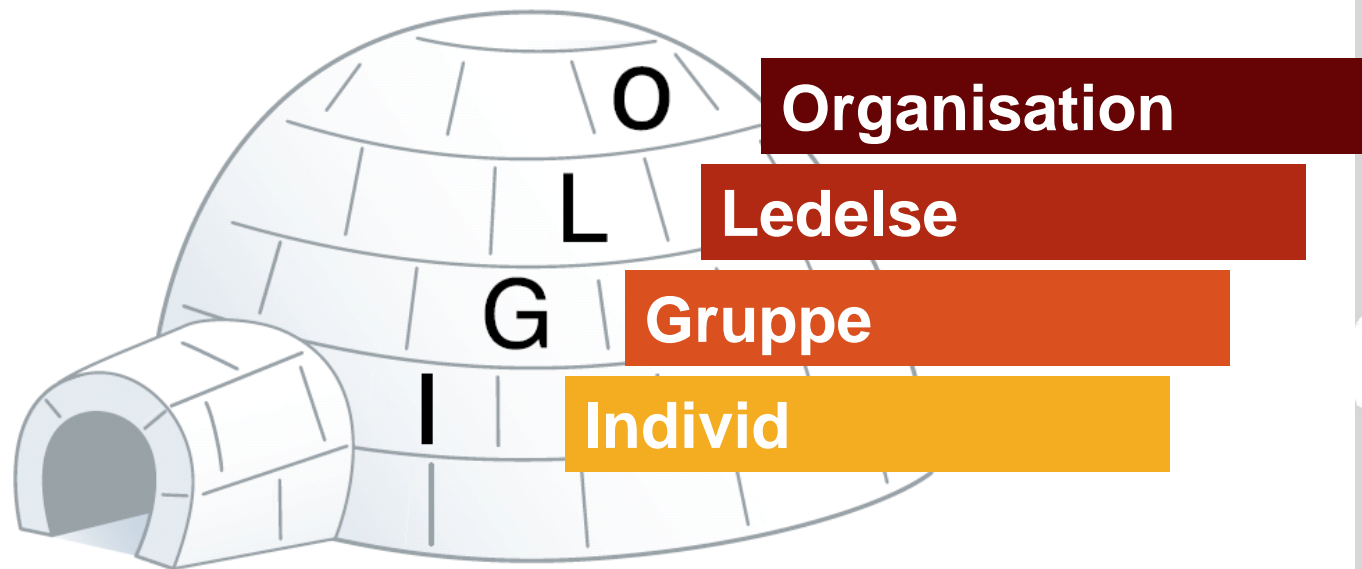
Møde 2

Typisk 2 x 1½ time

IGLO

Trivsel på flere niveauer

- en fælles udfordring og et fælles ansvar



IGLO-modellen er udviklet af Michael Martini Jørgensen, i samarbejde med Michael Munch-Hansen og Karina M. Nielsen. "Teamledelse med det rette twist" NFA, 2008

Hvordan fremmer vi trivslen?

Hvad kan <u>jeg</u> gøre?	Hvad kan <u>gruppen</u> gøre?
Hvad kan <u>ledelsen</u> gøre?	Hvad kan <u>organisationen</u> gøre?

Læs mere

- **”Metodeudvikling vedrørende behandling af psykisk arbejdsmiljø i APV-arbejdet”** Rapport af Kaia Nielsen m.fl., 2008. <http://www.at.dk/sw60268.asp>
- **“Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø. Rapport fra forskningsprojektet VIPS”** af Peter Hasle m.fl. <http://www.vips-projekt.dk/>
- Læs mere om **trivsel og psykisk arbejdsmiljø** på <http://www.arbejdsmiljoviden.dk>

Find flere værktøjer på www.arbejdsmiljoviden.dk/vaerktojer

AKTUELT	FAKTA OM ARBEJDSMILJØ	LOVE OG REGLER	DIN ARBEJDSPLADS	ARBEJDE OG HELBRED	TRIVSEL	ULYKKER	PRAKTISKE REDSKABER	SE HVAD ANDRE GØR
---------	-----------------------	----------------	------------------	--------------------	---------	---------	----------------------------	-------------------

Forside > Praktiske redskaber

Praktiske redskaber

Vejviser til værktøjer

De nyeste værktøjer

Værktøjer efter emne

Tjeklister

Test dig selv

Guide til værktøjer og materialer om stress og trivsel

Denne guide introducerer værktøjer, information og viden arbejdspladser kan bruge til at reducere stress og fremme trivsel. Guiden er opdelt efter brancher og har også en oversigt over værktøjer, som kan bruges af alle brancher.

Værktøjer og viden om stress og trivsel til:

- Skoler og undervisning
- Daginstitutioner
- Social og sundhedsbranchen
- Alle brancher

Værktøjer og viden om stress og trivsel der kan bruges på alle arbejdspladser

Otte ledelsværktøjer

Værktøjer i otte hæfter sætter fokus på, hvordan arbejdspladserne kan styrke de menneskelige ressourcer.

Serien behandler otte temaer: Forandringer på arbejdspladsen, Manglende indflydelse, Den vanskelige samtale, Fravær og personalegennemtræk, For stort arbejdspress, Konflikt håndtering, Mobning, God energi i ledelse.

Målgruppe: Ledelse evt. SU/ MED og SiO-udvalg
Udgiver: BAR FOKA, 2008

[Gå til de otte ledelsværktøjer](#)



Anerkendende toner i arbejdsmiljøet

Hæftet omhandler grundlæggende tanker og principper for værdsættende samtale. Desuden konkrete ideer til, hvordan man kan forbedre trivsel og arbejdsmiljø ved at tænke værdsættende samtale ind i hverdagen.

Målgruppe: Ledelse, Gruppe og Individ
Udgiver: BAR FOKA, 2007

[Gå til hæftet om anerkendende toner i arbejdsmiljøet](#)



Vejviser til værktøjer

De nyeste værktøjer

Værktøjer efter emne

Tjeklister

Test dig selv