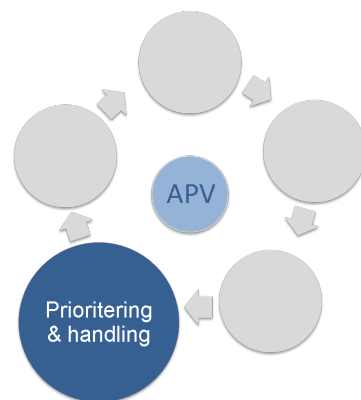


SPØRGESKEMAVEJEN - PRIORITERING &

Efter at have vurderet resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, skal der tages en beslutning om, hvordan I vil følge op på spørgeskemaundersøgelsen. I skal finde ud af, hvilke områder I vil prioritere, og I skal blive enige om, hvad de bedste løsningsmuligheder er.

Prioriterings og handlingsfasen foregår med spørgeskemavejen i **2 trin**.



Trin 1: Prioritering af indsatser

En spørgeskemaundersøgelse vil automatisk angive nogle områder, som særligt positive og nogle områder som særligt problematiske. Det kan enten være set i forhold til sidste år, i forhold til en anden afdeling, i forhold til resten af branchen eller i forhold til et landsgennemsnit. Tallene lyver ikke, men det er ikke sikkert, at det kun er de tre mest problematiske områder, I skal sætte ind i forhold til. F.eks. kan det godt være en god idé, at styrke noget af det som fungerer allerbedst. Ligesom det kan være nødvendigt at sætte ind i forhold til mobning eller chikane, selvom det kun vurderes som et problem for et lille antal medarbejdere.

Trin 2: Handleplan

Når I er blevet enige om, hvilke områder I vil prioritere, skal I finde ud af, hvilke konkrete handlinger, som vil gøre den største positive forskel for jeres psykiske arbejdsmiljø. Her kan det være en god idé at hente inspiration til, hvilke handlinger I kan igangsætte enten hos interne udviklingskonsulenter eller eksterne arbejdsmiljørådgivere. Det er under alle omstændigheder vigtigt, at I tænker helhedsorienteret. Hvis undersøgelsen har vist, at stress er et problem på jeres arbejdsplads, så er det ikke en god idé, at nøjes med at give jeres medarbejdere et kursus i stresshåndtering.

En individuel indsats skal følges op med overvejelser om, hvordan I kan arbejde med at forebygge stress på ledelsesniveau, på gruppe niveau og på organisatorisk niveau. I det helhedsorienterede arbejde med at identificere løsninger kan IGLO-modellen med det tilhørende IGLO-handleskema være en hjælp. Sørg for at sætte konkrete målbare mål, f.eks. ved at læne jer op af SMART principperne, og husk at nedfælde jeres beslutninger og aftaler i en forpligtende handleplan. Den er jeres interne kontrakt på, at I vil gøre en indsats for at styrke jeres psykiske arbejdsmiljø.

Alternativ - suppler med dialog

Som et alternativ til ovenstående prioriteringsmetode, kan man også i denne fase koble spørgeskemavejen og dialogvejen. Dette kan gøres på flere måder, men en kunne fx være, at medarbejderne samles til et dialogmøde efter vurderingsfasen er foretaget og konklusioner på kortlægningen præsenteret. På mødet præsenteres konklusionerne fra kortlægningen på en tydelig måde (fx. via powerpoint-show), og medarbejderne inddrages i prioriteringen af, hvilke handlinger der på den baggrund bør sættes igang.

Brug fx. metoderne "idekonkurrence" og "fra mig til mig" der beskrives under dialogmetoden anerkendende procesøvelser til at skabe nye ideer og forpligte medarbejderne til nye handlinger. Spørgsmålet der kan stilles i idekonkurrencen kunne fx være: "På baggrund af de resultater vi har set, hvad er så jeres bedste idé til at skabe trivsel er?". Eller lav et gruppearbejde med 4-5 personer pr gruppe, hvor I bruger mødepunkterne fra 2. dialogmøde under metoden anerkendende interviews til at komme igang med prioriteringen.

Efterfølgende vil arbejdsmiljøgruppe og ledergruppe have et endnu bedre grundlag at lave handleplaner ud fra.