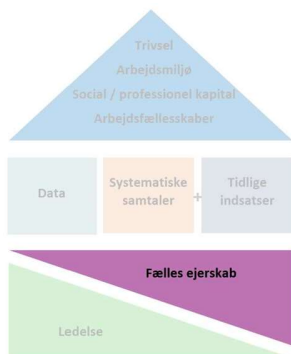




HUSET og værktøjer til at arbejde med Fælles ejerskab



TRIO-samarbejdet er en vigtig brik i forebyggelse af stress

Det er ikke kun medarbejderne, der skal tage ejerskab. Det er vigtigt, at der er en løbende og tæt dialog mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, TRIO.

TRIO'en kan mødes og drøfte de spørgsmål, der har betydning for løsning af kerneopgaven og trivslen på arbejdspladsen.

Større engagement og medejerskab

TRIO giver alle medarbejdere flere, enkle og uformelle veje til information om arbejdspladsen og til selv at komme til orde og blive hørt. Det er mere enkelt, at det er en mindre gruppe, som medarbejderne kan forholde sig til.

Nye løsninger

Når TRIO'en engagerer medarbejdere, føler disse sig mere motiverede til at komme med bud på løsninger.

Mindre ufokuseret kritik

TRIO'en bidrager til, at medarbejdere forstår og accepterer givne rammevilkår.

Understøttede forandringsprocesser

TRIO'en kan være med til at sikre et større ejerskab og kvalitet i implementeringen af forandringer.

Kvalificeret arbejdsmiljøindsats

TRIO'en kan supplere og styrke det lokale arbejdsmiljøarbejde, fordi TRIO-deltagerne ofte har fingeren på pulsen i hverdagen, og fordi TRIO deltager.

Læs mere i "Os som TRIO"

Fælles ejerskab handler om at skabe fælles ejerskab i forebyggelse og håndtering af stress. At lederen har et særligt ansvar og specifikke opgaver, når en medarbejder er sygemeldt med stress, er indlysende, men det er ligeså vigtigt, at forebyggelse og håndtering af stress er et fælles anliggende på arbejdspladsen og en fælles opgave, der skal løftes.

Her er en aktiv og involveret TRIO omdrejningspunktet – både på strategisk og operationelt niveau.

Når forebyggelse og håndtering af stress skal effektueres i hverdagen, er det helt centralt, at alle tager ejerskab, kender deres rolle og kan se både mening og formål med indsatsen.

Dialog er centralt. Hvis den enkelte og fællesskabet ikke kan se værdien af indsatsen, vil den møde meget modstand.

IGLO-PRINCIPPET

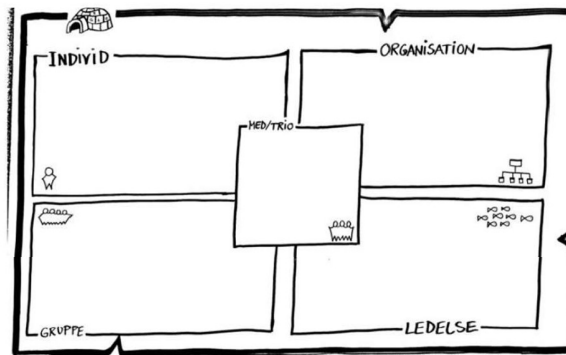
IGLO står for **I**ndivid, **G**ruppe, **L**edelse og **O**rganisation, og er et princip, der tydeliggør, at det er en fælles opgave at håndtere og forebygge stress på arbejdspladsen.

Med en IGLO som metafor, bliver det tydeligt at alle "blokke" er nødvendige for at opretholde et stærkt "hus".

Formålet med at inddrage IGLO-princippet er derfor at skabe en forventnings- og ansvarsfordeling i den daglige håndtering af stress og at tydeliggøre, at vi alle har en væsentlig rolle for, at organisationen lykkes med at forebygge, identificere og håndtere stress.

På tværs af organisationen og rollerne gælder det, at der skal være et vedvarende fokus på balancer, forventninger og fællesskaber, da de er meget centrale i forebyggelsen af stress.

Uklarhed om disse kan være med til at understøtte mistrivsel.



Fælles ejerskab om opgaven med fastholdelse

Ansaret for at arbejde med fastholdelse ligger hos lederen. Men når der skal laves god fastholdelse er det en stor fordel, hvis andre aktører kan spille aktivt ind og være med til at løfte opgaven.

- Lederens rolle
- TRIO'ens rolle
- Lokal MED-udvalgs rolle
- Kollegernes rolle
- Den enkeltes rolle

Læs mere på:

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/krop-og-sundhed/muskel-og-skeletbesvaer-msb/smerter-og-fastholdelse/faelles-ejerskab>

Værktøjer

IGLO-metoden. Hvem har ansvar for hvad?

Nyborg Kommunes Intranet

Fraværs-/nærværsspil

<https://www.cabiweb.dk/temaer/sygefravaer/vaerktoej-fravaersnaervaersspil/>

Skab en sund arbejdskultur

<https://www.cabiweb.dk/temaer/sygefravaer/vaerktoej-arbejd-med-kulturen/>

Skab fælles ejerskab om opgaven med fastholdelse

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/krop-og-sundhed/muskel-og-skeletbesvaer-msb/smerter-og-fastholdelse/faelles-ejerskab>

Arbejd med kulturen

Som arbejdsplads har I alle et medansvar for at udvikle en kultur på arbejdspladsen, der skaber god trivsel, fremmer nærværet og sikrer, at man støtter op om hinanden.

Hvordan er kulturen fx hos jer omkring at have travlt eller være stresset? Hvordan rummer I kolleger, som møder op uden at være helt på toppen?

Det er dit ansvar som leder at skabe dialog og klarhed omkring procedurer, så der ikke opstår usikkerhed og forvirring. Du skal være klar over, hvilken kultur der kendetegner arbejdspladsen, og hvordan den påvirker forebyggelse og håndtering af stress.

Helt overordnet handler det om omgangsformer og relationer til hinanden. Disse parametre er afgørende for måden, I bygger og håndterer stress på jeres arbejdsplads.

Overvej følgende spørgsmål:

- Har vi en åben og konstruktiv dialog om de ting, der kan føre til stress?
- Kan vi spørge om hjælp, når vi har brug for det?
- Støtter vi hinanden, når der er brug for det?
- Hvordan samarbejder vi?
- Hvordan fungerer vores arbejdsfællesskab?

Læs mere på:

<https://www.cabiweb.dk/temaer/sygefravaer/ejerskab/>