HELHEDSMODELLEN FOR DEN ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADS

Den attraktive arbejdsplads

Tiltrækning

1 Omdømme

Har I et godt omdømme? Omtales organisationen positivt i medierne? Bliver organisationen anbefalet af medarbejderne? Arbejder I aktivt med employer branding?

2 Ansættelse

Har I en professionel ansættelsesproces, som gør, at selv de kandidater, der ikke bliver tilbudt job, vil anbefale jer til andre bagefter? Er der overensstemmelse mellem de jobs I beskriver i stillingsopslag og den virkelighed ansatte møder?

3 Onboarding

Har I en systematisk onboardingproces, som tilpasses individuelt og sikrer både faglig og social onboarding?

Tilknytning

4 Mission og værdier

Har I formuleret en eksplicit mission – hvorfor eksisterer I? Har I formuleret værdier der fungerer som en kollektiv overlægger for den ønskede adfærd? Bliver missionen og værdierne efterlevet, så det afspejler sig i hverdagen?

5 Ledelseskvalitet

Er der sammenhæng i ledelseskæden vertikalt og horisontalt? Bliver der prioriteret tid og ressourcer til ledelsesudvikling og ledelsesevaluering?

6 Balancerede jobkrav

Har I fokus på at forebygge og håndtere arbejdspres og stress? Er krav og ressourcer i balance? Er der social støtte og forudsigelighed?

7 Fysisk arbejdsmiljø

Har I tidssvarende fysiske rammer, redskaber og digitale løsninger? Arbejder I aktivt med sundhedsfremme og forebyggelse af nedslidning og arbejdsulykker?

8 Psykisk arbejdsmiljø

Arbejder i med at skabe et psykologisk trygt arbejdsmiljø? Har I fokus på at forebygge og håndtere konflikter, mobning og krænkende adfærd?

9 Kompetenceudviklings-muligheder

Prioriterer I ressourcer til kompetenceudvikling, som giver mulighed for personlig og faglig udvikling for den enkelte? Hvordan er jeres praksis for supervision, feedback, sidemandsoplæring og mesterlære?

10 Karriereudviklings-muligheder

Er der tydelige og attraktive karriereveje for forskellige profiler? Er der mulighed for at få nye udfordringer og mere ansvar?

11 Kollegiale fællesskaber

Hvad gør I for at styrke det kollegiale sammenhold på arbejdspladsen, så der bliver opbygget relationer, hvor de ansatte knytter sig til hinanden? Hvordan understøtter I, at der opstår og opretholdes meningsfulde faglige og sociale fællesskaber?

12 Fleksible arbejdsforhold

Har jeres medarbejdere mulighed for fleksibilitet ift. arbejdstid, arbejdssted og ansættelsesform? Er der mulighed for hybrid- og hjemmearbejde?

13 Mening og indflydelse

Arbejder I systematisk med at bekæmpe meningsløst bureaukrati, regler og pseudoarbejde? Er der muligheder for at gøre en positiv forskel? Hvad gør I for at frisætte og øge medarbejdernes indflydelse i arbejdet?

14 Diversitet og inklusion

Har I en mangfoldig organisation ift. køn, alder, faglighed og lignende? Gør I nok for at skabe en rummelig og inkluderende arbejdsplads? Er I bevidst om biases?

15 Løn og goder

Tilbyder I konkurrencedygtige lønpakker og attraktive medarbejdergoder som matcher standarderne i branchen? Er der mulighed for at stige i løn? Har I blik for den relative retfærdighed i løn?

LEAD+

© LEAD – Enter Next Level

FRA TRIVSEL TIL STRESS

- hvad skal I være opmærksomme på?

Effektivitet

Tempereret

Krav og ressourcer balancerer

Høj aktivitet og potentiel kvalitet

Motivation

Fagligt engagement

Arbejdsglæde og følelse af kontrol

Højt energiniveau

Nærmeste udviklings- og udfordringszone

Opvarmet

Begyndende pres

Kvaliteten reduceres en smule

Tendens til uklarhed og manglende overblik

Risiko for konflikter i teamet

Begyndende stresssymptomer: fx spise, gå og tale hurtigere, irritabilitet

Overophedet

Vedvarende pres

Oplevelse af manglende kompetencer

Tro på egne evner svinder

Dårlig prioritering og flere fejl

Stresssymptomer fx søvnbesvær, hoved- og mavepine, manglende energi, bekymringer

Nedsmeltet

Langvarigt pres

Ineffektivitet

Brandslukning

Lav trivsel, tristhed

Sygefravær

Alvorlige stress-symptomer: Fysiske og psykiske sammenbrud

Udbrændt

Massivt og langvarigt pres

Kognitivt og følelses-mæssigt flad og udbrændt

Markant nedsat arbejds-evne

Typisk langtidssyge-melding

Trivsel → Alvorlig stress

© Andersen, M. F. & Kingston, M. (2016) Stop Stress – Håndbog for ledere (Klim forlag)