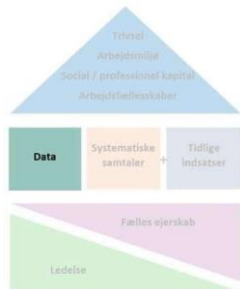




HUSET og værktøjer til at arbejde med Data



Data omkring sygefravær, TRE-I-ÉN-målinger og viden fra KOM-samtaler kan give vigtig viden om jeres styrker og udfordringer i jeres forebyggelse og håndtering af stress.

Disse data kan indikere en retning for, hvor der med fordel kan handles - både proaktivt og som opfølgning på sygefraværet forårsaget af stress.

Data handler også om at synliggøre, hvilken betydning sygefraværet forårsaget af stress har for arbejdspladsens drift og samlede økonomi og i forhold til kollegers arbejdspress / trivsel.

Fra statistik til handling

Klarlægning af sygefraværsmønstre og stress

Nærlæs jeres sygefraværstal.

- Hvilke sammenhænge og tendenser får I øje på?
- Er det korttidsfravær eller langtidsfravær, der fylder?
- Er sygefraværet samlet hos få medarbejdere eller spredt ud over personalegruppen?
- Er sygefraværet koncentreret hos særlige grupper/afdelinger eller hos fx unge/ældre/nyansatte?
- Ser I andre tendenser?

Identificering af mulige årsager til stress og sygefravær

Kæd sygefraværsmønstrene sammen med al den viden, I har om arbejdspladsen, arbejdsmiljøet og medarbejdernes trivsel.

- Tag udgangspunkt i jeres TRE-I-ÉN-måling og andet datamateriale.
- Overvej om der har været særlige hændelser på arbejdspladsen eller igangværende processer og forandringer, der kan have forårsaget stress og have indflydelse på sygefraværet.
- Hvilke mulige årsager til stress får I øje på?

Måltrettet handling og opfølgning

Overvej nu, hvor det er vigtigst at fokusere jeres håndtering af stress fremover.

- Er der fx samtaler, lederen skal afholde omkring stress?
- Er der behov for drøftelse af bestemte temaer i personalegruppen?
- Er der behov for handling i forhold til arbejdsmiljø- eller trivselsproblemer?

Brug statistikken til at følge op

Kan I se effekt af aftaler og initiativer?

Læs mere her: https://sygefravaer.dk/haandter_sygefravaer/statistik/ og <https://www.cabiweb.dk/temaer/sygefravaer/data/>

TRE-I-ÉN-målingen

TRE-I-ÉN er arbejdspladsens redskab til at kortlægge, prioritere og løse problemer med arbejdsmiljøet.

Drøftelser i MED og TRIO

Her skal I drøfte, om der er resultater, som er særlig overraskende, om hvilke forhold, I særligt ønsker at blive klogere på både i forhold til det psykiske og fysiske arbejdsmiljø; om der er sket en forbedring på de spørgsmål, som relaterer sig til jeres indsatsområder efter sidste trivselsundersøgelse, og om hvordan I inddrager medarbejderne i det videre arbejde med trivselsundersøgelsen.

Inddrag medarbejderne i det videre arbejde med resultater fra undersøgelsen

Resultaterne af trivselsundersøgelsen skal drøftes i jeres MED-udvalg. Men der er også brug for, at I på arbejdspladsen tager en dialog i de enkelte teams m.m. om resultaterne af trivselsundersøgelsen, så alle medarbejdere inddrages.

Her kan ledere og medarbejdere sammen få uddybet de enkelte temaer og spørgsmål og blive klogere på, hvad der kunne være brug for at handle på og gøre anderledes fremadrettet.

På den måde kvalificerer I løsningerne og skaber et ejerskab på arbejdspladsen til udviklingen af den fremtidige trivsel.

Lav en handleplan og sørg for fastholdelse og evaluering

Så hurtigt som muligt efter den fælles dialog bør I udarbejde en handleplan, der synliggør:

- Hvilke handlinger, I sætter i gang
- Hvem der er ansvarlige for handlingerne
- Hvornår I forventer, at de er implementeret
- Hvornår evalueres, om handlingerne har haft de ønskede effekter?

Læs mere på:

<https://intranet.nyborg.dk/da/vores-arbejdsplads/arbejdsmiljo-og-trivsel/tre-i-en-maling/>

VÆRKTØJER

Fra statistik til handling

Klarlægning af sygefraværsmønstre
Identificering af mulige årsager til stress og sygefravær
Handling og opfølgning
https://sygefravaer.dk/haandter_sygefravaer/statistik/

TRE-I-ÉN-målingen

<https://intranet.nyborg.dk/da/vores-arbejdsplads/arbejdsmiljo-og-trivsel/tre-i-en-maling/>

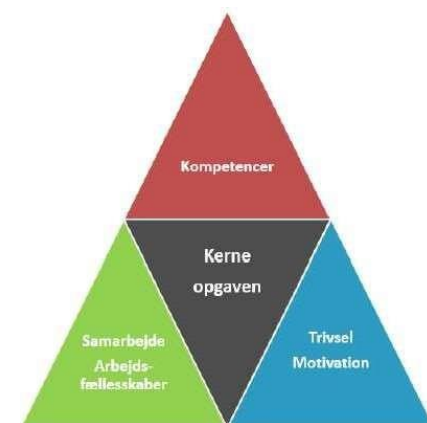
KOM-samtaler

<https://intranet.nyborg.dk/da/til-dig-som-medarbejder/kom-samtaler/>

KOM-samtaler

KOM-samtalen er en tilbagevendende, struktureret og udviklingsorienteret samtale mellem medarbejder og leder. Samtalen skal være med til at belyse, vurdere og justere i temaer i fællesskab i forhold til:

- Kerneopgaven
- Arbejdstrivsel og motivation
- Samarbejde og arbejdsfællesskaber
- Kompetencer og potentiale



Læs mere på:

<https://intranet.nyborg.dk/da/til-dig-som-medarbejder/kom-samtaler/>