

Tjekliste: 11 gode spørgsmål, hvis I går i stå

Hvis I oplever, at I er gået i stå med en indsats, kan I danne jer overblik over mulige årsager i disse 11 vigtige tjeklistepunkter – og finde mulig inspiration til at komme videre. Skemaet udspringer af forskning i Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Tjek mulighederne for jeres indsats

1. Print skemaet ud og udfyld det hver især.
2. Sammenlign jeres svar og skab overblik over, hvor I er enige og uenige.
3. Tag fat I de punkter, hvor I er enige.
 - Diskuter årsagerne til, at der er fremdrift på de punkter, hvor det lykkes. Glæd jer over det, og overvej, om det kan give inspiration til andre indsatser?
 - Drøft de punkter, hvor der ikke er fremdrift. Hvad I kan gøre ved det i arbejdsmiljøgruppen? Overvej, hvem I kan inddrage i fremdriften for at komme videre. Kan kollegernes perspektiv hjælpe arbejdet videre? Brug evt. dørkarm-interview til at undersøge, hvad der kan gøres bedre.
 - Saml og drøft de gode forslag. Sæt ét eller flere i søen og se, hvad der sker.



Besvar spørgsmålene med jeres indsats i tankerne

Løser indsatsen et problem i arbejdsdagen?

Indsatsen kan bruges i hverdagen og bidrager til at løse arbejdspladsens vigtigste opgaver.

Handler indsatsen om det, der fylder hos medarbejderne?

Indsatsen tager fat i et aktuelt behov, som medarbejdere, borgere eller pårørende oplever.

Har I den nødvendige opbakning?

I har opbakning fra for eksempel personer i MED-systemet, arbejdsmiljøorganisationen, SU, relevante udvalg eller råd på arbejdspladsen, patientorganisationer og konsulenter.

Bakker jeres nærmeste leder op om indsatsen?

Ledelsen ved, hvad indsatsen handler om. Ledelsen er aktiv og bakker jer op.

Har I involveret alle relevante medarbejdere?

Alle relevante faggrupper på arbejdspladsen er involveret, både i forhold til at sætte mål og komme med forslag til indsatsens forløb.

Er der afsat ressourcer?

I har sikret, at der er ressourcer til at gennemføre indsatsen, f.eks. tid, penge eller personer, og målet med indsatsen er klart.

Ved I hvem, der styrer indsatsens forløb?

I har klare aftaler om, hvem der gør hvad, hvorfor og hvornår.

Er det nemt at se udbyttet af indsatsen, så alle har let ved at komme i gang?

Indsatsen er simpel og lavpraktisk, og alle medarbejdere ved, hvor de kan finde eventuelle materialer, råd og vejledning.

Er det nemt at fortsætte, så indsatsens udbytte varer ved?

Indsatsen kræver mindst muligt af den enkelte medarbejder, og I minder alle relevante medarbejdere om indsatsen løbende.

Fortæller I om indsatsen på en god måde?

Medarbejderne ved, hvad de skal gøre, og I har præsenteret dem for indsatsen, så de får lyst til at deltage.

Bidrager indsatsen til fællesskabet på arbejdspladsen?

Flest muligt er inddraget. I har sat nogle fælles mål, som fører hele arbejdspladsen i samme retning.