

Bilag 7 Den virtuelle metode

Hvornår

Denne metode benyttes, når der skal afdækkes hvilke *risikofaktorer*, der kan være medvirkende, eller direkte årsag til, at der opstår stress.

Hvem

Du har som nærmeste leder ansvaret for at tilrettelægge og gennemføre processen med afdækning af risikofaktorer. Selve processen skal ske i et samarbejde med de tillidsvalgte og medarbejderne. Hjælp til processen kan desuden rekvireres ved HR/Arbejds miljø.

Hvorfor

Den virtuelle metode anvendes, når medarbejdergruppen hjemsendte og bruger deres arbejdstid ved hjemmearbejde.

Hvordan

Det første du skal gøre som leder er at lave en procesplan.

Planen skal indeholde følgende

1. Tidspunkt for introduktion af metode til medarbejdere på et online møde (Varighed 15 min).
2. Periode for afdækning af risikofaktorer (Varighed: dagligt ca. 5 minutter for hver medarbejder i 14 sammenhængende dage).
3. Tidspunkt hvor du mødes online med de tillidsvalgte og kategoriserer risikofaktorer (Varighed 1 time).
4. Tidspunkt for online møde med alle medarbejdere og de tillidsvalgte, hvor faktorerne præsenteres og plottes i IGLO-handleplan (1 time).

I skal til punkt 2 i processen bruge følgende

- Leder vil få tilsendt et link til et online spørgeskema, som dagligt kan benyttes af alle medarbejderne - linket rekvireres hos HR/Arbejds miljø.

I skal til punkt 3 i processen bruge følgende

- Den samlede rapport med alle svar fra spørgeskemaet, som rekvireres ved HR/Arbejds miljø.

Online introduktion af proces til medarbejderne (Varighed 15 min.)

Indledende skal du som nærmeste leder invitere alle medarbejdere på Teams og introducere metoden og tidsplanen for medarbejderne. Det kan eksempelvis gøres på følgende måde:

- Vi har konstateret, at der er stress på vores arbejdsplads, så vi skal i gang med at afdække de mulige risikofaktorer, der kan forårsage stress.
- I den forbindelse vil vi ved hjælp af "Online afdækning" afdække, hvilke risikofaktorer, der er til stede her.

Beskriv selve processen for medarbejderne:

- I skal hver især i en periode på 14 dage, via et tilsendt link dagligt forholde jer til:
- har det overvejende været en *dårlig dag* med mange belastninger eller
- har det overvejende har været en *god dag*, der har været energigivende
- Det vil give os et billede af, hvilke risikofaktorer, der er i afdelingen og hvad vi skal handle på fremadrettet.
- Begrund og vær så konkret som mulig. Der skal ikke anføres navn og undersøgelsen er anonym.
- Fortæl hvornår processen løber af stablen og leder sætter en daglig reminder sammen med linket i alles kalendere, så flest mulige husker at besvare linket – det er det samme link, der benyttes af alle medarbejdere hver dag.

Processen gennemføres (Varighed 14 dage)

Online møde med leder og de tillidsvalgte (Varighed en time)

- Forud for mødet skal du som leder kontakte HR/Arbejds miljø, så I får den samlede rapport med alle medarbejdernes daglige besvarelser – sørg for at alle har printet rapporten, så I kan arbejde med svarene. Du som leder mødes online med de tillidsvalgte efter de 14 dage er overstået og grupperer svarene med dækkende overskrifter, med relevante underoverskrifter. Det vil sige, at I "bunker" de svar, som omhandler nogenlunde det samme.
- Maks 5 overskrifter for de gode dage
- Maks 5 overskrifter for de dårlige dage

Online møde – til drøftelse af løsningsforslag (Varighed i alt 1 time)

10 min

- Alle samles til online møde, hvor du som leder kort præsenterer, hvordan svarene er grupperet.

5 min

- Medarbejderne skal nu deles ud i grupper fordelt på de 5 kategorier for de dårlige dage og komme med ideer til løsningsforslag. På teams er det ved hjælp af funktionen *private rum*, hvor du vælger, hvor mange rum du har brug for og derefter trykker *opret rum*, så bliver medarbejderne automatisk fordelt i grupperum.

25 min

- Gruppen drøfter og skriver løsningsforslag og ideer til, hvad der kan afhjælpe udfordringerne.
- Løsningsforslagene deles op i to kategorier:
- 1: forslag som umiddelbart kan handles på, når processen er afsluttet.
- 2: forslag du som leder og de tillidsvalgte skal arbejde videre med.
- Når de 25 minutter er gået, trykker du som leder *luk rum* og I er igen samlet i online mødet.

15 min

- Kort præsentation ved hver gruppe af løsningsforslag og mulighed for at stille forståelsesspørgsmål
- Afklaring af hvad der kan handles på med det samme.

5 min

- Som leder runder du processen af; hvordan kommer vi videre herfra, og forslagene indsamles og systematiseres.

- Forholdsvis kort tid efter processen afholder du som leder et online møde med de tillidsvalgte, hvor der samles op på de angivne risikofaktorer, samt de input der er kommet i forhold til at reducere disse risikofaktorer.
- Derefter udfyldes en IGLO-Handleplan i [SafetyNet](#), hvor arbejdet med IGLO-handleplanen beskrives.