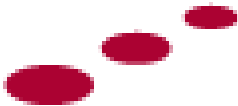
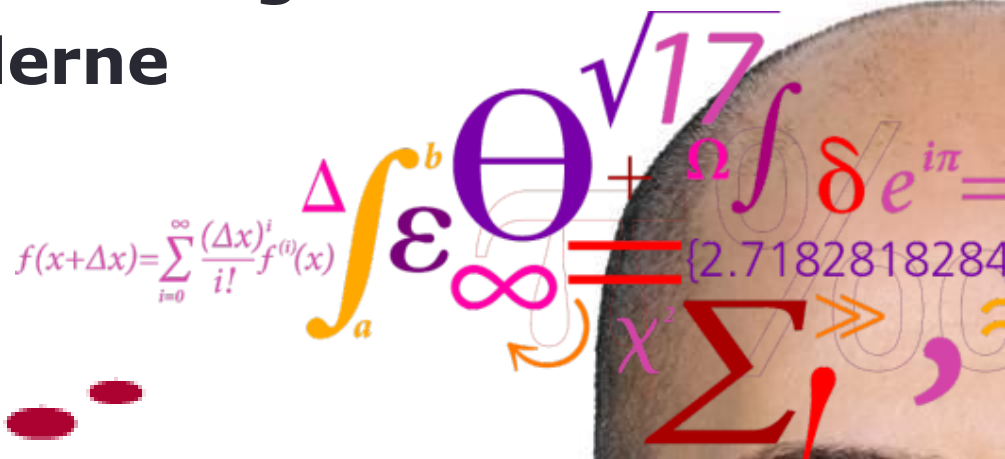


Produktivitet og Trivsel i SMV'er

Onsdag d. 25. september 2013

DTU Management Engineering
i samarbejde med Lederne

LEDERNE 
bringer dig videre



PROGRAM



12.30-13.00: **Let frokost**

13.00 – 14.00

Velkomst v. Signe Tønnesen, Lederne og Signe Poulsen, DTU MAN ENG

Resultater af forskningsprojektet "Produktivitet og Trivsel" v. Christine Ipsen, DTU MAN ENG

Erfaring med ledersparring i projektet "Produktivitet og Trivsel" v. Niels Henriksen, Lederne

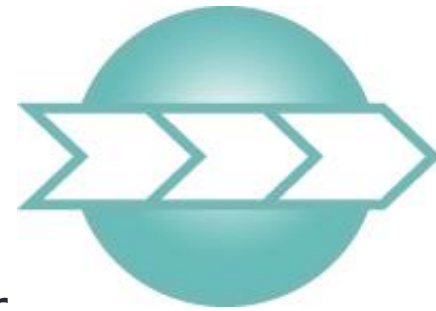
Ca. 14.00 **Pause** m. Kaffe og kage

14.20-15.20: **World Café**

15.25-16.00: **Opsamling**

Afrunding v. Lederne

PROJEKTET – PRODUKTIVITET OG TRIVSEL



- Model til Forebyggende Virksomhedsstrategier i SMV'er
 - Bevilliget af Arbejdsmiljøforskningsfonden
 - (Sep. 2011 – august 2013)

Formål

At udvikle en model, der gør virksomheder i stand til at gennemføre organisatoriske forandringer, der fremmer produktivitet og trivsel ved brug af egne ressourcer



SITUATIONEN I SMV'ER

- Også problemer med psykisk arbejdsmiljø og arbejdsrelateret stress
- Der mangler implementeringsværktøjer til forebyggende stresshåndtering
- Mange SMV'er står usikre overfor opgaven
- Typisk ikke adgang til interne ressourcepersoner (HR) og kompetencer
- Brug for ny viden om, hvordan SMV'er kan iværksætte og gennemføre forebyggelsesprocesser



TILBUD

- Coaching,
- Sundhedsprogrammer
- Ændret livsstil
- Ferie
- Aflastning
- Rådgivning om stresstærskler,
time management
- etc.



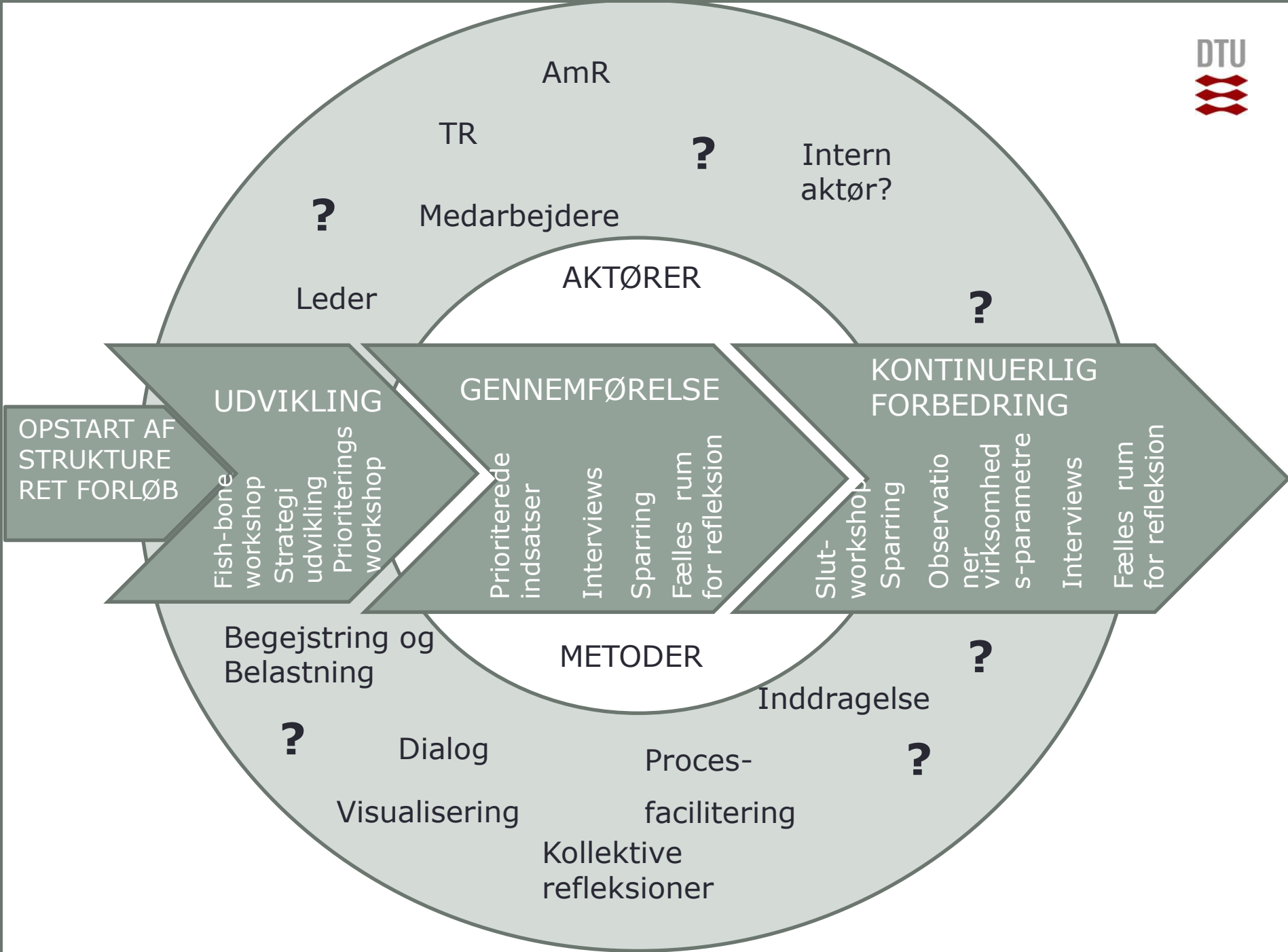
3 FOREBYGGELSESNIVEAUER

	1° Intervention	2° Intervention	3° Intervention
SCOPE	Præventiv Reduktion af antallet af og/eller intensiteten af Stressorer	Præventiv/reaktiv Ændre individers respons til stressorer	Behandling/afhjælpe Minimering af problemer ved at hjælpe personer cope mest effektivt.
MÅL OG ANGREBS PUNKT	Ændre arbejdsmiljøet, Teknologier el. det organisatoriske design	Individet og/eller Organisationen	Individet
EX.	Job re-design, rolle omstrukturering, organisatoriske ændringer, beslutningsprocesser, opbygning af et støttende klima.	Træning i stress-ledelse, sundheds-programmer, øge evnen til at genkende og håndtere stressrelaterede problemstillinger.	Serviceydelser, rådgivning, coaching, ferie,

GRUNDLÆGGENDE PRÆMISSER

- En **fælles** proces, både ledere og medarbejdere deltager
- **Projektgruppe** nedsættes – leder + tovholdere
- Projektet får samme **status**, prioritet og tid som andre væsentlige projekter
- Indsatser skal have **fokus** på daglig praksis og integreres i disse
- Det tager tid – 6 mdr.
- **Tavs viden** om problemer og løsninger skal gøres eksplicit
- Fremdrift og resultater **visualiseres** løbende
- **Respekt** for forskelle





4 X 2 INDSATSER

	Indsats 1	Indsats 2
	Better project management	Recognition and feedback
	Veldefinerede opgaver	Kollegialitet – sammenhold og sparring
	Bedre tone/Holdånd/Mere samarbejde	Synlig og konsekvent ledelse
	Bedre intern Kvalitet	Bedre Ledelse -Anerkendelse -Medarbejderinddragelse

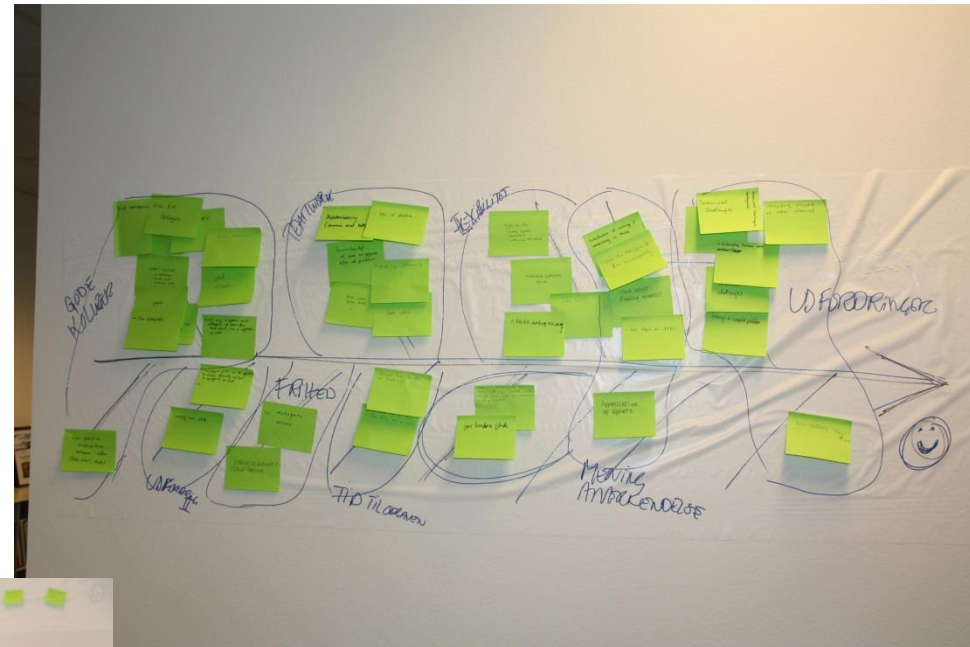
VOLUBILL

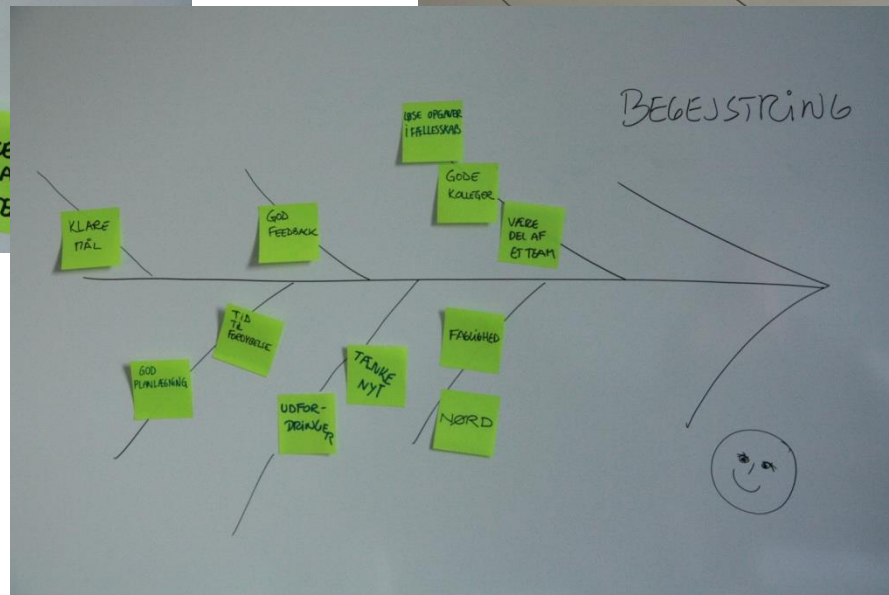
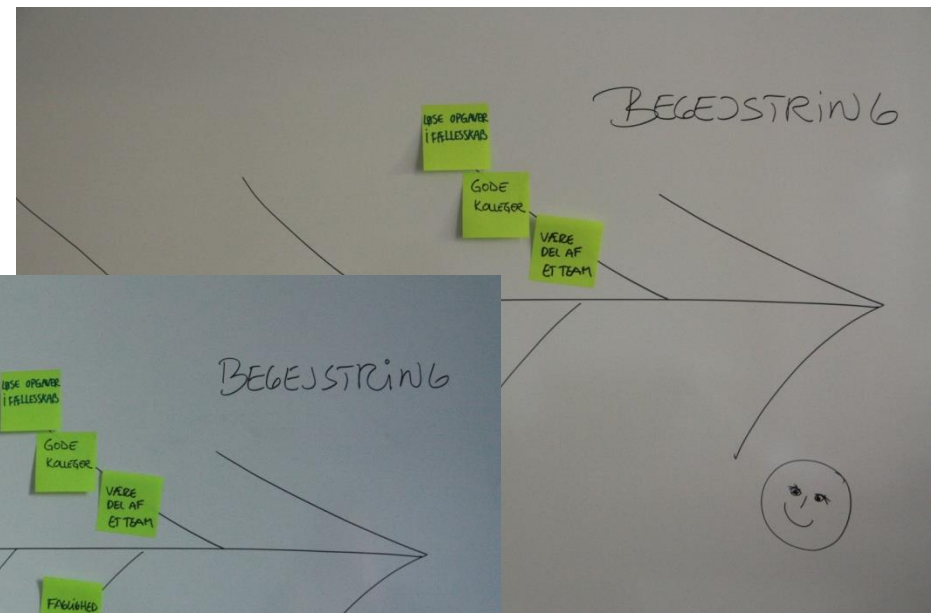
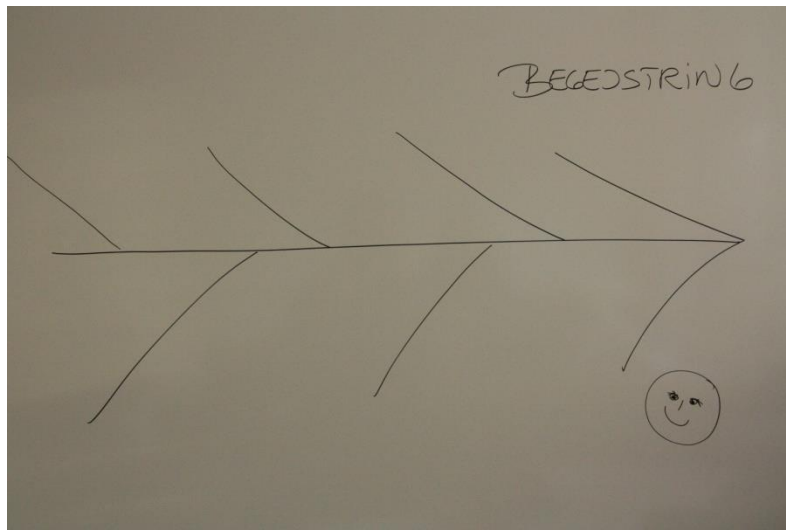
– CASE EKSEMPEL



- **Softwarevirksomhed**, specialiseret i systemer, der kan klassificere trafik i et datanetværk, med henblik på at prissætte trafikken, afhængigt af en række parametre som f.eks. tid, sted, trafiktype og kundens abonnement
- **Fransk ejet**
- **Størrelse**
 - 29
 - Høj gennemsnitlig anciennitet
- **Motivation for deltagelse**
 - Løbende at investere ressourcer i vores arbejdsplads
 - Sikre, at arbejdsmiljøet fastholdes i god stand,
 - Blive klogere på, hvordan vi forbedrer det
- **Forventninger**
 - Bringe medarbejdere sammen på tværs af afdelinger
 - Få arbejdet med to prioriterede indsatsområder.

FISHBONE WORKSHOP – FOR MEDARBEJDERE OG LEDERE





MULTI-VOTING

Formål

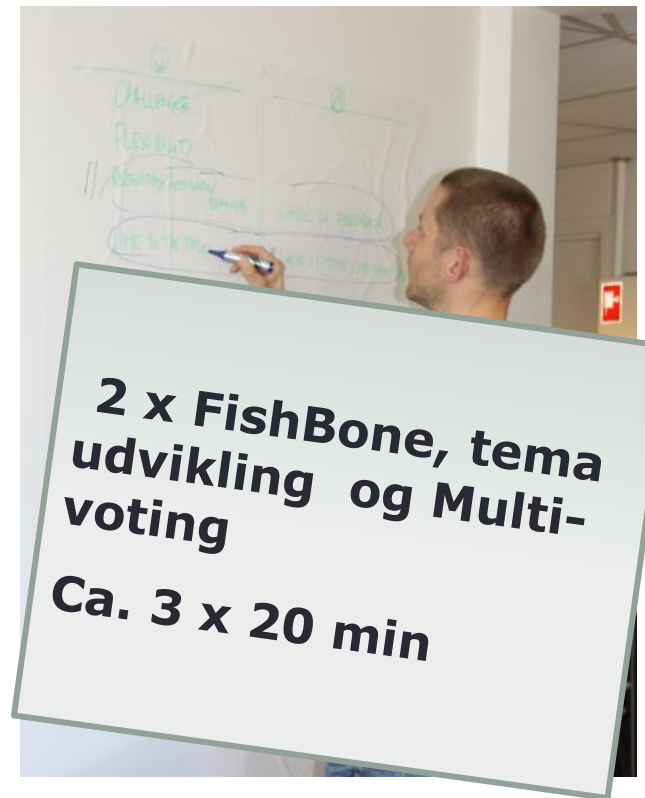
- I en fælles proces at prioritere temaer fra 4 x FishBone

Hvem

- Alle – både medarbejdere og ledere afgiver tre stemmer

Resultat – en prioriteret liste (top 5)

- | | |
|------------------------------------|------|
| 1. Better Project management | (23) |
| 2. Time/tasks | (12) |
| 3. Better management/communication | (9) |
| 4. More recognition/feedback | (7) |
| 5. International communication | (6) |



FRA TOP 5 TIL 2 INDSATSER

Formål

- 2 indsatser skal udpeges blandt Top 5

Hvem

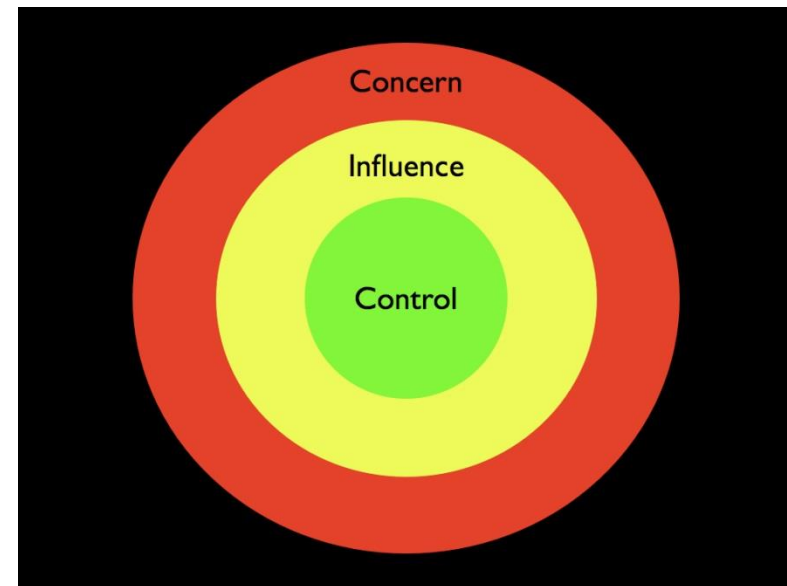
- Projektgruppen interviewer kolleger om ønsker og forslag til aktiviteter
- Projektgruppen præsenterer på et fællesmøde deres forslag til 2 indsatser. Forslaget drøftes.

Fokus

- Hvilke aktiviteter og arbejdsrelaterede ændringer skal igangsættes for at nå i mål med indsatserne?
- Hvad er muligt at gøre noget ved? Og hvad er der størst opbakning til?
- Beslutte hvordan indsatserne skal evalueres
- Projektplan skal udarbejdes

Resultat

- 2 indsatser og dertilhørende aktiviteter præsenteres ved Kick-Off



KICK- OFF

Formål

- 2-3 uger efter FishBone
- Præsentation af valgte indsatser
- Markere at nu er vi startet
- Sikre opbakning
- Visualiseringsobjekt præsenteres

Hvem

- Alle involverede
- Tovholderne præsenterer hver deres indsats
- Lederen præciserer behov, formål og ressourcer

Resultat

- Alle er blevet involveret
- Fælles opbakning



IMPLEMENTERING AF AKTIVITETER

Formål

- Implementere aktiviteterne i det daglige arbejde

Hvem

- **Alle** arbejder med de nye aktiviteter i deres opgaver
- Tovholderne interviewer kolleger om fremdrift og oplevelser
- Projektgruppen præsenterer på fællesmøder status på fremdrift. Alle drøfter mulige justeringer ved fællesmøder



TOVHOLDERNE OG PROJEKT

Organisations øre

- En indsats pr. tovholder
- Driver processen sammen med projektgruppen og har allokeret tid
- Interviewer kolleger undervejs - den tavse viden om problemer og løsninger gøres eksplicit vedr. processen
- Giver løbende status på indsatsen over for deltagerne

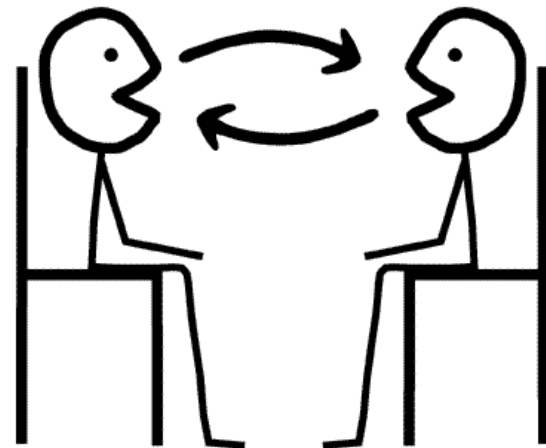
Selektionskriterier:

- En person, der er tillid til og som kan lytte

Tidsforbrug

- Anbefaling: max 30 min
- Erfaring: 15- 60 minutter pr. person
- Hver kollega interviewes 1-2 gange i hele perioden
- Spørgeguide på hjemmesiden

interview



TOVHOLDERNES UDFORDRINGER OG BETYDNING

*"Jeg har nogle gange tendensen til, i stedet for bare at lytte, så bare snakke. Det er jo lige præcis det jeg ikke skal gøre. For jeg får måske præget en samtale lidt hen imod det, som jeg gerne vil have at den skal hen imod. Og det må jo endelig ikke ske her".
(tovholder IT)*

Hvilke personer og arbejdsforhold har haft betydning for processen?



LØBENDE EVALUERING AF PROJEKT OG RESULTATER

Formål

- Evaluere på resultater og proces
- Sikre opbakning til projektet og fælles referencepunkt
- Synlighed

Hvornår

- Fremdrift og resultat evalueres ex.vis på afdelingsmøde
- 1 indsats hver 2.uge

Retningslinjer

- Hvornår godt nok? Hvornår er der sket en ændring?

Resultat

- Løbende indblik i fremdrift



NY VIDEN – INPUT TIL MODELLEN

Aktører

- Nemt at finde tovholdere
- Tovholderne bringer personlige evner og kompetencer i spil
- Ledere på alle niveauer skal bakke op og involvere sig
- Én for alle – Alle for én
- En fælles proces – fra start til slut
- Lokale evner og viden om arbejdet og "det der skal til"
- Brug for ekstern sparringspartner, men ikke konsulent

Metoder

Fish-Bone og Multi-voting

- Anonymitet?
- Deltagelse af alle ved afstemning

Visualisering

- Anonymitet?
- Geografisk spredning
- Simpelt og tilgængeligt

Mål

- Indsats knyttet til performance mål

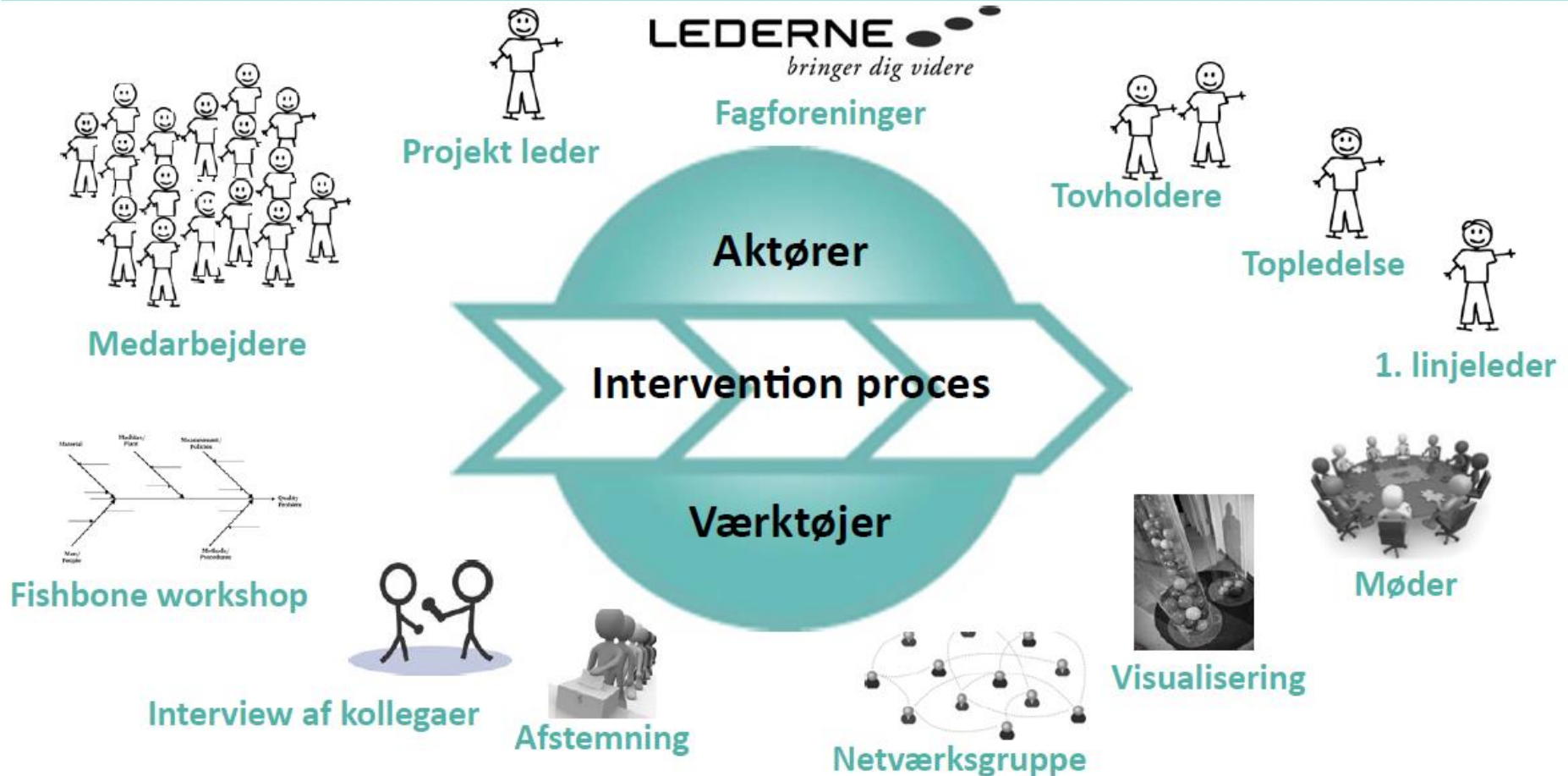
Værktøjer

- Brug for konkrete værktøjer til de enkelte faser og tovholder aktiviteter

Interventionsprocessen

- Modellen skal følges
- Kontekst og historie spiller ind

POWRS MODELLEN



Det er muligt!

HVIS MAN VIL VIDE MERE:

- Christine Ipsen, chip@dtu.dk
- Liv Gish, ligi@dtu.dk
- Signe Poulsen, sipo@dtu.dk



- Se www.videnogstress.dk
- **LinkedIn gruppe:**
- Forebyg Stress – I en fælles proces
- http://www.linkedin.com/groups?gid=4306084&trk=myg_ugrp_ovr