

Dialogkort

Organisatorisk og social støtte

Organisatorisk og social støtte – Forebyg at problemer opstår

Strategisk ledelse

MÅL: Skabe grundlaget for, at alle medarbejdere og ledere har de nødvendige ressourcer til at identificere behov for støtte og sikre at støtte gives.

OPGAVER: Sikre, et overblik over, hvor og blandt hvem der er behov for organisatorisk og social støtte.

SPØRGSMÅL: Har I overblik over, hvilke behov for støtte der opleves på arbejdspladsen?

Har I hensigtsmæssige rammer for at ruste ledere til at yde organisatorisk og social støtte?

Organisatorisk og social støtte – Forebyg at problemer opstår

Ledelse af ledelse

MÅL: Skabe rammer for, at ledere og medarbejdere kan identificere og håndtere behov for organisatorisk og social støtte.

OPGAVER: Sikre, at der er rammer for at kunne tale om, i hvilke situationer medarbejdere oplever et behov for organisatorisk og social støtte.

Sætte mål for, at medarbejdere oplever, at der er adgang til den relevante organisatoriske og sociale støtte.

Samarbejde med driftsledere og andre relevante aktører om at vurdere behovet for organisatorisk og social støtte.

Udvikle og implementere fyldestgørende introduktionsforløb for nye ansatte.

SPØRGSMÅL: Har I viden om – og tillid til – at det indgår som en central del af ledelsesarbejdet, at sikre organisatorisk og social støtte?

Organisatorisk og social støtte – Forebyg at problemer opstår

Ledelse af medarbejdere og drift

MÅL: Sikre, sammenhæng mellem driftsmål og mål for trivsel og muligheder for støtte.

Skabe rammer for at ledere og medarbejdere kan identificere og håndtere behov for organisatorisk og social støtte.

OPGAVER: Skabe en kultur, hvor der er tillid til, at medarbejdere kan gøre opmærksom på behov for støtte og foreslå løsninger.

Udvikle og vedligeholde gode rammer for, at ledere og medarbejdere i det daglige arbejde er rustet til at støtte organisatorisk og socialt.

SPØRGSMÅL: Indgår det i jeres driftsmål at skabe en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere oplever, at der er god organisatorisk og social støtte – og at der er gode rammer for at give og modtage støtte?

Dialogkort

Organisatorisk og social støtte

**Organisatorisk og social støtte –
Opspor og begræns problemet, hvis det er
opstået**

Strategisk ledelse

MÅL: Sikre, at arbejdspladsen råder over aktører, kompetencer og 'strukturer', der identificerer, håndterer og tilbyder organisatorisk og social støtte.

OPGAVER: Sikre, at arbejdspladsen har valide data, der gør det muligt at identificere manglende social og organisatorisk støtte.

SPØRGSMÅL: Har ledere i alle lag rammer og kompetencer til at yde organisatorisk og social støtte eller henvise til andre aktører?

**Organisatorisk og social støtte –
Opspor og begræns problemet, hvis det er
opstået**

Ledelse af ledelse

MÅL: Sikre, at ledere af medarbejdere og drift, stabsfunktioner mm. løbende er opmærksomme på, om der er ubalance mellem opgaverne og de tilgængelige ressourcer – det gælder både i form af arbejdskraft som kompetencer og arbejdspladskultur.

OPGAVER: Identificere de situationer og begivenheder der skaber behov for organisatorisk og social støtte.

Vurdere mulige risici ved større forandringer og dermed behov for støtte.

SPØRGSMÅL: Hvordan er jeres evne til identificere behov for organisatorisk og social støtte, samt at ruste ledere og medarbejderrepræsentanter til at yde denne støtte?

Inddrages alle relevante aktører i dette arbejde og besidder de relevante forudsætninger?

**Organisatorisk og social støtte –
Opspor og begræns problemet, hvis det er
opstået**

Ledelse af medarbejdere og drift

MÅL: Sikre, at der løbende er indblik i, om der er aktuelle begivenheder eller forandringer, hvor en eller flere medarbejdere har et særligt behov for organisatorisk og social støtte.

Sikre, at der løbende er rammer for at drøfte organisatoriske og sociale udfordringer i arbejdets udførelse med alle medarbejdergrupper og stabsmedarbejdere.

OPGAVER: Være opmærksom på signaler og udsagn, der indikerer risiko for, at en eller flere medarbejdere ikke tilbydes den organisatoriske eller sociale støtte de har behov for.

Sikre, at der handles, når medarbejdere eller deres repræsentanter giver udtryk for et behov for organisatorisk eller socialt støtte.

SPØRGSMÅL: Har I de rette rammer for, at der i det daglige skabes opmærksom på, om alle medarbejdere tilbydes nødvendig organisatorisk og social støtte?

Dialogkort

Organisatorisk og social støtte

**Organisatorisk og social støtte –
Begræns konsekvenserne og undgå at
problemet opstår igen**

Strategisk ledelse

MÅL: Sikre, at arbejdspladsen råder over aktører, kompetencer og 'strukturer', der kan yde støtte til medarbejdere, som risikerer at opleve belastende forhold i arbejdet over længere tid. Samt skabe gode rammer for at kunne genoptage arbejdet.

OPGAVER: Sikre, at der er klare retningslinjer og procedurer for, hvordan ledere – i samarbejde med medarbejderrepræsentanter og andre relevante aktører - kan støtte medarbejdere i et "tilbage til arbejdet"-forløb.

Sikre, at der er adgang til krisehjælp og anden støtte.

SPØRGSMÅL: Har I kendskab til, om og i givet fald hvorfor der er ledere og medarbejdere med fravær, som har et særligt behov for organisatorisk og social støtte?

**Organisatorisk og social støtte –
Begræns konsekvenserne og undgå at
problemet opstår igen**

Ledelse af ledelse

MÅL: Sikre, at ledere er klædt på til at håndtere og støtte medarbejdere, der er i risiko for mentale sundhedsudfordringer, er fraværende eller i et "tilbage til arbejdet"-forløb.

OPGAVER: Skabe overblik over – hvis relevant – hvilke eksterne aktører der kan og skal inddrages i at yde støtte til medarbejdere med risiko for – eller ramt af langtidfravær.

Sikre, at der læres af forløb, hvor manglende organisatorisk eller social støtte anses for en medvirkende årsag til fravær.

SPØRGSMÅL: Tilbyder I uddannelse og støtte til at identificere og håndtere medarbejdere med mentale sundhedsudfordringer?

Har ledere med personaleansvar klare retningslinjer ift. at sikre og støtte "tilbage til arbejdet"-forløb?

**Organisatorisk og social støtte –
Begræns konsekvenserne og undgå at
problemet opstår igen**

Ledelse af medarbejdere og drift

MÅL: Være beredt til at støtte medarbejdere, der rammes af mentale sundhedsudfordringer og risikerer fravær.

Kende alle relevante aktører og sikre, at de kan inddrages om nødvendigt.

Sikre, at der er kendskab til rammerne for dialog og støtte, hvis medarbejdere rammes af mentale sundhedsudfordringer.

OPGAVER: Sikre, at der tilbydes støtte til medarbejdere, som har været ramt af mentale sundhedsudfordringer, så de kan vende tilbage til arbejdspladsen på en sikker og hensigtsmæssig måde.

SPØRGSMÅL: Er I tilfredse med det beredskab, I har for at yde støtte til medarbejdere med fravær?

Læres der af situationer med fravær og "tilbage til arbejdet"-forløb, hvis de forekommer?

Dialogkort

Balance mellem krav og ressourcer

Balance mellem krav og ressourcer – Forebyg at problemer opstår

Strategisk ledelse

MÅL: Skabe grundlaget for, at alle medarbejdere og ledere har de nødvendige ressourcer til at løse deres kerneopgave.

OPGAVER: Sikre, at der er et overblik over balancen mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen, også når der gennemføres større forandringer.

Sikre, at det er muligt gennem efteruddannelse, resourceallokering mm. at tilvejebringe den nødvendige kapacitet.

SPØRGSMÅL: Har I de nødvendige data?

Har I hensigtsmæssige rammer for kompetenceudvikling og resourceallokering?

Balance mellem krav og ressourcer – Forebyg at problemer opstår

Ledelse af ledelse

MÅL: Sikre, rammer for og støtte til ledere og centrale aktører i deres arbejde, så de er opmærksomme, tilgængelige og synlige ift. at skabe balance mellem krav og ressourcer.

OPGAVER: Sikre, at der er rammer for at kunne tale om arbejdspladsens opgaver, mål og de ressourcer, der allokeres.

Sætte mål for, at medarbejdere oplever trivsel gennem den rigtige balance mellem krav og ressourcer.

Samarbejde med driftsledere og andre relevante aktører om at kunne vurdere, hvad der skaber den rette balance.

Udvikle og implementere fyldestgørende introduktionsforløb for nye ansatte.

SPØRGSMÅL: Har I viden om – og tillid til – at det indgår som en central del af ledelsesarbejdet, at sikre balance mellem krav og ressourcer?

Balance mellem krav og ressourcer – Forebyg at problemer opstår

Ledelse af medarbejdere og drift

MÅL: Sikre, sammenhæng mellem driftsmål og mål for trivsel og balance mellem krav og ressourcer.

Skabe en kultur, hvor der er tillid til at medarbejdere kan påpege opstået ubalance mellem krav og ressourcer og foreslå løsninger.

OPGAVER: Udvikle og vedligeholde organisatoriske rammer for løbende at tale om udfordringer i det daglige arbejde ift. at sikre balance mellem krav og ressourcer.

SPØRGSMÅL: Indgår det i jeres driftsmål at skabe en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere oplever, at der er god balance mellem krav og ressourcer - eller at der tages hånd om det, når der opstår ubalance?

Dialogkort

Balance mellem krav og ressourcer

Balance mellem krav og ressourcer – Opspor og begræns problemet, hvis det er opstået

Strategisk ledelse

MÅL: Sikre, at arbejdspladsen råder over aktører, kompetencer og 'strukturer', der identificerer, håndterer og forebygger ubalancer mellem krav og ressourcer.

OPGAVER: Sikre, at arbejdspladsen har valide data, der gør det muligt at identificere ubalance mellem krav og ressourcer.

SPØRGSMÅL: Har I rammer til at kunne tale om at skabe balance mellem de overordnede mål for produktion og effektivitet og de faktiske muligheder for at opfylde dem i det daglige?

Balance mellem krav og ressourcer – Opspor og begræns problemet, hvis det er opstået

Ledelse af ledelse

MÅL: Sikre, at ledere af medarbejdere og drift, stabsfunktioner mm. løbende er opmærksomme på, om der er ubalance mellem krav og de tilgængelige ressourcer (som fx arbejdskraft og kompetencer).

OPGAVER: Identificere belastende forhold i arbejdet.

Vurdere mulige risici ved større forandringer. Gennemføre relevante indsatser med henblik på at fjerne, begrænse eller imødegå identificerede belastende forhold i arbejdet. Sikre, at resten af arbejdspladsen ikke belastes unødigt, hvis der et sted mangler medarbejdere eller er særlige udfordringer.

SPØRGSMÅL: Hvordan er jeres evne til identificere, håndtere og forebygge ubalancer i mellem krav og ressourcer. Inddrages alle relevante aktører i dette arbejde og har de relevante forudsætninger?

Balance mellem krav og ressourcer – Opspor og begræns problemet, hvis det er opstået

Ledelse af medarbejdere og drift

MÅL: Sikre, at der løbende er indblik i, om aktuelle arbejdsopgaver kan udføres med de tilgængelige ressourcer uden at skabe ubalance udover, hvad der er blevet aftalt.

Sikre, at der løbende er rammer for at drøfte arbejdets udførelse med alle medarbejdergrupper og stabsmedarbejdere.

OPGAVER: Være opmærksom på signaler og udsagn, der indikerer risiko for, at der for en eller flere medarbejdere opstår ubalance mellem krav og ressourcer.

Sikre, at der handles på problemstillinger som rejses af medarbejdere ift. at modvirke ubalance mellem krav og ressourcer.

SPØRGSMÅL: Har I de rette rammer for, at der i det daglige kan føres en tillidsfuld dialog om vilkår, der risikerer at true balancen mellem krav og ressourcer?

Dialogkort

Balance mellem krav og ressourcer

**Balance mellem krav og ressourcer –
Begræns konsekvenserne og undgå at
problemet opstår igen**

Strategisk ledelse

MÅL: Sikre, at arbejdspladsen råder over aktører, kompetencer og 'strukturer', der kan identificere og tage hånd om medarbejdere, som risikerer at blive belastet af en ubalance mellem krav og ressourcer over længere tid.

Samt skabe gode rammer for, at de kan genoptage arbejdet ved sygefravær.

OPGAVER: Sikre, at der er klare retningslinjer og procedurer for, hvordan ledere – i samarbejde med medarbejderrepræsentanter og andre relevante aktører – håndterer fravær og "tilbage til arbejdet"-forløb.

Sikre, der er adgang til krisehjælp og støtte.

SPØRGSMÅL: Har I kendskab til, om og i givet fald hvorfor der er ledere og medarbejdere, som har haft fravær på grund af ubalance mellem krav og ressourcer?

**Balance mellem krav og ressourcer –
Begræns konsekvenserne og undgå at
problemet opstår igen**

Ledelse af ledelse

MÅL: Sikre, at ledere er klædt på til at håndtere og støtte medarbejdere, der er i risiko for mentale sundhedsudfordringer, er fraværende eller i et "tilbage til arbejdet"-forløb.

OPGAVER: Skabe overblik over – hvis relevant – hvilke eksterne aktører der kan og skal inddrages ved langtidsfravær.

Sikre, at der læres af forløb, der har ledt til for stor ubalance mellem krav og ressourcer med fravær eller sundhedsudfordringer som resultat.

SPØRGSMÅL: Tilbyder I uddannelse og støtte til at identificere og håndtere medarbejdere med mentale sundhedsudfordringer?

Har ledere med personaleansvar klare retningslinjer ift. at sikre hensigtsmæssige "tilbage til arbejdet"-forløb?

**Balance mellem krav og ressourcer –
Begræns konsekvenserne og undgå at
problemet opstår igen**

Ledelse af medarbejdere og drift

MÅL: Være beredt til at håndtere fravær og "tilbage til arbejdet"-forløb for medarbejdere, der rammes af mentale sundhedsudfordringer.

Kende alle relevante aktører og sikre at de kan inddrages om nødvendigt.

Sikre, at der er kendskab til rammerne for dialog og støtte, hvis medarbejdere rammes af mentale sundhedsudfordringer.

OPGAVER: Kunne skabe rammer for at medarbejdere, som har været ramt af mentale sundhedsudfordringer, kan vende tilbage til arbejdspladsen på en sikker og hensigtsmæssig måde.

SPØRGSMÅL: Er I tilfredse med det beredskab, I har for at håndtere fravær?

Læres der af situationer med fravær og "tilbage til arbejdet"-forløb, hvis de forekommer?