

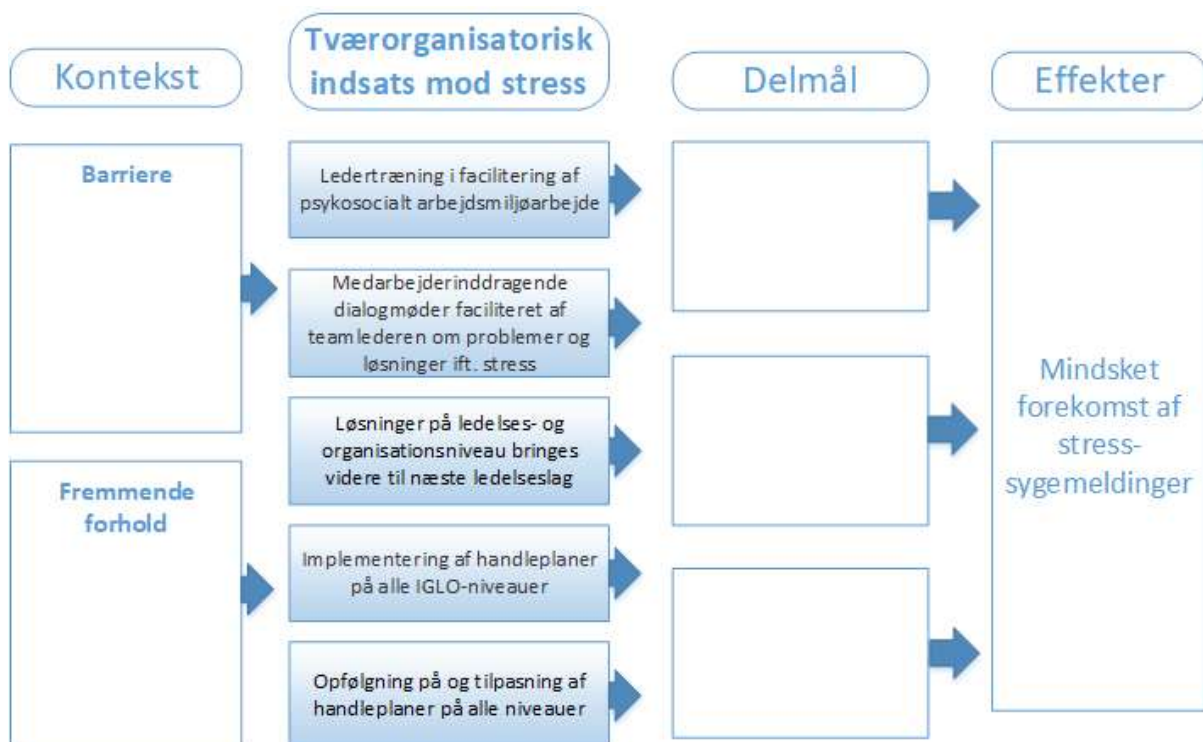
Workshoptitel: Tværorganisatorisk stressforebyggelse - utopi eller vision?

Uddybende beskrivelse

Workshoppen er baseret på resultaterne fra et forskningsprojekt om organisatorisk stressforebyggelse. Hovedparten af stressforebyggende interventioner på arbejdspladsen fokuserer på individrettede tiltag på trods af, at forskningen fremhæver vigtigheden af en participatorisk tilgang og inddragelse af de forskellige ledelseslag i organisationen. Virksomheden Novo Nordisk har udviklet og afprøvet en organisatorisk intervention mod stress, som netop baserer sig på disse anbefalinger, og ud fra virksomhedens interne evaluering synes interventionen at have været en succes. Interventionen bygger på eksisterende ressourcer på arbejdspladsen, som har den fordel, at viden og læring forbliver i organisationen og ikke forsvinder med afslutningen af projektet. I forskningsprojektet har vi afprøvet interventionen i en forvaltning i en kommune. Gennem workshoppen vil vi præsentere resultater fra effekt- og procesevalueringen af indsatsen, samt det tilpassede værktøj vi har udviklet på baggrund af evalueringen.

Beskriv hvordan du vil inddrage deltagerne, hvilken forskel du vil gøre for dine deltagere og hvad man som deltager får med sig ved at komme til din workshop?

Hovedelementet i workshoppen er en øvelse, hvor deltagerne får lejlighed til at udarbejde en plan for implementering af metoden 'tværorganisatorisk indsats mod stress' på netop deres arbejdsplads med udgangspunkt i en diskussion af de barrierer være og fremmede forhold der kan være for organisatorisk forebyggelse. Øvelsen er struktureret omkring nedenstående model, som hver deltager skal udfylde og får med hjem som en forandringsteori for fremtidigt arbejde med tværorganisatorisk stressforebyggelse i deres organisation.



Hvis du skulle rykke ledelse og arbejdsliv i en retning, hvilken retning skal det være?

Med workshoppen ønsker vi at sætte fokus på ledelsesfællesskaber, som i praksis betyder en større grad af samarbejde både vertikalt og horisontalt ift. både drift og trivsel. Vi diskutere en model hvor

data om trivselsproblematikker indsamles i en medarbejderinddragende proces, for derpå at blive løftet op i organisationen og visionen er, at dette i sig selv kan skabe forandring og rykke arbejdslivet i en retning, hvor man tænker psykisk arbejdsmiljø og trivsel som et organisatorisk anliggende.