

Værktøj 5 – personalemøder

Evaluering

Udarbejdet af
Plambech & Bøgedal
December 2012

Indhold

Indledning	3
Konklusion	3
Forslag til tilpasninger af værktøj 5	3
Programteori	3
Evalueringsspørgsmål	4
Kilder som opbygger programteorien	4
Skematisk fremstilling af programteorien Programteori Værktøj 5 – personalemøder	5
Indikatorer	6
Metodevalg	8
Tilbage melding fra styregruppen	8

Indledning

Formålet med værktøj 5 – *Det gode personalemøde* er, at afstemme forventninger til, hvad det gode personalemøde indeholder og hvordan det skal forløbe, med udgangspunkt i det som allerede fungerer godt i dag.

Ultimo oktober blev der afholdt et indledende planlægningsmøde mellem Gitte Bøgedal fra P&B og styregruppemedlemmerne for Lejre. D. 21. november blev der afholdt personalemøde på 2 timer for hele personalegruppen. Her bidrog alle medarbejdere til at pege på ønsker, og komme med ideer til, det 'gode personalemøde'. Medarbejdernes input blev afleveret til MED udvalget som påtog sig opgaven at konkretiserer ønskerne til det gode personalemøde.

Konklusion

Alle grupper bidrog med ønsker og forslag til mødeindkaldelse, mødedeltagelse, form på mødet, mødedeltagerne, referat og det samlede input af mødet. MED-udvalget ville efterfølgende tage aktion på de indkomne forslag.

Ved styregruppemødets opsamlingsmøde medio december 2012 blev værktøj 5 evalueret. Styregruppen fra Lejre fandt, at der fremkom mange brugbare ønsker til 'det gode personale møde'. Der var allerede taget aktion på nogle af ønskerne idet, at det var indført at de enkelte teams på skift udpegede en mødeleder for personalemødet. Der var mange flere ønsker, som MED udvalget ville arbejde videre med. Processen for dagen med den 'stiltiende beslutningsproces' var sjov og kan bruges i mange andre sammenhænge.

Forslag til tilpasninger af værktøj 5

Styregruppen havde ingen forslag til tilpasninger af værktøj, men fandt at de 2 timer for mødet var passende. Ligeledes mente styregruppen at det var godt, at der i forbindelse med værktøjet ikke var en efterfølgende proces, idet der var en generel afmatning i forhold til at arbejde med flere stressværktøjer.

Programteori

Programteorien for værktøj 5 'personalemøder' er udarbejdet ud fra evalueringsspørgsmålene, og skal afdække om værktøj 5 bidrager til at skabe trivsel og arbejdsglæde på Jobcentret, samt nedsætter sygefraværet.

Til udarbejdelse af programteorien er opstillet følgende evalueringsspørgsmål:

Evalueringsspørgsmål

Fremkom der ønsker til, hvordan det gode personalemøde skulle forløbe – både med hensyn til form og indhold?

Medvirker værktøjet 'personalemøder' til en model/køreplan for det gode personalemøde som kan anvendes i praksis?

Kilder som opbygger programteorien

Programteorien forudsætter, at anvendelse af værktøj 5 medvirker til at skabe trivsel og arbejdsglæde og nedsætter sygefraværet.

Værktøj 5 'personalemøder' som er en del af værktøjet 'Vi finder os ikke i stress' er udviklet og afprøvet med god effekt i Social- og Sundhedssektoren. Det har vist sig at være en effektiv metode til at forebygge stress

(<http://www.arbejdsmiljoweb.dk/Trivsel/Stress/stressvaerktojer.aspx>). Metoden bidrager til nye handlingsstrategier i hverdagen for såvel den enkelte som for arbejdspladsen.

Metoder og værktøjer der bygger på medarbejdernes aktive deltagelse og peger på løsninger der ligger både på arbejdspladsen og hos den enkelte kan medvirke til at skabe nye handlingsstrategier i hverdagen.

Skematisk fremstilling af programteorien

Programteori Værktøj 5 – personalemøder

Målgruppe	Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
Samtlige medarbejdere i Jobcenter Lejre	Personalemøde	At værktøjet gennemføres efter planen	At den praktiske planlægning er foretaget som aftalt	<p>At alle har bidraget med forslag til det gode personalemøde.</p> <p>At grupperne afleverer et udfyldt skema til MED udvalget med input til de enkelte elementer på personalemødet.</p>	At der er skabt trivsel og arbejdsglæde på de to jobcentre og at sygefraværet er nedsat.
MED udvalget		At MED udvalget tager stilling til personalets ønsker i forhold til personalemøder	MED påtager sig opgaven med tilpasning af personalemøder	At MED udvalget i samarbejde med ledelsen tilpasser indhold og form på personalemøderne med udgangspunkt i medarbejdernes ønsker.	

Indikatorer

Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
Personalemøde	At mødet gennemføres efter planen	At den praktiske planlægning er foretaget som aftalt	At alle har bidraget med forslag til det gode personalemøde. At grupperne afleverer et udfyldt skema til MED udvalget med input til de enkelte elementer på personalemødet.	At der er skabt trivsel og arbejdsglæde på de to jobcentre og at sygefraværet er nedsat.
Indikatorer Mødet afholdes	Indikatorer Konsulenterne følger den aftalte plan som har baggrund i ønsker fra Jobcenter Lejre		Indikatorer At alle er kommet med forslag til, hvad de mener bidrager til et godt personalemøde	

Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
MED udvalget drøfter forslag fra personalet til personalemøder	At MED udvalget arbejder med (evt. ved møde) form for fremtidige personalemøder med udgangspunkt i medarbejdernes ønsker.	MED udvalget påtager sig opgaven med tilpasning af personalemøder.	At MED udvalget i samarbejde med ledelsen tilpasser indhold og form på personalemøderne med udgangspunkt i medarbejdernes ønsker.	At der er skabt trivsel og arbejdsglæde på de to jobcentre og at sygefraværet er nedsat.
Indikatorer MED udvalget påtager sig opgaven	Indikatorer At der er en person, der er ansvarlig for at fremlægge personalets ønsker for MED udvalget	Indikatorer At <u>hele</u> MED udvalget går for sagen og indarbejder ønsker til personalemøder i de fremtidige personalemøder	Indikatorer At alle MED udvalgs medlemmer deltager aktivt	

Virksomme mekanismer: Hvad tror vi virker, og hvad forbinder indsats med resultat

Moderatorer: Hvilke betingelser skal være til stede for at indsatsen fører til de forventede resultater

Indikatorer: Et tegn på at en forandring er indtrådt

Metodevalg

Med henblik på at besvare evalueringsspørgsmålene i programteorien er følgende evalueringsmetode valgt:

- Tilbage melding fra styregruppen ved det efterfølgende styregruppemøde i december 2012.

Fremkom der ønsker til, hvordan det gode personalemøde skulle forløbe – både med hensyn til form og indhold?

Der fremkom mange brugbare ønsker på dagen og der MED udvalget havde allerede taget aktion på ét af ønsker idet det var indført, at de enkelte teams på skift skulle udpege en teamleder.

Medvirker værktøjet 'personalemøder' til en model/køreplan for det gode personalemøde som kan anvendes i praksis?

MED udvalget arbejder med at konkretiserer de indkomne forslag således at det vil føre til konkrete tiltag i praksis.

Tilbage melding fra styregruppen

På styregruppemødet d. 10. december udtalte styregruppen at, der fremkom mange brugbare ønsker til 'det gode personale møde'. Der var allerede taget aktion på nogle af ønskerne idet, at det var indført at de enkelte teams på skift udpegede en mødeleder for personalemødet. Der var mange flere ønsker, som MED udvalget ville arbejde videre med. Processen for dagen med den 'stiltiende beslutningsproces' var sjov og kan bruges i mange andre sammenhænge.

Styregruppen havde ingen forslag til tilpasninger af værktøj, men fandt at de 2 timer for mødet var passende. Ligeledes mente styregruppen at det var godt, at der i forbindelse med værktøjet ikke var en efterfølgende proces, idet der var en generel afmatning i forhold til at arbejde med flere stressværktøjer.