

Værktøj 2 – Personlige strategier

Evaluering

Udarbejdet af
Plambech & Bøgedal
Juni 2012

Indhold

Indledning	3
Konklusion	3
Forslag til tilpasninger af værktøj 2	4
Programteori	4
Evalueringsspørgsmål	4
Kilder som opbygger programteorien	4
Skematisk fremstilling af programteorien	6
Indikatorer	8
Metodevalg	13
Monitorering	13
Monitorering Stevns	13
Monitorering Lejre	16
Tilbage melding fra styregruppen	18

Indledning

Formålet med værktøj 2 – *personlige strategier* er, at sætte den enkelte i stand til at blive bedre til at håndtere stress. Det gøres ved, at alle medarbejdere vælger deres personlige strategi mod stress og arbejder med den. Der arbejdes med måden man opfatter krav på og at blive bedre til at tro på egen evne til at mestre en situation.

Ultimo april blev der afholdt opstartsmøde på 3 ½ - 4 timer i henholdsvis Stevns og Lejre. Her fik alle medarbejdere mulighed for at vælge en personlig strategi til håndtering af stress.

Derefter var der en efterfølgende proces på 6 uger, hvor den enkelte medarbejder arbejdede videre med sin personlige strategi. Flere dannede makker med en kollega som man kunne sparre med i forløbet.

Afslutningsvis blev der holdt afslutningsmøde medio juni i henholdsvis Stevns og Lejre, hvor der blev samlet op på værktøjet *personlige strategier*, og hvor der blev arbejdet med personlige præferencer ud fra Whole Brain modellen.

Konklusion

31 medarbejdere i Stevns og 38 medarbejdere i Lejre valgte en personlig strategi at arbejde med.

Der blev i gennemsnit arbejdet knap 1 time/uge med den valgte strategi med et lille fald i uge 18 og 20, hvor der var St. Bededagsferie og Kr. Himmelfartsferie.

Ca. halvdelen mente, at arbejdet med deres personlige strategi havde hjulpet mod stress, knap en fjerdedel mente ikke det havde hjulpet, mens en fjerdedel mente både og. Den sidste fjerdedel undlod at svare.

Blandt de som fandt at arbejdet med en personlig strategi hjalp mod stress udtrykte flere, at de havde fået fokus på f.eks. at sige nej, pyt eller bede om hjælp og at strategien hele tiden lå i baghovedet.

Blandt de som ikke mente at en personlig strategi hjalp, eller som havde sat kryds mellem 'ja' og 'nej' til at strategien hjalp udtrykte flere, at de ikke følte sig stresset eller at de allerede havde virksomme strategier imod stress. Enkelte mente at der ikke var noget som hjalp mod stress.

Styregruppen udtaler, at værktøjet har bidraget til fælles sprog og øget forståelse for egne og kollegaers præferencer. Samarbejdet med en kollega på tværs af teams har været udbytterigt.

Det har været svært at få prioriteret tiden til refleksion med sin makker i mellemprioriteten, og det var en udfordring ved det første møde, at vi som medarbejdere er meget forskellige steder med hensyn til viden og egen udviklingsproces. Alle havde ikke forstået opgaven med de personlige strategier ens og nogle følte at gruppearbejderne på opstartsmødet var for lange.

Forslag til tilpasninger af værktøj 2

For at forbedre forløbet med værktøj 2 foreslås det, at det skal synliggøres meget tydeligt på opstartsmødet, at der er forskellige forudsætninger, viden og erfaringer. Der skal allerede ved opstartsmødet indgås forpligtende aftaler med makkeren i mellemprioriteten og aftaler skal sættes i kalenderen. Det er også vigtigt at være opmærksom på, hvornår mellemprioriteten ligger, så den ikke ramler ind i restferie og mange helligdagsperioder. Evt. kunne opstartsmødet afkortes i tid og gruppearbejderne intensiveres.

Programteori

Programteorien for værktøj 2 'personlige strategier' er udarbejdet ud fra evalueringsspørgsmålene, og skal afdække om værktøj 2 bidrager til at skabe trivsel og arbejdsglæde på de to Jobcentre, samt nedsætter sygefraværet.

Til udarbejdelse af programteorien er opstillet følgende evalueringsspørgsmål:

Evalueringsspørgsmål

Anvendes værktøj 2 'personlig strategier' af medarbejderne?

Medvirker værktøjet 'personlige strategier' til, at forebygge stress hos den enkelte?

Kilder som opbygger programteorien

Programteorien forudsætter, at anvendelse af værktøj 2 medvirker til at skabe trivsel og arbejdsglæde og nedsætter sygefraværet.

Værktøj 2 'personlige strategier' 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.



Opsamlingsmøde d. 11. juni 2012 i Stevns.



Opsamlingsmøde d. 13. juni 2012 i Lejre.

Skematisk fremstilling af programteorien

Målgruppe	Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
Samtlige medarbejdere i Jobcenter Stevns og Jobcenter Lejre	Opstarts-møde	At værktøjet gennemføres efter forskriften med mulighed for at vælge mellem 10 strategier	At den praktiske planlægning er foretaget som aftalt	At alle vælger en personlig strategi mod stress	At der er skabt trivsel og arbejdsglæde på de to jobcentre og at sygefraværet er nedsat.
	Hjemme-opgave	At den aftalte tid er til rådighed og anvendes.	Ledelsen skal gå foran og motivere Ledelsen skal være til rådighed for de medarbejdere, der måtte have behov	I praksis at anvende sin personlige strategi	

	Afslutnings- møde	At erfaringer opsamles At medarbejderne finder deres præferencer ift. Whole Brain modellen og udarbejder en opdateret handlingsplan for det videre arbejde med deres personlige strategi med inddragelse af deres personlige Whole Brain præference	At den praktiske planlægning er foretaget som aftalt	At alle udarbejder en opdateret handlingsplan for det videre arbejde med deres personlige strategi med inddragelse af deres personlige Whole Brain præference	
--	----------------------	--	--	---	--

Indikatorer

Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
Opstartsmøde	At værktøjet gennemføres efter forskriften med mulighed for at vælge mellem 10 strategier	At den praktiske planlægning er foretaget som aftalt	At alle vælger en personlig strategi til forebyggelse af stress	At der er skabt trivsel og arbejdsglæde på de to jobcentre og at sygefraværet er nedsat.
Indikatorer Mødet afholdes	Indikatorer Konsulenterne er tro mod konceptet.		Indikatorer at alle har valgt en personlig strategi til forebyggelse af stress	

Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
Hjemmeopgave	At den aftalte tid er til rådighed og anvendes.	<p>Ledelsen skal gå foran og motivere</p> <p>Ledelsen skal være til rådighed for de medarbejdere, der måtte have behov</p>	At alle anvender sin personlige strategi i forhold til stress	
Indikatorer	<p>Indikatorer</p> <p>At alle medarbejdere i gennemsnit bruger 1 time / uge til at arbejde med sin personlige strategi</p>		<p>Indikatorer</p> <p>Alle medarbejdere anvender deres personlige strategi til forebyggelse af stress</p>	



Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
Afslutningsmøde	<p>At erfaringer opsamles</p> <p>At afdække præferencer ift. hole Brain.</p> <p>At den enkelte har en plan for fortsat arbejde med sin personlige strategi</p>	<p>At den praktiske planlægning er foretaget som aftalt</p>	<p>At den enkelte har en plan for sit fortsatte arbejde med sin personlige strategi</p>	
Afslutningsmøde	<p>At erfaringer opsamles</p> <p>At afdække præferencer ift. hole Brain.</p> <p>At den enkelte har en plan for fortsat arbejde med sin</p>	<p>At den praktiske planlægning er foretaget som aftalt</p>	<p>At den enkelte har en plan for sit fortsatte arbejde med sin personlige strategi</p>	

	personlige strategi			
Indikatorer	Indikatorer		Indikatorer	
Mødet afholdes	At medarbejderne finder deres præferencer ift. Whole Brain modellen og udarbejder en opdateret handlingsplan for det videre arbejde med deres personlige strategi med inddragelse af deres personlige Whole Brain præference		At alle udarbejder en opdateret handlingsplan for det videre arbejde med deres personlige strategi med inddragelse af deres personlige Whole Brain præference	

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 evalueringsmetoder valgt:

- Monitorering af brug af værktøjet i mellempromeden mellem opstartsmøde og afslutningsmøde.
- Struktureret tilbagemelding fra styregruppen ved brug af feedback-vindue.

Monitorering

I perioden mellem opstartsmødet og afslutningsmødet monitorerede medarbejderne hvordan værktøjet blev anvendt. Perioden var på i alt 6 uger – monitoreringen forgik de første 5 uger.

Monitorering Stevns

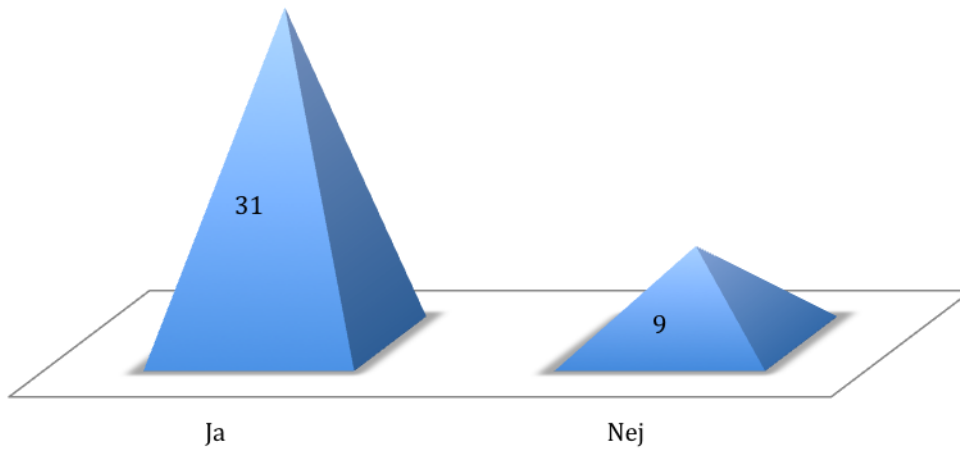
I alt udfyldte 40 medarbejdere monitoreringskemaet. 31 medarbejdere valgte en personlig strategi – 9 medarbejdere har ikke valgt nogen personlig strategi.

Flest valgte strategien 'planlæg tiden' (8) og prioritering (6). Dernæst blev valgt strategien 'vær mindre perfektionistisk' (4) og 'sig pyt' (4), mens 3 havde valgt henholdsvis 'sæt mål' og 'brug lysten i arbejdet'. 'Slip kontrol', 'sig nej' og 'bed om hjælp' blev alle valgt af 1 medarbejder, mens ingen havde valgt strategien 'vær mere optimistisk'.

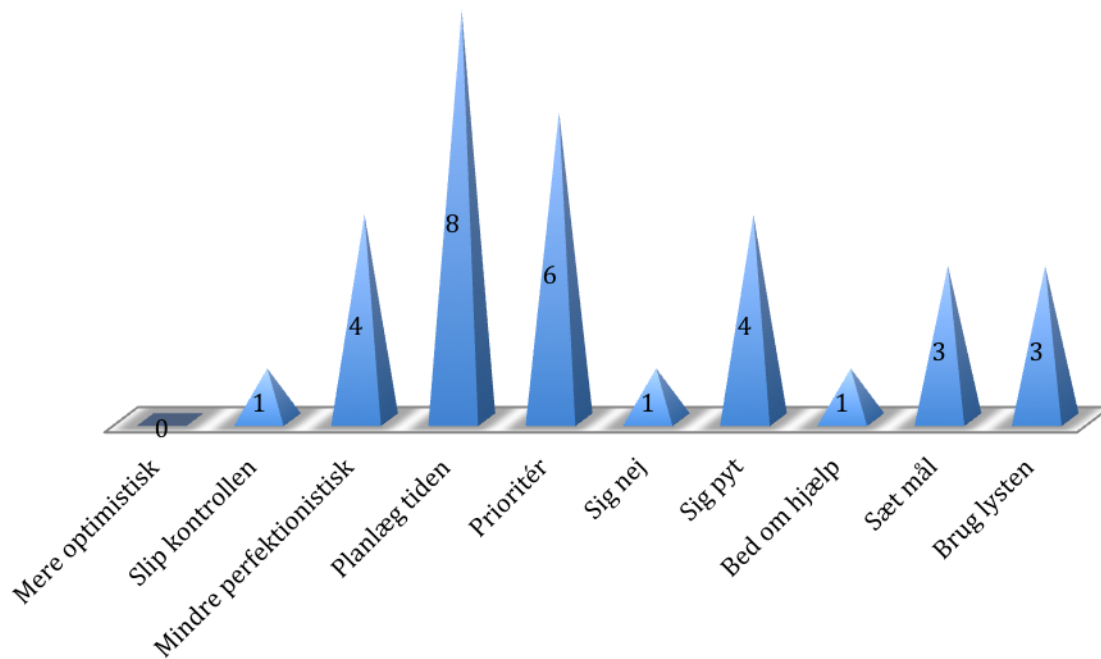
Blandt de medarbejdere som havde valgt at arbejde med en personlig strategi brugte medarbejderne i gennemsnit lidt under 1 time pr. uge på deres personlige strategi - fra 0,7 time/uge - 0,9 time/uge.

Til spørgsmålet på hvorvidt strategien havde hjulpet mod stress svarede 15 'ja', 7 'nej', 13 undlod at svare og 5 satte kryds mellem 'ja' og 'nej'. Nogle svarede at de ikke oplever stress men mener, at en strategi ville hjælpe hvis de var stresset, nogle uddybede at de i forvejen anvender strategier til at modvirke stress og en enkelt mente at der ikke er noget som har hjulpet mod stress. Flere gav udtryk for, at arbejdet med en personlig strategi var med til, at holde fokus og opmærksomhed på strategien.

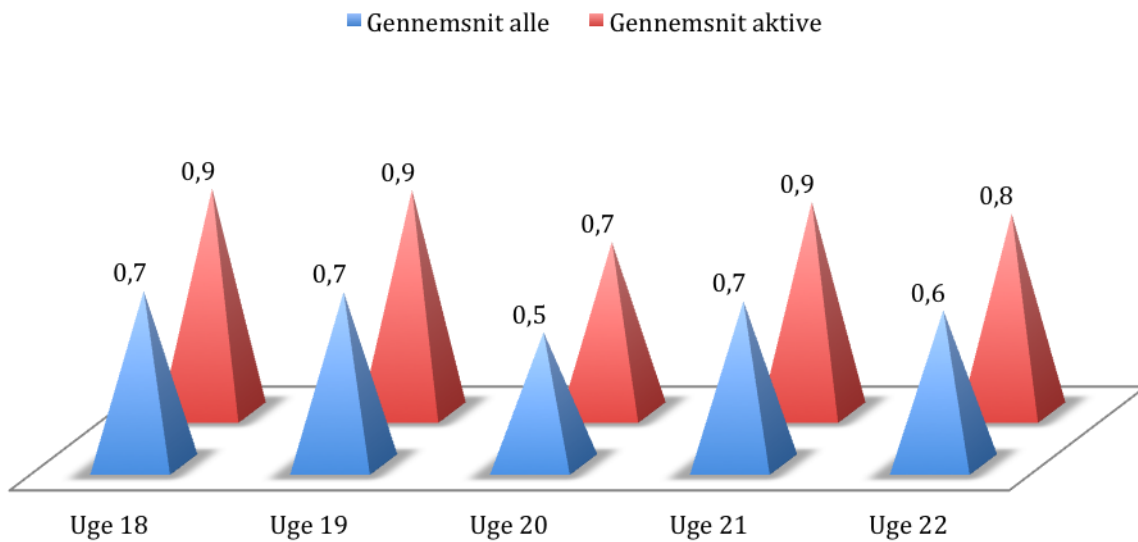
Har du valgt en personlig strategi?



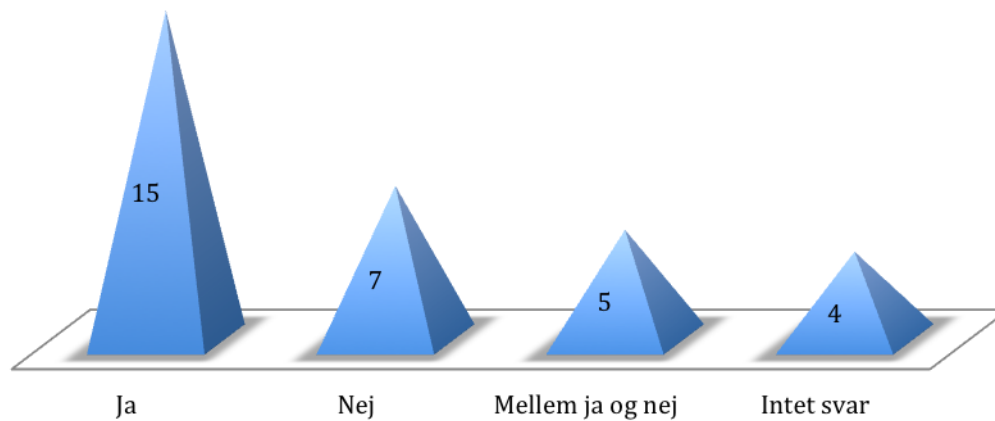
Hvilken strategi har du valgt?



Hvor mange timer brugte du pr. uge?



Har din personlige strategi hjulpet dig?



Monitorering Lejre

Flest valgte strategien 'planlæg tiden' og 'sig nej' (8), mens 7 valgte strategien 'mindre perfektionistisk' og 6 valgte 'brug lysten som drivkraft'. 4 medarbejdere havde valgt at arbejde med at 'slippe kontrollen', mens der i kategorierne 'vær mere optimistisk', 'prioriter tiden', 'sig pyt' og 'sæt mål' var 3 medarbejdere i hver kategori, og 2 medarbejdere havde valgt strategien 'bed om hjælp'.

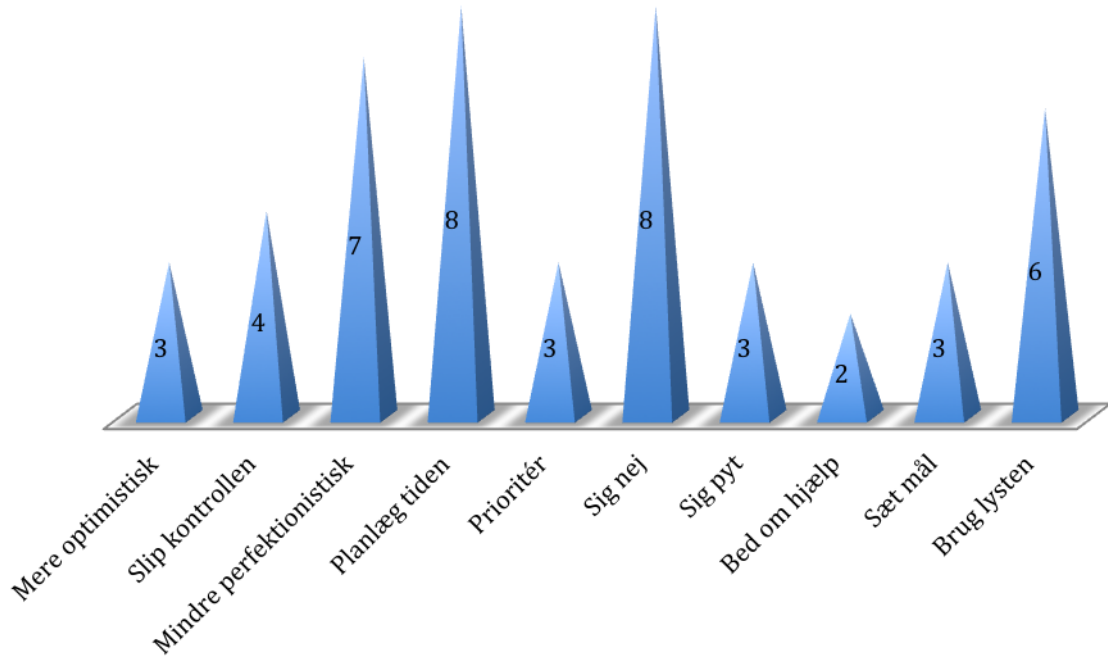
Der blev i gennemsnit arbejdet 0,9 time/uge med strategien – dog 0,8 time/uge i uge 18 og 20, dette grundet St. Bededagsferie og Kr. Himmelfartsferie.

Til spørgsmålet om hvorvidt strategien havde hjulpet mod stress svarede 18 'ja', 7 'nej', 10 svarede mellem 'ja' og 'nej' og 3 undlod at svare. Blandt de som svarede 'ja' fremhæves det, at de har haft fokus på strategien, og at den hele tiden ligger i baghovedet. De har tilladt sig at sige 'nej', og der er blevet klarhed over, at det er ok at sige 'nej'.

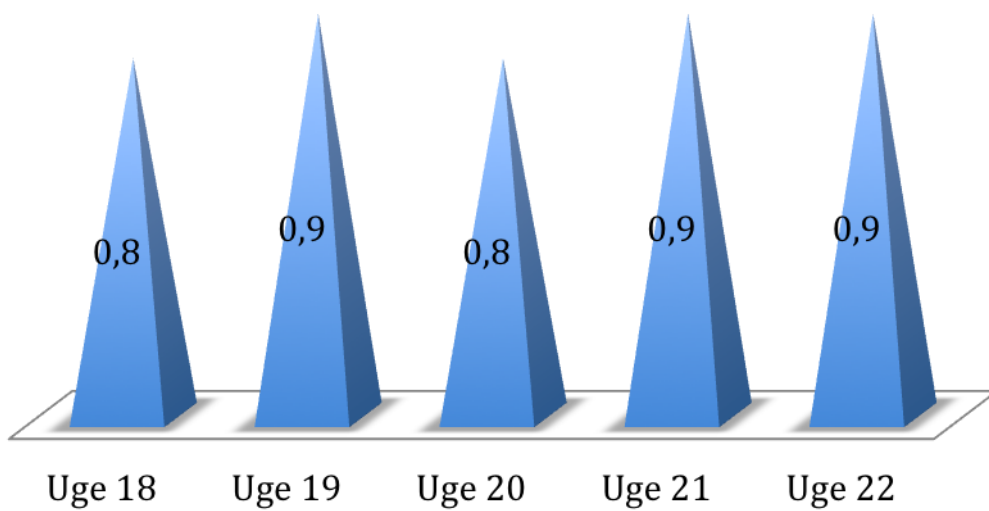
Blandt de som svarede at strategien ikke havde hjulpet på stress skrev en enkelt, at vedkommende ikke oplevede stress, én havde allerede stressværktøjer, som er implementeret og virker, og en tredje skrev, at vedkommende allerede var bevidst om emnet og tog vare på sig selv.

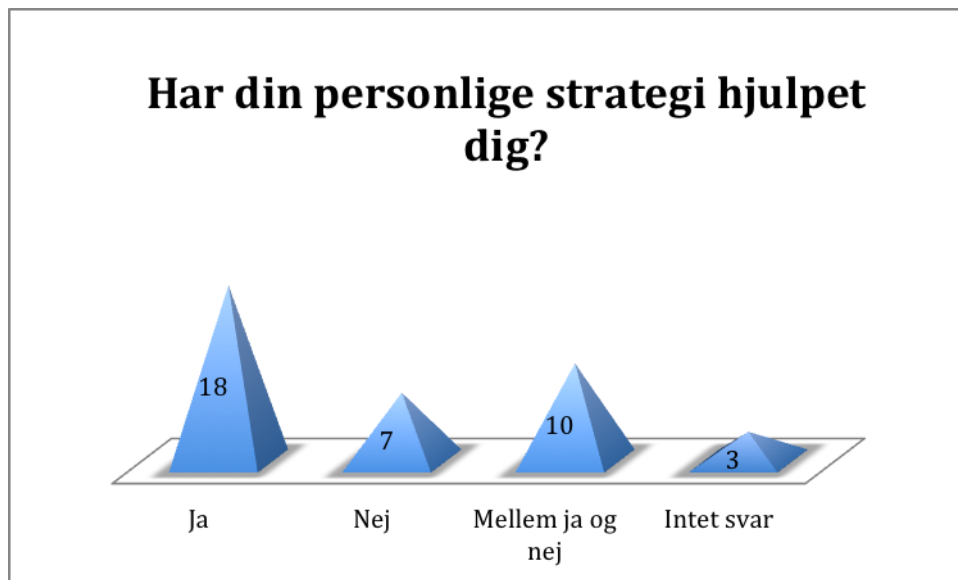


Hvilken strategi har du valgt?



Hvor mange timer pr. uge?





Tilbage melding fra styregruppen

På styregruppemødet d. 20. juni blev brug af værktøjet personlige strategier evalueret. Evalueringen forgik ved hjælp af feed-back vindue, hvor følgende fire spørgsmål indgik:

1. Hvad har virket godt ved brug af værktøjet?
2. Hvorfor har det virket godt?
3. Hvad har ikke fungeret så godt?
4. Hvad skal der til for at værktøjet virker bedre?

Feedbackvinduet var tegnet på flipover og styregruppemedlemmerne fik udleveret papkort, hvor de kunne skrive svar/refleksioner på de enkelte spørgsmål.

Svarene blev indsat i feedbackvinduet og et sammentræk af svarene ser således ud:

Værktøjet har bidraget til, at vi har fået et fælles sprog, og det har været godt at have en kollega at arbejde sammen med og reflekterer sammen med omkring sin strategi. Der var tryghed omkring processen og forløbet var genkendeligt fra værktøj 1 hvilket virkede positivt. Særligt det afsluttende møde med Whole Brain Testen var godt og har bidraget til forståelse for egne og kollegaers præferencer.

Årsagerne til, at det er gået godt, er at der har været samarbejde med kollegaer på tværs af teams, at vi har fået indsigt i egne og kollegaers præferencer og dermed har fået forståelse for hinandens svagheder og styrker.

Det har været svært at få prioriteret tiden til refleksion med sin makker i mellemp perioden, og det var en udfordring ved det første møde, at vi som medarbejdere er meget forskellige steder med hensyn til viden og egen udviklingsproces. Alle havde ikke forstået opgaven med de personlige strategier ens og nogle følte, at gruppearbejderne på opstartsmødet var for lange.

For at forbedre forløbet med værktøj 2 foreslås det, at det skal synliggøres meget tydeligt på opstartsmødet, at der er forskellige forudsætninger, viden og erfaringer. Der skal allerede ved opstartsmødet indgås forpligtende aftaler med makkeren i mellemp perioden, og aftaler skal sættes i kalenderen. Det er også vigtigt at være opmærksom på, hvornår mellemp perioden ligger, så den ikke ramler ind i restferie og mange helligdagsperioder. Evt. kunne opstartsmødet afkortes i tid og gruppearbejderne intensiveres.