

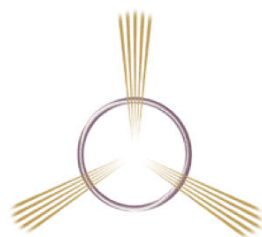
ORIGO®

Center for Meaningful
CoCreation

Powered by SEB Gruppen A/S

KLIMAANALYSE – PSYKISK ARBEJDSMILJØ

FÅ ET KLART BILLEDE AF DE FAKTISKE FORHOLD



Wisdom In Action

KLIMAANALYSE – PSYKISK ARBEJDSMILJØ

FÅ ET KLART BILLEDE AF DE FAKTISKE FORHOLD

Vi har udviklet en ny teknik inden for klimaundersøgelser. Det, der ofte var problemet med de traditionelle former for undersøgelser, var deres validitet – ofte gav de et vrangbillede af de faktiske forhold. Typisk var udgangspunktet en spørgeundersøgelse ved hjælp af et afkrydsningsskema. Udgangspunktet var den formelle organisation.

Vores viden om mennesket og dets evne til at fortrænge konflikter, udelade eller forvrænge informationer og omforme dets verdensbillede, har sat os i stand til at skabe en analyseform, der i højere grad end tidligere også arbejder med de usagte signaler, og derfor giver et klart billede af de faktiske forhold.

Først er det vigtigt at skabe klarhed omkring analysen. Hvad er det, vi ønsker at undersøge? Hvordan får vi skabt den tillid, der skal til for at få sande udsagn? Hvad vil vi gøre for at forandre tingene med den nye viden, vi tilegner os? Der er ikke nogen grund til at indhente viden, hvis ledelsen ikke er parat til at bruge den.

For at skabe ro i organisationen er det vigtigt at tone rent flag med hensyn til undersøgelsen. Vi oplever det som en klar fordel at være – og blive oplevet – som en uvildig part i undersøgelsen.

Det er vigtigt at forstå medarbejdernes situation. Mange er i dag bange for at miste deres job, og derfor finder de sig i mere psykisk støj end ellers. Det er faktisk blevet vanskeligere at sikre personalet optimale arbejdsbetingelser, da langt de fleste undertrykker deres aggressioner frem for at konflikte med chefen eller kollegerne. En grundregel i konfliktfri ledelse er at få “sendt” de negative budskaber på så lav en spænding som muligt. Ellers lades spændingen op og nedsætter arbejdsenergien.

Ved hjælp af en speciel empirisk spørgeteknik, der sikrer validiteten, gennemarbejder vi personalegruppen og afdækker de uformelle ledere og organisationer, der altid ligger under de synlige. Spørgeteknikken er en holdningspræget og etisk baseret konsekvenstest, der altid udføres via personlig samtale.

Det personlige er vigtigt for at kunne være så fleksibel, at vi kan følge den enkelte person, vi henter informationer fra, og for at kunne måle dybden og omfanget af

problemet. Det kan en skriftlig undersøgelse aldrig. Den kan bruges til at måle tilfredsheden med de rent fysiske forhold som for eksempel:

- Er der lys nok ved arbejdspladsen?
- Er du tilfreds med maden i kantinen?
- Er din stol god at sidde i?

Og selv denne type facts-orienterede spørgsmål giver store udslag, alt afhængig af den adspurgtes øjeblikkelige psykiske tilstand.

At vi må forstå og have respekt for menneskets psyke, når vi arbejder med disse områder, ses i vores grundighed. Det er efter vores mening ressourcspild ikke at gøre arbejdet til bunds. Resultatet bliver af særdeles tvivlsom art, hvis der ikke arbejdes seriøst.

Når vi har indhentet de informationer, der er tilgængelige i den udvalgte gruppe, analyserer vi disse og tegner et foreløbigt billede af gruppens selvopfattelse. Denne opfattelse checker vi op mod en eller flere andre afdelingers indtryk af testgruppen. Når der er overensstemmelse mellem de enkelte dele, udarbejder vi den endelige analyse, der munder ud i en række råd og vejledninger til gruppen, virksomheden og ledelsen.

En klimaundersøgelse kan være et særdeles velegnet instrument til at opnå føling med, hvad der sker i de enkelte afdelinger, og den kan danne basis for en øget samhørighed afdelingerne imellem. Og hér starter TICS. Hvis du vil vide mere om TICS, er du velkommen til at kontakte os for en uddybende samtale eller rekvirere vores materiale om TICS.



Wisdom In Action



www.sebastiannybo.dk

Underviser

Sebastian Nybo er en anerkendt forfatter, foredragsholder og erhvervspsykologisk rådgiver med international erfaring og netværk. Han har arbejdet med organisationsudvikling og High Performance Teams i mere end 30 år. Som deltager får du adgang til såvel hans dybe faglige viden samt konkrete erfaringer fra en lang række af de virksomheder som han har rådgivet og understøttet frem til en dynamisk teamkultur og øget trivsel. Han har udviklet en lang række effektive og unikke værktøjer der giver overblik i en hektisk hverdag – og dem får du som deltager på hans foredrag og kurser en direkte adgang til.

Sebastian er ophavsmand til de 12 teorier og modeller, der indgår i SEB-teorisættet, og har de senere år specialiseret sig inden for emnerne Bæredygtig Ledelse, Teamkultur og Evolutionspsykologi.

Han har undervist mere end 350.000 mennesker i både ind- og udland og har mange års erfaring med undervisning og rådgivning af ledere og nøglemedarbejdere, og anses i dag som en autoritet inden for sit felt.

Ring og hør mere på tlf. **33 11 44 22** eller send en mail til: sn@sebgruppen.dk



Medlem af

