

IGLO-princippet - forebyggelse af tidspres på alle niveauer

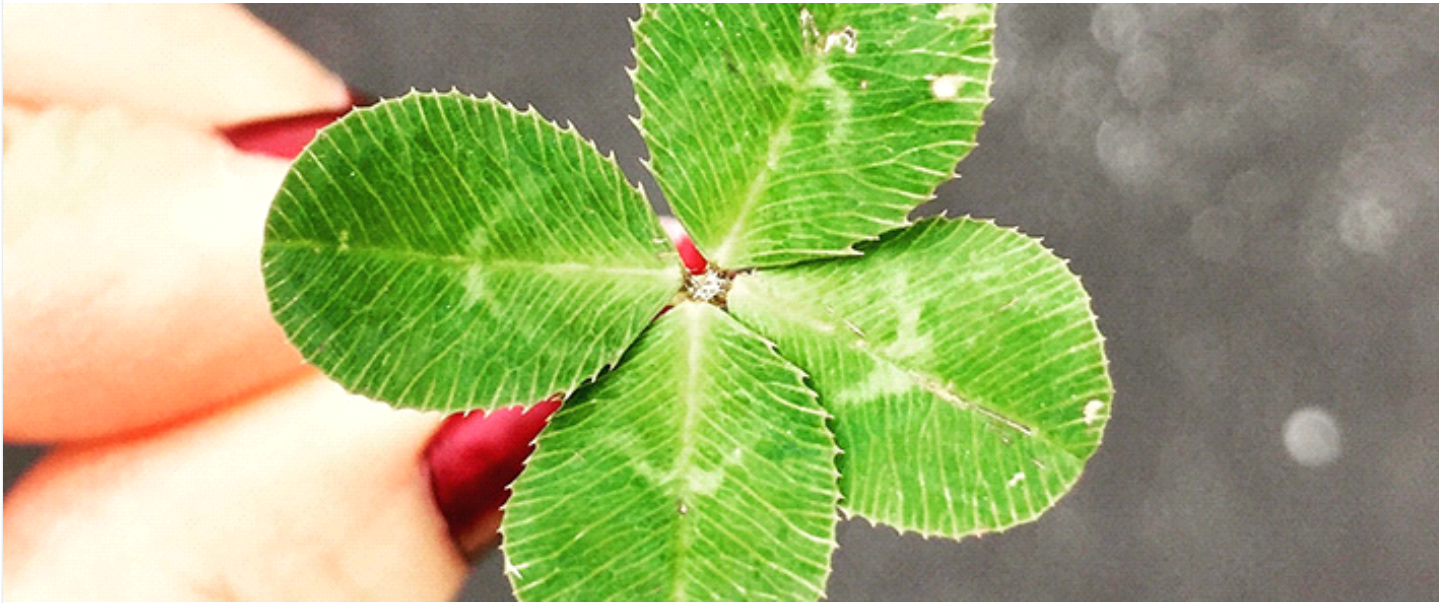


Foto af: Amy Reed/Unsplash

Tema: Stor arbejdsmængde og tidspres

IGLO er en forkortelse for Individ, Gruppe, Ledelse og Organisation.

Ideen med IGLO-princippet er at sikre, at der bliver sat effektivt ind med forebyggelse på alle niveauer:

- Hos den enkelte medarbejder (individet)
- i teamet/afdelingen (gruppen)
- i mellemledelsen (ledelsen) og
- i topledelsen (organisationen)

Dette kan naturligvis gøres på mange måder, og der er ikke nogen bestemte regler for, hvordan I kan arbejde med IGLO, så længe I altid når rundt om alle 4 niveauer.

Kan bruges i arbejdsmiljøarbejde, planlægning og daglig ledelse

IGLO-princippet kan med fordel bruges både i arbejdsmiljøorganisationen, når der udarbejdes handleplaner, og i den daglige ledelse og planlægning af arbejdet.

I forbindelse med forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres kan I f.eks. bruge IGLOprincippet til at tage spørgsmål som de nedenstående op i arbejdsmiljøorganisationen:

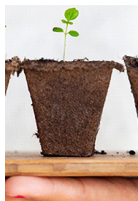
- Hvordan tjekker vi op på, om der er medarbejdere, som har stor arbejdsmængde eller arbejder under tidspres?
- Hvad kan vi gøre for at fordele opgaverne bedre fra dag til dag?
- Hvad skal vi hver især gøre i forbindelse sygdom eller andre spidsbelastninger?
- Hvordan kan vi give udsatte medarbejdere bedre adgang til relevant faglig støtte og sparring?
- Hvordan afstemmer vi forventninger med kunder eller borgere?
- Hvordan afstemmer vi forventninger internt?
- Hvad gør vi, hvis vi ikke bliver færdige med dagens opgaver?
- Hvordan sikrer vi, at der er klarhed om vores mål og retningslinjer?

Værktøjer til at forebygge



Feedback begge veje

Feedback er traditionelt noget medarbejdere får af deres ledere, eller i hvert fald efterspørger af deres ledere. Mange arbejdspladser har imidlertid også fået øjnene op for, at feedback kan gå den anden vej: Fra medarbejderne til ledelse. Dette kaldes populært ofte for “ledelse opad”.



Prioriteringsmatrixen

Prioriteringsmatrixen findes i mange varianter. Ideen er dog den samme i dem alle: At skabe et bedre overblik over de daglige opgaver og give mulighed for at opprioritere de opgaver, som det har størst værdi at få løst hurtigt, og nedprioritere de opgaver, som det har mindst værdi at få løst hurtigt.



Stresstrappen

Det kan være svært at måle arbejdsrelateret stress. En læge kan godt nok måle koncentrationen af stresshormonet kortisol i blodet, men koncentrationen siger ikke nødvendigvis noget om, hvor stresset medarbejderen føler sig, eller hvor meget det påvirker arbejdet.

Læs mere om stor arbejdsmængde og tidspres



5 tegn på stor arbejdsmængde og tidspres

Når I skal vurdere, om en eller flere af jeres medarbejdere er udsat for stor arbejdsmængde og tidspres, kan I starte med at undersøge, om nogle af de følgende forhold er til stede. Er svaret ja, kan der være tale om en ubalance mellem arbejdsmængde og tidspres, som I skal gøre noget ved.



Hvad er positiv og negativ stress

Ordet stress bliver brugt i mange betydninger. I daglig tale er stress blevet synonym med travlhed og bruges som negativ fællesbetegnelse for alt, hvad der har med at føle sig presset at gøre. “Jeg er stresset”, siger mange, når de har travlt eller føler, de mister overblikket.



Hvad kan du gøre som leder

Arbejdsopgaver kommer sjældent i en jævn strøm, enkelte opgaver kan vise sig større eller mere vanskelige end først beregnet, og der kan hurtigt opstå spidsbelastninger på grund af sygdom eller andre uforudsete hændelser. Det er derfor ikke nok at kigge på bemanning og sørge for, at de overordnede rammer er på plads. Forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres skal også indarbejdes i den daglige ledelse.



Hvad kan du gøre som medarbejder

Som medarbejder har du kun begrænset indflydelse på de overordnede rammer. Der er dog stadig en række ting, du selv kan gøre, for ikke at blive unødigt belastet af stor arbejdsmængde og tidspres

Kilder og links om store arbejdsmængder og tidspres

Vittighedstegninger

- [Vittighedstegning om prioritering i ZOO](#)
- [Vittighedstegning om instruktion og forventningsafstemning i det gamle Egypten](#)
- [Vittighedstegning om feed back og ledelse opad i en myretue](#)

Download tema

Hent hele temaet i en [samlet PDF](#)

Gå til temafor side

Tilbage til [temafor side](#)