

Exempel på handlingsplan för OSA-enkäten

Vad behöver bli bättre?	Varför? (risk)	Risk- bedömning	Riskernas orsaker	Vad ska uppnås?	Hur ska det gå till?	Vem ansvarar?	Färdigt?	Hur följer vi upp?	Utfall uppföljning
Arbetsbelastning: 1) Hinner inte arbetsuppgifter inom arbetstid 2) Får inte hjälp om arbetsbelastning är för hög	Obalans i krav, resurser och stöd kan leda till stress, som kan leda till arbetsrelaterad ohälsa. Hög arbetsbelastning kan även leda till försämrad kvalitet på arbetet som ska utföras samt säkerhetsrisker.	Hög	Bristande organisering av arbetet	Medarbetare ska hinna med sina arbetsuppgifter inom arbetstiden. Om arbetsbelastningen under begränsad period är för hög ska det finnas möjlighet till hjälp.	Se över arbetsfördelning samt ta fram rutiner för uppföljning av om arbetsfördelningen ger förutsättningar för en balanserad arbetsbelastning.	Chef	1 april	Vi följer upp att alla aktiviteter är genomförda.	Alla aktiviteter utförda enligt plan.
			Otydliga processer, roller och mandat.	Tydliga processer, roller och mandat som alla har god kunskap om och känner sig trygga i	Tillsammans med arbetsgruppen förtydliga processer, roller och mandat och kommunicera dessa.	Chef	1 maj	Om aktiviteterna gett önskad effekt följs upp med en enkät med följande frågor:	Enkätundersökningen visade tillräckligt bra förbättring inom alla områden. Genomförda åtgärder har gett önskat resultat.
						Chef	1 juni	1. Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min arbetstid 2. Jag får hjälp om min arbetsbelastning är för hög	
Kunskaper och utveckling 1) Jag har inte tillräckligt med kunskap för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.	Kunskapsbrist kan leda till stress, som i sin tur kan leda till arbetsrelaterad ohälsa. Kunskapsbrist kan även leda till försämrad kvalitet på arbetet som ska utföras och säkerhetsrisker.	Hög	Bristande kompetens och kompetensutveckling	Kompetensutveckling samt rutiner för att följa upp kunskaper för att utföra arbetsuppgifter.	1) Kunskaps- och kompetensinventering 2) Kompetensutvecklingsaktiviteter 3) Ta fram rutiner för uppföljning	Chef	Inventering 1 maj Aktiviteter: juni-dec	3. Jag upplever min arbetsbelastning som rimlig 4. Vi har tydliga processer som underlättar mitt arbete 5. Rollbeskrivningar och mandat är tydliga 6. Jag har tillräcklig kompetens för att utföra mina arbetsuppgifter	

Vad ska bibehållas eller förstärkas ytterligare?	Vad gör vi rätt?	Vad ska uppnås?	Hur ska det gå till?	Vem ansvarar?	Färdigt (datum)	Hur följer vi upp?	Utfall uppföljning **
<p>Psykologisk trygghet Jag känner mig delaktig i gemenskapen på min arbetsplats.</p>	<p>Daglig fika</p> <p>Gemensamma luncher</p> <p>Öppen dialog</p> <p>Omtänksamhet om varandra</p>	<p>Vi vill att alla "instämmer helt" för påståendet "Jag känner mig delaktig i gemenskapen på min arbetsplats" nästa gång vi gör OSA-enkäten.</p>	<p>Fortsätta som vi gör.</p> <p>Inkludera alla och uppmuntra alla att delta i fika o lunch.</p> <p>Börja med personlig incheckningsövning varje avdelningsmöte.</p> <p>Rullande schema, två ansvariga per incheckningsövning.</p>	<p>Alla</p>	<p>dec</p>	<p>När vi gör OSA-enkäten nästa år.</p>	
<p>Stöd Mina kollegor visar uppskattning för mina arbetsinsatser</p>	<p>Ett uppskattande klimat.</p> <p>Delar kontinuerligt (under APT) med oss av erfarenheter – motgångar och framgångar.</p> <p>Gemensam reflektion och utrymme för feedback.</p>	<p>Bibehålla samma nivå som idag.</p>	<p>Fortsätta visa uppskattning.</p> <p>Fortsätta med reflektion och feedback under APT.</p>	<p>Alla</p>		<p>När vi gör OSA-enkäten nästa år.</p>	