

EN ARBEJDS DAG

-Inspiration til dialogen om psykisk arbejdsmiljø

DVD
VIDEO



En arbejdsdag

- inspiration til dialogen om psykisk arbejdsmiljø.

En film om det psykiske arbejdsmiljø

For mange og måske for de fleste samarbejds- og sikkerhedsudvalg vil det være hensigtsmæssigt at tage hul på dialogen om det psykiske arbejdsmiljø.

Mange viger af forskellige grunde lidt udenom.

Filmen "En arbejdsdag" har til formål at inspirere SU/SIO til at få startet dialogen om det psykiske arbejdsmiljø. Et godt psykisk arbejdsmiljø er med til at sikre virksomhedens produktivitet

Filmen viser samspillet mellem forskellige afdelinger i en virksomhed.

Den illustrerer, hvordan en arbejdsdag kan forløbe for de forskellige medarbejdergrupper, og hvordan én episode kan påvirke afdelinger og medarbejdere forskelligt.

Dette kan forhåbentlig give jer inspiration til at tale om det psykiske arbejdsmiljø i relation til jeres arbejdsdag og den situation, I befinder jer i.

TekSam opfordrer SU/SIO til sammen eller hver for sig at se filmen og bruge den som anledning til at få talt om nogle af de emner, det kan være fornuftigt at få talt om, før de måske bliver til problemer i det daglige samarbejde.

Filmen er tænkt som en døråbner for SU/SIO til at få talt om det psykiske arbejdsmiljø.

TekSam anbefaler, at SU/SIO sætter det psykiske arbejdsmiljø spå dagsordenen på et af de næste møder i SU/SIO. I første omgang kan dette blot handle om at se filmen.



Arbejdshæftets opbygning

Dette arbejdshæfte er tænkt som en hjælp til, hvordan SU/SIO kan arbejde med filmen "En arbejdsdag" på et møde.

I hæftet er der beskrevet en struktur for, hvordan mødet kan bygges op, hvor psykisk arbejdsmiljø er på dagsordenen.

SU/SIO kan alt afhængig af interesse og tid vælge blot at se filmen.

Eller SU/SIO kan vælge at arbejde videre med udviklingen af det psykiske arbejdsmiljø.

Vælger SU/SIO at arbejde videre efter at have set filmen, er der i hæftet beskrevet en arbejds metode til dette.

I første omgang kan SU/SIO vælge at bruge tid på en form for brainstorm, hvor I taler om filmen, og om der er noget fra filmen, der ligner eller adskiller sig fra jeres hverdag.

Ønsker SU/SIO at arbejde videre med en diskussion om, hvordan SU/SIO kan udvikle det psykiske arbejdsmiljø, er der i hæftet beskrevet en model til dette. Modellen er systematisk og lettilgængelig, og den skal hjælpe til at starte en fremadrettet og konstruktiv dialog og diskussion.

Vælger SU/SIO at arbejde med modellen, anbefales det, at sætte en god tid af til denne opgave.

Vælger I kun at se filmen og evt. lave brainstormøvelsen, kan I gøre dette på et møde.

Inden SU/SIO går i gang med den ene eller anden model, er det en god ide at tænke igennem hvordan I vil styre/gennemføre processen.



I det følgende beskrives forskellige trin til, hvordan I kan bruge filmen.

1: Se filmen

Hvis I er nysgerrige efter at vide noget om det psykiske arbejdsmiljø, så se filmen uden at gøre jer nogen overvejelser om, hvad I vil bruge den til.

Sæt jer derfor godt tilrette og se filmen.

Når I har set filmen så tal om det I har set.

Det kan gøres ud fra spørgsmålene:

Hvad bed du mærke i?

Hvad skete der i mellem de forskellige personer og afdelinger ?

Og hvem synes du kunne ændre tingene ?

Og hvad skulle de gøre ?

Husk I kan altid se hele eller dele af filmen igen.



2: Vil vi arbejde videre?

Når I har set filmen, skal I sammen afklare, om det kunne være relevant at arbejde videre med udviklingen af det psykiske arbejdsmiljø.

Hvis svaret er ja, kan I fx bruge de arbejdsmetoder, der er beskrevet i hæftet.

Forslag til en struktur for den videre arbejdsproces.

3: Afklaring af formålet med at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø

Når I er blevet enige om at arbejde videre, er det vigtigt, at I sammen definerer et formål med dette arbejde.

Det kan fx være, at I har nogle helt konkrete problemer I ønsker at få diskuteret... eller måske bare et generelt ønske om at sætte det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen.

4: Kom godt i gang ved hjælp af en brainstorm

Før I begynder på en længere dialog, er det en god idé at fortælle jeres umiddelbare kommentarer til filmen.

Denne snak kan have karakter af en brainstorm, hvor I giver hinanden mulighed for at komme med alle de tanker, I sidder med.



I kan gøre dette på følgende måde:

a) Start med at bruge 5-10 minutter hver især til at tænke over det, I har set og hørt.

Er der episoder fra filmen, som er genkendelige fra jeres egen hverdag?

Eller hvor jeres hverdag adskiller sig fra det, I har set på filmen?

b) Tag herefter en runde, hvor I alle sammen kort fortæller, hvad I er kommet frem til. Det kan være en hjælp at skrive jeres kommentarer ned, evt på en flip-over.



Har I lyst til at arbejde endnu mere struktureret og fremadrettet med jeres dialog, kan I benytte den model, der er beskrevet i det efterfølgende.

Vælger I at arbejde videre med modellen, så anbefales det, at I sætter en hel temadag af til dette.

5: En model til dialogen om det psykiske arbejdsmiljø

Modellen er tænkt som et arbejdsredskab til en konstruktiv og fremadrettet dialog om udviklingen af det psykiske arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads.

I kan følge modellens faser, eller I kan lade jer inspirere af modellen og designe jeres egen arbejdsmodel.

Det vigtigste er, at I vælger en arbejdsform, I synes om og som passer til jeres måde at arbejde på.

Modellen har to formål:

- 1) At sætte fokus på jeres hverdag og stimulere dialogen ved at spørge:
- 2) At skabe en ny hverdag ved at spørge:

"Hvorfor gør vi som vi gør?"



"Hvad kan vi ændre, hvad vil vi ændre og hvordan gør vi det så?"



Modellen består af følgende tre faser:

Fase 1)

Beskriv jeres hverdag:

"Hvordan ser en typisk arbejdsdag ud hos os?"



Fase 2)

Analyse af jeres hverdag:

"Hvorfor ser vores hverdag ud som den gør?"



Fase 3)

Handlemuligheder:

"Hvad kan/skal vi ændre ved vores nuværende hverdag?"



1. fase: Beskriv jeres hverdag:

"Hvordan ser en typisk arbejdsdag ud hos os?"

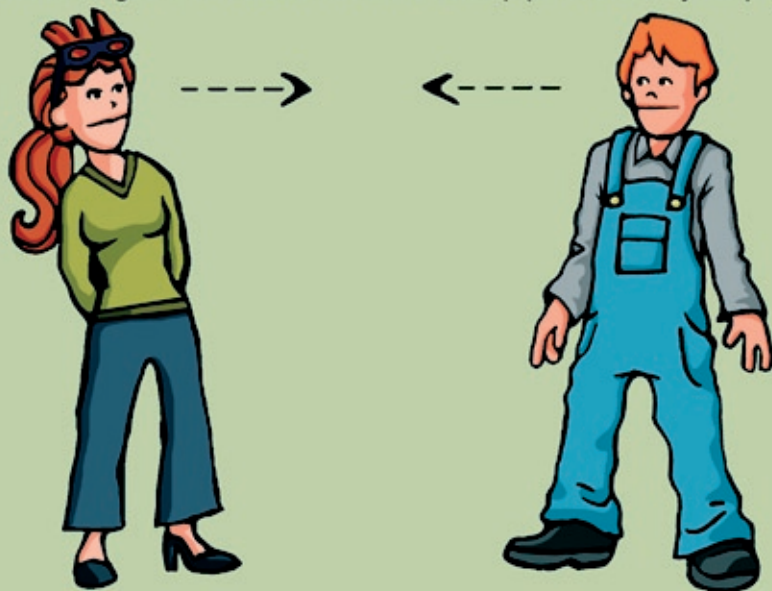
I første fase skal I arbejde med at få kortlagt, hvordan en typisk arbejdsdag i jeres virksomhed ser ud i de forskellige funktioner, og hvilke forhold I oplever belaster det psykiske arbejdsmiljø.

I kan bruge filmen som inspiration og stille spørgsmålet:

"Kan vi genkende nogle af de problemstillinger, der bliver illustreret i filmen?"

Det er en god idé at inddele alle jeres synspunkter i nogle overordnede temaer, så I får lavet en oversigt over, hvordan en typisk arbejdsdag ser ud.

Det er ligeledes en god idé at skrive alle temaerne op på et stort stykke papir.



Hjælpe spørgsmål

"Hvordan gør vi lige nu?"



...fx i forhold til:
samarbejde mellem kolleger og afdelinger,
varsling af overarbejde,
konfliktløsning,
arbejdsplanlægning,
rokering mellem
arbejdsfunktioner,
kvalitetskrav,
rygter etc. ...



"Hvad er typiske
problemstillinger
i vores
hverdag?"



2. fase: Analyse af jeres hverdag:

"Hvorfor ser vores hverdag ud som den gør?"

Når I har arbejdet med at beskrive jeres hverdag, består næste trin i at undersøge, hvorfor den ser ud, som den gør.

Kort sagt kan man sige, at et godt psykisk arbejdsmiljø er kendetegnet ved, at der kan skabes en ligevægt mellem de krav, der stilles, og de muligheder, der er til at indfri kravene.



Et psykisk arbejdsmiljø med problemer er derimod kendetegnet ved en ubalance mellem kravene og de muligheder, der er for at indfri kravene.



I analysen af jeres hverdag er det en god idé at sammenholde de opgaver, der skal løses, og de muligheder, der rent faktisk eksisterer for at imødekomme dem. På den måde kan I få et overblik over balancen mellem de krav, der stilles, og de muligheder, der er for at indfri dem.

Hjælpe spørgsmål

"Hvilke krav stilles der til os?"



"Hvilke muligheder har vi til at indfri kravene?"



"Hvad er styrkerne ved vores hverdag?"



"Hvad er svaghederne ved vores hverdag?"



3. fase: Handlemuligheder:

"Hvad kan vi ændre i vores hverdag?"

Efter analysen af jeres hverdag kan I diskutere, hvilke muligheder I har for at ændre på nogle betingelser.

Her handler det blandt andet om på hvilke områder, I som SU/SIO kan bidrage med at opnå en ligevægt mellem de krav, der stilles til jeres arbejdsplads, og de muligheder, I har for at indfri disse krav.

Der vil dog altid være forhold, som I ikke kan påvirke.

Det gælder derfor om at fokusere på de områder, hvor I har mulighed for at skabe de forandringer, der gør at virksomheden kan efterkomme markedskravene.

Desuden er det vigtigt at huske at, de løsninger, der gennemføres i én afdeling i jeres virksomhed, ændrer betingelserne for de andre medarbejdere og afdelinger.



Hjælpe spørgsmål



"Hvordan skal en god arbejdsdag se ud hos os?"



"Hvordan kan vi selv bidrage til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø?"



"Hvilke muligheder har vi for at påvirke eller ændre vores hverdag?"

6: Hvem gør hvad?

Inden I forlader mødet, skulle I gerne have besluttet, hvordan I vil arbejde videre med de forskellige forslag, der er dukket op i jeres dialog om handlemuligheder. Det er derfor en god idé at lave en handle- og tidsplan for det videre forløb.

Rigtig god arbejdslyst!

TekSam står for teknologi og samarbejde
og er et samarbejdsorgan for
Dansk Industri og CO-industri.

TekSam behandler emner, som er af interesse
for samarbejdsudvalgene
og den teknologiske udvikling
i de enkelte virksomheder.

TekSam administrerer Samarbejdsaftalen.

TekSam igangsætter projekter,
hvis formål er at medvirke til industriens udvikling
med fokus på teknologiske
og samarbejds-mæssige tiltag.

De samarbejdsudvalg/sikkerhedsorganisationer,
der måtte have nogle spørgsmål
i forbindelse med dette arbejds-hæfte,
kan henvende sig til
TekSam's samarbejdskonsulenter.

En arbejdsdag kan være fyldt med konflikter på kryds og tværs mellem afdelinger og medarbejdere. Dette er netop omdrejningspunktet for handlingen i filmen "En god arbejdsdag".

Filmens indledende scene foregår mellem produktionschefen Jørgen og de to mellemledere Ole og Peter, der taler om at få sat fokus på trivslen i virksomheden. Trivslen bliver dog hurtigt sat på en prøve, da det viser sig, at virksomheden har et større hul i produktionsplanen den efterfølgende måned.

Salgsafdelingen sætter alt i værk for at få nye ordrer. Carsten, der er salgschef og Rikke fra Udviklingsafdelingen flyver med et par timers varsel til Holland for at tale med en eventuel kunde.

Mellemlederen Ole bliver nødt til at varsle overarbejde samme dag i produktionen.

Dette afføder en konflikt mellem medarbejderne i produktionen om, hvem der skal tage overarbejdet. Pludselig har det manglende salg sat sine spor på trivslen i virksomheden.



Dansk Industri
H.C.Andersens Boulevard 18
DK-1787 København V.
www.di.dk

CO-industri
Vester Søgade 12,2
DK - 1790 Kbh. V.
www.co-industri.dk