

HVAD ER DET, DER RYKKER I DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ?

Der er gode muligheder for at prøve nye metoder i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, fordi arbejdspladserne selv kan vælge mellem forskellige rådgivere, når de deltager i Ekspertrådgivning og inspiration.

Vælg selv den metode eller tilgang, som passer bedst til jeres udfordringer og behov. Brug en af de velkendte metoder, som I véd virker. Eller gå nye veje og prøv nye metoder og tilgange af, som måske kan kaste et uventet lys på arbejdsmiljøet.

Sådan lyder det konkrete tilbud til arbejdspladserne i Ekspertrådgivning og inspiration, som flere end 100 regionale arbejdspladser har deltaget i. De deltagende arbejdspladser har kunnet rekvirere hjælp fra fire forskellige udbydere: Fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, NIRAS Joblife, samt fra tre forskningsinstitutioner med en hver deres tilgang, nemlig CBS, RUC og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA.

NYT TILBUD I 2019-2021

Nogle forløb fra første runde af tilbuddet har haft hovedvægten på kortlægning og analyse, andre er i højere grad implementeringsforløb med fokus på at gennemføre konkrete handlingsplaner. Resultaterne og tilbagemeldingerne fra arbejdspladserne er så positive, at det i forårets overenskomstforhandlinger blev besluttet at forlænge tilbuddet med en ny fase i 2019-2021.

Den kommende runde af Ekspertrådgivning og inspiration vil bygge videre på de erfaringer og resultater, som er opnået i de tidligere forløb. I løbet af efteråret vil rammer og vilkår for de kommende forløb blive lagt fast.

I det følgende er beskrevet tre forskellige tilgange, som er blevet brugt af tre af udbyderne i den første runde af Ekspertrådgivning og inspiration. Præcis hvordan metoder og tilbagne vil være i den næste runde af tilbuddet er ikke fastlagt endnu. Det vil i høj grad afhænge af de konkrete ønsker og behov på den enkelte arbejdsplads.

EKSEMPEL 1: AKTIONSLÆRING MED NIRAS

Aktionslæring er en metode, som har været benyttet af bl.a. chefkonsulent Mads Bendixen fra NIRAS Joblife. Metoden går ud på at danne aktionslæringsgrupper på hver tre-fem personer. Grupperne mødes fx fem gange over tre måneder i et forløb, der fokuserer på at udvikle konkrete ideer til løsninger på en bestemt problemstilling og at afprøve løsningerne på arbejdspladsen. Undervejs mødes grupperne igen for at videreudvikle løsningen, afprøve den igen, osv. - med konsulenten som fagperson og facilitator på møderne.

"Udgangspunktet kan være spørgsmål som 'Hvordan opretholder vi en god stemning på de dage, hvor arbejdspresset opleves som stort?', 'Hvordan tackler vi vrede og frustrerede patienter og pårørende?' eller 'Hvordan udvikler vi en fælles kultur?'" forklarer Mads Bendixen.



"Det kan lede frem til helt konkrete initiativer som fx en anderledes disponeret vagtplan eller en mere systematisk videndeling på personalemøderne. Nogle ideer må forkastes undervejs, mens andre bliver en forankret del af hverdagen", siger Mads Bendixen.

EKSEMPEL 2: DYB ANALYSE MED CBS

Pernille Steen Pedersen, ph.d. postdoc fra Institut for Ledelse, Politik og Filosofi på CBS, har en anden tilgang, hvor hendes fokus ligger på en dybtgående analyse af kultur, holdninger og værdier på arbejdspladsen. Resultaterne bliver fremlagt for medarbejdere og ledelse, som derefter selv skal anvende den nye viden til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

"Vores afsæt har været forskerens, så jeg har haft mit fokus på at grave dybt og at finde de grundlæggende sammenhænge - det der reelt foregår. Derfor har jeg gennemført lange interviews med medarbejdere og ledelse for at afdække arbejdsvilkårene og hvordan hverdagen opleves", forklarer hun.

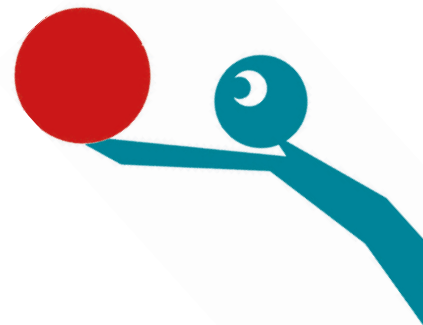
"Det, jeg fandt frem til, har jeg derefter koblet til resultaterne af min egen og andres forskning og givet en tilbagemelding til medarbejdere og ledelse. Den har både handlet om, hvad jeg har hørt og iagttaget hér på arbejdspladsen, og hvad forskningen kan sige om det".

"Set i forhold til den traditionelle måde at arbejde som konsulent har jeg brugt mere tid på kortlægning og analyse, mens selve implementeringen af de ønskede indsatser i højere grad har været arbejdspladsens egen opgave", siger Pernille Steen Pedersen.



OTTE ERFARINGER FRA PROJEKTET:

1. Det er vigtigt at bruge god tid på en grundig afdækning af problemstillingen i starten af forløbet. Det tilsyneladende problem er ikke altid det reelle problem.
2. Tilsvarende er det vigtigt at afklare de gensidige forventninger til tidsforbrug, deltagelse, opfølgning osv.
3. Der skal være en plan for, hvordan indsatsen bliver forankret og fastholdt efter forløbets afslutning.
4. Et godt forløb kræver bred deltagelse og dialog med og mellem både medarbejdere, ledelse og trio/arbejdsmiljøgruppe.
5. Et længere forløb giver bedre resultater end en enkeltstående workshop eller temadag.
6. Indsatserne skal forankres i de eksisterende strukturer - MED, trio, arbejdsmiljøgruppe, trivselsmålinger osv. De skal koble til noget, vi allerede gør.
7. Lokal tilpasning er afgørende. Ikke to arbejdspladser er ens, og forløbene skal tilrettelægges ud fra de lokale behov og den lokale virkelighed.
8. Det er en fordel, at eksperterne er neutrale rådgivere, som er valgt af ledelse og medarbejdere i forening. De er hverken ledelsens eller de faglige organisationers folk.



EKSEMPEL 3: DIALOGSEMINARER MED RUC

Professor Helge Hvid og hans kolleger fra Center for Forskning i Arbejdsliv på RUC har arbejdet ud fra en model, som starter med individuelle interview af medarbejdere og ledere, samt fokusgruppeinterviews med typisk seks ansatte ad gangen. Nogle af arbejdspladserne var meget store, med afdelinger på flere forskellige adresser.

Derefter blev der holdt dialogseminarer i de enkelte enheder. I første del af seminarerne præsenterede folkene fra RUC deres analyser og konklusioner, som blev diskuteret grundigt igennem: Holdt analysen? Manglede der noget? Var der misforståelser? Anden del af seminaret handlede om at finde frem til muligheder for forbedringer. De kunne strække sig fra de helt små, konkrete ting til perspektiver på mere langsigtede og dybtgående ændringer. Efter seminarerne blev der givet en samlet tilbagemelding til hele arbejdspladsen.

"Samlet har det været vores mål at skabe større blik for de handlemuligheder for både arbejdspladsen og den enkelte, som kan være med til at styrke det psykiske arbejdsmiljø. Vores erfaring er, at de arbejdspladser, som er mest robuste over for forandringer og arbejdspress, også er gode til at udnytte det lokale handlerum", siger Helge Hvid.

FAKTA OM EKSPERTRÅDGIVNING OG INSPIRATION

- Ekspertrådgivning og inspiration er et tilbud til alle arbejdspladser i regionerne om at få ekspertstøtte til nye initiativer, som skal forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Bag tilbuddet står Danske Regioner og de faglige organisationer i Forhandlingsfællesskabet.
- Flere end 100 arbejdspladser har gennemført forløb med støtte fra eksterne eksperter i 2016-2018. Tilbagemeldingerne fra arbejdspladserne er meget positive.
- Derfor blev det aftalt i forårets overenskomstforhandlinger, at tilbuddet skal forlænges i 2019-2021, således at de nye forløb udnytter og bygger videre på erfaringerne fra første runde.
- I anledning af uge 43, som er europæisk arbejdsmiljøuge, er resultaterne fra den første runde blevet samlet i en række artikler med viden og information om det psykiske arbejdsmiljø. Artiklerne er baseret på erfaringer fra de regionale arbejdspladser.
- Fra januar 2019 kan alle arbejdspladser i regionerne rekvirere støtte til lokale forløb. Mere information vil kunne hentes i slutningen af året på www.regioner.dk og på www.forhandlingsfaellesskabet.dk.



Forhandlings
fællesskabet



DANSKE
REGIONER