

Vil din virksomhed gerne gøre noget for at styrke det psykiske arbejdsmiljø og forebygge at medarbejdere bliver stressede? Lever jeres APV og trivselsmålinger ikke fuldt ud op til jeres forventninger på det psykiske arbejdsmiljø? Savner medarbejderne anerkendelse fra kolleger, ledelse og kunder? Gør større teknologiske og organisatoriske ændringer det vanskeligt for alle medarbejderne at følge med? Så har I en stor udfordring i at styrke indsatsen for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Måske er I usikre på hvordan sagen kan gribes an og har brug for inspiration til at styrke arbejdsmiljøarbejdet.

At integrere arbejdsmiljø i fagligheden

Grundtanken i Kubix er at det psykiske arbejdsmiljø er tæt koblet til udførelsen af arbejdets kerneopgave eller kerneydelse. Oplevelsen af at udføre kerneopgaven fagligt godt med høj kvalitet for kunden, giver en oplevelse af mening og anerkendelse i arbejdet og dermed også muligheden for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Derfor tager skabelsen af et godt psykisk arbejdsmiljø udgangspunkt i hvordan virksomheden løser sin kerneopgave og muligheden for at anvende og styrke sin faglighed i arbejdet.

At skabe et godt psykisk arbejdsmiljø er en fælles opgave der involverer både ledelse og medarbejdere på den enkelte arbejdsplads. Arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø forudsætter at der er eller skabes stor tillid til og gerne tradition for at fællesskabet kan rumme og bearbejde personlige erfaringer og oplevelser som led i at finde fælles løsninger på udførelsen af kerneopgaven og arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Hvordan kan arbejdet gribes an?

Vores erfaringer bygger på arbejdsmiljøarbejde i både offentlige og private virksomheder. Udgangspunktet er altid et ønske fra virksomheden om at ville styrke arbejdsmiljøindsatsen ved at sætte det på dagsordenen, og finde konkrete løsninger. Et sammenhængende forløb faciliteret af Kubix kunne være:

- En analyse af den aktuelle status på det psykiske arbejdsmiljø. Vi indleder med en analyse af det aktuelle læringsrum, og jeres erfaringer med at sætte det psykiske ar-

bejdsmiljø på dagsordenen. Vi gennemgår eller gennemfører målinger af det psykiske arbejdsmiljø som et afsæt for en efterfølgende dialog om hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes. Her kan allerede eksisterende redskaber som fx arbejdspladsvurderinger (APV), trivselsmålinger, måling af social kapital mv være mulige redskaber.

- En uddybning af analysen. – Vi laver et forløb der tager udgangspunkt i de mest markante og relevante resultater i analysen og bruger et eller flere dialogmøder med deltagelse af både ledere og medarbejdere til at få synliggjort hvilke erfaringer og oplevelser der ligger bag tallene. Her sætter vi fokus på konkrete situationer i arbejdet, hvordan I løser vanskelige opgaver og hvilke muligheder I har for i fællesskab at reflektere over dem, osv.
- En opfølgning på analysen i form af udarbejdelse af en handlingsplan. Et redskab i denne fase er fx at gå på opdagelse hos andre for at se hvad de har gjort i tilsvarende situationer. Ud fra denne inspiration og egen refleksion, udarbejdes en handlingsplan der skridt for skridt beskriver hvordan I vil styrke det psykiske arbejdsmiljø.
- Handlingsplanen og konkrete aftaler skal forankres i fx politikker, arbejdsrutiner, ledelsesstrategier mv.
- Opfølgning på plan og resultater kan ske ved løbende dialog om det psykiske arbejdsmiljø på møder og ved med jævne mellemrum at gentage måling af trivsel, social kapital mv.

