

Arbejdspladseksempel

Vi fik hos Roskilde Universitet en henvendelse fra en arbejdsplads med tre hospitalsafsnit og ca. 400 medarbejdere. Omstruktureringer, ny teknologi og usikkerhed om fremtiden udgjorde på det tidspunkt store problemer for det psykiske arbejdsmiljø. Forandringerne var overvældende og derfor var det vanskeligt at handle på noget for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Det var svært at se hvor man skulle starte. Derfor var arbejdspladsen først og fremmest interesseret i inspiration og de var nysgerrige omkring vores arbejde med organisatorisk robusthed, tidsmiljø, jobcrafting og relationel koordinering. Indsatsen skulle skabe inspiration til forandringer i arbejdets organisering. Målet med forløbet var at skabe afklaring omkring de vigtigste arbejdsmiljømæssige opmærksomhedspunkter. Derfor skulle vi sammen afsøge mulige forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø i kombination med et overordnet om at reducere indlæggelsestiden, så medarbejderne kunne opleve at være produktive i hverdagen. Det var vigtigt fordi medarbejderne oplevede organisatoriske barrierer i hverdagen og hindringer for et velfungerende workflow. Tilgangen kobler dermed arbejdet med kerneopgaven sammen med arbejdets organisering og det psykiske arbejdsmiljø.

Vi aftalte et forløb der startede med at der på hver af de tre matrikler skulle gennemføres en undersøgelse med fokus på de arbejdsorganisatoriske styrker og udfordringer. Derfor blev der gennemført 12 fokusgruppeinterviews i grupper på ca. 6 personer. Nogle af grupperne bestod af tværfagligt sammensatte medarbejdere uden nogen særlig position, som leder eller repræsentant. Andre grupper bestod kun af ledere eller kun af medarbejdervalgte og igen andre af ledere og medarbejdervalgte sammen. I stedet for almindelige interviewspørgsmål bad vi fokusgrupperne diskutere en bunke 'udsagnskort'. Udsagnene på disse kort relaterede sig til hverdagspraksisser og -situationer med afsæt i de tre nøglebegreber tidsmiljø, jobcrafting og relationel koordinering. F.eks. brugte vi udsagn som: "Muligheden for at planlægge mit daglige arbejde er god", "Tilrettelæggelsen af de daglige opgaver udfordres af den måde, hvorpå vi samarbejder blandt faggrupperne", eller "Vi bliver ofte forstyrret, mens vi udfører opgaver, der kræver fuld opmærksomhed". En deltager tog et kort, læste det op og kommenterede. Herefter var der en dialog om emnet i gruppen. Når dialogen var nogenlunde udtømt, tog den næste deltager et kort op. Efterfølgende blev interviewene transskriberet og kodet i henhold til de tre hovedbegreber, dog med åbenhed over for andre nye temaer og spørgsmål.

På hver matrikel blev der efterfølgende afholdt et seminar, hvor resultatet af forundersøgelsen blev præsenteret, og hvor der gennem dialog blev identificeret opmærksomhedspunkter og indkredset mulige initiativer til udvikling af arbejdsorganisationen, som der efterfølgende kunne arbejdes med. Erfaringerne fra de tre matrikler blev fremlagt og diskuteres på et seminar for hele MED udvalget afslutningsvist. Seminarerne var delt op i to dele. I første del præsenterede vi vores analyser, ganske kortfattet, med udgangspunkt i de anvendte teorier. I forbindelse med præsentationen af hvert af de teoretiske begreber var der en dialog om hvorvidt analysen var passende: Hvad kunne genkendes og hvad undrede deltagerne? Var der noget, der var misforstået? Var der noget, der manglede? I anden halvdel af seminaret handlede det om at identificere forbedringsmuligheder. Det kunne være ganske små og meget konkrete forbedringer, og det kunne være perspektiver for en mere langsigtet og mere dybtgående ændringer.