

Metode – Sådan arbejder vi

Her kan du læse om vores arbejdsmetoder når vi samarbejder med arbejdspladser om at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Afsættet for et samarbejde med Roskilde Universitet er at vi på baggrund af vores eksisterende forskning i demokratiserende dialoger i forandringsprocesser indkredser metoder der kan bringes i anvendelse. Gennemgående for vores metode er at vi har fokus på refleksion og læring gennem deltageraktivering. I tilrettelæggelsen af en god proces, i arbejdet med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, undersøger vi mulighederne for og planlægger deltagelsesprocesser som understøtter, at forskelligartede erfaringer og perspektiver bringes i spil. Ambitionen er at vi indenfor indsatsens tidsmæssige og økonomiske rammer skaber bedst mulig kvalitet i deltagernes dialogprocesser. Det handler ikke kun om at finde løsninger på et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer, men også skabe læring som organisationen kan bruge næste gang arbejdsmiljøet udfordres, og så der kan skabes løbende forbedringer.

Vores metode indeholder typisk følgende elementer:

- Design af aktiviteten
- Forundersøgelse med interviews
- Analyse
- Seminar/workshops
- Afslutning

I designet finder vi sammen med arbejdspladsen aktørkonstellation i indsatsen og inddrager de forskellige niveauer i organisationen. I de tilfælde hvor vi arbejder med en enkelt faggruppe er det også arbejdsorganisationen i sin helhed der er i fokus.

Forundersøgelsen har som formål at få kendskab til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen som grundlag for at iværksætte forbedringsindsatser, på kort og lang sigt. Vi foretager derfor større eller mindre indledende undersøgelser. Samtidig har vi som arbejdsprincip at alle aktiviteter skal indeholde læringselementer, hvilket også gælder for aktiviteter der har til formål at skabe indsigt i arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

For at skabe læring og fokus i kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø vil deltagerne i kortlægningen blive bedt om at beskrive og drøfte deres arbejdsmiljø med udgangspunkt i spørgsmål relateret til forskningsbaseret viden. På den måde får medarbejderne ny viden og nye forståelser af eget arbejde ved at beskrive og drøfte deres arbejde på en anden måde end det ville ske hvis det ikke var en forskningsbaseret tilgang. Omfanget af afdækningen af det psykiske arbejdsmiljø tilpasses projektet i forhold til aktørkonstellation og antal medarbejdere. Metoden kan være fokusgruppeinterviews, enkeltinterviews, virksomhedsbesøg, telefon eller mail. Overvejelser om hvem der skal deltage kan omhandle afvejningen mellem at få flest mulige deltagere for at sikre ejerskab og involvering på den ene side, og på den anden side at sikre deltagelse af nøglepersoner der kan være vigtige for at lykkes med forbedringerne.

Aktørkonstellationen tilpasses i kortlægning og aktiviteter. Vi afsøger forskellige måder at inddrage og sammensætte almindelige medarbejdere, ledere, medarbejdervalgte repræsentanter. Det samme gælder for faggrupper, afsnit eller afdelinger. Nogle gange er det vigtigt at sammensætningen er tværfaglig eller det kan være vigtigt at blande ledere og repræsentanter med almindelige medarbejdere mens nogle kortlægninger og indsatser fungerer bedst når aktørerne deles op. Nogle gange kan en indsats være rettet mod enkelte aktører f.eks. en medarbejdergruppe, mellemlederne, topledelsen eller medarbejderrepræsentanterne. Observationer hvor der bruges korte

medarbejderinterviewes på baggrund af konkrete arbejdssituationer kan være relevant i nogle sammenhænge. I udgangspunktet benyttes ikke spørgeskemaer ved kortlægning af arbejdsmiljøet, men data fra tidligere målinger kan indgå som grundlag for processerne.

Hovedaktiviteterne vil typisk være seminar hvor der bruges forskellige metoder til at inddrage deltagerne i lærende og reflekterende dialoger. Her vil teoretiske begreber typisk anvendes som værktøjer til at kaste lyset på forskellige områder af arbejdets organisering. Seminarerne organiseres typisk som workshops f.eks. fremtidsværksted eller lignende måder at fremme dialogisk involvering.

Der vil typisk være tre elementer i seminarerne: Teoretisk viden om psykisk arbejdsmiljø med udgangspunkt i den forskningsbaserede fortolkning af det psykiske arbejdsmiljø, på baggrund af de indledende besøg, og analyser, og endelig, indkredsning af forbedringsmuligheder. Dette kan foregå på samme dag eller som adskilte dage. Anvendelsen af teorier bruges ved at koble begreberne til de lokale arbejdsforhold. De fungerer som nye perspektiver på arbejdet, der inviterer deltagerne til at få øje på aspekter af deres arbejdsmiljø og organisering. Herved får de øje på styrker og udfordringer, der rummer forbedringsmuligheder. Når forbedringsmulighederne skal konkretiseres lægges der vægt på at identificere handlerummet hos den enkelte, i gruppen af medarbejdere, hos ledelsen, i organisationen som helhed og i Regionen. Der indkredses handlinger på kort sigt og på lang sigt.

Gennemførelsen af seminarerne er i sig selv et bidrag til et bedre psykisk arbejdsmiljø ved at skabe en ramme for samværet mellem deltagerne, hvor de får mulighed for at tale sammen på en anden måde i kraft af den styrede proces. Det vil sige at der skal være et set-up som giver mulighed for dialoger som hverdagen ikke åbner for.

Vi afslutter vores aktivitet med evaluering der sammenfatter den vigtigste læring. Afsluttende evalueringsrapport kan være relevant for større arbejdspladser i forhold til spredning, forankring og dokumentation samt videre formidling til organisationen som helhed og Regionen eller Forhandlingsfællesskabet og Regionerne.