

Sammen om psykisk arbejdsmiljø

Workshop for TR, AMR – og
medarbejderrepræsentanter

Formål

Samarbejdet om psykisk arbejdsmiljø og trivsel

- + I får styrket jeres viden om psykisk arbejdsmiljø og trivsel
- + I får viden om og mulighed for at reflektere hvilken særlig rolle i spiller i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.
- + I får viden og værktøjer til at håndtere dilemmaer og krydspres i relation til Tal Sammen udviklingsdialogen
- + I får viden om og handlekompetencer til at styrke jeres samarbejde i TRIOen omkring det psykiske arbejdsmiljø

Program

09.00 – 09.15	Velkomst og rammesætning
09.15 – 09.45	Hvad er psykisk arbejdsmiljø, og hvad indebærer rollen som tillidsvalgt?
09.45 – 10.30	Øvelse med dialogkort: Hvilke roller har jeg som tillidsvalgt, og hvornår skal jeg bruge mine forskellige roller?
10.30 – 10.45	Pause
10.45 – 12.00	Dilemmaer og krydspres som tillidsvalgt og samarbejdet med ledelsen
12.00 – 12.15	Mulighed for spørgsmål
12.15 – 12.30	Afrunding og tak for i dag

Mulighed for at stille spørgsmål
løbende i Mentimeter

+ Menti.com

+ Brug koden: 3113 2617



Program

09.00 – 09.15	Velkomst og rammesætning
09.15 – 09.45	Hvad er psykisk arbejdsmiljø, og hvad indebærer rollen som tillidsvalgt?
09.45 – 10.30	Øvelse med dialogkort: Hvilke roller har jeg som tillidsvalgt, og hvornår skal jeg bruge mine forskellige roller?
10.40 – 10.55	Pause
10.45 – 12.00	Dilemmaer og krydspres som tillidsvalgt og samarbejdet med ledelsen
12.00 – 12.15	Mulighed for spørgsmål
12.15 – 12.30	Afrunding og tak for i dag

LEAD+

Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

Og hvilken rolle spiller tillidsvalgte i dette?

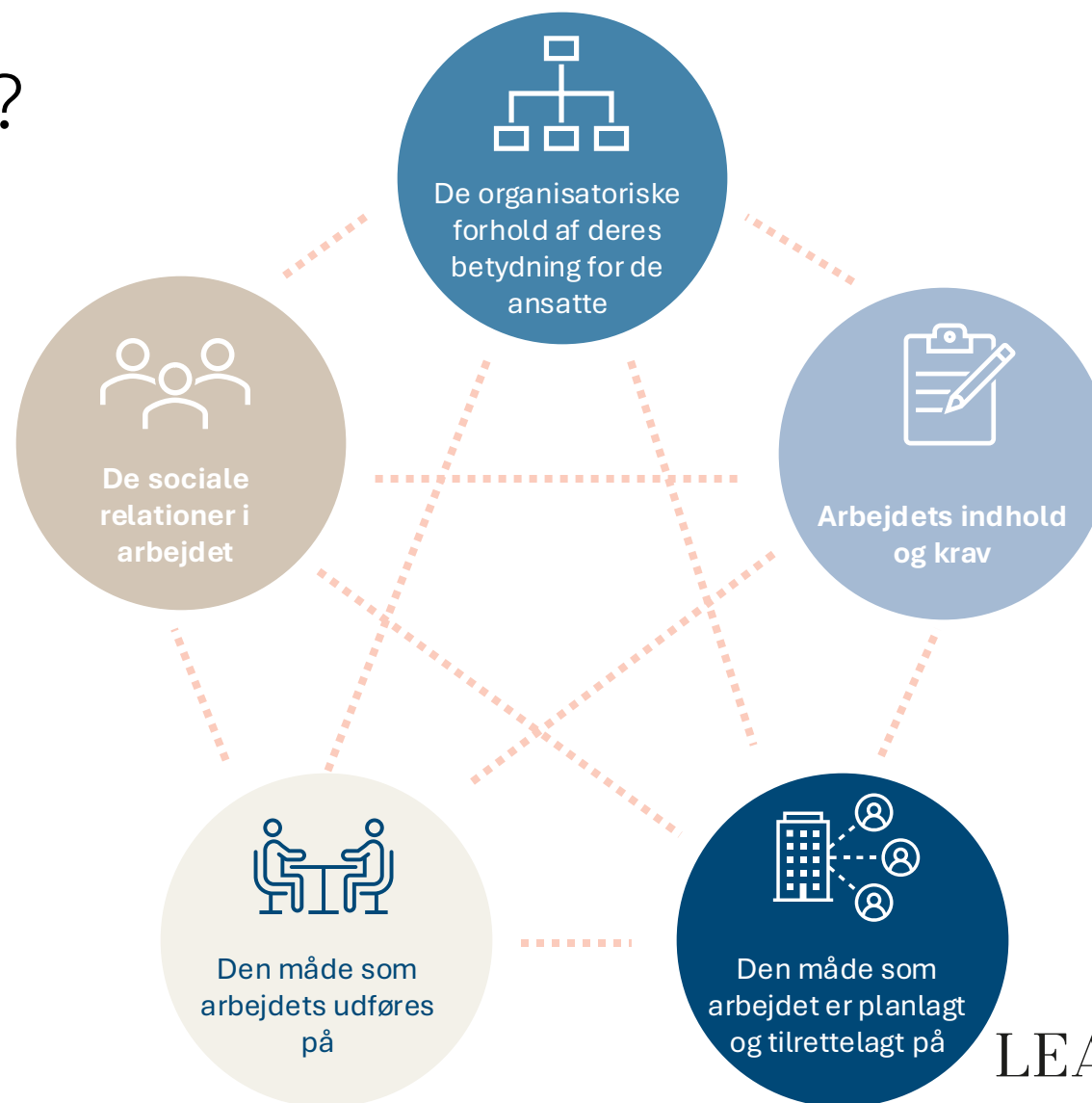
Sammen om psykisk arbejdsmiljø

Hvad er ”psykisk arbejdsmiljø”?

”

Psykisk arbejdsmiljø er et samspil mellem psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen og de enkelte medarbejdere.

Det samspil kan påvirke medarbejdernes fysiske og psykiske helbred både positivt og negativt.



Psykisk arbejdsmiljø = Organisatoriske, sociale og psykologiske forhold

Ledelse

- + Relationer
- + Ledelseskvalitet
- + Retfærdighed
- + Inddragelse
- + Støtte
- + Anerkendelse

Arbejdets organisering

- + Indflydelse
- + Udviklingsmuligheder
- + Forudsigelighed
- + Klare mål
- + Høje krav
- + Modstridende krav

Krav

- + Arbejdstempo
- + Arbejdsmængde
- + Følelsesmæssige krav

Forandringer

- + Håndtering af forandringer – information, inddragelse, mening/forståelse

Trivsel

- + Mening i arbejdet
- + Engagement i arbejdspladsen
- + Stress
- + Arbejdslivsbalance
- + Jobtilfredshed

Samarbejde

- + Samarbejde med kolleger
- + Tillid til kolleger

Negative handlinger

- + Trusler
- + Vold
- + Mobning
- + Seksuel chikane
- + Chikane
- + Diskrimination

Hvilke ressourcer er der i jeres psykiske arbejdsmiljø?

De seks guldkorn

Indflydelse

Jeg kan påvirke vigtige beslutninger og forhold omkring mit arbejde

Social støtte

Jeg har gode relationer til kolleger og chef, hvor vi interesserer os for hinanden, og bakker hinanden op

Mening

Jeg oplever, at mit arbejde er meningsfuldt, og at jeg kan gøre en vigtig forskel

Belønning

Jeg får anerkendelse og feedback på mit arbejde, og andre finder min indsats værdifuld

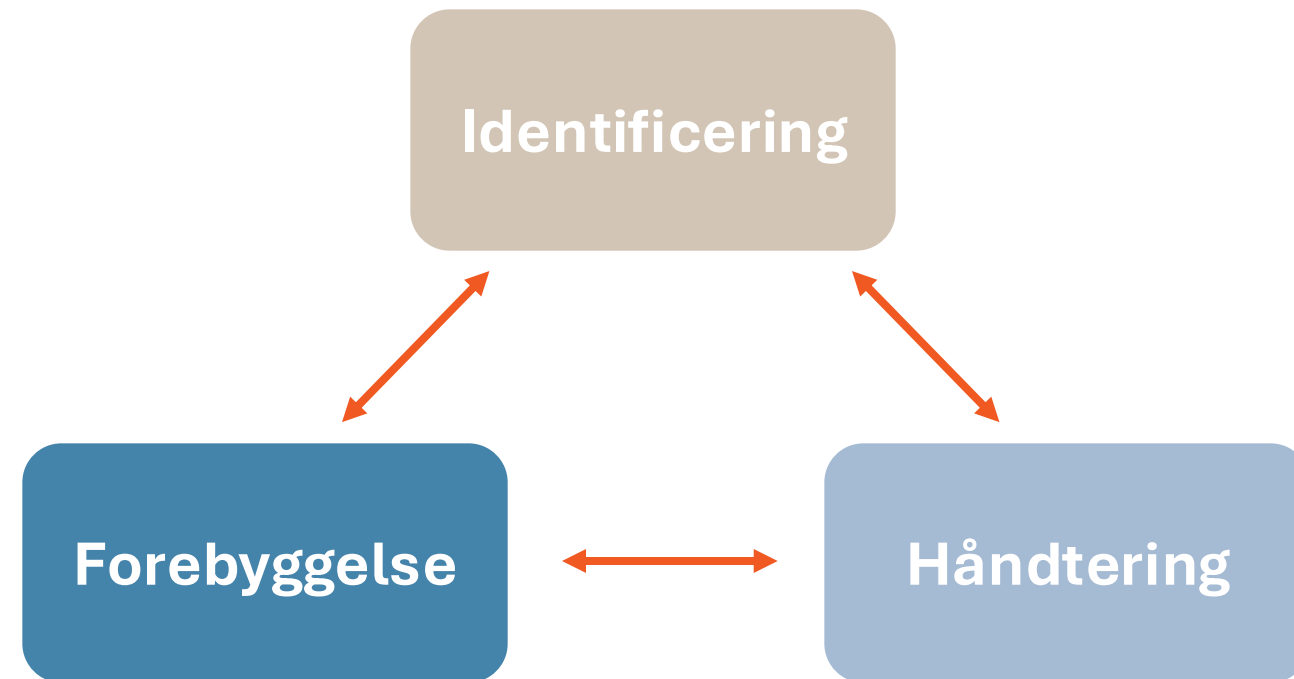
Forudsigelighed

Der er en vis forudsigelighed i mit arbejde, og jeg føler mig velinformeret

Krav

Kravene til mig balancerer fornuftigt imellem det nemme og det udfordrende

Jeres opgave – Samarbejde om:



Det er vigtigt at have en struktur for arbejdsmiljøarbejdet

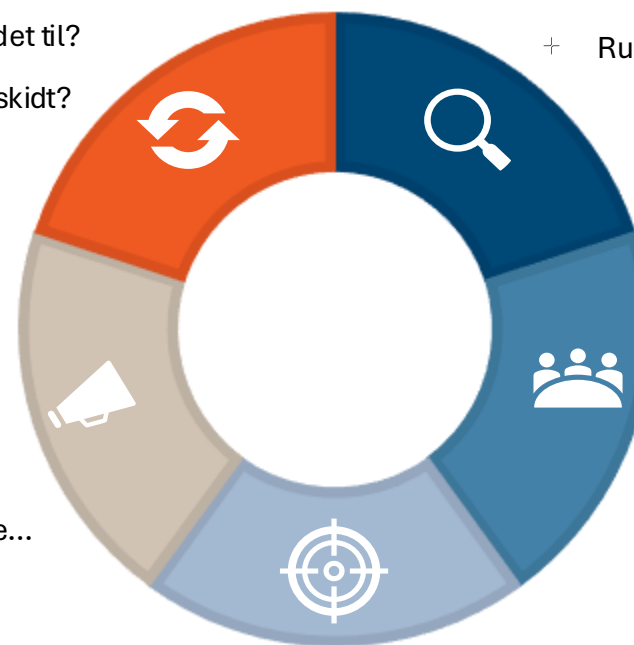
Hvad lykkes vi godt med?
Hvad kan vi med fordel styrke?

5. Opfølgning

- + Dialoger, markvandring og evt. nye målinger
- + Evaluering – hvordan står det til?
- + Hvad er effekterne – godt/skidt?
- + Justeringer

4. Kommunikation

- + Vi er så og så langt...
- + Vi har gjort sådan her...
- + Vi fortsætter på denne måde...



1. Identificering

- + APV proces/Trivselsundersøgelse – 3i1
- + Dialoger/GRUS/MUS
- + Runderinger - "Markvandring"

2. Inddragelse og involvering

- + Undersøgelse af fakta/indtryk
- + Dialoger med MED/HSU/teamet/afdelingen – facilitering af dialoger
- + Husk nysgerrigheden – ser vi det samme?

3. Prioritering og handling

- + Handleplaner med konkrete tiltag
- + Afprøvninger af ny praksis
- + Håndtering af konkrete problemstillinger

LEAD+

Alle spiller en rolle i det psykiske arbejdsmiljø ved, at...

- have fokus på psykisk arbejdsmiljø og skabe dialog.
- udvikle og implementere strategiske indsatser.
- styrke samarbejdet mellem HR og ledelse (fx APV).
- sikre adgang til viden om psykisk arbejdsmiljø.

- være opmærksom på mistrivsel og dårlig stemning.

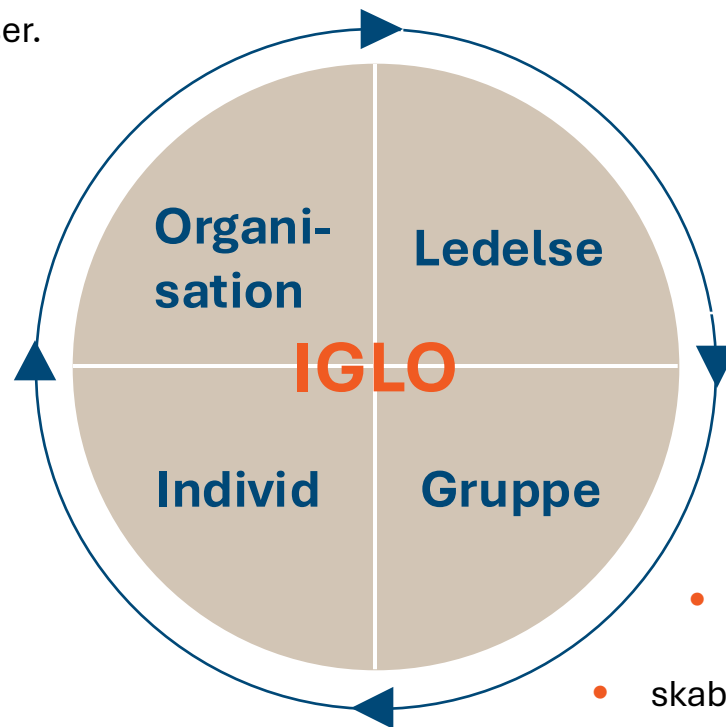
- følge op på medarbejdere med store arbejdsbyrder eller individuelle udfordringer.

- have og facilitere åbne samtale om psykisk arbejdsmiljø.

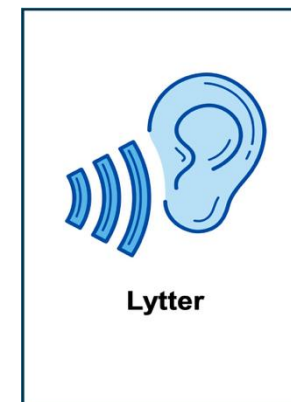
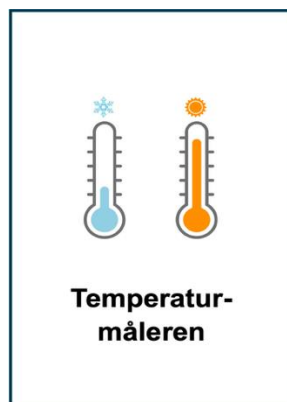
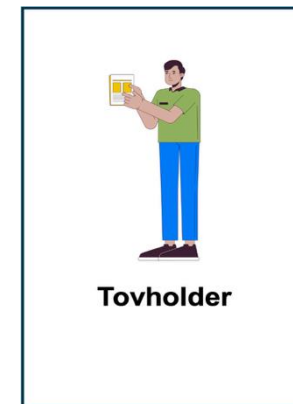
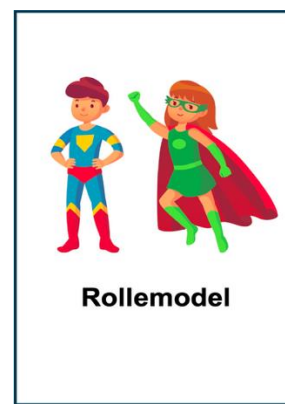
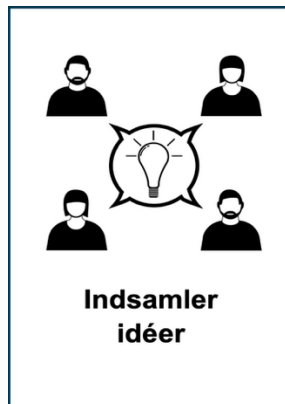
- bidrage aktivt til et godt arbejdsmiljø
- man er opmærksom på egen trivsel og sige til/fra ved belastning.
- søge hjælp ved mistrivsel, så arbejdspladsen kan støtte.

- være opmærksom på hinanden og handle, hvis der opstår bekymring.
- støtte hinanden både praktisk, fagligt og socialt.

- skabe psykologisk tryghed i gruppen – modsat en frygt- og nulfejlskultur.



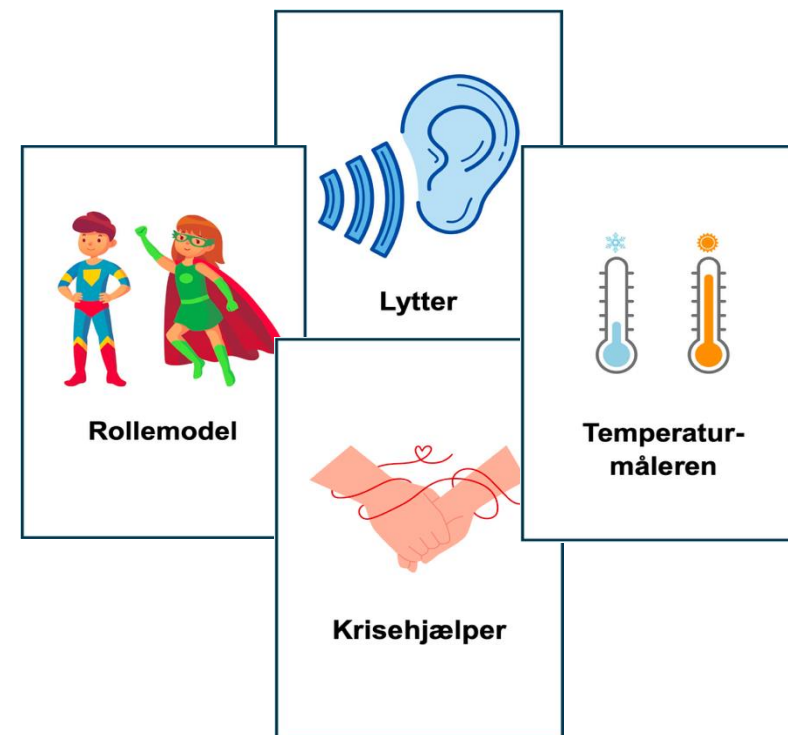
Dialogøvelse



Øvelse

- Gennemgå de forskellige roller og overvej sammen:
 - - *Hvornår er denne position relevant og gavnlig?*
 - - *Hvornår er den mindre hensigtsmæssig?*
- Hvilke roller kan du se dig selv i?
- Er der nogen roller, du gerne vil være bedre til at indtage?

Spørgsmål?
menti.com
kode: 3113 2617



Program

09.00 – 09.15	Velkomst og rammesætning
09.15 – 09.45	Hvad er psykisk arbejdsmiljø og hvad indebærer rollen som tillidsvalgt?
09.45 – 10.30	Øvelse med dialogkort: Hvilke roller har jeg som tillidsvalgt, og hvornår skal jeg bruge mine forskellige roller?
10.40 – 10.55	Pause
10.55 – 12.00	Dilemmaer og krydspres som tillidsvalgt og samarbejdet med ledelsen
12.00 – 12.15	Mulighed for spørgsmål
12.15 – 12.30	Afrunding og tak for i dag

Spørgsmål?
menti.com
kode: 3113 2617

Program

09.00 – 09.15	Velkomst og rammesætning
09.15 – 09.45	Hvad er psykisk arbejdsmiljø og hvad indebærer rollen som tillidsvalgt?
09.45 – 10.30	Øvelse med dialogkort: Hvilke roller har jeg som tillidsvalgt, og hvornår skal jeg bruge mine forskellige roller?
10.40 – 10.55	Pause
10.55 – 12.00	Dilemmaer og krydspres som tillidsvalgt og samarbejdet med ledelsen
12.00 – 12.15	Mulighed for spørgsmål
12.15 – 12.30	Afrunding og tak for i dag

Spørgsmål?
menti.com
kode: 3113 2617

Tillidsrepræsentantens rolle

Den Klassiske
(rettighedsorienteret)

Den Moderne
(samarbejdende)

Den Nye
(Støttende)

Fagforeningsarbejde:

- Medarbejdere og fagforenings repræsentant
- Forhandling og rettigheder for egen gruppes interesser
- Sikring af løn, ansættelsesvilkår, arbejdsmiljø, ligestilling,
- Kendskab til overenskomst og støtte til den enkelte medarbejder

Samarbejdspart fremfor modpart:

- Medindflydelse på strategi, budget, organisationsudvikling, kompetenceudvikling, udvælgelse og ansættelse af nye kolleger osv.
- Tillid, gennemsikkelighed, retfærdighed og åbne dialoger med ledelsen

Trivsel og det gode arbejdsmiljø:

- Håndtering af det kollegiale felt og det psykiske arbejdsmiljø, støtte for kollegerne
- Identificering, håndtering og forebyggelse af svære situationer fx krænkelser, mobning og stress
- Styrke trivsel og det gode psykiske arbejdsmiljø

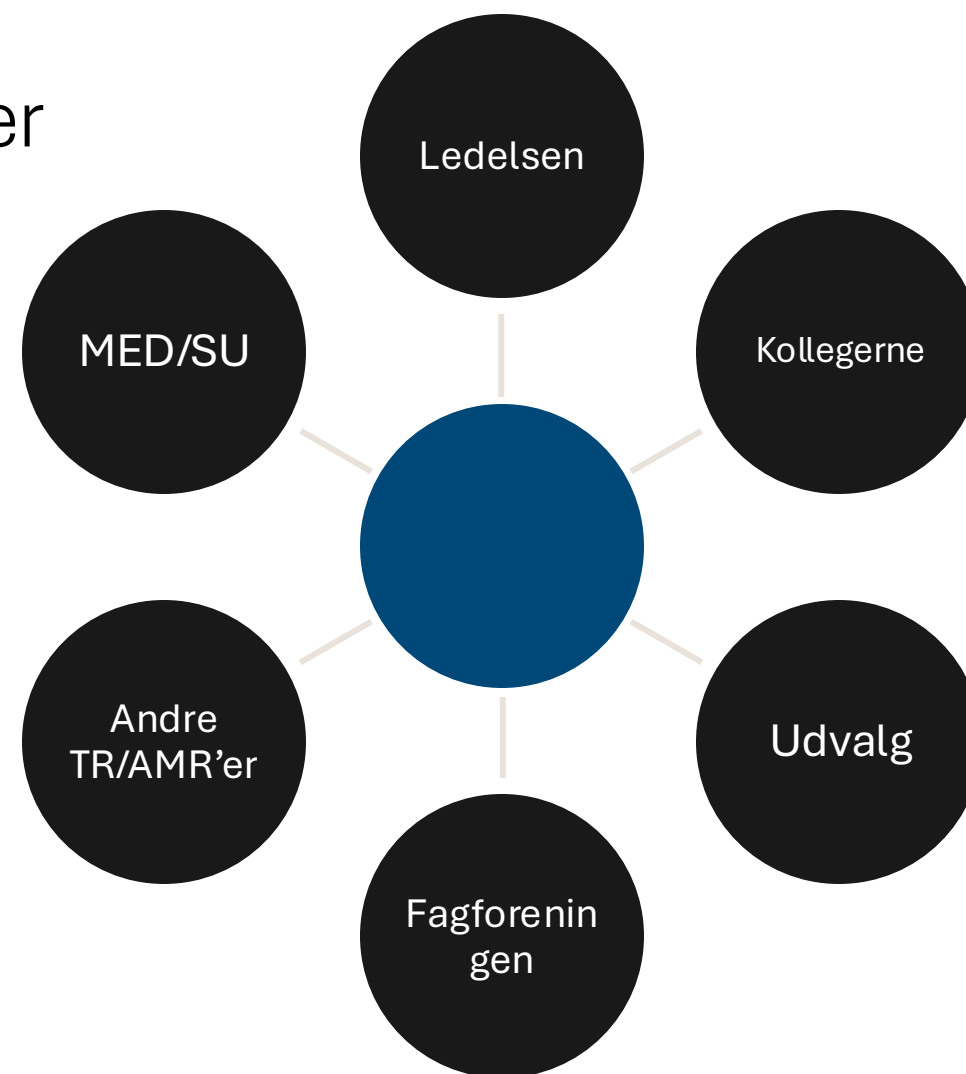
Arbejdsmiljørepræsentantens rolle

- ✦ Den som medarbejderne ofte betror sig til i trivselsanliggender
- ✦ Risiko 1: At blive budbringer af anonyme kollegers budskaber *"Kan du ikke sige det til udviklingsdialogen?"*
- ✦ Risiko 2: At blive endestation (skraldespand): *"Du må ikke sige det videre, som jeg har sagt, men du skulle lige vide det"*



De tillidsvalgtes forskellige relationer

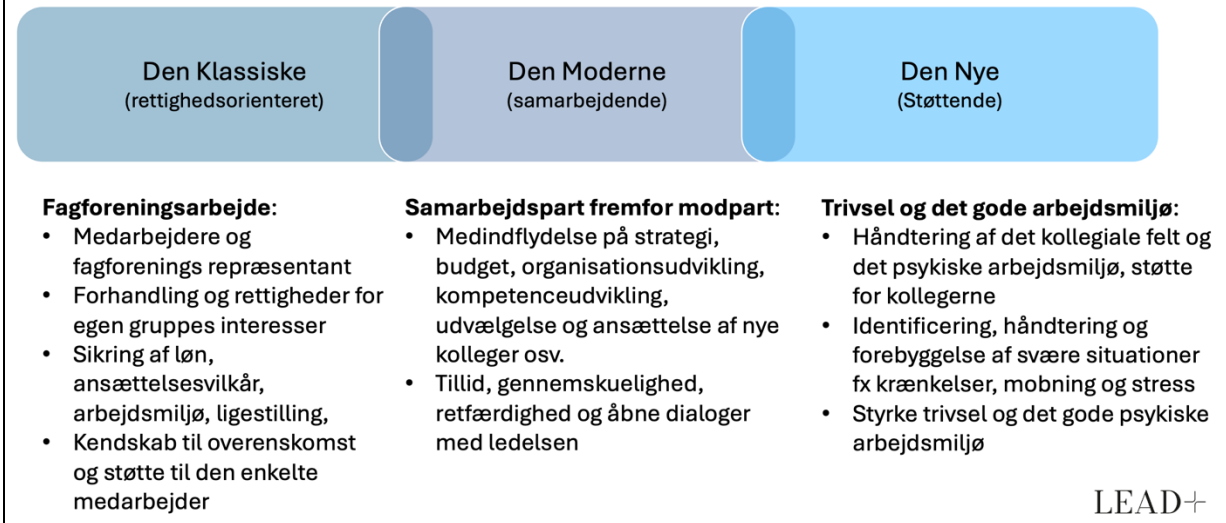
- + Tillidsvalgte bærer mange kasketter
- + De er spundet ind i en række relationer, krav og forventninger
- + Kommunikation, rolleklarhed og forventningsafstemning er hjælpsomt:
 - Hvad er min rolle og mit ansvar i denne situation i disse relationer?
 - Hvad er forventninger og formål med min rolle i denne relation?
 - Hvad er min opgave i denne situation/relation?
 - Hvilke ressourcer og støttepersoner har jeg i denne situation i denne relation?



Walk'n'Talk

- ✦ Hvilke udfordringer oplever I som tillidsvalgte i relation til at arbejde med at styrke trivslen og forbedre arbejdsmiljøet hos jer?
- ✦ Hvilke udfordringer eller dilemmaer ser I relation til Tal Sammen konceptet?
- ✦ Hvad kunne du helt konkret godt tænke dig at gøre mere af i forhold til at styrke arbejdsmiljøet?

Tillidsrepræsentantens rolle



Arbejdsmiljørepræsentantens rolle

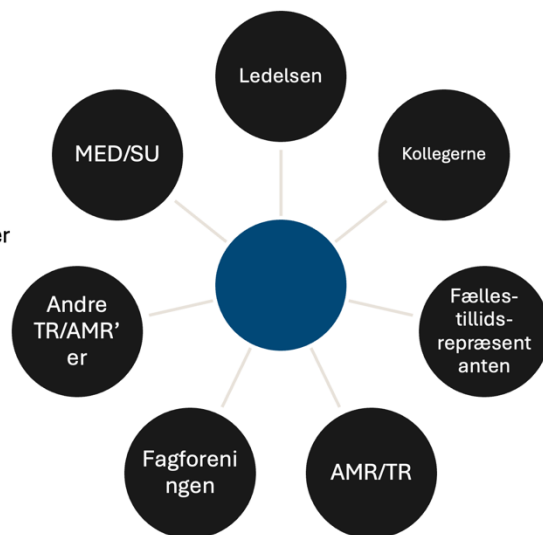
- + Den som medarbejderne ofte betror sig til i trivselsanliggender
- + Risiko 1: At blive budbringer af anonyme kollegers budskaber *"Kan du ikke sige det til udviklingsdialogen?"*
- + Risiko 2: At blive endestation (skraldespand): *"Du må ikke sige det videre, som jeg har sagt, men du skulle lige vide det"*



LEAD+

De tillidsvalgtes forskellige roller

- + Tillidsvalgte bærer mange kasketter
- + De er spundet ind i en række relationer, krav og forventninger
- + Kommunikation, rolleklarhed og forventningsafstemning er hjælpsomt:
 - Hvad er min rolle og mit ansvar i denne situation i disse relationer?
 - Hvad er forventninger og formål med min rolle i denne relation?
 - Hvad er min opgave i denne situation/relation?
 - Hvilke ressourcer og støttepersoner har jeg i denne situation i denne relation?



LEAD+

Walk'n'Talk

- + Hvilke udfordringer oplever I som tillidsvalgte i relation til at arbejde med at styrke trivslen og forbedre arbejdsmiljøet hos jer?
- + Hvilke udfordringer eller dilemmaer ser I relation til Tal Sammen konceptet?
- + Hvad kunne du helt konkret godt tænke dig at gøre mere af i forhold til at styrke arbejdsmiljøet?

LEAD+

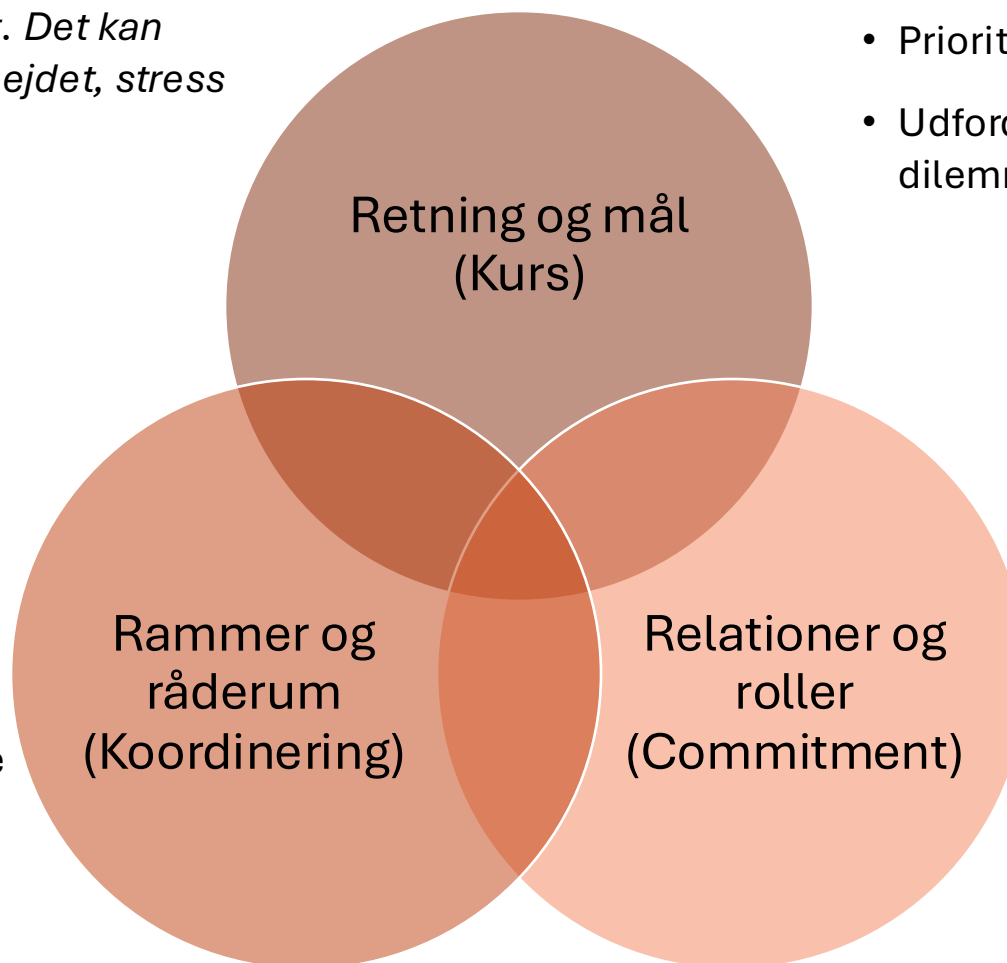
Samarbejdet med ledelsen

- † Opdyrk en god relation til din ledelse
- † God og tydelig forventningsafstemning
- † Hold dig orienteret om medarbejdernes holdning
- † Samarbejdet om den gode proces ifm. at styrke det psykiske arbejdsmiljø (herunder TRIO og MED)
- † Støtte til kommunikation og opfølgning

Afklaring af forventninger til hinanden

Faldgruberne i samarbejder: uklare roller, mål og ansvar, utydeligt beslutningsmandat. Det kan føre til konflikter, grænseløshed i arbejdet, stress og mistrivsel.

- Procedurer og mødefora
- Ressourcer (tid, værktøjer, budget)
- Kvalitetsstandarter, lovkrav og regler
- Kommunikation og orientering af andre
- Evaluering og feedback



- Formål, fælles mening og forståelse
- Specifikke mål og succeskriterier
- Prioriteter
- Udfordringer, interessekonflikter eller dilemmaer
- Spilleregler og aftaler for samarbejde
- Rolleafklaring og beslutningsmandat
- Forventningsafstemning ift. informationsflow
- Medindflydelse
- Involvering af MED/TRIO/HSU

Retning og mål

- Hvad er formålet med vores samarbejde?
- Hvad er de(t) specifikke mål, vi ønsker at opnå? Hvordan ser succes ud?
- Hvad skal vi prioritere? Hvad skal vi ikke prioritere?
- Hvilke udfordringer, interessekonflikter eller dilemmaer ser vi?
Hvilke aftaler skal vi have for at håndtere dem?

Rammer og råderum

- Hvilke procedurer og mødefora har vi brug for for at lykkes? (kadence)
- Hvilke ressourcer har vi til rådighed? Hvilke har vi brug for? (tid, værktøjer, budget)
- Hvilke kvalitetsstandarter, lovkrav og regler skal vi efterleve i samarbejdet?
- Hvordan sikrer vi kommunikation og orientering af kolleger/medarbejdere?
- Hvordan sikrer vi løbende evaluering af samarbejdet/indsatserne?

Relationer og roller

- Hvordan samarbejder vi bedst muligt for at løse opgaven?
- Hvordan ser vi vores egen og hinandens rolle samt ansvar i samarbejdet?
- Hvilket beslutningsmandat har vi hver især?
- Hvilke aftaler har vi brug for, for at samarbejde bedst muligt?
- Hvilke informationer har vi hver især brug for fra hinanden og fra andre?
- Hvordan sikrer vi medindflydelse fra kolleger/medarbejdere?
- Hvordan skal vi bruge og involvere MED/TRIO/HSU m.m.?

Program

09.00 – 09.15	Velkomst og rammesætning
09.15 – 09.45	Hvad er psykisk arbejdsmiljø og hvad indebærer rollen som tillidsvalgt?
09.45 – 10.30	Øvelse med dialogkort: Hvilke roller har jeg som tillidsvalgt, og hvornår skal jeg bruge mine forskellige roller?
10.30 – 10.45	Pause
10.45 – 12.00	Dilemmaer og krydspres som tillidsvalgt og samarbejdet med ledelsen
12.00 – 12.15	Mulighed for spørgsmål
12.15 – 12.30	Afrunding og tak for i dag

Spørgsmål?
menti.com
kode: 3113 2617

Spørgsmål og dilemmaer

Spørgsmål?
menti.com
kode: 3113 2617



Opsummering og budskaber



Tjek ud

- + Hvad tager du særligt med dig fra i dag?
- + Hvad skal du hjem og tale med dine kolleger og din leder om?

LEAD+

Tak for i dag