

5 metoder til at udvikle det psykiske arbejdsmiljø

Her opridses 5 bud på forskellige metoder, der kan understøtte arbejdspladsernes arbejde med at udvikle det psykiske arbejdsmiljø og forebygge stress. Metoderne er blot eksempler valgt ud fra de mange metoder, der kan anvendes til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Det er hensigten, at arbejdspladserne skal kunne anvende metoderne uden ekstern bistand.

Metoderne i kataloget henvender sig fortrinsvis til generelt velfungerende arbejdspladser, som har erkendt, at stress er et problem/kan være et problem, men som ikke har massive problemer.

Arbejdspladser med store stressproblemer, uløste konflikter eller ledelsesmæssige problemer bør i stedet gøre brug af eksterne konsulenter, f.eks. arbejdsmiljørådgivere (tidligere BST) eller andre.

De 5 bud på metoder er:

1. Spørgeskema om arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø

Spørgeskemaet kan give arbejdspladsen et overblik over medarbejdernes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø. Metoden er velegnet til større arbejdspladser.

2. Delfi-metoden – en metode til brainstorming

Delfi-metoden kan være med til både at identificere, kortlægge og prioritere positive og negative ting ved det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Det kan give en masse ideer og god energi at lade folk skyde frit fra hoften.

3. Prioriteringsværktøj

Denne enkle metode går ud på, at medarbejderne og lederen prioriterer arbejdspladsens opgaver i forhold til, hvor meget de haster, og hvor vigtige de er. I gruppen synliggør det den enkeltes prioritering – og giver tillige oplagt mulighed for fælles prioritering. Metoden er velegnet til mindre arbejdspladser.

4. Etik og værdier

Det skaber mening for den enkelte medarbejder og arbejdspladsen som helhed at sætte fokus på værdier, mål og retning for indsatsen. Her præsenteres 4 forskellige metoder som kan benyttes hertil. Øvelserne kan anvendes sammen eller hver for sig på såvel store som små arbejdspladser.

5. Stresshåndtering

Metoden har til formål at finde løsninger til håndtering af stress, der retter sig både til den enkelte medarbejder og til hele arbejdspladsen. Gennem gode eksempler synliggøres det, der allerede virker godt i forhold til håndtering af stress. Metoden er velegnet for arbejdspladser med 10 – 50 ansatte.

1. Spørgeskema om arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø

Spørgeskemaet har til formål at give arbejdspladsen et overblik over medarbejdernes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø.

Metoden er velegnet til arbejdspladser med mindst 15 ansatte.

Processen:

Fase 1: Undersøgelse

1. Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af medarbejderrepræsentanter og ledelsen (MED-udvalg), der er tovholder for processen.
2. På et personalemøde orienteres der om undersøgelsen, tidsplan m.m. Spørgeskemaet udleveres til alle ansatte.
3. MED-udvalget bearbejder de besvarede spørgeskemaer og fremlægger resultatet på et personalemøde. Her danner det grundlag for en drøftelse af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og afdækker eventuelle indsatsområder.

Fase 2: Fra undersøgelse til handling

Undersøgelsen med spørgeskemaet er blot en temperaturmåling og kan ikke stå alene. Den skal følges op af handling på de områder, hvor der er behov for forbedringer. Hvordan det arbejde gribes an, afhænger af arbejdspladsens størrelse, kultur og de tidsmæssige ressourcer, der er til rådighed. Nedenfor er der beskrevet tre mulige modeller.

Model 1

MED-udvalget foretager en nærmere analyse af undersøgelsen. Udvalget prioriterer hvilke indsatsområder, der skal arbejdes videre med, og på den baggrund udarbejdes en konkret handlingsplan for hvert område. (Hvem gør hvad hvornår, – og hvordan følges der op.) Prioritering og handlingsplaner præsenteres og drøftes på personalemøde.

Der følges løbende op på handlingsplanerne ved personalemøder.

Model 2

Der afholdes et temamøde af 3 timers varighed, hvor hele personalet deltager.

- MED-udvalget præsenterer kort undersøgelsens resultat og udleverer hovedpointer på skrift til alle som støtte i det videre arbejde.
- Personalegruppen deles op i grupper af 4–5 og drøfter resultaterne af undersøgelsen med fokus på:
 - a. Resultaternes betydning
 - b. Prioritering
 - c. Forslag til handlingsplan
- Der samles op på gruppernes arbejde i plenum. MED-udvalget styrer processen. Gruppernes tilbagemelding skrives på flip-over.

- MED-udvalget udarbejder en skriftlig opsamling på gruppernes arbejde og beslutter sig for hvilke handlinger, der skal sættes i værk. Materialet udleveres til alle ansatte på førstkommande personalemøde, hvor handlingsplanerne ligeledes præsenteres.

Model 3

- På arbejdspladser med flere afdelinger kan MED-udvalget på et møde for hele arbejdspladsen kort præsentere undersøgelsens resultat samt udlevere hovedpointerne på skrift til alle.
- Det aftales, at de enkelte afdelinger inden en fastsat dato har drøftet undersøgelsen på afdelingsmøde.
- Den videre proces gennemføres på et møde for hele arbejdspladsen. Se punkt 3 og 4 i model 2.

Overvejelser

Inden undersøgelsen med spørgeskemaet sættes i gang, bør følgende punkter overvejes:

- Sæt aldrig en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i gang, hvis det ikke er hensigten at tage resultaterne alvorligt og handle på dem bagefter.
- Alle ansatte skal kende formålet med undersøgelsen: At det er arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø, der skal undersøges med det formål at udvikle det psykiske arbejdsmiljø og forebygge stress.
- Skal undersøgelsen være anonym? Der kan argumenteres for og imod. Det kan være svært at handle på anonyme besvarelser. Omvendt kan manglende anonymitet medføre selvcensur. Hvis I vælger anonymitet, skal det respekteres til fulde. Hvis undersøgelsen omfatter grupper på under 15 personer, kan det være svært at overholde anonymiteten.
- Hvordan motiverer I samtlige medarbejdere til at deltage i undersøgelsen?
- Hvor mange besvarelser skal I have, før I har et dækkende billede? En svarprocent under 60 er utilfredsstillende – og kan i sig selv være tegn på mindre velfungerende psykisk arbejdsmiljø.
- Det kan være en god idé på forhånd at drøfte, hvornår et problem har et omfang, der gør det nødvendigt at handle. Eksempel: Hvis den samlede opgørelse viser, at der på et enkelt spørgsmål er mere end 15 %, der svarer negativt – "slet ikke" eller "i ringe grad", er det en indikator på, at der kan være et problem på området.

Spørgeskema til alle medarbejdere

Om dine oplevelser af det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads

Sæt ring om et tal i hver linje

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke
Jeg oplever, at etiske refleksion og begrundet beslutningstagen prioriteres højt på arbejdspladsen	1	2	3	4
Jeg oplever, at arbejdspladsen i høj grad prioriterer kollegial dialog om formålet med indsatsen	1	2	3	4
Jeg oplever, at jeg har den nødvendige faglige viden og de kompetencer der skal til for at løse de arbejdsmæssige udfordringer, jeg støder ind i	1	2	3	4
Jeg oplever at have tilpas indflydelse på tilrettelæggelsen af mit arbejde	1	2	3	4
Jeg synes, der er rimelig fordeling mellem arbejdsopgaver og personaleresourcer	1	2	3	4
Jeg har de beføjelser, der passer til de opgaver, jeg skal løse	1	2	3	4
Jeg oplever, jeg bliver påskønnet for mit arbejde	1	2	3	4
Jeg oplever muligheder for at lære nyt gennem mit arbejde	1	2	3	4
Jeg oplever, at jeg har tilstrækkelig tid til mine opgaver	1	2	3	4
Jeg føler, jeg har gode muligheder for faglig og anden støtte i vanskelige situationer	1	2	3	4
Jeg oplever, der er god stemning mellem mig og mine kollegaer	1	2	3	4
Jeg oplever, jeg kan "komme igennem" hos min nærmeste leder	1	2	3	4
Jeg synes, at jeg i tilstrækkelig grad får den information, jeg behøver	1	2	3	4
Jeg oplever, at stemningen på arbejdspladsen er præget af engagement og arbejdsglæde	1	2	3	4

Jeg synes, at jeg har gode muligheder for faglig udvikling i takt med ændrede krav i arbejdet	1	2	3	4
Jeg har mulighed for at planlægge mit arbejde, så der tages hensyn til mit privatliv	1	2	3	4
Jeg trives med mit arbejde	1	2	3	4
Jeg oplever et godt samarbejde mellem de forskellige faggrupper på arbejdspladsen	1	2	3	4
Jeg oplever, at jeg er i besiddelse af nødvendige færdigheder til at håndtere følelsesmæssige krav i arbejdet	1	2	3	4
Jeg oplever, at jeg er i stand til at lægge arbejdet fra mig i min fritid	1	2	3	4

2. Delfi-metoden – en metode til brainstorming

Delfi-metoden kan være med til både at identificere, kortlægge og prioritere positive og negative ting ved det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Af og til kan det være en fordel, at de aspekter af det psykiske arbejdsmiljø, der kan tages op til diskussion, ikke er begrænset på forhånd af emner eller spørgsmål i et skema. Det kan give en masse ideer og god energi at lade folk skyde frit fra hoften. Derfor præsenteres her en metode til brainstorming.

Ulempen er, at der kan komme så mange forskellige problemer på banen, at det for MED-udvalget/sikkerhedsgruppen kan forekomme uoverskueligt at lave opfølgning og komme videre. I så fald kan I betragte brainstormingen som en indledende "øjenåbner" til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Der kan så følges op med undersøgelsen i spørgeskemaet.

Det er vigtigt, at der vælges en tovholder, som er ordstyrer og leder deltagerne igennem den fælles brainstorming. Metoden anvendes bedst i medarbejdergrupper på omkring 10-15 personer.

Delfi-metoden – sådan gør I:

Alle deltagere udfylder øverste skema, som er vist nedenfor:

- Skriv 3 positive ting ved det psykiske arbejdsmiljø i den ene kategori og skriv 3 ting, der kan forbedres i den anden kategori.
- Skemaet sendes til sidemanden, der sætter i alt 6 streger – 3 inden for hver kategori. Stregerne sættes ud for den/de udsagn, som du finder, det er særlig vigtigt at bevare i den ene kategori. I den anden kategori ud for den/de udsagn, som du synes, det er særlig vigtigt at forbedre.
- Du vælger selv, hvordan du vil fordele de 3 streger, du har i hver kategori. Du kan sætte alle 3 streger ud for ét udsagn, du synes, er særlig vigtigt. Eller du kan fordele stregerne på 2 eller 3 forskellige udsagn.
- Skemaerne sendes rundt, til du får eget skema igen.
- Tovholder finder ud fra antal streger frem til de 3 positive ting, der er de vigtigste at vedligeholde, og de 3 ting, der er de vigtigste at forbedre. (Tovholder kan bruge nederste skema.)
- Tovholder præsenterer de 6 vigtigste ting for alle deltagerne. Det kan være en god idé at tale om, hvorfor det lige er de udsagn, der er vigtigst.
- Ud fra de 6 udsagn begynder I i fællesskab at udarbejde en eller flere handleplaner for en eller flere af de 6 ting, I fandt vigtigst at vedligeholde eller forbedre.

Skema til hver enkelt deltager i Delfi-metoden:

3 positive ting ved det psykiske arbejdsmiljø	3 ting ved det psykiske arbejdsmiljø, der kan forbedres
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Skema til tovholder i Delfi-metoden:

Her skal det blive ved at gå godt	Det kan forbedres
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Kilde: FOA – fag og arbejde "7-9-13 Godt psykisk arbejdsmiljø – et redskab til arbejdspladsen"

3. Prioriteringsværktøj

Formål:

At reducere stress både for den enkelte og for gruppen gennem prioritering af arbejdsopgaverne ved at:

- lære at fokusere på de væsentligste opgaver
- lære at fokusere og bruge energien på de udfordringer, du har indflydelse på
- træffe bevidste valg

Medarbejderne og leder prioriterer gruppens opgaver i forhold til, hvor meget de haster, og hvor vigtige de er. I gruppen synliggør det den enkeltes prioritering – og giver mulighed for fælles prioritering.

Metoden er velegnet til mindre arbejdspladser. Større arbejdspladser kan anvende den i den enkelte afdeling. Tidsforbruget er 3 timer.

Processen:

- Medarbejderne inddeles i grupper af 3–4, der skal drøfte og identificere alle opgaver, der bruges eller burde bruges tid på. Opgaverne skrives op på en post-it. Leder får samme opgave og udfører den alene.
- I plenum placerer grupper og leder de enkelte opgaver i skemaet:
 - Haster meget/haster
 - vigtigt/mindre vigtigt
- Drøft, om det er en hensigtsmæssig fordeling.
- Drøft, hvordan der kan prioriteres anderledes.
- Drøft, hvilke krav det stiller til ledelse, den enkelte medarbejder, samarbejdet og strukturer.
- Det besluttes, hvilke opgaver gruppen fremover skal prioritere højest.
- Der følges løbende op på beslutningerne på personalemøder.

	HASTER MEGET	HASTER
VIGTIGT	A	B
MINDRE VIGTIGT	C	D

4. Etik og værdier

Det skaber mening for den enkelte medarbejder og arbejdspladsen som helhed at sætte fokus på værdier, mål og retning for indsatsen. Her præsenteres 4 forskellige metoder som kan benyttes hertil. Øvelserne kan anvendes sammen eller hver for sig på såvel store som små arbejdspladser.

Over en række personalemøder eller på en personaledag kan I diskutere arbejdspladsens værdier. Vær opmærksom på, at medarbejderne som udgangspunkt tolker de overordnede værdier forskelligt og vægter dem forskellige i forhold til praksis. Derfor er det et af øvelsernes formål at skabe klarhed og fælles forståelser om værdierne. Processen kan også være med til at tydeliggøre hvilke værdier, arbejdspladsen skal stå for.

I skal være opmærksomme på, at andre metoder også er brugbare og at nogle af disse måske passer bedre til jeres arbejdsplads. På de to hjemmesider som fremgår herunder er mange andre metoder tilgængelige.

Øvelse 1: Dialog om værdier

På www.sl.dk/etik findes temakataloget: Dialog om etiske værdier. Temakataloget kan benyttes til en dialog om etiske værdier som altid er på spil i socialpædagogisk indsats. I temakataloget skitseres en forståelse af centrale etiske og moralske værdier, regler, kompetencer, dyder og efterfølgende er der formuleret enkelte spørgsmål, som skulle fremme refleksion.

F.eks: Selvbestemmelse

Den moralske værdi selvbestemmelse er tæt forbundet med den etiske værdi frihed og skal endvidere forstås i forlængelse af menneskerettighedernes betoning af den personlige frihed. Værdien selvbestemmelse indeholder en dobbelthed af både respekt og styrke. Selvbestemmelse handler om det enkelte menneskes ret til at bestemme over sig selv. Men selvbestemmelse handler ikke bare om frihed for indblanding. Selvbestemmelse handler også om evnen og muligheden til at bestemme selv uanset det enkelte menneskes fysiske og/eller psykiske funktionsnedsættelser eller sociale problemer. Socialpædagogisk indsats i dette perspektiv sigter efter at udvikle, opbygge og understøtte den enkeltes egne valg og kompetencer til at træffe egne valg samt respektere de valg, den enkelte tager.

1. Hvordan kan socialpædagogisk praksis understøtte den enkeltes selvbestemmelse?
2. Hvordan kan socialpædagogisk praksis styrke den enkeltes muligheder for at få indflydelse på eget liv?
3. Hvornår skal vi respektere den andens valg og hvornår skal vi ikke

Kilde: www.sl.dk/etik

Der er mange måder at benytte temakataloget på. Med det anbefales, at dialog om de enkelte værdier, regler, kompetencer og dyder tilrettelægges i grupper af 4-5 personer. Dermed anbefales det også, at større grupper deles i mindre. De mindre gruppers drøftelser kan opsamles i plenum til sidst i forløbet. Samtidig anbefales det, at drøftelserne i grupperne fokuserer på en værdi af gangen, og at der via dialogen sættes fokus på værdiens betydning for den socialpædagogiske praksis.

Øvelse 2: Analyse af cases

ANALYSEMODEL FOR PÆDAGOGISKE PROBLEMSTILLINGER/UDFORDRINGER MED ETISK DIMENSION

FORMÅL:

Analysemodellen har til formål at præsentere en analysemodel, der kan benyttes til vurdering af pædagogiske problemstillinger/udfordringer med udgangspunkt i en etisk dimension. Der findes forskellige modeller, der kan bidrage til en systematisk refleksion. At vi i etik-projektet peger på en model, betyder ikke, at andre modeller kan være lige så brugbare og anvendelige.

FORM:

Modellen kan benyttes af den enkelte socialpædagog eller i et kollektiv.

1. BESKRIVELSE AF PROBLEMSTILLINGEN

Her forsøges - så objektivt som muligt - at beskrive situationen, hvad skete der, hvor skete det, hvad gjorde du/I, hvad gjorde barnet, den unge eller voksne.

2. OVERVEJELSER OM HVILKE ETISKE VÆRDIER, DER ER PÅ SPIL I FORHOLD TIL DEN KONKRETE PROBLEMSTILLING

Ofte er der flere etiske værdier på spil i de konkrete situationer. Vurder hvilke der kan have været på spil.

Det kan være værdier som: beskyttelse af menneskets integritet, værdighed, ret til selvbestemmelse, mennesket som socialt og skaber af det sociale, solidaritet og ligebehandling, det personlige ansvar, socialpædagogen som socialpolitisk aktør og forvalter.

3. OVERVEJELSER OM HVILKE HANDLINGER, DER ER MULIGE I FORHOLD TIL DEN KONKRETE PROBLEMSTILLING

Hvis der er flere etiske værdier på spil, overvej så om de forskellige værdier peger på forskellige handlemuligheder. Hvis de forskellige værdier peger på forskellige handlemuligheder - og er i konflikt med hinanden - overvej så hvilke begrundelser der er for at foretrække en handling frem for en anden.

Overvejelserne kan gå på karakteren af den påtænkte handling – det vil sige hvilke værdier ligger til grund for handlingens indhold f.eks. ret til selvbestemmelse for eget liv kontra beskyttelse af den sårbare.

Overvej endvidere hvilke konsekvenser de påtænkte handlinger kan få på kort og på lang sigt.

4. OVERVEJELSER OM DE SAMFUNDSMÆSSIGE RAMMER, HANDLINGEN INDGÅR I

Det pædagogiske arbejde er en del af socialpolitikken. Overvej derfor betydningen af de økonomiske, politiske mål for indsatsen og de organisatoriske rammer for de konkrete handlemuligheder. Overvej endvidere hvordan de konkrete handlemuligheder stemmer dette overens med borgerens retssikkerhed.

5. OVERVEJELSER OM HVILKE MOTIVER, DER LIGGER TIL GRUND FOR DE SKITSEREDE HANDLINGER

Der ligger motiver til grund for alle menneskelige handlinger. Det vil sige, hvad er målet for handlingen, hvad ønskes opnået med den konkrete handling og hvorfor.

Overvej derfor hvilke motiver du/I har for at iværksætte den konkrete handling. Forsøg dernæst at sætte dig/jer ind i borgerens perspektiv - hvad tror du er hans motiv for at gøre, som han gør?

Det kan være vanskeligt, men forsøg alligevel.

6. FORETAG ET VALG PÅ BAGGRUND AF OVENNÆVNTE OVERVEJELSER

ET KONKRET EKSEMPEL PÅ ANALYSEMODELLENS ANVENDELSE KAN VÆRE:

MARIA: BESKRIVELSE AF PROBLEMSTILLINGEN

Maria har, siden sin tidligste barndom, boet på institution. I dag bor hun i et botilbud på et tidligere institutionsområde. Maria forlader ofte boligen uden at personalet opdager det. Når hun færdes på området leder hun i skraldespande og andet efter skodder, som hun putter i munden og tygger på. Personalet har flere gange fundet Maria med munden fuld af skodder og har nogle gange måtte bruge magt for at få hende til at spytte skodderne ud. Personalet er bekymrede for og dels nervøse for, at Maria – når hun færdes på området – kan blive kørt over og dels er de bange for, at hun bliver syg af at spise skodder. Hvordan skal de takle situationen?

ETISKE VÆRDIER PÅ SPIL

- Marias personlige frihed og selvbestemmelse.
- Marias integritet og værdighed.
- Personalets bekymring for det sårbare – afledt af værdien solidaritet.
- Marias og personalets personlige ansvar.
- Personalet som politisk forvalter.

OVERVEJELSER OVER HANDLEMULIGHEDER

- Maria kan selv bestemme, hvordan hun lægger livet til rette – altså hun skal have lov til at forlade boligen og spise skodder.
- Maria har ret til at forlade boligen – personalet ledsager hende og henleder hendes opmærksomhed på hendes interesseområder – f.eks. ryge smøger sammen med hende og forsøge at vække andre interesser hos hende for omgivelserne.
- Personalet viser hende muligheder for at få nikotin – smøger/skrå og lign.
- Personalet tager på ture i omgivelserne med hende og viser hende måder at færdes på i lokalområdet, der er sikre.
- Personalet forhindrer hende i at forlade boligen.
- Personalet forhindrer hende i at spise skodder.

OVERVEJELSER OM DE SAMFUNDSMÆSSIGE RAMMER

Lovgivningsmæssigt skal omsorgen ydes på baggrund af samtykke og personalet har ingen adgang til at benytte magt, hvis Maria ikke er til væsentligt fare for sig selv eller andre.

Den sociale indsats bygger i lovgivningen på mennesket som kompetent, institutionelt og socialt. Dette hensyn kan kollidere dels med personalets holdninger og dels med de ressourcer, der er til rådighed.

I forbindelse med overvejelserne over handlemuligheder er der ikke retsgrundlag for de to nederste handlemuligheder i punktet ovenfor.

OVERVEJELSER OVER MOTIVER

Maria og personalets motiver er forskellige – såvel i forhold til det, at Maria forlader boligen og i forhold til de initiativer, der iværksættes, når hun har forladt boligen.

Bud på Marias motiver: Hun forlader boligen uset – fordi hun har lært gennem et langt institutionsliv, at det er den eneste mulighed for at kunne komme ud uden personaleledsagelse – eller den eneste mulighed for at komme tit nok ud.

Bud på personalets motiver: Personalet leder efter Maria i området, fordi de er bange for, at hun kommer til skade og at de forventer, at hun spiser skodder – som de betragter som sundhedsfarlige.

VALG PÅ BAGGRUND AF OVENNÆVNTE OVERVEJELSER!!

Kilde: www.sl.dk/etik

Øvelse 3: Refleksion over anerkendelse

Denne øvelse i refleksion over anerkendelse er bygget op om, at medarbejderne interviewer hinanden i mindre grupper. I skal bruge den værdsættende tilgang og spørgeteknik (*læs mere herom på www.etsundtarbejdsliv.dk*).

Vælg en person, som starter med at fortælle sin historie om en given situation på arbejdspladsen.

Det kan for eksempel være:

- "Den bedste oplevelse du har haft på arbejdspladsen indenfor de seneste år" eller
- "Tænk på en situation i dit liv, hvor du har følt dig anerkendt".

Vælg derefter en til at interviewe personen. Resten af gruppen er observatører. Deres opgave er at lægge mærke til og notere højdepunkterne i historien og de positive egenskaber, som personen viser. Intervieweren stiller løbende uddybende spørgsmål. Derved afsøges 'det, der virker' for den, der blev interviewet.

Bagefter reflekterer observatørerne og giver feedback på fortælling og interview. Ved at diskutere de forskellige historier og ideer i gruppen kan de blive inspiration til det videre arbejde. Samtidig er det en øvelse i at spørge anerkendende.

Øvelse 4: Positiv reformulering

Inddel medarbejderne – gerne i blandede grupper, så I er sammen med andre, I ikke arbejder tæt sammen med.

I gruppen skal I finde nogle negative eller begrænsende sætninger fra hverdagssituationer. Det kan for eksempel være:

"Der sker hele tiden forandringer, der gør det svært at følge med". Ofte indgår ordene "altid" og "aldrig" i sådanne sætninger: "Der er altid bøvl med..." eller "der er aldrig ressourcer nok til...".

Herefter skal I forsøge at reformulere de valgte udsagn, så de bliver positive. Reformuleringerne skal fremlægges i plenum, så alle kan få gavn af dem.

Reformulering kan gøres til fast praksis ved hjælp af såkaldte øvekort. På øvekortene skriver I en række udsagn, som I gerne vil vænne jer til at formulere positivt.

I kan tage kortene frem på personalemøder og teamdage. På den måde bliver processen kontinuerlig.

Kilde: www.etsundtarbejdsliv.dk

5. Håndtering af stress

Formål:

Metoden har til formål at finde løsninger til håndtering af stress, der kan hjælpe både den enkelte medarbejder og hele arbejdspladsen. Gennem gode eksempler synliggøres det, der allerede virker godt i forhold til håndtering af stress.

Metoden er velegnet for arbejdspladser med 10–50 ansatte og kræver 3–4 timer.

MED-udvalget er tovholder for processen. Et medlem af MED-udvalget påtager sig opgaven at interviewe grupperne i plenum – som opsamling på gruppearbejdet. (*Plenums spørgsmålet herunder*).

Processen:

Medarbejderne deles op i grupper af 3-5 personer og drøfter gruppespørgsmål 1-4 herunder.

- Vælg først en tovholder i gruppen der sørger for, at I kommer godt gennem arbejdet.
- Læs så spørgsmålene igennem hver især og tænk over dem.
- Tag en runde i gruppen hvor I fremlægger jeres synspunkter for hinanden.
- På baggrund af de fremlagte erfaringer skriver I ideer, metoder og eksempler på et A4-ark, der senere kan kopieres til deltagerne i de andre grupper.
- En fra gruppen deltager derefter i et interview i plenum om resultatet af jeres udforskning.

Gruppespørgsmål:

Tænk på din arbejdsplads og dit arbejde:

1. Find en eller flere situationer, hvor du gav en stresset kollega/medarbejder god hjælp

- Hvem tog initiativet til hjælpen/støtten?
- Hvilken form for støtte gav du?
- Hvordan hjalp det?

2. Tænk tilbage på en stresset arbejdssituation hvor du fik den hjælp og støtte, du skulle bruge

- Hvem tog initiativet til hjælpen?
- Hvilken form for støtte fik du?
- Hvordan hjalp det?

3. Hvordan er I kommet godt ud af en periode med højt stress i din afdeling/team?

- Hvem tog initiativet?
- Hvilke tiltag drøftede I?
- Hvilke tiltag gennemførte I?
- Hvordan hjalp det?

4. Forstil dig din arbejdsplads som en drøm, hvor stresssituationer håndteres hensigtsmæssigt

- Beskriv hvad du ser for dig!
- Hvad gør man der?
- Nævn så mange handlinger/tiltag du kan forestille dig, der kan bruges på din drømmearbejdsplads for at håndtere stress hensigtsmæssigt

Plenumspørgsmål:

Hvad skal der gøres nu?

Gruppearbejdet opsamles i plenum via interview med en deltager fra hver gruppe. Herudfra drøftes det hvilke indsatser, der skal iværksættes for at håndtere stress på en hensigtsmæssig måde. Det aftales desuden hvem, der er ansvarlig for opfølgning og hvornår.

Kilde: FOA – fag og arbejde "7-9-13 Godt psykisk arbejdsmiljø – et redskab til arbejdspladsen"