



## Kom godt i gang med arbejdsmiljøarbejdet

### Vurdér, hvor godt I kender til arbejdspladsens arbejdsmiljø

#### Formål:

Når I har en bred og god forståelse af den arbejdsplads, I er en del af, vil I have bedre kendskab til arbejdsmiljøet. Dermed kan I bedre repræsentere arbejdspladsens faggrupper, afdelinger og teams.

#### Sådan gør I:

I skal kortlægge jeres organisation og undersøge jeres relationer til de enkelte faggrupper eller afdelinger nærmere. Herefter drøfter I mulighederne for at forbedre relationerne og afgør, hvordan I vil gøre dette. Fx ved at anvende dørkarmsinterviewet neden for på side 4.

### Hvad vil det sige at have føling med organisationen?

At have en bred og god forståelse af den arbejdsplads man er en del af og repræsenterer.

Kilde: På forkant, BFA, side 33.

**Brugssituation:** Når I gerne vil styrke jeres kendskab til arbejdspladsens arbejdsmiljø.

**Tovholdere, som står for rammesætning, og målgruppe, som inddrages i arbejdet:** Arbejds miljøgruppen.

**Forberedelsestid:** 5 min.

**Arbejdstid:** 30 min.

#### Forberedelse



**Læs** materialet og tænk værktøjet igennem.



#### Udførelse

**Gennemgå** opgaven sammen.



**Tegn jeres organisation.**



**Vurdér relationer** til organisationens faggrupper.



**Drøft muligheder** for forbedrede relationer.



**Anvend fx dørkarminterviewet** for indsamle viden om organisationen.



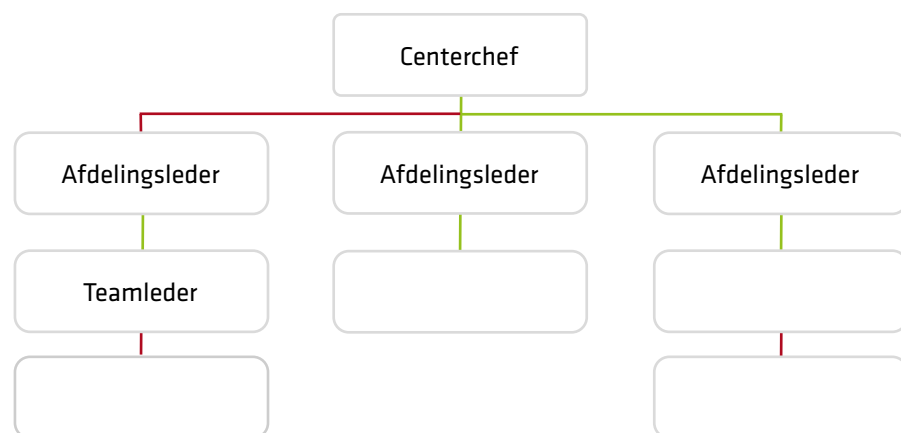
**Saml op på indsigter og beslutninger**

Arbejdsark til gruppen:

## Vurdér, hvor godt I kender til arbejdspladsens arbejdsmiljø



1. Tegn jeres organisation fra toppen og ned til de enkelte afdelinger og faggrupper (ledelse, teams/stuer, administration, teknisk service osv)
2. Hvordan er arbejdsmiljøgruppens føling med dem, I repræsenterer?  
Tegn grønne streger til de faggrupper eller afdelinger, I har god føling med og røde streger ved dem, I har dårlig føling med. Hvor har I særlige relationer? Indflydelse? Tillid? Er der nogen meningsdannere? Er der nogen, der nyder særlig faglig respekt?
3. Gennemgå jeres tegning. Hvad lægger I mærke til? Hvad fungerer godt og måske mindre godt i fx samarbejde, jeres fornemmelse af konfliktniveau og fravær? Er der ansatte på særlige ordninger med fx tidsbegrænset tilpasning af arbejdet: Hvordan går det? Hvordan og hvornår følger vi op på tilpasning af arbejdet, som vi ikke har føling med?
4. Diskuter, hvad I kan gøre for at få bedre føling med de dele af arbejdspladsen, som er forbundet ved de røde streger. Brug fx et dørkarminterview (se arbejdsark). Læg en konkret plan og fordel opgaverne mellem jer.
5. Beslut: Er der noget, vi skal undersøge nærmere? Skal vi gøre andet på baggrund af det, vi har set og drøftet? Hvem kunne gøre det? Noter jeres beslutninger på arket her.



**Eksempel**

Dato for opfølgning:

Arbejdsark til tovholdere:

## Vurdér, hvor godt I kender til arbejdspladsens arbejdsmiljø

Tegn jeres organisation og brug grønne streger til at forbinde den faggrupper, I har god føling med. Og røde til dem, I har dårlig føling med.



## Dørkarminterviewet

Fordel jer på arbejdspladsen og brug dørkarminterviewet til at tage en uformel snak med medarbejdere og kolleger. Notér undervejs, hvad I særligt lægger mærke til.




### Dørkarminterview:


Opsøg på skift kollegerne eller medarbejderne i en åben samtale og hør fx: Hvordan går det egentligt lige nu? Hvad er din oplevelse af stemningen? Hvem går du til, hvis der er pres på? Den ansatte eller kollegaen definerer samtaleens indhold og emne.

### Opsamling i arbejdsmiljøgruppen


Hvad sagde medarbejderne, som I bed mærke i?



Hvilke generelle temaer har I noteret? Det kan fx være travlhed, samarbejde, specifikke temaer af positiv eller negativ karakter eller observerede konflikter, voldsepisoder osv.



Hvilken tilgængelig viden har I fra udviklingssamtaler, teamsmøder, uformelle møder og projekter?



Hvordan vil I bruge jeres nye viden i det videre arbejde?

