

Fokus på anerkendelse, respekt, faglighed og tid til kerneopgaven kan styrke arbejdsmiljøet på de regionale arbejdspladser

Skal man styrke arbejdsmiljøet på de regionale arbejdspladser, anbefaler en ny rapport, at man arbejder med anerkendelse, respekt, faglighed og tid til kerneopgaven. De er afgørende for at kunne løse kerneopgaven og vigtige for et sundt arbejdsmiljø.

Forskere fra RUC, KU og NFA deler i den nye rapport "Psykosocialt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser" ny viden om, hvordan man kan arbejde med arbejdsmiljøet på de regionale arbejdspladser.

"De fleste regionale arbejdspladser består i høj grad af et tværfagligt samarbejde mellem forskellige faggrupper. Mens det tværfaglige samarbejde oftest er velfungerende, spiller de fagspecifikke forskelle en stor rolle i udførelsen af kerneopgaven. Anerkendelse og respekt spiller i den forbindelse en afgørende rolle for arbejdsmiljøet og for at sikre, at forskellige fagligheder bringes i spil i løsningen af kerneopgaven," siger Thomas Clausen, seniorforsker i NFA.

På den måde kan det have stor betydning for det psykosociale arbejdsmiljø, hvis man oplever udfordringer med f.eks. kollegial og ledelsesmæssig anerkendelse, gensidig respekt eller manglende tid til kerneopgaven.

Der kan være forskellige årsager til, at medarbejdere oplever den form for udfordringer på arbejdspladsen, fortæller han:

"Udfordringerne kan ofte hænge sammen med uklarhed om, hvad kerneopgaven helt konkret drejer sig om, forskellige arbejdsmetoder på tværs af faggrupper eller f.eks. øget tidspres. Men udfordringerne kan også opstå pga. faglige hierarkier eller en 'hård' kultur på arbejdspladsen", siger Thomas Clausen.

Peger på tre tematikker til at styrke fokusområdet

Selvom rapporten peger på en række råd, understreger Thomas også, at hver arbejdsplads er unik med sin unikke kombination af områder, hvor man lykkes, og områder hvor der er udfordringer.

"Der skal altid tages udgangspunkt i den konkrete situation, for der findes ikke en 'one fits all'-løsning. Udfordringer på arbejdspladser hænger sammen med den kontekst, de er opstået i. Erfaring fra praksis peger dog på, at effektive indsatser involverer medarbejderne, så de har indflydelse i både udviklingen af indsatserne og i det videre arbejde med dem," siger Thomas Clausen.

I rapporten peger Thomas og sine forskningskolleger på særligt tre gode råd indenfor dette tema, som går igen i både forskning og i den praktiske erfaring.

1. Løbende afklaring af kerneopgaven og tid til kerneopgaven

Lav her en fælles proces for, hvad den konkrete kerneopgave er, og hvad de forskellige faggrupper hver især bidrager med. Erfaring viser, at indsatser som dialog-spil, temamøder, pakke-forløb med eksterne rådgivere og ekstern synliggørelse af kerneopgaven kan bidrage til at styrke samarbejdet mellem forskellige faggrupper. Disse indsatser kan også være med til at fremhæve, hvordan medarbejdere "spiller hinanden gode".

2. Skab sammenhæng mellem faglighed og det psykosociale arbejdsmiljø

Et "fælles sprog" kan give medarbejderne mulighed for at snakke om emotionelle og relationelle dele af arbejdet, som f.eks. akutoptåede eller livsvigtige situationer. Debriefinger og faglige roller ved vagtskifte kan her skabe et miljø, hvor de svære og følelsesmæssige belastninger på arbejdspladsen forebygges og håndteres.

3. Understøt en kultur med fokus på læring og tryghed

Psykologisk tryghed på arbejdspladsen er med til at skabe et trygt arbejdsmiljø. I et trygt arbejdsmiljø tør man f.eks. at sige sin mening, komme med idéer, påpege fejl og ikke mindst at "turde at fejle" blandt kollegaer og ledere. Debriefinger har vist sig at også have positiv effekt på den psykologiske tryghed, fordi en debriefing f.eks. sætter ansigt på kollegaer ved vagtskifte og gør det muligt at italesætte voldsomme situationer fra arbejdsdagen.