

Bästa arbetsplatsen

Vi reser med en tidsmaskin 2-3 år fram i tiden.



Er organisation korades igår tillsammans med 4 organisationer till Sveriges bästa arbetsplats. Ett genomtänkt arbets- och kvalitetsarbete under de senaste åren har resulterat i en hög kvalitet, effektiva processer och en mycket bra arbetsmiljö. Få arbetsplatser har så nöjda medarbetare.

Om 20 minuter kommer en journalist från Dagens Nyheter hit och ska intervjua er om er arbetsplats. Vad vill ni berätta om er arbetsplats idag (2-3 år fram i tiden)? Vad ligger bakom era framgångar – vad är nycklarna till era framgångar.

Någon i gruppen skriver ner minnesanteckningar till redovisningen.

Instruktioner

Denna övning bygger på ett s.k. lösningsinriktat synsätt. Om du läser bifogad artikel så får du en liten aning om vad det handlar om.

1. Dela ut uppgiften ovan och låt deltagarna i mindre grupper (3-4 i varje grupp) samtala om vad de ska berätta för journalisten.
2. Efter ca 15 minuter samlas alla synpunkter in genom att varje grupp får redovisa sina punkter. Dokumentera i en mindmap.
3. Låt varje deltagare få "rösta" på tre utvecklingsområden som de tycker gruppen ska/behöver prioritera (om ni vill kan rösterna fördelas helt efter eget önskemål ex alla 3 på ett område eller fördelat mellan flera områden). Börja arbeta med det område som får flest röster.
4. Diskutera i mindre grupper hur det valda området ska fungera när det är som bäst. Efter ca 15 minuter samlas alla synpunkter in. Dokumentera i en mindmap.
5. Hur bra fungerar det idag jmf med sammanfattningen i mindmapen (punkt 4)?

0= vi har inget av det som finns i mindmapen och 10= vi har allt.

Låt alla sätta sin initial på en skala som är uppritad på ett blädderblock.

0

10

6. Diskutera vad ni redan gör idag (helt eller delvis) av det som står på papperet. Samla "guldkorn" från er verksamhet idag. Skriv på blädderblock.
7. Hur skulle det vara/fungera om ni flyttar er 1-2 steg till höger på skalan?
Hur skulle du själv bli påverkad?
Vilka effekter skulle det få för hela verksamheten och era "kunder"?
Prata om det i mindre grupper. Sammanfatta synpunkter i storgruppen.
8. Vad skulle ni kunna börja göra, göra annorlunda eller sluta göra för att gå 1-2 steg till höger?
9. Prioritera förslagen och välj. (Behövs en skriftlig handlingsplan så ta fram en sådan.)
10. Bestäm när ni ska träffas för att göra en uppföljning.
11. Vid återträffen tar ni fram mindmapen från punkt 4. Diskutera i mindre grupper vad som blivit bättre. Sammanfatta i storgrupp (skriv på blädderblock).
12. Gör om skalan (punkt 5). Är ni nöjda med hur det fungerar nu eller behövs mer åtgärder. Om ni kommer fram till att ni vill förbättra ytterligare så arbetar ni vidare med punkterna 7-10. Besluta även om tidpunkt för uppföljning.
13. Vid uppföljningen upprepar ni punkterna 11-12.

Lösningfokuserad arbetsmiljöutveckling

Förslag till angreppssätt – en introduktion

För många arbetsplatser handlar arbetsmiljön ofta om olika problem. Skyddsronder och andra kartläggningar avslöjar hela tiden nya brister. Vi skapar handlingsplaner med listor av aktiviteter för att bli av med problemen. Det dagliga arbetet tar all vår tid och lämnar lite tid över för att följa upp planer och aktiviteter.

Arbetsmiljöarbetet kan i värsta fall skapa en känsla av otillräcklighet med alla brister och misslyckanden som finns. Eller är det så att vi gör allt som står i handlingsplanen och upplever likväl att arbetsmiljön inte har blivit bättre. Det är kanske så att vi gör en massa saker men att det inte är rätt saker som vi gör. Hur ska vi då veta när vi gör rätt saker och jobbar rätt?



Från problem till lösning

Ett sätt att närma sig arbetsmiljöfrågorna är att vända blicken från problemen och deras orsaker och istället fokusera hur vi vill ha det på vår arbetsplats. Erfarenheter visar att det oftast ger mer att synliggöra vad man önskar nå än att gräva efter orsaker till problemen.

En överordnad frågeställning är: Vad för slags arbetsmiljö vill vi skapa och hur ska vi veta när vi har lyckats?

Som stöd kan vi ställa följande frågor:

- Vilka är de konkreta tecknen på att vi har nått den arbetsmiljö vi önskar?
- Vad är det första tecknet som talar om för oss att vi är på rätt väg?
- Vad gör vi annorlunda när vi har uppnått det vi önskar?

Frågorna hjälper oss att synliggöra lösningsmönster och att skapa goda målbeskrivningar som:

- visar viktiga och observerbara händelser eller handlingar som indikerar att arbetsmiljöproblemen är lösta och önskesituationen är uppnådd,
- pekar på små händelser eller handlingar som vi enkelt och snabbt kan börja idag eller i morgon,
- pekar på något som både ledning och personal gör mer av eller annorlunda när problemen är lösta
- visar på nycklarna till lösning, d.v.s. de första viktiga stegen (inte att beskriva målet i "stora ord" som "ökad respekt och delaktighet"),
- beskriver närvaro av handlingar och fenomen, inte frånvaron.

När vi beskriver lösningarna ska dessa beskrivas med hjälp av något alla gör över tid (genom en hel dag, vecka eller månad) och som visar att problemen är lösta. Det handlar om att göra alla delaktiga i lösningen genom att utgå från där vi är, vår vardag, i vårt dagliga "görande".

Undantag

I stället för att förklara arbetsmiljöproblemen riktar vi uppmärksamheten mot vad vi har lyckats med. Vi bjuder in till diskussioner om perioder, situationer och händelser där problemen varit mindre. Tillvaron är ju inte svart eller vit. Det finns alltid en variation, ibland fungerar det faktiskt något bättre. Det är viktigt att bjuda in till samtal om goda erfarenheter. Tanken med detta är att vi ska finna ut vad vi gör annorlunda när saker är bättre. Då kan vi också bli inspirerade att göra mer av det som fungerar. Frågor som kan ställas är:

- Beskriv konkret exempel på en situation eller händelse som nyligen har inträffat där du kände dig tillfreds med arbetsmiljön.
- Berätta om det senaste tillfället där du verkligen mådde bra i arbetet. Vad var det som gjorde detta tillfälle så speciellt?

Fokus på framsteg

Frågor om framsteg är centrala i det lösningsfokuserade arbetssättet. Frågar man inte efter framsteg får man heller inte veta något. Eftersom arbetsmiljöutveckling handlar om framsteg gäller det att ta den tid som behövs för att klargöra framgångar.

- Vad har blivit bättre?
- Vem har gjort vad för att skapa förbättringarna?

Det är viktigt att ledning och personal gemensamt försöker finna ut hur och varför man har lyckats med förbättringarna. Vi lägger inte tid och kraft på att finna orsaker till att allt i planen kanske inte är genomfört!

Goda erfarenheter måste förankras

En lösningsfokuserad process ska avslutas med samtal kring vilka förutsättningar, organisatoriskt och annat, som krävs för att säkra att de goda erfarenheterna kommer att utnyttjas i framtiden. Lösningar och samarbetsmönster ska kanske förankras i rutiner och instruktioner för att säkra att vi inte faller tillbaka i gamla mönster.

