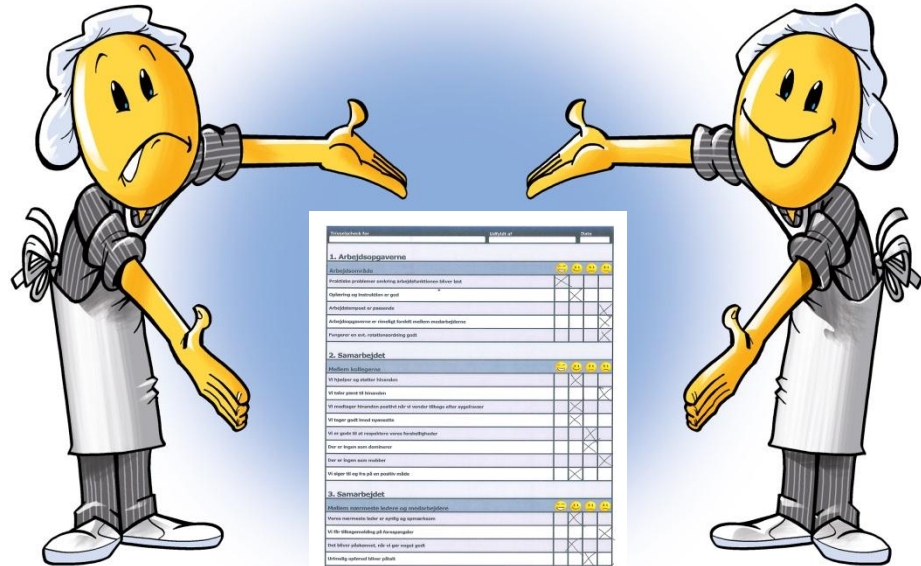


Gør sure smileyer glade

Slagteri- og kødbranchens Arbejds miljødag
Tirsdag d. 12. november 2013

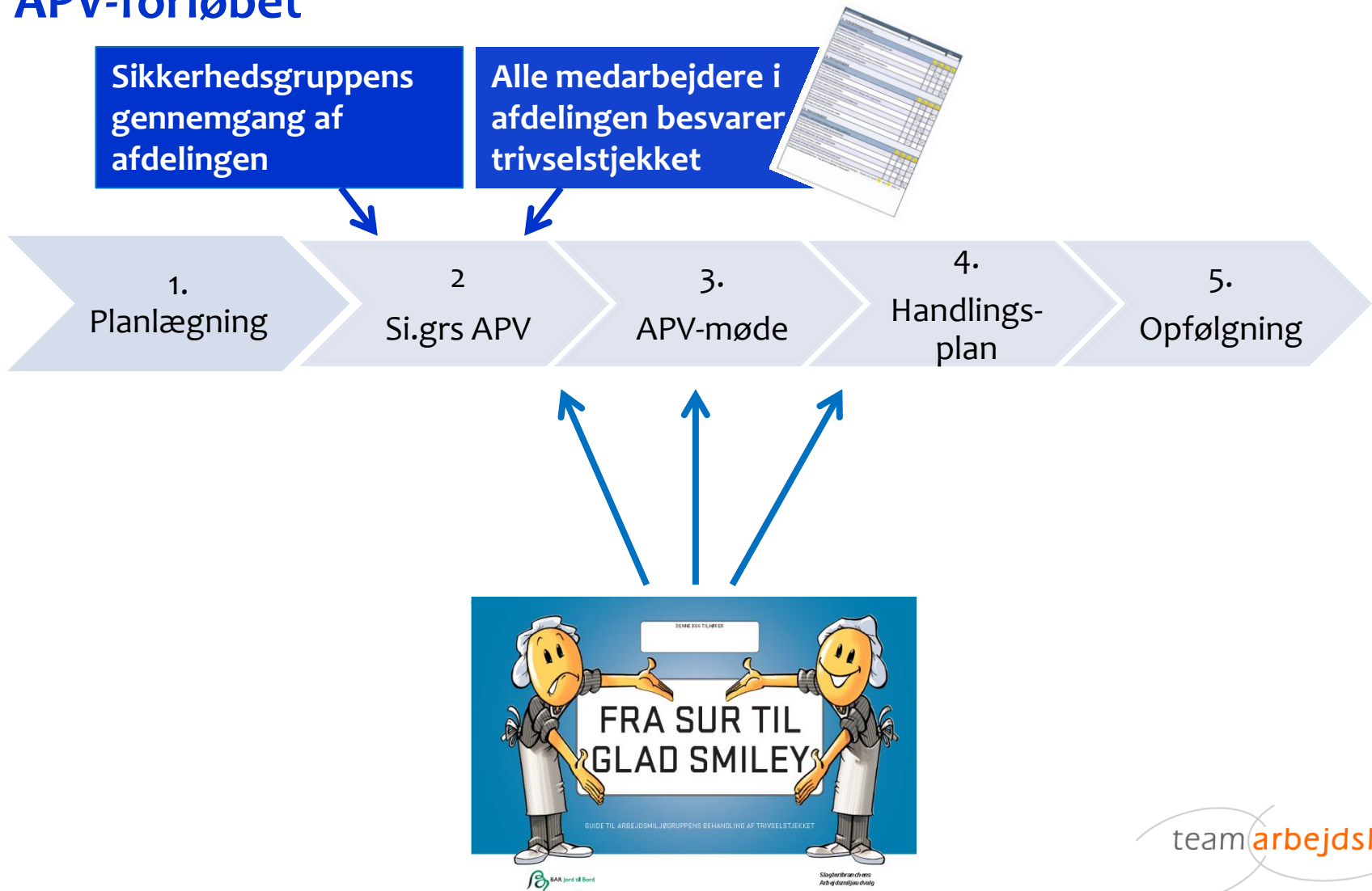
Eva Thoft
eth@teamarbejdsliv.dk



teamarbejdsliv

TRIVSELSTJEKKET – EN DEL AF APV

APV-forløbet



MÅLINGEN ER GENNEMFØRT

Trivselscheck for	Udfyldt af	Dato			
1. Arbejdsopgaverne					
Arbejdsområde					
Praktiske problemer omkring arbejdsfunktionen bliver løst		X			
Oplæring og instruktion er god			X		
Arbejdstempoet er passende					X
Arbejdsopgaverne er rimeligt fordelt mellem medarbejderne					X
Fungerer en evt. rotationsordning godt					X
2. Samarbejdet					
Mellem kollegerne					
Vi hjælper og støtter hinanden			X		
Vi taler pænt til hinanden					X
Vi modtager hinanden positivt når vi vender tilbage efter sygefravær			X		
Vi tager godt imod nyansatte			X		
Vi er gode til at respektere vores forskelligheder				X	
Der er ingen som dominerer				X	
Der er ingen som mobber					X
Vi siger til og fra på en positiv måde			X		
3. Samarbejdet					

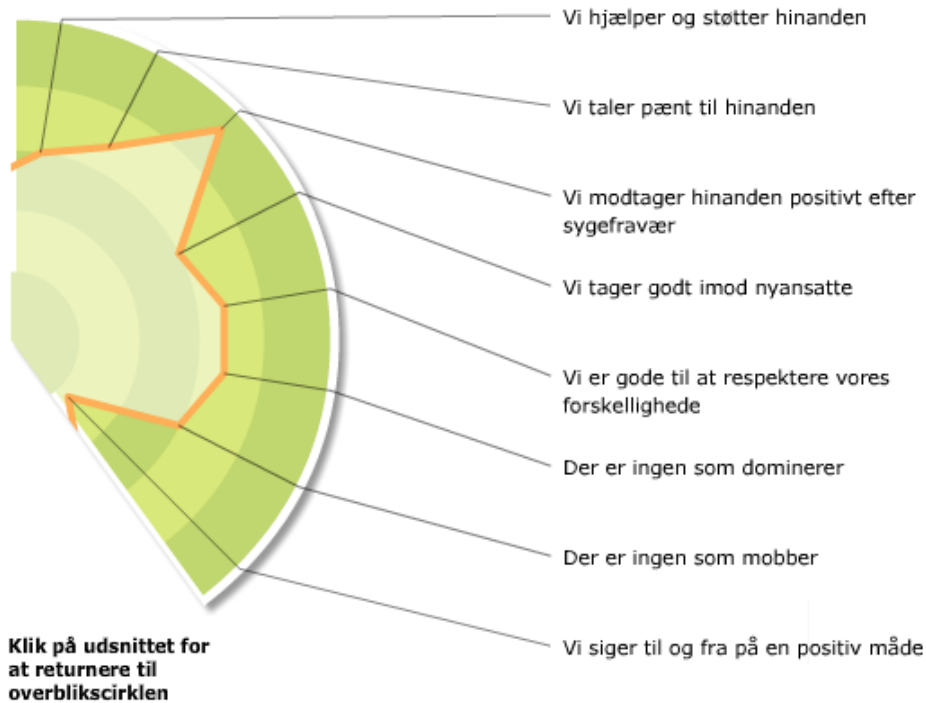
SPINDELVÆV

Trivselstjekket, 3 besvarelser



Trivselstjekket, 3 besvarelser

Samarbejdet mellem kollegerne



Statistik over modtagne svar alle værdier er angivet i procent

2. Samarbejdet

Mellem kollegerne

	😊	🙂	😐	😞
Vi hjælper og støtter hinanden	33	0	33	33
Vi taler pænt til hinanden	33	0	66	0
Vi modtager hinanden positivt efter sygefravær	0	66	0	0
Vi tager godt imod nyansatte	0	66	0	33
Vi er gode til at respektere vores forskellighede	0	66	33	0
Der er ingen som dominerer	0	66	33	0

– og hvad så?

GUIDENS GODE RÅD...

Det vigtigste er at komme i gang

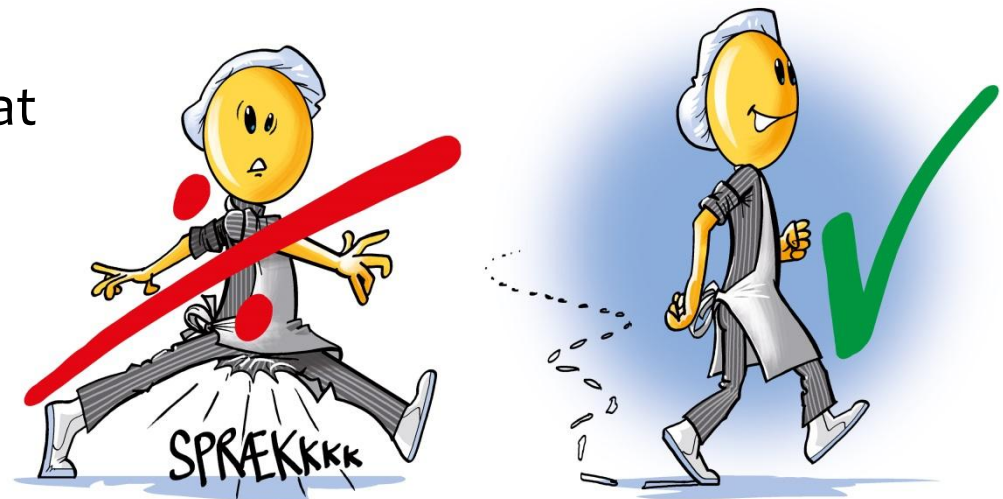
- Små skridt er bedre end store, man ikke får taget

Undersøg og forstå – fremfor at tolke:

- Hvad handler det om hos os?

Handlinger

- Afklar forventninger
- Sørg for støtte – både fra ledelse og kolleger: fx samarbejde, uddannelse
- Respekt mellem forskellige grupper
- Balance: krav - kompetencer



GUIDENS OPBYGNING

1

Hvad betyder resultatet hos os?
Hvad kan vi gøre?

2

Prioritering og handlingsplan

3

Opfølgning – virker det?



TRIN 1 HANDLER OM AT FORSTÅ JERES RESULTAT

- Forslag til spørgsmål, der går bag den sure smiley
– til hvert spørgsmål i trivselstjekket
- Samt 8 generelle spørgsmål der passer til alle spørgsmål:
 - Hvem er berørt
 - Hvordan kan I se det
 - Konsekvenser
 - Vilkår eller noget man kan ændre
 - Ovrrasker det
 - Skal kolleger inddrages i nærmere undersøgelse
 - Nylige ændringer

- MEN HUSK OGSÅ DE GLADE SMILEYER

- Hvad er det I gør, som bringer glade smileyer frem?
- Hvile situationer bidrager til at bringe glade smileyer frem?
- Hvem gør det?
- Er det noget, I kan overføre til andre områder?

ARBEJDSOPGAVER

Arbejdsopgaverne er rimeligt fordelt mellem medarbejderne

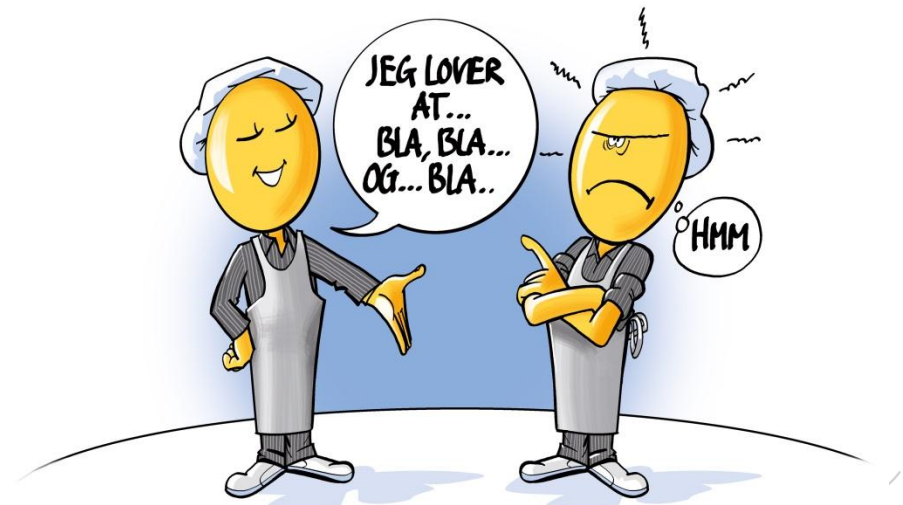


HVAD BETYDER DET?

- Er aftaler om rotation klare og gennemskuelige?
- Er medarbejderne tilstrækkeligt oplært?
- Er arbejdsdelingen klar og gennemskuelig?
- Overholdes aftalerne?
- Er det klart, hvem der har ansvaret for hvad?
- Er der situationer, hvor aftalerne ikke kan overholdes?

HVAD KAN I GØRE?

- Gør aftaler om rotation og arbejdsdeling klarere
- Gør det tydeligt hvad der skal ske, hvis aftaler ikke bliver overholdt
- Undersøg om jobrotation også tager hensyn til forskelle i arbejdsbevægelser



DISKUSSION

Arbejdstempoet er passende



Udveksl erfaringer?

- Overholder I aftaler om rotation og arbejdsdeling hos jer?
- Hvad gør I, hvis nogen ikke overholder aftalerne?

SAMARBEJDET MELLEM KOLLEGERNE

Vi taler pænt til hinanden



HVAD BETYDER DET?

- Er der opmærksomhed på omgangstonen?
- Kan der være kulturelle eller sproglige barrierer?
- Er det et problem i særlige grupper eller blandt enkeltpersoner?

HVAD KAN I GØRE?

- Overvej om ledelsen bør melde klarere ud, om hvilken omgangstone der skal være på arbejdspladsen
- Overvej om der bør være en politik om omgangstonen og kommunikation generelt
- Overvej om problemet er så stort, at det er nødvendigt med bistand udefra



SAMARBEJDET MELLEM KOLLEGERNE

Der er ingen som mobber



HVAD BETYDER DET?

- Hvordan kommer mobningen til udtryk og hvor lang tid har det stået på?
- Sker mobningen mellem kolleger i samme afdeling, mellem leder og kollega, fra afdeling til afdeling eller mellem forskellige grupper i afdelingen?
- Er mobningen relateret til personer eller deres arbejdsfunktioner?

HVAD KAN I GØRE?

- Synliggør: mobning accepteres ikke
- Overvej ekstern hjælp
- Drøft hvad det er i jeres kultur, der gør, at mobning kan finde sted...
- Uløste konflikter...
- Lav mobbepolitik



UDDYBENDE AFSNIT OM MOBNING

- Forslag til indholdet i en mobbepolitik:
- Hensigtserklæring
- Hvordan undersøge om der er mobning
- Procedure for håndtering
- Synliggørelse

- SAMT UDDYBENDE AFSNIT OM

- Procedurer for information og meldesystemer
- Udmeldinger fra ledelsen
- Principper for tilbagevenden fra sygefravær

DISKUSSION

Vi taler pænt til hinanden



Udveksl erfaringer:

- Hvordan er omgangstonen hos jer?
- Bør I gøre noget ved tonen?

SAMARBEJDET MELLE M NÆRMESTE LEDER OG MEDARBEJDERE

Vi får tilbagemelding på forespørgsler

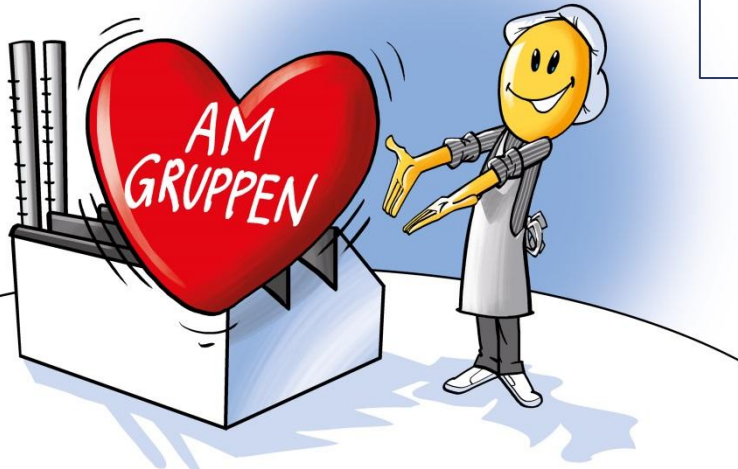


HVAD BETYDER DET?

- Er der tale om brok eller konstruktiv kritik?
- Er det klart, hvordan man skal aflevere en forespørgsel, og hvordan man kan forvente at få en tilbagemelding?

HVAD KAN I GØRE?

- Arbejdsmiljøgruppen som bindeled
- Kommunikation – hvordan:
 - Hvordan afleverer man en forespørgsel
 - Hvornår er der tale om en forespørgsel
 - Hvordan bliver forespørgsler behandlet
 - Hvornår og hvordan svar



SAMARBEJDET MELLEM NÆRMESTE LEDER OG MEDARBEJDERE

Vi er gode til at gå i dialog med vores nærmeste leder



HVAD BETYDER DET?

- Hvordan er dialog mulig i det daglige?
- Hvad vil dialog sige?
- Hvad er lederens muligheder?
- Hvad er medarbejdernes ansvar for at skabe dialog?
- Hvad er lederens ansvar for at skabe dialog?

HVAD KAN I GØRE?

- Beslut: hvornår er dialog mulig
- Retningslinjer for dialog
- Alle kender dem
- Foregangsmænd



DISKUSSION

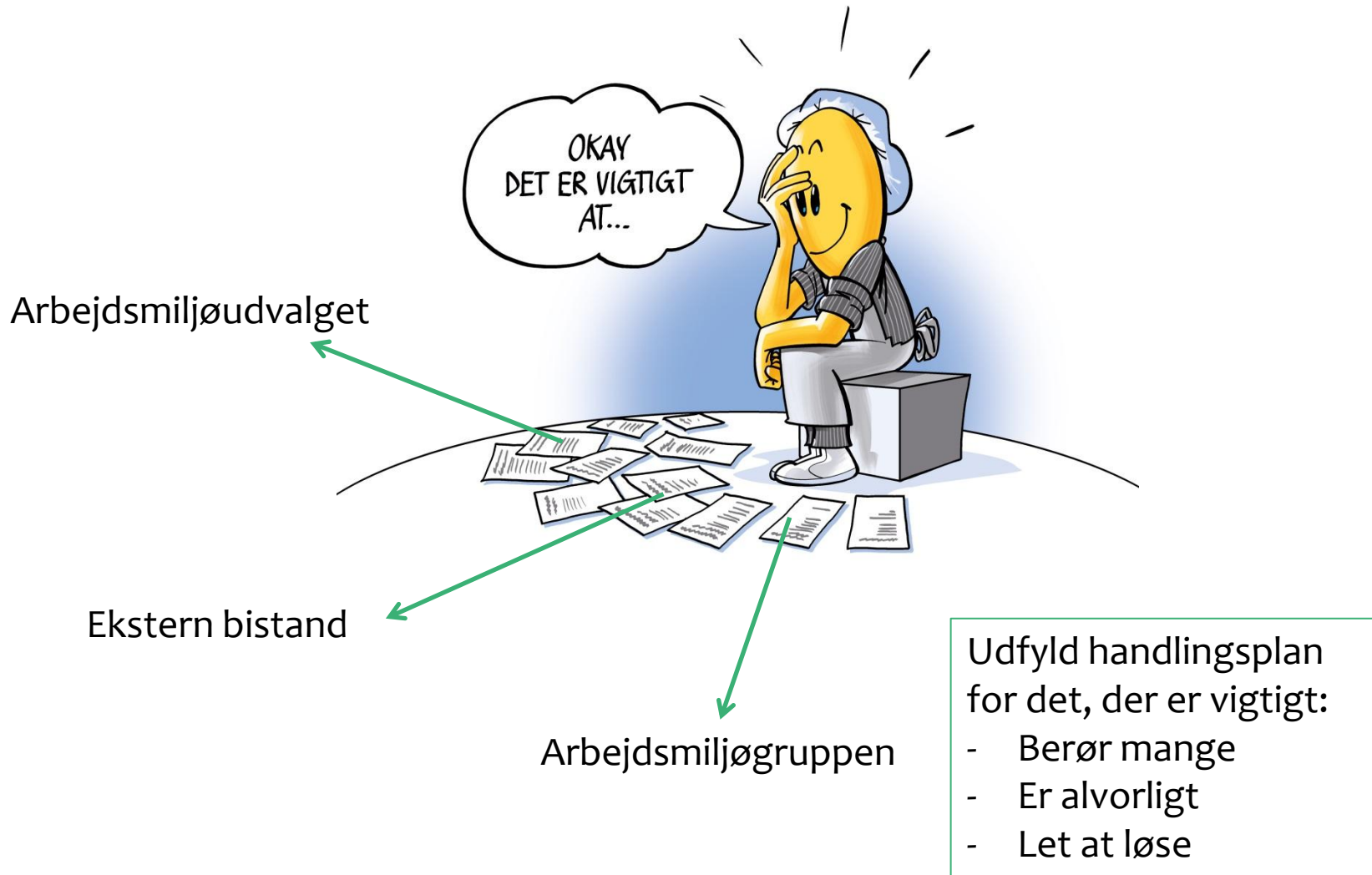
Vi er gode til at gå i dialog med vores nærmeste leder



Udveksl erfaringer:

- Hvad er medarbejdernes ansvar for at skabe dialog?
- Hvad er lederens ansvar for at skabe dialog?

PRIORITERING OG HANDLINGSPLAN



OPFØLGNING



FIK I GJORT
SOM
I AFTALTE?



NEJ:

- Hindringer
- Skal andre inddrages
- Ikke længere relevant
- Opgive det
- Tilbage melding

JA:

- Virker det
- Gøre mere
- Tilbage melding

SPØRGSMÅL

