

Krav

- Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for, at kvaliteten af samarbejdet på arbejdspladsen ikke har negative konsekvenser for helbredet
- Alle undersøgelser viser, at et godt samarbejds-klima kompenserer for høje krav og negative belastninger fra det øvrige arbejdsmiljø



Gode råd

- Den måde, vi samarbejder på, hænger meget nøje sammen med de rammer, vi har til det. Hvilke rammer er der på jeres virksomhed? Er de tydelige og klare? Er de rimelige? Er der nogen steder, hvor rammerne kan komme i vejen for et godt samarbejde?
- Samarbejde er et af de bredeste begreber, vi har – næsten lige så bredt som trivsel. Det er derfor vigtigt at prioritere og udvælge afgrænsede indsatsområder. Arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalget kan hjælpe ved at sætte samarbejdet på dagsordenen og arbejde med at sikre den nødvendige prioritering og styring
- Et godt samarbejde er et samarbejde, som skaber resultater. Dette skal afspejles i en evt. indsats – sørg for at følge den til dørs og samle op på den
- De fleste af os ved godt, hvordan vi skal samarbejde – vi glemmer bare at gøre det. Man kan derfor komme langt ved at sætte fokus på nødvendigheden af et godt samarbejde og minde om, at det skal prioriteres
- En god måde at måle samarbejdet i en virksomhed på er ved at se på den Sociale Kapital, der måles på følgende kvaliteter:
 - Den reelle samarbejdsevne på virksomheden – kan vi finde ud af at samarbejde i praksis?
 - Tilliden på virksomheden – både mellem medarbejdere og ledelse, men også medarbejdere imellem
 - Den oplevede grad af retfærdighed – gør vi tingene på en gennemskelig og retfærdig måde?

Arbejdstilsynets regler og praksis

Arbejdstilsynets kompetence i forhold til samarbejde er alene at føre tilsyn med faktorer relateret til den enkeltes arbejdsfunktion. Det indgår i deres generelle fokus på psykisk arbejdsmiljø f.eks.:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Indflydelse på eget arbejde – planlægning, fordeling, rækkefølge og lignende
- Kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback
- Konflikter, mobning og seksuel chikane
- Skifteholdsarbejde og arbejde uden for normal arbejdstid

Yderligere tiltag

- Brug jeres møder til at afstemme forventninger i forhold til samarbejdet
- Beløn eksempler på godt samarbejde
- Stil redskaber til rådighed – uddan ledere og medarbejdere ift. samarbejde

Relevante links

- [NFA – Derfor skal I arbejde med social kapital](#)
- [Arbejdsmiljøwebs materialer om Styrket samarbejde](#)