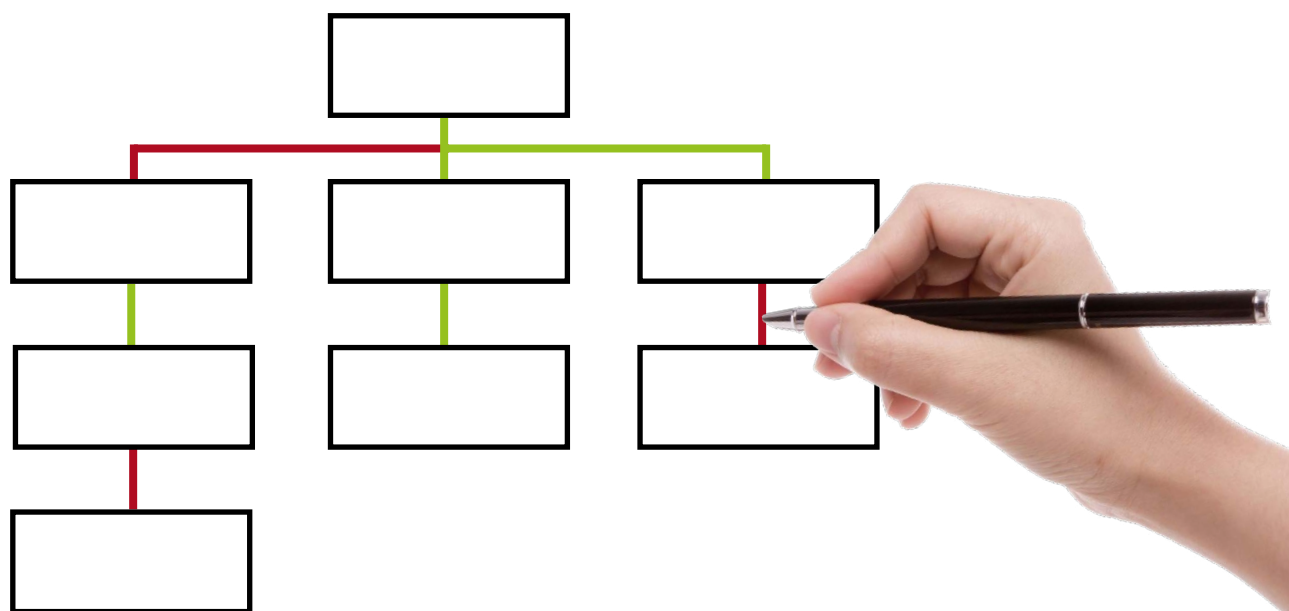


Metode 5: Hav føling med organisationen

Når I har god føling med alle faggrupper og alle dele af arbejdspladsen, vil jeres arbejde i arbejdsmiljøgruppen bedre dække den arbejdsplads, som det er jeres opgave at repræsentere. I vil bedre kunne sikre jer, at I har føling med de forskellige dele af organisationen, og samtidig vil I få større gennemslagskraft i organisationen.



1. Tegn jeres organisation ned til de enkelte faggrupper (enheder, ledelse, afdelinger, teams/stuer, administration, køkken, rengøring, teknisk service osv)

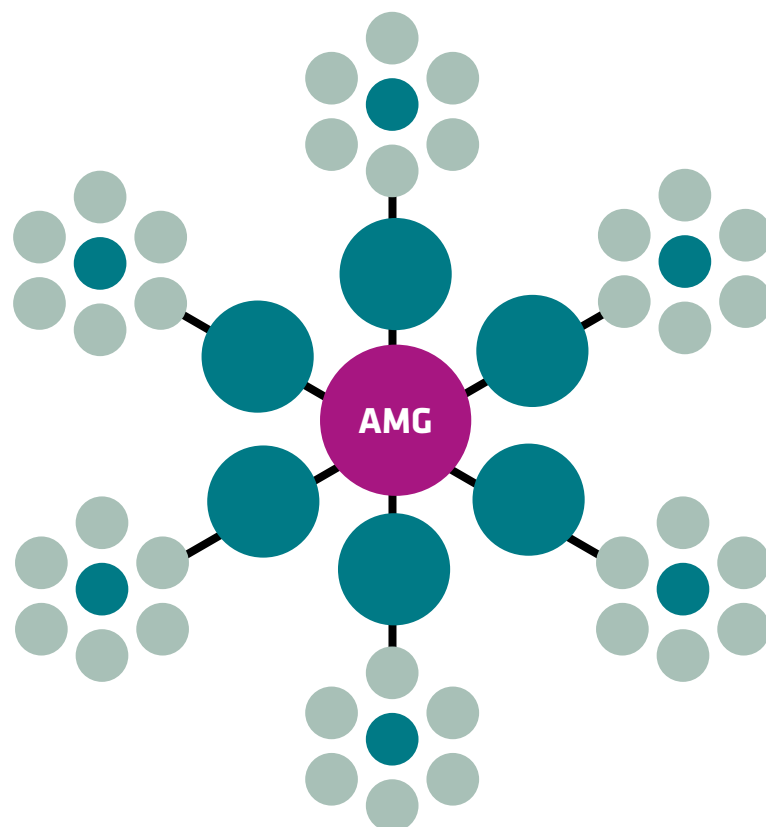
2. Hvordan er arbejdsmiljøgruppens føling med dem, I repræsenterer? Tegn grønne streger ved de relationer/faggrupper, I har god føling med og røde streger ved dem, I har dårlig føling med. Hvem har I særlige relationer til? Indflydelse på? Tillid til? Hvem er meningsdannere? Hvem nyder særlig faglig respekt?

3. Diskuter, hvad I kan gøre for at få bedre føling med de dele af arbejdspladsen, som er repræsenteret ved de røde streger. Læg en konkret plan og fordel opgaverne mellem jer. Brug fx 'den uformelle gennemgang' beskrevet i Metode 2.

4. Gennemgå en afdeling ad gangen: Hvad lægger vi mærke til i forhold til opgaveløsning. Hvad fungerer godt og måske mindre godt i fx samarbejde, konflikt-niveau og fravær? Er der ansatte på særlige ordninger med fx tidsbegrænset tilpasning af arbejdet: Hvordan går det? Hvordan og hvornår følger vi op på det igen?

5. Beslut: Er der noget, som skal undersøges nærmere? Skal vi gøre andet på baggrund af det, vi har set og drøftet? Hvem kunne gøre det?

Udviklet med inspiration fra Lasse Rønnoe, Arbejdsmiljø København



Skab overblik over vigtige relationer

I kan med fordel skabe overblik over de vigtige personer, der kan indgå i jeres netværk – både ved at bringe vigtig viden fra jer ud i organisationen og ved at bringe viden fra organisationen ind til jer.

- Hvilke ansatte har formelt løbende kontakt med fx teams, årgange, teknisk personale, køkkenet? Tænk fx i vejledere, koordinatore og særlige funktioner.

- Hvilke uformelle personer kan være vigtige ift. at få skabt opbakning om en indsats? Tænk fx i meningsdannere, ansatte/kolleger der er fagligt respekteret og personer med særlige indflydelsesmuligheder. Hvilke fora giver de adgang til?

Aftal, hvem af jer i arbejdsmiljøgruppen, der etablerer kontakten til de centrale personer og afstem med dem, hvordan og hvor ofte, det vil foregå. Aftal fx faste kadencer, hvor de overleverer, hvad der rører sig, og I giver dem vigtige fokuspunkter i arbejdsmiljøarbejdet.

Tips til at inddrage perspektiverne fra dem, I repræsenterer

- I kan arbejde systematisk med at inddrage perspektiverne fra dem, I repræsenterer, på jeres møder på forskellig vis.
- **Direkte:** Inviter relevante gæster direkte ind på mødet.
- **Refereret:** Opsøg dem, I repræsenterer inden mødet, så I kan fremlægge deres perspektiv.
- **Forestillet:** Brug det som et perspektiv, I kan 'slå til' i jeres overvejelser: "Hvad ville denne gruppe eller afdeling mon sige til dette forslag?"