

Oppgave 2

Dette er ikke den samme gruppeoppgave 2 som på kurset.
Her har vi hentet en del-oppgave fra kursets gruppeoppgave 3



Oppgave 2

Hvilke faktorer kan vi bli bedre på?

Hensikt med oppgaven:

Bevissthet rundt faktorer som bør styrkes i vårt arbeidsmiljø.

Når oppgaven er ferdig skal resultatet være:

Alle «ballonger» som er nevnt som manglende / fraværende, eller bare praktiseres i svært liten grad skal være dokumentert med minst ett eksempel som beskriver hva vi gjør for å få dette til. Eksempel:

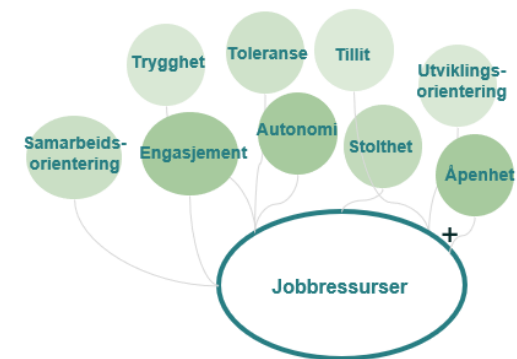
- ❖ «Hos oss praktiserer vi trygghet i mindre grad / svært liten grad og det fører til»
- ❖ «Hos oss praktiserer vi trygghet i svært liten grad fordi vi har følgende hindringer.....»



Gjennomføring oppgave 2,

Hvilke faktorer kan vi bli bedre på?

TID: 30
minutter



A) Individuelt

I modellen, se på de grønne faktorene.

Hvilke faktorer er manglende / kunne vi vært bedre på hos oss?

Velg 1- 3 «ballonger» / faktorer som i liten eller svært liten grad er tilstede hos oss.

Reflekter over på hvilken måte du merker dette. Er det noe som hindrer oss i å ha denne ressursen på en bedre måte?

B) I plenum

Alle sammenligner sine positive faktorer. **Hvilke faktorer har vi felles?** Snakk sammen om faktorene og legg vekt på å frem eksempler på hvordan dette praktiseres / vises i hverdagen.

Hvis vi hadde hatt denne faktoren i større grad, beskriv hvordan dette ville styrket arbeidsmiljøet.

Hva konkret vil vi gjøre for å oppnå eksempelvis økt trygghet?

eks: Ved å vil vi praktisere trygghet i større grad og dermed styrke arbeidsmiljøet på vår arbeidsplass

Oppgave 3

Dette er ikke den samme gruppeoppgave 2 som på kurset.
Her har vi hentet en del-oppgave fra kursets gruppeoppgave 3



Oppgave 3

Hvilke jobbkrav kan styrkes hos oss?

Hensikt med oppgaven:

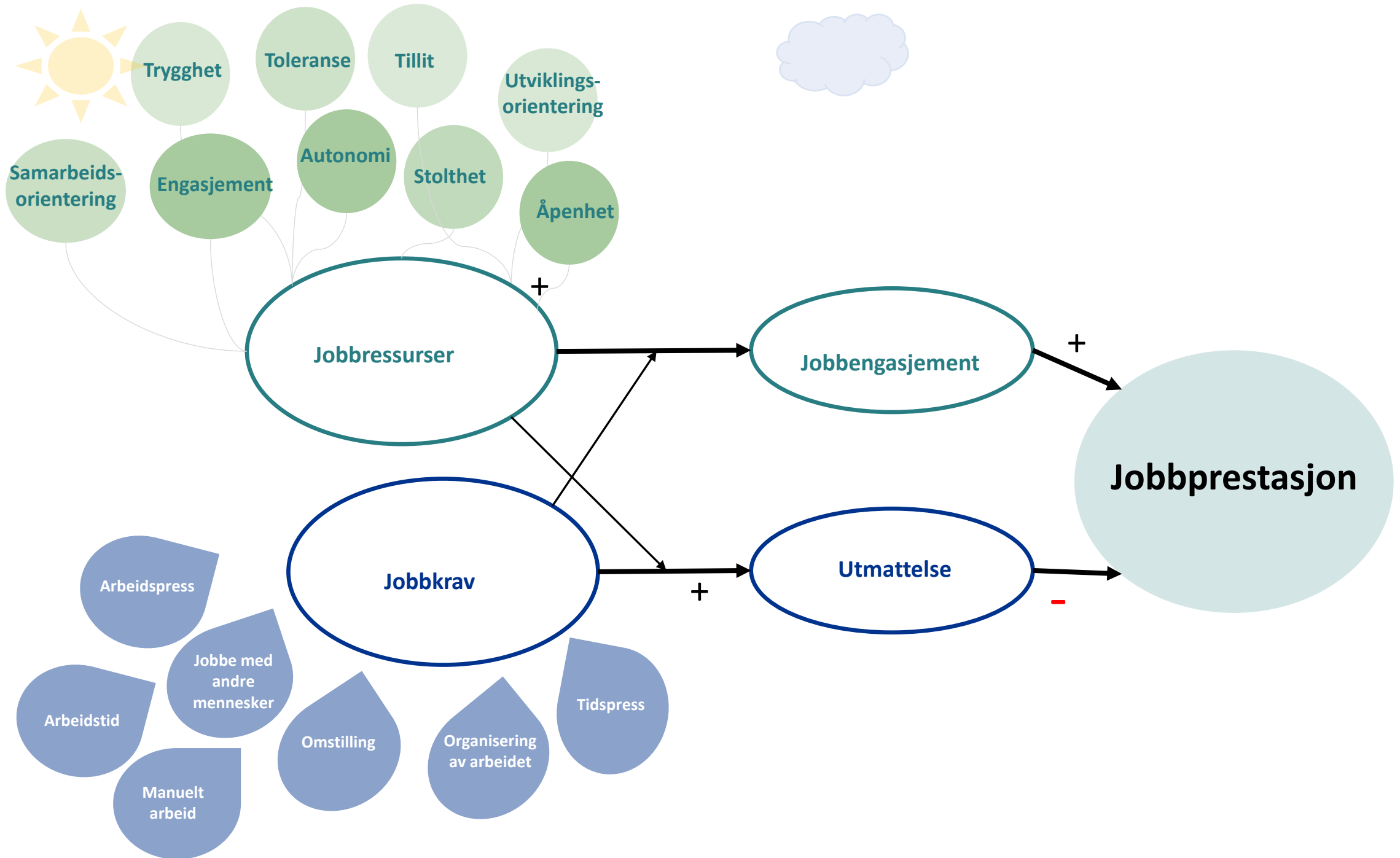
Reflektere over hvilke jobbkrav som påvirker arbeidsmiljøet i negativ retning, og hva som er årsaken.

Når oppgaven er ferdig skal resultatet være:

Alle «dråper» som er nevnt med hva som er negative faktorer skal være dokumentert med minst ett eksempel som beskriver hvordan dette gjør seg utslag.

«Hos oss har vi utfordring med arbeidspress og det vises gjennom at vi ...»





SYKEHJEM

OMSTILLING

- Effektivisering = flere arbeidsoppgaver å løse innenfor samme tidsrom
- Endringer = trenger mer kompetanse, men det er for lite tid til opplæring.
- Usikkerhet om hvem som har ansvar for hva, og hvordan vi skal utføre oppgavene.
- Stadige endringer = vi ikke har tid til å tenke på arbeidsmiljøet vårt.
- Avdelinger slått sammen = lederen har for mye ansvar og blir mye fraværende.

ARBEIDSTID

- Den tiden arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren.
- Skift / turnus / Nattarbeid
- Overtid, arbeid utover det som er planlagt
- Negativ effekt på helse og sosialt liv
- For mange vakter pga jobb i flere avdelinger for å få full arbeidstid.
- Arbeidstidverktøyene fanger ikke opp brudd på arbeidstidsreglene og det fører til manglende oversikt.

MANUELT ARBEID

- Det er tungt og slitsomt å hjelpe overvektig beboere inn og ut av senga.
- Vi har det for travelt til å bruke hjelpemidler eller tilkalle hjelp.
- Rommet eller omgivelsene er for trange til å løfte i en god arbeidsstilling.
- Vi dropper bruk av hj-midler av hensyn til beboere som vegrer seg, eller fordi hj-midler er opptatt

JOBBKRAV

ORGANISERING AV ARBEIDET

- har grunnleggende betydning arbeidsmiljø og helse. Stikkord er rollekonflikt; alenearbeid; tilrettelegging; ledelse; innsats og belønning
- Selv med mange på vakt, er vi ofte alene med beboerne i arbeidssituasjonen.
- Lederen er ofte borte fra avd. pga. møter og andre admin oppg.
- Når arbeidet tilrettelegges for enkelte, kan det gå utover andre
- Deltidsansatte og vikarer får mangelfull opplæring, lite informasjon ell. få muligheter til å gi innspill.
- Vi jobber hardt, men får ikke tilstrekkelig anerkjennelse for innsatsen

JOBBE MED ANDRE MENNESKER

- innebærer også en risiko for negative opplevelser som f.eks.
- vold og trusler, utagering
- uønsket seksuell oppmerksomhet fra bruker
- ubehagelige konflikter (bruker, pårørende)
- mobbing
- belastninger pga emosjonelle krav

TIDS- OG ARBEIDSPRESS

- Handler om at å ha for mye å gjøre over lang tid eller at det er for liten tid å gjøre de oppgavene som skal gjøres.
- Opplevd ubalanse mellom oppgaven og tilgjengelig tid,
- Krav til tempo og mengde
- Manglende opplevd kontroll på gjennomføring av oppgaven
- Det er vanskelig ta pauser,
- Å ikke å ha tid til å utføre arbeidet slik instruksene sier
- Mangel på vikarer





MANUELT ARBEID

- Vi mangler hjelpemidler, som for eksempel påkledningstrapp og regulerbart stellebord.
- Vi har ikke hatt opplæring i løfteteknikk.
- Vi har lokaler som ikke er funksjonelle. De påvirker arbeidsflyten og fører til uheldige belastninger.
- Vi har ikke en innarbeidet god praksis ved av- og påkledning.

OMSTILLING

- Vi trenger mer kompetanse, men for lite tid til å få nok opplæring.
- Endringer = vi er usikre på hvem som har ansvar for hva, og oppgaveutførelse.
- Uklart hvorfor endringene skal gjennomføres.
- Føler oss utrygge pga stadige endringer.
- Stadige endringer = lite tid til å tenke på arbeidsmiljøet vårt

ARBEIDSTID

- Tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.
- Skift, overtid, arbeid utover det som er planlagt: «Vi vet ikke om vi har tidligvakt eller seinvakt i neste uke fordi arbeidsplanen ikke er ferdig».
- Vi (tillitsvalgte, verneombud og ansatte) deltar ikke i når arbeidsplanene legges.
- Negativ effekt på helse og sosialt liv

ORGANISERING AV ARBEIDET

- Uforutsigbarhet = må planlegge oppgaver bedre
- Bemanningssituasjonen = vanskelig å sikre tilstrekkelig personale
- Periodevis ujevn fordeling av oppgaver, f.eks rengjøring og matlaging.
- For lite samtale om hvordan vi bør organisere arbeidet.
- Leder har ansvar for mange ansatte og er ofte borte fra avd.
- Vi jobber hardt, men får ikke tilstrekkelig anerkjennelse for innsatsen.

TIDS- OG ARBEIDSPRESS

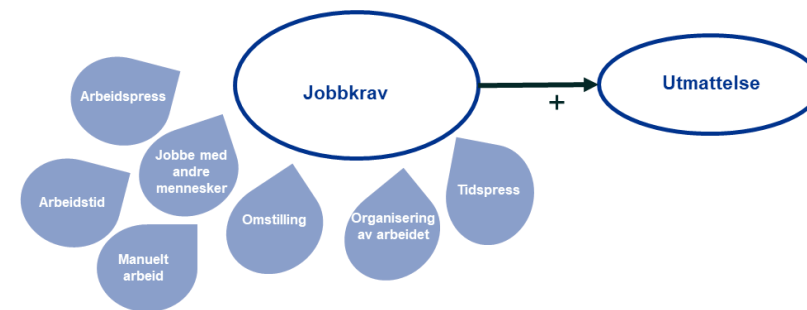
- Handler om at å ha for mye å gjøre over lang tid eller at det er for liten tid å gjøre de oppgavene som skal gjøres.
- Opplevd ubalanse mellom oppgaven og tilgjengelig tid – «vi føler at vi ikke strekker til fordi vi får for liten tid til hvert barn»
- Krav til tempo og mengde, (...) «gjør oss mindre tålmodige og mindre raus overfor hverandre»
- Manglende opplevd kontroll på gjennomføring av oppgaven
- Det er vanskelig ta pauser,
- Å ikke å ha tid til å utføre arbeidet slik instruksene sier
- Ikke tid til pauser. For få folk på jobb

JOBBE MED ANDRE MENNESKER

- innebærer også en risiko for negative opplevelser som f.eks.
- Utagerende barn, negative tilbakemeldinger fra foreldre
 - Samarbeidsproblemer, dårlig kommunikasjon, konflikter
 - Mobbing, baksnakking, negativ stemning
 - belastninger pga. emosjonelle krav

Gjennomføring oppgave 3, Hvilke jobbkraav kan styrkes hos oss?

TID: 30
minutter



A) Individuelt

I modellen, se på de blå dråpene.

Velge de faktorene du mener har størst negativ innflytelse på vårt arbeidsmiljø.

Reflekter over på hvilken måte du merker dette.

Er det noe som hindrer oss i å gjøre dette på en bedre måte?

B) I plenum

Alle sammenligner sine blå draper. Hvilke faktorer har vi felles?

Snakk sammen om faktorene og legg vekt på å frem eksempler på hvordan dette praktiseres / vises i hverdagen.

Hva kan være årsaken til at dette jobbkraavet er så negativt?

Hva er det som hindrer oss i å styrke dette jobbkraavet?

Hva konkret kan vi gjøre for å fjerne det som skaper utfordringer

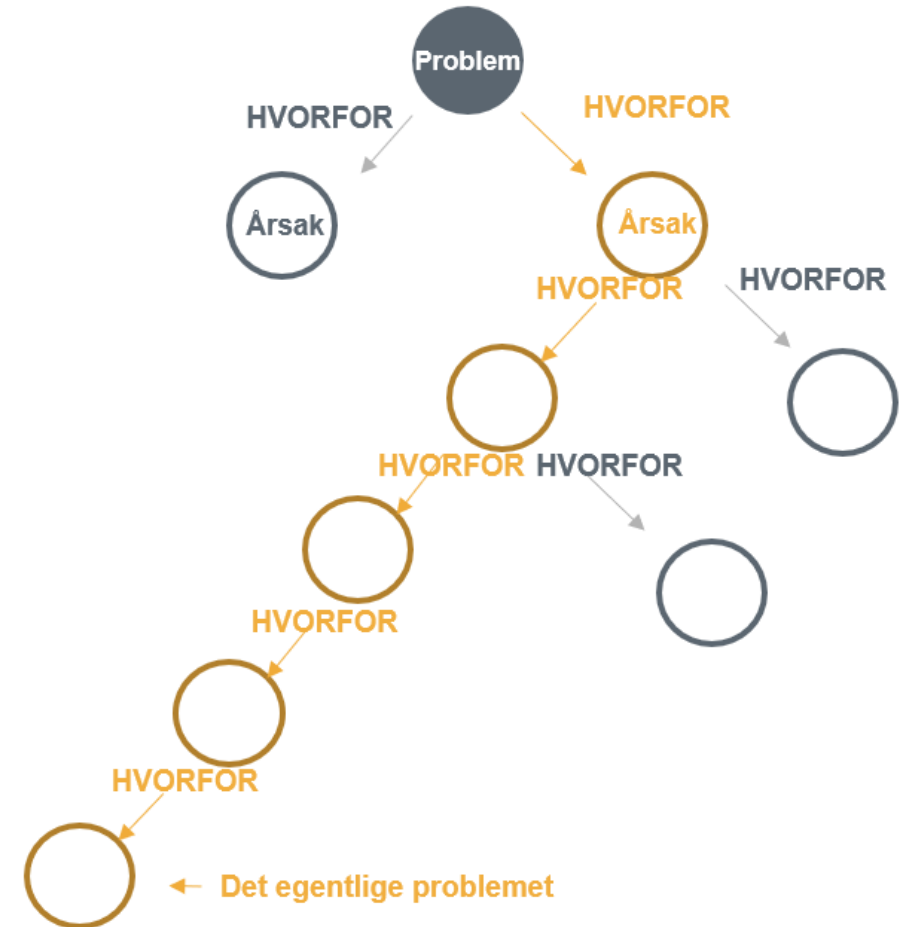
Eks:

Ved å vil vi praktisere trygghet i større grad og dermed styrke arbeidsmiljøet på vår arbeidsplass.

Rotårsaksoppgaven

Vurder om dere ønsker å ta tak i rotårsaksoppgaven på dette personalmøtet eller om dere utsetter det til modul 4. Vurder ut i fra tid og hvordan gjennomføringen av de tre første oppgavene har gått.

For gjennomføring av rotårsaken se eksempel



Rotårsaksanalyse

Grå farge indikerer at det kan være fler årsaker til problemet, men dere må bestemme dere for å grave videre i ett av dem, den oransje.

Problem: Beskriv hva som er problemet

Hvorfor er dette et problem?

Årsak 1: Fordi

Årsak 2: Fordi

Årsak 3: Fordi.....

Velg en årsak (hvis dere har bare en. Det er ok. Tre er kun nevnt som eksempel)

Hvorfor <beskriv årsaken som er valgt med en hvorfor> er?

Årsak 1: Fordi

Årsak 2: Fordi

Velg en årsak

Hvorfor <beskriv årsaken som er valgt med en hvorfor> er?

Årsak 1: Fordi

Velg en årsak

Hvorfor <beskriv årsaken som er valgt med en hvorfor> er?

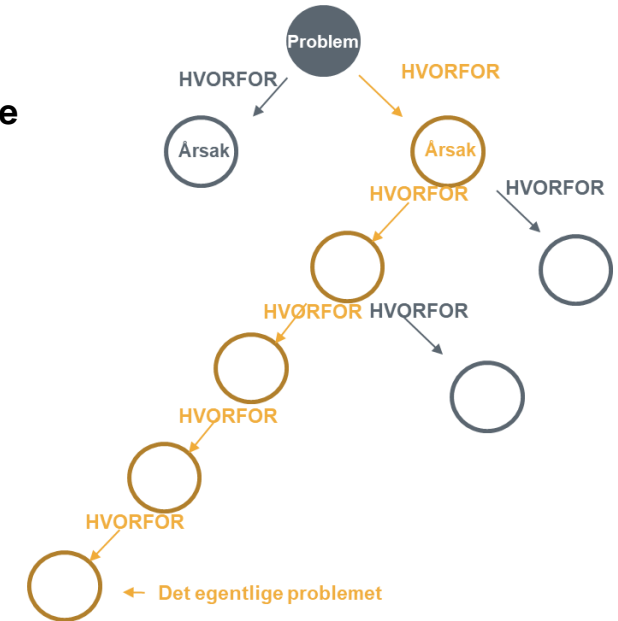
Årsak 1: Fordi

Velg en årsak

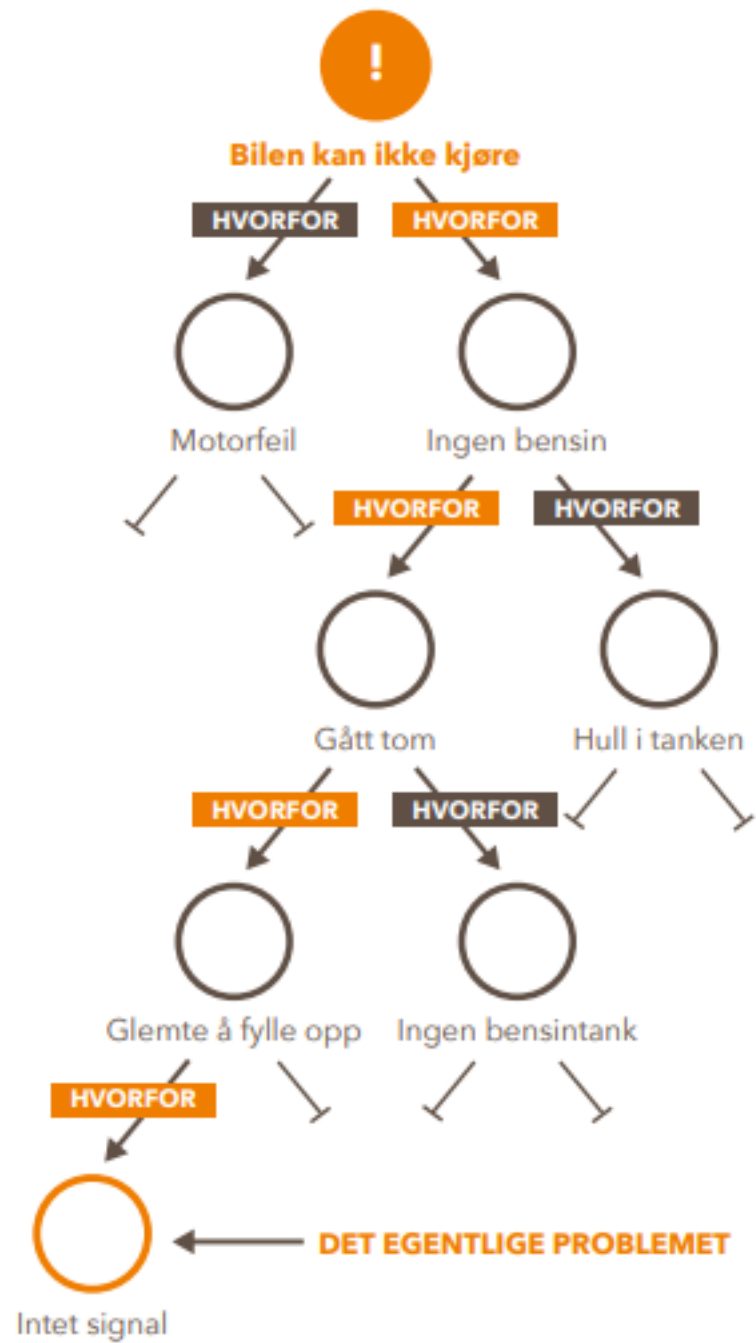
Hvorfor <beskriv årsaken som er valgt med en hvorfor> er?

Årsak 1: Fordi

Rotårsaken er.....



EKSEMPEL



I plenum - Oppsummering

Har vi oppnådd ønsket resultat i dette møtet?

Hva har vi erfart?

Informasjon om veien videre

Hensikt

Skriv inn hensikt her.

Ønsket Resultat

Skriv inn ønsket resultat her.

Møte mellom leder, tillitsvalgt og
verneombud.
Bistand fra hjelper.

Modul 2

Modul 2

Dette møtet har dere parter sammen med hjelperen som fasilitator. Husk å ta notater for felles bruk i etterfølgende økter.

Ønsket resultat av modul 2

Dere skal ha en klarere forståelse av

- 1) hva dere vil jobbe med videre
- 2) hvorfor partsamarbeid dere i mellom skaper positive resultater.

Neste steg

Ha et oppsummeringsmøte / introduksjon til modul 3 og 4 sammen med hjelper.

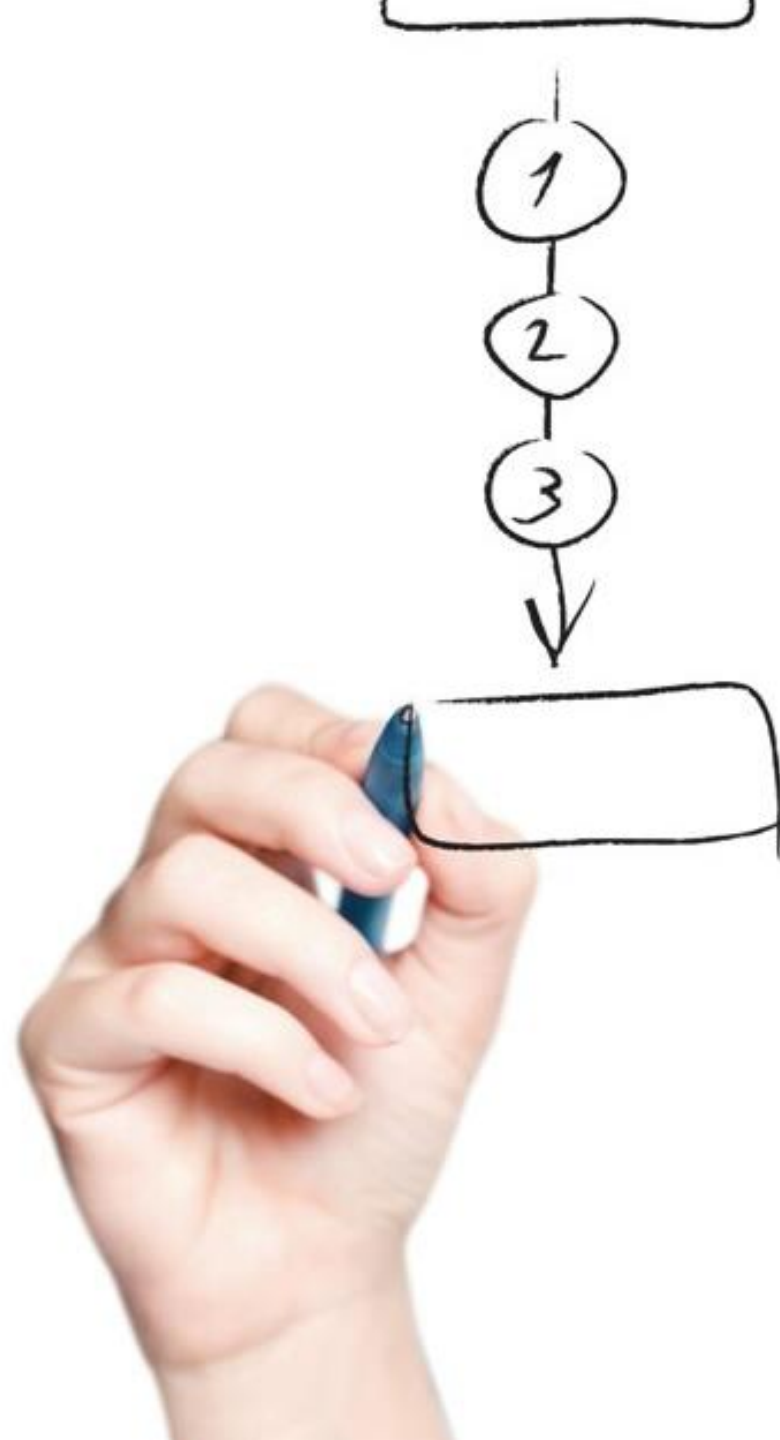


Oppsummering fra møte med ansatte

Hvilke erfaringer gjorde vi oss fra møtet med de ansatte?

Kan vi jobbe videre med dette, eller må vi fortsette der vi slapp?

Fikk vi gjennomført som planlagt?



Oppgaver modul 2

1. Positive faktorer fra møtet med de ansatte (egenrefleksjon)

Ta tak i de tre viktigste positive faktorene som dere i fellesskap med de andre medarbeiderne kom fram til i personalmøtet.

A) Reflekter over hva du som hhv leder, verneombud eller tillitsvalgt konkret gjør for å styrke *<fyll inn faktor>* på din arbeidsplass? Noter ned stikkord.

B) Reflekter over når / i hvilke situasjoner du i din rolle som hhv leder, tillitsvalgt eller verneombud trenger støtte og hjelp fra de andre to partene? Noter ned stikkord

2. Felles refleksjon

A) Del refleksjonene hver av dere hadde i oppgave 1 A og snakk sammen over hvordan dere tre partene kan spille hverandre gode. Ta notater

B) Del refleksjonene hver av dere hadde i oppgave 1B. Bestem dere for en situasjon og snakk sammen om hvordan dere kan samarbeide på tvers og gi hverandre støtte.

3. Rotårsaksanalyse

Velg et konkret problem fra arbeidsplassen deres som dere vil gjøre noe med.

A) Reflekter sammen om hvordan det hadde det vært hvis problemet ble fjernet. Hva ville dere fått til da?

B) Bruk modellen for rotårsaksanalyse og jobb sammen om å finne ut det egentlige problemet – det dere kan gjøre noe med.

Modul 2 slutt

Hva skal dere ta med dere til modul 3?