|  |  |
| --- | --- |
| **Problemløsning og idegenerering** | **Dato Ansvarlig** |
| **1. Problem eller ønske om forbedring** | **2. Årsag eller motiv** |
| Beskriv kort problemet eller ønsket om forbedring af forhold i det psykiske arbejdsmiljø: | Undersøg og beskriv årsager til problemet eller ønsket om forbedring:  *Hvad anser I, som den primære grund til, at problemet opstår?*   * *Hvornår viste problemet sig for første gang?* * *Hvem er berørt af problemet?* * *Er der tidspunkter, hvor problemet ikke forekommer?*   *Hvilke forhold hos jer kan fremme jeres ønske om forbedring?*   * *Hvor er behovet størst?* * *Hvem hos jer har størst gavn af forbedringen?* |
| **3. Løsning eller tiltag** | **4. Handlingsplan** |
| Beskriv løsning(er) eller tiltag:  *Hvilke konkrete tiltag vil løse problemet eller indfri jeres ønske om forbedring?* | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Hvilke konkrete aktiviteter skal der igangsættes? | Hvem har ansvaret for at det føres ud i livet? | Hvornår skal løsningen/tiltaget sættes i gang? | Hvornår og hvordan skal der følges op? | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |

Til inspiration - eksempel 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Problemløsning og idegenerering** | **Dato Ansvarlig** |
| **1. Problem eller ønske om forbedring** | **2. Årsag eller motiv** |
| Konflikter og stor arbejdsmængde på en større industriel arbejdsplads:  Væsentlige problemer med konflikter mellem medarbejdere i produktionsafdelingen og vedligeholdelsesafdelingen. Medarbejderne gav udtryk for, at de oplevede problemer i samarbejdet mellem de to afdelinger. Det ledte til en usmidig varetagelse af vedligeholdelsen og en stor arbejdsmængde. Medarbejderne i vedligeholdelsesafdelingen følte sig ofte presset til at arbejde væsentligt over normal arbejdstid. Problemerne blev forstærket af, at det var svært at rekruttere nye medarbejdere til afdelingen, og flere stillinger stod ubesatte. | På mødet deltog repræsentanter fra medarbejdere og driftsledere med god indsigt i problemerne. I dialogen på mødet blev det klart, at bagrunden for de opståede konflikter i høj grad hang sammen med, at man havde indført et nyt IT-system til registrering af fejl og ønsker om hjælp fra vedligeholdelsesafdelingen. Samtidigt med at mange fra såvel vedligeholdelsesafdelingen som produktionsafdelingen fortsatte den gamle praksis med at ringe direkte. Derfor følte de, som brugte det nye system, at de ofte blev sprunget over. Det blev endvidere klarlagt, at problemerne med øget travlhed i høj grad hang sammen med problemer omkring de forskellige måder at prioritere opgaverne. |
| **3. Løsning eller tiltag** | **4. Handlingsplan** |
| Det blev besluttet at arbejde med håndtering af konflikter, planlægning af arbejdet og implementering af nye IT-systemer gennem medarbejderinddragelse.  Arbejdspladsen brugte materiale om støtte til prioritering hos Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø og fik inspiration fra lignende arbejdspladser. | Der blev sat ind med flere løsninger. Først og fremmest blev repræsentanter for medarbejderne og driftlederne involveret i at sikre optimal prioritering af opgaver i hverdagen – hvilke reparationer og vedligeholdelsesopgaver er vigtigst. Man indførte en skala med rød, gul og grøn.  En driftsleder fra vedligeholdelsesafdelingen fik opgaven som koordinator med henblik på at forberede vedligeholdelsesafdelingen i så god tid som muligt.  Vedligeholdelsesplaner fik en mere fremtrædende status i produktionsplanlægningen og blev taget op jævnligt i direktionen, således at der ikke blev skabt konflikter mellem produktionsplaner og vedligehold.  Endeligt blev der fastlagt én procedure for, hvordan vedligeholdelsesafdelingen skulle kontaktes fra produktionsafdelingen i forbindelse med akut opståede problemer. Den nye procedure blev beskrevet på vægplancher og indgik som fast del af introduktionsforløbet for nye medarbejdere.  Opfølgningen viste, at tiltagene havde reduceret stress og følelsesmæssige belastninger til medarbejdernes øgede tilfredshed. Vedligeholdelsesafdelingen blev igen en attraktiv afdeling, og rekrutteringsproblemet blev løst. |

Til inspiration - eksempel 2

|  |  |
| --- | --- |
| **Problemløsning og idegenerering** | **Dato Ansvarlig** |
| **1. Problem eller ønske om forbedring** | **2. Årsag eller motiv** |
| Mobning i lægegruppen:  En måling viste, at 17% af lægerne i afdelingen havde oplevet at være udsat for mobning inden for det seneste år. | På mødet deltog repræsentanter fra medarbejdere og ledere, som havde indsigt i afdelingens problemer. Det blev på mødet tydeligt, at det i høj grad var yngre læger, der oplevede at være udsat for mobning.  De yngre læger havde nævnt, at morgenkonferencen i særlig grad var et problem. De yngre læger oplevede, at de kom i krydsforhør – hvilket til tider blev oplevet som grænseoverskridende. Overlægerne oplevede, at de yngre læger ofte kom dårligt forberedte til morgenkonferencen. |
| **3. Løsning eller tiltag** | **4. Handlingsplan** |
| Det blev besluttet at arbejde med god mødeledelse og effektive møder. | Der blev udarbejdet nye retningslinjer for morgenkonferencer, og overlægerne fik uddannelsesansvar og medansvar for at planlægge og gennemføre morgenkonferencerne. Det nye møde og uddannelseskoncept er et godt eksempel på en forbedring af den organisatoriske støtte.  Efter tre måneder blev der gennemført en audit med opfølgende screening, som viste en kraftig reduktion i antallet af ansatte, som blev mobbet. |