

Emne - hvad fik vi snakket om?	Hvad kan gøres?	Ansvar	Koordineres med	Dato for videre handling	Opfølgning og status

**Skema med emner til handling.** Skemaet udfyldes af spillets tovholder. For eksempel:

Emne – hvad fik vi snakket om?	Hvad kan gøres?	Ansvar	Koordineres med	Dato for videre handling	Opfølgning og status
Vi kender ikke arbejdsprocedurerne i vores nye afdeling	Bed lederne af de nye afdelinger om at sætte en proces i gang, hvor der besluttet procedurer for arbejdsgangene i den nye afdeling.	Gunnar	Afdelingsleder og flyttekoordinatorerne	5/5 – Gunnar taler med afdelingslederen om problemet.	15/5: Gunnar har snakket med afdelingslederen, som har lovet at sætte gang i processen samt den videre plan herfor. 15/9: Leder har nedsat arbejdsgruppe, der fokuserer på nye arbejdsgange. Flyttekoordinatoren er orienteret.
Vi har ikke besluttet, hvor meget, vi skal betale til gavekassen efter udflytningen.	Udvalgte ansatte (Louise, Marianne og Egon) bliver enige om et beløb.	Louise, Marianne og Egon	Afdelingsleder	10/5	15/5: Det er besluttet, at vi efter udflytningen hver betaler 40 kr./ måneden til gavekassen.
Motivationsfaktorer - tryghed ved kolleger, kvalitet i patientforløb, sammenhold.	Husk at smile til hinanden. Fokuser på kommunikation mellem kolleger. Vær og åben om at tale om fejl.	Os alle	Vi koordinerer med afdelingslederen ved at fortælle, at vi gerne vil arbejde med de her ting	Opfølgning om fjorten dage (10/5)	11/05: De nye initiativer har fungeret godt. Vi fortsætter de næste tre måneder.



## PSYKOSOCIALT ARBEJDSMILJØ FØR OG EFTER EN OMORGANISERING

ET DIALOGSPIL FOR MEDARBEJDERE

## Introduktion

En omorganisering, som fx en hospitalsudflytning, handler ikke blot om fysisk flytning af møbler og udstyr. Som medarbejder vil du også opleve forandringer i arbejds-gange og samarbejdsrelationer. Derfor er det vigtigt at sætte fokus på engagement i arbejdet, relationer og lavpraktiske ting både før og efter selve omorganiseringen.

Dialog kan styrke det psykosociale arbejdsmiljø og give input til løsninger, der forbedrer forandringsprocessen, hvad enten der er tale om en mindre omorganisering af arbejdsopgaverne eller en større omorganisering som en hospitalsudflytning.

Dialogkortene i dette spil er udviklet netop med henblik på at stimulere den gode dialog mellem medarbejdere og derigennem understøtte det psykosociale arbejdsmiljø på arbejdspladsen. På større arbejdspladser med særligt fokus på de teams, de ansatte normalt arbejder i.

### Formål

Formålet med dialogspillet er:

- at understøtte det psykosociale arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads via dialog om seks centrale temaer.
- at sætte fokus på den sociale kapital i de teams, de ansatte normalt arbejder i.
- at identificere konkrete handlemuligheder og løsninger, der forbedrer forandringsprocessen, og som I kan arbejde med efterfølgende.

### Målgruppe

Samtlige hospitalsansatte eller tilsvarende jobgrupper, som enten skal forberede sig på eller falde på plads efter en større omorganisering af arbejdsopgaverne og/eller en udflytning.

## Psykosocialt arbejdsmiljø

Psykosocialt arbejdsmiljø er en samlet betegnelse for både psykologiske og sociale forhold på en arbejdsplads. Forskning viser, at det psykosociale arbejdsmiljø er centralt for de ansattes mentale sundhed.

Social kapital i teamet omhandler relationerne og samarbejdet i teamet. Fx at de ansatte i teamet er enige om, hvad der er det vigtigste i arbejdsopgaverne.

Dialogspillet og resultaterne heraf kan fx bruges ved:

- besøg i de nye fysiske rammer
- workshops og andre forberedende aktiviteter eller ved evaluering af processen
- møder mellem arbejdsmiljørepræsentanter, flytte-/omorganiseringskoordinatorer og/eller ledere
- medarbejder- og afdelingsmøder
- den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- eventuelle ændringer i planerne for omorganiseringen.

## De seks centrale temaer i dialogspillet\*

Spillet er bygget op om dialogkort med spørgsmål inden for seks temaer markeret med hver sin farvekode:

- **Engagement**
- **Løsning af arbejdsopgaver**
- **Mening**
- **Motivation**
- **Social kapital i teamet**
- **Samarbejde på tværs af organisationen**



## Dialogspillet

### Antal spillere:

Anbefalet antal spillere: 3-6.

### Spillets varighed

Minimum ½ time, men gerne længere.

### Før spillet

- Spillet gør brug af to centrale værktøjer: 67 dialogkort og et skema med emner til handling.
- Der er to udgaver af spillet: et til **før** omorganiseringen (**34 magenta kort**) og et til **efter** omorganiseringen (**33 mørkegrønne kort**).
- Spil om muligt dialogspillet i de teams, I arbejder i til hverdag. Det er en fordel, hvis I på spilletidspunktet har konkret viden om jeres arbejdssituation efter omorganiseringen (fx hvor I skal arbejde, med hvem og øvrige fælle arbejdsrelaterede forhold).
- Fokusér på et enkelt eller to af spillets i alt seks temaer. I kan gentage spillet en anden gang med nye temaer.
- Hvert tema akkompagneres af citat(er) fra hospitalsansatte, der står overfor en omorganisering, som I bedes forholde jer til.
- *Husk:* Tag samtlige input seriøst – det er naturligt, at der er forskel på behov og synsvinkler.
- Udpeg en tovholder med ansvar for at:
  - understøtte dialogen, herunder at alle får plads til at blive hørt og stille uddybende spørgsmål
  - udfylde skemaet ud fra dialogen, herunder at der for hver opgave udpeges en ansvarlig til at følge op
  - gøre skemaet tilgængeligt for alle deltagerne efter spillet
  - sikre, at dem, som har meldt sig til at gå videre med opgaverne, følger op herpå.



*Dialogkort. Dialogspillet findes i to udgaver: et til før omorganiseringen (magenta kort) og et til efter omorganiseringen (mørkegrønne dialogkort).*

Tovholderen kan med fordel være en, der i forvejen indgår i arbejdsmiljøarbejdet og dermed har forslag til hvem, hvilke opgaver kan koordineres med.

### Sådan spiller I

- Træk et kort og læs spørgsmålet højt.
- Besvar og diskuter spørgsmålet.
- Notér emner, som kalder på handling, enten fordi det er et problem, eller fordi det skal bevares, fx engagement i arbejdet.
- Udfyld skemaet med emner til handling. Prøv så vidt muligt at identificere konkrete ting, som kan arbejdes med efterfølgende. Nogle opgaver kan klares hurtigt, mens andre tager lang tid at løse.
- Begynd forfra.

Idéen er, at så mange som muligt involveres i dialogen og melder sig til at gå videre med både små og store opgaver. Anvend evt. post-its eller lignende til at nedskrive idéer og/eller tanker i løbet af jeres diskussioner.

## Sådan udfylder I skemaet

### Emne – hvad fik vi snakket om?

Der kan både være tale om problemer og gode ting, I ønsker at bevare under og efter omorganiseringen, fx engagement i arbejdet. Beskriv emnet så konkret som muligt, så personer, der ikke har deltaget i spillet, kan gå videre med det.

### Hvad kan vi gøre?

Skriv konkrete idéer til, hvordan problemet kan løses, eller hvordan gode ting, som fx engagement, kan understøttes. Jeres forslag kan lette arbejdet med at finde på løsninger, som virker hos jer.

### Ansvar

Skriv navnet på den person/det udvalg, der har ansvar for at bringe processen videre.

### Koordineres med

Nogle opgaver kan løses direkte i gruppen eller afdelingen, mens andre emner med fordel kan koordineres med fx afdelingsledelsen, et flytte-/omorganiseringsudvalg, arbejdsmiljørepræsentanter og/eller -organisationen. Skriv hvem ansvarspersonen eventuelt skal koordinere med vedrørende emnet. Hvis I ikke ved, hvad der skal stå i feltet, kan arbejdsmiljø- eller flytte-/omorganiseringsudvalget eventuelt hjælpe jer.

### Dato og videre handling

Skriv hvornår og hvordan ansvarspersonen går videre med opgaven.

### Opfølgning og status

Aftal en dag, hvor I samler op på opgaverne. Anvend evt. farvekoder for at skabe et visuelt overblik over fremdriften:

- Grøn farve: færdige opgaver
- Gul farve: igangværende opgaver
- Rød farve: ikke påbegyndte opgaver.

Prøv at sætte realistiske datoer på opgaverne, så de kan løses inden for tidsrammen.

### Bag dialogspillet

Dialogspillet er udgivet i 2024.

### Finansiel støtte:

Arbejdsmiljøforsknings-fonden, projektnr. 20-2019-09, Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Aalborg Universitet og Regionshospitalet Gødstrup. Læs mere herunder.\*

*\*De seks temaer i dialogspillet er valgt ud fra hovedresultaterne fra forskningsprojektet "Positive psykosociale faktorer i arbejdet, mental sundhed og kvaliteten af sundhedsydelserne før, under og efter udflytningen til Regionshospitalet Gødstrup". Projektet er et samarbejde mellem Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Aalborg Universitet og Regionshospitalet Gødstrup og er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden (projektnr. 20-2019-09), Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Aalborg Universitet og Regionshospitalet Gødstrup. Læs mere her: <https://vbn.aau.dk/en/projects/positive-psykosociale-faktorer-i-arbejdet-mental-sundhed-og-kvali>*