

Dialogspil

Opbyg tillid - tal om det som er svært



Introduktion

I dbio vil vi gerne understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø for bioanalytikere og laboranter i Danmark. Vi ved fra utallige undersøgelser at arbejdspladser, der har en høj grad af tillid, er gode til at samarbejde, løser opgaverne bedre og er gode til at håndtere, når der opstår fejl og misforståelser i arbejdet.

Langt de fleste af os kan godt mærke, når vi ikke trives, hvad enten det er, fordi vi har for travlt, mangler mening i arbejdet, ikke synes vi kan leve op til egne eller andres (faglige) krav, når samarbejdet bliver svært eller tonen for hård. Det kan være svært at sige det højt og betro os til f.eks. en kollega, en leder eller en tillidsvalgt.

Vi deler det i stedet ofte med vores nærmeste i privatlivet i stedet, fordi det er nemmere. Udfordringen er, at vores nærmeste i privatlivet ikke kan forandre noget for os i arbejdslivet. En mere holdbar løsning er, at vi finder mod til at dele vores oplevelser med hinanden på arbejdspladsen. Angsten for ikke at blive forstået, lyttet til eller at blive taget alvorligt kan være en barriere. Det kræver nemlig tillid og tryghed på en arbejdsplads, hvis vi skal kunne finde modet til at tale om det, der er svært.

Dette dialogspil har til formål at:

- Hjælpe jer til at få indsigt i, hvad og hvornår I oplever tillid på jeres arbejdsplads.
- Understøtte at I udvikler mere tillid på jeres arbejdsplads.
- Udvikle en fælles indsigt i, HVAD der kan være svært og dermed kræver mod for jer at tale om på jeres arbejdsplads.

Relevant brug af dialogspillet:

Dialogspillet bør igangsættes på arbejdspladsen af ledelsen sammen med AMiR og/eller TR.

Dialogspillet egner sig til arbejdspladser, hvor I har en oplevelse af, at jeres trivsel generelt hører ind under det grønne og gule arbejdsmiljø i modellen nedenfor. Hvis jeres arbejdsplads befinder sig i det røde område, eller der er tvivl om, hvorvidt arbejdspladsen delvist befinder sig i det røde område, bør I ikke anvende spillet. Opsøg i stedet ekstern hjælp fra HR eller en arbejdsmiljøprofessionel.

Et trygt socialt arbejdsmiljø

- Konflikter og uenigheder mellem enkeltpersoner eller grupper bliver løst.
- Ingen oplever sig ydmyget, hvis han/hun taler om egne eller andres fejl, deler tvivl, stiller spørgsmål, kommer op med nye ideer eller drøfter arbejdsmæssige uenigheder.
- Ironi og drillerier forekommer, men der er tryghed nok til at påtale dem, hvis de opleves grænseoverskridende.

Et socialt arbejdsmiljø under pres

- Der er uløste konflikter, der evt. har ført til alliancer blandt de ansatte. Vi taler mere om hinanden end til hinanden.
- Omgangsformen er præget af nedgørende drillerier og/eller grænseoverskridende adfærd.
- Det er utrygt at sige fra, fordi den enkelte risikerer at blive anset for svag eller følsom.

Et utrygt socialt arbejdsmiljø

- Én eller flere bliver systematisk udsat for grænseoverskridende adfærd fx i form af at blive bagtalt, isoleret, fravalgt, udelukket fra aktiviteter eller tilbageholdt relevante informationer.
- Det opleves som umuligt at sige fra, fordi den enkelte risikerer at blive udelukket fra fællesskabet
- Der er snakken i krogene og uenighed håndteres ved tavshed.