

FOKUS PÅ ARBEJDSGLÆDE: Beskrivelse

Nedenfor gengives beskrivelse fra rapporten ”Metodeudvikling vedrørende behandling af psykisk arbejdsmiljø i APV-arbejdet”, side 70. Rapporten i sin helhed kan hentes på Arbejdstilsynets hjemmeside: <http://www.at.dk/sw60268.asp>

Den almene metodebeskrivelse *(Fra Metodeudvikling vedrørende behandling af psykisk arbejdsmiljø i APV-arbejdet)*

Arbejdsglædemetoden er en dialogmetode, som tager udgangspunkt i den anerkendende tilgang. Det vil sige, at der etableres en dialog mellem medarbejderne, der tager udgangspunkt i medarbejdernes konkrete erfaringer fra det daglige arbejde og videre spørger ind til det, der skaber arbejdsglæde og det der virker. Antagelsen er, at det skaber lyst til handling og udvikling blandt deltagerne.

Konkret sker det ved, at samtlige medarbejdere fra en mindre virksomhed eller fra en afdeling samles til et personalemøde, der kan vare fra 1-3 timer. Deltagerne arbejder i grupper med at identificere, hvad det er, der gør, at man oplever arbejdsglæde nogle steder i virksomheden og i nogle situationer. Derefter samles alle for at fremlægge og diskutere gruppernes resultater. Gruppen skal undersøge de forhold, der skaber arbejdsglæde for derefter at undersøge, om man kan overføre erfaringerne til områder, hvor der er brug for udvikling af et bedre arbejdsmiljø.

Ressourceanvendelse til metoden

Aktivitet	Aktører	Timer	Faktiske forbrugte timer i VVS-firmaet (35 personer)	Faktiske forbrugte timer Engros firmaet (25 personer)
Forberedelse af Arbejdsglæde mødet	APV-gruppen ex. 4 personer 2 møder á 3 timer	24 timer	8 timer	8 timer
Afholdelse af Arbejdsglæde mødet	Alle medarbejdere ex 25 personer 2 timers varighed 3 timers varighed	50 timer 75 timer	70 timer	75 timer
Opfølgingsmøde (ikke en del af den oprindelige metode)	Alle medarbejdere		70 timer	20 timer
Timer i alt		74 - 99 timer	148 timer	113 timer
Timer pr medarbejder		3-4 t.	4,2 t.	2,5 t.

Potentielle styrker og svagheder

Metodens styrke er, at den forsøger at undgå, at deltagerne fokuserer på problemer ved at starte med at identificere det, der skaber arbejdsglæde. Metoden er ikke særlig tidskrævende og passer godt til mindre virksomheder.

Metodens svaghed er, at det er svært at undgå at tale om problemer, når det drejer sig om at gøre noget ved arbejdsmiljøet. Det kan skabe en kunstig dialog. Det er også svært at overføre den energi og de erfaringer, der opstår ved at tale om arbejdsglæde til en diskussion af, hvad der skal til for at skabe arbejdsglæde på områder, der ikke er præget af arbejdsglæde.