

AMR2019 – uge 37, psykisk arbejdsmiljøer i fællesskaber

- Sundhed er at have oplevelse af at have magt over sin egen livssituation.
- Man har ansvar over sit eget arbejdsmiljø og sit eget liv.
- Vi er hinandens psykiske arbejdsmiljø.
- Lovgivningen i forhold til psykisk arbejdsmiljø.
- Mobning og krænkende adfærd... hvem afgør det? Bevidst handling...
 - AT vejledning februar 2019.
- Skader skal anmeldes som arbejdsskade – husk mindst 1 dags fravær.
- Sanktion for uacceptabel adfærd? Sige fra....kollegahjælp. Hjælper kollegaerne reelt.
- Udbrændt – udmattet.
- Selvtillid (det vi kan) – selvværd (det vi er).
- Man skal gøre medarbejderne klogere på AMR. Behandle hinanden med respekt.
- Der bør aftales beredskabsplaner på arbejdspladsen.
- Ledernes kvalifikationer – stå sammen om det ude på arbejdspladserne. Vi har selv et ansvar. Utroligt, hvad vi finder os i... "Vil du tale sådan til din mor"?
- Tillidsskabende eller tillidsundergravende.
- Passe på med ironi og sarkasme.
- Erkendelse er det vigtigste for et godt arbejdsmiljø.
- Skisma – ledelsen vil udvikle, men vil medarbejderne – og medarbejderne vil udvikle men vil ledelsen. Hønen / ægget...
- Hvad er god kvalitet på den enkelte arbejdsplads.
- Der er både skal opgaver – kan opgaver.
- Fortolkningen af stress er udfordrende.
- Drøfte de nuværende vilkår som de er nu. Tage beslutninger ud fra disse. Ikke acceptere et "hold kæft bolsjer".
- Bruge lige så meget tid på at drøfte løsninger som der bruges på at drøfte problemer. Hvad er det vi gerne vil og hvordan kommer vi derhen. Det er legalt at få talt ud – og så skal vi videre.
- Gøre noget sammen – fællesskaber / solidaritet. Fortæl de gode historier.
- Der er bestemmelser i AMR loven der ikke altid bliver brugt.
- Hvornår har AMR været bedst i fællesskaber til at løse psykiske udfordringer?
- Solidaritet og fællesskab er stærk.
- Dem I repræsenterer som AMR skal være med til at løse problemerne. Det er ikke AMR der skal være problemknuser. Vi skal tænke over, hvad kollegaerne skal gøre og ikke gøre det selv. AMR skal være "hundefører" ikke "førerhund"...
- Kollegaer skal komme med problemerne og være med til at løse problemerne.
- Hvorfor bliver mange så fornærmet når AT kommer på besøg.
- Værktøjerne til det psykiske arbejdsmiljø skal under en fortsat udvikling – og simpelt og på flere måder. Mange løsninger i små skridt.
- Mennesket er aldrig kun offer.
- AMR's grundlov – arbejdet skal kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- Krænkende handlinger – AT vejledningen er til tolkninger...
- En krænkelse skal afklares her og nu – når det sker.

- Der skal ikke være for mange regler man kan slå hinanden med – lave holdninger og handlinger.
- At gøre noget for andre er sundhedsfremmende. Man skal ikke at have fokus på sig selv.
- Passe på med rygter og heksejagt. Tolkninger, ved du eller tror du.
- Selv om du stiller spørgsmål, er det ikke sikker på at du har ret.
- Evnen til at forstå egen og andres adfærd og intentioner.
- Vi er hurtig til at tillægge mening og motiv i andres adfærd. Uden at mærke efter og undersøge... Huske at være nysgerrig.
- Arbejde med tillidsopbygning. Sammenfald mellem det man siger og det man gør. Man kan give tillid man kan ikke skabe tillid.
- Tage én ting ad gangen små bidder – løsninger, succes – synliggøre succes.
- AMR skal gå fra hjælper til at være en god konsulent. "spytter i andres næver"
- Pleje tålmodigheden ud fra at den næstbedste løsning måske er OK lige nu.
- Psykisk sundhed – mennesket skal kunne udvikle sig i arbejdet.
- Det bæredygtige arbejdsmiljø, rummelighed, fastholde medarbejderne, skal kunne udvikle sig.
- Den omvendte pyramide; sociale behov, fysiske behov, det skal give mening.
- Vi har medfødte anlæg for forsoning – til at kunne reparere relationer efter konflikt.
- Mennesket generaliserer på det laveste niveau.
- Skal vi styrke fællesskaberne, skal vi styrke tillid. Tillid er noget man selv giver til andre. Øve sig i at give tillid. IKKE "*Jeg vil lige se det først*"
- Man kan ikke bekymre sig til noget godt.
- Man skal huske at man i fællesskaber har både pligter og rettigheder.
- Skabe fællesskaber – kræve at kollegaer er med, lave idéer til løsninger, tale med hinanden, små sikre succes'er og synliggøre dem,

Således oplevet i stikordsnotat.

Steen Christensen

LO konsulent

Sektionerne Nordjylland

Mail: steenc@lo-aalborg.dk

Mobil: 20 911 150



erduok.dk