



Dansk  
Magisterforening

# Refleksionskort til godt arbejdsmiljø

Vil I forbedre det psykiske arbejdsmiljø, skal I kunne tale om det. Det er én af konklusionerne fra vores undersøgelse om det gode arbejdsmiljø på NGO arbejdspladser. Men hvordan sætter man gang i den kollektive samtale om arbejdsmiljøet? Ud fra erfaringerne fra undersøgelsen har vi udviklet et sæt **refleksionskort**, der skal hjælpe jer med at sætte gang i samtalen.

# Hvorfor skal I bruge refleksionskort?

I kan først og fremmest bruge kortene til at få gang i samtalen kollegerne imellem. Og kortene kan hjælpe jer med, hvor I skal starte samtalen. Når I sætter tid af, kan kortene hjælpe jer med at skabe en struktur for en kollektiv dialog – og hjælpe jer med at sikre, at I starter samtalen med de emner, der er vigtigst for kollegerne at tale om.

Første skridt til at forbedre jeres arbejdsmiljø sker ved, at du og dine kolleger får indblik i, hvad I hver især sætter pris på, og hvad der udfordrer jer ved jeres arbejdsmiljø. Det kan understøtte forståelsen på tværs og styrke hensynet til hinanden – og dermed i sig selv styrke jeres arbejdsmiljø. Samtidig kan I lave en fælles opsamling på jeres samtale og aftale, hvilke emner og temaer I vil tage med videre i dialogen med ledelsen.

Samtalen ud fra kortene egner sig i særlig grad til et møde i kollegagruppen. Det giver mulighed for en mere 'fri' dialog. Men det er altid en fordel at orientere og involvere ledelsen omkring jeres møde. Både så ledelsen ved, hvad temaet er – men også er forberedt på den feedback, I kan give efter jeres møde. Kortene kan også bruges på et møde, hvor lederen/ledelsen er tilstede. Gør I det, anbefaler vi, at I udelader kort 7 og 8.

# Inden I går i gang

Udover at involvere ledelsen så tidligt som muligt i jeres planlægning af et møde, skal I fra start gøre jer klart, hvordan og hvem der følger op på jeres møde. Det er en oplagt opgave for en evt. tillids- og eller arbejdsmiljørepræsentant at stå for opsamlingen – og afstemme undervejs med kollegerne, hvad I melder tilbage til ledelsen.

Sørg desuden for at I har et klart formål med, hvorfor I holder mødet – og sørg for, at det bliver formidlet klart og tydeligt til ledelsen i invitationen til kollegerne, og når I sætter mødet i gang. Når I indleder jeres møde, kan I med fordel ridse nogle spilleregler op for jeres samtale. I vil ofte have forskellige holdninger til, hvad der skaber et sundt psykisk arbejdsmiljø, og derfor skal I skabe et rum, hvor der er mulighed for at udtrykke uenighed. Et eksempel på en god spilleregul er: **“Det handler ikke om at få ret, men om at lytte til, hvad der fylder hos ens kolleger. Derfor forsøger vi ikke at overbevise andre om, at de tager fejl.”**

Spillet består af tolv kort. Otte med faste emner og fire joker-kort som I selv kan vælge emne til. På kortenes bagside står emnet, og på forsiden står der to spørgsmål og ét udsagn. Spørgsmålene hjælper dine kolleger med at være nysgerrige og undersøgende, mens udsagn lægger mere op til, at dine kolleger vurderer og tager stilling.

Det tager ca. to timer at spille tre kort i en workshop inklusive introduktion og afrunding. Så vælger I flere end tre kort, må I forvente at bruge mere tid.



# Sådan bruger I kortene

- Læg de otte kort på bordet. Sørg for at bagsiden med kortenes emner vender opad. De fire joker-kort lægges i en bunke for sig.
- Bed alle notere på et stykke papir el.lign., hvilke tre emner (hvert kort er ét emne), de mener er vigtigst at få diskuteret i dag. De fire joker-kort kan I bruge, hvis I oplever, at der mangler ét eller flere emner, som er væsentlige for jeres organisations psykiske arbejdsmiljø. I kan også udfylde et eller flere undervejs eller afslutningsvis, hvis I bliver optaget af noget særligt, som I gerne vil drøfte, næste gang I mødes.
- Tag en runde om bordet, tæl stemmerne sammen og vælg de tre kort, der får flest stemmer.
- Fjern resten af kortene.
- Nu vender I det første kort (fx det med flest stemmer) og læser det første spørgsmål højt. Herefter er ordet frit. Som facilitator er det vigtigt, at du får inddraget alle i samtalen. Det kan være en god idé at lade ordet gå på omgang, så alle får mulighed for at sige noget.

## **Når I har diskuteret alle spørgsmål/udsagn på et kort, konkluderer I på følgende:**

- Hvad har været godt at tale om?
- Er der noget, vi gerne vil forsætte med at tale om på et nyt møde?
- Er der noget, vi mener, vi kan/bør videreformidle til vores leder/ledelsen?

## **Derefter er det en god idé at samle op på, hvordan I har oplevet selve workshoppen. Det tager ca. 30 min., og I kan benytte følgende spørgsmål:**

- Hvad har vi sat pris på ved metoden?
- Hvad har vi savnet?
- Hvordan tog vi hensyn til hinandens forskellige meninger?
- Hvordan kan vi fremadrettet fastholde en dialog om vores psykiske arbejdsmiljø?