

CASE 1

I er på arbejdspladsen i gang med en større forandringsproces, som involverer mange nye opgaver samt større fokus på servicekrav. I har forsøgt at tage de nødvendige, fælles dialoger i afdelingen, for at klæde medarbejderne på til de nye forhold. Alligevel kan du høre, at der bliver snakket i krogene, og en del kolleger er utrygge og synes ikke at alle forandringerne giver mening. Særligt Mogens, som altid kan finde noget at brokke sig over, har ved flere lejligheder udtrykt sin evindelige "det er for dårligt at ledelsen ikke...". Du er godt og grundigt træt af at høre på ham – samtidig tænker du egentlig også, at Mogens nok ikke er den eneste, som er frustreret. Han har nok ret i noget af sit brok denne gang!

Efter et fælles møde, hvor Mogens virkelig lod frustrationerne få frit løb, har der været et par af jeres nye kolleger hos dig for at sige, at de altså ikke synes om den måde at snakke sammen. Hans negative indstilling og åbenlyse brok er blevet for meget for dem, og de mener, at Mogens er en belastning for deres psykiske arbejdsmiljø.

I skal i grupperne arbejde med casen ud fra følgende spørgsmål:

- Hvad er arbejdsmiljøgruppens rolle og opgaver i denne situation?
- Hvilke dilemmaer kan I få øje på?
- Hvem skal involveres for at håndtere situationen?
- Når situationen er håndteret: Hvilke opgaver har arbejdsmiljøgruppen?
- Hvordan kan det forebygges, at noget lignende opstår igen?