FAKTA OM FORUDSIGELIGHED

Arbejdsmiljøforholdet



Ikke at kunne forudsige hvordan dagen kommer til at gå, er en del af det at arbejde indenfor museer og biografer. Man kan aldrig helt være sikker på hvad dagen bringer, så derfor er det vigtigt, at man som medarbejder er klar over hvilke forventninger der er til en, samt hvilke arbejdsopgaver man har ansvar over. Er der klare retningelinjer og en klar forventningsafstemning, kan man som ansat enten i museum eller biograf godt navigere i en hverdag som er omskiftelig, når bare rammerne og forventningerne er faste og klare.

Forudsigelighed er et af de såkaldte 6 guldkorn, der ud over Samarbejde, tillid og retfærdighed (de 3 diamanter) anses for særlige vigtige forhold med henblik på god trivsel.

De øvrige 5 guldkorn er:Indflydelse, Mening i arbejdet, Belønning, Social støtte og Kravene i arbejdet.

Forudsigelighed drejer sig om at undgå uvished og usikkerhed. Dette opnås ved, at alle ansatte får relevante informationer på det rette tidspunkt. At give relevante informationer til tiden er en central ledelsesopgave.
Der er ikke tale om forudsigelighed i den forstand, at man skal kunne forudsige detaljerne i hverdagen. Det er ”de store linjer”, der betyder noget, f.eks. forestående omstruktureringer, vigtige beslutninger og ændringer i måden at udføre arbejdet på og fremtidsplanerne for arbejdspladsen.
Lav forudsigelighed kan være en stor stressbelastning, mens forudsigelighed mindsker utryghed og uvished.

Gode råd om tiltag og løsninger

Læg en kommunikationsstrategi.
For at kunne få de relevante informationer på de rigtige tidspunkter er det en god ide at lægge en strategi for, hvornår medarbejderne skal informeres og hvordan. Det er vigtigt at overveje mængden af information og hele tiden være opmærksom på, at ledelsens og medarbejdernes ønsker og behov stemmer overens.

Det er ledelsens ansvar at lægge en informationsstrategi – især ved større forandringer på arbejdspladsen – og det er medarbejdernes ansvar at vende tilbage med feedback, hvis de føler, de får for lidt eller for meget information. Når ledelse og medarbejdere bliver gode til at komme med

gensidig feedback på informationsniveauet, er der grobund for den vigtige forudsigelighed og den gode trivsel.

Gode links:

- Arbejdsmiljørådets hjemmeside
- Denne APV Portal - Psykisk arbejdsmiljø i APV-processen
- BFA Service - Turismes hjemmeside: (www.bfa-service.dk) – se bl.a. "En værktøjskasse om: Jobusikkerhed" og "En værktøjskasse om omstillingsprocesser".
- Videnscenter for arbejdsmiljøs hjemmeside: (www.arbejdsmiljoviden.dk)