

## Metode 3: **Drøft, hvad der motiverer jer i arbejdsmiljøarbejdet**

Vi motiveres af forskellige ting, når vi arbejder med arbejdsmiljøet - og motivationen kan skifte i forhold til emnet og den konkrete anledning. Indblik i fire forskellige orienteringer kan hjælpe jer til at få et fælles fokus og til at tolke hinandens reaktioner og forebygge misforståelser, når arbejdsmiljøet er på dagsordenen.

Man kan tale om **fire grundlæggende orienteringer** i forhold til motivationen for at drive arbejdsmiljøarbejdet i arbejdsmiljøgruppen. Orienteringerne skal ikke opfattes som firkantede facitlister: I praksis orienterer vi os på forskellig måde, og vi kan være placeret forskelligt, når det kommer til fysisk eller psykisk arbejdsmiljø, eller indenfor forskellige temaer i arbejdsmiljøarbejdet.

Tilsvarende kan **forskellige anledninger** flytte på, hvor man som arbejdsmiljøgruppe er placeret. Hvis arbejdspladsen får et påbud fra Arbejdstilsynet, er der typisk meget fokus på at få bragt orden i forholdene og undgå sanktioner. Men også forhold internt på arbejdspladsen kan aktualisere arbejdsmiljøarbejdet på nye måder. Det kan være en voldsepisode, en ledelse der beslutter sig for at styrke teamsamarbejdet eller en APV, der peger på behovet for at styrke den stressforebyggende indsats.

### Sådan kan I gøre:

- Hvordan beskriver de fire orienteringer den virkelighed, I oplever hos jer selv og på arbejdspladsen?
- Hvor befinder jeres AM-gruppe sig? Af hvilke grunde? Ift. hvilke emner?
- Hvor kunne I tænke jer at være? På hvilke områder?
- Har I idéer til, hvad der skulle til?



De fire orienteringer i forhold til arbejdsmiljøet:

- **De strategiske** ved, at arbejdsmiljøet er vigtigt, men de er mindre interesserede i detaljerne. De har blik for de overordnede problemstillinger og mål, og har primært fokus på, hvad et godt arbejdsmiljø kan kaste af sig - i forhold til omdømme, økonomi, rekruttering osv.
- **De regelorienterede** har basisviden på plads og fokus på, at loven og reglerne er overholdt - både for at undgå fx påbud fra Arbejdstilsynet, og ud fra en pligtfølelse: Det skal man! I det daglige arbejde motiveres de af det konkrete: Hvordan kan reglerne nemmest overholdes? Hvordan kan vi forebygge ulykker og påbud?
- **De interesserede** har stort engagement og viden. De drives af de positive muligheder i et godt arbejdsmiljø, er relationsorienterede og ønsker netværk og ny inspiration til at lykkes endnu bedre med det. Denne gruppe har ikke alene brug for ny viden og motivation, men også at blive klædt på til at 'sælge' arbejdsmiljøindsatser til andre i organisationen og arbejde med processer.
- **De afventende** har fokus på andre opgaver og forhold, som de oplever er mere presserende end arbejdsmiljøarbejdet nu og her. De opsøger viden, hvis de ydre forhold eller forhold på arbejdspladsen sætter dem i gang.