

Hverdagens rutiner og sædvaner kan været helt og skurk på samme tid for arbejdspladskulturen

Arbejdspladskulturen er en usynlig medspiller, der med tiden kan udvikle sig til en modspiller, hvis man ikke er opmærksom på den. Cand.techn.soc. og ph.d. ved RUC Peter Hagedorn-Rasmussen fortæller, hvorfor det er helt essentielt for det gode arbejdsmiljø, at der er fokus på arbejdspladskulturen.

”Alle mennesker har en specifik måde, de står op på, spiser morgenmad på, tager tøj på osv. Hvis vi skulle tage stilling til hvert eneste lille skridt af vores morgenrutine hver eneste dag, ville vi aldrig komme på arbejde. Derfor har vi stor glæde af vores daglige rutiner og sædvaner, men indimellem er det sundt at stoppe op for at se på om vores rutiner stadig giver mening.”

Sådan lyder det fra Peter Hagedorn-Rasmussen, der er en del af Ekspertrådgivningen. Han har i de senere år undersøgt arbejdspladskulturen på en række forskellige regionale arbejdspladser.

Hagedorn-Rasmussens metafor kan overføres til arbejdspladskultur. ”Kultur” er i denne kontekst sammensat af en række formelle og uformelle rutiner og sædvaner samt forståelsen af dem og forståelsen ens kerneopgave. Tilsammen gør de det muligt for os at klare vores kerneopgaver, som et velorganiseret orkester, hvor alle kender deres egne og hinandens opgaver.

Men der kan være fare for, at arbejdsmiljøet tager skade, når det, der førhen har været gode rutiner, udvikler sig i en negativ retning.

”En arbejdsplads kan udvikle en rå tone, som gør, at man ikke får snakket om udfordringerne. Særligt i sundhedssektoren kan nogle fx joke med de svære emner for at bearbejde dem, mens de samtidig tænker, at den enkelte selv må slås med det. Og hvis de andre individer ikke benytter sig af humor, som ventil i hverdagen, kan det skabe marginaliseringsprocesser, og det kan udvikle sig til mobningsfænomener, der kan have mange forskellige karakterer.” siger han.

Det er blandt flere årsager til, at man ifølge Hagedorn-Rasmussen bør prioritere at være opmærksom på, reflektere og sætte spørgsmålstejn ved arbejdspladskulturen. Det lyder måske let, men det kan være svært for ansatte og ledere, der i forvejen er del af kulturen at udpege mulige huller. Derfor er der god grund til, at man især giver nye ansatte mulighed og plads til at give deres syn på arbejdspladskulturen. Det kan ofte være nemmere at komme med konstruktiv kritik og pege på mangler i kulturen, når man kommer ”udefra”.

Tre råd til at skabe en bedre arbejdskultur

Accepter mangfoldigheden

Det er ikke alle, der arbejder på samme måde som en selv. Det skal man acceptere. Man kan blive udsat, fordi man gør arbejdet på en bestemt måde, som ikke flugter med andres måde at arbejde på. De færreste opdager selv, når de faktisk ekskluderer andre. Vi tror, at vi gør det godt, men det gør vi måske ikke altid.

Skab et læringsrum

Hvor du giver mulighed for at se din arbejdsplads udefra. Som en turist, der kommer hjem fra udlandet, og ser sit hjemland fra en turists øjne. Det kan man gøre ved at arbejde med såkaldte dilemma-cases, hvor uenigheder og sprækkerne viser sig. Her fokuserer man på praksis i situationer, hvor der kan være optræk til spændinger og konflikter.

Man kan ikke designe sig til den gode kultur

Arbejdspladskultur handler ikke kun om retningslinjer. Det handler om relationer og ledelse, og hvordan vi som mennesker agerer, reagerer og gør ting i hverdagen. Det kan man ikke skrive sig frem til, eller hænge en plakat op på væggen for at skabe. Det kræver hårdt arbejde og selvansagelse.