

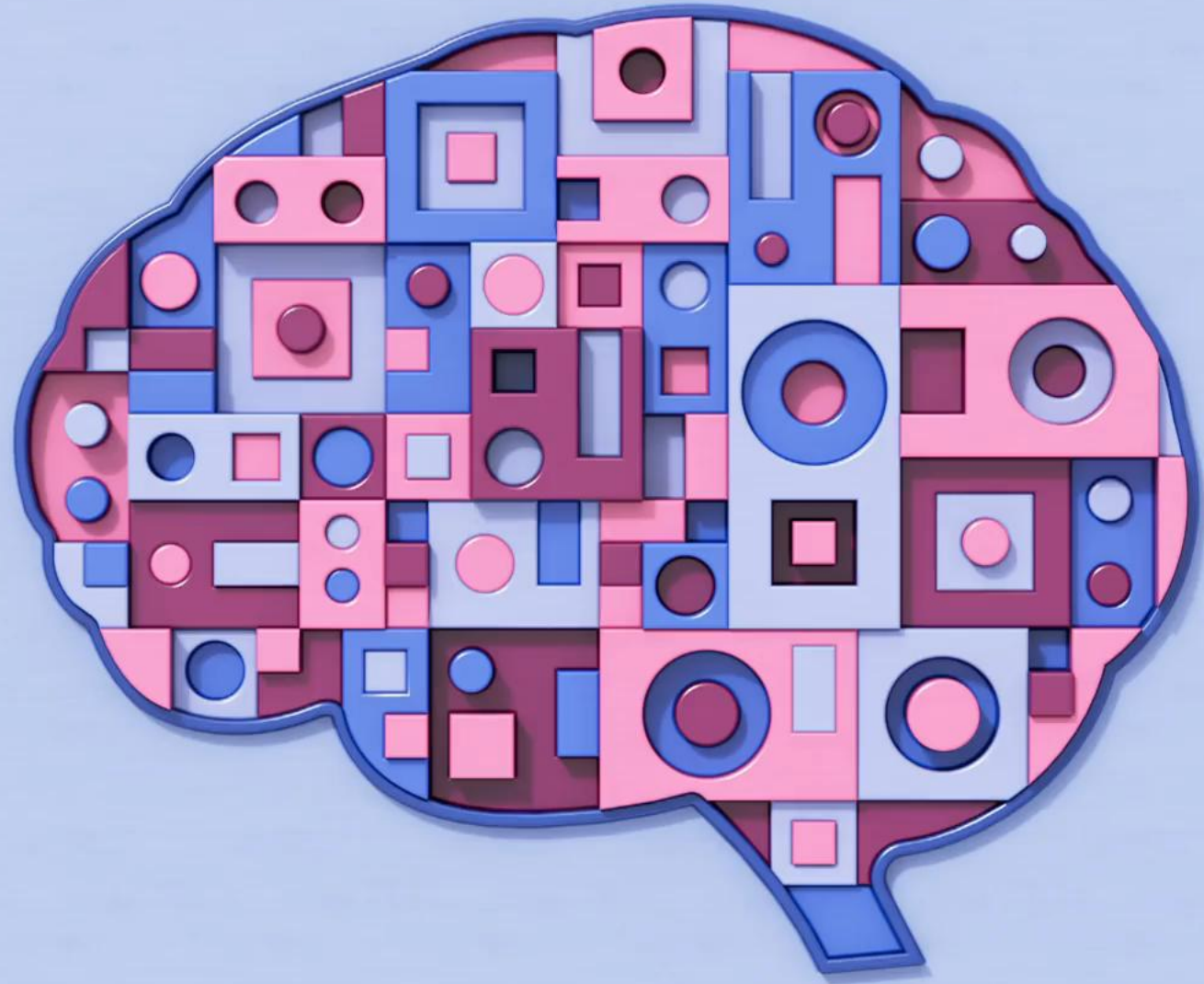
Arbejdsfællesskab ser på OLFA og omvendt

Arbejds miljødagene 2025

Tue Isaksen

Chefkonsulent og erhvervspsykolog i Human House Ledelse og arbejdsmiljø

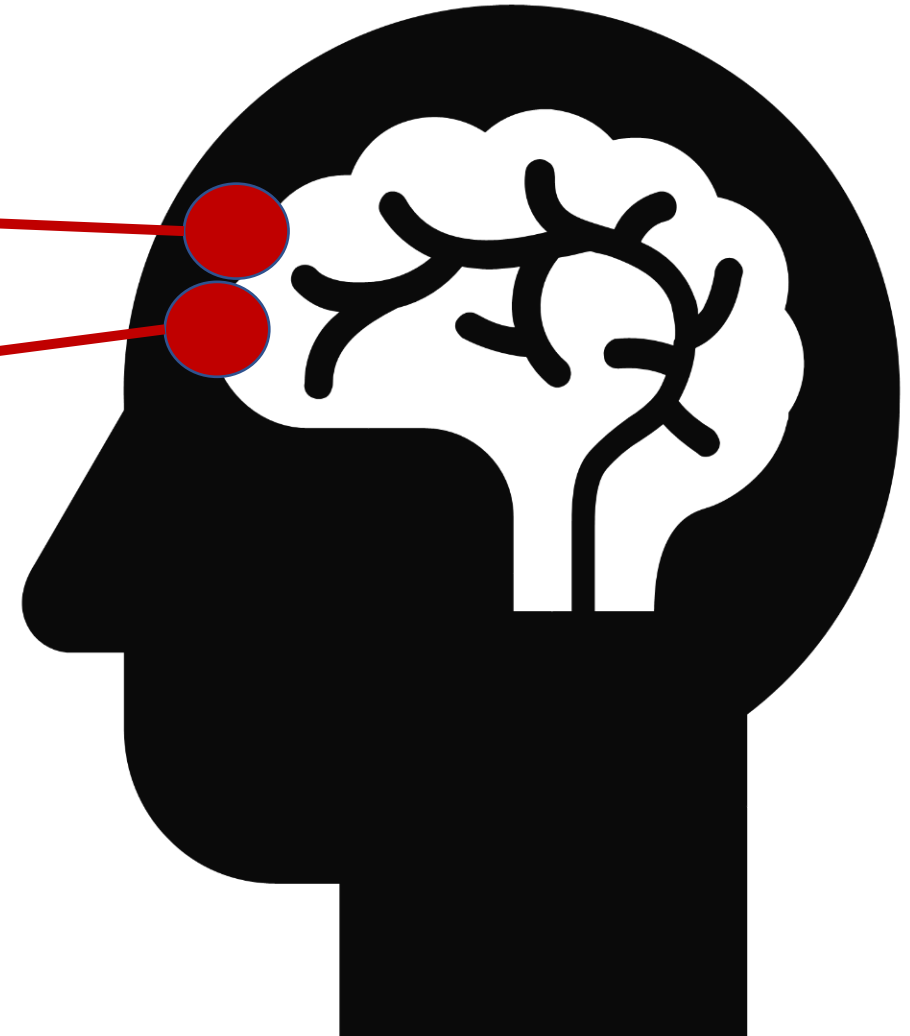
Mobil 21 34 20 78– Mail ti@humanhouse.com



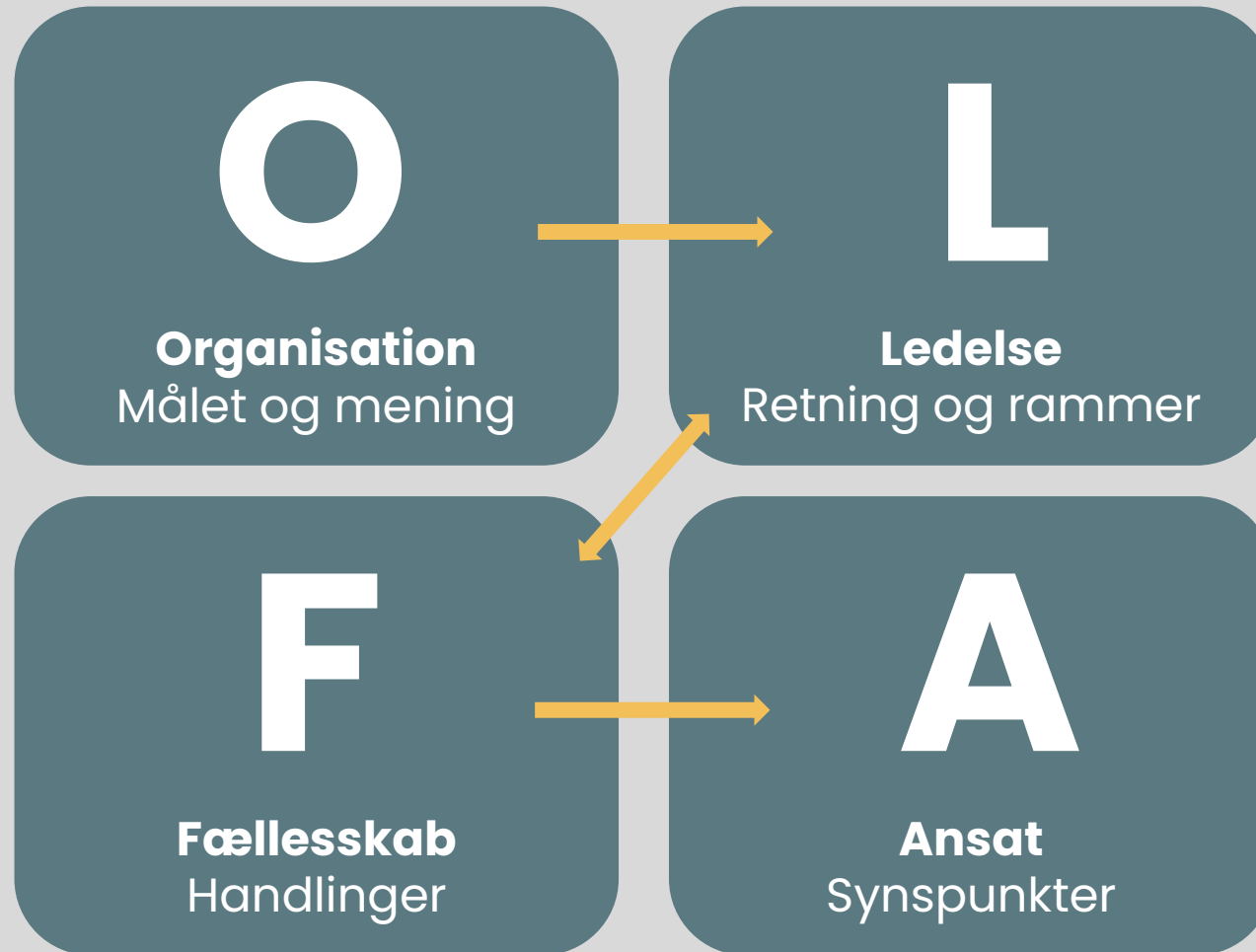
Analytisk og social tænkning

Analytisk tænkning ←

Social/Empatisk
tænkning tænkning ←



Et landkort til at forstå TRIVSEL



MODELLEN

Typiske udtryksformer
"hvad kalder opgaven
på?!"

Tilgangen til opgaven vil
altid tage udgangspunkt i
Målet

Relationen er
professionel, og der
tænkes i realistisk
forventnings- afstemning
og involvering.

"Hvad skal vi sammen
gøre for at flytte os?"

HVORFOR ARBEJDSFÆLLESSKAB og OLFA?

Arbejdsfællesskab med kontrol, forventning og meningsfuldhed

- Et **arbejdsfællesskab** defineres her som en gruppe kolleger og ledere, der er forpligtet på den fælles opgave og hinandens trivsel. De tre nøglebegreber spiller hver en central rolle:
 - › **Oplevelse af kontrol:** Medarbejdere oplever sundhed og trivsel, når de har indflydelse på egen arbejdssituation. Dette forudsætter psykologisk tryghed og passende krav.
 - › **Forventningsafstemning:** Tydelige rammer, roller og feedback er afgørende for at undgå usikkerhed og stress.
 - › **Meningsfuldhed:** Når medarbejderen forstår, hvordan deres bidrag gør en forskel, skabes indre motivation og modstandskraft.



De 3 præmisser for Arbejdsfællesskab

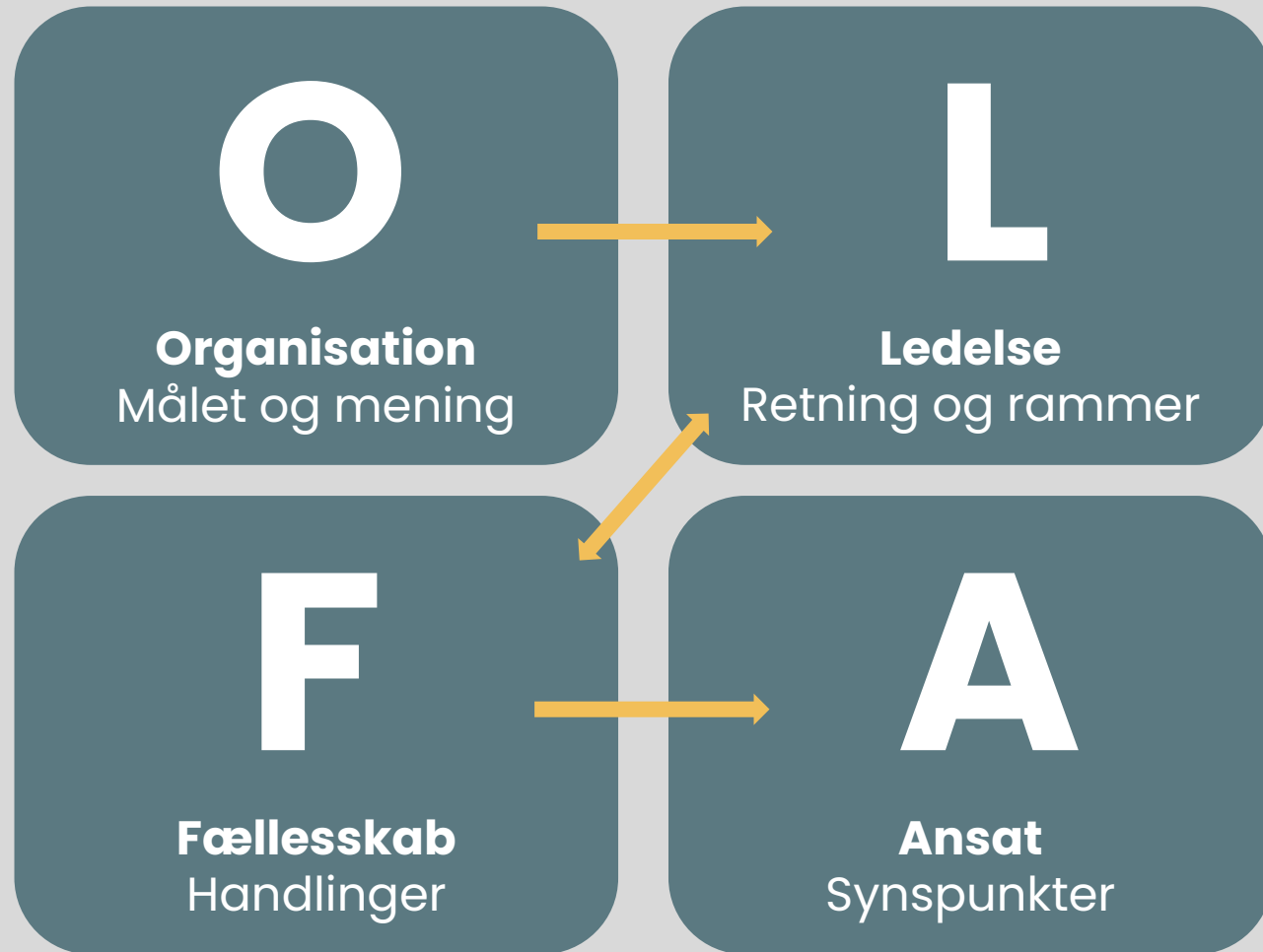
Når det drejer sig om beslutninger, organisering, handlinger, kommunikation og adfærd.

- 1.) Opgaven skal have gavn af.
- 2.) Den fælles opgaveløsning skal løftes og understøttes af
- 3.) Hvis ikke 2 første lider under det, så tages der individuelt hensyn

Lærerinden

Er hun genial – eller gal?

Et landkort til at forstå TRIVSEL



MODELLEN

O – Det meningsfulde:
Vores fælles hvorfor.
Retning, formål og
mening med arbejdet.

L – Ledelse og rammer:
Det vi skal. Regler,
strukturer – også det, vi
ikke selv styrer.

F – Fællesskabet:
Hverdagen i praksis.
Samarbejdet,
relationerne – det vi gør
sammen.

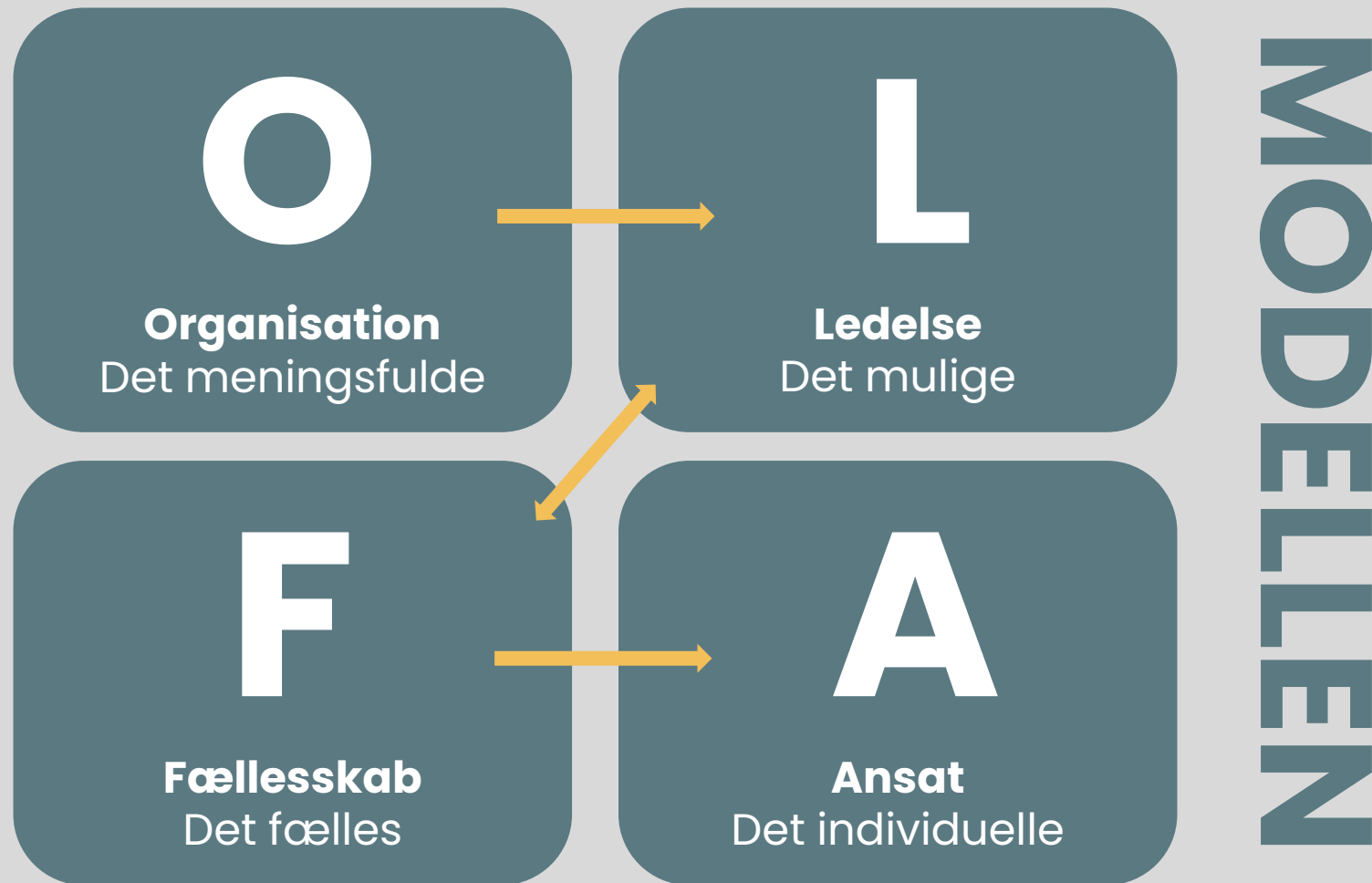
A – Ansatte:
Det unikke i os hver især.
Holdninger, værdier og
stemmer i spil.

Kierkegaard til undsætning i kommunikation

- Meningsfuldhed er både **individuel og kulturelt betinget**. Kierkegaards tre sandheder illustrerer dette:
 - › **Objektiv sandhed:** Det faktuelle – fx organisationens formål
 - › **Subjektiv sandhed:** Den enkeltes oplevelse – fx hvordan jeg oplever mit arbejde
 - › **Relativ/fælles sandhed:** Det vi skaber sammen – fx arbejdsfællesskabets normer
- Når forventninger til kontrol og indflydelse flyder forskelligt i kulturen, opstår utryghed. OLFA gør denne kompleksitet håndterbar – uden at forsimple den.



Hvilket felt starter vi typisk i?



Der er forskel på
problemet – og løsningen!

I arbejdsmiljøarbejdet starter vi ofte i **A** – vi griber fat i individet. Så prøver vi at balancere med **F** og **L**, men glemmer ofte **O** – det fælles formål og retning. I et stærkt arbejdsfællesskab gør vi det anderledes: Vi analyserer problemet, forstår årsagen – og skaber løsninger, der giver mening for fællesskabet.

Tak for nu

Spørgsmål og kommentarer

Tue Isaksen · Chefkonsulent, Erhvervspsykolog

ti@humanhouse.dk · 21 34 20 78

Ib Spang Olsens Gade 17, 8200 Aarhus N



Praktisk anvendelse af OLFA

Arbejdsmiljødagene 2025

Tue Isaksen

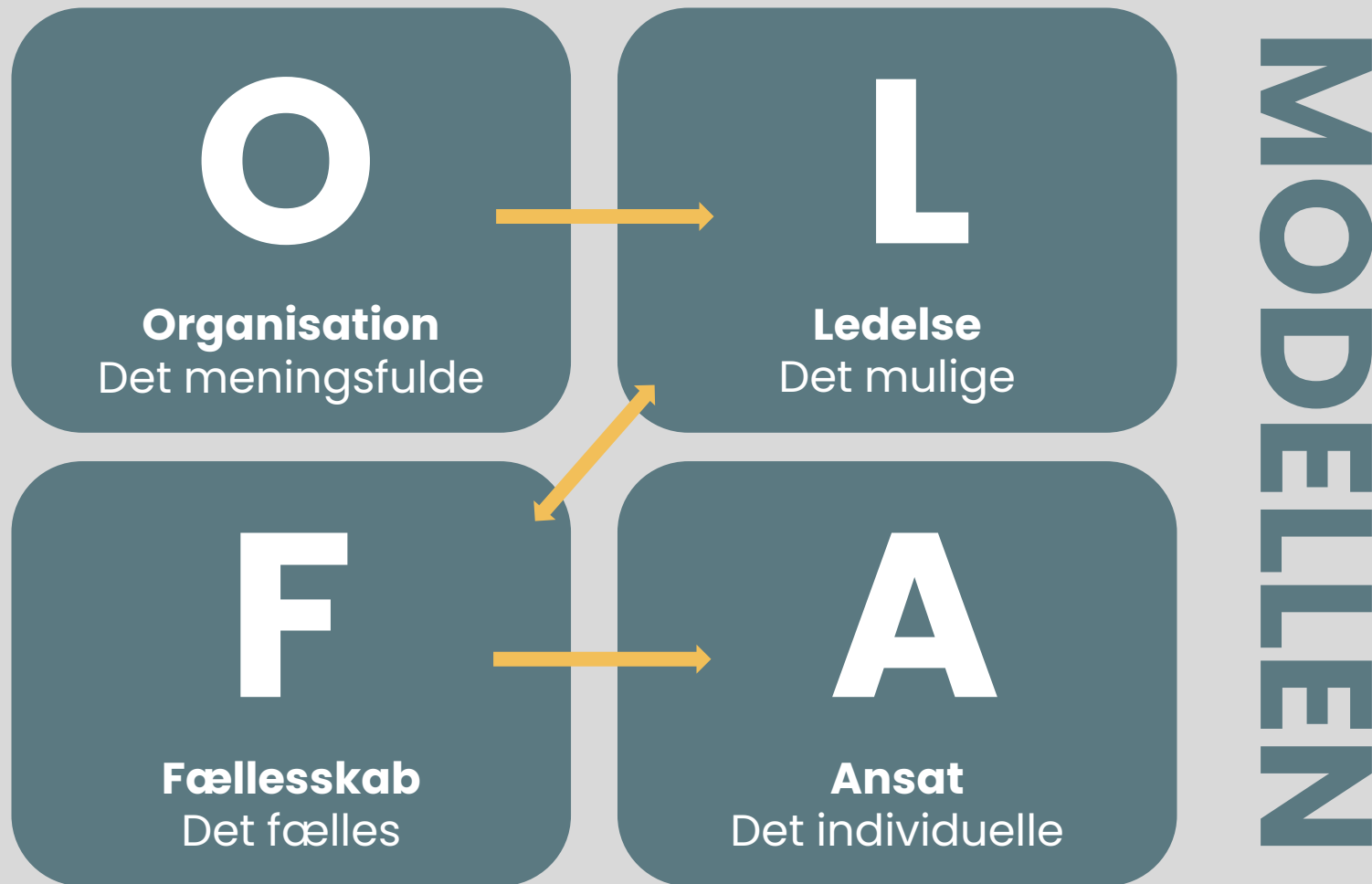
Chefkonsulent og erhvervspsykolog i Human House Ledelse og arbejdsmiljø

Mobil 21 34 20 78– Mail ti@humanhouse.com

Nyttige links

- » [ChatGPT - Nura – din OLFA-guide](#) – forsvinder snart, men kommer tilbage på EU platform
- » <https://www.coreculture.dk/>
- » <https://www.linkedin.com/in/tue-isaksen-749aa51b/?originalSubdomain=dk> – udgiver ofte artikler om emnet – link gerne
- » <https://www.godtarbejdsmiljo.dk/trivsel/stress/podcast-stress-paa-arbejdspladsen/episode-2-travl-arbejdsplads-spot-stressen-foer-den-opstaar>

Hvilket felt starter vi typisk i?



Hvad handler det om?

APV
MUS
Fastholdelse
AMO
AMR
Trivsel
Ledelse
Trio
TR

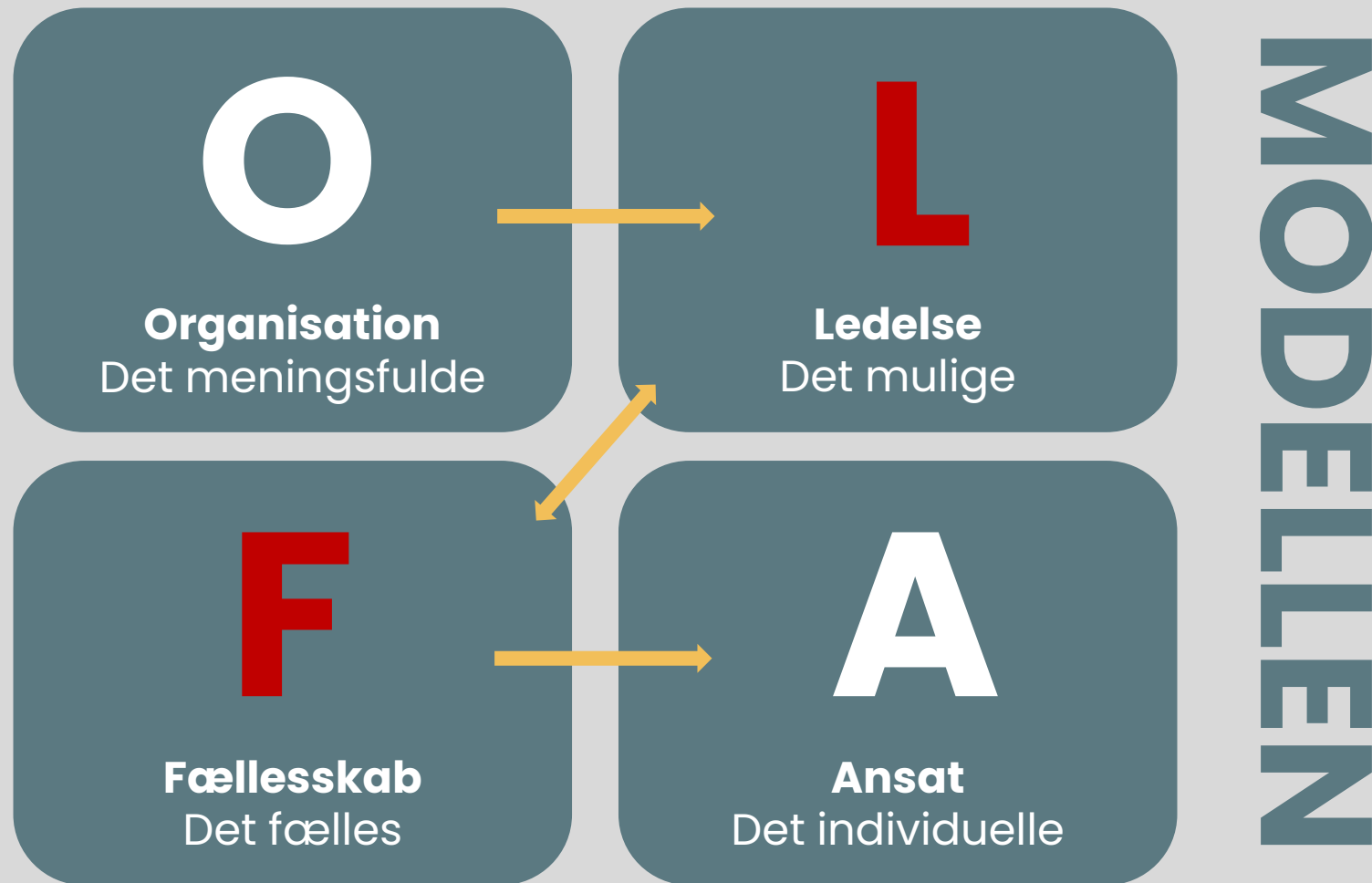
Hvordan analyserer vi
problemet og arbejder
med løsningen?

Hvor kan vi sætte ind, og hvordan?



Typiske
udfordringer

Hvilket felt starter vi typisk i?



Analysere problemet

Konflikter

Ineffektiv

Sygdom

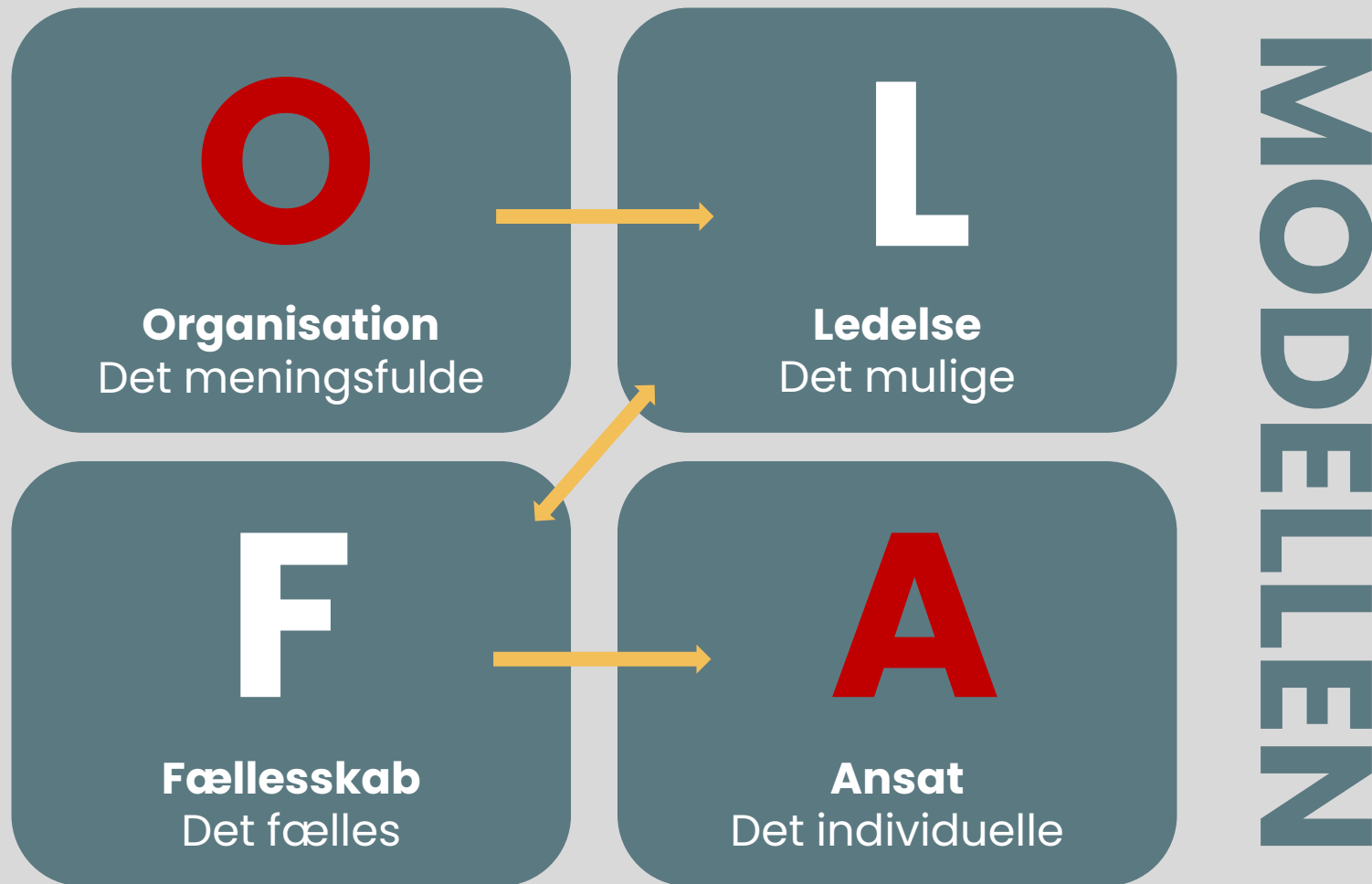
Utryghed

Krænkende adfærd

Ligger typisk i Manglende tydelighed og retning, samt rolle ansvar.

Hvis vi er usikker på hvem der definitionsretten, skaber vi fundament for misforståelser og adfærd der kan opfattes uhensigtsmæssig

Hvilket felt starter vi typisk i?

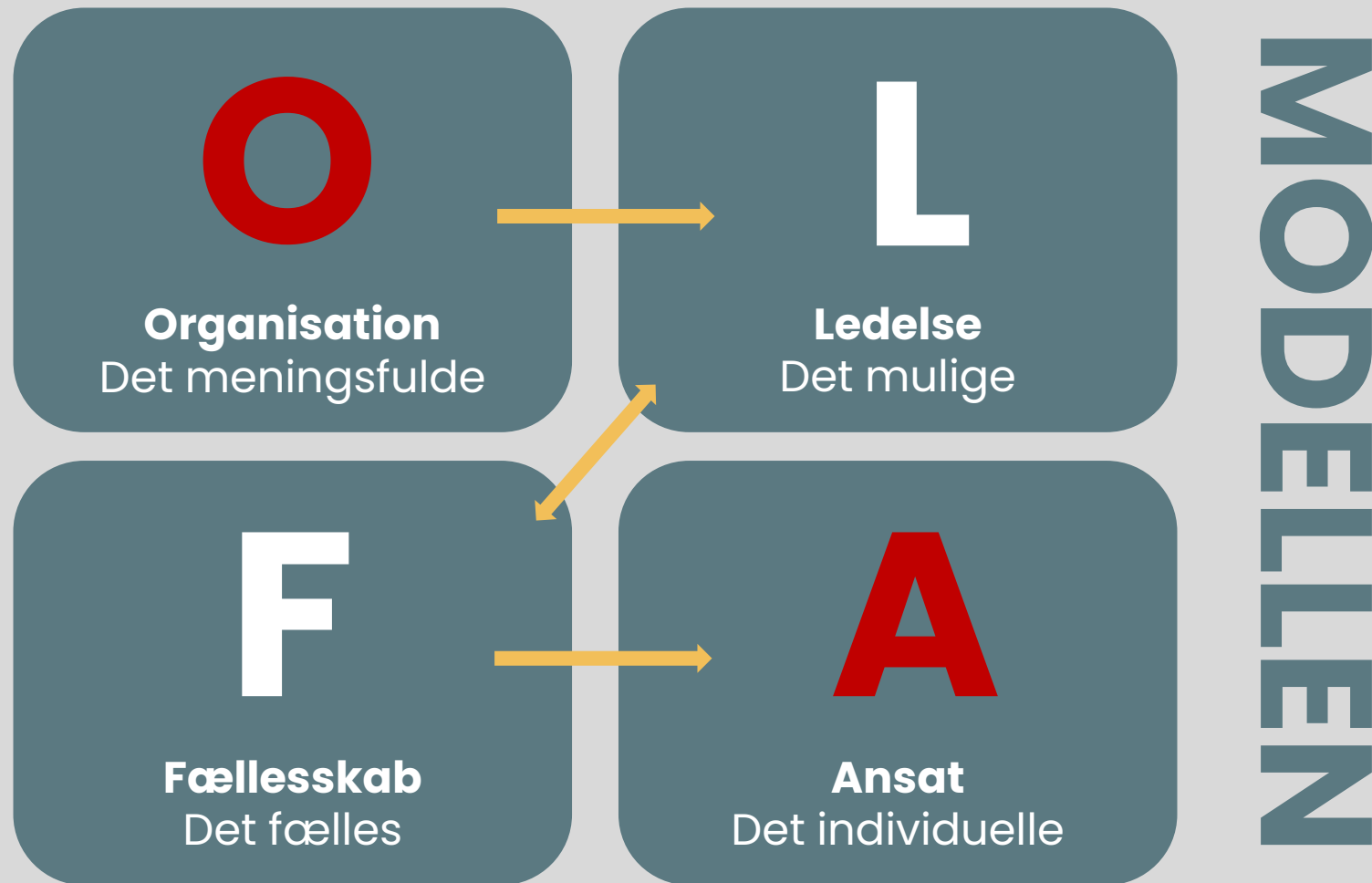


Analysere problemet

Konflikter
Ineffektiv
Sygdom
Utryghed
Krænkende adfærd

Men årsagen kan også
ligge i kulturelle
forventninger om hensyn,
der gør det svært at
balancerer målet, mod
individuelle ønsker og
behov

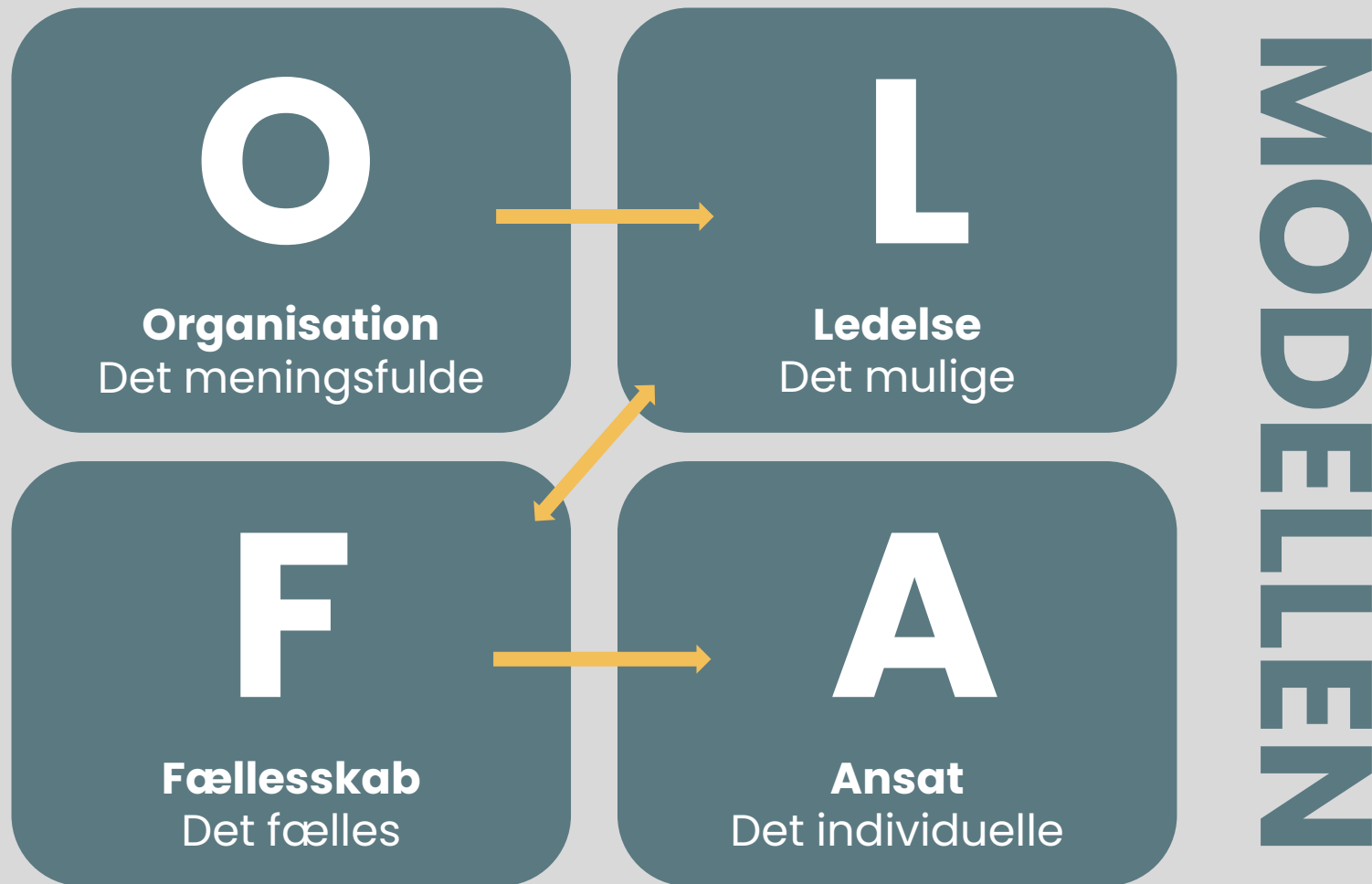
Hvilket felt starter vi typisk i?



Skab løsninger!

- 1.) Sikre at alle strømninger følger den samme strategiske plan (APV, MUS etc.)
- 2.) Øv dig i at tale fra O, igen, igen og igen – dette må ikke undervurderes, heller ikke af vestjyder!
- 3.) Gør L meget skarp men fleksible i forhold til opgaven
- 4.) Før konstant tilsyn med at L kan omsættes i F – og skab en fast loop funktion.

Hvilket felt starter vi typisk i?



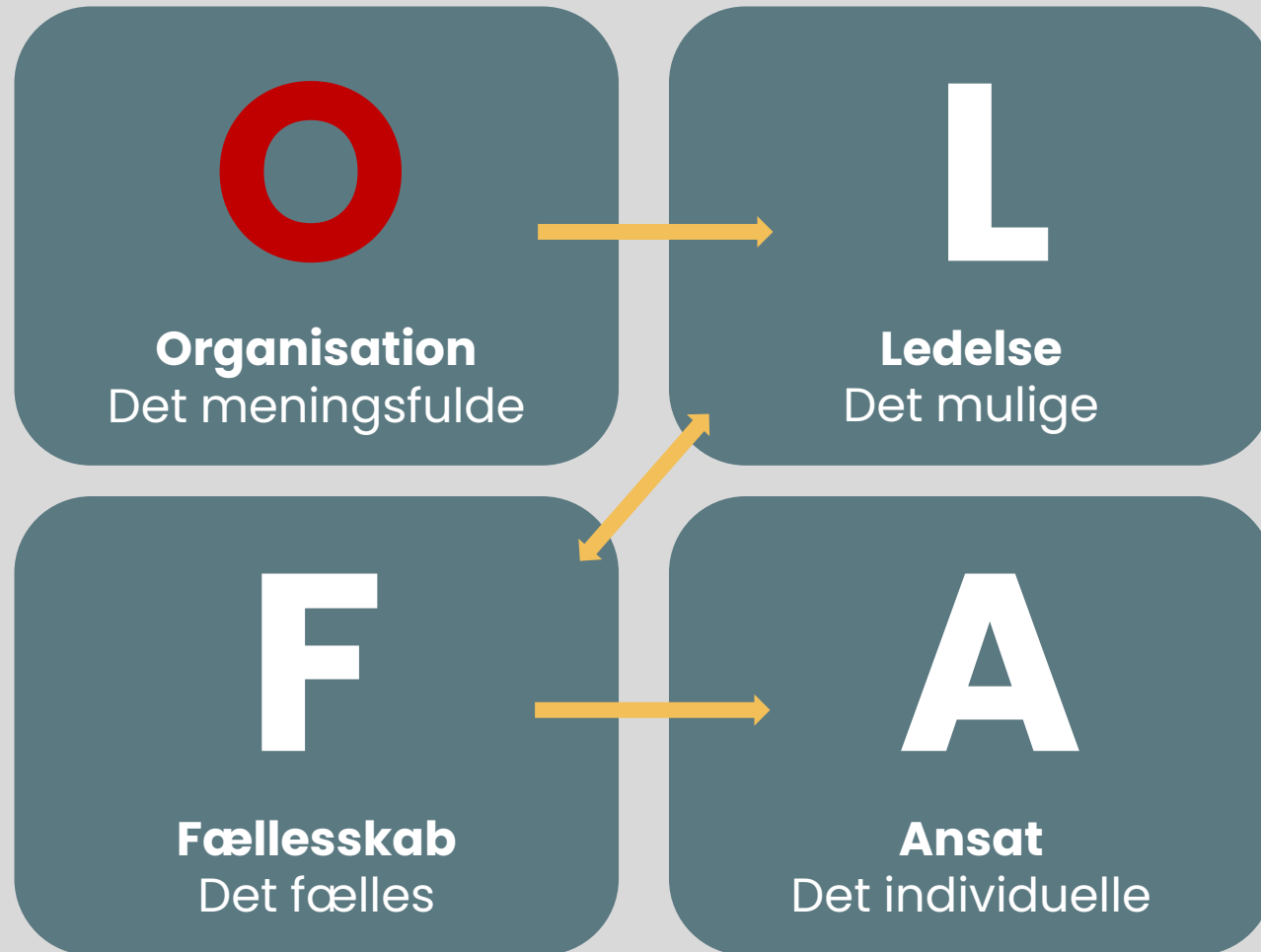
Analysere problemet

Konflikter
Ineffektiv
Sygdom
Utryghed

Krænkende adfærd

Forstå problemet, og
handle nu på løsning.

Vi har alle et A, og vi har alle modprogrammer, men....



MODELLEN

Hvad er vores fælles OLFA?

O – Det meningsfulde. Det vi er her for (Borger)

- *Hvordan forstå vi det, og hvordan gør vi det tydeligt?*

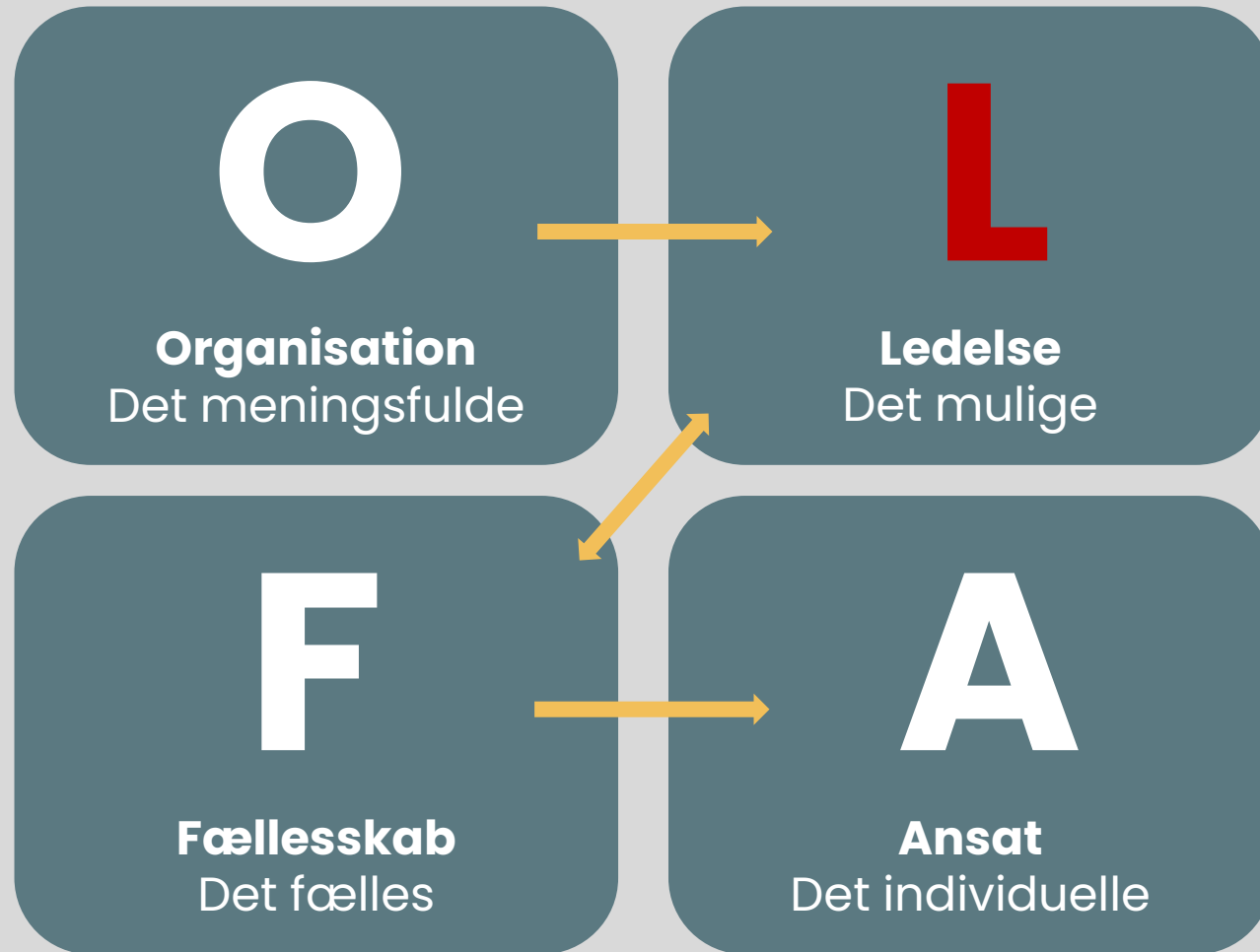
Hvordan får vi det meningsfulde endnu frem i vores arbejde?

- I det fysiske rum?
- I vores møder?
- I hverdagen?
- I Samarbejdet?

Hvordan sikre vi plads til at tale om det fælles meningsfulde, så vores grundværdier ikke er i kollision, men lever sammen?

HUSK Kierkegaard og de 3 sandheder

Vi har alle et A, og vi har alle modprogrammer, men....



MODELLEN

Hvad er vores fælles OLFA?

L – Rammerne for arbejdet:
De krav, roller og den
organisering vi arbejder under –
både det faste og det, vi kan
påvirke.

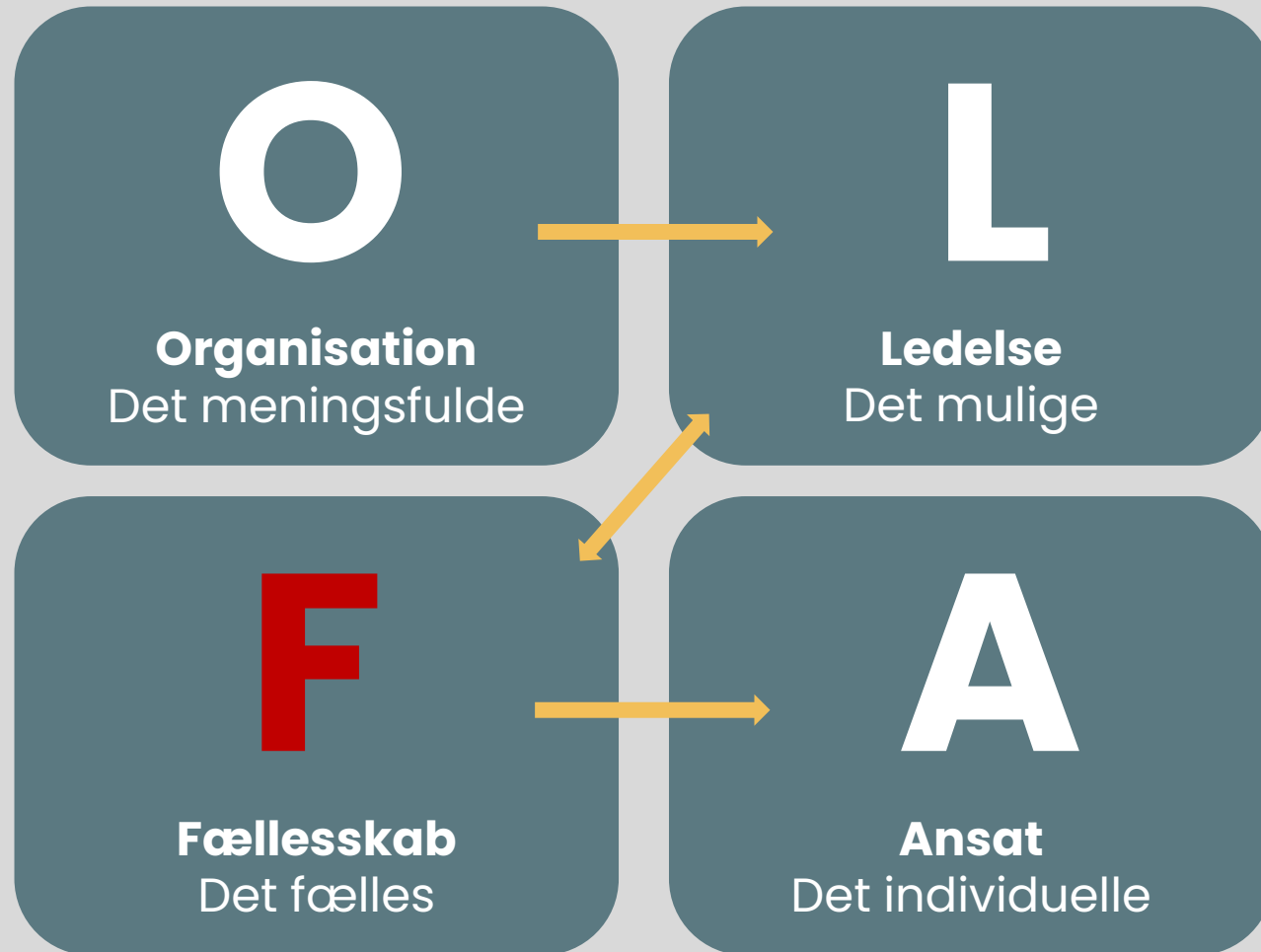
- *Holder vi fast i vaner eller
strukturer, der ikke gavner
opgaven? Gør vi ting
forskelligt – og tør vi finde nye
veje sammen?*

*Taler vi om der kan ændres, eller
dvæler vi ved det der er os
pålagt?*

*Og af det der kan ændres, er vi
modige nok til at udfordre
eksisterende struktur med
spørgsmålet "giver dette mening
for borger?"*

HUSK Festinger

Vi har alle et A, og vi har alle modprogrammer, men....



MODELLEN

Hvad er vores fælles OLFA?

F – Vores hverdag og samarbejde.

- Er vi nysgerrig på hinanden og villig til at lære fra hinanden?

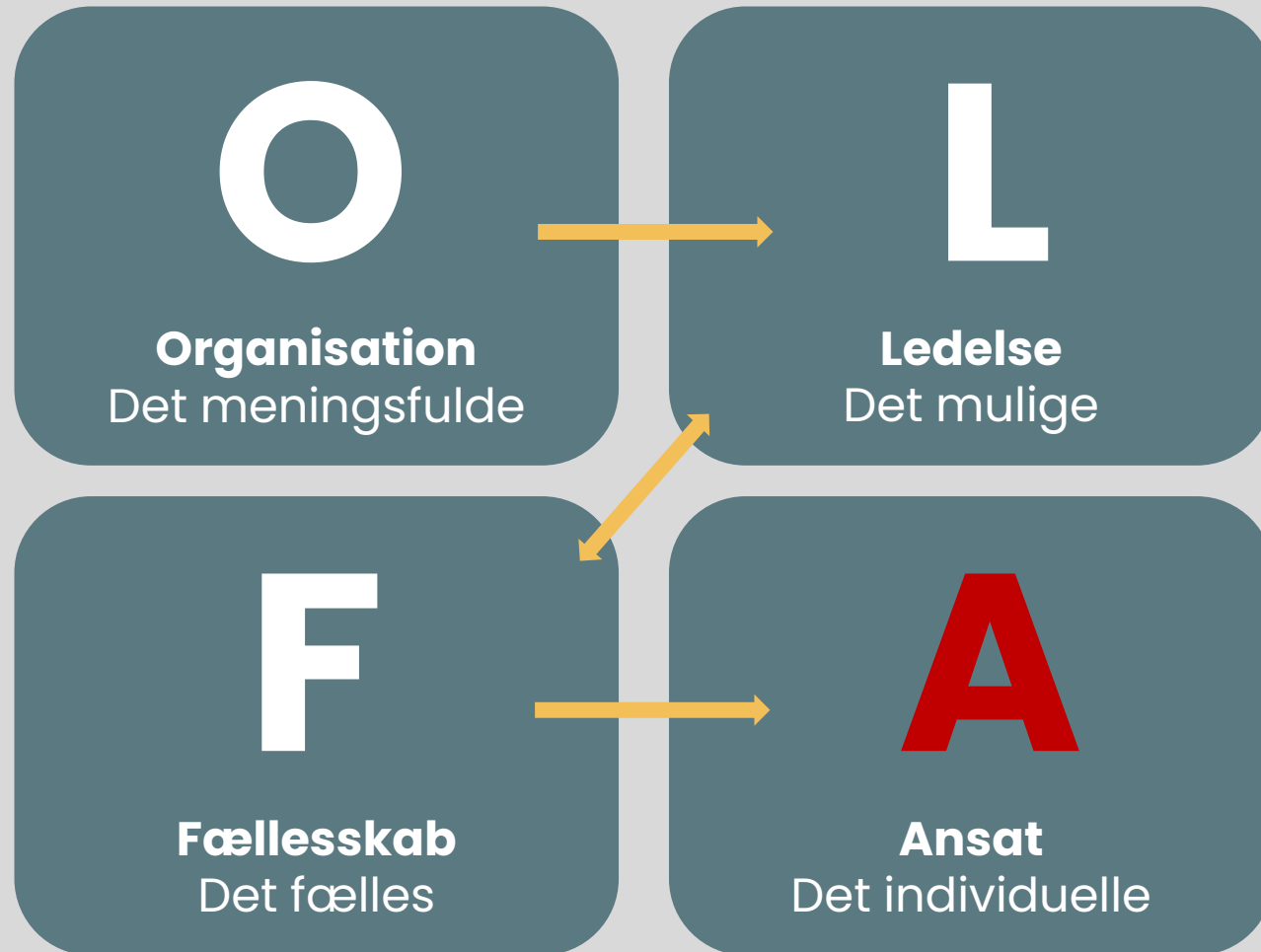
Hvordan skal vores samarbejde se ud i fremtiden i den nye konstellation?

Hvordan kan vi arbejde med at lytte, lære og udvikle os, fremfor at stå fast?

Hvordan sikre vi os at vi se gevinsten i de forskellige input fremfor ulempen?

HUSK Modprogrammer, Milgram og Festinger

Vi har alle et A, og vi har alle modprogrammer, men....



MODELLEN

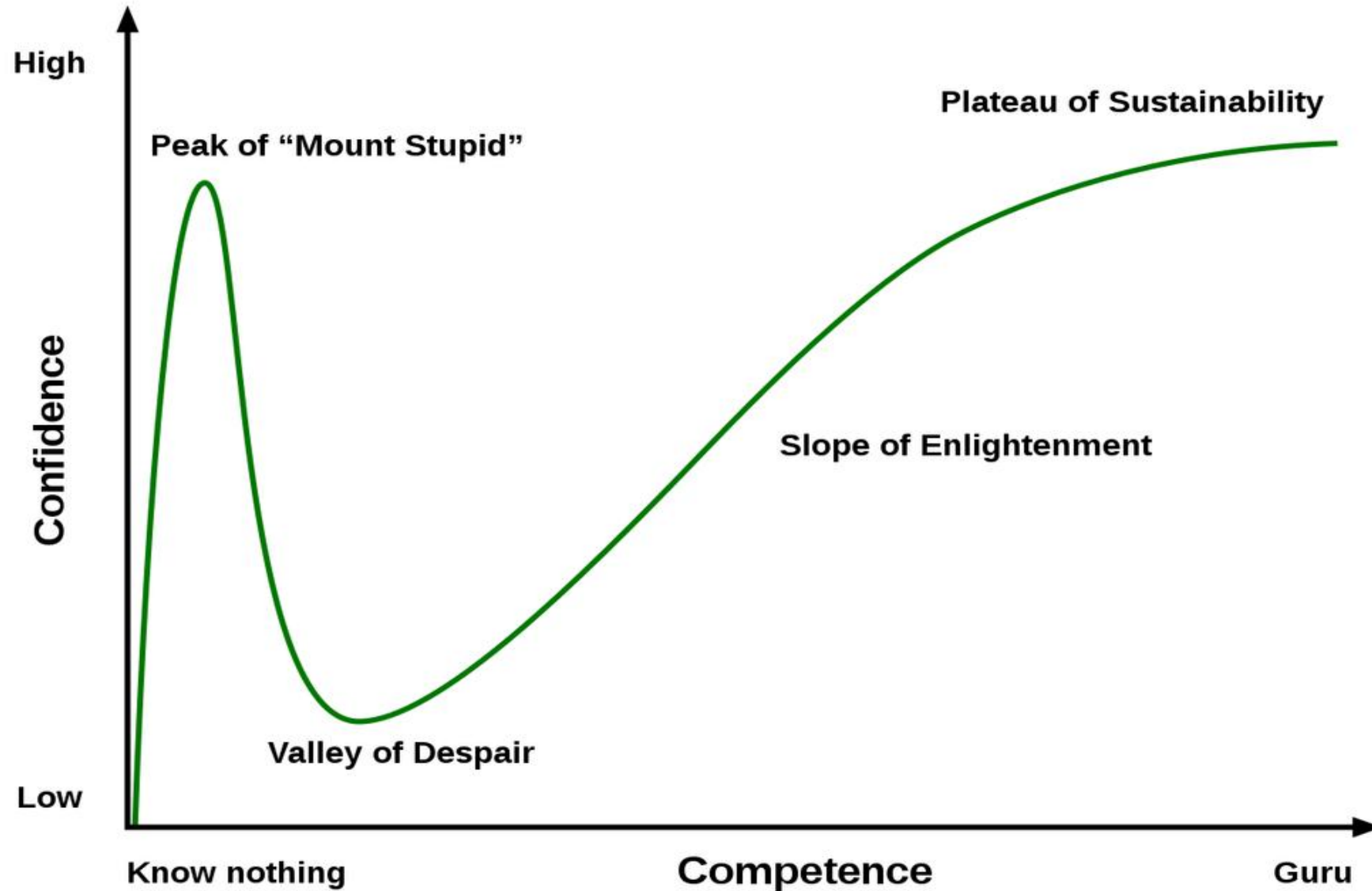
Hvad er vores fælles OLFA?

A – det jeg bringer i spil, min ansvarlighed

- *Hvordan sætter vi os selv i spil?*

Hvordan vil jeg sætte mig selv i spil, og hvad vil jeg tage ansvar overfor?

Dunning-Kruger Effect



Tak for nu

Spørgsmål og kommentarer

Tue Isaksen · Chefkonsulent, Erhvervspsykolog

ti@humanhouse.dk · 21 34 20 78

Ib Spang Olsens Gade 17, 8200 Aarhus N

