

Suleqat pisinnassoq – kollega med vilje

- formål og baggrund for initiativet

Et helt centralt fokus for Suleqat pisinnaasoq er at *vi er hinandens arbejdsmiljø* og vil være *kolleger med vilje* til at ville tage hånd om hinandens trivsel og sikkerhed

Formål

Suleqat pisinnaasoq (SUPI) har til formål at fremme mental trivsel/forebygge mistrivsel på arbejdspladser, idet mistrivsel kan føre til arbejdsskader og egentlige ulykker, f.eks. hvis kollegaen er ufokuseret eller måske påvirket af rusmidler. I yderste - og heldigvis sjældne - konsekvens kan mistrivsel føre til depression som kan føre til selvmord.

Baggrund

En dansk blikkenslager i Australien, Jørgen Gullestrup, fandt gennem sit arbejde i fagforeningen, at der var en særlig høj selvmordsprocent i byggeindustrien. Statistikken over selvmord generelt verden over viser, at over halvdelen af alle selvmord gælder mennesker, som ikke i forvejen er kendt i 'systemet', f.eks. psykiatrien.

Yderligere ses at mange - især mænd - ikke aktivt søger hjælp, hvis de mistrives, da det er forbundet med skam og stigma. I nogle tilfælde dulmes mistrivsel med alkohol og andre rusmidler. Denne gruppe må vi i samfundet selv række ud til og tilbyde støtte.

Netop på arbejdspladsen, hvor man ses dagligt over tid, kan man følge med i, om en kollega ændrer adfærd som tegn på mistrivsel.

Jørgens australske program, MATES in Construction, viser nu på 16. år en markant reduceret selvmordsrate og tilgang 'kollega til kollega' er blevet en bevægelse, der generelt har fokus på den mentale trivsel på de involverede arbejdspladser. I dag er over 300.000 kolleger involveret i MATES i alle mandsdominerede industrier.

Fra Australien til Grønland

Pilotprojektet har til formål at undersøge, om MATES kan tilpasses grønlandsk kultur. Det oprindelige program havde selvmordsforebyggelse som sit primære sigte, men i dag gælder programmet mental trivsel generelt. Dvs. at skabe en arbejdspladskultur, hvor man har blik for hinandens trivsel og 'mod' til at stå ved, hvordan man har det, hvis man f.eks. er ufokuseret eller måske påvirket og dermed udgør en risiko for sig selv og kollegerne i omgangen med maskiner mv.

Arbejdspladsen

SUPI handler i bund og grund om at kollega rækker ud til kollega - og at der på arbejdspladsen er ca. 1 kollega pr. 20, der har rollen 'Hjælper', dvs. stiller sig til rådighed for en kollegial samtale. Det kan f.eks. være svært for en lærling at gå til sin leder - eller for leder at gå til sin læring, så der skal være en kollega på

eget 'niveau' - eller blot nogle at vælge mellem alt efter, hvem man har tillid til. Konkret menes altså, at kolleger er der for hinanden - enten ved at tilbyde eller opsøge hjælp ud fra den grundlæggende idé, at vi er hinandens arbejdsmiljø.

Roller og ansvar

Der er to roller man kan tage på sig som den del af SUPi: Den ene er 'Hjælper', der har den nære dialog og har et særligt blik for kollegers mentale trivsel. Og 'Brobygger', som Hjælperne guider kollegaen hen til. Brobyggere bygger bro til hjælp udenfor arbejdspladsen. F.eks. professionelle i et behandlingssystem eller en uformel samtalepartner i det civile/frivillige system.

SUPi ønsker at udvikle et stærkt sammenhold og samarbejde mellem lokale virksomheder, samt virksomheder og lokalsamfund. I første omgang i Ilulissat, Sisimiut, Nuuk og Ittoqqormiit.

'Hjælpere' og 'Brobyggeres' ansvar er også at tage projektet fra os projektledere og udrulle det på grønlandsk og i en grønlandsk kulturforståelse.

Forventninger og forpligtelser

Forventningen er, at projektet medfører en generel opmærksomhed i kollegaskabet på hinandens trivsel, hvor man understøtter fremfor at presse hinanden.

SUPi vil forhåbentligt føre til færre utilsigtede hændelser, mindre sygefravær og en rummelig arbejdspladskultur - og at de, der har behov for 'behandling' (mod personlige kriser, depression eller misbrug) bliver fastholdt på arbejdspladsen.

De deltagende virksomheder forpligter sig til at deltage i pilotprojektet med et repræsentativt udsnit af alle på arbejdspladsen - 1 pr. 20 medarbejdere – der deltager i den indledende workshop i uge 7 i hhv. Nuuk, Sisimiut og Ilulissat.

At den/de der har deltaget i workshops i uge 7 får 30-45 min. på et møde på arbejdspladsen, f.eks. i tilknytning til en møde- eller kursus aktivitet, der finder sted i forvejen, til at fortælle om projektet og undersøge, hvem der vil være bære projektet videre som 'Hjælper'.

At 'Hjælperne' deltager i en workshop (3 timer) på arbejdspladsen efter uge 7, hvor de trænes i dialog, når de rækker ud/bliver opsøgt af kolleger.

At TR/AMR og enkelte ledere deltager i et kursus som 'Brobyggere' lidt senere på året, hvor de trænes i at undersøge sammen med kollegaen, der mistrives, hvad der er den rette hjælp for denne og hjælpe kollegaen med at opsøge hjælpen.

Disse aktiviteter er projektet, da de skal medføre en generel opmærksomhed på hinanden, på arbejdspladsen.

Derudover er der ingen forventninger udover, hvad I kan blive enige om internt på arbejdspladsen.

Foreløbig tidsplan og næste skridt i processen

- Uge 7: Workshop med de første hjælpere og træning i at holde 30-45 min. Oplæg på arbejdspladsen.
- Marts/april: Workshop *på* arbejdspladsen for 'hjælpere'.
- August/september: Kursus for TR/AMR og ledere.
- Den 10. september - en medarbejder, gerne en fra hver deltagende virksomhed (evt. TR/AMR), deler erfaringer med et kort oplæg på konference i NUUK.

Materiale og kommunikation

Materialer til undervisning og information er ved at blive oversat til grønlandsk, ligesom hjemmeside og Facebookgruppe er ved at være klar til at blive lanceret. For os er det vigtigt at sikre, at dialogen er veloplyst, og at vi kan bidrage kvalificeret og konstruktivt – også på vegne af erhvervslivet i Nuuk.

Oplæg udvikles på grønlandsk i uge 7 sammen med virksomhederne og holdes på arbejdspladsen af deltagere på workshops fra uge 7.

Suleqat pisinnaasoq – vi er hinandens arbejdsmiljø

