Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Sæt fremtidens arbejdsmiljø til debat

Program

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Tid	Programpunkt
13.30	**Velkommen til workshoppen** ved Lise Keller og Mads Kristoffer Lund
13.35	**Fremtidens arbejdsmiljø til debat: Hvad, hvorfor, hvordan, hvem?**
13.50	**Fremtidens arbejdsmiljø som open space workshop**
14.10	**Gør arbejdsmiljøet bæredygtigt**
14.25	**Hvad tager vi med herfra?** Opsamling blandt deltagerne
14.30	**Tak for i dag** – find materialerne på arbejdsmiljøweb.dk og etsundtarbejdsliv.dk

Hvem er BFA'et?

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

- Et af 5 **B**ranche**F**ællesskaber for **A**rbejdsmiljø
- **Opgave:** Bistå arbejdspladserne med information og vejledning til at skabe et bedre arbejdsmiljø
- **Partssamarbejde:** Enighed om god praksis

Hvem er BFA'et?

De deltagende organisationer

BFA
Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Hvem er BFA (også)?

BFA
Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Dialog i to trin

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Inddragelse af arbejdspladsen i bred drøftelse
Open space-workshop

Forankring af strategisk drøftelse i samarbejdsfora
Integration i årlig drøftelse

Præsenter dig for sidemanden

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

- Hvad hedder du?
- Hvor kommer du fra?
- Hvad er du optaget af i forhold til dagens tema?

Tema 1

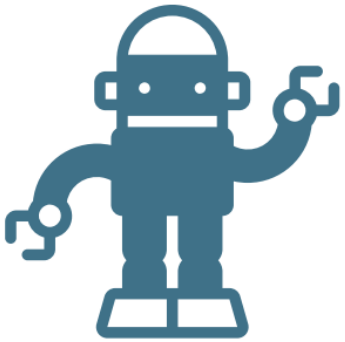
Hvordan forstår vi mere omskiftelige livsfasebehov?

Tema 2

Hvordan tager vi de rette hensyn til seniorerne?

Tema 3

Hvordan tager vi bedst imod den næste generation?



Tema 6

Hvad betyder ny digital teknologi for arbejdsmiljøet?

Tema 5

Hvordan samarbejder vi godt med virtuelle kolleger?

Tema 4

Hvilken rolle har løsere tilknyttede på arbejdspladsen?

Livsfase-balancen

Den enkeltes arbejdsmiljø

Overvej fx, hvorvidt og hvordan det er muligt at imødekomme følgende livsfasebehov:

- I perioder, hvor man er uden familieforpligtelser, kan man måske *arbejde mere* end normen – men også have mulighed for *frihed til eventyr*.
- Som *forældre til mindre børn* – eller med behov for at drage *omsorg for ældre i familien* – kan man evt. være på nedsat tid.
- I nogle perioder kan man ønske sig meget *intensiv kompetenceudvikling*, i andre "fred til at passe sit arbejde".
- I situationer, hvor man er *fysisk eller mentalt på nedsat kraft*, kan man have brug for en timeout, nedsat tid eller skånehensyn.

Arbejdsmiljøet som helhed

At åbne for større fleksibilitet påvirker også kollegerne og hele arbejdspladsen. Overvej fx spørgsmål som:

- Skal alle ansatte helst være på arbejde i nogenlunde samme timetal, for at hverdagen kan fungere?
- Kan vi skabe rum til, at man kan arbejde hjemmefra – og stadig være en del af arbejdspladsen?
- Hvordan kan vi skabe legitimitet blandt alle medarbejdere om, at nogle i perioder har behov for et mindre intensivt arbejdsliv?
- Ud fra hvilke principper skal vi fordele henholdsvis frihed *til* og frihed *fra* kompetenceudvikling?

Dialogspørgsmål omkring løst tilknyttede

- Hvordan bruger vi løst tilknyttede medarbejdere i dag? Og hvilke typer af løsere tilknytning, tror vi, bliver almindelige hos os i fremtiden?
- Hvilke fordele og udfordringer giver de løsere tilknyttede for arbejdspladsen og arbejdsmiljøet?
- Hvad kan vi som arbejdsplads gøre for, at også de løst tilknyttede har et godt arbejdsmiljø? Hvilke forhold er særlig vigtige?
- Hvordan indgår de løst tilknyttede i arbejdspladsens kollegiale fællesskaber? Er der faglige eller sociale aktiviteter, arrangementer, møder og tilbud, som de ikke er en del af?
- Er der forskelle på, hvad vi tilbyder og forventer af henholdsvis fast og løst tilknyttede medarbejdere – og er disse forskelle kendte og anerkendte af alle?

Tema 1

Hvordan forstår vi mere omskiftelige livsfasebehov?

Stil jer det sted, I er mest optaget af lige nu og her

Tema 2

Hvordan tager vi de rette hensyn til seniorerne?

Interview sidemanden:

- Hvorfor står du her?
- Hvordan genkender du temaet?

Tema 3

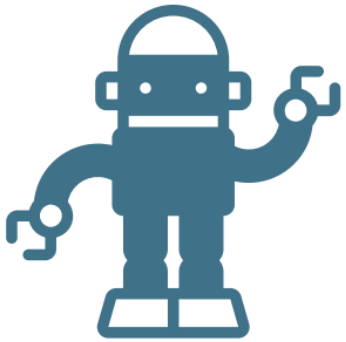
Hvordan tager vi bedst imod den næste generation?

Interview sidemanden:

- Hvilken balance finder I under temaet?

Tema 4

Hvilken rolle har løsere tilknyttede på arbejdspladsen?



Tema 6

Hvad betyder ny digital teknologi for arbejdsmiljøet?

Tema 5

Hvordan samarbejder vi godt med virtuelle kolleger?

Livsfase-balancen

Den enkeltes arbejdsmiljø

Overvej fx, hvorvidt og hvordan det er muligt at imødekomme følgende livsfasebehov:

- I perioder, hvor man er uden familieforpligtelser, kan man måske *arbejde mere* end normen – men også have mulighed for *frihed til eventyr*.
- Som *forældre til mindre børn* – eller med behov for at drage *omsorg for ældre i familien* – kan man evt. være på nedsat tid.
- I nogle perioder kan man ønske sig meget *intensiv kompetenceudvikling*, i andre "fred til at passe sit arbejde".
- I situationer, hvor man er *fysisk eller mentalt på nedsat kraft*, kan man have brug for en timeout, nedsat tid eller skånehensyn.

Arbejdsmiljøet som helhed

At åbne for større fleksibilitet påvirker også kollegerne og hele arbejdspladsen. Overvej fx spørgsmål som:

- Skal alle ansatte helst være på arbejde i nogenlunde samme timetal, for at hverdagen kan fungere?
- Kan vi skabe rum til, at man kan arbejde hjemmefra – og stadig være en del af arbejdspladsen?
- Hvordan kan vi skabe legitimitet blandt alle medarbejdere om, at nogle i perioder har behov for et mindre intensivt arbejdsliv?
- Ud fra hvilke principper skal vi fordele henholdsvis frihed *til* og frihed *fra* kompetenceudvikling?

Seniorernes arbejdsmiljø

- Overvej at benytte nogle af de kendte greb til at sikre senere tilbagetrækning, jf. ovenfor. Mange af dem er mulige at anvende inden for gældende seniorordninger, andre kan kræve særlige indsatser eller justeringer af arbejdsmiljøet.

- Vær opmærksom på at vurdere seniorers behov og kompetencer individuelt – man har ikke nødvendigvis særlige behov, blot fordi man har nået en bestemt alder og derfor måske rubriceres som "senior".

Arbejdsmiljøet som helhed

- Muligheden for at skabe fleksible vilkår for seniorer afhænger ofte af, hvor snævert definerede krav der er til den enkeltes performance. Overvej mulighederne for og konsekvenserne af at tilpasse krav og vilkår.

- Overvej, om attraktive seniorvilkår kan skabe undren eller misundelse hos andre personalegrupper. Åbenhed om seniorpolitikken er ofte en forudsætning for bred legitimitet.

- Vær opmærksom på, at det ifølge forskelsbehandlingsloven er forbudt at diskriminere medarbejdere på grund af alder.

Unge-balancen

De unges arbejdsmiljø

Overvej, hvorvidt og hvordan I vil imødekomme unge, der ofte i særlig grad:

- Efterspørger mening i arbejdet – og stiller høje krav til sig selv.
- Har et stort behov for feedback og anerkendelse.
- Mangler erfaring og er usikre på, hvad der forventes af dem.

Arbejdsmiljøet som helhed

Det kan være både givende og krævende at leve op til de unges forventninger. Overvej fx:

- Om de unges ofte mere uformelle adfærd vil (og skal) udfordre og påvirke gældende rutiner og hierarkier.
- Hvad der skal gøres for at integrere den unge i den eksisterende arbejdspladskultur.

Vær opmærksom på, at det ifølge forskelsbehandlingsloven er forbudt at diskriminere medarbejdere på grund af alder.

Balancen ved løsere tilknyttede

De løst tilknyttedes arbejdsmiljø

Vurdér risikoen for, at de løst tilknyttede:

- Kan føle sig utrygge i ansættelsen og usikre på fremtiden.
- Oplever at have mindre indflydelse, færre attraktive (eller flere særligt vanskelige) opgaver og mindre adgang til efteruddannelse.
- Oplever sig hægtet af arbejdspladsens sociale fællesskab.
- Risikerer, at de ikke får nødvendig arbejdsmiljømæssig instruktion og oplæring, fordi de er på gennemtræk.

Arbejdsmiljøet som helhed

Overvej, om jeres brug af løst tilknyttede:

- Kan give ulige vilkår i udførelsen af arbejdet, uens belastninger i opgavemængden og høj personaleomsætning.
- Kan skabe uklarhed om, hvilke krav ledere og kolleger kan stille til de løst tilknyttede ift. kvalitet og deadlines.
- Kan gøre det sværere at opbygge et stærkt kollegialt fællesskab.
- Kan være med til at reducere arbejdspresset, fx i perioder med spidsbelastning.

Balancen ved virtuelle kolleger

De virtuelle kollegers arbejdsmiljø

Overvej, om de virtuelle kolleger er i særlig risiko for:

- At opleve sig ensomme eller socialt isolerede i jobbet.
- At deres arbejdsindsats forekommer usynlig og uden anerkendelse.
- At krav om høj fleksibilitet fører til grænseløst arbejde.
- At opleve sig forfordelt, fx fordi attraktive opgaver og vilkår går til andre.
- At mangle støtte fra leder eller kolleger omkring opgaveløsning.

Arbejdsmiljøet som helhed

Overvej, om jeres virtuelle samarbejdsrelationer:

- Gør det sværere at opbygge tillid og nære professionelle relationer.
- Øger risikoen for fragmentering af det kollegiale fællesskab.
- Udfordrer den fælles rytme i arbejdsopgaverne – med risiko for grænseløst arbejde.
- Skaber ekstra behov for tydelig forventningsafstemning og inkluderende ledelse.

Arbejdsmiljøhensyn ved ny teknologi

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Det kan især påvirke arbejdsmiljøet, hvis nye digitale

- Opleves ikke at understøtte kerneopgaven
- Skal erstatte menneskelig arbejdskraft og derfor øger den enkeltes frygt for at blive opsagt
- Opleves som unødigt bureaukratiserende
- Indeholder incitamenter, som skaber uønsket konkurrence og konflikter
- Indeholder kontrolelementer, som signalerer mistillid til medarbejderne
- Indføres uden ordentlig inddragelse af brugerne, herunder oplysning om formål og ønskede anvendelsesmåder
- Ikke ledsages af god tilpasning til arbejdsstedet af teknologien, oplæring til medarbejdere og orientering til andre berørte grupper
- Ikke har en lettilgængelig teknisk support
- Har en dårlig brugergrænseflade og/eller integration med andre systemer
- Skaber unødige afstande eller brud i relationerne mellem samarbejdende grupper, borgere eller ledere.

Risiko for opsplitning på arbejdsmarkedet:

- Rutineprægede job med en høj grad af standardisering og lav indflydelse
- Mere kreative, udviklende job

Tre udfordringer for ledelsen:

1. Sikre et kontinuerligt fokus på kompetenceudvikling, så medarbejderne er trygge ved og kan udnytte mulighederne i den nye teknologi.
2. At have et blik for, hvordan den nye teknologi påvirker indhold og relationer i forskellige job
3. At skærpe opmærksomheden om god forandringsledelse, herunder betydningen af information, involvering og tydelighed om formål og forløb.

Tema 1
Hvordan forstår vi mere omskiftelige livsfasebehov?

Tema 2
Hvordan tager vi de rette hensyn til seniorerne?

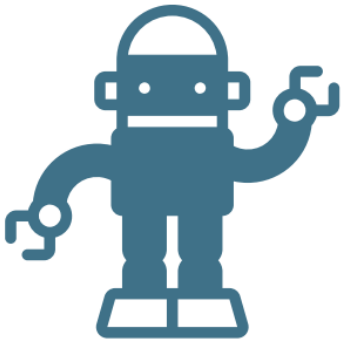
Tema 3
Hvordan tager vi bedst imod den næste generation?

Stil jer et sted, der vil præge jeres arbejdsmiljø om fem år

Interview sidemanden:

- Hvorfor står du her?

Diskutér første dialogspørgsmål under jeres tema



Tema 6
Hvad betyder ny digital teknologi for arbejdsmiljøet?

Tema 5
Hvordan samarbejder vi godt med virtuelle kolleger?

Tema 4
Hvilken rolle har løsere tilknyttede på arbejdspladsen?

Dialogspørgsmål omkring livsfaser

- Hvilke livsfasebehov er særlig udbredte på vores arbejdsplads? Er der fx mange, der har behov for ekstra tid til familie eller kompetenceudvikling – eller behov for at træde lidt på bremsen af andre grunde?
- Hvordan kan en større fleksibilitet over for omskiftelige livsfasebehov understøtte andre strategiske og forretningsmæssige mål?
- Hvilken rummelighed ønsker vi – under hensyntagen til gældende overenskomster – at skabe over for kolleger, der i en periode ønsker at arbejde mindre, mere eller anderledes end normen?
- Hvilke ulemper ser vi, hvis arbejdspladsen bliver opdelt i grupper, der arbejder henholdsvis mere eller mindre end normen? Hvad er udfordringerne for den ene og den anden gruppe?
- Hvilke ordninger eller aftaler i team og på hele arbejdspladsen vil være vigtige, hvis flere skal kunne bidrage i forskelligt omfang?

Dialogspørgsmål omkring seniorer

- Hvordan ser aldersfordelingen og tilbagetrækningsmønsteret ud hos os?

- Hvilke muligheder har vi for at anerkende, anvende og fastholde seniorers særlige kompetencer?

- Hvordan kan rummelighed og fleksibilitet blive et mere generelt princip i vores måde at organisere arbejdet på?

- Hvilke muligheder har vi for at tilpasse arbejdsforholdene for seniorer? Hvordan sikres individuelle løsninger? Hvilke fordele og ulemper indebærer de enkelte muligheder? Skal de også gælde andre medarbejdere, der kunne have brug for det?

- Hvordan kan vi sørge for, at rimelige hensyn til vores seniorer ikke går ud over andre kolleger eller borgere/kunder?

Dialogspørgsmål omkring nye generationer

- Hvordan svarer den generelle beskrivelse af millennials til de unge, vi allerede har ansat eller kender? Hvad oplever vi som de unges vigtigste styrker og udfordringer?

- Hvordan tager vi imod unge nyansatte hos os? Hvordan sikrer vi en god introduktion til arbejdet og arbejdspladsen? Hvad er vores erfaringer med fx at bruge mentorer og følordninger?

- Hvordan kan vi gøre arbejdspladsen attraktiv for vores unge medarbejdere? Hvad betyder det for arbejdspladsen, at de unge måske er på gennemtræk?

- Hvordan kan vi imødekomme de unges behov for hyppig og umiddelbar feedback? Skal det også have konsekvenser for resten af arbejdspladsen? Hvilken feedback-kultur passer hos os?

Dialogspørgsmål omkring løst tilknyttede

- Hvordan bruger vi løst tilknyttede medarbejdere i dag? Og hvilke typer af løsere tilknytning, tror vi, bliver almindelige hos os i fremtiden?
- Hvilke fordele og udfordringer giver de løsere tilknyttede for arbejdspladsen og arbejdsmiljøet?
- Hvad kan vi som arbejdsplads gøre for, at også de løst tilknyttede har et godt arbejdsmiljø? Hvilke forhold er særlig vigtige?
- Hvordan indgår de løst tilknyttede i arbejdspladsens kollegiale fællesskaber? Er der faglige eller sociale aktiviteter, arrangementer, møder og tilbud, som de ikke er en del af?
- Er der forskelle på, hvad vi tilbyder og forventer af henholdsvis fast og løst tilknyttede medarbejdere – og er disse forskelle kendte og anerkendte af alle?

Dialogspørgsmål omkring virtuelle kolleger

- Hvor udbredt er eller bliver virtuelt arbejde og samarbejde på vores arbejdsplads? Hvilke arbejdsfunktioner og faggrupper er eller bliver særlig berørt?
- Hvad oplever vi som fordele og ulemper ved denne arbejdsform? Dels for dem, der arbejder virtuelt, dels for resten af arbejdspladsen?
- Hvordan kan vi sikre, at virtuelle kolleger føler sig som fagligt og socialt ligeværdige medlemmer af arbejdsfællesskabet?
- Hvordan kan vi understøtte opbygningen af indbyrdes kendskab og tillid i de virtuelle samarbejdsrelationer?
- Hvordan sikrer vi mulighed for den nødvendige dialog og inddragelse, når vi ikke altid mødes ansigt til ansigt på arbejdspladsen i hverdagen?
- Hvordan kan vi undgå, at muligheden for at arbejde hvor som helst og når som helst fører til en kultur med grænseløst arbejde?
- Har vi brug for at aftale principper for, hvordan vi fordeler fx arbejdsopgaver og udviklingsmuligheder, så virtuelle kolleger ikke bliver forfordelt?

Dialogspørgsmål omkring ny teknologi

- Hvordan forventer vi, at den fremtidige teknologiske og digitale udvikling vil være på vores område? Hvilke løsninger og systemer er aktuelle eller lige om hjørnet? Og hvad kan vi forestille os på lidt længere sigt?

- Hvordan påvirker ny teknologi vores fagligheder, samarbejdsformer og udviklingsmuligheder i det daglige arbejde? Hvilken betydning har teknologien direkte og indirekte for arbejdsmiljøet?

- Hvordan kan vi sikre, at nye teknologier understøtter vores kerneopgave og de arbejdsgange, der skaber værdi for borgere eller kunder?

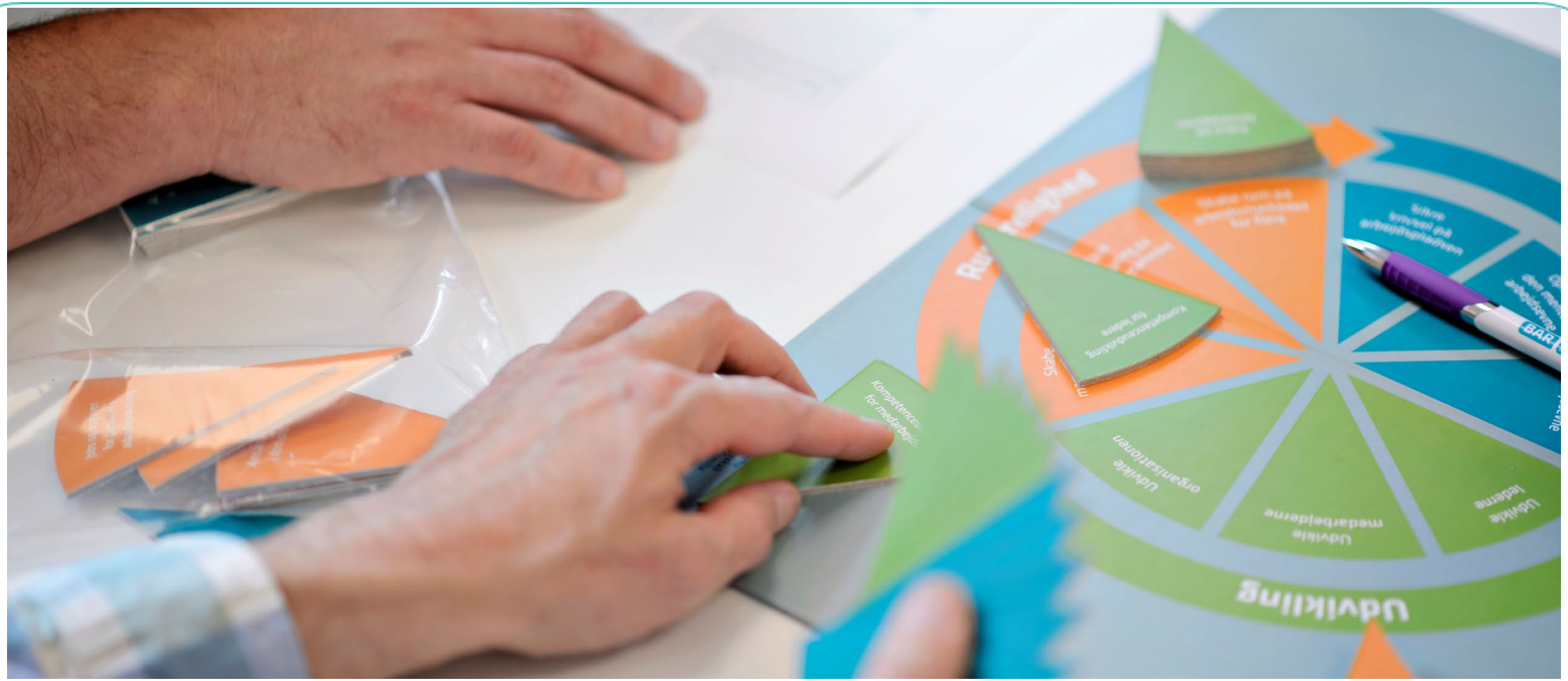
- Hvad kan vi gøre for, at nye teknologier bliver godt implementeret? Hvad kan vi lære af erfaringer fra tidligere implementeringer? Hvilke former for introduktion og kompetenceudvikling er nødvendig? Hvordan kan vi evaluere og justere implementeringen undervejs?

- Hvordan kan vi som arbejdsplads understøtte, at medarbejderne selv forbereder sig på og ruster sig til en hverdag med nye teknologiske muligheder og udfordringer?

- Hvordan ser vores arbejdsplads ud om fx fem år – i lyset af den teknologiske udvikling? Hvilke kompetencer har vi særlig brug for at udvikle eller styrke – og hvordan kunne det foregå?

Bæredygtigt arbejdsmiljø

BFA
Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration



Udviklingsworkshop:
Tæt samarbejde med eksperter og arbejdspladser

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Hvad er bæredygtigt arbejdsmiljø?

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

- *"Bæredygtigt arbejdsmiljø er når en arbejdsplads forebygger skader og slid samt sikrer en god trivsel for alle. Derudover arbejder virksomheden målrettet med udvikling af medarbejdere, ledere og organisation og bidrager således til, at den samlede værdi af virksomhedens menneskelige ressourcer øges til gavn for den enkelte, for borgeren og for samfundet. Endelig sikrer virksomheden, at personer med særlige behov sikres en plads på arbejdsmarkedet nu og i fremtiden."*

Spørgsmål!

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Hvordan kan man komme i gang med at arbejde strategisk med fremtidens udfordringer? Hvor der det muligt?

- I forhold til **udvikling** fx kompetenceudvikling for løsansatte?
- I forhold til **rummelighed** fx arbejde med en mere mangfoldig arbejdsplads (flere praktikanter mv.)?
- Eller **fastholdelse** fx seniorpolitik eller livsfasepolitik?

Afslutning

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Mød en anden deltager på gulvet og interview hinanden:

- Hvad er jeg blevet inspireret til?
- Hvilke refleksioner tager jeg med mig videre?
- Hvilke spørgsmål står jeg tilbage med?
- Hvilke handlinger overvejer jeg at sætte i gang?

Notér jeres vigtigste pointer.

Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Sæt fremtidens arbejdsmiljø til debat