

Introduktion til gruppedrøftelse
Temadag for Sektor-MED Social

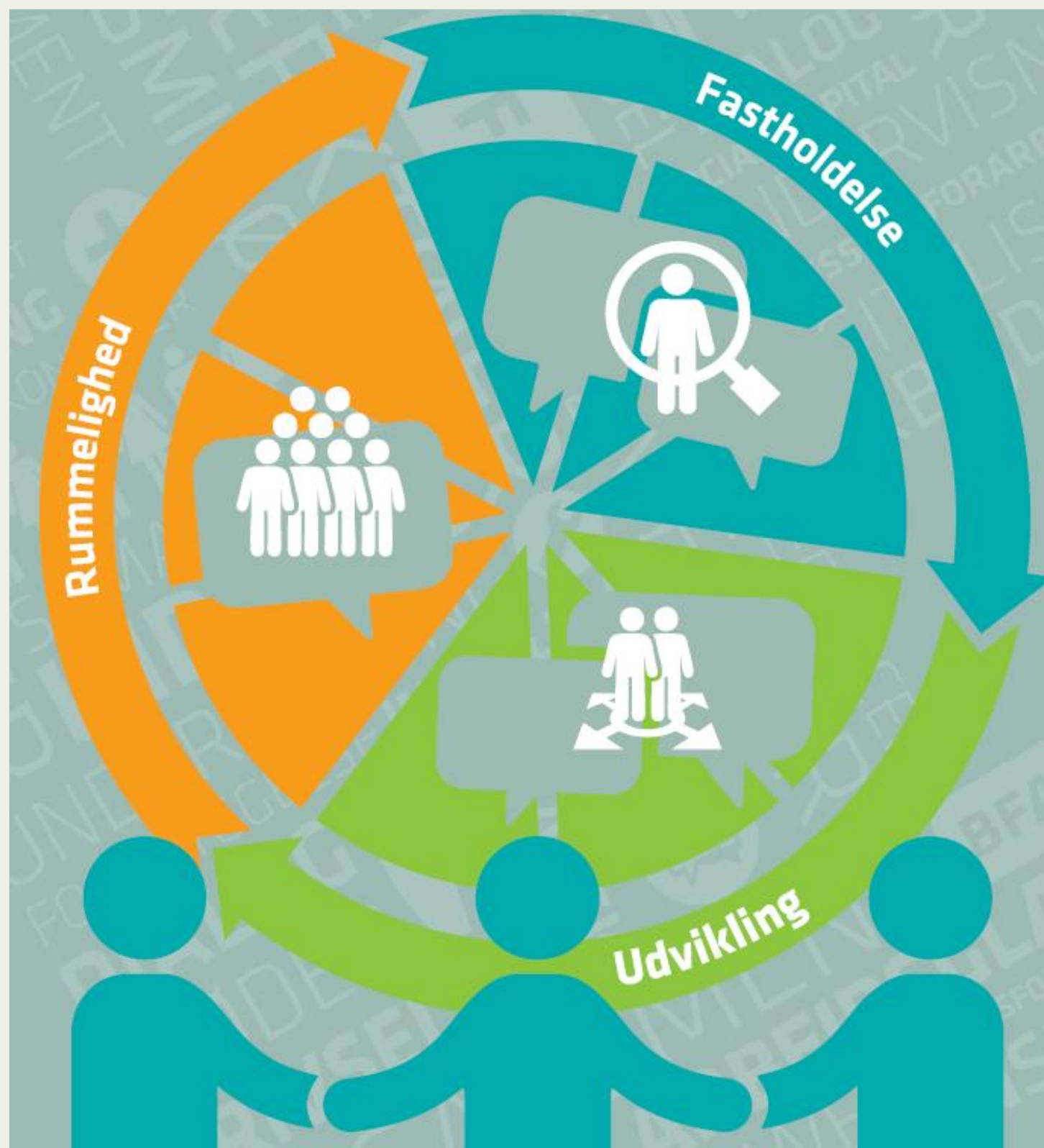
Veje til bæredygtigt arbejdsmiljø

Kom hele vejen rundt



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Veje til bæredygtigt arbejdsmiljø



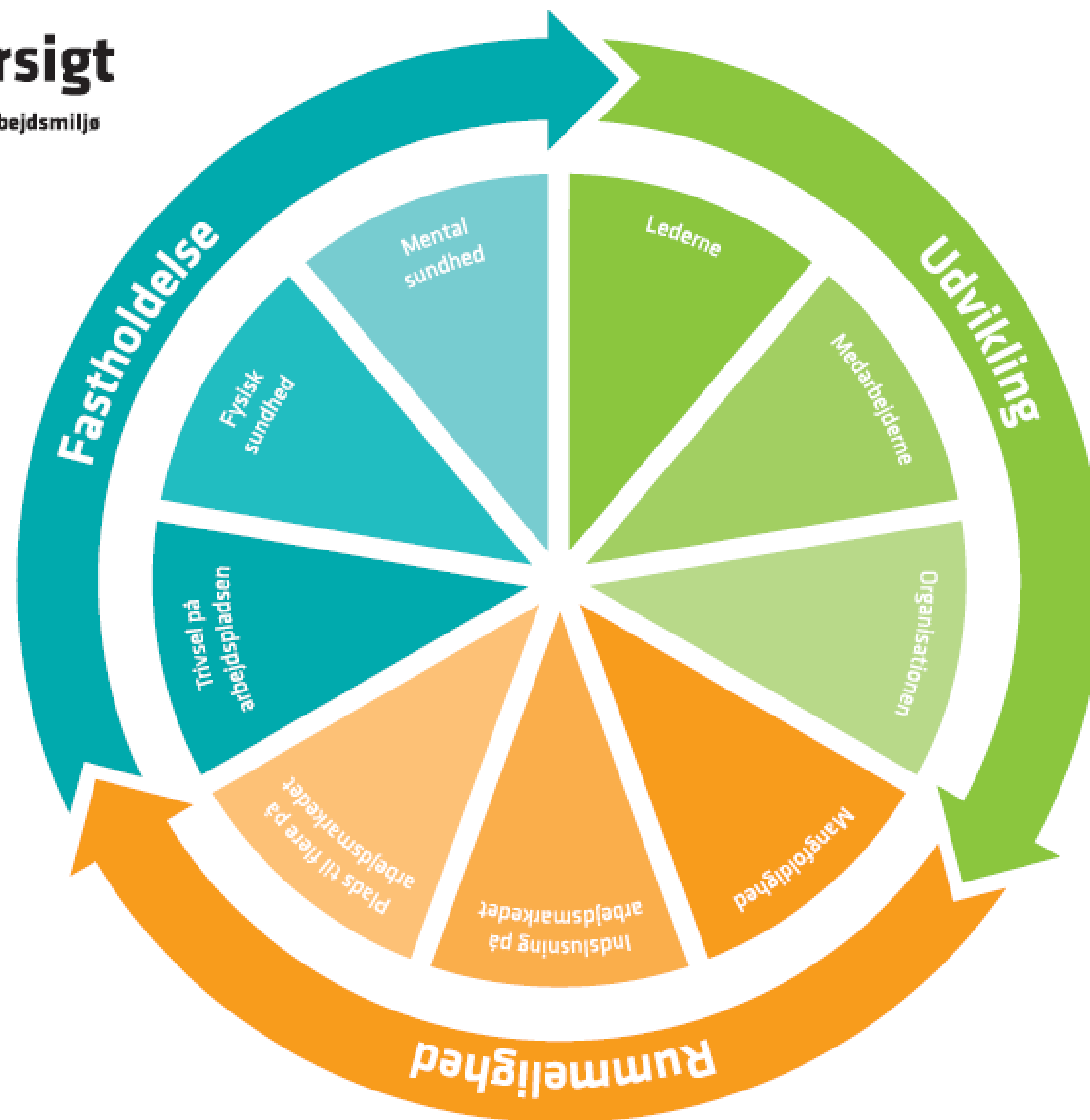


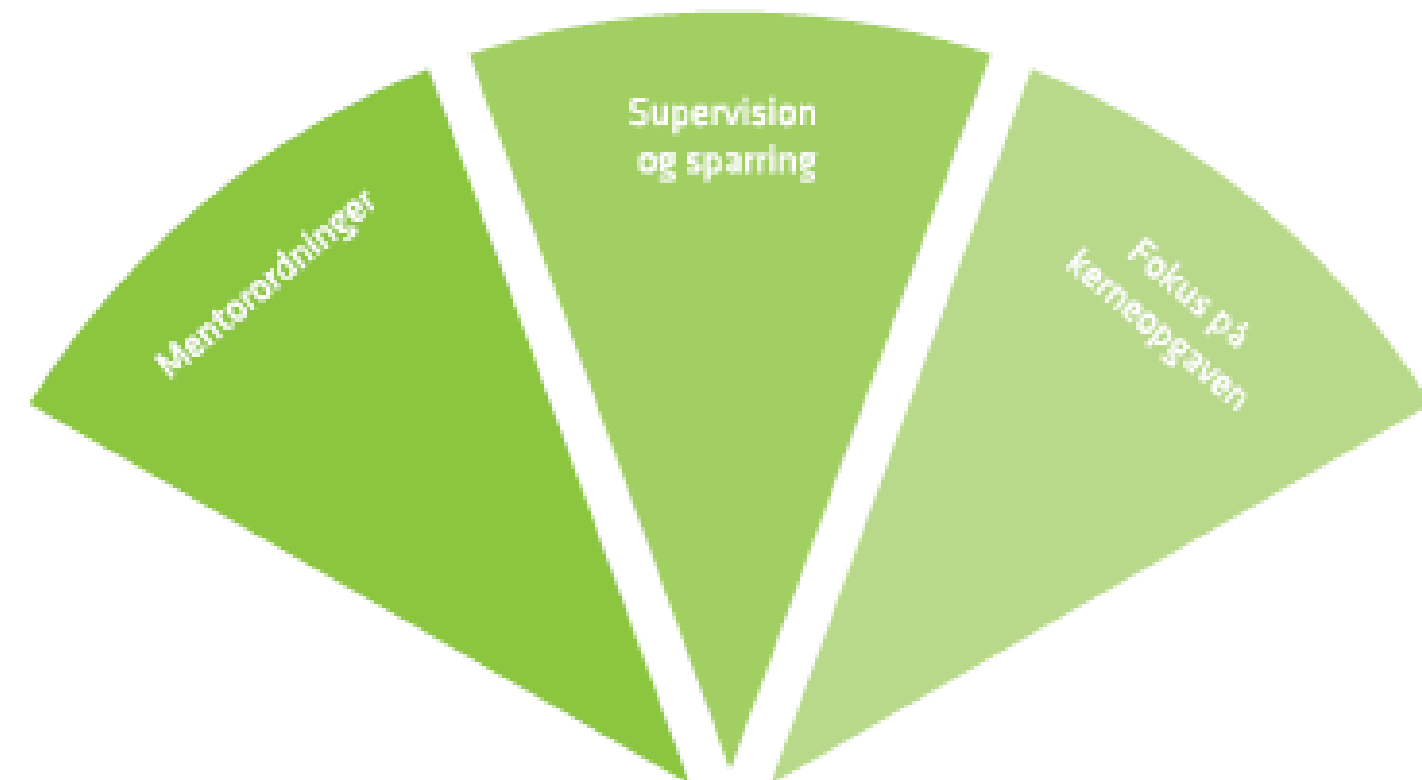
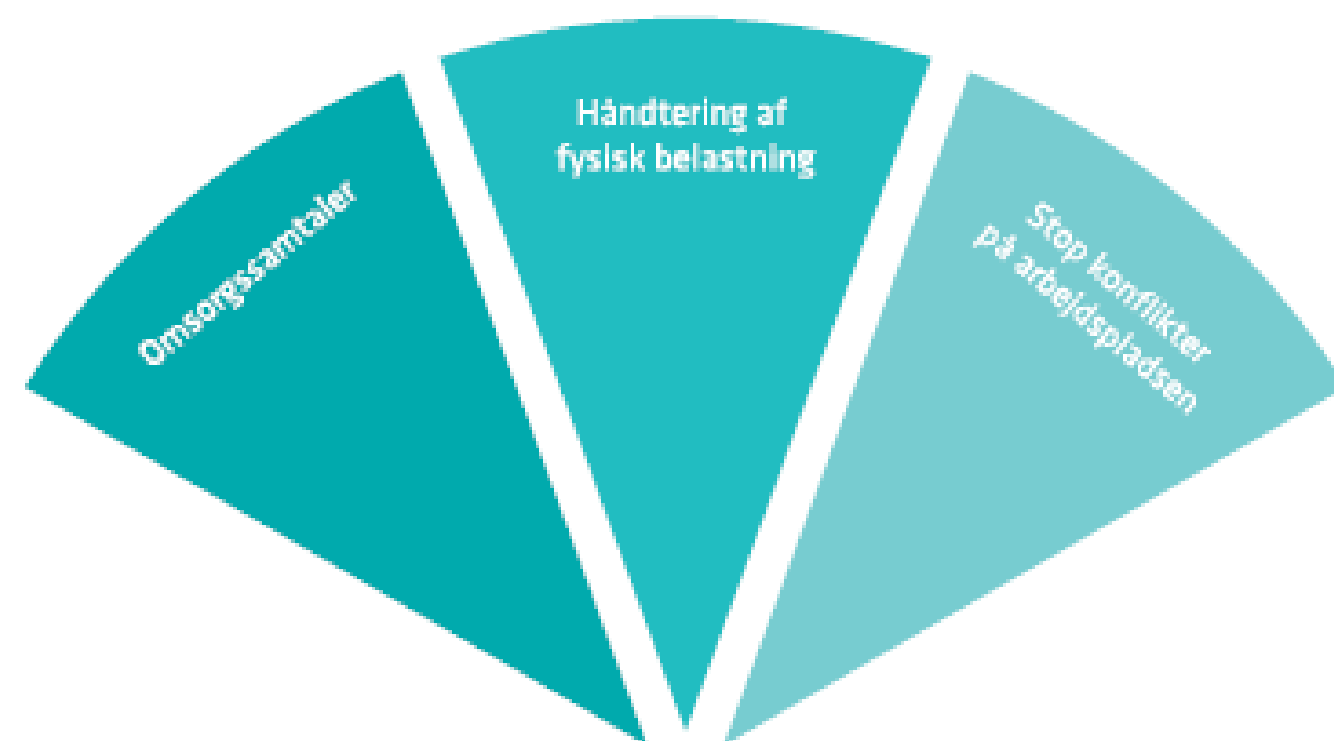
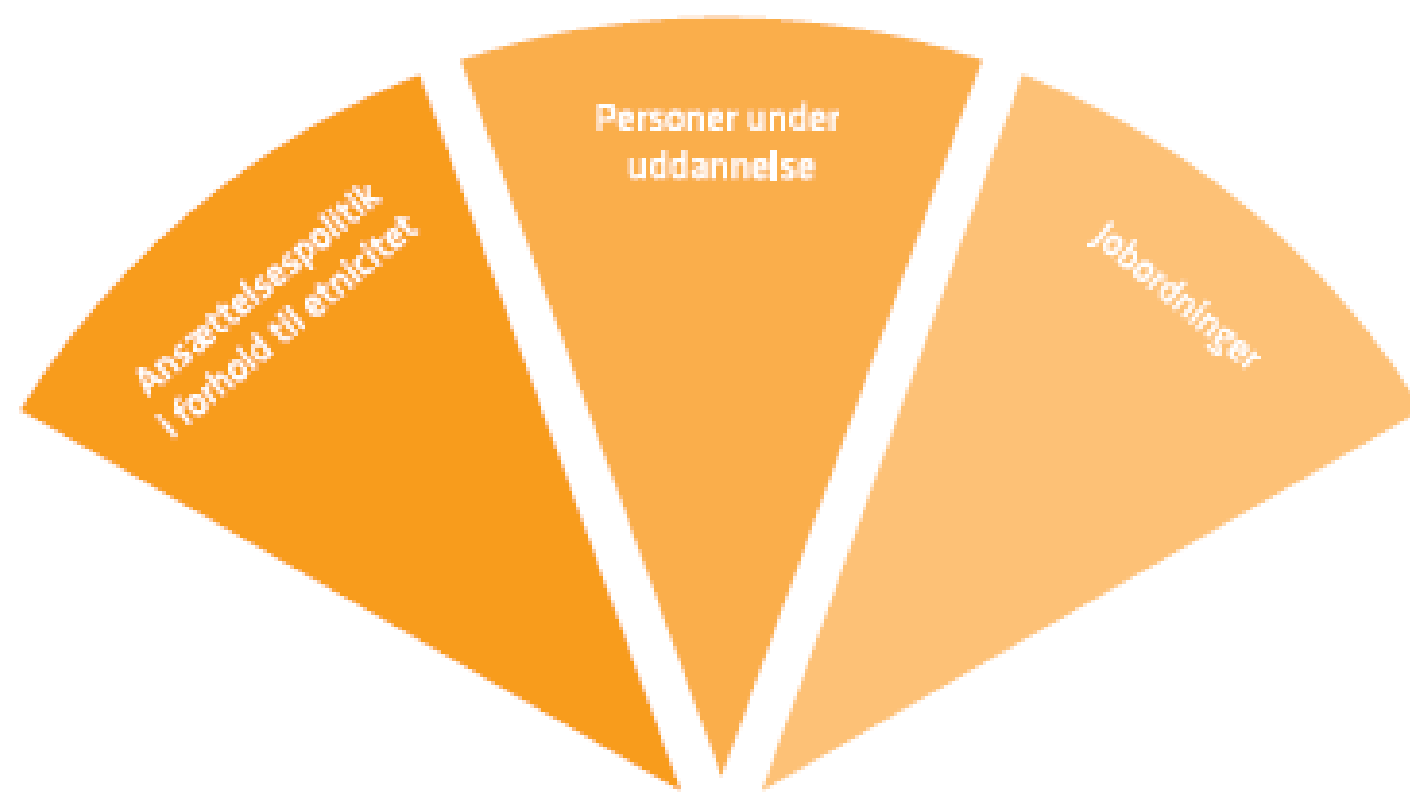
Hvad er bæredygtigt arbejdsmiljø?

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.

Måloversigt

Veje til bæredygtig arbejdsmiljø
Kom hele vejen rundt







Dygtige ledere styrker trivslen

Mentorordninger

Mentorordninger, hvor erfarne og mindre erfarne medarbejdere kobles sammen, har flere formål. Den erfarne mentor kan oplære den mindre erfarne mentee, som en slags sidemandsvordning, så mentee hurtigere får kendskab til løsningen af kerneopgaven og kulturen på arbejdspladsen. Arbejdspladsen får den gevinst, at den viden mentoren har ikke forsvinder, når den erfarne medarbejder forlader jobbet.

Kompetenceudvikling for ledere

Systematisk lederudvikling gennem kurser og efteruddannelse, både i forhold til arbejdsmiljø og i forhold til selve ledersopgaven, medvirker til at løfte ikke bare lederen, men også de medarbejdere, som den enkelte leder har ansvar for.

Lederfora og eksterne netværk

Når ledere deltager i konferencer, eksterne lederfora og netværk opbygger lederen både viden og får inspiration gennem indsigt i andres erfaringer.

Tilsvarende ledemiljø: [arbejdsmiljøet i lederskolen](#)

Styrk trivslen

Omsørgssamtaler

Omsørgssamtaler kan være et vigtigt middel til at sikre et bæredygtigt arbejdsmiljø. Samtalerne skal struktureres og afholdes planmæssigt. Og der skal være klare regler for, hvem der indkalder, og hvordan vi sikrer opfølgning. Brug gerne MUS-samtalen til at afdække, om der er et behov for omsørgssamtaler for den enkelte.

Nærvarsfaktorer

I arbejdet med nærvar er der fokus på, hvordan I har det på arbejdet. Her arbejder man med nærvar fremfor fravær og afdækker hvilke faktorer, der kan sikre, at I trives og dermed, at I er tilstede på jobbet. Blandt nærvarsfaktorer hører blandt

andet, at det er acceptabelt at møde op på arbejdet, selvom om man ikke er på toppen, at man har en god kommunikation og hjælper hinanden.

Åben og retfærdig organisering af arbejdet

En god organisering af arbejdet er kernen i god trivsel i organisationen. Der skal være åbenhed og gennemsigtighed om opgavefordelingen, og fordelingen skal opleves retfærdig. Drøftelse skal tage udgangspunkt i løsning af kerneopgaven og f.eks. fordeling af kan- og skal-opgaver.

Der kan finde gode værktøjer om organisering af arbejdet her: [arbejdsmiljøet i lederskolen](#)

Klar til fremtidens udfordringer?

Supervision og sparring

Den enkelte medarbejder kan have behov for at deltage i fora, hvor det er muligt at tage en åben dialog om f.eks. vold og konflikter, mens en mentorordning kan give mulighed for en systematisk dialog om medarbejderens arbejdsforhold og opgaver. Mentorordningerne kan desuden medvirke til vidensdeling og indsigter på tværs i teams og afdelinger.

Supervision og sparring: [arbejdsmiljøet i lederskolen](#)

Kompetenceudvikling for medarbejdere

Har I mulighed for at sikre en systematisk udvikling af den enkelte medarbejders viden og skabe nye faglige indsigter? Det styrker medarbejderens trivsel og værdi.

Udvikling af fysisk og mental arbejdsevne

Det er vigtigt at vurdere, om I gør nok for at holde den enkelte "fit for work". Overvej om og hvordan den enkelte medarbejder har ressourcer og kompetencer til at løse opgaverne – også på den lange bane. Gør I nok for, at alle er med på den teknologiske udvikling, og er alle trygge ved de ændringer, der i øvrigt sker ved arbejdstilrettelæggelse og udførelse?

Mangfoldighed

Personalepolitik i forhold til etnicitet, køn og alder

En ansættelsespolitik kan indeholde målsætning om, at personalesammensætningen skal afspejle befolkningsammensætning i forhold til etnicitet, alder og køn. Effekten af politikken kan måles ved hjælp af analyse af personalesammensætningen, så I sikrer, at målsætningen nås. Diskutér hvor I oplever, at ansættelsespolitikken bliver efterlevet og tal om, hvorvidt jeres rekrutteringsproces er optimal i forhold til målsætningen.

Bedre fysisk sundhed

Håndtering af fysisk belastning

Der kan opstå situationer og perioder, hvor de ansatte har behov for fysisk aflastning. Hvad kan I gøre for at håndtere det, og har I mulighed for at tilføre ressourcer og hjælpemidler, så I kan imødegå skader og slid? Det er bare nogle af de emner, der kan indgå i drøftelsen om, hvorvidt arbejdspladsen opfylder målsætningen om at optimere den fysiske arbejdsevne.

Sundhedsfremmende tiltag

Hvilke muligheder har I for at støtte op om, at medarbejderne har et sundt og godt helbred. Her kan indgå f.eks. ryggestopkurser, fordelagtige priser eller adgang til træningsfaciliteter eller en kultur, hvor det er helt almindeligt at lave f.eks. strækøvelser i arbejdstiden.

Tilgang til teknologien

Den teknologiske udvikling er blandt andet med til at sikre, at mængden af hårdt fysisk arbejde bliver nedbragt. Men hvordan arbejder I med det struktureret? Vedligeholder I ny viden om aflastende teknologier, og har I en systematisk tilgang i forhold til forbedring af de fysiske forhold?

Godt forhold til at sikre den fysiske arbejdsevne og undgå skader og slid er "Mærkbar" arbejdsmiljøindsats. Find mere inspiration på [arbejdsmiljøet i lederskolen](#)

Indslusning på arbejdsmarkedet

Personer under uddannelse

Praktikforløb er vigtige for at kunne gennemføre sin uddannelse. De sikrer, at de studerende også har et praktisk afsæt i deres uddannelse og giver arbejdspladsen inspiration og viden direkte fra skolebænken. Har I oprettet praktikforløb? Er der arbejdsområdet, hvor I med fordel kunne tage vare på flere studerende?

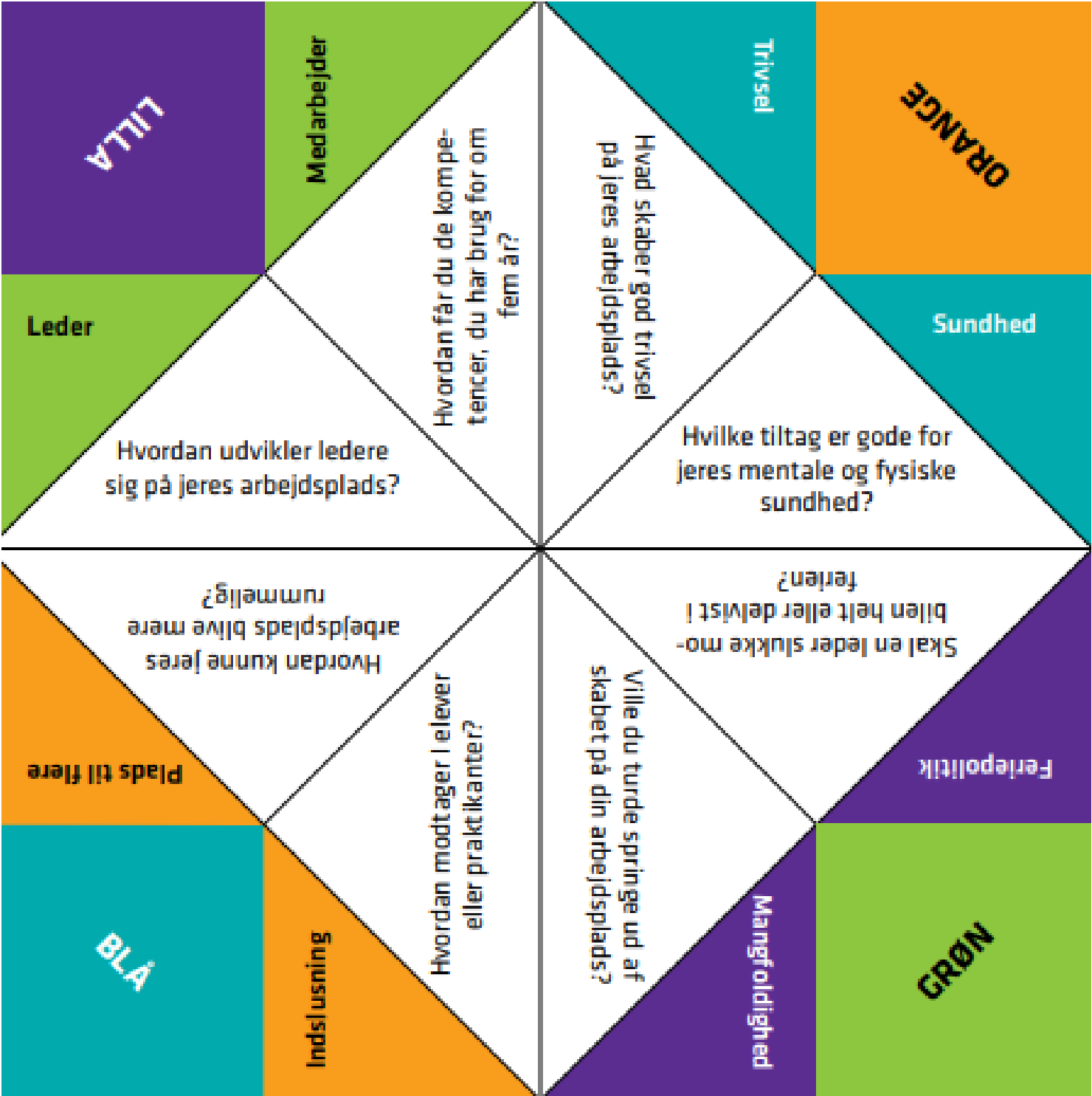
Elever og voksne elever

De fleste elever indleder deres uddannelse på en erhvervs-skole som elever på et grundforløb og indgår senere en uddannelsesaftale med en virksomhed. Mange voksne over 25 år uden uddannelse vælger at gå i lære, så de kan blive faglærte. Har I vurderet jeres mulighed for at ansætte elever eller voksne elever, og har I sikret jer, at I har afdækket alle relevante områder, hvor det er muligt at tage en elev eller voksen elev ind?

"Den gode modtagelse" giver inspiration til, hvordan I modtager nye medarbejdere på en måde, så de bedst muligt bliver integreret både fagligt og socialt på arbejdspladsen. Læs mere på [arbejdsmiljøet i lederskolen](#)

[illegible]

Flip-flap: Bæredygtigt arbejdsmiljø



Gruppedrøftelse



Gruppe 1: Udvikling

Gruppe 2: Rummelighed

Gruppe 3: Fastholdelse



Reflektionsspørgsmål til opsamlingen

- Hvad har I været mest optaget af i drøftelserne?
- Hvordan kan Sektor MED Social fremme arbejdet med det?



Link til værktøjer

[Vejledning - Veje til bæredygtigt arbejdsmiljø \(arbejds miljoweb.dk\)](#) (PDF)

[Animated banner \(etsundtarbejdsliv.dk\)](#) (Digital version)

[Flip-flap: Bæredygtigt arbejdsmiljø \(arbejds miljoweb.dk\)](#) (PDF)