

PROGRAM:

Arbejdstilsynets konference om et bedre psykisk arbejdsmiljø (den 29/11-2005)

09.00 Ankomst og registrering

Buffet med kaffe, te og brød

09.30 Velkomst

Introduktion til erfaringerne fra 20 udviklingsprojekter om psykisk arbejdsmiljø og sygefravær - og perspektiverne i oplægget til Fremtidens Arbejdsmiljø

- ved direktør Jens Jensen, Arbejdstilsynet

09.45 Stressens årsager og udtryk

Hvordan oplever vi stress - og hvordan kan vi fjerne årsagerne eller håndtere de stressede situationer?

- ved speciallæge og stressforsker Bo Netterstrøm, Stressklinikken på Hillerød Sygehus

10.45 Pause

11.00 Nye metoder til helhedsorienteret virksomhedsudvikling

Hvordan kan fremtidens samarbejdsformer integrere økonomi, læring og arbejdspladsudvikling, så det psykiske arbejdsmiljø kan forbedres?

- ved foredragsholder og skribent, Executive MBA Tania Ellis

12.00 Frokost

13.00 - 15.30 Workshops om projekternes erfaringer

Deltagere fra projekterne fortæller om deres praktiske erfaringer med at udvikle det psykiske arbejdsmiljø. Temaerne vil være:

- Brug medarbejdernes viden og skab engagement
- Lederudvikling - hvornår og hvordan?
- Fælles værdier giver samarbejde i hverdagen
- Løbende overblik og handling
- Når win-win-situationerne er brugt op
- Den risikable fleksibilitet

Se detaljeret program for workshops på næste side.

15.30 Opsamling og afslutning

Opsamling på eftermiddagens workshops - og på perspektiverne for virksomheder, organisationer og myndigheder.

16.00 Hjemrejse

WORKSHOP-PROGRAM:

WORKSHOP A:

BRUG MEDARBEJDERNES VIDEN OG SKAB ENGAGEMENT

- Nøgleord: Medarbejderinddragelse, tidspunkt i forløbet, praktiske metoder, arbejdspladskulturen, faldgruber
- Projektoplæg: Albertslund Kommune og Storstrøms Amt
- Workshopleder: Christine Ipsen, Ph.D. studerende på Institut for Produktion og Ledelse (DTU)

I denne workshop sættes der fokus på erfaringerne med at inddrage medarbejderne i indsatsen for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Hvilken betydning har det for processen, resultaterne og holdbarheden på længere sigt?

Med udgangspunkt i projekternes praktiske erfaringer vil vi bl.a. diskutere:

- Hvad er formålet og potentialerne ved inddragelse af medarbejderne?
- Hvornår og i hvilke faser bør medarbejderne inddrages? Eksempler er inddragelse i projektstyring, problemformulering, kortlægning, idégenerering og implementering af løsninger
- Er der forskel på den rigtige grad af medarbejderinddragelse på forskellige arbejdspladser? Og hvad betyder arbejdspladskulturen?
- Hvilke gode metoder kan bruges til at inddrage medarbejderne?
- Hvad kan gå galt i forbindelse med medarbejderinddragelse?
- Er hurtige, konkrete resultater vigtigt for engagementet?

WORKSHOP B:

LEDERUDVIKLING - HVORNÅR OG HVORDAN?

- Nøgleord: Lederudvikling, lederen og udviklingsprojektet, lederens eget arbejdsmiljø, lederens rolle i hverdagen
- Projektoplæg: Bach Composite Industry A/S og Post Danmark (Midtsjællands Postcenter)
- Workshopleder: Signe Tønnesen, arbejdsmiljøkonsulent i Ledernes Hovedorganisation

Ledelse på arbejdspladsen har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder både den daglige ledelse på alle niveauer og de mere strategiske beslutninger i den øverste ledelse.

Diskussionerne i workshoppen vil tage udgangspunkt i de to projekters erfaringer og vil blandt andet handle om:

- I hvilke situationer er lederudvikling særlig vigtig?
- Hvordan kan lederudvikling bidrage til at ledere på alle niveauer bliver gode til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø?
- Hvilke kvalifikationer og kompetencer har ledelsen brug for at få udviklet?
- Kan der identificeres forskellige ”skoler” inden for lederudvikling til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø? I så fald: Hvad er fordele og ulemper ved de forskellige tilgange?
- Hvordan udvikles ledelse i praksis? Hvad er fordele ved kurser overfor udvikling igennem daglig praksis på arbejdspladsen?
- Hvorfor er det vigtigt at inddrage ledernes eget psykiske arbejdsmiljø?

WORKSHOP C:

FÆLLES VÆRDIER GIVER SAMARBEJDE I HVERDAGEN

- Nøgleord: Værdibaseret ledelse, mening i arbejdet, kvalitetsudvikling, overgangsprocessen, nye roller i dagligdagen
- Projektoplæg: Parkering København
- Workshopleder: Peter Frimer Tholander, arbejdsmiljøkonsulent i Bymusen

I mange af projekterne under puljen har der været spændende erfaringer med at inddrage værdibaseret ledelse i indsatsen for et bedre psykisk arbejdsmiljø.

Der er forskellige måder at arbejde med værdibaseret ledelse på - og flere måder at bruge værdibaseret ledelse til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. I nogle tilfælde handler det om at få værdier om trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø sat på dagsordenen, mens værdibaseret ledelse i andre tilfælde bruges til at fremme en fælles dialog om meningen og værdierne i arbejdet. Desuden bruges værdibaseret ledelse som en metode til at give mere ansvar og indflydelse til medarbejderne (i modsætning til ledelse baseret på regler, krav og detailstyring).

I workshoppen vil der med udgangspunkt i de mange erfaringer fra Parkering København blive åbnet op spørgsmål som:

- Hvordan kan værdibaseret ledelse i praksis bidrage til at forbedre trivslen og det psykiske arbejdsmiljø?
- Hvordan går en arbejdsplads går over til at praktisere værdibaseret ledelse? Og hvilke udfordringer er der i denne overgangsfase?
- Hvem skal involveres i forløbet - og hvordan?
- Hvordan kan værdibaseret ledelse give fællesskab, mening i arbejdet og bedre kvalitet i udførelsen?

WORKSHOP D:

LØBENDE OVERBLIK OG HANDLING

- Nøgleord: Fraværstatistik, arbejdspladsvurdering, kortlægning, spørgeskemaer, prioritering, handling, løbende opfølgning, proaktiv arbejdsmiljøindsats
- Projektoplæg: Sygehus Vestsjælland
- Workshopleder: Gorm Simonsen, arbejdsmiljøkonsulent i Epikur

I denne workshop fokuserer vi på, hvordan arbejdspladsen kan sikre en løbende opmærksomhed på - og monitorering af - det psykiske arbejdsmiljø. Samtidig ser vi også på erfaringerne om, hvordan denne viden kan overføres til en konkret indsats for løbende at løse problemerne.

I workshoppen vil der med udgangspunkt i projektets erfaringer blive fokuseret på:

- Hvad kan fraværstatistikken bruges til - og hvor detaljeret skal den være?
- Hvordan kan det psykiske arbejdsmiljø indgå i arbejdspladsvurderingen?
- Kvalitative og kvantitative metoder til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø
- Hvad betyder opmærksomheden på psykisk arbejdsmiljø i den daglige ledelse
- Hvilke aktører på virksomheden skal deltage i det løbende arbejde (medarbejdere, mellemledere, ledelse, sikkerhedsorganisation, samarbejdsorganisation)?
- Hvordan kan man forebygge psykiske arbejdsmiljøproblemer ved større forandringer eller nye krav fra omverdenen?

WORKSHOP E:

NÅR WIN-WIN-SITUATIONERNE ER BRUGT OP

- Nøgleord: Rammebetingelser, arbejdsintensivering, lovkrav, besparelser, rationalisering
- Projektoplæg: ISS Facility Services og Statsfængslet i Vridsløselille
- Workshopleder: Sune Netterstrøm, arbejdsmiljøkonsulent i Bymusen

Ofte fokuserer vi på succeshistorierne om at der er god økonomi i at gøre noget ved arbejdsmiljøet - at forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø går hånd i hånd med forbedret konkurrence evne, bedre service/produkter og besparelser på grund af mindre sygefravær. Selv om disse historier er vigtige, så kan en ensidig fokusering betyde, at vi helt glemmer de problemer i det psykiske arbejdsmiljø, som ikke umiddelbart kan løses gennem win-win-situationer.

Mange arbejdspladser oplever, at det psykiske arbejdsmiljø er belastet af et højt arbejdstempo, høje krav til præstationerne og en intensivering af arbejdet. På en del arbejdspladser oplever medarbejderne også, at centralt besluttede besparelser eller krav (f.eks. gennem lovgivning for skoler, fængsler og sociale myndigheder) får en stærkt negativ indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø.

Disse forhold har der ikke været arbejdet med i ret mange af projekterne under puljen, fordi de er vanskelige at gøre noget ved - eller fordi det er for dyrt.

I workshoppen vil vi med udgangspunkt i de to projekters oplæg diskutere, hvordan arbejdspladsen kan tage fat på løsning af denne type problemer og hvilke aktører udenfor virksomheden, der også burde komme på banen (f.eks. faglige organisationer og politikere).

WORKSHOP F:

DEN RISIKABLE FLEKSIBILITET

- Nøgleord: Flexibilitet, det udviklende arbejde, stress, udbrændthed, vidensintensivt arbejde, familie- og arbejdsliv
- Projektoplæg: Nordby Skole og Rørkjær Skole
- Workshopleder og oplæg: Hans Jørgen Limborg, konsulent i Team Arbejdsliv

Flexibilitet og udvikling for medarbejdere og virksomhed er blevet centrale begreber i ledelsen og udvikling af organisationerne på danske arbejdspladser. Udviklingen kan bl.a. ses som en tilpasning til en virkelighed præget af uforudsigelighed, højt forandringstempo og højt konkurrencepres for såvel virksomheder, offentlige institutioner og enkeltindivider.

For medarbejderne kan det betyde en ændring mod en højere grad af inddragelse, mere udviklende arbejde og mere flexibilitet. Samtidig tyder meget på, at udviklingen også medfører en række risici for stress og udbrændthed og for at arbejdslivet kommer til at gå ind over privat- og familielivet.

På workshoppen vil vi både fokusere på risici og muligheder i denne udviklingstendens i forhold til medarbejdernes trivsel og psykiske arbejdsmiljø. Samtidig vil vi med udgangspunkt i Limborgs oplæg og projekternes erfaringer se på, hvordan nogle af de negative konsekvenser kan forebygges.