



Et godt arbejdsmiljø med fuldtid

Hjælp til at arbejde med, hvordan et bæredygtigt
arbejdsmiljø kan få flere op i tid eller på fuldtid.

Hvad har arbejdsmiljø med fuldtidsindsatsen at gøre?

Hvis vi skal have flere op i tid eller på fuldtid, skal vi have en fælles forståelse for de arbejdsmiljømæssige gevinster, som flere på fuldtid kan medføre samt de arbejdsmiljømæssige barrierer, som I kan opleve, står i vejen for det. Og vi skal have inspiration til, hvordan vi kan overkomme dem. Det kan vi blandt andet få ved at se på, om vi allerede har indsatser om arbejdsmiljø, som kan inspirere til løsninger.

Redskabet her skal derfor hjælpe jer med at undersøge de arbejdsmiljømæssige gevinster og barrierer, som kan være forbundet med at skulle gå op i tid eller på fuldtid – både for den enkelte og for arbejdspladsen.

Samtidig skal det inspirere jer til, hvordan I kan fjerne barriererne.

Redskabet er tiltænkt workshop 2. Måske bliver I færdige på dagen, men hvis ikke I når helt i mål, kan I arbejde videre med det hjemme fra arbejdspladsen.

God fornøjelse.

KL og Forhandlingsfællesskabet

Overblik over redskabets tre trin



Trin 1: Tematisering af arbejdsmiljømæssige barrierer

Tid

20 min.

Det skal I bruge

- Skriveredskaber
- En oversigt over arbejdsmiljømæssige barrierer og gevinster ved at arbejde flere timer på jeres arbejdsplads (som I har fra første workshop og hjemmearbejdet)
- Modellerne over temaer inden for fysisk og psykisk arbejdsmiljø herunder.

Sådan gør I

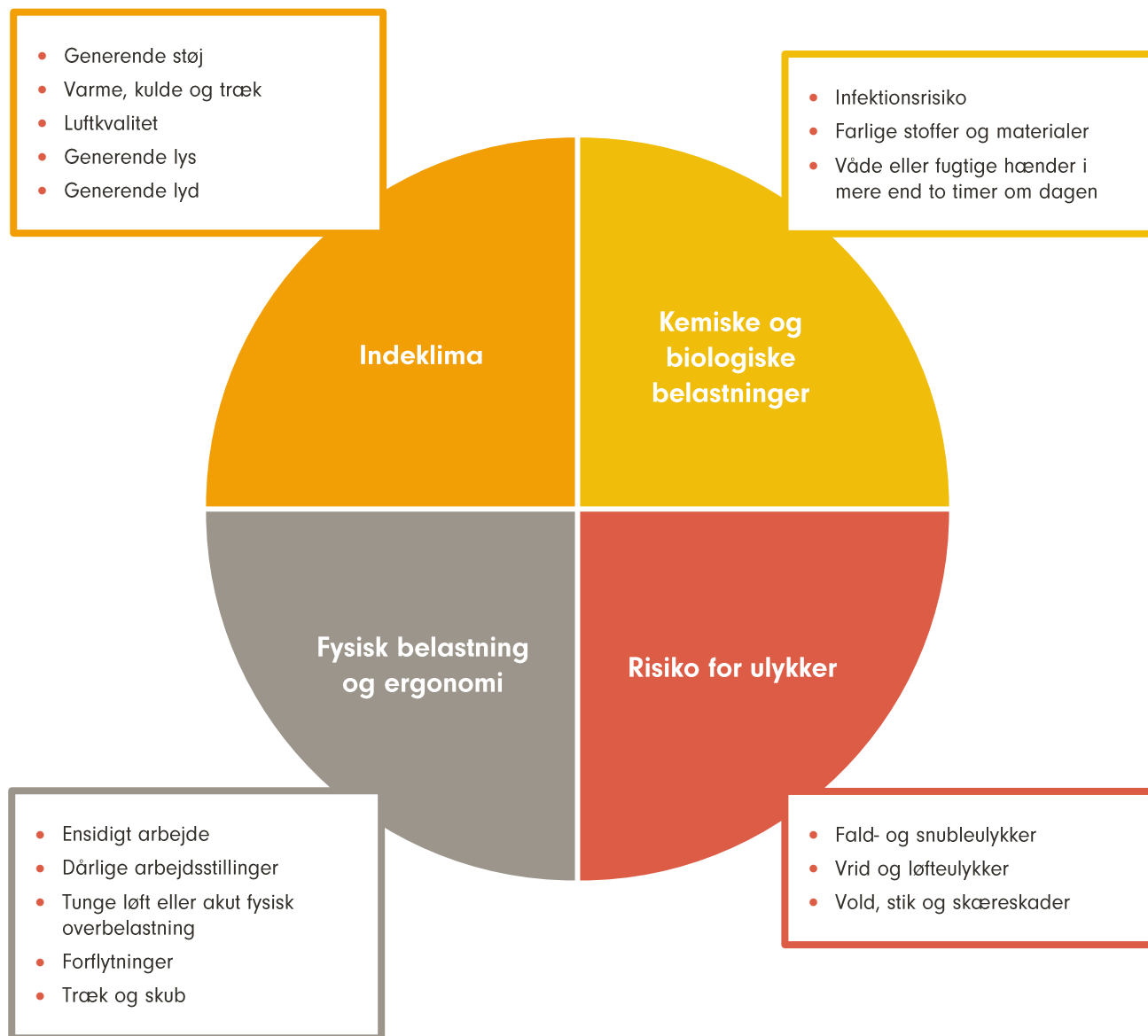
1: Først skal I notere hver barriere på modellerne over temaer inden for fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Gør det ud fra følgende spørgsmål:

- Hvilket tema beskriver bedst barrieren?

Notér de forskellige arbejdsmiljømæssige barrierer direkte på papiret under det pågældende tema. Der er både en udgave af modellen til at skrive på og én til inspiration. I skal kun udfylde de felter, der er relevante for netop jeres barrierer.

Fysisk arbejdsmiljø

(inspiration)



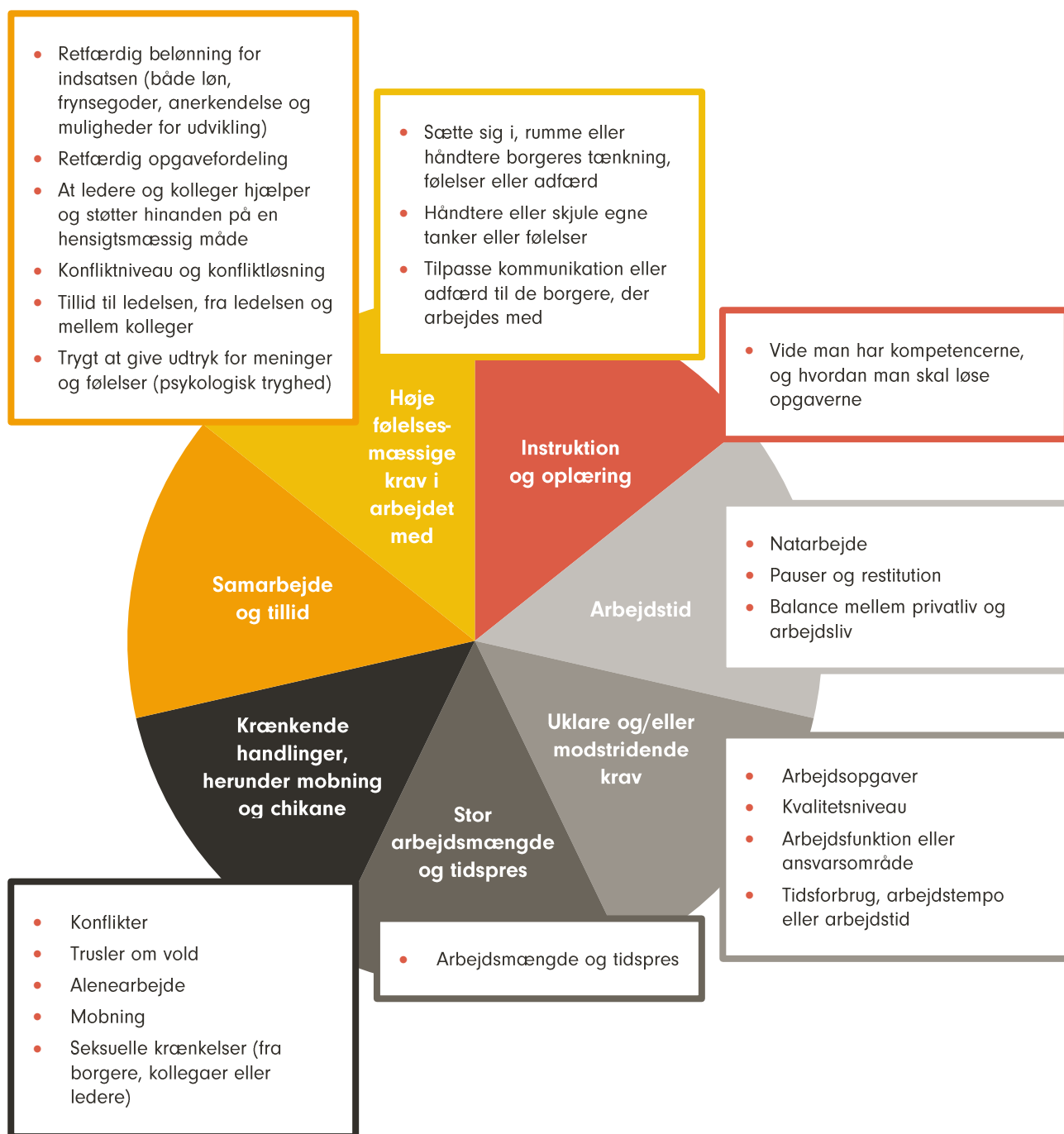
Fysisk arbejdsmiljø

(arbejdsark)

Indeklima	Kemiske og biologiske belastninger
Barriere:	Barriere:
Eksisterende indsatser:	Eksisterende indsatser:
Fysisk belastning og ergonomi	Risiko for ulykker
Barriere:	Barriere:
Eksisterende indsatser:	Eksisterende indsatser:

Psykisk arbejdsmiljø

(inspiration)



Psykisk arbejdsmiljø

(inspiration)

The diagram consists of a central circle divided into six segments, each representing a different aspect of the work environment. Each segment is connected to a rectangular box containing two sections: 'Barriere:' (Barrier) and 'Eksisterende indsatser:' (Existing measures). The segments and their corresponding boxes are as follows:

- Instruction og oplæring** (Red segment, top right):
 - Barriere: _____
 - Barriere: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
- Arbejdstid** (Light grey segment, right):
 - Barriere: _____
 - Barriere: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
- Uklare og/eller modstridende krav** (Dark grey segment, bottom right):
 - Barriere: _____
 - Barriere: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
- Stor arbejdsmængde og tidspres** (Dark grey segment, bottom):
 - Barriere: _____
 - Barriere: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
- Krænkende handlinger, herunder mobning og chikane** (Dark grey segment, bottom left):
 - Barriere: _____
 - Barriere: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
- Samarbejde og tillid** (Orange segment, left):
 - Barriere: _____
 - Barriere: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
 - Eksisterende indsatser: _____

Additionally, there are two more boxes associated with the diagram:

- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med** (Yellow segment, top left):
 - Barriere: _____
 - Barriere: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
 - Eksisterende indsatser: _____
- Barriere:** _____
Eksisterende indsatser: _____

Trin 2: Kortlægning af eksisterende arbejdsmiljøindsatser

Tid

30 min.

Det skal I bruge

- Skriveredskaber
- Jeres seneste APV-handleplan og indsatser, I har vedtaget på baggrund af jeres trivselsmåling
- Modellerne over temaer inden for fysisk og psykisk arbejdsmiljø (fra trin 1).

Sådan gør I

Nu skal I kortlægge, om I har eksisterende arbejdsmiljøindsatser, der kan være med til at løse nogle af barriererne for, at I eller jeres kolleger kan gå op i tid eller på fuldtid. Brug jeres APV-handleplan og indsatser lavet på baggrund af trivselsmålinger som inspiration. I skal igennem tre runder:

1: Placer jeres eksisterende arbejdsmiljøindsatser ud fra spørgsmålet:

- Hvilke indsatser er eller kan være med til at løse de pågældende barrierer?
- Notér de forskellige indsatser direkte på papiret under det pågældende tema.

2: Når I er færdige med at placere indsatserne, taler I om dem ud fra følgende spørgsmål:

- Kender I alle indsatserne?
- Fungerer indsatserne som planlagt? Har I opnået de resultater, I håbede på? Hvis nej, er der noget, der kan forbedres ift. at det bliver muligt, at flere kan gå op i tid eller på fuldtid?

3: Drøft derpå et eller flere af følgende spørgsmål:

- Er der noget, som overrasker jer?
- Er der barrierer for at komme op i tid eller på fuldtid, som jeres igangværende indsatser ikke adresserer? Eller kun delvist adresserer?
- Kan I se én sammenhængende årsag til flere barrierer? Altså et underliggende problem, der har flere konsekvenser for flere af barriererne for at få flere op i tid eller på fuldtid?
- Er der indsatser, som er med til at fjerne flere barrierer?
- Kan flere på fuldtid eller flere timer være med til at løse arbejdsmiljøudfordringer?

Opsamling

Når I har været gennem øvelsen, har I et overblik over, hvilke arbejdsmiljømæssige temaer og indsatser I skal arbejde med, for at få flere op i tid eller på fuldtid.

Trin 3: Prioritering af indsatsområder

Tid

20 min.

Det skal I bruge

- Skriveredskaber
- Denne side med plads til noter.

Sådan gør I

Nu skal I sammen vurdere de barrierer og indsatser, I har været omkring, og vælge en eller to af dem at arbejde videre med.

1: Tal først om jeres model fra trin 1-2 ud fra følgende spørgsmål:

- Hvilke barrierer og eksisterende indsatser, tror I, kan få størst betydning for, at I selv eller jeres kolleger vil gå op i tid eller på fuldtid?
- Hvad kan bidrage til at forbedre den/de eksisterende indsatser, så de understøtter, at flere kan komme op i tid eller på fuldtid?

2: Derefter skal I udpege et eller to indsatsområder – eksisterende eller nye – som I vil arbejde videre med. Det er vigtigt, at I ikke igangsætter flere.

Noter indsatsområdet/-områderne, idéer til aktiviteter og ansvarlig i skemaet herunder.

Indsatsområde	Aktiviteter	Ansvarlig	Deadline

Inspiration: Eksempler på indsatser og værktøjer til at arbejde med specifikke arbejdsmiljømæssige udfordringer

Denne oversigt er udarbejdet på baggrund af indsatsoversigten i BFA's "Veje til bæredygtigt arbejdsmiljø" (Velfærd og Offentlig administration).

Kategori	Udbredte indsatser i kommunerne	Værktøjer og redskaber fra BFA
Fysisk belastning og ergonomi • Ensidigt arbejde • Dårlige arbejdsstillinger • Tunge løft eller akut fysisk overbelastning • Forflytninger • Træk og skub	Adgang til resourcepersoner, fx forflytningsvejledere Adgang til ergoterapeutisk vejledning Tilførsel af ressourcer og hjælpemidler for at imødegå slid og skader Systematisk arbejde med velfærdsteknologi, hvor I fx vedligeholder ny viden om aflastende teknologier Kompetenceudvikling, fx om gode arbejdsstillinger og hjælpemidler Udvikling af mental og fysisk arbejdsevne, fx sundhedsfremmende tiltag	https://www.arbejdsmiljoweb.dk/krop-og-sundhed/ergonomi_paa_din_arbejdsplads/paedagogisk_arbejde https://www.arbejdsmiljoweb.dk/krop-og-sundhed/ergonomi_paa_din_arbejdsplads/paedagogisk_arbejde/kanselvilselv https://www.arbejdsmiljoweb.dk/krop-og-sundhed/muskel-og-skeletbesvaer-msb/tag-snakken-bryd-vanerne https://www.forflyt.dk/forflytning https://www.arbejdsmiljoweb.dk/krop-og-sundhed/forflytning/forflytningsguiden https://www.forflyt.dk/forflytning/undervisningspakke-til-forflytningsteknik https://www.forflyt.dk/forflytning/film-risikovurdering-ved-forflytning https://www.arbejdsmiljoweb.dk/krop-og-sundhed/forflytning/forflytningsguiden https://www.forflyt.dk/forflytning/undervisningspakke-til-forflytningsteknik https://www.forflyt.dk/forflytning/film-risikovurdering-ved-forflytning
Risiko for ulykker • Fald- og snubleulykker • Vrid og løfteulykker • Vold, stik og skæreskader	Adgang til resourcepersoner Adgang til ergoterapeutisk vejledning Tilførsel af ressourcer og hjælpemidler for at imødegå slid og skader Systematisk arbejde med teknologien, hvor I fx vedligeholder ny viden om aflastende teknologier Kompetenceudvikling, fx om gode arbejdsstillinger og hjælpemidler	https://www.arbejdsmiljoweb.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdsulykker/faldulykker https://www.arbejdsmiljoweb.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdsulykker/faldulykker/fald_arbejde_boern https://www.arbejdsmiljoweb.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdsulykker/faldulykker/doegntilbud https://www.arbejdsmiljoweb.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdsulykker/faldulykker/plejecentre https://www.arbejdsmiljoweb.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdsulykker/faldulykker/hjemmepleje

Kategori	Udbredte indsatser i kommunerne	Værktøjer og redskaber fra BFA
Kemiske og biologiske belastninger • Infektionsrisiko • Farlige stoffer og materialer • Våde eller fugtige hænder i mere end to timer om dagen	Adgang til ressourcepersoner Tilførsel af ressourcer og hjælpemidler for at imødekomme skader Systematisk arbejde med teknologien, hvor I fx vedligeholder ny viden om aflastende teknologier Kompetenceudvikling, fx om hjælpemidler Udvikling af mental og fysisk arbejdsevne, fx sundhedsfremmende tiltag	https://www.bfa-i.dk/kemi-og-biologi/styr-paa-kemien
Indeklima • Generende støj • Varme, kulde og træk • Luftkvalitet • Generende lys • Generende lyd	Adgang til ressourcepersoner Tilførsel af ressourcer og hjælpemidler for at imødekomme slid og skader Systematisk arbejde med teknologien, hvor I fx vedligeholder ny viden om aflastende teknologier Kompetenceudvikling, fx om gode arbejdsstillinger og hjælpemidler Udvikling af mental og fysisk arbejdsevne, fx sundhedsfremmende tiltag	https://www.arbejdsmiljoweb.dk/stoej_lys_og_luft/stoeji-dagtilbud-og-sfo/saadan-kommer-i-i-gang https://www.arbejdsmiljoweb.dk/stoej_lys_og_luft/luftvarme-og-lys https://www.indeklimaportalen.dk/luftkvalitet/gode-raad-om-luftkvalitet https://www.arbejdsmiljoweb.dk/stoej_lys_og_luft/skimmelsvamp
Arbejdstid • Pauser, pusterum og mulighed for samvær i løbet af en arbejdsdag • Balance mellem arbejdsliv og privatliv • Mulighed for restitution i forbindelse med skifteholdsarbejde, natarbejde	Indsats om restitution og pauser Indsats om medindflydelse på arbejdstid/fleksibel arbejdstid	BFA-værktøjer: Stresset? Tag en pause (arbejdsmiljoweb.dk) (viden) Dialogkort (arbejdsmiljoweb.dk) (værktøj, pauser) Vejledning til materialer om restitution og pauser

Kategori	Udbredte indsatser i kommunerne	Værktøjer og redskaber fra BFA
eller arbejde på forskudte arbejdstider Samarbejde, krav i arbejdet, oplæring og tidspres • Samarbejde og tillid • Høje følelsesmæssige krav • Instruktion og oplæring • Uklare og/eller modstridende krav • Stor arbejdsmængde og tidspres	Høj social kapital og arbejdsfællesskab, så der er blik for forskellige fagligheder og en respektfuld og tillidsfuld omgangstone Fokus på kerneopgaven som et godt fundament for godt samarbejde og trivsel på tværs af et team Åben og retfærdig organisering af arbejdet, fx dialog om kerneopgaven og kan- og skal-opgaver Supervision og sparring, hvor det er muligt at have en åben dialog om fx vold og konflikter Mentorordninger, hvor erfarne og mindre erfarne medarbejdere kobles sammen. Kan også sikre indsigter på tværs af teams og afdelinger Gode rammer for videndeling, så alle har den nødvendige viden Kompetenceudvikling for ledere både i forhold til arbejdsmiljø og selve lederopgaven, herunder lederfora og netværk Udvikling af fysisk og mental arbejdsevne, for eksempel at alle er trygge ved forandringer på arbejdspladsen Særligt fokus på nye medarbejders introduktion til arbejdspladsen, fx også elever og vikarer Planmæssige omsorgssamtaler med klare regler for, hvem der	BFA-værktøjer: <u>Prioritering af kerneopgaven (arbejdsmiljoweb.dk)</u> (værktøj) <u>Flip-flap: Samarbejde om kerneopgaven (arbejdsmiljoweb.dk)</u> (værktøj) <u>Rumøvelse - en dialog om social kapital (arbejdsmiljoweb.dk)</u> (værktøj) <u>Spørgeskema om social kapital (arbejdsmiljoweb.dk)</u> (værktøj) <u>Omgangstone og kollegialitet (arbejdsmiljoweb.dk)</u> (værktøj) <u>Supervision og sparring (arbejdsmiljoweb.dk)</u> Spark-værktøjer: <u>Prioriteringstrekanten – skab fælles prioriteringer VPT</u> (værktøj) <u>IGLO-metoden: Hvem har ansvaret for hvad? VPT</u> (værktøj) <u>Spørgeteknik: Sådan får I alle perspektiver med VPT</u> (værktøj) <u>Metode: Markedspladsen - bliv klogere på egne og andres ressourcer VPT</u> (værktøj) <u>Håndslaget - fælles forventningsafstemning i teamet VPT</u> (værktøj)

Kategori	Udbredte indsatser i kommunerne	Værktøjer og redskaber fra BFA
	indkalder, og hvordan vi sikrer opfølgning	
Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane	Konflikt og mobbepolitik Uddannelse af ledere og mellemledere til at håndtere situationer med konflikter og mobning Forebyggelse af vold, for eksempel ved at tilrettelægge opgaverne så det mindsker risikoen for, at voldelige episoder sker	Find inspiration til forebyggelse af konflikter og mobning her: www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel Læs mere om strategier for forebyggelse af trusler og vold her: www.arbejdsmiljoweb.dk/voldogtrusler