

5 i 12 – Oplæg til Redaktionsgruppen

Redaktionsgruppen opgave er at være med til at identificere og kvalificere de emner/temaer, som er mest relevante for arbejdspladserne, der deltager i projekt 5 i 12, i forhold til at give bedre arbejdsmiljø og trivsel. Der skal i alt planlægges og gennemføres 8 laboratedage, hvoraf den sidste vil være i første kvartal 2013.

Der er i ansøgning til Forebyggelsesfonden blevet skitseret tre emneområder, som hver især skal behandles på et laboratorium:

- *Omsætte målinger til handlinger:* Hvordan kan arbejdspladserne få Trivsel OP, APV, sygefraværdata mv. tolket og omsat til konkrete aktiviteter på deres arbejdspladser – nu og i fremtiden.
- *Vold og trusler:* Der er en stigende tendens for vold og trusler på de deltagende arbejdspladser. På handicapområdet har det været et vilkår gennem mange år, men nu er det også blevet et stigende problem på de somatiske arbejdspladser.
- *Styrkebaseret tilgang til arbejdet:* Hvad er det som individet er rigtig god til, og hvordan får vi mere af det? Emne i spændingsfeltet med positiv psykologi, mindfulness, flow mv.

Redaktionsgruppen skal være med til at identificere de sidste fem emner og byde ind med kapaciteter på området. Det er både i form af teoretikere/forskere og praktikere/arbejdspladser.

I bilag 1 er der samlet 20 emner, som er opsamlet i vores løbende dialog med arbejdspladserne. Listen kunne være inspiration til nogle af de næste temaer på laboratedagene.

Uddrag af Ansøgning til Forebyggelsesfonden:

Fællesaktiviteter for alle arbejdspladser

Laboratorium til lærings- og metodeudvikling: Et 'laboratorium', hvor alle projektgrupperne fra arbejdspladserne sammen skal træne og udvikle færdigheder, der understøtter udviklingen af den gode arbejdsplads. Laboratoriet vil være en platform, hvor der formidles ny viden, testes hypoteser og opsamles resultater til brug for andre arbejdspladser. Man mødes ca. 1 gang pr. kvartal, 8 gange i alt.

Eksempler på aktiviteter:

- *Selvvalgt arbejdstid og arbejdstidsplanlægning*
- *Flow, mindfulness og positiv psykologi som metoder for at skabe et bedre arbejdsliv*
- *Styrkebaseret udvikling – metoder, der understøtter det, som virker på arbejdspladserne*
- *Hvordan kan arbejdspladser lære af hinanden? – Metoder til tværgående videntransfer*
- *Udvikling af vaner som ramme for læring og kvalitetsforbedringer*

Mellem hvert laboratorium skal deltagerne på egne arbejdspladser løse konkrete hjemmeopgaver, der relaterer sig til erhvervet viden i laboratoriet. Alle skal have mulighed for at besøge hinandens arbejdspladser, samle inspiration til egen udvikling og give egne erfaringer videre. Endvidere skal deltagerne udvikle et 'metodekatalog'. Det er en blanding af pædagogisk vejledning, viden om

interventionsmetoder, cases, erfaringer, skabeloner og redskaber. Metodekataloget skal kombineres med en interaktiv version tilgængelig for medarbejderne i Region H på internettet.

Redaktionsgruppens organisatoriske placering og arbejdsopgaver i projekt 5 i 12 – Bedre trivsel og arbejdsmiljø i Region Hovedstaden.

Beskrivelse af Redaktionsgruppens ansvar og opgaver som beskrevet i udvidet svar til Forebyggelsesfonden

Deltagere	Ansvar	Opgaver og aktiviteter
<ul style="list-style-type: none"> • DPU (tovholder): Steen Høyrup • Teknologisk Institut: Casper Burlin, Birgit Lübker • En repræsentant fra hver af de seks virksomheder plus en ekstra fra BBH og HIH • Koncern HR: Signe Ernst • Arbejdsmedicinsk Klinik: Kirsten Draiby, Henrik Nielsen (Ad hoc) <p>Møder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. møde: Planlægning af 1 og 2 laboratoriedag 1. september 2011 • 2. møde: Planlægning af 3, 4 og 5 laboratoriedag • 3. møde: Planlægning af 6, 7 og 8 laboratoriedag 	<p>Redaktionsgruppen har ansvaret for at planlægge og indholdsudfylde laboratorier og afslutningskonference.</p> <p>Teknologisk Institut og DPU har ansvaret for detailplanlægning og den konkrete gennemførelse.</p>	<p>Sikre indholdet på laboratoriedagene, dels ud fra den foreløbige afdækning, og dels ud fra de temaer, der udspringer af arbejdspladsernes udfordringer.</p> <p>Metode styres af DPU og skal tage udgangspunkt i læringsudvikling og videntransfer med udgangspunkt i arbejdspladsernes egne problemstillinger. Deltagere får teoretisk input, som i relation til egen problemstillinger skal udvikles og implementeres lokalt.</p>

Overordnet plan for de første to laboratorier, pædagogiske principper, samt skabelon for de enkelte laboratorier.

1. Overordnet plan for de første to laboratorier

Arbejdet de første to laboratorier vil fokusere på:

- Tilbagekobling og analyse samt diskussion af foreliggende taldata fra fraværsprognose, sygefraværsstatistikker og Trivsel-OP data.
- Udvikling af relationerne mellem deltagerne (laboratorierne), lære hinanden at kende, få indsigt i hinandens arbejdspladser, og udvikle et klima, der er understøttende for tryghed, åbenhed, udveksling af viden og erfaringer, samt gensidig støtte til hinanden.

Blandt de 6 næste laboratorier vil der som tidligere nævnt være fokuseret på henholdsvis:

- Vold og trusler på arbejdspladsen, samt forebyggelse og håndtering af denne og tilknyttede problemer.
- Styrkebaseret tilgang til arbejdet, herunder mindfulness, positiv psykologi og lign.

2. Pædagogiske principper, der ligger til grund for planlægning og gennemførelse af laboratorierne

- Grundlæggende ses laboratorierne som rum (arenaer), der skal støtte læring hos deltagerne og innovation (udviklinger) på arbejdspladsen.
- Læring ses både som udvikling af viden - både praksisviden og teoretisk viden - færdigheder (f.eks. beherskelse af nye metoder), og som udvikling af ny adfærd og udviklinger i praksis på arbejdspladsen.
- Grundlæggende processer vil være: Deltagerne fremlægger viden og erfaringer, videndeling, erfaringsudveksling, fælles diskussion og bearbejdning af viden/erfaringer. Refleksion vedr. erfaringer samt ny og gammel viden. Der skal gives muligheder for fælles udforskning og analyser, underen, stillen spørgsmål, søge og give svar mv.
- Laboratorierne skal udvikle et klima for læring, der er karakteriseret ved tryghed, åbenhed, engagement og gensidig kommunikation, samt eksperimenter (på ideplan og senere praksis).
- Laboratorierne har både en input- og outputside: Input kan være "hårde data" (fra undersøgelser og lign.), viden hos medarbejderne, der fremlægges, erfaringer fra daglig arbejdspraksis eller særlige forsøg, der udveksles. Endvidere input i form af teori eller viden fra eksperter og professionelle inden for feltet. Input danner forudsætninger for deltageres læring.
- Teoretiske input fra eksperter professionelle vil altid blive forarbejdet på en systematisk måde. Der kan udvikles nogle enkelte metoder/redskaber hertil. F.eks. at deltagerne altid efterfølgende overvejer:
 - Hvilke svar har jeg fået på de spørgsmål, jeg havde?

- Hvad er det der er det bærende, det afgørende og principielle i det formidlede (indlægget tages for mere end blot ”en god historie”)
- Hvad indeholder indlægget mht. redskaber/metoder?
- Output er gensidige forpligtelser hos deltagerne på at overføre erhvervet viden og erfaringer til handlinger på arbejdspladserne. Forpligtelser og aftaler er væsentlige elementer, planlægning og beslutninger om initiativer på arbejdspladsen, opfølgninger mv.
- Løbende follow-up er en grundlæggende proces, og uomgæelig for læring: Følgen op på planer og følgen op på, hvad der er kommet ud af initiativer, set i forhold til mål og intentioner.
- Mellem input og output ligger væsentlige processer som videndeling, erfaringsudveksling, afprøvning af ideer, refleksion, eksperimentering mv. Refleksion er en grundlæggende proces her.
- Refleksion i laboratorierne. Refleksion betyder, at opmærksomhed ikke rettes mod ydre objekter og forhold, men rettes mod egne tanker, egne antagelser, egne holdninger, egne erfaringer, angst, forestillinger om fremtidige handlinger mv. Refleksion indebærer fordybelse og muligheder for at give ens eget ”psykiske system” - tidligere erfaringer og antagelser - et ”eftersyn”. Refleksion udøves bedst i fællesskab i mindre grupper.
- Et væsentligt element for laboratorierne er deltagernes forberedelse hertil. Forberedelse kan tage karakter af, at man psykisk indstiller sig på det, man går ind til, læser evt. tekster og oplæg, konfererer med kolleger om, hvad man gerne vil have ud af det (udbytte), og hvilke spørgsmål man vil stille, og hvilke erfaringer man vil dele ud af. Forberedelse af spørgsmål til eksperters oplæg er centralt.
- Laboratorierne er et ”åbent system”. Det betyder, at de emner/temaer, der behandles, ses ud fra, hvad der generelt rører sig på arbejdspladserne, i regionerne, med inddragelse af væsentlige hændelser, inddragelse af særlig ekspertise mv. Laboratorierne er også åbne i den forstand, at tanker og ideer skal udmøntes uden for, på de enkelte arbejdspladser. Der kan her anvendes særlige redskaber, som f.eks. skiftende stafetter, hvor deltagere ved laboratoriets afslutning udvælges og forpligter sig til at videreføre laboratoriets væsentligste elementer til arbejdspladsen, og bringe budskaber tilbage fra arbejdspladsen til næstkommende laboratorium.
- Ide, handling og praksis. Ejerskab og involvering. Ovenstående elementer skal sikre, at projektet ikke blot kommer til at udfolde sig på et ide- eller tankeplan. De grundlæggende intentioner er at udvikle både deltagerne – nye kompetencer – og udvikle arbejdspladsens praksis på disse. Gennem de forskellige former for involvering, der er nævnt, og i det hele taget deltagernes rolle og funktion i projektet, søges skabt det ejerskab til projektet, der kan sikre praksisændringerne på arbejdspladserne.
- Udmøntningen af tanker, initiativer, planer og beslutninger på arbejdspladserne støttes af konsulenter, som arbejdspladserne løbende kan trække på.

Elementer der er gennemgående på laboratorierne

Teoretiker Input fra en ekspert eller forsker	Praktiker Input fra andre, der har gennemført lignende tiltag	Involvering Deltagerne udveksler erfaringer	Stafetten Beretning om bedre arbejdspladser	Hjemmeopgave Konkret opgave, der skal arbejdes med	Refleksion Tid til eftertænkning
---	---	---	---	--	--

3. En skabelon for forløbet af de enkelte laboratorier

Med henblik på at realisere ovenstående pædagogiske principper vil nogle hovedtræk for hvordan laboratorierne gennemføres, være følgende:

- Forberedelse. Arbejdspladserne informeres om indhold og arbejdsform på det forestående laboratorium, med medfølgende retningslinjer og råd mht., hvordan deltagerne kan forberede sig. Endvidere forberedelse mht. konkrete indlæg, erfaringsformidlinger mv.
- Indledningsvis introduceres laboratoriets formål, indhold og arbejdsform, samt dets placering og relation til projektet som helhed, i forhold til hvor projektet står lige nu, og i forhold til bevægelsen fremad. Forventningerne til deltagerens medvirken og bidrag.
- Der kan evt. være aktiviteter, hvor deltagerne forbereder sig til det forestående arbejde, eller udveksler hvordan man har forberedt sig, og evt. spørgsmål man vil stille og have svar på, i forhold til det forestående arbejde.
- Input til laboratoriet:
 - Fremlæggelse af materialer fra arbejdspladserne.
 - Input fra eksperter, professionelle mv.
 - Evt. øvelsesaktiviteter o. lign.
- Analyser, bearbejdning, diskussion, refleksion - typisk i mindre grupper.
- Skabe fællesskab om ovenstående pkt. 7.
- Planer/overvejelser vedr. overføring og anvendelse af erfaringer og viden fra laboratoriet til arbejdspladserne.
- Aftaler mht. det videre forløb.

Med venlig hilsen

Steen Høyrup, Aarhus Universitet/DPU, Casper Burlin og Birgit Lübker, Teknologisk Institut
 30. august 2011

Bilag 1 – Emner til laboratorier.

	Emner der kunne være interessante, relevante og passer
1	Fokus på at anvende sin faglighed og kompetencer for bedre arbejdspladser
2	Udvikling af vaner som ramme for læring og kvalitetsforbedringer
3	Indføring i sygefravær: Facts og metoder andre har brugt
4	Værktøjer til at spotte og agere på stress – individuelt og i gruppen
5	Hvordan man skaber gode arbejdspladser
6	Bruge de gode historier til at skabe den perfekte arbejdsplads
7	Hvordan man arbejder med Social kapital: Retfærdighed, samarbejde og tillid
8	Langtidsfriske – hvad kan man lære af dem til gavn for hele arbejdspladsen
9	Kommunikation: Til hinanden, patienter og pårørende
10	Skabe læring og videntransfer på arbejdspladsen
11	Samarbejde i selvstyrende teams
12	Konflikthåndtering i en travl hverdag, hvor man hele tiden skal træffe beslutninger
13	Vagtplanlægning og valg af egen arbejdstid
14	Skabe netværk og vidensdeling med andre arbejdspladser
15	Sundhedsfremme: Hvordan får vi mere sundhed på arbejdspladsen?
16	Arbejdspladskultur, hvordan arbejdes der
17	Anerkendende kommunikation
18	Håndtering af forandringer, fusioner, sammenlægninger
19	Styrke nærvær og anerkendelse for de fremmødte
20	Planlægning af arbejdsopgaver, møder mv.