

## Projektet '5 i 12s' organisering

Nedenfor følger en beskrivelse af projektets organisering; hvem der deltager i de forskellige grupper, gruppernes ansvar samt de opgaver og aktiviteter, som hver enkelt gruppe forventes at løse i løbet af projektet.

Organisering	Deltagere	Ansvar	Opgaver og aktiviteter
<b>Projektejer</b>	Koncern HR ved personale politisk chef Sven Skovmand Eriksen	Overordnet ansvarlig for projekt	Kontaktperson til Forebyggelsesfonden
<b>Styregruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koncern HR; Sven Skovmand Eriksen, Ghita Kjær, Signe Ernst</li> <li>Repræsentanter fra arbejdspladserne; Lotte Falck, Karin Kell, Anne Barrit Sørensen, Helle Bonde, Lis Sørensen, Aase Svenningsen</li> <li>Teknologisk Institut; Casper Burlin, Birgit Lübker</li> </ul> <p>Mødes hvert halve år:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. kvartal 2012 sidst i januar</li> <li>3. kvartal 2012 (mailhøring ifbm. afrapportering)</li> <li>1. kvartal 2013</li> </ul>	<p>Styregruppen har det formelle ansvar for gennemførelse af projektet i overensstemmelse med projektbeskrivelsen.</p> <p>Teknologisk Institut har ansvar for sekretariatsbetjening af styregruppen.</p>	<p>Styregruppen skal sikre, at der er løbende fremdrift i projektet og projektet forløber som planlagt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Principielle afklaringer og beslutninger</li> <li>Godkende oplæg til projektgennemførelse</li> <li>Styre økonomi og konsulenttimer</li> <li>Sikre gennemførelse af lokale interventioner på arbejdspladserne</li> <li>Sikre formidling af resultater fra projektet</li> <li>Sikre evaluering af projektet.</li> </ul>
<b>Redaktionsgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DPU (tovholder): Steen Høyrup</li> <li>Teknologisk Institut: Casper Burlin, Birgit Lübker</li> <li>En repræsentant fra hver af de seks virksomheder plus en ekstra fra BBH og HIH</li> <li>Koncern HR: Signe Ernst</li> <li>Arbejdsmedicinsk Klinik: Kirsten Draiby, Henrik Nielsen (Ad hoc)</li> </ul> <p>Møder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. møde: Planlægning af 1+2 laboratedag 1. september 2011</li> <li>2. møde: Planlægning af 3, 4+5 laboratedag</li> <li>3. møde: Planlægning af 6, 7, 8 laboratedag</li> </ul>	<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 laboratedagene dels ud fra den foreløbige afdækning dels udfra 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>
<b>Advisory board</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Repræsentanter for styregruppen og TI konsulenter.</li> <li>Ressourcepersoner fra forskning, faglige organisationer, sundhedsvæsen mv.</li> </ul> <p>Mødes hvert halve år</p>	<p>Fungere som faglig sparring til projektet</p> <p>Teknologisk Institut har ansvaret for detailplanlægning og den konkrete gennemførelse.</p>	<p>Skal give både de involverede personer fra arbejdspladserne og konsulenter (TI, DPU, AMK) sparring til projektet.</p> <p>Formidle til interesserede udenfor projektet.</p>

Organisering	Deltagere	Ansvar	Opgaver og aktiviteter
<b>Ledernetværk</b>	Leder fra de deltagende afdelinger/bosteder  1. møde: 8. september 2. møde: Medio december	Teknologisk Institut har ansvaret for detailplanlægning og den konkrete gennemførelse.	Netværket skal bruges dels til at formidle projektadministrative opgaver: økonomi, frikøb mv., samt gå i dybden med fraværspåregning, fraværdata mv. for lederne.
<b>Lokale projektgrupper</b>  (I alt 13 '5 i 12' grupper)	Hver arbejdsplads (afdelinger/afsnit og bosteder) etablerer en lokal projektgruppe med 4-6 medlemmer, der består af både ledere og medarbejdere.  Mødes ca. 1 gang pr måned/efter behov	Projektgrupperne har ansvar for arbejdspladsens aktive deltagelse i projektet.	Hovedopgave: Udvikle egen arbejdsplads så målet om øget trivsel, færre voldsepisoder, lavere personaleomsætning samt 5 % sygefravær i 2012 opnås. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltage i alle laboratorier</li> <li>• Løse hjemmeopgaver</li> <li>• Gennemføre trivsels- og arbejdsmiljøprojekter på deres arbejdsplads rettet mod lokale behov i startevalueringen og med inspiration fra laboratorier og 'deres' konsulentteam</li> <li>• Forestå evaluering, information og medinddragelse af egne kolleger</li> <li>• Videndele og erfaringsudveksle med de andre arbejdspladser i projektet samt på eget hospital/bosted og i regionen</li> </ul>
<b>Lokale formidlingsgrupper</b>	Hver virksomhed etablerer en intern formidlingsgruppe.  Deltagere: Repræsentanter for ledelse, medarbejdere samt fra HR/arbejdsmiljøfunktionen på virksomheden  Mødes hvert kvartal	Formidlingsgrupperne har ansvar for støtte til egne arbejdspladser og for videndeling fra aktiviteter og erfaringer opnået i projektet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Støtte aktivt op om projektgruppernes udviklingsarbejde</li> <li>• Formidle erfaringer, viden og metoder til egen virksomhed samt til Regions forum for arbejdsmiljø og andre relevante parter</li> <li>• Samarbejde med konsulenterne fra TI så der sikres maksimal effekt af indsats og formidling</li> </ul>
<b>Netværksgrupper</b>	De lokale projektgruppe medlemmer skal mødes i netværk  Opstart midtvejs i projektet	Videndeling og gensidig inspiration	Som opfølgning og fortsat motivation fra laboratorier vil der blive etableret netværk bestående af 3-4 arbejdspladser: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inspirere hinanden gensidigt til at arbejde videre med de lokale projekter</li> <li>2. Fastholde momentum efter at projektet '5 i 12' er afsluttet</li> <li>3. Udbrede erfaringer og resultater bredere til andre arbejdspladser i Region Hovedstaden</li> </ol>