



- ET TILBUD OM EKSPERTRÅDGIVNING OG INSPIRATION



Forhandlings
fællesskabet

DANSKE
REGIONER



ET TILBUD OM EKSPERTRÅDGIVNING OG INSPIRATION

Et godt psykisk arbejdsmiljø hænger tæt sammen med arbejdsglæde, faglighed, kvalitet og produktivitet. Derfor bør arbejdsmiljø og løsning af kerneopgaven tænkes sammen.

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet blev ved overenskomstforhandlingerne 2015 enige om at sætte yderligere fokus på et godt psykisk arbejdsmiljø og tilbyder derfor ekspertrådgivning og inspiration til de regionale arbejdspladser.

Rådgivningen skal sikre, at det psykiske arbejdsmiljø er tænkt med før, under og efter organisatoriske og faglige forandringer og er koncentreret om disse tre temaer:

- Organisatoriske forandringer
- Faglige forandringer
- Vold og trusler.

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet har udvalgt og indgået aftale med fire udbydere, der med hver deres indfaldsvinkel til de tre temaer yder ekspertrådgivning og inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø.

DE FIRE UDBYDERE ER

- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA
- RUC, Center for Arbejdslivsforskning og Center for Sundhedsfremmeforskning
- CBS, Institut for Ledelse, Politik og Filosofi
- ALECTIA - Arbejdsmiljørådgiver.

De fire, ganske forskellige, udbydere og deres metoder, aktiviteter og kontaktoplysninger er beskrevet på de følgende sider. Arbejdspladser og afdelinger er velkomne til at kontakte den enkelte udbyder for at høre mere om deres tilbud. Derefter kan de lokale parter/arbejdspladser indgå aftale med den valgte udbyder frem til 1. april 2018.

Kontakt for overordnede spørgsmål vedr. udbyderkataloget:

- Laura Thors Calaña, Danske Regioner, tlf. 35 29 82 30,
ltc@regioner.dk
- Henrik Carlsen, Forhandlingsfællesskabet, tlf. 33 47 06 17,
hc@forhandlingsfaellesskabet.dk



INDHOLD

DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ (NFA)	4
I NFA arbejder vi typisk på denne måde	4
Organisatoriske forandringer	5
Faglige forandringer	5
Vold og trusler	5
NFA´s forskere og konsulenter	6
Kontaktinformation	7
ROSKILDE UNIVERSITET - CENTER FOR ARBEJDSLIVSFORSKNING OG CENTER FOR SUNDHEDSFREMMEFORSKNING	8
På Roskilde Universitet arbejder vi typisk på denne måde	8
Organisatorisk forandring	9
Faglige forandringer	10
Vold og trusler	10
Roskilde Universitets forskere	11
Kontaktinformation	12
COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL, CBS - INSTITUT FOR LEDELSE, POLITIK OG FILOSOFI	13
På CBS/LPF arbejder vi typisk på denne måde	13
Organisatoriske forandringer	14
Faglige forandringer	15
Vold og trusler	16
CBS' forskere	16
Kontaktinformation	16
ALECTIA - ARBEJDSMILJØRÅDGIVER	17
I ALECTIA arbejder vi typisk på denne måde	17
Organisatoriske forandringer	17
Faglige forandringer	18
Vold og trusler	18
ALECTIAs konsulenter i ledelse, sundhed og arbejdsmiljø	19
Kontakt	21

DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ (NFA)

Det psykiske arbejdsmiljø er et kerneområde på NFA, som forsker, formidler og uddanner i udvikling af et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Forskningscenteret har mange års erfaring i at formidle forskning til offentlige arbejdspladser, fx i form af temamøder for arbejdspladser, gå hjem-møder med vores forskere samt andre aktiviteter.

I NFA ARBEJDER VI TYPISK PÅ DENNE MÅDE

Sammen med arbejdspladsen/organisationen planlægger vi et kort, fokuseret forløb med vægt på inspiration og dialog. Forløbet er målrettet den konkrete arbejdsplads/organisation med afsæt i forskningsbaseret viden, strukturerede dialogprocesser og klare mål om at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø.

Inspirations- og dialogforløbet foregår i fire faser, men kan tilpasses den enkelte arbejdsplads.

1. Det forberedende møde

På mødet planlægger en facilitator fra NFA i samarbejde med repræsentanter for leder- og medarbejdergruppen, fx tillidsvalgte, forløbet. Mødet afklarer formål, mål, rammer og ressourcer. Mødet tager ca. en-to timer og foregår via telefon eller Skype.

2. Halv- eller heldagsseminar for hele arbejdspladsen

En forsker og en facilitator fra NFA leder i fællesskab seminaret og præsenterer deltagerne for forskningsbaseret viden med udgangspunkt i de aftalte temaer. Formen lægger op til involverende og målrettede spørgsmål, dialogøvelser og evt. gruppeopgaver. Et halvdagsseminar tager ca. tre timer. Et heldagsseminar tager ca. seks timer og kan omfatte to temaer.

3. Aktivitetsfasen

Arbejdspladsen/organisationen afprøver de eventuelle tiltag, man besluttede på seminaret. Midtvejs i aktivitetsfasen kan et møde via telefon eller Skype med facilitatoren fra NFA give ny inspiration og feedback.

4. Det fremadrettede opsamlingsmøde

Her drøfter facilitatoren fra NFA og repræsentanter fra arbejdspladsen forløbets resultater og udfordringer. Hvad har arbejdspladsen lært? Og hvordan kan arbejdspladsen arbejde videre med udfordringerne?

ORGANISATORISKE FORANDRINGER

Organisatoriske forandringer i form af fx omstruktureringer eller sammenlægninger involverer typisk hele arbejdspladsen/organisationen eller flere afdelinger.

Forandringerne kan, selvom de er positive, sætte arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø under pres. Derfor er det vigtigt at involvere de mennesker, forandringerne berører, på en meningsfuld måde.

Typisk sætter vi fokus på god kommunikation, involvering og støtte. God kommunikation kan reducere usikkerheden over for forandringer. Involvering sikrer, at medarbejdernes og ledernes viden om lokale forhold på arbejdspladsen udnyttes positivt, og det sikrer samtidig ejerskab til forandringen. Social støtte og støtte til kompetenceudvikling kan være vigtigt på alle niveauer på arbejdspladsen.

Desuden kan emner som 'positive faktorer i arbejdslivet', 'arbejdstid', 'social kapital' og 'stress' også inddrages i forløbet.

FAGLIGE FORANDRINGER

Vi definerer faglige forandringer som fx ændringer i den måde, arbejdet tilrettelægges på i forhold til behandlingsformer eller nye pakkeforløb eller ændret arbejdsfordeling/arbejdstid mellem faggrupper pga. organisatoriske forandringer eller indførelse af nye teknologier.

Forløbet kan bl.a. have fokus på involvering af forskellige personalegrupper, ledelse, relationer, samarbejde, kommunikation eller arbejdstid. Temaet 'Faglige forandringer' kan ligesom temaet 'Organisatoriske forandringer' også indeholde emner som 'positive faktorer i arbejdslivet', 'social kapital' og 'stress'.

VOLD OG TRUSLER

Vold og trusler kan få alvorlige konsekvenser for medarbejdernes helbred. For at skabe en fælles forståelse for, hvad vold og trusler er på den konkrete arbejdsplads, identificerer vi derfor i forløbet vold og trusler og sætter fokus på forebyggelse, fx sikkerhedsforholdene på arbejdspladsen og medarbejdernes kompetencer. Fokus på arbejdspladsens håndtering af vold og trusler er vigtigt, og vi arbejder derfor med at sikre, at alle, medarbejdere og ledere, kender deres opgaver – før, under og efter en voldelig episode – og kan støtte hinanden.

NFA'S FORSKERE OG KONSULENTER



Anne Helene Garde,
professor



Birgit Aust,
seniorforsker



Jesper Kristiansen,
seniorforsker



Thomas Clausen,
seniorforsker



Malene Friis Andersen,
postdoc



Johan Simonsen Abildgaard,
forsker



Mette Andersen Nexø,
postdoc



Stig Ingemann Sørensen,
dialog- og netværkskonsulent,
Videncenter for Arbejdsmiljø



Rikki Hørsted,
chefkonsulent,
Videncenter for Arbejdsmiljø.

Derudover kan der – afhængigt af opgavens karakter – indgå andre forskere fra NFA.

KONTAKTINFORMATION

E-mail: inspirationogdialog@arbejdsmiljoforskning.dk

Dialog- og netværkskonsulent Stig Ingemann Sørensen
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Tlf.: 50 93 67 16

Chefkonsulent Rikki Hørsted
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Tlf.: 20 80 53 30

ROSKILDE UNIVERSITET

- CENTER FOR ARBEJDSLIVSFORSKNING OG CENTER FOR SUNDHEDSFREMMEFORSKNING

Center for Arbejdslivsforskning og Center for Sundhedsfremmeforskning har opbygget stor forskningsbaseret viden om psykisk arbejdsmiljø og forbedring af det. Vi har især fokus på kerneopgavens karakter og udvikling, organisatorisk forandring og det psykiske arbejdsmiljø, udvikling af det sundhedsfaglige arbejde, læring og professionsudvikling, tværprofessionelt samarbejde og samarbejde mellem sundhedspersonale og patienter. Vi er også meget optagede af teknologi, som sætter nye dagsordener, og forsker i, hvordan teknologier skaber væsentlige forandringer i arbejdet.

PÅ ROSKILDE UNIVERSITET ARBEJDER VI TYPISK PÅ DENNE MÅDE

Vores forskere har stor erfaring med at formidle forskningsresultater og er vant til at indgå i dialog med arbejdspladser og organisationer om udvikling og forandring. Forskerne tilbyder inspiration og rådgivning, fx i form af:

- Faglig formidling og inspirationsoplæg
- Workshops, hvor vi i samarbejde med arbejdspladsen/organisationen afdækker problemstillinger og udvikler handlingsplaner
- Sparring og supervision til ledelse om samarbejde og forandring – som del af et samlet projekt om forbedring af arbejdspladsens/organisationens psykiske arbejdsmiljø
- Forskningsværksteder, hvor forsknings- og praksisviden mødes
- Sparring på udviklingsprojekter
- Hjælp til at danne netværk på tværs af faggrupper.

ORGANISATORISK FORANDRING

Vi tilbyder her tre forskellige aktiviteter.

Organisatorisk robusthed:

Uforudsigelighed, omskiftelighed og konstante forandringer i arbejdslivet kan være en alvorlig belastning for kvalitet og produktivitet, for kollegiale relationer og for den enkelte. Robuste organisationer formår at skabe stabilitet på trods, og forskerne på Roskilde Universitet kan præsentere viden, metoder og redskaber, som fremmer organisatorisk robusthed. Typisk arbejder vi med:

- Forandringer i arbejdets tidsmiljø, der skaber mere tid til dialog og refleksion
- Relationel koordinering og social kapital
- Meningsfuldt arbejde
- Standarder og procedurer, der understøtter det daglige arbejde
- Ledelsessparring som del af et samlet organisatorisk projekt.

Kerneopgaven under forandring: Roskilde Universitet kan tilbyde faglige oplæg og dialogiske processer om:

- Patient- og brugerinddragelse – og konsekvenser for kerneopgaver og faglighed
- Eksterne dagsordener og prioritering, så kerneopgaven forbliver i fokus
- Forholdet mellem generalistviden og specialistviden og konsekvenserne for det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejds miljøorganisationens roller, når organisationen forandres:

- Hvordan organiseres arbejds miljøarbejdet omkring psykisk arbejdsmiljø, når organisationer er under forandring?
- Hvilke værktøjer kan tages i brug, så man får øje på udfordringerne og gør noget ved dem? Styrker og svagheder ved forskellige værktøjer?
- Hvordan kan arbejds miljøorganisation og MED-udvalg inddrages i organisatoriske og faglige forandringer?

FAGLIGE FORANDRINGER

Dialog mellem forskellige fagligheder: Monofaglighed, tværfagligt samarbejde og tværfaglighed står ikke i modsætning til hinanden.

På Roskilde Universitet arbejder vi med emner som:

- Hvordan udfordres fagidentitet på arbejdspladsen? Og hvordan kan man kollektivt arbejde med fagidentitet?
- Hvordan kan tværfagligt samarbejde skabe konflikter og dårlig trivsel? Tværfaglighed som barriere – eller vellykket samarbejde.
- Hvordan skabes kvalitet og faglig udvikling på arbejdspladsen?
- Hvordan skaber vi reflektive rum på arbejdspladsen – og sætter faglighed på dagsordenen i hverdagen?

Teknologi: Teknologi sætter nye dagsordener. På Roskilde Universitet arbejder vi med at give ledere og ansatte redskaber til at medvirke i formningen af ny teknologi:

- Teknologi ændrer konkrete arbejdsopgaver. Hvordan kan ledere og ansatte ved at forholde sig aktivt til teknologien styrke arbejdets meningsfuldhed?
- Teknologi og det tværfaglige samarbejde. Hvordan ændrer teknologien relationerne og påvirker opgave- og ansvarsfordeling – og hvordan forbedrer vi det tværprofessionelle samarbejde?
- Teknologi skaber nye opgaver. Hvordan synliggør og anerkender vi dem?

VOLD OG TRUSLER

Roskilde Universitet tilbyder i forbindelse med vold og trusler på arbejdspladsen et forløb for i alt ca. 20 ledere, TR-, arbejdsmiljø- eller HR-repræsentanter fra regionernes arbejdspladser. Målet er at styrke og udvikle den lokale voldsforebyggende indsats samt kvalificere deltagerne til at rådgive arbejdspladser om voldsforebyggende aktiviteter. Forløbet strækker sig over et år, hvor deltagerne hjemme på arbejdspladsen sætter egne voldsforebyggende aktiviteter i gang i relation til arbejdspladsens/organisationens overordnede retningslinjer. Vi anbefaler to-tre deltagere (leder/HR/TR/AM) fra hver arbejdsplads/organisation, der sammen kan sætte egne lokale aktiviteter i gang. Forløbet gennemføres i en netværksgruppe, hvor gruppen mødes tre gange (heldags). Mødet veksler mellem undervisning, oplæg, diskussion, sparring og videns- og erfaringsudveksling og er målrettet deltagernes problemstillinger.

ROSKILDE UNIVERSITETS FORSKERE



Professor Helge Hvid forsker i arbejdsorganisation og psykisk arbejdsmiljø, herunder grænseløse betingelser, standardisering og autonomi.



Adjunkt Agnete Meldgaard Hansen forsker i arbejdsmiljøarbejde, rehabilitering og teknologianvendelse i omsorgsarbejde.



Lektor Annette Kamp forsker i velfærdsprofessioner, mening i arbejdet og velfærdsteknologier.



Professor Betina Dybbroe forsker i sundhedsprofessioner, sundhedsorganisationer og arbejdet i sundhedssektoren, herunder mening og fagidentitet.



Lektor Henrik Lund forsker i arbejdets tidsmiljø, grænseløshed og etablering af sunde rytmer i arbejdsmiljøet.



Seniorforsker Jørgen Møller Christiansen (Syddansk Universitet) forsker bl.a. i forebyggelse af vold i arbejdsmiljøet.



Lektor Klaus T. Nielsen forsker i organisering af arbejdsmiljøarbejdet.



Lektor Mari Holen forsker i mødet mellem sundhedsvæsenet og patienten.



Lektor Peter Hagedorn-Rasmussen forsker i organisatorisk robusthed, koncepter til organisationsudvikling og deres betydning for det psykiske arbejdsmiljø.



Lektor Sidsel Grosen forsker i betydningen af standarder og IT-anvendelse for det psykiske arbejdsmiljø.

KONTAKTINFORMATION:

Helge Hvid, hh@ruc.dk, tlf. 46 74 29 13/60 93 50 69

Roskilde Universitet, Center for Arbejdslivsforskning, Institut for Mennesker og Teknologi, Hus 30M, Postboks 260, 4000 Roskilde

COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL, CBS

- INSTITUT FOR LEDELSE, POLITIK OG FILOSOFI

CBS' Institut for Ledelse, Politik og Filosofi (LPF) er et tværfagligt institut, der tænker forretning og opgaveløsning sammen med mere humanistiske discipliner. Forskerne arbejder med udfordringer i det moderne arbejdsliv og konsekvenserne af forskellige måder at organisere arbejdet på, herunder det grænseløse og selvledende arbejde. Instituttets forskere har bl.a. solid viden og kompetencer inden for tillid og forandringsprocesser, velfærdsledelse, forebyggelse af stress, kollektive stressprocesser, social kapital, tillid, work-life balance, betydningen af tidspres og strategisk selvledelse. LPF indgår i forsknings Samarbejde med CBS' øvrige institutter samt Arbejdsmedicinsk Klinik Herning.

PÅ CBS/LPF ARBEJDER VI TYPISK PÅ DENNE MÅDE

Vi fokuserer på ledelse af organisationer/arbejdspladser som strategiske enheder og på ledelsesrummet mellem leder og medarbejder. Vi har fokus på, hvordan man på både organisatorisk niveau og ledelsesniveau kan arbejde med konsekvenser af forandringer. Hovedparten af vores temaer vil derfor være relevante i forhold til både faglige og organisatoriske forandringer. Formen afhænger af rekvirentens ønsker og kan fx være:

- Inspirationsoplæg eller workshops af en halv til en hel dags varighed.
- Dybdegående workshops med længerevarende læringsseancer og fokus på konkrete forandringer på arbejdspladsen/organisationen.
- Dialogiske værktøjer med praksisnære eksempler, fx to læringsseancer med en måneds mellemrum. På den første seance får deltagerne viden og praktiske redskaber til at tilrettelægge kommunikationen internt på arbejdspladsen om forandringer. Alle får udleveret en logbog til erfaringer og refleksioner. Efter en måned samles deltagerne igen til en læringsseance. Her opsamler vi refleksioner og udveksler erfaringer og formulerer anbefalinger, principper eller best practice til det videre arbejde.
- Konference om psykisk arbejdsmiljø med deltagelse af flere forskere.



ORGANISATORISKE FORÆDRINGER

Forandringsledelse

Hvad er en forandringsproces, og hvordan gennemføres gode organisatoriske forandringer? Nr organisationer/arbejdspladser skal implementere forandringer, skal strategien fortolkes og oversættes ud fra den lokale kontekst. Det er her, i den lokale oversættelse, strategien fr mening for medarbejderne og deres adfærd. Både ledere og medarbejdere spiller afgørende roller i en forandringsproces. Håndteres processen uden indsigt i og involvering af organisationens/arbejdspladsens ledere og medarbejdere, kan det have negativ indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø. I denne proces er fokus på organisationens/arbejdspladsens kerneopgave helt centralt. CBS tilbyder ekspertrådgivning om forandringsprocesser og velfærdsledelse; altså de særlige betingelser og udfordringer, når lederen leder medarbejdere, der ansigt til ansigt med borgerne skaber velfærd i en kompleks offentlig og privat sektor.

Tillid og social kapital

Tillid er en afgørende parameter for et godt psykisk arbejdsmiljø. I forandringsprocesser, og nr organisationer arbejder med trivsel, er det helt afgørende, at medarbejdere og ledelse har tillid til hinanden. CBS kan tilbyde ekspertrådgivning med helt ny viden om, hvad tillid er, og hvordan arbejdspladser kan arbejde med tillid og social kapital i forandringsprocesser:

- Hvordan fremmes tillidsbaseret samarbejde, og hvordan skaber man værdi ved at fokusere på tillidsbaseret ledelse og samarbejde?
- Hvordan skaber man forandring og værdi gennem tillid?
- Hvordan er tillid afgørende for arbejdsmiljø og sygefravær?

FAGLIGE FORANDRINGER

Kommunikation mellem ledere og medarbejdere er afgørende for det psykiske arbejdsmiljø. Utallige eller komplekse forandringsprocesser kan udfordre det psykiske arbejdsmiljø og skabe stressreaktioner. Både ledere og medarbejdere kan, hvis de forsynes med relevante dialogiske værktøjer, bidrage til at afbøde de negative konsekvenser af forandringsprocesser. CBS kan tilbyde ekspertrådgivning i form af dialogiske værktøjer og viden om de forskellige behov i en forandringsproces:

- Hvordan kan ledere blive bedre til at tage højde for de forskellige behov, medarbejderne har i en forandringsproces?
- Hvordan kan man se, at en medarbejder er ved at bevæge sig mod en stressrelateret sygdomsmelding? Hvad kan man som leder eller kollega gøre, når medarbejdere begynder at udvise tegn på stress eller anden dårlig trivsel?
- Hvad kan medarbejdere selv gøre for at få den hjælp, de har brug for?

Arbejdspladskultur og kollektive processer

Kulturen på arbejdspladsen er afgørende, hvis organisatoriske og faglige forandringer skal håndteres hensigtsmæssigt og succesfuldt. Kommunikation mellem forskellige afdelinger og forskellige faggrupper har indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø og resultatet af forandringsprocesserne. CBS kan tilbyde ekspertrådgivning, hvor hele arbejdspladsen/organisationen klædes på med viden om kollektive processer, og hvordan disse processer håndteres bedst muligt.

Tidspres og forandringer på arbejdspladsen

Tidspres er en stadig større udfordring på landets arbejdspladser/i organisationer og kan føre til mistrivsel og sygefravær:

- Hvilken rolle spiller tidspres for måden, vi organiserer vores arbejde og liv på?
- Hvad er sammenhængen mellem tidspres og mulighederne for at arbejde med ny, især digital teknologi?
- Hvilke former for tidspres eksisterer? Og hvordan kan arbejdspladsen håndtere tidspres?
- Hvad betyder oplevelsen af tidspres for det psykiske arbejdsmiljø? Og hvordan undgår vi, at presset uddarmer sig til lidelser som stress og depression?

VOLD OG TRUSLER

Her henvises til øvrige udbydere.

CBS' FORSKERE

Forskere fra Institut for Ledelse, Politik og Filosofi varetager som hovedregel den rekvirerede rådgivning. Det aftales fra opgave til opgave, hvilken forsker der skal knyttes til opgaven.

KONTAKTINFORMATION

Copenhagen Business School, Institut for Ledelse, Politik og Filosofi,
PorcelænsHAVEN 18 B, 2000 Frederiksberg, www.cbs.dk/mpp

Kontaktperson: Henrik Hermansen, tlf.: 38 15 36 56, mail: heh.mpp@cbs.dk.

ALECTIA - ARBEJDSMILJØRÅDGIVER

ALECTIA er Danmarks største arbejdsmiljørådgiver med over 25 års erfaring. Vi tror på en integreret indsats inden for ledelse, sundhed og arbejdsmiljø. Vores udgangspunkt er medarbejderne og deres arbejdsopgaver. Og vores mål er at skabe fremtidens sundere, sikrere og mere produktive arbejdspladser.

Vi tager afsæt i arbejdspladsens/organisationens aktuelle udfordringer og hjælper med at skabe overblik. Vores udgangspunkt er altid dagligdagen, hvor vi ved hjælp af en række praktiske redskaber definerer opgaven og sammen med arbejdspladsen/organisationen lægger en konkret handleplan.

I ALECTIA ARBEJDER VI TYPISK PÅ DENNE MÅDE

Et formøde, hvor vi sammen definerer målet med indsatsen, forløb og succeskriterier.

Gennemførelse af et forløb, fx:

- Dialogmøde med afdækning af erfaringer og ressourcer
- Forløb og/eller workshops med ledere/medarbejdere
- Fælles læring, praktiske redskaber og kompetenceudvikling
- Afslutning, forankring af forløbet og afsluttende evaluering.

ORGANISATORISKE FORANDRINGER

Opbyg arbejdspladsens mentale sundhed

Er jeres arbejde præget af mange forandringer og et højt arbejdspress? Med enkle værktøjer og metoder er det muligt at forebygge belastninger og styrke trivsel og mental sundhed med afsæt i arbejdspladsen og fællesskabet.

At opbygge mental sundhed i organisationen handler ikke om at gøre medarbejderne så hårdføre, at de kan klare ethvert arbejdspress, men om at sikre trivsel og styre arbejdspresset på arbejdspladsen/i organisationen. International forskning viser, at organisationer, der arbejder med at styrke arbejdspladsens mentale sundhed, opnår:

- Øget trivsel og arbejdsglæde
- En stærkere positiv kultur
- Øget fokus og målorientering
- Øget innovation og jobtilfredshed.

Vi skræddersyr forløbet med afsæt i jeres arbejdsplads og medarbejdere og arbejder fx med:

- Praktiske værktøjer til at øge arbejdspladsens mentale sundhed
- Indsigt i de faktorer, der styrker arbejdspladsen og herigennem trivsel og produktivitet.

FAGLIGE FORANDRINGER

Hold fokus på fagligheden

Når hverdagens rutiner på arbejdspladsen er under forandring, er det en fordel at holde fokus på kerneopgaven og fagligheden. Den fælles forståelse for processen er en fordel for medarbejdere, der skal løse nye opgaver eller flyttes til andre afdelinger. Derfor er en del af opgaven ved faglige forandringer at skabe overblik over den nye kerneopgave og over nye roller og krævede kompetencer. Derfor er det en fordel, at både ledere, team/organisation og TR/AMR er med til at sætte fælles mål. Forløb kan fx bygges op om:

- Forståelse for målet med forandringerne og kravene til teamet
- Fælles forståelse og erfaringsdeling på tværs af fagligheder, erfaring og alder
- En fælles historie om forandringerne – med nye muligheder for at lykkes.

VOLD OG TRUSLER

Find løsninger i fællesskab

Vold eller trusler på arbejdspladsen må aldrig blive et individuelt problem og skal derfor forstås, forebygges og håndteres gennem en fælles indsats. Med afsæt i de aktuelle udfordringer og et sæt redskaber arbejder vi med at forebygge og håndtere episoder med vold og trusler. Vi arbejder praksisnært og lettilgængeligt med metoder til at håndtere voldsomme hændelser før, under og efter episoden.

I dialogbaserede workshops omformes individuelle erfaringer til fælles læring, når oplæg og praktiske øvelser kombineres med de individuelle erfaringer. Vi gennemgår teori og praksis og relaterer det til de individuelle og fælles udfordringer, fx gennem:

- En grundlæggende forståelse for typiske reaktionsmønstre ved voldsomme hændelser
- Indsigt i, hvordan man nedtrapper situationer, der kan udvikle sig til vold og trusler
- Idéer til, hvordan individet og gruppen kan støtte hinanden og forebygge vold og trusler.

ALECTIAS KONSULENTER I LEDELSE, SUNDHED OG ARBEJDSMILJØ

ØST



Mette Skau
Projektleder



Lene Eriknaur
Organisationspsykolog



Esben Nedergård
Erhvervspsykolog



Henrik S. Andersen
Organisationspsykolog



Marlene John
Organisationskonsulent



Emil R. Irgens
Erhvervspsykolog



Anne-Sofie Tafdrup
Cand.mag. Psykologi



Thomas Milfeldt
Organisationskonsulent



Signe Ejersbo
Organisationskonsulent

VEST



Sara Lundhus
Organisationspsykolog



Elsebet Hyldsberg
Organisationskonsulent



Rikke H. Trillingsgaard
Organisationspsykolog



Kristina Kragelund
Erhvervspsykolog



Marie Isolde Müller
Erhvervspsykolog



Jane Dyhr Johansen
Organisationspsykolog

KONTAKT

www.alectia.com, E-mail: ekspertraadgivning@alectia.com

Kontaktperson: Mette Skau, mobil: 30 10 97 09, mail: mesk@alectia.com.

ALECTIA A/S, Teknikerbyen 34, 2830 Virum, Tlf.: 88 19 10 00

**Kontakt for overordnede spørgsmål
vedr. udbyderkataloget:**

- Laura Thors Calaña, Danske Regioner,
tlf. 35 29 82 30, lrc@regioner.dk
- Henrik Carlsen, Forhandlingsfællesskabet,
tlf. 33 47 06 17,
hc@forhandlingsfaellesskabet.dk

