

PROGRAM



Sæt turbo på samarbejdet om et godt psykisk arbejdsmiljø

11. april 2016 i Vejle kl. 9.30 – 15.45

Tid	Program
Fra 08:30	Morgenmad og stande Mød SPARK, Personaleweb, Fremfærd, Væksthus for ledelse, PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab), Den kommunale kompetencefond, BAR (Branchearbejds miljørådene), VFA (Videncenter for Arbejds miljø), SUS (Socialt Udviklingscenter) og CABI i deres stande
09:30	Velkomst <i>Ved Anders Bondo Christensen, formand for Forhandlingsfællesskabet og Michael Ziegler, formand for KL's Løn- og Personaleudvalg</i> Præsentation af SPARK Konferencens faglige temaer slås an af SPARKs sekretariatsleder <i>Rikke Bruun</i> i samspil med <i>Dacapo forumteater</i>
10:30	Pause og stande
11:00	De fire sessioner – runde 1 Sessionerne består af faglige oplæg, arbejdspladserfaringer og dialog mellem deltagerne
12:15	Frokost og stande
13:15	De fire sessioner – runde 2 Sessionerne består af faglige oplæg, arbejdspladserfaringer og dialog mellem deltagerne
14:30	Pause og stande
15:00	"Bryderi, vi nødtigt vil undvære – bøv!, ledelse og forandringer" Et underholdende og tankevækkende oplæg om hvorfor alting altid skal laves om ved <i>Nils Villemoes, Cand. Merc. og foredragsholder.</i>

- **Dagens moderator er journalist og kommunikationsrådgiver Trine Sick.**

Session 1: Forandringer og omstillinger

Sessionerne består af faglige oplæg, arbejdspladserfaringer og dialog mellem deltagerne

Fagligt oplæg

Bæredygtige forandringsprocesser – hvordan skaber vi dem?

Erhvervspsykolog Helen Eriksen, forfatter og foredragsholder

Helen Eriksen har på baggrund af sine erfaringer bl.a. skrevet bogen 'Forandringer spørger ikke om lov de kommer bare' for at give ledere og medarbejdere bedre mulighed for at skabe bæredygtige forandringsprocesser. Helen er en uhøjtidelig foredragsholder, der giver deltagerne værktøjer, vilje og lyst til forandringer. Humor og metaforer spiller en fremtrædende rolle i hendes foredrag.

Arbejdspladserfaringer

Børnehaven Skoven i Glostrup Kommune

Institutionsleder Lise Winther og TR Susanne Andersen

Casen handler om sammenlægning af to børnehaver til en organisatoriske enhed, som stadig er placeret på to geografiske adskilte adresser. Arbejdspladsen har arbejdet systematisk med sammenlægning af to kulturer, haft fokus på kerneopgaven, den faglig udvikling og ledelse.

Session 2: Samarbejde

Sessionerne består af faglige oplæg, arbejdspladserfaringer og dialog mellem deltagerne

Fagligt oplæg

Det gode samarbejde - hvordan opnås det og hvad er gevinsterne?

Cand. Techn. Soc. og Master i Organisationspsykologi Eva Thoft, TeamArbejdsliv

Eva Thoft er en af spydspidserne inden for virksomheders sociale kapital i Danmark. Det handler om de samarbejdsrelationer, der skal til for at løse kerneopgaven. Klare mål, kendskab til hvordan forskellige grupper bidrag spiller sammen og tilstedeværelsen af tillid, retfærdighed og gensidig respekt er afgørende for at samarbejdet fungerer. Med en bedre trivsel og et bedre resultat af arbejdet som gevinst. Eva er en erfaren oplægsholder og medforfatter til bøgerne 'Hvidbog om social kapital' og 'Ledelse med social kapital'.

Arbejdspladserfaringer

Løvdal Døgntilbud til voksne og udviklingshæmmede i Aalborg Kommune

Leder Anne Louise Dall og TR Per Bleiken Hansen

På Løvdal er der 30 beboere, som alle kan reagere med vold og selvskade. Udgangspunktet for en indsats for bedre trivsel var et fællesskab præget af dårligt samarbejde og manglende tillid til ledelsen, som også afspejlede sig i opgaveløsningen. En ny leder ønskede at ledelse og medarbejdere blev ét hold og sagde højt: 'vi har brug for hjælp'. Efter et omfattende forløb, hvor medarbejderne blev tildelt rollen som 'eksperter på fagligheden', har medarbejderne fået tillid til ledelsen og beboerne har fået det bedre.

Session 3: Vold og trusler

Sessionerne består af faglige oplæg, arbejdspladserfaringer og dialog mellem deltagerne

Fagligt oplæg

Mestring, håndtering og forebyggelse af vold og trusler

Hanne Veje, faglig leder og indehaver af StøtteCompagniet

Hanne Veje har en årelang erfaring med at vejlede og supervisere medarbejdere, som kan opleve vold og trusler i deres arbejdsliv. Hendes fokus er på, hvordan truende og voldelig episoder forebygges, og at det er et fælles ansvar for arbejdspladsen. Hanne er blandt andet medforfatter på "Kom godt ud af det - om håndtering af problemskabende adfærd".

Som oplægsholder har Hanne en humoristiske tilgang, som er fuld af håb – og er 100 % loyal over for såvel borgere som medarbejdere.

Arbejdspladserfaringer

Tovshøjskolen i Aarhus Kommune

Leder Aase Nielsen og AMR Mads Thomsen

Casen handler om en folkeskole i Gjelstrupplanen i Aarhus Kommune. Skolen har udelukkende tosprogede elever og der har over årene været arbejdet en del med forebyggelse og håndtering af vold og trusler som et vilkår i arbejdet. En tidligere 'Voldspolitik' er afløst af en forebyggelsesstrategi. Skolen er ikke 'i mål', men arbejder til stadighed med problematikken bl.a. gennem forskellige pædagogiske tiltag.

Session 4: Arbejdets indhold, omfang og udførelse

Sessionerne består af faglige oplæg, arbejdspladserfaringer og dialog mellem deltagerne

Fagligt oplæg

Hvad gør vi, hvis arbejdsmængden opleves større end ressourcerne?

Ledende arbejdspsykolog, Pia Ryom, Arbejdsmedicinsk Klinik Aalborg Universitetshospital

Pia Ryom har mange års erfaring med forebyggelse og håndtering af stress. Pia har udviklet værktøjer til, hvordan arbejdspladsen konkret kan forebygge stress. Temaer der vil blive belyst er: *Tidspres – tidsrøvere, tidsillusioner og andre myter...* og *Arbejdsmængden – er det os der styrer arbejdsmængden eller arbejdsmængden der styrer os?* Det er aldrig kedeligt, når Pia bringer sin store viden og erfaring i spil.

Arbejdspladserfaringer

Valmuen, Heroin klinikken i Københavns Kommune

Tilbudsleder Mette Harms, Afd.leder Cecilie Bachmann, TR Sakse Hjuler, AMR Sune Truelsen, Repræsentant for pædagoger Daniel Kjeldgaard

Udgangspunktet for forløbet var et påbud fra Arbejdstilsynet om stor arbejdsmængde og tidspres.

Den nye leder kom til for to år siden. Hun startede med at forandre indsatsen i udvidet TRIO-gruppe. Netop dette var væsentlig for forløbets succes. De konkrete indsatser har været, at få ændret vagtplanen, så der var flere hænder på arbejde; arbejdet med prioritering, herunder 'kan' og 'skal' opgaver; kontakt-personordningen og tværfaglig samarbejde samt behandlingsplaner.