Trivselspaletten – ny inspiration til et kreativt arbejde med trivsel

Forord

Ti kommunale arbejdspladser har med støtte fra KL og KTO afprøvet nye metoder til at opnå bedre trivsel. Det er disse metoder, der er beskrevet her på farvekortene.

Metoderne bidrager alle med noget nyt og alternativt og kan inspirere på tværs af fagområder og typer af arbejdspladser.
Farvekortene beskriver aktiviteter, resultater og erfaringer fra hver enkel metode og giver dig et overblik over, hvordan I kan anvende metoderne til at forbedre trivslen.

Selv om metoderne viser stor variation og forskellighed i, hvordan man tænker trivsel, er der en række fællestræk i forhold til forankring og gennemførelse af de forskellige trivselsindsatser. Det handler om ejerskab på arbejdspladsen, gennemsigtighed i forhold til processen og god kommunikation om baggrund, formål og indsats. Endelig er ledelsens evne til at sætte opgaven og rammerne for medarbejdernes udførelse af arbejdet i centrum et væsentligt kriterium for succes.

Tag farvekortene med dig eller læg dem til fælles inspiration for personalet – og find i fællesskab ud af hvilken aktivitet I ønsker at lade jer inspirere af. For hver metode er der oplysninger om, hvor I kan få mere viden om den konkrete indsats.

Vi håber, at metodekortene kan inspirere jer til at tænke trivsel på en ny og kreativ måde og sætte gang i nye trivselsindsatser.

God læse- og arbejdslyst.

Veje til trivsel

Veje til trivsel

Have fun - make money

Have fun - make money

FORMEL

Indflydelse på eget arbejde i form af kreativitet og personlig udfoldelse

[=]

= mere trivsel

RESULTATER

De skæve indslag har givet anledning til positiv kontakt med borgerne.

Der er kommet mere kreativitet i opgaveløsningen, og folk taler om de malede blomster på vejen og sommerfuglene i gågaden.

BAGGRUND

Udgangspunktet for projektet "Viva Parkuwai" er ønsket om en kultur, hvor kreativitet og personlig udfoldelse er omdrejningspunktet, når de almindelige driftsopgaver skal løses.

Ideerne er løbende blevet dokumenteret på:

www.vivaparkuwai.dk

Vi vil sætte medarbejdernes resourcer fri, og vi vil skabe en kultur, hvor der er plads til det pudsige, det finurlige og det opsigtsvækkende i opgaveløsningen.

TIPS

Lederne skal gå forrest med det gode eksempel og skabe klarhed over projektets formål. Skab opmærksomhed om projektet for at legitimere en alternativ anvendelse af ressourcerne. Indfør forskellige konkurrenceelementer for at holde gryden i kog.

FORLØB

Rammerne blev fastlagt på et opstartsmøde for alle medarbejdere, hvor budskabet om tillid og større frihedsgrader blev rullet ud. Der blev afholdt tre bootcamps, hvor medarbejderne fik mulighed for at udfolde deres kreativitet. På den måde fik de ideen om at skabe noget ekstraordinært ud af noget ordinært ind under huden. Noget som de tog med i det daglige arbejde ved eksempelvis at lave en skraldespand om til en affaldsbasketkurv, etablere lommeparker og opsætte bænkesæt i megastørrelse.

KONTAKT

Park & Vej
Frederikshavn Kommune

Kontaktperson:
Steen Heftholm
sthe@frederikshavn.dk

Veje til trivsel

Fokus på de langtidsfrisk

Fokus på de langtidsfriske

FORMEL

Fokus på de langtidsfriske medarbejdere

= mere trivsel

RESULTATER

Anerkendelsen og opmærksomheden har fået de langtidsfriske til at vokse yderligere.

Samtidig har lederne fået et mere nuanceret billede af, hvilke faktorer der er vigtige for forskellige typer af medarbejdere.

BAGGRUND

Vi har længe kæmpet med et højt sygefravær. Vores sygefravær er faldet, men ikke tilstrækkeligt. Derfor er vi gået nye veje og har sat fokus på de langtidsfriske, der sjældent er syge og som stortrives med opgaverne og jobbet.

I flere tilfælde har det haft en positiv indvirkning på arbejdspladskulturen og sygefraværet.

Formålet har været, at lederne skulle blive klogere på, hvad der motiverer og demotiverer deres langtidsfriske medarbejdere.

TIPS

Fastlæg jeres definition af en langtidsfrisk medarbejder. Det kan være vanskeligt at skulle fremhæve bestemte personer, så det er vigtigt, at man italesætter de langtidsfriske uden at negligere de resterende medarbejdere. Det er vigtigt, at det er den nærmeste leder, der har samtalen med den langtidsfriske.

FORLØB

Vi fik indledningsvist en introduktion til begrebet langtidsfriske medarbejdere. På seks workshops er ledere og medarbejdere i MED-udvalg blevet uddannet i at spotte og støtte op om langtidsfrisk adfærd og trivsel.

KONTAKT

Sundhed- og Omsorg
Københavns Kommune

Kontaktperson:
Birgit Hjermov
wv44@suf.kk.dk

Samtidig er lederne blevet opmærksomme på de *overfriske*, som lever op til definitionen på langtidsfrisk, men som kan være i risikozonen for at blive overbelastede.

Lederne har haft trivselssamtaler med medarbejdere, som lever op til deres egen definition af langtidsfriske.

Veje til trivsel

Når skaden er sket

Når skaden er sket

FORMEL

Bedre kollegial støtte efter fysisk og/eller verbal krænkelse

[=]

= mere trivsel

RESULTATER

Der er kommet mere tryghed, og vi har fundet ud af, at vi i højere grad kan være der for hinanden.

Vi har lært hinanden bedre at kende, er blevet mere opmærksomme og bedre til at tackle de svære situationer.

BAGGRUND

Efter flere kurser i konflikthåndtering var der en oplevelse af, at det desværre ikke var tilstrækkeligt.

Vi besluttede derfor at have fokus på kollegial støtte og omsorg, så vi kunne blive bedre til at være der for en kollega, når skaden er sket.

He Man-kulturen er blevet nedbrudt.

Vi skulle lære at stå sammen, spørge ind og have tillid til hinanden.

TIPS

Skab tillid og kom tættere på kollegaer ved at fortælle en pinlig eller en sjov historie om dig selv i plenum. Afstem forventninger og spilleregler, inden I går i gang.
Lav en konkret handlingsplan for psykisk førstehjælp, så alle ved, hvad de kan/skal gøre, når skaden er sket.

FORLØB

Projektet startede med et 2½-dags seminar og efterfulgt af et 1-dagsseminar med en ekstern konsulent.

Overskriften for seminarerne var:

"Hvad gør vi, når skaden er sket?"

KONTAKT

Frederiksberg Parkering

Kontaktperson:
Poul Eldrup
poel01@frederiksberg.dk

Vi kom igennem samarbejdsøvelser og udfordringer, hvor vi skulle lære at stå sammen og være mere åbne over for hinanden, så vi kunne få en ændret arbejdskultur, hvor det er mere legitimt at tale om episoderne.

Veje til trivsel

Hver bevægelse tæller

Hver bevægelse tæller

FORMEL

Fysiske øvelser
i fællesskab

[=]

færre fysiske gener
og mindre stress

= mere trivsel

RESULTATER

Deltagerne har fået øget styrke i nakke og skuldre, der er kommet stærkere sociale bånd mellem medarbejdere og en øget fysisk aktivitet.

Vi har også fået ændret kulturen på arbejdspladsen, så det nu er ok at lave øvelser i arbejdstiden.

BAGGRUND

Vi vil forebygge klassiske nakke- og skuldergener hos medarbejdere.

Vi vil sætte ind med en tidligere indsats, som er struktureret og realistisk i det daglige arbejde.

Hensigten er, at alle *medarbejdere og ledere* får det bedre fysisk og psykisk, hvis de arbejder med deres fysiske form og skaber et fællesskab herom.

Der er skabt øget opmærksomhed på mulighederne for bevægelse i arbejdstiden – eksempelvis ved brug af hæve- sænkeborde

TIPS

Gør det enkelt, så øvelserne kan laves uden supervision. Vær realistisk, da selv en lille indsats kan gøre en mærkbar forskel. Der skal være et fællesskab og faste tidspunkter til træning, så det bliver ok med korte pauser til fysiske øvelser.

FORLØB

Vi begyndte med at sikre et fagligt fundament via et samarbejde med Institut for Idræt ved Københavns Universitet. Herefter fik vi tilsagn til ideen, tidsperspektivet og deltagelse fra lederne, og vi holdt et fællesmøde for alle medarbejdere. Næste skridt var en introduktion af konceptet i de forskellige afdelinger og en fysisk test af medarbejderne. Vi introducerede øvelser, elastikker, skridttæller og træningsdagbog.

Der har været fysiske eftertests, og medarbejderne har fået et træningskatalog med øvelser, så de kan fortsætte træningen.

KONTAKT

Børn og Forebyggelse
Gentofte Kommune

Kontaktperson:
Morten Sivertsen
mobs@gentofte.dk

Veje til trivsel

En god begyndelse

En god begyndelse

FORMEL

Netværk for medarbejder-repræsentanter

øget sparring og videndeling

= mere trivsel

BAGGRUND

Vi ønskede at forankre trivselsarbejdet lokalt og bredt. Derfor er de tillidsvalgte blevet uddannet til trivselsambassadører, der kan gennemføre kollegiale samtaler om trivsel og sundhed.

Vi har dannet et netværk for tillidsvalgte, der skal knytte dem tættere sammen og give et forum for sparring og refleksion omkring deres rolle som trivselsambassadører.

FORLØB

Netværkene blev skudt i gang med et halvdagsseminar, hvor der var oplæg og workshops for de tillidsvalgte. Det blev efterfulgt af et møde med rolleafklaring.

Nu afholdes der fyraftensmøder for de tillidsvalgte samt ledere, hvor fællesinformation, samarbejde, konkrete problemstillinger og temaer er på dagsordenen.

RESULTATER

De tillidsvalgte har fået værktøjer, så de bedre kan støtte deres kollegaer og den enkelte, når der opstår problemer på arbejdspladsen.

De oplever nu, at blive taget mere alvorligt som tillidsvalgte, ligesom opgaven er tydeligere for både leder og kollegaer.

Netværkerne har givet et fast sparringsforum, der understøtte trivselsarbejdet.

TIPS

Sæt ledere og tillidsvalgte sammen for at opnå den største effekt. Gør evt. mødedeltagelsen obligatorisk for at sikre maksimal udbredelse og deltagelse samt tydeliggørelse af, at netværkene har en værdi for samarbejdet mellem ledelse og tillidsvalgte.

KONTAKT

Gribskov Kommune

Kontaktperson:
Julie Appelt Honoré
jahon@gribskov.dk

Veje til trivsel

Anerkendende kommunikation

Anerkendende kommunikation

FORMEL

Anerkende kommunikation

= mere trivsel

RESULTATER

Nu taler vi til hinanden i stedet for om hinanden.

Vi har fået en større indsigt i kollegaers frustrationer og oplevelser i hverdagen og tillid til at turde sige tingene.

BAGGRUND

Vi ville forbedre dialogen både i forhold til kollegaer og patienter for at skabe et bedre arbejdsmiljø.

Udgangspunktet var, at vi ville se på, hvordan vi kan flytte os fra moraliserende sundhedsformidling til deltagende sundhedspædagogik.

Der er kommet større respekt for hinandens faglighed, og kommunikationen leder og medarbejdere imellem er blevet styrket.

Vi ville have større brugertilfredshed og et bedre arbejdsklima gennem fokus på anerkendende kommunikation.

TIPS

Fasthold fokus og en konstant indsats ved fx at have emnet som et fast punkt på personalemøderne. Tag udgangspunkt i hverdagens eksempler, og husker på, at refleksion over egen praksis er et godt udgangspunkt for udvikling. Det er vigtigt at tale proces og faglighed frem for enkeltpersoner.

FORLØB

Der blev afholdt et internatkursus med to erhvervspsykologer, hvor vi tog udgangspunkt i hverdagssituationer ved hjælp af videoanalyser af arbejdssituationer.

Analyserne gav mulighed for at vurdere, hvordan kommunikationen fungerer. Seks måneder senere blev der fulgt op med fokus på refleksion og forandringer.

KONTAKT

Hillerød Tandpleje

Kontaktperson:
Kirsten Dynes Møller
kdm@hillerod.dk

Veje til trivsel

Få energi til trivsel

Få energi til trivsel

FORMEL

Større bevidsthed om energi og energigivere

[=]

= mere trivsel

RESULTATER

Medarbejderne oplever, at de har fået mere energi i hverdagen. De har fået en større bevidsthed om egne mentale ressourcer, og der er kommet fokus på de personlige udfordringer i forhold til, hvornår man har gjort sit arbejde godt nok.

BAGGRUND

Medarbejderes tilfredshed og trivsel påvirkes af deres oplevelse af fremskridt og resultater.

Vi satte derfor fokus på medarbejdernes energiregnskab igennem træningsforløbet *Full Engagement*.

Det hjælper medarbejdere til at opnå vedvarende engagement og redskaber til at forvalte deres energi positivt.

Man har lært at bryde uhensigtsmæssige vaner og arbejde med sig selv. Det er samtidig blevet normen at fokusere på det positive i hverdagen.

TIPS

Vær konkret og realistisk i forhold til dine mål – små skridt kan også bryde vaner. Få evt. hjælp til at bryde konkrete vaner ved at indgå en forpligtende aftale med en kollega. Selv om udgangspunktet er individuelt, er det en god ide at sætte tid af til en fælles handlingsplan.

FORLØB

Arbejdspres opleves forskelligt, og vejene til energi og engagement er forskellige. Derfor var projektet designet til at tage udgangspunkt i den enkeltes situation, og man vidste ikke på forhånd, hvilke fokusområder, der skulle arbejdes med.

Ved hjælp af interviews og workshops fik alle kendskab til deres egne energikilder og vaner, der udfordrer energien. Man har lavet små teams, hvor deltagerne er ansvarlige for at følge op på hinanden i forhold til de nye energigivende rutiner.

KONTAKT

Vinderød Skole
Halsnæs Kommune

Kontaktperson:
Anne Marie Andersen
anne.marie.andersen2@skolekom.dk

Veje til trivsel

Trivsels-stafetten

Trivsels-stafetten

FORMEL

Ubred viden og ideer om trivselsaktiviteter gennem en forpligtende stafet

= mere trivsel

BAGGRUND

I en stor organisation med mange forskellige arbejdspladser, er det svært at formidle indsigt i og inspiration fra de mange forskellige trivelsesindsatser.

Det er trivselsstafetten med til at lave om på, idet stafetten forankres lokalt.

Trivselsstafetten øger opmærksomheden på, hvordan andre arbejder med trivsel. Udgangspunktet er, at trivsel ikke kan defineres centralt.

FORLØB

Trivselsstafetten udbreder viden og ideer om trivsel ved at komme rundt på de forskellige arbejdspladser. Når en arbejdsplads har stafetten, sætter de gang i trivselsaktiviteter og formidler dem i et nyhedsbrev.

Det hele begyndte med et kick-off arrangement, hvor der var fokus på rammerne for projektet. Herefter modtog de første arbejdspladser stafetten og igangsatte aktiviteter, og stafetten blev sendt videre til en ny arbejdsplads.

RESULTATER

Der er kommet fokus på trivselsarbejdet som et særligt indsatsområde, og erfaringer er blevet spredt som ringe i vandet gennem nyhedsbreve.

På den måde har andre arbejdspladser kunne lade sig inspirere. Der er fx blevet lavet stresspolitikker, taget initiativ til en sundhedsuge, hvor der bl.a. var zumba på programmet.

TIPS

Brug nyhedsbreve, så aktiviteter og resultater bliver formidlet bredt. Der skal være metodefrihed og forskellighed i arbejdet med trivsel. Lav to stafetter simultant, så du skaber større volumen og sikrer metodespredning i projektet.

KONTAKT

Sundhed og Ældre
Randers Kommune

Kontaktperson:
Nils Høgel
nils.hogel@randers.dk

Veje til trivsel

Kend din arbejdsstil

Kend din arbejdsstil

FORMEL

Fælles sprog
om arbejdsstile

bedre forståelse
for hinanden

= mere trivsel

BAGGRUND

Vi ville gerne blive bedre til at bringe hinandens ressourcer i spil.

Det centrale spørgsmål var, hvordan trivslen i kommunen kunne fastholdes og udvikles i en tid med forandringer og krav om innovation og effektivitet.

Projektet skulle øge bevidstheden om de handlemuligheder, der findes, når du kender din egen og andres arbejdsstile.

FORLØB

Projektet bestod af et fællesarrangement med rammesætning og workshop.

I den efterfølgende lokale proces kortlagde vi medarbejdernes og ledernes arbejdsstile, så der blev skabt et fælles sprog samt målrettede initiativer. Her var resultaterne fra arbejdsstilene en vigtig byggesten, der hjalp med at sætte fokus på de stærke sider.

RESULTATER

Kortlægningen har givet større forståelse for kollegaers måder at gøre tingene på, bedre mødetilrettelæggelse og større åbenhed.

Arbejdsgange bliver nu i højere grad tilrettelagt efter profiler og ønsker, og der er bedre muligheder for at arbejde strategisk med sammensætningen af personalegrupper.

Medarbejderne har fået et redskab til at åbne op for dialogen igennem et fælles sprog om arbejdsstile.

TIPS

Husk at trivsel er individuelt bestemt, og den rette proces skal tage hensyn til personlige ønsker og præferencer. Der skal desuden være mulighed for ekstern sparring og bistand. Endelig er det afgørende at lave en tidsplan og holde opfølgningsmøder, så der kan fastholdes momentum.

KONTAKT

Vejle Kommune

Kontaktperson:
Lars Henrik Nielsen
larhn@vejle.dk

Veje til trivsel

Team-organisering

Team-organisering

FORMEL

Teamorganisering skaber ansvar og ejerskab til arbejdsopgaver

[=]

= mere trivsel

RESULTATER

Medarbejderne har fået mere indflydelse på eget arbejde, og det har styrket engagementet.

De stille medarbejdere er vokset, og den daglige arbejdsfordeling er nu forankret hos medarbejderne.

BAGGRUND

Vi havde et arbejdsmiljø, der var præget af travlhed og til tider frustration over usikkerhedsfaktorer. Det gik ud over produktionsflowet, og der blev ikke taget tilstrækkeligt ansvar for specifikke arbejdsområder.

Vikarbudgettet er blevet mindre og maden bedre.

Vi iværksatte et leanforløb med fokus på teamorganisering, frigørelse af tid til udvikling og forbedring af de sociale-, faglig- og organisatoriske kompetencer.

TIPS

Inddrag medarbejderne i alle faser af forløbet. Overvej at indføre en regel om, at alle skal komme med input til daglige arbejde. Koordinatorrollen går på skift for at øge ejerskabet. Husk at mange små ændringer forandrer produktionen og hverdagen.

FORLØB

På baggrund af et leanforløb blev alle medarbejdere organiseret i teams. Dermed fik alle mulighed for at tage ansvar for et afgrænset arbejdsområde, og det sikrede en løbende kompetenceudvikling.

KONTAKT

Odense Madservice

Kontaktperson:
Jette Eggers
jeg@odense.dk

Der er blevet indført en koordinatorrolle for hvert team, som er ansvarlig for fordelingen af arbejdsopgaver og mødeledelse.

Veje til trivsel

Om projektet

KL og KTO har fokus på trivsel, fordi det er et væsentligt element i skabelsen af attraktive arbejdspladser. Farvekortene er et resultat af projekt 'Veje til trivsel', som er finansieret med OK-08 midler. KL og KTO ønskede med projektet at støtte afprøvningen af nye metoder, som kan øge trivslen. Ansøgerne havde mulighed for at søge op til 75.000 kr. Flere end 500 valgte at søge. Projekterne spændte over alt fra massagestole til vandreture i Mols Bjerge.

Der er givet støtte til ti projekter som afprøver nye metoder i jagten på bedre trivsel. I udvælgelsen af projekterne er der lagt vægt på: Nye og alternative metoder, at ideer og erfaringer skal kunne bruges af andre samt spredning over geografi, fagområder og typer af arbejdspladser.

Vi har valgt at formidle de ti trivselsprojekter som farvekort for at illustrere nuancerne og mangfoldigheden i vejene til trivsel. For overskuelighedens skyld er det alene de væsentligste bevæggrunde, aktiviteter, resultater og erfaringer, der fremhæves.

Veje til trivsel