

Sunde Arbejdspladser – input fra SBNdagene

- Højt tempo i opgaverne → Stress. Ikke selv medbestemmende i opgaverne.
- Forskellige holdninger/retninger til sundhed – for både ledere og medarbejdere.
- Bredt sundhedsbegreb kan gøre det svært at prioritere.
- Det individuelle sundhedsbegreb.
- Store udfordringer omkring stress
- Evt. indretning af afstressningsrum
- Nye og løsere arbejdsformer/steder, hvor man ikke længere er på én fast matrikel
- Knaphed på ressourcer → Brug for at vise at sundheden er positivt for bundlinien og trivsel.
- Stillesiddende arbejde giver nakke-rygproblemer.
- Tidens krav om øget effektivitet medfører et øget stressniveau.
- Arbejdspres: Mange bolde i luften. Kvalitet/manglende kvalitet
- Arbejdstider?
- Rum og ro til koncentration
- Udfordringer med plads til både introverte og ekstroverte medarbejdere
- Lean-tænkning
- Arbejdsgangsanalyser
- Besparelser
- Individuelle arbejdspladser – få kollegaer
- Top-down styring
- Manglende indflydelse
- Udfordringen i at forankre det loyalt på den enkelte arbejdsplads.
- Få ressourcer og mål om effektivisering
- Udfordringer på arbejdspladsen:
 - Work – Life balance
 - Mental sundhed og trivsel
 - Flere opgaver – samme/færre hænder til at løfte dem
 - "12-tals samfund" → høje forventninger til egne præsentationer.
- Prioritering af tid til sundhedsfremme i den kommunale drift(kommunen som arbejdsplads)
- Prioritering af sundhed på arbejdspladsen i FK.
- Øget arbejdspres

- Få politikere har fokus på det øgede arbejdspress, som kan skade sygdom i stedet for sundhed hos medarbejderne
- Modsatrettede krav for ledere og medarbejdere som kan give tab af mening.
- Erkendelse af vigtigheden heraf. En arbejdsplads uden sundhedsfremme er ikke moderne
- Medarbejdere er også borgere!
- Stigende arbejdspress vil udfordre arbejdsmiljøet og den gængse måde at tænke "9-16" arbejdspladser på.
- Udfordringer vedr. ressourcer/økonomi/tid
- Manglende tid til socialt samvær
- Skabe rum på arbejdspladsen til dialog og fordybelse
- Tilgængelig vidensdeling så man kan låne og bygge viden på andres gode erfaringer
- Fokus på trivsel – Stress og udbrændthed er et stigende problem
- Stigende fokus på effektivitet og produktion → indsatser der koster tid eller penge nedprioriteres.
- Længere tid på arbejdspladsen → behov for nedtrappingsmodeller
- Indsatser skal passe til den enkelte virksomhed & individet
- Uddannelse hele livet
- Stillesiddende arbejde!
- Øget arbejdspress → stress
- Mere teknik på arbejdspladser
- Forandringer → usikkerhed
- Udfordringer:
 - Stress
 - Stillesiddende arbejde medfører livsstilssygdomme
 - Computerskader
 - Kontrakter → stress – modsat faste stillinger
- Hvor meget skal arbejdspladsen involvere sig i den enkeltes valg
- Stort arbejdspress og manglende pauser
- Besparelser der udfordrer hele arbejdspladsen og stopper gode initiativer
- Mental sundhed/ robusthed overfor øget pres i form af flere arbejdsopgaver, muligheden for konstant at være online(mail) + øget stillesiddende arbejde
- Stress => mestring af arbejdsopgaver(i kombination m udfordringer/opgaver i privatlivet).
- Ledelse → mangl på samme => stress

- Social ulighed i sundhed som forstærkes i arbejdslivet, f.eks. taxachauffører, håndværkere mv., med f.eks. rygekultur i arbejdslivet.
- Social ulighed iftr. At flere og flere arbejdsfunktioner kræver betjening af IT.
- Tilpasse arbejdsvilkår - flere fleksible vilkår, så flere ældre kan blive på arbejdsmarkedet.
- Udfordringer:
 - o Stigende krav til medarbejdernes fleksibilitet, kompetencer og forandringsparathed (Robusthed, overblik & balance mellem privat og arbejdslivet)
- Storkontor
- Lavt uddannede – stor gruppe
- Os mod dem
- Ulighed – A og B hold
- Øget travlhed
- Manglende mangfoldighed + forståelse
- Usikker fremtid (Job – økonomi osv.)
- Manglende engagement fra ledelsen
- Ønske om øget effektivitet → mere stress
- Behov for at skabe bedre synergi med øvrige interessenter → flere ressourcer.
- Sundhedsarbejdet skal foregå 24/7 og medarbejderne skal stille op.
- Økonomi: Når mange fx private arbejdspladser er interesseret, men kommunekassen er lukket. Hvem skal betale for diverse indsatser?
- Balance mellem arbejdsliv og fritid
- Uden ledelsens opbakning i ord og handling – så når man ingen vegne. Primært fokus på ledelsen!
- Ressourcer, effektivitet, besparelser → stress/mental sundhed
- Mulig stigmatisering af de ansatte som ikke "deltager"/"gør" som anbefalinger/politikkerne foreskriver.
- Stress = øget sygefravær
- Stadigvæk besparelser i medarbejdere, uden at der reduceres i opgaverne.
- Få kommuner til at give den rette adgang til virksomhederne
- Skabe partnerskaber
- Få inddraget de rette aktører
- Få lokalsamfundet omkring arbejdspladsen med
- Tilbagevenden efter sygefravær – ikke mindst stress og andre mentale problemer
- Behov for øget fokus på KRAM på arbejdspladsen i arbejdstiden, jo mere fleksibelt bliver arbejdet.

- Økonomisk/ressource pres – øgede kvalitetskrav
- Manglende tid til innovation og kreativitet.
- Stressforebyggelse
- Stillesiddende arbejde
- Arbejdstiden bliver mere presset – besparelser
- Udfordring: Skabe rum for sundhed fra ledelse til medarbejdere
- Hvordan kan private virksomheder på glæder af den viden der er i sund By netværket, og høre om andre private virksomheders gode erfaringer.
- Få ledelsen med, og tage ansvar
- Bæredygtighed på arbejdspladsen – hvornår går vi væk igen?
- Klar forventningsafstemning fra start.
- Fokus på de rette målgrupper ift. lighed i sundhed
- Mere og mere stillesiddende arbejde
- Mange kommunalt ansatte bruger deres krop og risikerer at blive slidt ned.
- Alt bliver bundet op på computer-arbejde = I højere grad stillesiddende eksistens + ikke legitimt at bevæge sig. Der skal kompenseres for dette.
- At der meget hurtigt ændres i opgaverne inden personalet har implementeret opgaverne.
- Ser ikke de store udfordringer – det handler om kommunikation af et godt samarbejde på tværs.
- Demografien kræver en sund/sundere arbejdsstyrke til at imødekomme færre medarbejdere til flere borgere(ældre).
- Det er en udfordring at motivere de ”rigtige” medarbejdere til at bruge de mange tilbud.
Motivation vs. Tvang.
- Stillesiddende arbejde – Mere viden om nye mødeformer(Walk & Talk i udvikling)
- Røgfri arbejdstid → alle arbejdspladser skal være røgfri i arbejdstiden.