



Igangsættende spørgsmål

Til individniveau:

- Hvad fungerer godt?
- Hvad skaber din arbejdsglæde?
- Hvordan udnytter du dine kompetencer og ressourcer mest effektivt og tilfredsstillende?
- Hvordan kan virksomheden bedst støtte dig?
- Giver din overenskomst nogle muligheder, fx et fleksibelt forløb?
- Hvad kunne du ønske dig i forhold til personlig og faglig udvikling?
- Hvilke udfordringer ser du?

En del af disse spørgsmål kan også stilles i forhold til gruppe-niveau.

Til ledelsesniveau:

- Hvordan udnytter ledelsen positivt de ansattes kompetencer og ressourcer mest hensigtsmæssigt?
- Hvordan kan ledelsen støtte de ansatte i at benytte sig af de kompetencer, de har?
- Hvordan skal kompetencerne sammensættes?

Til organisationsniveau:

- Hvilke kompetencer er nødvendige for organisationen at have for at løse kerneopgaverne?
- På hvilken måde er organisationen opbygget, så de ansattes kompetencer understøtter dette?
- Hvilke tiltag skal der til for at komme dertil?

På GIMK's hjemmeside www.gimk.dk kan du under "Pjecer og andet materiale" læse flere gode råd, ligesom du også kan downloade IGLO skema og læse mere om IGLO.

GIMKs arbejdsmiljøudvalg 2016

Vi kommer alle til at tage stilling til et længere arbejdsliv.

Hvad ønsker du dig?

Hvad skal der til for at opnå et godt, langt arbejdsliv?

Klar til et længere arbejdsliv?



Et godt, langt arbejdsliv

Inspiration til arbejdspladsen

Vi skal alle blive længere på arbejdspladsen, men hvordan får vi taget hul på debatten?

Denne inspirationsfolder sætter fokus på de forebyggelsestiltag, I kan overveje at tage med for at opnå et godt, langt arbejdsliv på jeres arbejdsplads.



GIMK
Weidekampsgade 8
Postboks 470
0900 København C

e-mail: gimk@hk.dk
tlf. 7011 4545

Er jeres arbejdsplads gearet til at fastholde erfarne medarbejdere - og er I parate til at gøre en indsats?

Adfærd og holdning blandt ledelse og ansatte skal være med til at understøtte indsatsen. Fx er det meget vigtigt, at ledelsen signalerer, at virksomheden gerne vil fastholde de erfarne medarbejdere.

Arbejdspladsen skal naturligvis være indrettet, så den er sikker og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig for alle medarbejdere. Arbejdspladsens Indretning, arbejdets organisering og arbejdsprocedurerne skal passe både til den enkelte og til resten af arbejdspladsen.

Lever jeres arbejdsplads op til dette over for alle ansatte?

Ikke alene er vi mennesker forskellige, vi forandrer os også forskelligt, og vi udvikler vores kompetencer på forskellig vis. Derfor er det nødvendigt at se på, om arbejdspladsen også lever op til de ansattes forskellige behov, ikke kun her og nu, men også på sigt. Ved I fx, hvilke stærke sider der er kendetegnende for forskellige generationer? Udnytter I forskellighederne?

Husk, det er bedre at forebygge end at helbrede. Så vent ikke, til I står med problemerne, men se fremad og udarbejd en handleplan, der forebygger problemerne.

Hvordan arbejdet er organiseret kan også være nødvendigt at se på. Er arbejdet organiseret, så det kun er tilpasset én type arbejde, men ikke tilpasset de ansatte? Er det muligt at indføre fleksible mødetider eller mere rotation? Skal alle de ansatte kunne udføre samme arbejde inden for samme tidsinterval?



Har I sammenhæng mellem jeres regler og politikker, så de ansatte kan se en rød tråd fra ansættelse, over udvikling og fastholdelse til arbejdsophør?

Samarbejdes der i jeres virksomhed, så der er sammenhæng mellem de forskellige led og de beslutninger, der tages? Emnet berører såvel ledelse, ansatte og samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen, og derfor er det en god ide at lave en plan for, hvordan der skal samarbejdes om emnet med respekt for de forskellige samarbejdsforas ansvarsområde.

Gode råd

Vi kommer alle til at tage stilling til et længere arbejdsliv, så vent ikke med at debattere emnet. Tag emnet op på næste møde mellem ledelse og medarbejdere. Fremsend evt. pjecen sammen med indkaldelsen.

Lav en gennemsigtig handleplan med et så tydeligt tidsperspektiv, at alle kan følge med i processen. Således kan alle se og forstå, at forandringsprocesser tager tid, og de kan følge med i de justeringer, der sker undervejs.

Ledelsens og de ansattes engagement og holdning til handleplanen og de kommende forandringer er altafgørende for, om det bliver en succes eller ej. Derfor anbefaler vi, at der skabes gode muligheder for de involverede til at arbejde med handleplanen.

Ved I, hvilke stærke sider der er kendetegnende for de forskellige generationer? Udnytter I forskellighederne positivt?

Undersøgelser viser, at mange fratrådte ældre medarbejdere gerne ville være blevet længere på deres arbejdsplads. Hvis de altså var blevet spurgt, ville det kun kræve få tilretninger af arbejdspladsen eller arbejdets organisering der skulle til, for at de kunne blive længere. Lignende undersøgelser viser, at unge, der selv har sagt op, gerne ville være blevet på deres arbejdsplads, hvis de var blevet stillet fleksible arbejdsbetingelser i udsigt. Så hør kollegaerne, hvad de mener, der skal til for at opnå et godt, langt arbejdsliv, og hvilke ønsker de har for at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

Lav en uddannelsesplan, der tager hensyn til såvel virksomhedens som den ansattes ønsker, uanset alder. Altså en sammenhængende uddannelsesplan for arbejdslivet på virksomheden.

Debattér åbent de muligheder, der er for omstrukturering og omplacering. Nogle vil måske opfatte det som en degradering, men det rummer lige såvel nye udviklingsmuligheder.

Brug evt. IGLO modellen til at involvere og debattere jeres forskellige roller.

Emne: _____

<p>Individ</p> <p>Rotation, deltag i uddannelse, brug evt. hjælpemidler, hjælp kollega - ok at blande sig, respekter forskelligheder</p> <p>Adfærd og holdning</p> <p>I</p>	<p>Gruppe</p> <p>Rotation. Hjælp kollega - ok at blande sig, respekter forskelligheder</p> <p>Adfærd og holdning</p> <p>G</p>
<p>Ledelse</p> <p>Igangsæt proces - involver</p> <p>Samarbejd om udformning af politikker, uddannelsesplan osv.</p> <p>Adfærd og holdning</p> <p>L</p>	<p>Organisation</p> <p>Strategi - styrk processen</p> <p>Samarbejd om politikker og bak op</p> <p>Adfærd og holdning</p> <p>O</p>