



Arbejdsliv – fritidsliv

Notat fra forprojekt gennemført oktober 2018-marts 2019



Udarbejdet af: Karen Albertsen og Inger-Marie Wiegman

August 2019



ARBEJDSLIV – FRITIDSLIV – NOTAT FRA FORPROJEKT
Udarbejdet af: Karen Albertsen og Inger-Marie Wiegman
Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

August 2019

INDHOLD

Indhold 3

Indledning 4

 Typer af indsatser eller produkter 5

Rytmer 6

 Indledning 6

 Forventet værdi/interesse/ formål 7

 Hvilken viden kan der trækkes på til belysning af temaet? 7

 Hvad kunne der tænkes af indsatser/produkter? 7

 På hvilke måder kan problemstillingerne være relevant/tage sig ud for forskellige målgrupper? 7

Restitution og pauser 8

 Indledning 8

 Forventet værdi, formål og interesse 9

 Hvilken viden kan der trækkes på til belysning af temaet? 9

 Hvad kunne der tænkes af indsatser/produkter? 12

 På hvilke måder kan problemstillingerne være relevante/tage sig ud for forskellige målgrupper? 12

Tilgængelighed og Digital forurening 14

 Indledning 14

 Forventet værdi/interesse/formål 14

 Hvilken viden kan der trækkes på til belysning af temaet? 15

 Hvad kunne der tænkes af indsatser/produkter 16

 På hvilke måder kan problemstillingen være relevant/tage sig ud for forskellige målgrupper? 16

Grænseløshed 17

 Indledning 17

 Forventet værdi/interesse/ formål 19

 Hvilken viden kan der trækkes på til belysning af temaet? 19

 Hvad kunne der tænkes af indsatser/produkter? 20

 På hvilke måder kan problemstillingerne være relevant/tage sig ud for forskellige målgrupper? 21

Bilag 22

INDLEDNING

Nærværende notat er udarbejdet af TeamArbejdsliv i efteråret/vinteren 2018-2019 på initiativ af BFA Velfærd og Offentlig administration. BFA har ønsket at få gennemført et forprojekt indenfor det overordnede tema arbejde-privatliv, som kan skabe grundlag for at identificere områder, hvor der kan være behov for indsatser og at træffe nogle valg vedrørende indsatser (temaer, målgrupper og produkter).

Forprojektet skal rette sig imod BFA som helhed. Dvs at det i udgangspunktet skal omfatte alle grupper: Social og sundhed (hospital, hjemmepleje, dagtilbud, døgntilbud og privat praksis), Undervisning og forskning (universitet, folkeskolen, professionshøjskolerne) og offentlig administration (kommunal, regional og statslig).

Forprojektet har omfattet:

- 1) Præsentation af mulige temaer og målgrupper på styregruppemøde den 25. oktober 2018, v. Karen Albertsen og Inger-Marie Wiegman
- 2) Afholdelse af temadag med BFA Rådets medlemmer den 4. december 2018. Med præsentationer om:
 - a. Arbejde og fritid – Mening og belastning. V. Karen Albertsen, TeamArbejdsliv
 - b. Rytmer. V. Helge Hvid, arbejdslivsforsker, RUC
 - c. Pauser og restitution. V. Rikke Papsøe, selvstændig psykolog

Endvidere blev der på temadagen skabt rum for dialog og diskussion af temaerne blandt rådets deltagere.

PowerPoint-oplæg og opsamling er vedlagt notatet i bilag.

- 3) Møde med styregruppen den 13. december med prioritering af temaer på baggrund af dialoger på temadag.
Referat vedlagt notatet som bilag.
- 4) Sammenfatning af input i nærværende notat

Der er parallelt med arbejdet med forprojektet gennemført en miniundersøgelse om pauser blandt abonnenterne på BFA's nyhedsbrev. Undersøgelsen analyseres og rapporteres af BFA-sekretariatet.

Forprojektet har udkrystalliseret sig i fire temaer: Rytmer, Restitution og pauser, Tilgængelighed og digital forurening og Grænseløshed. Selvom der er et vist overlap mellem temaerne, er de i notatet beskrevet hver for sig. Vi har ikke foretaget en vurdering af vigtigheden af de forskellige temaer. Det var vores oplevelse at specielt temaet om restitution og pauser tiltrak sig stor interesse blandt rådets medlemmer. Dette område er derfor blevet udfoldet noget mere omfattende end de øvrige områder i notatet.

Sammenfatningen af notatet er foretaget på baggrund af oplæg, dialog, referater samt yderligere indsamling af information og materiale om de udvalgte temaer. Beskrivelsen af temaerne er struktureret i fem dele: 1) en generel introduktion 2) forventet værdi eller formål med en indsats på området 3) hvilken viden kan der trækkes på til belystning af temaet 4) hvad kan der tænkes af indsatser eller produkter 5) på hvilke måder kan problemstillingerne være relevant/tage sig ud for forskellige målgrupper?

Da der er en del sammenfald mellem de typer af indsatser og produkter, vi kan forestille os, at BFA har mulighed for at udvikle inden for de forskellige temaer, har vi valgt at beskrive disse muligheder i et indledende afsnit. I temaafsnittene beskriver vi kun de indsatser eller produkter, vi tænker er særlig relevante inden for det specifikke tema.

Der er langt fra tale om udtømmende beskrivelser, hverken af temaerne, af litteratur og kilder eller af mulige indsatser, men om en belystning og sammenskrivning af en del af de vinkler og opmærksomhedspunkter, som er kommet frem i forbindelse med møder og temadag.

Det er vores håb, at notatet kan bidrage til styregruppens og Rådets afklaring af ønskede indsatser.

Typen af indsatser eller produkter

Der er mange forskellige typer af indsatser eller produkter, som BFA Velfærd og Offentlig administration kan tænke projektet om Arbejdsliv-privatliv udfoldet i. Vi vil nedenfor kort skitsere nogle af de mest anvendte og derfor måske mest oplagte.

- 1) Skriftlige materialer i form af pjecer kan indeholde relativt meget information og nuancerede budskaber, men kommer ofte ikke ud til store dele af målgruppen og kan være vanskelig at bruge for arbejdsmiljøgruppen. Illustrationer/tegninger gør skriftligt materiale mere indbydende og bliver åbnet af flere på hjemmesiden (i flg. Rasmus Jensen fra BFA i forbindelse med udarbejdelse af materialer om forebyggelse af fald og snubleulykker).
- 2) Dialogkort (evt. med spilelementer) er velegnede til at igangsætte en dialog om dilemmafyldte og måske følsomme emner uden at være afhængig af, at deltagerne bringer egne eksempler frem. Vi har ikke viden om, i hvilket omfang de dialog-spil, som BFA'en tidligere har udviklet, rent faktisk anvendes på arbejdspladserne.
- 3) Konferencer har en styrke i at skabe rum for dialog og erfaringsudveksling. Til gengæld kan de kun nå en meget lille andel af målgruppen. En indsats på dette område kan evt. skydes i gang med en konference eller understøttes som en del af de af BFA årligt afholdte 2-dages konferencer.
- 4) Små film/animationer/videoklip er lettere tilgængelige indholdsmæssigt end det meste skriftlige materiale og kan spredes via sociale medier. De kan let bringes ind på arbejdspladsen, fx på et personalemøde og de kan ses af medarbejdere, som af forskellige grunde ikke har mulighed for at deltage i personalemødet. Vi ved ikke i hvilken udstrækning dette i praksis er tilfældet.
 - a. Animationer kan gøres humoristiske og derved gøre det 'spiseligt' med lidt skarpe/provokerende synspunkter.
 - b. Videoklip fra arbejdspladser, som har opnået gode erfaringer, kan bidrage med konkret inspiration.

Vi forestiller os, at det vil være lettest for arbejdsmiljøgrupperne at tage materialer i anvendelse, som 'taler ind i' opgaveløsningen på arbejdspladsen. Det vil gøre det vanskeligt at forestille sig, at der i projektet kan udvikles et materiale, som er generelt anvendeligt inden for hele BFA'ens område med de mange forskellige opgaveområder og arbejdspladstyper. Det kan efter vores vurdering derfor være relevant at tænke i materialer med mulighed for tilpasning til de forskellige områder.

Det kan være nogle fordele ved at afprøve materialer/produkter på forskellige arbejdspladser i forbindelse med udviklingen for derved at kvalificere dem, så anvendeligheden bliver størst mulig.

RYTMER

Indledning

Livet starter og stopper med hjerterytmen og efter fødslen med åndedrættets rytme. Uden hjertes slag og åndedrættets skift mellem ind- og udånding, var vi ikke i live. Rytmer kan ses som et grundvilkår for os som mennesker, som biologiske væsner. Vi er både fysiologisk, mentalt og socialt afhængige af en vekselvirkning mellem indånding og udånding, aktivitet og hvile, samvær med andre og væren i os selv. Uden hvile ingen aktivitet, og uden aktivitet ikke noget liv.

Rytmer findes på alle niveauer, nogle fastlagt af naturen, andre gennem tradition og sociale og kulturelle vedtagelser: årstidernes vekslens henover året, som i vores kultur ofte ledsages af ferier- og/eller helligdage, månens månedlige cyklus, ugens forløb fra hverdage til weekender, døgnets rytmiske vekslens mellem nat og dag, og den dermed sammenhængende fysiologiske døgnrytme i mennesker og andre pattedyr.

En rytmisk vekselvirkning mellem aktivitet og hvile udgør grundlaget for, at vi kan fungere og være produktive og aktive i vores virke, både i privatlivet og i arbejdslivet. Nervesystemet hos pattedyrene er opbygget, så det understøtter denne vekslens mellem aktivitet og hvile. Når vi har brug for at være aktive og i gang aktiveres det sympatiske nervesystem, mens det parasympatiske del af nervesystemet er knyttet til restitution, fordøjelse og reproduktion.

Faste rytmer er med til at aflaste os mentalt og fysisk. Når tingene er som de plejer at være, behøver vi ikke at bruge energi og ressourcer på at finde ud af, hvordan vi skal agere, eller hvad vi skal tænke. Vi kan falde tilbage på vanerne, og koncentrere os om de ting og aktiviteter, hvor der er brug for vores opmærksomhed, tankevirksomhed eller nærvær. Det er aflastende for hjernen, at alt ikke er til konstant forhandling. På den måde bliver hverdagens og ikke mindst arbejdslivets rytmer også betydningsfulde for vores effektivitet og for vores muligheder for at være produktive.

Rytmen i arbejdsdagen eller på vagten skabes både ud fra døgnets rytme (arbejdstidens placering i døgnnet), lovgivning- og arbejdstids-regulativer, vores fysiologiske rytme og behov (mad, drikke, toiletbesøg), krav fra produktionen/kerneopgaven og organiseringen af arbejdet på den enkelte arbejdsplads. Rytmerne og mulighederne for at ændre på rytmerne på en arbejdsplads vil derfor være meget forskellige fra arbejdsplads til arbejdsplads, og i høj grad afhænge af, hvad det er for en type af arbejde, der udføres.

På nogle arbejdspladser er hverdagen meget struktureret og fastlagt fx i relation til varetagelse af bestemte borgernes behov (fx i ældreplejen), og spillerummet for at få indflydelse på organiseringen af arbejdsdagens rytmer er lille.

På andre arbejdspladser er der færre faste rammer og strukturer om arbejdet. Det kan være vidensarbejde med høj fleksibilitet i tid og rum, hvor der kan være et større spillerum for at få understøttet fælles rytmer i arbejdet. I den type af job bliver høje og stigende krav til produktivitet og effektivitet oftere imødekommet gennem en ekstensivering – en udvidelse af antallet af arbejdstimer (se under afsnit om grænseløshed).

Rytmerne i arbejdet kan på mange arbejdspladser være udfordret af høje og gradvist stigende krav til produktivitet og effektivitet, som har øget intensiteten i arbejdet, og dermed bidraget til, at al tid, som ikke er forbundet med synlig produktivitet, er blevet reduceret til et minimum.

Forventet værdi/interesse/ formål

Der kan være et stort behov for at få understøttet fælles rytmer på arbejdspladser, hvor disse er udfordret. En øget opmærksomhed på arbejdets rytmer eller mangel på samme, kan forventes at bidrage til dialogen på arbejdspladserne om, hvordan arbejdets udførelse kan tilrettelægges på en måde, så der tages hånd om denne udfordring.

Hvilken viden kan der trækkes på til belysning af temaet?

Forskning

Holt, H., & Hvid, H. S. (2016). Rytmer i et bæredygtigt arbejdsliv. I K. D. Keller (red.), *Organisatorisk dannelse: etiske perspektiver på organisatorisk læring* (1 udg., s. 419-440). Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Hvid, H.S. (2006). *Arbejde og Bæredygtighed*. Forlaget Frydenlund.

Hvid H.S., Holt H., Kamp A. og Lund, H. (2013). *Et arbejdsliv i acceleration - tiden og det grænseløse arbejde*. Forlaget Frydenlund.

Andet

På det Regionale arbejdsmarked er der ved overenskomstaftalen i 2018 fornyet en aftale om, at arbejdspladser gennem ekspertrådgivning og inspiration kan få støtte til konkrete og handlingsrettede indsatser omkring det psykiske arbejdsmiljø. Nogle af de eksperter, der indgår i tilbuddet, forsker i rytmer. ”Et godt psykisk arbejdsmiljø – Et tilbud om ekspertrådgivning og inspiration”. Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner.

Hvad kunne der tænkes af indsatser/produkter?

- *Udvikling og pilotafprøvning af dialogisk værktøj til rytmeanalyse*: Det kunne handle om at udvikle dialogspørgsmål til arbejdspladsens dialog om rytmer og sammenhæng i rytmer.
- Videreudvikling af *rytme-metaforen* til også at omfatte andre musik-metaforer, som kunne være relevante i en arbejdspladssammenhæng. Hvordan fungerer den samlede orkestrering omkring opgaveløsningen? Hvordan varetages dirigentrollen? I hvilken grad lytter de forskellige instrumenter eller stemmer sig ind på hinanden? Bliver der skabt en helhed ud af de enkelte bidrag? Hvordan er dynamikken mellem lyd og pauser?

På hvilke måder kan problemstillingerne være relevant/tage sig ud for forskellige målgrupper?

Som nævnt tager problemstillingen sig forskelligt ud for forskellige typer af arbejdspladser. I arbejde med mennesker synes den største udfordring mange steder at være, at der ikke længere er pauser i hverdagen fx til faglig sparring, social udveksling, toiletbesøg og mad. Det kan på disse områder virke unødigt abstrakt at tale om ’rytmer’, når problemet mere er at få mulighed for at afholde de pauser, som medarbejderne har behov for.

På arbejdspladser hvor man arbejder med symboler eller viden, er det mere sandsynligt at det kunne være relevant at arbejde med udvikling af fælles rytmer og koordinering af rytmer på arbejdspladsen.

RESTITUTION OG PAUSER

Indledning

Restitution og pauser udgør den 'passive' side af vekselvirkningen mellem aktivitet og hvile. Der hvor vi fysisk, mentalt og socialt lader batterierne op. Den største del af restitutionen foregår udenfor arbejdstiden, når vi sover. Men selvom en god nattesøvn er den vigtigste kilde til vores restitution, er det ikke den eneste. Vi har også brug for restitution og hvile i løbet af dagen, både på arbejdet og når vi er aktive udenfor arbejdstiden. Vi har brug for pauser, forstået her som *"Muligheden for at skabe pusterum og perioder til mental opladning i hverdagen. Begrebet er ikke identisk med de pauser som indgår i aftalerne mellem arbejdsmarkedets parter"* (BFA forebyg stress i fællesskab: Værktøj 5: Giv Jeres pausekultur et eftersyn). Vi tænker således pauser bredere end lovgivnings- eller overenskomstfastsatte spise- og andre pauser.

Restitution er, som nævnt i afsnittet under rytmer, helt afgørende for opretholdelse af vores fysiske, mentale og sociale funktioner, og mangel på regelmæssig restitution over længere perioder kan have alvorlige konsekvenser både for trivsel og helbred. Men restitution er ikke alene nødvendig for vores trivsel og helbred, det er også vigtigt for opgaveløsningen. Produktiviteten og kvaliteten i vores arbejde daler, når vi er trætte og udmattede. Forskning har bl.a. peget på, at der i nogle job sker flere fejl og forekommer flere ulykker, når vi er udtrættede.

En arbejdsdag, hvor der med passende mellemrum er mulighed for at restituere og holde pauser bidrager til, at vi ikke drænes og overbelastes af arbejdet, at vi får 'samlet vores tanker', hvilet hjernen eller hvilet musklerne efter aktivitet.

Men pauser kan også bruges til at understøtte fællesskabet på arbejdspladsen. Rikke Papsø har introduceret begrebet *"fællesskabsskabede pauser"*, som en betegnelse for pauser, der netop tjener dette formål med at understøtte socialt samvær og mulighed for uformel udveksling både om faglige og ikke-faglige emner. Det sociale samvær har samtidig en positiv virkning fysiologisk (jf. Rikke Papsø), og mange mennesker ser det sociale som en værdifuld funktion af pausen (Jf. BFAs undersøgelse).

Pauser kan ikke i sig selv forhindre, at arbejdet kan belaste. Ubalance mellem krav og ressourcer, høje følelsesmæssige krav, uklare krav, skæve arbejdstider, konflikter, dårligt fungerende samarbejde etc. kan være belastende, uanset om man holder passende pauser eller ej.

Presset fra kravene i arbejdet er ofte en væsentlig grund til, at pauserne bliver sprunget over, og er dermed med til at understøtte en negativ spiral, hvor man arbejder endnu hårdere for at klare opgaverne, men gør det på bekostning af den fysiologiske, mentale og sociale restitution, hvilket i længden påvirker arbejdsindsats, produktivitet og kvalitet negativt, og gør det endnu sværere at klare arbejdsopgaverne.

Afholdelse af pauser i løbet af arbejdsdagen kan derfor forventes at bidrage positivt til det sociale samvær på arbejdspladsen og til at forebygge, at arbejdet dræner energi fra privatlivet. Pauser og restitution i løbet af dagen er også med til at understøtte rytmerne og rutinerne i hverdagen, som virker aflastende og beroligende på vores fysiologiske og mentale systemer.

Forventet værdi, formål og interesse

Værdien ved at fokusere på dette tema i projektet er at skabe bevidsthed om restitution og pausers betydning og at skabe fælles forståelse på arbejdspladsen af, at pauser og restitution skal tilgodeses også i arbejdstiden. Både ud fra et hensyn til medarbejdernes sundhed og ud fra et produktivitet- og kvalitetshensyn.

Det overordnede mål er at understøtte en sund og produktiv pausekultur på arbejdspladser under BFA'en. Konkret er formålet med dette tema at skabe et grundlag for at få talt om restitution og pauser i arbejdsmiljøgruppen og bredere på arbejdspladsen.

Vi vurderer, at der på mange arbejdspladser vil være en stor interesse for dette tema. Den vurdering bygger vi bl.a. på, at de næsten 1000 besvarelser på BFA's uformelle undersøgelse om pauser vidner om en stor interesse for emnet.

I muligheden for at holde pauser ligger en anerkendelse af ens indsats og af, at man har fysiologiske, kognitive og sociale behov, som det er nødvendigt at tilgodeses.

Det kan give en oplevelse af uretfærdighed og krænkelse, hvis man ikke får lov (eller kan afse tid) til at holde pauser til at tilgodeses de fysiologiske behov.

Restitution sker ikke kun under formelle pauser eller når man er fysisk inaktiv. Et skift i opgaver fx fra noget meget til noget mindre fysisk og/eller mentalt krævende kan være restituerende for kroppen og/eller hjernen. Fysisk aktivitet kan virke restituerende efter mentalt eller følelsesmæssigt krævende opgaver. Og mikropauser, hvor vejret trækkes dybt eller der hentes en kop kaffe kan også bidrage til restitution. Brug af smartphone til fx nyhedsopdatering er ikke – som mange nok ellers forestiller sig – mentalt restituerende, men kan måske være det i relation til fysisk krævende arbejde (se mere under Tilgængelighed og digital forurening).

Hvilken viden kan der trækkes på til belysning af temaet?

Forskningsmæssig viden

Kuhnel, J.; Zacker, H.; De Bloom, J.; Bledow R. (2016) Take a break! Benefits of sleep and short breaks for daily work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 26, 481-491.

Rhee H.& Kim S (2016): Effects of breaks on regaining vitality at work: An empirical comparison of 'conventional' and 'smart phone' breaks. *Computers in Human Behavior* Volume 57, April 2016, Pages 160-167

Gilbert, E.K., Foulk, T.A. & Bono, J.E. (2017) Building Positive Psychological Resources. The Effects of Mindfulness, Work Breaks, and Positive Reflection. Kapitel 33 I: Editor(s): Cary L. Cooper, James Campbell Quick: *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, First Edition. John Wiley & Sons Ltd.

Sianoja, M., et al. (2016). Recovery during Lunch Breaks: Testing Long-Term Relations with Energy Levels at Work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1): 7, 1–12.

Sådan genoplader du på jobbet. Omtale af et svensk phd-projekt i Nyhedsbrevet Arbejdsmiljø i Danmark: <https://amid.dk/nyheder/vfa/2019/april/saadan-genoplader-du-paa-jobbet/>

I forhold til skabelse af fællesskab er der i antologien 'Fællessang og fællesskab', som i 2018 er udgivet af Videncenter for sang, gengivet forskningsresultater, som viser at 'fællessang er den hurtigste måde, hvorpå man kan knytte en gruppe mennesker sammen' og som forklarer en af årsagerne hertil med 'at fællessang synkroniserer vores kroppe og forårsager en stigning i forskellige hormoner (oxytocin og beta-endorfin), der gøre os gladere og mere villige til at samarbejde. Pearce, Eiluned m. fl.: 'The ice-breaker effect: singing mediates fast social bonding'. Royal Society Open Science, October 2., 2015.

Erfaringsbaseret ekspertviden

På temadagen den 4. december holdt autoriseret psykolog Rikke Papsøe et oplæg, som var baseret på erfaringer fra klinisk praksis (stress, udbændthed, angst, depression mmm) og på forskning og anden tilgængelig viden. Oplægget faldt under følgende overskrifter:

- Pausen har trange kår, herunder paradokset: pausen har trange kår fordi vi lever i et præstationsfund, men vi kan ikke præstere uden pauser.
- Den nødvendige restitution, herunder det autonome nervesystems rolle i aktivitet og hvile
- Gode restituerende pauser, herunder parasympatiske boostere, individuelle og kollektive pausestrategier
- Hvad er en pause, herunder betydningen af variation i aktiviteter og aktivitetsniveau.

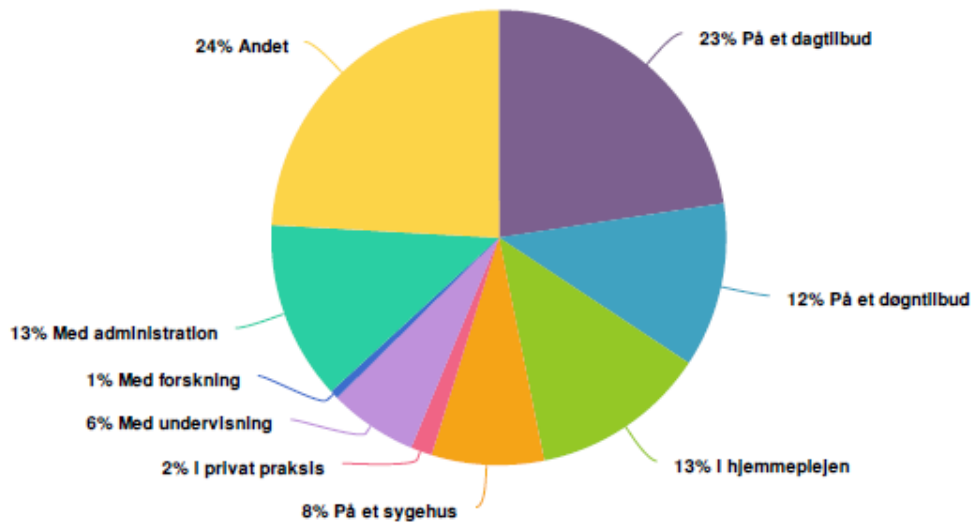
Anden viden

BFA's ikke-videnskabelige, men ret omfattende undersøgelse af arbejdspladsens pausekultur og vigtigheden af at tale om pauser på arbejdspladsen, giver en viden om, hvordan pauser på forskellige opgaveområder opleves og ses på af respondenterne. Den kan være med til at belyse, hvad der kan skabe en sund pausekultur og omvendt, hvad der kan vanskeliggøre dette. Undersøgelsen giver også mulighed for at kontakte arbejdspladser for uddybende eksempler fx på, hvordan en sund pausekultur ser ud og er blevet skabt.

I undersøgelsen indgår følgende spørgsmål:

- 1) Har I en god pausekultur på jeres arbejdsplads? (med mulighed for at begrunde svaret)
- 2) Mener du det er vigtigt at tale om pauser på arbejdet, hvorfor?
- 3) Hvornår er en pause en god pause for dig?
- 4) Hvor arbejder du? (med angivelse af en række arbejdspladstyper)

Respondenterne er blevet spurgt, om de må blive kontaktet for at høre mere om pauser og pausekultur på deres arbejdsplads. 911 respondenter har gennemført hele undersøgelsen, mens yderligere 84 har bevaret nogle af spørgsmålene. De respondenter, som har besvaret spørgsmålet om arbejdstype (i alt 971), fordeler sig således:



Figur 1: Fordelingen på ansættelsesområder af respondenter fra BFA's undersøgelse om pausekultur

Denne fordeling betyder, at selvom der er en del usikkerhed i angivelserne (fx omfatter 'På et dagtilbud' både ansatte på daginstitutioner for børn og dagtilbud for ældre m.fl.) må undersøgelsen forventes at kunne bidrage til at belyse forskelligheder mellem nogle af BFA's store opgaveområder.

På det første spørgsmål svarer 37 % ja, 21 % nej, 40 % til dels og 2 % ved ikke. Langt de fleste respondenter benytter muligheden for at begrunde deres svar.

Resultatet kan ikke tages som udtryk for, hvordan pausekulturen generelt opleves på arbejdspladserne inden for BFA's område. Men de mange uddybninger af både ja-, nej- og til dels-svar gør det muligt at udfolde, hvad der forbindes med en 'god pausekultur' og hvad den bliver udfordret af.

De mange tilkendegivelser om at måtte blive kontaktet (550 fordelt over alle arbejdspladstyper) betyder, at undersøgelsen fx kan bruges til at identificere arbejdspladser med en oplevet god arbejdspladskultur til evt. brug som 'good practice' i projektet.

Undersøgelsens kvalitative besvarelser analyseres aktuelt af BFA-sekretariatet. Fx forsøges besvarelserne af 'hvad en god pause er' kategoriseret med inspiration fra Rikke Papsøes oplæg i kategorierne:

- Positivt socialt samvær
- Ro
- Alenetid
- Sanselighed
- Variation
- Let aktivitet
- Høj aktivitet

Analysen af spørgeskemasvarene vil bidrage selvstændigt til rapporteringen af forprojektet og derved kunne indgå i beslutningsgrundlaget om indhold og form på BFA's efterfølgende indsats om Arbejdsliv og privatliv.

Eksemplariske citater om 'den gode pause' er vedlagt i bilag.

Hvad kunne der tænkes af indsatser/produkter?

En BFA-indsats inden for dette tema skal skabe grundlag for dialog på arbejdspladsen om behovet og mulighederne for restitution og pauser. Hvordan kan arbejdsmiljøgruppen understøtte en pausekultur, hvor man tager vare på sig selv og hinanden i respekt for opgaveløsningen? Et værktøj som kan være med til at sætte emnet på dagsordenen.

- 1) Vi forestiller os, at det skriftlige materiale, der evt. skal indgå i en indsats om dette tema, vil skulle have en lettere og mindre omfattende karakter end en publikation som 'Sunde arbejdsrytmer'.
- 2) En indsats om dette tema kunne evt. skydes i gang med en 'kick off'-konference eller understøttes som en del af de af BFA årligt afholdte 2-dages konferencer.
- 3) Vi vurderer, at små film/animationer/videoklip, som kan bringe restitution og pauser til debat på arbejdspladsen, fx på et personalemøde, kan være en oplagt del af en indsats om dette tema. BFA's spørgeskemaundersøgelsen vil give muligheden for at udarbejde videoklip med erfaringer fra forskellige typer af arbejdspladser på BFA's område.
- 4) Til brug på nogle typer arbejdspladser, kunne det være relevant at udvikle sjove/vedkommende pauseaktiviteter, som kunne bidrage til 'fællesskabsskabende pauser'. Sådanne aktiviteter kunne evt. tænkes ind i opgaveløsningen, så aktiviteten sker helt eller delvis sammen med borgerne (fx børn, ældre eller borgere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse).
- 5) BFA'en kunne som led i indsatsen overveje at udvikle et materiale, som kunne understøtte mulighed for fællessang på arbejdspladsen. Hvis BFA'en vælger at gå videre med 'rytme-metaforen' jf afsnit om Rytmer, kunne udviklingen tænkes ind i sammenhæng hermed.

Det vil være relevant at være (og evt. som en del af indsatsen at gøre) opmærksomhed på det materiale om pauser, som allerede er udviklet af BFA Velfærd og Offentlig administration: Forebyg stress i fællesskab: 'Værktøj 5: Giv jeres pausekultur et eftersyn'. Værktøjet indeholder en fællesøvelse 'Giv jeres pausekultur et serviceeftersyn' og to små supplerende individuelle øvelser: 'Et lille pusterum i hverdagen', som er en lille mindfulnessøvelse med tilhørende lydfil og 'Mikropauser' med to varianter med fokus på hhv træning og koncentration.

På hvilke måder kan problemstillingerne være relevante/tage sig ud for forskellige målgrupper?

Vi vurderer, at problemstillingen om restitution og pauser er relevant for alle arbejdspladstyper indenfor BFA Velfærd og Offentlig administrations område. Der er store forskelle på behov og rammer for at restituere og holde pauser på de forskellige job- og arbejdspladsområder.

Behovet for pauser vil være forskelligt ved forskellige typer af arbejde:

- A. Vidensarbejde og administrativt arbejde
 - a. Her vil understøttelse af fysisk aktivitet i pauserne kunne være relevant.
 - b. Det vil være vigtigt at være opmærksom på muligheder for variation i opgaveløsningen, fx i forhold til de kognitive krav, som forskellige opgaver stiller.
- B. Arbejde med mennesker
 - a. Her vil der kunne være behov for fysisk afslapning og/eller for et mentalt pusterum (fx meditation/mærke sig selv)

- b. I jobfunktioner med fx børn, ældre, borgere med funktionsnedsættelser kan 'pause-aktiviteter' som bevægelse/træning, sang, vejtrækningsøvelser o.lign. overvejes tænkt ind som fællesaktiviteter med borgerne.
- c. Det kan være relevant at overveje, hvordan følelsesmæssige belastninger kan håndteres på en måde, så de ikke bliver unødigt belastende for omgivelserne (fx ved at enkelte medarbejders frustrationer kommer til at fylde en hel pause for alle tilstedeværende)

Rammerne for afholdelse af pauser er meget forskellige på arbejdspladserne på BFA'ens område. På nogle arbejdspladser er det muligt at holde fælles pauser spontant eller på fastlagte tidspunkter. På andre arbejdspladser er det meget vanskeligt eller umuligt at holde fælles pauser fordi arbejdet foregår individuelt fx i eget eller borgerens hjem. På nogle arbejdspladser kan det i perioder opleves som en udfordring at nå at holde en spisepause eller at komme på toilettet.

En indsats vil skulle tage højde for de forskellige behov og rammer, så selvom det kan være en relevant problemstilling for alle omfattede arbejdspladser, vil det næppe være muligt at udarbejde et 'one size fits all'-materiale.

TILGÆNGELIGHED OG DIGITAL FORURENING

Indledning

Teknologien kan øge tilgængeligheden – både for arbejdslivslivet i fritiden og for fritidslivet i arbejdstiden. Mange kan modtage og besvare arbejds-mails uden for arbejdstid. I jobfunktioner, som er 'fri af tid og sted' (se mere under temaet Grænseløshed) kan væsentlige dele af opgavevaretagelsen finde sted uden for normal arbejdstid og væk fra arbejdspladsen.

Den øgede tilgængelighed kan både gøre sig gældende på hverdage, i weekender og i ferier (og evt. andre fraværsperioder). Med skiftet fra fastnettelefoner til mobiltelefoner er det fx muligt at blive kontaktet om tiltræden ved kollegers fravær uanset, hvor man befinder sig.

Tilgængeligheden kan også handle om i hvilken grad, man forventes at være kontaktpar for sin arbejdsplads, mens man deltager i arbejdsrelaterede aktiviteter udenfor arbejdspladsen (fx kurser, seminarer el.lign.). Der blev på temadagen gjort den iagttagelse, at der var forskellige opfattelser af, om en SMS, en telefonopringning eller en mail var mest akut og derfor forventedes besvaret fx under deltagelse i sådanne aktiviteter – og forskellene så ud til at være aldersrelaterede.

Teknologien gør det i stigende grad også muligt at være tilgængelig for fritidslivet i arbejdstiden. Muligheden for at modtage SMS'er og opkald fra børn, andre familiemedlemmer, institutioner mv. i arbejdstiden er øget med den stigende udbredelse af mobiltelefoner. Forventningen om at holde sig opdateret på forældreintra (Aula) el.lign. eller muligheden for at tjekke Facebook, Instagram eller andre sociale medier, kan gøre det fristende at bruge en pause på – eller at tage en pause til dette. Det giver et afbræk fra arbejdsopgaverne, men det giver ikke hjernen restitution.

De teknologiske muligheder gør, at de naturlige pauser i hverdagen let fyldes ud med arbejde/online aktivitet, som betyder at hjernen ikke restituerer.

Digitale medier kan både bidrage til at øge forstyrrelser (fordi kommunikationen er så let, og fordi pop-up-beskeders kalder på opmærksomhed), men kan også bruges til at forebygge forstyrrelser (fx mail/SMS i stedet for fysisk eller telefonisk forstyrrelse, brug af lydløs/forstyr ikke/flymode-funktion, brug af 'auto reply' for at sikre sammenhængende tid).

Forventet værdi/interesse/formål

Der er en antagelse om, at vi hverken privat eller i arbejdslivet har vænnet os til, hvordan vi skal håndtere de digitale muligheder. Digitaliseringen infiltrerer hele vores liv, uden at vi har viden om eller erfaring med, hvordan vi skal håndtere eller regulere dette. Der er en mistanke om, at særligt sociale medier skaber afhængighed. Afhængigheden kan hænge sammen med behovet for at være en del af et socialt fællesskab og angsten for at blive udstødt fra det. Den teknologiske udvikling har markant øget muligheden for at være tilgængelig for arbejdet i fritiden og for privatlivet i arbejdstiden.

Formålet med at tage dette tema op som en del af BFA'ens indsats kunne være at understøtte arbejdspladsens regulering og håndtering af brugen af de digitale medier, herunder forventningsafstemme krav om og grænser for tilgængelighed, fx i forhold til forstyrrelser, mailkultur og sociale medier.

Hvilken viden kan der trækkes på til belysning af temaet?

Forskning

Gabriele Berg-Beckhoff, Grace Nielsen & Eva Ladekjær Larsen (2017). Unit for Health Promotion use of information communication technology and stress, burnout, and mental health in older, middle-aged, and younger workers – results from a systematic review. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, Volume 23, - Issue 2

Jean-François Stich, Monideepa Tarafdar, Cary L. Cooper, (2018) "Electronic communication in the workplace: boon or bane?", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 5 Issue: 1, pp.98-106.

Allvin, M. & Movitz I (2017): Whose Side Is Technology on, Really? On the Interdependence of Work and Technology. Kapitel 7 i: Chmiel, N., Fraccaroli F. & Sverke M.: *An Introduction to Work and Organizational Psychology: An International Perspective*.

Lynn Atanasoff & Melissa A. Venable (2017). Technostress: Implications for Adults in the Workforce. *The Career Development Quarterly*, Volume 65, Issue 4, Pages 326-338.

Erfaringsbaseret ekspertviden

I sit oplæg på temadagen den 4. december 2018 redegjorde Rikke Papsøe for, hvordan digital forurening er et vilkår, som vi er nødt til at lære at håndtere både i arbejdslivet og privatlivet.

I bogen 'Sluk' (Lindhardt og Ringhof, 2017) beskriver lægen Imran Rashid på baggrund af international forskning og erfaringer fra egen kliniske praksis, hvordan digitale medier er designet til at skabe afhængighed. Han henviser bl.a. til B.J. Fogg fra Stanford University, som han tilskriver at være teoretisk ophavsmand til den industri, der baserer sig på 'teknologier, der hacker hjernen'.

Både Rashids bog og Rikke Papsøes oplæg og blog indeholder gode råd til, hvordan man som individ kan håndtere sin smartphone uden at blive unødigt belastet af den.

<https://www.psykologrikkepapsoe.dk/digital-detox/> og Sluk s.171-172.

I bogen refererer Rashid til amerikanske forskere, som har påvist, at en gennemsnitlig kontorarbejder typisk forstyrres eller skifter mellem opgaver hvert tredje minut, og at det kan tage op til 23 minutter at komme tilbage til det sted, hvor de var inden forstyrrelsen. En anden amerikansk forsker anslår, at spildtiden som følge af 'informationstsunamien' på årsbasis svarer til ca. 28 milliarder arbejdstimer.

I bogen refereres, at studier fra bl.a. Michigan University viser at risikoen for at begå fejl vokser signifikant efter forstyrrelser. Blot få sekunders forstyrrelse medførte fordobling eller tredobling af fejlraten. Forstyrrelser under sygeplejerskers medicingivning findes i et studie at medføre 12,7 % større risiko for fejl, og der sås i studiet forstyrrelser i 53 % af alle medicingivninger.

Rashid vurderer, at bevarelse af det mentale helbred bliver den digitale tidsalders allerstørste udfordring. En udfordring, som virksomheder ifølge ham både har en stor del af ansvaret for og bør have stor interesse i at være med til at løse. Han anbefaler på den baggrund, at virksomheder understøtter medarbejdernes mulighed for mental restitution med fokus på forskellige måder at 'koble hjernen af'. Afkoblingsstrategierne vil være forskellige fra virksomhed til virksomhed og fra person til person, fordi både arbejdsform og belastninger varierer. Men det er ifølge Rashid vigtigt at virksomheden italesætter emnet, så det får et naturligt fokus.

Hvad kunne der tænkes af indsatser/produkter

Det kunne være relevant for BFA'en at udvikle materialer, som kunne bidrage skabe opmærksomhed på og sætte emnet på dagsordenen i en arbejdspladskontekst. Konkret kunne det være at udvikle redskaber til at skabe dialog og bidrage til forventningsafstemning på arbejdspladsen fx om ledernes egen brug af mail og forventninger til medarbejdernes brug og opdatering. Om tilgængeligheden på telefonen udenfor arbejdstiden. Om håndtering af brugernes/borgernes forventninger om tilgængelighed og regulering af platforme til digital interaktion med og mellem borgere (fx skoleintra/Aula). Eller om brugen af sociale medier i arbejdstiden og i pauser. Det kunne fx være:

- Dialogkort til igangsætning af dialog til afstemning af forventninger mellem ledelse og medarbejdere og indbyrdes mellem medarbejdere. Der kunne tænkes nogle generiske spørgsmål, som er relevante for alle arbejdspladser og nogle, som er mere målrettede fx mod arbejdspladser med vidensarbejde, undervisning og (andet) arbejde med mennesker.
- Gode råd/guidelines til håndtering af teknologien for den enkelte og i fællesskab på arbejdspladsen. Herunder måske også anbefalinger til ledere og medarbejdere, der ønsker at blive mere opmærksomme på deres forbrug (og måske begyndende afhængighed) af sociale medier i arbejdstiden og/eller i privatlivet.
- Materiale til understøttelse af virksomhedernes udarbejdelse af politikker/retningslinjer på området.
- Afprøvning på udvalgte arbejdspladser kunne evt. tænkes ind som del af indsatsen, da der vil være tale om materialer rettet mod nogle problemstillinger, som må forventes at ligge uden for, hvad de fleste Arbejdsmiljøgrupper har erfaringer med at sætte på dagsordenen.

Det kan være relevant at vurdere, om der er dele af det af BAR FOKA udviklede materiale, der kunne tjene til inspiration (eller evt. henvises til).

Pjece mv fra BFA finans: <http://bfafinans.dk/trivsel-engagement/fremtidens-arbejdsmiljoe/fremtidens-arbejdsmiljoe>

Digitalisering og Det gode arbejde: <http://bfafinans.dk/trivsel-engagement/digitalisering-og-det-gode-arbejde>

På hvilke måder kan problemstillingen være relevant/tage sig ud for forskellige målgrupper?

Der er nogle generelle forhold omkring teknologi og brugen heraf, som vil være relevant på alle arbejdspladser (fx mailkultur og tilgængelighed), og så er der en række forhold, hvor behov og muligheder afhænger af arbejdets karakter. Regulering af platforme til digital interaktion er fx særligt relevant indenfor undervisning.

Der kan tænkes at være alders- og generationsforskelle ift., hvordan problemstillingerne tager sig ud og håndteres.

GRÆNSELØSHED

Indledning

Når man taler om grænseløshed i arbejdet, tænker de fleste umiddelbart på arbejde, som kan udføres hvor som helst og når som helst. Muligheder som er steget nærmest eksponentielt i takt med den teknologiske udvikling, som har muliggjort kommunikation, arbejde og samarbejde over store fysiske afstande, med stor hastighed i udvekslingen og på et hvilket som helst tidspunkt af døgnet. Det er den form for grænseløshed, som ofte omtales som grænseløshed i tid og sted, og som ofte er blevet knyttet til konflikter mellem arbejde og privatliv.

Man kan dog også tale om andre typer af grænseløshed. Forskere fra RUC har foreslået, at man skelner imellem 1) grænseløshed i tid og sted, 2) organisatorisk grænseløshed, 3) kulturel grænseløshed og 4) politisk grænseløshed (Lund og Hvid 2007) og siden er også en femte dimension kommet til i form af 5) subjektiv grænseløshed. I forskellige typer af arbejde kan de forskellige former for grænseløshed være mere eller mindre udtalte, og få forskellige konsekvenser for medarbejderne (se også præsentation ved Karen Albertsen fra den 4. december).

Analysen af tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (præsentation ved Karen Albertsen den 4. december opdateret med tal fra 2018 – se figur 2 og 3 næste side) peger på at arbejde med symboler og viden ofte er karakteriseret ved: fleksible og lange arbejdstider, høj grad af indflydelse på hvor og hvornår arbejdet udføres, og tidskonflikter mellem arbejde og privatliv. I arbejde med mennesker er arbejdstiden som regel fast, mindre fleksibel og i gennemsnit kortere, der er mindre indflydelse på, hvor og hvordan arbejdet udføres og oplevelse af høje følelsesmæssige krav. Begge grupper oplever arbejdet som meget vigtigt, men også, at der er for lidt tid til arbejdsopgaverne og at der er energikonflikter mellem arbejde og privatliv.

Både i arbejde med mennesker og i arbejde med symboler/viden handler grænseløsheden om uklarhed vedrørende forholdet mellem på den ene side krav og forventninger til produktivitet og på den anden side tilgængelige ressourcer.

Kravene/forventningerne er i princippet uendelige i omfang og/eller kvalitet, mens dette ikke gælder ressourcerne i form af tid og nærvær, som altid er begrænsede. I relation til arbejde med viden og symboler håndteres de grænseløse krav ofte delvist igennem en udvidelse af arbejdstiden. Der kan være deadlines, der skal overholdes, kvalitetskrav, som det ikke er muligt at gå på kompromis med uden at al arbejdet er spildt, (fx ved udbud eller i forbindelse med fejlfinding). Den fleksible arbejdstid i kombination med teknologiske muligheder bidrager til, at arbejdstiden udvides til fx også at omfatte aften, weekend og ferietid. Dette kan give sig udslag i tidsmæssige konflikter mellem arbejde og privatliv.

I relation til arbejde med mennesker, er arbejdstiden som regel mere fast, og kan ikke blot udvides ud over de enkelte vagter. Det kan betyde at oplevelsen af, at der er for lidt tid til arbejdsopgaverne, kan blive endnu mere markant. Der kan være borgere, som har behov for mere tid, omsorg eller nærvær, end man som medarbejder har mulighed for at give, det kan være elever, der mistrives eller pårørende, der er i krise. Resultatet kan blive, at uløste eller delvist løste opgaver fylder mentalt og følelsesmæssigt i fritiden. Dette kan give sig udslag i energimæssige konflikter mellem arbejde og privatliv.

	Arbejde tager energi fra privatliv	Arbejde tager tid fra privatliv	Antal timer/uge
Daginstitutioner	Gul	Grøn	35,1
Døgninstitutioner & hjemmepleje	Rød	Gul	34,0
Hospital	Rød	Gul	36,5
Læger, tandlæger og dyrlæger	Gul	Grøn	34,3
Kontor	Gul	Gul	38,4
IT- og telekommunikation	Grøn	Gul	39,9
Undervisning	Rød	Rød	36,3
Universiteter & forskning	Gul	Rød	38,4

Figur 2: Rapportering af konflikter mellem arbejde og privatliv og antal timer/uge i brancher med hhv arbejde med mennesker (daginstitutioner, døgninstitutioner og hjemmepleje, hospital, læger, tandlæger og dyrlæger) og arbejde med symboler (kontor, IT og telekommunikation, undervisning, universiteter og forskning). Tal fra NFA Arbejde & Helbred 2016. Grøn = ligger signifikant under landsgennemsnittet, gul= adskiller sig ikke signifikant fra landsgennemsnittet, og rød= ligger signifikant over landsgennemsnittet.¹

	Skal forholde sig til andres problemer	Ikke tid nok til arbejdsopgaver
Daginstitutioner	Rød	Rød
Døgninstitutioner & hjemmepleje	Rød	Rød
Hospital	Rød	Rød
Læger, tandlæger og dyrlæger	Rød	Gul
Kontor	Grøn	Gul
IT- og telekommunikation	Grøn	Gul
Undervisning	Rød	Rød
Universitet & forskning	Grøn	Rød

¹ Vi opererer her med meget brede kategorier, som dækker over store forskelle mellem de indgående grupper. Både når vi bruger NFA's opdeling på brancher baseret på branchekoder og i endnu højere grad, når vi skelner mellem arbejde med symboler/viden og arbejde med mennesker. Branchen 'kontor' omfatter fx både grupper med fleksible og grupper med faste arbejdstider og den omfatter personalegrupper med meget relationelt arbejde (fx kundeservice), som er udsat for høje følelsesmæssige krav i arbejdet, selvom 'kontorbranchen' i vores opdeling indgår i 'arbejde med symboler/viden'.

Figur 3: Rapportering af følelsesmæssige krav (forholde sig til andres problemer) og ikke tid nok til arbejdsopgaver i brancher med hhv arbejde med mennesker og arbejde med symboler (se figurtekst ved figur 2).

Belastningerne opstår i begge tilfælde, når medarbejdere oplever, at de ikke er i stand til at løse arbejdsopgaverne til en tilfredsstillende kvalitet i relation til egne og andres forventninger, eller når de bliver usikre på, om de er i stand til det. Der stilles krav og forventninger til kvaliteten af opgaveløsningen fra mange forskellige sider, og det er derfor ikke nogen enkel opgave for den enkelte medarbejder at afstemme krav og ressourcer til hinanden eller at prioritere mellem arbejdsopgaverne.

På mange arbejdspladser er der ikke tydelige fælles kriterier for kvalitet i arbejdet. Nogle steder er der overordnede værdier, som angiver, hvad man bør stræbe efter, men omsætningen eller oversættelsen af disse værdier i den daglige praksis, og afstemningen af forventninger til de aktuelle ressourcer, der er til rådighed, bliver sjældent gennemført.

Forventet værdi/interesse/ formål

Problemer med at håndtere grænseløsheden berører og belaster mange mennesker, og der kan forventes at være et stort behov for at få understøttet håndteringen af grænseløshed både i relation til arbejde med symboler og i relation til arbejde med mennesker.

Hvilken viden kan der trækkes på til belysning af temaet?

Forskning

Mellner C., Kecklund G., Kompier M., Sariaslan A., Aronsson G. (2016), Boundaryless Work, Psychological Detachment and Sleep: Does Working 'Anytime – Anywhere' Equal Employees Are 'Always on'?, in: New Ways of Working Practices (Advanced Series in Management, Volume 16) Emerald Group Publishing Limited, pp.29 – 47

Justin Craig Field and Xi Wen Chan (2018): Contemporary Knowledge Workers and the Boundaryless Work–Life Interface: Implications for the Human Resource Management of the Knowledge Workforce. *Front Psychol.* 2018; 9: 2414. Published online 2018 Nov 30. doi: [10.3389/fpsyg.2018.02414](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02414)

Korunka C., Kubicek B. (2017) Job Demands in a Changing World of Work. In: Korunka C., Kubicek B. (eds) *Job Demands in a Changing World of Work*. Springer, Cham

Hvid H.S., Holt H., Kamp A. og Lund, H. (2013). Et arbejdsliv i acceleration - tiden og det grænseløse arbejde. Forlaget Frydenlund.

Annette Kamp, Henrik Lambrecht Lund, Helge Søndergaard Hvid, (2011) "Negotiating time, meaning and identity in boundaryless work", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 23 Issue: 4, pp.229-242

Kristensen, A. R. (2012). *Det grænseløse arbejdsliv: At lede de selvledende medarbejdere*. Gyldendal

Albertsen K, Persson R, Garde AH, Rugulies R. (2010) Psychosocial determinants of work to family conflicts among knowledge-workers with boundaryless work. *Applied Psychology: Health and well-being*, (2): 160-181.

Albertsen K, Rugulies R, Garde AH, Burr H. (2010) The effect of the work environment and performance-based self-esteem on cognitive stress symptoms among Danish knowledge workers. *Scandinavian Journal of Public Health*;38(Suppl 3):81-89.

Rugulies R, Martin MHT, Garde AH, Persson R, Albertsen K. (2012). Deadlines at work and sleep quality. Cross-sectional and longitudinal findings among Danish knowledge workers. *American Journal of Industrial Medicine*; 55:260–269

Lund, H. og Hvid, H. (2007) Øje på det psykiske arbejdsmiljø i grænseløst arbejde. LO, Øje på arbejdsmiljøet.

Andre materialer:

Tidsmiljøet i grænseløst arbejde: https://vpt.dk/sites/default/old_files/tidsmiljoegraenseloespdf.ashx-1.pdf

Materiale fra eksisterende pjecer mv om stress, -forebyggelse og -håndtering fra BFA, herunder side om grænseløshed: <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/ledelse-og-organisering/ledere-og-trivsel/tid-og-prioritering/det-graenseloese-arbejde>

Der er lavet publikationer fra FTF: <https://fho.dk/blog/2017/01/30/ftf-saet-rammer-for-det-graenseloese-arbejde/>

Finansforbundet om grænseløshed: <https://www.finansforbundet.dk/Publikationer/Det-graenseloese-arbejde-paa-godt-og-ondt.pdf>

Gymnasielærerne og Danmarks Lærerforening har udarbejdet materiale om professionel kapital, der kan ses som en tilgang til bl.a. at udvikle en fælles forståelse af og fælles kriterier for kvalitet i arbejdet:

<https://www.gl.org/uddannelse/professionel-kapital/Sider/Professionel-kapital-paa-gymnasie-uddannelserne.aspx>

<https://www.dlf.org/dlf-mener/profession-og-kompetence/professionel-kapital>

Hvad kunne der tænkes af indsatser/produkter?

Der kan i forhold til dette tema være et vist overlap med redskaber og materiale udviklet i forbindelse med forebyggelse af stress, som det er vigtigt at være opmærksom på. Formodentligt vil en del af dette materiale kunne være relevant i den kommende indsats. Det er vores vurdering – uden at have et detaljeret kendskab til alt dette materiale, at der kan være behov for at udvikle materialer til brug for understøttelse af prioritering af arbejdsindsatsen – både på individ- og på arbejdspladsniveau, og af dialoger om kvalitet og fælles mål i arbejdet.

- 1) Redskab til prioritering og forventningsafstemning på arbejdspladstyper og jobfunktioner, hvor alle medarbejdere i en afdeling eller et team varetager de samme opgaver og hvor der er behov for enighed om en fælles prioritering i situationer, hvor der er særlig travlt. Vores erfaring er, at værktøjer som har udgangspunkt i at opdele arbejdsopgaver i 'kan og skal-opgaver' på nogle arbejdspladser opleves frustrerende, fordi betegnelsen 'kan-opgaver' tolkes som 'unødvendige opgaver' og dermed som manglende respekt for opgaver, som ledere og medarbejdere finder væsentlige.
- 2) Redskab(er) til prioritering og forventningsafstemning på arbejdspladstyper med mere selvledende jobfunktioner. Værktøjer, som fx kan understøtte en dialog og feedback mellem ledelse og medarbejder om 'hvornår nok er nok' – og 'hvornår godt er godt nok'

- 3) Som en del af dette forprojekt er der præsenteret et udkast til en kvalitetstrekant til brug ved facilitering af dialog om kvalitet og kvalitetskriterier på arbejdspladsen. Den er tiltænkt til forventningsafstemning i relation til arbejde med mennesker. Denne kunne udvikles videre og pilotafprøves som et redskab til at skabe en dialog på arbejdspladsen omkring kvalitetskriterier.

På hvilke måder kan problemstillingerne være relevant/tage sig ud for forskellige målgrupper?

I arbejde med mennesker bliver der ofte stillet forventninger og krav både fra borgere og fra pårørende, fra myndigheder og lovgivning og fra de fagprofessionelle selv. De forskellige krav og forventninger er sjældent enslydende, og det kan være vanskeligt at afveje, hvad der skal veje tungest hvornår.

I arbejde med viden og symboler bliver der også stillet krav og forventninger fra mange sider. Det kan være fra aftagere, kunder og samarbejdspartnere, lovgivning og myndigheder, og det kan være egne forventninger, ambitioner og krav.

På begge typer af arbejdspladser er der behov for redskaber, som kan hjælpe til med at skabe en realistisk afklaring af forventninger og muligheder. Redskaber som både kan bruges af den enkelte medarbejder, af en gruppe eller et team af medarbejdere og i dialogen mellem medarbejdere og ledere.

BILAG (IKKE OFFENTLIGGJORT)

1. PowerPoint oplæg fra temadag den 4. december 2018
 - a. Karen Albertsen (opdateret med tal fra 2018)
 - b. Helge Hvid om rytmer
 - c. Rikke Papsøe om pauser
2. Opsamling fra temadag den 4. december 2018
3. Referat fra styregruppemøde den 13. december 2018
4. Udvalgte citater om 'den gode pause'