



INFORMATION TIL LEDERE

Træning i arbejdstiden i SUF

En indsats for et holdbart arbejdsliv



TRÆNING
i arbejdstiden

Indhold

Visionen	3
Opgaven	4
Træningen	5
Implementeringen	8

Arbejds miljø København er Københavns Kommunes rådgiver om arbejdsmiljø og arbejdsliv.

Vi arbejder på tværs af kommunens syv forvaltninger, hvor vi rådgiver arbejdspladser og ansatte inden for alle arbejdsmiljøområder.

www.arbejds miljoe.kk.dk

Visionen

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) indfører træning i arbejdstiden. Det sker, fordi SUF som arbejdsgiver vil være med til at tage ansvar for at forebygge nedslidning og tidlig tiltagetrækning fra arbejdsmarkedet.

De senere års efterløns- og pensionsreformer betyder, at medarbejderne skal holde længere på arbejdsmarkedet. Træning i arbejdstiden er således en arbejdsmiljøindsats, som har til formål at forbedre og forlænge medarbejdernes arbejdsliv ved at sikre deres fysiske kompetenceudvikling.

HVAD ER EFFEKTERNE?

Pilotprojektet 'Holdbart arbejdsliv' (2013-2015) i lokalområde Vesterbro, Kongens Enghave, Valby (VKV) viste bl.a. følgende effekter for deltagerne:

- Træningen har medført signifikante forbedringer i **muskelstyrke** og **udholdenhed**.
- **Nakkesmerter** er reduceret, og **lændesmerter** er signifikant reduceret.
- Der er sket en signifikant øgning i **energi**, og **søvnkvalitet** er forbedret.
- Der er en signifikant reduktion i **oplevet arbejdsbelastning**, hvilket kan tages som et udtryk for, at der er sket en øgning i fysisk kapacitet, der gør det daglige arbejde nemmere at overkomme.



Opgaven

Opgaven er at gøre fysisk træning til en arbejdsopgave i arbejdstiden. Succeskriteriet er, at medarbejderne træner min. 35 min. om ugen.

Implementeringen i hele ældreplejen i SUF sker på baggrund af erfaringerne fra det treårige pilotprojekt 'Holdbart arbejdsliv' (2013- 2015), hvor 10 plejecentre i lokalområde Vesterbro, Kongens Enghave, Valby (VKV) arbejdede med at finde brugbare modeller til at indføre træning i arbejdstiden.

Arbejdsmiljø Københavns fysioterapeuter følger jeres proces og står klar med hjælp.

Træningen

Hvem skal deltage i træning i arbejdstiden?

Den primære målgruppe for træningen er medarbejdere ansat på plejehjem og i hjemmeplejen, især indenfor de nedslidningstruede brancher.

Både forskning og pilotprojektet 'Holdbart arbejdsliv' viser, at oplevelsen af, at træning styrker fællesskabet med kolleger, er en stærk motivationsfaktor for at deltage i træning. Det kan derfor være af stor betydning, at alle medarbejdergrupper på arbejdspladsen deltager.

Det er også af stor betydning for medarbejderne, at lederne deltager i træningen. Flere ledere har i pilotprojektet givet udtryk for, at træning i arbejdstiden giver nyt liv til relationerne på arbejdspladsen, og at de møder deres medarbejdere på en ny måde.

Individuelle samtaler og træningsprogrammer

Nogle medarbejdere kan have svært ved at deltage i holdtræningen.

Derfor udfører Arbejdsmiljø Københavns fysioterapeuter en screening af alle medarbejdere i målgruppen, før træningen går i gang. Arbejdsmiljø København laver individuelle træningsprogrammer til de medarbejdere, som har behov for det, og hjælper dem med at deltage i den fælles træning med deres eget program.

For nogle medarbejdere kan det være vanskeligt at deltage i den fælles holdtræning, fx aften- og nattevagter. Det kan derfor i nogle tilfælde være nødvendigt, at disse medarbejdere udfører deres træningsprogram alene eller 2 og 2 på aftalte tidspunkter.

Hvilken type træning er der tale om?

Når SUF indfører træning i arbejdstiden, skal der være fokus på styrketræning af de muskler, som bliver mest slidte og trætte i arbejdet. Træningen er således målrettet de belastninger, som medarbejderne i plejen er udsat for og kan ikke sammenlignes med fx konditionstræning og fitness.

Hvordan skal træningen organiseres?

En af de ting, som ledelsen i samarbejde med MED-udvalget skal beslutte, er, hvilken træningsmodel man ønsker at indføre.

Erfaringerne fra pilotprojektet viste, at der ikke findes én løsningsmodel til at indføre træning i arbejdstiden. Der skal være mulighed for at tilpasse organiseringen til forskellige lokale forhold. Forskellige modeller kan fungere - alt efter hvilken model der passer bedst ind i hverdagen og adgangen til træningsfaciliteter. Arbejdspladsen evaluerer den valgte træningsmodel senest 10 uger efter, den er sat i gang. Herefter tilpasses modellen eventuelt.

Det er et krav, at træningen skal foregå som holdtræning, fordi forskning og erfaring fra pilotprojektet 'Holdbart Arbejdsliv' viser, at det er med til at fastholde, at medarbejderne får gennemført træningen.

Træningen kan være fordelt over flere omgange i løbet af ugen. Der udbydes et antal hold, der placeres på forskellige tidspunkter, som giver hver medarbejder mulighed for at træne på et niveau svarende til 35. min om ugen. Eksempler på træningsmodeller:

Varighed	Frekvens	Tidspunkt	Lokalitet
35 min. / 1 time	3-4 hold pr. uge	Morgen eller eftermiddag	I træningssal - på tværs af afdelinger
10 min. / 20 min.	Dagligt	Typisk ifbm. faste møder eller frokost	I afdelingens fællesrum - i grupper



Implementeringen

Se også oversigten:

'Træning i arbejdstiden: Hovedaktiviteter og milepæle 1. år'.

Lokale implementeringsplaner

Arbejds miljø København aftaler en implementeringsplan med hver enkelt arbejdsplads, som i så høj grad som muligt giver arbejdspladsen indflydelse på, hvordan processen skal forløbe.

Processen indeholder dog en række obligatoriske aktiviteter, hvoraf nogle udbydes af Arbejds miljø København, mens arbejdspladsen selv står for at gennemføre andre.

Processen bygger på erfaringer fra pilotprojektet 'Holdbart Arbejdsliv' med, hvad der skal til for at få succes med træning i arbejdstiden.

Faste aktiviteter ved Arbejds miljø København

Processen indeholder følgende faste aktiviteter, som udbydes af Arbejds miljø København:

- Leder-workshops
- Individuelle samtaler med alle medarbejdere i målgruppen samt fysiske tests
- Uddannelse af træningstovholdere
- Netværksmøder til tovholdere på tværs af arbejdspladserne
- Ledertilbud: Coaching og anden back-up fra Arbejds miljø Københavns konsulenter
- Medarbejdertilbud: Individuel opfølgning ift. medarbejdere med særlige behov
- Evaluering: Opfølgning på 1. samtale og fysiske test blandt medarbejdere i målgruppen efter 1 år (stikprøve)

Den lokale leders rolle: At sætte træningen i gang og følge op

Træning i arbejdstiden er en ny ledelsesopgave, og lederens roller afgørende for at få træning i arbejdstiden til at fungere.

Ledelsen har ansvaret for at sætte træningen i gang efter en dialog med medarbejderne om, hvordan det kan blive en god oplevelse at indføre træning i arbejdstiden.

Den lokale leders rolle er specifikt at:

- Gennemføre en drøftelse i MED om træning i arbejdstiden
- Afholde et dialogmøde med medarbejderne om træning i arbejdstiden
- Udvælge træningstovholdere
- Sætte træning i system, dvs. indarbejde det i vagtplanlægning og arbejdsorganisering
- Iværksætte en registrering af træningsdeltagelsen
- Følge op ift. de medarbejdere, hvor der kan være vanskeligheder med at deltage i træningen

Der er planlagt tre workshops, som er fælles for alle ledere i lokalområdet. Disse workshops vil ruste lederne til det nye i lederrollen i forhold til at motivere medarbejderne til at deltage i træningen.



Træningstovholdernes rolle: At stå for den daglige træning

Træningstovholderne er de personer, som står for den daglige træning på arbejdspladsen. Træningstovholderne guider deres kolleger igennem træningsseancen.

Lederne rekrutterer personer på arbejdspladsen, der gennemgår en tre-dages træningstovholderuddannelse i Arbejdsmiljø København fordelt på to moduler. For at sikre udvikling og kvalitet i træningen vil fysioterapeuter fra AMK efter uddannelsen være tætte sparringspartnere for tovholderne og lederne. Samarbejdet mellem træningstovholderne, lederne og Arbejdsmiljø Københavns fysioterapeuter udvikles gennem kvartalsvise møder i det lokale netværk af træningstovholdere. Derudover inviteres træningstovholderne til at deltage i to halvårlige netværksmøder i Arbejdsmiljø København på tværs af alle enhederne, hvor de får ny viden og inspiration.



Sundheds- og
Omsorgsforvaltningen i
Københavns Kommune indfører
træning i arbejdstiden i hele
ældreplejen.

I denne pjece har vi samlet
information til dig som leder, der
står overfor opgaven med at gøre
træning til en del af
arbejdsopgaven.