

Nye organisationsformer - nye problemstillinger i arbejdsmiljøet

V. Kirsten Marie Bovbjerg, Lektor
Danmarks Pædagogiske
Universitetsskole
Århus Universitet

Arbejdsetik

På vej mod en ny forståelse!

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• <u>Den traditionelle arbejds-etik</u>• Passe sit arbejde• Komme til tiden• Kvalifikationer• Pligt• Kollegialitet• Korpsånd• Klare ledelsesforhold (bureaukratisk) | <ul style="list-style-type: none">• <u>Den nye arbejdsetik</u>• Være i udvikling• Forandringsparat og fleksibel• Kompetencer• I pagt med virksomheden• Teamorienteret• Engageret• Leder sig selv• Tager ansvar for eget arbejde |
|--|---|

Human Ressource Management

- Arbejder med de menneskelige ressourcer og disses udvikling
- Motivation er udsigt til udvikling både fagligt og personligt
- Ideen om medarbejderens behov for selvrealisering

Hvem siger nej til:

- Udvikling
- Selvbestemmelse
- Dialog
- Anerkendelse
- Flexibilitet
- Succes

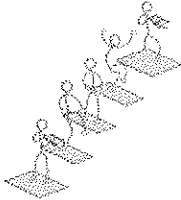
De nye organisationer i det globale marked

- Organisationerne skal være fleksible og reagere på behov for ændringer i markedet og den globale udvikling.
- Man forventer at samfundet er på vej mod eller er blevet et viden samfund, hvor viden hurtigt forældes derfor skal moderne medarbejdere hele tiden uddannes.
- Et konkurrence perspektiv

Vækst

- Økonomisk
- I samfundet
- I virksomheder/organisationer
- Personligt

Personlig vækst



- Den nye medarbejder
- Det personlige engagement
- Organisationens ønske om at understøtte medarbejderens vækst

Det nye arbejdslivs paradokser

- Mange af de arbejdsmiljøtiltag som er blevet realiseret de senere år, turde man knap drømme om for 20 år siden
- De ideer man har haft om det gode arbejdsmiljø er på mange måder blevet realiseret
- Hvorfor stiger omfanget af arbejdsmiljøproblemer?

Den nye ledelse!



Er ledelse = omsorg

Eller

Er ledelse ≠ omsorg

Kollegialitet	Teams
<ul style="list-style-type: none"> • En social relation baseret på gensidig forpligtelse • Kollegialitet etableret på baggrund af langvarig kontakt • Kan være lukket for udefrakommende • En interne solidaritet • Os og dem i forhold til ledelse • Beslutninger er ledelsens ansvar • Kan både beskytte og ekskludere svage eller skæve medarbejdere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Forpligtet på opgaven • Teamet sammensættes med henblik på opgaven • Er kun lukket i forhold til teamets hensigtsmæssighed i forhold til opgavens løsning. • Kan være i konkurrence med andre teams • Påtager sig virksomhedens værdier – teamet er solidarisk med ledelse. • Påtager sig ansvar for beslutninger taget af ledelse. • Kan marginalisere svage eller skæve medarbejdere

Det nye arbejdsliv

<ul style="list-style-type: none"> • <u>Det bedste</u> • Udvikling i arbejdet • Teamarbejde • Indfyldelse på eget arbejde • Det hele menneske, engagement i medarbejderen 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Det værste</u> • Udviklingstvang • Teamarbejde • Eneansvar for eget arbejde! • Følelsesmæssig omklamring
--	---

Fra pligt til pagt

Pagten mellem medarbejder og virksomhed

- "Essensen af denne pagt er, at organisationen forpligter sig på at støtte den fulde udvikling af hver enkelt ansat, og en modsvarende forpligtethed overfor organisationen fra den ansattes side." (Peter Senge)

Motivation - engagement

- "Motivationen har sejret ad helvede til."

- Kurt Kørner, chefpsykolog, Danfoss, i indledning til Thomas Milsted: "Stress"



Stress er reaktion på ydre omstændigheder **STRESSORS AND STRESS**

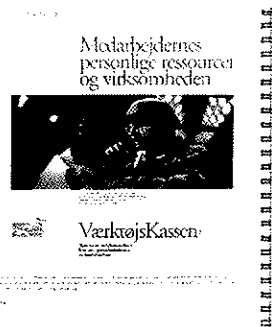
The pressures from the outside



Stress is your response to stressors

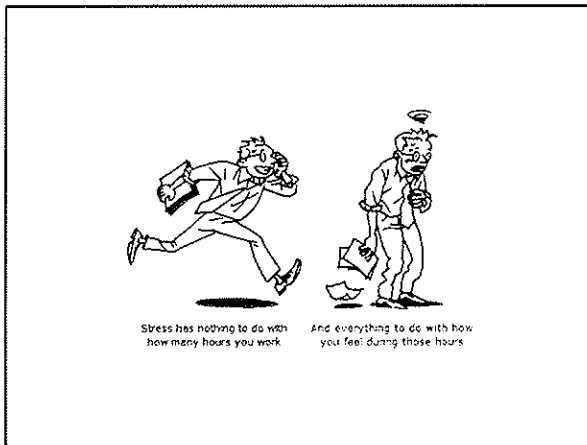


De indre ressourcer



De gemte ressourcer

- *Få et overblik over dine personlige ressourcer – og find ud af om der er nogle skjulte reserver, du kan hente frem for til gavn for dig selv og dit arbejde" (fra reklamefolder).*



De nye teknikkers rationale

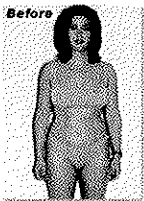

- Ligesom kroppen næres af mad, næres personligheden i sund retning gennem opmærksomheden, påskønnelse og feedback.
- Ved at give medarbejdere maksimal interesse støttes medarbejderne i at udvikle sig i den retning som er værdifuld for såvel gruppen som personer.

Nye tendenser i arbejdet

- Sygemeldinger stiger
- Stigende oplevelser af stress
- Manglende balance mellem arbejde og familieliv
- Oplevelse af at konflikter mellem medarbejdere stiger
- Manglende indflydelse i arbejdet: målrammestyning



Lean System 7

Before  **After** 

"I Dropped My Bodyfat in Half, and Now I'm an Inspiration to My Friends and Family!"
Shari Friedman, of Georgia, dropped her bodyfat in half, increased her self-confidence, and developed a leaner, more toned physique with the help of Lean System 7 and the ABSolution principles.

Teknikker til vækst



- Toyota-tænkning
- Ingen spild
- Flow
- Større out-put
- Større out-put
- Større out-put

Centrale temaer i det moderne arbejdsliv

1. Udvikling: personligt og fagligt
 - Medarbejderen skal være i en livslang proces af forandring for at være up to date i en foranderlig verden.
 - Den attraktive medarbejder er selv opsegende i sin forandringsproces.
 - Medarbejderen ser ikke nogen adskillelse mellem faglig og personlig udvikling.
2. Kapacitet
 - Medarbejderen skal afdække sine ressourcer, være optimal i forhold til opgaven. Hvilke aktuelle kompetencer er i brug.
3. Potentiale
 - Medarbejderen skal overveje hvilke uudnyttede ressourcer som vedkommende kunne være i besiddelse af.
 - Hvis de uudnyttede ressourcer tages i brug kan arbejdsindsatsen blive betydelig større!



SOCIAL OG SUNDHEDSSKOLEN KØBENHAVN
KURSER OG EFTERUDDANNELSE PÅ SOSU OMRÅDET

**Centrale dilemmaer i det nye
arbejdsliv**

Vækst

Overfor

Begrænsninger

Stress i organisationen

Er medarbejderens stress individuel
betinget?

Eller

Er medarbejderens stress organisatorisk
betinget?

Konflikter i arbejdet!

- Giver personlige relationer på arbejdet også personlige konflikter?
- Er det altid ønskeligt at gøre det professionelle personligt?
