

## Beskrivelse af de 4 workshops på Arbejdslivskonferencen

Den 02-05-2012  
Sagsnr. S-2012-096  
Dok.nr. D-2012-7020  
dd/av

På konferencen vil der være mulighed for at deltage i en af de nedenstående workshops:

### **1. Psykisk arbejdsmiljø for nyuddannede og nyansatte**

Nyuddannede eller nyansatte møder som oftest glade og forventningsfulde op i deres nye job. Fulde af forventninger til egen indsats og til organisationen, og fulde af de forventninger de mødes af hos kollegaer og ledelse. Desværre bliver starten på det nye job ikke altid som forventet, men i stedet psykisk belastende for den nye medarbejder.

Workshoppen sætter fokus på de psykiske arbejdsmiljøudfordringer, der kan opstå for nyuddannede og nyansatte med henblik på at give nogle perspektiver på, hvad man på arbejdspladserne kan gøre for at forebygge og håndtere disse.

Ved Jacqueline Albers Thomasen, chefkonsulent / Djøf Karriere- og Kompetencecenter

### **2. Tid, social acceleration og temporalitet det moderne vidensarbejde**

Workshoppen handler om, hvordan det grænseløse arbejde gør os fattige på tid, og hvordan vi skaber arbejdslivskvalitet gennem formning af tiden.

Vi skal diskutere mulige løsninger på den kroniske mangel på tid og almindelige forjægethed. Hvordan kan vi indrette arbejdet så det fremmer de tidskvaliteter der er forbundet med nærvær, koncentration og fordybelse.

Ved Henrik L. Lund, lektor, Center for Arbejdsmiljø og arbejdsliv, RUC

### **3. Videncenter for Arbejdsmiljø - din genvej til viden og værktøjer**

Kom og hør, hvad Videncenter for Arbejdsmiljø kan tilbyde dig som arbejdsmiljørepræsentant. Videncenteret indsamler og formidler den nyeste viden og værktøjer om aktuelle emner og problemstillinger inden for arbejdsmiljø, som f.eks. organisering af arbejdsmiljøarbejdet, stress, støj og ulykker m.fl.

Hør også hvordan du kan bruge værktøjet IGLO-stafetten til at igangsætte en diskussion om det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads. IGLO-stafetten er et spil, der hjælper jer med at finde løsninger på individ-, gruppe-, ledelses- og organisationsniveau.

Ved Charlotte Aagaard Knudsen, webredaktør, Videncenter for Arbejdsmiljø

#### **4. Social kapital**

Det er bedre at vise tillid - og dermed løbe risikoen for at tilliden bliver svigtet, end at indføre kontrol som signalerer at vi ikke har tillid til at medarbejderne gør deres bedste.

Tillid er et væsentligt element i den sociale kapital, som kort fortalt er de relationer vi opbygger på arbejdspladsen, når vi løser opgaverne i fællesskab. Her ligger der en væsentlig ressource gemt.

Efter en kort indføring i emnerne social kapital og ledelse, bliver der mulighed for at diskutere og udveksle erfaringer om social kapital.

Ved Eva Thoft, projektleder, Grøntmij-Carl Bro