



# Bedre plejeboliger

- en branchevejledning om at inddrage medarbejdere i byggeprocessen

**BFA**

Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø  
Velfærd og Offentlig administration

# Medarbejderne har nøglen til de gode løsninger



## Det er sund fornuft at lytte til medarbejderne, når I skal bygge nyt eller bygge om.

Hverken arkitekter, forvaltningschefer eller arbejdsmiljøeksperter ved bedre end de enkelte medarbejdere om pladsen er for trang i soveværelset, eller om toiletter og håndvaske er anbragt fornuftigt.

Medarbejderne ved også om rummene er placeret logisk i forhold til hinanden eller gangarealerne er for snævre. Derfor er det sund fornuft at lytte meget opmærksomt til medarbejderne, når de gamle boliger skal renoveres, eller der skal bygges nye boliger til borgere med fysiske funktionsnedsættelser. Det giver mulighed for en detaljeret viden om den fysiske indretning, og om hvordan den eventuelt kunne gøres bedre.

Et bedre arbejdsmiljø er bare én af mange gevinster ved at inddrage medarbejderne tidligt i byggeprocessen. Bedre pleje af borgerne, forebyggelse af konflikter og dermed mindre risiko for vold og trusler, bedre lyd- og lysforhold, nye og

mere effektive arbejdsgange er nogle af fordelene ved at få indarbejdet de rigtige løsninger i byggeriet fra starten.

## Det tager tid – men der er penge at spare

I starten tager det tid at inddrage medarbejderne i byggeprocessen, men i sidste ende sparer det som regel både tid og penge.

Når medarbejderne tages med på råd før stregerne til de nye bygninger er slået, er det ofte nemmere at fange de problemer med indretningen, som ellers først ville blive opdaget under selve byggearbejdet. Og skal en dør eller et vindue flyttes eller skal et rum gøres større, kan det nemt forsinke et byggeprojekt med uger eller måneder. Og det koster selvfølgelig ekstra.

Og endnu værre er det hvis fejlen først opdages, når byggeriet er færdigt. Så bliver det både dyrere og endnu vanskeligere at få rettet op.

Denne vejledning handler om byggeri og renovering af boliger til personer med fysiske funktionsnedsættelser. Det kan dreje sig om både ældre og yngre borgere. Byggerierne kaldes lidt forskelligt: plejeboliger, plejecentre eller døgntilbud, men fælles for dem er, at de – udover at være hjem for de enkelte borgere – også er arbejdsplads for et fast personale, der kan bestå af fx social- og sundhedsassistenter, socialpædagoger, sygeplejersker og terapeuter.

### Planlæg processen i god tid

Både i Danmark, Norge og Sverige er der mange gode erfaringer med at inddrage medarbejderne tidligt i byggeprocessen. Hvornår og hvordan, det skal ske, afhænger af det konkrete projekt, men det er en rigtig god ide at både ledelse og det øverste arbejdsmiljø- eller MED-udvalg i god tid gør sig tanker om, hvordan de sikrer en god proces, hvor alle relevante medarbejdere bliver inddraget, og at der samtidig er tid nok til at få ideerne bearbejdet.

Tiden kan være knap, men der er mange eksempler på, at man med planlægning og samarbejde kan komme rigtig langt med medarbejderinddragelsen, selvom der måske kun er et par måneder eller mindre tid til rådighed.

### Gode råd til processen i øvrigt:

- Vær i dialog med medarbejderne hele vejen gennem processen
- Tænk eventuelt kommende organisationsforandringer ind i processen.
- Medarbejderne ikke er arbejdsmiljøeksperter – de har brug for støtte fra interne eller eksterne arbejdsmiljørådgivere.





# Få gang i en god proces



**Den gode proces opstår ikke af sig selv. Alle skal være indstillede på at samarbejde om at finde frem til de gode løsninger.**

For medarbejderne er det vigtigt, at ledelsen reelt mener, at deres input er værdifulde og ikke bare en besværlig proces som skal overstås. For ledelsen er det vigtigt, at medarbejderne har en forståelse for, at byggeprocessen er ekstremt kompliceret, og at der er mange forskellige hensyn, der skal tages.

Derfor kan det være en god idé at afklare forventningerne til processen i forvejen.

En del af en god proces kan være at lade sig inspirere af de løsninger, som andre kommuner, regioner, boligforeninger eller private firmaer har fundet frem til. Studieture til andre plejecentre/døgntilbud eller en anden form for inspiration kan måske give ideer, som ingen forinden havde tænkt på.

## **Jo før jo bedre**

Erfaringerne viser, at jo tidligere medarbejderne bliver inddraget i planlægningen, jo nemmere er det at få deres ideer indarbejdet i byggeprojektet.

Hvis et byggeprojekt skal bruges til også at tænke i nye arbejdsgange, eller hvis der skal udvikles nye måder at indrette specielle rum på, kan det ikke gå stærkt nok med at få inddraget medarbejderne.

## **Spørgsmål til diskussion**



- Hvordan vil I sikre, at den gode proces bliver en del af kommende byggeprojekter?
- Hvordan kan I skabe forståelse for, at det er fornuftigt at investere tid og ressourcer i at inddrage medarbejderne?

## **Spørgsmål til diskussion**



- Hvem sikrer at medarbejderne kommer på banen før arkitekten begynder at tegne?
- Hvordan vil I organisere det, hvis I har to måneder til processen?



Deres ideer kan blive afgørende for den måde arkitekten slår sine streger på.

#### **Indflydelsen skal være reel**

Mange grupper kan være relevante at inddrage i byggeprocessen: Personale, borgere og pårørende, arbejdsmiljøkonsulenter og fagfolk med kendskab til hygiejne, teknologi og de nyeste arbejdsmiljøløsninger.

Det afgørende er, i hvilket omfang der efterfølgende vil blive lyttet til dem.

Medarbejderinddragelse skal være reel. Derfor bør der kun inviteres de personer og grupper med i processen, som man har tænkt sig at lytte til. Det betyder naturligvis ikke, at alle ønsker og forslag bliver realiseret i det færdige byggeri, men at det bliver modtaget som værdifulde bidrag til at kvalificere det endelige resultat.

### **Spørgsmål til diskussion**



- Hvilke medarbejdergrupper er det relevant at inddrage?

#### **Det handler om forberedelse**

Hvis medarbejderinddragelsen skal være effektiv, er det vigtigt at medarbejderne er forberedte, når de deltager i møderne.

Hvis mødet for eksempel handler om belysningen i et bestemt rum, skal medarbejderne forinden have drøftet emnet med kollegerne og kunne beskrive, hvilke konkrete krav til belysning de enkelte arbejdsopgaver stiller.

Jo bedre forberedte medarbejderne er, jo bedre ideer er det muligt at få med i den endelige løsning. Samtidig har velforbredte medarbejdere større mulighed for at påvirke processen.

### **Spørgsmål til diskussion**



- Hvordan kan forskellige medarbejdere bedst forberede sig på at give kvalificerede input?
- Hvordan giver I bedst medarbejdergruppen en samlet introduktion til byggeprocessen?

# Få styr på de mange aktører i processen

**Det er vigtigt at skabe en stemning, hvor arkitekterne respekterer medarbejdernes og borgernes behov, og hvor medarbejderne forstår, at der også er andre faglige hensyn end deres egne.**

## **Få det med i kontrakten**

Med de mange aktører er det vigtigt, at bygherren tydeligt markerer, hvilke spor processen skal følge. Det er fx en god idé at få inddragelsen af medarbejderne skrevet ind i kontrakten med de rådgivende arkitekter eller ingeniører. Det gælder også, hvis opførelsen af boligerne er overdraget til en privat aktør, fx en boligforening.

## **Brug ansatte fra andre centre.**

Hvis I står overfor at bygge helt nyt, er der som regel ikke nogen ansatte at inddrage. I det tilfælde er det en god ide at bruge medarbejdere fra andre boliger for borgere med fysiske funktionsnedsættelser i kommunen eller regionen - eller i jeres virksomhed, hvis I er en privat aktør.

## **Mere om inddragelse af medarbejdere**

På [arbejdsmiljoweb.dk/plejeboliger](http://arbejdsmiljoweb.dk/plejeboliger) kan du læse mere om emnet og hente materiale til både ledelse og medarbejdere. Du kan blandt andet få en miniguide til inddragelse og en plakat med byggeprocessens faser.





## Arbejds miljøgruppen skal deltage i planlægningen

Arbejds miljøloven slår i Bekendtgørelse om arbejdets udførelse fast, at arbejds miljøgruppen skal inddrages i planlægningen, når der skal bygges nye lokaler.

Når en virksomhed skal bygge om eller bygge nye lokaler, skal arbejds miljøgruppen eller tilsvarende niveau i arbejds miljøorganisationen/MED-organisationen inddrages allerede i projekteringsfasen. På den måde kan man undgå, at arbejds miljøproblemer, der kunne være forudset og løst i selve byggeriet, skal løses på et senere tidspunkt.

Arbejds miljøgruppen skal være med til at sikre, at det er muligt at tilpasse arbejdsprocesser, arbejdsstedet, tekniske hjælpemidler og arbejdet med stoffer og materialer til den enkelte ansatte. Det er vigtigt, at arbejds miljøgruppen inddrages ved planlægningen af den enkelte ansattes arbejdsfunktioner.





### Et fremtidssikret arbejdsmiljø

Et godt samarbejde er væsentligt for et godt arbejdsmiljø nu og i fremtiden. Derfor samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere i BFA om at udvikle information, inspiration og vejledning.

Vi udarbejder konkrete værktøjer, så arbejdspladserne kan handle og forebygge lokalt. Vi præsenterer ambitiøse forebyggende løsninger, som baserer sig på erfaring fra arbejdspladser og på forskning. Løsninger som tager udgangspunkt i de problemer, der skal løses nu og de problemer, som kan opstå.

Det gør vi i enighed – til gavn for ledere, medarbejdere og borgere.

I BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration deltager repræsentanter udpeget af arbejdsmarkedets hovedorganisationer. Hent værktøjet og læs mere om BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration på [arbejdsmiljoweb.dk](http://arbejdsmiljoweb.dk).

Faglig konsulent: Marianne Storm,  
Foto: Thomas Søndergaard,  
Produktion: Periskop,  
Layout: Trojka.



**Branche  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø**

Velfærd og Offentlig administration