



Bilag 1: Opsamling fra Ungetopmøde



UNGE TOPMØDE

REGION H

19. Sep 23

ET GODT ARBEJDSLIV I ET UNGT LIV

lille Vega



HVORDAN nedbryder vi en rådsvet KULTUR?

OPPEFRA bliver vi nødt til at understøtte



RUM for nytænkning på tværs af ALDER OG ERFARING



VI HAR SÅ MEGET DRIVKRAFT! - udnykt det



Ledelse

-Tilbede i daglig praksis

Det kræver MODIGE ledere...



MÅSKE

skal ledelsen turde være ærlige om hvorfor de lukker idéer ned

Godt gået!



Kommer langt med anerkendelse

WOW!



GOD DIALOG I PERSONALEGRUPPEN & dialogbarerelation

DET HANDLER OM PLANLÆGNING & Samarbejde!



FALLES PLANLÆGNING



allerede i jobsamtale FORVENTNING AFSTEMME DANKER & IDE RUM HØRE OM STEDET

#STIL KRAV & HENNEN TIL AFTALER



DYGTIGE ledere kommer man LANGT MED



DE UNGE TAGER FOR MANGE AF DE TRÆLSE VAGTER!



gemindig RESPEKT

"Og husk, at man kan gå over broen i begge retninger!"



ET UNGT LIV



HVORDAN SIKKER VI EN INDIVIDUEL VAGTPLAN UNDERHOLDNING TIL ET TRYGT ARBEJDS- & PATIENTSikkerhed



Har os MISTER VI kollegaer VED IKKE DAT HAVE FASTE Vagter

Ses!

HVORDAN KAN VI AERDELSE STRESS UDEN AT SYMPTOM-BEHANDLE!?

KOMMUNIKATION & æRLIGHED MAN KAN VÆRE TRYK

STRESS ER EN INDIVIDUEL TING MEN VI ER MEGA UNDERBEHANDLEDE



MANGE UNGE ER FØJRET STORT INDIVIDUEL ANSVAR

VI SKAL KRAVE DE STUVERENDE GODT PÅ

DE SKAL HAVE EN STØRRE

STEMME PÅ AFDELINGERNE!



DET ER ET FALLES ANSVAR, MEN



VED AT VÆRE MERE ÅBEN & æRLIG OVERFOR SIN LEDER Skabes rum for SÅRBARHED



VI ER MERE VERBALE OM VORES FØJER SER

LAD OS BRUGE DET & PREDYGE STRESS!

HVORDAN TAGER MAN SIN Sårbarhed MED IND & BRUGER DEN I EN HIERAKISK KULTUR & ITAFKUR

HIERARKI kan slukke flammen

DET ER SYND FOR VI KOMMER MED SÅ MEGET NYT OG STÆRKT

Vi har brug for JER for at lære nyt!

Lad os gøre det mere ÅBENT - AT VÆRE TIL

VISUELT REFERAT AF Sketchy Banana

CECILIE & ANE

2 af 27

96



Ved at italesætte ELEFANTEN i rummet, får vi indblik i hinanden og bedte arbejdsmiljø



HIERARKI kan slukke flammen

DET ER SYND FOR VI KOMMER MED SÅ MEGET NYT OG STÆRKT

Vi har brug for JER for at lære nyt!

Lad os gøre det mere ÅBENT - AT VÆRE TIL

VISUELT REFERAT AF Sketchy Banana

CECILIE & ANE

2 af 27

96

Indledning

Den 19. september 2023 holdt Region Hovedstaden ungetopmøde i Lille Vega på Vesterbro. På dagen deltog 60 unge medarbejdere fra regionens hospitaler, med en bred faglig repræsentation af både sygeplejersker, læger, bioanalytikere, portører, social- og sundhedsassistent, lægesekretær, jordemødre, radiografer, psykologer samt ergo- og fysioterapeuter.

Deltagerne brugte dagen på, på tværs af fagområder og arbejdspladser, at udarbejde viden og komme med forslag til konkrete prøvehandlinger som kan birdage til udvikling af unge medarbejders arbejdsliv i Region Hovedstaden.

Senere på dagen var regionens ledere, politikere og tillidsvalgte inviteret for at høre de unges bidrag og Ungetopmødet blev afrundet med en paneldebat, planlagt som en variation over radioprogrammet 'Sara-og-monopolet'. Dilemmaer og spørgsmål til paneldebatten blev co-produceret af de unge og gæsterne, og drøftet af to forskellige paneler bestående af en regionsrådspolitiker, en hospitalsdirektør og fire af de unge topmødedeltagere.

I dette dokument opsamles den viden, som blev produceret på dagen. Dokumentet indeholder både gennemarbejdede gengivelser af dagens pointer, men også ubearbejdet datamateriale fra dagen, som eksempelvis deltagernes fælles udsagn om den unge generation samt plancher med prøvehandlinger, deres barrierer og muligheder for succes.



"Ingen kan alt, alle kan noget,
sammen kan vi det hele"

(Udsagn fra Ungetopmødet)



Indhold

De unge medarbejdere bidrog ærligt og modigt til forståelsen af hvad der er på spil, når vi vil sikre gode arbejdsliv for dem! På baggrund af dette blev der identificeret fem temaer vi som arbejdsplads skal have opmærksomhed på og udvikle, når vi skal forsøge at gøre arbejdslivet i Region Hovedstaden mere attraktivt for vores unge medarbejdere. Temaerne er:

- Udvikling & innovation
- Følelser på arbejde
- Plads til dialog
- Work/life balance
- Diversitet & forskellighed

Temaerne baserer sig på de unges udsagn om, hvad vi skal forstå om dem. De fem temaer kobles derfor i opsamlingen med disse udsagn.

Dernæst følger nøglesætninger fra de unge, gode råd til regionen og endelig forslag til konkrete prøvehandlinger – med bud på barriere og muligheder for succes.

Det samlede materiale peger ind i 6 væsentlige anbefalinger fra de unge.

● Visuelt referat	side 2
● Indledning	side 3
● Indhold	side 4
● Anbefalinger fra Ungetopmødet	side 5
● Fem vigtige temaer for de unges arbejdsliv! - og hvad de selv siger om det.....	side 6-7
● Gode råd og nøglesætninger	side 8
● Prøvehandlinger	side 9-10
● Dilemmaer Co-producerede deltagere og gæster	side 11
● Databilag	side 12-27
● Hvad skal man forstå om os?	side 13-18
● Prøvehandlinger	side 19-27

ANBEFALINGER FRA UNGETOPMØDET

HJÆLP MED DET UPERFEKTE. Del ud af din livserfaring! - Fortæl mig om din største fejl, og dine bump på vejen. Skab rum for det uperfekte. Vis os at fejl skaber karakter, og er kilde til potentiel læring. Skab rammer for en mestringskultur fremfor en præstationskultur. Skab rammer for arbejdet - hvornår har vi præsteret godt nok?

MINDRE HIERARKI. Brug vores nysgerrighed og selvstændighed til at tænke med på kreative løsninger. Brug vores kompetencer – vi har det nyeste med fra uddannelserne. Inkluder vores stemme og lad ikke vores kompetence og gå-på-mod blive kvalt i hierarki.

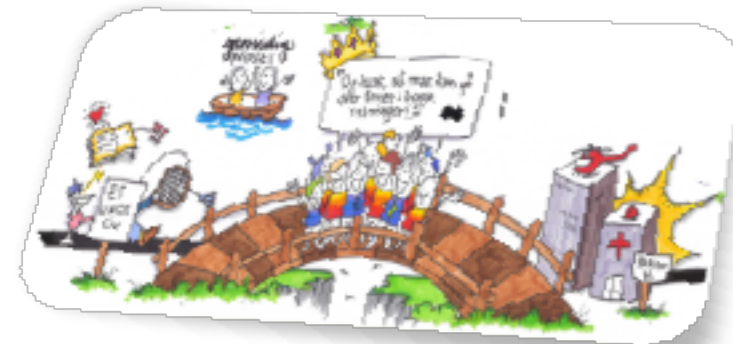
FÆLLESSKAB. Lad ikke de unge være alene i præstationsboblerne – skab et rum for dialog og fællesskab mellem de unge indbyrdes og på tværs af alder. Vi er hinandens forudsætning – vi kan gå over broen fra begge sider. Ingen kan alt, alle kan noget, sammen kan vi det hele.

NYSGERRIGHED. Vis os oprigtig nysgerrighed. Og ikke først når det hele er ved at brænde sammen. Anerkend mennesket bag professionen. Giv os plads til uddannelse og udvikling.

ANSVAR. Giv mig ansvar, men ikke for meget. Work-life balance er vigtig. Giv mere plads til de unges energi. Vi både kan og vil gerne bidrage. Mere fleksibilitet. Inddrag os i arbejdstilrettelæggelse – vi kan godt tage ansvar for helhed. Men der *skal* være plads til det hele menneske og det liv vi har udenfor vores arbejde.

FØLELSER. Følelser på arbejdet – det gør vi ikke for at være til besvær. Vi ønsker at bidrage til et bedre psykosocialt arbejdsmiljø. Vi er mere bevidst, åbne og motiveret af følelser. Vi er sårbare, *ikke* skrøbelige. Det kan være en styrke, især hvis vi tør dele den.

Fem vigtige temaer for de unges arbejdsliv! - og hvad de selv siger om det.....



1

UDVIKLING OG INNOVATION

- ” Vi unge er nytænkende, håbefulde og innovative – dette skal rummes og anskues ud fra nutidens rammer.
- ” Vi tør tænke nyt og være nysgerrige
- ” Ønsket om at vi har gode muligheder for udvikling og at dygtiggøre os samt respekt og forståelse for den unges kompetencer
- ” Vi vil så gerne lære, men rammerne skal være til det
- ” Vi har en styrke i, at vi ser muligheder frem for begrænsninger

2

FØLELSER PÅ ARBEJDE!

- ” Vores forhold til følelser er meget anderledes end tidligere - vi er mere bevidste om dem, motiverede af dem og tør at være åbne om dem.
- ” Vi er vant til et højt forventningspres fra os selv og andre og vi ønsker ikke at skuffe.



3

PLADS TIL DIALOG

- ” Vi unge har også en stemme
- ” Vi sætter krav overfor samfundet. Vi ønsker dialog!
- ” At være åben for at dele ny viden på tværs af alder og erfaring



Gode råd

- ” Lokalbestedte uddannelsespuljer (flere økonomiske midler), klargøre muligheden for efteruddannelser/kurser (via MUS-samtaler),
- ” Involver medarbejder i udviklingen, så medarbejder ikke føler sig tabt.
- ” Lyt og tag den unge generation alvorligt!
- ” Anerkend mennesket bag professionen – vi er mere end bare faglighed og vi bliver påvirket fx af andre menneskers livssituationer.
- ” Rask sind og anerkendelse skaber fastholdelse, relationsdannelse og længere karriere. Forebyggelse af psykisk sygdom og mistrivsel skaber bedre arbejdsmiljø og mindsker sygefravær.
- ” LYT! Vær omstillingsparate og vær klar på at nytænke arbejdsstruktur og arbejdsforhold. Pas på os, så vi kan passe på patienterne.
- ” Større belønning for at give afkald på fritid/privatliv, bedre buffer-system i relation til sygemeldinger evt. tilkalde system. Vi vil yde hvis vi kan nyde!"

Nøglesætninger

- ” Vi ønsker en prioritering af individuel kompetenceudvikling:
 - fastholdelse
 - øget faglighed/højere kvalitet
 - gøre sundhedsvæsenet mere attraktivt
 - øge patienttilfredshed"
- ” Giv plads til udvikling af den enkelte medarbejder (prioritering!).
- ” Anerkendelse af følelser skaber trivsel hos medarbejderen
- ” Når vi vælger at sætte ord på vores følelser, ønsker vi ikke at være til besvær, men vi tror på at hvis vi får anerkendt hvordan vi har det vil det bidrage til et bedre psykosocialt arbejdsliv for både os selv og vores kollegaer i fremtiden.
- ” Det er vigtigt at møde medarbejderen med tillid, rummelighed og åbenhed for at imødekomme udvikling og individuelle behov.
- ” Arbejdet skal ikke være den eneste prioritet!

Prøvehandlinger

	BARRIERE FOR AT LYKKES	HVAD KRÆVER DET AT LYKKES
A. Sætte tid af til kompetenceudvikling, flere specialiserede stillinger i det offentlige i forbindelse med at gøre kandidater mere attraktive.	A. Prioritering af økonomiske midler, tid og plads til at sende personale på kursus, udvælgelse af personale af ledelsen, uvidenhed om muligheder.	A. At vi bruger de nye kompetencer i afdelingen til at forbedre arbejdsgangen, at videreformidle ny viden til medarbejdergruppen, ambitioner for dygtiggørelse.
B. Bedre information til de forskellige kurser og videreuddannelse. Og LIGE mulighed for det	B. Tid, penge og arbejdsstruktur	B. --
C. Supervision, trivselsgrupper, netværksgrupper à fokus på personalets aktuelle problemstillinger og følelsesmæssige belastninger	C. Ulighed mellem psykisk og fysisk belastning, ledelsens rolle, opbakning fra kollegaer, ressourcer (tid og økonomi)	C. Kulturændring "fjerne det skrøbelige narrativ fra den som taler om følelser" og vær forebyggende à ikke når det først brænder på
D. Omsorgssamtaler – hvordan har de det? tjek up. Stresscoach med råd til redskaber og hjælp til at holde øje med sig selv fx i forhold til stress. Supervision med psykolog.	D. Berøringsangst, at ledelsen anerkender behovet, ressourcer/økonomi, kortsigtet en dyr løsning men på lang sigt en investering.	D. At turde italesætte at man har behovet for at tage imod ydelser og lufte sine følelser og frustrationer. Vi har selv ansvaret og evnerne til at skabe det rum vi har behov for.

Prøvehandlinger

BARRIERE FOR AT LYKKES

E. Indgå i dialog: frivillighed fremfor tvang! (fx "fælles om vagtarbejde").

F. Tilkaldesystem, - ifm. bemanning ved dækning af vagter.

G. Giv den enkelte plads til at definere arbejdstider, ferie og orlov, som løbende kan variere afhængigt af den enkeltes behov.

H. "Afsat lønnet tid til faglig fordybelse og udvikling til den enkelte, hvis ønsket og behovet er der fx forberede fagligt oplæg til en morgenkonference à vidensdeling! NEJ TAK til tvangsdelestilling! "

E. Der er langt fra dem som tager beslutningerne til dem de omhandler. Dem der træffer beslutningerne, mangler forståelse for den nuværende klinik.

F. Penge – kan vise sig at være rentabelt grundet færre sygemeldinger

G. Rigiditet i et forældet system

H. Løn – bemanning – prioritering!

HVAD KRÆVER DET AT LYKKES

E. Lokale repræsentanter der kan agere talerør. Tag os selv seriøst og stå fast på fagligheden og ressourcer.

F. Villig til at være på tilkald, logistik, 50-75% løn for at være på tilkald.

G. Dialog og fleksibilitet kollegaer i mellem

H. Kommunikation og forventningsafstemning

Dilemmaer – co-produceret af unge og gæster

Hvordan håndterer man et højt arbejdspress når man har ambitioner inden for sit fag med samtidig ønsker et "godt" privat liv?

Jeg har lang transporttid til arbejde og skal aflevere mit barn i institution inden. Min leder kan ikke give mig lov til at møde senere. Hvad gør jeg?

De "unge" bekymrer sig mere og mere for at blive stressede – kan vi afhjælpe det uden symptombehandling?

Hvordan sikrer vi en individualiseret vagtplan under hensyntagen til trygt arbejdsmiljø og patientsikkerhed?

Hvordan håndterer vi at folk konstant er pressede over risikoen for at blive kaldt ind?

Hvordan tager man sin sårbarhed ind og bruger den i en hierarkisk kultur?

Dokumentation fra dagen



Hvad skal man forstå om os?

I mindre grupper drøftelse og formulering af det væsentligste man skal forstå om de unge generation.



Udsagn - planche 1

”

Vi er vokset op i et samfund som forventer at vi præsterer, men det har også givet os nogle personlige og faglige ambitioner som skal tages alvorligt

”

At vores forhold til følelser er meget anderledes end tidligere - vi er mere bevidste om dem, motiverede af dem og tør at være åbne om dem.

”

Vi tør tænke nyt og være nysgerrige

Udsagn- planche 2

”

Man skal forstå at diversitet er en vigtig faktor, og derfor er der behov for individualiserede og fleksible forhold på arbejdspladsen

”

Fremtiden er uvis og derfor er vores ønsker til arbejdslivet dynamiske

”

Ønsket om at vi har gode muligheder for udvikling og at dygtiggøre os samt respekt og forståelse for den unges kompetencer

Udsagn- planche 3

”

Udvikling og åbenhed for forandring

”

Se, føl, lyt

”

Vi vil så gerne lære, men rammerne skal være til det

Udsagn - planche 4

”

Vi arbejder for at leve. Vi lever ikke for at arbejde

”

Vi sætter krav overfor samfundet. Vi ønsker dialog!

”

Vi *vil* gerne yde, HVIS vi kan nyde

Udsagn- planche 5

”

Vi skal respekteres!

”

Vi er vant til fleksibilitet og ønsker det fortsat (work-life balance)

”

Vi har en styrke i, at vi ser muligheder frem for begrænsninger

”

Vi er vant til et højt forventningspres fra os selv og andre og vi ønsker ikke at skuffe.

Udsagn - planche 6

”

Forskellige synspunkter og perspektiver (tage imod ny viden med åbne arme)

”

Plads til at være nyuddannet (plads til forskellighed)

”

At være åben for at dele ny viden på tværs af alder og erfaring

Udsagn- planche 7

”

De unge er nytænkende, håbefulde og innovative – dette skal rummes og anskues ud fra nutidens rammer.

”

Psyken og det sociale er for de unge også store prioriteter – vi skal kunne holde længe.

”

Det er blevet okay at snakke højt om, et det er hårdt, hvilket bevirker, at vi kommer til at snakke højt om det!

Udsagn - planche 8

”

Høje forventninger til os (fra os selv og ude fra)

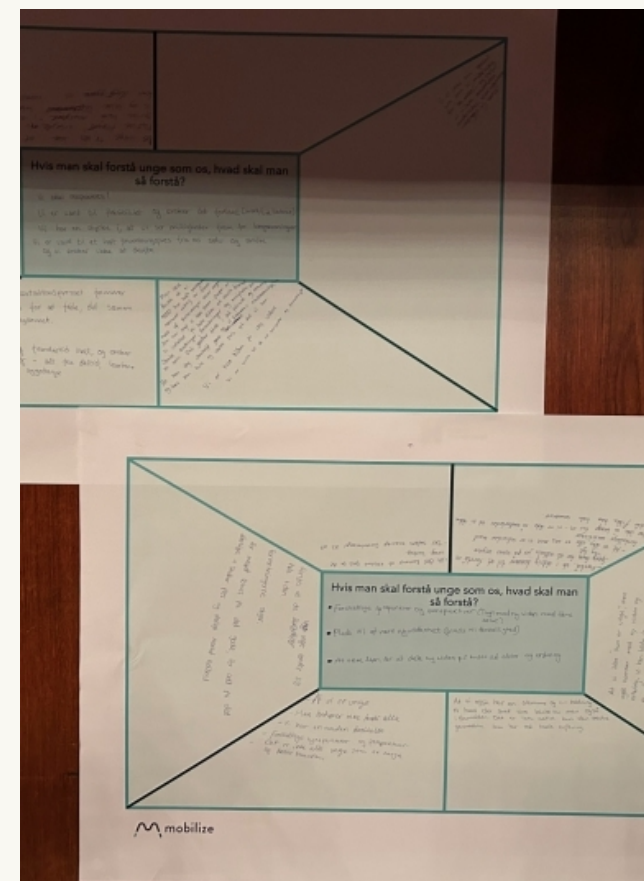
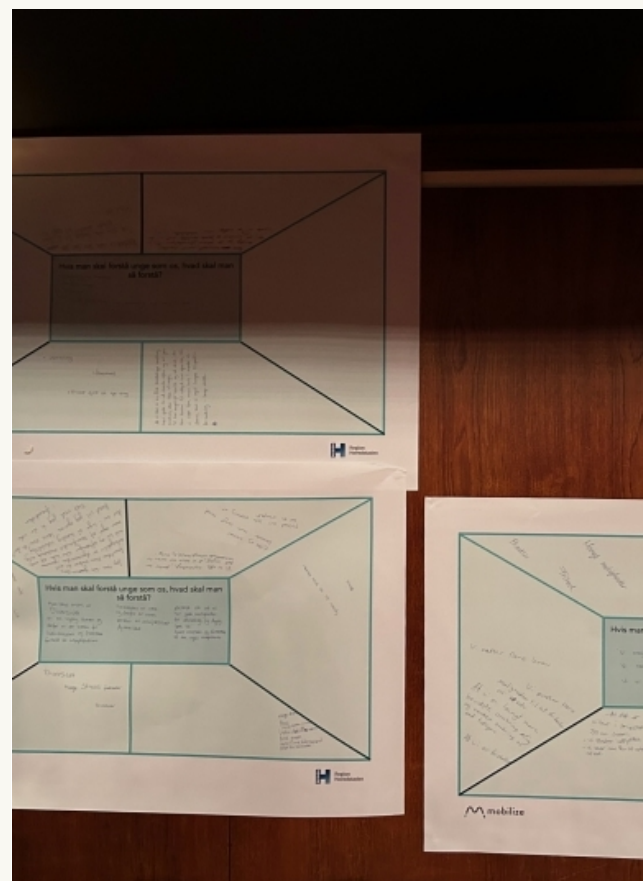
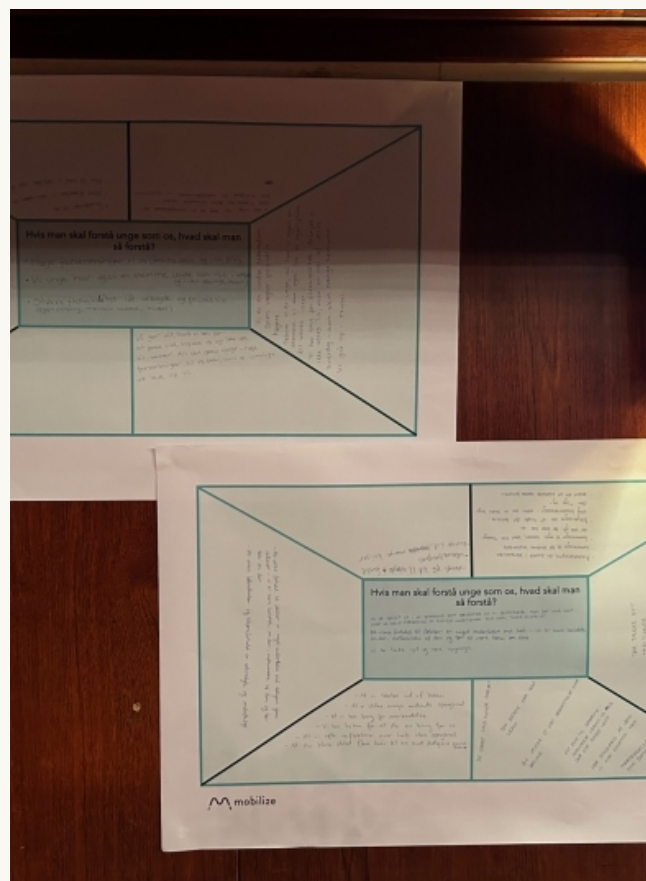
”

Vi unge har også en stemme

”

Større fleksibilitet i forhold til arbejde og privatliv (egen omsorg, mentalt helbred, trivsel)

Billeder af plancher fra dagen....



Prøvehandlinger

Plancher fra tematisk arbejde



Tema: Følelser på arbejde 1

NØGLESÆTNING

Anerkendelse af følelser skaber trivsel hos medarbejderen

ET RÅD

Lytte og tage den unge generation alvorligt!

EN KONKRET PRØVEHANDLING

Supervision, trivselsgrupper, netværksgrupper. Fokus på personalets aktuelle problemstillinger og følelsesmæssige belastninger

BARRIERE DER SKAL OVERVINDES FOR AT LYKKES MED PRØVEHANDLINGEN

Ulighed mellem psykisk og fysisk belastning, ledelsens rolle, opbakning fra kollegaer, ressourcer (tid og økonomi)

HVAD KRÆVER DET AF OS SELV FOR AT LYKKES MED DENNE PRØVEHANDLING?

Kulturændring "fjerne det skrøbelige narrativ fra den som taler om følelser" og vær forebyggende ikke når det først brænder på

Tema: Følelser på arbejde 2

NØGLESÆTNING

Når vi vælger at sætte ord på vores følelser, ønsker vi ikke at være til besvær men vi tror på at få anerkendt hvordan vi har det vil bidrage til et bedre psykosocialt arbejdsliv for både os selv og vores kollegaer i fremtiden.

ET RÅD

Anerkend mennesket bag professionen – vi er mere end bare faglighed og vi bliver påvirket fx af andre menneskers livssituationer. Rask sind og anerkendelse skaber fastholdelse, relations dannelse og længere karriere. Forebyggelse af psykisk sygdom og mistrivsel skaber bedre arbejdsmiljø og mindsker sygefravær.

EN KONKRET PRØVEHANDLING

Omsorgssamtaler – hvordan har de det – tjek up. Stresscoach med råd til redskaber og hjælp til at holde øje med sig selv fx i forhold til stress. Supervision med psykolog.

BARRIERE DER SKAL OVERVINDES FOR AT LYKKES MED PRØVEHANDLINGEN

Berøringsangst, at ledelsen anerkender behovet, ressourcer/økonomi, kortsigtet en dyr løsning men på lang sigt en investering.

HVAD KRÆVER DET AF OS SELV FOR AT LYKKES MED DENNE PRØVEHANDLING?

At turde italesætte at man har behovet for at tage imod ydelser og lufte sine følelser og frustrationer. Vi har selv ansvaret og evnerne til at skabe det rum vi har behov for.

Plads til dialog

NØGLESÆTNING

Det er vigtigt at møde medarbejderen med tillid, rummelighed og åbenhed for at imødekomme udvikling og individuelle behov.

ET RÅD

LYT! Vær omstillingsparate og vær klar på at nytænke arbejdsstruktur og arbejdsforhold. Pas på os, så vi kan passe på patienterne.

EN KONKRET PRØVEHANDLING

Indgå i dialog: frivillighed fremfor tvang! (fx ”fælles om vagtarbejde”).

BARRIERE DER SKAL OVERVINDES FOR AT LYKKES MED PRØVEHANDLINGEN

Der er langt fra dem som tager beslutningerne til dem de omhandler. Dem der træffer beslutningerne, mangler forståelse for den nuværende klinik.

HVAD KRÆVER DET AF OS SELV FOR AT LYKKES MED DENNE PRØVEHANDLING?

Lokale repræsentanter der kan agere talerør. Tag os selv seriøst og stå fast på fagligheden og ressourcer. At være ny i gammelt system, respekt og ligeværd, økonomi, fag, viden, ny viden vs. erfaring, forskellige perspektiver, ”det er bare sådan det er”.

Work/life balance

NØGLESÆTNING

Arbejdet skal ikke være den eneste prioritet!

ET RÅD

Større belønning for at give afkald på fritid/privatliv, bedre buffer-system i relation til sygemeldinger evt. tilkalde system.

Vi vil yde hvis vi kan nyde!

EN KONKRET PRØVEHANDLING

Tilkaldesystem, jf. nedenstående

BARRIERE DER SKAL OVERVINDES FOR AT LYKKES MED PRØVEHANDLINGEN

Penge – kan vise sig at være rentabelt grundet færre sygemeldinger

HVAD KRÆVER DET AF OS SELV FOR AT LYKKES MED DENNE PRØVEHANDLING?

Villig til at være på tilkald, logistik, 50-75% løn

Diversitet og forskellighed 1

ET RÅD

For at imødekomme diversitet og forskellighed i det hele sundhedsvæsen skal der tages højde for individuelle behov og arbejdsforhold

EN KONKRET PRØVEHANDLING

Giv den enkelte plads til at definere arbejdstider, ferie og orlov, som løbende kan variere afhængigt af den enkeltes behov.

BARRIERE DER SKAL OVERVINDES FOR AT LYKKES MED PRØVEHANDLINGEN

Rigiditet i et forældet system

HVAD KRÆVER DET AF OS SELV FOR AT LYKKES MED DENNE PRØVEHANDLING?

Dialog og fleksibilitet kollegaer i mellem

Diversitet og forskellighed 2

NØGLESÆTNING

Ingen kan alt, alle kan noget, sammen kan vi det hele

ET RÅD

**Udnyt individets kompetencer, stol på vores kreative tænkning og giv os mulighed for at bruge den.
Lyt til medarbejderen og dennes ønsker og behov**

EN KONKRET PRØVEHANDLING

**Afsat lønnet tid til faglig fordybelse og udvikling til den enkelte, hvis ønsket og behovet er der fx
forberede fagligt oplæg til en morgenkonference → vidensdeling! NEJ TAK til tvangsdelestilling!**

BARRIERE DER SKAL OVERVINDES FOR AT LYKKES MED PRØVEHANDLINGEN

Løn – bemanding – prioritering!

HVAD KRÆVER DET AF OS SELV FOR AT LYKKES MED DENNE PRØVEHANDLING?

Kommunikation og forventningsafstemning

Udvikling og innovation 1

NØGLESÆTNING

Vi ønsker en prioritering af individuel kompetenceudvikling: fastholdelse, øget faglighed/højere kvalitet, gøre sundhedsvæsenet mere attraktivt, øge patienttilfredshed.

ET RÅD

Lokalbestemte uddannelsespuljer (flere økonomiske midler), klargøre muligheden for efteruddannelser/kurser (via MUS-samtaler),

EN KONKRET PRØVEHANDLING

Sætte tid af til kompetenceudvikling, flere specialiserede stillinger i det offentlige i forbindelse med at gøre kandidater mere attraktive.

BARRIERE DER SKAL OVERVINDES FOR AT LYKKES MED PRØVEHANDLINGEN

Prioritering af økonomiske midler, tid og plads til at sende personale på kursus, udvælgelse af personale af ledelsen, uvidenhed om muligheder.

HVAD KRÆVER DET AF OS SELV FOR AT LYKKES MED DENNE PRØVEHANDLING?

At vi bruger de nye kompetencer i afdelingen til at forbedre arbejdsgangen, at videreformidle ny viden til medarbejdergruppen, ambitioner for dygtiggørelse.

Udvikling og innovation 2

NØGLESÆTNING

Give plads til udvikling af den enkelte medarbejder (prioritering!).

ET RÅD

Involver medarbejder i udviklingen, så medarbejder ikke føler sig tabt.

EN KONKRET PRØVEHANDLING

Bedre information til de forskellige kurser og videreuddannelse, og nye muligheder for det

BARRIERE DER SKAL OVERVINDES FOR AT LYKKES MED PRØVEHANDLINGEN

Tid, penge og arbejdsstruktur