

# Ny sikkerhedsorganisation – nu med efteruddannelse

Hans Jørgen Limborg Teamarbejdsliv

Jens Voxtrup Petersen, jensvox

AM:2010 Workshop 317

# Ny sikkerhedsorganisation – nu med efteruddannelse



## Målet med Workshopen

- At diskutere hvilke udfordringer de nye regler om Arbejds miljøorganisationen rejser ift AMG (AMR og arbejdsleder) kompetencer og evner til at løse deres opgave
  - Hvilke kompetencer kræves?
  - Kan eksterne uddannelsestilbud og rådgivning imødekomme dette behov?
  - Hvordan kan parter og myndigheder kan fremme kompetenceløftet i AMO?

## Den årlige drøftelse

- Arbejdsgiveren har i samarbejde med AMO ansvaret for at der afholdes en årlig *drøftelse*
- AMO ser fremad og planlægger det kommende år
- AMO ser tilbage på det forløbne års resultater
- AMO deltager i planlægningen af ny produktion og ændret organisering
- Resultatet skal dokumenteres (Strafsanktioneret)

## **Kompetenceplan**

- Ledere og AMR i AMO skal uddannes
- 3 dage indenfor de første 3 mdr.
- 2 dage mere indenfor det første år
- 1½ dag om året
- Der skal laves en samlet kompetenceplan

## **Uddannelse kan købes eksternt eller udvikles internt**

- Udbydere af den obligatoriske del skal være godkendte (AT)
- Pt er der 37 godkendte udbydere, samt to der udbyder netbaseret uddannelse
- De omfatter AM rådgivere, Uddannere (f.eks. AMU), BAR, Organisationer, Foreninger, forvaltninger og store virksomheder
- Grundkursus er ofte 2 + 1
- Suppleringsuddannelse er under udvikling

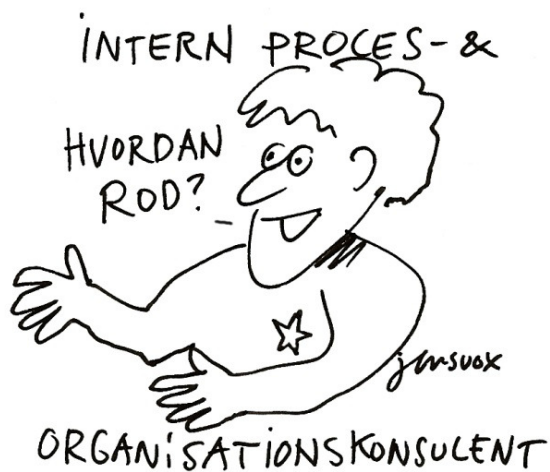
Rolle: Barfodsdetektiv og frontkæmper



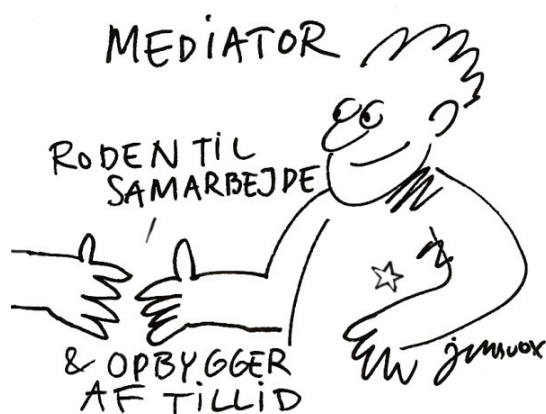
Rolle: Systemmager og auditør



Rolle: Intern proces- & organisationskonsulent



Rolle: Mediator og opbygger af tillid



Rolle: Sundhedsapostel og omsorgstante



Ny rolle: Organisationsklog strateg?



## **Skabe grundlag for at prioritere og tænke langsigtet**

- Have aktuel viden om arbejdsmiljø
- Have eller skaffe "mangfoldige" data om arbejdspladsens AM
- Risikovurdere nye tiltag og forandringer
- Sætte målbare mål for indsatsen
- Planlægge den årlige drøftelse
- Motivere ledelsen

## **Tænke og handle langsigtet**

- På baggrund af kortlægninger, APV og andre data, skal der laves en handleplan for et år ad gangen.
- Prioritering af indsatsen frem for brandslukning.
- Overveje hvordan handleplanen omsættes til handling
- Lave uddannelsesplan for AMO

## Samarbejde og handle i hverdagen

- Arbejdsmiljøindsatsen kræver samarbejde med andre relevante aktører (HR, Udviklingsafdeling, driftsledere m. fl.)
- AMG skal skabe forpligtelse og engagement
- Informere og lytte
- Registrere og dokumentere
- Påvirke beslutninger og handlinger så AM indtænkes i driften

## Sikre at nærhedsprincippet fungerer

- Først stor fokus på strukturen - tilpasning eller nedskæring?
- Udvikle *nærhedsprincippet* – det skal bruges nedefra, men udvikles oppefra!
  - Opsøge viden og erfaring
  - Synliggøre indflydelsesveje
  - Skabe rammer for lokale aktiviteter
  - Skabe rammer for samarbejde

## Skabe flow i arbejdsmiljø- arbejdet

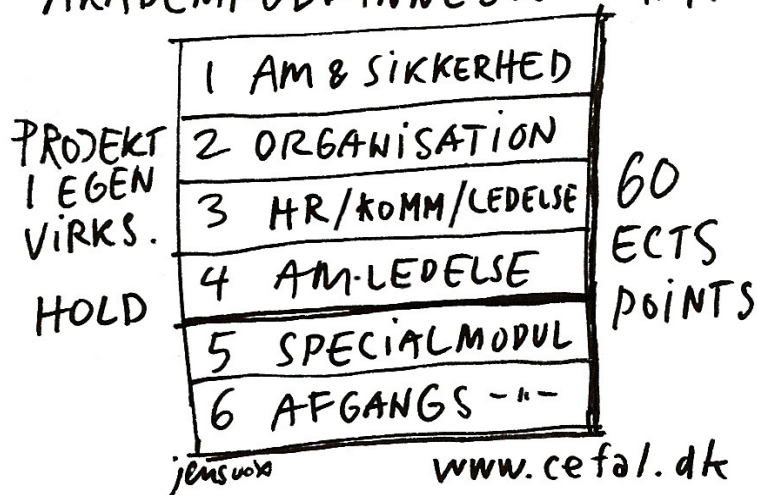
- Flow er den sammenhæng der skabes når forskellige aktører arbejder mod samme mål fra hver sit udgangspunkt
- Flow afdækkes tilbageskuende og fremmes fremadrettet
- Flow skabes gennem strategiske valg af handlingsveje f.eks:
  - Den formelle vej – beslutning om bevillinger
  - Den faglige vej - ekspertvejledning
  - Inspirationsvejen - spredning af god praksis
  - Den politiske vej – inddrage AT
  - Forebyggelsesvejen – tidlig inddragelse af AM hensyn
  - Ressourceopbygningsvejen – uddannelse og barfodsaktører

## At finde de rigtige typer af løsninger

- Kunne gennemskue:
  - hvad der kræver tekniske løsninger / ændringer af de fysiske rammer
  - hvad der kræver systemer, struktur og organisatoriske rammer
  - hvad der kræver bedre sociale relationer og sociale rammer

Inspiration til AM-uddannelsesforløb?

## AKADEMI-UDPANNELSE I AM!



Gruppeopgave til dem som er ansvarlige for arbejdsmiljøindsatsen internt på virksomheden:

Hvilke kompetencer har de "nye" Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdslederne i AMO behov for, for i højere grad at kunne medvirke til at integrere arbejdsmiljø i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift?

Skriv de tre væsentligste forslag på de grønne sedler

## Gruppeopgave til organisationsrepræsentanter og BAR'folk:

Hvad kan parterne og myndigheden gøre for bedst muligt at motivere arbejdsgivere og medarbejdere til at integrere arbejdsmiljø i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift?

Skriv de tre væsentligste forslag på de blå sedler

## Gruppeopgave til undervisere og eksterne arbejdsmiljøeksperter:

Hvad skal der til for at ruste de "nye" Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdslederne i AMO til bedst muligt at kunne medvirke til at integrere arbejdsmiljø i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift?

Skriv de tre væsentligste forslag på de gule sedler