

Program

- 13.00: Velkomst & program v/ Lars
- 13.05: Historien om det hele menneske i en fragmenteret verden og hvorfor samspil er vigtigt
Hvad ved vi?
Kort beskrivelse af udredning og præsentation af hovedresultater
- 13.25: Uddybning af et grænse- og kvalitetsperspektiv og hvorfor det ikke virker v/Stine
- 13.35 Hvordan arbejder vi traditionelt med arbejdsmiljø, HRM og sundhed i virksomheder og organisationer? v/Lars
- 13.50 Tre gruppeopgaver
- 14.30 Slut

Potentialer i at tænke på tværs

AM 2010

Arbejdsmiljøchef Lars Andersen

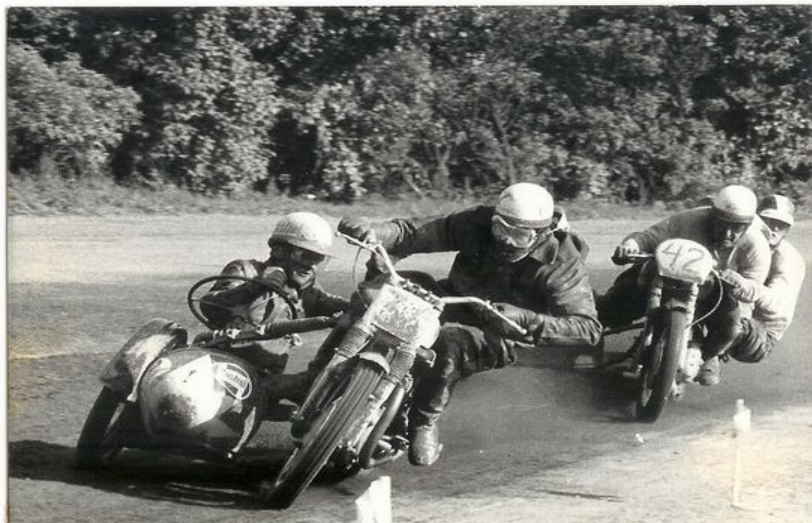
Lederne

www.lederne.dk

Indhold

- **Hvordan arbejder vi traditionelt med arbejdsmiljø, HRM og sundhed?**
 - I organisationerne?
 - I virksomhederne?
- **Er der nye toner?**
- **Er der potentialer i at tænke på tværs?**

Arbejdsmiljø, HRM og sundhed i sidevognen?



Status på området

- **Sammenhængen mellem arbejdsmiljø, HRM og sundhed er kompleks og vanskelig at dokumentere – vi mangler viden**
- **Præget af søjletænkning - vi er hinandens værste fjender – både i organisationer og virksomheder**

Hvad mener vi om hinanden?

- **Arbejdsmiljø**
 - Ser kun kollektive fænomener
 - Problemer og risiko – find fem fejl
 - Ydre (lov) krav, kontrol og mistillid
 - Procedurekrav samt administrativt bøvvl og besvær
- **HRM**
 - Ser kun på individer
 - Økonomifokus
 - POP-smart
 - Procedurekrav samt administrativt bøvvl og besvær
- **Sundhed**
 - Glasur og markedsføring
 - Blander sig i noget, som er en privat sag
 - Symptombehandling
 - Fjerner fokus fra arbejdspladsens ansvar

Virksomhedsinteresse

- **Holdningen er positiv – men man tager det, som det kommer**
- **Indsatsen er båret af lovgivning, erfaringer, sund fornuft - og tro!**
- **Områderne er ikke knyttet til en forretningsmodel**
- **Person-afhængigt og sårbart**
- **Mål: Overholde lovgivning og være en attraktiv arbejdsplads i bred forstand**

Organisationerne og det politiske system

- **Bliver ikke systematisk tænkt sammen**
 - 2010 handlingsplanen: Reduktionsmål knyttet til sygefravær – det var nytænkning
 - Sundhed næsten fraværende
 - HRM helt ude
- **Politisk bevågenhed**
 - Kvalitetsreform
 - Flere i arbejde, fravær, førtidspension, TTA, seniorer
 - Sundhed og motion
 - Vækst, kvalitet, produktivitet og performance?????
- **Fokus på hvad virksomhederne kan gøre**
 - Ikke hvad Arbejdsmiljø, HRM og sundhed kan gøre
 - Strategi, resultat og forretningsfokus mangler

Nye tendenser

- Mange steder skal der kæmpes (krisetænkning)
- Interessen for Arbejdsmiljø, HRM og sundhed har aldrig været større
- Fokus på kunder, produkt, teknologi og medarbejderkompetencer er ikke nok
- Maskinrummet skal fungere
- Det handler i stigende grad om ”at have noget i banken”
- Områderne knyttes i stigende grad til en forretningsmodel

Nye toner – nye muligheder?

- 2020 handlingsplan – bliver måske et nybrud!
- AMO - Nye rammer for arbejdsmiljøarbejdet

Potentialer i at tænke på tværs

- **Store potentialer for den enkelte, arbejdspladsen og samfundet**
- **To scenarier:**
 - Én dynamisk udviklingsdynamo
 - 3 bureaukratiske omsvøbsdepartementer
- **Mulighederne er til stede:**
 - Vinduet står åbent!
 - De samfundsmæssige rammer
 - Sammenhængen mellem arbejdsmiljø, HRM, sundhed og strategisk ledelse
 - Vækst, performance, service, fravær, økonomi osv.

Én dynamisk udviklingsdynamo



Gruppeopgaver

1. Find fordele og ulemper ved at tænke på tværs af arbejdsmiljø, HRM og sundhed.
2. Hvad hæmmer og fremmer en bedre integration mellem arbejdsmiljø, HRM og sundhed?
3. Find eksempler på hvad man konkret kan ændre i fx praksis, rutiner og organisering.

Resultater af gruppeopgaver

1. Find fordele og ulemper ved at tænke på tværs af arbejdsmiljø, HRM og sundhed.
 - + Holistisk, bredere perspektiver
 - + Identificer årsager til problemer
 - + Synergi i problemløsning
 - + Identitet/rolle som problemknusere
 - + Rationelt at samarbejde
 - + Koordinering af indsatser
 - "Siloer" selvom det organisatorisk er enhed
 - Mere prestige at være HR
 - Miste fokus, handlingslammelse – for komplekst
 - * Der skal overvindes kulturforskelle!
 - * Usynlighedskapperne skal af!
 - * Hvem skaber sammenhængen?
 - * "Råber i kor" - gennemslagskraft
 - * Oplevelse af mening
 - * Rolleklarhed – fælles ansvar
 - * Lokalfhængighed

Resultater af gruppeopgaver

2. Hvad hæmmer og fremmer en bedre integration mellem arbejdsmiljø, HR og Sundhed

Fremmer:

- AMO ambitionerne
- Personsammenfald
- Sund fornuft
- Udviklingssammenfald – logikkerne nærmer sig
- Vi skal have strategi ned på jorden
- Kompetenceudvikling og tro på at vi kan
- Ildsjæle
- Organiseret under samme ledelse

Hæmmer:

- Forskelligt sprog
- Forskelligt status og indbyrdes konkurrence
- Man klynger sig til sin platform
- Manglende medarbejderengagement
- Frygt for nyt, vaner/tradition
- Organisationsopbygning
- Fagforening

Resultater af gruppeopgaver

3. Find eksempler på hvad man konkret kan ændre i fx praksis, rutiner og organisering.

- Intern lederuddannelse + udvikling + LUS
- Medarbejdersamtaler med alle tre elementer (HRM, AM og Velfærd)
- Fast punkt på ledelsesmøder
- Psykisk APV/Trivselsmålinger – AMO/HR
- Projekt "tidlig indsats"
- Personalepolitisk regnskab
- Fælles mål og handlingsplaner
- Kaffemøder med HR
- Fælles chef
- Fælles uddannelse for medarbejdere og ledere
- Fællesorganisering, nøgletal og fokuspunkter
- Eks. "fastholdelse" tværgående emne
- Den nye årlige drøftelse (fokuspunkter)