

Lederuddannelse som centralt element for succesfuld arbejdsmiljøcertificering



AM 2010

ALECTIA

Arbejdsmiljøchef Anne Birgitte Bonde, Per Aarsleff
Seniorkonsulent Thomas Milfeldt, ALECTIA

ALECTIA

Lidt om mig selv

- Uddannet Cand.Techn.Soc.
- Trafikministeriets Departement
- Roskilde Universitetscenter
- Bedriftsundhedstjenesten (BST)
- Arbejdstilsynets udviklingsafdeling + kreds
- Medicinalvirksomheden Lundbeck
- JobLivDanmark, nu Alectia

- Master Adult Education and Human Resource Development fra institut for psykologi og uddannelsesforskning på RUC
- Systemisk konsulentuddannelse, v/ Gitte Haslebo

Lederens ansvar for arbejdsmiljøet Obligatorisk for

- Ledere i Aarsleff, som har medarbejderansvar for funktionærer

Forventet udbytte: At lederen efter kurset er

- klædt på til at leve op til de krav, der stilles til ledere efter arbejdsmiljøloven,
- rustede til at forebygge, at arbejdsmiljøproblemer opstår og tackle og afhjælpe dem, når de opstår.
- i stand til at arbejde konstruktivt og fremadrettet med arbejdsmiljøet uden, at det bliver en hæmmende faktor i produktionen.

Indhold

Kurset består af to kursusdage:

- Den ene dag fokuserer særligt på lederens ansvar i forhold til trivsel og udvikling af arbejdsmiljøet. Deltagerne får viden om de faktorer, som har betydning for medarbejdernes trivsel, og deltagerne præsenteres for redskaber, som kan anvendes i arbejdet med at styrke og fastholde trivslen på arbejdspladsen. Desuden klædes deltagerne på til at håndtere problemer indenfor det psykiske arbejdsmiljø, fx når en medarbejder bliver stresset og evt. sygemeldt.
- **Den anden dag handler om lederens pligter og ansvar generelt i forbindelse med arbejdsmiljø, og om lederens muligheder for rent praktisk at få arbejdsmiljøindsatsen til at blive en del af det daglige arbejde. Deltagerne får viden om arbejdsmiljøet generelt, krav, regler og faktorer af betydning for arbejdsmiljøet og værktøjer til arbejdsmiljøarbejdet præsenteres for deltagerne.**

Antal kurser og deltagere

- Der er afholdt 10 kurser á 2 dage
- Ca. 130 deltagere har gennemført kurset

Fine kursus-evalueringer – Ex. på bemærkninger:

- *Et godt forarbejde til arbejdsmiljøcertificeringen*
- *Der sidder projektledere rundt i org., der burde have været på dette kursus*
- *Jeg fandt emnerne relevante i forhold til at ændre vores arbejdsmiljøadfærd*
- *Jeg har været mere opmærksom på arbejdsmiljø efter kurset*

Uddrag af program

Hvad er arbejdsmiljø?

- Arbejdsmiljøets historie
- Regeringens 4 prioriterede områder
- Psykisk arbejdsmiljø, APV og sikkerhedsorganisationens nye rolle
- Nye perspektiver på arbejdsmiljøarbejdet
- Social kapital
- Forebyggelse af arbejdsulykker
- Lederen som rollemodel
- Gruppearbejde og præsentation

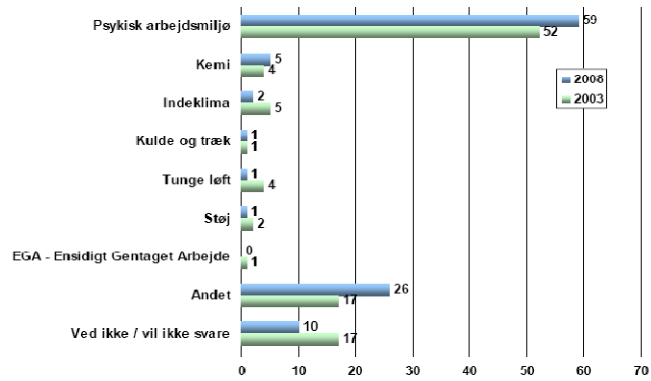
Arbejdspladsvurdering (APV)

- APV er et værktøj til systematisk at kortlægge, fjerne eller forebygge risici i arbejdsmiljøet. Traditionelt laver man APV som opregning af fejl og mangler i arbejdsmiljøet
- Denne fremgangsmåde har imidlertid vist sig problematisk at bruge på det psykiske arbejdsmiljø, bl.a. fordi det ofte er svært at finde entydige årsager til problemer i det psykiske arbejdsmiljø

Temaer der er vanskelige at indarbejde i APV

Det er navnlig det psykiske arbejdsmiljø, som har vist sig svært at indarbejde i den skriftlige APV:

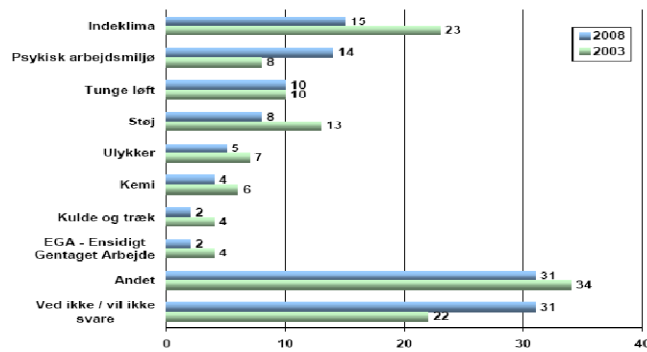
Figur 2: Hvilke arbejdsmiljøtemaer er vanskeligere at indarbejde i den skriftlige APV?
Sæt gerne flere krydser



Kilde: Øje på arbejdsmiljøet - Danske virksomheders brug af APV -2008 LO

Problemområder i APV'en

Figur 1: Hvilke arbejdsmiljøproblemer har I valgt at gøre noget særligt ved i jeres skriftlige APV?
Sæt maksimalt to krydser



Kilde: Øje på arbejdsmiljøet - Danske virksomheders brug af APV -2008, LO

To forskellige tilgange: "At løse problemet" eller "at skabe fremtiden"

- Traditionel problem-løsning bygger på mangeltænkning
 - Opmærksomhed på problemer, mangler og fejl

- Anerkendende udforskning bygger på ressourcetænkning
 - Opmærksomhed på ressourcer, værdier, ønsker og drømme

At løse problemet:

- Problemidentifikation
- Årsagsanalyse
- Løsningsmuligheder
- Handlingsplan
- Implementering

At skabe fremtiden:

- Identificere det vellykkede og værdifulde
- Skabe billeder af en ønskværdig fremtid
- Skabe fælles billeder af en opnåelig fremtid
- Igangsætte processer til at virkeliggøre fremtidsbilledet

Fra fejlfinder til udvikler

"Nye metoder/værktøjer" bør bringes i anvendelse i relation til det psykiske arbejdsmiljø.

"I ethvert problem findes en uopfyldt drøm"

(Peter Lang, britisk udvikler af systemisk metode og Appreciative Inquiry)

Vi kommer nemt til at:	I værdsættende samtaler vælger vi at:
Tale om det, vi ikke vil have	Tale om det, vi gerne vil have
Tale om det, der ikke virker	Tale om det, der virker godt
Tale om det, vi vil undgå	Tale om den fremtid, vi ønsker os
Tale i et mangelsprog: "vi kan ikke"	Tale i et ressourcensprog: "Vi kan" og "vi vil"
Lære alene af vores fejl	Lære at bruge vores ressourcer
Se uenighed som konflikt	Anerkendende forskelle i holdninger og synspunkter
Se forandringer som noget, der kommer senere	Se forandringer som noget, der sker i selve samtalen

Ugebrevet Mandag Morgen d. 12.01.09
- offentliggørelse af ledelseskanon

Danmarks 12 største ledelsesbedrifter

- Samfundstransformation** (ETABLERING AF VELFÆRDSSTATEN)
- Videnoverførelse** (HANDELSMINISTERETS PRODUKTIVITETSUDVALG)
- Idédreven vedholdenhed** (LEGO)
- Konceptudvikling i stor skala** (SSS)
- Kontinuerlig produktivitetsforbedring** (DANSK SVINEPRODUKTION)
- Grænseløs Globalisering** (A.P. HOLLER-MÆRSK)
- Godt Købmandskab** (JYSK)
- Samarbejde på tværs** (ROSKILDE FESTIVAL)
- Nye grænser for ledelse** (SKANDERBORG KOMMUNE)
- Ledelse på trods** (PLEJEHJEMMET LOTTE)
- Globalt engagement** (DANMARKS EU-FORMANDSSKAB)
- Forretningsorienteret værdibaseret ledelse** (NOVO NORDISK)

Seneste Debatoplæg

- Finansminister Lars Løkke Rasmussen kommenterer Den danske ledelseskanon
- Hvorfor det er vigtigt at få flere kvinder på topposter
- Den, der leder godt, leder skjult?
- Vis mig de fremragende offentlige ledere
- Kriseledelse der huskes

Opsamling på gruppearbejde

Følgende tiltag blev iværksat:

- De aktuelle arbejdsmiljømål tydeliggøres, fx ved hjælp af illustrationer
- Blå farve indføres på mønsterarbejdsplads/sikkerhedsrunderings-skemaerne. Farven anvendes til at markere særligt gode løsninger/ideer, som man ønsker at bringe videre.
- Tegninger og billeder anvendes så meget i forbindelse med information og instruktioner.
- Metode til måling af arbejdsmiljøindsatsen på alle niveauer

Hertil kom et ide-katalog til inspiration:

- Videndeling via succeshistorier som offentliggøres på internettet.

Mød os også på workshop:

- 105: En standard for CSR på vej - hvad med arbejdsmiljøet?
- 108: Sikker adfærd i den interne færdsel - erfaringer fra projekt hos Defco
- 204: Sikkerhedskoordineret på store byggeprojekter
- 205: De nye arbejdsmiljøregler – et ledelsesværktøj
- 222: Lederuddannelse som centralt element for succesfuld arbejdsmiljøcertificering
- 301: Performativ arbejdsmiljøpsykologi - Nye veje i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø?
- 302: Ergonomisk Empowerment - som ringe i vandet
- 313: Vejen til en arbejdsmiljøpolitik
- 318: Social Kapital - fra teori til handling
- 319: Arbejdsmiljørigtig Projektering ved et megasygehus
- 403: Investeringsplaner og arbejdsmiljø går "hånd i hånd"
- 413: Byg Arbejdsmiljø – en database til inddragelse af arbejdsmiljø i byggesager
- 416: Gør noget ved indeklimaet!
- 417: Erfaringer fra påbudsgaver om psykisk arbejdsmiljø
- 419: Workspace Design og arbejdsmiljørigtig projektering
- 422: Fra fejlfinder til udvikler

ALECTIA
www.alectia.com

Fremtidens udfordringer løses tværfagligt