



# Arbejds miljø- og personaleudvikling

---

## I en mellemstor håndværkervirksomhed

Ingelise Hermund, Frandsen EI A/S



## Dagsorden

---

- Præsentation
- Mine erfaringer
- Gruppe arbejde
- Opsummering med intro af model

Ingelise Hermund, Frandsen EI A/S



## Præsentation

---

- **Frandsen EI A/S**
  - El-virksomhed med ca. 60 medarbejdere
  - El og alarmer for store og små kunder
  - Satser på god arbejdsplads og kvalitet
- **Ingelise Hermund**
  - Tidligere bla. DTU, Arbejdsmiljørådgiverne og El og VVS-Branche BST.
  - Nu: Arbejdsmiljø, Kvalitet og Personale og Arbejdsmiljøunderviser

Ingelise Hermund, Frandsen EI A/S



## Kort om nogle af mine værktøjer

---

- APV
- Trivselsundersøgelse
- Medarbejderudviklingssamtaler

Ingelise Hermund, Frandsen EI A/S



## Deltagerpræsentation

---

1. Navn og funktion: konsulent, SiL eller organisationerne
2. Hvem er din målgruppe?
3. Hvilke værktøjer bruger du / arbejder du med?

Ingelise Hermund, Frandsen EI A/S



## Flere værktøjer: Arbejds miljø og personaleudvikling

---

- Undersøgelse sikkerhedskultur
- Sikkerhedsrunderinger
- Lærlingesamtaler
- Kurser: både kvalitet og arbejdsmiljø.
- Møder på pladser/virksomheden: flere emner samtidig
- Fyraftensmøder
- Medarbejderpleje
- Medarbejder info: SKS, arbejdsmiljø-tema, ulykker, fester, sociale arrangementer

Ingelise Hermund, Frandsen EI A/S

## Resultat og succes

---

- Resultat
  - Lav personaleomsætning, 'korpssånd', indtjening
- Succes
  - Integreret arbejdet med kvalitet/arbejds miljø og personale
  - Opfattet positivt, fordi jeg både snakker arbejds miljø/kvalitet og firmafester/udvikling
  - Vedholdenhed og tålmodighed 😊

Ingelise Hermund, Frandsen EI A/S

## Gruppearbejde

---

- 4 grupper.
- Snak om de værktøjer I bruger/har brugt. Det kan både være succeser/fiaskoer
  - Hvordan de har virket?
  - Hvad I har lært af det?
- Kom frem til 3 pointer/gode råd

Ingelise Hermund, Frandsen EI A/S

## Hvad har skabt succesen?

---

1. Tillid
  - Velvillighed, troværdighed (man har kompetence + det er vigtigt, de forstår, hvorfor vi gør som vi gør), vedholdenhed, lydhørhed
2. Retfærdighed
  - Respekt, fokus på den enkelte, alle bliver spurgt, synlighed i information
3. Samarbejde
  - Anerkendelse af at forandringer er svære, villighed til kompromis – hellere rykke sig lidt frem for at skabe total modstand, fokus på det de gør godt, dialog

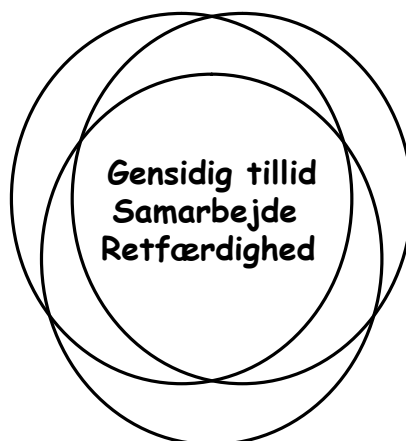
Ingelise Hermund, Frandsen EI A/S

## Udvikling i håndværkervirksomheder: Fokus på den sociale kapital

---

Arbejds-  
miljø

Kvalitet



HR/personale

Ingelise Hermund, Frandsen EI A/S



## Lidt refleksioner (gode råd?)

---

- AM-arbejde og personaleudvikling hænger sammen. Fordi begge dele for håndværkeren handler om en bevidstgørelse: at han rent faktisk kan få noget positivt ud af at reflektere over sin arbejdssituation.
- Ledelsen kan sagtens se at AM-forbedringer gavner bundlinien, og der er typisk opbakning til de konkrete AM-projekter. Men, når hverdagen bliver hektisk, er det hurtigt AM-arbejdet, der nedprioriteres.
- Det er ikke nødvendigvis i SiU forandringerne sker. Dagsordenen med APV, ulykker mv. forekommer kedelig.
- Det er vigtigt som SiL i en mindre virksomhed at have nogle eksterne at snakke med omkring arbejdet, da det kan være svært at bevare fokus, når man er alene og forandringerne går meget langsomt.

Ingelise Hermund, Frandsen EI A/S