


DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmedicinsk Klinik
REGIONSSPITALLET HERNING

Arbejds miljøseminarer som redskab til at skabe motivation, ansvarlighed og ejerskab til sikkerhedsarbejdet



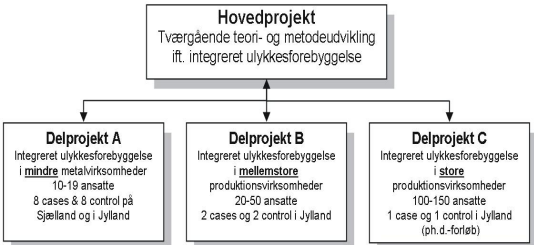
Louise M. Pedersen, AMK-Herning
Dorte Raaby Andersen, NFA
Pete Kines, NFA

AM2009 Workshop 120, 10-11-2009, 11-12.30, Nyborg

DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmedicinsk Klinik
REGIONSSPITALLET HERNING

Integreret ulykkesforebyggelse



Hovedprojekt
Tværgående teori- og metodeudvikling
ift. integreret ulykkesforebyggelse

Delprojekt A
Integreret ulykkesforebyggelse i mindre metalvirksomheder
10-19 ansatte
8 cases & 8 control på Sjælland og i Jylland

Delprojekt B
Integreret ulykkesforebyggelse i mellestore produktionsvirksomheder
20-50 ansatte
2 cases og 2 control i Jylland

Delprojekt C
Integreret ulykkesforebyggelse i store produktionsvirksomheder
100-150 ansatte
1 case og 1 control i Jylland (ph.d.-forløb)

Motivation – Ansvar - Ejerskab

DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

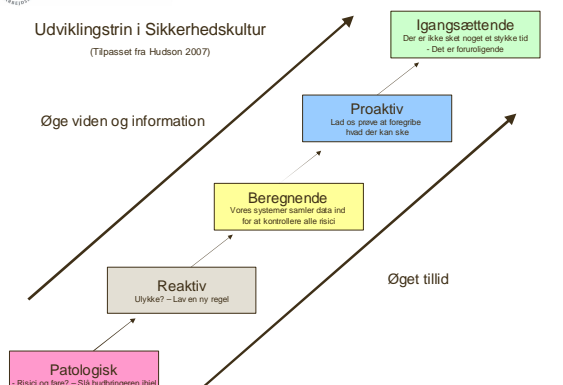
Arbejdsmedicinsk Klinik
REGIONSSPITALLET HERNING

Udviklingsstrin i Sikkerhedskultur

(Tilpasset fra Hudson 2007)

Øge viden og information

Øget tillid



Patologisk
- Risici og fare? - Så budbringeren ihjel

Reaktiv
Ulykke? - Lav en ny regel

Beregnende
Vores systemer samler data ind for at kontrollere alle risici

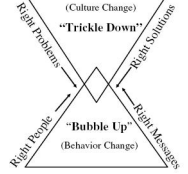
Proaktiv
Lad os prøve at foregribe hvad der kan ske

Igangsættende
Der er ikke andet regel et stykke tid - Det er foruroligende

DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmedicinsk Klinik
REGIONSSPITALLET HERNING

Integreret ulykkesforebyggelse



Trickle Down
(Culture Change)
Right Problems → Right Solutions

Bubble Up
(Behavior Change)
Right People → Right Messages

Sikre at:

- Det er de rette problemer, der løses
- At det er de rette løsninger, som laves
- At det er de rette personer, der får viden
- Det er den rette viden, som sendes videre

DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmedicinsk Klinik
REGIONSSPITALLET HERNING

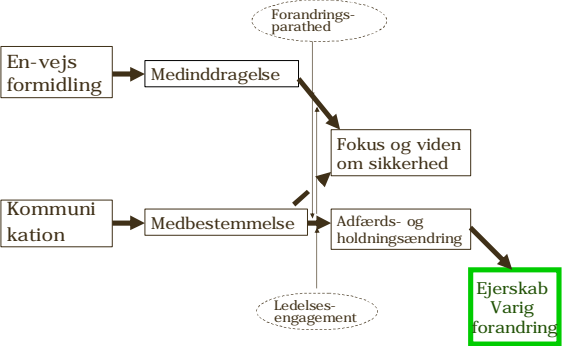
Arbejds miljøseminar

- Består af max 6-15 ansatte og deres leder(e)
- Bygger på troen på, at de ansatte er aktive medspillere i arbejdsmiljøarbejdet, samt at de ansatte besidder en masse uudnyttet viden
- Nøgleord er **ejerskab, involvering og forankring**
- Centralt at der gennem dialogen diskuteres holdninger, vaner og kultur
- Dialogen kobles med konkrete handlinger
- Lederens rolle er at fremme de ansattes engagement og motivation samt at skabe rammerne for de ansattes selvorganisering

DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmedicinsk Klinik
REGIONSSPITALLET HERNING

Idéen bag arbejdsmiljøseminarer



En-vejs formidling → Medinddragelse → Fokus og viden om sikkerhed


Kommunikation → Medbestemmelse → Adfærds- og holdningsændring

Fokus og viden om sikkerhed → Ledelses-engagement → Ejerskab Varig forandring

Medbestemmelse → Ledelses-engagement → Ejerskab Varig forandring


Forandlingsparathed (dashed oval)

Ledelses-engagement (dashed oval)

 **DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ** **Arbejdsmedicinsk Klinik**
REGIONSSPITALET HERNING


Arbejds miljøseminarer konkret

- Handler om at skabe bevidsthed og ansvarlighed
- Fokuspersonerne definerer selv mål og løsninger
- Ingen formaliseret kagebog eller metode: Situations- og kontekstafhængigt
- Spørgeteknikker: *Åbne hv-spørgsmål, Når I...*
- Få afklaret problemet, inden der opstilles aktiviteter!
- Aktiviteterne skal være **SMARTE** (Specifikt, Målbart, Attraktivt, Realistisk, Tidsbestemt, Effektivt ift. målsætning eller dilemma)

 **DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ** **Arbejdsmedicinsk Klinik**
REGIONSSPITALET HERNING


Rollen som leder af et arbejdsmiljøseminar

- Facilitator og inspirator
- Ekspert, hjælper eller vejleder?
- Selve udøvelsen af rollen er central

 **DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ** **Arbejdsmedicinsk Klinik**
REGIONSSPITALET HERNING


Formål med medarbejderseminarer

- Skabe dialog mellem ledelse og medarbejdere
- Medarbejdere identificerer oplevede sikkerhedsproblemer
- Ledelsen kan vise engagement og udtrykke prioriteringer

 **DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ** **Arbejdsmedicinsk Klinik**
REGIONSSPITALET HERNING

Eksempel på dagsorden for seminar


- Kort afrapportering og diskussion af resultaterne fra kortlægningen af sikkerhed
 - Spørgeskema, sikkerhedsrundring, samtaler/interviews
- Afdækning og diskussion af sikkerhed
- Drøfte målsætninger for sikkerhedsarbejdet
- Handlingsmuligheder og -aftaler

 **DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ** **Arbejdsmedicinsk Klinik**
REGIONSSPITALET HERNING

Afdækning af sikkerhed (eksempler 1)

- Hvad er vigtigt for jer, i forhold til sikkerhed i virksomheden?
- Hvilke områder fungerer godt i virksomheden
- Oplever I problemer?

Spørgeteknikken er vigtig for at fremme involvering og motivation

 **DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ** **Arbejdsmedicinsk Klinik**
REGIONSSPITALET HERNING

Afdækning af sikkerhed (eksempler 2)

- Hvordan vil I beskrive det nuværende sikkerhedsarbejde i virksomheden?
- Hvilken rolle har I i forhold til sikkerhed i virksomheden?
- Hvordan vil I beskrive kommunikationen i virksomheden?
- Hvordan er holdningerne til brug af værnemidler og oprydning? Hvilken betydning har disse?

DET NATIONALE FORSØGNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmedicinsk Klinik
REGIONSSPITALET HERNING

Afdækning af sikkerhed: Prioriteringer (eksempler 3)

- Hvordan vil I beskrive den nuværende prioritering af henholdsvis sikkerhed, kvalitet og produktion?
- Hvad betyder disse prioriteringer?
- Hvad er årsagerne til disse prioriteringer?

Prioriteringer afstemmes mellem ledelse og medarbejdere

DET NATIONALE FORSØGNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmedicinsk Klinik
REGIONSSPITALET HERNING

Målsætning (eksempler 4)

- Hvad kan efter jeres opfattelse forbedres?
- Hvad ville forskellen være fra situationen nu?
- Hvilke områder kunne I tænke jer at arbejde videre med?
- Hvad er det overordnede mål? Lang-/kortsigtede mål

Spørgeteknikken er vigtig for at fremme motivation og ejerskab

DET NATIONALE FORSØGNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmedicinsk Klinik
REGIONSSPITALET HERNING

Handlingsplaner (eksempler 5)

- Hvad skal der til, for at I kan nå dette mål?
- Hvad vil der være af muligheder og barrierer for at nå målet?
- Hvilke ressourcer skal I bruge for at nå målet?
- Hvad gøres der nu?

Spørgeteknikken er vigtig for at fremme ansvar og ejerskab

DET NATIONALE FORSØGNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmedicinsk Klinik
REGIONSSPITALET HERNING

Problem	Løsning	Ansv.	Dato	Check	Koor. med	Status
Manglende kommunikation	Ejer/leder og dritsleder taler sammen	Ejer/leder	11-09-2009			Opfølges løbende
Sikkerhed ikke tænkt ind i planlægning – uudnyttet viden	Hvert 3. møde i virksomheden omhandler sikkerhed og alle medarbejder inddrages	Ejer/leder	17-09-2009			Opfølges løbende
Ansatte får lim på hænderne	Handsker, hvis limen er farlig	Sik. leder og sik. repræ	19/3 2009	Hans	Afd. 12	Opfølges løbende
Småheld registreres ikke	Sedler ud til grupperne Minde hinanden om det Konkurrence	VF Mia Ole	13/3 Fra d.d. 6/3	Gruppe Gruppe Ronni	Hele	Færdig Forbedring Droppet

DET NATIONALE FORSØGNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmedicinsk Klinik
REGIONSSPITALET HERNING

Resultater af arbejdsmiljøseminarer

- Arbejdsmiljøseminarer giver rum for kommunikation om sikkerhed, og de ansatte bliver aktive medspillere i dette - det "nytter noget"
- Ledelsen får indblik i, hvad de ansatte oplever som sikkerhedsproblemer
- Der igangsættes kulturelle forandringer, et fælles ejerskab og forankring af sikkerhedsarbejdet - Øget bevidsthed, ansvar og motivation

DET NATIONALE FORSØGNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmedicinsk Klinik
REGIONSSPITALET HERNING

Tak for jeres opmærksomhed

☺

Louise M. Pedersen, Cand.scient.adm.
Ph.d.-studerende, AMK-Herning
Lompe@ringamt.dk

Dorte Raaby Andersen, Cand. Scient. Soc.
Forskningsassistent, NFA
dra@arbejdsmiljoforskning.dk

Pete Kines, PhD
Seniorforsker, NFA
pki@arbejdsmiljoforskning.dk