



Coaching som redskab til at skabe motivation for og struktur på sikkerhedsarbejdet

Arbejds miljøkonferencen i Nyborg 2009,

Phd-workshop 2, Styringsformer og ledelse, d. 10/11 2009

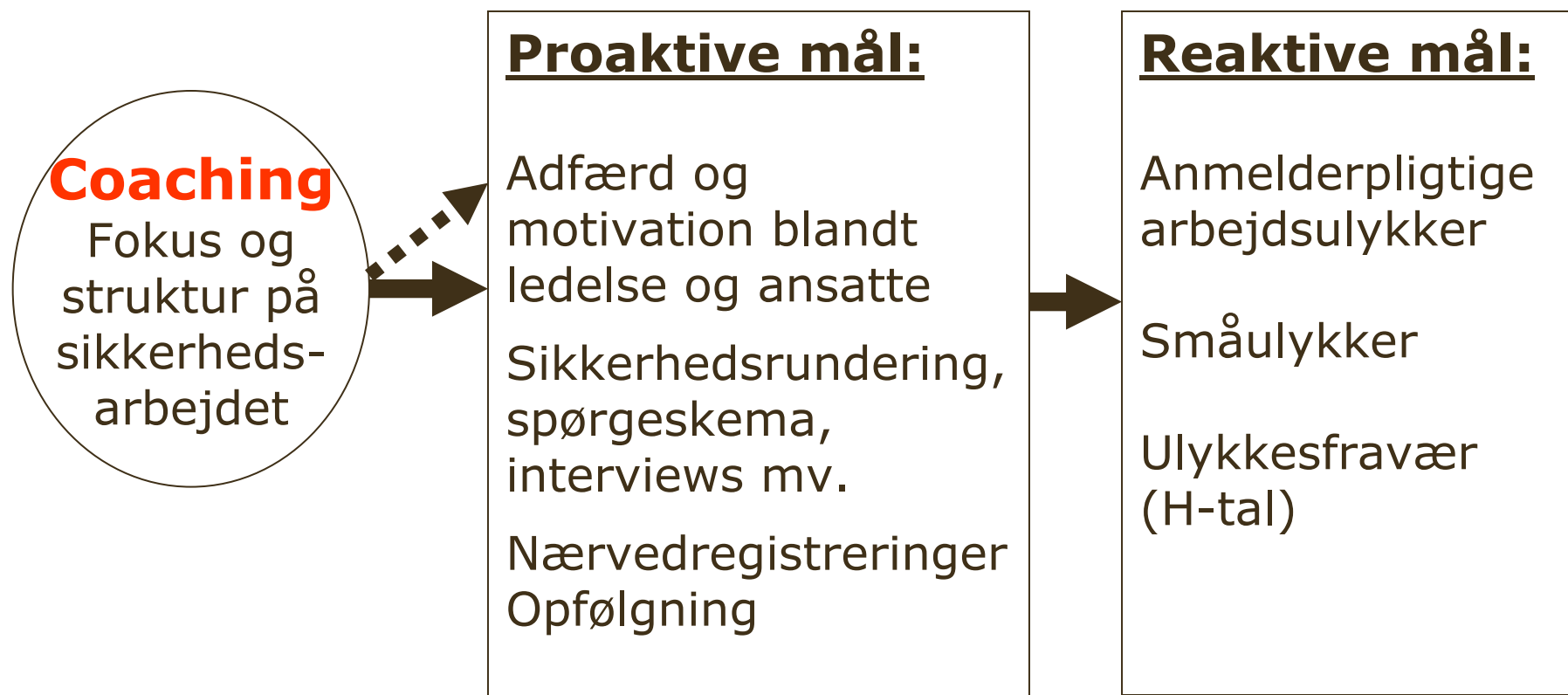
Louise M. Pedersen, ph.d.-studerende, Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning

www.regionmidtjylland.dk

Kort om phd-projektet

- Del af *Projekt Integreret Ulykkesforebyggelse. På tværs af størrelser og brancher*
- Finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden
- Forløber i perioden d. 1/4 2008-31/3 2011
- Omhandler 2 store trævirksomheder, hver med 125 produktionsansatte (quasi-eksperimentielt design)
- Coaching af 3 værktørførere, 4 teamledere og 3 sikkerhedsrepræsentanter individuelt og i sikkerhedsgrupper

Fra reaktivt til proaktivt sikkerhedsarbejde



“Definition” af coaching

- En kognitiv metode eller samtaleteknik, som befinder sig mellem supervision og terapi
- Antager, at ethvert menneske besidder uudnyttet potentiale. Psyken ses som nøglen.
- Arbejder i den enkeltes personlige- og offentlige sfære.
- Meget af coachens arbejde ligger i nutiden og fokuserer på at designe fremtiden ud fra en overordnet vision samt en række delmål.
- Målet er at skabe adfærdsændringer
Samtale => Forståelse => Indsigt => (Ny) Adfærd/
forbedret præstation/nye færdigheder

Whitmore (1998), Myszak og Wegener (2009)

Coaching konkret

- Handler om at skabe bevidsthed og ansvarlighed.
- Frivillighed
- Fokuspersonen definerer selv mål og løsninger.
- Ingen formaliseret kogeboek eller metode: Situations- og kontekstafhængigt
- Spørgeteknikker: *Åbne hv-spørgsmål, Når du....*
- Få afklaret problemet, inden der opstilles mål!
- Målet skal være **SMARTE** (**S**pecifikt, **M**ålbart, **A**traktivt, **R**ealistisk, **T**idsbestemt, **E**ffektivt ift. målsætning eller dilemma)

Rollen som coach

- Instruere, inspirere og motivere
- Ekspert, hjælper eller vejleder?
- Lede fokuspersonen til erkendelse
- Præstationer forankres gennem (små) succesoplevelser
- **Selve udøvelsen af rollen er central**

Coachingen på virksomhed A

Hvem?

- Afd. 11: 1 værkerfører, 1 teamleder, 1 sik. repræsentant
- Afd. 12: 1 værkerfører, 3 teamleder, 1 sik. repræsentant
- Afd. 45: 1 værkerfører, 1 sik. repræsentant

Forløbet

- Ledelsesseminar i d. 29/1 2009
 - Diskutere afdelingsvise resultater fra kortlægningen
 - Sikkerhedshjul
- Efterfølgende månedlig coaching, individuel eller i sikkerhedsgrupper –indtil februar 2010.
 - Optimere samarbejdet i sikkerhedsgruppen
 - Skabe motivationen for og struktur på sikkerhedsarbejdet
 - Ledelseskommunikation, inddragelse og opfølgning
 - Årsags- frem for symptombehandling

Resultater

- Der er skabt en øget bevidsthed omkring og motivation for sikkerhedsarbejdet og ledelseskommunikation
- Nye aktiviteter, fra gang til gang er 50-80 % gennemført
- Nye redskaber til sikkerhedsarbejdet, bl.a. sikkerhedsrunderingsskemaer
- Bedre samarbejde i sikkerhedsgrupperne – bruger hinanden mere og har noget konkret at arbejde sammen om
 - Formelle strukturer er kommet på plads (møder mv.)
 - Sikkerhedsrepræsentanterne er vokset med opgaven
 - De nye teamledere får støtte til deres lederjob
- Coaching giver rum for kommunikation om og løbende mål for sikkerhed – der følges op

Udfordringer under øget produktionspres

Spørgsmål

- Kan coaching benyttes som et videnskabeligt redskab, fx i interventionsprojekter?
- Er vi som samfundsvidenskabelige forskere rustede til at udøve coaching?
- Outcome/videnskabelig evidens
 - Er det "fair" at sidestille forskellige opgaver?
 - Hvad skal der til (kvantitativt/kvalitativt) for, at man kan sige, at coachingen har en effekt?