

Arbejds miljø gennemtænkt

SDU's vision for arbejdsmiljøarbejdet

Vedttaget på Hovedarbejds miljøudvalgets møde, april 2018

Visionsdokumentet

Formålet med visionen er at samle udviklingstiltag indenfor måden vi på SDU arbejder med arbejdsmiljø på til et samlet hele, 1) så vi kan tænke de forskellige ambitioner til ende, 2) vi i fællesskab kan forholde os til dem, og 3) så vi kan etablere dem som fælles sigtepunkter.

Visionen består af 5 bevægelser fra sådan som arbejdsmiljøarbejdet praktiseres mange steder i dag til sådan som vi gerne vil arbejde hen i mod at det praktiseres i fremtiden.

Bevægelserne har en tidshorisont på omkring 10 år.

For at starte bevægelserne indeholder visionen også "de fire første indsatsområder". Dette er konkrete, afgrænsede indsatsområder, der på hver sin måde sætter gang i flere af bevægelserne. De konkretiserer bevægelserne og gør konsekvenser af den fælles vision tydelige.

De fire første indsatsområder har en tidshorisont på 2-3 år. Visionen vil over tid give anledning til flere indsatsområder. Idéer til indsatsområder kan udvikles og vurderes ved hjælp af at undersøge hvorvidt de bidrager til de 5 bevægelser.

Visionen suppleres årligt med et bilag, som vil omfatte de handlingspunkter, som den årlige arbejdsmiljødrøftelse munder ud i.

Overordnet begrundelse

Det overordnede ønske er, at arbejdsmiljøarbejdet tilrettelægges og faciliteres på en sådan måde at indsatsen er effektiv, velvalgt og understøtter universitetets kerneopgave.

Der findes i dag en masse kompetencer og vilje til det gode arbejdsmiljø, men de kommer ikke ordentlig i spil af flere årsager. Vi mangler bl.a. viden, tid og har nogle vaner, der modarbejder den gennemtænkte måde at drive arbejdsmiljøarbejdet på.

Indsatsen bliver følgelig ikke håndteret tilstrækkeligt sammenhængende hvorfor vi bl.a. ser grundforudsætninger for arbejdsmiljøarbejdet: samarbejde, inddragelse, forebyggelse, helhedsorienteret og systematik ikke altid skabes.

Arbejds miljøet gennemtænkt

Bevægelse 1	Bevægelse 2	Bevægelse 3	Bevægelse 4	Bevægelse 5
Arbejds miljø-aktør	Arbejds miljø-gruppe	Arbejds miljø-ledelse	Arbejds miljø-organisation	Arbejds miljø-kultur
Fra udfører til facilitator	Fra ekspeditions-kontor til team	Fra ekstra besvær til hjælp	Fra egen deko blede dagsorden til ressource	Fra reaktiv bagatelliserende til ansvar sfuld forebyggelse

Første bevægelse: Arbejds miljøaktør: Fra udfører til facilitator af arbejds miljøaktiviteter i enheden

Kort beskrivelse

Ambitionen i denne bevægelse er at arbejds miljøaktørerne i stedet for at være de, som alene udfører arbejds miljøarbejdet selv, er de personer, der sørger for at arbejds miljøarbejdet bliver iscenesat og styret på både indhold og form, så indsatsen fremstår meningsfuld og velorganiseret med involvering af de aktører, der har indflydelse på årsag, problem og løsning.

Det er en bevægelse fra "det klarer jeg" til "det kan jeg gøre let for jer/os at lykkes med". Fra solist til komponist.

Vi har i dag på SDU eksempler på at medlemmerne af arbejds miljøgrupper selv løser alle opgaver uden at skabe fælles system og overblik, eller involvere andre end sig selv i arbejdet. Effekten bliver på denne måde minimal og arbejdet slidsomt.

Værktøjer/ midler

Vi forventer at kunne flytte på området ved at træne arbejds miljøaktørerne i teknikker til facilitering og ved at forenkle de styrings- og overbliksværktøjer så de i højere grad lægger op til forenede indsatses.

Anden bevægelse: Arbejdsmiljøgruppen: Fra ekspeditionskontor til team om at skabe kurs, koordinering og commitment omkring arbejdsmiljøarbejdet

Kort beskrivelse

Ambitionen i denne bevægelse er at arbejdsmiljøgrupperne bevæger sig fra at ekspedere sager til at opleve sig som et team der samarbejder om at organisere og drive arbejdsmiljøarbejdet. Opgaven er at skabe ledelse, dvs. fælles kurs, koordinering og commitment omkring arbejdet. Det er en bevægelse fra "Den hører til i teknisk service" til "den kan komme med i vores initiativrække om tekniske forbedringer".

Mange arbejdsmiljøgrupper på SDU arbejder i dag fra opgave til opgave. Overbliksværktøjerne bliver ikke altid brugt, og mange rapporterer at arbejdet bliver fragmenteret og ikke proaktivt. Mindre end hver 10.ende arbejdsmiljøgruppe forholder sig i den årlige arbejdsmiljødrøftelse til at den tilbagevendende kortlægning i APV skal gennemføres det kommende år. Der var stor interesse på sidste års stormøde for temaet om at arbejdsmiljøgrupperne skal skabe ledelse (forstået som fælles kurs, koordinering og commitment) omkring arbejdsmiljøudviklingen.

Værktøjer/ midler

Vi forventer at kunne flytte på området ved at forenkle og sammentænke de værktøjer der er til AMG's arbejde. Ved samme lejlighed kan vi gøre dem mere procesorienterede, så de i højere grad lægger op til at drive udviklingen i enheden frem for alene at sagsbehandle enkeltsagen. Vi forventer også at træning og teknikker i kurs, koordinering og commitment samt procesledelse vil styrke teamarbejdet og medvirke til et højere ambitionsniveau. Endelig forventer vi at tydeliggørelse af roller, ansvar, opgaver og arbejds gange i arbejdsmiljøorganisationen vil gøre det lettere at tænke helhedsorienteret.

Tredie bevægelse: Arbejdsmiljøledelse: Fra ekstra besvær til hjælp for lederne til forebyggelse og udvikling i enheden

Kort beskrivelse

Ambitionen i denne bevægelse er at den enkelte medarbejder med ledelsesmæssige beføjelser bevæger sig fra at opleve arbejdet med at styrke arbejdsmiljøet som en ekstra belastning til at opleve, at man som leder får hjælp af arbejdsmiljøorganisationen til at forvalte sit ansvar for at sikre at arbejdet kan udføres sikkert og sundt og er tilrettelagt ud fra den bedst mulige forebyggelse. Som leder skal det være tydeligt og nemt at kunne søge råd og hjælp så man ikke skal stå alene med aben.

Vi har på SDU mange eksempler på at trivsel og langsigtet bæredygtighed hos VIP medarbejdere kan være truet af konkurrence, "hård" feedbackkultur, arbejdsbukkel, ensomhed mm. som traditioner og de nuværende krav om ekstern finansiering, publicering, undervisning og administration skaber visse steder. Ofte havner den forebyggende kulturudvikling hos lederen alene, mens den reaktive trøst og psykologhenvielse ender hos arbejdsmiljørepræsentanten. Denne arbejdsdeling er ineffektiv, belastende og utilfredsstillende både for lederen, arbejdsmiljørepræsentanten og de medarbejdere hvis arbejdsliv er truet.

Værktøjer/ midler

Vi forventer at kunne flytte på området ved hjælp af afklaret og præciseret ansvar samt styrket det positive samarbejde, hvor arbejdsmiljøorganisationen hjælper lederen og mellemlederne i deres forvaltning af ansvar. Arbejdet vil understøttes gennem udvikling af værktøjer, der gør det lettere for lederen at arbejde forebyggende med arbejdsmiljø.

Fjerde bevægelse: Arbejdsmiljøorganisationen: Fra egen dekoblet dagsorden til ressource i realisering af universitetets strategi og kerneopgaver

Kort beskrivelse

Ambitionen i denne bevægelse er at arbejdsmiljøorganisationen bevæger sig væk fra at drive sin egen dagsorden omkring arbejdsmiljø i en løsrevet kontekst til at gøre det tydeligt på hvilke måder styrkelse af arbejdsmiljøet medvirker til at realisere universitetets strategi og kerneopgaver. På den måde kommer de to organisationer i højere grad til at arbejde sammen, og strategiske indsatser understøttes flere steder fra, med større samlet kraft.

"fra ubalance til alliance"

Den reaktive tilgang til arbejdsmiljøarbejdet og enkeltogsbehandling har sjældent fælles dagsorden med det strategiske udsyn og betydningen af den arbejdsmiljømæssige vinkel af de strategiske indsatser har været overset. Med medarbejderne som den ubetvivleligt væsentligste strategiske ressource for SDU, er der et gevinstpotentiale i at forbinde universitetets-strategi og proaktivt arbejdsmiljøarbejde; så arbejdsvilkår støtter op om den gode kerneopgave.

Værktøjer/ midler

Vi forventer at kunne flytte på området ved arbejdet med visionspapiret. Ved at tydeliggøre arbejdsgangene mellem de forskellige lag i arbejdsmiljøorganisationen og ved yderligere at fokusere på det forebyggende arbejdsmiljøarbejde med henblik på samarbejdet med universitetets strategiske processer.

Femte bevægelse: Arbejdsmiljøkulturen: Fra reaktiv bagatelliserende til ansvarsfuld forebyggelse

Kort beskrivelse

Ambitionen i denne bevægelse er at få SDU's ledere og medarbejdere til aktivt, sammenhængende og fremadrettet at udvikle på arbejdsmiljøet som noget afgørende for medarbejdernes trivsel og sikkerhed samt universitetet succes som vidensinstitution. Arbejdsmiljøet må ikke tilgås som løsrevne enkeltstående opgaver man hurtigt muligt tackler når der en sjælden gang er et problem.

Vi har på SDU eksempel på et kemikalieuheld, hvor risiciene ikke blevet opdaget og håndteret i tide. Da uheldet indtraf var ansvarsfordeling og beredskab ikke fungerende, hvorved flere blev udsat for fare. Da faren var afværget, lykkedes det ikke at skabe rum for læring på tværs da "ingen jo kom til skade". Denne gang.

Værktøjer/ midler

Vi forventer at kunne flytte på området gennem omstrukturering af arbejdsmiljøarbejdet, så det bliver lettere for såvel ledere som medarbejdere, at påtage sig opgaven med at have det daglige fokus på arbejdsmiljø. Gennem en anden procestilgang til arbejdsmiljøarbejdet forventer vi løbende at kunne aktivere flere i meningsfulde aktiviteter. Og gennem en anden sprogliggørelse af arbejdsmiljøopgaverne forventer vi at kunne forbinde dem tættere til trivsel og universitetets kerneopgaver.

De 4 første indsatsområder

Arbejds miljøet gennemtænkt

Indsatsområde 1

Udvikling, styring og realisering af visionen

Fx

- 1.1 Projekt og budgetplan for direktionen
- 1.2 Visionens elementer i det daglige arbejde
- 1.3 Visionen som forandringsproces på stormøde
- 1.4 Evaluering og planlægning under Den Årlige Arbejds miljødrøftelse

Indsatsområde 2

Tunet og samkørt AM-værktøjer

Fx

- 2.1 Overordnet koncept (solen)
- 2.2 Koncept for risikovurdering, arbejdspladsvurdering og trivselsmåling
- 2.3 Koncept for Den Årlige Arbejds miljødrøftelse
- 2.4 Enkeltstående procesværktøjer

Indsatsområde 3

Kompetenceudviklingspaletten udformes

Fx

- 3.1 Procesunderstøttende screening
- 3.2 Pilotprojekt på proceslederuddannelse
- 3.3 Drøftelse af roller, opgaver og ansvar på stormøde
- 3.4 Introduktion til nye ledere og nyansatte

Indsatsområde 4

Revision og tydeliggørelse af arbejds miljøarbejdet

Fx

- 4.1 Dialog på lovpligtig arbejds miljøuddannelse i 2018
- 4.2 Direktionen fastlægger roller, opgaver og ansvar
- 4.3 Arbejds miljøorganisationen drøfter roller, opgaver og ansvar på stormøde

Indsatsområde 1: Udvikling, projektstyring og realisering af visionsdokumentet

Formålet

Indsatsområdet har til formål at sætte rammen for de initiativer, der sætter de 5 bevægelser i gang, sådan at arbejds miljøaktører og ledelsen har mulighed for at arbejde med arbejds miljø på en værdiskabende og involverende måde. Målrettede initiativer og understøttende værktøjer og arbejdsgange bringer en samlet forståelse af visionen og nødvendigheden af bevægelserne.

Indsatsområdet forankres i universitetets direktion.

Indsatsområde 2: Arbejds miljøværktøjer tunet og samkørt

Formålet

Indsatsområdet har til formål at etablere et fælles koncept for arbejds miljøværktøjer, sådan at de i dag løsevne værktøjer med hver deres logik kommer til at spille sammen i en glidende proces.

Den fælles værktøjskasse understøtter arbejds miljøaktørerne i forhold til deres opgave med at facilitere det forebyggende, systematiske og helhedsorienterede arbejds miljøarbejde. Værktøjerne tilgås i videst mulige omfang processuelt i forhold til at kunne håndtere processer, der involverer flere bidragydere.

Indsatsområde 3: Kompetenceudviklingspaletten udformes

Formålet

Indsatsområdet har til formål at kvalificere den enkelte arbejdsmiljøaktør til at indgå i processer og spille en aktiv rolle i ledelse af processer. Indsatsen skal ændre kulturen i måden at tilgå og løse arbejdsmiljøarbejdet på, som er beskrevet i de fem bevægelser.

Med nye kompetencer og rollebevidsthed kan arbejdsmiljøaktørerne navigere i det ny samarbejde og bidrage effektivt til håndteringen af arbejdsmiljøarbejdet. Det tilstræbes også, at arbejdsmiljøarbejdet kan løftes op på et taktisk og strategisk niveau, så fælles udfordringer for SDU kan identificeres og de best practise kan deles.

Indsatsområde 4: Revision og tydeliggørelse af AMA

Formålet

Indsatsområdet har til formål at fastlægge ansvar, roller og opgaver i arbejdsmiljøarbejdet således at arbejdsmiljøarbejdet udføres forebyggende, systematisk og helhedsorienteret med relevant og effektiv aktivering af ressourcer og interesser.

Afklaring af roller, opgaver og ansvar forholder sig på den ene side til ledelsesrollen, hvori der sørges for at arbejdsforholdene er sikre og sunde og på den anden side til ledelsesrollen, hvori forpligtelsen ligger til at samarbejde om arbejdsmiljø i arbejdsmiljøorganisationen. Afklaringen forholder sig også til det konkrete samarbejde, der på den ene side foregår i den enkelte arbejdsmiljøgruppe og på den anden side skal ske på en involverende måde sådan at de relevante kompetencer er inddraget.