

Organisering – nye muligheder

Forslag og pointer i forhold til hvordan organisering af arbejdsmiljøarbejdet i fremtiden kan se ud, så den kan fastholde gode erfaringer samt løse evt. nuværende problemstillinger.

1. Faste folk i organisationen, holde en "lille" organisation, aktuelle sikkerhedsemner kommer med, mere aktiv organisation, rette kompetencer hos medlemmer, væsentligt med en sikkerhedsleder.
Flere SiG laver det samme arbejde, bliver sikkerhed prioriteret (kr./tid), SIO kan blive "sidevogn".
Mere samarbejde mellem SiG. Drøftelsen kan foregå med SU, så fremtidige mål sættes sammen. Arbejdsmiljøuddannelse til alle ledere.
2. At roller, rammer og ansvar er beskrevet for den enkelte funktion, ikke bare arbejdsmiljø, men også mellemlider, der ikke er med i organisationen.
"Størrelsen" af arbejdsmiljøgruppen skal være på min. 3-4 (styrker måske opgaveløsningen).
3. Organisation: Alle afdelinger skal være repræsenteret i arbejdsmiljøorganisationen. SI/SU sammen, hvis det giver mening.
Kompetencer: Alle arbejdsledere bør have samme uddannelse som dem i SIU, således at de er bedre klædt på til at indgå i dialog. Målrettet kompetenceløft til konkrete problemstillinger – gøre brug af den nye valgfrie efteruddannelse.
Omtanke: Man skal ikke gøre noget nyt, blot fordi der kommer ny lovgivning. Man skal først vurdere, om det eksisterende fungerer godt.
4. Strukturplan i miljøarbejdet. God handlingsplan samt fastholde fokus.
Kompetenceløft (mangel). Gammel lovgivning har været hæmmende.
Reorganisering af mødestruktur. Synliggørelse. Involvering af linjeorganisation. Krav om handlingsplan/mere efteruddannelse.
5. Styrke den strategiske ledelse på virksomheden mht. arbejdsmiljøudvalg/organisation. Få sat strategiske mål. Bedre struktur/krav til møder – udvikle kompetencer/uddannelses tilbud
6. Styr på ansvar og beføjelser (hvad kan man beslutte i den enkelte gruppe) - Hermed vil man undgå frustrationer i grupperne.
Blive bedre til at påpege overtrædelser af sikkerhedsadfærd i det daglige fra alle niveauer i organisationen.
Samle alle grupper på én gang – sikrer fremdrift, lærer af hinanden.
Selvom daglig sikkerhedsleder ikke fortsætter som lovgivningskrav – så behold en samlende/koordinerende person.
7. Ved sammenlægning af SI og SU er der tid at spare, da mange informationer er de samme.
Det er vigtigt, at arbejdet sker i SIU.
Fokus på sikkerhed, evt. kursustema osv. For alle medarbejdere.
8. Sammenlægning af SI og SU til et fælles møde (Holstebro-modellen).
Specialgruppe til at løse opgaven, hvis problemer – så kommer problemstillingen op i sikkerhedsgruppen via arbejdsleder.
Pga. nye regler er der god mulighed for at slå afdelinger sammen, så en (sikkerheds)-/arbejdsmiljørepræsentant kan varetage større områder.

9. Ledelsen skal ville arbejdsmiljø. De tillidsvalgte kan presse dem til at ville.
Sammensmeltning af SI og SU til et arbejdsmiljøudvalg.
Deadlines skal overholdes.
10. Projektarbejde, nedsat gruppe til opsøgende arbejde i afdelinger – målretter fokus. Implementering af SI-arbejde gennem LEAN.
Veldefinerede roller.
Organisationen skal indrettes, så opgaven løses på laveste niveau. Bygge bro.
11. SU + SI = Trivselsudvalget (godt ord!) Fælles SI + SU men med mulighed for "ad hoc" udvalg og møder for kun SI eller SU efter behov.
Større inddragelse af mellemledere.
12. Lean og sikkerhed lagt sammen – skriftligt krav. SU og SI holder møder sammen 2 gange årligt. Separate møder efter behov.
Beslutningsprocessen og hurtighed af behandling forkortes ved at slå SU og SI sammen (OBS denne gruppe har forskellige holdninger til fælles SU/SI, da dels lille + dels stort mejeri)
13. Sammenlægning (geografi) – et fælles SI/SU giver bedre sammenhold på tværs af geografi.
Arbejdslederinddragelse i arbejdsmiljøorganisationen. (drivkraft/erfaring)
Arbejdsmiljørepræsentant (indkalder og skriver referater – ansvar motiverer, tovholder)
Overenskomstregler, aflønning (gene) – kan gå ud over motivationen.
Intern audit løser ting, ingen lister.
Lean – SiO, parløb
14. Sikre kompetence – nuværende organisationsmøde sikrer ikke dette.
Attraktivt at blive medlem af SI/SU organisation (muligheder, tillid, "drive", synlighed, interessant).
Frivillighed omkring mødestruktur og dokumentation/referatform – nuværende meget gammeldags.
15. SiU fungerer generelt godt. Der er overordnet fokus, og der arbejdes langsigtet og struktureret.
Grupperne har svært ved at arbejde med de "økonomisk tunge" opgaver, specielt EGA/TL-opgaven, da der ikke er stillet midler (økonomi) i grupperne. Til tider manglende kompetencer i sikkerhedsgrupperne. Ikke attraktivt at være sikkerhedsrepræsentant.
Fri organisering giver mulighed for at "vælge" ildsjæle. Bedre mulighed for at involvere mellemledere. Rigtig godt med mere efteruddannelse.
16. Ingen umiddelbare hindringer eller ulemper ved fælles SI/SU.
At inddrage alle arbejdsledere/linjechefer og TR i sikkerhedsarbejdet.
17. Mere samarbejde med mejerier og kørselsafdeling.
18. Arbejdes ikke med samme opgave i flere udvalg ved sammenlægning af SiO og SU.
Færre møder, hurtigere løsning af problemstillinger.
Større dialog mellem tillidsmænd og sikkerhedsrep.
19. Velorganiseret /struktur på større arbejdsplads nødvendig. Sikkerhed/arbejdsmiljø indgår i faste afdelingsmøder – ofte først på dagsordenen.
Særskilt SU og SI giver langsommelig behandling. Visse emner skal løftes fra Si til SU pga. samarbejdsproblemer.
Sammenslutning af SI og SU vil kunne give mulighed for hurtigere beslutninger. Nødvendigt med hyppigere mødefrekvens (4 → ex. 6) for at sikre tid til alle emner. Vigtigt at give kompetence (beslutnings-) til nedsatte arbejdsgrupper for at undgå, at beslutningsprocessen bliver langsommelig.
Hindring: Aftaler/aflønning - Tillidsfolk/sikkerhedsrepræsentanterer forskellig!
20. For stor gruppe/for detaljeret/lovgivningen viser/Delt SI/SU kan måske give bedre fokus.
Kun oprette SU/SI efter virksomhedens behov. SI-referenten ikke involveret. Interesse. Motivation og uddannelse i fokus – prioritering.
PTU involveret i SiO. Uddannelse indskrevet i reglerne. Linieorganisation skal have ansvar. Klare roller og ansvar – stillingsbeskrivelse. Kursustilbud mm. – SiR: der uddannes/de skal vide, hvad der forventes.

21. Topledelsens ansvar = alvorlighed/vigtighed.
Forståelse for den tid som arbejdet kræver, selv "juletid".
Respekt omkring sikkerhed, forståelse for at det er for medarbejdernes skyld.
22. SU + 1-3 SI'er. Alt efter størrelse – som Holstebro.
Nuværende problemstillinger: 4 timers seminar for hele virksomheden for mere tydelige roller i arbejdsmiljøorganisationen + leder og kollegers forståelse for tiden, der bruges, når SI'er går fra.
23. SI-grupperne i afdelingerne fungerer fint og løser de daglige opgaver.
Dagsorden kigger mere bagud end fremad.
Samlet Si/SU: Psykisk arbejdsmiljø ikke i gråzonen, hurtigere sagsbehandling, større beslutningskraft.
Integrere arbejdsmiljø i forretningsplanen – mere end bare fraværsprocent og ulykkesfrekvens.
24. Uddannelse: Vi ser nye muligheder for mere viden. Emne relevant. Strategisk tænkning.
Forbedring: Vi ønsker mellemliderne med i AMO. Bedre uddannelse til dem.
Det gode i sikkerhedsarbejdet er: Et fælles mål og klare roller.
25. Forbedring: Det ville være godt med længere valgperiode.
Emnegrupper – en god ide.
26. Organiseringer er ligegyldige, det handler om at få arbejdet ned i organisationen til at fungere.
Der skal dog være en overordnet struktur og ledelsesfokus.
Mulighed for både gruppe og individuelt kompetenceløft.
27. Møder (Fx månedlige) med SI-repræsentanter, hvor der snakkes om stort og småt, så det væsentlige kan blive taget op i sikkerhedsorganisationen.
Det er vigtigt med systematik i arbejdsmiljøarbejdet: Møder, materialer, arbejdsgrupper, punkter/opgaver, fx KMS-database, arbejdsfordeling/-ansvar.
Synliggørelse af arbejdsmiljøarbejdet, så der skabes en kultur omkring dette.
28. Ledelsen skal gå forrest og gøre det klart for medarbejderne, at sikkerheden kommer frem for produktet – Hvad koster en ulykke?
Medarbejderne skal lære at tage ansvar for sig selv og sine kollegaer. Adfærdsbaseret sikkerhed (BBS).
SiO skal klarlægge roller og ansvar i forhold til arbejdsmiljø i samarbejde med SU. Produktionsledere/mellemlidere skal gøres bevidste om deres ansvar omkring sikkerhed og ikke kun tænke på "at få noget ud over rampen". Hvor skal sikkerhedslederens opgaver ligge i fremtiden? – Spørgsmålet skal afklares i SiSU-regi.
29. SiR for alle områder inkl. det administrative. BBS → adfærd baseret sikkerhed → godt med god kommunikation ved sikkerhed. TTU ved sikkerhedsvurderinger/opgaver herfra. Fast pkt. mht. sikkerhed v/travle møder. Linie-sikkerhedsansvarlige → lederen sætter tid af, hvis nødvendigt.
Tidsbegrænsninger, da man indgår i produktionen. Ressourceproblemer i vedligehold ved mange sikkerhedsopgaver.....
Arbejdsmiljøorganisationen kan deles op efter funktion og ikke område (så som kemi, psykisk arbejdsmiljø, maskinteknik, mv.) – mere specifik uddannelse.
SiSU org. som i Holstebro er umiddelbart mere effektiv end den "gamle" organisationsstruktur.
30. Noget som Holstebro, hvor man lægger SU og SI sammen. Fjerner bureaukrati – hurtigere beslutningsveje. Opbygning så det passer til det enkelte sted evt. ikke dobbelt uddannelse til medlemmerne, SU+SI.
Det sender et godt signal, at det er chefen, der sidder for bordenden, det bringer tyngde i det hele.
Hvad med ERFA mellem forskellige afdelinger/driftsteder.
31. Bevare gruppeniveau.
Miste fokus.
Mulighed for øget fleksibilitet.
32. De gode rammer kan være usynlige. Igangsætning af gode kampagner. Fokus fra ledelsen. Synliggørelse. Samling og styring af indsatser på forskellige år. "Fokus" = Løbende forbedringer.
Der mangler tid. Arbejdsmiljø bliver prioriteret lavere end produktion. For snævre rammer til SI-arbejde. Der mang-

ler kommunikation mellem Si og SU. Interessekonflikter mellem de 2 grupper. Manglende lederuddannelse i arbejdsmiljø.

At den øverste ledelse sidder for bordenden og sender signaler om det gode arbejdsmiljøarbejde. At der bliver en lignende person, som SI-leder, som koordinerer arbejdsmiljøarbejdet. At der laves en ordning/rammefordeling af arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten. At aftalestof for begge parter ensartes.

33. Opdelingen af SiG-grupper, der refererer til et SiU er samme model på andre mejerier. Emneproblematikken gør, at punktet har et større fokus.

Informationsflow, entusiasme fra SiG-grupperne.

Overordnet styregruppe, hvor man får alle perspektiver med (helikopter) SiG → SiU → SiO.

34. Tavle-møder: Diverse forslag bliver diskuteret 1 gang/uge afdelingsvis. Brug af info-tavler til SI-nyheder/grafier mm. Mangler afsat tid.

BBS – Person audit. At sætte fokus på sikkerhed medfører, at alle tænker mere på sikkerhed.

35. Bedre dækning på skæve tider (aften, nat, weekend), hvis tillidsrepræsentant også uddannes i sikkerhed.

Hvis vi slår Si og SU sammen på virksomhederne, bliver beslutningsprocessen hurtigere, og udvalgene bliver mere effektive.

”Holstebro-modellen” må være fremtiden for at få et dynamisk Si og SU i fremtiden.