

VÆRKTØJ 1

**HVILKEN ARBEJDSMILJØKULTUR
VIL I GERNE SKABE?**

**GODE VÆRDIER
SKABER EN GOD
ARBEJDSMILJØKULTUR**

● Gode værdier skaber en god arbejdsmiljøkultur

I dette værktøj får I mulighed for at arbejde med de dele af arbejdsmiljøkulturen, der ligger under overfladen af kultur isbjerget – nemlig de holdninger og værdier, som præger hverdagen på arbejdspladsen.

Målet er ikke at finde "rigtige" eller "forkerte" svar, men at blive klogere på den kultur, der allerede findes – og at opdage, hvordan små justeringer i holdninger og fælles forståelser kan føre til store forbedringer arbejdsmiljøkulturen.

Dette værktøj handler om at få skabt den gode arbejdsmiljøkultur med udgangspunkt i fire værdier.

Værdier er det, der binder jer sammen og guider jeres beslutninger, også i en travl hverdag.

Når I sætter ord på, hvad I står for, og hvordan I ønsker at være sammen, skaber I en kultur, hvor arbejdsmiljøet ikke bare er noget I har, men noget I gør.

Ved at arbejde med værdier:

- Skaber I en fælles forståelse af, hvad et godt arbejdsmiljø er.
- Giver I plads til gode snakke og ægte engagement.
- Gør I det lettere at omsætte holdninger til konkrete handlinger.
- Styrker I samarbejdet og forebygger konflikter og usikkerhed.
- Skaber I stolthed og ejerskab – både hos ledelse og medarbejdere.

Værdier er fundamentet for en stærk arbejdsmiljøkultur, hvor I passer på hinanden, taler åbent og handler ansvarligt.

Når I arbejder med dem aktivt, bliver de ikke bare ord på en plakat – men en levende del af hverdagen.

4 værdier for en god arbejdsmiljøkultur

Vi tænker
arbejdsmiljø og
forebyggelse i
alt, hvad vi gør

Arbejdsmiljø
ejes af alle

Vi er stolte over,
at vi passer på
hinanden

Vi taler
ærligt om vores
arbejdsmiljø

Vi tænker arbejdsmiljø og forebyggelse i alt, hvad vi gør

Når I tænker arbejdsmiljø og forebyggelse ind fra starten, undgår I mange problemer, før de opstår. Det handler om at være proaktive: at se risici, før de bliver til ulykker, og at skabe rammer, hvor sikkerhed og trivsel er en integreret del af produktionen.

En god arbejdsmiljøkultur starter med, at I alle har øje for forebyggelse – hver dag, i alt hvad I gør.

Vi tænker
arbejdsmiljø og
forebyggelse i
alt, hvad vi gør

Arbejdsmiljø
ejes af alle

Vi er stolte over,
at vi passer på
hinanden

Vi taler
ærligt om vores
arbejdsmiljø

GODE SPØRGSMÅL

Gode spørgsmål, som I kan diskutere på jeres møder:

- Hvornår har vi sidst oplevet, at arbejdsmiljø blev tænkt ind tidligt i en opgave – og hvilken forskel gjorde det?
- Hvad forhindrer os nogle gange i at tænke arbejdsmiljø og forebyggelse ind?
- Hvilke rutiner eller vaner kan vi ændre for at tænke mere arbejdsmiljø ind fra start?
- Hvordan kan vi gøre det lettere at tale om forebyggelse i hverdagen?

Vi tænker
arbejds miljø og
forebyggelse i
alt, hvad vi gør

Arbejds miljø
ejes af alle

Vi er stolte over,
at vi passer på
hinanden

Vi taler
ærligt om vores
arbejds miljø

Arbejds miljø ejes af alle

Et stærkt arbejds miljø opstår ikke af sig selv – det kræver, at alle tager ansvar. Når arbejds miljøet ejes af alle, betyder det, at alle bidrager aktivt til at skabe sikre og sunde arbejds forhold.

Det handler om at sige til, når noget ikke er i orden, og om at støtte hinanden i at gøre det rigtige.

En kultur, hvor alle føler ejerskab, skaber engagement og respekt, og gør det lettere at handle hurtigt og effektivt, når noget skal forbedres.

GODE SPØRGSMÅL

Gode spørgsmål, som I kan diskutere på jeres møder:

- Hvad betyder det i hverdagen, at alle bidrager aktivt til det gode arbejds miljø?
- Hvornår har vi oplevet, at nogen tog ansvar – uden at det var deres opgave?
- Hvordan kan vi styrke følelsen af fælles ansvar?
- Hvad gør vi, hvis vi ser en kollega arbejde usikkert?
- Hvad kan vi gøre, hvis nogen ikke tager ansvar?

Vi tænker
arbejds miljø og
forebyggelse i
alt, hvad vi gør

Arbejds miljø
ejes af alle

Vi er stolte over,
at vi passer på
hinanden

Vi taler
ærligt om vores
arbejds miljø

Vi er stolte over, at vi passer på hinanden

Omsorg og ansvar for hinanden er kernen i en god arbejds miljø kultur. Når I er stolte af at passe på hinanden, viser I, at I værdsætter hinandens sikkerhed og trivsel. Det skaber tillid, fællesskab og arbejds glæde.

På enhver arbejdsplads er det afgørende, at I ser hinanden og handler, når nogen har brug for hjælp.

Stoltheden over at passe på hinanden er ikke bare en følelse – det er en drivkraft for at skabe et trygt og bæredygtigt arbejds miljø.

GODE SPØRGSMÅL

Gode spørgsmål, som I kan diskutere på jeres møder:

- Hvad betyder det for dig, at dine kolleger passer på dig?
- Hvad gør dig stolt ved, at kolleger tager ansvar for hinanden?
- Hvordan kan vi blive endnu bedre til at vise omsorg og opmærksomhed?
- Kan vi skabe en fast rutine, hvor vi anerkender hinandens indsats?

Vi tænker
arbejdsmiljø og
forebyggelse i
alt, hvad vi gør

Arbejdsmiljø
ejes af alle

Vi er stolte over,
at vi passer på
hinanden

Vi taler
ærligt om vores
arbejdsmiljø

Vi taler ærligt om vores arbejdsmiljø

Ærlighed er fundamentet for forandring. Når I tør tale åbent om jeres arbejdsmiljø – både det der fungerer og det der skal forbedres – skaber I mulighed for at lære og udvikle hinanden.

En ærlig dialog kræver tillid og respekt, og den giver også mulighed for at tage fat i problemer, før de vokser. På jeres arbejdsplads er det vigtigt, at alle føler sig trygge ved at sige deres mening – uanset rolle, kultur eller erfaring.

En kultur med ærlig kommunikation gør det muligt at handle hurtigt og skabe varige forbedringer.

GODE SPØRGSMÅL

Gode spørgsmål, som I kan diskutere på jeres møder:

- Hvornår oplever vi ærlige samtaler om arbejdsmiljø?
- Hvad gør det svært at tale åbent eller ærligt?
- Hvordan skaber vi tryghed til at sige det, der er svært?
- Skal vi have faste tidspunkter eller formater til ærlige samtaler?

Tal om arbejdsmiljøværdierne på møder

At tale løbende om arbejdsmiljøværdier på møder er ikke bare en god idé – det er en nødvendighed, hvis I vil skabe en kultur, hvor sikkerhed, trivsel og ansvarlighed er en naturlig del af hverdagen.

Når I sætter arbejdsmiljøet på dagsordenen regelmæssigt, sender I et klart signal: Det er vigtigt.

Det er i de små samtaler, de store forandringer begynder!

Sådan kunne I gøre. Behandle en værdi ad gangen

1. Diskuter spørgsmålene enten fælles eller i grupper.
2. Hver gruppe præsenterer deres vigtigste pointer og forslag til handlingsplan (se skabelon).
3. I fællesskab prioriteres 2-3 konkrete handlinger, som følges op på.

TIPS

- Sørg for at alle stemmer høres.
Brug små grupper for at få stille kolleger i tale.
- Gør handlinger enkle og målbare; undgå lange urealistiske tiltag.
- Ledelsen viser opbakning ved at deltage i dialogen og følge op synligt.
- Undgå at samle for mange initiativer.
Tilstræb maks. 2-3 prioriterede handlinger pr. måned og sikr ejerskab.

Tal om arbejdsmiljøværdierne på møder

– skabelon til handlingsplan

Værdi	Hvad gør vi allerede godt?	Hvad vil vi gøre mere af?	Hvem gør hvad – og hvornår?	Hvornår samler vi op?
Vi tænker arbejdsmiljø og forebyggelse i alt, hvad vi gør				
Arbejdsmiljø ejes af alle				
Vi er stolte over, at vi passer på hinanden				
Vi taler ærligt om vores arbejdsmiljø				

Eksempler på konkrete handlinger

Værdi	Konkrete handlinger
Vi tænker arbejdsmiljø og forebyggelse i alt, hvad vi gør	Sikkerhedscheck ved opstart som fast punkt på morgenmødet. Mini-APV ved procesændringer: 3 spørgsmål (hvad kan gå galt; hvem påvirkes; hvad gør vi nu). 5-min forebyggelsestræning ved nye opgaver.
Arbejdsmiljø ejes af alle	Roterende arbejdsmiljøambassadør pr. linje/uge. Simpel rapportform (post-it eller digital) til at melde observationer. Handlingskort med korte instrukser: Sådan griber du en samtale an, når du ser usikker adfærd.
Vi er stolte over, at vi passer på hinanden	Buddy-ordning for nyansatte og nye opgaver. Ugentlig anerkendelse på tavlemødet: Én person roses for at handle for andres sikkerhed. Fokuspauser: korte fælles stræk eller opmærksomhedscheck i pauser.
Vi taler ærligt om vores arbejdsmiljø	Opsæt en fysisk eller digital arbejdsmiljøtavle, hvor medarbejdere kan skrive spørgsmål eller forslag. Anonym indbakke kombineret med offentlig opfølgning i AMO. Ledertræning i aktiv lytning og psykologisk tryghed.