

## **VÆRKTØJ 5**

**HVEM SKABER JERES  
ARBEJDSMILJØKULTUR**

**SÆT DEN GODE  
ARBEJDSMILJØ-  
KULTUR PÅ  
DAGSORDENEN**

## ● Sæt den gode arbejdsmiljøkultur på dagsordenen

Arbejdsmiljøkultur skabes ikke af én person eller ét møde. Den skabes i de daglige snakke mellem jer alle – fra ledelsen til medarbejderen på gulvet.

Nogle gange skal vi alle gøre noget andet, end vi plejer – det kunne være at tale om den gode arbejdsmiljøkultur.

Det giver energi **at tale** om det, I gerne vil have mere af.

Når I taler sammen om jeres arbejdsmiljøkultur:

- Får I øje på alt det, der ikke står i manualen.
- Skaber I fælles løsninger, der giver mening i dagligdagen.
- Viser I, at sikkerhed og trivsel er noget, I tager alvorligt på arbejdspladsen.

Dette værktøj giver et overblik over:

- Hvorfor dialoger om arbejdsmiljøkultur er vigtige?
- Hvordan får I sat snakken om arbejdsmiljøkultur på dagsordenen?

## Hvorfor er dialoger om arbejdsmiljøkultur vigtige?

- Systematiske dialoger om arbejdsmiljøkultur på alle niveauer i virksomheden er vigtige, fordi det sikrer, at I alle trækker i samme retning – uanset om I arbejder i produktionen, på lageret, i kontoret eller i ledelsen.
- Når I taler åbent og regelmæssigt om jeres arbejdsmiljøkultur, bliver udfordringer opdaget tidligere, misforståelser bliver afklaret, og de gode ideer bliver grebet.
- Systematiske dialoger gør også, at I ikke kun reagerer, når noget går galt. I stedet får I en fast rytme, hvor I løbende lærer af jeres erfaringer og justerer måden, I arbejder på. Det giver en mere stabil og mere sikker hverdag.
- Når snakke om arbejdsmiljøkultur foregår på alle niveauer – både i teams, mellem ledere og medarbejdere og i hele virksomheden – skaber det en fælles forståelse af, hvad der er vigtigt, og hvordan I ønsker at arbejde. Alle føler sig hørt og inddraget, og det gør det lettere at ændre vaner og løse udfordringer i fællesskab.

### **Dialogen om arbejdsmiljøkultur skal leve på alle niveauer:**

- Ledelsen viser, at arbejdsmiljø er en prioritet – ikke bare en pligt.
- Produktionsledelsen og mestre tager arbejdsmiljø op i hverdagen og støtter medarbejderne.
- Medarbejderne siger til og fra – og ved, at deres stemme bliver hørt.
- AMO er bindeled og drivkraft – dem der holder samtalen i gang og sørger for, at der sker noget.

## Hvordan får I sat snakken om arbejdsmiljøkultur på dagsordenen?

Her er forslag til gode spørgsmål, som I kan sætte på sætte på dagsordenen i AMO:

- Hvordan indgår arbejdsmiljø i virksomhedens værdier og strategiske beslutninger?
- Hvordan kan ledelsen understøtte en stærk arbejdsmiljøkultur – fx gennem kommunikation og prioritering?
- Hvordan kan ledelsen være rollemodeller – at vise sammenhæng mellem, hvad vi siger og hvad vi gør?
- Hvordan kan AMO hjælpe ledere med at styrke snakke om arbejdsmiljø i dagligdagen, fx ved at give forslag til spørgsmål eller budskaber, produktionslederne kan bruge på tavlemøderne?
- Hvordan kan vi balancere arbejdsmiljø og produktion?
- Hvordan samler og viderebringer produktionsledere og mestre arbejdsmiljøinput fra medarbejderne til resten af ledelsen?
- Hvilke nye erfaringer og løsninger har vi fra afdelinger, hvor arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt?

---

## Hvordan får I sat snakken om arbejdsmiljøkultur på dagsordenen?

Her er forslag til gode spørgsmål, som I kan sætte på dagsordenen på møder med medarbejderne:

- Hvad fylder i hverdagen omkring arbejdsmiljø – hvad fungerer godt, og hvad er svært?
- Kan I dele konkrete eksempler og idéer til forbedringer?
- Hvad oplever I som de største arbejdsmiljøudfordringer lige nu?
- Er der noget, vi ikke får talt nok om?
- Hvordan kan vi styrke samarbejdet om arbejdsmiljø?
- Hvordan kan vi som AMO gøre det lettere at tale om arbejdsmiljø?
- Er der noget, vi overser, når vi taler om sikkerhed?
- Hvordan kan vi gøre det nemmere at følge procedurerne?

### HUSK

Hvis et forslag ikke kan munde ud i en handling, er det vigtigt at give en tilbagemelding og forklaring.