

#2

Medarbejder- inddragelse

Når der skal træffes beslutninger om arbejdsmiljøet, er det helt centralt, at medarbejderne bliver inddraget og deltager. Inddragelse skaber ejerskab til beslutningerne og har betydning for oplevelsen af at blive taget alvorligt som ansat og fagprofessionel.

Inddragelse og deltagelse skal ske i de formelle samarbejdsfora, men kan – og bør – også ske i det direkte samarbejde mellem ledelse og ansatte. Erfaringer viser, at kvaliteten af samarbejdet i de formelle fora smitter af på det generelle samarbejdsklima – og omvendt: Det daglige samarbejde mellem leder og ansatte smitter også af på samarbejdet i de formelle fora.

Derfor er det vigtigt at skabe rum for inddragelse af alle medarbejdere i beslutningsprocesserne – både når det handler om arbejdsmiljø og i forhold til spørgsmål, hvor samarbejdet ikke er lagt i faste rammer.



HUSK OGSÅ ...
at kigge i jeres lokale
MED/SU-aftale, hvor I kan læse,
hvordan arbejdsmiljøarbejdet og
medarbejderinddragelse mere
konkret er organiseret i jeres
organisation.



DET SIGER LOVEN OM INDDRAGELSE I ARBEJDSMILJØARBEJDET

Alle virksomheder med ansatte er omfattet af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsgiveren har ansvaret for, at det arbejde, der udføres, foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og ledelse og ansatte har pligt til at samarbejde om arbejdsmiljøet. Derfor har arbejdsgiveren pligt til at inddrage arbejdsledere og ansatte, og arbejdsledere og ansatte har pligt til at deltage i samarbejdet. Arbejdsgiveren har ansvaret for at samarbejdet kan finde sted og for, at arbejdsmiljøorganisationen har det nødvendige grundlag for at udføre opgaven.

I det formelle samarbejde om arbejdsmiljøet skal arbejdsmiljøgruppen blandt andet inddrages:

- hvis der sker ændring i arbejdets organisering
- hvis arbejdspladsen skal udvides eller ombygges
- hvis der skal anskaffes og/eller ske ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler
- hvis der skal indføres ny teknologi
- hvis der skal indkøbes og bruges ikke tidligere anvendte stoffer og materialer.

Inddragelse i beslutningsprocesser

Erfaringerne fra skoler og uddannelsesinstitutioner viser, at samarbejdet styrkes, når:

- medarbejderne aktivt involveres i uddannelsesinstitutionens beslutningsprocesser
- det er tydeligt, hvordan uddannelsesinstitutionen organisatorisk er bygget op
- det er tydeligt, hvordan medarbejderne kan påvirke og kvalificere beslutninger
- der er en særlig opmærksomhed på at inddrage alle medarbejdergrupper, når der skal informeres, og/eller der sker forandringer
- ledelsen er tydelig omkring, hvornår der gives en reel medbestemmelse
- ledelsen kommunikerer de ræsonnementer og mellemregninger, som ligger til grund for en beslutning.

UNDERSTØT INDDRAGELSE

Det gør I blandt andet ved at:

- skabe gennemsigtighed omkring uddannelsesinstitutionens organisatoriske opbygning, herunder de rådgivende og besluttende enheders opgaver, kompetencer og ansvar
- tydeliggøre, hvordan, hvornår og i hvilket omfang medarbejderne har adgang til at påvirke og kvalificere beslutningsprocesser
- skabe synlighed og gennemsigtighed i udviklingsprocesserne
- skabe et styret og/eller faciliteret rum for dialogen.



PODCAST #2

Hør, hvad Stokkebækskolen har gjort for at styrke medarbejderinddragelsen – og få chefkonsulent Line Arnmarks anbefaling på arbejds miljoweb.dk/samarbejd2