

Arbetsmaterial

Miniskrift

# Mot ett mer agilt arbetsmiljöarbete



Skrift tre i en serie om agil verksamhetsutveckling. Innehållet bygger på material som deltagarna i Partsrådets program *Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd* tillsammans har arbetat fram.

# Vikten av ett agilt arbetsmiljöarbete

För att en organisation bättre ska kunna hantera kontinuerliga förändringar behövs en annan form av, mer främjande, arbetsmiljöarbete än den som existerar i en traditionell byråkrati.

I denna skrift – som tar sin utgångspunkt i Partsrådets utvecklingsprogram – kommer förutsättningarna för detta nya arbete att diskuteras och förslag på verktyg och stöd som kan användas för att skapa en förbättrad förändringsberedskap att presenteras.

**Agil verksamhetsutveckling – ett sätt att hantera ständig förändring**  
Målet med Partsrådets program ”Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd” är att undersöka vad svenska myndigheter behöver göra för att bättre kunna hantera ständig förändring. Vi kallar det agil verksamhetsutveckling; det vill säga utveckling av en verksamhet med en mycket hög förändringsberedskap.



# Det agila arbetsmiljöarbete

Här följer, med utgångspunkt i de diskussioner som fördes under Partsrådets utvecklingsprogram, en sammanfattning av vad ett agilt arbetsmiljöarbete kan innebära.

## **De som är berörda arbetar med arbetsmiljöfrågorna**

De som är berörda av en arbetsmiljöfråga ska själva arbeta med frågan (istället för att representeras av en annan grupp).

## **Arbetsmiljöarbete är ett verktyg för verksamhetsutveckling**

Arbetsmiljöarbete kan användas för att skapa ett engagerande/motiverande klimat och kan därmed ses som ett verktyg för verksamhetsutveckling. Därför behöver arbetsmiljöarbetet integreras i den ordinarie verksamheten istället för att (som ofta är fallet idag) ligga i ett ”stuprör” vid sidan av.

## **Hantering av mer komplexa arbetsmiljöfrågor**

I en ständigt föränderlig organisation kommer nya, mer komplexa, arbetsmiljöproblem att uppstå – och det kommer att bli viktigt att arbeta aktivt med hitta nya sätt att förebygga och hantera dessa på.

## **Ett (främjande) verktyg för ökat engagemang**

Genom att arbeta främjande istället för att enbart fokusera på risker och hot kan arbetsmiljöarbetet bidra till ett positivt emotionellt klimat (vilket inverkar positivt vid förändring och ökar graden av engagemang).

## **Förutsättningar för ett mer tillåtande och öppet arbetsklimat**

Det agila arbetsmiljöarbetet används för att skapa ett lokalt arbetsklimat där medarbetare kan agera på sätt som tillåter dem att få användning för sina unika kompetenser. Fokus ligger på att skapa förutsättningar för en arbetsmiljö som uppmuntrar interaktion medarbetare emellan (då forskning visar att kunskap och lärande har mer med denna form av interaktion att göra än med kompetensen hos enskilda individer.)

## **Fokus ligger på att utveckla det som redan fungerar**

I det agila verksamheten ligger fokus på att identifiera och utveckla det som redan fungerar, snarare än att fokusera på risker och hot.

# Hur uppnås ett agilt arbetsmiljöarbete?

Under utvecklingsprogrammet diskuterade deltagare och inbjudna föreläsare vad som behöver göras för att uppnå ett arbetsmiljöarbete som bidrar till kontinuerlig verksamhetsutveckling.

Här följer en sammanfattning av deras diskussioner:

## **Arbetsmiljöfrågor ska hanteras av de medarbetare som berörs av dem**

Vi måste säkerställa att de frågor som uppkommer inom området hanteras av de medarbetare och ledare som berörs av dem (istället för att hanteras i separata grupper/kommittéer).

## **För tydliga diskussioner kring värderingsfrågor**

För att kunna skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat är det nödvändigt att diskutera de värderingar som är önskvärda i organisationen; samt vad dessa värderingar innebär för hur vi möter varandra och vad som är acceptabelt att säga och inte säga.

## **Lyfta verksamhetsnyttan för ledningen**

Genom att göra ledningen medveten om arbetsmiljöns betydelse för engagemang och motivation förbättras möjligheterna att integrera arbetsmiljöarbetet i den ordinarie verksamheten.

## **Öka medvetenhet om frågan internt**

För att kunna integrera arbetsmiljöarbetet i den ordinarie verksamheten behöver medvetenheten om kopplingen mellan arbetsmiljö och verksamhetsutveckling öka internt. Detta kan exempelvis göras genom seminarier/föreläsningar där arbetsmiljöarbetets koppling till motivation och engagemang belyses.

### **Arbeta systematiskt med främjande arbetsmiljöarbete**

Förbättra förutsättningarna för att utveckla ett positivt emotionellt klimat på arbetsplatsen genom att tillämpa ett främjande systematiskt arbetsmiljöarbete.

### **Identifiera och sprid framgångsfaktorer**

Identifiera de "friskfaktorer" i organisationen som får människor att må bra, och undersök om och hur de kan spridas till andra delar av verksamheten.

### **Identifiera behov av chefsstöd**

Ta reda på vad cheferna, som enligt lag har ansvar för området, behöver i form av stöd för att kunna hantera arbetsmiljöfrågorna på ett bra sätt.

### **Skapa utrymme för "osynligt" kunnande**

Skapa utrymme för "osynligt" kunnande, som engagemang, omtanke och intresse. Då det, enligt den senaste forskningen inom området, är dessa faktorer som skapar förutsättningar för utveckling och innovation.



# Verktyg och stöd som underlättar arbetet

Här följer förslag på verktyg och stöd som kan användas för att underlätta omställningen till ett mer agilt arbetsmiljöarbete.

## **Kopiera goda exempel**

Undersök hur andra aktörer inom området har gjort och kopiera och anpassa lyckade idéer/framgångsfaktorer till den egna verksamheten.

## **Undersök den egna organisationskulturen**

Ta tempen på det egna organisationsklimatet. Undersök om det verkligen är högt i tak, om goda idéer premieras och om det är acceptabelt att testa och göra fel. Om inte, fundera på hur klimatet kan förbättras.

## **Webbaserade enkätverktyg (som exempelvis TQM)**

Ta hjälp av webbaserade kvalitativa enkätverktyg där medarbetarna själva kan formulera det som är viktigast i arbetssituationen, och där undersökningsresultaten hanteras i den egna gruppen (med hjälp av strukturerade stöd).

## **Verktyg för att hantera problem då de uppkommer**

Ta fram/identifiera verktyg som gör det lättare att på ett enhetligt och systematiskt sätt ta hand om arbetsmiljörelaterade problem då de uppkommer.

## **Värderingsdiskussioner**

För värderingsdiskussioner i verksamhetens olika arbetsgrupper om hur vi möter varandra och vad som är acceptabelt att säga och inte säga.

## **För in ny kunskap i befintligt material**

För in kunskap om arbetsmiljöns betydelse för engagemang och verksamhetsutveckling i relevant befintligt informationsmaterial (som till exempel ”introduktionsmaterial” för nyanställda).

# Hur kan de lokala parterna stödja arbetet?

De lokala parterna kan stödja den egna verksamhetens arbete inom området på ett antal olika sätt. Här följer en sammanfattning av de förslag som togs upp under Partsrådets utvecklingsprogram:

## **Använd den lokala samverkansgruppen som referensgrupp**

Den lokala samverkansgruppen kan användas som en referensgrupp för att, i ett tidigt skede, hjälpa till att utveckla de frågor som behöver ställas om arbetsmiljön (istället för att, som nu ofta är fallet, samverkansgruppen inte får materialet förrän det är färdigt).

## **Hantera problem i ett tidigt skede**

De lokala parterna skulle kunna avdramatisera arbetsmiljöproblem som uppkommer genom att ta hand om dem i ett tidigt skede (innan de hunnit växa sig alltför stora).

## **Lyft verksamhetsnyttan**

De lokala parterna kan bidra till att göra arbetsmiljöarbetet till en del av kärnverksamheten genom att lyfta verksamhetsnyttan med arbetet för ledningen.

## **Öka engagemanget kring samverkansfrågor**

De lokala parterna kan förmedla en positiv attityd kring frågor rörande främjande arbetsmiljöarbete, samt verka för att öka engagemanget inom området.

## **Formulera en strategi för problemhantering**

Parterna kan formulera en strategi för hur problem ska tas om hand om de uppkommer (så att de kan hanteras på samma sätt oavsett vem det gäller).

## **Säkerställ nödvändig arbetsmiljökompetens hos nyanställda**

Parterna kan ansvara för att det kommer in nytt, arbetsmiljörelaterat, innehåll i introduktionsutbildningarna, samt medverka vid rekrytering för att säkerställa att kandidaten är medveten om arbetsmiljöns betydelse för engagemang och motivation.