

Metode 7: Inddrag arbejdspladsens viden i en årlig evaluering

En årlig evaluering er en ekstra mulighed for at danne jer overblik over fremdriften i årets aktiviteter og kigge strategisk fremad. I arbejdsmiljøgruppen kan I bruge det som anledning til at gøre status på arbejdsmiljøarbejdet. Også her kan I med fordel kvalificere jeres drøftelse med input fra medarbejderne.

I kan opsamle arbejdspladsens input gennem små, hurtige dørkarm-interviews (se side 13), hvor I stikker en finger i jorden: Hvad har fungeret godt? Hvad er I endnu ikke kommet i mål med? Og hvad er der brug for at rette fokus på fremadrettet?

I kan også invitere ansatte og kolleger til en mere formel status på handleplanen:

Først i bakspejlet:

- Hvad havde vi planlagt og aftalt? Hvad skulle der helt konkret udføres i handleplanen?
- Hvorfor skulle det ske? Tænk tilbage på dengang I lavede handleplanen: Hvilket forhold skulle indsatsen påvirke positivt?
- Lykkedes det så? Havde indsatsen den ønskede virkning?

Så mod arbejdsmiljøet i dag og fremadrettet:

Hvordan er jeres arbejdsmiljø, sådan som det er lige nu?

- Er APV-resultater og -indsatser stadig dækkende? Er det stadig de vigtigste forhold, som I ser det?
- Er der sket vigtige ændringer siden jeres seneste kortlægning?
- Hvor får I lyst til at lave forbedringer?
- Er der krav som I gerne vil skrue ned for? Er der ressourcer, som I gerne vil skrue op for?
- Er der andre idéer og forslag til input til den årlige drøftelse?

Krav til den årlige drøftelse

Alle virksomheder og arbejdspladser skal gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet. I kommuner og regioner med en MED-aftale fastlægger kommunen eller regionen selv hvordan, hvor ofte og på hvilke niveauer, de strategiske drøftelser gennemføres. I kommuner og regioner er det MED-udvalget, som skal gennemføre drøftelsen, mens det i staten oftest er Arbejdsmiljøudvalget. Det vil fremgå af jeres lokale MED- eller samarbejdsaftale.

På den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal følgende punkter gennemgås:

- Hvad skal være fokus på i det kommende år?
- Hvordan skal samarbejdet om arbejdsmiljøet foregå, og hvordan vil vi nå målene?
- Er målene fra det foregående år nået?
- Hvad er de nye mål for det kommende år?

Hvis Arbejdstilsynet kommer på besøg, skal arbejdsgiveren kunne fremvise indholdet af den årlige drøftelse.

Læs mere på arbejdsmiljoweb.dk/amo

Herfra kan I forankre den videre, årlige drøftelse i arbejdsmiljøgruppen. Husk også at tage stilling til, hvordan I vil bruge jeres ret til årlig efteruddannelse. Både arbejdsmiljørepræsentanter og ledere har ret til to dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse indenfor det første år og 1,5 dag de følgende år.

Metoden er inspireret af SAM-projektet, hvor I finder en mere udfoldet version af metoden: Styrk arbejdsmiljøet med medarbejderne – se nfa.dk/sam