Støtte til små byggevirksomheder i at gennemføre en forebyggelsespakke

Sisse Grøn og Hans Jørgen Limborg
sig@teamarbejdsliv.dk

team arbejdsliv

BAGGRUND

- Forebyggelsesfonden udbyder fra 1. september 2013 forebyggelsespakker til små og mellemstore virksomheder
- Men uden konsulentstøtte (bortset fra virksomheder med 1-4 ansatte)
- Derfor behov for at skabe erfaringer med, hvordan virksomhederne på anden vis kan få vejledning

team arbejdsliv

PAKKEN

- ‘Vær professionel – også når det gælder sikkerhed’
- 5 planlægningsværktøjer

Arbejdskort

Ordre modtagelse

Synlig planlægning

Tilbudsgivning

Opstartssamtale

- En drejebog

Sætte sig ind i pakken

Vælge værktøj

Orientere medarbejdere

Bruge værktøj

Samle op

- + daglig samtale om sikkerhed
- Kompensation for brug af arbejdstid

team arbejdsliv

PAKKEN

Tidslinje over forløbet
Mester og Hjælper planlægger forløbet
Valg af værktøj
Brug værktøjet i hverdagen
Daglig samtale om sikkerhed
Aftal hvordan I fortsætter
1
2
3
4
1 uge
1 uge
3 måneder
2 uger

EKSEMPEL PÅ VÆRKTØJ

Eksempel på kalender til 14 dages planlægning

	MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG	MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG
Ole	Adresse klokkeslet Opgave			Adresse klokkeslet Opgave						
Jørgen		Adresse klokkeslet Opgave								
Victor			Adresse klokkeslet Opgave							
Grethe				Adresse klokkeslet Opgave						
Jens					Adresse klokkeslet Opgave					
Kell						Adresse klokkeslet Opgave				
Kim							Adresse klokkeslet Opgave			

Luft til nye opgaver | *Har travlt* | *Har brug for hjælp* | *Fraværende* | *Andet*

28

Faktaark 2

team arbejdsliv

PROGRAMTEORIEN BAG PAKKERNE

FP designet p.b.a. af evidens om små virksomheders behov samt branchespecifikke udfordringer

FP udformes med 4 elementer:	særligt dialog tilsyn	økonomisk incitament	manual/drejebog	en facilitator

Info om muligheden for at søge en FP via

Særligt tilsyn	Brancheorganisationer	Netværk

Virksomheden finder FP relevant og vælger at deltage

Der bliver etableret kontakt mellem facilitator og virksomheden | El. ingen facilitator

Sammen drøfter de virksomhedens udfordringer og drejebogens løsningsforslag	Virksomheden følger drejebogen og får testet/afprøvet metoder

Virksomheden integrerer metoderne, så arbejdsmiljø bliver tænkt ind i hverdagen

team arbejdsliv

ERFARINGER FRA VIRKSOMHEDERNES GENNEMFØRELSE AF PAKKEN

- Enkelt at søge gennem hjemmesiden – alligevel går mange i stå her

  Opgave i at hjælpe med at søge
- At sætte sig ind i drejebogen er også en hurdle for mange

  Opgave i at gennemgå drejebogen
- Valg og evt. tilpasning af værktøj

  Opgave i at tilpasse værktøjerne
- Medarbejderinddragelse

  Opgave i at facilitere møder el igangsætte akitiviteter

-> Beslutning om hvor meget og hvilken hjælp der bliver brug for bør derfor være første skridt.

team arbejdsliv

FORSLAG TIL TJEKLISTE

Opgave /overvejelse	Det kan jeg selv gøre / beslutte	Det kan en betroet medarbejder varetage	Det skal vi have en ekstern til at hjælpe os med
Har vi ressourcerne til at gennemføre forebyggelsespakken – hele vejen igennem			
Har vi digital signatur?			
Kan vi gennemføre ansøgningsproceduren o støtte på Forebyggelsesfondens hjemmeside?			
Kan vi (har vi tid) sætte sig ind i pakken og de forskellige metoder og træffe et kvalificeret val			
Værktøjerne skal tilpasses så de er brugbare for det kan betyde at der skal laves nye tilpassede skemaer og tjeklister			
Er det realistisk for os, at gennemføre det i tidsplanen (3 mdr.)?			
Processen skal styres, alle aktiviteter skal registreres og dokumenteres.			
Der skal evt. fremskaffes hjælpemidler, og afprøvningen skal sættes i system, og erfaringer opsamles			
Medarbejderne skal inddrages løbende, der skal indføres, holdes møder og drøftes hvordan det g			
Medarbejdermøder skal planlægges og leder der skal samles op			
Fremdrift og resultater skal dokumenteres			
Der skal udarbejdes en rapport til FF			

Kan vi gennemføre ansøgningsproceduren om støtte på Forebyggelsesfondens hjemmeside?

Kan vi (har vi tid) sætte sig ind i pakken og de forskellige metoder og træffe et kvalificeret valg?

Værktøjerne skal tilpasses så de er brugbare for os, det kan betyde at der skal laves nye tilpassede skemaer og tjeklister – vil vi det?

Medarbejderne skal inddrages løbende, der skal indføres, holdes møder og drøftes hvordan det går

Fremdrift og resultater skal dokumenteres !

CASE

- Murer virksomhed med ca. 15 ansatte.
- Små opgaver og faste opgaver for boligforeninger
- Ledet af to mestre. En tager sig af systemer – den anden af opgaverne, ingen rigtigt af arbejdsmiljøarbejdet
- Arbejdsmiljørepræsentanten er ældre erfaren murer med mange historier om gamle dage
- Får hjælp til at søge pakken
- Lytter interesseret til gennemgang af værktøjerne og det aftales at de laver udkast til opgaveplanlægningsværktøj
- Så gik det i stå
- Vi genoptog kontakten og inddrog Bambus -> hjalp med arbejdsmiljøsystem
- Udbytte: Ny praksis: Bruger arbejdskort og har fået fokus på arbejdsmiljø

team arbejdsliv

CASE

- Tømrer, 6 ansatte
- Står selv for alt vedr. arbejdsmiljø, ikke særlig systematisk tilgang
- Havde ikke fået søgt pakken
- Mest interesseret i at finde bedre tagsikringsløsning
- 'planlægning af tagsikringsløsning'
- Besøg af Bambus konsulent
- Haft lånt stilladsløsning
- Indført stående møder om sikkerhed ugentligt
- Har fået ugentlige opkald i perioder

- Bruger nu arbejdskort
- Langt forløb med meget støtte

Udbytte: Ny praksis og tæt forhold til Bambus

team arbejdsliv

CASE

- Tømrermester
- Ved besøg havde han søgt pakken, men ville egentlig heller have haft ‘tunge løft’ pakken
- Mente egentlig ikke han havde nogle problemer med planlægning
- Og heller ikke tid til noget projekt
- Vi aftalte at han lige snakkede med sekretæren og så skrev til os
- Han svarede derefter ikke på mails og opkald
- Gennemførte ikke pakken

team arbejdsliv

MEDARBEJDERMØDE

team arbejdsliv

DREJEBOGENS UDFORMNING OG BESKRIVELSE AF VÆRKTØJERNE

- De fleste havde ikke læst den på forhånd
- Problemstillinger opfattedes generelt som relevante
- Men værktøjerne kan opleves som for rigide

  Mange vil helst have at værktøjerne er deres egne

  Mange bruger elektroniske værktøjer

Anbefaling: Der skal udvikles tilbud om branchespecifikke elektroniske skabeloner i tilknytning til drejebogens værktøjer.

Dilemma: Virksomheden lærer ved at tilpasse pakken, men pakken skal alligevel være specifik og udførligt beskrevet.

team arbejdsliv

PARATHED

- Det har været svært at 'sælge' pakkerne
- Brug for anden motivation hos virksomhederne end økonomisk incitament

  Fx erfaringer med ulykker, pres fra AT el. AM interesse fra kunder
- Handler om at erkende at de har et problem
- Men dertil skal pakkens værktøjer opleves som relevante
- Ligesom mester og medarbejdere skal være på bølgelængde ift at prioritere projektet

team arbejdsliv

OPDELING AF VIRKSOMHEDER IFT PARATHED

Parathed	Rammer for at gennemføre en forebyggelsespakke
Virksomheder der erkender de har problemer med planlægning og/eller arbejdsmiljø og oplever at værktøjerne i pakken er relevante.	Virksomheden kan selv gennemføre pakken
Virksomheder der erkender de har problemer med planlægning og/eller arbejdsmiljø, men ikke oplever at værktøjerne i pakken er relevante.	Virksomheden har brug for støtte og inspiration til at tilpasse værktøjerne til egen virksomhed, f.eks. at udvikle digitale udgaver
Virksomheder hvor mester og medarbejdere ikke er enige om at de har problemer med planlægning og/eller arbejdsmiljø eller er enige om at værktøjerne i pakken er relevante.	Disse virksomheder har behov for støtte til at gennemføre pakken, især til at udvikle dialog og samarbejde i hverdagen omkring arbejdsmiljø og sikkerhed
Virksomheder der ikke erkender de har problemer med planlægning og/eller arbejdsmiljø og ikke oplever at værktøjerne i pakken er relevante.	Enten har de styr på det eller også skal der mere intensiv konsulent støtte til

Diskussion: Hvordan kan man se det på forhånd?

team arbejdsliv

IMPLEMENTERING OG UDBYTTE

- Støttebehovet er meget forskelligt
- Grundlæggende to typer/kulturer
- Det afgørende er at konsulenten skaber rammerne for læring

Type 1

- Ad hoc opgaveløsning
- laver ofte spjældopgaver eller er underentreprenører ved større projekter
- FP gribes an ad hoc
- Godt FP forløb -> mulighed for læring ift planlægning generelt
- Støtte ift at fastholde virksomheden i forløbet

Type 2

- Har ofte større opgaver
- Er vant til planlægning med lang tidshorisont
- Ser nytten i at introducere systematiske værktøjer til sikkerhed
- Vigtigt for dem at udvikle egne værktøjer eller tilpasse eksisterende
- Støtte ved at opsamle erfaringer og hjælpe med at justere værktøjer

Diskussion: Hvordan klæder man konsulenten på?

team arbejdsliv

DEN DAGLIGE DIALOG

- ‘Mester skal dagligt snakke med medarbejderne om sikkerhed’
- Evidensbaseret
- Dialog ER afgørende
- Men formen skal give mening
- Konsulentens opgave at sætte møder i ramme
- El. forslå anden måde at få medarbejderne i spil

Diskussion: Problemstillingen og nødvendigheden af formalisering er rigtigt set, men løsningen er for specifik

team arbejdsliv

SAMMENFATNING

- Virksomheder som genkender problem og finder værktøjerne relevante kan selv gennemføre pakken, især hvis virksomheden har en arbejdsmiljøansvarlig
- Processen med at søge om pakken og sætte sig ind i den er en stopklods

  som en konsulent eller en tilsynsførende nemt kan hjælpe dem med
- En ekstern støtteperson kan bidrage til:

  skabe sammenhæng mellem virksomhedens / mesters oplevelse af de problemer han står i og de problemer pakken tilbyder at løse

  få værktøjerne tilpasset den kultur virksomheden har

  hjælp til at føre dialog mellem mester og medarbejderne og medarbejderne imellem

  hjælp til at udvikle virksomhedens forretningsforståelse ift AM
- 'Vær professionel' har relevante tilbud til den fremsynede mester, men han har ofte brug for hjælp til at gøre den til en del af sine egne værdier og prioriteringer

team arbejdsliv

Tak

Resultaterne forventes publiceret i:

Kvorning, Grøn og Limborg: Hvordan bliver en forebyggelsespakke til en gave? - En realistisk evaluering af, hvordan små virksomheder transformerer en arbejdsmiljøindsats til daglig praksis, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol 1, 2016