

Nytænkning i organiseringen af AMO har givet pote

I 2010 blev der indført nye regler for arbejdsmiljøarbejdet. Det betød blandt andet, at virksomhederne fik bedre mulighed for at tilpasse arbejdsmiljøarbejdet til deres egne forhold, heriblandt en langt større fleksibilitet og frihed i forhold til organisering af arbejdsmiljøorganisationen.

En virksomhed, der har forstået at udnytte disse nye muligheder til fulde, er JENSEN Denmark A/S på Bornholm. JENSEN Denmark er Bornholms største private virksomhed med omkring 480 ansatte efter et par forrygende år. Virksomheden udvikler og producerer udstyr til finishing af fladt tøj, håndklæder og beklædning til industrielle vaskerier.

Værd at vente på

Direktøren hos JENSEN Denmark, Morten Rask, havde gennem et stykke tid overvejet, om de ikke kunne strukturere deres arbejdsmiljøorganisation (AMO) på en anden måde, så arbejdet her blev mere effektivt og nyttigt for både medarbejderne og virksomheden.

Den nye lovgivning blev derfor hilst velkommen hos Morten Rask, for med den var der pludselig større muligheder for forskellige konstellationer. Det tog dog lang tid for Morten at overbevise alle hos JENSEN om, at det var en god idé at ændre på strukturen i AMO. Men efter ca. 2 år lykkedes det, og nu har den nye struktur fungeret i godt og vel halvandet år, siden oktober 2013. "Og det var værd at vente på", udtaler Morten Rask.

Strukturændringen og de positive følger

Selve strukturændringen på JENSEN har betydet, at man er gået fra at have 7 arbejdsmiljøgrupper til kun 3 grupper. Hver gruppe består af 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 arbejdsmiljøleder, som sammen varetager den daglige funktion. De 3 grupper udgør JENSENs arbejdsmiljøudvalg (AMU), hvor virksomhedens direktør Morten Rask også sidder med som formand.



Omstruktureringen har betydet en kraftig reduktion i antallet af personer i udvalget. Til gengæld er de 2 arbejdsmiljørepræsentanter, der kommer fra produktionen blevet fuldtidsansatte til kun at beskæftige sig med arbejdsmiljøet. De 2 har hver især ansvaret for halvdelen af produktionsmedarbejderne.

Denne gennemgribende omstrukturering har haft en enorm positiv betydning for arbejdsmiljøarbejdet hos JENSEN. Og det er ikke kun ledelsen, der er glad for den nye struktur. For medarbejderne har det betydet, at det er lettere at finde ud af, hvem de skal gå til med et problem/ønske, når der kun er 1 ansvarlig i stedet for flere ligestillede medlemmer. Det betyder også, at der bliver taget hånd om tingene, og der sker noget meget hurtigere end før. Samtidig er der heller ikke noget, der bare falder ned mellem to stole, fordi alle troede, at der nok var en anden, der tog sig af det.

Det siger medarbejderne

Ivan Pedersen og Morten Yong, der begge har været ansat i produktionen hos JENSEN i flere år og dermed har oplevet begge modeller for AMO, udtrykker stor begejstring for den nye struktur:

Læs mere på næste side...

Nytænkning i organiseringen af AMO har givet pote



"Det har kun været positivt", siger Ivan og Morten hurtigt og nærmest i munden på hinanden, da de bliver spurgt. "Der sker forbedringer meget hurtigere end før, og vi føler, der bliver lyttet meget mere til vores forslag generelt", udtaler Ivan, og Morten supplerer "det gør også, at vi er blevet bedre til at sige til i stedet for måske at gå og surmule lidt over tingene for sig selv. Det er klart med til også at skabe en bedre stemning her".

I forbindelse med omstruktureringen er arbejdsmiljøet blevet et fast punkt på dagsordenen på de ugentlige tavlemøder i de enkelte afdelinger. Arbejdsmiljørepræsentanten informerer her om, hvad der sker i de andre afdelinger, blandt andet i forhold til nærved ulykker, ulykker m.m. Det giver afdelingerne en langt større føling med, hvad der rører sig i de øvrige afdelinger, end der har været tidligere, og det er noget, Ivan og Morten fremhæver som endnu en positiv gevinst ved den nye struktur. Ivan udtrykker ligefrem, at "det er luksus med de forhold, vi har fået".

Direktøren har fået indfriet sine forventninger

Direktør Morten Rask har også til fulde fået indfriet sine forventninger til den nye struktur. "Tidligere deltog 18 medarbejdere i AMU-møderne, men alligevel var der ting,

som ikke blev gjort, fordi det var nemt at skubbe ansvaret videre. Nu sidder der kun 1 person med ansvaret for hver sin gruppe. Det betyder, at opgaverne nu bliver fulgt til dørs, og der bliver foretaget mange flere forbedringer end tidligere på trods af, at der er færre til at løse opgaverne", udtaler Morten Rask og fortsætter: "De valgte repræsentanter har virkelig gjort en god indsats og har taget opgaven flot til sig. Det er tydeligt, at de har fået mere fokuseret tid, og at de er mere dedikerede til opgaverne. Der bliver også stillet flere spørgsmål og tænkt i udvikling, hvilket jo også er til virksomhedens gavn".

Morten Rask har faktisk svært ved at finde noget negativt ved omstruktureringen, men siger dog: "Det eneste negative er, at jeg let mister lidt af følingen med, hvad der sker, når jeg ikke sidder med til alle møderne. Derfor er det enormt vigtigt for os, at vi samarbejder med Avidenz, og at vores konsulent her fra, Adrian Siegenthaler, samler alle trådende gennem APV'er, årlig arbejdsmiljødrøftelse m.m.". På den måde får Morten alligevel det overblik, han naturligvis gerne vil have.

Tænk anderledes, det betaler sig

"Jeg er klar over, at mindre virksomheder selvfølgelig ikke har samme ressourcer til at foretage en så gennemgribende omstrukturering, som vi har gjort, men jeg vil klart anbefale alle virksomheder at tænke ud af boksen og tænke anderledes i forhold til de muligheder, vi har fået for at sammensætte AMO, så arbejdsmiljøarbejdet bliver så effektivt som muligt". Vi har i hvert fald ikke fortrudt", slutter Morten Rask.

Inspiration til jeres organisering?

Vil du gerne have viden om reglerne for opbygning af AMO og hvilke muligheder, der findes, er Avidenz naturligvis klar til at rådgive og hjælpe.

Kontakt Avidenz på 66 17 34 55 eller info@avidenz.dk.