



## Et nyt perspektiv på bedre arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø er for alvor kommet på dagsordenen i mange private og offentlige virksomheder, faglige organisationer mv. Især det psykiske arbejdsmiljø er rykket i centrum i takt med at stadig flere medarbejdere og ledere har oplevet stress på arbejdspladsen.

Det er Kubix' opfattelse at der er behov for et styrket og nyt fokus på hvordan arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet kan forbedres – blandt andet med det formål at fastholde medarbejdere.

### Det traditionelle fokus: at undgå problemer

I dag har arbejdsmiljølovgivningen først og fremmest fokus på sikkerhed og på at undgå sygdom. Denne indsats er vigtig, men både for snæver og for reaktiv.

På en del arbejdspladser handler man først når der opstår konkrete problemer. På andre gøres en stor forebyggende indsats der som regel handler om at indrette arbejdspladser og uddanne medarbejdere så uheld og ulykker kan undgås.

Generelt arbejdes der ud fra den opfattelse at arbejdsmiljø er et særligt politik- og indsatsområde. Derfor foregår arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne som regel i en selvstændig sikkerhedsorganisation. Der er samtidig en tendens til at arbejdsmiljøspørgsmål bliver gjort til et individuelt og isoleret problem – en ekstraordinær begivenhed der er adskilt fra udførelsen af arbejdet og som kun tematiseres når der sker et uheld eller en ulykke.

Endelig tænkes arbejdsmiljø langt fra altid med når arbejdspladser sætter udviklingsaktiviteter i gang der satser på kompetenceudvikling og teamorganisering.

### Et nyt perspektiv: at integrere arbejdsmiljø i fagligheden

Der er derfor også behov for et anderledes perspektiv på arbejdsmiljøindsatsen. Et perspektiv hvor man fokuserer på udviklingsmulighederne i arbejdet, på at gøre arbejdsmiljøet til et integreret led i medarbejdernes faglighed og kompetencer og på at knytte an til det eksisterende arbejdsfællesskab.

Ved at integrere arbejdsmiljøet i fagligheden kan arbejdsmiljøspørgsmål knyttes til et lærings- og udviklingsperspektiv. Det bliver samtidig muligt at betragte arbejdsmiljøet i den sociale sammenhæng medarbejderne indgår i. Det gælder fx i samspillet med andre faggrupper og udvikling af en fælles forståelse af hvordan der på tværs af afdelinger, faggrupper mv kan skabes et sammenhængende syn på arbejdsmiljøet.

Når man ser arbejdsmiljø som integreret i fagligheden:

- gør man et godt arbejdsmiljø til en læringsproces – som noget der kan og skal læres – både individuelt og organisatorisk
- ser man arbejdsmiljøet som et element i de faglige, almene og personlige kompetencer som medarbejderne udfolder i det daglige arbejde og som de løbende skal udvikle gennem interne og eksterne læreprocesser
- gør man arbejdsmiljøforhold til et anliggende for medarbejdere indbyrdes og for ledelse og medarbejdere i samspil
- bygger man arbejdsmiljøkompetencer på både *viden* om arbejdsmiljøforhold og en *handlingskompetence* i det daglige arbejde
- er det at være arbejdsmiljøkompetent en integreret del af at være fagligt dygtig.