

KPI i arbejdsmiljøet



Jan Toft Rasmussen, Dansk Metal

SCAN QR FOR MENTIMETER - ORDSKY

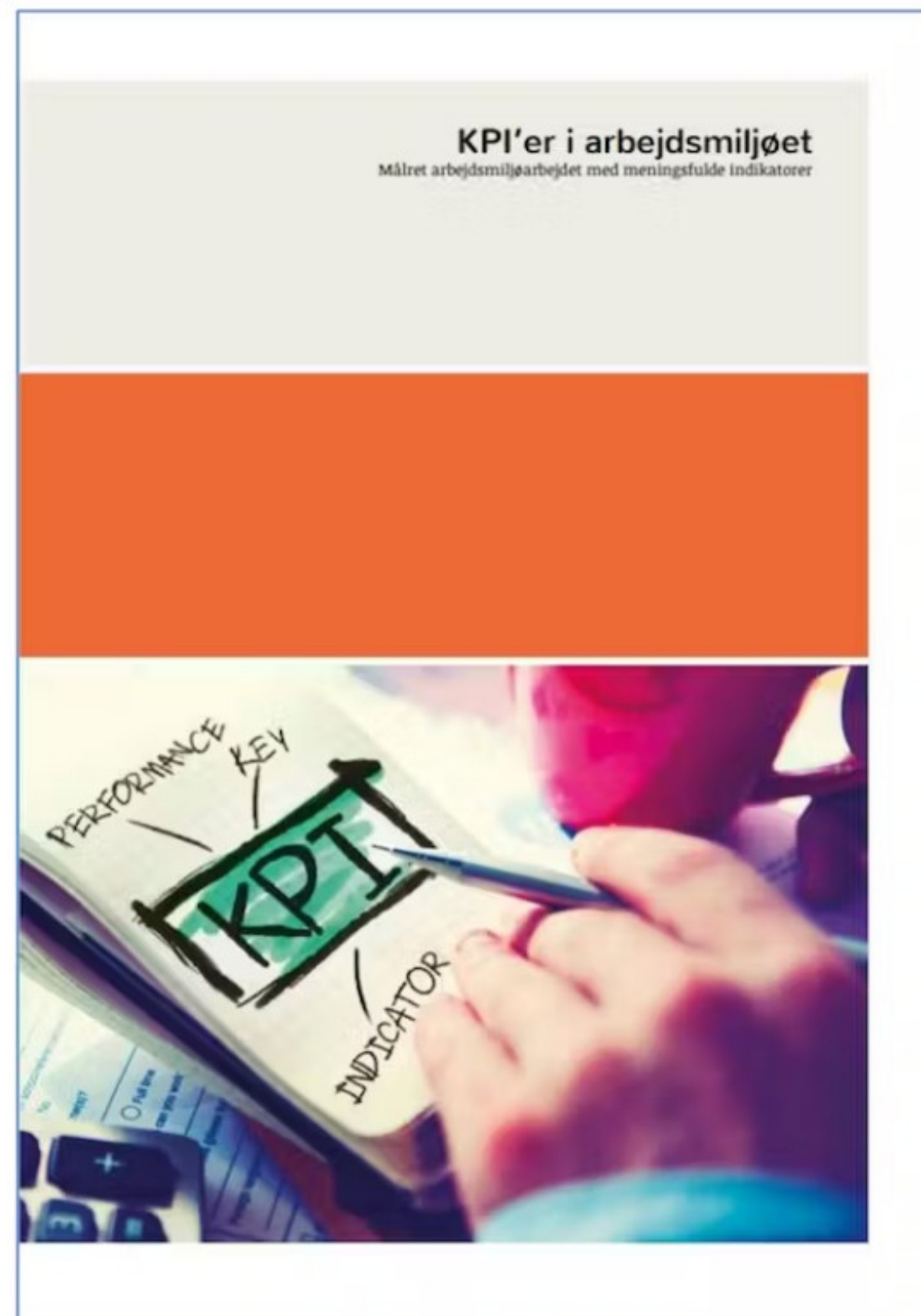
Hvad måles I på?



KPI I ARBEJDSMILJØET – EKSEMPLER

- **Vi måler på:**
 - Ulykker med fravær
 - Tilløb til ulykker
 - Sygefravær
 - Afvigelser fra procedurer
- **Og følger op med ..., så vi får...?**

- **Vi måler på:**
 - Observationer – forslag til forbedringer
 - Opfølgning på observationer
 - Brug af sikkerhedsforanstaltninger
 - Ledernes Safety Walk
- **Og følger op med ..., så vi får...?**



HVAD ER ET RESULTATMÅL?

- Resultatmål er overordnede mål, som virksomheden fastsætter inden for nogle afgørende områder.
- For arbejdsmiljø kan resultatmål for eksempel være mål for færre ulykker, mindre sygefravær eller større jobtilfredshed blandt medarbejderne.

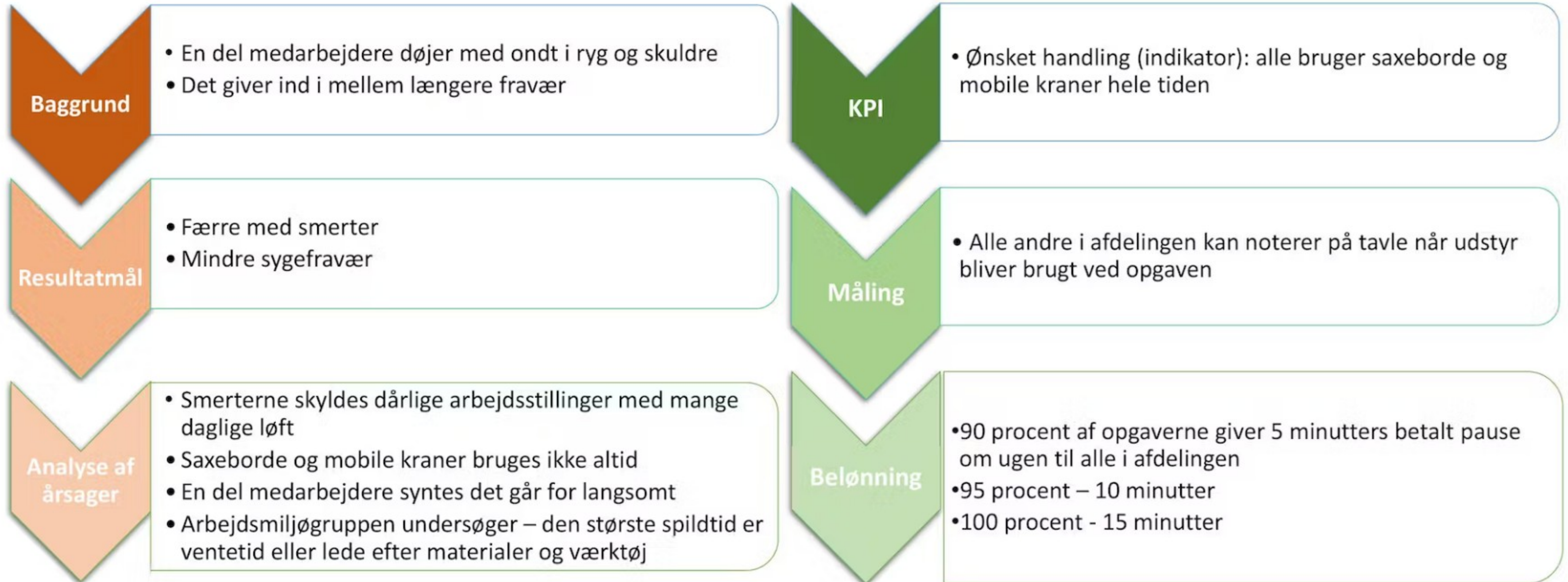
HVAD ER KEY PERFORMANCE INDICATOR - KPI?

- En KPI er en målbar værdi, der viser, hvor effektivt en virksomhed opnår sine mål.
- Virksomheden skal sigte efter handling eller adfærd, som den ønsker mere af.
- Hvad belønnes og hvilken effekt har det?

SAMMENHÆNGEN MELLEML RESULTATMÅL OG KPI - ET EKSEMPEL

- Baggrund:
 - En del medarbejdere døjer med ondt i ryg og skuldre
 - Det giver ind i mellem længere fravær
- Resultatmål:
 - Færre med smerter
 - Mindre sygefravær
- Analyse af årsager:
 - Smerterne skyldes dårlige arbejdsstillinger med mange daglige løft
 - Saxeborde og mobile kraner bruges ikke altid
 - En del medarbejdere syntes det går for langsomt
 - Arbejds miljøgruppen undersøger – den største spildtid er ventetid eller lede efter materialer og værktøj
- KPI:
 - Ønsket handling (indikator): alle bruger saxeborde og mobile kraner hele tiden
- Måling: Alle andre i afdelingen kan noterer på tavle når udstyr bliver brugt ved opgaven
- Belønning:
 - 90 procent af opgaverne giver 5 minutters betalt pause om ugen til alle i afdelingen
 - 95 procent – 10 minutter
 - 100 procent - 15 minutter

Sammenhængen mellem resultatmål og KPI- et eksempel



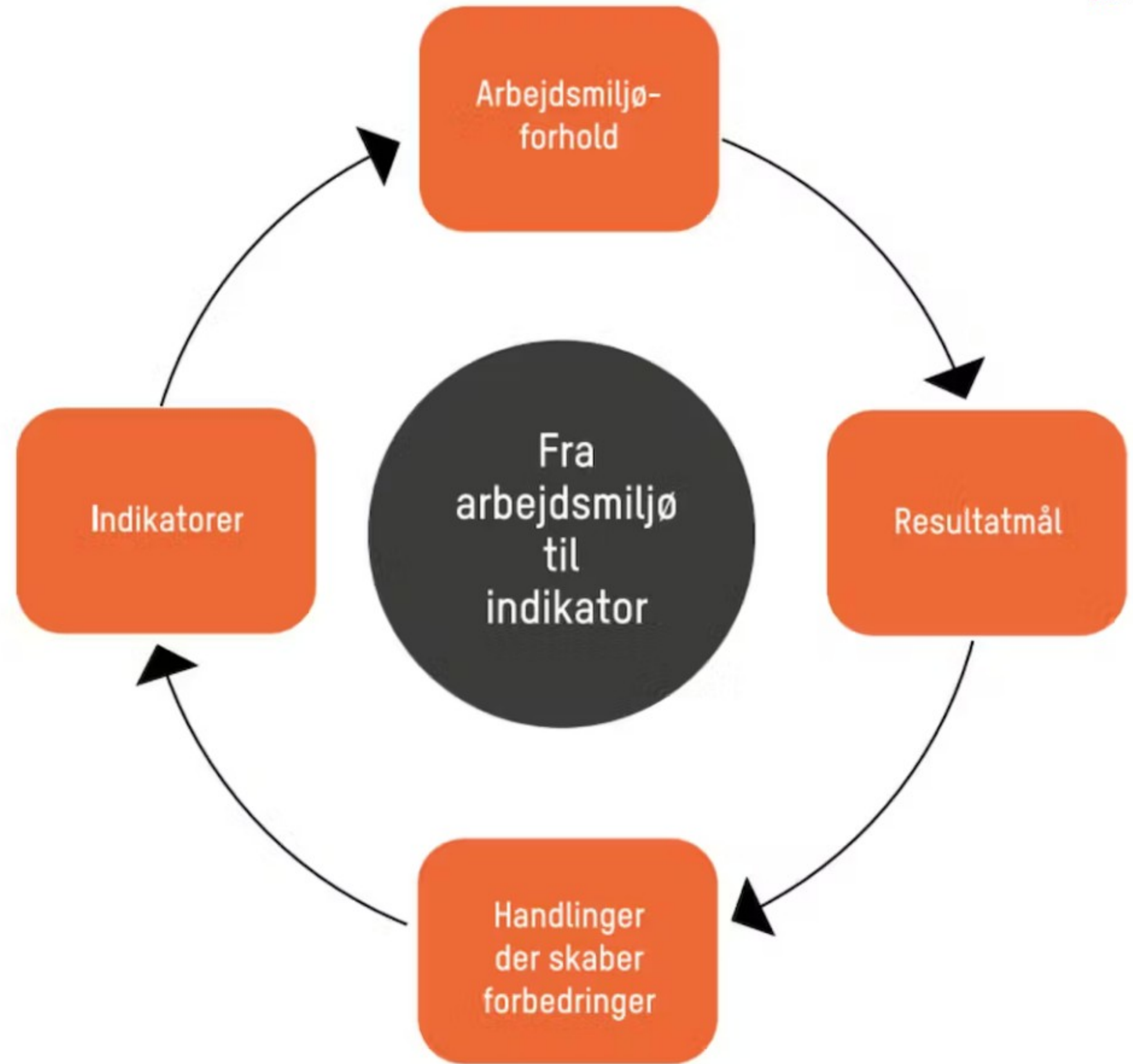
MÅL DET I ØNSKER MERE AF!

- Hvad er meningsfulde KPI'er?
- KPI'er skal give mening for medarbejderne
- Bidrager de til at give dem en bedre arbejdsdag?
 - Produktivitet
 - Kvalitet
 - Arbejdsmiljø

En god arbejdsdag:
"Når jeg kan lave et ordentligt stykke arbejde, uden fejl og bliver færdig til tiden."



Fra væsentlige arbejdsmiljøproblemer til motiverende KPI'er



Fra resultatmål til KPI

①

Vælg
arbejds miljø-
problem

Hvad skal forbedres?

Det kan være et prioriteret problem fra APV'en eller et andet forhold virksomheden ønsker at forbedre.

②

Find
årsager og
konsekvenser

Hvorfor opstår problemet og hvad har det af konsekvenser for arbejds miljø, kvalitet og produktivitet?

Brug årsags-konsekvenstræ til analysen.

③

Sæt
resultatmål

Hvad vil I opnå med indsatsen?

For eksempel forbedring af:

- Arbejds miljø og trivsel
- Kvalitet i produktionen
- Produktivitet

④

Fastlæg
handling

Hvilke handlinger fører til resultatmålne?

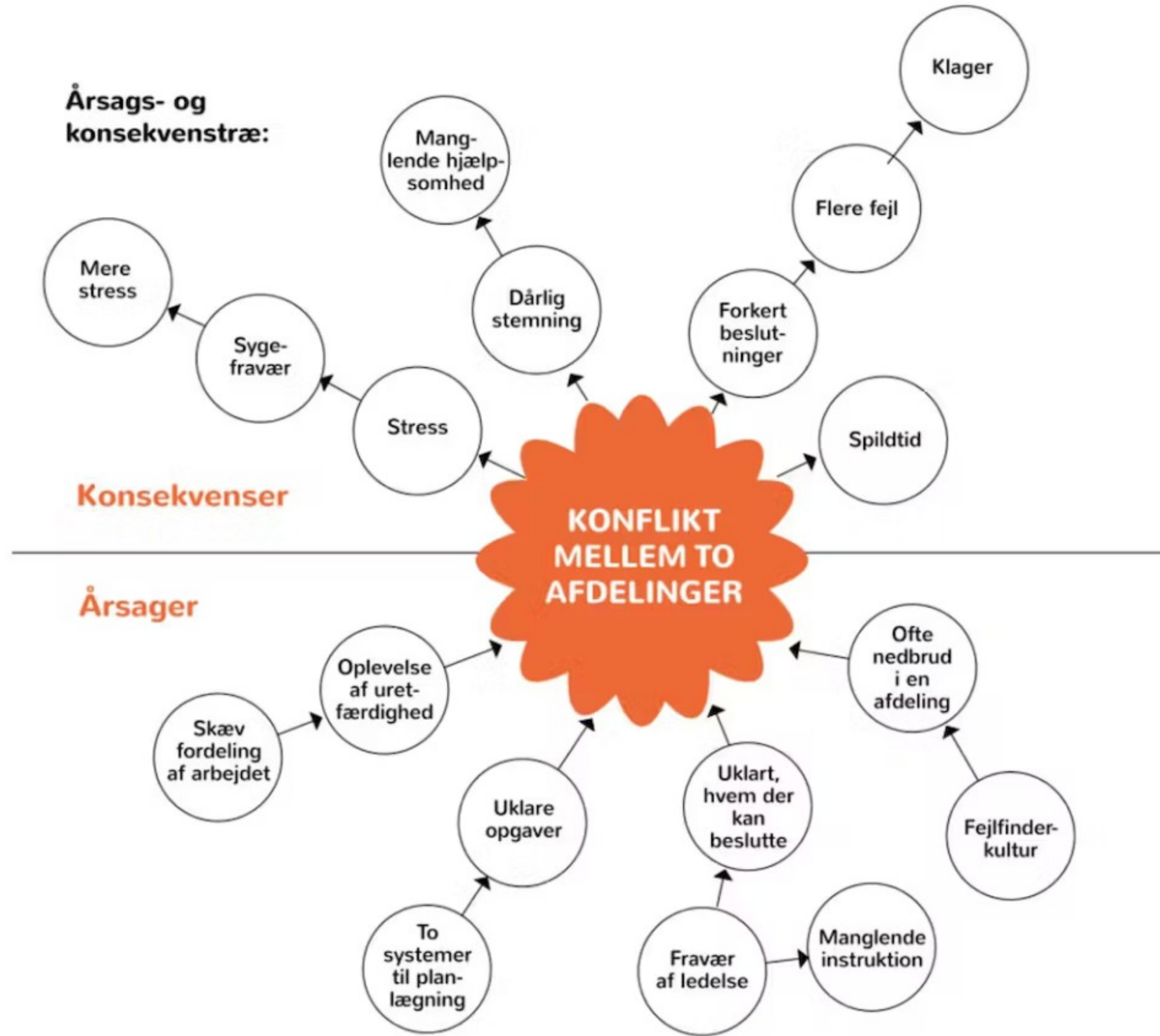
Analyser hvilke handlinger der skal til for at opnå virksomhedens resultatmål.

⑤

Fastlæg
indikatorer

Opstil identifikatorer/ KPI'er for de valgte handlinger

Find ud af hvad virksomheden kan måle på. Vælg indikatorer, som er motiverende, nemme at huske og giver en god adfærd.



2. MENTIMETER SPØRGSMÅL

Hvad vil I gerne måles på?

Word Cloud

ARBEJDE MED KPI I VIRKSOMHEDEN

– DEN ÅRLIGE ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

1. Fastlæg hvilke arbejdsmiljøforhold der skal arbejdes med
2. Fastlæg samarbejdsformer og mødeintervaller
3. Vurdér om målet for sidste år er nået
4. Fastlæg mål for næste års samarbejde
5. Bidrag til virksomhedens kompetenceudviklingsplan



ARBEJDE MED KPI I VIRKSOMHEDEN

– TAVLEMØDER

1. Anerkend den ønskede adfærd
2. Håndtér forhindringer for den ønskede adfærd
3. Gør indikatoren praktisk anvendelig på den enkelte opgave
4. Justér indikatoren hvis den ikke virker
5. Lad tavlemøderne gå på omgang



FRA KPI TIL KULTUR

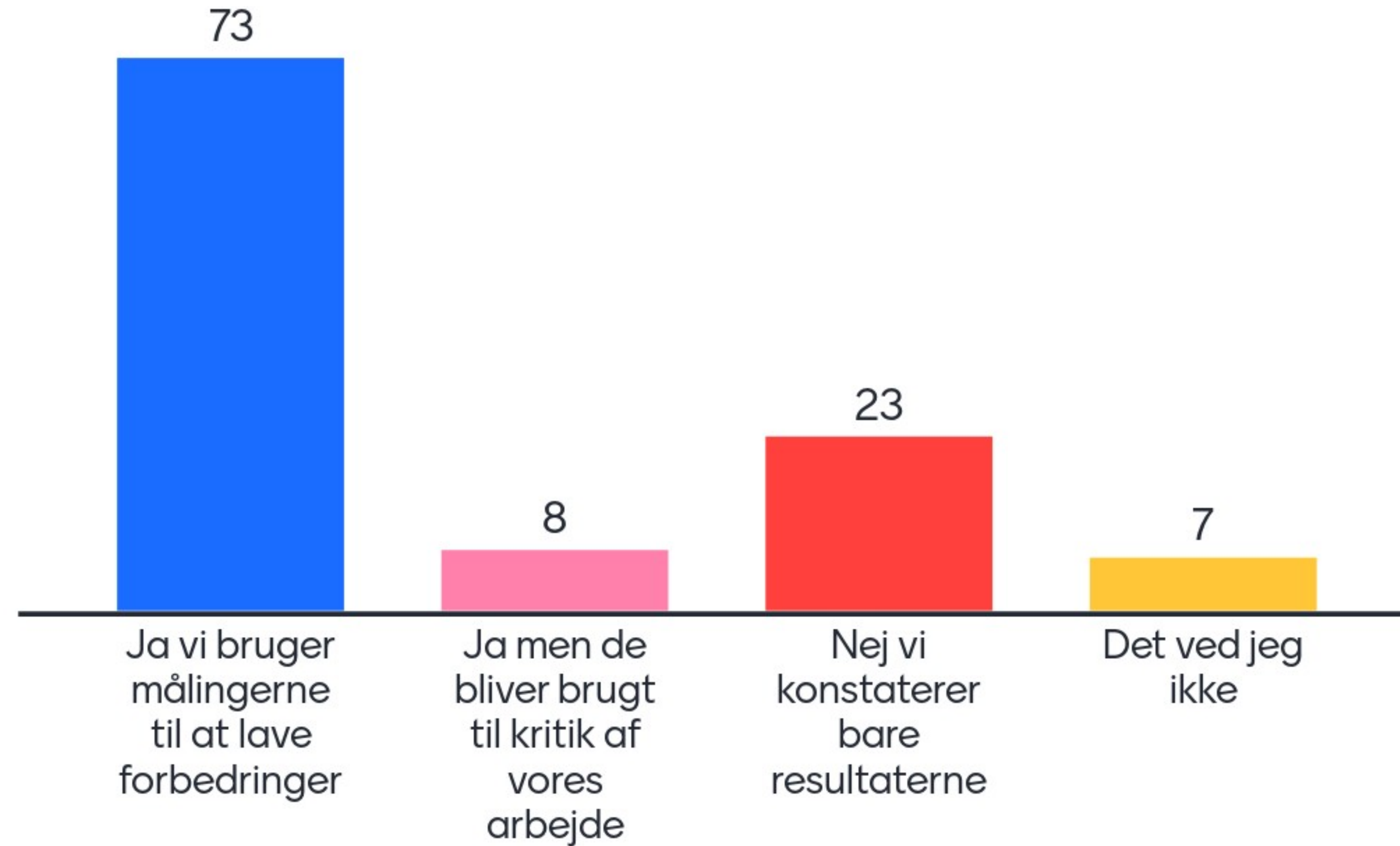
- Skab ejerskab til indikatorer og den ønskede adfærd hos kollegaer, arbejdsledere og øverste ledelse
- Synliggør effekterne af den ændrede adfærd i hele organisationen
 - også de afledte effekter (Produktivitet, Kvalitet og Arbejdsmiljø)
- Opstil nye indikatorer når den ønskede adfærd er blevet vane



3. MENTIMETER SPØRGSMÅL

- Bliver der fulgt op på jeres målinger?
 1. Ja vi bruger målingerne til at lave forbedringer
 2. Ja men de bliver brugt til kritik af vores arbejde
 3. Nej vi konstaterer bare resultaterne
 4. Det ved jeg ikke

Bliver der fulgt op på jeres målinger?



Man skal passe på med, hvad man ønsker sig...

Man kan risikere at få det!