

KAN ET PÅBUD FRA ARBEJDSTILSYNET ÆNDRE EN ORGANISATIONSKULTUR?

Danske organisationer er i dag forpligtede til at følge Arbejdsmiljøloven, hvilket blandt andet indebærer, at arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdsmiljøet er sundhedsmæssigt forsvarligt. Danskerne må med andre ord ikke blive syge af at gå på arbejde. Arbejdstilsynet fører tilsyn med de danske arbejdspladser, og overholder organisationen ikke lovgivningen, kan der gives et påbud. Rigtig mange ledere, HR-ansvarlige og arbejdsmiljøprofessionelle ved ikke, hvad det vil sige at få et påbud, og ej heller hvad det vil sige at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på en måde, så der ikke længere er problemer i arbejdsmiljøet, som gør os syge. Rigtig mange organisationer er også tavse, når det kommer til at dele viden om problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Der er således ganske lidt læring, som overføres, når det kommer til spørgsmålet om, hvordan en organisation kan arbejde sig ud af en arbejdsmiljøkrise. I denne artikel gør Luisa Gorgone, tidligere HR-chef i FTF, op med denne tavshedskultur og åbner for en casebaseret fortælling om, hvordan et påbud fra Arbejdstilsynet faktisk kan være en håndsrækning og en retningsgiver for at træde sammen om at forbedre arbejdsmiljøet.



Luisa Gorgone

har de seneste 15 år arbejdet i politisk styrede organisationer, hvor hun har arbejdet strategisk med disciplinerne forandringsledelse, organisations- og forretningsudvikling samt med udvikling af organisationerne med fokus på trivsel, kompetenceudvikling og digitalisering. Luisa er oprindelig uddannet cand.merc.jur., har solid erfaring med planlægning og eksekvering af fusioner samt erfaring som projektleder. Hun har været leder i mere end 20 år og har arbejdet indgående med udvikling af ledere og ledergrupper. Luisa er tidligere HR-chef i FTF.