



Webinar

Ny som leder

Hva skal vi snakke om?

Del 1: HMS

- Arbeidsgivers plikter
- HMS kurs for leder, hva og hvorfor?
- Arbeidstidsbestemmelser / Arbeidsavtale
- Praktiske lederverktøy

Del 2: Personalledelse

- Kommunikasjon
- Motivasjon
- Trender innen ledelse
- Fremtidige utfordringer for ledere

Arbeidsmiljølovens formål

- gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon
- gir trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger
- sikrer trygge ansettelsesforhold og likebehandling
- Legge til rette for et godt ytringsklima
- legger til rette for individuelle tilpassinger
- bidrar til et inkluderende arbeidsliv
- gir grunnlag for at virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven § 1-1



Lover og forskrifter

Arbeidsgivers plikter

- Arbeidsmiljøloven
 - kapittel 2-1 arbeidsgivers plikter
 - kapittel 3-1 krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
 - kapittel 3-2 særskilte forhåndsregler for å ivareta sikkerheten
 - kapittel 4 krav til arbeidsmiljøet

HMS kurs for ledere - hva og hvorfor?

Arbeidsmiljøloven § 3-5

Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer

- Arbeidets organisering
- Tilrettelegging og ledelse
- Arbeidstidsordninger
- Teknologi
- Selvbestemmelse
- Arbeidsavtale
- Arbeidstilknytning
- Variasjon
- Faglig og personlig utvikling
- Selvbestemmelse
- Medvirkning
- Informasjon
- Omstilling
- Kontrolltiltak
- Lønnssystemer

Arbeidsavtale

Lovens utgangspunkt er at det i alle arbeidsforhold skal utstedes en arbeidsavtale, jmf. Aml § 14-5

For et forsvarlig og forpliktende arbeidsforhold er det viktig at arbeidsavtale med minimum krav i henhold til aml. § 14-6 er signert av begge parter

Arbeidsmiljøloven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt, jmf aml §1-9

Arbeidstid

Arbeidstiden er den tiden som arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren (aml. §10-1)

§ 10-2 Arbeidstidsordninger

§ 10-3 Arbeidsplan

§ 10-4 Alminnelig arbeidstid

§ 10-5 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

§ 10-6 Overtid

§ 10-7 Oversikt over arbeidstiden

§ 10-8 Daglig og ukentlig arbeidsfri

§ 10-9 Pauser

§ 10-10 Søndagsarbeid

§ 10-11 Nattarbeid

Psykososial belastning

- Tempo- og mengdekrav
- Motstridende forespørsler
- Kunde- /pasientinvolvering
- Ikke tilstrekkelig opplæring
- Lav utnyttelse av ferdigheter, kunnskap osv.
- Dårlige muligheter for faglig videreutvikling
- Lav sosial støtte fra leder og kollegaer
- Manglende tilbakemelding fra overordnet
- Mangel på rettferdig ledelse
- Dårlige forhold på arbeidsplassen
- Vold eller trussel om vold
- Trakassering
- Mobbing fra kollegaer
- Mobbing fra leder
- Lav Jobbsikkerhet

Praktiske lederverktøy

- HRM system
- Lønnssystem
- HMS system
- Intranett (Microsoft teams, Facebook workplace)
- Personal- arbeidsreglement (Arbeidsmiljøloven §14-16)
- Timeregistreringssystem (Arbeidsmiljøloven §10-7)
- Nettsider (Grønn Jobb Fagbank, Arbeidstilsynet, etc.)
- Litteratur/Magasiner (Tips: Gyldendal arbeidsliv, Ledernytt)

Ny som leder - Hvordan innta lederrollen?

- Veien inn som leder
- Oppgaver/plikter
- Oppgaver, medarbeidere/relasjoner, endring, strategi
- Verktøy: mål, visjoner, rammer/budsjett, planer, verdier, regler, kontroll, belønning/tilbakemelding

Kommunikasjon

- Bedriftskultur
- Personalpolitikk:
personalhåndbok/arbeidsreglement
- Administrasjonsverktøy
- Ledelse: hvordan kommunisere internt?

Motivasjon

Hvordan skape motivasjon?

- Tydelige mål
- Oppmuntring
- Støtte
- Anerkjennelse
- Utfordringer

Trender innen ledelse

1. Korte vei til beslutninger
2. Kontinuerlig læring
3. Oppdag talentene
4. Økt fokus på bærekraft
5. Ledelse på tvers av generasjoner
6. Åpenhet

Fremtidige utfordringer for ledere

Vil fremtidige krav til organisasjoner, øke eller minske behovet for lederskap?

- Tøffere konkurranse
- Krav til effektivitet og kvalitet
- Krav til kontinuerlig endring og utvikling
- Økonomi
- Profesjonelle medarbeidere

Ofte stilte spørsmål

Er det krav til at jeg utformer stillingsinstrukser til ansatte?

Må jeg ha medarbeidersamtaler?

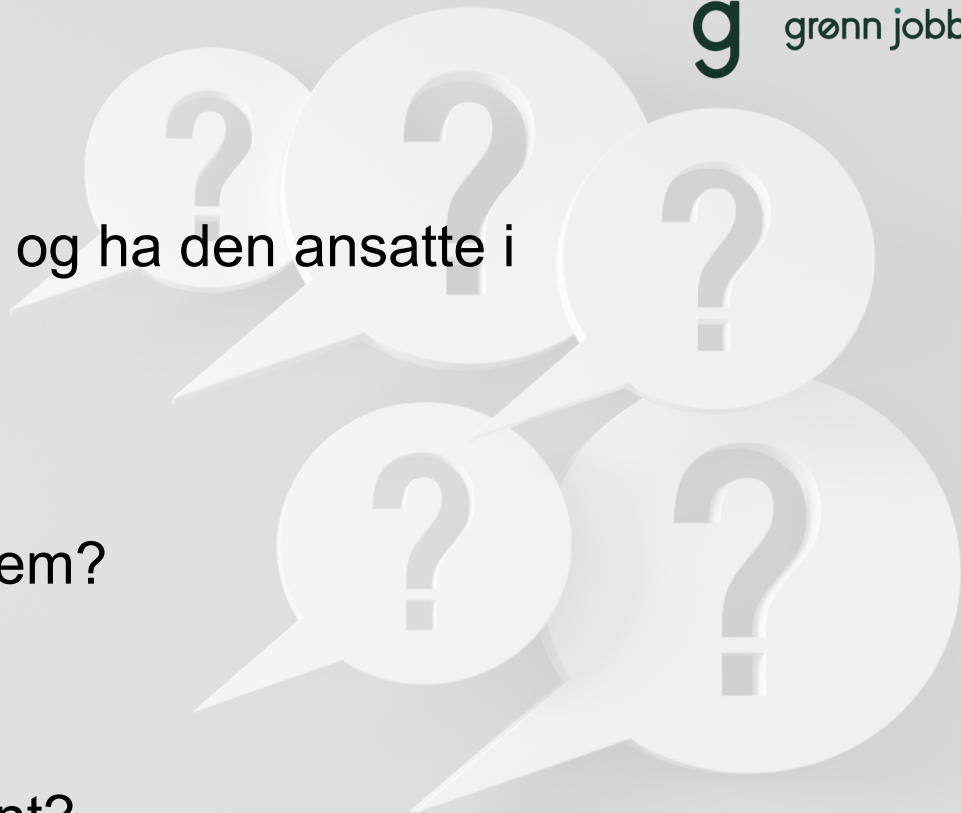
Kan jeg som leder være verneombud

Ofte stilte spørsmål

Kan jeg ansette i 50% stilling og ha den ansatte i tilsvarende full jobb?

Er jeg pålagt ha et HMS system?

Må jeg ha et arbeidsreglement?

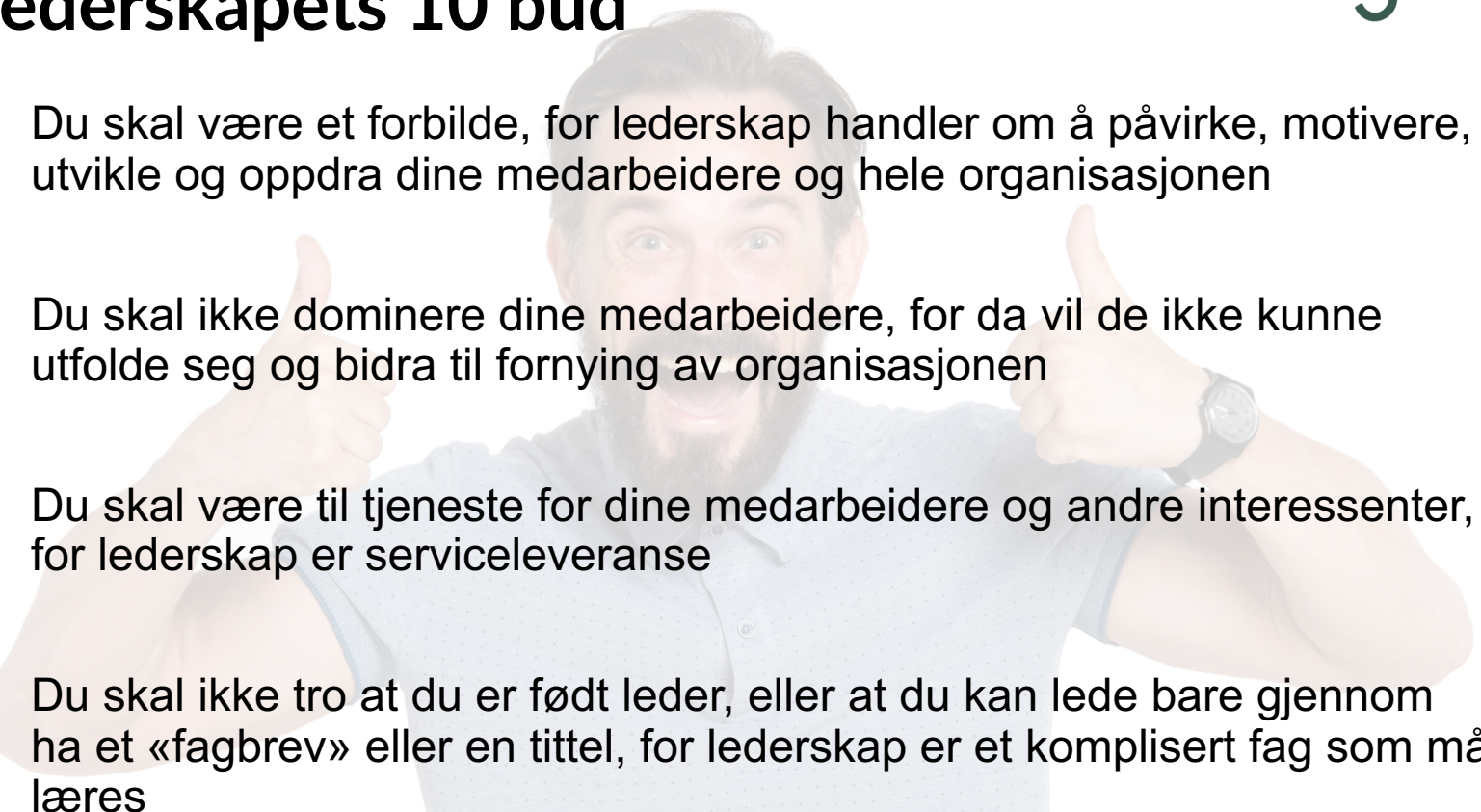


Oppsummering

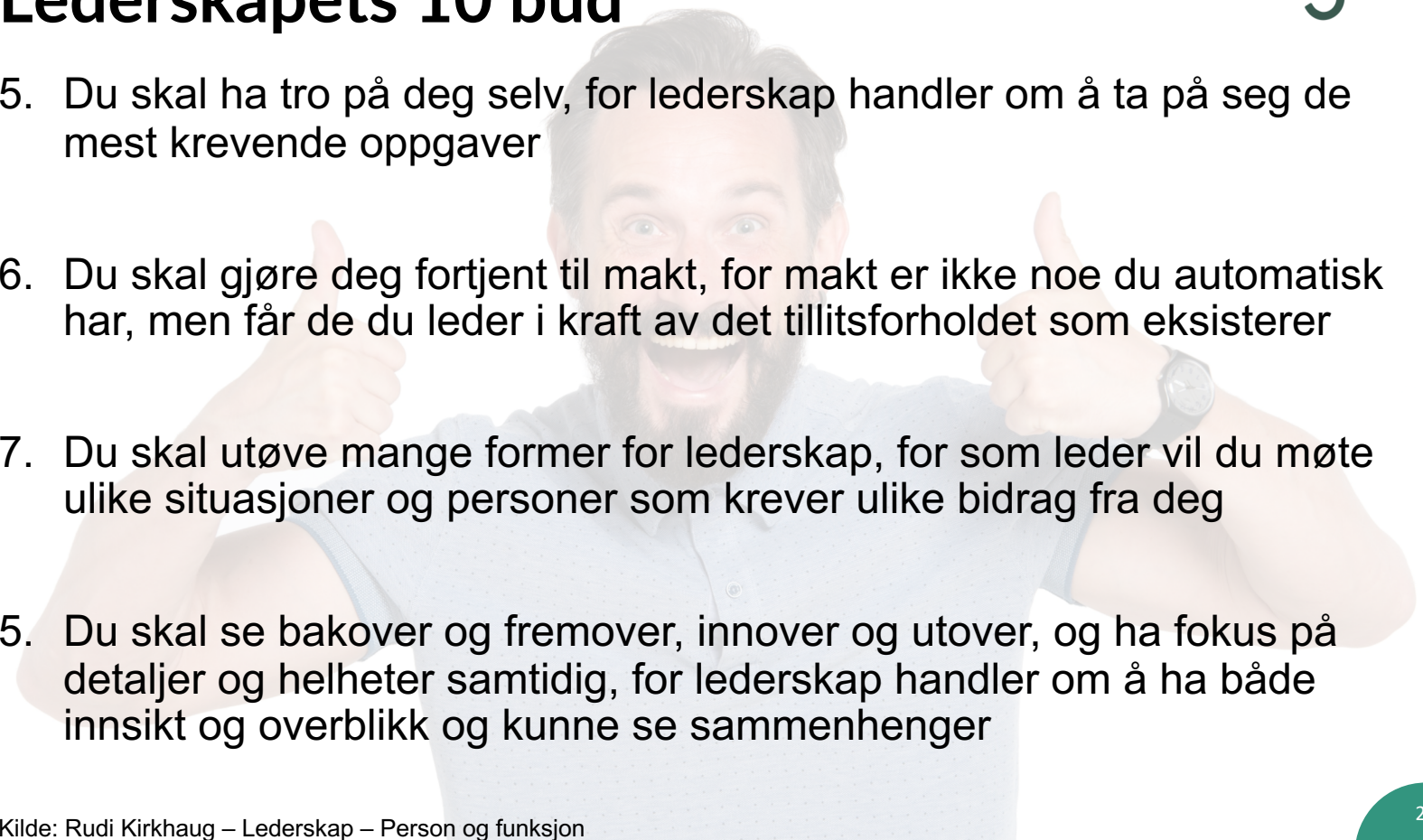
1. Sørg for opplæring
2. Handlingsplan/årshjul
3. Følge opp internkontroll
4. Stillingsinstruks
5. Arbeidsreglement
6. Dokumenter og velg kommunikasjonsplattform

Husk hele tiden den å ta vare på de ansatte

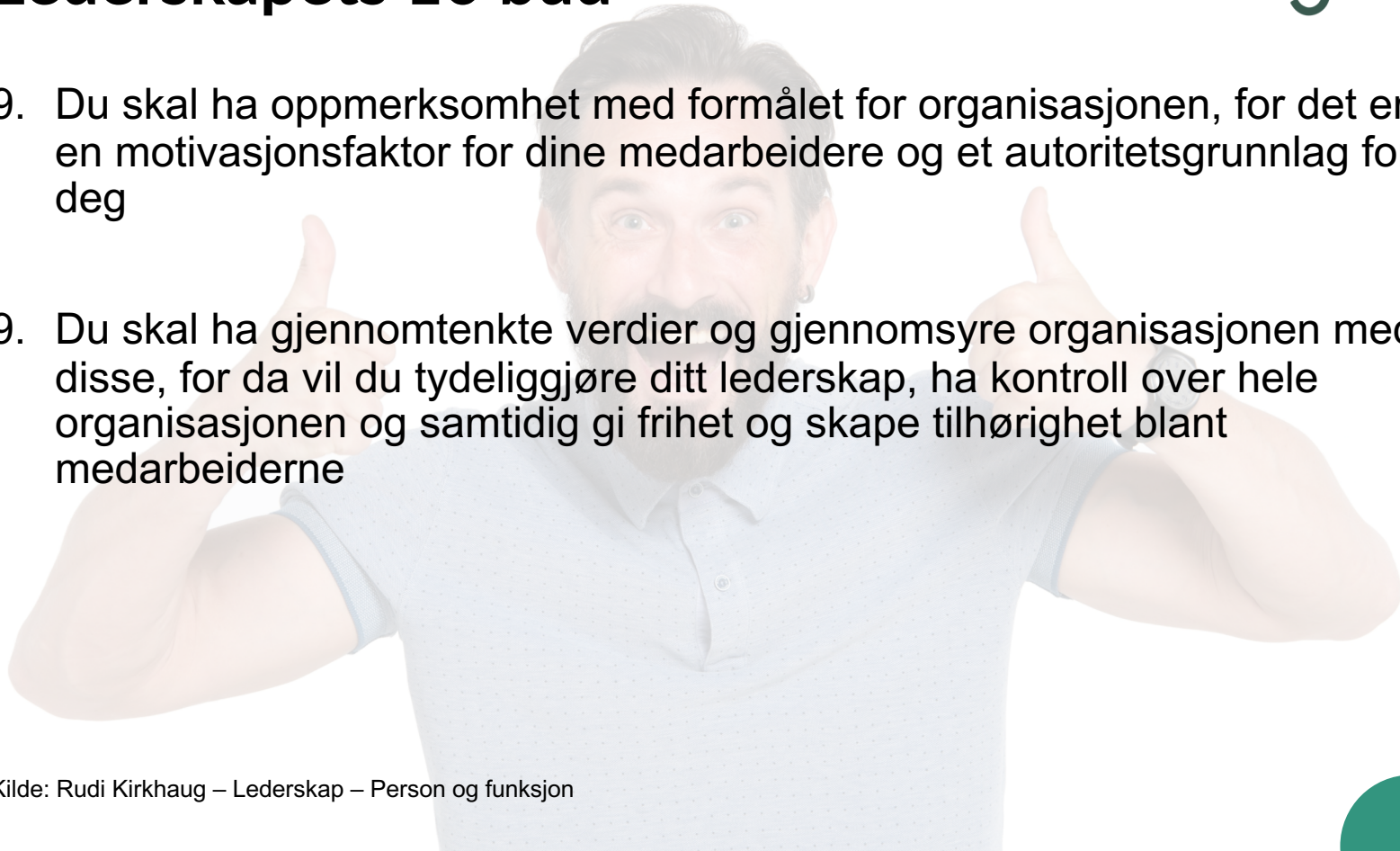
Lederskapets 10 bud

- 
1. Du skal være et forbilde, for lederskap handler om å påvirke, motivere, utvikle og oppdra dine medarbeidere og hele organisasjonen
 2. Du skal ikke dominere dine medarbeidere, for da vil de ikke kunne utfolde seg og bidra til fornying av organisasjonen
 3. Du skal være til tjeneste for dine medarbeidere og andre interessenter, for lederskap er serviceleveranse
 4. Du skal ikke tro at du er født leder, eller at du kan lede bare gjennom ha et «fagbrev» eller en tittel, for lederskap er et komplisert fag som må læres

Lederskapets 10 bud

- 
5. Du skal ha tro på deg selv, for lederskap handler om å ta på seg de mest krevende oppgaver
 6. Du skal gjøre deg fortjent til makt, for makt er ikke noe du automatisk har, men får de du leder i kraft av det tillitsforholdet som eksisterer
 7. Du skal utøve mange former for lederskap, for som leder vil du møte ulike situasjoner og personer som krever ulike bidrag fra deg
 5. Du skal se bakover og fremover, innover og utover, og ha fokus på detaljer og helheter samtidig, for lederskap handler om å ha både innsikt og overblikk og kunne se sammenhenger

Lederskapets 10 bud

- 
9. Du skal ha oppmerksomhet med formålet for organisasjonen, for det er en motivasjonsfaktor for dine medarbeidere og et autoritetsgrunnlag for deg
 9. Du skal ha gjennomtenkte verdier og gjennomsyre organisasjonen med disse, for da vil du tydeliggjøre ditt lederskap, ha kontroll over hele organisasjonen og samtidig gi frihet og skape tilhørighet blant medarbeiderne