

Udvikling af arbejdsmiljø sundhedskredse (AMSK) som et nyt værktøj til at gennemføre arbejdspladsvurderinger blandt plejepersonale i ældreplejen

# AMSK-projektet

Dialogmøde om "State of the Art"  
19. September 2007

Seniorforsker Birgit Aust  
bma@arbejdsmiljoforskning.dk

# AMSK som del af NFA's FOR-SOSU projekt

AMSK projektet er en del af FOR-SOSU, et stort kohorte studie som undersøger arbejdsforholdene for ansatte i den danske ældrepleje (mere end 10.000 ansatte)

- 2005: SOSUs baseline spørgeskema undersøgelse
- 2006/7: SOSUs 1. follow-up undersøgelse (baseline i AMSK projektet)
- 2008: SOSUs afsluttende undersøgelse (follow-up i AMSK projektet)

# APV: Hvor ligger problemerne?

- For mange virksomheder er det svært at finde ud af, hvordan man **angriber hele APV-processen** og **vælger en metode**, der passer til deres behov.
- Det er især svært for virksomhederne at komme **fra kortlægning af problemerne til løsninger og omsætningen af disse**.

# Projektets formål

At gøre **arbejdspladsvurderingen mere effektiv**, dvs. at den udføres på en måde som forbedrer det (psykosociale) arbejdsmiljø samt de ansattes helbred.

Dette bliver gjort ved hjælp af et **praktisk værktøj (AMSK metoden)** som har vist sig<sup>1</sup> at være meget effektiv til at udvikle forbedringsforslag og føre dem ud i livet.

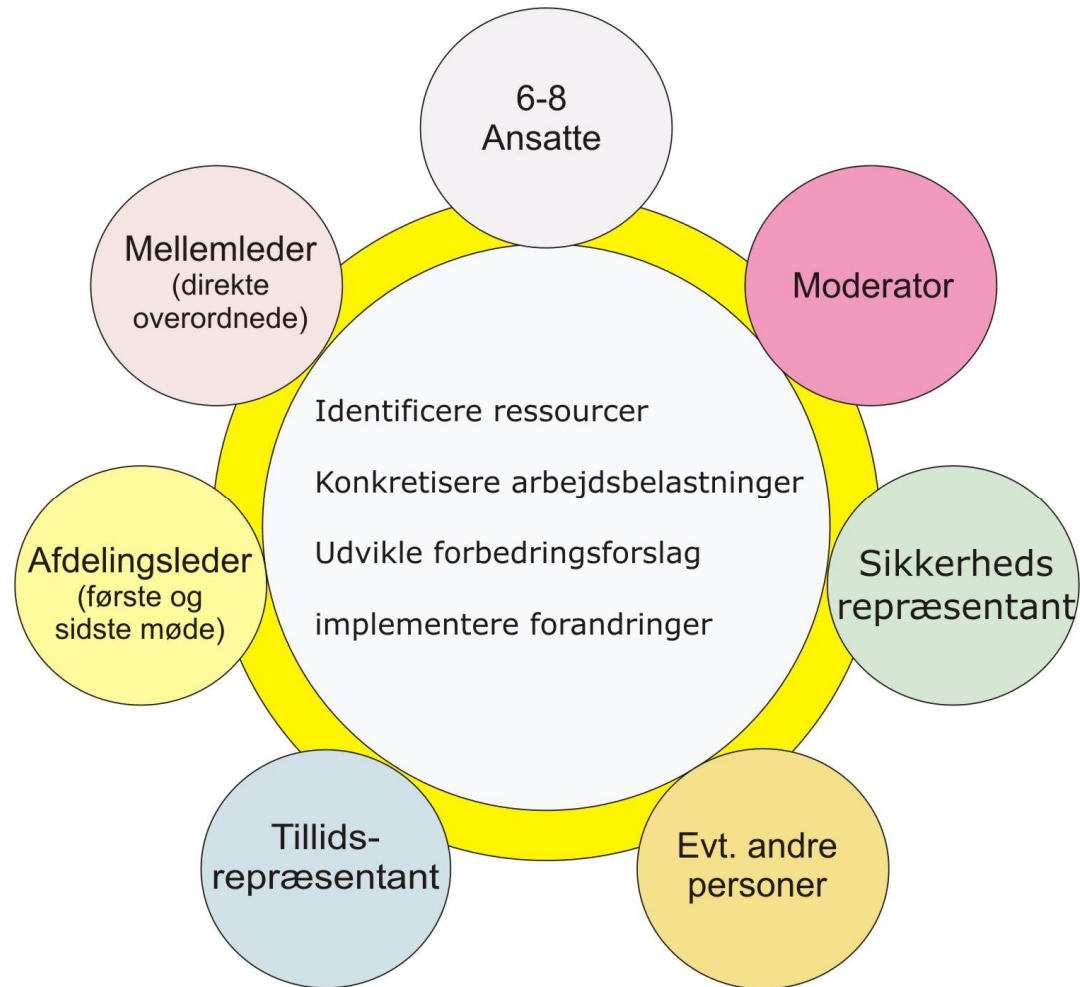
På baggrund af de høstede erfaringer udarbejdes en **praktisk, detaljeret manual med tilhørende kursus**, hvor andre også kan lære at bruge værktøjet

<sup>1</sup> Aust B, & Ducki, A (2004). Comprehensive health promotion interventions at the workplace: experiences with health circles in Germany. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(3), 258-270.

# Arbejds miljø sundhedskredse

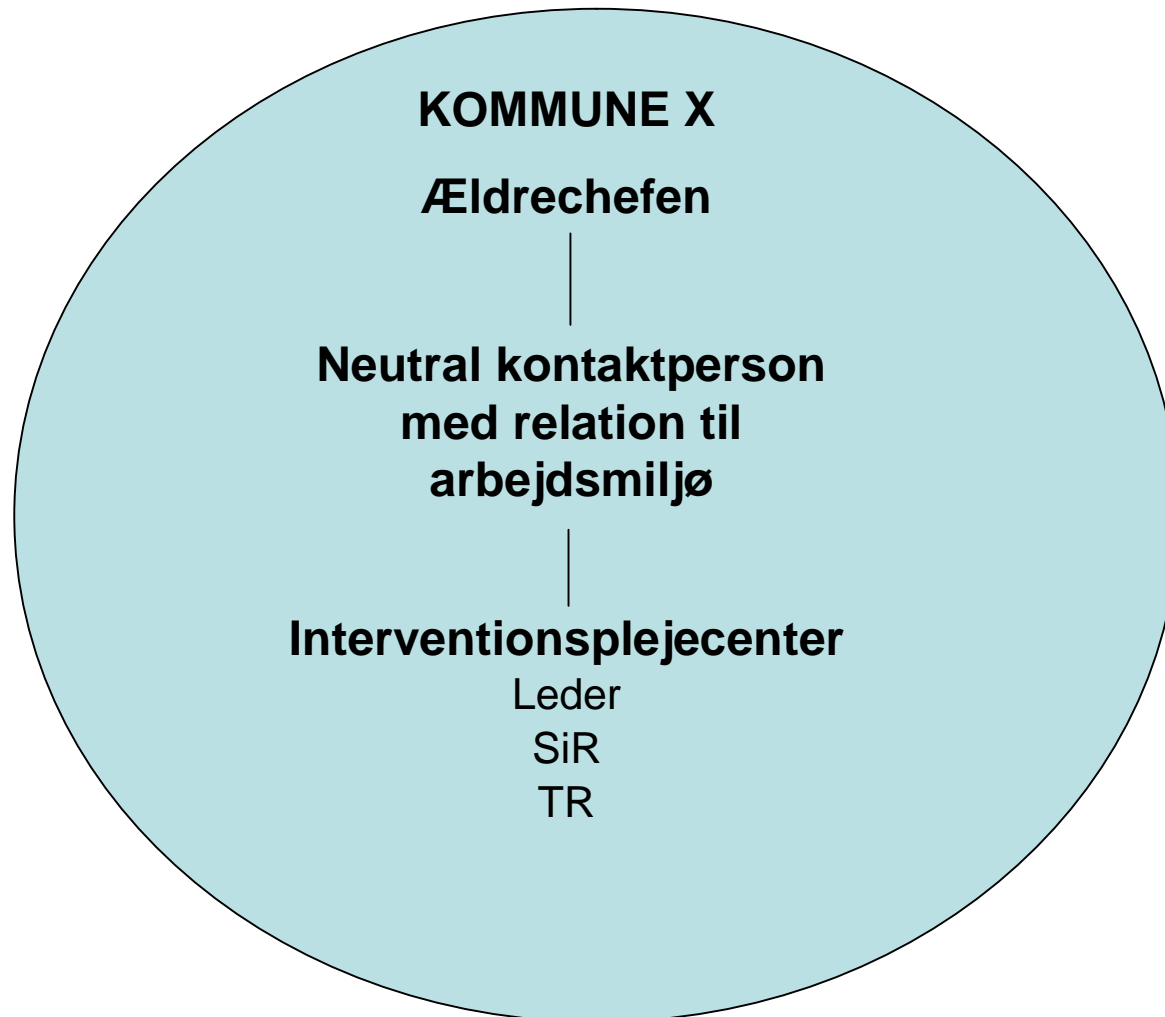
- En særlig diskussionsgruppe nedsat på arbejdspladsen for at udvikle forandringsforslag for at forbedre u hensigtsmæssige forhold i arbejdsmiljøet
- Gennemskuelig struktur
- De ansatte deltager aktivt i processen
- Bruger de ansattes ekspertise
- Skræddersyede interventioner
- Vejledt af en trænet moderator
- Fokuserer både på problemer og ressourcer

# AMSK gruppen sammensætning og opgaver

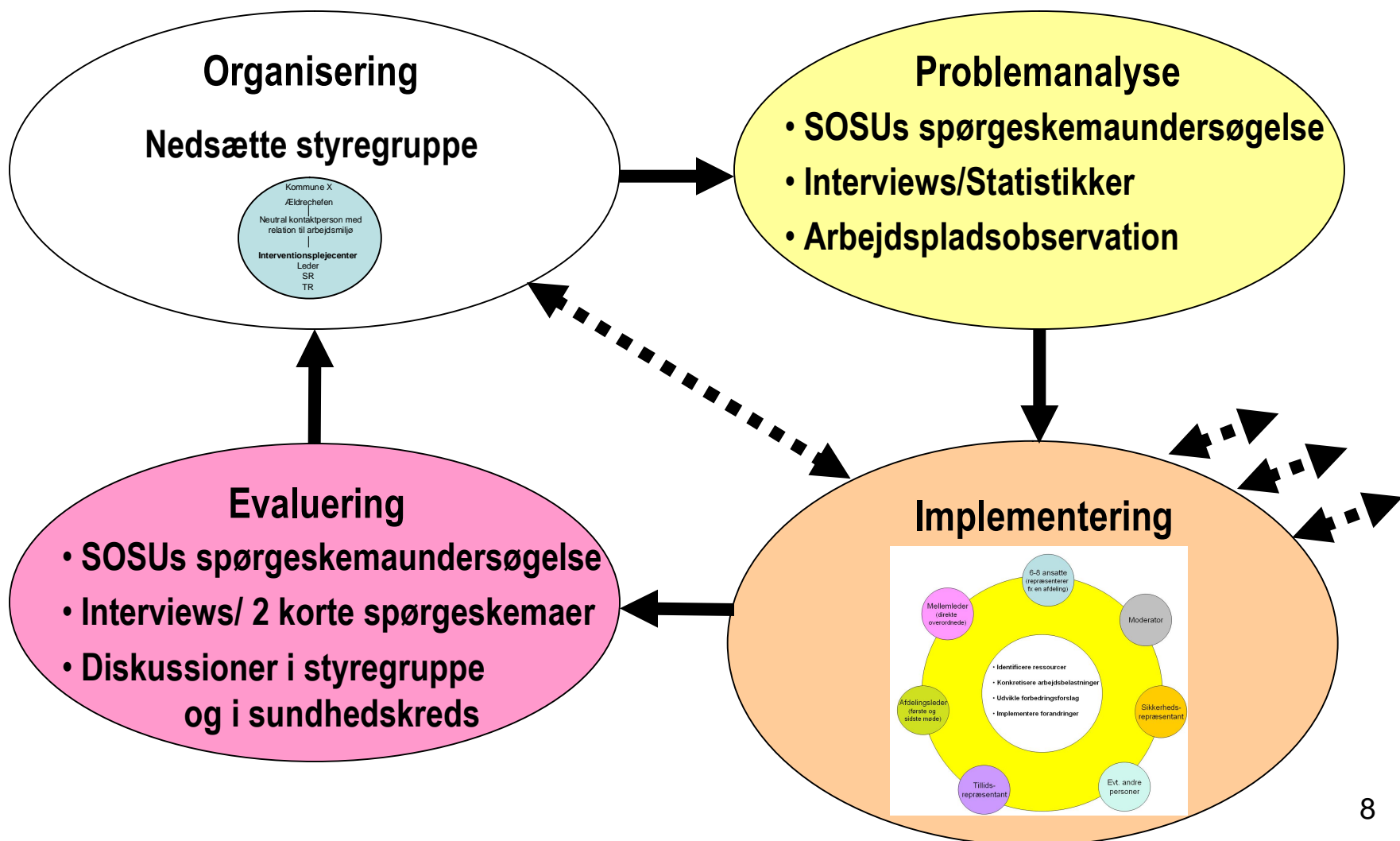


*I løbet af 6 måneder mødes arbejdsmiljø sundhedskredsen 6 gange.  
Møderne varer 1½ time og bliver afholdt i arbejdstiden.*

# Sammensætning af styregruppen for interventionsplejecenter



# Projektforløb



# Tidsplan for projektet -oversigt

Fase	Aktivitet
<b>Fase 1: Forberedelse</b> Start: <b>2006</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rekruttering af kommunerne og konsulenterne</li><li>• Planlægning af projektet med kommunen</li><li>• Kontrakt med kommunerne / kontrakt med konsulenterne</li><li>• SOSUs spørgeskemaundersøgelse</li></ul>
<b>Fase 2: Igang sættelse, intervention og procesevaluering</b> <b>2007-08</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oplæring af konsulenterne (3 dags kursus)</li><li>• Dannelse af styregrupperne</li><li>• Informationsmøder inkl. præsentation af spørgeskemaresultater</li><li>• Interviews/arbejdspladsgennemgang</li><li>• <b>Gennemførelse af AMSK'er og styregruppemøder</b></li><li>• <b>Fortløbende evaluering af forløbet</b></li><li>• <b>Fortløbende tilpasning af metoden</b></li><li>• <b>Implementering af arbejdspladsændringer</b></li></ul>
<b>Fase 3: Outcome-Evaluering</b> <b>2008</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Spørgeskemaundersøgelse på plejecentrene</li><li>• Afslutning af interventionsprojektet på plejecentrene – inkl. evaluering med styregruppe og AMSK-gruppen</li></ul>
<b>Fase 4: Formidling</b> Slut: <b>Juli 2009</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formidling af resultaterne</li><li>• Udformning af manual</li><li>• Praktisk kursus om manualen</li></ul>

# Oversigt over 3 AMSK- møders resultater pr. 1/8-07

Plejecenter	Problemstilling	Ændringsforslag	Udpeget ansvarlige	Status for udførelse
<b>A</b>	<b>22 – heraf 13 psyko-sociale (59%)</b>	<b>8 – fordelt på 8 problemst. vedr. sikkerh., fysiske probl. og psyko-sociale probl.</b>	1 mellemlider 1 repr. for hver gruppe i AMSK 2 Alm. medlem af AMSK 3 SIR 1 Alle AMSK delt.	<b>4 udført</b>
<b>B</b>	<b>18 - heraf 12 psyko-sociale (66%)</b>	<b>8 – fordelt på 2 problemst. vedr. ergonomiske problemer</b>	5 forfl.instr. 1 SiR + TR 1 Alle gr. på plejecenteret 1 Ikke endnu	<b>2 udført</b> (afvist)
<b>C</b>	<b>10 – heraf 5 psyko-sociale (50%)</b>	<b>3 – fordelt på 2 problemst. vedr. belysn. og møbl.</b>	1 forfl.instr. 2 forfl.instr. + alm. medlem af AMSK	<b>1 udført</b> (afventer kommunens stillingtagen)
<b>D</b>	<b>26 – heraf 23 psyko-sociale (88%)</b>	<b>4 – fordelt på 4 problemst. vedr. psyko-sociale problemer</b>	1 Med-udvalg 1 Teamleder + TR 2 Alle AMSK delt.	<b>1 udført</b> (i begrænset omfang)

# Vigtighed og omkostninger i relation til forbedringsforslag

Vigtighed Økon. og tidsmæss. omkostninger	skal (meget vigtigt)	bør (vigtigt)	kan (mindre vigtigt)
lav			
middel			
høj			

# Vigtighed og omkostninger i relation til ubehandlede problemstillinger

Vigtighed Ønsket investering af ressourcer	skal (meget vigtigt)	bør (vigtigt)	kan (mindre vigtigt)
lav			
middel			
høj			

# Diskussions områder

Arbejds miljø sundhedskredsmetoden kan ikke erstatte den normale arbejdspladsvurdering men kompletterer den: Plejecentrene synes at være i stand til løbende at forbedre det fysiske arbejdsmiljø. Der er dog en mangel på handling i forhold til det psykosociale arbejdsmiljø.

Før vi kan sige noget om effekten af AMSK metoden, må vi være sikker på at metoden er implementeret som det var ment (behov for at udvikle flere værktøjer til at vurdere det).

Det tager mere end et 3-dages kursus at lære at bruge AMSK metoden. Praktiske erfaringer skal samles ind undervejs i AMSK forløbet.

AMSK metoden har behov for videreudvikling

# Generelle problemer i forhold til at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø

- Det psykosociale arbejdsmiljø kan ikke forbedres ved blot et projekt/ en aktivitet. Man er nærmere nødt til at anvende et katalog af aktiviteter (fx i forhold til ledelse, indflydelse og social støtte).
- Arbejdspladser med et godt psykosocialt arbejdsmiljø har meget lettere ved at forbedre deres psykosociale arbejdsmiljø fordi de har forudsætningerne såsom tillid, kommunikation, ressourcer, støtte.
- Arbejdspladser med problematisk psykosocialt arbejdsmiljø mangler de færdigheder som er nødvendige for at forbedre situationen.
- Karakteren af det psykosociale arbejdsmiljø på en given arbejdsplads kan være meget ustabil. Hvordan sikrer man et højt niveau selvom ledelsen udskiftes?
- På den ene side synes der at være enighed om hvad et godt psykosocialt arbejdsmiljø består af således at generalisering burde være mulig. På den anden side skal generelle elementer (fx. "mere indflydelse") tilpasses til den specifikke situation (hvad forstår man lokalt ved "mere indflydelse"?)
- Deltagelse i forandringsprocessen kan have en positiv indflydelse på det psykosociale arbejdsmiljø i sig selv.