

# Præsentation af udredningsprojektets kommende arbejdsrapport

Ann-Louise Holten, 28/5 2009

---



DET NATIONALE  
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

# Tre rapporter fra udvalgte europæiske lande

- Rapport 1 – Storbritannien: Risk Management & Management Standards
- Rapport 2 - Tyskland: Arbejdsmiljø sundhedskredse (AMSK), Irland: Work Positive, Italien: Fokus på organisatorisk trivsel
- Rapport 3 - Norge: Risk Management i StatoilHydro, Spanien: PrevenLab, Polen: Hjemmeside til SMV'er



# Hvad har vi ledt efter i landene?

- Hvordan der arbejdes med det psykosociale arbejdsmiljø
- Hvilke metoder der anvendes
- Hvordan disse kan inspirere os i Danmark
- Hvilke udfordringer der kan være ved at anvende metoderne i Danmark

# Syv søgekriterier

Konsortiet prioriterer metoder:

1. der tager udgangspunkt i et organisatorisk helhedssyn
2. der hviler på et princip om medarbejderinddragelse
3. der har fokus på forandring, proces, systematik og forankring
4. der sikrer integration mellem forskellige aktiviteter i virksomheden
5. der formidler viden om psykisk arbejdsmiljø
6. der kan tilpasses, så de matcher den enkelte virksomheds forudsætninger for at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø
7. der er udviklet til og afprøvet i små og mellemstore virksomheder



# Arbejdsrapport: En overordnet analyse

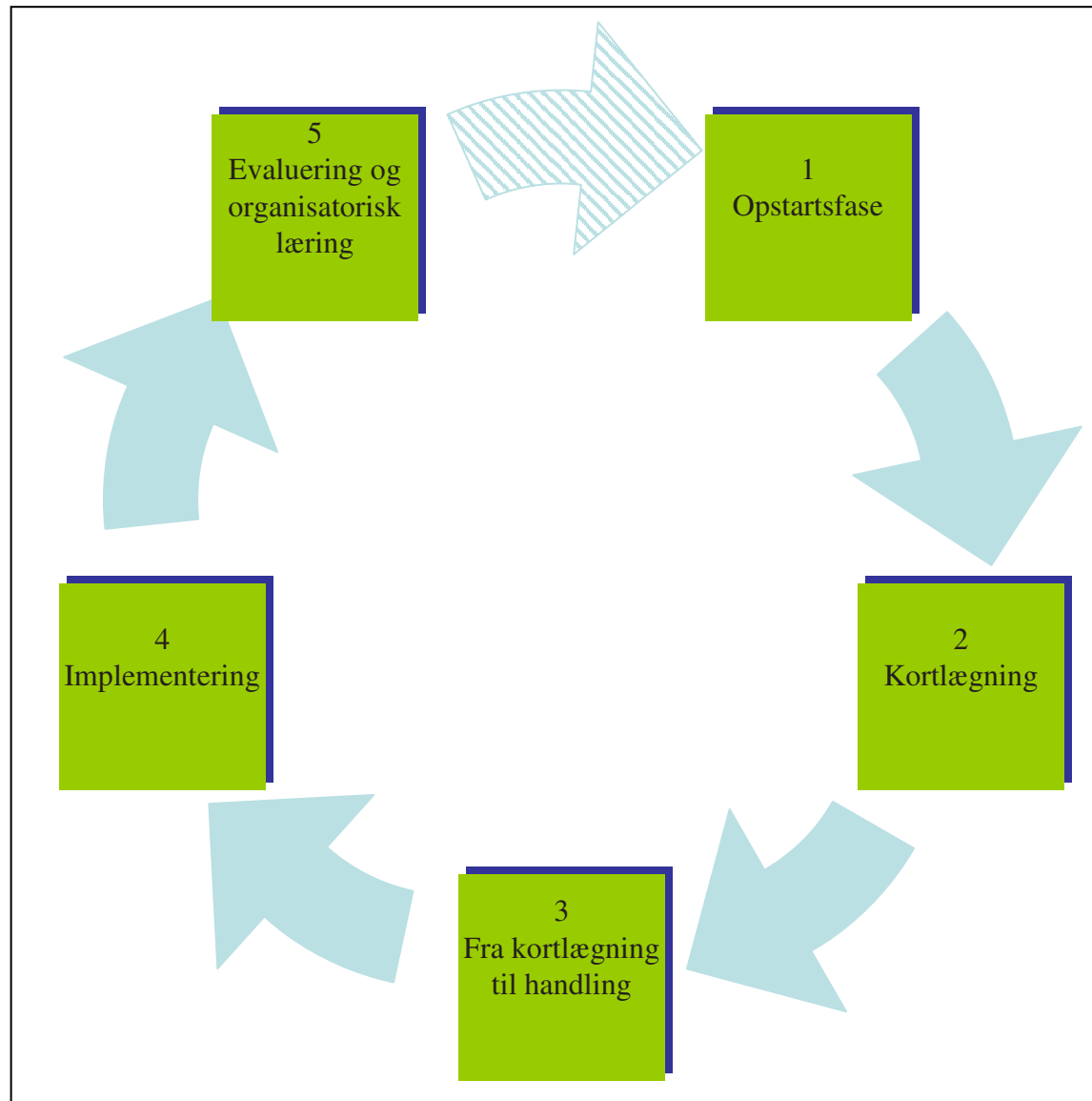
- Internt arbejdsrapport
- Se på tværs af metodernes bidrag
- Status for udredningsprojektet
- Identificere fremtidige behov og udfordringer
- Identificere opmærksomhedspunkter i arbejdet med det psykosociale arbejdsmiljø

# Arbejdspapiret - metoderne

- Storbritannien: Risk Management & Management Standards
- Irland: Work Positive
- Tyskland: Arbejdsmiljø sundhedskredse (AMSK)
- Spanien: PrevenLab
- Set i forhold til internationalt og nationalt projekt om metoder
  
- Norge: Risk Management i StatoilHydro
- Polen: Hjemmeside til SMV'er
- Italien: Fokus på organisatorisk trivsel



# Overordnet Analysemodel



# Opstartsfasen



- En ofte overset men vigtig fase
- Fundament for de øvrige trin i implementeringsprocessen
- Hvorfor skal der arbejdes med det psykosociale arbejdsmiljø? Dvs.:
  - hvad er bevæggrunden for at indlede denne proces?
  - hvad ønsker man at opnå?
- I denne fase tages vigtige beslutninger. F.eks.:
  - hvem skal involveres?
  - hvornår og hvordan?

# Kortlægningsfasen

- Fokus: Identificere hvilke problemområder der skal prioriteres og hvordan de skal kortlægges
- Spørgeskema meget anvendt metode
- Supplerende

Før: dialog om tilpasning af spørgeskema, kortlægning af eksisterende kontrol- og støttesystemer i virksomheder

Under: kvalitative elementer i spørgeskema

Efter: dialog om betydning af spørgeskemaresultater.

- Valg af metode betydning for processens forløb og efterfølgende handlingsmuligheder

2

Kortlægning

# Fra kortlægning til handling

- Vigtigt bindeled mellem fase 2 og 4
- Formål: Overføre viden fra fase 2 til faktiske handlinger og en plan herfor
- Fokus på: Hvilke tiltag er relevante i forhold til resultaterne fra kortlægningen og den overordnede begrundelse for at indlede processen
- Begrundet prioritering af tiltag



# Implementering

- Her sker selve implementeringen af handlingsplanen
- Forløbets systematik:

Mål

Implementeringsstrategi

Fremgangsmåde

Primus motor

Aktører



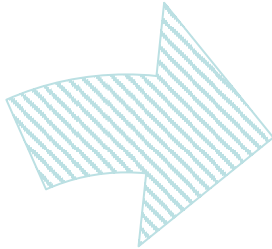
4

Implementering

# Evaluering og organisatorisk læring

5

Evaluering og  
organisatorisk  
læring



- Systematisk evaluering af forløbet (proces) og dets virkning (effekt)
- Formål: Uddrage læring og målrette det fremtidige arbejde i organisationen, input til ny proces
- Kontinuerligt arbejde med det psykosociale arbejdsmiljø (stiplet pil)

# Modellens overordnede principper

De overordnede principper spiller en rolle generelt og specifikt i forhold til særlige faser

- Kontinuerlig proces
- Konteksten (holdninger, viden og kompetencer i den enkelte organisation, tidligere erfaringer, virksomhedstype, arbejdsopgaver, ressourcer, osv.)
- Kommunikation
- Medarbejderinvolvering
- Projektstyring og –ledelse
- Støtte fra øverste ledelse



# Udredningsprojektets fremtid

- Forsat afdækning af forskellige landes metoder
- Udvikling af ”hold i hånd”
- Flere dialogmøder



# Tak for jeres opmærksomhed!

[ALH@ARBEJDSMILJOFORSKNING.DK](mailto:ALH@ARBEJDSMILJOFORSKNING.DK)

---



DET NATIONALE  
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

