

Målet med formiddagen

Ann-Louise Holten, 30/9 2009



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Ny publikation fra Psykkonsortiet

- Ny publikation om opmærksomhedspunkter i arbejdet med det psykosociale arbejdsmiljø.
- Under udarbejdelse – udkast udsendt



Fælles dialogmøde - Arbejdsmiljørådgiverne og ATs psyk task force

Jeres kommentarer og input til publikationen:

- Overordnede reaktioner og input
- I forhold til det indholdsmæssige
- I forhold til kommunikationsstrategien (papir - net, pædagogiske principper for at komme ud til modtagerne, hvor/hvem vil produktet ramme, osv.)



Baggrund for pjecen



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Hvad er Psykkonsortiet?

- *"Konsortium om Udvikling af Metoder til Forebyggelse af Dårligt Psykisk Arbejds miljø"* oprettes i 2006 som en del af velfærdsaftalen
- Et samarbejde mellem AT og NFA
- Formål: At indsamle, udvikle og formidle metoder, som virksomhederne kan bruge til at udvikle og sikre et godt psykisk arbejdsmiljø



Psykkonsortiets aktiviteter

- I 2007 igangsattes **udredningsprojektet** om metoder i udvalgte europæiske lande. Rapporter og Faktaark
- Hjemmeside www.psykkonsortiet.dk
- Halvårlige dialogmøder med *Arbejdsmiljørådgiverne*
- Halvårlige dialogmøder med *ATs psyk task force*



Udredningsprojektet: Rapporter om metoder 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
-
- Rapport 4 – Sverige (under udarbejdelse)



Hvad har vi ledt efter i landene?

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

Syv søgekriterier

Psyk-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



Baggrund for pjecen: 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**

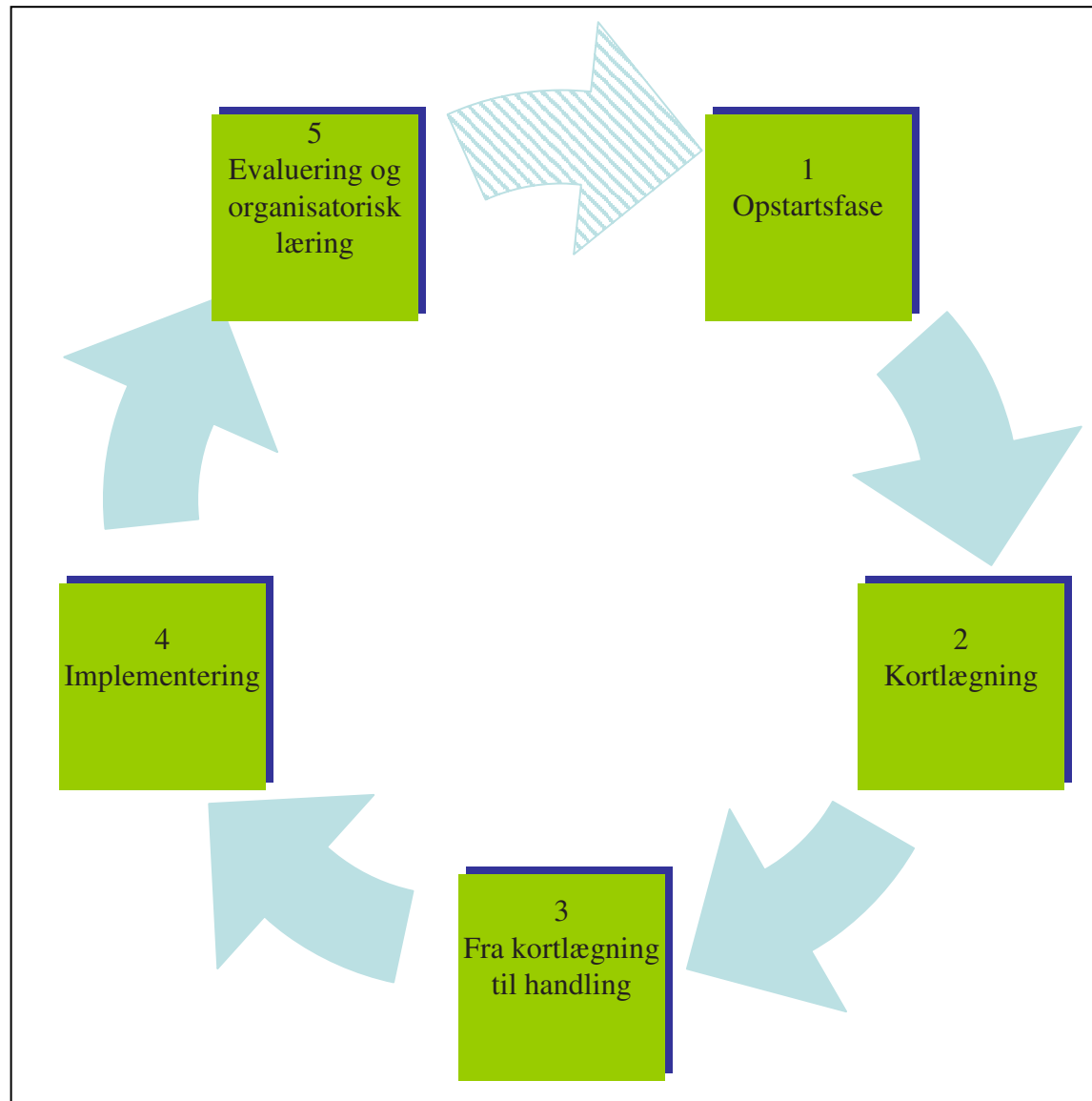
Den overordnede analyse: Metoderne

- 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



Modellens overordnede principper

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

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



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 områder der skal prioriteres og hvordan de skal kortlægges
- Spørgeskema meget anvendt metode
- Valg af metode (spørgeskema, dialog, interview) betydning for processens forløb og efterfølgende handlingsmuligheder
- Supplerende elementer
 - Før: dialog om tilpasning af spørgeskema, kortlægning af eksisterende kontrol- og støttesystemer i virksomheden
 - Under: kvalitative elementer i spørgeskema
 - Efter: dialog om betydning af spørgeskemaresultater.

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



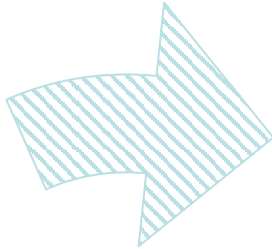
4

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)

Kommentarer & spørgsmål?



Tak for jeres opmærksomhed!

ALH@ARBEJDSMILJOFORSKNING.DK



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ