



# Styrk Arbejdsmiljøet med Medarbejderne



SAM

En metode til at skabe forbedringer i  
arbejdsmiljøet ved at inddrage de ansatte



DET NATIONALE  
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ



SAM er baseret på forskningsprojektet Styrket Arbejdsevne for Medarbejdere i Industrien, som havde deltagelse af store og mellemstore industrivirksomheder. Men arbejdspladser i andre brancher og af mindre størrelse kan også finde inspiration i SAM-metoderne.

SAM er primært udviklet af erhvervspsykolog Michael Munch-Hansen i samarbejde med erhvervspsykolog Michael Martini Jørgensen, fysioterapeut Anni Vindnæs og en forskningsgruppe ved det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Tekst: Bo Christensen i samarbejde med Christian Dyrland Wåhlin-Jacobsen og Johan Simonsen Abildgaard, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Design: Rumfang

Projektet er støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden.

Internetudgave: <http://www.nfa.dk/sam>

København, september 2017

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø  
Lersø Parkallé 105  
2100 København Ø  
Tlf. 39 16 52 00  
[nfa@arbejdsmiljoforskning.dk](mailto:nfa@arbejdsmiljoforskning.dk)  
[www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk)

# Styrk Arbejdsmiljøet med Medarbejderne

SAM er en ny metode til at kortlægge problemer og forbedre arbejdsmiljøet ved hjælp af medarbejdernes egne erfaringer. Metoden kan give konkrete løsninger på de problemer, der måtte være i arbejdsmiljøet. Eksempelvis kan SAM bruges i forbindelse med arbejdspladsens APV.

## Tre workshops sætter kursen

Gennem tre workshops er medarbejderne med til at kortlægge og komme med løsninger på de udfordringer, som ligger i arbejdsmiljøet. Metoden er visuel, konkret og nærværende.

De tre workshops drives af en udvalgt mødeleder ved hjælp af SAM-manualen. Mødelederen kan eksempelvis være en arbejdsmiljørepræsentant, HR-medarbejder eller udviklingskonsulent på arbejdspladsen eller en ekstern konsulent. SAM-manualen kan hentes digitalt på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøes hjemmeside [www.nfa.dk/sam](http://www.nfa.dk/sam).

## SAM giver ledere forståelse for medarbejdernes arbejdsmiljø

SAM-metoden hjælper til at skabe en fælles forståelse mellem medarbejdere, ledere og arbejdsmiljørepræsentanter om, hvordan de ansatte oplever arbejdet, hvor arbejdsmiljøproblemer opstår, og hvordan de muligvis kan løses. Det er samtidig håbet, at SAM giver arbejdspladsen en bredere indsigt i at bruge medarbejderne til at løfte og forbedre arbejdsmiljøet.



SAM

**SAM** står for  
**Styrk**  
**Arbejdsmiljøet med**  
**Medarbejderne.**

Metoden kan anvendes på udfordringer i arbejdsmiljøet, eksempelvis i forhold til trivsel, ulykker og muskel- og skeletbesvær.

# Skræddersyet uden ekstra omkostninger

Da medarbejderne selv udpeger de relevante problemer og deltager i at udvikle løsningerne, kan SAM ses som en skræddersyet indsats, der passer til den enkelte arbejdsplads. Der skal selvfølgelig afsættes tid til forberedelser, workshops og opfølgning, men derudover er der ikke nødvendigvis ekstra omkostninger ved at gennemføre SAM. Hvis der udvikles løsninger, der koster penge, kan de prioriteres på lige fod med andre investeringer. I udgangspunktet bør de deltagende medarbejdere derfor trække på den hjælp, de kan få fra eksempelvis ledere eller andre medarbejdere på arbejdspladsen.

## Tre workshops fører til handling

Gennem tre workshops hjælper SAM-metoden medarbejderne med at finde løsninger og iværksætte handleplaner. Workshopene fokuserer på de forhold i arbejdsmiljøet, som påvirker medarbejdernes arbejdsglæde og arbejdsevne negativt. I SAM kalder vi de forhold for **krav**. Der vil også være fokus på de forhold, der hjælper medarbejderne til at bibeholde deres arbejdsglæde og arbejdsevne. Disse kalder vi **ressourcer**. Spørgsmålet er, om der er balance mellem de to.

SAM bruger to simple værktøjer til at sætte tankerne i gang og starte dialogen blandt deltagerne. Det drejer sig om:

- Arbejdsmiljøkortet, som giver et visuelt overblik over hvilke områder i arbejdsmiljøet, der rummer krav og ressourcer.
- Forbedringstavlen, som guider deltagerne til at lave realistiske handleplaner og følge op på dem i dagligdagen.

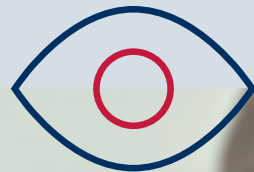
# 1. Første workshop skaber **overblik**

SAM's første workshop hjælper deltagerne til at udarbejde et kort over medarbejdernes arbejdsmiljø. Alle input kommer fra medarbejderne. Mødelederen styrer processen som en slags 'fødselshjælper'.

På Arbejdsmiljøkortet kan man angive krav og ressourcer i arbejdsmiljøet. I SAM bruger vi den røde farve til at angive de krav, som medarbejderne oplever i arbejdsmiljøet, mens den grønne farve bruges til at angive de ressourcer, medarbejderne har til rådighed for at modvirke kravene. For eksempel kan krav være særligt vanskelige eller hårde opgaver, og gode kollegaer kan være en ressource, hvis de hjælper én med at løse disse opgaver.

Det gør det nemmere for deltagerne at sætte ord på, hvordan forskellige dele af arbejdsmiljøet ser ud for dem, når metoden er visuel. Dette er en klar styrke sammenlignet med for eksempel en spørgeskemabaseret APV, fordi metoden engagerer medarbejderne, og fordi en nuanceret kortlægning er afgørende for at vælge de rigtige handlinger.

Grundtanken er, at der skal ske fornuftige tiltag på alle arbejdspladsens niveauer, hvis man skal lykkes med at forbedre arbejdsmiljøet og styrke arbejdsevnen. Både den enkelte medarbejder, medarbejderne som gruppe, deres leder og resten af organisationen, er repræsenteret på Arbejdsmiljøkortet.



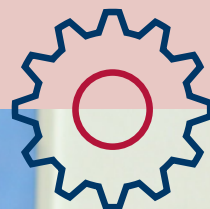
## 2. Anden workshop fører til **handling**

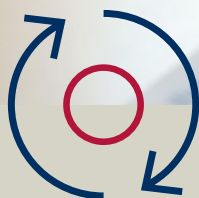
På anden workshop skal medarbejderne indkredse, hvilke handleplaner de vil lave for at forbedre balancen mellem krav og ressourcer i arbejdsmiljøet. Her bruges Forbedringstavlen til at sikre, at idéerne lever op til tre kriterier:

- Idéerne skal være inden for medarbejdernes egen aktionsradius. Det vil sige, medarbejderne skal kunne gøre noget ved sagen selv.
- Idéerne skal skabe en forbedring i balancen mellem krav og ressourcer, som står mål med indsatsen.
- Idéerne skal "ramme tre fluer med ét smæk".  
I næstbedste fald: To fluer med ét smæk.

De tre 'fluer', idéerne gerne skal ramme, er:

1. at forbedre arbejdsmiljøet
2. at forbedre kvaliteten i det produkt eller den ydelse, der leveres
3. at forøge effektiviteten i arbejdet.





## 3. Tredje workshop følger op

Den sidste workshop i SAM følger op på forløbet indtil nu. Har handleplanerne haft den ønskede virkning, og er der kommet bedre balance i forholdet mellem krav og ressourcer i arbejdsmiljøet?

Tredje workshop har to hovedformål:

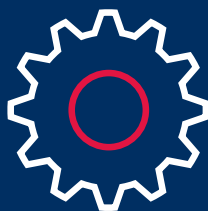
1. At evaluere de igangværende og afsluttede handleplaner. Denne evaluering skal styrke gruppens fremtidige forbedringsarbejde og sørge for, at medarbejderne kommer helt i mål med de handleplaner, der allerede er aftalt.

2. At vurdere den nuværende balance mellem krav og ressourcer i arbejdsmiljøet og fastsætte en række nye handleplaner, der kan forbedre balancen om nødvendigt.

Efter de tre workshops kender medarbejderne SAM's metoder og kan arbejde videre med metoderne i hverdagen. De tre workshops kan gentages med mellemrum, for eksempel i forbindelse med arbejdspladsens APV-proces.



OVERBLIK



HANDLING



OPFØLGNING



Find manual og bilag på:

[www.nfa.dk/sam](http://www.nfa.dk/sam)