

Styrk Arbejdsmiljøet med Medarbejderne (SAM)

25. september 2017

Johan Simonsen Abildgaard, NFA, cand.psych., ph.d.

Christian Dyrland Wåhlin-Jacobsen, NFA, cand.psych.

Michael Munch-Hansen, selvstændig erhvervspsykolog, cand.psych.



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

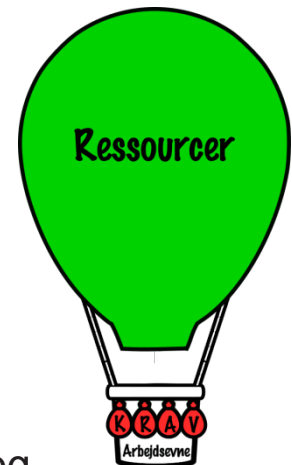
Baggrund

- Udgivelse af pjece og manual
- Metoderne er udviklet til et interventionsprojekt
- Interventionsprojektet har ført til et forskningsprojekt om medarbejderinddragelse



Interventionsprojektet

- Styrket Arbejdsevne for Medarbejdere i Industrien (SAMI) -> SAM
 - Behov for indsatser, der kan styrke arbejdsevnen
 - Ønske om at teste en intervention med:
 - Direkte medarbejderinddragelse
 - Visuelle metoder
 - Systematisk opfølgning (som fx Lean)
 - Integreret med virksomhedens eksisterende initiativer og aktiviteter
 - Samt:
 - Fokus på både det psykosociale og fysiske arbejdsmiljø
 - Fokus på såvel krav som ressourcer og muligheder



God arbejdsevne = god balance mellem **krav** og **ressourcer**

Eksempler på krav

Kravene til kroppen

Tunge løft

Mange gentagelser

Krav til koncentration

Arbejdspres

Lære nyt

Uklare roller

Samarbejdsproblemer

Konflikter

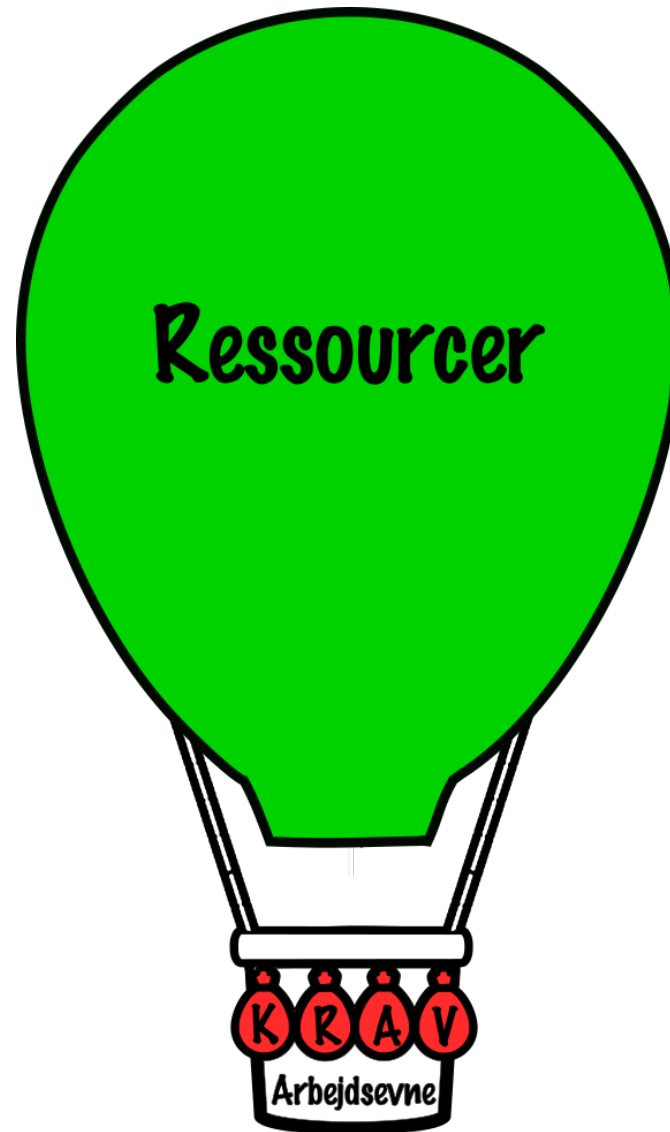
Dårlig stemning

Dårlig planklægning

Usikkerhed om fremtiden

Dårligt fysisk arbejdsmiljø

Etc...



Eksempler på ressourcer

En sund og stærk krop

God kropsfornemmelse

Sunde arbejdsvaner

Sund livsstil

God selvværdsfølelse

Godt bagland (privatlivet)

Meningsfuldt arbejde

Klare mål

Variation

Anerkendelse

Relevant information

Indflydelse

Retfærdighed

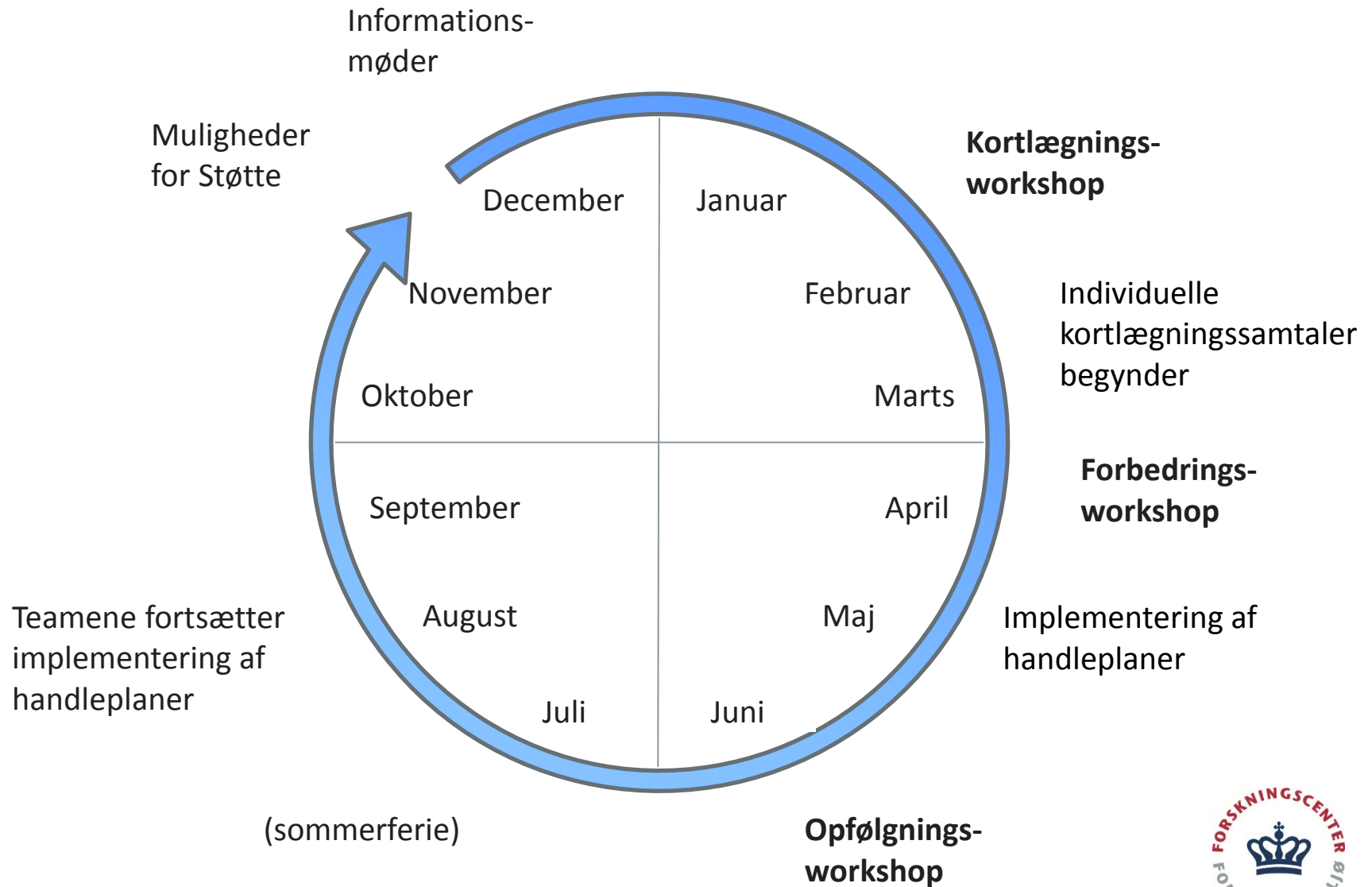
Etc...



Indsatser

- Tre workshops – overblik, handling, opfølgning
 - Løbende tavlemøder
- Individuelle kortlægningsamtaler
- Organisation og ledelse
 - Analyse af "Muligheder for Støtte"
 - Oversigt over krav og ressourcer til ledelsen
 - Interne mødeledere efter år 1

Eksempel på årshjul

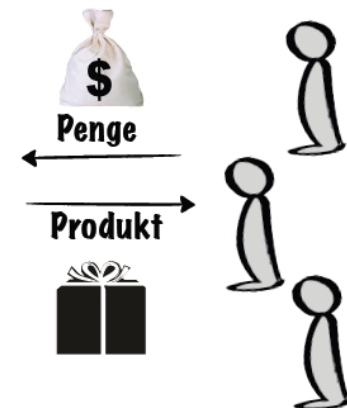
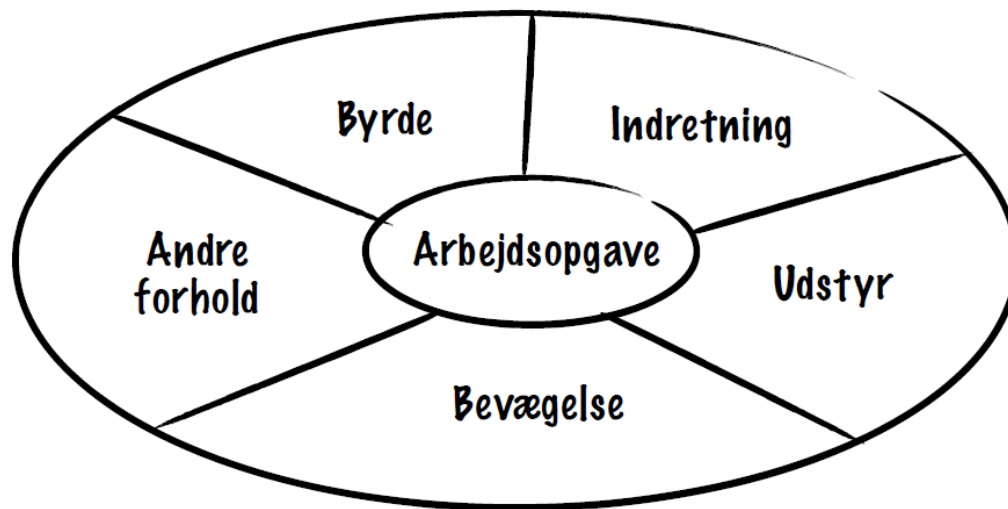


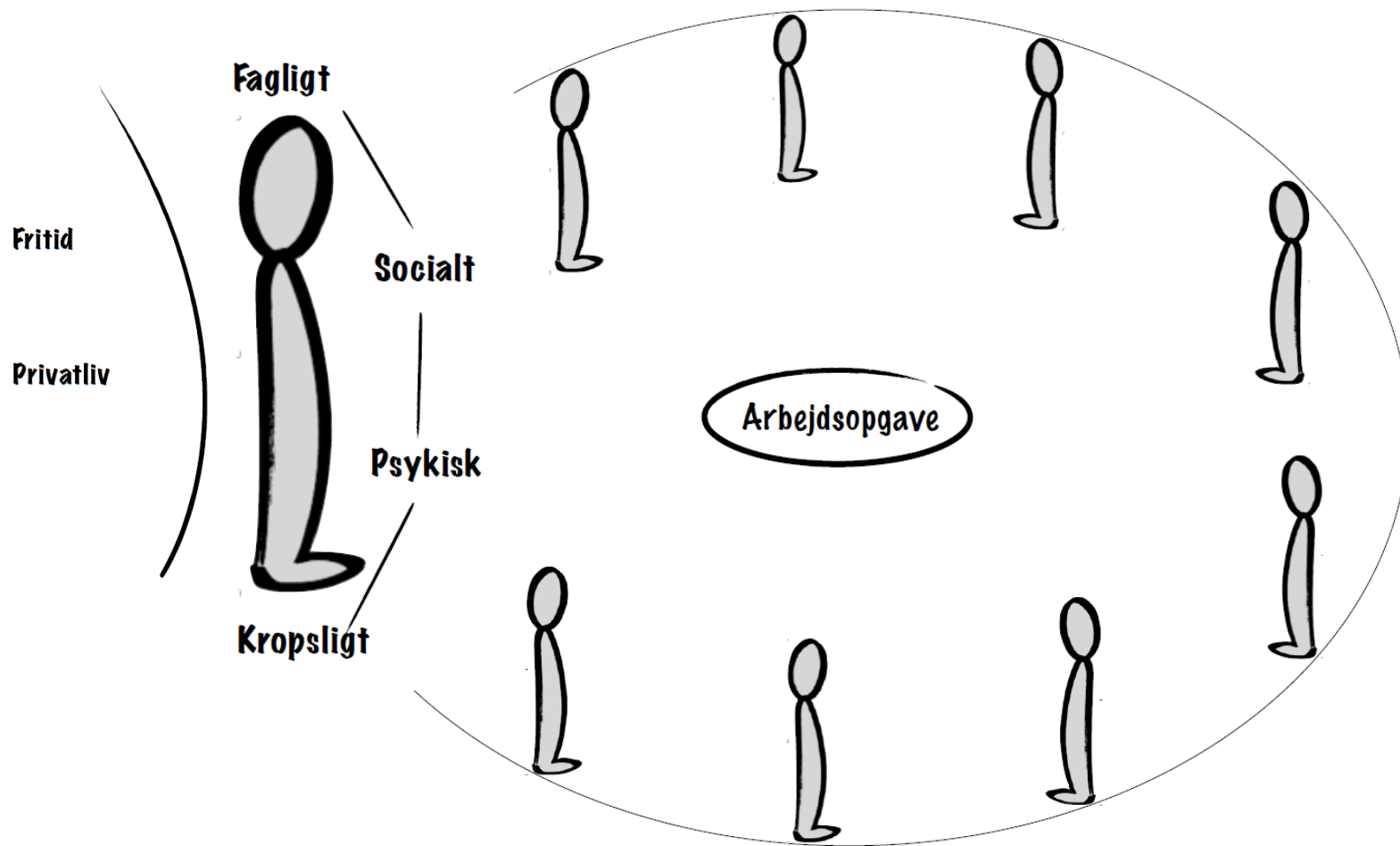
Resultater fra SAMI

- 73 % mente at projektet havde ført til varige ændringer
- 59 % af deltagerne ønskede at arbejdspladserne skulle fortsætte med projektet
- Alle tre deltagervirksomheder videreførte SAMI i større eller mindre grad
- Ingen målbar effekt på arbejdsevnen samt forskellige øvrige udfaldsmål i forhold til arbejdsmiljø efter ét år
 - Peger på vanskeligheden i at evaluere medarbejderinddragende interventioner

ARBEJDSMILJØKORTET OG FORBEDRINGSTAVLEN



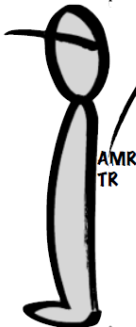
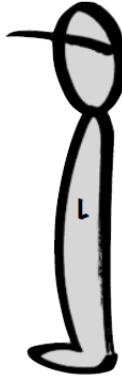




Øverste ledelse

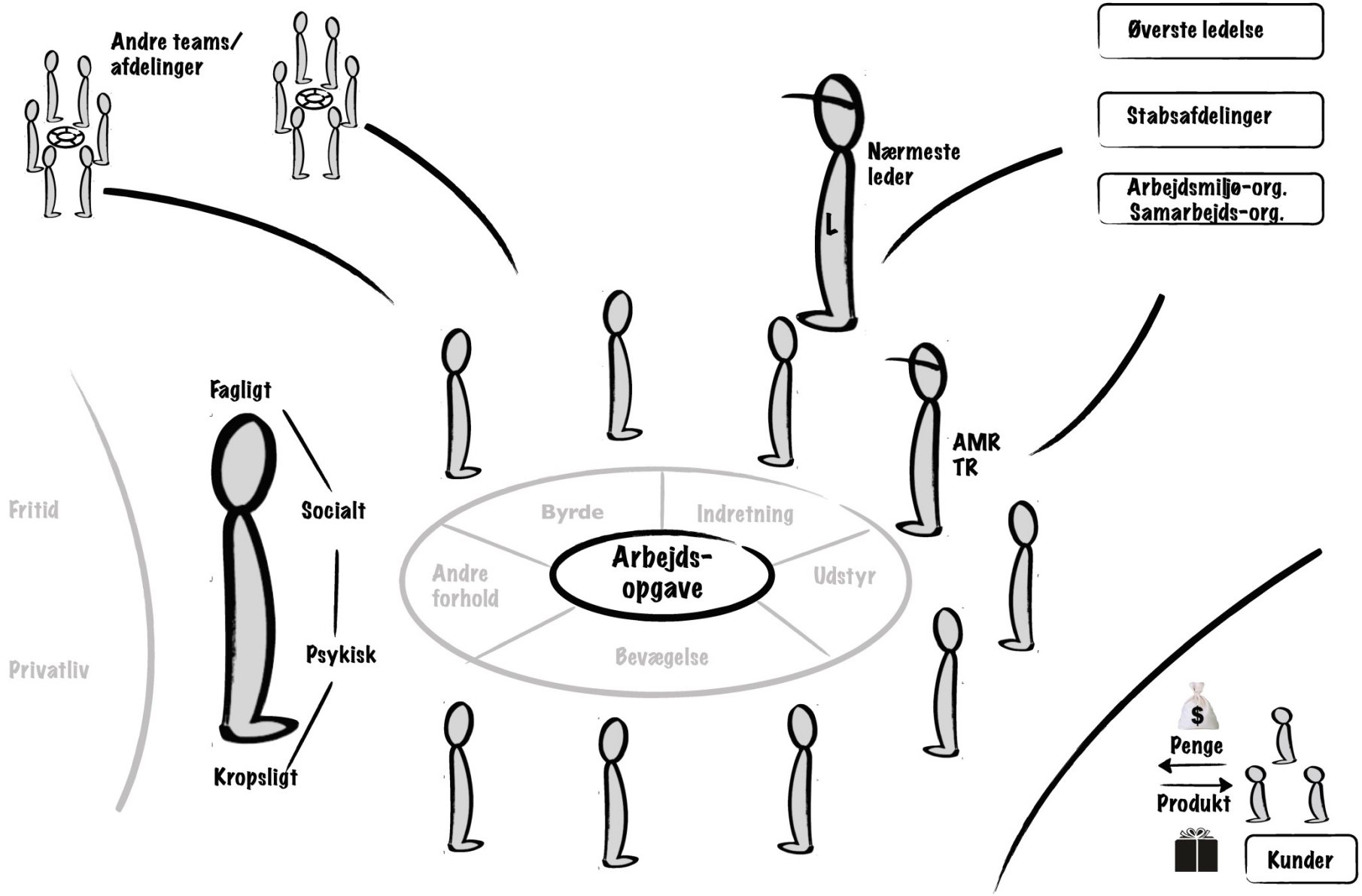
Stabsafdelinger

**Arbejds miljø-org.
Samarbejds-org.**



Arbejdsopgave

Arbejds miljø kortet





Fritid

Privatliv

Fagligt

Socialt

Psykisk

Kropsligt

Andre forhold

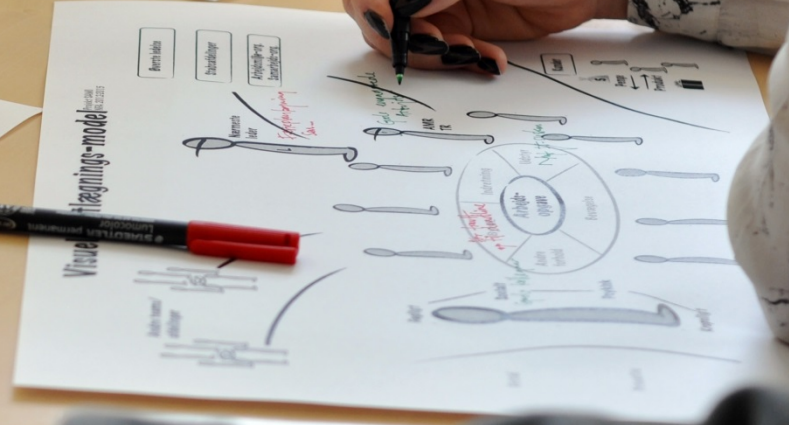
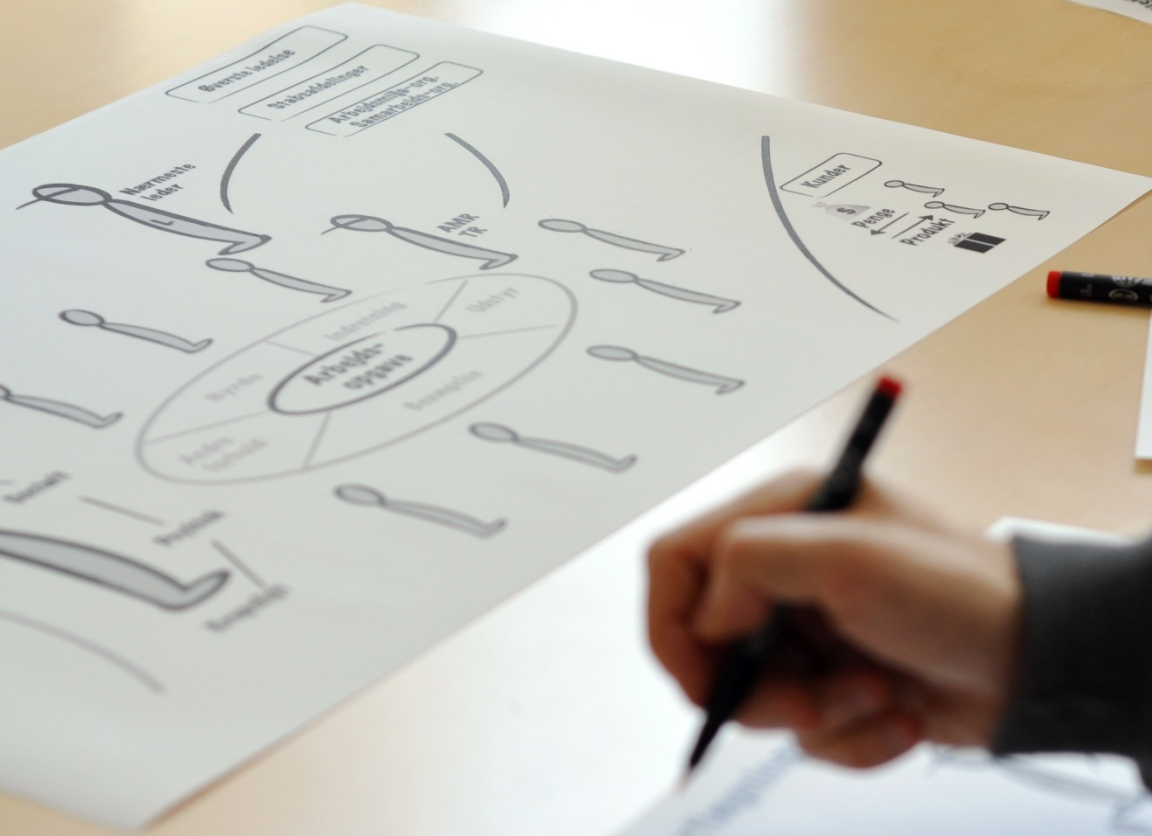
Byrde

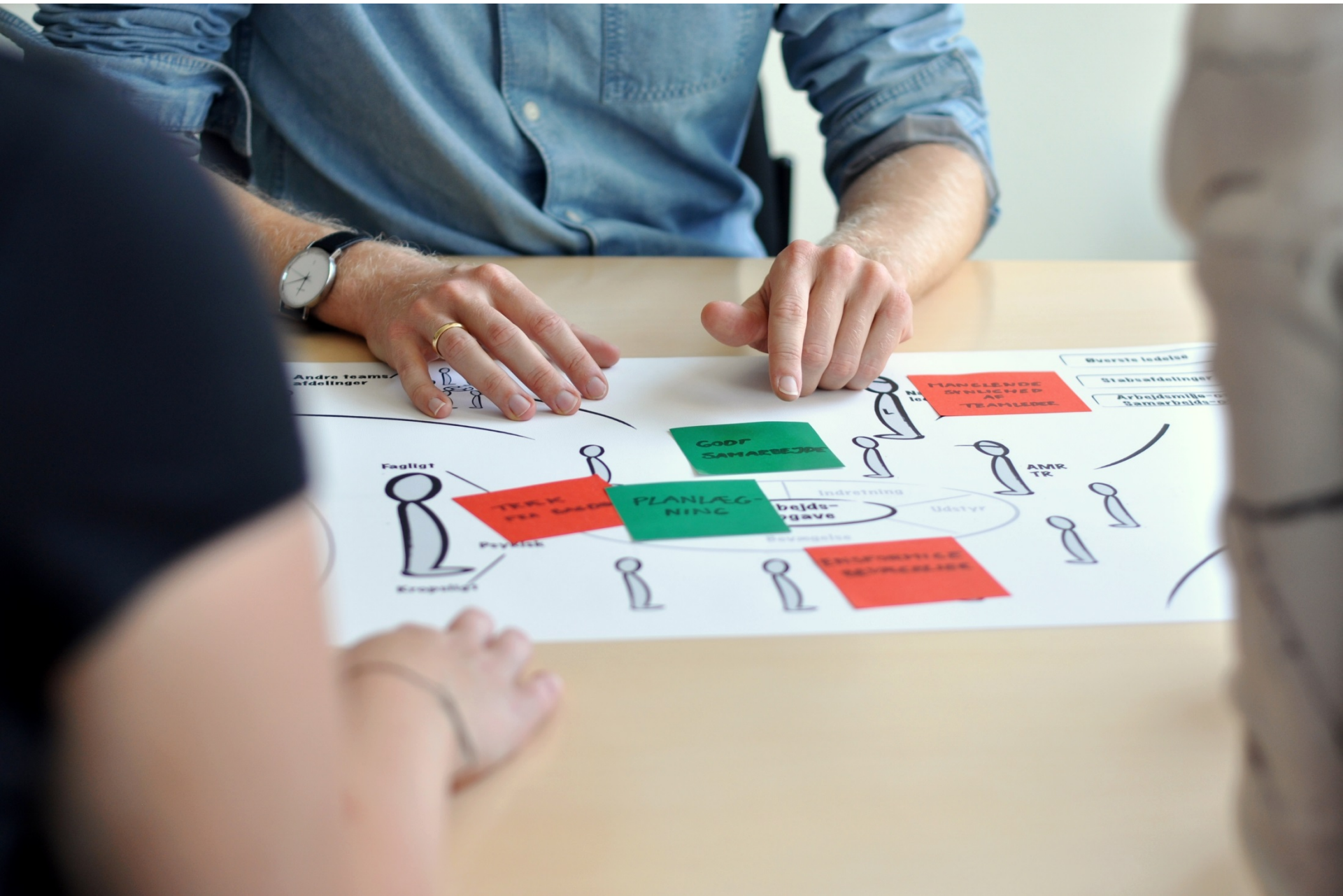
Indretning

Arbejdsoppgave

Bevægelse

Udstyr





Andre teams/afdelinger

- Øverste ledelse
- Stabsafdelinger
- Arbejdsmiljø- og Samarbejdsafdelinger

Fagligt



TEKNIK FOR SAMARBEJDE



PLANLÆGNING



Indretning
Arbejdsgave

Udstyr



AMR TR

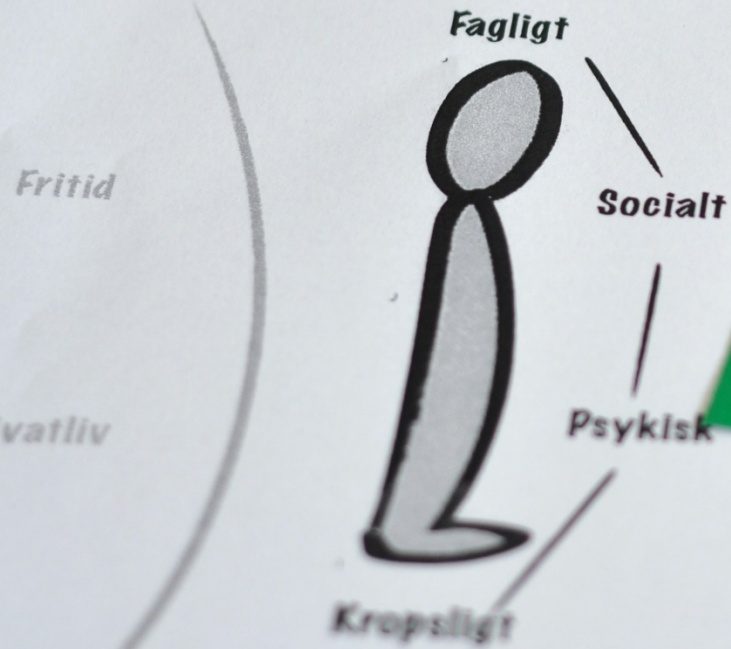
EMERGENCE SAMARBEJDE



Psykisk

Kropsligt

Visuel kortlægnings-model



**PLANLÆG-
NING**

**ENSFORMIG
BEVÆGELSE**



Forbedringstavlen

Ideer


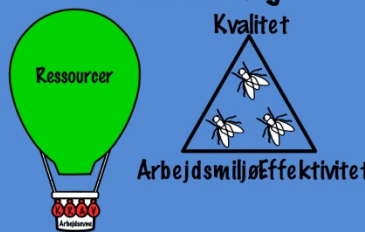
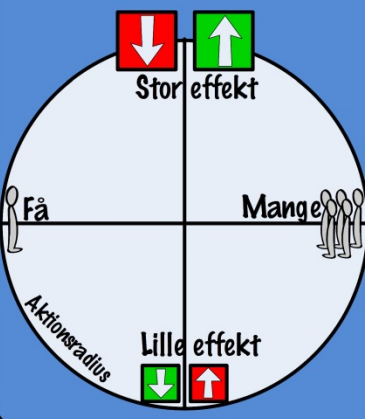


Illustration of a glowing yellow lightbulb with rays emanating from it, symbolizing ideas.

Prioritering



A green balloon labeled 'Ressourcer' (Resources) is shown next to a triangle with 'Kvalitet' (Quality) at the top, 'Arbejdsmiljø' (Work environment) at the bottom left, and 'Effektivitet' (Efficiency) at the bottom right. The triangle contains three bees.



A circular diagram divided into four quadrants. The top-left quadrant has a red arrow pointing down and is labeled 'Stor effekt' (Large effect). The top-right quadrant has a green arrow pointing up. The bottom-left quadrant has a green arrow pointing down and is labeled 'Lille effekt' (Small effect). The bottom-right quadrant has a red arrow pointing up. The left side of the circle is labeled 'Få' (Few) with one person icon, and the right side is labeled 'Mange' (Many) with many person icons. The bottom-left quadrant is also labeled 'Aktionsradius' (Action radius).

Handling

Hvad skal gøres?
Af hvem? Hvornår?


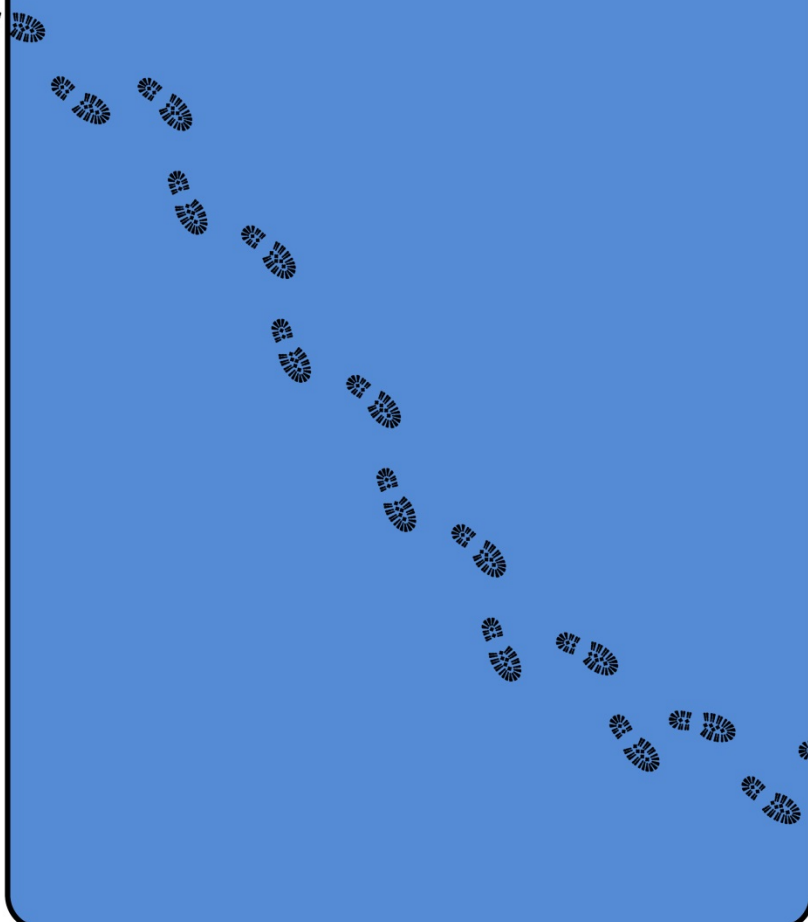


Illustration of a woman in a blue uniform and red headscarf flexing her bicep, and a worker in a blue shirt and orange hard hat with arms crossed.



A trail of black footprints starts from the 'Ideer' panel, goes through the 'Prioritering' panel, and continues through the 'Handling' panel towards the 'Gennemført' panel.

Gennemført






Illustration of two hands clapping, symbolizing completion or achievement.

Aftaler om tavlemøder



Icon of a recycling bin with a recycling symbol on it.



A blue square sign with a white letter 'P' inside, representing parking.




SAMI-Handleplan	
Kortlagt krav/ressource:	SAMARB. MED TEAM5
Beskrivelse af handleplan:	TAL MED HR
	STM
	1. DEC






Idéer




Prioritering

Kvalitet




Trivsel Effektivitet



↑ Stor effekt

↓ Lille effekt



**Hvad skal gøres?
Af hvem? Hvornår?**



TRAK FRA BAGDØR	LK
NYE TRÆNINGSLISTER	20/11

SAVARE MED TEAMS
TRÆNING MED HR (Ninke)



Gennemført



**Aftaler om
tavlemøder**



FORSKNING PÅ BAGGRUND AF SAMI-PROJEKTET



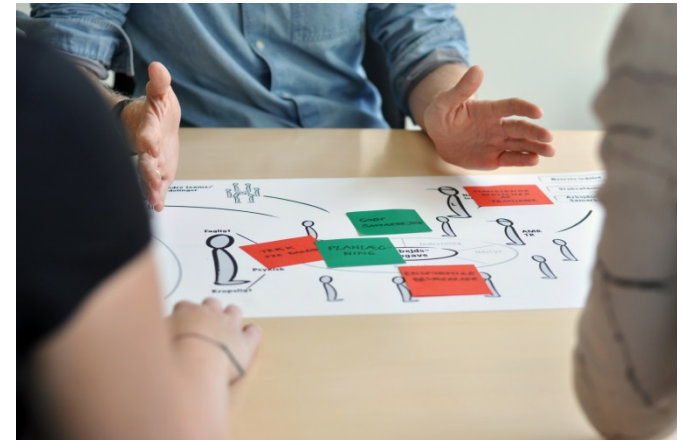
Bogkapitel om Forbedringstavlen

- Beskriver hvordan vi kan forstå den måde "værktøjer" bliver en del af arbejdspladsens praksis (eller ikke)
- Forudsætninger bliver tydelige ved afprøvning
- Værktøjer kan "bruges" til mere end én ting
- Hvilke hensigter tilgodeses?



Videreførelse af SAMI

- Hvordan fortsætter virksomhederne fortstætter med at anvende SAM metoderne når vi trækker os ud efter at have trænet dem.
- Overgang fra et projekt til at være en del af virksomhedens faste arbejdsmiljørutiner og drift
- Dele tages ud, integreres i andre systemer og komprimeres. Værktøjet tilpasses til konteksten.



Identitet og medarbejderinddragelse

- Hvorfor bliver medarbejderne vrede?
- Medarbejderens identitet er blevet ombejlet
- Identiteten kommer særligt i spil i forhold til hvad man ønsker at *gøre*
- Vigtigt at se på sproget i de medarbejderinddragende aktiviteter



Fremtidige forskningsarbejder

- Metodeudvikling ift. evaluering af indsatser
- Betydningen af god ledelse og teamsamarbejde for succes med medarbejderinddragende interventioner
- Arbejdsmiljøkortet som metode
- ”Job control” og medarbejderinddragelse
- I ph.d.-projektet:
 - Teamlederens rolle i medarbejderinddragende processer
 - Hvem kan hævde at have ”viden” om arbejdsmiljøproblemer i medarbejderinddragende aktiviteter



Tak for nu!

Materialer findes på

www.nfa.dk/sam

Kontaktinfo:

Johan Simonsen Abildgaard

jss@arbejdsmiljoforskning.dk

Christian Dyrhund Wåhlin-Jacobsen

cdj@arbejdsmiljoforskning.dk

Michael Munch-Hansen

michael.munchhansen@gmail.com

tlf. 26 36 18 63

