

Professionel Arbejdsmiljørådgivning som Virkemiddel overfor den Lokale Arbejdsmiljøindsats

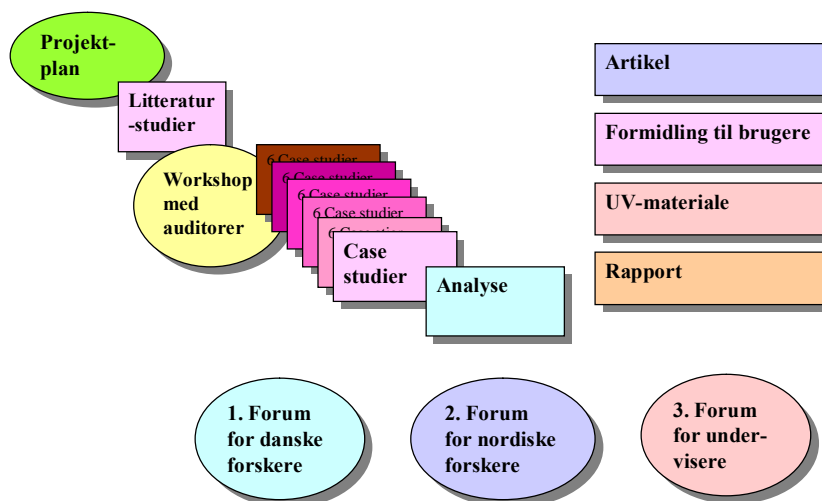
The logo for PAVLA is written in a bold, black, hand-drawn style. The word 'PAVLA' is in all caps. Above the letters, there are several thick, horizontal black brushstrokes that sweep across the top of the text, giving it a dynamic and artistic feel.

- Et udviklingsprojekt med kvalitative metoder
- Støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden 2006-2007
- Udført af Hans Jørgen Limborg og Jens Voxtrup Petersen

Forskningsspørgsmål

- Har lovpligtig ekstern rådgivning (BST-systemet) ført til en forbedring af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheder og institutioner?
- Hvordan har BST-systemet udviklet sig over tid?
- Hvad bevares samarbejdsrelationer mellem virksomhed og rådgiver, når rådgivningen ændrer sig fra "samfundsopgave" til privat forretning?

PAVLA projekt design og output



Resultater

- Rapporten:
 - Analysemodel og metoder
 - Historisk analyse af udviklingen af arbejdsmiljørådgivningen og af det lokale AM - arbejde i Dk
 - AM rådgivning i Norge, Sverige, SF og EU
 - Eksisterende kvalitetsmekanismer
 - Seks case analyser
 - Undervisningsmateriale (Forløb, opgaver og forslag til studievejledning)
 - Antagelser om det kommende rådgivningsmarked
 - 13 anbefalinger til brugere af AM rådgivning

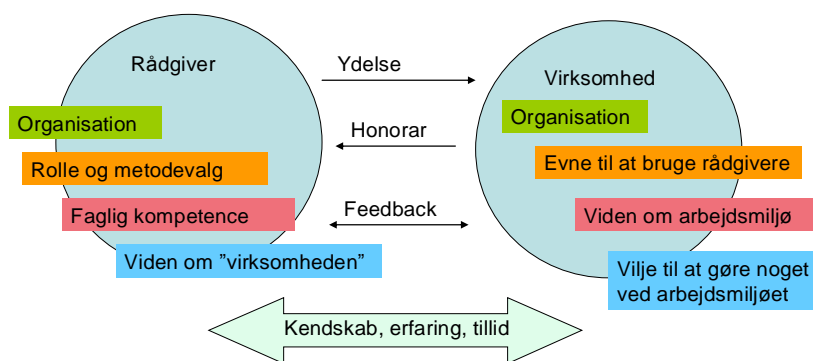
Anden formidling

- Bogen "Fra engagement til Styring - Arbejdsmiljøarbejdets historie"
- Artikler og konferenceoplæg
- Afprøvet undervisning:
 - Ergoterapeutuddannelsen
 - Akademiuddannelsen i Arbejdsmiljø
 - Master uddannelsen i Teknisk Miljøledelse
 - Diplomuddannelsen i Ledelse DFH

Udviklingen af arbejdsmiljørådgivningen i lyset af de seks cases:

- Centrale træk ved rådgiver og virksomhed
- Indholdet i samarbejdet
- Roller og aktører i samarbejdet
- Udviklingen i samarbejdet over tid

Model for samarbejdsrelation



Case-analyse på tværs: Vendepunkter og opgavefællesskaber

- Samarbejdet udvikles på basis af løsning af klassiske arbejdsmiljø opgaver
- Et mere helhedsorienteret samarbejde opstår gennem personlige relationer opbygget over tid
- Der indtræffer "vendepunkter" i virksomhedernes holdning til AM midt i 90'erne
- BST bliver først da "relevant" for ledelsen
- Der opstår nye samarbejdsflader: Systematik og certifikat
- BST-psykologer bliver inviteret ind i HR
- Samarbejdsrelationer udvikler sig som opgavefællesskaber

Opgavefællesskab 1: Sundhedsrummet

- Enkeltpersoner og "sundhedshjælpere"
 - Lægen og patienten
 - Sundhedskonsulenten og en gruppe af medarbejdere
 - Rummelighedsprojekter
- Traditionelt et behandlende sigte, men en bevægelse mod individuel forebyggelse og rehabilitering



Opgavefællesskab 2: Det tekniske makkerskab

- Den klassiske sikkerhedsrepræsentant og arbejdsmiljø – ekspertens
 - Fokus på enkelt sager
 - Paratviden i brug
- Tager udgangspunkt. i lovopfyldelse "kampen" om det gode arbejdsmiljø



Opgavefællesskab 3: Det interne AM-ansvar

- Den interne AM-konsulent og en AM-faglig sparringspartner (netværk)
 - Rolleudvikling
 - Videndeling, AM-faglig og virksomhedspolitisk
- Tager udgangspunkt i at skabe den interne konsulents legitimitet



Opgavefællesskab 4: Den ansvarlige "ledelse"

- Samarbejdsorgan som træffer velbegrundede strategiske beslutninger
 - Velfungerende SiO eller SU
 - HR funktioner
 - Konsulent bidrager til strategiske processer og viden
- Træffer strategiske beslutninger om f.eks. Certificering, håndtering af screening og TT, integration af Arbejds miljøet i virksomhedens værdier



Opgavefællesskab 5: Integration med kerneopgaven

- Driftsansvarlige, interne ambassadører og eksterne 'konsulenter'
 - Arbejdsrutiner, værdier og holdninger
 - Dialog, viden, kontinuitet og tilpasning
- Fokus er at integrere AM-hensyn i det daglige arbejde

