

Arbejdsmiljø på dagsordenen

Systematisk og elektronisk arbejde med APV



Arbejdsmiljøkonsulent/Arbejdsmiljøsygeplejerske:

Sussan Balleby

Elektronisk sæt up og arbejdsmiljøpris

- www.osha.europa.eu

Link: <http://osha.europa.eu/en/press/photos/audiovisuals>

- www.arbejdsmiljoweb.dk

Link: <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/Sikkerhedsarbejdet/jubilaeum/voldsforebyggelse.aspx>

- Link til beskrivelse af APV-koncept

<http://www.susweb.dk/04Z4528653>

Den danske sunde arbejdsplads, hvad er udfordringen?

- Er jeres arbejdsmiljøorganisation handledygtig, opsøgende og får implementeret forebyggende tiltag? (Hvis ikke hvor ser I så lærings- og udviklingspotentialer?)
- Bliver viden og forskning inddraget i indsatserne? Hvem forventer I har den viden? (arbejdsmiljøforskning, love, MED-aftale, arbejdsmiljøpolitik mm.)
- Bliver rette kompetencer inddraget og hvordan er det organiseret?
- Er det klart hvem der har ansvar for hvad?
- Er det klart hvordan det kan ses og mærkes at der er gjort en indsats? (Hvordan ved I der er taget hånd om den enkelte ansatte?)
- Laver I stressindsatser og hvad opnår I?
- Er der skabt forståelse for at alt hvad der foregår på arbejdet er arbejdsmiljø?
- Er det bottom up eller top down strategier?
- **Skriv et kort svar og anvend det til spørgsmål og diskussion**

Hvorfor elektronisk APV med indbygget læring?

- Hvad ønskede vi at løse? (Sikkerhed og sundhed)
- Skabe et reelt her og nu billede
- Kort tid på at kortlægge
- Bruge tid på at handle
- Sikre alle arbejdsfunktioners arbejdsmiljø
- Understøttet arbejdsmiljøgruppernes knowhow
- Skabe læring hos den enkelte og arbejdsmiljøorganisationen ud fra aktuel viden

Hvordan

- Konceptet er udviklet i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen
- Vigtige elementer: forebyggelse, indsigt og læring i forhold til nyeste viden
- Der er indtil videre udarbejdet 53 forskellige kortlægningskoncepter som tager afsæt i den enkeltes arbejdsfunktion
- Klarhed i ansvar og roller
- Hver koncept indeholder: psykosocialt arbejdsmiljø, indeklime, ergonomi, kemi, biologi, øvrige fysiske og skadesrisiko i en dybde der er relevant for arbejdsfunktionen
- Særlig fokus på "vilkåret"
- PhD-studie om nedsættelse af tvang i psykiatrien

Hvordan og hvornår

- Minimum hv. 3 år men helst løbende og ved forandringer
- Arbejdsmiljøgruppen tager ansvar men med opbakning fra arbejdsmiljøenheden
- Den aktuelle gruppe får en mail
- Svarfrist 14 dage
- Arbejdsmiljøgruppen er klar til at prioritere og handle med opbakning fra Arbejdsmiljøenheden og Arbejdsmiljøorganisationen
- Arbejdsmiljøenheden foretager arbejdsmiljøaudit for at understøtte arbejdet og kvalitetssikre det

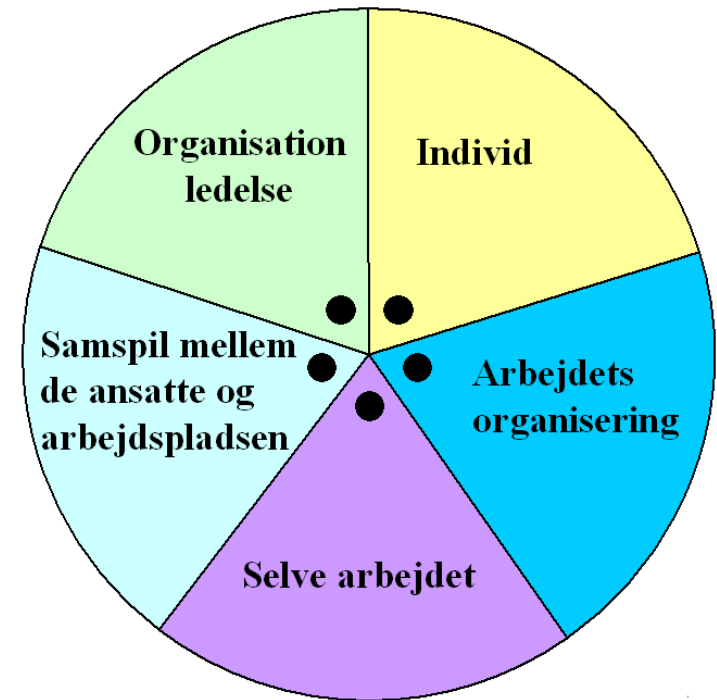
Gevinsten

- Antallet af arbejdsskader og nærved ulykker er faldet med 20% årligt. I år 2008 faldt afd. M's arbejdsskader og nærved ulykker med 75%
Samlede ca. økonomiske besparelse (2.000.000,00KR)
- Der er sparet 2 stillinger i $\frac{3}{4}$ år
- Nedsat sygefravær på baggrund af muskel- og skeletbesvær
- Øget trivsel og arbejdsglæde
- Fastholdelse af ansatte i fleksjob

USPA: Koncept for udvikling af sundt psykosocialt arbejdsmiljø

Resultat af USPA

- Succesraten stor p.g.a den helhedsorienterede tilgang
- Ledelsesinvolvering
- Funktionsdygtig arbejdsgruppe
- Kommunikation
- Prioritering og design af indsats
- Se det komplekse og kunsten af dele det op i passende delelementer
- Tid
- Rette konsulent kompetencer



Succeskriterier - 1

- At arbejdsmiljøgrupperne bliver i stand til at implementere de forhold der er nødvendige for at udvikle et sundt psykosocialt arbejdsmiljø ved at der er handlingsplaner for alle psykosociale arbejdsmiljøproblemstillinger eller søger den nødvendige hjælp
- At ledere og arbejdsmiljøorganisation får større viden og indsigt i de psykosociale arbejdsmiljøfaktorer og deres betydning for sygefravær og fastholdelse af de ansatte
- 100 % af de ansatte har modtaget undervisning i konflikthåndtering

Succeskriterier - 2

- At størsteparten af de ansatte ved en afsluttende APV-kortlægning angiver at være "tilfreds" eller mere.
- At sygefravær som kobler sig til det psykosociale arbejdsmiljø falder
- At personaleflowet nedsættes
- At viden om teori og metoder til bevarelse og udvikling af et godt psykosocialt arbejdsmiljø bliver tilgængeligt for alle i organisationen via elektronisk portalløsning

Skabelon for projektplan

Metode / fokusområder	Fase 1 Kontrakt, opstart og accept	Fase 2 Analyse og planlægning	Fase 3 Udvikling og indsats	Fase 4 Opfølgning	Fase 5 Evaluering	Succeskriterier
Information i forbindelse med projektet						At mere end 90 % føler sig velinformerede om projektet
APV						At mere end 90 % svarer på <u>APV-kortlægningen</u> og der udarbejdes IPL-kort på indsatsområder
Møde m. <u>arb. gr.</u>						At det pågældende afsnit/afd. har følt sig involveret i processen og føler ejerskab
<u>Tjenstidsplanlægning</u>						At tjenstestplanen afspejler den viden der er om <u>skifteholdsarb.</u>
Arbejdsgangsanalyse, arbejdstilrettelæggelse						At arbejdet er tilrettelagt så ressourcerne matcher arbejdsopgaven
Samspil mellem ledelse og ansatte						At der er et konstruktivt samarbejde med enighed om målene for afs. arbejde.
Samspil mellem ansatte internt i afs./afd.						At personalegruppen trives med hinanden i en professionel kontekst
Samspil mellem ansatte og resten af organisationen						At personalet forstår hvordan afs. er forbundet med resten af organisationen samt hvad dette indebærer

Forskning og udvikling på Sct. Hans

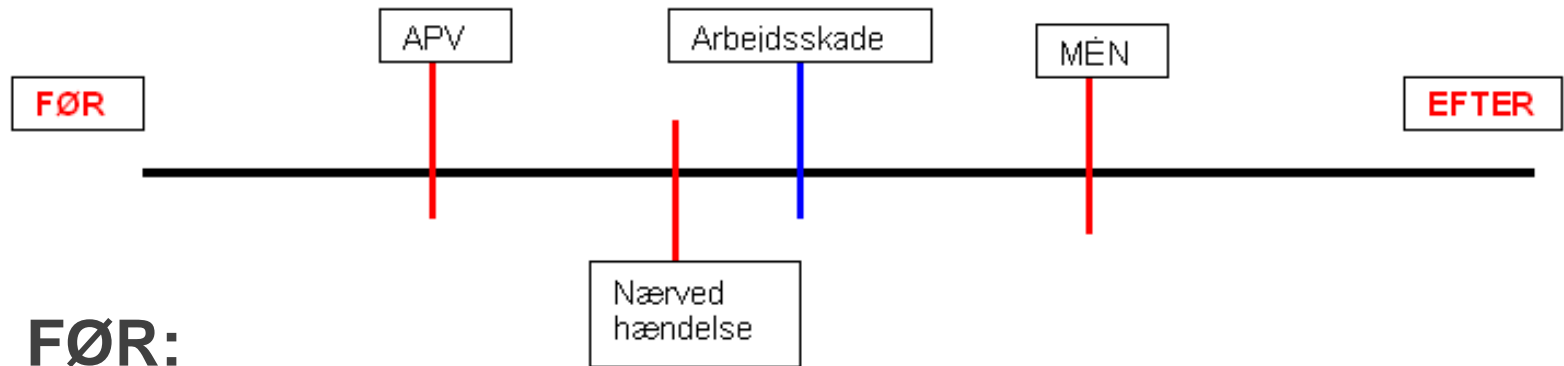
APV'en og arbejdsskader har affødt interventionskoncept for muskel- og skeletbesvær og det har givet fald i sygefraværet med følgende tal inden for det sidste år (302 ansatte deltog) :

Før: 47% ingen sygefravær, 38% fra 1-7 sygefraværsdage, 12% fra 8-30 dage, 2% fra 31-90 dage og 1% mere end 90 dage.

Efter kontinuerlig indsats er resultatet følgende: 82% har ingen/0 sygefraværsdage, 15 % har 1-7 dage, 2% har dage 8-30 dage og 1% har 31-90 dage og 1% gået i fleksjob.

Eks. Når "hjælpere" trækker i forskellig retning: (Efter 14 dages indsats, fysioterapeut og arbejdsmiljøkonsulent havde vi en person i arbejde som havde været sygemeldt 8 måneder).

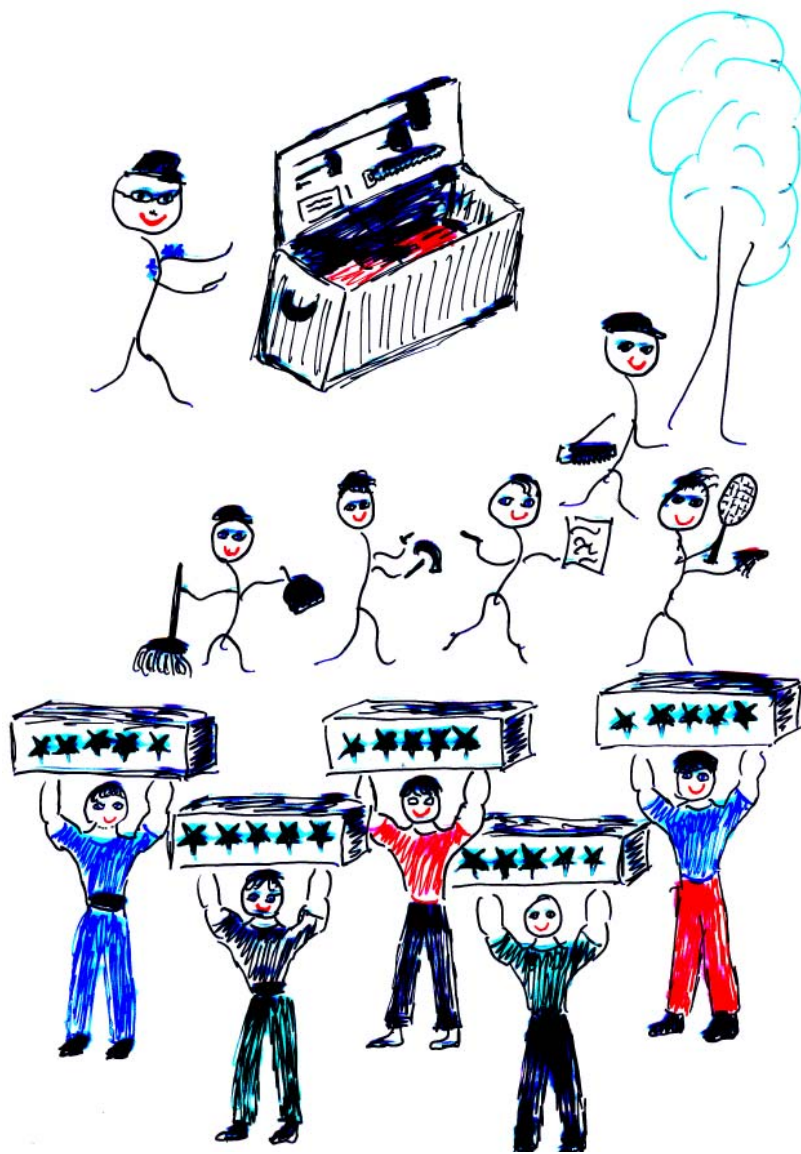
Forebyggelse af arbejdsskader og erhvervsbetingede lidelser

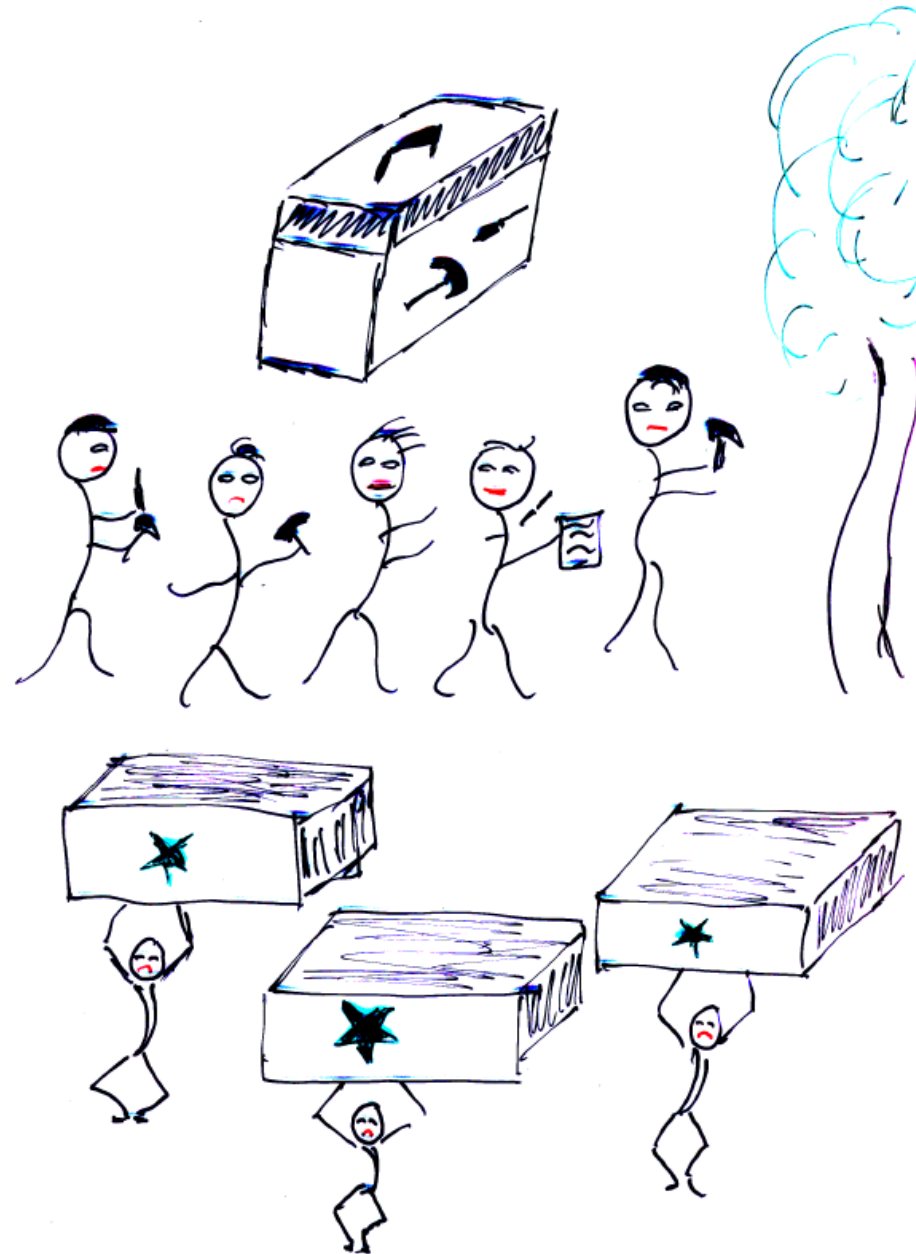


FØR:

- Klæde organisationen, den enkelte og gruppen på til, at arbejde med "vilkåret" i psykiatrien
- Arbejde med forebyggelse og sundhedsfremme
- Gøre den enkelte robust og se dennes ressourcer og videreudvikle dem og skabe netværk
- Rekruttering efter rette person
- Uddannelse







Mindre godt psykosocialt arbejdsmiljø:

- Manglende politik
- Rammer der gør det svært at tackle arbejdslivet
- Lederstilen matcher ikke personalets værdier

**En Kultur med manglende forståelse af**

- tilstedevær
- økonomi/kvalitet
- "løfte i flok"

En kultur der understøtter af vi løfter i flok**Positive nærværs faktorer:**

Et forhold, der gør det tiltrækkende at være på arbejdet:

- Attraktive arbejdsopgaver
- Anerkendelse, social støtte og gode kolleger
- Kompetencerne matcher opgaverne,
- Organiseringen af arbejdet skaber gode rammer

Godt psykosocialt arbejdsmiljø:

- Tilstedevær politik
- Rammer der gør det nemt, at tackle arbejdslivet
- Ledelsesstilen matcher personalets værdier

Negativ udvikling

Der er disharmoni mellem organisation/ledelsen og personalets værdier og ønsker.

Der er ringe grad af forebyggende og sundhedsfremmende tiltag.

Hvis dette ikke matcher præcist



Arbejds miljøets psykosociale faktorer/påvirkning

Arbejdets organisering

- ♦ Arbejdets længde
- ♦ Arbejdstidens placering
- ♦ Hierarkiske struktur
- ♦ Arbejdspres/ Krav
- ♦ Informationsniveau
- ♦ Arbejdsdelingen
- ♦ Arbejdets indhold

Hvis dette matcher præcist



Positiv udvikling

Organisation/ledelse harmonerer personalets værdier.

Ledelsen anvender, de til enhver tid, evidensbaserede forebyggende og sundhedsfremmende tiltag.

Arbejdet har for store eller for små krav, der ikke er tilpasset den enkelte.

Der er ringe grad af forebyggende og sundhedsfremmende tiltag.

Hvis dette ikke præcist er passende



Selve arbejdet

- ♦ Opgavekontrol (indflydelse på eget arbejde)
- ♦ Kontrol over arbejdssituationen. (Indflydelse over arbejdssituationen, delagtighed, medbestemmelse, handlemuligheder, ansvar og kompetence)
- ♦ Færdighedskontrol (Indflydelse på færdighedsanvendelse, variation i arbejdet, udvikling af faglige kompetencer, metodetilgang, problemløsende indslag i arbejdet)

Hvis dette præcist er passende



Arbejdet er tilpasset den enkelte og med et forebyggende samt sundhedsfremmende sigte.

Ringt grad af interpersonel respekt, anerkendelse og forståelse

Jo mindre jo værre

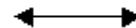


Samspelet mellem de ansatte og arbejdspladsen

De interpersonelle relationer, "klimaet" på arbejdspladsen,

- ♦ Social støtte (Kan du regne med dine kolleger, og bakker ledelsen dig op, hvis du har brug for hjælp?)
- ♦ Indflydelse på arbejdet (Har du indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse, arbejdstidens placering, hvem du arbejder sammen med og arbejdsstedets indretning.)
- ♦ Mening i arbejdet (Finder du mening i dit arbejde og føler du, at du gør en forskel?)
- ♦ Forudsigelighed (Får du informationer om nærmeste fremtid og ændringer som har betydning for dig).
- ♦ Belønning (Bliver det, du præsterer, anerkendt af ledelsen og kollegerne?)

Jo mere jo bedre



Interpersonel stor respekt, høj anerkendelse og forståelse for det enkelte individ.

Mødet mellem individ og arbejdsmiljø

