

**PRÆSENTATION VIRKSOMHEDERS
REAKTION PÅ REGULERING AF DET
PSYKISKE ARBEJDSMILJØ**

Ph.d. projekt
Cand. Psych. Liv Starheim

PROJEKTETS FORMÅL

Formålet med ph.d. projektet er at undersøge, hvordan virksomhederne reagerer på reguleringen af det psykiske arbejdsmiljø og hvordan et produktivt samspil mellem virksomhed, rådgivningsaktør og reguleringsinstans kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø.



RAMMER FOR PROJEKTET

- Start 1. januar 2009 og slut december 2011
- LO finansierer 1/3 af projektet og RUC 2/3
- Projektet udføres på Roskilde Universitet i forskningsgruppen Bæredygtigt arbejdsliv, - hovedvejleder Klaus T. Nielsen
- Projektets første 9 måneder indgår i Projekt Nyt Tilsyn:
 - Litteraturreview marts 2009
 - Rapport sommer 2009 af
 - Kvalitativ dataindsamling på 12 virksomheder i 6 brancher, survey, interview med tilsyn og rådgivere.

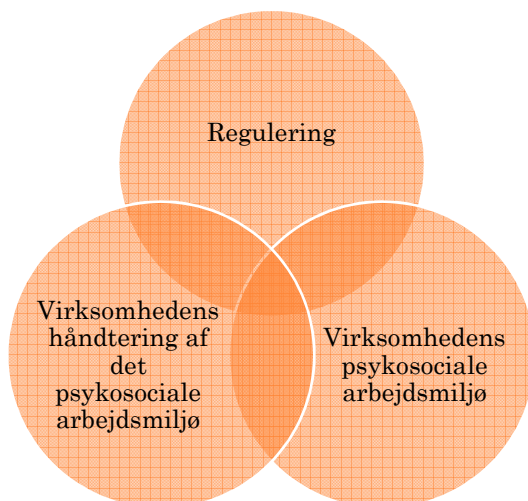


PH.D PROJEKTETS METODE

- Casestudie af 3 – 6 virksomheder for at aflæse hvordan regulering påvirker deres håndtering af det psykosociale arbejdsmiljø. Casestudierne starter et historieværksted på hver virksomhed
- Observationer af tilsynsbesøg på virksomhederne
- Interviews med tilsynsførende fra arbejdstilsynet som besøger virksomhederne
- Interviews med arbejdsmiljørådgivere
- Opfølgende interview med virksomhedens sikkerhedsorganisation



GENSTANDSFELTET



ANSATSER TIL ET VIDENSKABSTEORETISKE UDGANGSPUNKT FOR ANALYSESTRATEGI

- Kritisk teoretisk udgangspunkt – brug af historieværkstedet.
 - Narrative indkredsning af fortællinger om regulering og reaktioner på regulering
 - Diskursive analysestrategier af diskursformer om psykisk arbejdsmiljø
- A small orange circle is located in the bottom right corner of the slide.

HISTORIEVÆRKSTEDET

Virksomhedens sikkerhedsorganisation bliver bedt om at udfylde sedler i forskellige farver i 3-4 runder og placerer dem på en tidslinje fra før tilsynet til nu.

1. Betydningsfulde begivenheder på virksomheden
2. Hvilke diskussioner og problemer om det psykosociale arbejdsmiljø optog virksomheden
3. Hvilke diskussioner og aktiviteter optog sikkerhedsorganisationen?

Efter at have placeret alles farvede sedler på tidslinjen, spørges til temaer, faseoverskrifter og refleksioner hos deltagerne, når de ser tidslinjen



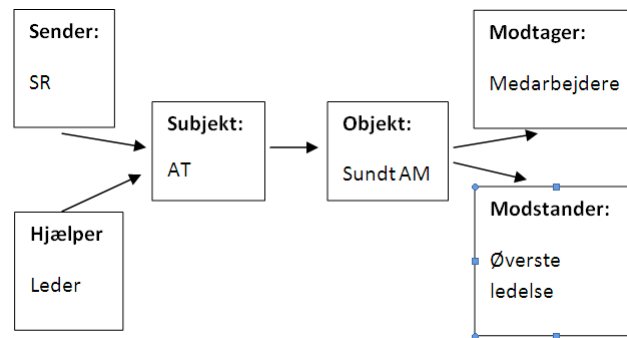
FORTÆLLINGER OM ”DA AT KOM PÅ BESØG”

”Hvis jeg havde vidst, hvad det medførte, da jeg tilkaldte Arbejdstilsynet, havde jeg aldrig gjort det. Men jeg havde afholdt adskillige møder med den øverste ledelse, som lyttede til hvad jeg sagde. Men derudover havde de ikke nogen forslag til, hvordan vi skulle løse problemerne. Vi var alt for få medarbejdere, der manglede flere millioner i vores budget og sammenflytningen havde skabt kaos og umulige fysiske rammer. I stedet for at vejlede os, så vi kunne arbejde med at få løst problemerne knaldede Arbejdstilsynet 5 strakspåbud på bordet. Og den øverste ledelse har valgt at se det som tegn på dårlig lokal ledelse, så nu er min egen leder i søgelyset. Vi kæmper, men der er godt nok ikke megen hjælp at hente nogen steder fra og det har været en rigtig hård omgang”.

Sikkerhedsrepræsentant på et offentligt kontor.



GREIMAS ACTANT MODEL



GENREANALYSEN

- Det romantiske drama: Helten – udfordringen – den lykkelige slutning
- Komedien: Store forviklinger og misforståelser, - men det ender godt
- Tragedien: Det starter måske godt nok, men ender helt galt
- Satiren: Det er helt til grin overhovedet at tro at man kan styre noget