

APV som effektivt virkemiddel - viden, erfaringer og anbefalinger

Hans Hvenegaard, Hans Jørgen Limborg og Eva Thoft

AM2011

d.7. november 2011

Formål og metode

- Formål:
 - Finde uudnyttede potentialer i virksomhedernes brug af APV
 - Forslag til bedre udnyttelse af mulighederne i APV.
- Metode
 - Litteraturstudie over nordiske publikationer
 - 3 seminarer med centrale aktører
 1. Hvad er en vellykket APV og hvilke muligheder bliver ikke udnyttet?
 2. Hvordan kan brugen af APV optimeres i virksomhederne?
 3. Hvilke eksterne virkemidler og indsatser kan understøtte en sådan udvikling?
- Udført af:
 - Eva Thoft, Grontmij, Hans Jørgen Limborg, Tilde R Andersen og Hans Hvenegaard, Teamarbejdsliv.

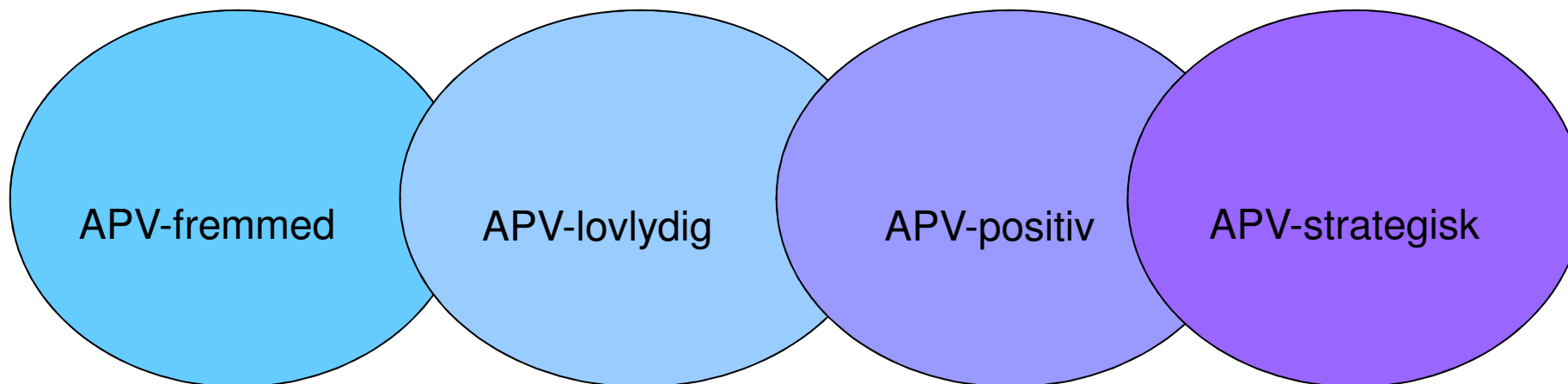
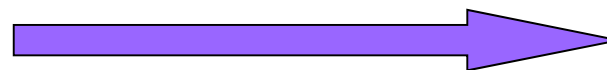
Antagelser om hvad der har betydning for virksomhedernes udbytte af APV

- Virksomhedens kontekst (branche, størrelse m.m.)
- Virksomhedernes motiver
 - APV fremmede (mangler kendskab og motivation)
 - APV lovlydige (opfylde loven)
 - APV positive (se potentialet, men får ikke udnyttet det)
 - APV strategiske (arbejder strategisk og inddrager i virksomhedens øvrige indsatser)
- Kvalitet og udbredelse af APV - metoder
- Viden og erfaring i AM-arbejdet
- Eksterne aktøres muligheder for at fremme brugen af APV

Fremmere og hæmmere

Fremmere:

- Godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere
- Virksomheden tager aktivt stilling til APV
- Planlægning, styring og opmærksomhed i gennem hele forløbet
- Brug af metode, der passer til virksomheden
- De nødvendige kompetencer er til stede
- God udnyttelse af eksterne ressourcer



Hæmmere:

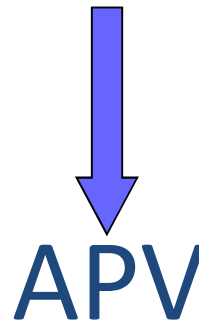
- Metoder, der lægger op til at man starter forfra hver gang
- Uklart hvem der har forpligtelse til at handle
- Fokus på kun at opfylde lovens krav
- APV bliver et ritual
- Fokus på de håndterbare problemer
- Fremmedgørende sprog og begreb

3 generationer (eller vinkler) på APV

- Fokus på kortlægning
- Fokus på handleplan
- Fokus på handling
(Der skal være nogle *aktører*, der handler og laver strategi)

En ny arbejdsmiljøforståelse?

- *FRA* kampfelt
- *TIL* udviklingsfelt
dvs. et felt hvor de ansatte er med til at udvikle deres arbejdsplads



- *FRA* fuldendt arbejdsmiljøarbejde. når problemerne er løst
- *TIL* arbejdsmiljøarbejde som en stadig forandringsproces

- Et medie/anledning hvor ansatte og ledelse i fællesskab kan udvikle arbejdsmiljøet

- APV skal integreres i virksomhedens kerneaktiviteter og gentages i en rytme, der passer ind i virksomheden

Anbefalinger

- Krav til virksomhederne
- Tilsyn med virksomhederne
- Metoder og rådgivning
- Mere koordineret indsats
- Mere viden og mere udvikling

Krav til virksomhederne

- En ny indledende fase = Fase 0
Hensigt: Virksomheden tager stilling til mål og udbytte samt nødvendige kompetencer og ressourcer
- APV integreres med andre aktiviteter
Hensigt: APV indgår sammen med andre aktiviteter: planlægning, kvalitets- og miljøstyring. Alt indarbejdes i det daglige AM-arbejde, den samlede AM-handleplan og den årlige drøftelse
- Fra ”kortlægning hver 3. år” til ”års planer”
Hensigt: Fremme handling fremfor kortlægning og integration i den årlige drøftelse
- APV udvikles fra gang til gang
Hensigt: Der bygges videre på erfaringerne
- Planlægning af løbende indsats for komplicerede problemer
Hensigt: Skabe løsninger af de problemer, der genskabes hele tiden, fx forhold knyttet til arbejdets udførelse og sociale relationer.
- Krav til ‘analyse fasen’
Hensigt: Skabe bedre løsninger og reel forebyggelse

Tilsyn med virksomhederne

- Fokus på handleplanernes indhold
- Støtte til nyetablerede virksomheder

Metoder og rådgivning

- Skab en ny forståelse af APV (i fx AM-uddannelserne)
 - APV er både
 - et praktisk redskab i den daglige AM-indsats
 - baggrund for det strategiske AM-arbejde
- Støtte til ekstern rådgivning i mindre virksomheder
 - Mulighed: Tilskud (evt. delvist) til konsulentstøtte (fx 10 timer) til små og mellemstore virksomheder (1-34)

Bedre koordinerede indsatser

- Bedre koordinerede indsatser
 - Hensigt: Bedre gennemslagskraft med en fokuseret, koordineret af tidsafgrænset indsats (fx bestemte brancher, virksomhedstyper m.v.)
- Særlige brancheindsatser
 - Hensigt: Målrettede og behovsorienterede indsatser. Udført af eksterne aktører i samarbejde. (fx "berørte" BAR, AT og faglige organisationer)

En særlig udfordring: APV og psykisk arbejdsmiljø

- Hensigt: En fokuseret tidsbegrænset indsats:
”Virksomhedens indsats- og udviklingsplan for Trivsel og Psykisk AM”
 - Systematisk indsats med vejledning og specifikke krav til APV'en på det psykosociale område.
 - Aktører: Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter (AT gives mulighed for at kunne sanktionere i grelle undladelsestilfælde – vil nok kræve ændringer i lov?)

Diskussion

Fire parallelle diskussioner

- En særlig indsats på det psykiske arbejdsmiljø
Muligheder, begrænsninger, forudsætninger, aktører og gode ideer
- Eksterne aktørers koordinerede indsats
Muligheder, begrænsninger, forudsætninger, aktører og gode ideer
- Støtte til små og til nystartede virksomheder
Muligheder, begrænsninger, forudsætninger, aktører og gode ideer
- APV, den årlige drøftelse og fokus på handlinger
Muligheder, begrænsninger, forudsætninger, aktører og gode ideer