

Arbejdsmiljøkonferencen 20.-21.10.2008, Nyborg Strand

# Gør arbejdspladsvurdering mere effektiv - brug ArbejdsMiljøSundhedsKredse (AMSK)

**Birgit Aust  
Annett Finken**

**Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø**

Yderlige medlemmer i teamet på NFA: Karen Winding og Johan Simonsen



DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER  
FOR ARBEJDSMILJØ

# APV: Hvor ligger problemerne?

- For mange virksomheder er det svært at finde ud af, hvordan man **angriber hele APV-processen** og **vælger en metode**, der passer til ens behov.
- Det er især svært for virksomhederne at komme **fra kortlægning af problemerne til løsninger og gennemførelse af løsninger**.

# Projektets formål

- At gøre **arbejdspladsvurderingen mere effektiv**, dvs. at den udføres på en måde, som forbedrer arbejdsmiljøet samt de ansattes helbred.
- Dette bliver gjort ved hjælp af et **praktisk værktøj (AMSK-metoden)**, som har vist sig<sup>1</sup> at være meget effektiv til at udvikle forbedringsforslag og føre dem ud i livet.
- På baggrund af de høstede erfaringer udarbejdes en **praktisk, detaljeret manual med tilhørende kursus**, hvor andre også kan lære at bruge værktøjet.

1) Aust B, & Ducki, A (2004). Comprehensive health promotion interventions at the workplace: experiences with health circles in Germany. Journal of Occupational Health Psychology, 9(3), 258-270.

# Arbejdsmiljø sundhedskredse

- ✓ En særlig diskussionsgruppe nedsat på arbejdspladsen for at forbedre uhensigtsmæssige forhold i arbejdsmiljøet
- ✓ Meget struktureret og afprøvet interventionsstrategi
- ✓ Involvering af ansatte som eksperter i eget arbejdsmiljø og anvendelsen af deres ekspertise til at udvikle løsninger
- ✓ Vejledning af en specialtrænet moderator, som forbereder, katalyserer og overvåger processen

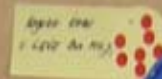
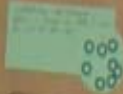
Hvad er en arbejdsmiljø-  
sundhedskreds?

Fysisk arb

Ergonomi

Psykisk arb

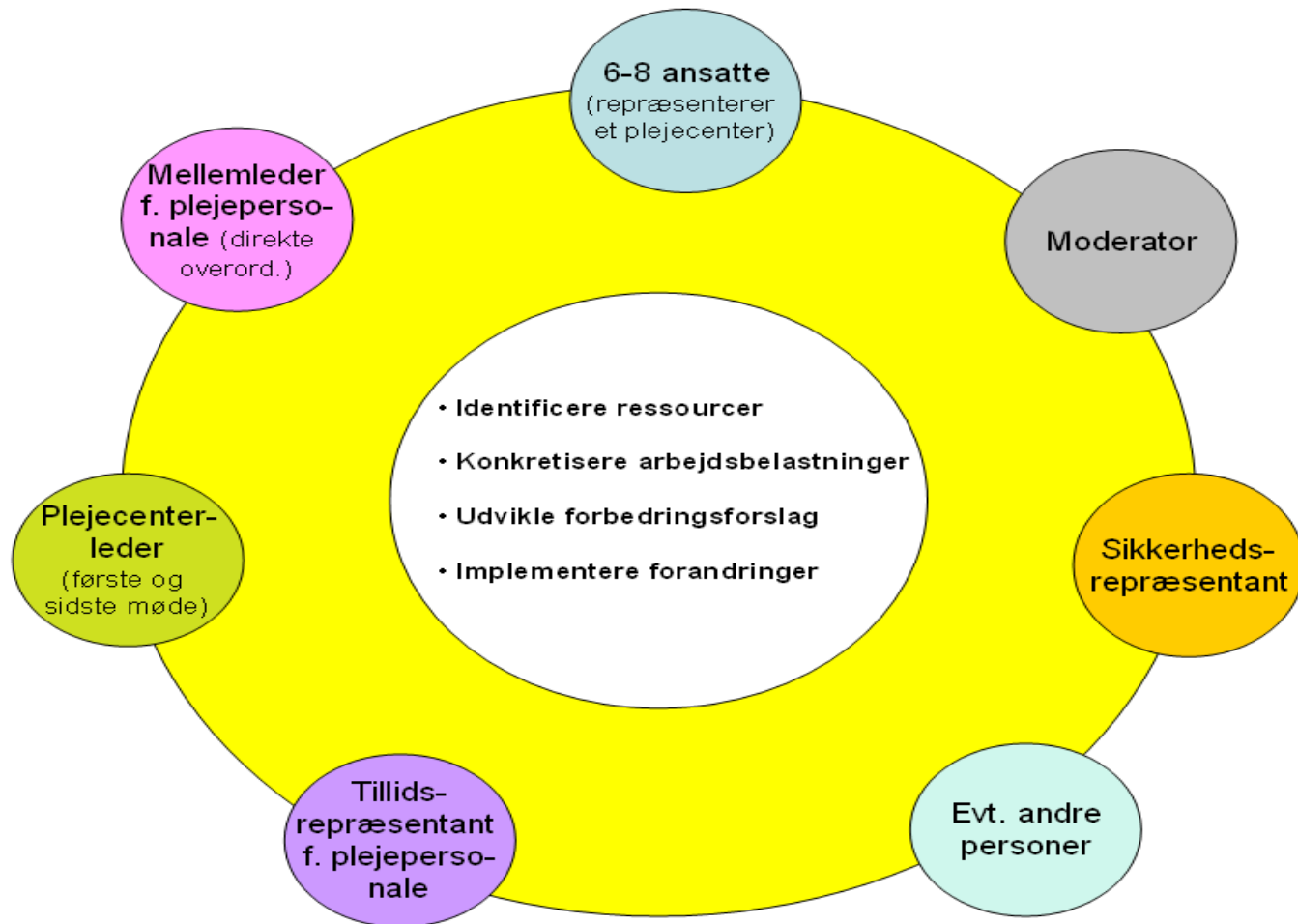
Sikkerh



DMSK

(7)

# AMSK - sammensætning og opgaver



*I løbet af 6 måneder mødes arbejdsmiljø sundhedskredsen 6 gange.  
Møderne varer ca. 1½ time og bliver afholdt i arbejdstiden.*

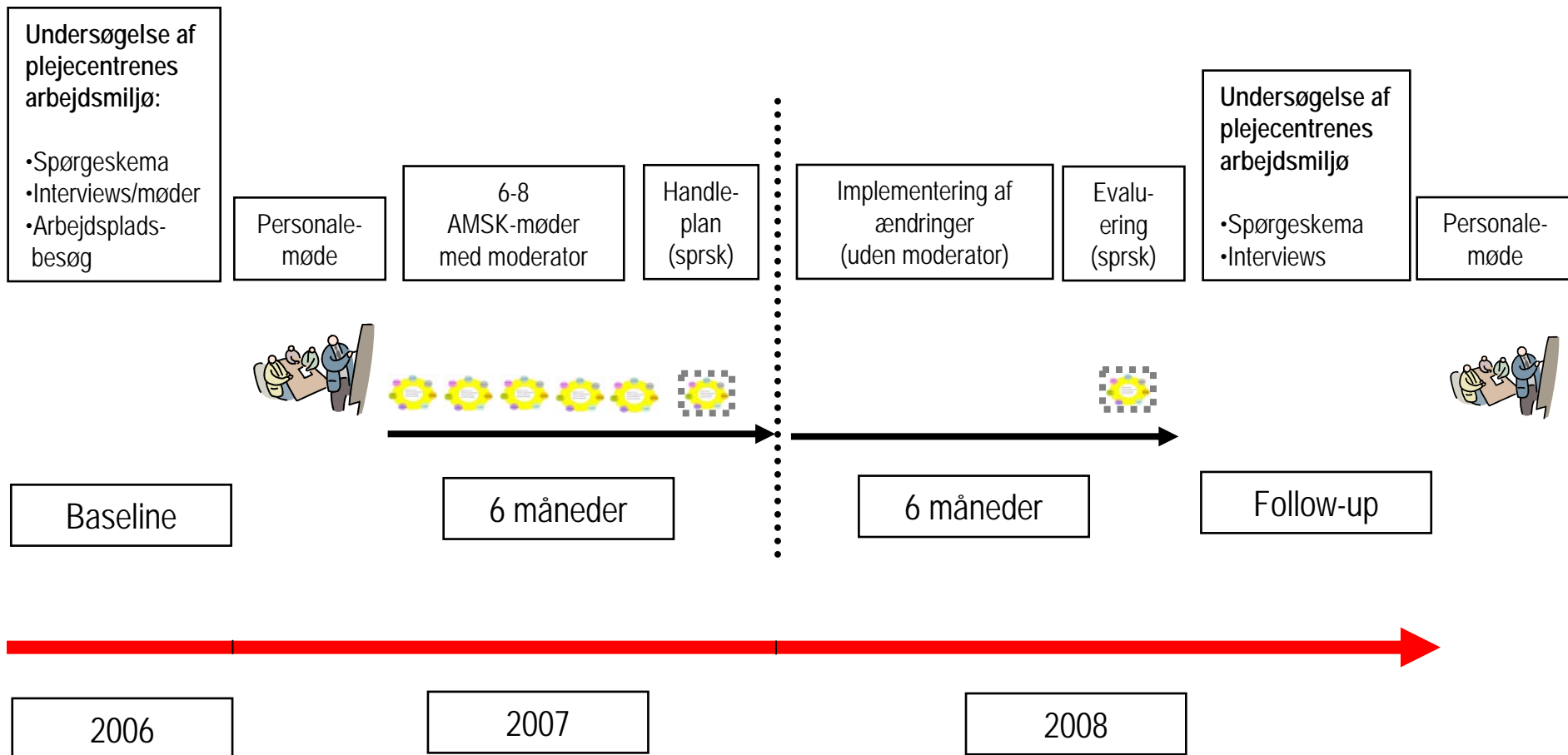
# Hovedprincipperne bag AMSK-metoden

- Stærkt fokus på medarbejderdeltagelse og -involvering
- Udfordring af de traditionelle strukturer
- Læring i organisationen
- Empowerment af de ansatte
- Læring hos medarbejderne og teamet

# Deltagelse og empowerment

- De ansatte har ”ekspertviden”: Ansatte kender (baggrunden til) problemerne og har ofte gode ideer til løsninger
- Identifikation og accept af ændringer er højere når de ansatte selv har været med i beslutningsprocessen
- At opleve det, at egen viden/mening har betydning i beslutningsprocessen, kan have positive virkninger i forhold til motivation og helbred
- Deltagelse i AMSK-processen giver udviklingsmuligheder (læring) for de ansatte

# Projektets forløb



# Vigtige elementer i AMSK-metoden

- Kortlægningen er ret omfattende og bygger på objektive og subjektive informationer.
- Alle ansatte har en chance for at bidrage og medvirke i en første identificering af problemerne og prioritering af handlingsområder.
- Derefter er det en mindre gruppe, som fortsætter og uddyber diskussionen. Dermed er det muligt at undersøge problemerne nærmere og udvikle mulige løsninger (det tager tid!).
- Dette sker under **styring** af en erfaren konsulent, som sørger for, at gruppen finder konkrete og realistiske løsninger.
- Forskellige værktøjer bliver brugt til at strukturere diskussionen og holde fast i beslutninger.
- De øvrige ansatte kan gennem hele forløbet komme med forslag til AMSK-gruppen.

# Personalemøde om AMSK-projektet



# Udvælgelse af AMSK-deltagere

## Forudsætninger:

- melde sig frivilligt
- helst have kendskab til mange forskellige arbejdsopgaver og deres arbejdsbelastninger
- skal repræsentere de forskellige personalegrupper
- have kollegernes tillid for at kunne repræsentere dem, men skal ikke have en officiel rolle
- have lyst og evne til at deltage i en konstruktiv diskussion
- deltage regelmæssigt

# Forløbet af AMSK-møder

## Første møde

- **Mål, forventninger og forhåbninger i forhold til AMSK**
- **Regler for samarbejdet**
- **Præsentation og diskussion af spørgeskemaresultater**
- **Opstilling af en oversigt over arbejdsbelastninger**
- **Strukturering af belastninger (fx fysiske eller psykiske belastninger)**
- **Prioritere belastninger**

## Andet til næstsidste møde

- **Konkretisere arbejdsbelastninger**
- **Finde sammenhæng mellem belastninger og helbredsproblemer**
- **Udvikle forbedringsforslag**

## Sidste møde

- **Gøre status over gennemførelsen af forbedringsforslag/  
prioriteringsliste**
- **Fastlægge tidshorisont for gennemførelsen**
- **Afsluttende spørgeskema besvares af AMSK-deltagerne**

# Det første AMSK-møde



# Strukturerede AMSK-møder

- Mere eller mindre fast dagsorden for hvert møde (opgaver og mål er klare og kendte)
- Aftale om hvordan man arbejder/diskuterer med hinanden ("Regler for samarbejde")
- Visualisering af diskussionen og beslutningerne på Metaplan

# Eksempler på “Regler for samarbejde” i AMSK

- Alle er eksperter - netop på deres område.
  - Holdninger/meninger skal ikke bebrejdes personen.
  - Det handler om at udarbejde forslag i fællesskab.
  - De, som indgår i AMSK, bør møde regelmæssigt op.
- 

# Uddybende spørgsmål vedr. belastninger

- Hvad er problemet?
- Hvor optræder det?
- Hvornår optræder det?
- Hvor tit fx i de sidste 4 uger?
- Hvilke eller hvor mange medarbejdere er berørt?
- Hvor belastende er situationen for dem?  
På en skala fra 1-10, hvor 1 = ubetydelig 10 = meget stærk
- Hvordan bliver man opmærksom på situationen? Hvilke symptomer/besvær optræder?
- Hvilke muligheder er der for at reducere eller fjerne belastningerne?
- Hvem skulle der spørges om hjælp?
- Hvem kan være ansvarlig for denne opgave?

# Sidste AMSK-møde



# **Første (og foreløbige) resultater**

# Blev AMSK-møderne gennemført som planlagt?

Kommune	Antal AMSK-møder	Samlet antal mødetimer i AMSK	Deltagelsesrate
A	7	10,5	90 %
B	8	16	97 %
C	7	10,5	68 %
D	6	12	97 %
Gennemsnit	7	12,25	88 %

# Blev problemer identificeret, løsninger udviklet og ændringer implementeret?

Kommune	Problemer identificeret *	Løsninger udviklet*	Fuldt gennemførte ændringer*	Gennemførelsesrate *
A	18	18	14	77%
B	17	25	18	72%
C	20	20	12	60%
D	40	37	26	70%
Gennemsnit	24	25	18	70%

**\*foreløbige resultater!**

# Konklusion (indtil videre)

- AMSK-metoden har vist sig at være brugbar i den danske kontekst
- Mange løsningsforslag blev udviklet og førte til faktiske ændringer
- Udover de faktiske ændringer i arbejdsmiljøet har AMSK-metoden ført til en større forståelse for og ændret håndtering af arbejdsmiljøproblemer.

# Mange tak for jeres opmærksomhed!

Yderlige informationer om AMSK-projektet findes på:

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/amsk>

En beskrivelse af AMSK-metoden findes i:

[http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/rapporter/Rapport\\_Tys-Irl-Ita.pdf](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/rapporter/Rapport_Tys-Irl-Ita.pdf)



DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER  
FOR ARBEJDSMILJØ