Fra kortlægning til et bedre arbejdsmiljø

APV arbejdsmøde for Arbejdsmiljøorganisationen

HR-service

SDU

Fra kortlægning til et bedre arbejdsmiljø

Risikoidentifikation

- Input fra, fx:
  - APV
  - ATEX
  - Beredskab
  - Sygefravær
  - Runderinger
  - Ulykker
- Målfastsættelse.

Risikoanalyse

- Bevæggrunde
- Sandsynligheden for at en påvirkning finder sted, kombineret med konsekvensen eller alvorligheden af hændelsen/ situation/ønske scenariet.

Årsagsanalyse

- Umiddelbare årsager.
- Bagvedliggende årsager.

Risikostyring

- Acceptgrænser
- Forebyggelses-niveauer
- IGLO-niveauer
- Tids- og handlingsplan

Opfølgning på handlingsplan

- Opfølgning
- Behov for korrigerende handlinger

Hvem skal vi have involveret i analysen og hvordan?

Hvordan sætter vi mål på indsats sammen med kolleger og ledelse?

Hvordan sikrer vi stærk koordinering undervejs?

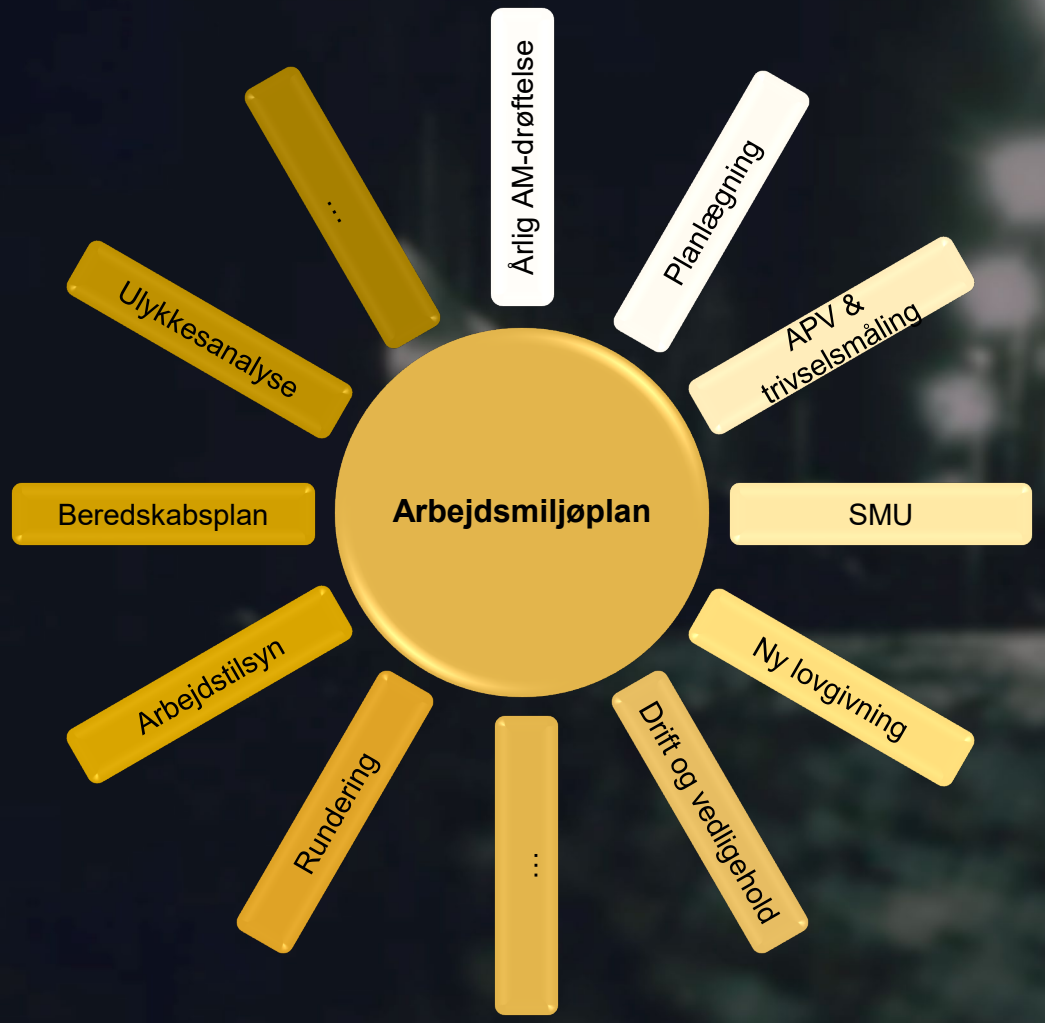
Hvordan sikrer vi opbakning og fokus hos kolleger og ledelse?

Hvordan gør vi løbende status og fejrer succeser?

Hvilke synlige effekter får vores indsats?

Hvad vil vore kolleger mærke?

”I mørke er alle katte grå”



Risikoidentifikation

Hvilke forhold kan der ligge til grund for udfordringen?

Hændelser/situationer/ønskescenarier

Hvad er målet med indsatsen?

- Er der udfordringer, der kan puljes til samlede tematikker?

Eksempel 1: APV'en viser at 40% af medarbejderne føler sig belastet af stress i forbindelse med deres arbejde

Hvem skal vi have involveret i analysen og hvordan?

Hvordan sætter vi mål på indsats sammen med kolleger og ledelse?

Risikoidentifikation:

- Forhold 1: For stor arbejdsmængde over en uafgrænset periode.
- Forhold 2: For lave, for høje eller uklare krav i arbejdet.
- Forhold 3: Utilstrækkelig kollegial og ledelsesmæssig sparring og feedback.
- Forhold 4: …

- Fælles mål (tematik): At identificere indsatser så medarbejderne oplever balance i arbejdslivet.

SDU

”Det er vigtigere, i hvilken retning man går, end hvor hurtigt man går”

Risikoanalyse

Hvilke bevæggrunde har vi til at kigge på det? (Pos/Neg)

- Hvad vil vi gerne fastholde?
- Hvilke udfordringer har åbenlyse alvorlige konsekvenser (risiko for akut og overhængende fare)?
- Hvad er der energi i?
- Er der aspekter i arbejdsmiljølovgivningen, vi ikke lever op til?
- Er der arbejdsrelateret sygefravær?

Sandsynlighed x Konsekvens

fx:

- Hvor ofte og i hvor lang tid forekommer det?
- Hvem og hvor mange er udsat?
- Har der været tidligere episoder/nærved hændelser?
- Hvad er konsekvensen?

SDU

Eksempel 1: APV'en viser at 40% af medarbejderne føler sig belastet af stress i forbindelse med deres arbejde

Hvordan sikrer vi opbakning og fokus hos kolleger og ledelse?

Risikoanalyse:

- **Bevæggrundene**:
  - Langvarigt sygefravær.
  - God energi i emnet – optager medarbejderne.
  - Mulig overtrædelse af arbejdsmiljøloven.
- **Sandsynlighed:**
  - 40 % belastet af stress.
  - Sekretariatet har store opgaver og samtlige opgaver skal nås inden for en given frist.
  - Højt arbejdstempo hele dagen, mange arbejdstimer om ugen…
- **Konsekvens:**
  - Arbejdsmæssige konsekvenser:
    - Konsekvenser ved sygefravær, ringe kvalitet af arbejdet, manglende service, kritik af arbejdet, samarbejdsproblemer, konflikter…
  - Personlige konsekvenser:
    - Søvnproblemer, koncentrationsbesvær, svækket hukommelse…

SDU

”Hop ikke over hvor gærdet er lavest”

Årsagsanalyse

Hvilke umiddelbare årsager kan forklare udfordringen?

Hvilke bagvedliggende årsager kan forklare udfordringen?

Er der et billede/mønster i det vi ser?

SDU

Eksempel 1: APV'en viser at 40% af medarbejderne føler sig belastet af stress i forbindelse med deres arbejde

Årsagsanalyse:

Fordi at der er et omfattende projekt som tager meget tid og varer over en længere periode.

Fordi at…

Forhold 1:

For stor arbejdsmængde over en uafgrænset periode

Fordi at der er to langtidssygemeldinger

Fordi at opgavemængden ikke er retfærdigt fordelt

Hvem bør vi inddrage som relevante ressourcepersoner, der har viden om emnet?

Hvordan sikrer vi opbakning og fokus hos kolleger og ledelse?

SDU

”Nærved og næsten slår ingen mand af hesten”

Risikostyring

Hvilke mulige løsninger kan der være?

Acceptgrænser:

- Skal vi fjerne kilden til udfordringen?
- Skal vi sikre styring af udfordringen?
- Kan vi nøjes med at overvåge forholdene?
- Kan vi lade stå til?

Hvilke niveauer skal vi målrette indsatser på?

(Individ, gruppe, ledelse og/eller organisation)

Hvordan sikrer vi forebyggelsen i løsningsforslagene?

Opfølgning

Hvordan foretager vi en evaluering af, om den forebyggende indsats er tilstrækkelig, og har den ønskede effekt?

Eksempel 1: APV'en viser at 40% af medarbejderne føler sig belastet af stress i forbindelse med deres arbejde

Hvordan sikrer vi stærk koordinering undervejs?

Hvordan gør vi løbende status og fejrer succeser?

Risikostyring:

Acceptgrænse:

- Forhold 1: For stor arbejdsmængde over en uafgrænset periode –

  Styre udfordringen gennem etablering af rutiner for fordeling af opgaver, prioritering af opgaver, ansætte vikarer.

IGLO:

- **Individ**: hvordan man får hjælp af sin leder… **Gruppe**: støtte arbejdsfællesskaber og god feedbackkultur… **Ledelse**: afklare roller og opgaver i medarbejdergruppen... **Organisation**: sætte retningen for skabe balance i arbejdslivet for medarbejdere og ledere…

Graden af forebyggelse:

Tydelig fordeling og prioritering af opgaver.

Ansætte vikar.

(Kontakt til personalepsykolog).

Opfølgning:

- Status på målopfyldelse ved deadline for udarbejdelse af handlingsplanen.
- Bruge den Årlige Arbejdsmiljødrøftelse til status og planlægning.

SDU

Gruppearbejde

1. Vælg et område ud fra jeres APV, som I vil arbejde med.
2. Gennemgå spørgsmålene i faserne fra risikoidentifikation og frem til årsagsanalyse, og notér jeres refleksioner undervejs.
3. Fælles opsamling, hvor vi drøfter erfaringerne fra gruppearbejdet.

God fornøjelse!

SDU

Henvisninger

Risikomatrix – bilag

BFA vejledning: På forkant: https://www.arbejdsmiljoweb.dk/arbejdsmiljoearbejdet/paa-forkant

At- vejledning Arbejdspladsvurdering D.1.1-3: https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/a/d-1-1-arbejdspladsvurdering

APV og Trivselsmåling på SDU:

Arbejdstilsynets spørgeguides: https://arbejdstilsynet.dk/da/om%20arbejdstilsynet/interne-instrukser-og-kvalitetsprocedurer-mv/kvalitetsprocedurer/generelt-for-tilsyn/g-401-sporgeguides-psykisk/oversigt-over-sporgeguides

SDU

Risikomatrix

		Konsekvensen					
		Ubetydeligt	Mindre	Alvorlig	Meget alvorlig	Katastrofale	Samlet score
Sandsynlighed	Ofte[1]	5	10	15	20	25	Høj risiko score mellem 15 og 25
	Sandsynlig	4	8	12	16	20	
	Sjælden	3	6	9	12	15	
	Usandsynlig	2	4	6	8	10	Middel risiko score mellem 6-12
	Meget usandsynlig	1	2	3	4	5	Lav risiko score mellem 1-5

SDU

Tak for i dag