

Arbejdsmiljøkompetence

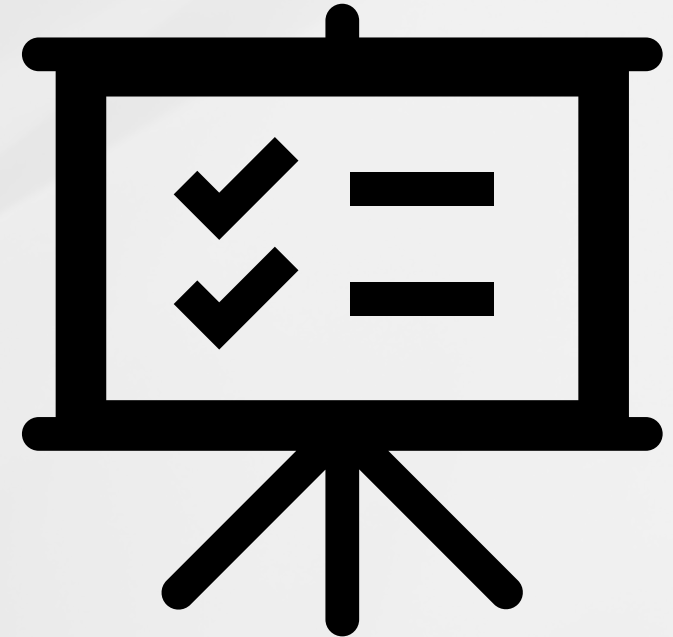
v/Mads Christoffersen, cand. psych. aut.
SDU-HR, arbejdsmiljø & udvikling
madc@sdu.dk

Formålet med workshoppen:

- Starte en dialog om arbejdsmiljøkompetencen i jeres AMG

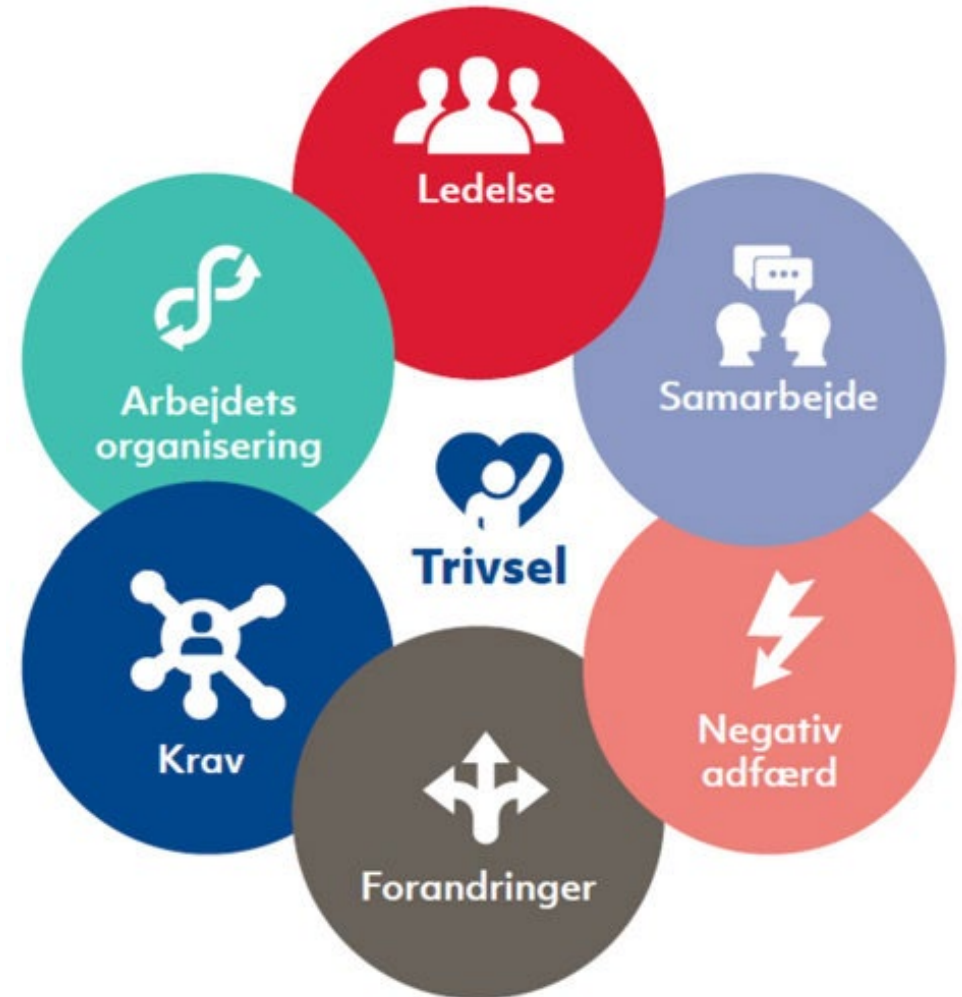
Program:

- 10 min. oplæg
- 25 min. dialogøvelse i grupper
- 10 min. opsamling



Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

...de psykologiske og sociale påvirkninger, som individer og grupper oplever, mens de varetager deres arbejdsopgaver



(Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2024)

Hvorfor skal man interessere sig for det psykiske arbejdsmiljø?

En lang række undersøgelser viser, at et godt psykisk arbejdsmiljø hænger sammen med:

- Trivsel i arbejdet
- Gode muligheder for at klare arbejdsopgaverne
- Psykologisk velbefindende
- Lavt sygefravær
- Et bæredygtigt arbejdsliv



(Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2024)

Hvad kræver det, for at indsatserne gør en reel forskel?

Hvorvidt den lokale indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø faktisk flytter noget, afhænger særligt af:

- Medarbejderne bliver aktivt inddraget i både analyse og løsninger.
- Arbejdet med arbejdsmiljø foregår systematisk og med fokus på læring undervejs.
- Greb og metoder tilpasses den konkrete arbejdsplads og dens virkelighed.
- Der kommunikeres klart, konsekvent og over tid om formål, proces og opfølgning.



(Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2024)

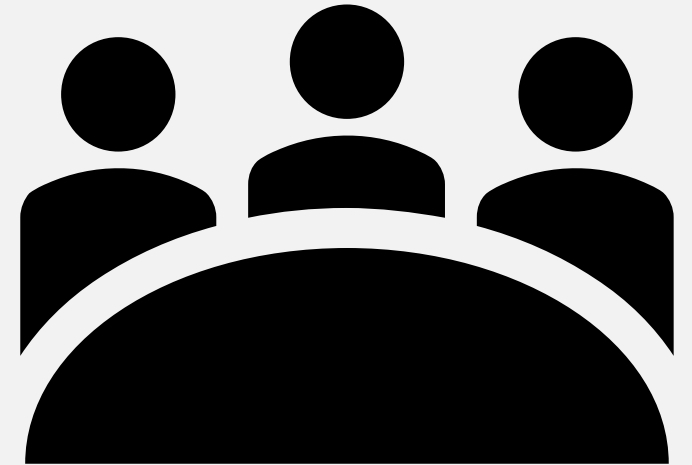
Hvad er arbejdsmiljøkompetence?

Arbejdsmiljøkompetencer er:

- En gruppes **kompetence** til **aktivt** at kunne **handle** i forhold til problemer, der identificeres i arbejdsmiljøet
- En samlet **egenskab ved en gruppe** og ikke som en egenskab ved de enkelte individer i en gruppe
- En **dynamisk størrelse**, der kan **udvikles** i grupper

Det nationale forskningscenter i arbejdsmiljø:

- Definerer seks centrale faktorer arbejdsmiljøkompetence.
- Har udviklet et redskab, der kan hjælpe med at tale om arbejdsmiljøkompetencen (arbejdsmiljøkomptencemodellen)



(Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2024)

De seks faktorer i arbejdskompetencemodellen

1: Åbenhed, tillid og psykologisk tryghed er afgørende for dialogen om arbejdsmiljøet

2: Innovation, fx udvikling af konkrete løsninger på arbejdsmiljøproblemer

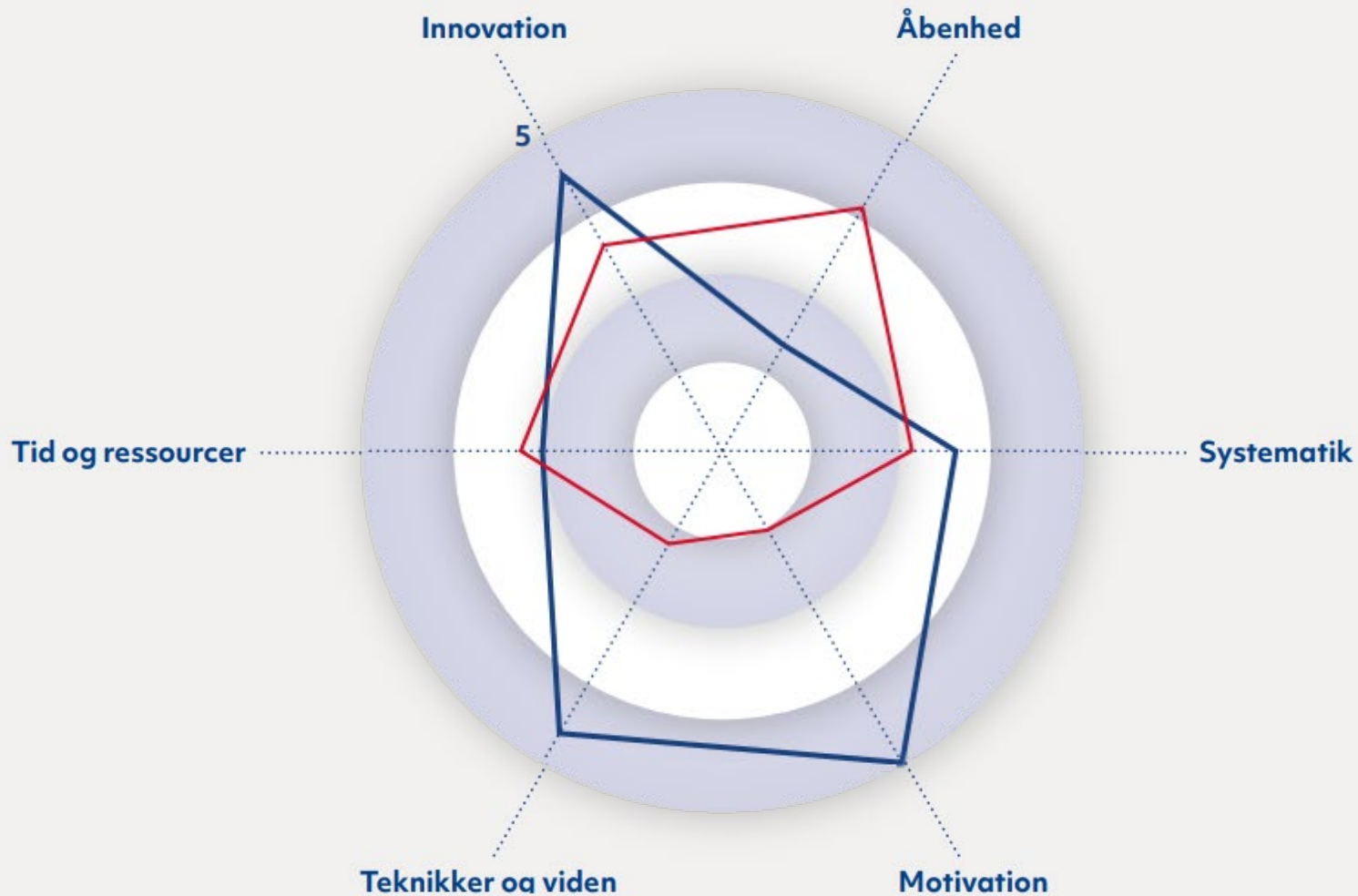
3: Motivation fra ledere og medarbejdere er en afgørende forudsætning for en vellykket indsats

4: Det er vigtigt, at der sættes **tid og ressourcer** af til arbejdsmiljøindsatsen. Det sender et vigtigt signal

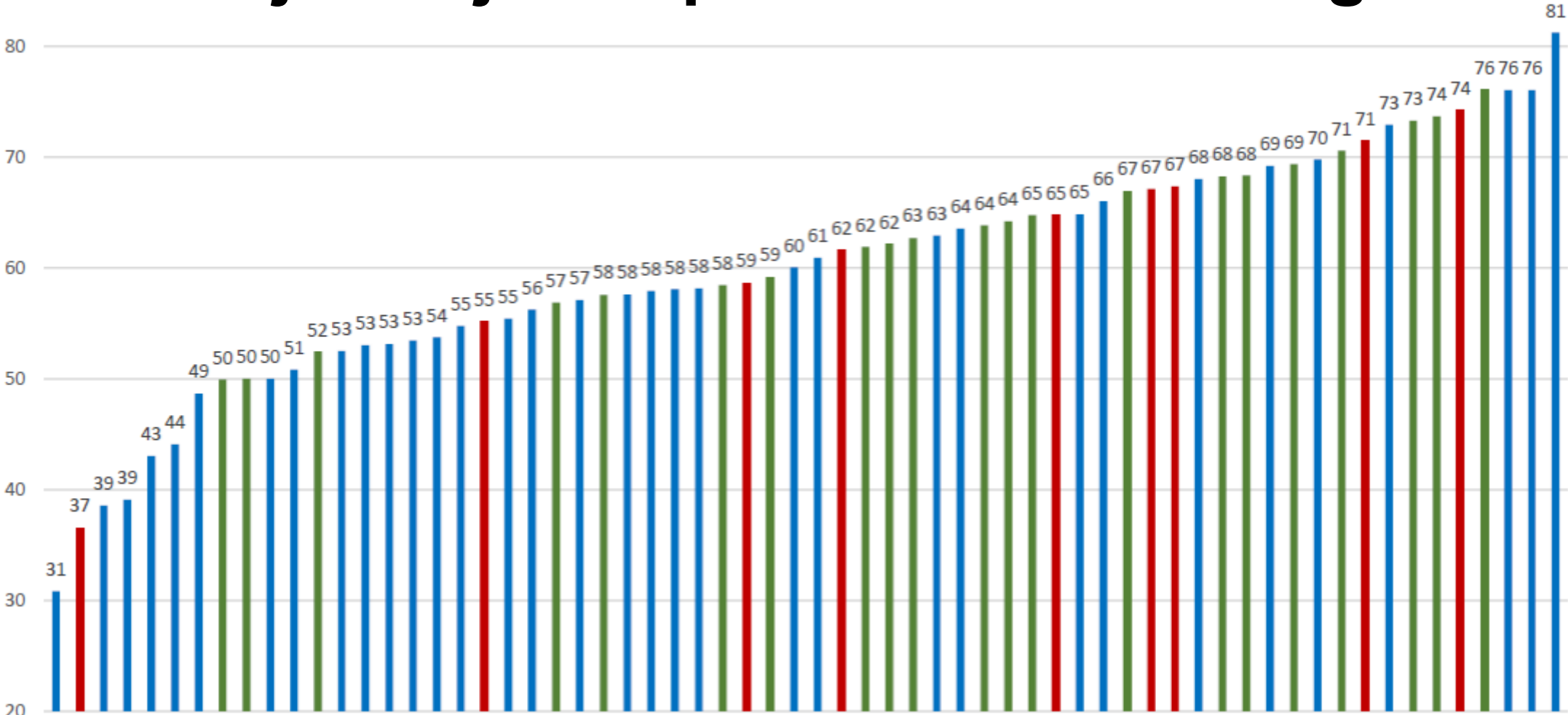
5: Systematik i indsatsen og faste aftaler understøtter mulighederne for at rykke på arbejdsmiljøet

6: Teknikker og viden om arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsatser kan hjælpe processen på vej

Eksempel på arbejdskompetencemodellen

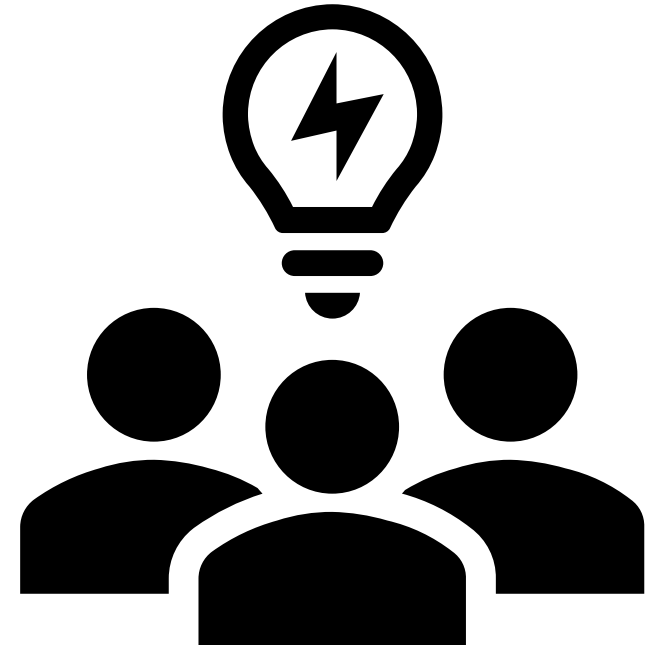


Arbejdsmiljøkompetence i 64 afdelinger



Resultaterne fra forskningen viser

- Der ses en klar sammenhæng mellem niveauet af arbejdsmiljøkompetence og kvaliteten af det psykiske arbejdsmiljø.
- Arbejdspladser med høj arbejdsmiljøkompetence kendetegnes ved, at de arbejder struktureret og læringsorienteret med deres indsatser.
- At styrke arbejdsmiljøkompetencen er derfor en central forudsætning for, at arbejdsmiljøarbejdet bliver langsigtet og bæredygtigt.



Hvorfor arbejde dialogbaseret?

- Psykisk arbejdsmiljø kræver fælles forståelse og fælles løsninger.
- Værktøjerne skaber struktur, fælles sprog, tydelige prioriteringer og konkrete handlingsplaner.
- Ved at arbejde systematisk med værktøjerne kan vi både udfordre vaner og skabe mere tillid.

Dialogøvelse

→ **Mindre grupper, 25 min til øvelsen**

→ **Vurdér hver af de seks faktorer i jeres arbejdsmiljøkompetence på en skala hvor 1 er lav og 5 er høj**

→ **Placér jer i diagrammet ved at tegne linjen ud fra jeres scores i tabellen**

→ **Dialogspørgsmål**

→ Hvorfor ser vores arbejdsmiljøkompetence ud, som den gør?

→ Hvordan kan vi i fællesskab gøre en indsats for at styrke vores fælles arbejdsmiljøindsats og arbejdsmiljøkompetence?

→ Hvilke faktorer har vi især brug for at gøre noget ved for at styrke vores arbejdsmiljøkompetence?

→ Hvad skal vi gøre mere af?

→ Hvad skal vi gøre mindre af?

Dialogøvelse 2

→ **Mindre grupper, 25 min til øvelsen**

→ **Vurdér hver af de seks faktorer i jeres arbejdsmiljøkompetence på en skala hvor 1 er lav og 5 er høj**

→ **Drøft dialogspørgsmålne**

→ Hvordan ser de seks faktorer i arbejdsmiljøkompetencemodellen ud hos jer hver især?

→ Hvorfor ser vores arbejdsmiljøkompetence ud, som den gør?

→ Hvad skal vi gøre mere af?

→ Hvad skal vi gøre mindre af?

Opsamling: Drøft i grupperne

1. Hvad tager I med jer fra i dag?
2. Er der behov for, at I gør en indsats for at styrke arbejdsmiljøkompetencen i jeres AMG?
3. Hvad ville være jeres næste skridt i den videre proces?

Referencer

Dialogværktøjet

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2025a). *Arbejdsmiljøkompetencemodellen. Dialogværktøj*
<https://nfa.dk/media/55jm2lii/arbejdsmiljoekompetencemodellen-et-dialogvaerktoej-alle-wcag.pdf> nfa.dk

Manualen

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2025b). *Manual til arbejdsmiljøkompetencemodellen*.
<https://nfa.dk/media/ilehrqoh/arbejdsmiljoekompetencemodellen-alle-wcag.pdf> nfa.dk

Minirapporten om Arbejdsmiljøpakken

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2025c). *Veje til et bedre psykisk arbejdsmiljø: Resultater og erfaringer fra projektet Forskningsbaseret ekspertrådgivning om arbejdsmiljøindsatser*. <https://nfa.dk/media/wtuesx5c/arbejdsmiljoepakken-rapport-alle-wcag.pdf> nfa.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2024, 3. maj). *Webinar til arbejdsmiljøprofessionelle: "Få det fra forskeren – gør en forskel med den nyeste viden om psykisk arbejdsmiljø"* [Webinar]. NFA. <https://nfa.dk/nyt/arrangementer/2024/webinar-til-arbejdsmiljoeprofessionelle-faa-det-fra-forskeren-goer-en-forskel-med-den-nyeste-viden-om-psykisk-arbejdsmiljoe> nfa.dk+2nfa.dk+2