

Velkommen til temadag om kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø

Roskilde den 15. januar 2015

Program:

12.30-13.00 **Registrering og let frokost
(Sanwich, øl og vand)**

13.00-13.15 **Velkomst v/TekSam**

13.15-13.45 **Hvad er psykisk arbejdsmiljø?
Aftale om håndtering af det
psykiske arbejdsmiljø.
Hvad kan TekSam bistå
med?, v/TekSam konsulenter**

13.45-14.15

**Kortlægning via
spørgeskema,
v/TekSam konsulenter**

14.15-14.30

Kaffepause

14.30-15.45

**Kortlægning via dialog
v/Fertin Pharma**

15.45-16.00

**Afslutning og afrunding af
dagen**

Trivselsundersøgelser

**Jan Lorentzen, Dansk Industri
og
Ole Larsen, CO-industri**

Dagsorden

- Samarbejde og samarbejdsaftalen
- Hvorfor måle det ?
- Hvordan forstår vi det psykiske arbejdsmiljø
- Ansvar for det psykiske arbejdsmiljø
- Kortlægning med spørgeskema
- Arbejde resultatet
- Bistand fra TekSam

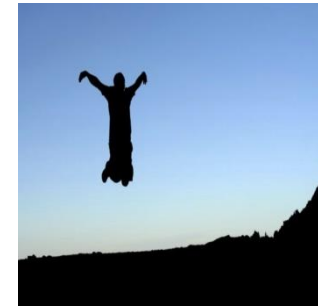


Samarbejde og samarbejdsaftalen

Samarbejdets formål



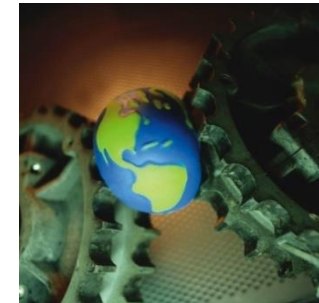
**Medarbejdernes
trivsel**



De fælles interesser



**Virksomhedens
konkurrenceevne**



Samarbejdsaftalen kort



De fælles interesser til gavn for medarbejdere og virksomheden



Tilstræbe enighed



Gensidig information

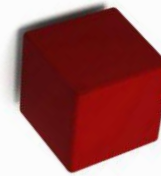


Ingen paragraffer

SU's opgaver

Udvikling af principperne for:

- Virksomhedens personalepolitik
- Uddannelsespolitik og omskoling
- Ligebehandling og integration
- Opbevaring og brug af persondata
- Seniorpolitik i virksomheden



Udveksle synspunkter for:

- Tilrettelæggelse af produktionen og arbejdet, samt ved gennemførelse af større omlægninger i virksomheden

Udformning af principper

- Udformning af principper forudsætter en forpligtelse for begge parter til gennem medbestemmelse i samarbejds-udvalget at tilstræbe enighed og gennemføre det aftalte.
- Hver af parterne kan opsige aftalte principper med to måneders varsel og kræve optaget forhandlinger i samarbejdsudvalget om nye principper.

SU's opgaver

Vurdere konsekvenserne af:

- Ny teknologi og større omlægninger

Sker der efter en vurdering af konsekvenserne ved indførelse af ny teknologi, eller større omlægninger, bortfald af arbejdspladser, skal virksomheden søge at omplacere og eventuelt omskole den enkelte ansatte til andet arbejde i virksomheden.



Orienteres om:

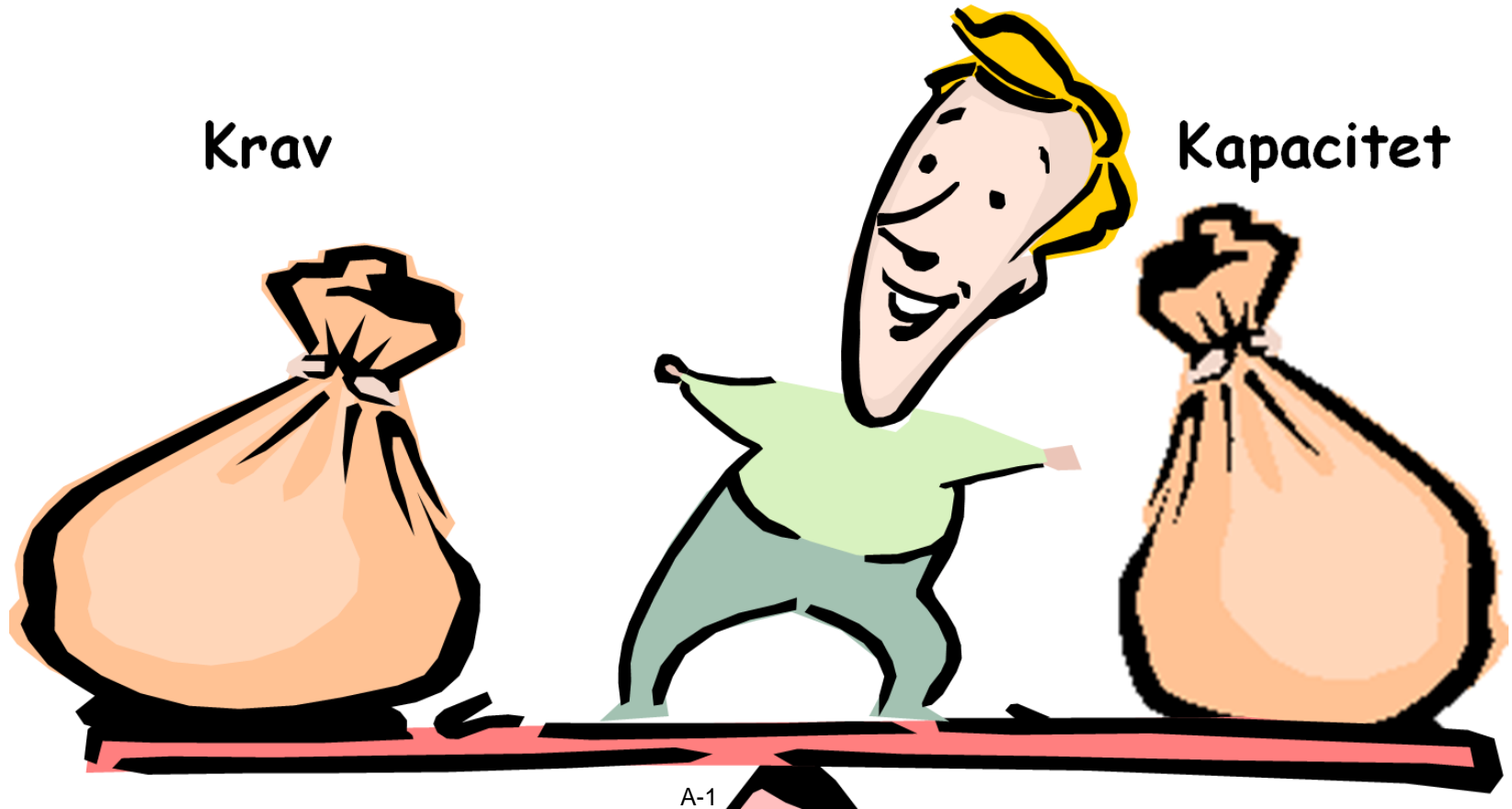
- Principperne for produktivitetsfremmende lønsystemer

Hvorfor beskæftige sig med det psykiske arbejdsmiljø

Der skal være balance

Krav: Opgaver og vilkår

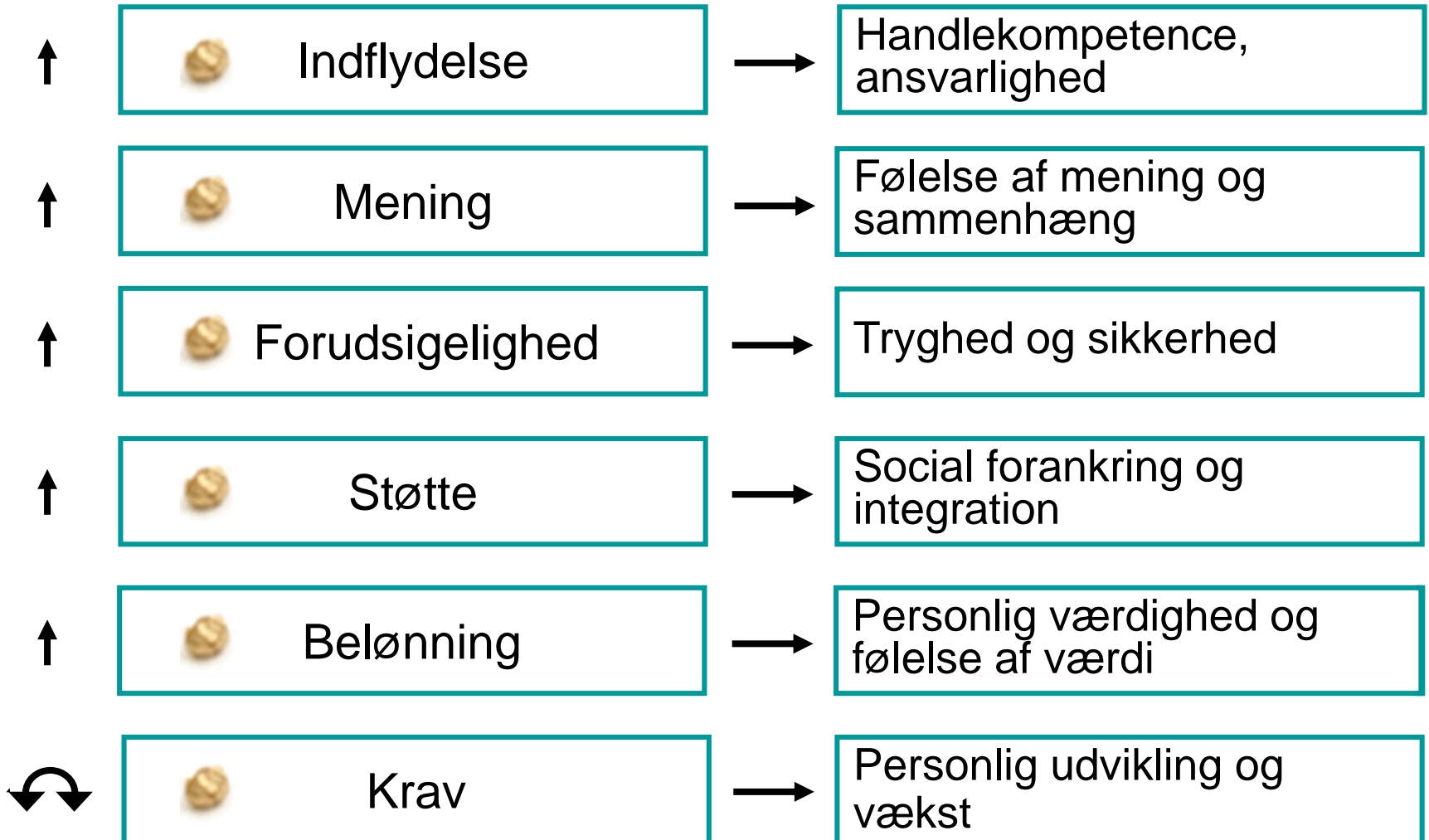
Kapacitet: Ressourcer og forudsætninger



”De seks guldcorn”

De seks guldcorn

Mulige konsekvenser

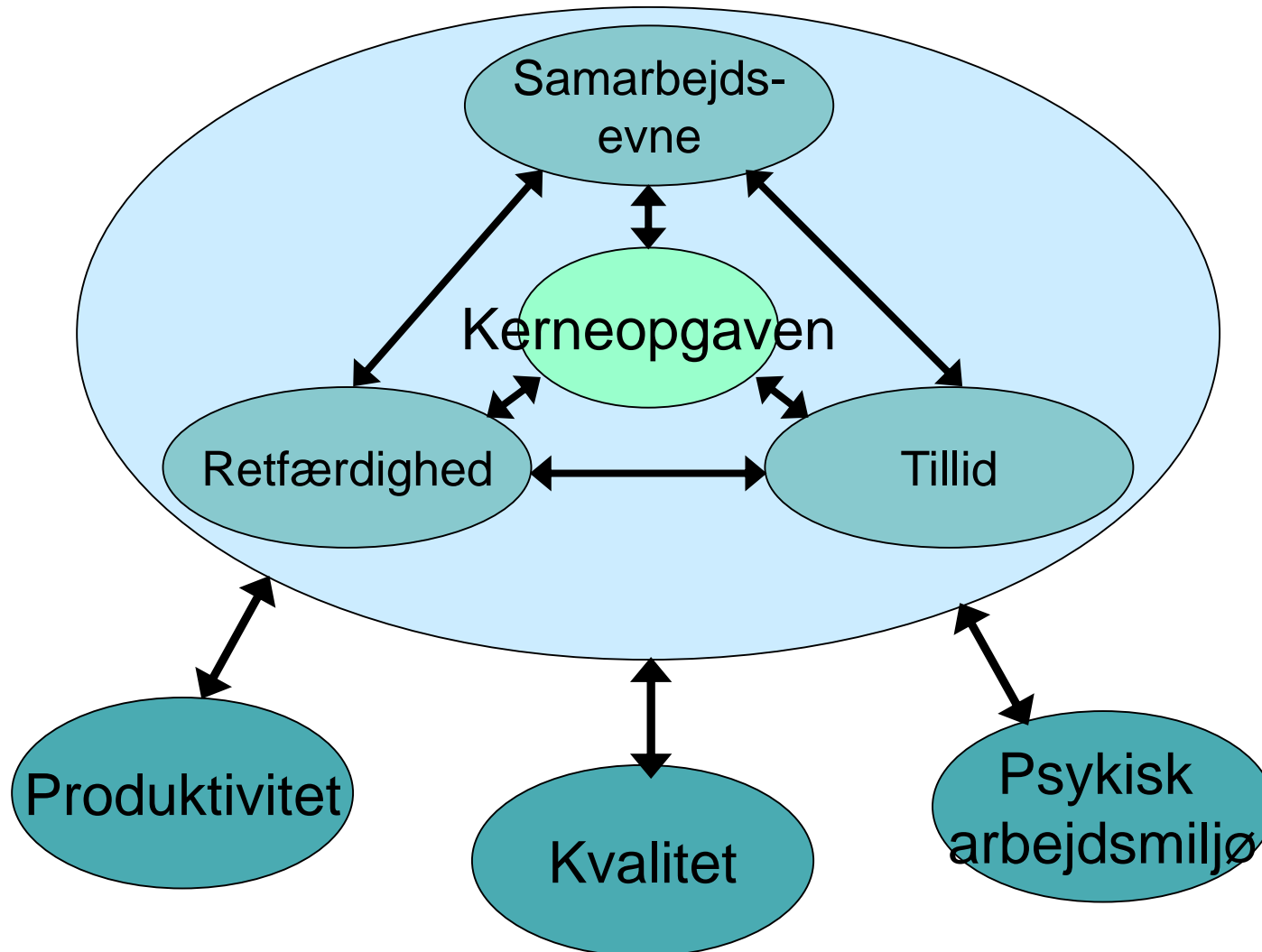


Virksomhedens sociale kapital

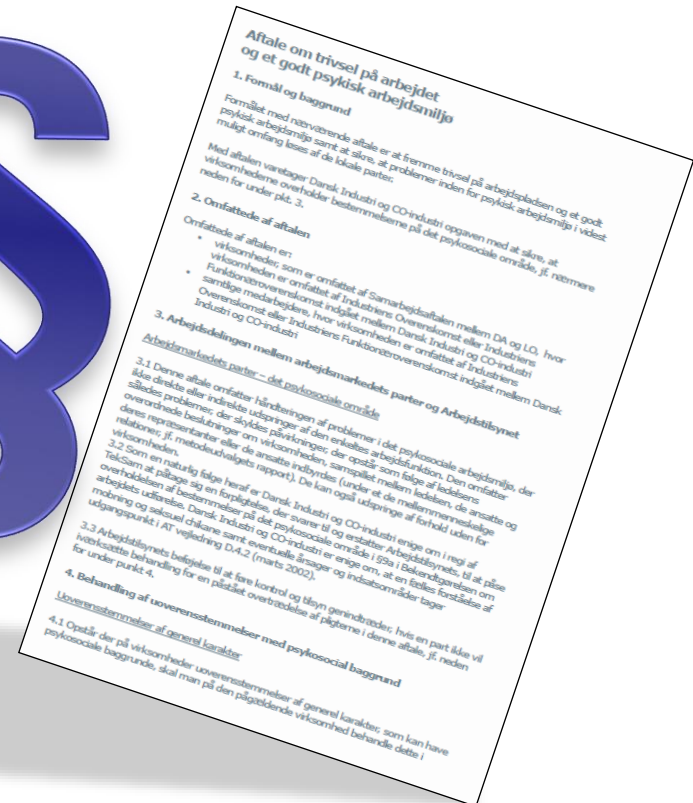


"Virksomhedens sociale kapital er den egenskab der sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgave."

Virksomhedens sociale kapital



Hvem arbejder med trivsel - aftaler og regler



Metodeudvalgets opdeling

Hovedgruppe I

Risikofaktorer der knytter sig til den enkeltes arbejdssituation - arbejdsmetoder, valgte materialer og de fysiske rammer



Hovedgruppe II

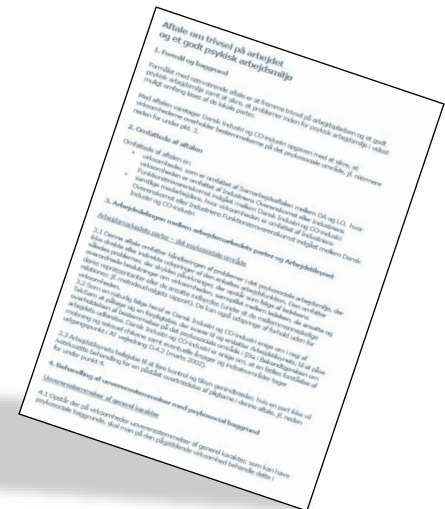
Risikofaktorer der knytter sig til de mellem menneskelige relationer - ledelsens beslutninger og samspillet mellem ledelse og medarbejdere.



Parternes aftale

"DI og CO-industri har påtaget sig en forpligtelse, der svarer til og erstatter Arbejdstilsynets, til at påse overholdelsen af bestemmelser på det psykosociale område i §9a i Bekendtgørelsen om arbejdets udførelse."

DI og CO-industri's "Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø."



Formål og baggrund

Formålet med aftalen er at fremme trivsel på arbejdspladsen og et godt psykisk arbejdsmiljø samt at sikre, at problemer inden for psykisk arbejdsmiljø i videst muligt omfang løses af de lokale parter.

Omfatter alle ansatte i en virksomhed omfattet af en af industriens overenskomster



SU's ansvar og opgaver

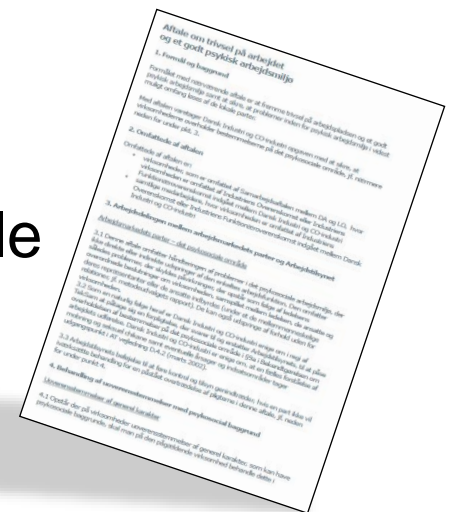
Det er SU's opgave er at drøfte principper og retningslinjer på det det psykosociale område og forebygge mobning.

SU behandler ikke spørgsmål om enkelte medarbejderes forhold.

SU's opgave er at forebygge, opdage og afhjælpe problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Skiftehold og natarbejde giver særlige belastninger og her er der f.eks. ret til helbreds kontrol hvert andet år efter nogle særlige regler.

Se folder om natarbejde og helbreds kontrol



Kortlægning

Kortlægning

Hvordan ses det usynlige?



Problemet her er til
at få øje på ...

Og løsningen er det
også!



Men hvordan kan vi
se, om vi har det godt
på jobbet - og godt
med hinanden?

Standardspørgeskemaet

Med et standardiseret spørgeskema er man garanteret en bred kortlægning, Som for eksempel kan sammenholdes med et landsgennemsnit. Der findes forskellige typer standardiserede spørgeskemaer

Det skræddersyede spørgeskema

En virksomhed kan udarbejde sine egne spørgsmål for at finde ud af, hvordan det går med trivslen på arbejdspladsen. Det kræver erfaring at udforme et godt spørgeskema, hvor resultaterne er entydige.

Spørgeskema om
psykisk arbejdsmiljø



1



<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk>

Er det vigtigt at holde et højt arbejdstempo?

Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?

Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?

Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?

Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?

Er der klare mål for dit eget arbejde?

Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?

Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?

I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
------------------	------------	---------	--------------	--------------------

Resultat

Oversigt

Svarprocent: **81.3%** (52 besvarelser, 64 respondenter).

	Fabrik 1 og 2 kontor point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Krav i arbejdet			
Kvantitative krav	51.4	40.2	11.2
Arbejdstempo	60.5	59.5	1.0
Følelsesmæssige krav	38.5	40.7	2.2
Arbejdets organisering og indhold			
Indflydelse	56.3	49.8	6.5
Udviklingsmuligheder	68.2	65.9	2.3
Mening i arbejdet	75.2	73.8	1.4
Involvering i arbejdspladsen	63.7	60.9	2.8
Ledelse og samarbejde			
Forudsigelighed	55.4	57.7	2.3
Belønning	60.0	66.2	6.3
Rolleklarhed	67.6	73.5	5.9
Rollekonflikt	42.6	42.0	0.7
Ledelseskvalitet	49.9	55.3	5.3
Social støtte og feedback fra overordnede	57.2	61.6	4.4
Social støtte og feedback fra kolleger	56.2	57.3	1.1
Socialt fællesskab i arbejdet	81.6	78.7	2.9
Person-arbejde			
Tilfredshed med arbejdet	66.2	65.3	0.9
Arbejde-familie konflikt	39.4	33.5	6.0
Værdier			
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	63.8	67.0	3.2
Tillid og troværdighed mellem de ansatte	68.8	68.6	0.2
Retfærdighed og respekt	56.0	59.2	3.3
Helbred og velbefindende			
Selvurderet helbred	64.9	66.0	1.1
Udbrændthed	29.3	34.1	4.7
Stress	27.4	26.7	0.7
Søvnbesvær	23.8	21.3	2.5
Krænkende adfærd			
Sexchikane	0.0%	2.9%	2.9%-point
Trusler om vold	1.9%	7.8%	5.9%-point
Fysisk vold	0.0%	3.9%	3.9%-point
Mobning	13.5%	8.3%	5.2%-point

Forklaring

De røde rækker indikerer punkter, virksomheden bør tillægge ekstra opmærksomhed.

De gule rækker indikerer, at virksomheden her ligger omkring benchmark **Landsgennemsnit**.

De grønne rækker indikerer virksomhedens ressourcer.

Grå rækker indikerer, at der er for få eller ingen svar i dimensionen.

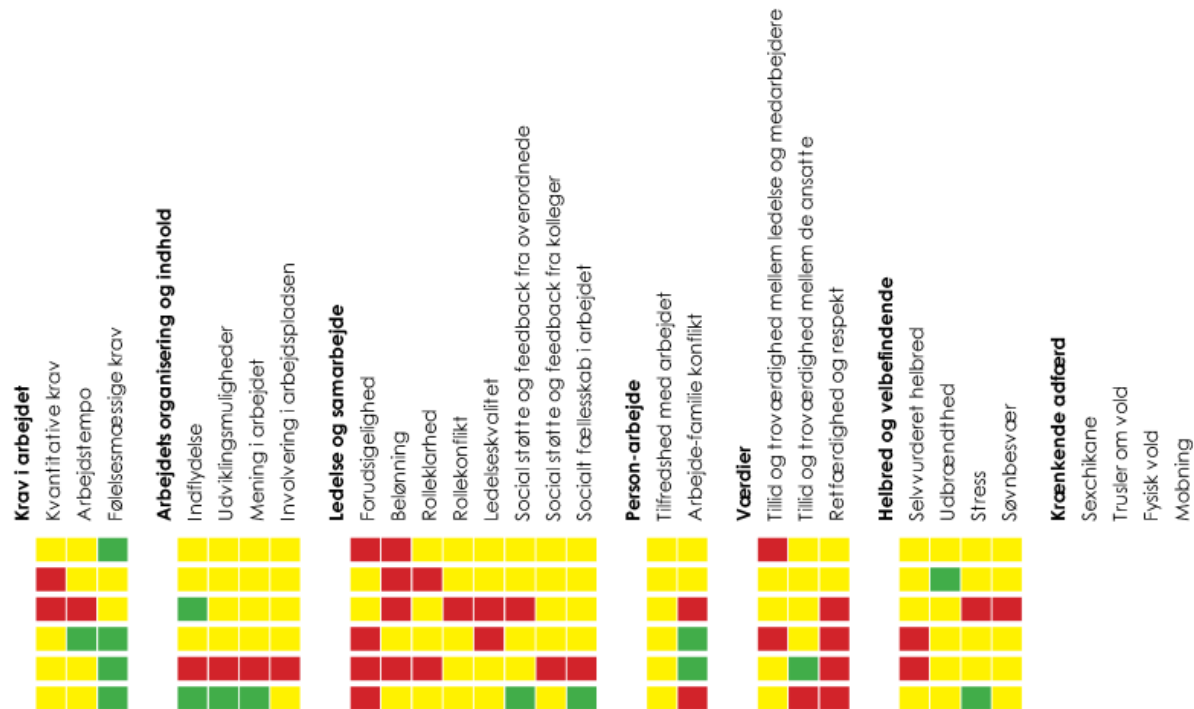
Matrix

Matrixoversigt mod benchmark Landsgennemsnit, cut-point 5.0

Niveau 1
Alle (107 svar)

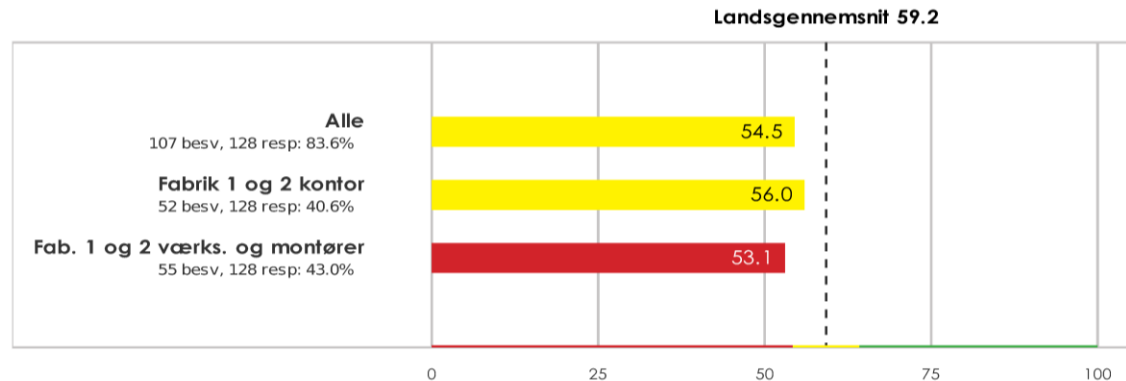
Niveau 2

Fab.1 Kontor (42 svar)
 Fab.2 Kontor (10 svar)
 Fab.1 værksted (35 svar)
 Fab.2 Værksted (15 svar)
 Montør (5 svar)



20 Retfærdighed og respekt

Retfærdighed og respekt er centrale værdier på arbejdspladsen såvel som i resten af samfundet. Retfærdighed handler både om proces og resultat. Altså både om den måde, tingene bliver afgjort og besluttet på, og det resultat, der kommer ud af det. Hvis medarbejderne ikke føler sig behandlet retfærdigt og med respekt, vil det have en lang række negative virkninger for både virksomheden og de ansatte.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? (105 svar)	5.7% (7.4%)	27.6% (36.1%)	53.3% (42.7%)	10.5% (10.4%)	2.9% (3.4%)
Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde? (107 svar)	7.5% (10.5%)	29.0% (37.0%)	43.9% (37.2%)	14.0% (12.3%)	5.6% (3.0%)
Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (106 svar)	3.8% (7.0%)	16.0% (35.2%)	59.4% (44.1%)	12.3% (10.9%)	8.5% (2.9%)
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (105 svar)	5.7% (6.3%)	39.0% (39.1%)	44.8% (46.4%)	7.6% (6.9%)	2.9% (1.3%)

28 Mobning

Ved mobning forstår man, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelige eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod.

Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket **Landsgennemsnit**.

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? (107 svar)	0.9%	Ja, dagligt
	(0.5%)	
	2.8%	Ja, ugentligt
	(1.1%)	
	0.0%	Ja, månedligt
(0.5%)		
	5.6%	Ja, af og til
	(6.2%)	
	90.7%	Nej
	(91.7%)	

Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (12 svar)	75.0%	Kolleger
	25.0%	Leder
	16.7%	Underordnede
	0.0%	Klienter / Kunder / Patienter

Bistand fra TekSam

Bistand fra TekSam

TekSam yder bistand til SU, der vil arbejde med trivslen:

- ✓ Kortlægning ved dialogmodellen
- ✓ Kortlægning ved en trivselsundersøgelse

Betingelser for bistand:

- ✓ SU skal være enige om kortlægningen
- ✓ SU forpligter sig i et referat at arbejde med indsats- og handleplan
- ✓ Resultater håndteres anonymt og indsatsen foregår i arbejdstiden

Processen i en undersøgelse.

Præsentation for SU/AMO

Drøftelse på virksomheden

Udfyldelse af skemaer

Bearbejdning af skemaer

Tilbage melding til SU/AMO

Udformning af handlingsplan i
SU/AMO

Dialogmetoder

Styrker og svagheder

Styrker	Svagheder
<ul style="list-style-type: none">• Giver engagement• Giver ejerskab• Alle kan komme til orde• Fremmer et fælles og nuanceret billede af arbejdsmiljøet• Kan afdække forhold, der ikke indgår i spørgeskemaer• Peger ofte på løsninger	<ul style="list-style-type: none">• Tidskrævende, hvis alle skal involveres• Meget afhængig af god mødeledelse og procesledelse• Ingen mulighed for benchmarking• Her og nu situationer kan fylde meget• Uegnet til at afdække krænkende adfærd• Ingen anonymitet

Spørgeskemaets Styrker og svagheder

Styrker	Svagheder
<ul style="list-style-type: none">• Anonymiteten• Kortlægge mere følsomme områder• Høj svarprocent• Undersøgelsen kan gentages• Alle får mulighed for at ytre sig• Kan dække mange områder af det psykiske arbejdsmiljø	<ul style="list-style-type: none">• Anonymitet kan virke som et skjold,• Spørgeskemaer giver ingen forklaring på resultaterne og er ikke handlingsanvisende.• Spørgeskemaer har tendens til at fokusere på problemer.• Undersøgelsen giver et øjebliksbillede, som hurtigt kan ændre sig.