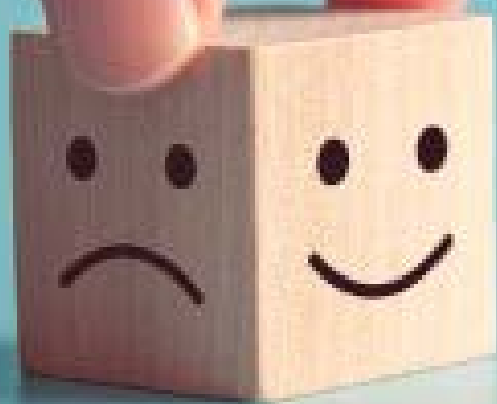




SINTEF



## **Proaktive indikatorer for psykososialt/ organisatorisk arbeidsmiljø – et rammeverk**

Ranveig Kviseth Tinmannsvik og Asbjørn Lein Aalberg,  
SINTEF

SIBA-seminar 9. juni 2021



## Prosjektets målsetning

- *Etablere indikatorer for tidlig varsling av utfordringer knyttet til psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø i bygg- og anleggsbransjen*

Dette vil vi gjøre gjennom å utrede følgende problemstillinger:

- 1) Hvilke faktorer kan gi **tidlige indikasjoner** på at det psykososiale/organisatoriske arbeidsmiljøet utvikler seg i positiv eller negativ retning?
- 2) Basert på pkt. 1; **hvilke typer tiltak/virkemidler** kan være aktuelle for å forbedre det psykososiale/organisatoriske arbeidsmiljøet?

Vi vil ta utgangspunkt i en solid faglig basis for utvikling og bruk av indikatorer i SINTEF/NTNU-miljøet, samt bygge på det arbeidet som gjøres i regi av NOA (Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø/STAMI, Arbeidstilsynet og andre).



# Tilnærming

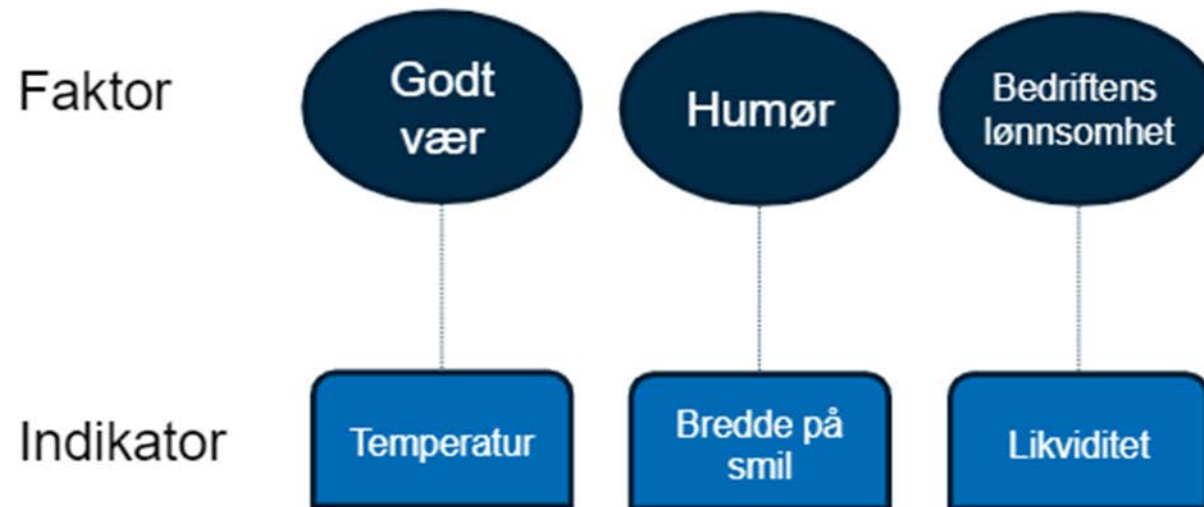


- *Fase I: Kartlegging og forankring*
  - a) Gjennomgang av statistikk/**årsaker til sykefravær**, dokumentgjennomgang, samt **erfaringer fra andre bransjer**. Identifisere sentrale bidragsytere til Fase II.
  - b) Utvikling av et **overordnet rammeverk** for proaktive indikatorer
  
- *Fase II: Utvikling*
  - a) Valg av overordna tema, samt utvikle **forslag til indikatorer** gjennom arbeidsmøter med relevante eksperter/fagmiljø, og med god involvering (trepartssamarbeid)
  - b) Utarbeidelse av **en veileder for implementering av indikatorer** tilpasset egen virksomhet.
  
- *Fase III: Utprøving og tilpasning*
  - a) **Utprøving** gjennom et pilotprosjekt i en bedrift
  - b) **Evaluering og tilpasning av veileder** for implementering og bruk av indikatorer for psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø



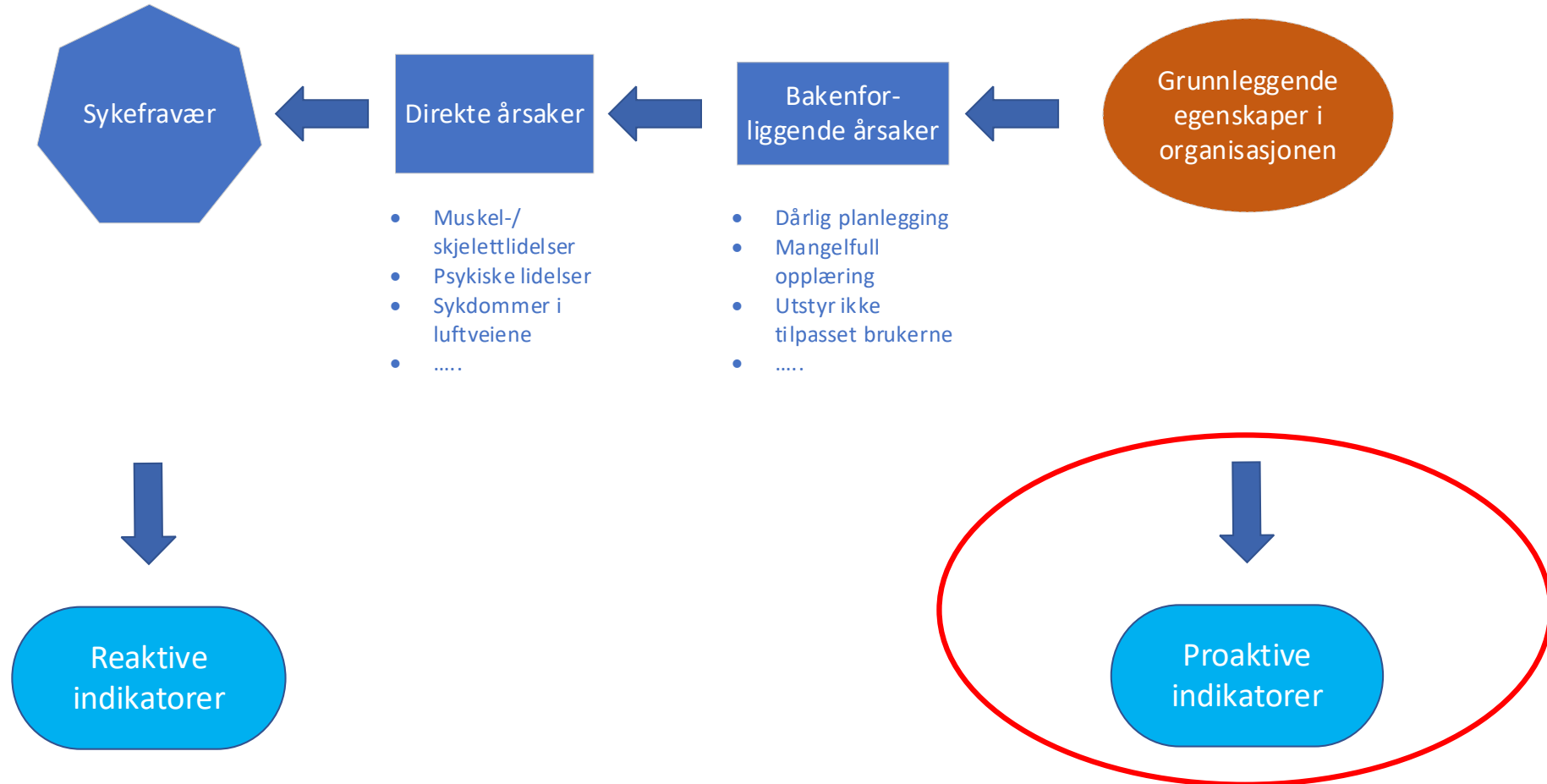
# Hva er en indikator?

*En indikator er en målbar verdi av en faktor man ønsker å følge med på*



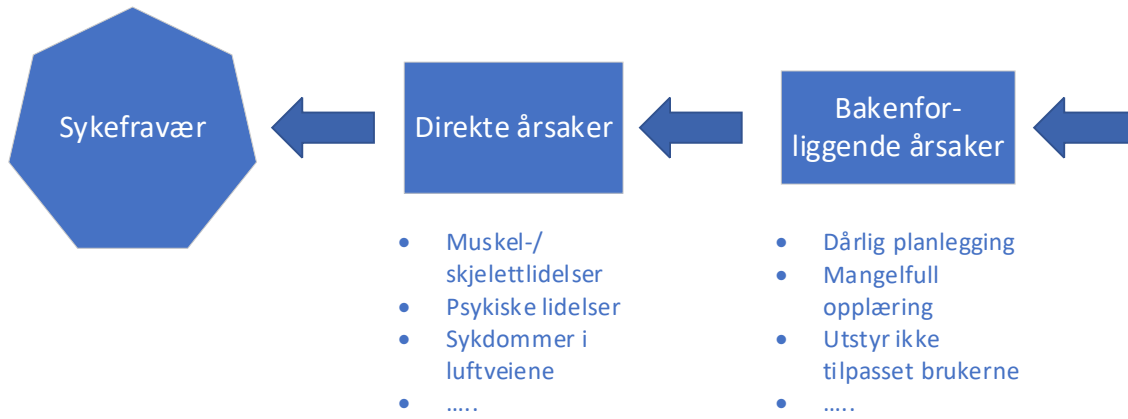
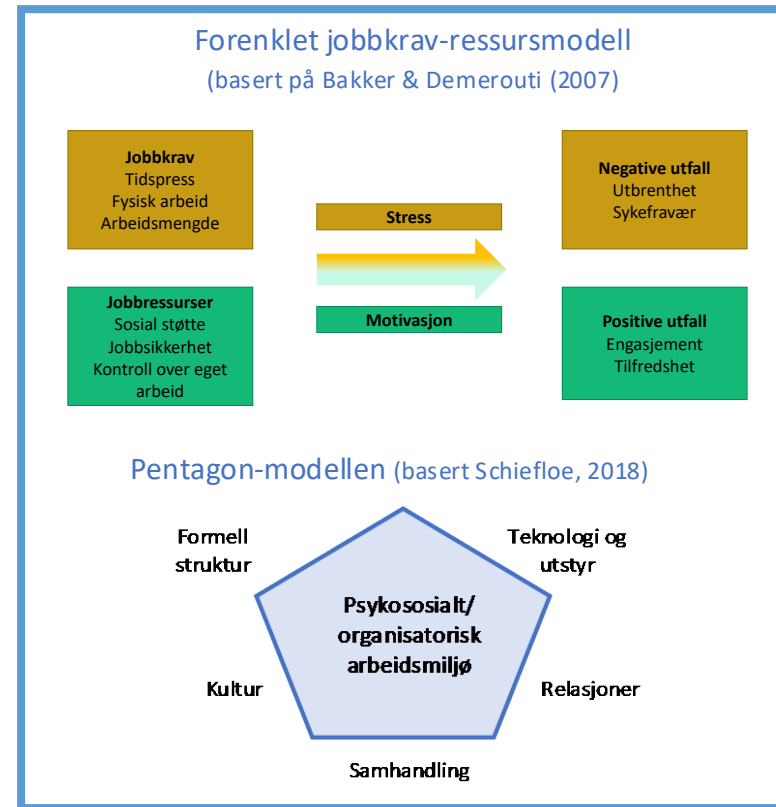


# Rammeverk



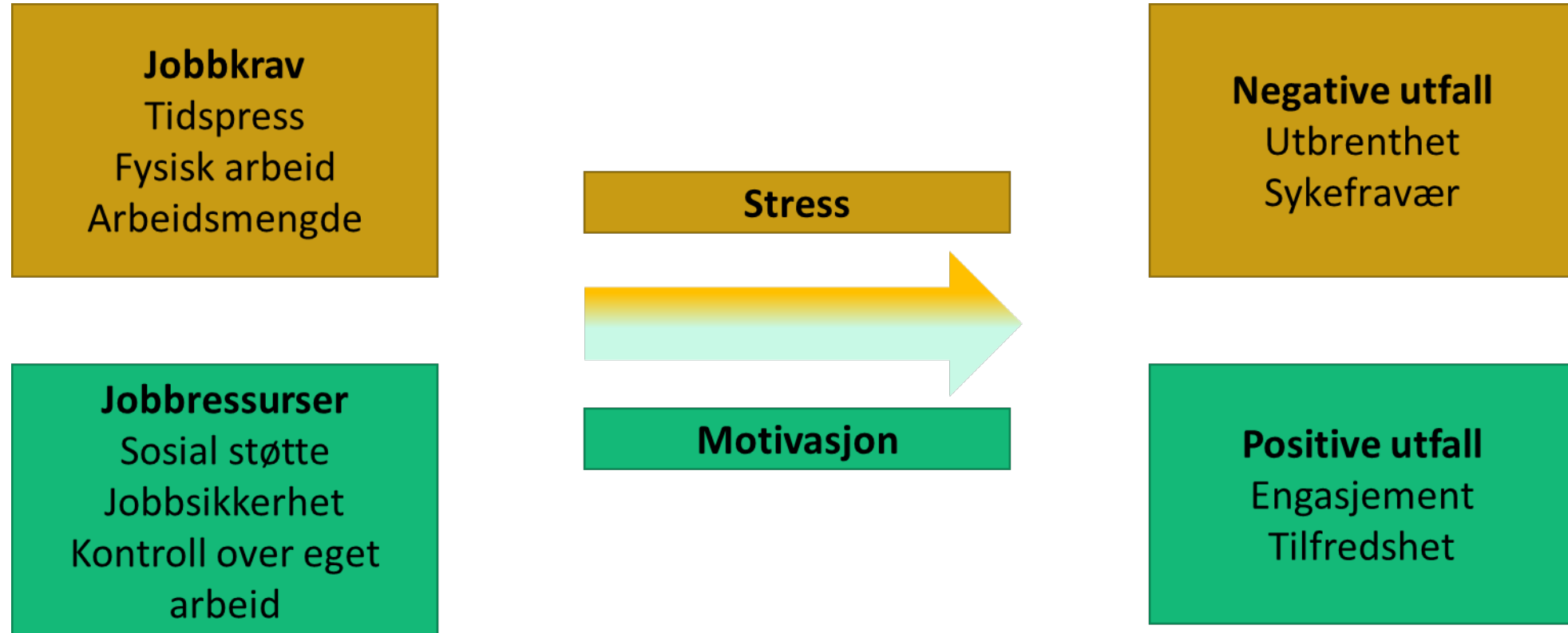


# Rammeverk





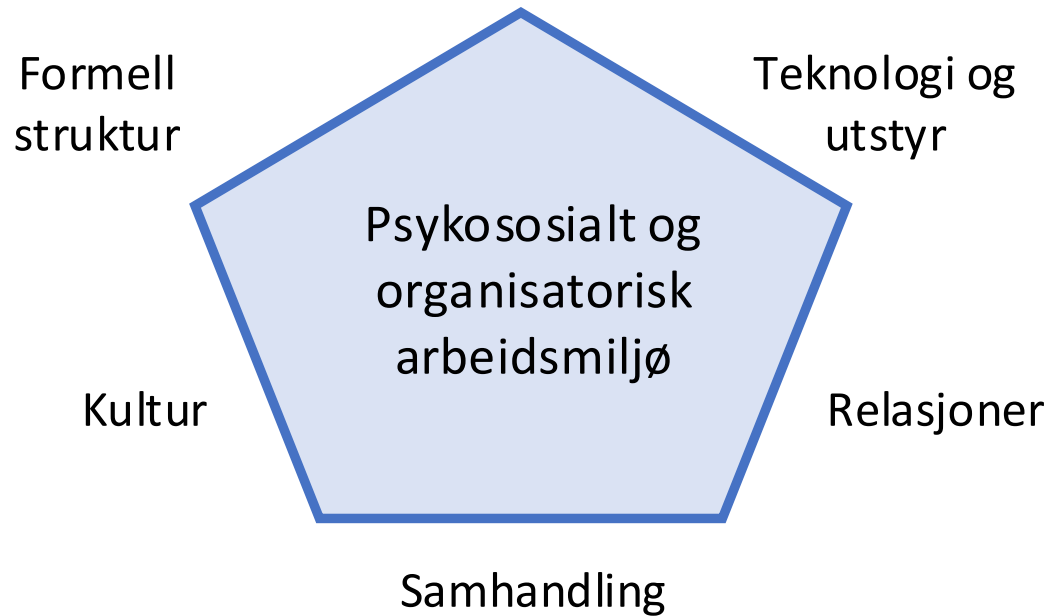
# Forenklet jobbkrav-ressursmodell (basert på Bakker & Demerouti, 2007)





# Pentagonmodellen - en modell for organisasjonsanalyse

(basert på Schiefloe, 2018)



## Formell struktur:

- Regler
- Roller
- Bemanning

## Teknologi og utstyr:

- Infrastruktur
- Verktøy og utstyr
- IT-systemer

## Kultur:

- Holdninger/verdier
- Kompetanse
- Arbeidspraksis
- Læring/erfaringsdeling

## Relasjoner:

- Leder/medarbeider
- Tillit
- Vennskap

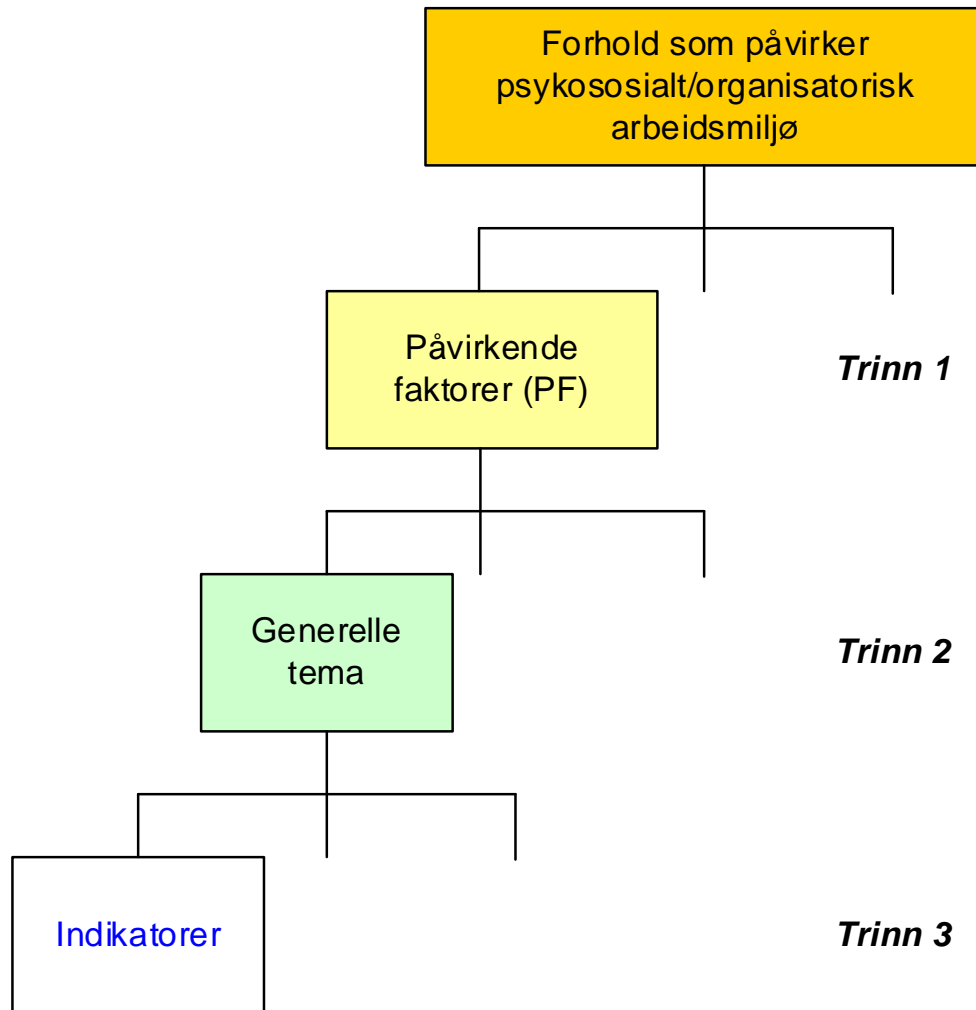
## Samhandling:

- Kommunikasjon
- Koordinering
- Ledelse/styring

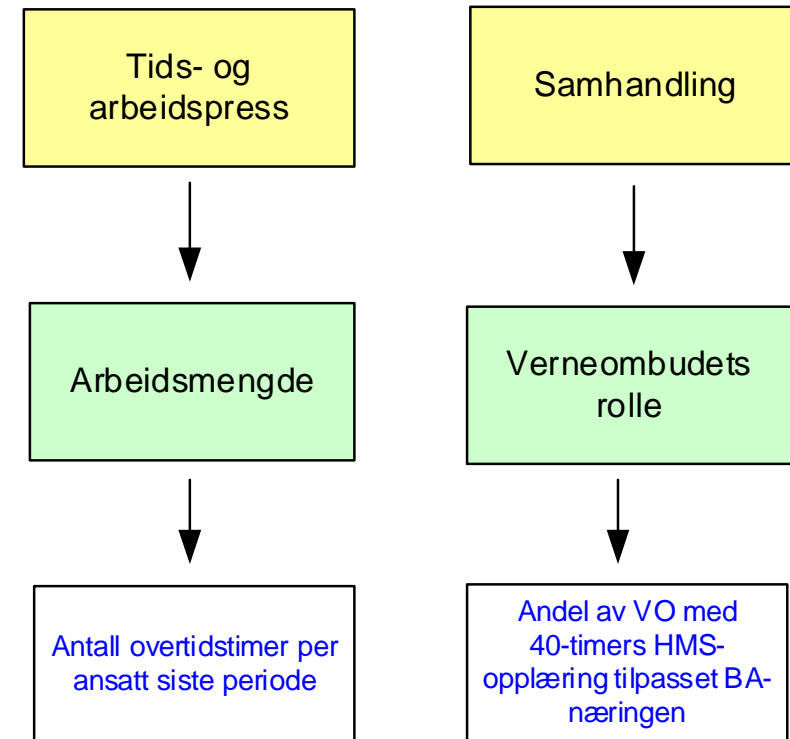




# En tre-trinns metode for utvikling av indikatorer

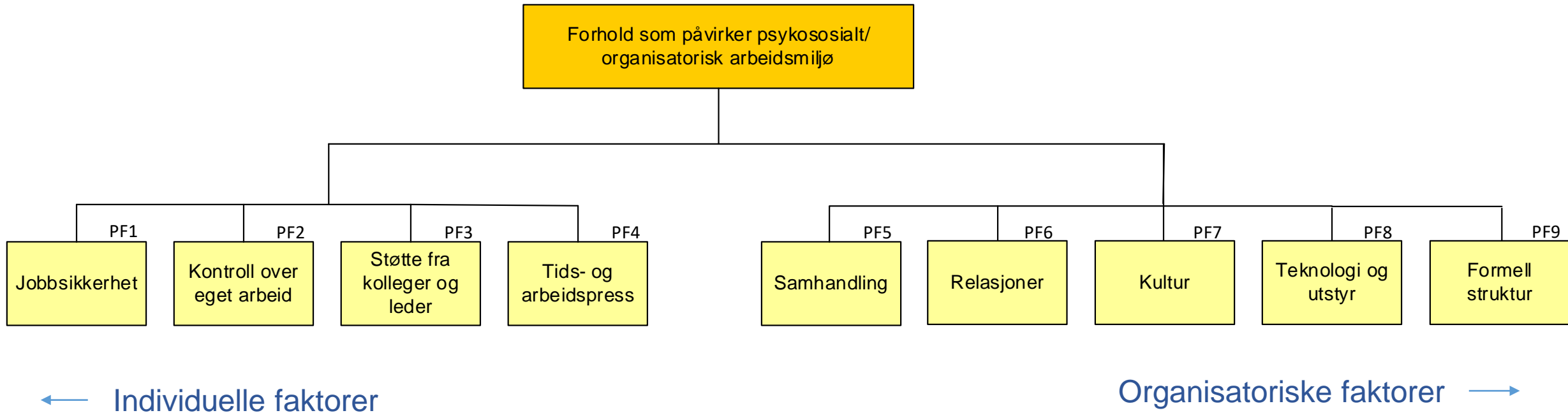


## Eksempler





# Trinn 1 - Påvirkende faktorer

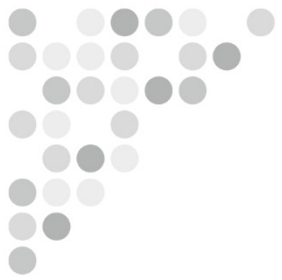




# Hvordan måle psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø?

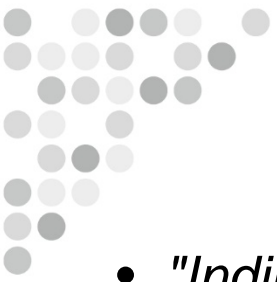


- Gjøres ofte med samtaler eller spørreundersøkelser
  - Påstander og spørsmål om sosiale og individuelle forhold på jobben,
  - Gir "en fot i bakken" typisk en gang i året eller annethvert år
  - Forbedringsarbeid i tiden etter
- Kanskje slike undersøkelser kan støttes opp av målinger som er:
  - Mer objektive
  - Mer jevnlig
  - Ressursbesparende? (data man allerede samler inn)



# Bruke indikatorene i praksis

- Del av **eksisterende arenaer** for partssamarbeid om arbeidsmiljø
  - Arbeidsmiljøutvalg, Verneombudsarbeid, Tillitsvalgtarbeid, BHT
- Grunnlag for **felles innsats** knyttet til forbedring, gjennom
  - 1) **Driftsnærhet** - hva er viktig for oss – hva har vi data på?
  - 2) Forstå og diskutere hva **utvikling** på indikatorene kan medføre
  - 3) Når en utvikling skjer på indikatoren – **diskutere og iverksette tiltak**
- Vi har brukt **etablerte verktøy** for bygg og anlegg som grunnlag
  - STAMIs *En bra dag på jobb for bygg og anlegg*
  - Arbeidstilsynets *Arbeidsmiljøhjelpen for bygg og anlegg*
  - *Ergonomiportalen*
  - *NOA/SSB/Levekårsundersøkelsen*



# Noen utfordringer?

- *"Indikatorene ser gode ut – vi trenger ikke gjøre noe"*
  - Ikke en erstatning for kontinuerlig forbedringsarbeid, men -> puslespillbrikke i et større puslespill
- *"Innhenting av data og jevnlig måling koster tid og penger"*
  - Starte med hva er viktig for oss og hvilke datakilder har vi fra før allerede?
- *"Jeg vil ikke bli målt!"*
  - VO/TV/ansatte sentrale i valg av viktige tema og indikatorer der det vil være nyttig for alle parter å ha jevnlig status
- *"Hvordan vet vi at indikatorene faktisk har en sammenheng med arbeidsmiljø og sykefravær?"*
  - Velger tema basert på forskning, og validere indikatorene

Indikatorene kan være en katalysator for jevnlig dialog for arbeidsmiljøet!



# Oppsummering



- Målet er å ha proaktive indikatorer som kan gi **tidlig indikasjoner** på utvikling i arbeidsmiljøet for en virksomhet
- Valg og bruk av indikatorene vil være et **samarbeidsprosjekt** mellom partene i virksomheten
- I Fase I er vi opptatt av **hvilke faktorer og tema** er viktige for arbeidsmiljøet i bygg og anlegg