

# KOLLEKTIVE ANALYSER AF BETINGELSER OG ÅRSAGER: FISH-BONE SOM ALTERNATIV ELLER SUPPLEMENT TIL TRIVSELSMÅLINGER

TRIVSELSMÅLINGER  
– NYTTER DET NOGET, OG HVAD ER ALTERNATIVET?  
14/1 2015

OLE H. SØRENSEN,  
AALBORG UNIVERSITET INSTITUT FOR ØKONOMI OG LEDELSE



AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

# Baggrund

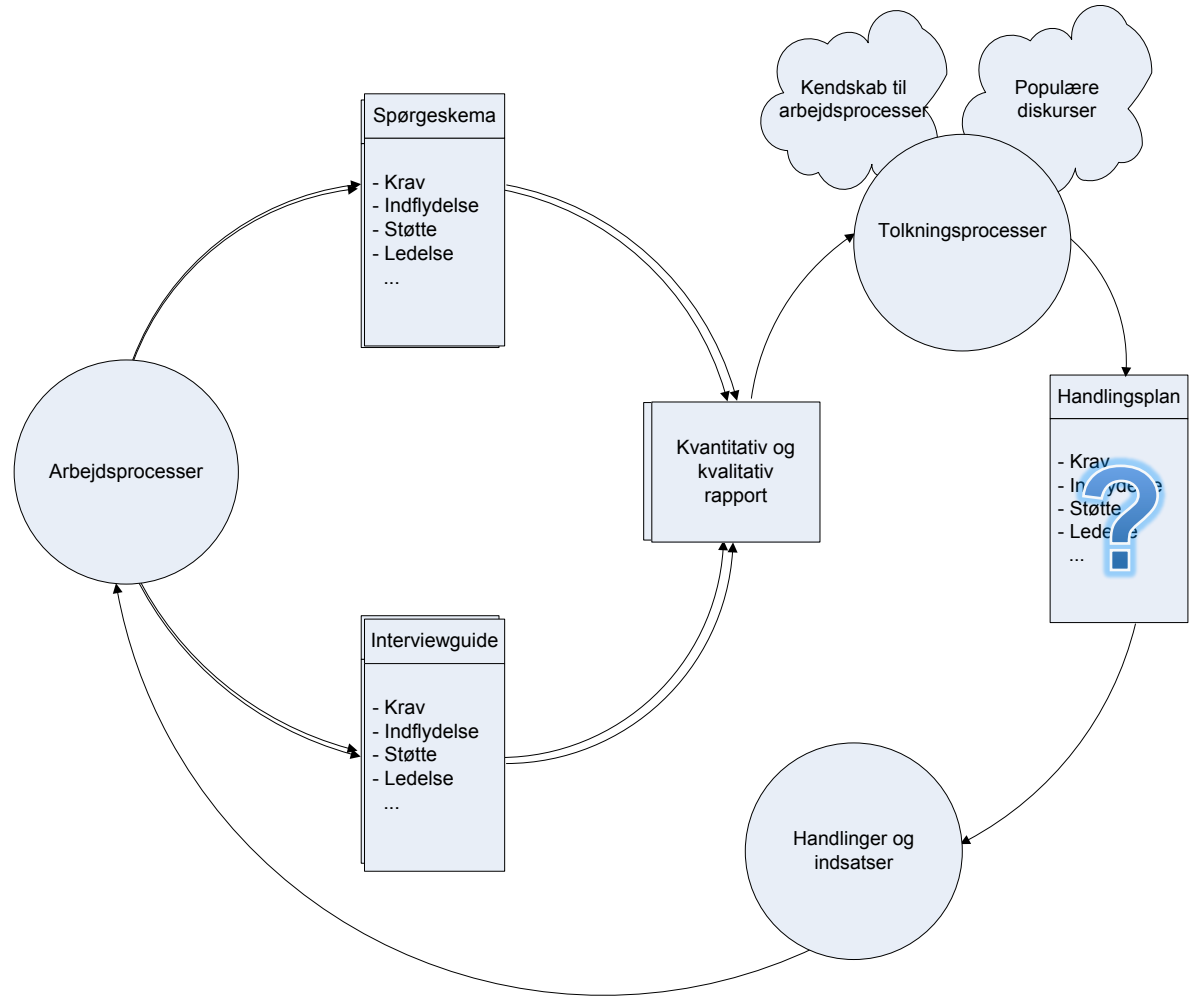
- Ole H. Sørensen, lektor
  - Har forsket i ledelse, organisering og arbejdsmiljø siden 2004
  - Lang række forskningsprojekter indenfor en række sektorer, nationalt og internationalt
  - Særlig fokus på interventionsprojekter (forandringsmetoder)
  - Arbejdsmiljørepræsentant på Aalborg Universitet

# Hvordan undgår man afsæt i kerneopgaven?



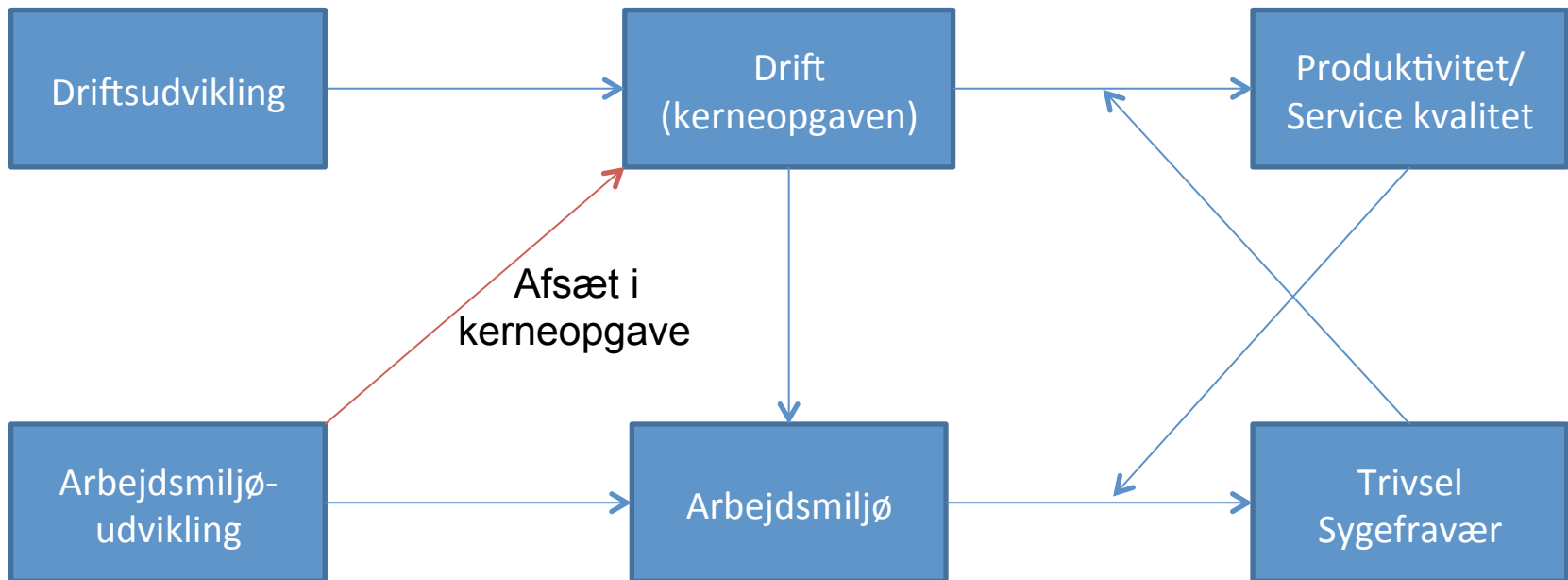
Fx:

- Trivsel
- Rollekonflikter
- Ledelseskvalitet



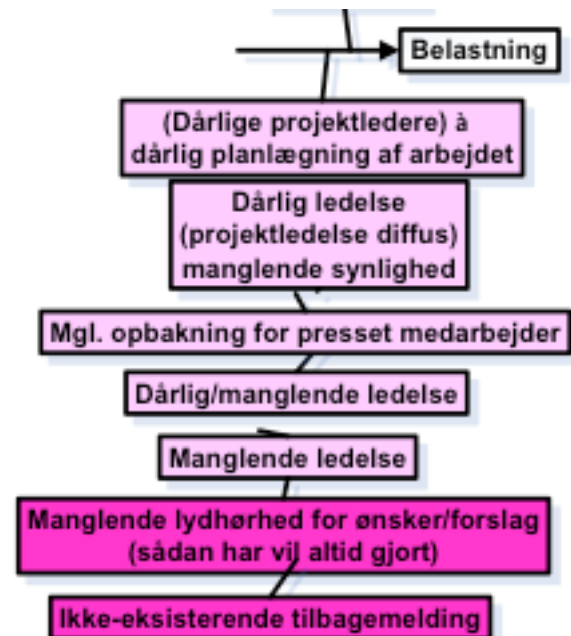
(Sørensen O.H. et al (2008) Arbejdets Kerne, s.13)

# Arbejdsmiljøprojekter med afsæt i kerneopgaven

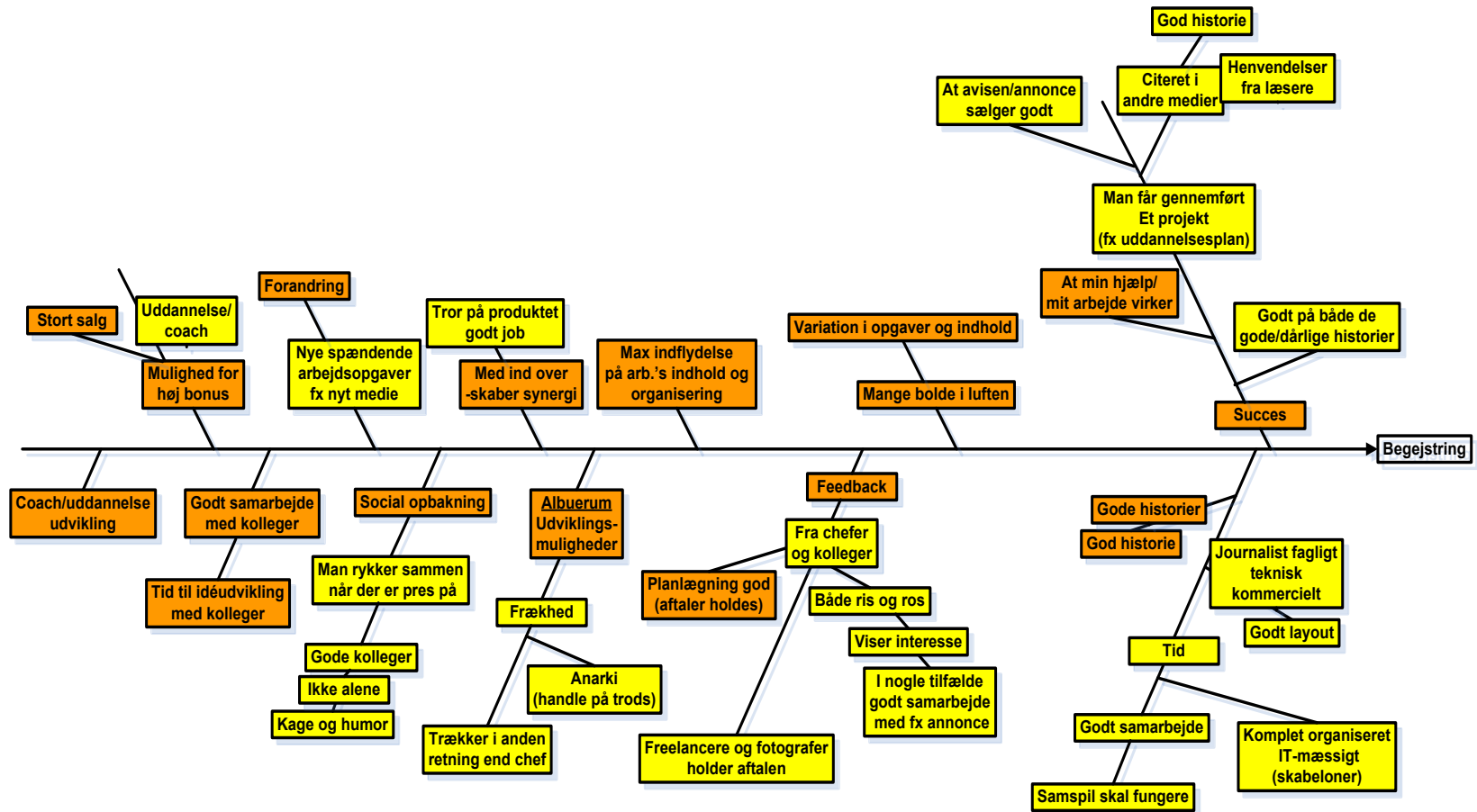


# Fishbone metode: årsag-virkningsmodeller

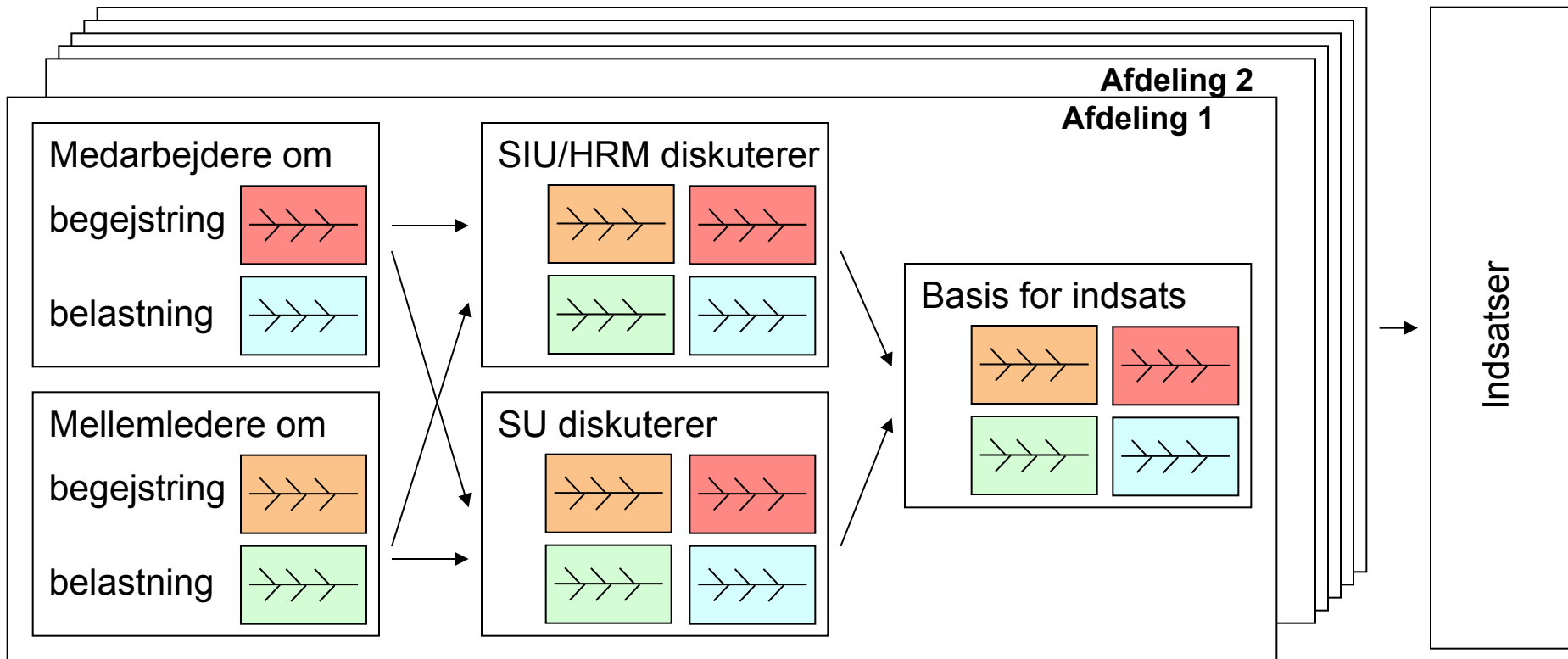
- Samler medarbejdere og ledere
- Fokus på "begejstring" og "belastning" – 2 diagrammer
- Alle for mulighed for at komme til orde
- Visuel repræsentation af lokal "programteori"
- Diagrammer udvikles og videreudvikles i fællesskab
- Lægger op til udvikling af indsatser



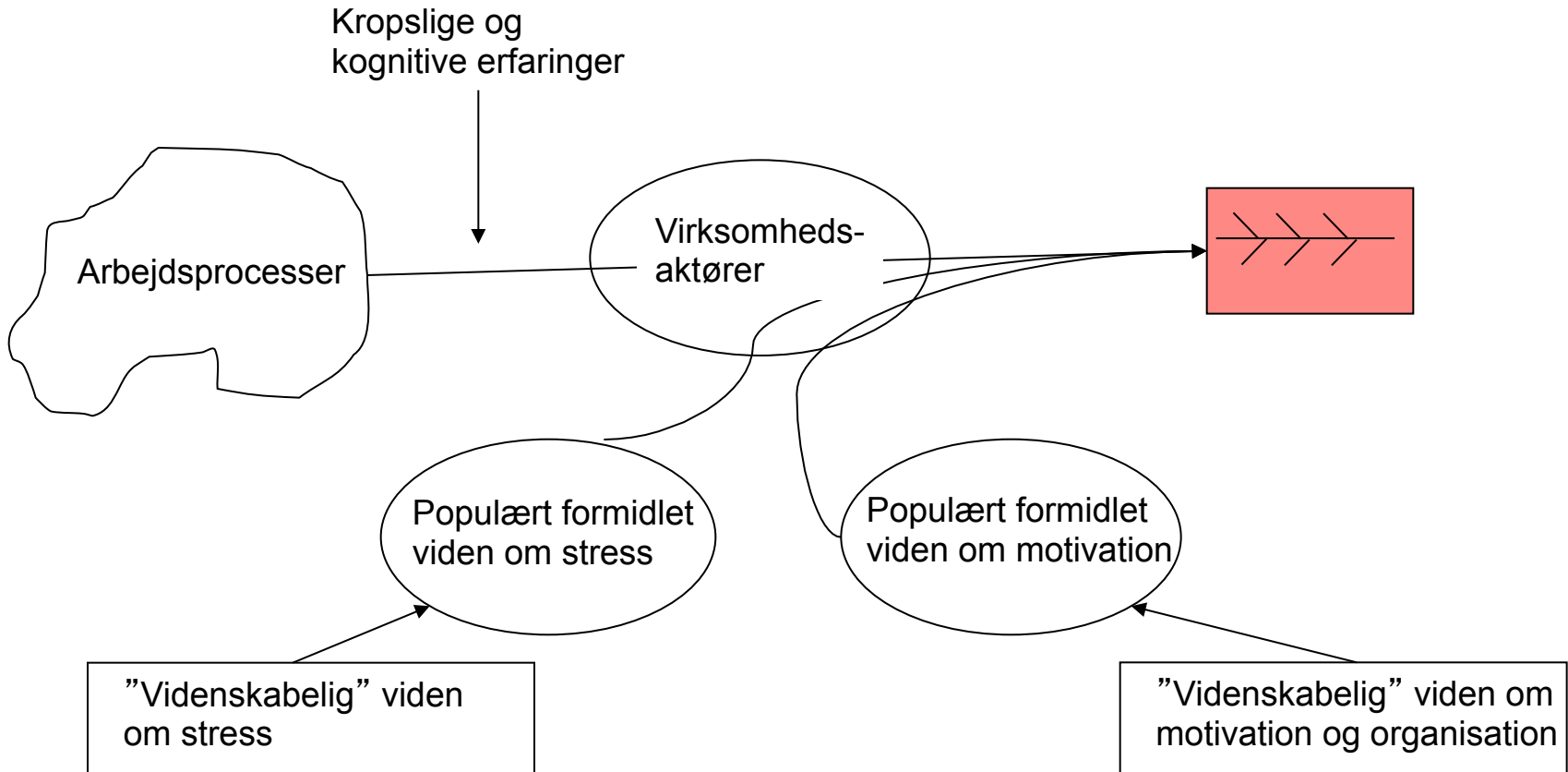
# Fishbonediagram



# Systematisk brug af fishbone



# Hvad afspejler diagrammerne?





# Arbejdsmiljøindsatser med afsæt i kerneopgaven

Forebyggelse af stress  
i videnarbejdet

(Viden og Stressprojektet):

- Gode møder (3)
- Afbrydelser (6)
- Kollegafeedback (1)
- Temaarrangementer (1)
- Ledelsesfeedback (2)
- Tid og arbejdsopgaver (4)
- Tjeklisten for småopgaver (1)

Processtøttede arbejdsmiljø-  
indsatser med kerneopgaven i  
centrum (Pionerprojektet):

- Kommunikation (13)
- Støj (4)
- Møder og organisering (25)
- Kultur (13)
- Pædagogisk faglighed (23)
- Ergonomi (3)
- Samarbejde (14)
- Socialt (1)
- Forældresamarbejde (1)

# Andre typer afdækninger

Der er en lang række metoder: Dialogmetoder, dialogspil, kulturdialog, dialogbaseret APV, fokusgruppe, osv...

To forskningsprojekter har benyttet nogle lidt alternative metoder:

- PrevenLab: <http://psykkonsortiet.dk/Rapporter.aspx#>
- Piop (Participatoriske Interventioner fra et Organisatorisk Perspektiv):  
<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Boeger-og-rapporter/PIOP-manual--15-01-13-netversion.pdf>

# Opsamling

## Grunde til at supplere/erstatte spørgeskemaer

- forståelse af kontekst og
- medarbejdernes problemforståelse
- indikation af virkningsmekanismer
- nemmere udvikling af indsatser
- fokus på kerneopgaven
- fornemmelse af relevans
- samarbejde del af metoderne

## Grunde til at bevare spørgeskemaer (forskningsbaserede)

- indlejrer forskningsbaseret viden
- fokus på kendte problemområder
- testede spørgsmål og skalaer
- stemme til marginaliserede grupper
- adgang til hele billedet
- relativt billigt
- uenigheder tages up-front

- Begge metoder kræver organisatorisk indlejring og ofte ekspertbistand
- De beskrevne metoder er tidskrævende og lokale
- Risikoen ved metoderne er irrelevans, marginalisering og konflikt