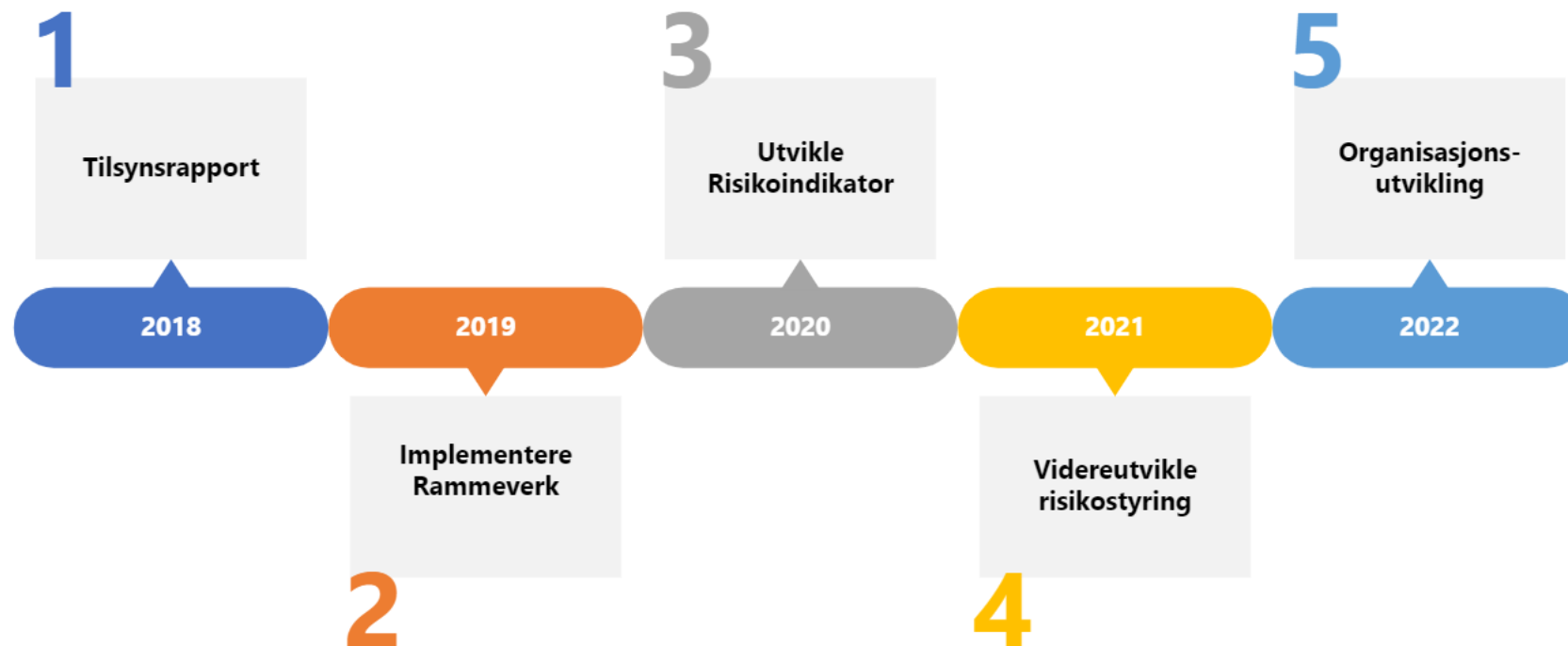


Erfaringer og utfordringer med å forbedre styring av Organsatorisk- og Psykososialt Arbeidsmiljø

SIGBJØRN DALANE, HEALTH & WORK ENVIRONMENT MANAGER

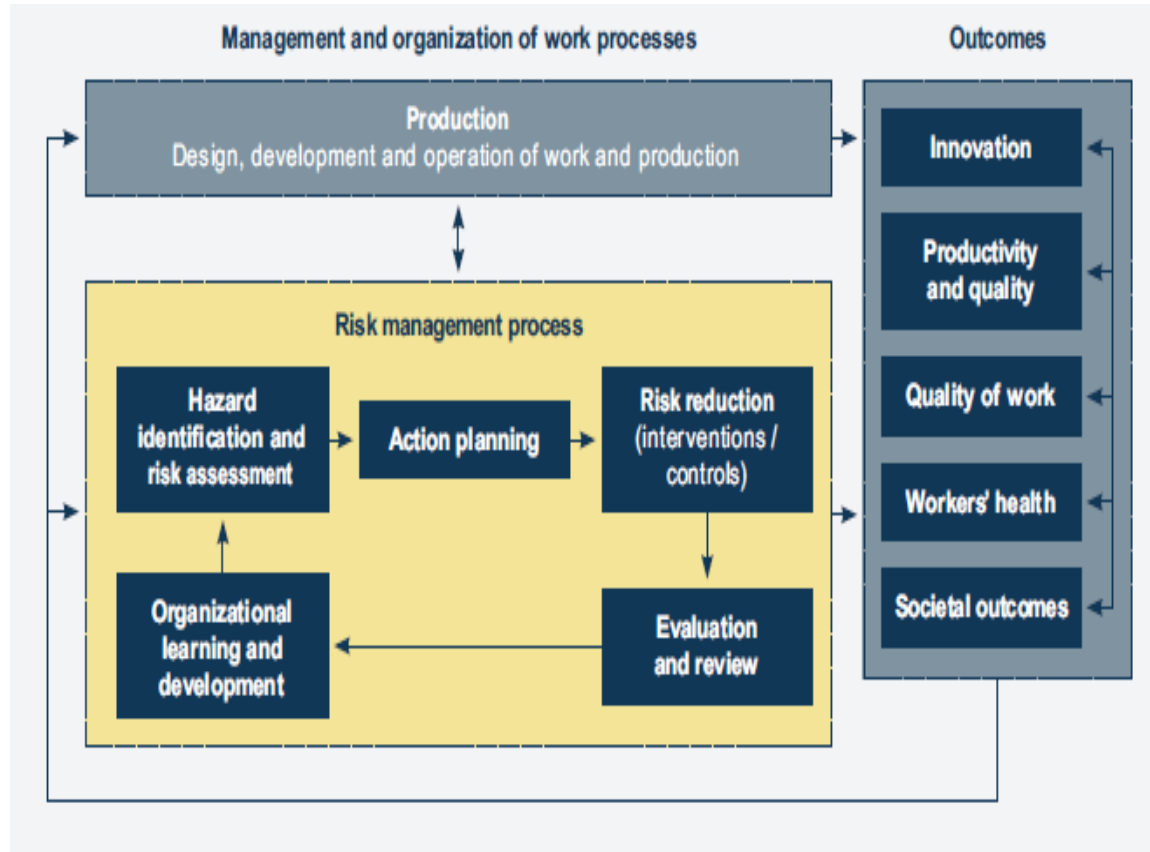


TIDSLINJE FOR STYRING AV ORGANISATORISK- OG PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ



RAMMEVERK FOR STYRING AV ORGANISATORISK- OG PSYKOSOSIAL RISIKO

- British Standard Institute, PAS 1010



GROV RISIKOVURDERING

- 9 risikofaktorer prioritert.
- Del av årlig arbeidsmiljøundersøkelse.
- Baseline for utvikling av avdelingsvis risikoindikator.
 - Indikasjon på dominerende stressorer i arbeidsmiljøet.
- Risikoevaluering med bruk av **Job demand - Job resource model**.

Risk Factors	Questionnaire	Focus Area
Job demands	My workload is manageable	Individual
Environment and equipment	I have the equipment and resources I need to do my role correctly	
Job control	I am satisfied with the level of autonomy I have in my role	
Job content	There is a good fit between the role I do and my skills	
Role in organisation	I have clear personal objectives	
Interpersonal relationships	There is strong mutual respect within my team	Team
Interpersonal relationships	In my team we resolve conflict and tension constructively	
Support	I have access to people and networks outside of my immediate team who can help me do my role	
Support	My line manager keeps me up to date on what I need to know and do (e.g. training) to perform my role	
Organisational culture and function	In my team tasks and responsibilities are distributed fairly	
Organisational culture and function	I would speak up if I had concerns or believed something was not correct	Organisation
Organisational culture and function	I would intervene immediately if I thought something was unsafe	
Organisational change	Recent organisational changes have had a positive impact on Neptune's ability to deliver	

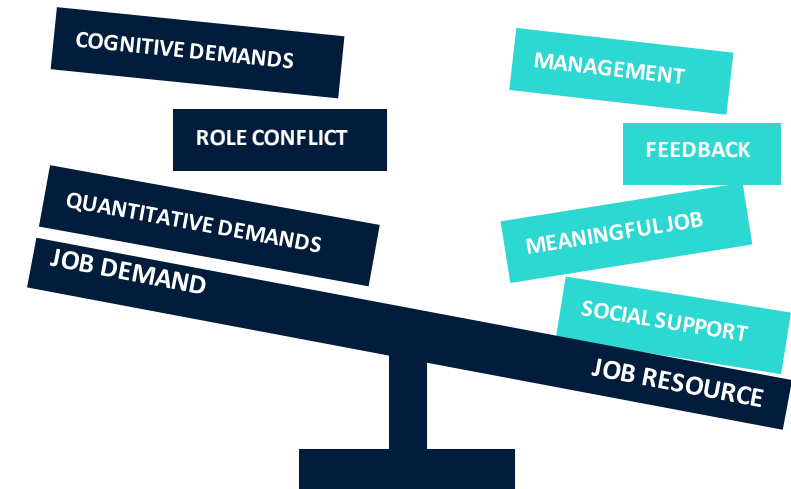
NEPTUNE ENERGY PSYKOSOSIAL RISIKO INDIKATOR

	19	19		
	2020	2021		
PRI	70.7	75.6	4.9	
Have clear personal objectives	62.5	88.6	26.1	
Recent organisational changes have had a positive impact on Neptune's ability to deliver	38.2	52.8	14.6	
Strong mutual respect within my team	57.9	68.4	10.5	
My line manager keeps me up to date	61.8	72.4	10.5	
We resolve conflict and tension constructively	64.5	72.1	7.6	
Would speak up if I had concerns/believed something not correct	76.4	83.3	6.9	
My workload is manageable	63.9	68.4	4.5	
Have the equipment and resources I need	76.3	77.6	1.3	
Satisfied with the level of autonomy I have in my role	82.9	82.9	0.0	
Good fit between the role I do and my skills	78.9	77.6	-1.3	
Would intervene immediately if something was unsafe	98.7	97.4	-1.3	
Tasks and responsibilities are distributed fairly	75.0	73.7	-1.3	
Have access to people & networks outside of my immediate team	78.9	69.7	-9.2	

- Indikasjon på forhold mellom krav vs. ressurser i arbeidsmiljøet.
- Utgangspunkt for avdelingsvis oppfølging og bistand.
- Kommunikationsverktøy.

SPECIALIST RISIKOVURDERING

- Igangsatt på bakgrunn av resultater fra grovkartlegging
 - Individuell oppfølging av avdelingsledere
- Bruk av spesialiserte verktøy og prosesser tilpasset de identifiserte utfordringene.
- Mer kunnskap og redusert usikkerhet.
- Offshore Central Control Room
 - Human Factor analyser



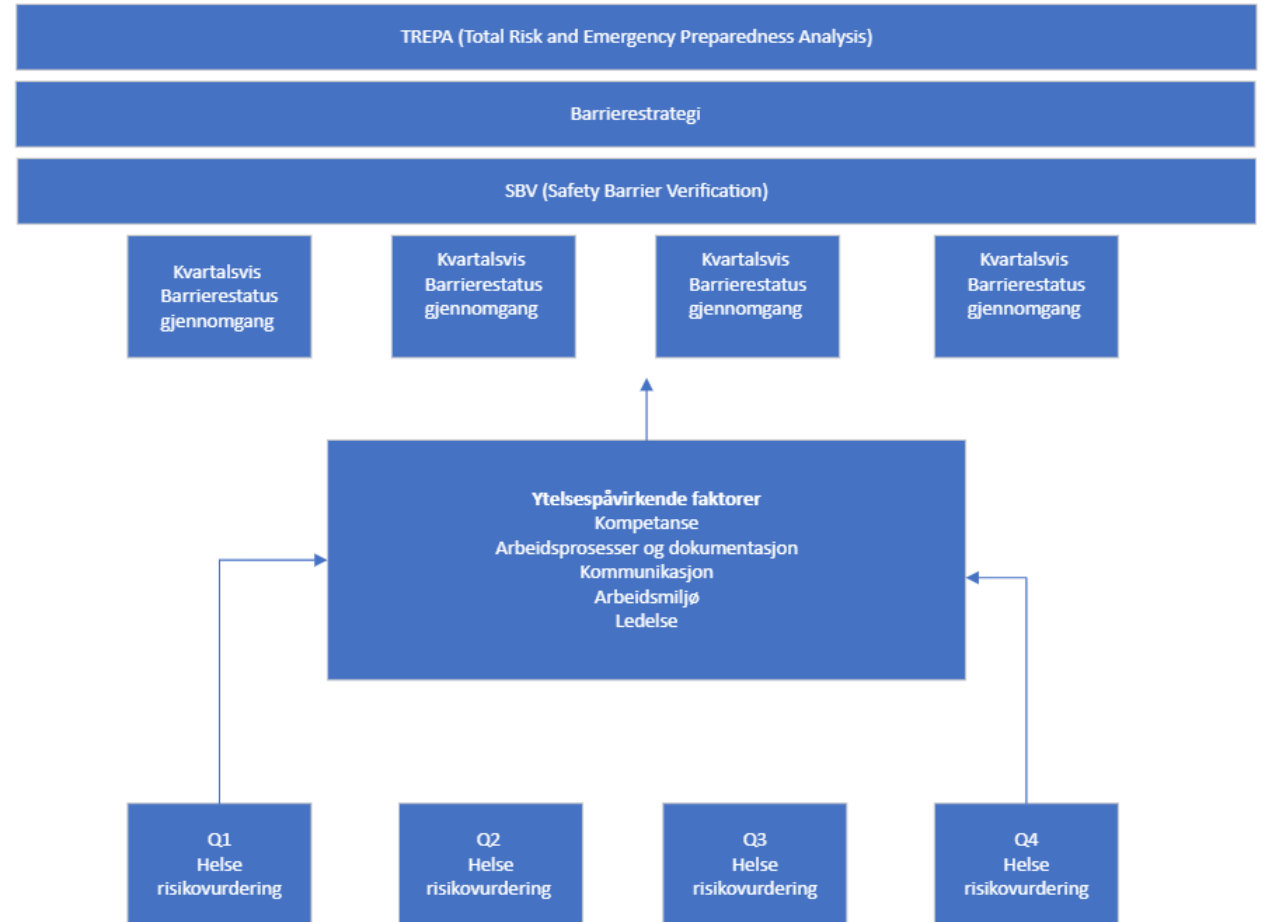
SAMLET HELSERISIKOVURDERING

- Kvartalsvis risikovurdering med faglig sammensatt gruppe.
- Helserisikovurdering av tilgjengelige data og kontekstuell informasjon.
- Vurdering av “styrken” av kunnskapskildene som blir benyttet i vurderingen.
- Gjennomgang av risikostyringsprosess og tiltaksstatus.



VURDERING AV STATUS PÅ YTELSESPÅVIRKENDE FAKTORER

- Vil funn fra helserisikovurderingen kunne påvirke ytelsen til organisatoriske- og operasjonelle barriereelementer?
- Tiltak identifisert og fulgt opp?
- Input til kvartalsvis storulykke barrierestatus gjennomgang.

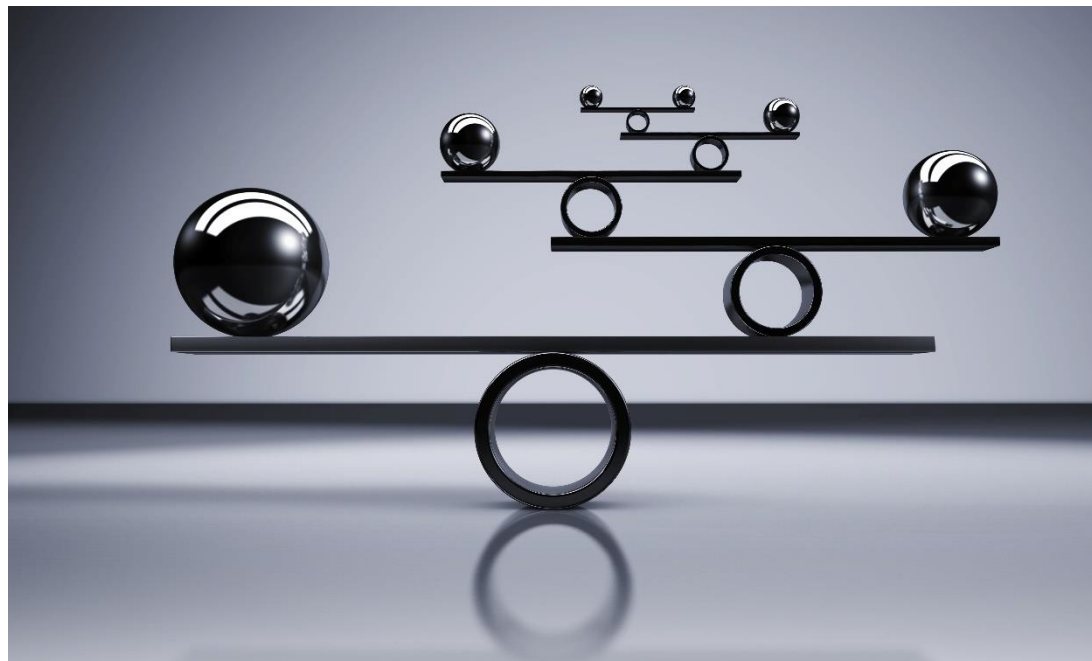




UTFORDRINGER KNYTTET TIL TEMA

- Handler om individuell tolkning og opplevelse av kontroll, belastning og endring.
- Akademisk begrepsapparat og belastningsmodeller.
- Klare å formidle effekten av faktorer på ytelsen av organisatorisk- og operasjonelle barrierer.





Organisasjonsutvikling

- Felles begrepsapparat.
- Styrking av prosess for gjennomgang av barrierestatus.
- Leders rolle og påvirkningskraft på arbeidsmiljøet og ytelsespåvirkende faktorer.



NEPTUNE

ENERGY