

Apps som virkemiddel i arbejdspladsernes trivsels- og arbejdsmiljøindsats

Arbejdsmiljøforskningsfondens årskonference 2024



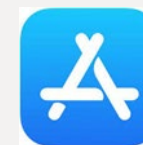
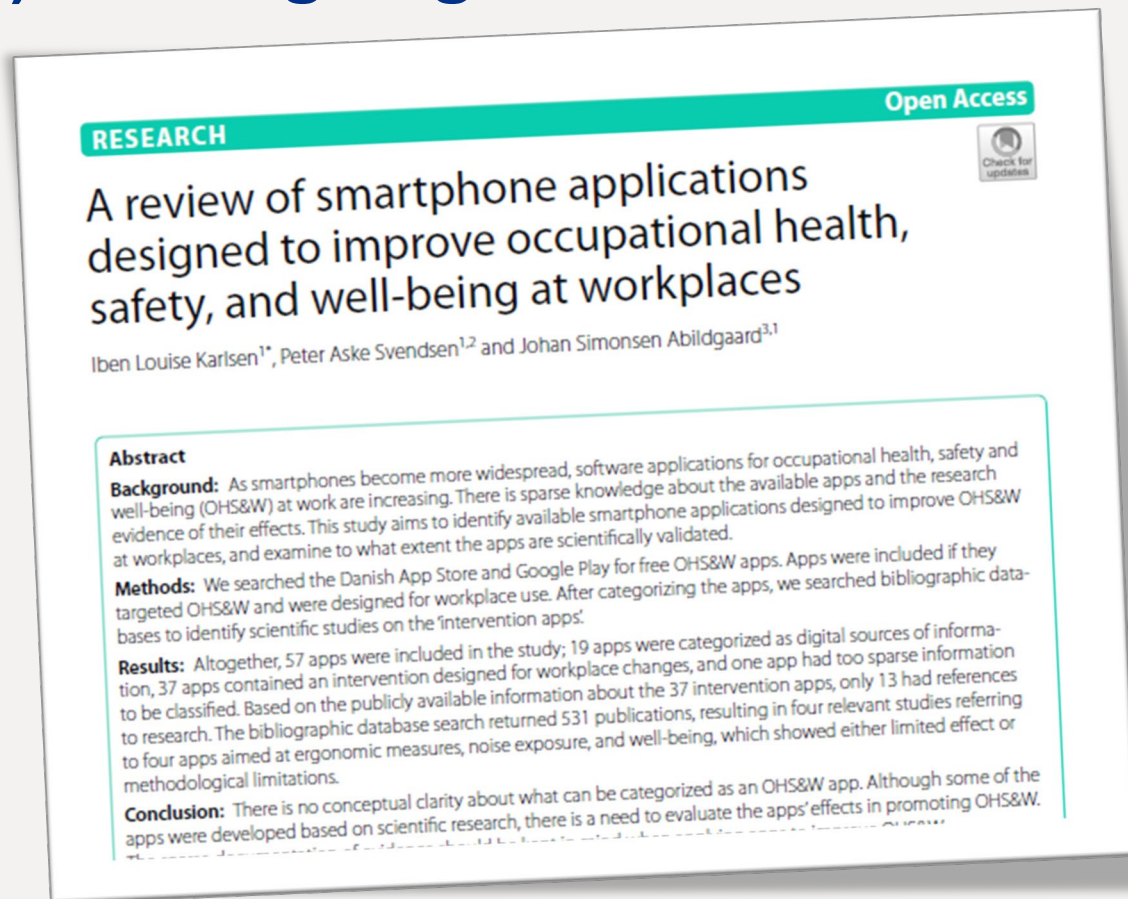
Agenda

Apps som virkemiddel i arbejdspladsernes trivsels- og arbejdsmiljøindsats

- 1) Kortlægningsstudie
 - 2) Interviewstudie: Hvorfor vælge arbejdsmiljøapps?
 - 3) Brug af app-data til at blive klogere på trivslen under corona
 - 4) Brug af app-data til at undersøge individuel vs. organisatorisk implementering
- anbefalinger ved brug af arbejdsmiljø- og trivselsapp



1) Kortlægningsartiklen



- Hvad er en arbejdsmiljøapp? – ingen klare definitioner

Kriterierne:

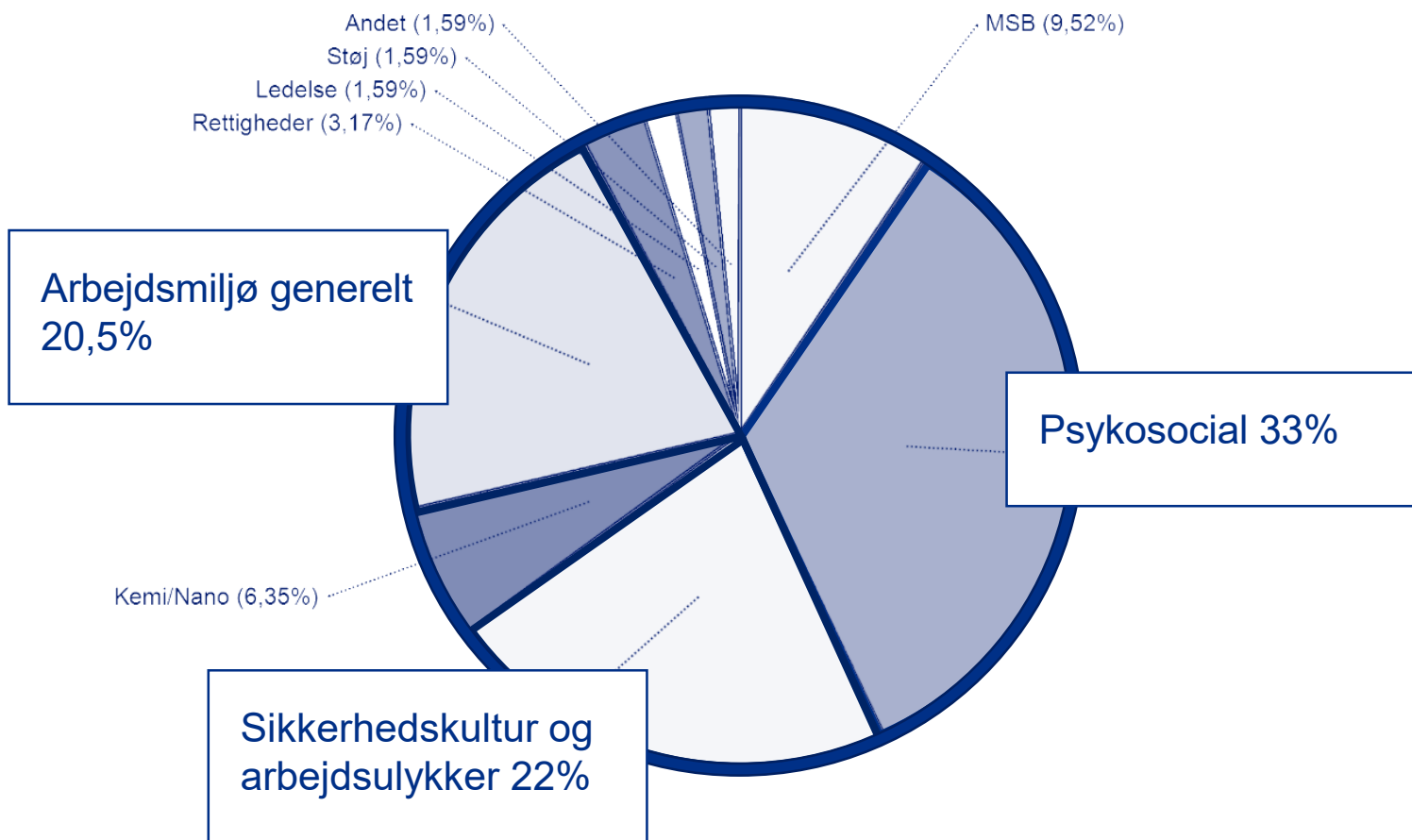
- Rettet mod arbejdsliv, arbejdspladser eller arbejdsmiljø

Søgeprocessen resulterede i **57** apps

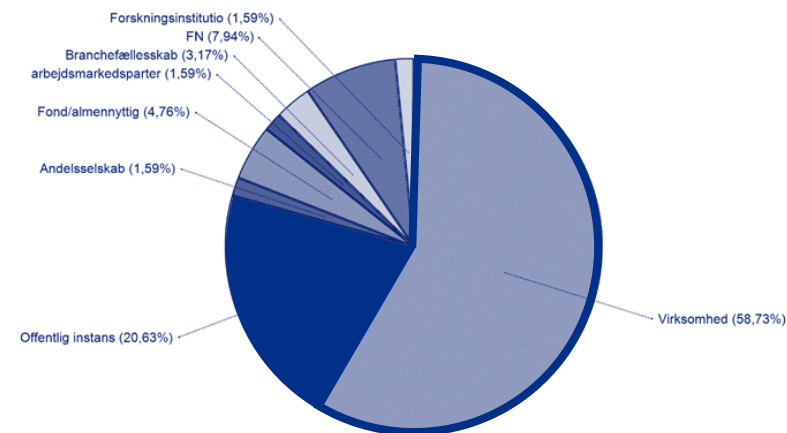
Opdelt i informationsapps (20) og interventionsapp (37)

Karlsen IL, Svendsen PA, Abildgaard JS. A review of smartphone applications designed to improve occupational health, safety, and well-being at workplaces. BMC public health. 2022;22(1):1520.

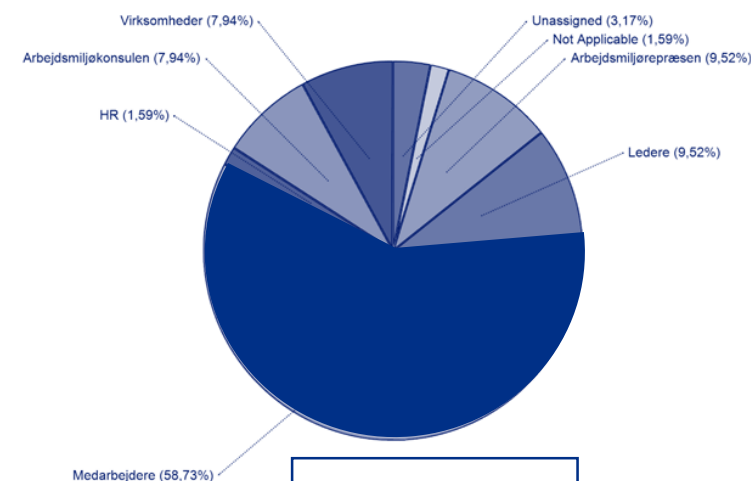
Apps fordelt på arbejdsmiljøområder



Afsender af apps

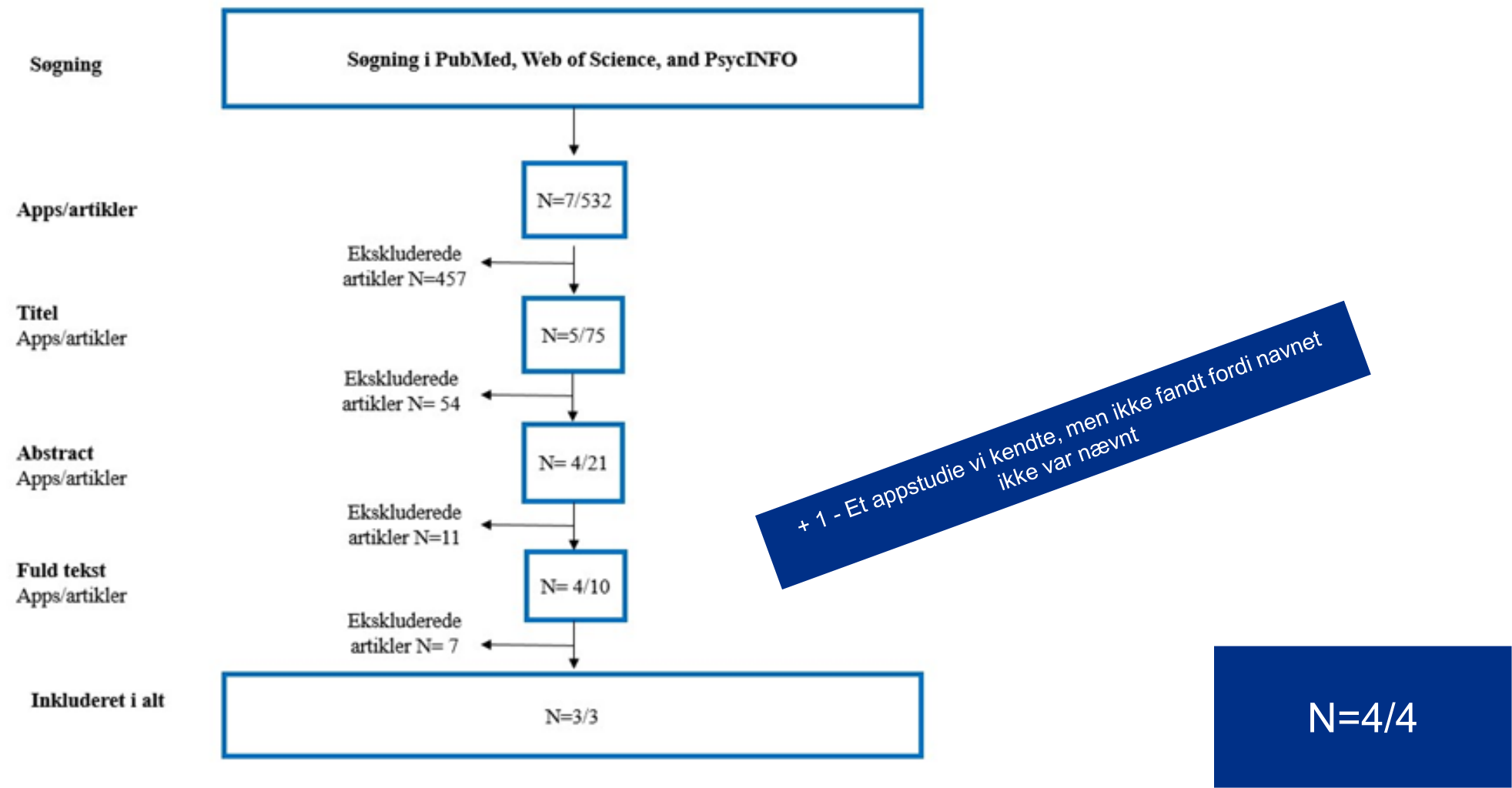


Apps:Målgruppe - Cases by Attribute Value



Målrettet til

Arbejdsmiljø apps valideret i videnskabeligt design



Effekten af arbejdsmiljøapps

<i>Wysa (psykosocialt arbejdsmiljø)</i>	1
<i>Howdy</i>	1
<i>Noise Exposure (støjreduktion)</i>	1
<i>ErgoArmMeter(muskelskelletbesvær)</i>	1
<i>Samlet antal af studiet</i>	4

- ErgoArmMeter og NoiseExposure var mindre nøjagtige end de apps, de blev sammenlignet med
- Wysa og Howdy, til forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø og trivsel, viste lovende resultater
 - Dog – pilotstudier
 - Behov for større undersøgelser og længere opfølgningsperioder for at validere resultaterne

Konklusionen



Ingen begrebsmæssig
enighed om OHS apps



Behov for evaluering



Sparsom dokumentation

2) Hvorfor vælger arbejdsmiljøprofessionelle apps?

- Arbejdsmiljø- og trivselsapps på arbejdspladsen vokser i antal og i brug
- Begrænset forskning i brugen af apps til OHS

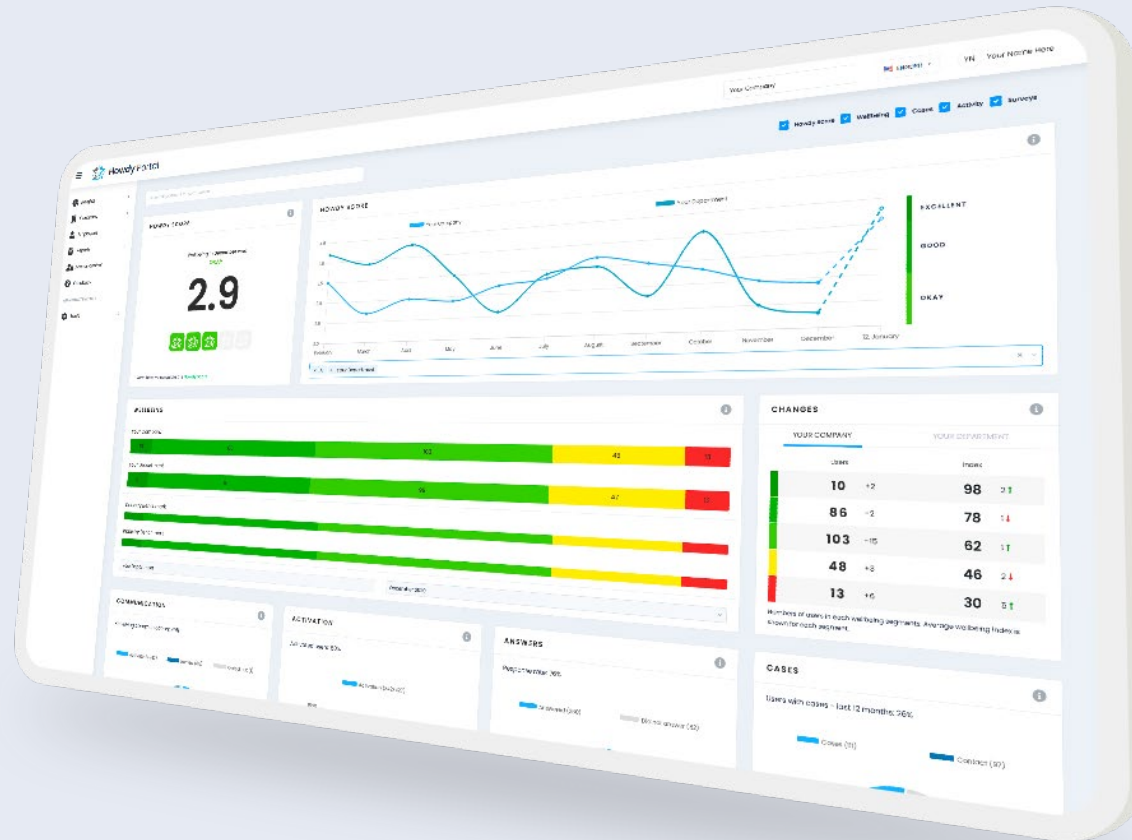
➤ Hvorfor vælger organisationer at bruge apps til deres arbejdsmiljøarbejde?

- Interview med arbejdsmiljøprofessionelle i ti toneangivne mellem-store virksomheder (100-130.000 medarbejdere)
- Vi finder fire hovedargumenter – der både er for og i mod:
 - ❖ Individualisering
 - ❖ Demokratisering
 - ❖ Mode
 - ❖ Ressourcer

Hovedpointer

- Apps bliver primært oplevet som et supplement til andre OHS værktøjer
- Tematikken vedr. individualisering er mest fremtrædende
- Logikkerne afspejler den diskussion, der eksisterer i OHS litterature - fx hvordan spredes viden bedst, hvordan balanceres individuelle behov, udfordringer, kompetencer og træning med organisatoriske løsninger og ansvar

Brug af app-data i forskning: Trivsel under Corona

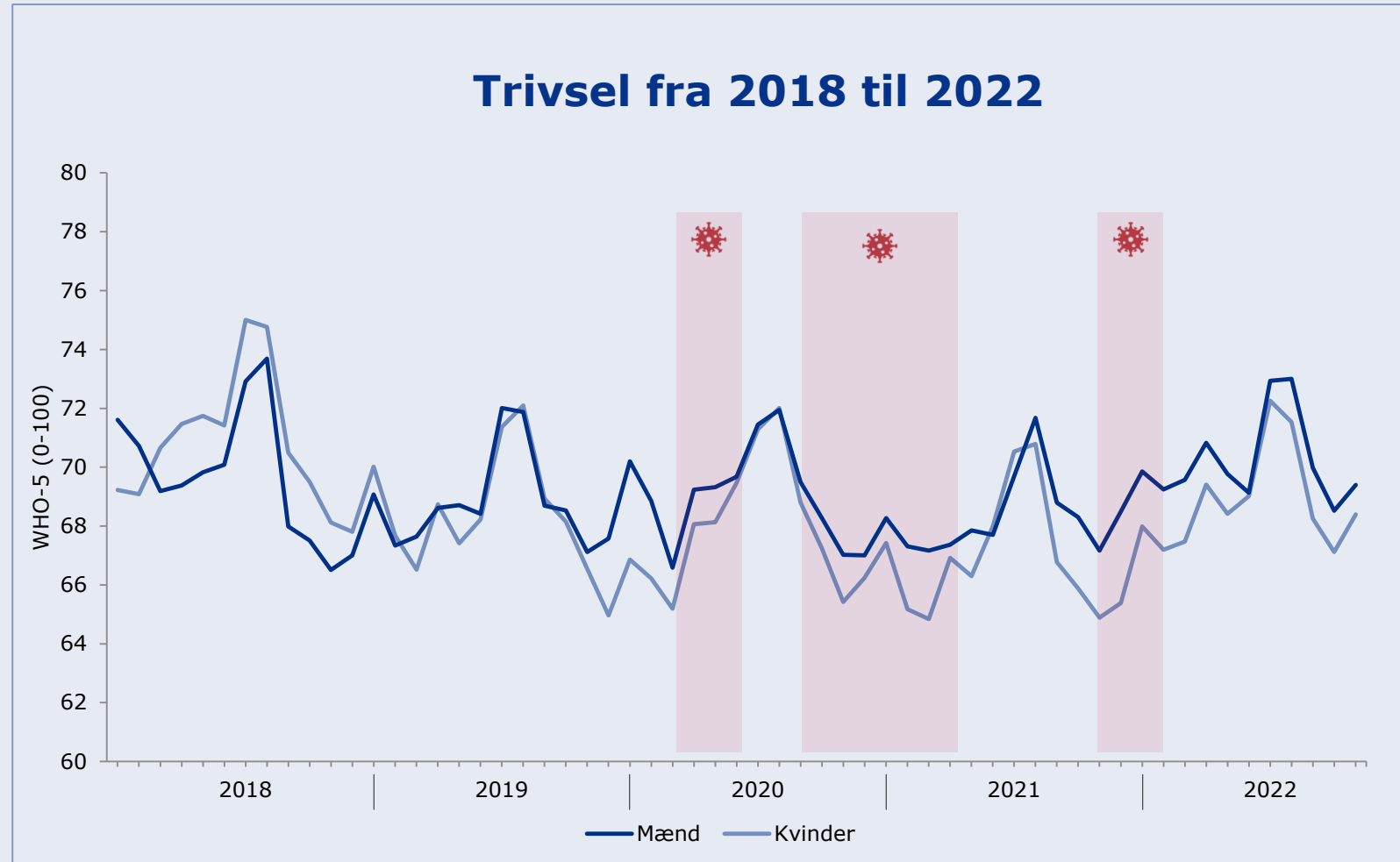


3) Undersøge trivslen under corona

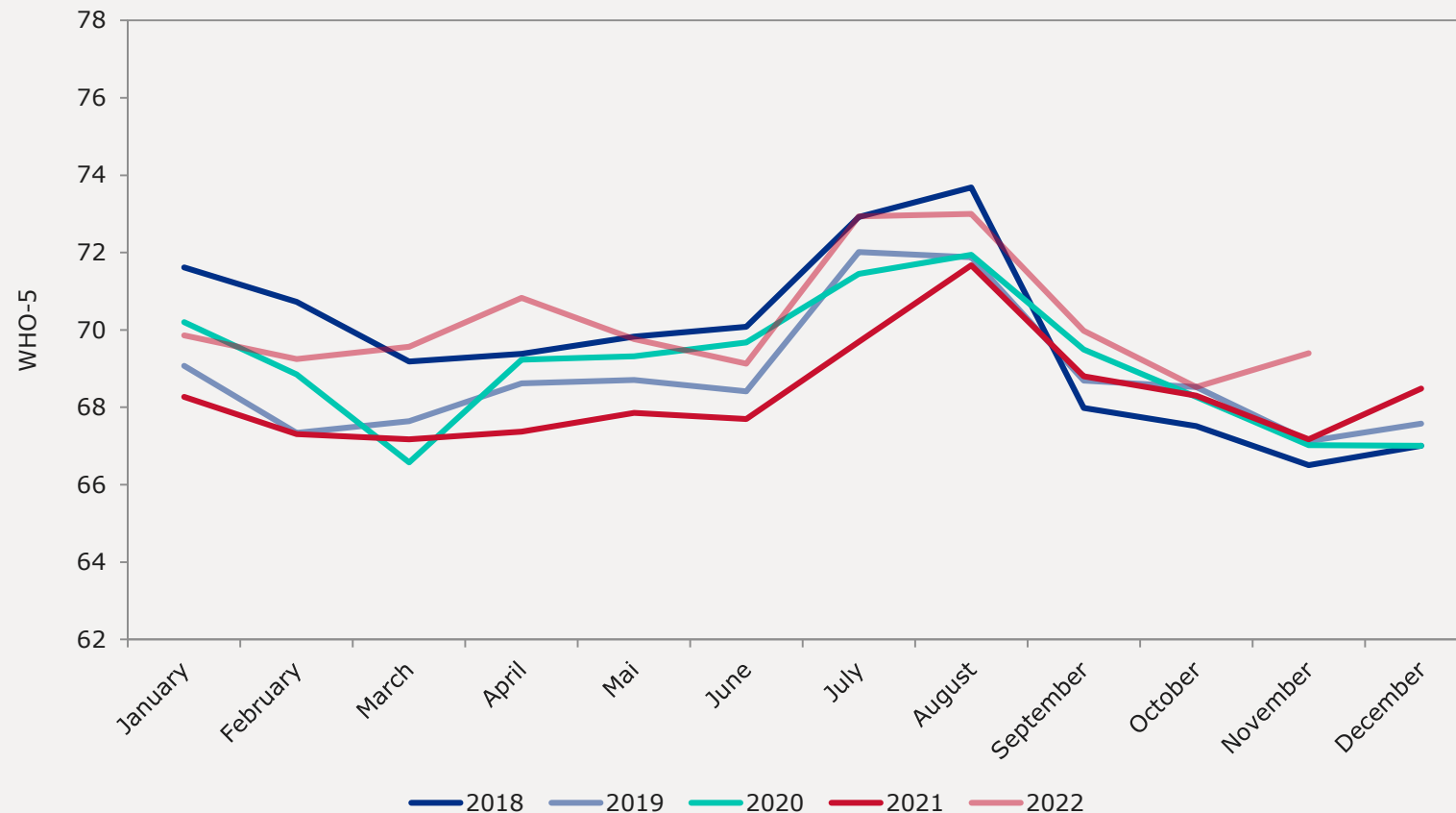
Data

- Løbende målinger fra 2018-2022
 - WHO-5 score – trivsel for mænd og kvinder
 - 59 målinger (her opgjort på måneder)
 - 77 virksomheder fordelt på 16 industrier
 - 111.705 målingen
- *Vi kender kønnet, vi ved de havde et arbejde og at de var i den arbejdsdygtige alder*
 - *En del manglende variable*
 - *Forskningen vender "omvendt" – hvad kan data give os af viden*

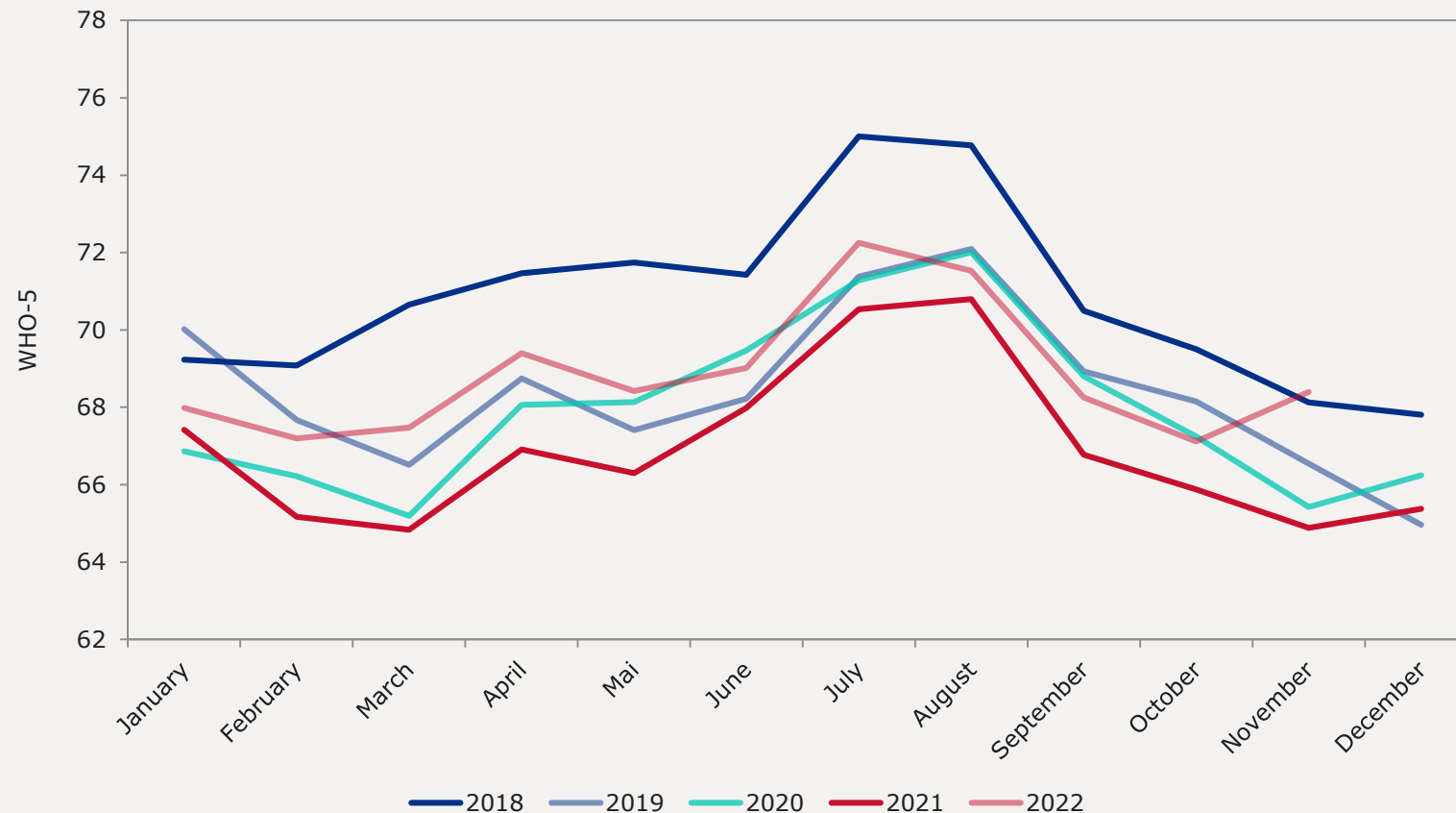
Brug af app data i forskning



Men's well-being from 2018 to 2022



Women's well-being from 2018 to 2022



4) Individuel vs. organisatorisk implementering



- I den individuelle tilgang svarer medarbejderne meget i starten og brugen falder. I den organisatoriske er brugen jævnt højt over flere år
- De to brugergrupper har samme gennemsnits trivselsniveau
- Det ser ud som om flere i den individuelle indsats bliver henvist til en psykolog end i det organisatoriske set up

Take home



Valg af arbejdsmiljøapp

- Hvilken app har I brug for? Identificer arbejdspladsens behov. Er der behov for et generelt procesværktøj eller hjælp til et specifikt arbejdsmiljøproblem?
- Er appen målrettet og dækkende for det arbejdsmiljøområde, I gerne vil arbejde med?
- Er appens udformning og målgruppe hensigtsmæssig i forhold til den måde I ønsker at bruge den på (fx individbaseret eller organisatoriske tilgang)?
- Er appen udviklet af en afsender I har tillid til?



Datasikkerhed

- Hvem ejer og har adgang til data - og stemmer dette overens med de retningslinjer I har i jeres organisation?



Drift

- Fungerer app-formatet godt til det pågældende arbejdsmiljøproblem? Og hvordan vil I arbejde videre med problematikken i organisationen (udenfor appen)?
- Forventes det at appen bliver vedligeholdt og opdateret i den periode I ønsker at bruge den?



Effekt

- Er appen baseret på forskningsviden og/eller er der dokumentation for appens effekt?
- Er det vigtigt for jer, at der er dokumenteret effekt? - En app kan fx godt være praktisk nyttig selvom den ikke er forskningsbaseret, så længe den opfylder et behov I har.