



Om at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen

Hvordan kortlægger man det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen ved hjælp af Arbejdspladsskemaet? Og hvordan følger man op på resultaterne?

Hvordan starter man?

Inden man går i gang med en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø er det vigtigt, at man informerer grundigt om formålet med kortlægningen og de muligheder, den indebærer for arbejdspladsen. Både ledere og medarbejdere på arbejdspladsen skal involveres i forberedelsen af kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Tag resultaterne alvorligt!

Når I har gennemført en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på jeres arbejdsplads, er det vigtigt, at I også diskuterer og handler på resultaterne. Man skal kun sætte en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i gang, hvis man har tænkt sig at tage resultaterne alvorligt og handle på dem bagefter.

Det er frivilligt at deltage

Det er frivilligt for medarbejderne at deltage i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Men jo flere der deltager, jo mere retvisende bliver det billede, som undersøgelsen tegner af det psykiske arbejdsmiljø og jeres trivsel på arbejdspladsen.

Besvarelsene er anonyme

Erfaringen viser, at man får den bedste undersøgelse ved at lade besvarelsene være anonyme. I den efterfølgende proces har medarbejderne muligheden for at diskutere og uddybe deres svar.

Resultaterne skal offentliggøres på arbejdspladsen

Medarbejderne, der har deltaget i kortlægningen, skal have adgang til resultaterne. Man kan opgøre resultater på for hele arbejdspladsen og for de afdelinger, grupper eller teams, der er på arbejdspladsen. Hvis man opgør resultater for afdelinger, grupper eller teams er det vigtigt, at man ikke offentliggør resultater for grupper, hvor der er mindre end fem besvarelser. Hvis grupperne er mindre end fem personer kan det være vanskeligt at bevare svarpersonernes anonymitet.

Sæt resultaterne i spil på arbejdspladsen og inddrag medarbejdere og ledere i opfølgningen

Når resultaterne fra kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø foreligger, er det vigtigt, at I arbejder med dem på arbejdspladsen. Resultaterne er ikke en karakterbog, men snarere et

redskab for dialog og udvikling. Både ledere og medarbejdere på arbejdspladsen bør deltage i opfølgningen på resultaterne fra kortlægningen.

Hvordan gør man?

Hvis I gerne vil forbedre jeres trivsel på arbejdspladsen, er det en god ide at se nærmere på de forhold i det psykiske arbejdsmiljø, der belyses i de følgende fem overordnede dimensioner af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

- Arbejdets indhold og organisering
- Krav i arbejdet
- Ledelse og samarbejde på arbejdspladsen
- Konflikter i arbejdet
- Håndtering af forandringer

Disse fem overordnede dimensioner viser de aspekter af det psykiske arbejdsmiljø, der kan have betydning for jeres trivsel i arbejdet.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen kan således give et fingerpeg om, hvilke dimensioner af det psykiske arbejdsmiljø, som I i særlig grad bør arbejde med i jeres opfølgning på resultaterne fra kortlægningen.

Priorité

Det er vigtigt, at I får diskuteret resultaterne fra undersøgelsen grundigt igennem, og at I sammen får fundet frem til de forhold i det psykiske arbejdsmiljø, som I ønsker at arbejde videre med for at forbedre jeres trivsel i arbejdet.

Det er vigtigt ikke at sætte for mange skibe i søen på én gang. Så I skal i fællesskab prioritere de vigtigste indsatsområder – både for arbejdspladsen som helhed og for de enkelte afdelinger, grupper eller teams.

Vi anbefaler derfor, at I finder to til tre indsatsområder i rapporten, så I på den måde kan sætte et overskueligt antal indsatser i gang for at forbedre arbejdsmiljøet og trivslen på arbejdspladsen.

Vær opmærksom på ikke kun at fokusere på resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen. For at få så god en proces som muligt, er det vigtigt, at I også inddrager jeres daglige erfaringer, oplevelser og eksempler fra hverdagen og bringer dem i spil i den videre proces.

Der findes ingen nemme løsninger til at forbedre jeres trivsel i arbejdet. Men hvis I sammen drøfter resultaterne grundigt igennem og får prioriteret fælles indsatsområder og handleplaner, som alle kan støtte op om, så øger I chancerne for, at arbejdet vil føre til forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø og jeres trivsel i arbejdet.

Gentag kortlægningen efter et stykke tid

Det er en god ide at gentage kortlægningen efter ét eller to år for at se, om hvordan det psykiske arbejdsmiljø og jeres trivsel i arbejdet har udviklet sig. Men det er også vigtigt, at I løbende taler om, hvordan det udvikler sig, og hvad man kan gøre undervejs i forløbet.