

# **”Bløde retningslinier” for brugen af AMIs spørgeskemaer om psykisk arbejdsmiljø**

Hvis en virksomhed overvejer at anvende AMI's korte eller mellemlange skema om psykisk arbejdsmiljø, anbefales det at overveje følgende punkter, inden man går i gang:

1. Sæt aldrig en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i gang, hvis det ikke er hensigten at tage resultaterne alvorligt og handle på dem bagefter.
2. Det er frivilligt at deltage i en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø, men en svarprocent på mindre end 60% er utilfredsstillende og er måske i sig selv et tegn på dårligt arbejdsmiljø.
3. Deltagelse er anonymt. Hvis der udregnes gennemsnit for grupper på under 15 personer, bør de implicerede give deres udtrykkelige samtykke.
4. De personer, som deltager i en kortlægning, har ret til at kende resultaterne.
5. Ansvarlige repræsentanter for ledelsen, mellemlederne og medarbejderne bør deltage i forberedelsen til og opfølgningen af kortlægningen. Man bør ikke bruge ”sidevognsudvalg” med ”ildsjæle”.
6. Det er vigtigt at skelne mellem vilkår, som er ”en del af jobbet”, og belastninger, der bør ændres. Prøv ikke at ændre på noget, der ikke kan laves om, og lad være med at acceptere forhold, som burde forbedres.
7. Der findes ingen standardløsninger på de forskellige problemer. Det er vigtigt, at løsningerne udvikles af virksomheden og bliver en integreret del af den daglige arbejdsdag med henblik på at opnå bedre produktivitet og kvalitet.
8. Det er en god ide at gentage kortlægningen efter 1-2 år for at se, om de ønskede forbedringer har fundet sted.
9. Mange arbejdspladser har glæde af at gentage kortlægningen med faste mellemrum som en del af både ”det udviklende arbejde” og ”den lærende organisation”.
10. En kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø skal ikke betragtes som en dom eller en karakterbog. Der er tale om et redskab for udvikling og dialog.

Disse retningslinier er udarbejdet i samarbejde med virksomheder og konsulenter

Se mere på [www.ami.dk/apss](http://www.ami.dk/apss)