

Skab det gode psykiske arbejdsmiljø



MÅLGRUPPE

AMO med inddragelse af medarbejderne

FORMÅL

At skabe dialog om, hvad der kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø og den mentale sundhed, og hvordan man kan arbejde med forebyggelse

TID

3 timer

Psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen handler om mange forskellige ting. Det kan f.eks. dreje sig om måden, vi har organiseret os på som virksomhed, vores teknik, måden, som arbejdet er tilrettelagt på eller selve indholdet i arbejdsopgaven. Det kan også omhandle samspillet mellem kollegerne indbyrdes eller samspillet mellem medarbejdere og ledelse. Alt dette kan påvirke arbejdsmiljøet.

Når man som virksomhed skal arbejde forebyggende med det psykiske arbejdsmiljø, er det en god ide at være særligt opmærksom på, hvilke hovedbelastninger der kan ligge i det arbejde, som virksomheden udfører.

Det kan f.eks. handle om belastninger (stor arbejdsmængde og tidspres), at man bliver følelsesmæssigt påvirket af sit arbejde (trusler, vold eller andre traumatiske hændelser), eller det kan dreje sig om tonen eller jargonen på arbejdspladsen, krænkende handlinger (mobning, chikane eller sexismen) i virksomheden.

Det er vigtigt, at virksomheden har et højt forebyggelsesniveau i arbejdsmiljøarbejdet generelt, eksempelvis i form af muligheden for at få hjælp og støtte, hvis der er belastninger.

FORLSAG TIL PROCES

1	Forberedelsesmøde i AMO og valg af metode: Påvirkninger eller DE 6 GULDKORN
2	Indkald medarbejderne til et møde a to timer
3	Lav drøftelsen om belastninger eller guldorn
4	Arbejd de gode input fra medarbejderne ind i jeres forebyggende arbejde (find inspiration i Tjeklisten)

AFDELINGSDRØFTELSE

Hvad er de tre vigtigste problemstillinger, der kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø og den mentale sundhed hos medarbejderne i jeres afdeling/gruppe?

1

2

3

Hvilke konsekvenser kan ovenstående have for den mentale sundhed?

For den enkelte medarbejder?	
For gruppen?	
For arbejdspladsen som helhed?	

Vores forslag til ændringer og/eller forbedringer:

Notér her:

DE 6 GULDKORN

Gennem mange års forskning har man identificeret seks faktorer, der er helt centrale for det psykiske arbejdsmiljø. Disse seks faktorer bliver omtalt som DE 6 GULDKORN:

INDFLYDELSE

Den enkelte har indflydelse på sit eget arbejde og på de betingelser, arbejdet foregår under. Det kan være arbejdstiden, hvem man arbejder sammen med, valg af redskaber eller procedurer, arbejdets tilrettelæggelse, arbejdsstedets indretning o. Lign.

MENING I ARBEJDET

Man kan se, hvordan det man selv laver, har sammenhæng med det samlede produkt. Arbejdet giver mening foruden selve det at tjene penge. Her kommer værdier og mål ind i billedet.

FORUDSIGELIGHED

Forudsigelighed handler om at modtage de relevante informationer på det rigtige tidspunkt. Det er vigtigt at undgå uvished og ængstelse. Det er altså ikke meningen, at man skal kunne forudsige detaljerne i dagligdagen – forudsigelighed handler om de store linjer.

SOCIAL STØTTE

Støtte kan være både praktisk og psykologisk. Det vigtige er, at den kommer på det rigtige tidspunkt, når behovet er der. Støtten kan komme fra såvel kolleger og ledere.

BELØNNING

Det er vigtigt, at belønningen står mål med indsatsen, ellers vil det opfattes som uretfærdigt. Belønningen kan være løn, anseelse og påskønnelse eller mulighed for udvikling og karriere i forbindelse med jobbet. Alle tre former for belønning har betydning for den ansatte.

KRAV

Kravene i arbejdet er både kvantitative og kvalitative. De kvantitative krav skal være passende. Det betyder, at man hverken skal have for meget at lave eller for lidt. Også de kvalitative krav skal passe til personen. Arbejdet skal altså hverken være for svært eller for let. Måske 'lidt for svært' er det bedste. Endelig skal kravene være klare. Man skal altså vide, hvornår arbejdet er fuldført godt nok.

GRUPPEDISKUSSION OM DE 6 GULDKORN

På afdelings- eller gruppeniveau kan man med hjælp fra skemaerne herunder drøfte og arbejde med DE 6 GULDKORN

EMNE TIL DISKUSSION	Fungerer godt Konkrete eksempler på, hvad fungerer godt i vores afdeling. Hvordan og hvorfor?	Fungerer mindre godt Konkrete eksempler på, hvad fungerer mindre godt i vores afdeling. Hvordan og hvorfor?
INDFLYDELSE		
MENING		
FORUDSIGELIGHED		
SOCIAL STØTTE		
BELØNNING		

Vores forslag til ændringer og/eller forbedringer:

Notér her:

TJEKLISTE TIL FOREBYGGELSE I ARBEJDSMILJØET

Stil jer selv nogle af følgende spørgsmål i forhold til udførelsen af jeres arbejde:

✓	Har vi den fornødne introduktion og instruktion til arbejdet?
✓	Har vi afsat tilstrækkeligt tid og ressourcer til at løse opgaven?
✓	Har vi den fornødne uddannelse, kompetencer og erfaring til at overskue og løse opgaven?
✓	Har vi de nødvendige værktøjer til rådighed til at løse opgaven?
✓	Har vi nogle prioriteringssystemer, der hjælper os med at styre vores opgaver og indsatser?
✓	Har vi mulighed for at få hjælp af vores ledelse og kolleger?
✓	Har vi mulighed for løbende at justere vores arbejdsforhold?
✓	Fører vi løbende tilsyn med, om arbejdet foregår, som det skal?
✓	Har vi rum til at tale om det, der er svært?
✓	Har vi uddannet ledelse/personale i at håndtere det psykiske arbejdsmiljø?
✓	Har vi politikker eller retningslinjer for området?