

Vejledning til at kortlægge og følge op på det psykiske arbejdsmiljø

Hvordan kortlægger man det psykiske arbejdsmiljø og trivselen på arbejdspladsen ved hjælp af virksomhedsskemaet, som er udarbejdet af forskere fra NFA? Og hvordan følger man op på resultaterne?

Hvordan starter I?

Inden I går i gang med en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø, er det vigtigt, at I informerer grundigt om formålet med kortlægningen, og hvordan resultaterne kan bruges til at sætte fokus på trivselen på jeres arbejdsplads. Det er vigtigt, at både ledere og medarbejdere på arbejdspladsen bliver involveret i processen.

Tag resultaterne alvorligt!

Når I har gennemført en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø og trivselen på jeres arbejdsplads, er det vigtigt, at I også diskuterer og handler på resultaterne. I skal kun sætte en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i gang, hvis I har tænkt jer 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. Men jo flere der deltager, jo mere retvisende bliver det billede, som undersøgelsen tegner af det psykiske arbejdsmiljø og jeres trivsel på arbejdspladsen.

Besvarelsenerne er anonyme

Erfaringen viser, at man får den bedste undersøgelse ved at lade besvarelsenerne 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 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 af resultaterne fra kortlægningen.

Hvordan gør I?

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

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

Forskning viser, at disse fem overordnede dimensioner afdækker aspekter af det psykiske arbejdsmiljø, der kan have betydning for trivslen.

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 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.

Pas på med at sætte for mange skibe i søen på én gang. I skal i stedet 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 der kan sættes 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 også at inddrage 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 trivslen. 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 jeres arbejde med spørgeskemaresultaterne vil føre til forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø.

Gentag kortlægningen efter et stykke tid

Det er en god ide at gentage kortlægningen efter ét eller to år for at se, 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 I kan gøre undervejs i forløbet.

Seniorforsker Thomas Clausen, NFA