

Guide til den årlige arbejdsmiljødrøftelse om psykisk arbejdsmiljø

Denne guide handler om, hvordan medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø kan indgå i jeres årlige arbejdsmiljødrøftelse. Guiden er et supplement til den generelle guide til den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Undgå sygdom på grund af stress

Et godt psykisk arbejdsmiljø har stor betydning for medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen. Der kan være mange årsager til, at det psykiske arbejdsmiljø ikke er godt. Det kan fx være for store eller for mange arbejdsopgaver, tidspres, skifteholdsarbejde eller natarbejde. Det kan også være vold og andre traumatiske hændelser, mobning eller høje følelsesmæssige krav, fx når man skal forholde sig til klienter eller borgere med problemer.

Et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan give sygefravær, dårlig trivsel og stemning på arbejdspladsen eller føre til, at nogen holder op med at arbejde. Det er derfor vigtigt, at I er opmærksomme på at forebygge et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Hvis ikke forebyggelsen er god nok, kan medarbejderne udvikle stress. Langvarig stress kan føre til psykiske sygdomme som fx angst og depression, men kan også give fysiske sygdomme som fx hjertekarsygdomme.

Hvad kan guiden bruges til?

Guiden giver inspiration til, hvad I kan drøfte på den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og hvilke emner det kan være relevant for jer at inddrage i det forebyggende arbejde. Det er ikke sikkert, at alle spørgsmålene er relevante for jer, og måske passer det jer bedre at drøfte dem i en anden rækkefølge.

Det seneste års arbejdsmiljø

Det er en god idé at starte med at samle op på året, der er gået. Det kan I gøre ved at se på, om I har haft arbejdsmiljøproblemer, og om problemerne har været løst på en god måde. I kan også se nærmere på, om der er problemer, der er typiske hos jer, og hvordan I håndterer dem.

Til det kan I fx bruge følgende spørgsmål:

- Er der problemer, der er typiske hos os? Og hvordan forebygger vi dem?
- Er der risici, vi bør være særligt opmærksomme på som fx:
 - Stor arbejdsmængde og tidspres
 - Høje følelsesmæssige krav
 - Vold og andre traumatiske hændelse, fx trusler
 - Mobning
 - Arbejde på forskudte tidspunkter
- Hvordan kan vi løse problemerne, og har vi viden nok til at løse dem?
- Er der balance mellem mængden af arbejdsopgaver og den tid, der er til at løse dem?
- Bliver medarbejderne inddraget i at løse problemer i det psykiske arbejdsmiljø? Er de fx blevet inddraget i, hvordan arbejdet skal planlægges og udføres?
- Virker de værktøjer og procedurer, vi har til rådighed – fx APV, instruktion og politikker på arbejdspladsen (fx for vold, stress og mobning)?
- Bakker ledelse og kolleger hinanden op? Hjælper ledelse og kolleger medarbejdere, der er pressede af deres arbejdsopgaver? Følger ledelsen op på episoder med vold og trusler?

Mål for arbejdsmiljøarbejdet i det nye år

Ved arbejdsmiljødrøftelsen skal I sætte mål for det nye års samarbejde, og I skal vurdere, om sidste års mål er nået. I skal huske at være opmærksomme på, om der er ændringer i det nye år, som kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø.

Målene kan fx være:

- at sygefravær pga. stress skal reduceres,
- at færre medarbejdere udsættes for vold eller trusler, eller
- at årsagerne til stress hos os skal kortlægges.

Når I skal sætte mål for det nye år, kan I fx bruge følgende spørgsmål:

- Hvilke mål er vigtige hos os?
- Er nogle mål vigtigere end andre, og hvorfor?
- Hvordan kan målene nås?
Eksempler på løsninger og aktiviteter kan være at:
 - Berørte medarbejdere og arbejdsmiljørepræsentanter altid høres, når planlægningen af arbejde skal ændres.
 - Der laves en politik for arbejdsmiljø og sundhedsfremme, som støtter målene
- Blev sidste års mål nået? Hvordan kan vi bruge erfaringerne fremover?



1. Hvordan er det gået?

2. Hvor er vi nu?

3. Hvad skal vi næste år?