



Opdater din viden om psykisk arbejdsmiljø

Formål

At opdatere jeres viden om psykisk arbejdsmiljø

Nogle af vores nedslag i løbet af eftermiddagen:

- Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø
- Udvalgte påvirkninger/risikofaktorer:
 - Stor arbejdsmængde og tidspres
 - Krænkende handlinger
- Udvikling af et godt psykisk arbejdsmiljø
 - De 6 guldkorn
 - Psykologisk tryghed
 - Systematisk arbejdsmiljøarbejde

Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

- Psykisk arbejdsmiljø handler om psykosociale forhold på arbejdspladsen som i samspil med den enkelte kan påvirke både det psykiske og det fysiske helbred positivt eller negativt
- Psykisk arbejdsmiljø er et fælles anliggende for alle – både medarbejdere og ledere – på arbejdspladsen



Psykisk arbejdsmiljø og kerneopgaven



LØSE KERNEOPGAVEN



DELTAGE I ARBEJDSFÆLLESKABET

Op på dansegulvet...

Find en dialogpartner, som du ikke arbejder sammen med til dagligt. Stil hinanden følgende spørgsmål:

Hvilke forhold er særligt vigtige i det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads? Tænk evt. på hvilke indsatsområder, der fremgår af jeres APV....

I har ca. 10 minutter til dialogen

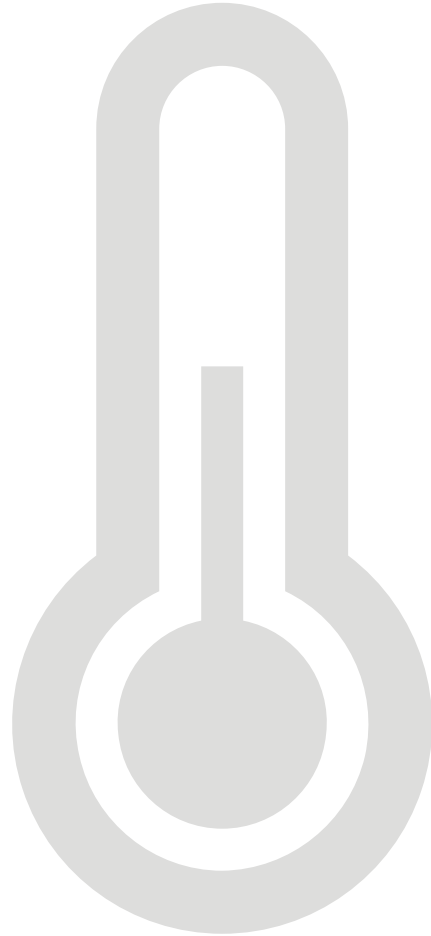
A group of people are seated around a wooden table in a meeting. In the foreground, a person is writing in a notebook with a pen. The background is blurred, showing other people and a window with a view of a city. A semi-transparent white box is overlaid on the image, containing the text.

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

”Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt”

Hvad regulerer bekendtgørelsen?



- Forhold som medfører risiko for sundhed og sikkerhed
- Forhold som skaber (individuel) mistrivsel?
- Forhold som skaber frustrationer, fnidder og brok?

Enkeltpåvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Arbejdsrelateret vold – i og udenfor arbejdstid



Enkeltpåvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø

- **Stor arbejdsmængde og tidspres**
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- **Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane**
- Arbejdsrelateret vold – i og udenfor arbejdstid



Vejledninger og vejvisere som supplement

Der findes mere information og inspiration i Arbejdstilsynets vejledninger:

- Vold
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet har derudover udarbejdet arbejdsmiljøvejvisere, som beskriver typiske arbejdsmiljøproblemer indenfor de enkelte brancher

<https://at.dk/brancheoversigt/>

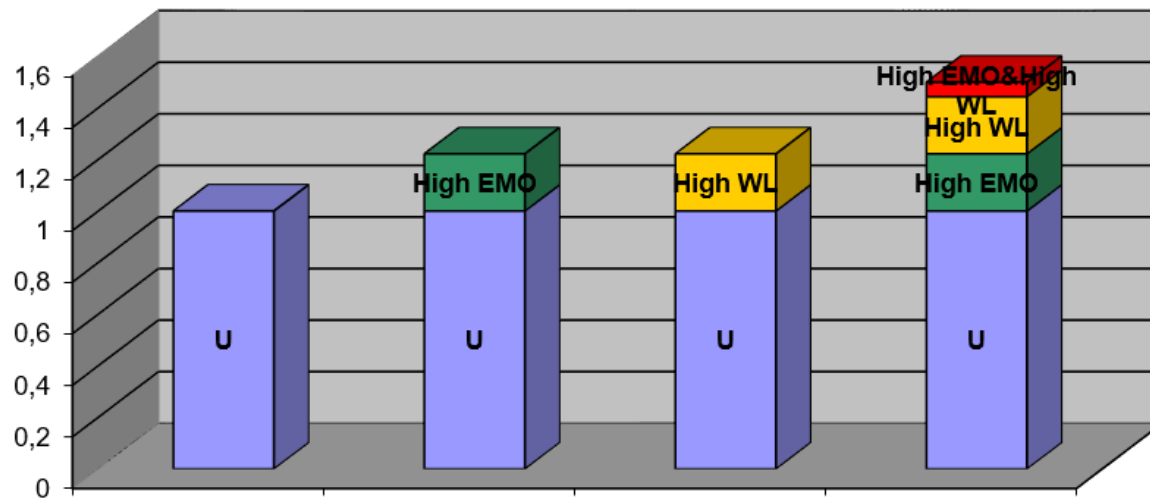
<https://at.dk/regler/at-vejledninger>

OBS: En, to – eller mange risikofaktorer?

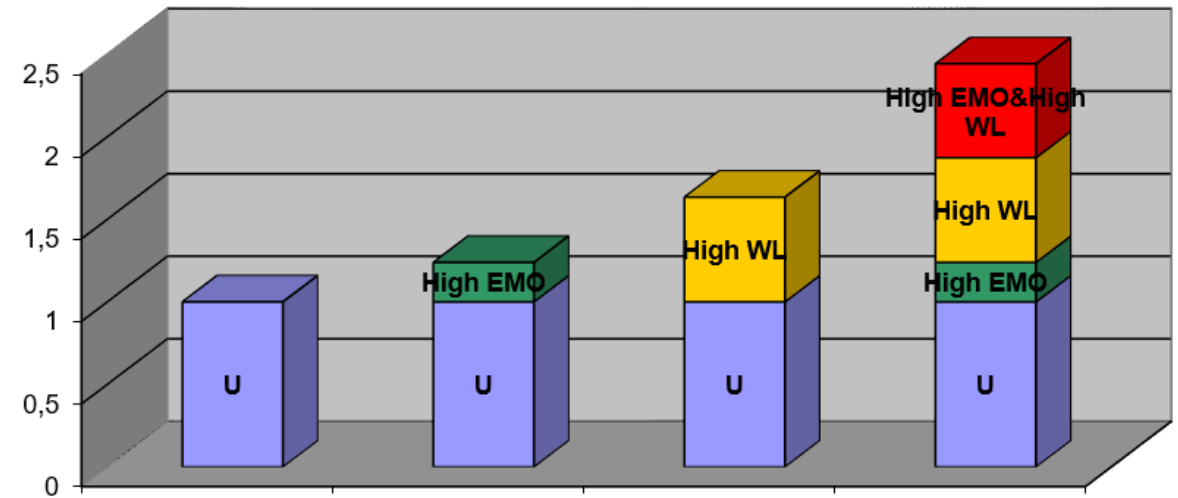


Kombinationseffekter ved stor arbejdsmængde/tidspress og høje følelsesmæssige krav

Udfald: Langvarigt sygefravær

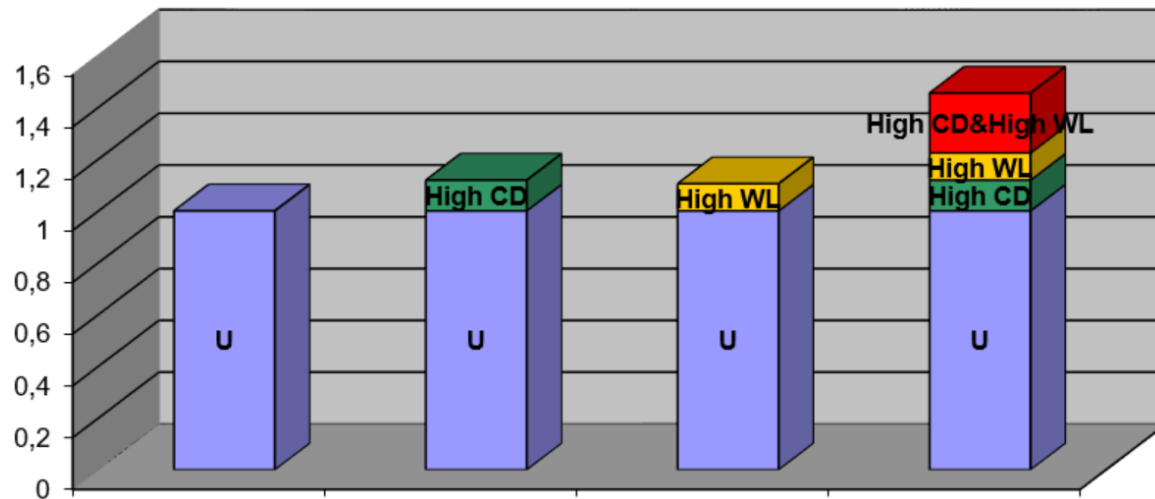


Udfald: Depressive symptomer

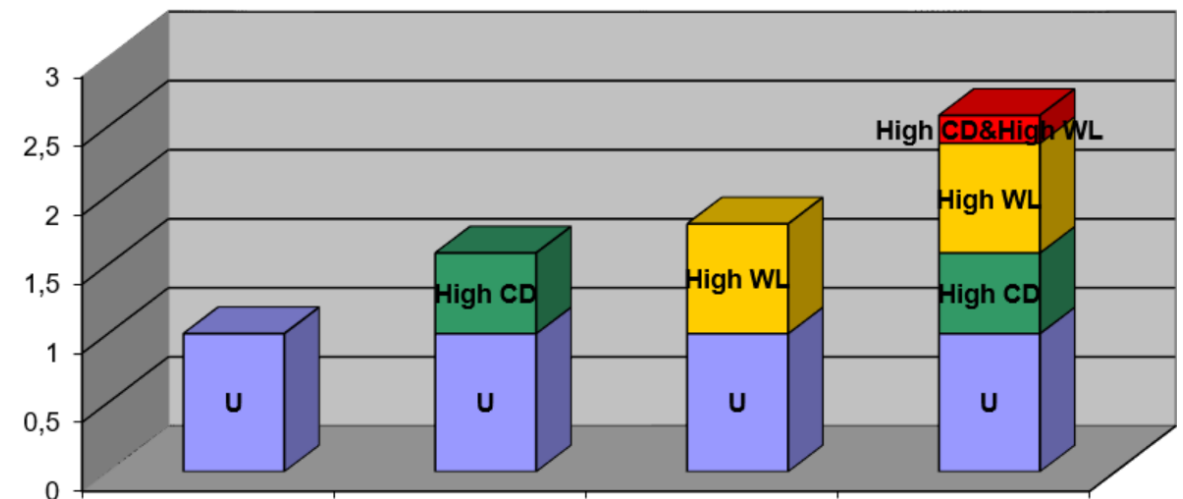


Kombinationseffekter ved stor arbejdsmængde/tidspress og uklare eller modstridende krav

Udfald: Langvarigt sygefravær



Udfald: Depressive symptomer



A man in a dark suit and tie is shown from the chest up, looking down with a distressed expression. His right hand is raised, palm facing forward, as if stopping something. In the background, a large red octagonal sign with the word "STOP" in yellow capital letters is visible. The background is a gradient of blue and green.

Stor arbejdsmængde og tidspres

Stor arbejds mængde og tidspres

- Stor arbejds mængde og tidspres forstås som: *”Ubalance mellem det arbejde, der skal udføres, og den tid, der er til rådighed til at udføre arbejdet”*
- For, at der er tale om stor arbejds mængde og tidspres, skal ubalancen medføre, at ansatte arbejder
 - Intensivt, fx i højt tempo eller uden pauser til restitution, eller
 - Mange timer, som kan påvirke muligheden for restitution

Tre eksempler på risikosituationer

Situation 1: Der er ansatte, som i **en længere periode arbejder så intensivt** for at nå deres arbejdsopgaver, at de ikke har mulighed for tilstrækkelig restitution i løbet af arbejdstiden.

Situation 2: Der er ansatte, som i **en længere periode arbejder så mange timer** for at nå deres arbejdsopgaver, at de ikke har mulighed for tilstrækkelig restitution mellem arbejdsdagene.

Situation 3: Der er ansatte, som arbejder uden muligheden for tilstrækkelig restitution eller i så højt tempo, at det **kan medføre arbejdsulykker**. Risikoen kan fx opstå, fordi potentielt farlige situationer bliver overset, eller fordi de ansatte ikke har tid til at benytte vigtige tiltag for at forebygge arbejdsulykker.

Tegn på stor arbejdsmængde og tidspres?

Arbejdsræssige konsekvenser

- Vigtige opgaver bliver ikke udført, frister bliver ikke overholdt
- Fastsat service/kvalitetsniveau overholdes ikke
- Fejl i arbejdet
- Kritik af det udførte arbejde
- Konflikter internt i virksomheden eller med eksterne (borgere, pårørende, kunder mv.)
- Ansatte som i perioder ikke holder pauser eller arbejder mange timer
- Øget frekvens af arbejdsulykker / nærvedulykker
- Sygefravær eller høj personaleomsætning

Subjektive konsekvenser

- Koncentrations- eller hukommelsesproblemer
- Manglende overblik
- Nedsat humør og øget irriterabilitet
- Oplevelse af faglig utilstrækkelighed
- Tendens til at isolere sig socialt
- Manglende overskud til aktiviteter ud over arbejde
- Svært ved at slippe tanker om arbejdet
- Søvnproblemer
- Fysiske symptomer fx hovedpine, smerter, hjertebanken mv.

Ideer til forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres

- Forsvarlig og hensigtsmæssig **planlægning og tilrettelæggelse** af arbejdet
 - Tydelige mål, rammer og retningslinjer for arbejdet
 - Fælles prioritering af opgaver
 - Klar ansvars- og opgavefordeling
 - Forventningsafstemning ift. service/kvalitetsniveau
- Tilstrækkelig og hensigtsmæssig **oplæring og instruktion** i arbejdet
- **Støtte i arbejdet** fra ledelse og kollegaer
- **Indflydelse** på det arbejde, som skal udføres
- Fokus på **restitution** / pausekultur på arbejdspladsen

OBS: Hensyn til ansattes forudsætninger og **beskyttelse af særligt følsomme** risikogrupper (fx gravide, unge, ny- eller løstansatte mv.)



Restitu-hvafor noget?

Op på dansegulvet igen 😊



Krænkende handlinger

Krænkende handlinger

”Når en eller flere personer **i virksomheden groft eller flere gange** udsætter en eller flere **andre personer i virksomheden** for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal **opfattes som nedværdigende** af den eller de udsatte”.

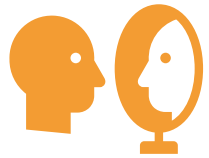
Eksempler på krænkende handlinger

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger eller ubehagelige drillerier
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende mails, SMS, billeder og videoer – også på sociale medier
- Nedvurdering, fx pga. alder, køn, seksuel orientering, etnicitet eller religion

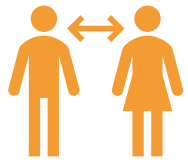
Krænkende handlinger

”Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er **personens oplevelse** af de krænkende handlinger, der er central.”

Hvor går grænsen? Det afhænger både af ...



Den enkelte



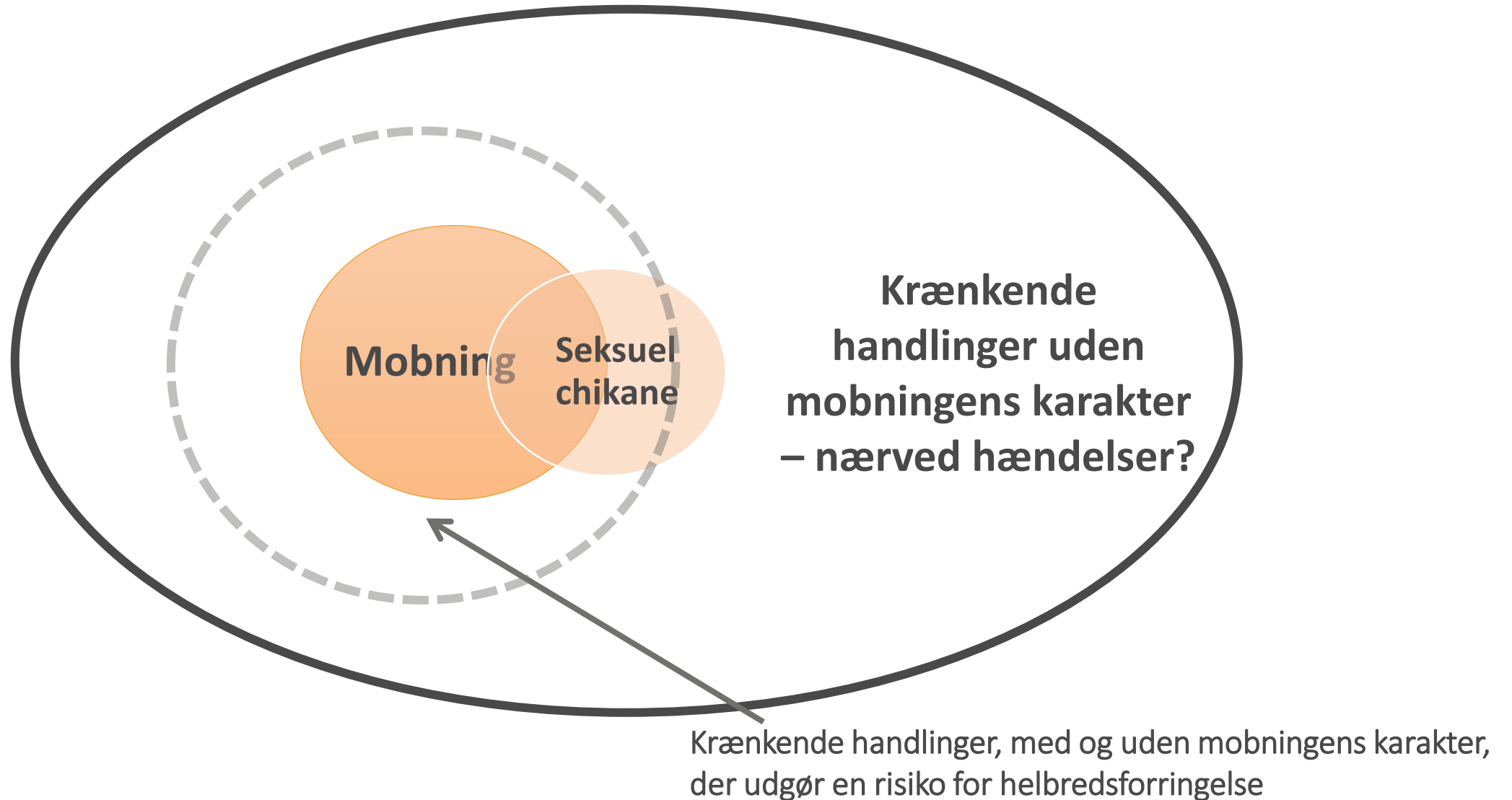
Relationen



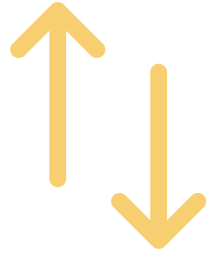
Konteksten



Krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane



Risiko for helbredsforringelse afhænger dels af:



GROVHED



VARIGHED



HYPPIGHED

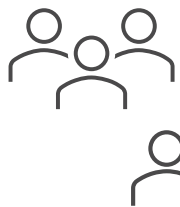
Konsekvenser for den enkelte



Kropslige reaktioner: Hovedpine, mave-/tarmproblemer, kvalme, allergiske reaktioner og smerter.



Psykiske reaktioner: ængstelse, uro, følelse af usikkerhed, fortvivlelse, anspændthed, apati, manglende selvtillid, hukommelses- og koncentrationsproblemer, irritabilitet og aggressivitet



Adfærdsmæssige reaktioner: Passivitet, rastløshed, søvnløshed, nedsat arbejdsevne, tendens til at isolere sig fra kolleger, sygefravær, ønsker om at forlade arbejdspladsen og opsigelse

Krænkende handlinger KAN føre til alvorlige sygdomme som depression, posttraumatisk stressyndrom (PTSD) og hjertekar-sygdomme

Konsekvenser for vidnerne

At være vidne til krænkende handlinger kan også indebære en helbredsmæssig risiko. Vidner kan opleve stresssymptomer som fx nedsat stemningsleje, søvnproblemer og udbændthed, om end i mindre grad end de personer, der udsættes for krænkende handlinger.

På arbejdspladser med forekomst af mobning er der generelt et dårligere socialt arbejdsmiljø – også for de kolleger, som ikke er direkte involveret i mobning

Brug IGLO-modellen til forebyggende indsatser

I **Individet** skal være opmærksom på egne grænser og respektere andres – og om nødvendigt søge hjælp hos (nærmeste) leder, TR, HR eller AMR

G **Gruppen** skal skabe gode normer for konflikthåndtering, ordentlig adfærd og omgangstone – og gribe ind, hvis nogen udsættes for krænkelse (også selvom jeg ikke selv ville føle mig krænket...)

L **Ledelsen** skal gå forrest og være rollemodeller for god tone og ordentlig adfærd. Det skal meldes klart ud, at krænkende handlinger er uacceptabelt, og ledelsen går forrest i at gribe ind, hvis nogen udsættes for chikane. Ledelsen skal også sikre forebyggende indsatser, fx. klarhed over roller/ansvar, fokus på omgangstone, kompetencer til konflikthåndtering mv.

O **Organisationen** skal udarbejde klare retningslinjer, som definerer krænkende handlinger og beskriver procedure for håndtering og forebyggelse. Sørge for relevant uddannelse af nøglepersoner fx. ledere, HR, TR og AMR



Udvikling af et godt psykisk arbejdsmiljø

Vejen til det gode job: 'De seks guldkorn'

Høj **indflydelse** (kontrol)

(hvordan arbejdet udføres, pauser, hvem man arbejder sammen med, etc.)

Højt niveau af **mening**

(formål med arbejdet, sammenhæng med andres indsats, kvalitet)

God **forudsigelighed**

(relevante informationer om fremtidige forandringer og begivenheder)

God **social støtte**

(praktisk og følelsesmæssig støtte fra kolleger og ledere)

Retfærdig **belønning**

(anerkendelse, karriere, løn)

Passende **krav**

(kvantitative, følelsesmæssige, sociale, kvalitative)

Trivsel – et spørgsmål om balance?

- Høje krav
- Uklare roller
- Høj kompleksitet i kerneopgaven
- Større forandringer
- Vanskelige samarbejder
- Risiko for vold/trusler
- Osv.

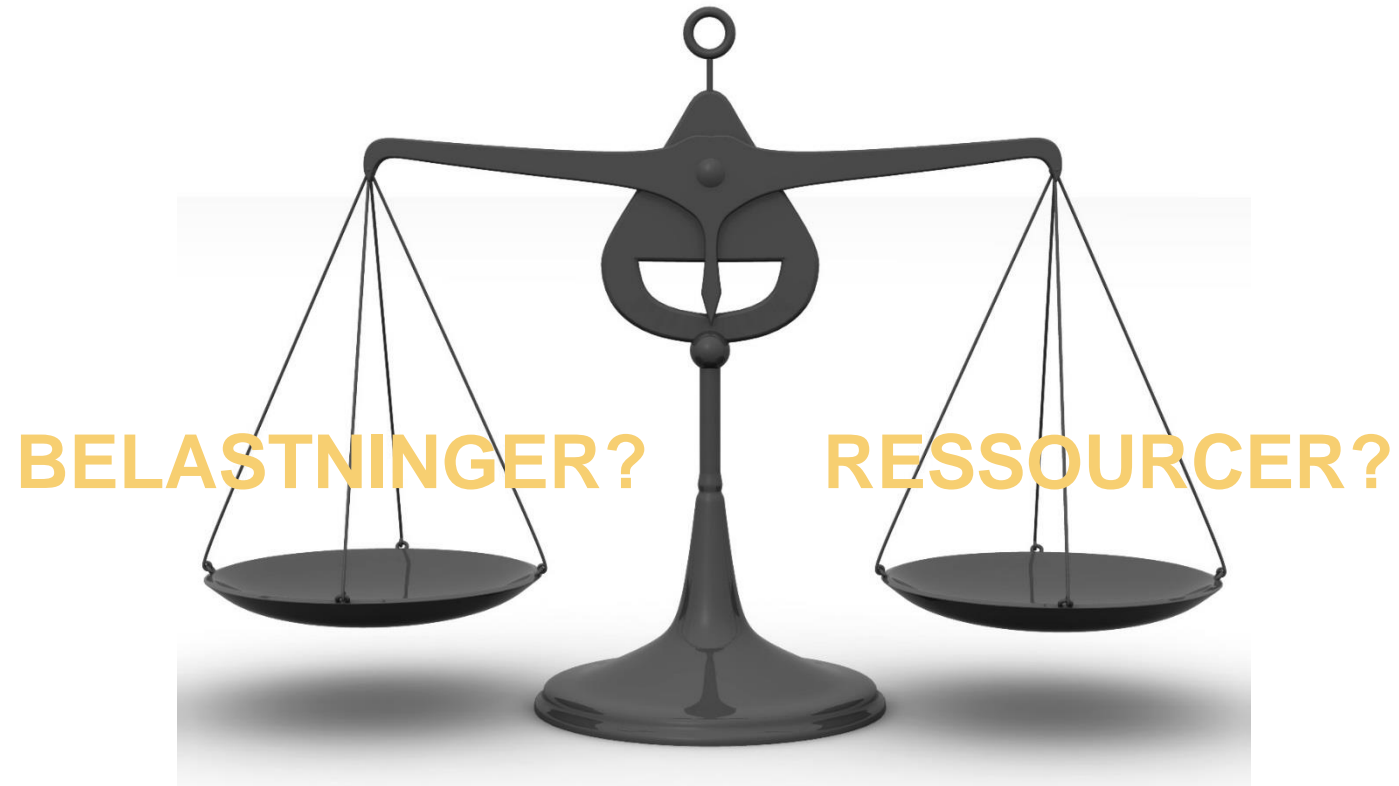
BELASTNINGER



RESSOURCER

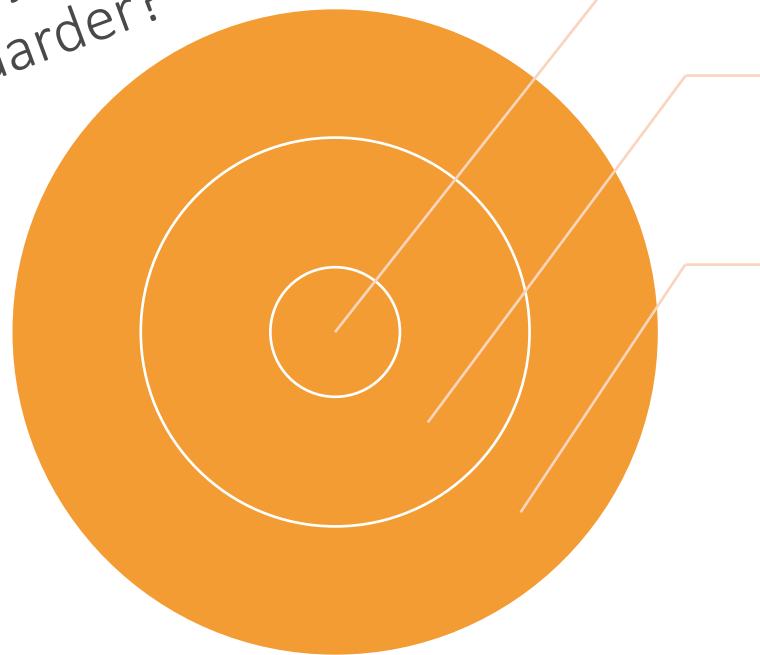
- Indflydelse
- Anerkendelse
- Social støtte
- Restitution
- Mening i arbejdet
- Forudsigelighed
- Osv.

Hvordan ser balancen ud i dit arbejdsmiljø?



Hvad har I indflydelse på?

- Opgaver: Mængde, type, planlægning af?
- Tilgang til arbejdet?
- Kvalitet/standarder?
- Måling?



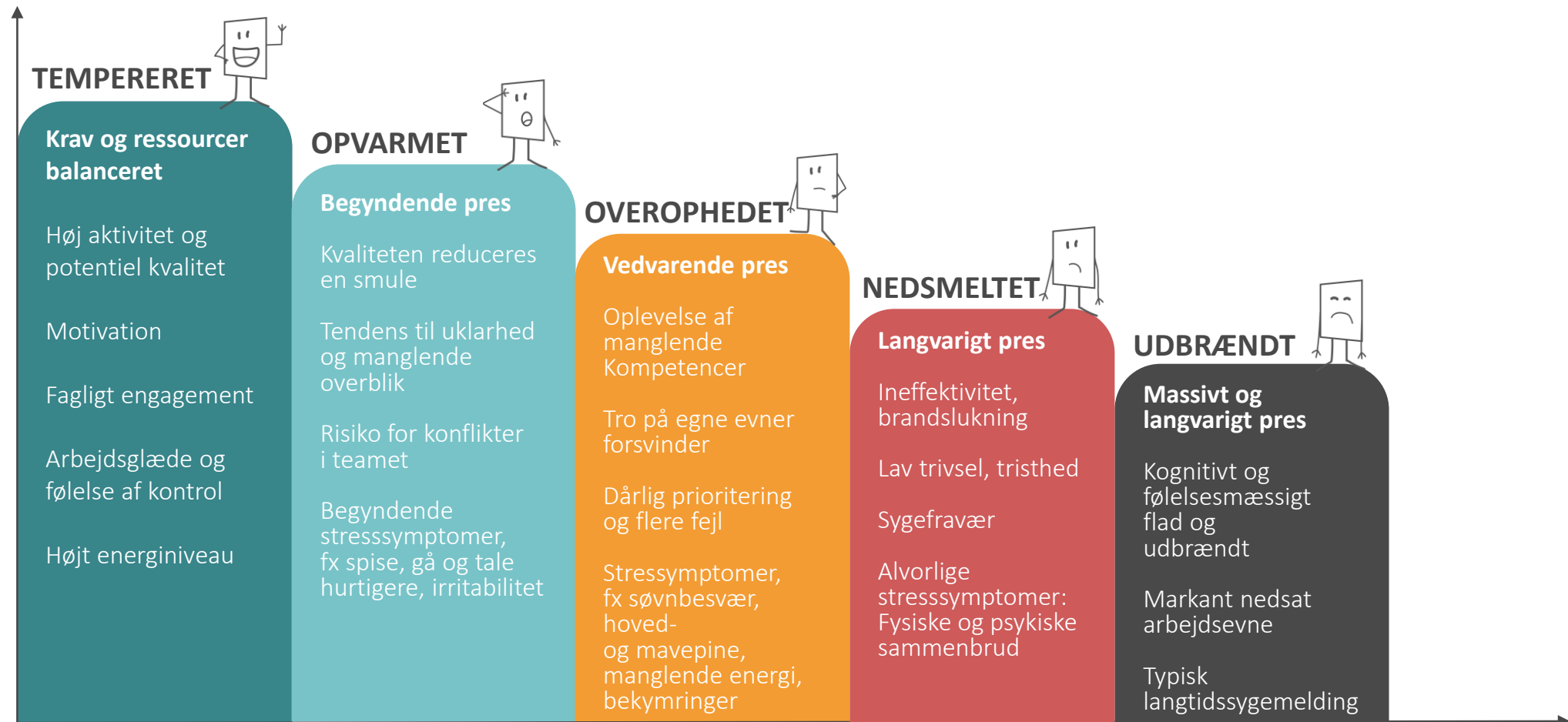
Mest
indflydelse

Moderat
indflydelse

Mindst
indflydelse

Stresstrappen

Effektivitet



Belastningsgrad

Model efter Andersen & Kingston, 2016

Nye ord indenfor psykisk arbejdsmiljø

Social acceleration
og
forandringsmæthed

Pseudoarbejde

Hybride
arbejdsfællesskaber

Omsorgstræthed

Forråelse

Moralsk stress

'Quiet quitting'

Hvad skal vi være opmærksomme på?



- De udfordringer, vi har et fælles sprog for og taler åbent om på arbejdspladsen
- De udfordringer, vi ikke taler åbent om og/eller ikke har et fælles sprog for på arbejdspladsen

Psykologisk tryghed som fundament for arbejdsmiljøarbejdet



Psykologisk tryghed og arbejdsmiljø

Psykologisk tryghed er forestillingen om, at man er fri til at dele tvivl, fejl, bekymringer og ideer – uden frygten for at blive straffet eller nedgjort

En arbejdsplads præget af høj **psykologisk tryghed** giver mulighed for åben og ærlig dialog om både arbejdet med kerneopgaven og det psykiske arbejdsmiljø

Det skaber et godt grundlag for at løse opgaverne bedst muligt og samtidig sikre **læring** og **udvikling** på arbejdspladsen

Vigtige elementer i psykologisk tryghed

- Hvis jeg laver fejl, bliver jeg ikke bebrejdet det af mine kolleger
- Jeg kan trygt tage vanskelige udfordringer og problemer op
- Vi taler om og lærer at de fejl, der begås
- Det er nemt at bede mine kolleger om hjælp
- Ingen af mine kolleger vil bevidst modarbejde mit arbejde
- Mine særlige kompetencer og evner bliver værdsat og benyttet
- Vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver
- Vores samarbejde er præget af gensidig respekt og anerkendelse

Hvad psykologisk tryghed IKKE er...

- At være venlige og have det hyggeligt sammen
- Men det forpligter til at være respektfulde og ordentlige
- At være enige om og støttende i alt
- Men det kræver åbenhed og nysgerrighed i forhold til at kunne være uenige
- Relateret til den enkelte (og dennes personlighed)
- Psykologisk tryghed karakteriserer et team/et fællesskab, hvor de fleste oplever det trygt at dele fejl, idéer og bekymringer



Hvordan skaber vi psykologisk tryghed?



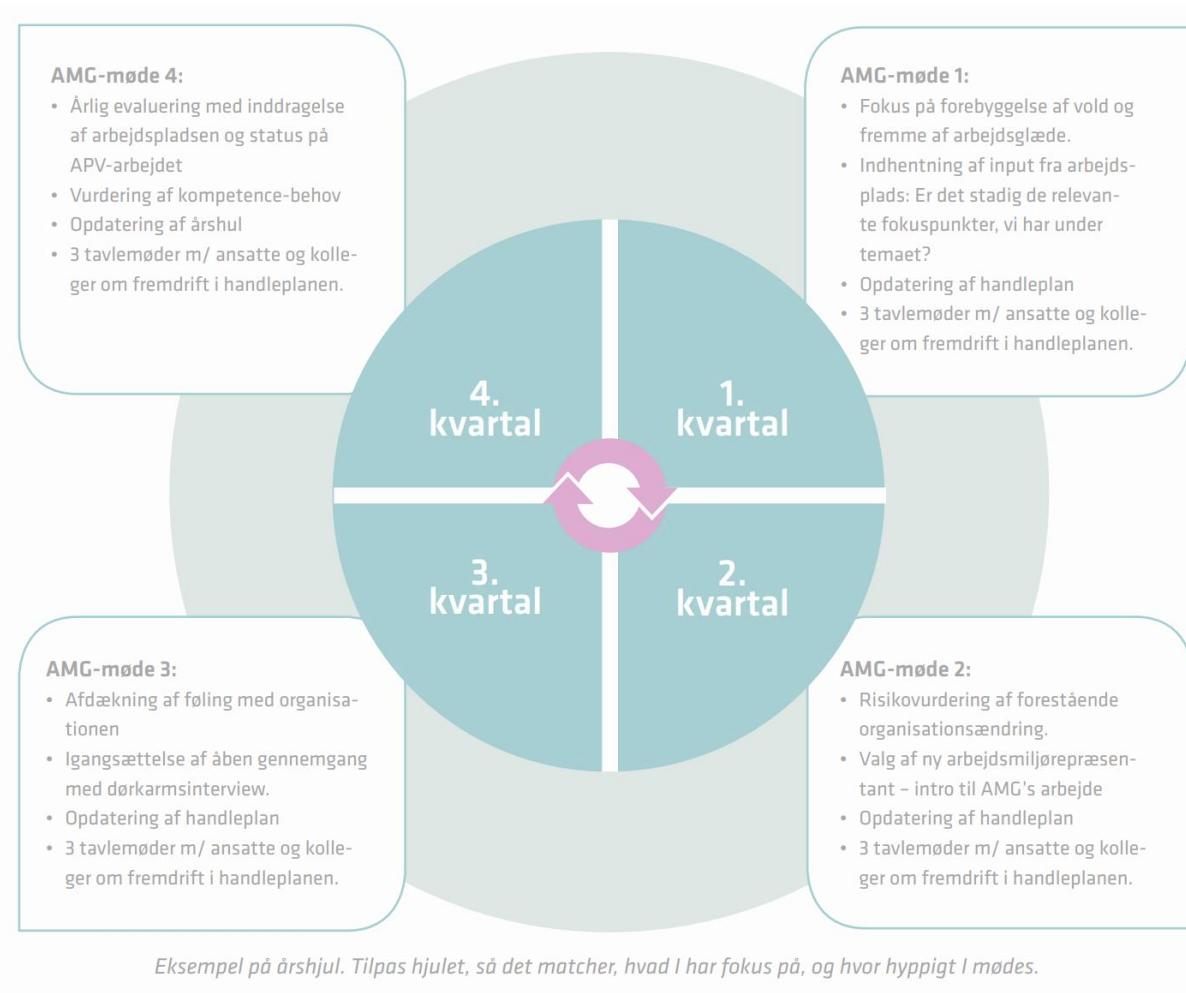
At opbygge en kultur præget af høj psykologisk tryghed starter med at være **åben og eksplicit om udfordringer**



For det andet skal organisationen være **proaktiv i at invitere input og feedback**. Der skal være både mulighed for- og tid til åben dialog i de rette fora

Alle input og historier bør mødes med **anerkendelse og oprigtig nysgerrighed** efter at lære – ikke med afvisning eller forsvar

Systematisk arbejdsmiljøarbejde



Systematisk arbejdsmiljøarbejde

Organisatoriske rammer
og arbejdspladskultur

Forebyggelse

- For eksempel:
- Dialog om arbejdet
 - Systematisk risikovurdering
 - Brug APV'en dialogisk
 - Involverende processer
 - Synliggør arbejdsmiljøarbejdet

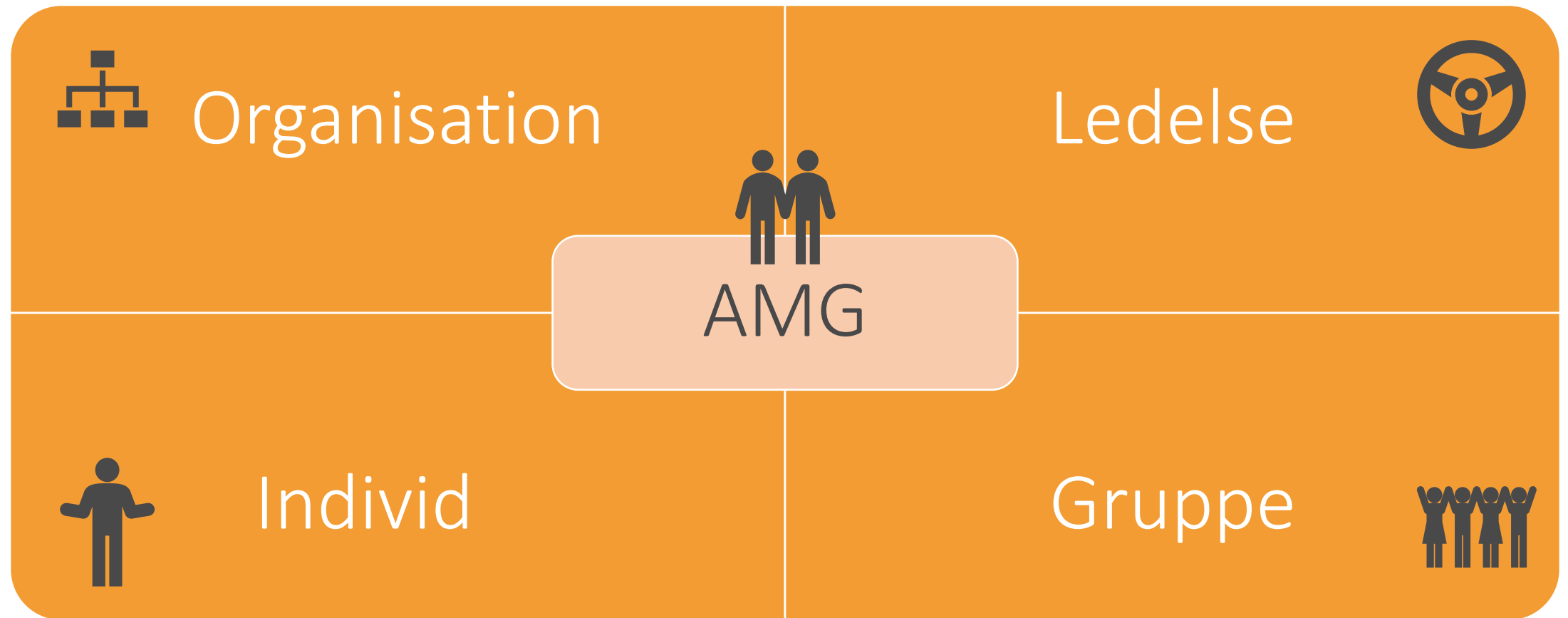
Læring

- For eksempel:
- Systematiske registreringer og årsagsanalyser
 - Refleksion/erfaringsopsamling i AMG
 - Tilbud om mægling/dialog

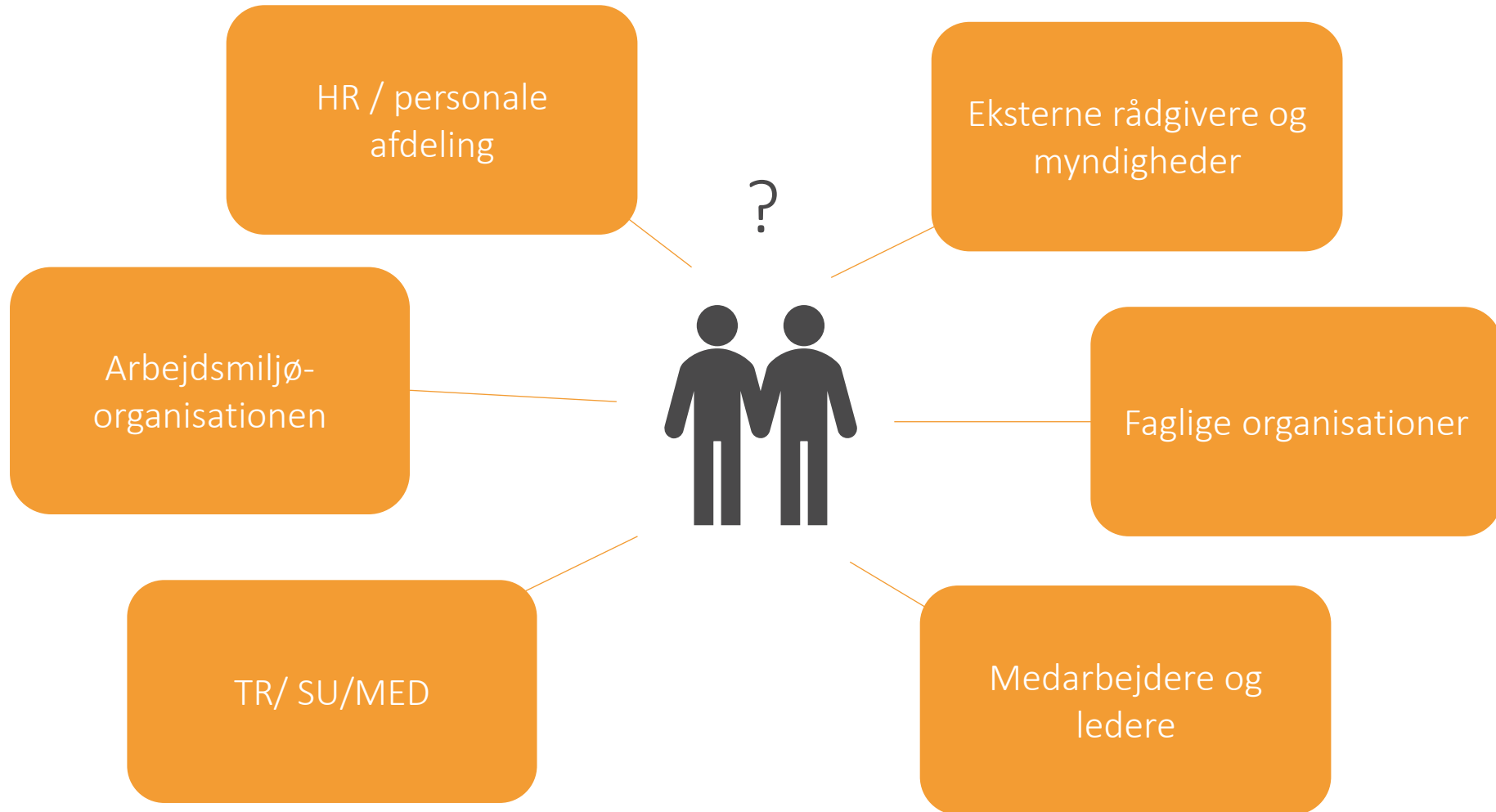
Håndtering

- For eksempel:
- Tydelige beredskabsplaner og veje i organisationen
 - Klarhed over roller og ansvar
 - Kompetencer til at håndtere problemer

Brug IGLO-modellen til at styrke det psykiske arbejdsmiljø



Organisering af arbejdet med psykisk arbejdsmiljø



Gode hjemmesider

- www.at.dk
- www.arbejdsmiljoforskning.dk
- www.arbejdsmiljoweb.dk
- www.crecea.dk

Spørgsmål



Underviser

Maiken B. Christensen
Organisationspsykolog

30592428

mbc@crecea.dk