

HVORFOR SKAL PSYKISK ARBEJDSMILJØ VÆRE EN DEL AF APV-ARBEJDET?

Psykisk arbejdsmiljø er et ord, der betyder mange ting. Psykisk arbejdsmiljø siger noget om, hvorvidt man trives, udvikles og føler glæde ved sit arbejde. Om der er tillid og godt samarbejde med kolleger og ledelse. Om man oplever, at man har de kompetencer og ressourcer, som skal til for at opfylde de krav der stilles i arbejdet. Om arbejdspladsen er præget af konflikter, stress eller krænkelser.

Psykisk arbejdsmiljø handler altså dybest set om, hvordan medarbejdere og ledere har det, når de er på arbejde.

Det er vigtigt som arbejdsplads at forholde sig til og udvikle det psykiske arbejdsmiljø. Det er vigtigt, fordi det påvirker den enkelte medarbejders sundhed og livskvalitet, og fordi det påvirker arbejdspladsens produktivitet og effektivitet. Alle virksomheder i Danmark har også en lovmæssig forpligtigelse til at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Brug APV til psykisk arbejdsmiljø

En af måderne, I på arbejdspladsen kan arbejde systematisk og målrettet med det psykiske arbejdsmiljø, er ved at lave en APV om psykisk arbejdsmiljø. Hvis I følger APV'ens faser, får I lavet en "temperaturmåling" af det psykiske arbejdsmiljø og fulgt systematisk op på målingens resultater. Husk at det ikke er nok at lave en APV. Det egentlige arbejde med at styrke og forbedre arbejdsmiljøet begynder først efter, at I har kortlagt jeres arbejdsmiljø. Det er her, I kan bruge jeres nye viden til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø ved at sætte den nødvendige og rigtige udvikling igang.

Mange steder opleves det som en udfordring at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Her på siderne kan I få en række konkrete og lettilgængelige værktøjer til at tage denne vigtige og nødvendige udfordring op.

I kan vælge at gå dialogvejen eller at gå spørgeskemavejen. Hvis I er i tvivl, så kan I også få gode



Læs mere om psykisk arbejdsmiljø

BFA Service - Turisme - [Værktøjer til psykisk arbejdsmiljø](#)

[Arbejdsmiljøviden.dk](#) - hele vejen rundt om trivslen på arbejdspladsen

råd til hvilken vej I skal vælge eller tage en test, der kan guide jer i den rigtige retning.

Alle arbejdspladser har en lovmæssig forpligtelse til at udarbejde APV også om det psykiske arbejdsmiljø mindst hvert 3. år. Men selv om det er noget man skal, så kan det sagtens både blive konstruktivt og livgivende for både ledere og medarbejdere at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø og opleve, at det giver gode resultater, som kommer hele arbejdspladsen til gode.

Hvilket udbytte giver det?

Der er flere gode grunde til at lave en APV om psykisk arbejdsmiljø for herigennem at skabe bedre trivsel på arbejdspladsen:

- Når medarbejdere trives, er de mindre syge.
- Når medarbejdere trives, er de mere effektive og begår færre fejl.
- Når medarbejdere trives, er de mere motiverede og bedre til at finde nye løsninger.
- Når medarbejdere trives, tackler de forandringer og konflikter bedre.
- Når medarbejdere trives, er de bedre til at vedligeholde deres faglige og sociale netværk på arbejdspladsen, og de har dermed bedre muligheder for at få succes med opgaver, der kræver samarbejde.
- Når medarbejdere trives, søger de ikke så tit væk til andre job uden for virksomheden.

De 6 guldkorn og de 3 diamanter

Forskning viser, at der er en række vigtige elementer, som generelt har betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Disse er delt op i det, man kalder de 6 guldkorn og de 3 diamanter. Det er disse elementer, som er de vigtigste at komme rundt om, når man kortlægger og arbejder med det psykiske arbejdsmiljø i en APV. Metoderne, der præsenteres på denne portal, er alle udarbejdet, så de bedst muligt hjælper jer rundt om disse vigtige emner.

[Arbejdstilsynet - uddybende om psykisk arbejdsmiljø](#)

[Arbejdsmiljøviden.dk - om de 6 guldkorn](#)

[Arbejdsmiljøviden.dk - om de 3 diamanter](#)

[3bar.dk - værktøjskasse om social kapital](#)

[Video: Eksperten uddyber de seks guldkorn](#)

De 6 guldkorn til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø er:	De 3 diamanter, som også kaldes , er:	Læs mere på
Har du indflydelse på at tilrettelægge arbejdet og løse opgaverne? Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med? Finder du mening i dit arbejde og føler du, at du gør en forskel?	Har I tillid til dem I arbejder sammen med på din arbejdsplads – ledere som kollegaer? Kan I frit udtrykke jeres meninger og følelser uden at være bange for negative reaktioner. Bliver I behandlet retfærdigt og	

Ved du, hvad der sker i den nærmeste fremtid? Er du usikker på, om der sker noget, som kan være dårligt for dig. Kan du regne med dine kolleger, og bakker ledelsen dig op, hvis du har brug for hjælp? Bliver det, du præsterer, anerkendt af ledelsen og kollegerne? Er kravene til dig passende, og har du tid nok til at løse dine opgaver? De skal ikke være så små, at du keder dig, og ikke så store at du bliver stresset.	respektfuldt på arbejdspladsen? Er arbejdspladsens centrale værdier tydelige, og synes du, at I er gode til at håndtere uenigheder og løse konflikter? Er samarbejdet på arbejdspladsen baseret på gensidig tillid og respekt? Respekteres forskellige ønsker, interesser og behov i samarbejdet? Når I frem til resultater, som alle har været en del af?
--	--

arbejdsmiljøviden.dk om de vigtige 6 guldkorn og 3 diamanter i det psykiske arbejdsmiljø.