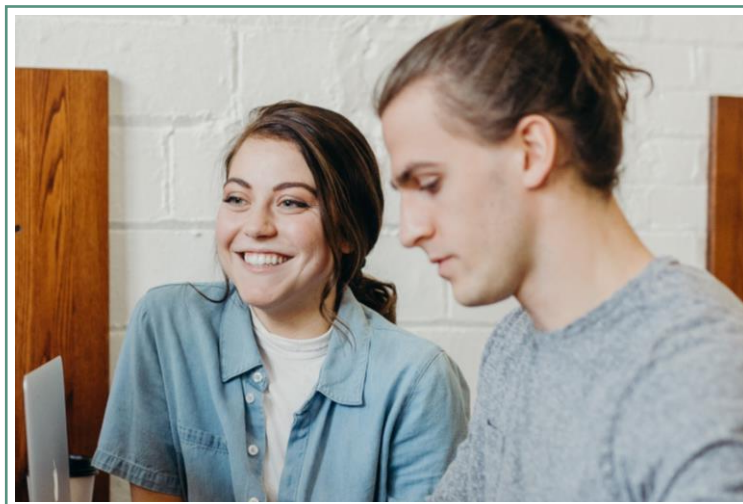


Psykisk arbejdsmiljø handler om de psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen i forhold til det arbejde, medarbejderne udfører, rammerne for arbejdet og de sociale relationer på arbejdspladsen.

Problemer i det psykiske arbejdsmiljø kan bl.a. føre til dårligt samarbejde, ringe kvalitet i opgaveløsningen, øget sygefravær, arbejdsophør og alvorligere helbredsproblemer, hvis det står på i længere tid.



Krav

- Arbejdet skal planlægges og udføres, så påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø er sikkert og sundt på både kort og lang sigt.
- Ved arbejdets udførelse skal der tages hensyn til de ansattes alder, viden, arbejdsevne og forudsætninger.
- Der er nogle centrale påvirkninger eller risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø, som der bl.a. er særlige krav til:
 - Stor arbejdsomængde og tidspres.
 - Uklare krav og modstridende krav.
 - Krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane.
 - Uklare krav og modstridende krav
 - Vold

Psykisk arbejdsmiljø skal indgå i arbejdspladsvurderingen (APV), hvor det skal vurderes, om der er forhold, som opleves belastende. Der er ingen krav til, hvilke metoder I skal bruge til at vurdere det psykiske arbejdsmiljø i arbejdspladsvurderingen (APV).

Gode råd

- Et godt psykisk arbejdsmiljø starter med en daglig, åben dialog om, hvordan I oplever samarbejdet og trivslen i jeres virksomhed. Afstem forventninger til arbejdsopgaverne, så kravene er tydelige for de enkelte.
- Udarbejd med fordel evt. stress- og mobbepolitikker eller en politik for at skabe god trivsel og arbejdsglæde.
- Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) og samarbejdsudvalget (SU) kan med fordel tage stilling til, hvordan I på jeres virksomhed ønsker, at samarbejdskulturen og omgangstonen skal være, så alle medarbejdere oplever trivsel.
- Skab en kultur hvor støtte og anerkendelse fra ledelsen og kollegaer imellem hverdag
- Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) og samarbejdsudvalget (SU) kan med fordel trænes i at spotte mistrivsel og stress, træne anerkendende kommunikation og uddannes til at håndtere mistrivsel.
- Foretag løbende trivselsmålinger, så udfordringer hurtigt kan opdages og løses.
Foretag evt. disse løbende med et mindre antal spørgsmål, så der hurtigere kan reageres.
- Benyt medarbejdersamtalerne, dialogmøderne m.v. til at holde en god dialog.
- Hold løbende kontakt til syge medarbejdere.
- Aftal om og hvordan I skal registrere tilfælde af mistrivsel i hverdagen på lige fod med hændelser indenfor det fysiske arbejdsmiljø.

Referencer

- [Arbejdstilsynets vejledning om kortlægning af psykisk arbejdsmiljø, D.4.1, 2009](#)
- [Arbejdstilsynets tema om psykisk arbejdsmiljø](#)
- [NFA - Spørgeskemaer om psykisk arbejdsmiljø](#)
- [Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø nr. 1406 af 26. sept. 2020](#)