



Et APV-redskab

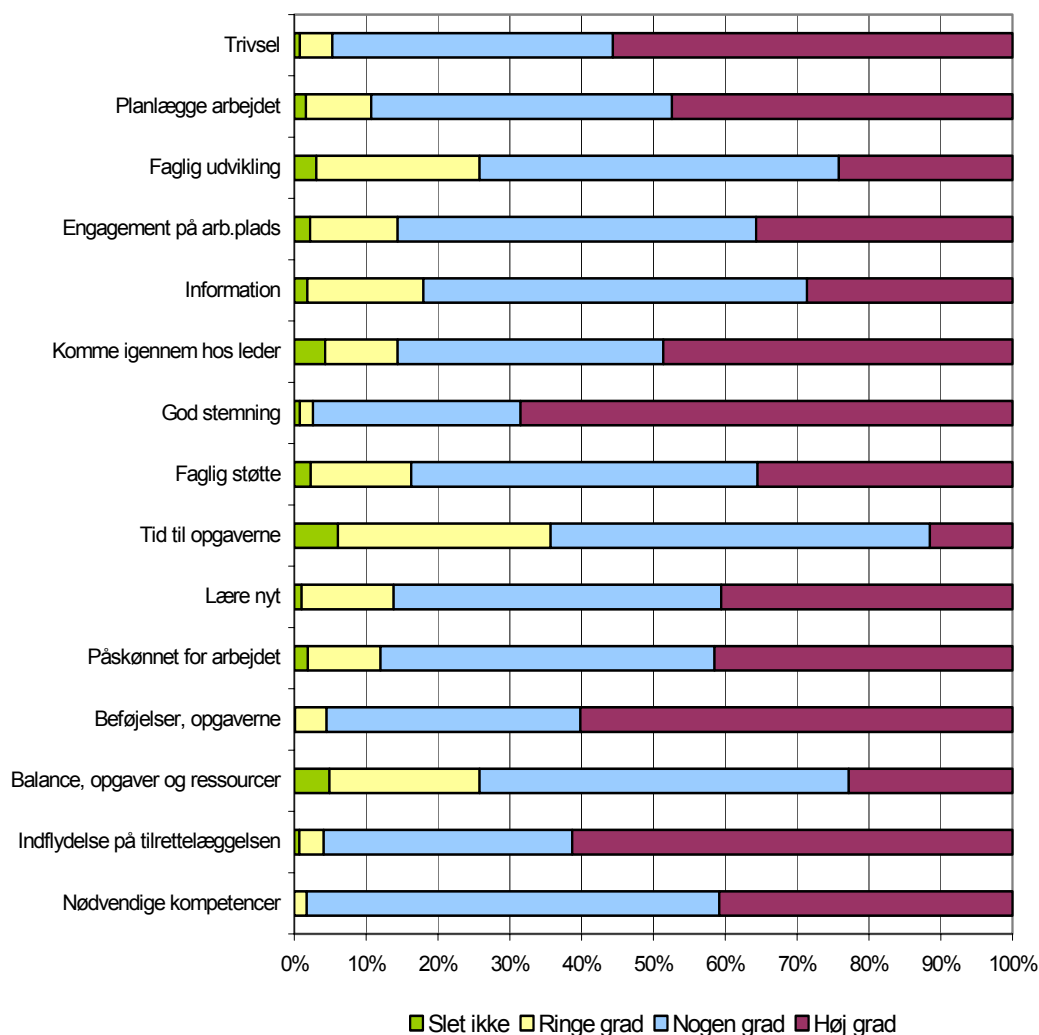
– til brug i praksis til belysning af psykisk arbejdsmiljø

I Danske Fysioterapeuters arbejdsmiljøundersøgelse: ”På toppen af kroppen”, januar 2005 indgik der 15 spørgsmål, der kan bruges til at give et overblik over det psykiske arbejdsmiljø. En slags screeningsværktøj til at afdække arbejdspladsens styrker og svagheder. Det kan være et udgangspunkt for en fælles debat om, hvor og hvordan der bør gøres en indsats.

Danske Fysioterapeuters Arbejdsmiljøudvalg vil gerne med denne folder præsentere de 15 spørgsmål, der omhandler den enkeltes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø. Det er forholdsvis overkommeligt at gennemføre den lille spørgeskema undersøgelse. Derudover er der mulighed for sammenligning med resultaterne fra Danske Fysioterapeuter arbejdsmiljøundersøgelse.

Resultaterne på de 15 stillede spørgsmål er gengivet i figur 12.3 . I figuren er der anvendt forkortelser. Den nøjagtige ordlyd i hvert spørgsmål kan ses i selve spørgeskemaet, der er bagerst i denne folder.

Figur 12.3: Det psykiske arbejdsmiljø – et overblik. Andele i procent



På mange af de undersøgte områder falder resultatet positivt ud. Omkring 50% eller flere af fysioterapeuterne synes således, at følgende forhold er *i høj grad* til stede i deres arbejde eller på arbejdspladsen (rangordnet efter hyppigste forekomst):

- at der er en god stemning mellem mig og mine kolleger
- at jeg har tilpas indflydelse på tilrettelæggelsen af mit arbejde
- at jeg har beføjelser, der er afpasset de opgaver, jeg skal løse
- at jeg trives med mit arbejde
- at jeg oplever, at jeg kan “komme igennem” hos min nærmeste leder
- at jeg har mulighed for at planlægge mit arbejde, så der tages hensyn til mit privatliv.

Accepteres svarkategorien “*i nogen grad*” som et acceptabelt niveau eller tilstand, så er der kun få områder, hvor et større mindretal synes, at det ikke er godt nok. De forhold, som flest ikke synes er godt nok, drejer sig især om:

- at jeg (*kun i ringe grad/slet ikke*) har tilstrækkelig tid til mine opgaver
- at jeg synes, der (*kun i ringe grad/slet ikke*) er en rimelig fordeling mellem arbejdsopgaver og personaleressourcer i min afdeling/arbejdsplads
- at jeg synes, at jeg (*kun i ringe grad/slet ikke*) har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kan komme på mit arbejdsområde.

Fra arbejdsmiljøundersøgelse gengiver vi, det afsnit der handler om brugen af spørgeguiden i praksis:

Om brugen af spørgeguiden i praksis

Der er oftest ikke én men typisk flere årsager, der ligger til grund for de individuelle svar på de undersøgte problemstillinger. Og årsagerne kan variere fra person til person, fra afdeling til afdeling, og fra arbejdsplads til arbejdsplads.

De forskellige typer af årsager til et problem kan blive nuanceret og synliggjort gennem en åben og fordomsfri debat på arbejdspladsen. Det kan skabe en fælles forståelse og indsigt, som et første og væsentligt skridt på vej op af handlingstrappen. Gennem debatten og den skabte indsigt vil der ofte dukke løsningsmuligheder op; nogle vil være her-og-nu løsninger, andre kræver tid og videre planlægning. En brain-storm om løsningsforslag kan være et nyttigt supplement.

Såfremt arbejdspladsen består af flere afdelinger, kan svarene opgøres afdelingsvis. Sammenligninger på tværs af forskelle og ligheder kan være et udgangspunkt for debat om årsager og løsningsmuligheder. Arbejdspladsens samlede resultatet kan endvidere holdes op mod landsresultatet, og forskelle i såvel positiv som negativ retning kan være grundlag for refleksion og overvejelser. Det kan også være en vej til a-ha-oplevelser.

Hvis man anvender spørge-batteriet på arbejdspladsen, kan man på forhånd drøfte og i fællesskab vedtage og fastlægge acceptable "grænseværdier". Det kan fx være relevant, hvis der er tale om en større eller stor arbejdsplads. Det vil sige, at personalet før spørgeskemaet rundsendes drøfter og beslutter et acceptabelt svar-niveau og dermed, hvornår, der under alle omstændigheder skal iværksættes en handlingsplan. Eksempelvis:

Hvis den samlede opgørelse viser, at der på det enkelte spørgsmål er mere end 15%, der svarer negativt dvs. "slet ikke" eller "i ringe grad" til spørgsmålet, så er det en indikator på, at der kan være et problem på området. Overstiger de "negative" svar 25%, indikerer det er klart problem på området.

En betroet medarbejder på arbejdspladsen kan stå for optælling af svarene. Spørgsmålet om anonymbesvarelse bør overvejes. Såfremt spørgsmålene besvares anonymt, kan det være vanskeligt at identificere de personer, som oplever mere udtalte belastninger, og hvor indsats synes særligt påkrævet. Omvendt kan ikke-anonyme svar på visse typer arbejdspladser resultere i mere "politisk korrekte" synspunkter. Det samlede resultatet af spørgeskemaundersøgelsen præsenteres og drøftes på et personalemøde. Løsningsforslag indkredses. Hvis der er områder, hvor 25% eller flere har svaret negativt, skal der hurtigst muligt igangsættes handlinger. Lederen i afdelingen står i spidsen for arbejdet for at sikre at løsning af problemet får prioritet, så der sker noget, og problemet tages alvorligt.

Husk: Når man anvender og drøfter de samlede svar, kan den enkelte let forsvinde i helheden. Én person, der oplever store belastninger, har naturligvis lige så stor ret til og behov for hjælp og støtte, som når det drejer sig om 25% af medarbejderne. Såfremt den enkelte synes, at det er for vanskeligt at "lægge kortene" på bordet i et større forum, kan vedkommende måske i stedet have sit eget skema med på næste medarbejderudviklingssamtale med lederen, og her drøfte det i fortrolighed.

En idé, som kan anbefales til lederen er, at vedkommende prøver at besvare spørgsmålene, som han/hun tror, de ansatte vil svare, og derefter sammenligne med personalets samlede svar. Det kan give lederen et spejlbillede af, hvor godt han/hun fornemmer situationen på arbejdspladsen. Og ofte kan det give overraskelser i såvel positiv som i negativ retning.

Din oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø – et overblik

I høj grad I nogen grad I ringe grad Slet ikke

Sæt én ring i hver linie

1. Jeg oplever, at jeg har de nødvendige faglige kompetencer for at kunne løse de arbejdsmæssige problemer jeg støder ind i	1	2	3	4
2. Jeg oplever at have tilpas indflydelse på tilrettelæggelsen af mit arbejde	1	2	3	4
3. Jeg synes, der er rimelig fordeling mellem arbejdsopgaver og personaleressourcer i min afdeling/arbejdsplads	1	2	3	4
4. Jeg har beføjelser, der er afpasset de opgaver, jeg skal løse	1	2	3	4
5. Jeg oplever, at jeg bliver påskønnet for det arbejde, jeg udfører	1	2	3	4
6. Jeg oplever muligheder for at lære noget nyt gennem mit arbejde	1	2	3	4
7. Jeg oplever, at jeg har tilstrækkelig tid til mine arbejdsopgaver	1	2	3	4
8. Jeg føler, at jeg har gode muligheder for faglig eller anden støtte i vanskelige situationer	1	2	3	4
9. Jeg oplever, at der er god stemning mellem mig og mine kolleger	1	2	3	4
10. Jeg oplever at kunne ”komme igennem” hos min nærmeste leder	1	2	3	4
11. Jeg synes, at jeg i tilstrækkelig grad får den information, jeg behøver	1	2	3	4
12. Jeg oplever stemningen i afdelingen/på arbejdspladsen er præget af engagement og arbejdsglæde	1	2	3	4
13. Jeg synes, at jeg har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kan komme på mit arbejdsområde	1	2	3	4
14. Jeg har mulighed for at planlægge mit arbejde, så der tages hensyn til mit privatliv	1	2	3	4
15. Jeg trives med mit arbejde	1	2	3	4