

Psykisk arbejdsmiljø og trivsel

Viden og værktøjer til en bedre arbejdsplads

Mads Kristoffer Lund

Thomas Clausen og Johan Simonsen Abildgaard.

Udgivet 2024 på Hans Reitzels Forlag.

215 sider. ISBN 978-87-02-33446-3

Denne bog formidler forskning og erfaringer fra to væsentlige skikkelser i arbejdsmiljøverdenen. Begge forfattere har deres baggrund på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA): Thomas Clausen er seniorforsker og har bl.a. været projektleder for udviklingen af NFA's spørgeskema for psykisk arbejdsmiljø og trivsel, og Johan Simonsen Abildgaard er lektor på CBS og seniorforsker på NFA med bl.a. fokus på interventionsprocesser i det psykiske arbejdsmiljø, evaluering og alternative metoder til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø. Det giver et solidt afsæt for en bog, hvis ambition netop er at samle forskningsbaseret viden og værktøjer og formidle det i en lettilgængelig og handlingsorienteret form.

Bogen består af to dele: Den første sætter fokus på viden om psykisk arbejdsmiljø med hhv. teorier og begreber om psykisk arbejdsmiljø og trivsel, syv centrale temaer i det psykiske arbejdsmiljø og metoder til at afdække psykisk arbejdsmiljø og trivsel. Anden del kaster lys på, hvordan arbejdspladser kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø med en positiv spiral, og den giver tre pejlemærker for en bæredygtig indsats og seks faser for en vellykket arbejdsmiljøindsats. I sidste kapitel perspektiveres til temaer, der kan blive relevante for fremtidens arbejdspladser.

Viden om psykisk arbejdsmiljø og trivsel – og hvordan man måler det

I vidensdelen fremlægges centrale teorier og modeller i det psykiske arbejdsmiljø: tre balance-modeller, betydningen af negative handlinger og fire perspektiver på positive faktorer i arbejdet. Samlet er kapitlets ærinde at byde ind på, hvordan "psykisk arbejdsmiljø" kan defineres som begreb.

Efterfølgende præsteres syv temaer i det psykiske arbejdsmiljø: Krav i arbejdet, Arbejdets organisering, Samarbejde, Ledelse, Forandringer, Negativ adfærd og Trivsel. Det er også de centrale temaer i NFA's Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ).

Endelig introduceres til spørgeskemamålinger, dialogbaserede metoder samt apps og andre metoder og datakilder. Der reflekteres over deres fordele hhv. ulemper og gives mere specifikke overvejelser angående valg af typen af spørgeskemaer og hvornår en undersøgelse er af god kvalitet. Til slut reflekteres der over mulig synergi mellem de forskellige metoder.

Værktøjer til at forbedre til det psykiske arbejdsmiljø

I værktøjsdelen rettes fokus på, hvordan der kan opstå både negative og positive spiraler i det psykiske arbejdsmiljø: De organisatoriske og sociale ressourcer er tæt forbundne og har ydermere

betydning for medarbejdernes trivsel og opgaveløsning. En problemstilling i fx samarbejdet kan således påvirke de andre forhold negativt – ligesom en forbedring kan igangsætte positive spiraler.

Der gives tre centrale pejlemærker for en vellykket indsats: At indsatsen er fælles, tilpasses arbejdspladsen, og at der løbende kommunikeres om indsatsen. Kapitlet inddrager forståelser af psykologisk tryghed og kollektiv efficacy, og det anbefales bl.a. at udvikle positive ”spilleregler” blandt dem, der skal udføre indsatsen, samt en kommunikationsplan.

Derpå gives en seks-fasers-plan for en vellykket indsats med faserne 1: Opstart og forberedelse, 2: Kortlægning, 3: Prioritering, 4: Handleplaner, 5: Implementering samt 6: Evaluering og læring. Undervejs introduceres også forståelser af forebyggelsestrappen, aktionsradius, IGLO og programteori. Læseren lærer til slut at skelne mellem teori- og implementeringsfejl.

Bogens sidste kapitel peger på temaer af stigende relevans for fremtidens arbejdspladser: hjemmearbejde, kunstig intelligens og robotter, platformsarbejde (hvor ”ens chef er en app”) samt nuværende og kommende ansattes ønsker til deres arbejdsliv med fx øget fleksibilitet og frihed. Bogen sluttes af med en opfordring til ikke at hvile i hængekøjen og introducerer et begreb om arbejdspladsens arbejdsmiljøkompetence, som kædes sammen med at lykkes med et godt psykisk arbejdsmiljø.

Bogens formidling og placering

Bogen er skrevet i let sprog, som løbende suppleres med korte caseeksempler fra de forskellige brancher, forfatterne har erfaringer med. Der gives visuelle modeller til at illustrere teorier, og der suppleres løbende med relevante værktøjer og forslag til dialogspørgsmål til, hvordan man kan drøfte bogens temaer. Ikke mindst kapitlet med seks-fasers-planen er et overflødighedshorn af tjeklistetips, gode råd og mødeskabeloner samt eksempler fra spørgeskemaundersøgelser med refleksioner om prioritering og handleplanskemaer.

Bogen henvender sig til relevante uddannelser og til ledere, tillidsvalgte, medarbejdere og arbejdsmiljøprofessionelle. Det har den tilfælles med fx Hansen et al (2021) ”Arbejdslivet i et kritisk perspektiv” og Starheim (2022) ”Ledelse af det psykosociale arbejdsmiljø”, og bogen her giver i sin struktur tydeligt input til både at forstå, kortlægge og udføre forberedende indsatser i det psykiske arbejdsmiljø. Det hører til bogens styrker, at den samler og populærformidler de to forskeres bidrag til at afdække og skabe forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø. Kapitlerne, der fremstiller fokus for NFA’s Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ) og seks-fasers-planen til arbejdsmiljøinterventioner, er relevante at kende for alle bogens målgrupper.

Også formidlingen af teorierne bag psykisk arbejdsmiljø er velskrevet og relevant – men måske også et kapitel, som måske ikke er lige relevant for alle målgrupper? Tilsvarende kan bogens overskrift og gennemgående tematisering af både ”Psykisk arbejdsmiljø og trivsel” give rigtig god mening i en hverdagsforståelse, mens bogen flere steder illustrerer, at de ikke kan betragtes som ligestillede analytiske begreber: God trivsel fremstilles derimod som en effekt af godt psykisk arbejdsmiljø. En opmærksomhed mere er, at bogen løbende adresserer samarbejdsaftalen og samarbejdsudvalg, mens der skal bladres længere efter arbejdsmiljøorganisationen som målgruppe. At arbejdsmiljøloven med pligt til at afdække (også) det psykiske arbejdsmiljø minimum hvert tredje år og APV’ens fire elementer har stort sammenfald med bogens seks-fasers-plan kunne være hjælpsomt at få fremstillet klarere. Endelig kunne arbejdspladsens størrelse adresseres tydeligere, når det overvejes, hvordan og hvor omfattende arbejdsmiljøet skal kortlægges ved hjælp af fx et spørgeskema.

Alt i alt en væsentlig bog, der samlet fremstiller relevant, forskningsbaseret viden om psykisk arbejdsmiljø i letlæst form, tilbyder relevante metoder til at kortlægge det og giver procesvejledninger til indsatser, der kan styrke det. For det fortjener bogen en bred læserskare.

Mads Kristoffer Lund

projektleder, cand.comm. i Kommunikation og Pædagogik & Uddannelsesstudier, BrancheFællesskab for Arbejdsmiljø for Velfærd & Offentlig administration, mlu@bfa.dk