FAKTA OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG

Arbejdsmiljøforholdet og kravene



En sund arbejdsplads er et sted, hvor man trives og udvikler sig. Et godt psykisk arbejdsmiljø er medvirkende til dette. Skulle der opstå problemer, er det vigtigt at huske på, at det psykiske arbejdsmiljø på arbejdet ikke er den enkeltes problem. Det er et fælles ansvar på arbejdspladsen at tage fat på problemer, der skyldes forhold ved selve arbejdet. Forhold vedrørende psykisk arbejdsmiljø bør typisk behandles af ledelse og medarbejdere i fællesskab, fx i arbejdsmiljø-organisationen og samarbejdsorganisationen, da disse oftest har kompetence på hvert sit delområde i forhold til trivsel og psykisk arbejdsmiljø.
Travle perioder kan være både spændende og udfordrende. Det bliver dog mindre spændende, når tempoet altid er for højt. Så kan der være tale om en belastning, som kan føre til bl.a. stresssymptomer og egentlige stresslidelser. Det sker især, når arbejdet udføres under tidspres. Det samme kan ske, hvis der stilles modsatrettede (konfliktfyldte) eller uklare krav til arbejdet. Det er heller ikke godt, hvis man ikke kan få hjælp og støtte fra kolleger og ledelse, eller hvis man ikke har tilstrækkelig indflydelse på eget arbejde.

Arbejde, som er psykisk belastende, kan medføre sygdomme, som er stressrelaterede, fx hjerte-karlidelser. Dette er tilfældet, hvis det belastende arbejde står på over længere tid.
Det er vigtigt, at der er det rigtige forhold mellem de krav, der stilles til medarbejderne og de ressourcer, medarbejderne har til rådighed for at kunne leve op til kravene. Sagt på en anden måde: Er der det rigtige forhold mellem det, vi kan, og det vi skal?
Krav kan handle om kvalitet, leverancens størrelse og mængden af opgaver. Ressourcer kan handle om antallet af ansatte, den enkeltes energi, kvalifikationer og evner.

Derfor skal man forebygge, at arbejdet er psykisk belastende. Det kan fx ske ved, at man fordeler arbejdsopgaverne på en anden måde mellem sig, eller at man forsøger at planlægge, så tidspres og andre negative påvirkninger undgås. Det kan også hjælpe, at man udarbejder præcise jobbeskrivelser, så opgaven er klart afgrænset, og at arbejdet tilrettelægges, så der er mulighed for hjælp og støtte.

Psykisk arbejdsmiljø skal indgå i arbejdspladsvurderingen, og påvirkninger, der forårsager skadelig stress, skal forebygges.

Gode råd om tiltag og løsninger

- Anvend denne APV Portals særlige side om APV og det psykiske arbejdsmiljø (link).
- Forsøg at planlægge, så tidspres undgås.
- Udarbejd præcise jobbeskrivelser, så opgaven er klart afgrænset.
- Tilrettelæg arbejdet, så der er mulighed for hjælp og støtte.
- Undgå uvished og usikkerhed ved at alle ansatte får relevante og vigtige informationer på det rette tidspunkt.
- Inddrag og hør medarbejdere i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdet.
- Læs de øvrige faktablade på denne side vedrørende emnerne indenfor det psykiske arbejdsmiljø. Hent ideer her til arbejde med særlige fokusområder.
- Kortlæg det psykiske arbejdsmiljø i APV'en. Anvend f.eks. spørgeskemaerne i Det elektroniske APV-værktøj.
- Anvend evt. spørgeskemaer fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) til mere dybdegående undersøgelser - findes under menupunktet Værktøjer.
- Download værktøjer og vejledninger om det psykiske arbejdsmiljø fra BFA Service - Turismes hjemmeside: www.bfa-service.dk for at få inspiration til gode metoder. F.eks. "En værktøjskasse om stress og stresshåndtering".

Gode links:

- Denne APV Portal - Psykisk arbejdsmiljø i APV-processen
- BFA Service - Turismes hjemmeside www.bfa-service.dk – se bl.a. "En værktøjskasse om: Stress" og Temaside om **Stor arbejdsmængde og tidspres**
- BFA Service - Turisme: "Arbejdsmiljøhåndbog for ejendomsserviceområdet"
- Videnscenter for arbejdsmiljøs hjemmeside: (www.arbejdsmiljoviden.dk)

BFA Transport Service – Turisme Jord til Bord