

APV - kom godt i gang
Lær om arbejdsmiljø
Ejendomservice
Pumpestationer og Renseanlæg
Vandforsyning
Fakta om ergonomiske forhold
Fakta om psykiske forhold
Psykisk arbejdsmiljø og stress
Samarbejde, tillid og retfærdighed
Indflydelse
Mening i arbejdet
Belønning
Social støtte
Forudsigelighed
Kravene i arbejdet
Udviklingsmuligheder
Chikane og mobning
Trusler, vold og chokerende begivenheder
Alenearbejde
Fakta om ulykker
Fakta om fysiske forhold
Fakta om kemiske og biologiske forhold
Fakta om øvrige forhold

Fakta om udviklingsmuligheder

Arbejdsmiljøforholdet

For at man kan trives på en arbejdsplads, er det vigtigt, at arbejdet er udfordrende og skaber nye muligheder for den enkelte, dette gælder også når man arbejder i vandforsyning.

Som medarbejder i vandforsyning er det vigtigt, at man har mulighed for at udvikle sig rent professionelt og blive bedre til sit arbejde eller opkvalificere sig inden for fx andre arbejdsområder end man normalt plejer at arbejde med. Muligheden for at udvikle sig som medarbejder er med til at give et godt arbejdsmiljø og en lyst til at yde ekstra i presset situationer.

Mange undersøgelser viser, at personer med dårlige udviklingsmuligheder i arbejdet trives dårligere og har flere problemer med helbredet, end personer med mulighed for udvikling.

De:

har højere grad af stress
har højere fravær
har flere helbredsproblemer
har højere udstødning fra arbejdsmarkedet
trives dårligere
er mere trætte

Gode råd om tiltag og løsninger

For at kunne udvikle sig er det afgørende, at den enkelte medarbejder har adgang til at lære mere. Det kan være gennem sidemandsoplæring, introduktion fra en leder, kurser, mv. Det er derfor vigtigt, at disse muligheder er sat i system og bringes i spil.

For at målrette tilbuddene bedst muligt er det væsentligt at kende medarbejderens ressourcer, behov, muligheder og ønsker. Ved at tilpasse opnås den bedste motivation fra medarbejderens side.

I den forbindelse er en årlig MedarbejderUdviklingsSamtale (MUS-samtale) et godt redskab. Gennem samtalen søges det opnået, at virksomhedens behov matches med medarbejderens. Den årlige samtale kan ikke stå alene og bør være led i et løbende personalearbejde på arbejdspladsen.

Medarbejderudvikling kan også finde sted som gruppesamtaler.

GODE LINKS:

Denne APV Portal - Psykisk arbejdsmiljø i APV-processen
At-vejledning D.4.1 Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø
BFA Service - Turismes hjemmeside: www.bfa-service.dk
Videnscenter for arbejdsmiljø's hjemmeside: (www.arbejdsmiljoviden.dk)
KL, Danske Regioner og KTO's hjemmeside "Lederweb": Guide til MUS
Arbejdstilsynet: "Arbejdsbetinget stress"

APVportalen.dk udgives af Branchearbejdsmiljøudvalget Service - Turisme, som hører ind under Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø (BFA) Service, Turisme, Transport og Jord til Bord.

Filtre