

KORTLÆGNING AF ARBEJDSFORHOLD OG TRIVSEL

Spørgeskemaundersøgelser er en af metoderne til at finde ud af, hvad der rører sig blandt både medarbejdere og ledere.



Til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø findes der to korte spørgeskemaer specielt rettet til bygge- og anlægsbranchen. Ét til virksomheder og ét til byggepladser. Til hvert af skemaerne hører en vejledning. Skemaerne om arbejdsforhold og trivsel, er mest velegnede i virksomheder med mere end 15 ansatte, men mindre virksomheder kan lade sig inspirere af spørgsmålene og evt. bruge nogle af dem som udgangspunkt for en drøftelse på et personalemøde eller lignende.

Spørgeskemaerne er udviklet på baggrund af de generelle spørgeskemaer til kortlægning af psykisk arbejdsmiljø lavet af Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Både skemaer og vejledninger kan hentes elektronisk via www.trivsel.bar-ba.dk (vælg Kom godt i gang). Vejledningerne giver udførlige råd til hele processen, så i dette faktablad fremhæves kun hovedpointerne.

Forløbet af kortlægningen

Planlægning af forløbet

Spørgeskemaundersøgelse

Behandling af svar

Præsentation og fortolkning af svar

Handlingsplan

Opfølgning

Et godt udbytte af spørgeskemaundersøgelser kræver:

- ▶ Planlægning af forløbet - vejledningen kan være en hjælp til dette
- ▶ Præsentation af formålet med spørgeskemaundersøgelsen for de ansatte
- ▶ Anonymitet - i den udstrækning det på baggrund af virksomhedens størrelse overhovedet er muligt. Under alle omstændigheder skal den indhentede viden behandles med stor respekt.
- ▶ Opsamling på besvarelser
- ▶ Handling og opfølgning

Eksempel:

Byggeledelsen ønskede at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø på pladsen. Derfor fik alle håndværkere et kvarter til at udfylde spørgeskemaet rettet mod byggepladser på det ugentlige morgenmøde. På det efterfølgende møde præsenterede sikkerhedskoordinatoren resultatet, og handlingsplaner blev besluttet på sikkerhedsmødet, hvor sikkerhedsrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter deltog.

Husk at inddrage medarbejderne i forbindelse med præsentation og fortolkning af svar.

Mest oplagt er det at tage resultatet af undersøgelsen op på et fredagsmøde eller lignende. I kan fx tage udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- ▶ Kan vi genkende billedet?
- ▶ Hvad betyder resultaterne i det daglige arbejde?
- ▶ Er det et problem?
- ▶ Er det noget vi kan ændre?
- ▶ Hvordan og hvad vil vi prioritere?

For hvert af de områder, som virksomheden/byggepladsen ønsker at gøre noget ved, laves en handlingsplan. Husk at aktiviteterne fra handlingsplanen skal gøres til en del af APV.

Tag i handlingsplanen stilling til følgende spørgsmål:

- ▶ Hvad skal gøres?
- ▶ Hvem gør hvad?
- ▶ Hvornår vil problemerne blive løst?
- ▶ Hvornår følges der op, hvordan og af hvem?

Handlingsplanerne kan fx dreje sig om, hvordan man bliver bedre til at planlægge arbejdet eller indkøb af tekniske hjælpemidler for at mindske tunge løft.



Eksempel:

Et murerfirma med 25 ansatte gennemførte en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø med spørgeskemaet til virksomheder. Det var sikkerhedsudvalget, som stod for at informere de ansatte om undersøgelse, uddele og indsamle spørgeskemaerne og bearbejde data. De stod også for præsentation af svarene og den efterfølgende snak om resultaterne. Det var på forhånd aftalt med mester, hvor meget tid der skulle bruges til det. Handlingsplanerne blev vedtaget i sikkerhedsudvalget, hvor mester selv fulgte deltog, da han havde det øverste ansvar i forhold til økonomien.

Opfølgning

Der skal løbende følges op på handlingsplanerne i sikkerhedsorganisationen og/eller i ledelsen. På den måde kan I sikre, at erfaringerne fra handlingsplanen overføres til andre områder af det psykiske arbejdsmiljø og til arbejdsmiljøarbejdet generelt. Når I bruger spørgeskemaet, har I også mulighed for at sammenligne virksomhedens resultater med andre brancher.

Opfølgning kan desuden ske ved at gennemføre en ny spørgeskemaundersøgelse efter et års tid.

Sikkerhedskultur

Der kan være andre indgange til at blive klogere på det psykiske arbejdsmiljø. Begrebet sikkerhedskultur er et af dem, og NFA har også på dette område udarbejdet et spørgeskema, I kan få glæde af. En elektronisk udgave kan hentes via www.trivsel.bar-ba.dk (vælg Kom godt i gang).



Læs mere om psykisk arbejdsmiljø i bygge- og anlægsbranchen på www.trivsel.bar-ba.dk