

Baggrundsbeskrivelse

DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN

Introduktion

Det psykiske arbejdsmiljø er det, der bestemmer, om man kan lide at gå på arbejde. Derfor er det et vigtigt emne både for den enkelte medarbejder og for arbejdspladsen. Heldigvis behøver det ikke være svært at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, og helt enkle tiltag som fx et møde kan få stor betydning.

Forhold der bestemmer det psykiske arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø er groft sagt bestemt af tre forhold:

Relationer (mellem mennesker)

Organisering (af arbejdet)

Fysiske arbejdsforhold (som arbejdet udføres under)

RELATIONER
(MELLEM MENNESKER)

ORGANISERING
(AF ARBEJDET)

**FYSISKE
ARBEJDS-
FORHOLD**
(SOM ARBEJDET
UDFØRES UNDER)

RELATIONER

Relationer er det, man oftest forbinder med det psykiske arbejdsmiljø. Det handler om, hvordan man har det med hinanden på arbejdspladsen. Det gælder både, hvordan medarbejderne har det med ledelsen, med hinanden indbyrdes og med andre faggrupper på byggepladsen.

Samarbejde

Det betyder meget, om man føler sig som en del af et fællesskab, når man kommer på arbejde, og om ens kolleger og ledelse støtter en. Den sociale støtte kan både være, at man giver hinanden en hånd med arbejdet, og at man lytter til hinanden, hvis der er problemer på arbejdet eller derhjemme. Er der mangel på fællesskab og dårligt samarbejde, kan det føre til konflikter.

> Se Faktablad om
konflikthåndtering

Tillid

Tillid til kolleger og ledelse har også betydning for, hvordan man trives på sit arbejde. Det er vigtigt, at man har tillid til sine kolleger og sin ledelse, fx ved at man stoler på, at de ikke udfører arbejdet på en måde, der er farlig for en selv eller andre. Tillid handler også om, at ledelsen har tillid til at medarbejderne gør et godt stykke arbejde.

Respekt og retfærdighed

Det er vigtigt at føle sig respekteret og retfærdigt behandlet på sin arbejdsplads. I praksis betyder det, at man tager hensyn til hinanden og behandler hinanden ordentligt, selvom man er forskellige. Mangel på respekt kan komme til udtryk ved, at man behandler nogle kolleger særligt dårligt eller ikke taler ordentligt til hinanden eller de andre faggrupper.

> Se Faktablad om
omgangstone



Anerkendelse

Når medarbejderen ved, at hans leder og kolleger sætter pris på det, han laver, og giver ham ros for det, skaber det som regel godt humør. Det kan give arbejdet mening og styrke ens faglige stolthed, og på den måde kan anerkendelsen være med til at gøre den enkelte medarbejder mere motiveret og engageret.

ORGANISERING

Bygge- og anlægsbranchen er kendetegnet ved mangel på forudsigelighed, både i forhold til om man har opgaver i næste måned, og hvor man skal arbejde. Nogle vælger branchen, netop fordi de trives godt med, at der sker noget nyt en gang imellem, fx at man kommer til en ny byggeplads. Andre har det bedst med at vide, hvad de skal lave på længere sigt, og for dem er det vigtigt at kende planerne så langt frem som muligt.



Planlægning

God planlægning er, når arbejdsopgaverne er koordineret i en hensigtsmæssig rækkefølge, og når medarbejderen allerede fra morgenstunden ved, hvad han skal lave i løbet af dagen, hvor det skal foregå og i samarbejde med hvem. Selvom planerne ofte ændres undervejs, er det vigtigt at have en god planlægning både på kort og lidt længere sigt.

Ændres planerne for mange gange kan det betyde, at man kommer bagud, og at der opstår tidspres. Tidspres kan føre til stress og øget risikoadfærd, fordi medarbejderne skal arbejde hurtigt og derfor tager flere chancer for at nå tingene til tiden.

Selv om byggeriet er gået i gang, og planlægning i princippet er overstået, kan man godt lette en stram tidsplan ved at benytte nogle af de planlægningsredskaber, som er udviklet i byggebranchen i de senere år. Erfaringen viser fx, at regelmæssige møder kan skabe et bedre samarbejde mellem de forskellige håndværksgrupper på pladsen, og at inddragelse af de udførende håndværkere sikrer en mere effektiv informationsgang. God planlægning og løbende information har stor betydning for alle arbejdsmiljøforhold.

Arbejdet kan også være tilrettelagt, så man arbejder om natten, og det kan have betydning for både det psykiske og fysiske helbred, fx asfaltarbejde og renovering.

Arbejdsomfang og tidspres

Stilles der for store krav til den enkelte, kan det føre til stress. Ligeledes kan for stramme tidsplaner medføre konflikter, fordi man er afhængig af andres arbejde. Øget tidspres kan også føre til risikoadfærd, som kan betyde flere ulykker.

> Se Faktablad om stress og
Faktablad om konflikthåndtering

Hvis der er krav om, at man skal løse en opgave på kort tid og i høj kvalitet, kan der være tale om modstridende krav.

Indflydelse

Indflydelse er, at man er med til at bestemme hvilke opgaver man løser, hvordan man løser dem, og hvem man gør det sammen med.

Sammenlignet med andre brancher har medarbejderne i bygge- og anlægsbranchen typisk en høj grad af indflydelse, når det handler om, hvordan de vil løse arbejdsopgaverne og i hvilken rækkefølge. Der er ikke nogen, der holder øje med én eller bestemmer, hvornår man skal holde pauser. Indflydelse på arbejdet kan være med til at forebygge stress, fordi det øger den enkelte medarbejders motivation og engagement.

> Se faktablad om
medarbejderudviklingssamtale



> Se Faktablad om traumatiske
hændelser og alvorlige ulykker

Ensformigt arbejde

Hvis man laver den samme bevægelse eller procedure mange gange og i lang tid, kan man tale om ensidigt belastende arbejde, EBA, og det kan have betydning for både det fysiske og psykiske helbred. I bygge- og anlægsbranchen kan det fx være den bevægelse en maler gør med penslen eller når tømreren sætter gipsplader op.

Nogle gange kan det undgås ved at bruge tekniske hjælpemidler. Andre gange kan man organisere sig ud af det ved at skiftes til at løse de forskellige opgaver - jobrotation. Risikerer man nedslidning pga. EBA, er det et emne, man kan tage op til en medarbejderudviklingssamtale.

Risiko for ulykker

I bygge- og anlægsbranchen er der risiko for alvorlige ulykker og traumatiske hændelser, fx ved fald fra et stillads, og man skal altid sørge for at forebygge så godt som muligt. Risikoadfærd som følge af tidspres er noget af det, der kan føre til ulykker. Er sikkerheden ikke i orden, kan det give utryghed. Det er væsentligt at forberede sig på, hvordan man håndterer eventuelle ulykker, så det er helt klart for alle, hvad man skal foretage sig. Det kan man gøre ved at lave en plan for, hvad man gør efter ulykken. Er man vidne til eller involveret i en alvorlig ulykke, kan man have brug for hjælp til at håndtere den psykiske reaktion. Får man ikke den nødvendige hjælp, kan det føre til en sygdomsmelding, fx pga. problemer med at sove eller koncentrere sig.

FYSISKE FORHOLD

Det fysiske arbejdsmiljø har også betydning for, hvordan man har det psykisk.

Tekniske hjælpemidler

De tekniske hjælpemidler kan have betydning for det psykiske helbred på forskellige måder. Det kan fx være, at man arbejder ved en maskine, der støjer meget. Støj i sig selv kan være en stressfaktor, og støjen kan også betyde, at man ikke kan tale med sine kolleger, mens man arbejder. Derudover kan nogle maskiner bestemme tempoet for, hvor hurtigt man skal arbejde, fx ved asfaltarbejde, og det er også en stressfaktor.

Temperatur og lys

En del af arbejdet i bygge- og anlægsbranchen foregår udendørs. Det betyder, at det er svært at styre temperaturen, man arbejder i. Er det fx meget varmt eller koldt, kan det påvirke ens arbejdsindsats, så man måske ikke når så meget, og arbejdet bliver ekstra tungt. Træk er også ofte et problem, der kan give muskelspændinger og hovedpine. Derudover kan det være et problem at lave tilstrækkeligt belysning til arbejdet udenfor i vintermånederne.



Alenearbejde

At arbejde alene har også betydning for ens trivsel.

For nogle er det en fornøjelse at arbejde alene, mens det for andre kan være en belastning. Hvis man arbejder alene, kan det være et emne for en medarbejderudviklingssamtale, hvordan man trives med det.

> Se Faktablad om
medarbejderudviklingssamtaler

I bygge- og anlægsbranchen udføres alenearbejde fx af dem, der sidder i kran eller gravemaskiner, og som ikke har mulighed for at tale med deres kolleger, og af dem der laver spjældarbejde.

SYMPTOMER PÅ DÅRLIGT PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Hvis det psykiske arbejdsmiljø er dårligt, kommer det til udtryk ved forskellige symptomer eller tegn. Overordnet kan man se disse symptomer på tre niveauer: Den enkelte medarbejder, i gruppen dvs. for en afdeling eller et sjak, og virksomheden som helhed.

Den enkelte medarbejder

For den enkelte medarbejder kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø blandt andet have disse symptomer:

- > Manglende motivation og engagement
- > Irritation/lav tolerancetærskel
- > Misbrug
- > Stress
- > Smerter: Hovedpine og mavepine
- > Svigtende arbejdspræstation



Hvis man mister motivationen eller engagementet på arbejdet, kan det skyldes modstridende krav. Det kan være, at der ikke er tid nok til at udføre arbejdet i en kvalitet, man selv er tilfreds med. Det kan også være, at man ikke får anerkendelse for det arbejde, man laver, og derfor ikke ved om det er godt eller skidt. Det kan medføre, at man ikke får lavet så meget, som man måske ellers kunne.

Er planlægningen dårlig og tidsplanerne for stramme, og har man ikke indflydelse på arbejdet, kan man blive stresset. Det kan igen føre til misbrug af alkohol eller medicin og alvorlige sygdomme som depression, angst og hjertekarsygdomme.

Alenearbejde man ikke trives med kan fx give mavepine.

I nogle situationer kan man være belastet af private forhold, fx dødsfald eller skilsmisse, som også kan have betydning for ens arbejdsindsats.



Gruppen, afdelingen eller sjakket

I afdelingen eller sjakket kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø blandt andet have disse symptomer:

- > Samarbejdsvanskeligheder
- > Konflikter
- > Mobning
- > Magtkampe/klikedannelse
- > Utryghed

Mangel på gensidig respekt kan vise sig ved en dårlig omgangstone, og kan af den enkelte opleves som mobning. Mangler der fællesskab og social støtte, opstår der lettere konflikter og magtkampe i pressede situationer, fx ved knaphed på tid eller materialer. Har man ikke tillid til ledelsen eller hinanden, kan der opstå utryghed både i forhold til ens sikkerhed på arbejdet og ens ansættelse.



Virksomheden

I virksomheden som helhed kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø blandt andet ses ved:

- > Højt fravær
- > Stor gennemstrømning af personale
- > Mangel på kvalificeret arbejdskraft
- > Fejl og ulykker
- > Nedsat produktivitet

Symptomerne på virksomhedsniveau er afledt af symptomerne på de to andre niveauer. Det betyder, at hvis medarbejderne trives dårligt, kan de være mere fraværende, mindre effektive og lave flere fejl og ulykker. Får virksomheden ry for at være et dårligt sted at arbejde, kan det være svært at få nye folk.

HJÆLP AT HENTE: FAKTABLADE

- > Læs mere om psykisk arbejdsmiljø og trivsel på BAR Bygge & Anlægs hjemmeside www.trivsel.bar-ba.dk

I de vedlagte faktablade er forskellige emner inden for det psykiske arbejdsmiljø nærmere beskrevet. Faktabladene indeholder også konkrete bud på, hvordan man kan arbejde med de enkelte emner.

Der findes faktablade om:

- Stress
- Konflikthåndtering
- Omgangstone
- Beredskabsplan ved alvorlige ulykker og traumatiske hændelser
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Den svære samtale
- Kortlægning af arbejdsforhold og trivsel

På www.trivsel.bar-ba.dk findes desuden flere elektroniske kortlægnings- og dialogværktøjer, udviklet særligt til bygge- og anlægsbranchen. Fx:

- Find vej til bedre trivsel, der primært er lavet til virksomheder, som ønsker at gøre et godt psykisk arbejdsmiljø endnu bedre
- Spørgkort om trivsel samt link til Spørgeskemaer, velegnet til anonyme trivsels undersøgelser