

"KAN VI VÆRE PROAKTIVE I FORHOLD TIL PSYKISK ARBEJDSMILJØ UDEN AT TALE OM DET?"

BAU Jord til Bord - ARBEJDSMILJØKONFERENCEN DEN 14. NOVEMBER 2024

BENT BERTHOLD SCHULTZ

Erhvervspsykolog | Seniorkonsulent
31 10 72 62 | bsc@humanhouse.com

Mange danske virksomheder synes at det er svært at sidestille fysisk og psykisk arbejdsmiljø i deres arbejdsmiljøarbejde. I Workshopen gives der bud på dels hvordan man kan arbejde systematisk med at opnå en mere proaktiv tilgang til trivsel og psykisk arbejdsmiljø, dels hvilke forhold i virksomhedskulturen, der bidrager til eller spænder ben for at man lykkes med det.

Vi kommer omkring, hvad vi forstår ved psykisk arbejdsmiljø og hvordan vi kan tale om det i hverdagen. Hvad er psykologisk tryghed og hvad er en løbende dialog om trivsel?



PROGRAM

- To centrale budskaber og en drøftelse på vej ud af døren

-
1. "Den gode nyhed" Vi ved godt hvad der virker (instruktion, planlægning, støtte og opfølgning) Hvordan kan man arbejde med positiv og konfliktnedtrappende kommunikation, tips og tricks.
 2. "Den knap så gode nyhed er at det er svært" Hvilke barrierer ser vi typisk – manglende dialog/utryghed/tavshed – hvad er motivationen for (ikke) at handle – at "understøtte systemet" eller "godt kollegaskab"
 3. "Hvad kan vi gøre hos os" Hvordan indretter vi vores hverdag så vi gør det, vi ved, der virker

ÅRSAGER TIL STRESS

Hvad angiver de sygemeldte med stress selv, at årsagen til deres stress-sygemelding er?



Hvor mange procent siger, at det udelukkende skyldes arbejdet?



Hvor mange procent siger, at det skyldes både arbejde og privatliv?



Hvor mange procent siger, at det udelukkende skyldes privatlivet?



ÅRSAGER TIL STRESS



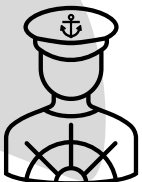
51% angiver arbejdet som årsagen til stress



42% angiver både arbejdet og privatlivet som årsag til stress



7% angiver privatlivet som årsag til stress



Ledere angiver i højere grad medarbejdernes personlighed eller privatliv som årsagen til stress



DEFINITION: PSYKISK ARBEJDSMILJØ

» *Psykisk arbejdsmiljø dækker over en lang række forhold på arbejdspladsen. Det gælder arbejdets organisatoriske og teknologiske betingelser, arbejdets indhold, og den måde arbejdet er tilrettelagt på. Det gælder også samspillet mellem ledelse og medarbejdere, og mellem kolleger indbyrdes.*

”Håndbog om psykisk arbejdsmiljø”

» *Der er altså tale om to aspekter – det ORGANISATORISKE og det SOCIALE*

AT SIDESTILLE PSYKISK MED FYSISK ARBEJDSMILJØ

- Lovgivningsmæssigt i 2013
 - › Reaktioner fra AT
 - › Rådgivnings og undersøgelsespåbud
 - › Udvikling af begreber
- Sidestillet i virkeligheden?
 - › Prioriteret lige så højt som fysisk arbejdsmiljø?
 - › Samme systematik i kortlægning, forebyggelse og håndtering?
 - › Samme "objektive" måde at forholde sig til belastninger?

HVAD ER DER AT HENTE VED AT SIDESTILLE DE TO?

- Arbejdet sker i eksisterende systemer og varetages af personer med eksisterende roller og ansvar
- Mere professionalisme og mindre berøringsangst
- Mere gennemsigtighed ift. hvad vi ser, hvad vi vil opnå og hvad vi gør for at opnå det
- Mulighed for dialog på tværs i virksomheden



FEM RISIKOFAKTORER



Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

- 1 Stor arbejdsmængde og tidspres
- 2 Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- 3 Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- 4 Krænkende adfærd, herunder mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd
- 5 Arbejdsrelateret vold – i arbejdet og uden for arbejdstid

REDUKTION AF RISIKO – ELLER FOREBYGGELSE GENNEM:

- » Oplæring og instruktion?
- » Arbejdets planlægning og tilrettelæggelse (og gennemførelse)
- » Hjælp, støtte og sparring?
- » Opfølgning på de forebyggende tiltag?

Vision Zero

- en del af EU's arbejdsmiljøstrategi 2021-2027



“

*Vi skal forpligte os til en **'Vision Zero'-tilgang**, når det drejer sig om arbejdsrelaterede dødsfald i EU.*

”

Nicolas Schmit

EU-Kommissær, Beskæftigelse og Sociale Rettigheder

De 7 Gyldne Regler



Tag lederskab – udvis engagement



Identificér farer – kontrollér risici



Definér målsætninger – udvikl programmer og procedurer



Skab et sikkert og sundt system, der understøtter et velorganiseret arbejde



Sørg for optimal sikkerhed og sundhed i maskiner, udstyr og arbejdspladser



Opgradér kvalifikationer, og sørg for kontinuerlig kompetenceudvikling

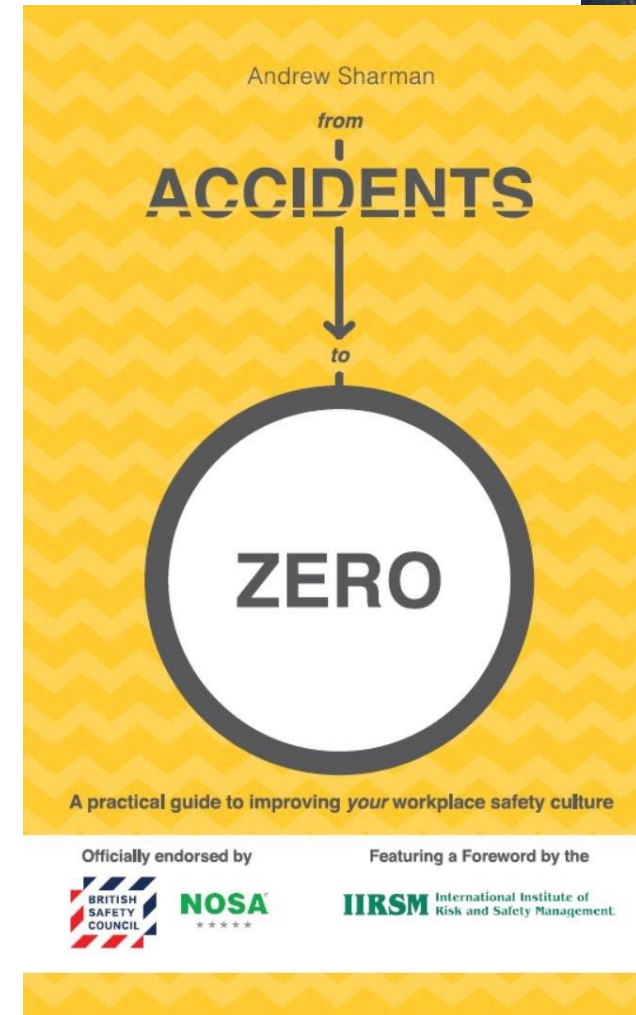


Investér i mennesker, og motivér gennem aktiv deltagelse og involvering

Hvad er ingredienserne i god Sikkerhedsledelse?

10 centrale temaer:

- Forpligtet topledelse
- Risiko-opfattelse og håndtering
- Sikkerhedssystemer og procedurer
- Arbejdspres og planlægning
- Medarbejder uddannelse og kompetence
- Tydelig og konsistent sikkerhedsledelse
- Tydelig kommunikation
- Medarbejderinvolvering og engagement
- Ansvarlighed
- Overholdelse af love og regler



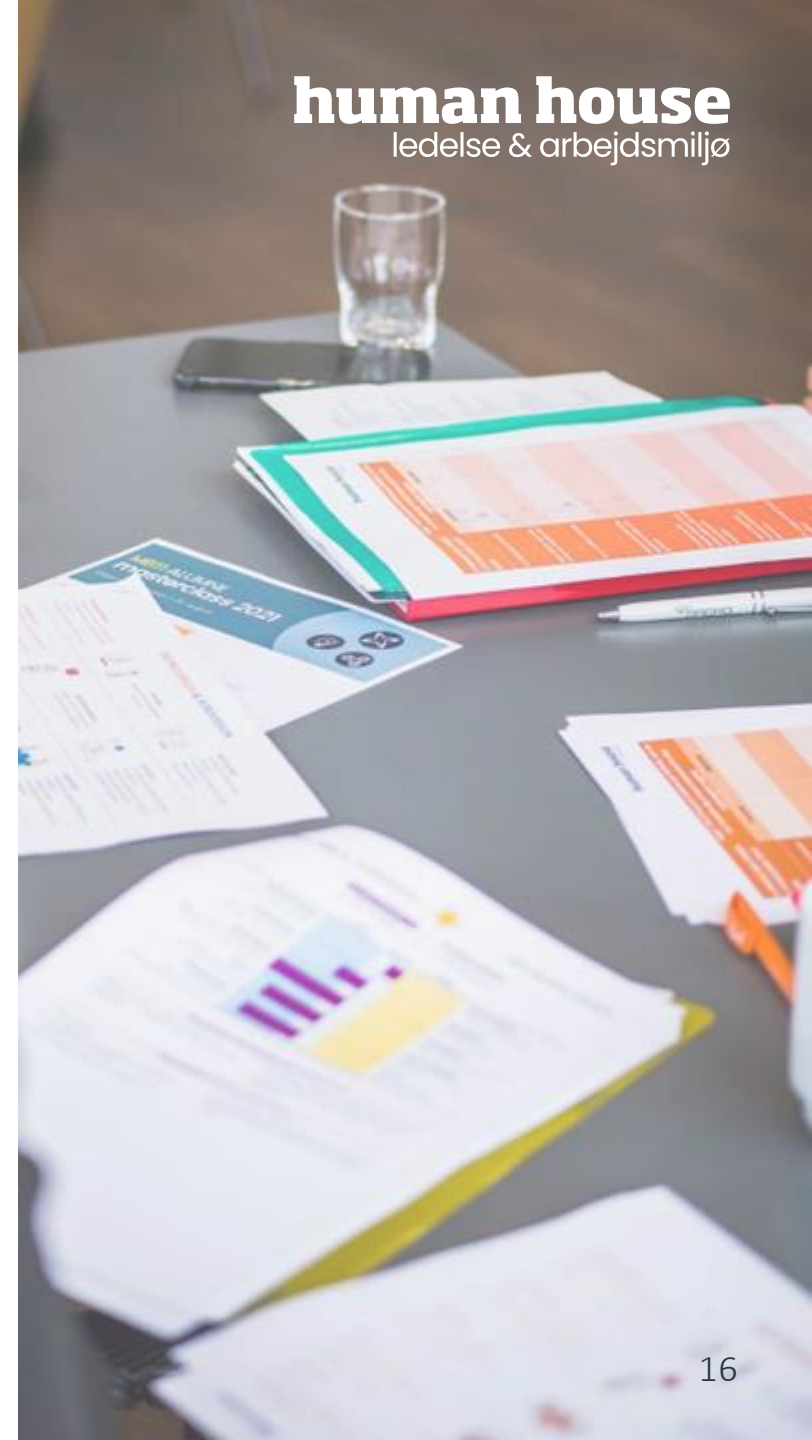
HVORDAN VED I AT OPGAVEN ER FORSTÅET?



ER OPGAVEN FORSTÅET???

ARBEJDET ER MERE END OPGAVERNE

- Selve opgaven
- Organiseringen af opgaven
- Samarbejdet om opgaven



HVAD SKAL DER TIL HOS JER?

Hvad skal man kunne

- 1) For at få jobbet?
- 2) For at overleve i jobbet?
- 3) For at blive rigtig god til jobbet?



The image features two women against a warm, orange-toned background. The woman on the left has long, wavy brown hair and a serious, somewhat stern expression. The woman on the right has her hair pulled back and a wide-eyed, surprised, or perhaps indignant expression. In the center, between them, is large, bold, green text.

HVORFOR SNAKKER VI IKKE OM MIG?

DERFOR SNAKKER VI IDEELT IKKE OM DIG (ELLER MIG), MEN OM VORES OPGAVER

»Rejs jer op og ræk hånden op hvis...



- » Været i jeres nuværende job mere end to år, mere end ti år – mindre end 6 måneder
- » Taler mere end to sprog – tre sprog – fire sprog
- » Har en håndværksfaglig uddannelse, socialfaglig udd., teknisk udd.
- » Ser sig selv som udadvendt, som indadvendt
- » Har arbejdet i udlandet
- » Har svære arbejdsopgaver
- » Taler med kolleger om det, der er svært i dit arbejde
- » Har været alvorlig flov over noget, som du har gjort på arbejde.
- » Har fortalt om det flove til en kollega eller leder
- » Har været stolt over noget, I har gjort på arbejde
- » Har fortalt kollega eller leder om det, der gjorde dig stolt
- » Har været med til at træffe en dårlig beslutning på arbejde?
- » Undladt at sige at I tænkte at det var en dårlig beslutning
- » Undladt at påtale andres fejl eller uhensigtsmæssige adfærd på arbejdet
- » Har taget fejl af en kollega? Efterfølgende fortalt kollegaen at I havde taget fejl?
- » Har oplevet at andre har taget fejl af jer på arbejde
- » Gerne vil ned og sidde igen.

PSYKOLOGISK TRYGHED

... er troen på og forventningen til, at man ikke vil blive straffet eller ydmyget for at tale om sine (observationer,) ideer, spørgsmål, bekymringer eller fejltrin.

Bygger ofte overvejende på en *forestilling* om gruppens norm



HVOR VIGTIGT ER DET?

- Hvad ved vi om velfungerende teams?
- "The whole is greater than the sum of its parts." - Aristotle
- <https://newageleadership.com/what-makes-teams-successful-googles-project-aristotle-came-up-with-these-five-factors-that-matter/>





Tillid eller kontrol?



HVAD HAR I AFTALT AT HOLDE ØJE MED?

KEND DIT MANDAT (SOM KONTROLLANT)!

Hvad er til forhandling?

Hvad er ikke til forhandling?

Hvad siger loven?

Hvad siger værdierne?

Hvad siger jeg?

Hvordan siger jeg det?

Hvad er målet?



HVEM HAR ANSVARET I PRAKSIS??



TAK FOR I DAG