



Et godt psykisk arbejdsmiljø giver trivsel på arbejdspladsen

Det psykiske arbejdsmiljø er summen af en række forhold, som kan virke både positivt og negativt, og som giver udslag i, om jobbet giver trivsel eller det modsatte.

TEKST FINN STRUDSHOLM /FAGJOURNALIST

Dyrlæger er veluddannede, og det giver mulighed for jobs med stor arbejdsglæde og muligheder for faglig udvikling. Men det spændende og udviklende job kan samtidig stille høje krav, give stort ansvar, indebære mange relationer, rumme etiske dilemmaer og medføre et stort arbejdspress. På den måde kan det psykiske arbejdsmiljø befinde sig på en knivsæg, hvor summen af positive og negative faktorer kan udgøre forskellen på trivsel eller mistrivsel.

Henvisninger om psykisk arbejdsmiljø

- APV – arbejdspladsvurdering: apvportalen.dk
- Det Nationale Center for Arbejdsmiljø: nca.dk
- BFA: BrancheFællesskab og Arbejdsmiljø: arbejdsmiljoweb.dk/trivsel
- Hjemmeside om psykisk arbejdsmiljø: etsundtarbejdsliv.dk

Det psykiske arbejdsmiljø - en kompleks størrelse

Det psykiske arbejdsmiljø er påvirket af en lang række faktorer. Det handler om forholdet til kolleger, lederen og andre, man samarbejder med både internt og eksternt – herunder kunder. Det handler også meget om, hvordan arbejdet er organiseret, og hvilken karakter arbejdet har.

Indflydelse på at tilrettelægge eget arbejde, mulighed for at arbejde med emner, som interesserer en, og muligheder for udvikling/videreuddannelse er stimulerende for trivsel og arbejdsglæde.

Modsat virker det negativt at skulle arbejde med emner, som man ikke ved nok om. Også manglende tillid og mulighed for indflydelse på, hvordan arbejdet bliver tilrettelagt, er negative faktorer for arbejdsglæden.

BrancheFællesskab for Arbejdsmiljø (BFA) har systematiseret de mange faktorer af betydning for det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden under en række hovedområder:

- Stress og stresshåndtering
- Social kapital
- Mobning
- Konflikter
- Trusler og vold.

For hvert emne har BFA udarbejdet vidensblade, materialer og redskaber. Emnerne bliver kort berørt i teksten nedenfor, som giver et uddrag af BFAs materiale. Til hvert emne finder du uddybende materiale og redskaber på hjemmesiden: arbejdsmiljoweb.dk/trivsel. Du kan også finde nyttig viden på ddd.dk.

Stress og stresshåndtering

Stress og stresshåndtering handler om balancen mellem krav og ressourcer. Stress opstår typisk i situationer, hvor der er en ubalance mellem de krav, omverde-

nen stiller, og de ressourcer, vi har til rådighed.

Risikoen for stress er højere, hvis det er svært at se muligheden for at komme ud af de dårlige situationer. Risikoen for sundhedsskadelig stress er også forhøjet, hvis den enkelte står meget alene med arbejdet og ikke får støtte fra ledelse eller kolleger.

Som regel er vi i stand til at håndtere kortvarige belastninger, men hvis man igennem længere tid er overbebyrdet, kan det gøre skade på kroppen og medføre alvorlige stresssymptomer.

Stress kan være udløst af enten forhold på arbejdspladsen eller i privatlivet – eller en kombination.

Social kapital giver trivsel og produktivitet

Den sociale kapital på en arbejdsplads er den usynlige værdi i stærke indre samarbejdsrelationer. De tre nøglebegreber i social kapital er tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, som alle bidrager til at skabe en god arbejdsplads.

Ved at opbygge og udnytte stærke relationer i virksomheden kan det både styrke trivsel og arbejdsmiljø og samtidig gavne kvalitet og effektivitet.

Mobning er udbredt

Det Nationale Center for Arbejdsmiljø har i 2014 opgjort, at 12 procent af dem, som arbejder i Danmark, har oplevet at være udsat for mobning i løbet af et år. Det er mobning, når en eller flere per-

soner regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende.

Der er tale om mobning, når den person, som det går ud over, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt.

Mobning er et problem både for den, som bliver mobbet, og for arbejdspladsen og de kolleger, som er vidner til mobning.

Konflikter kan være positive

Konflikter er uundgåelige og ikke nødvendigvis en negativ ting. Men ufrugtbare konflikter skal forebygges og håndteres.

De fleste konflikter på arbejdspladser falder inden for fire typer:

- Konflikter om metoder
- Konflikter om ressourcer
- Konflikter om værdier
- Personlige konflikter.

Konflikter kan virke udviklende, hvis de bunder i reelle faglige uenigheder og kan dermed også skabe ny udvikling og ruske op i indgroede vaner. Det forudsætter, at arbejdspladsen har en kultur, der er god til at håndtere og løse konflikter.

Vigtige elementer i at håndtere konflikter er at holde det private og det faglige adskilt. Samtidig skal lederen altid være et godt eksempel.

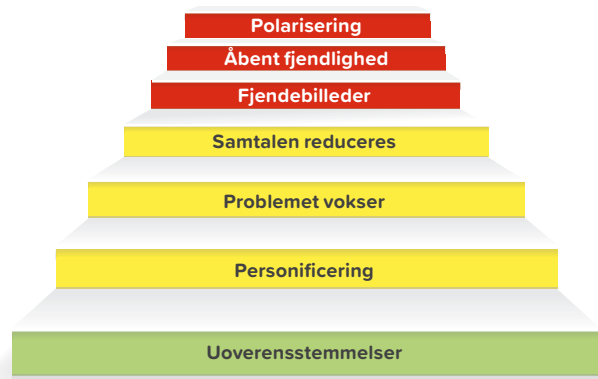
Du kan læse om forståelse og håndtering af konflikter i den klassiske »konflikttrappe« på BFAs arbejdsmiljøweb.

Trusler og vold påvirker psyken

På dyrehospitaler og dyreklinikker er trusler om vold til stede, og der er eksempler på, at det kan udvikle sig til egentlige voldelige overfald. Risikoen for vold er til stede, når en kunde fx bliver nægtet medicin eller andet, som personen vil have.

Som opfølgning overfor personer, som har været udsat for vold eller trusler om vold, skal ledelsen være særlig opmærksom på hjælp og støtte til den ramte. Typiske reaktioner under og efter en voldsepisode er både fysiske og følelsesmæssige, og der kan opstå ændringer i personens adfærd.

Digitale chikaner kan også for dyrlæger være den nye tids kilde til trusler og give ubehagelige episoder med stor effekt på trivsel på arbejdspladsen.



Test det psykiske arbejdsmiljø

APV-portalens test om det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Testen stiller ni spørgsmål og sikrer, at man tager stilling til en række områder, som har betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder blandt andet forhold omkring samarbejde, kolleger, konflikter, tillid og mobning.

Du finder testen »Test dit arbejdsmiljø« på apvportalen.dk under fanen vedrørende psykisk arbejdsmiljø. ♦

Konflikttrappen er et redskab til at forstå, hvor slem en konflikt er, og hvordan den bedst kan løses.

Test kan hjælpe med at sætte det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen.

The screenshot shows a digital test interface. At the top, it says 'Det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads' with a progress indicator '1 2 3 4 5 6 7 8 9'. Below that, the section 'Samarbejde' is highlighted. Underneath, it says '1. spørgsmål af 9'. The question is 'Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?'. There are five radio button options: 'Altid', 'Oft', 'Sommetider', 'Sjældent', and 'Aldrig'. The 'Altid' option is selected.



FOTO MIKKEL ØSTERGAARD