

Spørgeguide for bygge-anlægsvirksomhed

Tips til fremgangsmåder for indhentning af data om psykisk arbejdsmiljø i bygge-anlægsvirksomheder

Såfremt du vurderer, at der efter mødet med ledelse og arbejdsmiljøorganisation er brug for yderligere oplysninger, kan det være en god ide at aftale at gennemføre gruppesamtaler med udvalgte medarbejdere og foretage en rundgang på virksomheden for at komme i snak med medarbejdere.

Her er nogle tips til, hvordan du kan skabe en situation, hvor der er god mulighed for at komme i dialog med medarbejdere om deres psykiske arbejdsmiljø:

- At anvende observation ved at gå rundt på byggepladsen og tale med medarbejdere enkeltvis eller i små grupper for at høre medarbejdere om deres psykiske arbejdsmiljø.
 - Møde medarbejdere i skurvogn og lignende, fx hvor de møder ind inden og efter arbejdstid eller til pauser. Saml gerne flere medarbejdere på samme tidspunkt.
-

Spørgeguide til bygge-anlægsvirksomheder

Denne spørgeguide dækker følgende 3 brancher:
Anlægsarbejde – Opførelse og nedrivning af byggeri – Færdiggørelse af byggeri

Indledning

Præsenter tilsynet med psykisk arbejdsmiljø.

Ved risikobaserede tilsyn kan man sige ”Vi skal (bl.a.) tale om jeres psykiske arbejdsmiljø, da psykisk arbejdsmiljø er et af de emner, der altid skal spørges ind til, når Arbejdstilsynet gennemfører et risikobaseret tilsyn”.

Indledende spørgsmål

Disse spørgsmål kan benyttes til at få en samtale i gang om psykisk arbejdsmiljø.

Start med generelle spørgsmål til virksomheden.

Fx:

- Vil I fortælle lidt om hvad I laver?
- Hvilke faggrupper har I ansat?
- Hvilken service leverer I?
- Hvilke kunder og samarbejdspartnere har I?
- Hvordan er virksomheden opbygget? Hvilke afdelinger har I? - Hvordan arbejder de sammen?, Supplerer de hinanden?
- Hvor stort et geografisk område arbejder I indenfor?
- Hvordan er arbejdet organiseret (herunder fx 4 dages arbejdsuge, ledelsesstruktur)?

Spørg herefter ind til, om virksomheden har forholdt sig til det psykiske arbejdsmiljø i virksomhedens APV. Er dette tilfældet, kan spørgeguiden benyttes som inspiration til at spørge uddybende ind til hvordan virksomheden har forholdt sig til det psykiske arbejdsmiljø i APV'en. Hvis virksomheden ikke har forholdt sig til det psykiske arbejdsmiljø i APV'en, kan spørgeguiden benyttes til at afklare, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Spørgsmål: APV

- Har I forholdt jer til det psykiske arbejdsmiljø i Jeres APV?
- Har I fundet problemer? Hvilke?
- Hvad har I gjort for at afhjælpe problemerne? Spørg efter en beskrivelse

Øvrige indledende spørgsmål:

- Hvordan trives I her? Trives I?
- Er det et godt sted at arbejde? Prøv at beskrive, hvorfor du/I oplever det sådan?
- Har man det godt her?
- Hvad er det for opgaver, I har lige nu?

Præsentation af risikofaktorer, der vil blive spurgt ind til

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø vil vi spørge til følgende risikofaktorer:

- Tidspres og stor arbejdsmængde
- Traumatiske hændelser herunder alvorlige arbejdsulykker

Desuden vil vi spørge nærmere ind til mobning og seksuel chikane, hvis vi får oplysninger om, at dette er et problem i virksomheden

Forholdene er generelt væsentlige problemer i jeres brancher. De er beskrevet i arbejdsmiljøvejvisere for

- Anlægsarbejde
- Opførelse og nedrivning af byggeri
- Færdiggørelse af byggeri

Hvordan har I arbejdet med disse forhold, fx i jeres arbejdspladsvurdering?

(bed om at se APV)

(Kortlægning, vurdering, handlingsplan, opfølgning, sygefravær)

Forhold, der generelt kan tyde på et dårligt psykisk arbejdsmiljø

Er det jeres indtryk, at der er medarbejdere, der forlader virksomheden på grund af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø?

Er det jeres vurdering, at der er fravær, som skyldes forhold i arbejdet, fx stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø?

Er der sket forandringer i sygefraværet indenfor det sidste år? (bed evt. om statistik)

Er det jeres indtryk, at der er konflikter på virksomheden, som skyldes belastninger i arbejdet, fx stress, tidspres og stor arbejdsmængde?

Hvis der forekommer konflikter, spørg nærmere ind til, om konflikterne har karakter af mobbehandling, herunder seksuel chikane.

Spørgsmål til risikofaktorerne

Afsluttende spørgsmål

Er der andre forhold i Jeres psykiske arbejdsmiljø, vi ikke har talt om?

Er der andre, det kunne være relevant for Arbejdstilsynet at tale med?

Risikofaktor: Tidspres og stor arbejdsmængde

Forekomst

Hvor ofte er der situationer, hvor der er stort tidspres eller stor arbejdsmængde?

Gælder det alle medarbejdere eller er der særligt udsatte grupper/medarbejdere? Spørg ind til hvem, hvor, hvor ofte og hvornår

Over hvor lang tid har tidspresset/den store arbejdsmængde stået på: _____

Er der udsigt til at det fortsætter?

Ja

Arbejdet er kendetegnet ved:

- mange opgaver i forhold til bemanning
- høj sværhedsgrad/komplekse opgaver
- korte tidsfrister/stramme tidsplaner
- ofte uforudsete opgaver/ ikke planlagte opgaver, fx pga. andre ikke har gjort deres arbejde godt nok/færdigt
- arbejdet ofte dårligt tilrettelagt/ planlagt
- ofte afbrydelser i arbejdet, fx problemer med maskinnedbrud, stilladser, værktøj, materialer mm.
- Præstationsfremmende lønformer (fx akkord, bonusløn)
- medarbejdere arbejder ofte alene eller socialt isoleret
- specielle arbejdsvilkår for udenlandsk arbejdskraft. (hvis ja, beskriv nærmere)
- andet

Hvad mener I årsagen er til tidspresset og den store arbejdsmængde?

Forebyggelse

Hvordan sikrer I, at den enkeltes arbejdsmængde og tidspres ikke er for stort? Gælder det alle faggrupper/medarbejdere? Virker det?

Hvordan får medarbejdere hjælp og støtte i arbejdet?

- ledelsen er tilgængelig i fornødent omfang
- problemer medarbejdere påpeger tages alvorligt og søges løst
- ledelsen deltager aktivt i prioritering og fordeling af opgaver
- ledelsen medvirker til opstilling af klare forventninger til arbejdet, fx kvalitetsniveau
- ledelsen giver nødvendig information
- ledelsen giver anerkendelse for udført arbejde
- ledelsen tilfører ekstra arbejdskraft, fx indlejet arbejdskraft
- ledelsen justerer tidsplaner, f.eks. ved uforudsete hændelser og fastsatte datoer/milepæle
- ledelsen justerer eller nedlægger lønformer, der giver stort arbejdspress.
- der er god kollegial støtte

Hvordan foregår hjælp og støtte ved arbejde væk fra virksomheden samt alenearbejde, herunder også i andre landsdele eller i udlandet? Giv et eksempel.

Hvordan har medarbejderne indflydelse på planlægning, prioritering og udførelse af deres eget arbejde?

Har medarbejderne fx indflydelse på:

- egne arbejdsopgaver
- mængden af arbejde
- målsætninger for arbejdet
- rækkefølgen af opgaver, herunder mulighed for at veksle mellem tempopræget og roligt arbejde
- hvilke arbejdsmetoder, værktøjer og materialer medarbejderne anvender
- hvem de arbejder sammen med

Opnås indflydelse fx ved:

- arbejde i sjak/teamorganisering
- jævnlige møder
- kort dagligt møde før arbejdet påbegyndes (fx hvem gør hvad, hvem hjælper hvem)
- opstartsmøder på byggepladser med generel information samt opfølgingsmøder
- jævnlig dialog med leder om eget arbejde og egne arbejdsbetingelser

Hvilken form for løbende instruktion, oplæring og uddannelse i forhold til arbejdsopgaverne tilbydes medarbejderne?

- effektiv oplæring og instruktion af nyansatte
- instruktion og uddannelse i fx nye materialer, værktøjer, arbejdsmetoder og arbejdsmiljø
- uddannelse af ledere/formænd, fx i kommunikation, konfliktløsning, organisering af arbejdet samt arbejdsmiljø
- oplæring og instruktion af udenlandsk arbejdskraft

Er der andet der medvirker til at mindske belastningen?

Arbejdsræssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af tidspres og stor arbejdsmængde I kan genkende?

- opgaver, der skal laves, bliver ikke lavet
- overholder ikke tidsplaner
- højt arbejdstempo gennem hele dagen
- overarbejde (notér ca. hvor lang tid pr. dag/uge og over hvor lang en periode) inddragelse af feriedage/fridage
- mange fejl/lav kvalitet i arbejdet/byggesjusk
- mange klager fra kunder over arbejdets kvalitet og ventetider.
- begrænset tid til hvile, søvn og restitution
- meget overarbejde
- overarbejde kan ikke afspadses
- der er problemer med at overholde gældende arbejdsmiljø- og sikkerhedsregler
- der er ulykker og nærved ulykker, som kan skyldes tidspres
- medarbejdere oplever sig presset til at køre hurtigt for at nå arbejdet (fx fra en arbejdsopgave til en anden)
- utilstrækkelig oplæring og instruktion til dels nyansatte og dels i nye opgaver/byggematerialer
- vold og trusler
- mobning
- andet

Risikofaktor: Traumatiske hændelser, herunder alvorlige arbejdsulykker

Forekomst

Arbejdet i byggeanlæg er som udgangspunkt kendetegnet ved følgende (grund)vilkår:

- Der findes arbejdsopgaver, hvor der er særlig fare, som skal forebygges med en særlig indsats.
- Bygge-anlægsbranchen er generelt kendetegnet ved at der forekommer alvorlige arbejdsulykker, herunder dødsulykker.

Dette kan bl.a. medføre alvorlige psykiske belastninger, herunder traumatiske reaktioner.

Har der i virksomheden været alvorlige ulykker (fx, nedstyrtning, sammenstyrtning ved udgravning, nedstyrtende genstande, elektrisk stød)?

- spørg til konkrete eksempler
- spørg til virksomhedens egen registrering og anmeldte ulykker samt evt. nærved-ulykker.

Arbejdet er kendetegnet ved:

- arbejdsopgaver, hvor der er særlig fare (jf. bek. om byggepladser og lignende arbejdssteders indretning).
- arbejdsopgaver, hvor man ud fra en risikovurdering har vurderet, at medarbejdere ikke må arbejde alene
- situationer, hvor der er problemer med at overholde gældende arbejdsmiljø- og sikkerhedsregler
- problemer med, at medarbejdere ikke følger gældende arbejdsmiljø- og sikkerhedsregler, fx udviser risikoadfærd og tager chancer
- eksempler på at medarbejdere har stoppet arbejdet eller burde have stoppet arbejdet pga. særlig fare
- andet

Hvad mener I årsagen er til, at de alvorlige ulykker forekommer?

Forebyggelse

Disse spørgsmål stilles for at vurdere, om der er tilstrækkelig forebyggelse og beredskab, når du har konstateret en risiko.

1. Forebyggelse af traumatiske hændelser

Ved konstatering af konkret utilstrækkelig forebygget ulykkesrisiko reageres som sædvanligt med henvisning til bestemmelser i relevante bekendtgørelser.

Vær opmærksom på sammenhæng mellem tidspres og alvorlige arbejdsulykker.

2. Beredskab hvis hændelsen er indtruffet

Håndtering umiddelbart efterfølgende ulykken

- Ledelsesmæssig støtte
- Plan for hvem gør hvad (fx følge med på skadestuen, sikre at den ansatte ikke tager alene hjem, ringe til pårørende, information til resten af virksomheden (undgå rygter))
- Psykisk 1. hjælp – kendskab til og anvendelse

Opfølgning

- Psykisk krisehjælp – til skadelidte, vidner, arbejdspladsen som helhed.
- Ledelsesmæssig støtte og kollegial støtte, fx telefonisk kontakt, tilbagevenden til arbejdspladsen

Er der andet der medvirker til at mindske belastningen af de traumatiske hændelser?

Arbejds-mæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af traumatiske hændelser I kan genkende?

- uvilje/angst for bestemte arbejdsopgaver
- tab af engagement/manglende lyst til arbejdet
- holdning om at tilskadekomst er en risiko man må leve med – ”tarzansyndrom”
- medarbejdere indrapporterer ikke ulykker og nærulykker af frygt for negative konsekvenser
- andet

Risikofaktor: Mobning og seksuel chikane

Forekomst

Mobning defineres på følgende måde:

- En eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger
- Personen opfatter handlingerne som sårende eller nedværdigende.
- Personen er ikke i stand til at forsvare sig effektivt imod de krænkende handlinger

Seksuel chikane defineres på følgende måde:

- En eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter
- Personen opfatter handlingerne som krænkende.

NB! Ved risikofaktoren mobning og seksuel chikane er der tale om forhold internt på arbejdspladsen. Oplever medarbejderen mobning og seksuel chikane fra brugere er der tale om forhold under risikofaktoren "vold, trusler og andre traumatiske hændelser".

Er der problemer med ubehagelige drillerier?
Er der eksempler på mobning eller seksuel chikane?

Forekommer følgende i virksomheden?

Mobbehandlinger:

- sårende bemærkninger
- skældud og latterliggørelse
- bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- fysiske overgreb eller trusler herom
- usaglig nedvurdering af ofrenes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- krænkende telefonsamtaler
- nedvurdering eller umyndiggørelse, fx på grund af alder, køn, religion, nationalitet og seksualitet.
- fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- andet

Seksuelt krænkende handlinger:

- uønskede berøringer
- uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- uønskede sjofle vittigheder
- uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.
- Andet

Hvor længe har det stået på? _____

Er det fortsat aktuelt?

Hvem er involveret?:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ledelse til medarbejder | <input type="checkbox"/> Medarbejder til leder |
| <input type="checkbox"/> Medarbejder til medarbejder | <input type="checkbox"/> Leder til leder |
| <input type="checkbox"/> Medarbejder til lærling | <input type="checkbox"/> Medarbejder fra anden virksomhed |
| <input type="checkbox"/> Leder til lærling | |

Hvad mener I er årsagen til, at mobning/seksuel chikane forekommer i virksomheden?

Arbejdsområde konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af mobning og seksuel chikane I kan genkende?

- medarbejdere har svært ved at arbejde sammen
- negativ stemning

Forebyggelse

Spørgsmål omkring forebyggelse stilles kun ved konstaterede problemer.

Hvordan har I håndteret episoder omkring mobning eller seksuel chikane?

- aktiv handling for at stoppe mobningen (fx ledelsesmæssig fokus, konflikthåndtering, evt. brug af sanktioner).
- brug af rådgivning/mægling
- tilbyde medarbejdere psykisk krisehjælp

Hvordan forhindrer I at mobning eller seksuel chikane forekommer ?

- virksomheden har en klar politik om at forebygge mobning og seksuel chikane

Politikken indeholder fx:

- definition af mobning og seksuel chikane, herunder at definitionen tager udgangspunkt i ofrenes oplevelser
- klare holdninger og værdier om at mobning/seksuel chikane ikke kan accepteres
- beskrivelse af hvilke handlinger, der er uacceptable
- klare retningslinier for sanktioner ved mobning og seksuel chikane
- beskrivelse af ledelsens forpligtelse til at stoppe mobning og tilløb til mobning
- beskrivelse af pligt til at reagere, når man er vidne til mobning
- retningslinier for håndtering af konkrete episoder (fx hvem man går til, hvem der gør hvad)
- beskrivelse af mulighed for anvendelse af bisidder ved svære samtaler
- beskrivelse af medarbejdernes mulighed for henvendelse til sikkerheds- og tillidsrepræsentant
- beskrivelse af hvordan konflikter håndteres, så de ikke går fra at være faglige til personlige
- klare retningslinjer for, hvor medarbejderne kan klage og få rådgivning i tilfælde af mobning og seksuel chikane
- andet

Hvordan sikrer I, at medarbejdere kender politikken og at politikken følges?

Øvrige tiltag:

- dialog mellem medarbejder og ledelse om hvordan man omgås hinanden på arbejdet, og hvordan man undgår at nogle oplever sig krænkede
- uddannelse af ledelse og sikkerhedsrepræsentanter til at håndtere mobning, seksuel chikane og konflikter
- involvering af medarbejdere og deres repræsentanter i risikovurdering og forebyggelse af mobning
- andet

- langvarigt sygefravær som kan tilskrives konflikter eller mobning
- nogle medarbejdere kommer aldrig til orde
- klinedannelser
- andet