

Psykologisk tryghed i transportbrancherne

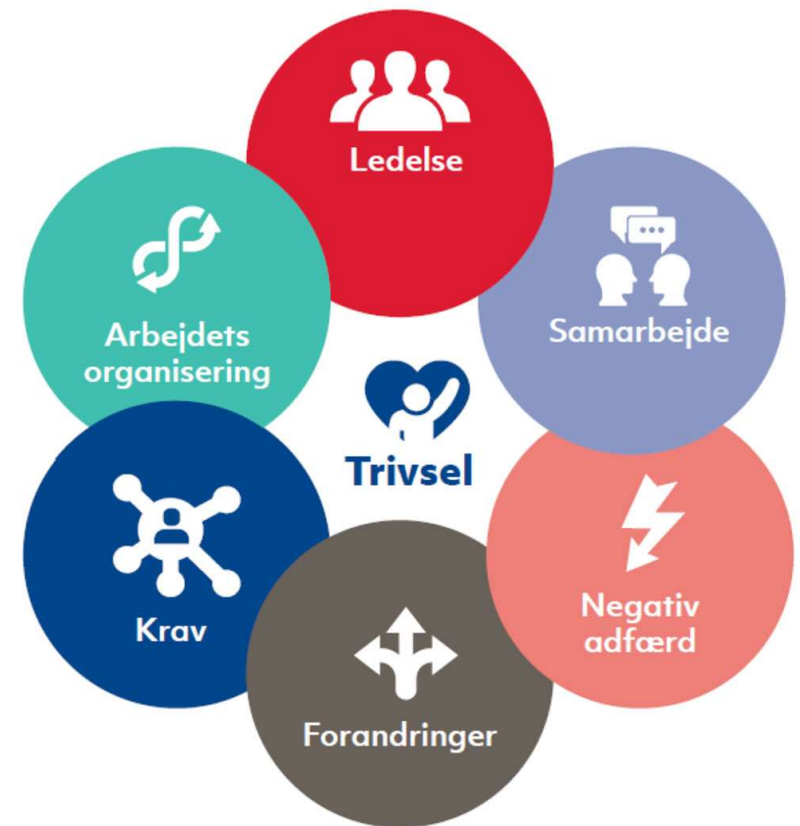
Thomas Clausen (tcl@nfa.dk)

Seniorforsker

Hvorfor skal man interessere sig for det psykiske arbejdsmiljø?

En lang række undersøgelser viser, at forhold i det psykiske arbejdsmiljø har betydning for

- Trivsel i arbejdet – fx oplevelse af mening i arbejdet
- Psykologisk velbefindende
- Risiko for sygefravær
- Fastholdelse
- Et bæredygtigt arbejdsliv



Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

- ...de psykologiske og sociale påvirkninger, som individer og grupper oplever, mens de varetager deres arbejdsopgaver
 - Krav i arbejdet
 - Positive faktorer i arbejdsmiljøet



Krav i arbejdet

- Krav i det psykiske arbejdsmiljø...
 - ...er de opgaver, der skal løses i arbejdet
 - ...kan være forbundet med psykisk eller fysisk belastning

Eksempler på krav i arbejdet

- Stor arbejds mængde og tids pres
- Høje følelses mæssige krav i arbejdet
- Negative handlinger

Positive faktorer i arbejdsmiljøet

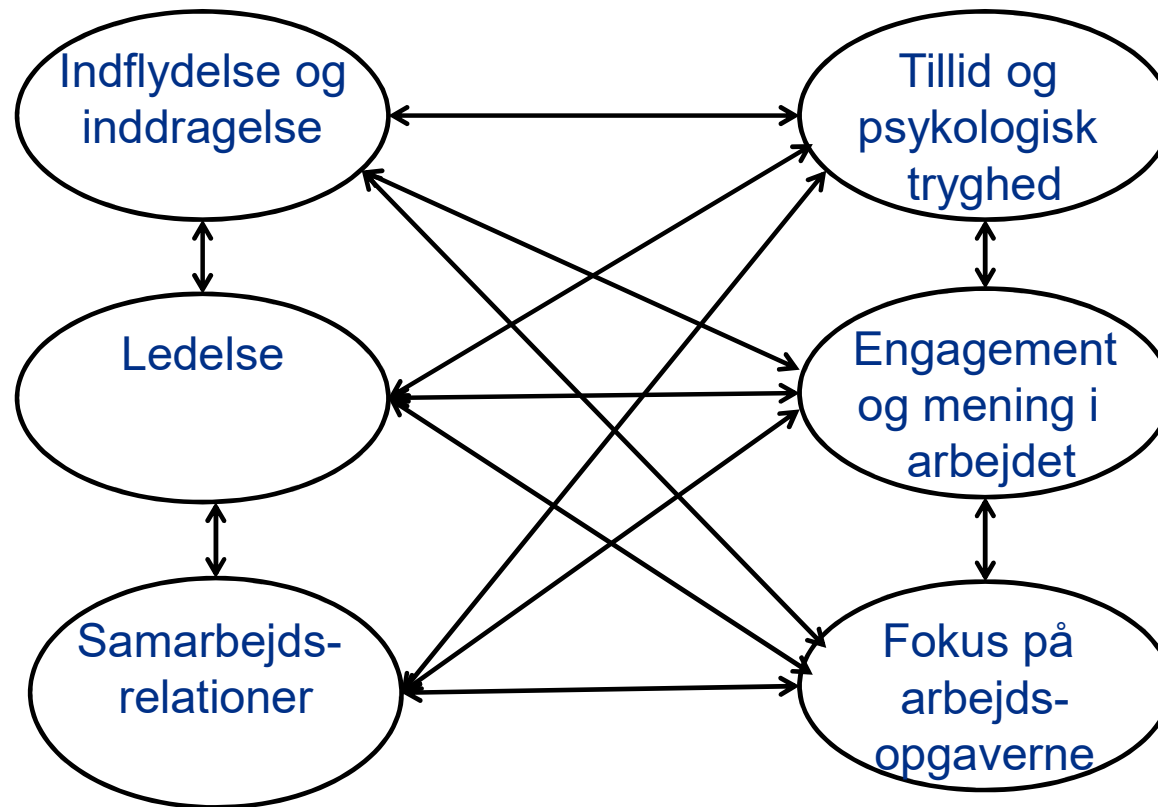
- Positive faktorer i arbejdsmiljøet
 - ...øger arbejdstagerens muligheder for at håndtere kravene i arbejdet
 - ...bidrager til trivsel, læring og/eller personlig udvikling

Eksempler på positive faktorer i arbejdsmiljøet

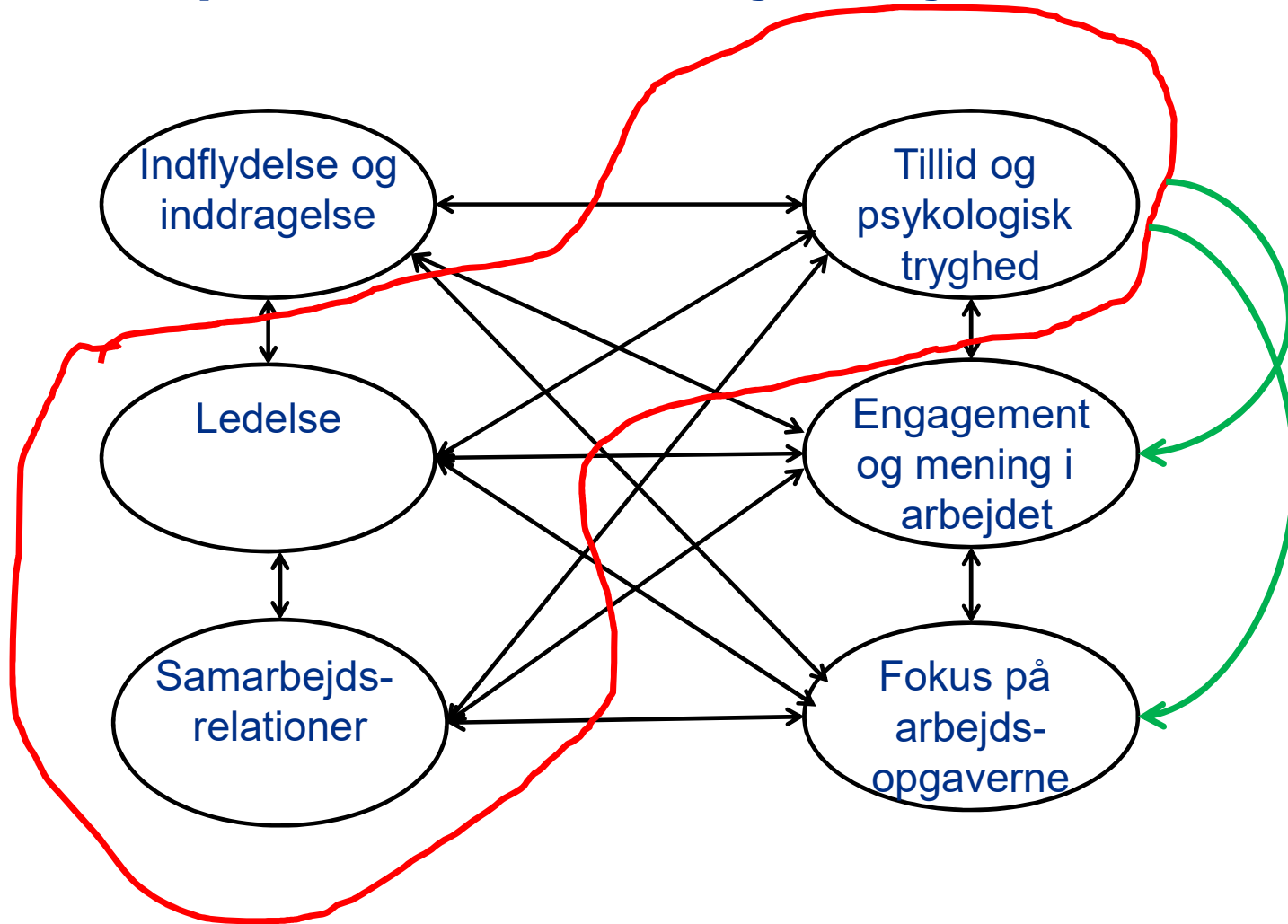
- Indflydelse og inddragelse
- Ledelse
- Samarbejdsrelationer på arbejdspladsen
- Tillid, psykologisk tryghed og retfærdighed

- Engagement i arbejdspladsen og oplevelse af mening i arbejdet
- Oplevelse af muligheden for at løse kerneopgaven

Positive faktorer i det psykiske arbejdsmiljø



Social kapital som positiv faktor i arbejdsmiljøet



Hvad er social kapital?

- Social kapital kan være
 - De ting, vi gør (fx samarbejde, kommunikation, hjælp, støtte, den måde, vi passer på hinanden på)
 - Oplevelsen af kvaliteten af relationer (fx tillid, retfærdighed, psykologisk sikkerhed)
 - De ting, vi tænker om relationer på arbejdspladsen (fx kollektiv selvtillid, fælles forståelser)

Og hvad så...?

- **Psykologisk tryghed** er en vigtig del af den sociale kapital på arbejdspladsen

Hvad er psykologisk tryghed?

- Psykologisk tryghed betegner en arbejdspladskultur, hvor medarbejderne føler sig trygge ved at kunne **frem sætte idéer, spørgsmål, bekymringer eller påpege fejl** uden frygt for negative sanktioner
- Det er en kultur, som både ledelse og medarbejdere har indflydelse på

TAVSHEDSKULTUR i en afdeling med lav psykologisk tryghed

Der er frygt
for at itale-
sætte arbejds-
miljøproblemer

Ingen dialog
om arbejds-
miljøproblemer

Status quo på
arbejds miljø og
ingen læring
om arbejds-
miljøindsatser

Ingen løsning
af arbejds-
miljøproblemer

LÆRINGSKULTUR i en afdeling med høj psykologisk tryghed

Det er naturligt
at italesætte
arbejds miljø-
problemer

Dialog om
arbejds miljø-
problemer

Bedre arbejds-
miljø og læring
om arbejds-
miljøindsatser

Løsning af
arbejds miljø-
problemer

TAVSHEDSKULTUR i en afdeling med lav psykologisk tryghed

Der er frygt
for at itale-
sætte arbejds-
miljøproblemer → Ingen dialog
om arbejds-
miljøproblemer

↑
Status quo på
arbejds miljø og
ingen læring ← Ingen løsning
om arbejds-
miljøproblemer
miljøindsatser

LÆRINGSKULTUR i en afdeling med høj psykologisk tryghed

Der er naturligt
at italesætte
arbejds miljø-
problemer → Dialog om
arbejds miljø-
problemer

↑
Bedre arbejds
miljø og læring ← Løsning af
om arbejds-
miljøindsatser
arbejds miljø-
problemer

Hvis der ikke er psykologisk tryghed...

- *Tavshedens epidemi: "...at folk tier, selv når de er overbevist om, at det, de har at sige, kan være vigtigt for organisationen"*
- *Man lærer ikke af sine fejl, hvis medarbejderne tier, når de begår fejl. Psykologisk tryghed giver mulighed for 'læringsadfærd'*
- *"Teammedlemmer uden psykologisk tryghed var uvillige til at tale om deres ideer eller viden af frygt for at blive afvist eller bragt i forlegenhed"*

Hvorfor er psykologisk tryghed relevant?

Den psykologiske tryghed på arbejdspladsen er vigtig for

- Samarbejde og fælles opgaveløsning
- Indsatsen omkring et godt psykisk arbejdsmiljø
- Medarbejderes og lederes trivsel i arbejdet

Hvor finder man den psykologiske tryghed?



Sammenfatning

- Psykologisk tryghed betegner en arbejdspladskultur, hvor medarbejderne føler sig trygge ved at kunne **frem sætte idéer, spørgsmål, bekymringer eller påpege fejl** uden frygt for negative sanktioner
- Psykologisk tryghed er en vigtig del af et godt psykisk arbejdsmiljø
- Det er muligt at styrke den psykologiske tryghed på arbejdspladsen

Tal med din sidekammerat

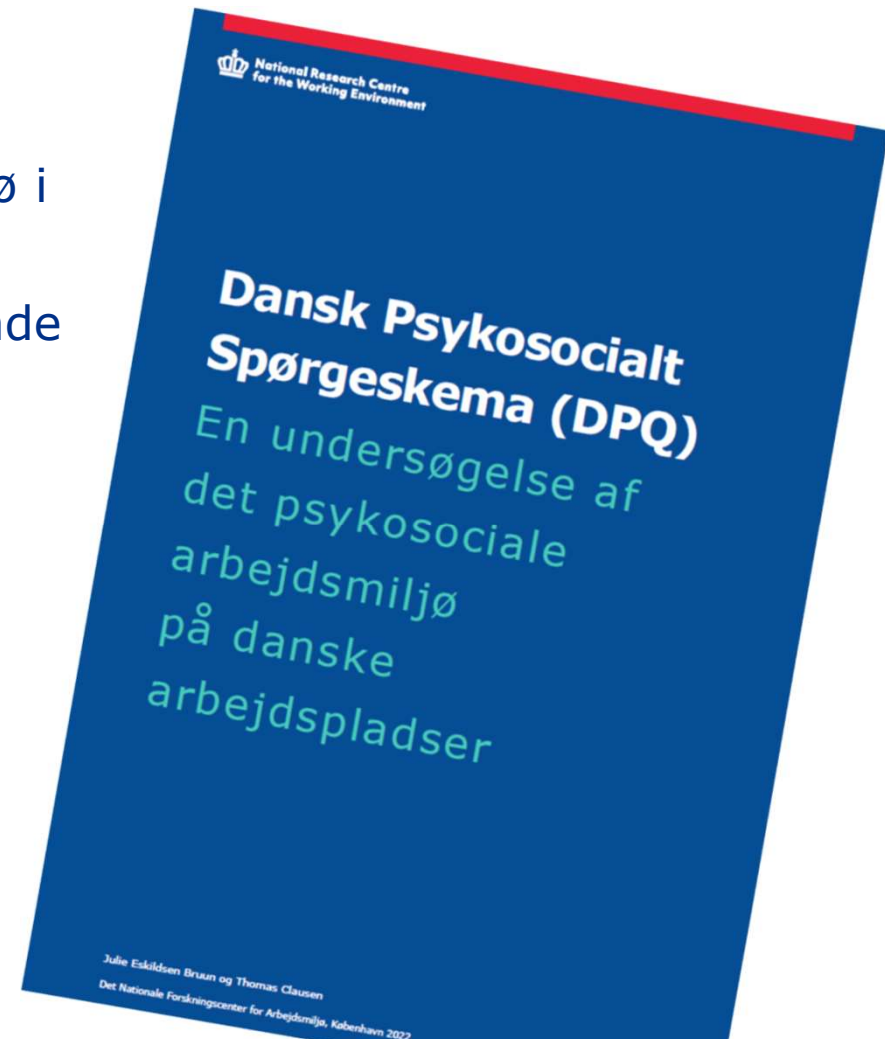
- Er det der med psykologisk tryghed relevant for jeres arbejdsplads?
- Og hvis ja, hvordan?



Hvordan er det psykiske arbejdsmiljø og trivslen i transportbrancherne?

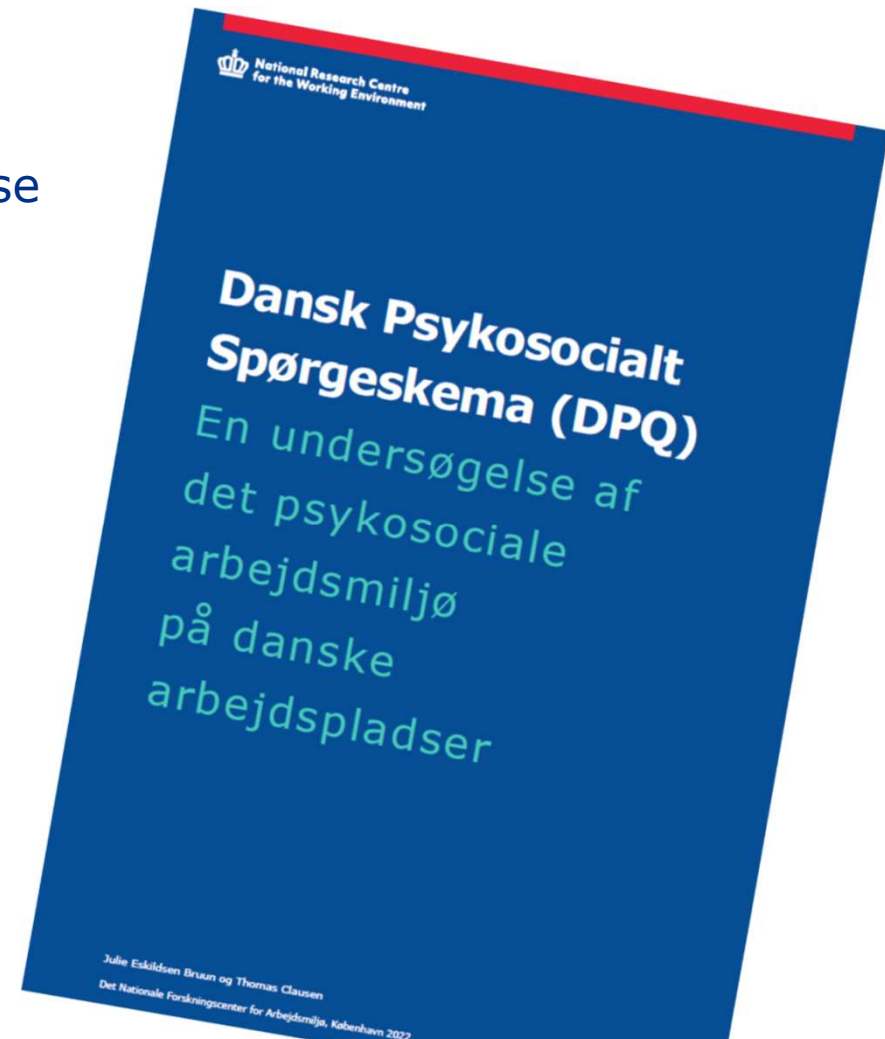
Hvordan ser det psykiske arbejdsmiljø ud i transportbrancherne?

- NFA har undersøgt det psykiske arbejdsmiljø i 19 branchegrupper
- Branchegruppen transport indeholder følgende jobgrupper:
 - Transport af passagerer
 - Transport af gods
 - Flyttemænd
 - Skibsfart
 - Luftfart
 - Oplagring- og pakhusrarbejde
 - Parkering og vejhjælp
 - Speditørarbejde
 - Post- og kurerarbejde



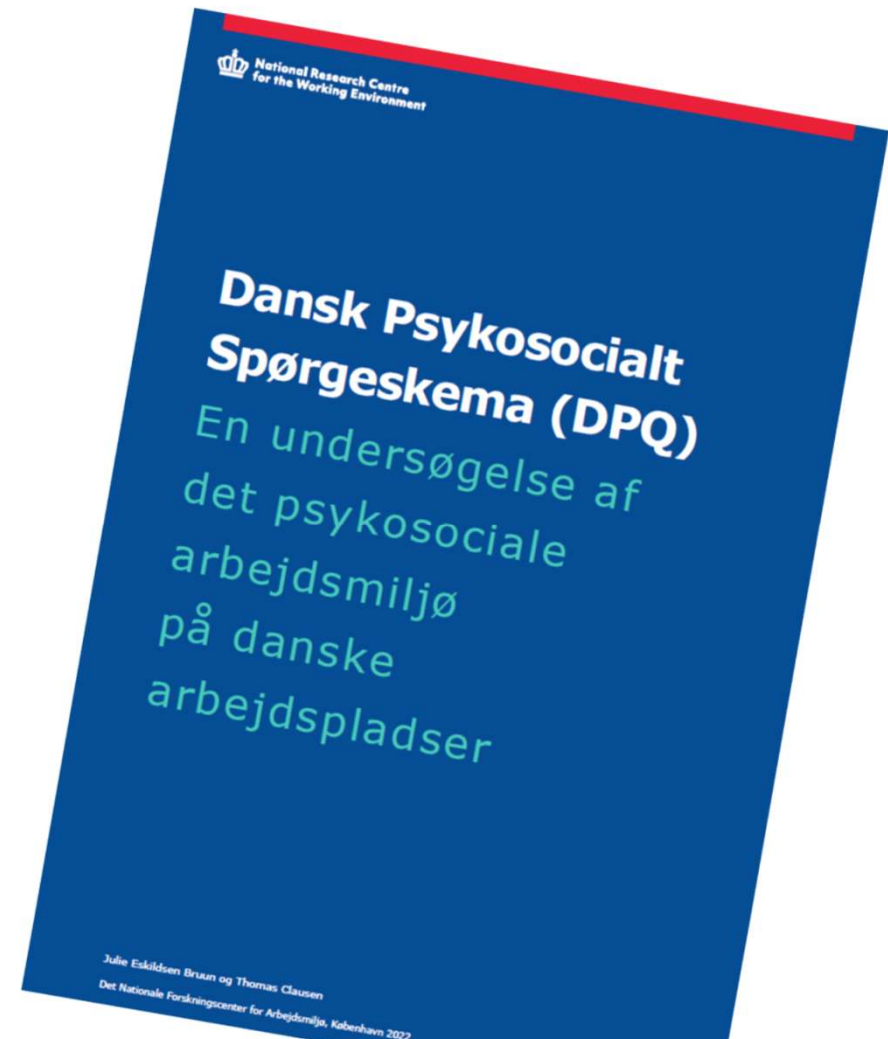
Hvordan ser det psykiske arbejdsmiljø ud i transportbrancherne?

- Branchegruppen transport ligger lavt på disse områder af det psykiske arbejdsmiljø:
 - Indflydelse
 - Samarbejde med kolleger
 - Tillid til kolleger
 - Støtte fra nærmeste leder
 - Ledelseskvalitet
 - Retfærdighed
 - Inddragelse
 - Anerkendelse
 - Oplevelse af mening i arbejdet
 - Engagement i arbejdspladsen



Hvordan ser det psykiske arbejdsmiljø ud i transportbrancherne?

- Resultaterne viser også en høj forekomst af negative handlinger, især:
 - Trusler (24 procent)
 - Mobning (15 procent)
- Transportbranchen ligger bedre end gennemsnittet, når man ser på:
 - Arbejdsomængde
 - Arbejdstempo
 - Følelsesmæssige krav



Tal med din sidekammerat

- Kan I kende resultaterne fra undersøgelsen?
- Og hvis ja, hvordan kommer de til udtryk i hverdagen?



Hvad kan man gøre for at styrke det psykiske arbejdsmiljø og den psykologiske tryghed i transportbranchen?

Hvad er udfordringen?

- Hvordan kan man styrke social kapital og psykologisk tryghed i brancher, hvor medarbejderne typisk arbejder alene?



Styrkelse af relationer på arbejdspladsen

- Løbende kontakt mellem ledere og medarbejdere: 1-1 samtaler
- Mentor-/buddyordninger for alle
- Sørg for at der er tid og plads til at mødes, inden man kører ud
 - Fx mens man pakker sin bil eller et chaufførmøde inden man kører ud
- Facebook-grupper, WhatsApp

- Alle disse kontaktformer giver mulighed for sparring, støtte, fællesskab og måske også et godt grin eller en god snak
- Og det er med til at styrke det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdernes trivsel i arbejdet

Styrkelse af relationer på arbejdspladsen

- Fokus på arbejdsfællesskabet:
 - En gruppe af mennesker, der er afhængige af hinanden for at lykkes med deres fælles kerneopgave.
 - Fx partnerskaber mellem vognmænd og lagre.
 - En fælles interesse i at skabe gode arbejdsforhold for chauffører – det skaber trivsel, fastholdelse og rekruttering

Sociale arrangementer kan også noget...

- En pladsmand, der tænder grillen
- Familiedage
- Og meget mere

Hvad skal der til for, at det lykkes?

- Det kræver at alle byder ind
- Både ledere og medarbejdere
- En god arbejdsplads er hele arbejdspladsens projekt

- Forskningen viser, at social kapital og psykologisk tryghed er vigtig for medarbejdernes trivsel i arbejdet
- Måske især, når man ikke arbejder tæt sammen med andre

Tal med din sidekammerat

- Hvad kan man gøre for at styrke det psykiske arbejdsmiljø og den psykologiske tryghed i transportbranchen?



Hvad er det, der skaber trivsel og arbejdsglæde?

- Er det frugtkurven?
- Eller er det arbejdsmiljøet?

ORIGINAL ARTICLE



Job satisfaction is more than a fruit basket, health checks and free exercise: Cross-sectional study among 10,000 wage earners

LARS L. ANDERSEN^{1,2}, DAVID FISHWICK³, EDWARD ROBINSON³, NOORTJE M. WIEZER⁴, ZOFIA MOCKALLO⁵ & VINCENT GROSJEAN⁶

¹National Research Centre for the Working Environment, Denmark, ²Physical Activity and Human Performance group, SMI, Department of Health Science and Technology, Aalborg University, Denmark, ³Centre for Workplace Health, Health and Safety Executive, UK, ⁴TNO, The Netherlands, ⁵Central Institute for Labour Protection – National Research Institute, Poland, and ⁶INRS, France

Abstract

Aim: Workers who are satisfied with their job are the cornerstones of healthy and productive companies. This study investigated factors associated with job satisfaction in the general working population. *Methods:* From the 2010 round of the Danish Work Environment Cohort Study, currently employed wage earners ($N=10,427$) replied to questions about work, lifestyle and health. Multinomial logistic regression controlled for sex, age, job group, smoking, body mass index, chronic disease and general health assessed the association between work factors and job satisfaction (very satisfied and satisfied, respectively, with unsatisfied as reference). *Results:* Psychosocial work factors – social support from superiors, social support from colleagues and influence at work – had the strongest association with job satisfaction. For example, for high social support from superiors, the odds ratio (OR) for being very satisfied with the job was 12.35 (95% confidence interval [CI] 8.71–17.51). With sedentary work as reference, the OR for being very satisfied with the job for 'standing and walking work that is not strenuous' was 1.57 (95% CI 1.06–2.33), while the opposite was seen for 'heavy and strenuous work' with an OR of 0.34 (95% CI 0.18–0.62). Only two out of five types of workplace health-promotion offers (physical exercise and healthy

Hvordan kan man styrke trivslen og arbejdsglæden på arbejdspladsen?

- Det gør I gennem den løbende indsats for at styrke det psykiske arbejdsmiljø

ORIGINAL ARTICLE

Job satisfaction is more than a fruit basket, health checks and free exercise: Cross-sectional study among 10,000 wage earners

LARS L. ANDERSEN^{1,2}, DAVID FISHWICK³, EDWARD ROBINSON³, NOORTJE M. WIEZER⁴, ZOFIA MOCKALLO⁵ & VINCENT GROSJEAN⁶

¹National Research Centre for the Working Environment, Denmark, ²Physical Activity and Human Performance group, SMI, Department of Health Science and Technology, Aalborg University, Denmark, ³Centre for Workplace Health, Health and Safety Executive, UK, ⁴TNO, The Netherlands, ⁵Central Institute for Labour Protection – National Research Institute, Poland, and ⁶INRS, France

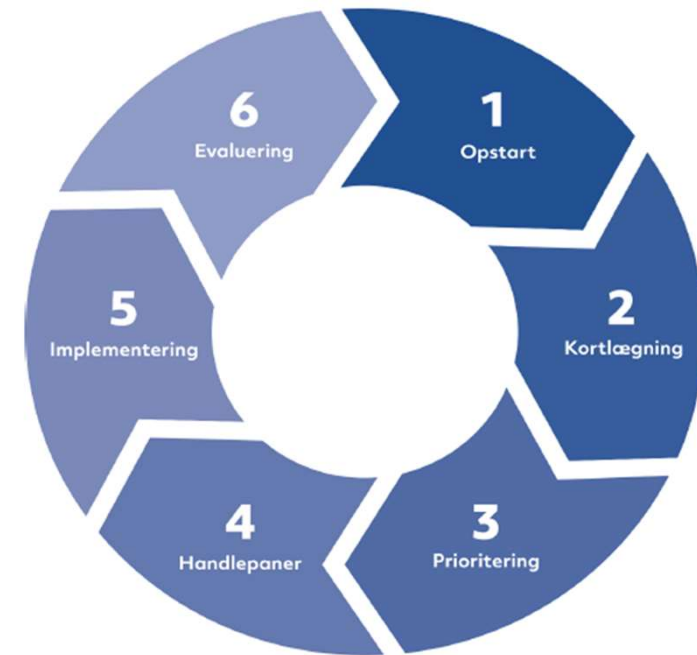
Abstract

Aim: Workers who are satisfied with their job are the cornerstones of healthy and productive companies. This study investigated factors associated with job satisfaction in the general working population. *Methods:* From the 2010 round of the Danish Work Environment Cohort Study, currently employed wage earners (N=10,427) replied to questions about work, lifestyle and health. Multinomial logistic regression controlled for sex, age, job group, smoking, body mass index, chronic disease and general health assessed the association between work factors and job satisfaction (very satisfied and satisfied, respectively, with unsatisfied as reference). *Results:* Psychosocial work factors – social support from superiors, social support from colleagues and influence at work – had the strongest association with job satisfaction. For example, for high social support from superiors, the odds ratio (OR) for being very satisfied with the job was 12.35 (95% confidence interval [CI] 8.71–17.51). With sedentary work as reference, the OR for being very satisfied with the job for 'standing and walking work that is not strenuous' was 1.57 (95% CI 1.06–2.33), while the opposite was seen for 'heavy and strenuous work' with an OR of 0.34 (95% CI 0.18–0.62). Only two out of five types of workplace health-promotion offers (physical exercise and healthy

Og hvis I vil gøre en indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø...

Så anbefaler vi, at I...

- ...går systematisk og læringsorienteret til værks
- ...inddrager medarbejderne i processen og
- ...efterlever principperne om psykologisk tryghed
- Så har I de bedste chancer for en god proces.
- Læs mere på nfatrivsel.dk



Afrunding

- Det psykiske arbejdsmiljø har betydning for medarbejdernes trivsel og for deres muligheder for at løse deres arbejdsopgaver
- Der er et dynamisk samspil mellem krav og positive faktorer i det psykiske arbejdsmiljø
- Social kapital og psykologisk tryghed er væsentlige elementer i et godt psykisk arbejdsmiljø og i et meningsfyldt arbejdsliv
- Erfaringerne viser, at den lokale indsats har stor betydning for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø og en god trivsel på arbejdspladsen

Ny bog om psykisk arbejdsmiljø

[Kan lånes på biblioteket](#)

[Læs mere om bogen på:](#)

- <https://hansreitzel.dk/> (Rabatkode: TRIVSEL25)

[Læs anmeldelse af bogen på:](#)

- <https://pov.international/arbejdsmiljo-banebryder-vedvarende-trivsel/>



**Tak for
opmærksomheden**

TCL@NFA.DK

