

Pjecen er udarbejdet af en gruppe landmænd og ansatte hos
landmænd tilknyttet LandboFyn
for Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg

Vil du vide mere, så kontakt
BAU Jord til Bord
Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg
Agro Food Park 15
8200 Aarhus N
barjordtilbord@gls-a.dk
Tlf. 8740 3400

eller

Arbejdstagersekretariatet
Kampmangsgade 4
1790 København V
baujordtilbord@3f.dk

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg
har til formål at fremme et godt arbejdsmiljø og sikkerhed for alle,
som arbejder i landbrug, skovbrug og gartneribrug



Den gode arbejdsplads på landet

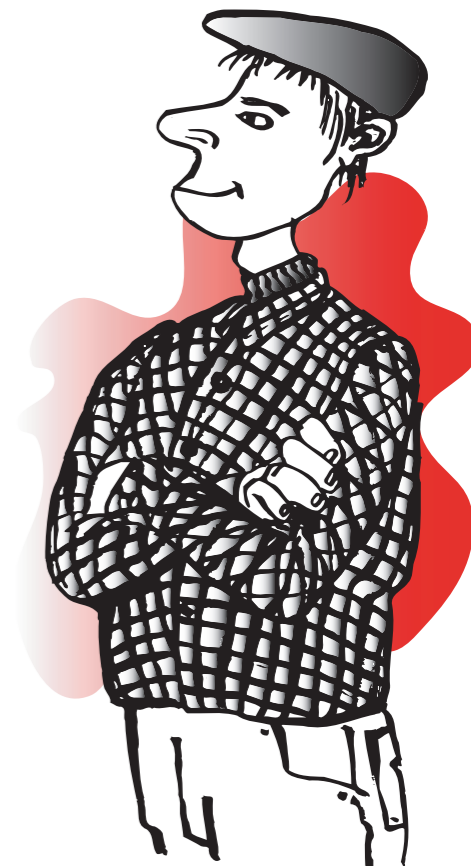


Få gang i dialogen på arbejdspladsen

Både arbejdsgiver og arbejdstager er medvirkende til, hvordan trivslen er på arbejdspladsen. Det er arbejdsgiveren, som er ansvarlig for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Alle virksomheder med ansatte - også deltidsansatte - skal udarbejde en arbejdspladsvurdering (APV). Her skal også det psykiske arbejdsmiljø vurderes. I denne pjece er det beskrevet, hvad denne vurdering kan indeholde.

Opstår der konflikter eller problemer som I ikke selv kan løse, så henvend jer til et landbrugscenter eller 3F, som kan henvise til en konsulent eller arbejdsmiljøkonsulent.



Psykisk Arbejdsmiljø

Vi kunne også
kalde det
trivsel

	Ideer til dialog	Typiske problemer		Tanker og tiltag
Indflydelse	Har den enkelte indflydelse på tilrettelæggelsen af sin egen arbejdsdag? Har den enkelte indflydelse på udførelsen af egne arbejdsopgaver? Har den enkelte medindflydelse på ansættelse af nye kollegaer, som man skal arbejde tæt sammen med?	Arbejdet udføres mekanisk og uden indleven, hvis man ikke selv er med til at bestemme, hvordan dagen skal gå. Ansvarligheden falder, hvis man bare skal gøre, som der bliver anvist og ikke selv bruge sin viden og erfaring.		Planlæg arbejdsdagen i fællesskab. Følg op på aftalte arbejdsopgaver.
Mening i arbejdet	Taler I en gang imellem om de store linjer i driften? Har I fælles mål - eller kan jeres mål forenes?	Man er umotiveret, arbejdet tager meget længere tid, end det burde, og trivslen falder, hvis arbejdet ikke giver andet end lønnen.		Udover at tjene penge kan det være et fælles mål at være eksperter på et bestemt område. Vær fælles om det arbejde, som ikke er så sjovt.
Kommunikation	Taler I ligefremt sammen? Taler I om de ting, som irriterer i hverdagen? Får medarbejderen de oplysninger, han har brug for - i rette tid? Får og giver I ros og ris?	Utryghed breder sig, når man ikke ved, hvad de andre går og tænker, men er sure eller vrisne. Ulyst og ligegyldighed optræder, hvis man ikke får noget at vide, om det man selv arbejder med.		Hold medarbejdersamtale f.eks. en gang hvert halve år. Så er I sikre på, at I får afsat tid til større emner Følg op på medarbejdersamtaler. Lav APV, maskinlogbøger og arbejdspladsbrugsanvisninger i fællesskab. Sørg for at få daglige samtaler - f.eks. over kaffen.
Faglig udvikling	Får og giver I støtte og vejledning til hinanden i det daglige arbejde? Tager I alle på efteruddannelse? Er der plads til instruktion og oplæring når en elev eller anden ansat starter? Bruger I tid på at sætte jer ind i nye arbejdsrutiner eller maskiner sammen?	Arbejdet får rutinepræg, hvis man ikke får fyldt faglig viden på. Utilfredsheden breder sig, hvis man aldrig selv kommer på kursus, mens alle andre tager afsted. Manglende instruktion til arbejdsrutiner og maskiner koster.		Tal om faglige emner ved kaffen og gå bagefter ud og inspicer og instruer hinanden. Brug den løftede pegefinger så lidt som muligt. Afsæt en dag til at vise, hvordan tingene normalt bliver gjort, når en ny ankommer.
Krav og forventninger	Har I talt om, hvilke forventninger, I har til hinanden? Er der aftalt en husorden? Er I gensidigt fleksible? Er der tid og overskud til privatliv?	Forskellige opfattelser af, hvordan man driver landbrug - uden at man er klar over det - kan give mange konflikter. Rod og rengøring kan give diskussioner. Arbejdstider, som forhindrer tid til fritidsinteresser, kan give utilfredshed.		Drøft forventninger ved ansættelsen og ved medarbejdersamtaler. Overhold aftaler. Krav og udviklingsmuligheder skal svare til hinanden.
Løn og ansættelsesvilkår	Er der lavet ansættelseskontrakt? Er der faste aftaler om ferie-afvikling? Er der aftale om at tage løn og andre vilkår op til forhandling på et fast tidspunkt?	Manglende aftaler kan give splid og arbejdsretssager, når man pludselig ikke kan få samarbejdet til at køre. Begge parter kan blive sure over fritids- og ferieafvikling		Brug checkliste ved ansættelsen, så I er sikre på, at I har fået drøftet alle væsentlige forhold. Aftal ferier og fridage i god tid.