



Viden om

Følelser på job



Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Viden om følelser på job



Følelser har en betydning for opgaveløsning og samarbejde, ligesom arbejdet har en følelsesmæssig betydning for de ansatte.

Denne folder forklarer, hvad følelser er, og hvad de betyder i arbejdslivet. Folderen indgår i et materiale med podcasts, øvelser og metoder, der kan understøtte, at man får et mere bevidst forhold til følelser på arbejde. Hele materialet finder du på etsundtarbejdsliv.dk/følelser

Hvorfor sætte fokus på følelser i arbejdslivet?

Er følelser ikke noget privat, som vi burde holde for os selv? Og skal arbejdet nu også blande sig i vores følelser? Der kan helt sikkert være gode grunde til at se på dette materiale med en sund skepsis. Men BFA Velfærd og Offentlig administration vælger at tage fat i dette emne, fordi følelser er en vigtig del af arbejdslivet. De fortæller os, fx hvornår vi trives og motiveres af arbejdet og det modsatte. Følelserne kan være en hjælp for os i arbejdet, og de kan lægge hindringer i vejen, afhængig af hvordan vi forholder os til dem. Og det er netop hovedbudskabet i dette materiale – at motivere og understøtte at medarbejdere og ledere bliver bedre til at forholde sig til egne og andres følelser. Hvis man ikke gør det, er der risiko for at forstørre problemer unødigt, lægge hindringer i vejen for opgaveløsning og samarbejde og på længere sigt blive belastet. Følelser er en væsentlig del af et godt arbejdsliv.

Følelser er en del af arbejdslivet

Man træder ind på en arbejdsplads som et helt menneske med alle sine muligheder og begrænsninger. Samtidig forventes det, at man agerer professionelt, når man er på arbejde. At være professionel vil for de fleste forbindes med det at forholde sig sagligt og nøgternt uden at lade sig påvirke af sine følelser. Realiteten er, at vores

følelser er der hele tiden i en eller anden form. Følelser kan føre til frustrationer og stress. De kan være besværlige, og de kan være en hjælp, og de kan føre til psykiske belastninger. Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø omfatter høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, netop fordi det kan være en risikofaktor i arbejdet (Se i boksen). ”Der er altså forhold i arbejdet som vækker bestemte følelser, eller stiller krav til at man arbejder med sine følelser på en bestemt måde (fx skjuler dem, fremmer dem eller ændrer deres udtryk). Hvis disse forhold har en særlig karakter eller står på over længere tid, kan de udgøre en risiko for medarbejderens helbred. I Arbejdstilsynets vejledning om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, er disse forhold udfoldet nærmere, og virkshederne vejledes i, hvordan de kan arbejde forebyggende. Reglerne fra Arbejdstilsynet vedrører de følelsesmæssige krav, som arbejde med borgere, patienter eller elever mv., stiller til de ansatte.

Men følelser er også i spil, når man bliver svært uenige med en kollega, leder eller medarbejder. I

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker

Ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forstås arbejde, som indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at:

1. sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd.
2. håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller
3. tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med.

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker kan indebære en risiko for sikkerhed eller sundhed.

Kilder: Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020, AT-vejledning 4.2.1 Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker

” Det at være opmærksom på, hvilke følelser der driver mine beslutninger, hvad der driver vores beslutninger – hvis man ikke har den opmærksomhed, så kan det være vanskeligt at tage en rationel beslutning eller en beslutning i opgavens tjeneste.

Lotte Svalgaard

alle situationer kan følelserne både være en hjælp og et problem. Således er arbejdsbetingelser, relationer og måden, man forholder sig til disse, afgørende for, om følelserne bliver en mulighed eller vanskelighed i arbejdet.

Men lad os træde et skridt tilbage og få fat i, hvad vi mener, når vi taler om følelser.

Hvordan forstår vi følelser?

Der er ikke helt enighed om, hvordan man skal definere følelser.

Mange psykologer beskriver følelser som vrede, frygt, glæde, interesse, overraskelse, afsky og foragt som grundlæggende følelser. De anses for at være medfødte og er udviklet gennem den menneskelige evolution, hvor de har spillet en vigtig rolle. Udover disse følelser er der sekundære følelser, fx følelser som stolthed, misundelse, jalousi, skadefryd, lykke, kærlighed, overmod, angst. De består af komplekse blandinger af de grundlæggende følelser¹.

Neuropsykologisk forskning

Nyere neuropsykologisk forskning beskriver følelser lidt anderledes. Lisa Feldman Barrett har indenfor de seneste år fremsat en alternativ teori.

Hun beskriver følelser på denne måde:

En følelse er en måde, hvorpå hjernen giver mening til en kropslig fornemmelse. Man kan sige, at følelser er vores mentale fortolkning af vores kropslige fornemmelser.²

Ifølge Lisa Feldman Barrett anvender vores hjerne konstant tidligere erfaringer, organiseret som begreber, til at styre vores handlinger og give vores fornemmelser mening. Når de anvendte begreber omhandler følelser, genkender vi det, vi sanser, som udtryk for den pågældende følelse.



Vores følelser er således mere noget, vi genkender, end det er en reaktion. Men for at kunne genkende noget som en følelse må vi have et begreb om det.

Til at illustrere denne pointe bruger Barret en figur som den overstående.

Kig på figuren, og læg mærke til de sorte klatter. Hvad ser du på billedet?

Uden begreb er det blot nogle meningsløse klatter. Læs så svaret på side 7 nederst til venstre, og se igen på billedet. Hvad ser du nu?

Forskellen er udelukkende, at du har fået genkendeligt begreb til at organisere dit indtryk med.

Man kan altså sige, at en følelse er en fornemmelse, som er sat på begreb. Og når vi sætter et begreb på fornemmelsen, fortolker vi på baggrund af tidligere erfaringer. Det betyder, f.eks. at en følelse af anspændthed kan blive tolket med forskellige begreber for følelser. Irritation, frustration, spænding eller håb – det afhænger af ens erfaringer. Vi vil ubevidst vælge den følelse, som giver mening i situationen. Vores valg afhænger af, hvad vi kan se, høre, lugte, mærke, og hvad vi har med os af erfaringer, og hvad vi på den baggrund forventer, der kan komme ud af situationen. Altså vores tolkning af hvad det kan føre til.

¹ (Kilde: Boje Katzenelson i Den store Danske)

² Kilde: Zetland, 1. Februar 2018

Se også Tedtalk: https://www.ted.com/talks/lisa_feldman_barrett_you_aren_t_at_the_mercy_of_your_emotions_your_brain_creates_them



” Forskningen viser at nogle medarbejdere laver uformelt omsorgsarbejde i forhold til stressede eller på anden måde belastede kolleger. De viser medfølelse, de opmuntrer, de trøster, og får på den måde det sociale liv til at hænge sammen. Dette omsorgsarbejde kan være opslidende i længden. Det er derfor vigtigt, at ledelsen understøtter de særligt omsorgsgivende medarbejdere.

Poul Poder med henvisning til Peter Frosts bog Toxic Emotions at Work: How Compassionate Managers Handle Pain and Conflict

Hvad gør følelser, og kan de være en hjælp for os?

Uanset definition er der gennemgående enighed om at følelser kan bruges konstruktivt, hvis vi forholder os til dem på den rette måde.

Følelser som rettesnor

Følelser kan fortælle os noget om vores forhold til omverdenen, som vi oplever den med de erfaringer, vi har med os. Ved at spørge til hvad der vakte en bestemt følelse i mig på et bestemt tidspunkt, kan jeg blive klogere på, hvad der er vigtigt for mig, og hvad jeg forventer af fremtiden. Således kan jeg også vurdere, hvad jeg har brug for at gøre eller ikke gøre. Følelserne kan fx fortælle os om vores forhold til en opgave, en situation eller til andre mennesker. Følelsen vil som sagt være afhængig af vores erfaringer – plejer vi at kunne løse lignende opgaver tilfredsstillende? Har tidligere lignende situationer haft enten positive eller negative konsekvenser for os? Minder en person os om en anden, vi kender fra tidligere, så vi ubevidst og fejlagtigt tilskriver personen bestemte egenskaber som vi forbinder med den anden person?

Følelserne kan altså hjælpe os til at blive opmærksomme og forholde os til det, der er svært. Men de kan også volde problemer, hvis vi ikke formår at håndtere dem hensigtsmæssigt. Vi har mulighed for at vælge, hvordan vi forholder os til følelserne (til en vis grad).

Følelser som drivkraft

På positivsiden er følelser en stærk drivkraft i vores arbejdsliv. Der er et stærkt potentiale i de positive følelser. Empati gør os i stand til at sætte os i borgerens sted og forstå deres behov. Engagement, motivation, glæde og stolthed giver os energi til at yde en god indsats og bidrage til et godt samarbejde. Når den slags følelser breder sig i samarbejdet, er det sjovt at gå på arbejde. Vi kan endda finde på at sige, at vi bliver høje af at gå på arbejde. Den slags følelser kan

hjelpe os med at orientere os i det, der har værdi for os, som motiverer os og som giver os lyst til at arbejde sammen.

Ubehagelige følelser og forholdet til dem

Omvendt kan vi opleve, at følelser kan komme i vejen for gode relationer. Vi er tilbøjelige til at nedtone de ubehagelige følelser, sætte dem til side og måske endda at undertrykke dem. Følelser som vrede, utilfredshed, skuffelser, frygt, skam opstår ofte i arbejdet med mennesker. Og det kan også være tilfældet i samarbejdet med kolleger. Ubehagelige følelser er ofte uønskede, og vi forventes i visse jobs ikke at vise disse følelser. Men ubehagelige følelser er ikke en fejl. Det har en pris at tilsidesætte dem eller ligefrem at undertrykke dem. Over længere tid kan det være sundhedsskadeligt at undertrykke dem. Nogle vil endda sige, at vores forsøg på at undgå ubehaget er en del af problemet. Med andre ord – måden, vi forholder os til følelser på, har betydning for, hvordan de virker på os og på borgere og kolleger. Spørgsmålet om, hvordan vi omgås de ubehagelige følelser, er særligt aktuelt, når man arbejder med mennesker.

Berit Mus Christensen og Maje Nørgård Jacobsen skriver i bogen ”Med mig selv som redskab”, at man ved at forholde sig til sine følelser, fornemmelser (krop) og tanker på en god måde, frisætter sig selv og hinanden til at (sam-)arbejde professionelt med den tilfredsstillende i arbejdet, der følger med det. De beskriver, at man kan nedtone ubehagelige tankers uhensigtsmæssige påvirkning af adfærd ved at sætte et ’helikopterperspektiv’ på sit tanke- og følelsesliv. Det er forholdet til tankerne – og ikke indholdet af tankerne – der er afgørende.

Når tænkning vildleder følelser

Det er værd at være opmærksom på, at vores tænkning ikke er så rationel, som vi kan være tilbøjelige til at tro. Når vores følelser løber af med os, kan det hænge sammen med, at vi drager fejlagtige slutninger

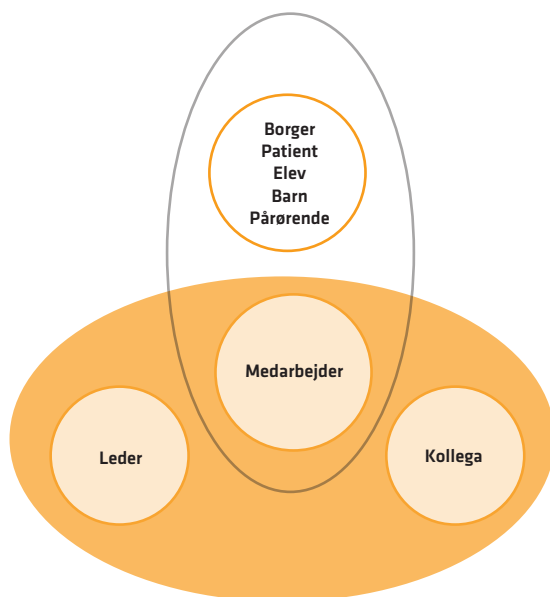


ger. Man kan sige, at vores tænkning har en række indbyggede fejl. I listen nedenfor er angivet en række almindeligt forekommende fejlslutninger. Vi er alle i stand til at falde i dem, og vi kan forebygge eller reducere følelsesmæssige belastninger ved at være opmærksom på dem og undgå dem hos os selv.

Mennesker fortolker hele tiden situationer og andres menneskers motiver. Desværre tager man ofte fejl, og der er nogle måder, man gør det på, som er meget almindelige - det kaldes for kognitive fejlslutninger. Nedenfor er en række eksempler på dette:

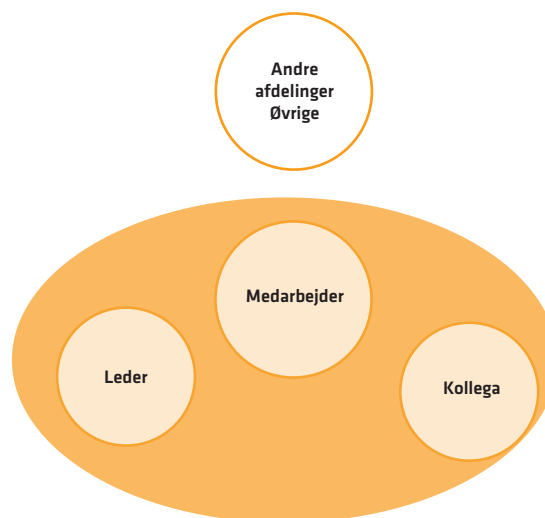
Når tanker kortsletter

Navn på tanketypen	Kendetegn ved tanken	Eksempler på, hvordan den kan komme til udtryk
Filtrering	Fokuserer på det negative eller ignorerer det positive: Er demotiverende og vækker opgivenhed, frustration, apati m.m.	Alting går bare galt på arbejdet. Det er fuldstændig udsigtsløst. Der er bare ingen muligheder.
Polariseret tænkning	Alt eller intet-tænkning:	Det er ingen grund til at gøre det, hvis det ikke kan gøres ordentligt (perfekt) [Hvis noget skal gøres rigtigt, må jeg selv gøre det]
Burde/må tænkning	Urealistiske forventninger og absolutte overbevisninger	Han burde, hun burde ikke, jeg burde aldrig ...
Når tanker kortsletter	En måde at prøve at motivere sig selv eller andre som ofte kan vække demotiverende følelser af apati overfor en selv og frustration overfor andre. Følelser som skyld og skam er optræder hyppigt med denne type slutninger demotiverende	
Kontrolfejlslutninger	At antage at det kun kan være andres skyld, eller at det kun kan være din egen skyld	Der må placeres et ansvar. Nogen må have gjort noget galt
Fejlslutninger om fairness eller retfærdighed	Livet bør være fair og retfærdigt	Alle har krav på at blive behandlet ens. Der er uretfærdigt, at jeg ikke fik ret.
Overgeneralisering	Laver regler ud fra enkeltstående erfaringer	Sådan er det, for jeg har selv set det
Emotionel fejlslutning	Når vi drager slutninger fra følelser til virkeligheden. Følelser kan virke stærkt overbevisende, men de fortæller ikke, hvad der er sandt og falsk	Jeg føler det, ergo er det rigtigt
Katastrofetænkning	Forvente det værste og se bort fra det gode	Vi har slet ikke styr på det, og det vil gå helt galt
Personliggøre	Når årsagen søges alene hos personen. Når vi bebrejder os selv eller andre urimeligt for noget, som vi eller de ikke alene har ansvaret for	Vi kom ikke i mål som planlagt, det er alt sammen, fordi jeg er, som jeg er. Det blev et dårligt møde, fordi Peter er så dominerende
Blaming	I stedet for selv at tage ansvar bebrejder vi andre for problemer, som er opstået	Det er alt sammen lederens skyld. Hun skulle ikke have givet mig de opgaver
Overgeneralisering	Når man generaliserer enkelte hændelser	Jeg væltede på cyklen, det bliver en dårlig dag, og det går mig generelt ikke godt



Arbejde med mennesker

Opgaveløsningen sker i relationen mellem medarbejdere og borger. Dermed bliver kvaliteten af denne relation meget afgørende for det psykiske arbejdsmiljø. Derudover har relationen til kolleger og ledelse en betydning.



Arbejde i andre funktioner

Opgaveløsningen sker i i højere grad i egen afdeling/regi. De, man leverer ydelser til, er kolleger fra andre afdelinger, som man ikke er tæt på. Dermed bliver det måske mere relationen til egne kolleger og ledelse, der bliver afgørende for det psykiske arbejdsmiljø.

Følelsesmæssige udfordringer i arbejdet

Den type arbejde, man udfører, indebærer forskellige typer af relationer. De fleste følelser vil kunne komme i spil i dem alle, men der er alligevel nogle væsens forskelle, som det er en fordel at være opmærksom på, når man skal arbejde med følelserne. Overstående figur illustrerer forskellige typer relationer.

Ud over den gruppe, der arbejder med mennesker (borgere, patienter, elever, børn) er der en gruppe der arbejder med en række funktioner der er afgørende for den fælles kerneopgave, fx laboratorier, køkken, kvalitetssikring, administration, analyse, rengøring m.m. Den første gruppe har i sigens natur tæt kontakt med borgerne (den opgaven handler om), mens den anden gruppe ikke er i tæt kontakt med borgeren – de er derimod i en eller anden opgaverelateret kontakt med den første gruppe.

Arbejde med mennesker

Medarbejdere, der arbejder med mennesker, er oftere udsat for høje følelsesmæssige krav.

AT-vejledning 4.2.1 Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker⁵. De kan i deres funktion både skulle rumme og håndtere borgerens adfærd og følelser, samtidig med at de håndterer egne følelser og tilpasser egen adfærd og kommunikation til borgeren. Arbejdet med mennesker kan indebære alt fra glæde, stolthed over sorg, håbløshed til vrede og frustration. Fx kan samarbejdet med borgeren på et plejecenter være livgivende og tilfredsstillende, men det kan også være frustrerende, håbløst, skamfuldt og vække følelser som vrede og irritation, når det går i hårdknude. Ingen af disse ubehagelige følelser er i sig selv fremmede for samarbejdet, men de er der af en grund. Vi kan vælge at se bort fra dem, men vi kan også prøve at forstå, hvorfor de opstår, og hvad der medvirker til dem. På den måde kan vi enten reducere de ubehagelige følelsers betydning i arbejdet, eller vi kan ændre noget i relationen, så vi bliver bedre i stand til at møde borgeren. Når relationen mellem medarbejder og borger ikke fungerer tilfredsstillende, lægger det hindringer i vejen for udførelsen af arbejdet. Dette kan igen give anledning til frustrationer, vrede m.m. og dermed påvirke relationen yderligere og lægge flere hindringer i vejen.

” Der er en tendens til at tænke i følelser som noget, der kommer indefra og ud. Og der tror jeg den måde, man kan vende blikket på, det er at se følelser som noget, der cirkulerer mellem os, og følelser er ikke noget, som den enkelte ejer. Og derfor er en meget vred medarbejder heller ikke udelukkende den vredes medarbejders problem.

Merete Monrad

Arbejde i andre funktioner

I denne type arbejde sker opgaveløsningen i højere grad i egen afdeling/regi. De, man leverer ydelser til, er kolleger fra andre afdelinger. Man løser i mindre grad opgaverne sammen med dem, og man har ikke så tæt kontakt til dem, man leverer til. Kommunikation kan godt foregå over telefon, mail eller igennem ledelsen. Dermed bliver det måske mere relationen til egne kolleger og ledelse, der bliver afgørende for det psykiske arbejdsmiljø og opgaveløsning.

I samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, og medarbejdere imellem, opstår der også både rare og ubehagelige følelser. Rare følelser, der næres af et godt samarbejde, ubehagelige følelser, der næres af uklare krav, uenigheder om fx kvalitet, konflikter, misforståelser og bristede forventninger. Også her nærer de rare følelser trivslen på arbejdet, mens de ubehagelige følelser kan blive psykisk belastende, hvis de ikke undersøges og søges forebygget eller håndteret.

De redskaber og øvelser, vi anbefaler i dette materiale, er opdelt efter, om man sætter fokus på at håndtere følelser opstået i relation til borgeren eller i relation til kolleger og ledelse. Gruppen, der arbejder med mennesker, kan selvfølgelig også have gavn af de redskaber og øvelser der handler om relation til kolleger og ledelse.

Hvordan kan vi håndtere følelser på arbejde?

Følelsesmæssige krav i arbejdet kan være en belastning, som over tid kan have sundhedsmæssige konsekvenser i form af stress og udbrændthed. En af måderne, hvorpå man kan begrænse denne risiko, er ved at være hensigtsmæssig opmærksom på de følelser, som kan belaste. Ved at sætte ord på kan vi etablere en passende afstand til følelserne, så vi kan forholde os til dem.

Det kan vi ikke, hvis vi er et med følelserne.

Følelser i relation til borgere

Per Isdal beskriver i bogen Medfølelsens pris, hvordan mennesker, der arbejder med andre mennesker, ofte skal absorbere andre menneskers lidelse, smerte, vrede, angst og traumer. Per Isdal beskriver det som giftstoffer, der hæmmer egen livsudfoldelse og vitalitet. Hvis man ikke får mulighed for at blive afgiftet, risikerer det at komme til udtryk som udadreagerende adfærd. Derudover er det nedslidende, og det kan over tid føre til udbrændthed. Man må derfor have et sted, hvor man kan være sårbar for at kunne bevare styrke.

Med øvelsen Lejrbål, som du kan læse om i Kollektive og individuelle redskaber, kan man i kollegagruppen i fællesskab forholde sig til de svære følelser uden at blive opslugt af dem. Lejrbål er yderligere beskrevet i ovennævnte bog.

Følelser i relation til kolleger

I relation til hinanden handler det i høj grad om at fremme forståelsen for, hvordan vi er forskellige og dermed både kan noget forskelligt, vil noget forskelligt og reagerer forskelligt. Det handler også om, hvordan vi vækker noget forskelligt hos os selv, afhængigt af hvordan vi forholder os i mødet med andre.

Fx kan man sige, at jo mere ufleksibel og fastlåst mit forhold er til mine faglige værdier, jo mere sandsynligt er det, at jeg vil se andre synspunkter som en trussel, og jo mere sandsynligt er det, at de vil vække min irritation, frustration og vrede. Følelsen bruges til at erkende noget om sig selv i forhold til omgivelserne: Man kan nemlig undersøge, hvorfor man mon bliver vred, hvis en kollega modsiger en. At jeg bliver vred, fortæller måske, at der er noget vigtigt på spil, at jeg er bange for at miste mit standpunkt. Jeg frygter måske, at jeg ikke kan forsvare det. Ved at



” Det her med at have en god grundviden om, hvad er de her følelser egentlig for noget, hvad er deres funktion, og hvad er det, de fortæller os. Og at vi så har en aftale om, at som udgangspunkt er der ikke noget, der er tabubelagt.

Michael Danielsen

gå op i et helikopterperspektiv kan man måske se, at man også kan forholde sig på en anden måde. Man kan vælge at være nysgerrig, tænke at man kan lære noget, at det kan fremme samarbejdet ved at lytte og blive udfordret. Det kan påvirke den måde, man reagerer følelsesmæssigt på og gør måske en i stand til at forholde sig mere konstruktivt til en kollegas anderledes synspunkter. På den måde kan følelser give os mulighed for at blive klogere på og bevidste om, hvordan vi forholder os mere eller mindre hensigtsmæssigt.

I materialerne *Kollektive og individuelle redskaber* er der metoder, som I kan arbejde med, og som leder til erkendelser, der kan hjælpe med at frisætte os fra de negative effekter, som følelser kan føre til hos den enkelte og i gruppen af medarbejdere.

Relevant litteratur:

How emotions are made, Lisa Feldman Barrett, Mariner Books, 2018
Sådan bliver dine følelser til, Zetland, 2018
Med mig selv som redskab, Berit Mus Christensen og Maja Nørgård Jakobsen, Frydenlund, 2017
Medfølelsens pris, Per Isdal, Akademisk Forlag, 2018
AT-vejledning 4.2.1 Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker

Egne noter 

Egne noter

Kolofon

Følelser på job - Viden om

September 2021

Udgivet af

BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for
Velfærd og Offentlig administration
Studiestræde 3, 3. sal
1455 København K

Styregruppe

Akademikerne
BUPL
DSR
Danske Bioanalytikere
Danske Regioner
FOA
KL
Socialpædagogerne

Projektleder

Lise Keller

Eksterne konsulenter

Henrik Ankerstjerne Eriksen og Eva Thoft,
TeamArbejdsliv

Podcast

Morten Broe Bichel, Kombic

Grafik

Formidabel

Tegninger

Christer Bøgh Andersen

Foto

Mostphotos

Arbejdspladser

Ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, TR og konsulenter fra 25 arbejdspladser har været med til at udvikle redskaberne via workshops.

ISBN: 978-87-93332-87-4



"Viden om" er et af fem materialer, der hjælper jer med at arbejde med følelser på jobbet. Materialerne er udviklet i samarbejde med TeamArbejdsliv.dk og 25 arbejdspladser i 2021. Du finder alle materialer og mere information på www.etsundtarbejdsliv.dk/følelser.

Materialet "Følelser på job" består af:

- En podcast
- Et videnshæfte
- En fotoøvelse
- En dialog med tegninger
- Kollektive og individuelle redskaber
- En vejledning til alle materialer.

Find det hele her: www.etsundtarbejdsliv.dk/følelser

Et fremtidssikret arbejdsmiljø

Et godt samarbejde er væsentligt for et godt arbejdsmiljø nu og i fremtiden. Derfor samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere i BFA om at udvikle information, inspiration og vejledning.

Vi udarbejder konkrete værktøjer, så arbejdspladserne kan handle og forebygge lokalt. Vi præsenterer ambitiøse forebyggende løsninger, som baserer sig på erfaring fra arbejdspladser og på forskning. Løsninger, som tager udgangspunkt i de problemer, der skal løses nu, og de problemer, som kan opstå.

Det gør vi i enighed – til gavn for ledere, medarbejdere og borgere.

I BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration deltager repræsentanter udpeget af arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

Hent: 'Følelser på job' og læs mere om BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration på godtarbejdsmiljo.dk.



**Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø**
Velfærd og Offentlig administration