



Tag fat på dialogen om stress

På skoler og uddannelsesinstitutioner



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Tag fat på dialogen om stress

Et godt arbejdsmiljø går hånd i hånd med godt arbejde. Ledere og medarbejdere oplever trivsel og arbejdsglæde på uddannelsesinstitutioner, når opgaven med at skabe udvikling for elever, kursister og studerende lykkes.

Stress kan opstå, når påvirkningerne i arbejdet ikke bliver forebygget tilstrækkeligt, men bliver til belastninger.

Dette værktøjshæfte er tiltænkt personalegrupper, der ønsker at få viden om stress, drøfte hvordan det går på uddannelsesinstitutionen og beslutte sig for handlinger for at forebygge stress.

Det kan fx være arbejdsmiljøorganisationen, der tager initiativ til drøftelsen, er mødeleder og integrerer den i den samlede forebyggelse.

Tak til ledere og tillidsvalgte fra uddannelsesverdenen, som har testet og kvalificeret materialerne.

Billederne og eksemplerne i dette materiale stammer fra de uddannelsesinstitutioner, der deltog.

En serie på fire hæfter

Materialet er et ud af fire, der tilsammen giver inspiration og vejledning til at forebygge stress på jeres uddannelsesinstitution. Vi foreslår, at arbejdsmiljøorganisationen gør opmærksom på materialerne til andre relevante på uddannelsesinstitutionen: Ledelse, grupper og til fælles dialog for alle.

- **Forebyg stress med arbejdsmiljøorganisationen som anker**
- **Lederes arbejde med at forebygge stress**
- **Forebyg stress i gruppen med opgaven i centrum**
- **Tag fat på dialogen om stress**

Værktøjerne kan hentes på godtpsykiskarbejdsmiljo.dk/stress.



**Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø**
Velfærd og Offentlig administration

Tag fat på dialogen om stress
BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for
Velfærd og Offentlig administration
Studiestræde 3,3. sal 1455 København K.

Indhold

Hvordan bruger I dette materiale?	4
Hvad er stress?	6
Arbejdsbetinget stress	7
Stress som tegn på ubalancer	8
Krav og indflydelse	9
Indsats og anerkendelse	10
Belastninger og ressourcer	11
Indflydelse som væsentligt fokus i forebyggelsen	13
Kan indflydelse blive for meget?	14
Eller skal indflydelsen udvides?	15
Kan usynligt arbejde give stress?	16
Oversigt: Påvirkninger i arbejdet som kan medføre stress	17
Værktøj: Dialog om påvirkninger i arbejdet	18

Hvordan bruger I dette materiale?



Dette materiale er rettet til personalegrupper, som ønsker at udvikle en fælles forståelse af stress. Det er tænkt som input til en workshop eller temadag, hvor I i fællesskab retter fokus på, hvordan I forebygger stress og skaber et godt arbejdsmiljø hos jer.

I dette materiale introduceres I til stress: Hvordan stress kan forstås, og hvilke forhold på en arbejdsplads, der kan føre til alvorlige stressreaktioner.

Materialet er rettet mod dialoger på en workshop. Det kan også foregå over to-tre kortere møder, hvis det passer bedst hos jer.

Formidlingen og drøftelsen kan tilrettelægges sammen med arbejdsmiljøorganisationen, som også kan fungere som tovholdere på drøftelserne.

I forberedelsen af dialogerne skal I sammensætte et program, hvor der er god tid til at tale sammen i mindre grupper, og hvor opsamlingerne bliver opsummeret og givet videre til dem der skal arbejde videre med forebyggelsen.

Materialet er bygget op om fire vidensdele og værktøjsdialoger, som vi foreslår, at I kommer omkring:

- Hvad er arbejdsbetinget stress?
- Stress som tegn på ubalancer
- Indflydelse som væsentligt fokus i forebyggelsen
- Værktøj: Dialog om påvirkninger i arbejdet, der kan medføre stress



”

Som forebyggelse har vi arbejdet med at skabe bedre balance mellem krav og ressourcer, fx ved at give tilbud om en ekstra voksen med ind i klassen, tilbud om nærværskonsulent og tilbud om at få opdelt en klasse i to.

Uddannelsesinstitution på testworkshop

”

Vi forebygger ved at tale om stress og have et øje for symptomer på stress hos vores kolleger. Ikke kun leder til kollega, men også kollega til kollega og kollega til en leder. Der skal være en åben snak i organisationen, og man skal turde at tage snakken.

Uddannelsesinstitution på testworkshop



Hvad er stress?

Stress kan være forbigående eller af mere alvorlig karakter – og den kan både skyldes forhold på arbejdspladsen og i privatlivet. Fokus i dette materiale er på den stress, som udspringer af arbejdet. Læs her om den grundlæggende forståelse for materialet.

Stress bliver i lægehåndbogen præciseret som:

'En belastningsreaktion eller en tilpasningsreaktion, der opstår i tilslutning til svær eller langvarig psykosocial belastning. Tilstanden er karakteriseret ved depressive, emotionelle, adfærdsmæssige eller angstprægede symptomer samt anspændthed, ulyst og oplevelsen af tab af selvkontrol... Tilpasnings- og belastningsreaktioner (såsom stress, red.) er forbigående tilstande, om end de kan være langvarige.'

Stress opstår som følge af, at vi bliver udfordret og skal mobilisere ekstra kræfter i for lang tid. Det er en reaktion, som påvirker vores krop, vores evne til at tænke og vores måde at fungere på socialt.

Til tovholdere: Se video med grundlæggende introduktion til stress

Arbejdspsykolog Pia Ryom forklarer stress i en video på 8 minutter. Hun lægger vægt på at forklare, hvordan stress påvirker vores krop, vores evne til at tænke og vores måde at fungere på socialt – altså hvordan stress kan forstås som en fysiologisk reaktion, en kognitiv og en social.

Se videoen her, og drøft, om den med fordel kan indgå i jeres workshop-drøftelse på uddannelsesinstitutionen.



**Arbejdspsykolog
Pia Ryom**
introducerer
til stress



Arbejdsbetinget stress

Stress i arbejdet er en reaktion på et belastet arbejdsmiljø. Når stress optræder på arbejdspladsen, har arbejdspladsen en opgave med at forebygge eller begrænse de belastninger i arbejdets organisering og i arbejdsmiljøet, som har forårsaget stressen.

Arbejdsmiljøet påvirkes af en række forhold i arbejdet:

- *Den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på.* På uddannelsesinstitutioner spiller time- og fagfordelinger ofte en central rolle i at skabe gode rammer for arbejdet.
- *De organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde.* Hvordan, hvor ofte og med hvilken forudsigelighed og inddragelse af politiske eller ledelsesmæssige beslutninger de ansattes arbejde?
- *Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet.* Hvilke konkrete opgaver har de ansatte, i hvilken mængde og sværhedsgrad? Er der tale om nemme eller vanskelige fag, klasser, forløb eller lignende? Er der tale om få eller mange opgaver?
- *Den måde, som arbejdet udføres på.* Er arbejdet præget af lavt eller højt tempo, mange deadlines, lav eller høj forudsigelighed? Hvilken indflydelse har den ansatte på den måde, arbejdet og opgaverne udføres?
- *De sociale relationer i arbejdet.* Er der god social støtte fra leder og kolleger til at løfte fx vanskelige fag og klasser, eller står man alene med opgaverne? Er der negative sociale handlinger, fx krænkelser eller mobning?

Det er almindeligt at anskue arbejdsrelateret stress som en ubalance mellem de krav, påvirkninger eller belastninger, der er i arbejdet, og de ressourcer der er til rådighed i og omkring arbejdet.

Det er emnet for dette hæfte, hvor forskningsmæssige perspektiver på krav og ressourcer præsenteres, og det tilsynsmæssige fokus på påvirkninger og belastninger bringes til dialog.

Formålet er, at I sammen får relevante drøftelser af forholdene i jeres arbejde, og hvordan I i fællesskab kan forebygge stress.



Stress som tegn på ubalancer

I arbejdsmiljøforskningen forstår man arbejdsrelateret stress som en ubalance mellem forskellige forhold i arbejdet. Læs om fem forskellige ubalancer og tal om, hvordan de optræder hos jer.

Stress kan forstås som ubalancer mellem forskellige forhold i arbejdet. I dette afsnit introducerer vi til de tre mest kendte forståelser af de balancer, der skal være til stede i et godt arbejdsmiljø – og hvis ubalancer kan medvirke til stress: Mellem krav og indflydelse, mellem indsats og belønning og mellem krav og ressourcer.

Vi foreslår, at I drøfter de forskellige forståelser og taler om, hvordan de optræder i jeres arbejde. Det kan være et vigtigt skridt ift. at have en fælles viden og et fælles sprog om de forhold, der påvirker jeres arbejdsmiljø. Det giver jer også et grundlag for at drøfte, hvad der skal til for at skabe gode balancer og forebygge stress.



Forslag til dialog på workshop:

- **Hvornår befinder vores arbejde sig i de fire felter?**
- **Hvornår lykkes vi med at have arbejdet i de to øverste felter?**
- **Hvad kan vi konkret gøre for dette?**

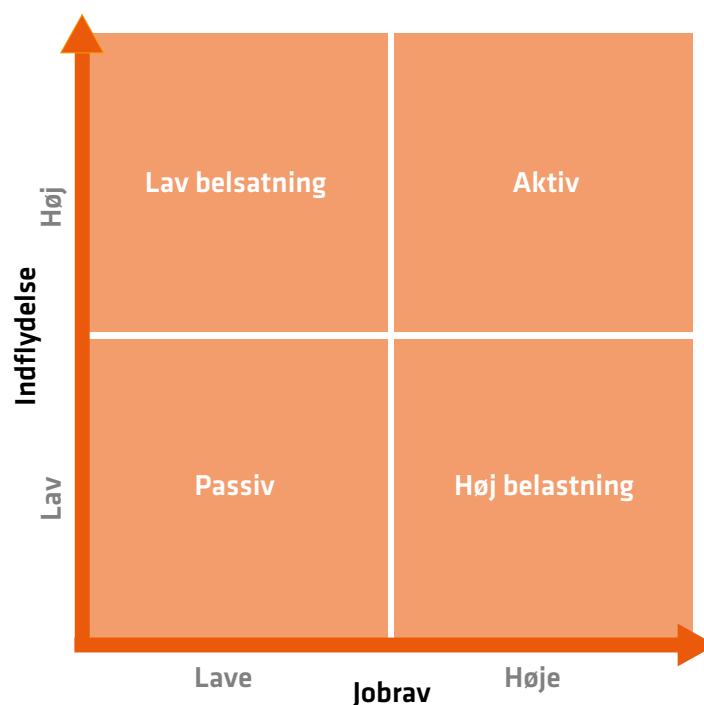
Tovholdere plukker eksempler i plenum og skriver op.

Hvis vi skal trives og forebygge stress, skal der være balance mellem de krav, vi møder i arbejdet, og den grad af indflydelse eller kontrol med arbejdet, vi oplever i vores arbejde. Forskning i arbejdsbetinget stress har vist, at det ikke kravene, alene som har betydning for, om arbejdet bliver oplevet som belastet. Det er også afgørende, om vi oplever mulighed for at have kontrol eller indflydelse i arbejdet.

- *Kravene* består af, hvor meget, hvor hurtigt, hvor kompliceret, hvor følelsesmæssigt krævende eller hvor synligt arbejdet er.
- *Kontrollen eller indflydelsen* udgøres af, om vi har indflydelse på metoder, tilrettelæggelse og vekslen mellem arbejdsopgaver og at kunne prioritere kvalitetsniveauet.

Modellen her på siden viser graden af krav på den vandrette akse og graden af kontrol eller indflydelse på den lodrette akse. Den viser, at høje krav også kan føre til stress, hvis der er høje krav, og indflydelsen ikke følger med. Men den viser også, at høje krav kan medføre et godt arbejdsmiljø, når indflydelsen følger med.

Modellen viser samtidig, at lave krav ikke nødvendigvis giver et godt arbejdsmiljø i sig selv; hvis indflydelsen ikke følger med, kan konsekvensen blive kedsomhed, apati og depression.



Krav-kontrol-modellen er udviklet af Robert Karaseks i 1979

Indsats og anerkendelse

Forslag til dialog på workshop:

- **Hvornår oplever vi god balance her?**
- **Hvordan arbejder vi med jævnlig, positiv feedback?**
- **Hvordan kan vi gøre fremadrettet?**

Tovholdere plukker eksempler i plenum og skriver op.

Forholdet mellem den indsats vi yder, og den belønning vi får, er afgørende for, om vi oplever vores arbejde som bekræftende eller belastende for vores trivsel og helbred. Anstrengelses- og belønningsmodellen viser, at hvis der er en ubalance mellem den indsats, man gør på arbejdet, og den belønning, der følger, kan det udløse stress.

Indsatsen bestemmes dels af ydre krav i jobbet (*krav og pligter, tidspres, afbrydelser*), men også af egne indre krav og engagement.

Belønningen skal forstås bredt og omfatter *anerkendelse*. Det kan bl.a. bestå i jævnlig positiv feedback fra kolleger og ledelse efter veludført arbejde.

God feedback sætter fokus på, hvad man har sat pris på ved medarbejderens arbejdsindsats, herunder hvad arbejdsindsatsen konkret har haft af positive konsekvenser for andre.

Medarbejdere, der oplever at få en ringe belønning i forhold til den indsats, de yder, vil ofte føle sig uretfærdigt behandlet og har dermed en forhøjet risiko for at udvikle både fysiske og psykiske lidelser. Desuden har de en højere risiko end andre for at få både søvnforstyrrelser og et forringet selv-vurderet helbred.

Forståelsen er udviklet af Johannes Siegrist i 1996.

Hvad skaber trivsel og motivation i uddannelsesverdenen?

I 2020 udførte Københavns Professionshøjskole en undersøgelse for BFA med 1.684 svar fra medarbejdere og ledere. Undersøgelsen viser, at det, der entydigt motiverer mest, er at lykkes med sin kerneopgave. Mens det, der frustrerer mest, er, når man oplever at blive forhindret i dette.

Scan QR-koden for at læse mere



Belastninger og ressourcer

Forslag til dialog på workshop:

- **Hvilke eksempler på belastninger forekommer i vores arbejde?**
- **Og hvilke ressourcer hjælper os med at balancere dem?**

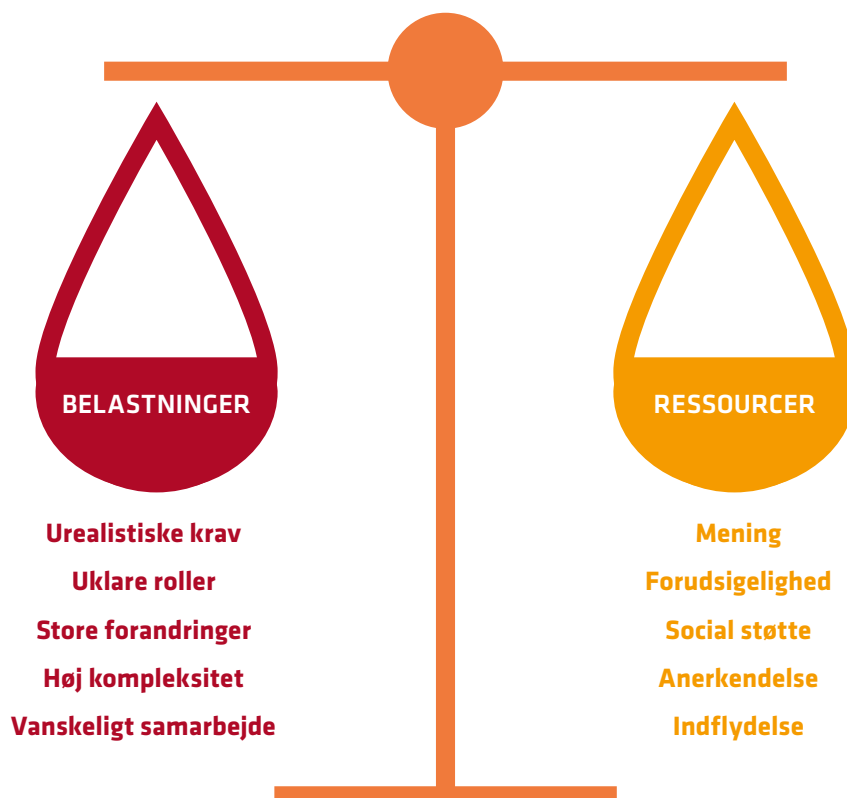
Tovholdere plukker eksempler i plenum og skriver op.

Stress kan også forstås som en ubalance mellem arbejdets krav og de ressourcer, der er til rådighed, når opgaverne skal løses. Modellen nedenfor viser belastninger i venstre vægtskål og ressourcer i højre og angiver generelle bud på, hvad de kunne være på enhver arbejdsplads.

Kravene kunne også være de fem påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø: Stor arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav, uklare og modstridende krav, vold og krænkende handlinger.

I denne forståelse er det dog vigtigt at være opmærksomhed på:

- *at krav og ressourcer vil være forskellige i forskellige typer jobs.* For en skolelærer kan kravet fx være at skulle håndtere en særlig vanskelig klasse.
- *at der skal være en relevant sammenhæng mellem krav og ressourcer.* For skolelæreren med den vanskelige klasse vil den relevante ressource ofte være støtte fra lederen og teamet.



Til tovholdere: Saml op på de tre dialoger om balance

I har nu været igennem tre dialoger på uddannelsesinstitutionen om ubalancer, som kan føre til stress – og om, hvordan der kan skabes bedre balance. I har skrevet op fra dialogerne. Hvilket billede står I med? Hvad har I afdækket, som kan belaste arbejdsmiljøet? Og hvad kan medvirke til bedre balance? Brug dette i jeres videre arbejde med forebyggelsen.



”

Vi har gjort brug af systematisk indlæggelse af skemafri dag for lærergruppen som løsning på et tæt pakket ugeskema, hvor det var vanskeligt at nå omkring forberedelse og restitution. Det var taget op på en række personalemøder.

Uddannelsesinstitution på testworkshop

”

Vi arbejder med at synliggøre påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø, så de er kendte af alle. Vi afdækker i et fælles forum, hvordan påvirkningerne optræder i hverdagen. Det kan være med til at få konkrete ideer på bordet til problemløsning, som siden kan bearbejdes i arbejdsmiljøorganisationen.

Uddannelsesinstitution på testworkshop

Indflydelse som væsentligt fokus i forebyggelsen

Nyere forskning retter et særligt lys mod indflydelse som en central faktor i at forebygge af stress og i at fremme et godt psykisk arbejdsmiljø. Brug de tre forståelser som anledning til at drøfte, hvordan I lykkes med indflydelsen hos jer.

I dette kapitel præsenterer vi tre nyere forståelser af, hvordan indflydelse påvirker arbejdsmiljøet, som kan være relevante at forholde sig til på uddannelsesinstitutioner.

Det drejer sig om:

- Om indflydelse kan blive for meget, fx ved vidensarbejde og selvledelse?
- Om indflydelsen tværtimod skal styrkes?
- Og om indflydelse kan skabe usynligt arbejde og stress?

Drøft de tre forståelser og hvordan de optræder i jeres arbejde. Slut af med at overveje, hvordan I kan styrke indflydelsen hos jer.



Kan indflydelse blive for meget?

Nyere dansk forskning (Buch m.fl. 2009) har sat spørgsmålstegn ved om høj indflydelse altid medfører godt arbejdsmiljø. I vidensarbejdet kan begejstring måske blive til belastning, hvis rammen er uklar, og man i for høj grad er overladt til sig selv.

Det kan være tilfældet i vidensarbejde, som ofte er grænseløst arbejde. Her kan motivationen til at yde en høj faglig indsats blive en belastning, hvis der ikke er de nødvendige ressourcer og rammer til at kunne indfri de høje krav.

Når selvledelse betyder, at den ansatte selv har ansvaret for at sætte kvalitetsniveauet og opgavens omfang, kan konsekvensen blive, at den ansatte løber hurtigere eller arbejder mere som forsøg på at lykkes med opgaverne.

Forslag til dialog på workshop:

- **I hvilken grad har vi selvledelse i vores arbejde?**
- **Hvad oplever vi som fordele og ulemper?**

Tovholdere plukker eksempler i plenum og skriver op.

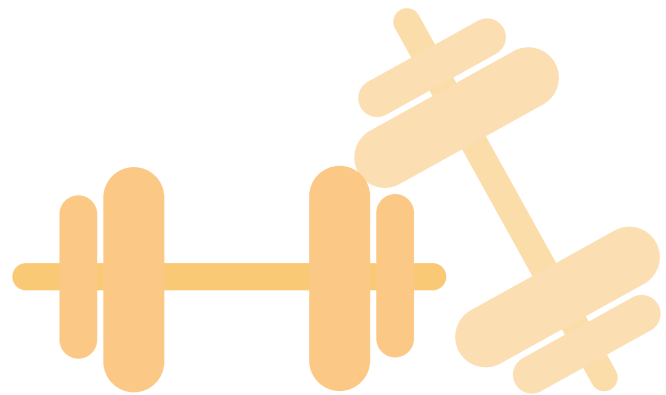


Eller skal indflydelsen styrkes?

Anden nyere danske forskning (Andersen m.fl. 2022) peger på, at indflydelse skal forstås bredere end tidligere. Her lægges vægt på tre behov for indflydelse:

- *Indflydelse i eget arbejde på egne opgaver (performing)* er det grundlæggende niveau for indflydelse, som kendes fra tidligere forståelser.
- *Oplevelsen af at høre til på arbejdspladsen (belonging)* dækker over en nyere forståelse, hvor indflydelse også handler om at være en del af et arbejdsfællesskab, der anerkender og sætter pris på dit bidrag.
- *At kunne deltage i egen og arbejdspladsens udvikling (becoming)* er det tredje niveau. Her er fokus på, hvordan du som ansat får indflydelse på fremtidens arbejdsplads og bliver inviteret ind i en faglig udvikling. I forståelsen bliver der lagt vægt på, hvordan du får indflydelse på forhold, der rækker ud over dine egne opgaver, hvilket betragtes som centralt for arbejdsglæde og høj faglighed – og for at forebygge stress.

I denne forståelse af indflydelsen opstår stressbelastninger på grund af en for snæver forståelse af indflydelsen i arbejdet – som kan føre til konflikter, oplevelsen af uværdig behandling og mangel på at kunne få lov til at udvikle sin faglighed.

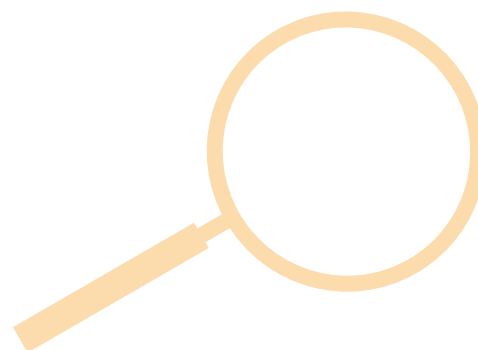


Forslag til dialog på workshop:

- **Hvad er mulighederne for indflydelse på de tre niveauer hos os?**
- **Hvordan kan vi skrue op for dem?**

Tovholdere plukker eksempler i plenum og skriver op.

Kan usynligt arbejde give stress?



En sidste, nyere forståelse (Andersen m.fl. 2000) retter fokus mod, at ansatte kan opleve at være nødt til at "gå under radaren" for at have en indflydelse på, at arbejdet udføres i en kvalitet, de oplever som nødvendig for at kunne stå inde for det. Danske forskere har undersøgt, hvordan arbejde, der ikke er synligt eller ikke bliver dokumenteret, påvirker arbejdsmiljøet. De peger på tre begreber, som kan udgøre en belastning:

- *Usynligt* arbejde er en betegnelse for de opgaver, som ansatte udfører, men som ikke 'officielt' eller 'formelt' er synlige eller definerede, og som derfor ikke indgår i den officielle opgavefordeling. Det kan være alle de småopgaver, som det forventes at "nogen" tager sig af, men som ikke tæller som en defineret opgave.
- *Workarounds* dækker de ekstra handlinger, som ansatte foretager sig for at løse arbejdsopgaven, når de oplever, at rammerne om opgaven eller teknologien, ikke gør det muligt. Hvis der fx skal bestilles via et digitalt skema i et tidskrævende og tungt it-system, kan det være nemmere at 'gå uden om systemet' og ringe eller gå hen og snakke med den, der kan hjælpe.

- *Skyggearbejde* kaldes det arbejde, som den ansatte yder for at skabe mere og bedre kvalitet end den standard, arbejdspladsen lægger op til, når den ansatte oplever som utilstrækkelig. Den ansatte lægger ekstra arbejde 'i skyggen' for at kunne stå inde for opgavens kvalitet, som er væsentligt for at opleve mening i arbejdet. Prisen er at der leveres et merarbejde, som ikke er synligt for arbejdspladsen.

I alle tre tilfælde kan arbejdet blive en belastning for den ansatte, samtidig med at arbejdspladsen ikke får øje på problemet.

Forslag til dialog på workshop:

- **Er der usynligt arbejde, work-arounds eller skyggearbejde hos os?**
- **Hvilke konsekvenser oplever vi?**
- **Hvad kan vi gøre for at ændre dette i positiv retning?**

Tovholdere plukker eksempler i plenum og skriver op.

Til tovholdere: Saml op på de tre dialoger om balance

I har nu været igennem tre dialoger om indflydelse, som kan føre til stress – og om, hvordan der kan skabes bedre balance. I har skrevet op fra dialogerne.

- **Hvilket billede står I med?**
- **Hvordan kan indflydelse medvirke til bedre balance?**
- **Hvad skal der konkret gøres?**

Brug dette i jeres videre arbejde med forebyggelsen.

Påvirkninger i arbejdet, som kan medføre stress

Arbejdstilsynets Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og de fem tilhørende vejledninger instruerer i, hvordan arbejdspladsen skal forebygges, at påvirkningerne bliver til belastninger.

Påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø dækker over forhold i arbejdet, som opstår i forbindelse med:

- Den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på.
- De organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde.
- Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet.
- Den måde, som arbejdet udføres på.
- De sociale relationer i arbejdet.

De specifikke påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø er samlet i tabellen nedenfor.

De to nederste vil altid udgøre belastninger. De tre øverste bliver til belastninger, hvis de ikke bliver tilstrækkeligt forebygget og balanceret af de nødvendige ressourcer.

Påvirkning	Definition
Stor arbejdsmængde og tidspres	Ubalance mellem det arbejde, der skal udføres, og den tid, der er til rådighed så der arbejdes intensivt, i højt tempo eller uden pauser til restitution, eller mange timer, som kan påvirke muligheden for restitution.
Uklare og modstridende krav i arbejdet	Der er krav i arbejdet, som ikke er tydelige, eller som er uforenelige.
Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker	Arbejde, som indebærer kontakt med mennesker, som stiller krav til at sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd; håndtere eller skjule egne tanker/følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med.
Krænkende handlinger - herunder mobning og seksuel chikane	Når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte.
Arbejdsrelateret vold	Personer, der ikke er ansatte eller arbejdsgiver i virksomheden, herunder borgere og kunder, udøver vold mod ansatte. Ved vold forstås både fysisk vold i form af angreb mod legemet og psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane. Arbejdsrelateret vold kan både finde sted i arbejdet og uden for arbejdstid.

Stor arbejdsmængde og tidspres, uklare og modstridende krav i arbejdet og høje følelsesmæssige krav er alle kendte risikofaktorer på uddannelsesinstitutioner. For de fleste arbejdspladser er det derfor en nødvendighed at tage hånd om risikofaktorerne og forebygge og håndtere dem. Krænkende handlinger og arbejdsrelateret vold kendes også fra uddannelsesinstitutioner og skal på samme måde forebygges for at risikoen for, at vold og krænkende handlinger minimeres.

Værktøj: Dialog om påvirkninger i arbejdet

Værktøjet her skaber dialog om de fem påvirkninger. Det lægger op til en bred dialog om, hvilke påvirkninger I oplever hos jer, hvordan I forebygger dem, og hvem der gør hvad.

Gennemførelse

1. Introduktion til opgaven

10 minutter

Tovholderne introducerer til formålet med dialogen og gennemgår punkterne i dialogen. Forklar, hvordan der følges op på dialogen.

2. Dialog i mindre grupper

35 minutter

Dialog i grupperne:

Hvordan oplever vi disse fem påvirkninger på vores arbejdsplads?

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare og modstridende krav
- Høje følelsesmæssige krav
- Vold
- Krænkende handlinger

Hvilke konsekvenser har de hver især?

- For opgaveløsningen
- For arbejdsmiljøet

Skriv eksemplerne på påvirkningerne og konsekvenser på hver deres hver post-it.

Grupperne hænger post-its op.

3. Pause med arbejde til tovholdere

15 minutter

Tovholderne grupperer post-its efter fællesnævner og giver overskrifter.

Formål: At sætte ord på påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø.

Tovholdere: Repræsentanter fra arbejdsmiljøorganisationen eller arbejdsmiljøgruppen.

Målgruppe: Dialogen kan med fordel inddrage hele personalet. I kan også bruge værktøjet i arbejdsmiljøgruppen selv, i MED eller i samarbejde med samarbejdsudvalget.

Tid: 2½ time

4. Overblik

10 minutter

- Tovholderne præsenterer de overskrifter, de har samlet post-its under.
- Alle vælger sig ind på den overskrift, de vil udvikle løsningsforslag til, og går i grupper med andre, der vil arbejde med det samme.

5. Løsningsforslag

30 minutter

Dialog i grupperne:

- Hvilke løsningsforslag kan vi umiddelbart få øje på?
- Hvordan og af hvem kan det sættes i gang?

Skriv jeres forslag på post-its, og hæng op.

6. Præsentation

30 minutter

- Hver gruppe præsenterer sine hovedideer med ansvarspersoner.
- Tovholderne skaber løbende overblik over forslagene.

7. Opsamling

10 minutter

- Tovholderne melder ud, hvad næste skridt er, og hvordan der følges op.
- Overvej at udarbejde en handleplan, som I fx finder i materialet 'Forebyg stress med arbejdsmiljøorganisationen som anker'.



Læs mere

Om stress hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø:
nfa.dk/da/psykisk_arbejdsmiljo/stress

Om forskellige balancemodeller:
Helge Hvid (2009): To be in control – vejen til godt psykisk arbejdsmiljø, læring og innovation?

Om indflydelse og selvledelse:
Anders Buch og Vibeke Andersen (2009): Begejstring og belastning i vidensarbejdet.

Om en bredere forståelse af indflydelse:
Ida E.H. Madsen, Peter Aske Svendsen, Thomas Clausen og Malene Friis Andersen (2023): Oplevelsen og betydningen af indflydelse i arbejdet mellem selv-ledelse og målstyring.

Om usynligt arbejde, skyggearbejde og workarounds:
Malene Friis Andersen, Jeppe Ajslev, Lene Tanggaard og Peter Aske Svensen (2020): Skakmat - kan prisen for indflydelse blive for stor? Skyggearbejde og workarounds blandt ansatte i psykiatrien: Skyggearbejde og workarounds blandt ansatte i psykiatrien.

Om påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø:
Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø: at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/om-psykisk-arbejdsmiljoe/bekendtgørelse-om-psykisk-arbejdsmiljoe/

Et godt arbejdsmiljø går hånd i hånd med godt arbejde. Ledere og medarbejdere oplever trivsel og arbejdsglæde på uddannelsesinstitutioner, når opgaven med at skabe udvikling for elever, kursister og studerende lykkes.

Stress kan opstå, når påvirkningerne i arbejdet ikke bliver forebygget tilstrækkeligt, men bliver til belastninger.

Dette værktøjshæfte er tiltænkt personalegrupper, der ønsker at få viden om stress, drøfte hvordan det går på uddannelsesinstitutionen og beslutte sig for handlinger for at forebygge stress. Det kan fx være arbejdsmiljøorganisationen, der tager initiativ til drøftelsen, er mødeleder og integrerer den i den samlede forebyggelse.

Materialet er bygget op om fire vidensdele og værktøjsdialoger:

- Hvad er arbejdsbetinget stress?
- Stress som tegn på ubalancer
- Indflydelse som væsentligt fokus i forebyggelsen
- Værktøj: Dialog om påvirkninger i arbejdet, der kan medføre stress

Materialet er et ud af fire. De andre tre henvender sig til arbejdsmiljøorganisationen, til ledere, og til gruppen.

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.

Læs mere på godtpsykiskarbejdsmiljo.dk/stress



**Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø**
Velfærd og Offentlig administration