



Uklare krav og modstridende krav i arbejdet

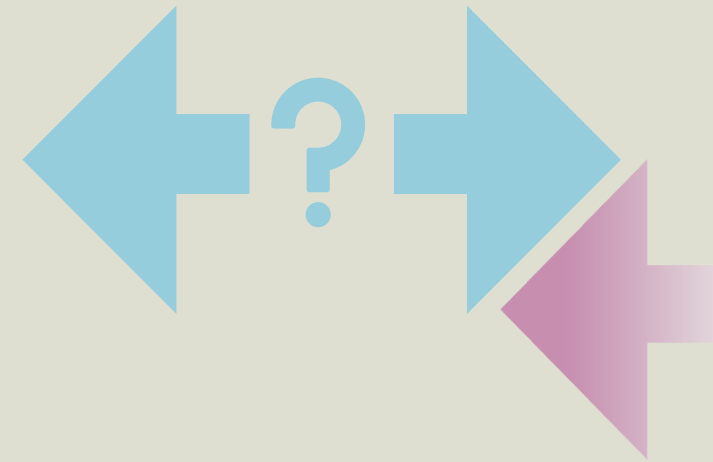
2. November 2023 – kl. 14-15

BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Dagens program

1. Introduktion til emnet
2. Eksempler fra praksis
3. Hvad siger Arbejdstilsynet?
4. Præsentation af nyt BFA-redskab og tilbud om sparring
5. Spørgsmål fra jer



Q&A

Polls



Godt at se dig :) Det er her du kan deltage i debatten!!

OK

Type your question



SKRIV DINE SPØRGSMÅL HER

240



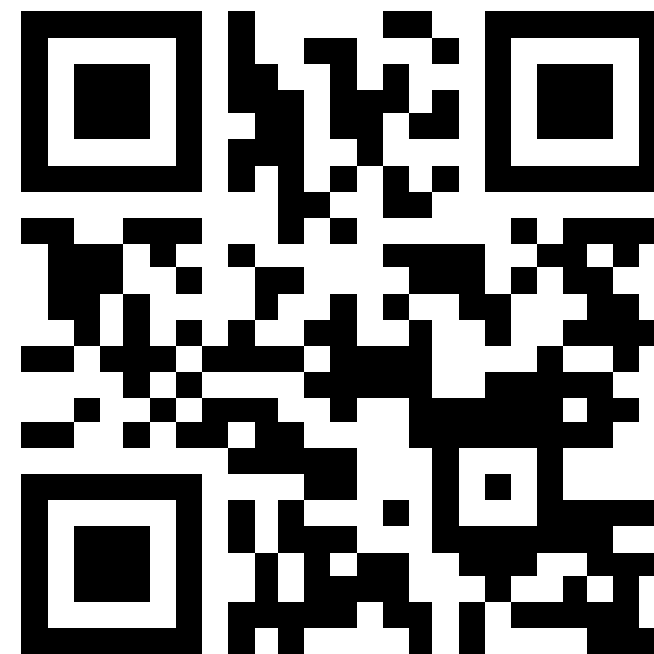
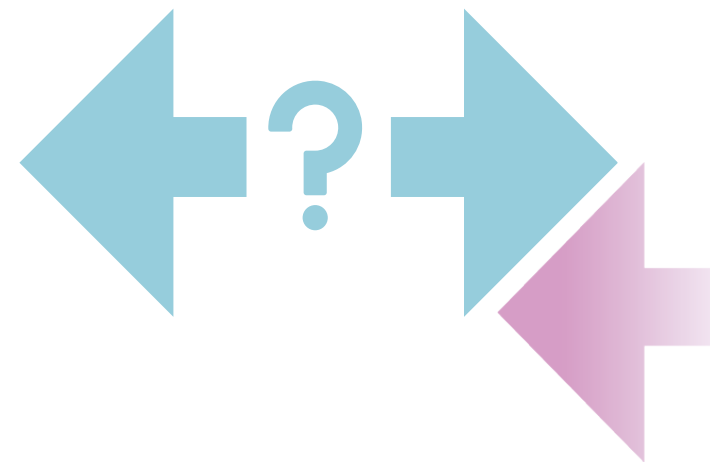
Your name (optional)

Send

SVAR PÅ
MÅLINGERNE HER

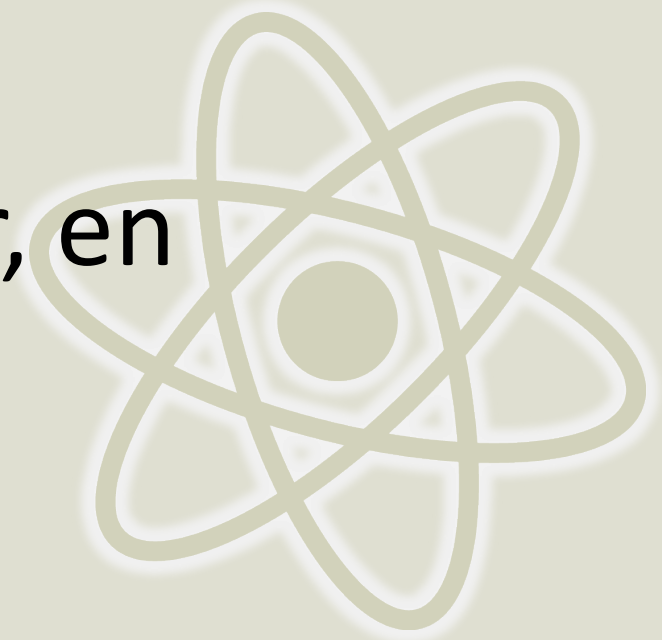
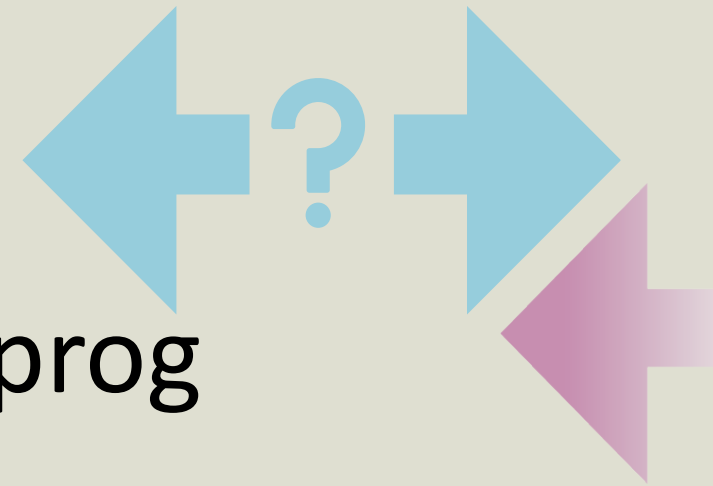
(ELLER SCAN QR-
KODEN FRA
SKÆRMEN MED DIN
TELEFON)

Hvem har ansvaret
for uklare krav eller
modstridende krav i
arbejdet, synes du ?



Et vigtigt emne

- Et svært felt, hvor der mangler et sprog
- Hænger sammen med andre problemer i det psykiske arbejdsmiljø
- Kan føre til fx sygefravær, konflikter, en følelse af magtesløshed...



Resultater - forprojekt

- Knap 50% oplever, at de har **klare** succeskriterier for at lykkes i arbejdet 😊
 - Knap 30% oplever, at der ofte/meget ofte er **uklare** krav i arbejdet
 - En tredjedel oplever ofte/meget ofte **modstridende** krav i arbejdet
- > har negative konsekvenser for både *ledere* og *medarbejdere* – særligt de modstridende krav

Formål: Skab klarhed i arbejdet



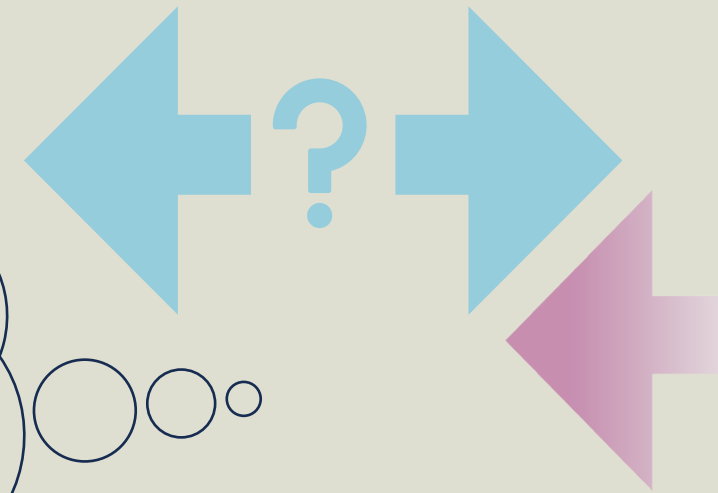
...Vha. et fælles sprog og åben dialog om krav i arbejdet

-> Få øje på, hvor I har indflydelse, og hvor I skal søge løsninger andre steder

-> Herved forebygge belastninger knyttet til krav i arbejdet



Uklare krav i arbejdet



Hvornår har jeg udført mit arbejde godt nok?

Hvordan skal jeg konkret løse mine opgaver?

Hvem gør hvad?

Hvem har hvilke ansvarsområder?

Hvad forventer andre af mig?

Modstridende krav i arbejdet

Hvordan skal jeg prioritere mellem forskellige forventninger til mig?

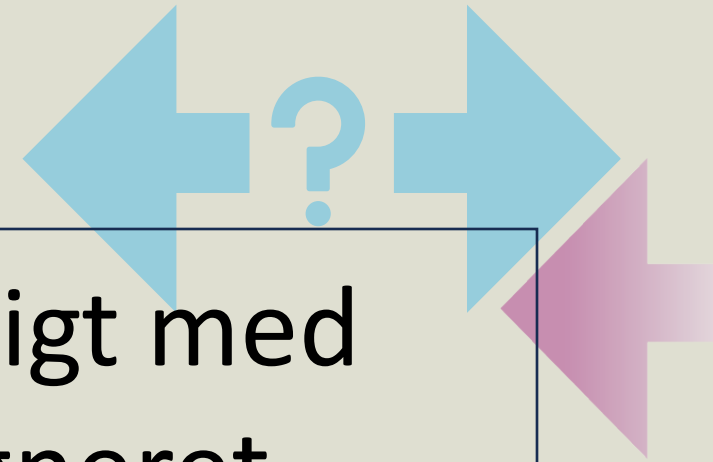
Hvad mine egne faglige værdier?

Den ene lovgivning er i modstrid med en anden – hvad gør jeg?

Hvad er vigtigst, når jeg ikke kan nå det hele, men det hele skal gøres nu?

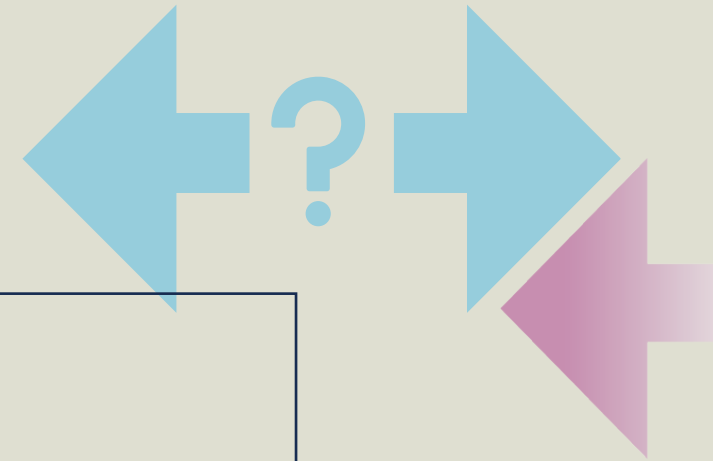
Hvilke krav skal jeg indfri, når de strider mod hinanden?

Eksempler fra praksis



”Jeg skal arbejde værdigt med en borger, der er usoigneret og trænger til et bad. Men jeg skal samtidig respektere borgers selvbestemmelsesret. Det er svært, når borger så ikke vil i bad”

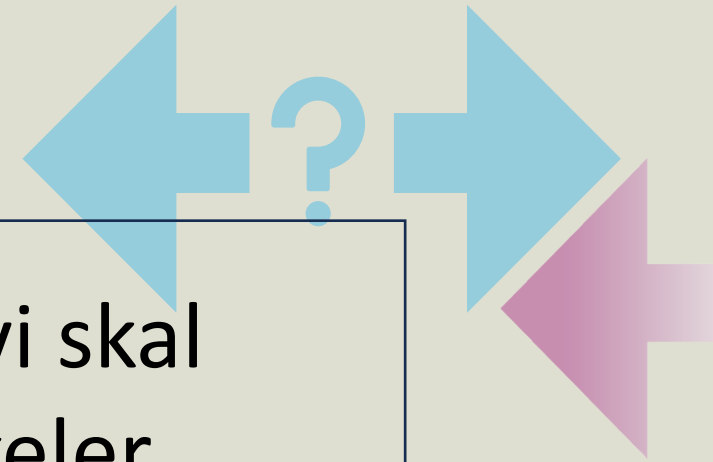
Eksempler fra praksis



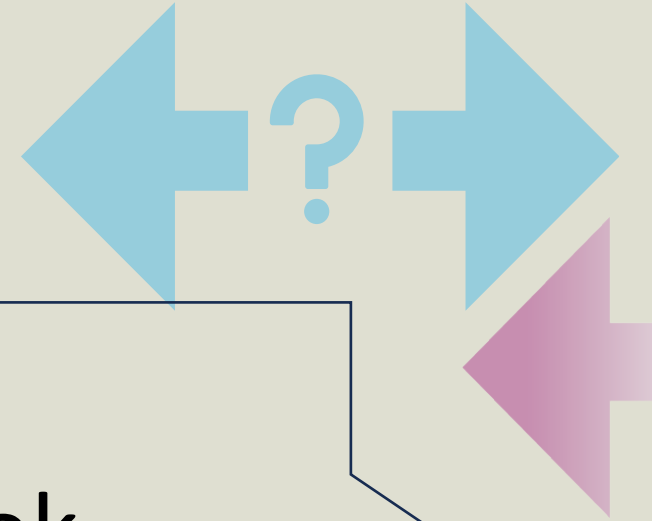
”Det bliver forventet, at vi tager eleverne med ud til sociale ting, fx bowling ude i byen. Det er ikke defineret, hvor ofte, hvor længe og hvornår?”

Eksempler fra praksis

”Der er en forventning fra ledelsen om, at vi skal lave et vist antal sager om året. Ledelsen skeler ikke til og anerkender ikke i tilstrækkelig grad, at der er forskel på sagernes sværhedsgrad. Det gælder dog ikke, hvor der er tale om meget lette sager. Her forventes det så, at man præsterer over evne”

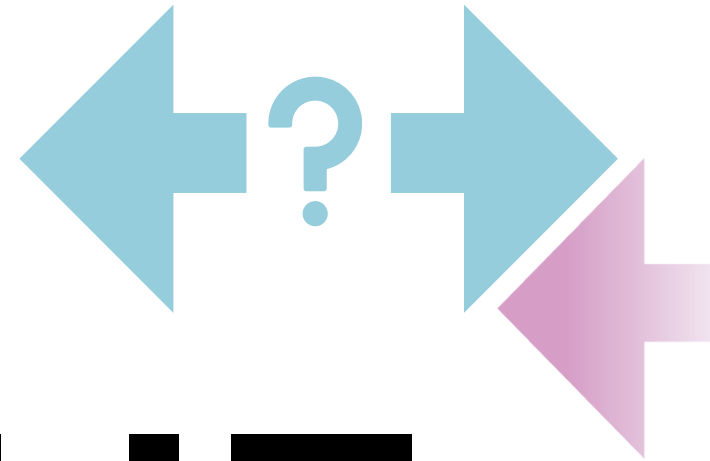


Eksempler fra praksis



”Når jeg skal bruge tid på at sikre, at kvaliteten af dokumentationen er god nok. Jeg sidder i timevis foran computeren og udfylder skemaer for systemets skyld, og den tid bliver taget fra mine ledelsesopgaver, hvor jeg ellers kunne være synlig for mine medarbejdere”

Hvad mener du, at
uklare krav eller
modstridende krav på
din arbejdsplads kan
skyldes?

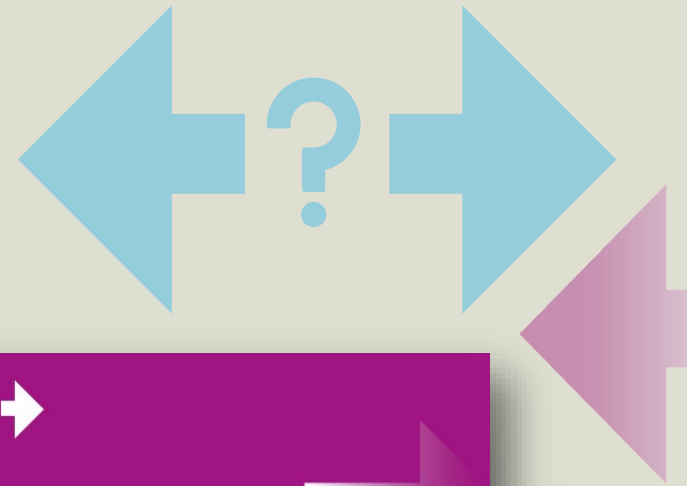


Hvad siger Arbejdstilsynet?



Indhold

- Redskabet (testversion)
 - a. Indflydelsescirkel
 - b. Kravmodel
- Videnshæfte – en ”storebror”
under udarbejdelse
 - a. Stærk forebyggelse



Videnshæftets ”Stærke forebyggelse”

- Et dialogredskab



Målgruppe og fokus:
Beslutningstagere og chefniveau.
Fokus er på tidlig og strategisk
forebyggelse

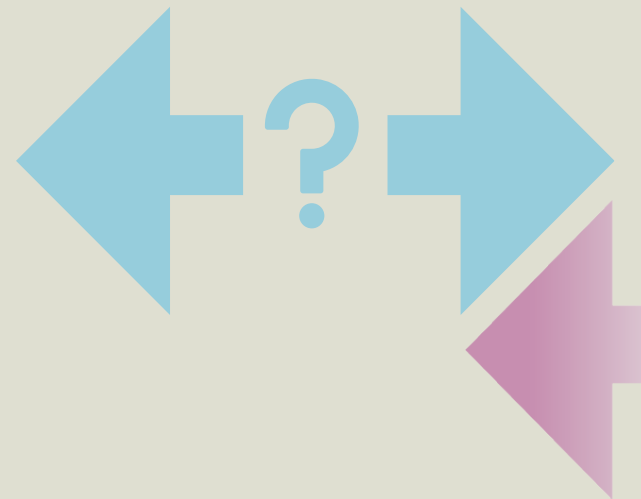
Redskabet – Indflydelsecirklen og Kravmodellen



Målgruppe og fokus:

Ledergrupper, MED/SU-udvalget eller AM-grupper. Fokus er medarbejderne på arbejdspladsen.

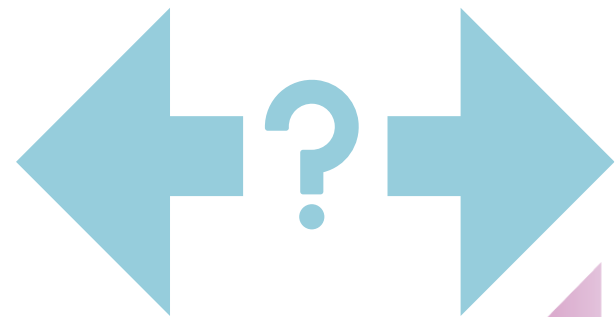
Hvad kræver redskabet?



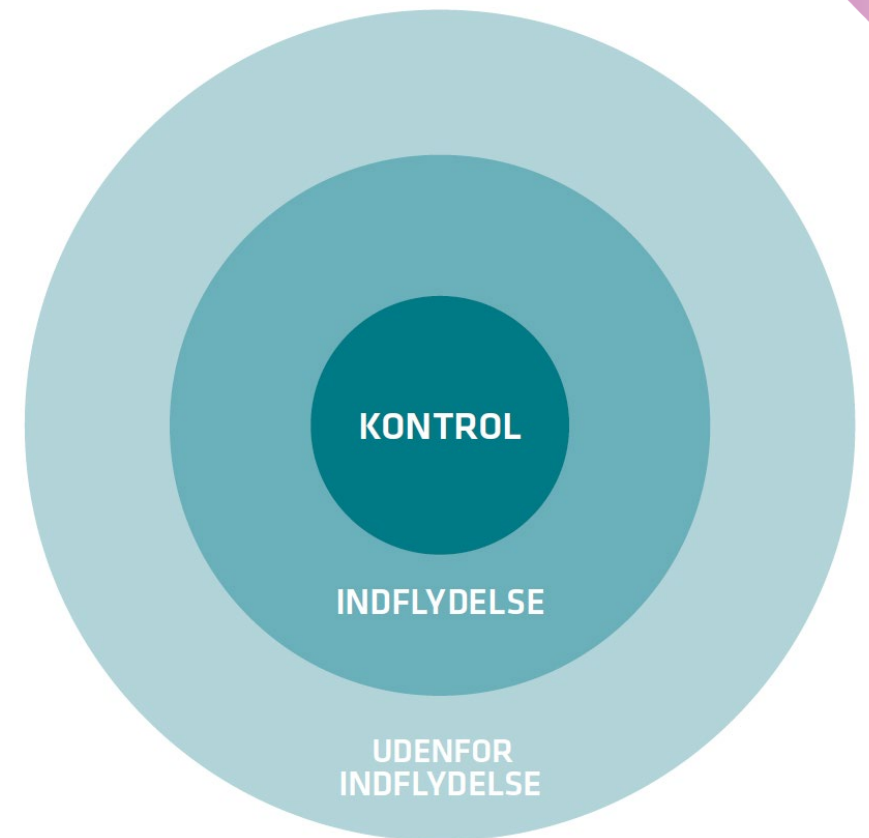
- Deltagere: grupper á 4-6 relevante personer
- Tidsramme: 1-2 timer
- Print/tegn indflydelsescirklen og evt. kravmodellen



Hvor har I indflydelse?



- **Kontrol:** god mulighed for at ændre og håndtere situationen
- **Indflydelse:** ikke fuld kontrol, men en vis indflydelse på situationen, hvis I involverer de rette aktører
- **Uden indflydelse:** ikke umiddelbart indflydelse på situationen. I må derfor forholde jer til, hvordan I alligevel kan agere og trives under forholdene

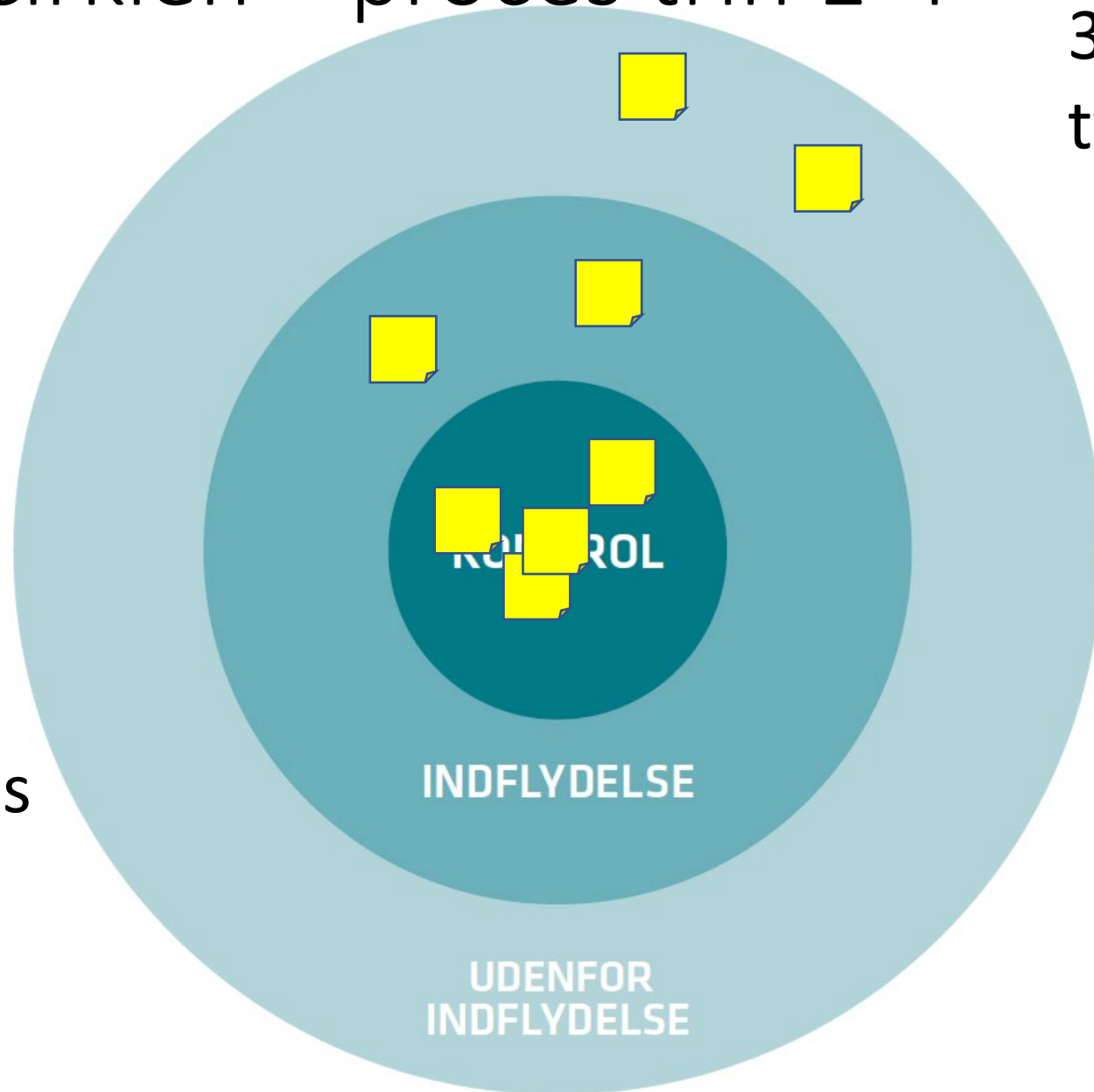




Indflydelsescirklen – proces trin 1-4

1. Identificér situationer, hvor kravene opleves

2. Undersøg jeres indflydelsesrum



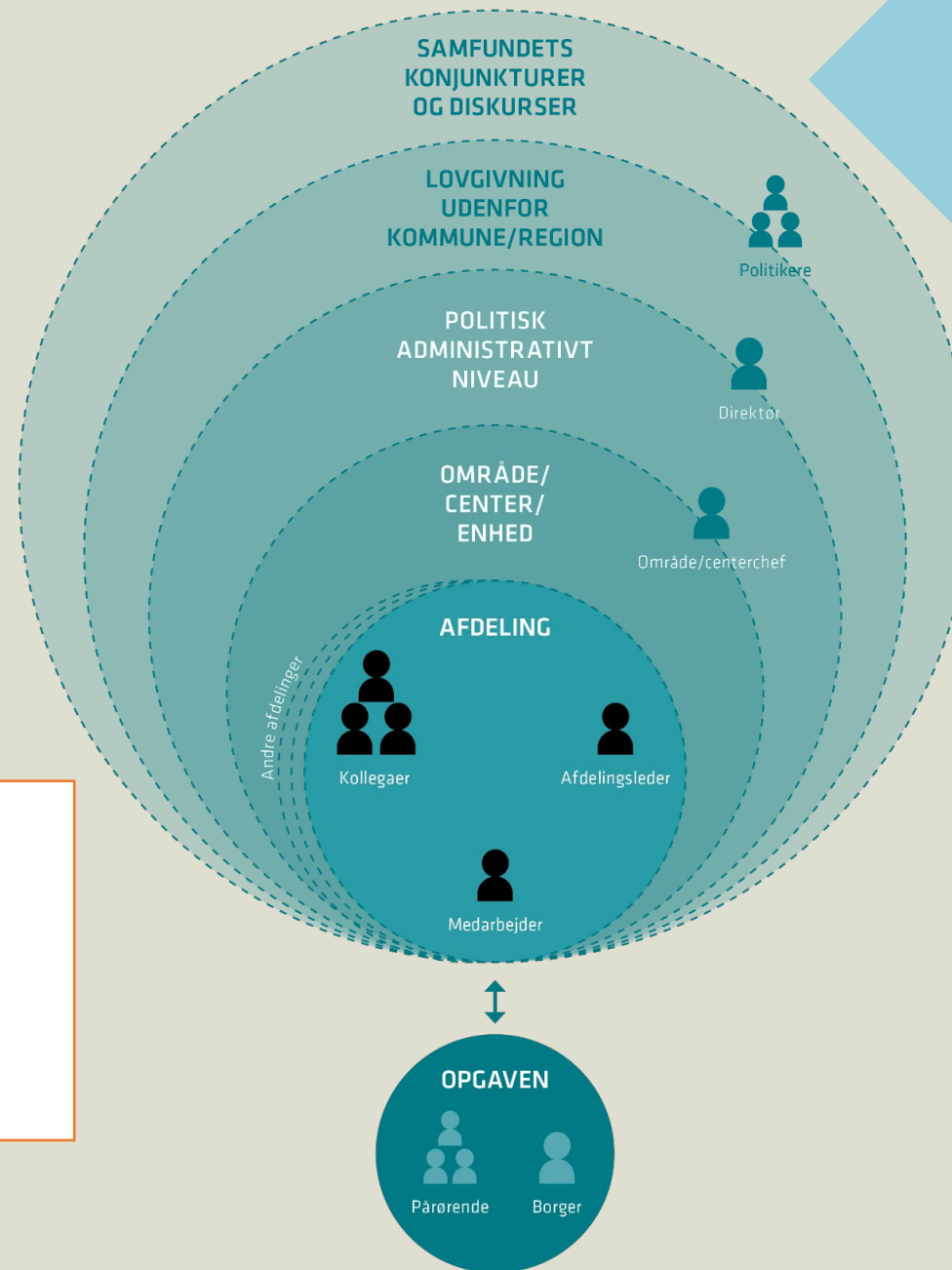
3. Kategoriser typen af krav

4. Prioriter, hvad I vil arbejde videre med

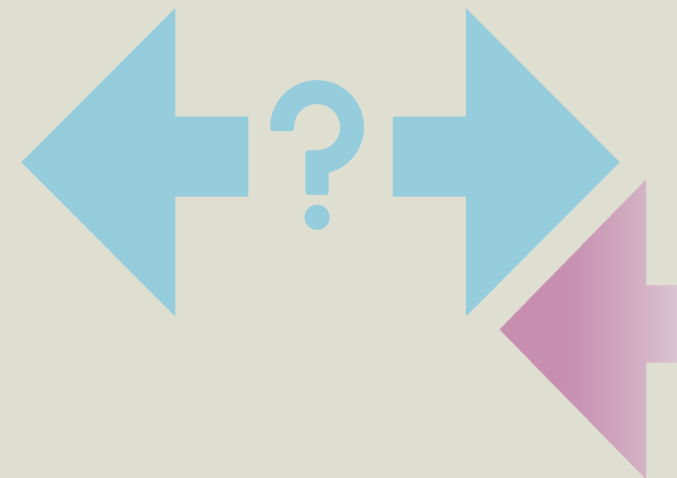
Kravmodellen

Hvor kommer kravene fra?

Krav fra forskellige niveauer skal håndteres forskelligt



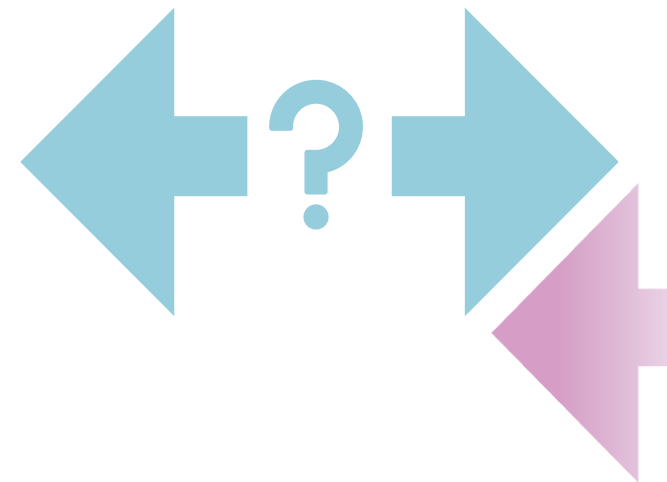
Spørgsmål til at komme videre



- Hvem stiller kravene?
- Hvilke aktører og niveauer er i spil? Hvilke interesser har de forskellige?
- Hvorfor består det modstridende?
- Hvordan påvirker kravene jer?



Få øje på det, der virker



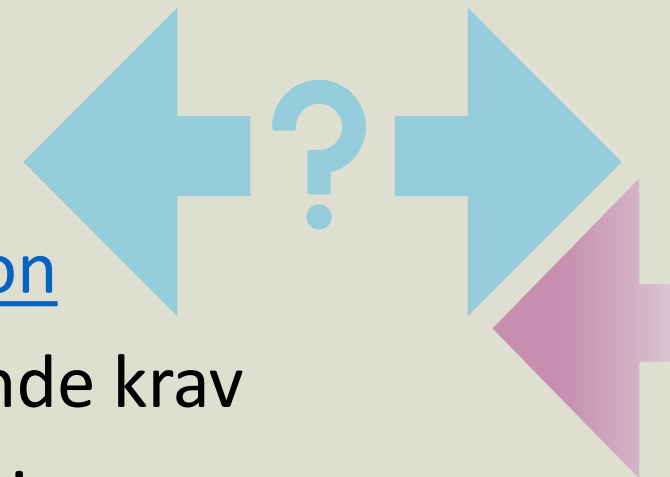
Hvad virker for jer og er vigtigt at værne om og fortsætte med?

Hvilke positive konsekvenser eller muligheder giver det uklare eller modstridende i denne situation anledning til?

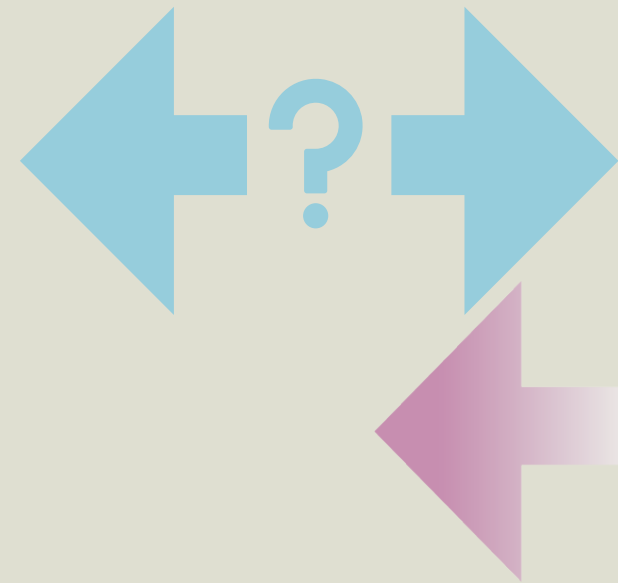
Hvad gør I allerede for at forebygge og håndtere disse eller lignende situationer?

BFA tilbyder gratis sparring

- Med erhvervspsykologer fra [Konsulenthuset Organisation](https://www.konsulenthuset.dk)
- Rettet mod jeres indsats med uklare krav og modstridende krav
- Til jer som arbejdsmiljø- og TRIO-grupper på hospitaler, i døgninstitutioner og hjemmepleje, dagtilbud og undervisning i kommuner, regioner, det statslige og det selvejende område
- Tilbuddet udgør én online session á 5 kvarters varighed (ml. 6/11 – 31/1 2024)
- Der er et begrænset antal sessioner
- Tilmelding via www.godtarbejdsmiljo.dk



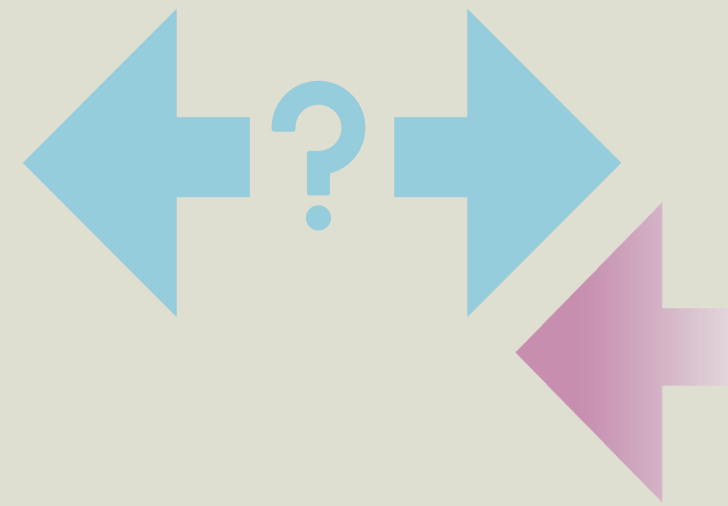
Så er det tid til jeres spørgsmål!



1. Gå ind i "Q&A" til højre i billedet
2. Skriv dit spørgsmål
3. Tryk "send"



Find redskabet på linket her



Her kan du også læse mere om forprojektet og bl.a. finde et skema, I kan bruge til opfølgning



Tak for jeres tid i dag