

Tjekliste

HØJE FØLELSESMÆSSIGE
KRAV I ARBEJDET MED
MENNESKER



I går tjeklisten igennem for at se, hvordan de følelsesmæssige krav viser sig hos jer, og om I allerede har tiltag, der beskytter jer – eller om I mangler noget. Tjeklisten bygger på Arbejdstilsynets praksis og lovkrav, og I kan fx gennemgå den på et møde i arbejdsmiljøgruppen/AMO/MED/SU.

Til jeres egne noter

1. I hvilket omfang arbejder I med mennesker?

- Hvor stor en del af dagen?
- Hvor lang tid ad gangen?
- Er det en vedvarende del af arbejdet eller er det i perioder?

Lidt

Meget

2. Hvad kendetegner kontakten til de mennesker I arbejder med

2.1 Har I direkte eller indirekte kontakt med mennesker i jeres arbejde?

- Patient pleje og/eller behandling
- Pædagogisk og socialpædagogisk arbejde, undervisning
- Borgerkontakt

J A

N E J

☐	☐
☐	☐
☐	☐

2.2 Hvad karakteriserer de mennesker som I arbejder med?

- Mistrivsel, sorg, krise eller omsorgssvigt
- Fysisk eller psykisk sygdom, tilskadekomst eller funktionsnedsættelse
- Økonomiske vanskeligheder, sociale problemer, misbrug eller kriminalitet

J A

N E J

☐	☐
☐	☐
☐	☐

2.3 Overvej hvilken adfærd som kan forekomme hos de mennesker I arbejder med?

- Er de udadreagerende, grænseoverskridende, irettesættende, bebrejdende eller anklagende
- Manipulerende eller appellerende adfærd, uforudsigelige eller utilregnelige
- Hjælpeløse, tavse, grådlabile eller afvisende

J A

N E J

☐	☐
☐	☐
☐	☐

2.4 Hvad karakteriserer opgaverne hos jer?

- Motivere, støtte, hjælpe eller servicere, pleje, omsorg, behandling eller udredning
- Tage beslutninger der kan have vidtgående konsekvenser for andres liv som f.eks. forvaltning af medicin, penge, frihed m.m.
- Håndtere klager, vrede, frustration eller utilfredshed
- Samarbejde med pårørende og forældre

J A

N E J

☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐

3. Hvad gør I for at forebygge de belastninger som jeres kontakt med mennesker har hos jer?

3. 1. Er jeres arbejde planlagt og tilrettelagt forsvarligt ift de opgaver og udfordringer I står med?

JA NEJ
☐ ☐

3. 2. Får medarbejderne den oplæring og instruktion i opgaverne og arbejdet som de har brug for?

JA NEJ
☐ ☐

3. 3. Bliver der løbende fulgt op på, om arbejdet bliver udført på en måde som ikke er unødigt belastende eller at der er mulighed for at trække sig, når det sker?

JA NEJ
☐ ☐

3. 4. Er der passende mulighed for støtte i arbejdet herunder ledelsesmæssig og kollegial støtte?

JA NEJ
☐ ☐

3. 5. Er det muligt for ansatte at få hjælp, støtte og sparring i relation til de følelsesmæssige oplevelser i arbejdet ved supervision eller på møder?

JA NEJ
☐ ☐

3. 6. Er der god mulighed for indflydelse i forhold til det arbejde som skal udføres?

JA NEJ
☐ ☐

3. 7. Bliver der taget hensyn til personer eller grupper, der kunne være særligt følsomme overfor belastninger som arbejdet indebærer fx gravide.

JA NEJ
☐ ☐



Kig på vægtskålene og spørg jer selv:

- I hvilket omfang oplever I høje følelsesmæssige krav i vores arbejde?(orange vægtskål)
- Hvad gør I for at forebygge, at kravene bliver en belastning?(grønne vægtskål)
- Hvordan er balancen mellem de to vægtskåle? Gør I nok til, at der er balance mellem vægtskålene? Og er der brug for andre tiltag?
- Hvor og hvordan vil I fortsætte dialogen? Brug evt. en handleplan. Hent den her: www.godtarbejdsmiljø.dk/handleplan

Find flere af BFA's redskaber om høje følelsesmæssige krav i arbejdet fx en guide, dialogkort, podcast og refleksionsspørgsmål – og få mere viden og inspiration her www.godtarbejdsmiljø.dk/højefølelseriarbejdet

BFA

**Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø**

Velfærd og Offentlig administration