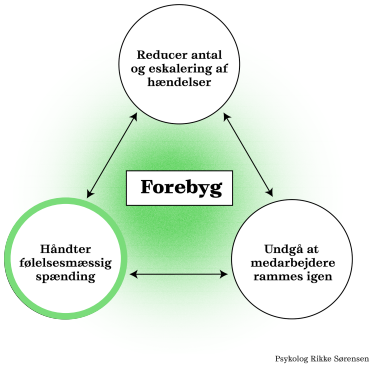
Øvelse 1



Afdækning og forebyggelse af høje følelsesmæssige krav hos os

Formål:

At reducere følelsesmæssig spænding ved at afdække, hvilke høje følelsesmæssige krav der stilles i vores arbejde, og hvordan vi bedst kan forebygge disse.

Baggrundsviden: Arbejdstilsynet (2023). AT-vejledning 4.2.1 Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker

Materialer: Slides, kuglepenne, flip over, tusch

Sådan bruger du øvelsen på et personalemøde

1. Vis og gennemgå slide: Hvad er høje følelsesmæssige krav?
2. Vis og gennemgå slide: Forebyggelse af høje følelsesmæssige krav
3. Vis Arbejdsark 1: Følelsesmæssige krav hos os
4. Sæt medarbejderne i små grupper – max 4 personer i hver gruppe
5. Bed medarbejderne om at drøfte spørgsmålet: "I hvilke situationer oplever vi høje følelsesmæssige krav i vores arbejde?" Notér ned på Arbejdsark 1.
6. Invitér til fælles drøftelse. Hør forslag fra de forskellige grupper og skriv ned på flip over.
7. Bed medarbejderne om at drøfte spørgsmålet: "Hvordan kan vi blive bedre til at forebygge høje følelsesmæssige krav hos os?" Notér ned på Arbejdsark 1.
8. Invitér til fælles drøftelse. Hør forslag fra de forskellige grupper og skriv ned på flipover.
9. Afslut øvelsen med at takke for deltagelse. Bed alle medarbejderne om at aflevere arbejdsark. Fortæl gerne, at I tager input og forslag med til næste møde i AMG/TRIO, hvor I arbejder videre med handlingsplanen, som medarbejderne bliver præsenteret for på et senere tidspunkt.

Sådan følger du op i arbejdsmiljøgruppen eller Trio

- Start med at kigge på flipover og arbejdsark 1 med afdækning af høje følelsesmæssige krav. I får dermed et overblik over, hvordan høje følelsesmæssige krav kommer til udtryk hos jer.
- I skal vurdere, om I effektivt har forebygget risikoen for medarbejdernes sikkerhed og sundhed altså, om I har forebygget belastning af høje følelsesmæssige krav. I starter derfor med at vurdere omfanget og konsekvensen af høje følelsesmæssige krav:

Omfanget afhænger af:

- hvor ofte kontakten er til stede i det daglige arbejde, og hvor lang tid ad gangen?
- hvor længe kontakten har stået på?

Karakteren afhænger af:

- hvor komplekse og alvorlige livsomstændighederne er hos de mennesker, der arbejdes med?
- hvor udfordrende adfærden er hos de mennesker, der arbejdes med?
- hvor svære og komplekse de ansattes opgaver er i forhold til de mennesker, der arbejdes med?
- hvilke konkrete følelsesmæssige krav kontakten stiller, og hvor høje disse krav er?

- Kig dernæst på flipover og arbejdsark med forslag til forebyggelse af høje følelsesmæssige krav. I får dermed et overblik over, hvilke tiltag medarbejderne finder relevante at arbejde videre med.
- Drøft og skriv de handlinger I vil iværksætte ind i en handlingsplan.
- Gennemgå Arbejdstilsynets "Arbejdsgivers tjekliste: Høje Følelsesmæssige krav" (se link i fodnoter[1]) som I kan bruge til at sikre, at I lever op til arbejdsgivers pligter til forebyggelse af følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.
- Lav en handlingsplan, som præsenteres og drøftes med medarbejderne på personalemøde.

[1] https://at.dk/regler/at-vejledninger/hoeje-foelelsesmaessige-krav-4-2-1/bilag-tjekliste/