

Webinaret begynder kl. 15.00

Mens du venter... Hvorfor er du med i dag?



Webinar

*Følelsesmæssige krav i arbejdet
på de gymnasiale uddannelser
d. 17.04.23*



Det første af i alt fire webinarer, der sætter spot på udvalgte temaer indenfor psykisk arbejdsmiljø, som er relevant for dig, der arbejder på gymnasiale uddannelser og andre ungdomsuddannelser

Webinarrække

- Inspiration til et godt psykisk arbejdsmiljø på gymnasiale uddannelser



Velkommen til Webinar 1

*Følelsesmæssige krav i arbejdet
på de gymnasiale uddannelser
d. 17.04.23*



Program 17.04.23

1. Velkomst
2. Intro og tendenser i arbejdsmiljøet på de gymnasiale uddannelser
3. Følelsesmæssige krav i arbejdet – viden og eksempler
4. Fra individuelle til kollektive strategier - konkrete BFA-værktøjer
5. Skab rum for det, der er svært – om arbejdet i AMO, MIO/SU, ledelse og TR og AMR/TRIO
6. Spørgsmål fra jer
7. Oversigt over webinar-række i efteråret





”At arbejde med mennesker er værdifuldt, meningsgivende og en kilde til arbejdsglæde”



Trivsel og motivation på uddannelsesområdet

”Når jeg gør en forskel for eleverne – og kollegerne. Når jeg kan se forklarelsens lys i en elevs øjne (aha-oplevelsen)”

”Når jeg oplever, at undervisningen ”lykkes” – at eleverne engagerer sig og modner fagligt og personligt. Når jeg taler med mine kolleger – der er et godt sammenhold på min arbejdsplads....”

Hvordan har du det med dit arbejde?
Dialogkort til uddannelsesverdenen

TRIVSEL & MOTIVATION

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

Sådan bruger I dialogkortene

Brug kortene til at dele erfaringer med, hvordan I trives på jeres arbejdsplads. Skab et trygt rum, hvor I får lytte til hinanden: om det, der motiverer jer, og om det, der er svært i jeres arbejde. Drøft, hvad I selv kan gøre i jeres arbejdsmiljøgruppe, når I får øje på arbejdsmiljøproblemer.

Temaerne i dialogkortene er:

- 👉 Hvordan har I det med jeres arbejde?
- 🥕 Hvad giver motivation og arbejdsglæde?
- 🚫 Hvad giver demotivation og frustration?
- 🦉 Hvordan har jeres forhold til arbejdet ændret sig?
- 🔄 Hvilken sammenhæng er der mellem forventninger og indsats og jeres erfaring?
- 🗨️ Hvilke tanker gør I jer om resten af jeres arbejdsliv?

På det enkelte dialogkort er spørgsmålet formuleret lidt længere og i du-form.



Hvornår er dit arbejde motiverende og kilde til arbejdsglæde?

👉 Når jeg gør en forskel for eleverne - og kollegerne. Når jeg kan se forklarelsens lys i en elevs øjne (aha-oplevelsen). 👉

Underviser, 55-59 år

TRIVSEL & MOTIVATION

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

Kilde: [Dialogkort - Hvordan har du det med dit arbejde?](#)



At arbejde med mennesker og bruge sig selv som menneske i opgaven kan også slide på det enkelte menneske og være kilde til belastning af det psykiske arbejdsmiljø



Bekendtgørelser

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet er et område, som er favnet af arbejdsmiljølovgivningen

§ 19 ”Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker”

Arbejde, hvor den direkte eller indirekte kontakt til mennesker stiller høje krav til at:



1. Sætte sig ind i, rumme eller håndtere andre menneskers (her elevers eller forældres) tænkning, følelser eller adfærd
2. Håndtere eller skjule egne tanker eller følelser
3. Tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med



De høje følelsesmæssige krav i praksis



- Stor elevdiversitet (højt/lavt engagement, særlige behov)
- Rumme og håndtere udfald, afbrydelser og forstyrrelse i timerne
- Vidne til mistrivsel – krævende relationsarbejde
- Håndtering af konflikter mellem elever
- Beskyldninger om racisme eller sexism
- Spilles ud mod hinanden af elever
- At være ”på” en stor del af arbejdsdagen og i vid udstrækning tilgængelig for elevhenvendelser

Eksempler på mulige konsekvenser af høje følelsesmæssige krav - som **ikke** er håndteret og forebygget tilstrækkeligt

Gad vide, om nogen har opdaget, at jeg ikke lykkes med det, vi skal?

Jeg har så dårlig samvittighed – overfor eleverne, deres forældre og samfundet!

Har jeg overhovedet kompetencer til dette job?

Jeg magter snart ikke mere!

Jeg føler mig alene!

Hvordan skal jeg holde til det her i 20 år mere?

Alle de andre her klarer eleverne og jobbet meget bedre end mig!

Jeg skælder altid ud, og eleverne kan ikke lide mig!



Hvad er dine
erfaringer med de
følelsesmæssige krav
i arbejdet?



BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration



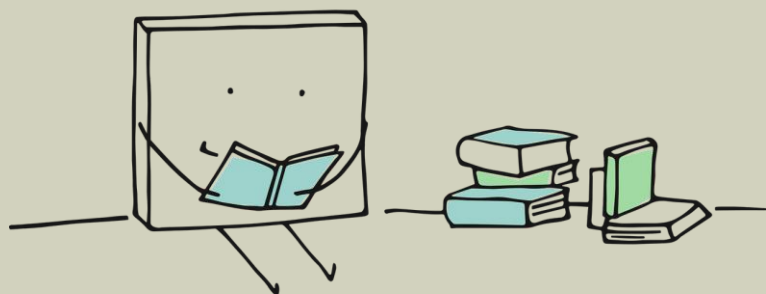
Eller tryk på dette link:

<https://app.sli.do/event/uifyguk7>

OPSAMLING FRA MÅLING



Arbejdsmiljø- forskning



- Høje følelsesmæssige krav er **stærkt relateret** til risikoen for langtidsfravær
- Undervisningsområdet: Top 5 - øget risiko for langvarigt sygefravær og depressive symptomer ved **samtidige belastninger** fra stor arbejdsmængde/tidspres i arbejdet
- Gymnasielærere og undervisere/forskere ved universiteter: Top 5 på ”jobgrupper med mest stress inden for de seneste to uger”

Læs mere:

- [Forskellige faktoreres samtidige påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø](#)
- [Den nationale undersøgelse af arbejdsforholdene på danske arbejdspladser](#)
- [Risikoen for depression ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet](#)

Der er meget, I som arbejdsplads kan gøre for at forebygge og håndtere belastningerne

Forebyggelse -
ressourcer i arbejdet



Den faktiske risiko –
kravene i arbejdet

Forebyggelseselementer

Hjælp, støtte
og sparring

Grundig
oplæring og
instruktion

Planlægning og
tilrettelæggelse
af arbejdet

Kollektiv
indsats

Kontinuerligt
fokus

Hvordan kan vi arbejde med det?

Vi har udvalgt 3 BFA-værktøjer:

**Værktøjskasse:
Forebyg stress i fællesskab**

Seks værktøjer til arbejdet med at forebygge og håndtere stress på uddannelses- og forskningsinstitutioner

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

Trivsel i fællesskab

- Dialogmøde om underviseres arbejdsmiljø og elevers/studerendes studiemiljø

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

Den gode modtagelse

En guide til introduktion af nye medarbejdere på de gymnasiale uddannelser

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

Viden om
Følelser på job

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

Forebyg stress i fællesskab

Værktøj 6: Energibarometeret



Energi-givende
Lystbetonet

Presset - men du
har stadig kontrol

Energi-slugende
'Hårdt arbejde'

[Hent dette og andre værktøjer her](#)

Værktøj til at drøfte det,
som fylder
på godt og ondt

Sådan kan I bruge værktøjet:

Energi-givende Lystbetonet	Presset - men du har stadig kontrol	Energi-slugende 'Hårdt arbejde'
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

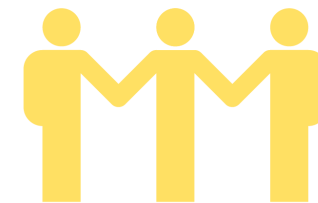
Som fast punkt på team/
personalemøderne. Forbered
jer i skemaet på forhånd. Tag en
runde og lyt til hinanden.

I 1:1 samtaler mellem leder og
medarbejder. Kendt afsæt for
samtalen, tager udgangspunkt i
det faktisk arbejde.

Til temamøder med fokus på
trivsel, det psykiske
arbejds miljø, stress, belastning i
arbejdet mv.

Det kan I få ud af at bruge værktøjet:

Indblik i hinandens hverdagsudfordringer



Bedre forståelse for hinandens adfærd og handlinger

Mulighed for at yde sparring og omsorg ved aktuelt behov



Følelsen af ikke at være alene om udfordringer

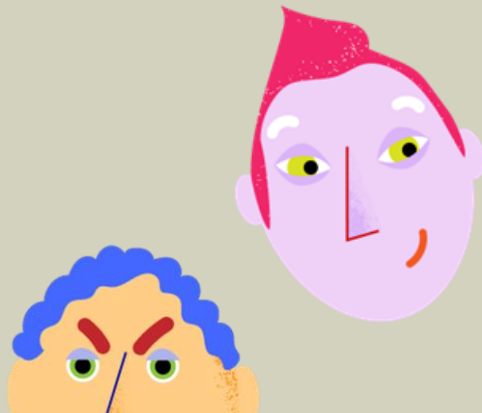
Rum og ramme for at tale om det gode og det svære i arbejdet



Trivsel i fællesskab

Værktøj til gennemførelse af dialogmøde om arbejds- og studiemiljø

Kan evt. anvendes sammen med materialet "Klassens time"



BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration



Trivsel i fællesskab

– Dialogmøde om underviseres arbejdsmiljø og
elevers/studerendes studiemiljø

BFA Branche Fællesskab Arbejds miljø Velfærd og Offentlig administration

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/foelelser/trivsel-paa-uddannelsesinstitutioner/trivsel-i-faellesskab>

Sådan kan I bruge værktøjet:
- Program for dialogmødet

I skal drøfte følgende:

- Erfaringer fra dialog om trivsel og studiemiljø (redskabet "Klassens time")

1. Undervisernes arbejdsmiljø

2. Muligheder for at forbedre arbejds- og studiemiljø

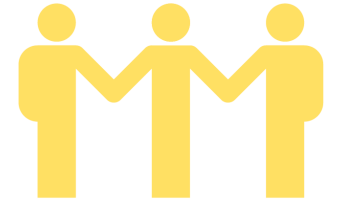
3. Hvordan vi følger op

(Samlet varighed: 1 time)



Det kan I få ud af at bruge værktøjet:

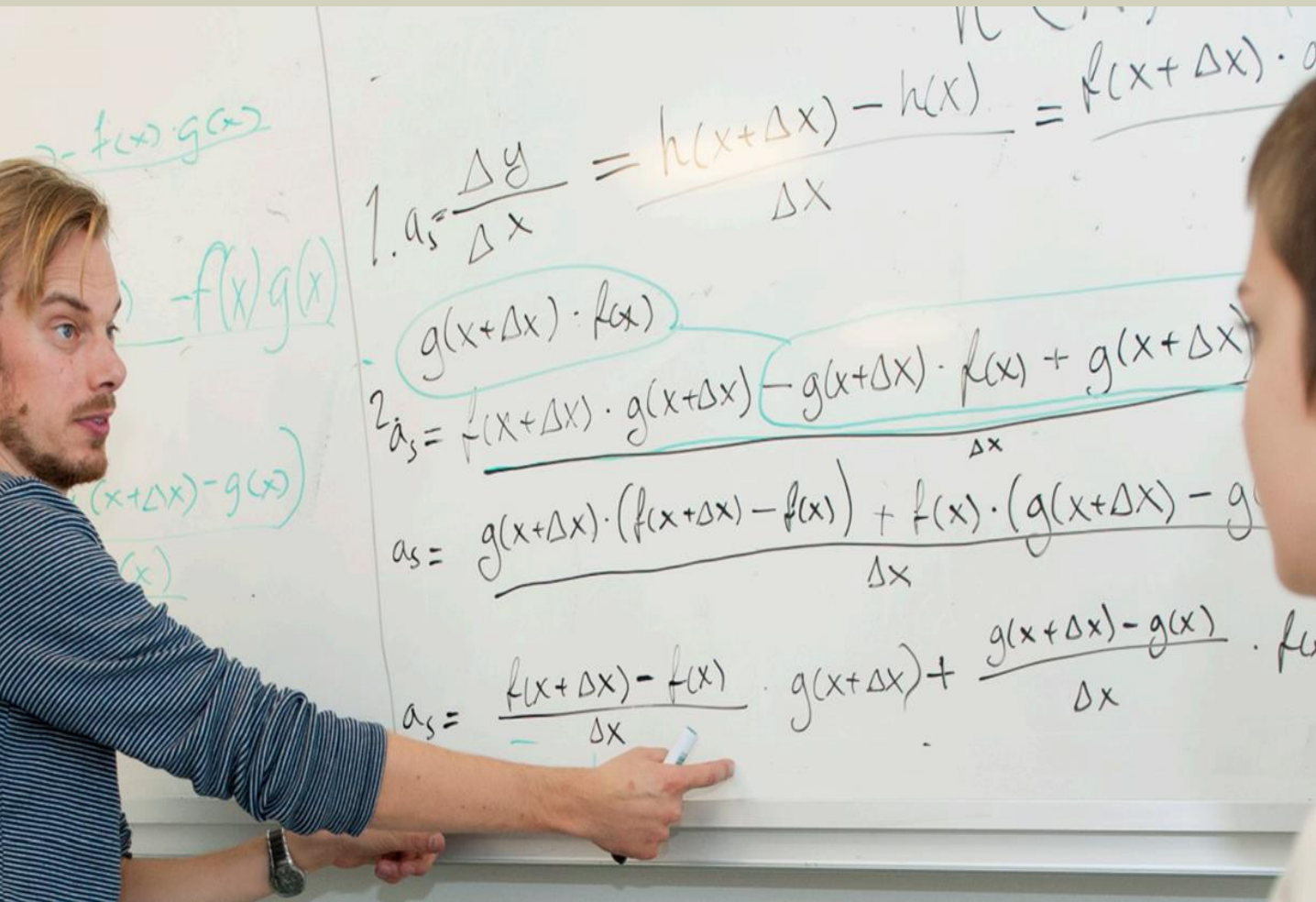
Følelsen af ikke at være
alene om udfordringerne



Fælles forståelse af opgaven med
de studerendes trivsel - og af
hvordan I passer på hinanden i
relationen med eleverne/de
studerende

Konkrete aftaler om, hvordan
I styrker den kollektive
tilgang, opfølgning, støtte,
faglig udvikling mv.





»Man er meget alene, når man starter. Det er dig inde bag den lukkede dør, der har ansvaret for, at det lykkes.«

Tillidsrepræsentant på et gymnasium

Den gode modtagelse

- Værktøj/guide til introduktion af nye medarbejdere på de gymnasiale uddannelser

Spørgsmål til overvejelse



- Hvordan oplever de nyansatte kvaliteten af modtagelsen hos jer?
- Er der noget, jeres nyansatte typisk efterspørger eller savner?
- Hvilke områder af jeres arbejde er præget af risici, og hvordan klæder I den nyansatte på til at håndtere dem?



Tillykke med jeres nye kollega

- Skab grundlaget for en god modtagelseskultur
- Faglig og social integration
- Brug af kontaktperson og sparringspartner
- Skiftet fra studie til arbejdsliv
- Tidslinje for den gode modtagelse
- Tjekliste



Tjekliste til inspiration: God modtagelse



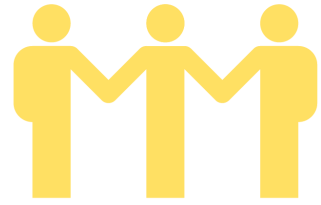
Ikke alle punkter vil være relevante eller ønskelige på jeres arbejdsplads, og I vil sikkert have brug for at tilføje flere. Det er ikke nødvendigvis arbejdsmiljøgruppen, der skal udforme tjeklisten,

men den kan indgå som et element i rammen for den gode modtagelse, som arbejdsmiljøgruppen bidrager til.

Inden den nye medarbejder starter	Ansvarlig	Udført(x)
Informere skolens ansatte om den nye medarbejders opstart og opgaver.		
Udpeg kontaktperson.		
Udpeg eventuelt sparringspartner.		
Ger arbejdsplads klar (Ryd kontorplads/forberedelsesplads? Skabe, reoler?)		
Opret mailadresse, telefonnummer, logins, præsentation på hjemmeside.		
Aftaler med interne videnspersoner om oplæring.		
Aftale møder med interne og eksterne samarbejdspartnere.		
Udarbejd endeligt introduktionsprogram.		
Den første arbejdsdag		
Fælles velkomst (kan eksempelvis være morgenkaffe).		
Præsentation for ledere og nærmeste kolleger.		
Rundvisning på hele skolen og introduktion til skolens øvrige faggrupper.		
Gennemgang af introduktionsprogram og forventningsafstemning.		
Udlevering af nøgler, koder, telefon, passwords osv.		
Den første arbejdsuge		
Præsentation af arbejdsopgaver på kort og længere sigt.		
Præsentation for arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant, intro til samarbejdssystemet.		
Introduktion til særlige sikkerhedsforskrifter i fx fagllokaler, værksteder eller laboratorier.		
Introduktion til procedurer ved brand og evakuering af elever/studerende.		
Den første måned		
Gennemgang af personalepolitik, arbejdstidsregler mm.		
Introduktionsforløb, førlørdning eller sparring om fx ...		
Møder med interne og eksterne samarbejdspartnere.		
Netværk med andre nyansatte og tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant.		
De første tre måneder		
Instruktion, førlørdning, sidemandsoplæring eller sparring.		
Opfølgningssamtale med lederen.		
Mulig sparringspartnerordning startes op.		
Det første år		
Evaluerer af introduktionsforløb med leder, sparringspartner, kontaktperson og nyansat.		
Fortsat kompetenceudvikling.		
MUS.		

Det kan I få ud af at bruge værktøjet:

Bedre forståelse for nyansattes
udfordringer og behov også
ift. høje følelsesmæssige krav i
arbejdet



Inspiration til en god
modtagelseskultur

En god introduktion af nye
medarbejdere kan have en positiv
indvirkning på blandt andet
trivsel, opgaveløsning og
fastholdelse



Hvilke indsatser/tiltag fungerer godt på din arbejdsplads i forhold til at forebygge eller håndtere de høje følelsesmæssige krav i arbejdet?



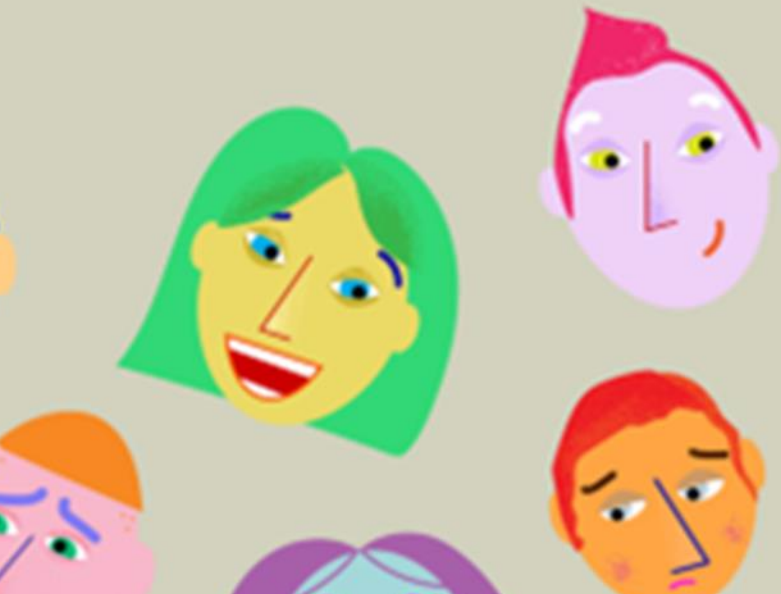
Eller tryk på dette link:

<https://app.sli.do/event/uifyguk7>

Rum for det, der er svært

– om arbejdet i MIO/SU, ledelse og TR og AMR/TRIO

- Blik for hinandens følelsesmæssige reaktioner
- Lederen sætter rammer
- Bevågenhed fra arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg/MIO
- Arbejdsmiljøgruppen er omdrejningspunktet for den daglige indsats og medvirker til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på det her aspekt af arbejdsmiljøet



Opmærksomhedspunkter til arbejdsmiljøarbejdet med følelsesmæssige krav på gymnasiale uddannelser

1. Følelsesmæssige krav i arbejdet bør være et fokuspunkt i arbejdsmiljøarbejdet på gymnasieuddannelserne
2. Flyt fokus fra individuelle til kollektive strategier
3. Skab rum til at tale om det, der er svært
4. Sæt særligt fokus på nye kolleger og nyuddannede
5. Tag hensyn til de følelsesmæssige krav i planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet
6. Hold fast i det meningsgivende i relationsarbejdet



Spørgsmål fra jer?

1. Gå ind i "Q and A" til højre i billedet
 2. Skriv dit spørgsmål og tryk på send
- Det foregår anonymt af GDPR-hensyn

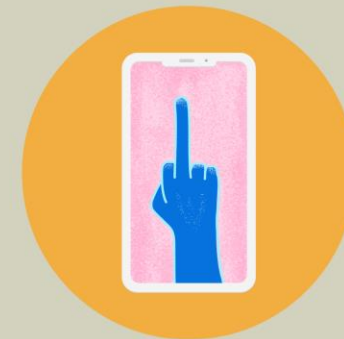


1. Virtuelt refleksionsrum 07.06.23

2. Næste Webinar

Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger i lærer-elev relationen

12. september



BFA-materialer med særligt fokus på gymnasiale uddannelser og undervisningsinstitutioner



Følg med når der kommer nyt om følelsesmæssige krav i arbejdet...



Tilmeld dig nyhedsbrevet
Godt Arbejdsmiljø

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/om-arbejdsmiljoweb/nyhedsbreve>

BFA

Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Tag fat i BFA's besøgsteam



Via vores tilmelding på arbejdsmiljøweb.dk

... et høre-mere-møde hos jer (fysisk eller virtuelt)

... en drøftelse af mulighederne på strategisk AMO/MIO eller SU-niveau, i et tværgående forum eller andet hos jer

... hvis I allerede har et tværgående netværk, I ønsker, vi byder ind i

... eller noget helt andet

Tak for i dag



Webinar 1

*Følelsesmæssige krav i arbejdet
på de gymnasiale uddannelser
d. 17.04.23*

