

Dialogunderlag om arbets- belastning för arbetsgrupper

Detta material är tänkt att användas för gruppdiskussioner inom arbetslag, på APT eller inom samverkansgrupper. Varje frågeområde har en kort inledning följt av en eller några diskussionsfrågor. Ni kan gå igenom samtliga frågor eller välja ut de som ni anser vara mest relevanta för just er arbetsplats. Det går också att dela upp frågorna och ta dom vid olika tillfällen.

Om ni anser att det finns behov så kan ni sammanfatta frågeställningar eller områden att arbeta vidare med på frågebladet.

Inför gruppdiskussionen är det bra om alla deltagare har läst igenom den inledande informationstexten om arbetsbelastning som finns med i detta material.

Förslag till upplägg (kan variera beroende på hur stor gruppen är):

1. INTRODUKTION TILL ÖVNINGEN

Förklara bakgrunden och sätt upp mål för övningen. Introducera ämnesområdet, arbetsbelastning eller arbetstider. Till materialet finns ett kort powerpointmaterial som stöd för att introducera övningen.

(Tidsåtgång: 10–15 min)

2. GRUPPDIALOG

Genomför dialog i grupp om max 5–6 personer utifrån diskussionsfrågorna på bladet. Frågeställningar eller områden att arbeta vidare med sammanfattas på respektive grupps frågeblad. Prioritera vilka områden som är mest relevanta och angelägna för er att arbeta vidare med.

(Tidsåtgång: Om ni går igenom samtliga frågor är uppskattad tidsåtgång 45–60 min)

3. REDOVISNING

Låt varje grupp göra en kort sammanfattning och presentera vilka områden de har definierat som mest angelägna att arbeta vidare med.

(Tidsåtgång: ca 10 min per grupp)

4. SAMMANFATTNING

Sammanfatta vilka frågor som definierats som mest angelägna att arbeta vidare med. Det är viktigt att tydliggöra vad som händer efter dialogen. Börja ta fram en åtgärdsplan genom att notera frågan, ange vem som är ansvarig för att ta frågan vidare samt tidsplan. Det fortsatta arbetet hanteras med fördel i samverkansgrupp eller skyddskommitté.

(Tidsåtgång: 30–40 min)

Strategisk kompetensförsörjning skola

Dialogunderlag om arbets- belastning för arbetsgrupper

Arbetsbelastning

I det här materialet fokuserar vi på *arbetsbelastning*.

Det är en av tre delar inom området OSA – organisatorisk och social arbetsmiljö. De andra två delarna handlar om arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling. Alla tre är viktiga för en god arbetsmiljö. Att jobba systematiskt med OSA bidrar till att skapa arbetsplatser där medarbetarna kan trivas och må bra, samtidigt som verksamheten utvecklas.

Att under en längre tid ha högre krav än resurser i arbetet riskerar att en ohälsosam arbetsbelastning uppstår. Genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan ohälsa på grund av arbetsbelastning förebyggas och förhindras, och skapa en utvecklande arbetsplats där det finns balans mellan krav och resurser. Att undersöka förhållandena, att riskbedöma, åtgärda och följa upp är de centrala aktiviteterna i systematiskt arbetsmiljöarbete.

En rimlig arbetsbelastning innebär att det är balans mellan krav och resurser, att arbetsuppgifter, mål och förväntade resultat är tydliga samt att det finns tid för återhämtning.

FILM OM KRAV OCH RESURSER (2,5 MIN)

www.osakollen.suntarbetsliv.se/arbetsbelastning/krav-och-resurser/

KRAV

För att undvika onödig stress behöver det vara tydligt vad som förväntas av dig i din yrkesroll, både när det gäller ansvar och befogenheter. Något som är specifikt för skolan är att uppdraget till läraren kommer såväl från staten som från kommunen. Blir förväntningarna otydliga eller målen för många kan det resultera i egna tolkningar av arbetsinnehållet och att man jobbar för mycket eller för lite, eller

kanske prioriterar fel saker. Det här kan skapa både stress och konflikter. Lärare har många gånger höga ambitioner med sitt arbete och vill finnas till hands för samtliga barn och elever vilket lätt kan skapa en känsla av otillräcklighet.

Krav är en naturlig del av arbetet och är i sig inte skadligt. Krav kan vara både stimulerande och positiva och bidra till att skapa mening i arbetet. Men om kraven överstiger de resurser som finns under en längre tid, så ökar risken för ohälsa. Det handlar helt enkelt om att skapa rimliga förutsättningar för att utföra arbetet. Det här kan ske genom att kontinuerligt stämma av hur balansen mellan krav och resurser ser ut. Det är också viktigt att chefer uppmuntrar medarbetare att säga till om arbetsbelastningen blir för hög.

RESURSER

En resurs är en tillgång av något slag. Det kan vara stöd från en kollega, tillräckligt med tid för att utföra en arbetsuppgift eller att få vara med och påverka. För att möta de krav som finns i jobbet behövs rätt resurser. Resurser likställs ofta med bemanning och ekonomi, men handlar också om hjälpmedel och olika former av stöd.

Resurser för att hantera fysiska krav kan till exempel vara olika hjälpmedel som "örat" för att varna vid för hög ljudnivå, tysta bord eller terminalglasögon. Det kan också handla om utbildning i exempelvis kemikaliehantering. Resurser för att hantera kognitiva krav kan vara stöd i beslut och möjligheten att lösa komplexa problem tillsammans. Resurser för att hantera emotionella krav kan vara stöd från kollegor och chef eller tillgång till handledning och reflektion. Om det finns tillräckliga resurser kan de fungera som ett slags buffert om arbetsbelastningen ökar under en period.

Strategisk kompetensförsörjning skola

Sammanfatta prioriterade områden att arbeta vidare med.

Frågeställningar att diskutera på gruppnivå

VAD ÄR ARBETSBELASTNING FÖR OSS

Den samlade arbetsbelastningen i arbetet består av många delar. Det handlar bl.a. om mängden arbetsuppgifter, arbetstempo, fysisk belastning, psykisk påfrestning, risk för hot och våld m.m. Detta varierar naturligtvis beroende på arbetsuppgifter men kan också påverkas av tillfälliga faktorer så som bristande bemanning.

EXEMPEL PÅ KONSEKVENSER FÖR VERKSAMHETEN VID FÖR HÖG ARBETSBELASTNING

- Sämre resultat, både avseende kvalitet och kvantitet
- Konflikter, samarbetssvårigheter
- Hög personalomsättning
- Kompetensförlust
- Sjuknärvaro
- Sjukskrivningar

EXEMPEL PÅ KONSEKVENSER I FORM AV OHÄLSA

- Olycksfall
- Värk, sömnbesvär, mag- och tarmbesvär
- Nedstämdhet, trötthet
- Utmattningssyndrom

Frågeställning att diskutera:

- Vad betyder arbetsbelastning för oss och hur arbetar vi för att undvika ohälsosam arbetsbelastning?

ARBETSUPPGIFTER OCH KRAV

Vissa arbetsuppgifter och krav i arbetet är väldigt tydliga, andra mer outtalade. Vissa ansvarsområden har en tydlig fördelning medan andra lätt hamnar mellan stolarna. Vissa arbetsuppgifter är nödvändiga men tar onödigt mycket tid, andra arbetsuppgifter bör kanske inte alls ligga i uppdraget.

Frågeställningar att diskutera:

- Hur blir det tydligt för oss vilka arbetsuppgifter som kan, bör och ska ligga i en lärares uppdrag?
- Hur använder vi arbetstiden och hur fördelar vi uppgifterna mellan reglerad arbetstid och förtroendearbetstid?

EXEMPEL PÅ KRAV

- Oklara förväntningar på arbetsinsats
- Påfrestningar som genereras av hot och våldsrisker
- Krävande kontakter med elever, föräldrar, med flera
- Krav som genereras av komplexa IT-system
- Stor arbetsmängd
- Ständiga förändringar

Strategisk kompetensförsörjning skola

Sammanfatta prioriterade områden att arbeta vidare med.

Frågeställningar att diskutera på gruppnivå

RESURSER

Nyckeln till en rimlig arbetsbelastning handlar mycket om balans mellan krav och resurser.

EXEMPEL PÅ BRISTANDE RESURSER

- Avsaknad av stöd från chefer
- Avsaknad av stöd från kolleger
- Otillräckliga kunskaper
- Otillräckliga tekniska hjälpmedel
- Otillräckligt med tid, personal
- Oklara befogenheter

EXEMPEL PÅ RESURSER

- Stöd från kollegor
- Fysiska hjälpmedel
- Tillräcklig kompetens för att lösa uppgiften
- Tekniska hjälpmedel
- Chefsstöd

Frågeställningar att diskutera:

- Har vi rätt resurser för att klara av vårt förväntade uppdrag?
- Upplever vi att arbetsuppgifterna ryms inom den totala arbetstiden?

PRIORITERING OCH AVGRÄNSNING

Ibland uppstår arbetstoppar och det ställs krav på läraren både från omgivning, läraren själv och arbetsledningen. Arbetsgivaren har ett tydligt uppdrag i arbetsmiljölagstiftning att hjälpa arbetstagare att prioritera bland arbetsuppgifter vid för hög arbetsbelastning. Även kollegor behöver hjälpas åt att balansera hög arbetsbelastning och ha en dialog runt hur arbetsuppgifterna avgränsas och vad som är rimliga förväntningar.

Frågeställningar att diskutera:

- Vet vi vart vi ska vända oss för att få stöd vid behov av prioriteringar och avgränsning?
- Hur blir vi överens om vad som är rimliga avgränsningar, vad är bra nog med utgångspunkt i ett professionellt förhållningssätt?
- Hur stöttar vi och avlastar varandra för att hantera avgränsningar och arbetstoppar?

Strategisk kompetensförsörjning skola

Sammanfatta prioriterade områden
att arbeta vidare med.

Frågeställningar att diskutera på gruppnivå

FYSISK ARBETSMILJÖ

Arbetsbelastning innebär inte bara mängden av arbetsuppgifter. Det kan också handla om förutsättningarna i den fysiska arbetsmiljön.

Frågeställningar att diskutera:

- Hur identifierar vi fysiska förutsättningar som påverkar arbetsbelastningen?
- Vilka rutiner har vi för att åtgärda eventuella brister?

HOT OCH VÅLD

Skolan och förskolan är miljöer där det kan förekomma såväl förtäckta som direkta situationer med inslag av hot och våld. Både mellan elever men även direkt riktat mot medarbetarna.

Frågeställningar att diskutera:

- Hur identifierar vi eventuella risksituationer?
- Hur säkerställer vi medarbetarnas kompetens att hantera situationer med hot och våld?

PERSONALSAMMANSÄTTNING

För att matcha verksamhetens behov behöver verksamheten bestå av en genomtänkt sammansättning av olika kompetenser. Flera av dom utmaningar skolan står inför kräver också att respektive kompetens används på bästa sätt.

Frågeställningar att diskutera:

- Hur säkerställer vi att vi har rätt kompetens för att klara vårt gemensamma uppdrag?
- Vilka rutiner har vi för att säkerställa kvaliteten i undervisning när undervisning bedrivs av icke legitimerade?
- Vilka rutiner har vi för att hantera bemanning vid korttidsfrånvaro?

FÖREBYGGANDE ARBETE

För att uppnå en rimlig arbetsbelastning med balans mellan krav och resurser är det viktigt att jobba förebyggande och att på ett tidigt stadium identifiera behov av åtgärder.

Frågeställning att diskutera:

- Hur fungerar det förebyggande arbetet för att förhindra att medarbetare mår dåligt på grund av ohälsosam arbetsbelastning?

Strategisk kompetensförsörjning skola