

FAKTA OM FOR STORE KRAV – FOR SMÅ KRAV

Arbejdsmiljøforholdet og kravene

For at kunne trives i arbejdet, skal medarbejderen stimuleres psykisk og fysisk i en passende grad. Det er vigtigt, at der er det rigtige forhold mellem de krav, der stilles til medarbejderne, og de ressourcer, medarbejderne har til rådighed for at kunne leve op til kravene. Sagt på en anden måde: Der skal være det rigtige forhold mellem det, vi kan, og det vi skal.

Medarbejdere kan have forskellige forudsætninger for at udføre de arbejdsopgaver, der stilles. Derfor varierer det fra person til person, hvilke krav der udgør en passende stimulering.

Kravene kan f.eks. handle om kvalitet i arbejdet eller mængden af opgaver.

Ressourcer kan handle om antallet af ansatte, den enkeltes energi, kvalifikationer og evner.

- Hvis kravene er alt for store, bliver vi utrygge, stressede og måske bange for, hvad der kan ske, hvis vi ikke klarer kravene
- Hvis kravene er for små, keder vi os, går i stå og får måske mindre selvtillid
- Hvis kravene er passende eller en lille smule for store, kan det give mulighed for udvikling – især, hvis der er gode muligheder for at lære noget nyt.

Gode råd om tiltag og løsninger

Det er meget svært at lave generelle retningslinjer for krav, fordi vi som nævnt er så forskellige. En kortlægning af disse krav kræver indgående samtaler med de enkelte ansatte for at belyse alle aspekter.

Viser kravene sig at være for høje, kan man forsøge at reducere dem. Det kan være relevant i nogle tilfælde. F.eks. hvor der tydeligvis er tale om, at et stykke arbejde rent faktisk ikke kan nås indenfor en given tidsramme.

Men ofte er de høje krav et vilkår i forbindelse med arbejdet, som det kan være yderst vanskeligt at ændre.

Her kan man arbejde på at ændre forhold i henholdsvis organisation og individet.

I organisationen kan man f.eks. indføre øget indflydelse, flere frihedsgrader, øget støtte fra ledelsen, øget forudsigelighed eller klarere roller. Hermed kan de personer, der oplever høje krav i arbejdet, bedre tackle kravene og hente støtte til at imødekomme dem.

Man kan øge den enkeltes ressourcer og kompetence, hvilket kan gøre det lettere at tackle kravene. Det kan gøres gennem uddannelse i såvel specifikke faglige færdigheder som i generelle emner. Det gælder f.eks. faglig udvikling, personlighedsudvikling, konfliktløsning og personlige strategier til at undgå stress.



Særlige fokusområder for Hotel og restauration

Køkkenpersonale, catering og rengøringspersonale:

Vær særlig opmærksom på, at der er tilstrækkelig variation mellem de forskellige opgaver. Arbejd f.eks. med rotation mellem forskellige arbejdsopgaver.

Sæt også fokus på, om mængden af opgaver matcher den tid, der er til rådighed for udførelsen af arbejdet.

Kan alle klare de fysiske krav, der er en forudsætning for deres arbejde?

Serveringspersonale:

Vær opmærksom på, om alle kan klare kravene i arbejdet både fysisk og psykisk.

Kan alle klare spidsbelastningsperioderne?

Gode links

- www.bfa-service.dk – klik på din **branche** og derefter på "**Psykisk arbejdsmiljø**"
- www.arbejdsmiljoviden.dk

