FAKTA OM KRAVENE I ARBEJDET

Arbejdsmiljøforholdet

Det er vigtigt, når man arbejder indenfor museer eller biografer, at de arbejdsogpaver man har ansvaret for ligger inden for ens potientiale for at løse opgaven succesfuldt, da det kan komme til at gå ud over gæster eller besøgende, men også skabe situationer som ikke er givtige hverken for arbejdspladsen eller medarbejderne. Så at skabe en balance mellem de ressourcer man har tilrådighed og de krav der bliver stillet til en på arbejdspladsen altafgørende for om man trives i sit arbejde.



Kravene i arbejdet er et af de såkaldte 6 guldkorn, der ud over Samarbejde, tillid og retfærdighed (de 3 diamanter) anses for særlige vigtige forhold med henblik på god trivsel.

De øvrige 5 guldkorn er:Indflydelse, Mening i arbejdet, Belønning, Social støtte og Forudsigelighed.

Krav i arbejdet er en samlet betegnelse for mængden og sværhedsgraden af de opgaver, som medarbejderen skal kunne overskue og håndtere. Krav er tæt forbundet med de ressourcer, der er en nødvendig forudsætning for, at medarbejderen kan opfylde kravene. For eksempel er kvantitative krav (mængden af arbejde) tæt forbundet med hvor meget tid, der er til rådighed, ligesom kvalitative krav (indholdet i arbejdet) er forbundet med medarbejderens viden, evne og kunnen.

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø er det således ikke kun kravene i sig selv, der vurderes som belastningen, men den eventuelle ubalance, der opstår mellem krav og ressourcer.

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.

- For høje krav medfører symptomer som stressreaktioner, utryghed og træthed, specielt hvis de høje krav er kombineret med lille indflydelse og ringe social støtte. For høje kvantitative krav medfører desuden både fysiske og psykiske nedslidningssygdomme.

- Hvis kravene er for små, keder vi os, går i stå og får måske mindre selvtillid
- Hvis kravene er passende eller udfordrende, 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 organisationen og for 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, konflikthåndtering, konfliktløsning og personlige strategier til at undgå stress.

Gode links:

- Arbejdsmiljørådets hjemmeside
- Denne APV Portal - Psykisk arbejdsmiljø i APV-processen
- BFA Service - Turismes hjemmeside: (www.bfa-service.dk)
- Videnscenter for arbejdsmiljøs hjemmeside: (www.arbejdsmiljoviden.dk)