

SINTEF-forskernes 9 råd

Basert på funnene i denne rapporten kan det trekkes frem flere praktiske råd og implikasjoner som kan bidra til å styrke det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i relasjonelle yrker. Å forholde seg til andres følelser og livssituasjon, og regulere og håndtere egne følelser, er en iboende egenskap i disse yrkene.

Tosidigheten og motsetningene i de emosjonelle og relasjonelle egenskapene gjør at det kan være vanskelig å vite hvordan man skal gå frem. De store strukturelle føringene og rammevilkårene yrkesgruppene har for å utføre sine tjenester påvirker hvilke konsekvenser arbeidet får for ansatte.

Samtidig er det mange grep som kan gjøres på flere nivå for å jobbe forebyggende med emosjonelle og relasjonelle krav i arbeidet. Her er noen råd som vi har identifisert gjennom denne studien:

1. Øk anerkjennelsen. Start med å anerkjenne at det å jobbe med mennesker gir en annen type belastning enn å jobbe med produkter og maskiner. Det er behov for mer anerkjennelse i samfunnet, fra arbeidsgivere, fra ledere og andre. Anerkjennelse er en viktig buffer og jobbbressurs.

2. Øk bevisstheten om bredden av emosjonelle krav. Tjenesteutøvelsen innbefatter også relasjoner med pårørende, foreldre og publikum som også har krav og behov som må imøtekommes og som kan oppleves som en tilleggsbelastning i disse yrkene.

3. Øk kunnskapsnivået om relasjonelle og emosjonelle krav og håndtering, både på arbeidsplassen og gjennom utdanningsløpet. På arbeidsplassen, start med å gi opplæring til ledere, verneombud og tillitsvalgte. I utdanningsløpene er det naturlig at denne tematikken kobles på praksis eller forberedende fag til selve yrkesutøvelsen.

4. Mer systematisk kartlegging og håndtering. Relasjonelle og emosjonelle krav kan opptre som risikofaktorer i arbeidsmiljøet og må inngå i det systematiske HMS-arbeidet. Bruk det lokale partssamarbeidet mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud i dette arbeidet.

5. Styrk lederstøtten. En støttende leder som er til stede og tilgjengelig i ansattes arbeidshverdag, kan både fange opp hvordan ansatte opplever arbeidet sitt og gjøre justeringer i organisering og fordeling av arbeidsoppgaver etter behov.

Ansatte trenger ledere som forstår arbeidssituasjonen de står i og at de anerkjenner både de relasjonelt givende og belastende sidene i arbeidet. Ledere som er tett på kan ta en proaktiv tilnærming for å håndtere de emosjonelle og relasjonelle kravene i arbeidet, og ikke bare en reaktiv tilnærming.

6. Bruk møtepunkter i hverdagen. Det er ikke lett å skape nye arenaer/møtepunkter i disse yrkene, men en kan starte arbeidet ved å sette de relasjonelle og emosjonelle kravene og belastninger mer på dagsorden i de fora som allerede eksisterer. Sørg for å ikke korte ned på

eller fjerne eksisterende fellesarenaer og møtepunkter hvor dette kan adresseres (som for eksempel rapport).

7. Gi rom og mulighet for kollegastøtte. Kolleger er viktige støttepartnere, men også en håndteringsmekanisme, og det må derfor foreligge en mulighet og tid til å møtes i løpet av arbeidsdagen. Det er også viktig å ha mulighet for skjermet pause.

8. Bedre balanse mellom jobb og fritid. Håndtering av relasjonelle og emosjonelle krav skal først og fremst skje i arbeidstiden. Ha fokus på hvordan arbeidet påvirker fritiden og utforsk hvordan en lettere kan klare å "logge av" jobben.

9. Bedre sammenheng mellom krav og ressurser. Hvordan ansatte har det på jobb påvirker utførelsen av selve arbeidet. Rammebetingelser må samsvare og støtte opp om arbeidets innhold og kravstruktur.

Fleksibel organisering av bemanning ut fra periodebasert belastning kan være en løsning i noen yrker. Relasjonelle yrker er givende og meningsfulle nettopp fordi man som profesjonell yrkesutøver kan utgjøre en forskjell for enkeltmennesket og for samfunnet.

Ved å anerkjenne at jobbutøvelsen i perioder og situasjoner kan bli emosjonelt overbelastende, og å ha en systematikk i arbeidet med å redusere overbelastningene, blir det lettere for både de nåværende og fremtidige arbeidstakerne å la seg motivere av de positive sidene ved yrket.