

Det Grænseløse arbejde

Arbejds miljøkonference Præsteforeningen

Comwell, Kolding den 6. oktober 2016

v/ cand.psych., ph.d. og Arbejdslivsforsker

Karen Albertsen: Kal@teamarbejdsliv.dk



PROGRAM

- Grænseløshed – hvad er det?
- Ledelse af grænseløst arbejde
- Fælles prioriteringer og vurderinger af kvalitet - grænsesætning
Spørgsmål og Diskussion
- Balance mellem arbejde og privatliv – og følelsesmæssig spill-over
- Supervision og støtte til håndtering af følelsesmæssige krav
Spørgsmål og Diskussion
- Stress og Social kapital som buffer
- De tillidsvalgtes rolle
Spørgsmål og Diskussion
- TTA efter en sygemelding med mentale helbredsproblemer

HVAD ER GRÆNSELØST ARBEJDE?

Fleksibilitet eller de-regulering af arbejdet i en eller flere dimensioner:

- Tid: arbejdet kan udføres når som helst
- Sted: arbejdet kan udføres hvor som helst
- Organisering:
Arbejdsopgaverne/kontrakten defineres (til dels) af arbejdstager og er uendelige i omfang og/eller kvalitet
- Stiller krav om personlig involvering, engagement, ansvarlighed
- Grænseløshed i præstegerningen
Arbejde både weekender og hverdage, bopæl på arbejdspladsen
Omfattende tilgængelighed – stå til rådighed, kald
Indflydelse på indhold og arbejdets udførelse (prædiken, undervisning, sjælesorg, etc)

PERSONEN TRÆDER FREM I DET GRÆNSELØSE ARBEJDSLIV

- Desto højere grad af kompleksitet, desto mere synlig bliver den individuelle profil
- Arbejdet stiller stigende krav om:
 - Selvorganisering – ‘hvor og hvornår arbejder jeg?’,
 - Selvurdering og selvanerkendelse – ‘hvornår er nok nok? Og, hvornår er godt, godt nok?’
 - Personlig grænsesætning og selvkontrol – ‘hvor fit kan jeg blive?’



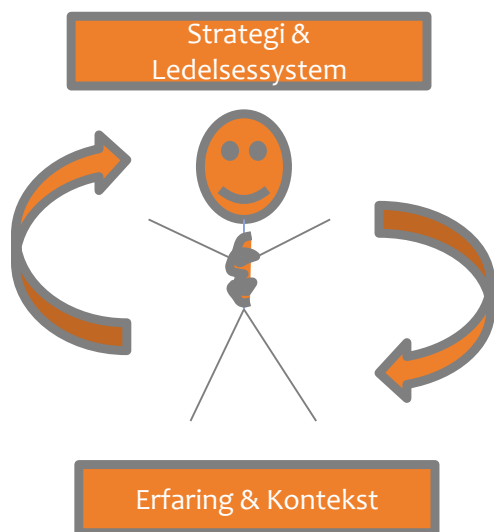
arbejdsliv

GRÆNSELØSE ILLUSIONER

- Alt kan trænes!
- Vi kan altid gøre arbejdet hurtigere og bedre!
- Der er individuelle forskelle. Og vi kan ofte gøre arbejdet bedre og måske hurtigere. Men der er også grænser!
 - Grænser for kompleksitet
 - Grænser for tempo, opmærksomhed og koncentration
 - Grænser for tid
 - Grænser for arbejdspress
 - Ect.
- Grænser som udgangspunkt for beslutningsdygtighed, handlekraft og produktivitet (fx afgrænsede udvalg af valgmuligheder, proaktiv planlægning, deadlines, mål, ect.)

LEDELSE AF SELVLEDELSE - FEEDBACK ER CENTRALT

- Paradoks: Ønske om selv-ledelse/indflydelse og ønske om mere ledelse
- Ledelsesopgaven: En kombination af et top-down og et bottom up perspektiv
- *at lede og lade sig lede*
- Feedback som strategisk opkvalificering af erfaringsdannelsen (på individuelt-, gruppe- og organisationsniveau)



Feedback = opdatering af
forestilling til realitet.

Fx

1. Hvordan spiller resultater sammen med organisationens strategi og kerneopgave?
2. Hvor og hvornår arbejdes der?
3. Hvornår er godt, godt nok?
4. Hvornår er nok ,nok?
5. Hvordan sættes der grænser?

KIRKEN – EN LEDELSESMÆSSIG UDFORDRING

”... ledelsesmodstanden hos os adskiller sig nok fra andre gamle fagprofessionelle. Hvis ledelsen kan skaffe forhindringer af vejen, så skal de nok klare resten selv”

Provst ved interview

”Det er os, der har den formelle ledelse af de kirkelige handlinger, og det smitter af, det kræver respekt for de øvrige funktioner. Jeg mener også at en præst skal træde i karakter overfor de øvrige [ansatte]”

Præst ved interview

MENIGHEDSRÅDETS ROLLE

"Jeg synes det er problematisk, når de [menighedsrådet] tager beslutninger om noget, de ikke ved noget om. Det kommer jo til at blive sådan, at man skal forsvare sit arbejde hele tiden, fx hvor mange timer man skal bruge"

Medarbejder ved
fokusgruppeinterview

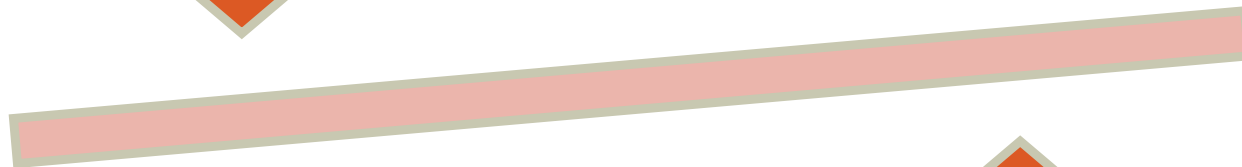
SUMME 2 X 2

Hvordan ser I mulighederne for, at ledelsen i højere grad bidrager til grænsesætning i udøvelsen af præstegerningen?

ET TVEÆGGET SVÆRD



Indflydelse på eget
arbejde
Selvledelse



Usikkerhed på egen
præstation

Stress

Konflikter mellem
arbejde og privatliv



KONFLIKTER MELLEM ARBEJDE OG PRIVATLIV

- Konflikter mellem arbejde og privatliv: manglende tid og energi til privatlivet; at kravene i arbejdet forstyrrer privatlivet
- Tidsmæssig spil-over + rumlig!

"Mange mænd kører træt i at være præstens mand. Når han har fri, skal konen på job. Det er hende, alle kender. Og manden må ikke gøre ret meget ved boligen uden at spørge menighedsrådet"

Biskop ved interview

"Jeg har aldrig tænkt over det før, men jeg ville ikke være gift med en præst og bo i en bolig som andre bestemmer over, og da slet ikke en bolig, som min kones arbejdsgiver bestemmer over"

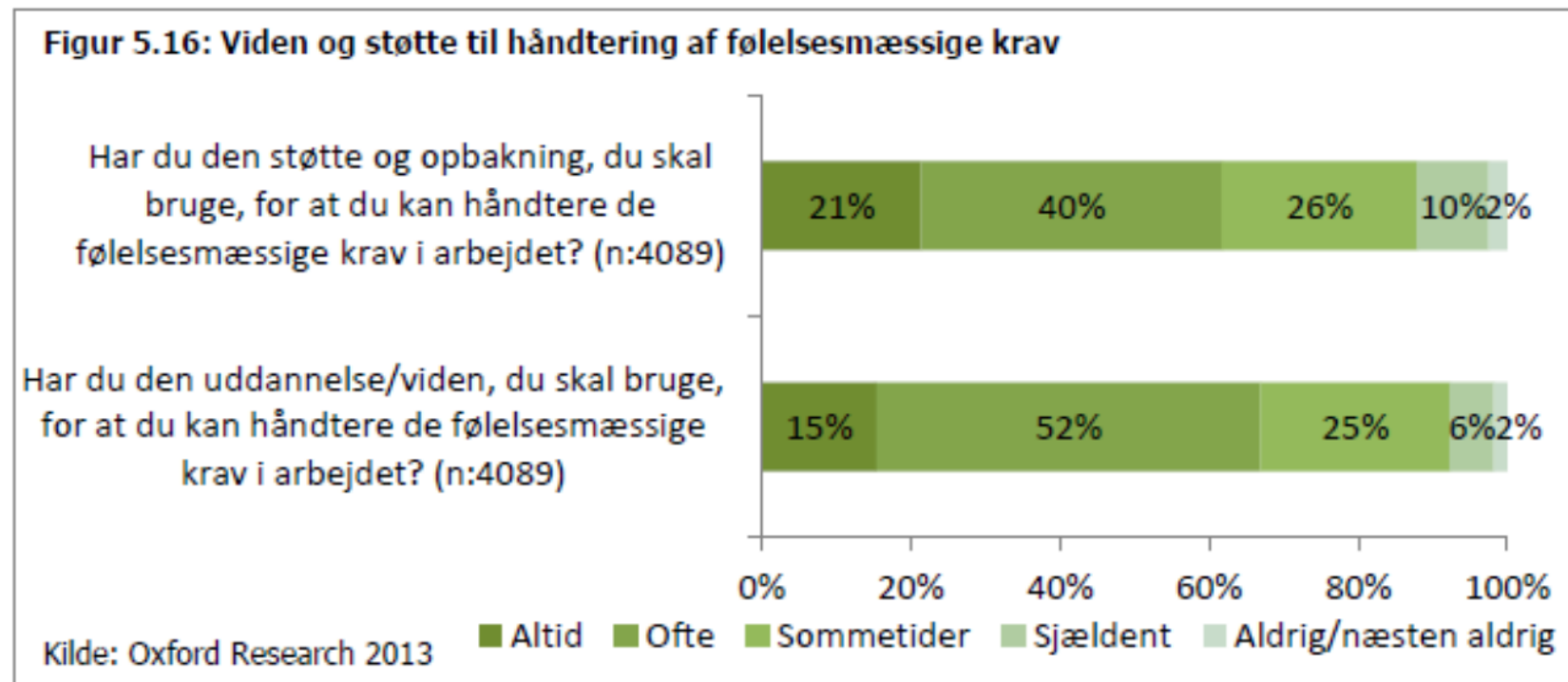
Mandlig præst ved
fokusgruppeinterview, Oxford
Research, 2012

KONFLIKTER MELLEM ARBEJDE OG PRIVATLIV

- Følelsesmæssig spill-over

Præstegerningen følelsesmæssigt krævende

- Knap halvdelen af præsterne oplever at deres arbejde i høj eller meget høj grad er følelsesmæssigt belastende!



SUPERVISION OG SPARRING

- Ekstra vigtigt ved alene-arbejde med mange vanskelige situationer!
- Mulighed for et formelt rum, hvor svære oplevelser kan deles
- Refleksion over egen praksis – faglig udvikling
- Mange former for supervision/sparring:
 - individue- eller i grupper-
 - mellem kolleger indbyrdes
 - med leder
 - med ekstern supervisor

SUMME 2 X 2

Kan I bruge hinanden som kolleger/eller ledelsen bedre til
gensidig supervision/ sparring/ støtte ved håndtering af
følelsesmæssige krav i arbejdet ?

DEFINITION AF STRESS

Klassisk:

En stress reaktion opstår, hvis en udfordring overstiger en persons muligheder for succesfuld håndtering af udfordringen (trussel)

Stress as offence to the self perspective (SOS- modellen):

Stress opstår, når vigtige personlige målsætninger trues

Selvværd og oplevelse af social værdi i forhold til andre – vigtig målsætning for alle mennesker

Når selvværd og oplevelse af social værdi trues, opstår stress



Udviklet af den Schweiziske psykolog Norbert Semmer

Fra krænkende adfærd til urimelige arbejdsopgaver



STRESS

- 10-12% af præsterne oplever symptomer på stress en stor del af tiden eller hele tiden (svarer til landsgennemsnit)
- Stress og stress er mange ting

Travlhed – ikke nødvendigvis belastende

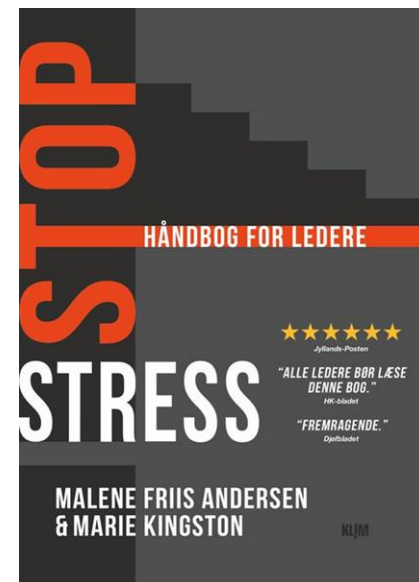
Akut stress – hjælp til at klare hverdagens udfordringer

At være belastet – fører ikke nødvendigvis til stress – restitution vigtig

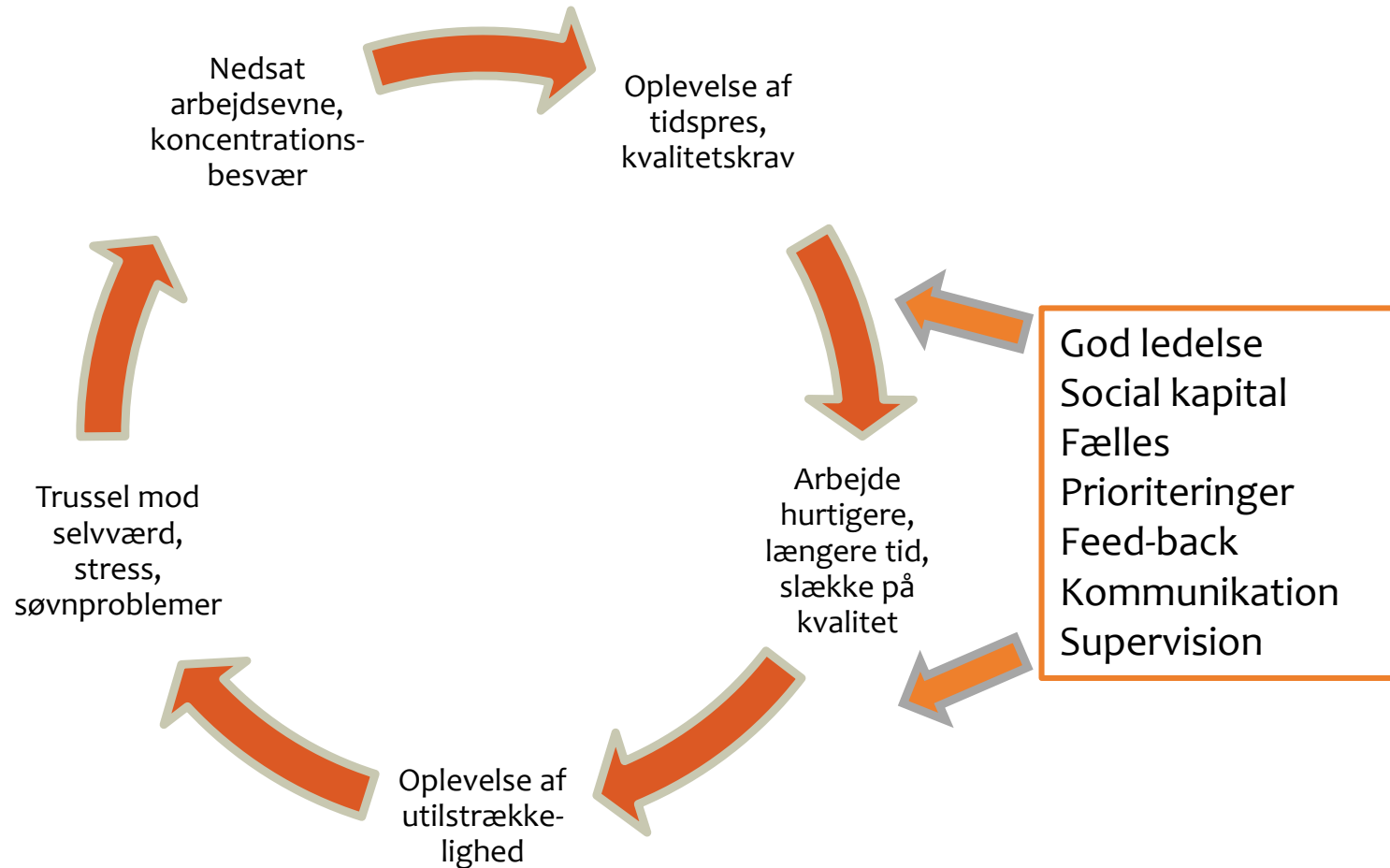
Langvarig stress – fører ikke altid til sygemelding

Sygemelding – fører ikke altid til senfølger

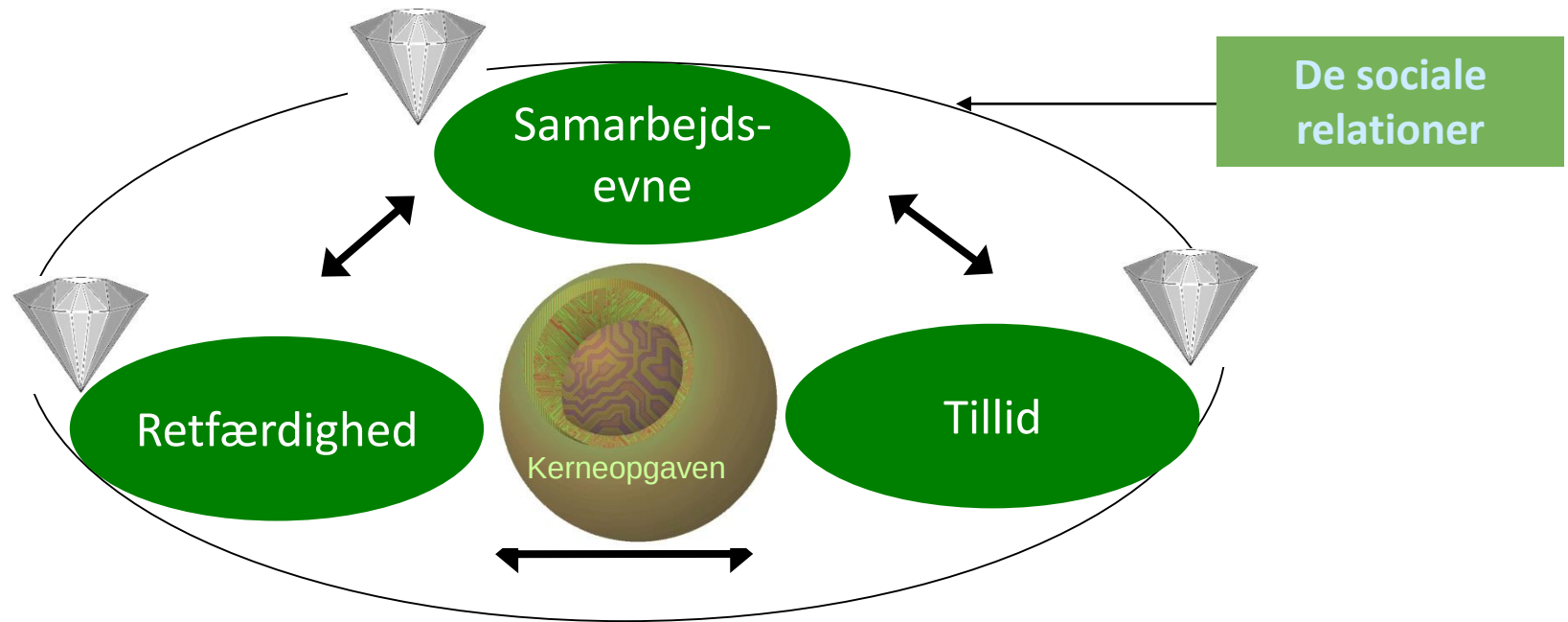
Senfølger af stress – men arbejdsevnen *kan* tage langvarig skade



STRESS-SPIRALEN



VIRKSOMHEDENS SOCIALE KAPITAL: DE TRE DIAMANTER



*Virksomhedens sociale kapital er en egenskab ved virksomheden som sætter organisationens medlemmer i stand til at løse kerneopgaven i **fællesskab***

SOCIAL KAPITAL SOM BUFFER MOD STRESS

- At blive mødt med tillid og retfærdighed – styrker selvrespekt og selvtillid
- På en arbejdsplads styrker det troen på de fælles kræfter – kollektiv efficacy
- Gode samarbejdsrelationer kan forebygge at stressen opstår
- Lettere at spotte stress-symptomer, når man tør vise sin sårbarhed
- Letter TTA efter sygefravær

Kontakt til ledelse og kolleger præget af tillid og god kommunikation

- At blive mødt med mistillid og uretfærdighed nedbryder selvrespekt, giver stress og sygdom
- Dårlige samarbejdsrelationer mindsker effektiviteten og gør arbejdsopgaverne uoverskuelige
- Manglende tillid gør, at medarbejderne lukker af for hinanden, så stresssymptomer ikke opdages i tide
- Manglende tillid til og fra ledelsen gør TTA svær
- Dårlige samarbejdsrelationer med kolleger gør TTA svær

DE TILLIDSVALGTES MANGE ROLLER VED FOREBYGGELSE AF STRESS

- Støtte medarbejdere, som er i risikozonen
- Sikre samarbejde og erfaringsudveksling med ledelsen, HR og eksterne
- Bidrage til at de udsatte spottes i tide
- Bidrage til at de psykiske belastninger identificeres gennem målrettet kortlægning (kvantitativ eller kvalitativ)
Vurdere hvilke konsekvenser de kan have
Inddrage de rigtige rådgivere
- Bidrage til at skabe god ledelse – give ledelsen feedback

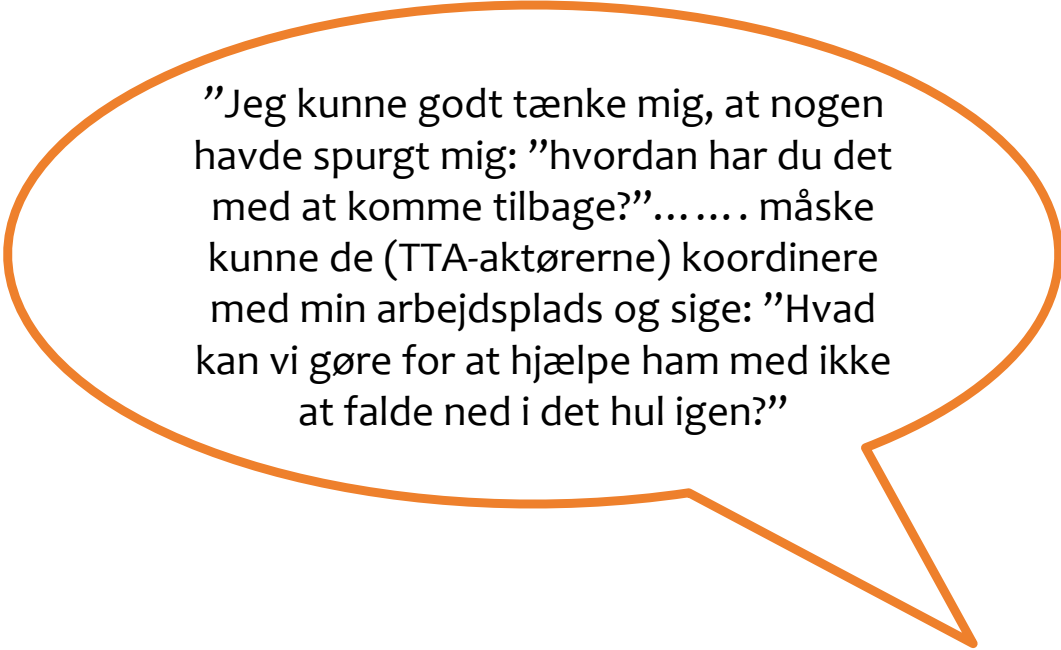
”Tillidsvalgte har en vigtig rolle i at støtte den gode leder og komme med forslag til forbedringer. Vi skal engagere os, tage medansvar og tage aktiv del i AM-arbejdet... Vi må nogle gange acceptere forhold, som ikke kan ændres”

AMR

SUMME 2 X 2

Kan I som tillidsvalgte i kirken gøre mere for at forebygge stress?

TTA EFTER SYGEMELDING MED MENTALE HELBREDSPROBLEMER



"Jeg kunne godt tænke mig, at nogen havde spurgt mig: "hvordan har du det med at komme tilbage?"..... måske kunne de (TTA-aktørerne) koordinere med min arbejdsplads og sige: "Hvad kan vi gøre for at hjælpe ham med ikke at falde ned i det hul igen?"

*Interview, mand 38, raskmeldt,
men arbejdsløs*

7 PRINCIPPER FOR SUCCESFULD TILBAGEVENDEN TIL ARBEJDE

- Arbejdspladsen er engageret i sundhed og sikkerhed, og det bærer adfærden hos de involverede parter generelt præg af
- Ledelsen tilbyder tilpasning af arbejdsopgaver og/eller arbejdstid til den tilbagevendende medarbejder
- TTA-forløbet planlægges, så det ikke er til gene for kolleger og ledere
- Ledelsen har viden om forebyggelse af stress og planlægning af TTA-forløb
- Ledelsen tager hurtig og betænksom kontakt med den sygemeldte
- Der er en person, som er ansvarlig for at koordinere TTA-forløbet (evt mentor)
- Ledelsen og repræsentanter fra sundhedssystemet kommunikerer med hinanden efter behov, og med medarbejderens accept, om kravene på arbejdspladsen

Institute for Work and Health, Toronto 2014

MENTALT HELBRED, SYGEFRAVÆR OG TILBAGEVENDEN TIL ARBEJDE

- Social reintegration på arbejdspladsen
Evt mentorordning og involvering af kollegaerne
- Virksomhedspolitik om sygefravær og tilbagevenden til arbejde generelt
Politik for sygefravær og tilbagevenden til arbejde generelt
Ikke skelnen mellem mentale eller somatiske helbredsproblemer
- Skabelse af en god kultur på arbejdspladsen.
Åbenhed og information om mentale helbredsproblemer
Undgå stigmatisering
- Indsatser på arbejdspladsen
Sundhedsfremmeindsatser
Reducering af stressfaktorer
Tilbud om psykologisk vejledning til medarbejdere i risiko

Tak for i dag!

Karen Albertsen

kal@teamarbejdsliv.dk

TeamArbejdsliv ApS

www.teamarbejdsliv.dk

