



NÅR ARBEIDSKVARDAGEN UTFORDRAR OSS

Emosjonelle belastninger

Emosjonelle belastninger

<https://vimeo.com/773723919/d8f911297f?share=copy>



Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet

Forfattere:

Rapportnummer:

Oppdragsgiver:



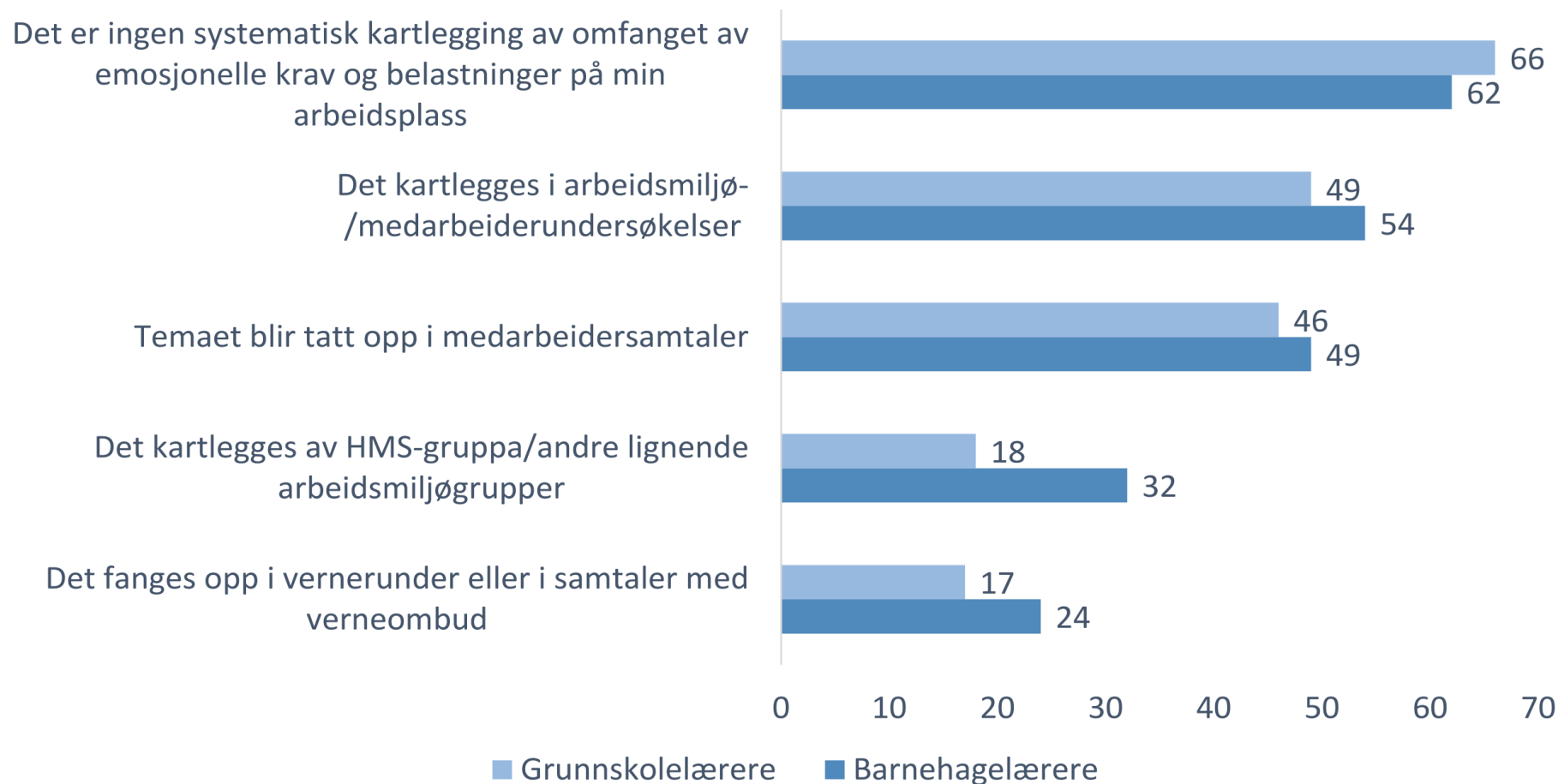
Kva syner rapporten?

Hovudfunn



SINTEF

Kartlegging av emosjonelle krav og belastninger



Prosent som er **enig/helt enig** i disse spørsmålene

Teknologi for et bedre samfunn

Fem vanlegaste relasjonelle og emosjonelle belastingar

Barnehagelærarar

- Å kjenne på at ein ikkje strekker til
- Å vera konstant til stades kjenslemessig
- Å tilpassa seg andre menneske sine behov og kjensler kontinuerleg
- Å kjenne på ansvaret for andre menneske
- Å gje av seg sjølv i relasjon til andre menneske

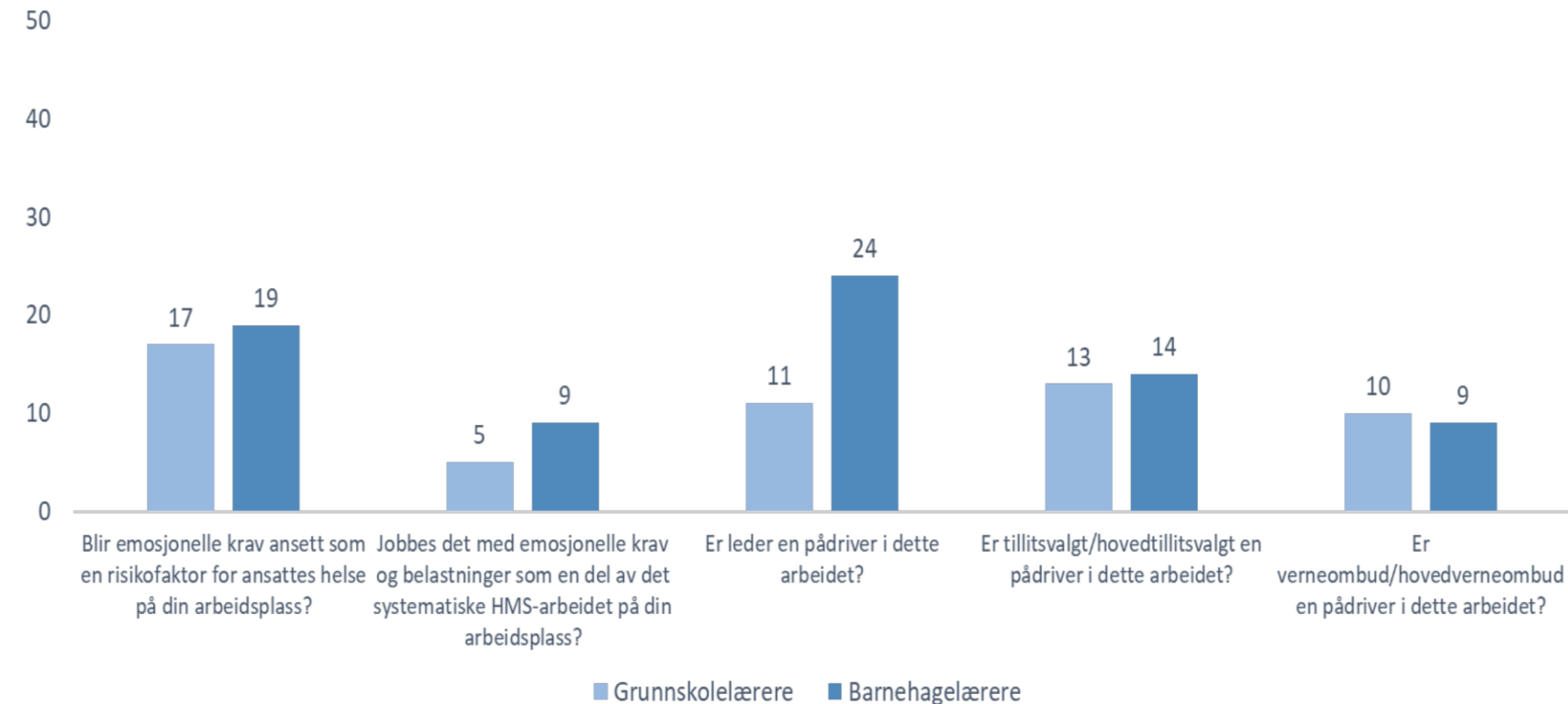
Grunnskulelærarar

- Å kjenne på at ein ikkje strekker til
- Å handtere misnøgde eller «krevjande» elevar
- Å ikkje klare å hjelpe andre menneske som treng hjelp
- Å handtere misnøgde eller «krevjande» pårørande/ foreldre/ publikum/ innbyggjarar
- Å kjenne på ansvaret for andre menneske



SINTEF

Emosjonelle krav og belastninger som en del av det systematiske HMS-arbeidet

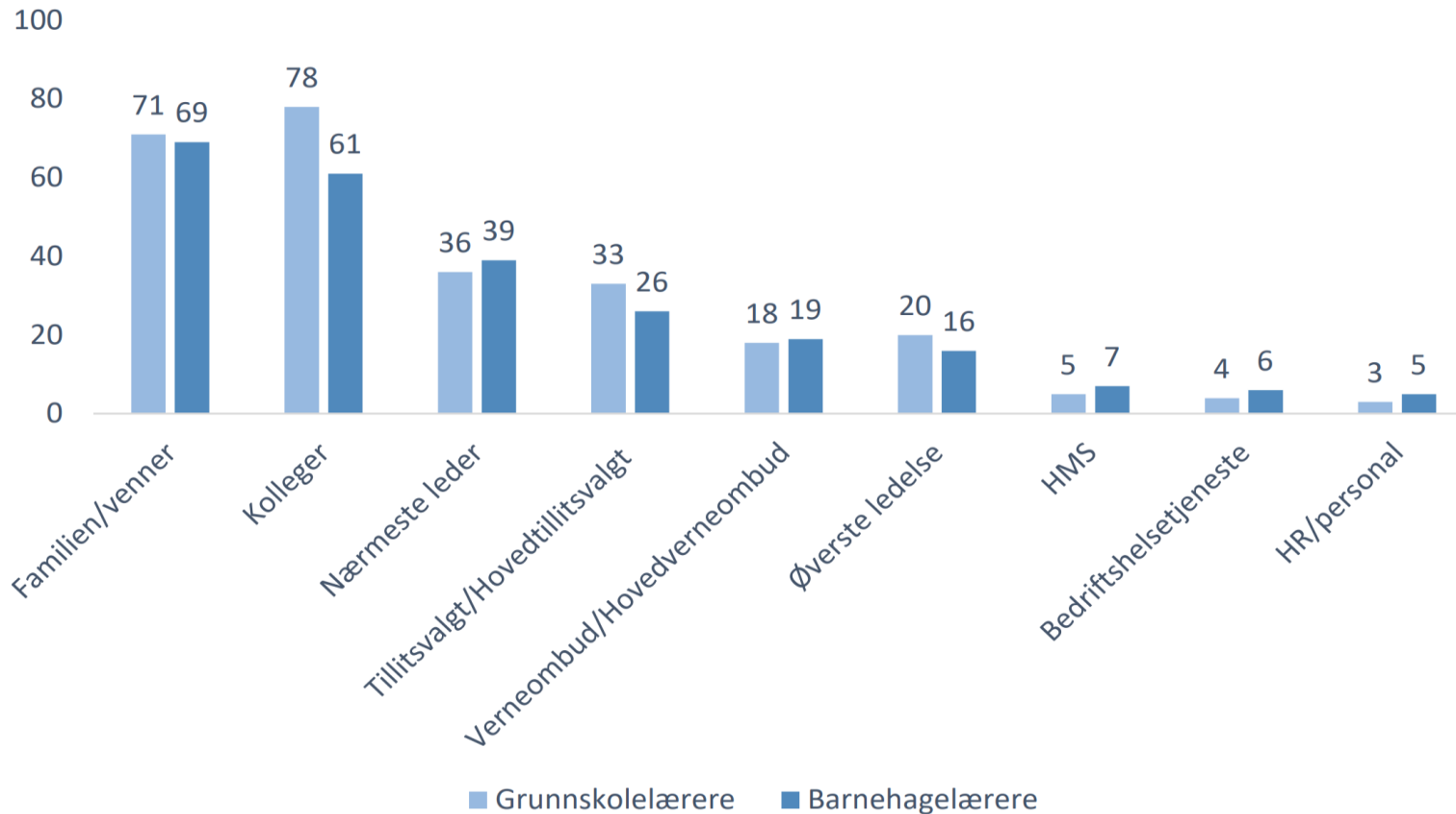


- 17 % av grunnskolelærere og 19 % av barnehagelærere oppgir at emosjonelle krav og belastninger i stor/svært stor grad blir ansett som en **risikofaktor** for ansattes helse på deres arbeidsplass
- Kun 5 % av grunnskolelærere og 9 % av barnehagelærere svarer at det i stor/svært stor grad jobbes med emosjonelle krav og belastninger som en del av det **systematiske HMS-arbeidet** på deres arbeidsplass.

Prosent som svarer i stor/svært stor grad på disse spørsmålene

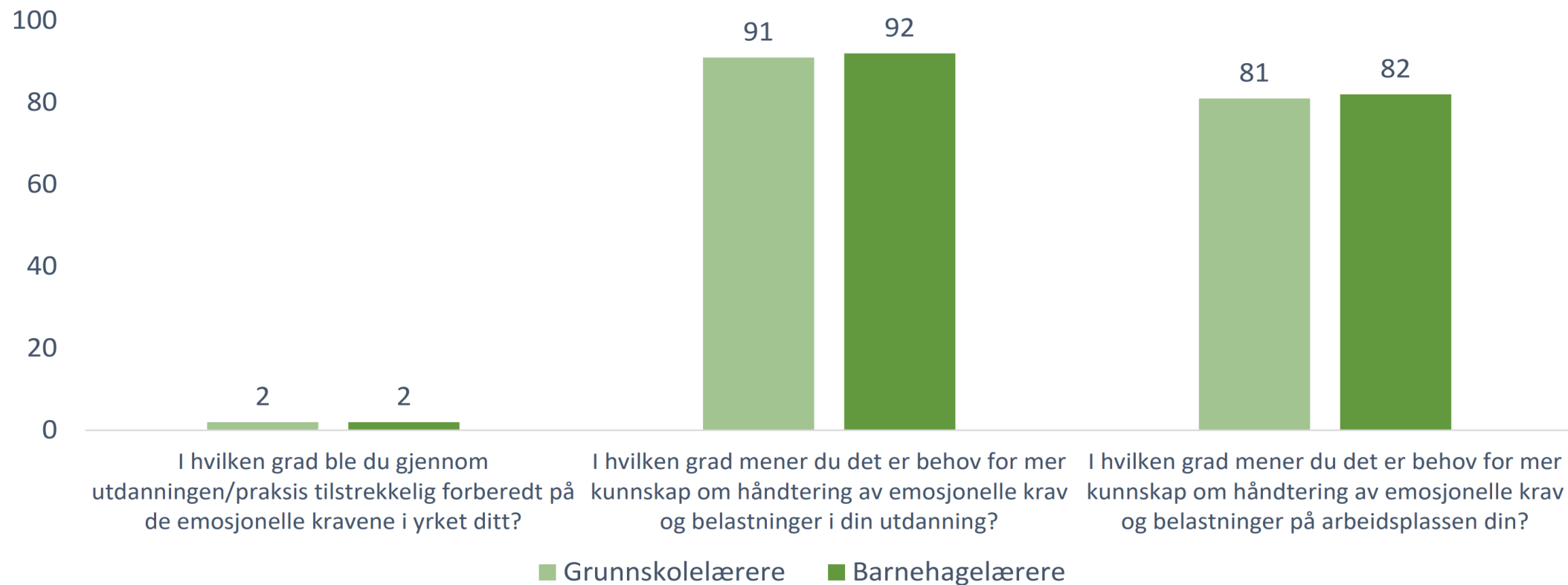
Håndtering av emosjonelle og relasjonelle krav og belastninger

Hvem støtter når belastningen oppstår?



- Kolleger og familien/venner er den viktigste støtten når belastninger oppstår
- Håndtering av belastende arbeidssituasjon skjer i størst grad ved at nære kolleger snakker sammen uformelt
- Felles møtepunkter i det daglige viktig for å dele og bearbeide inntrykk og for å lufte ut

Behov for mer kunnskap



Prosent som svarer i **stor/svært stor grad**




SINTEF

Implikasjoner og praktiske råd

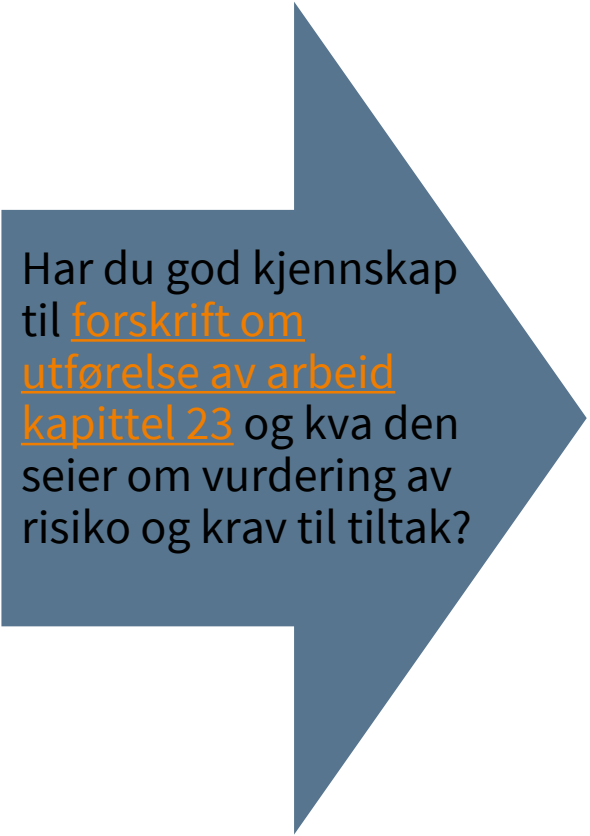
1. Øk anerkjennelsen av at det å jobbe med mennesker gir en annen type belastning
2. Økt bevisstheten om bredden av emosjonelle og relasjonelle krav
3. Øk kunnskapsnivået både i utdanningen og på arbeidsplassen
4. Mer systematisk kartlegging og håndtering, bruk det lokale partssamarbeidet
5. Styrk lederstøtten
6. Bruk møtepunkter i hverdagen
7. Gi rom og mulighet for kollegastøtte
8. Bedre balanse mellom jobb og fritid
9. Bedre sammenheng mellom krav og ressurser

10 minutt beinstrekk 😊


Kva gjer du?



Har du som AT
god nok oversikt
over
utfordringane på
eigen
arbeidsplass?



Har du god kjennskap
til [forskrift om
utførelse av arbeid
kapittel 23](#) og kva den
seier om vurdering av
risiko og krav til tiltak?



Har dei tilsette på
arbeidsplassen god
nok opplæring og
øvelse for å
forebygge
belastande
hendingar ?

Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23 A

Arbeid som kan medføre fare for å bli utsett for vald og trussel om vald

Kartlegge risiko: arbeidsgjevar skal kartlegge kva risiko det er for at arbeidstakarane kan bli utsette for vald eller truslar.

Opplæring: arbeidstakarane skal ha nødvendig opplæring i førebygging og handtering av vald- og trusselsituasjonar.

Informasjon: arbeidstakarane og deira tillitsvalde skal ha nødvendig informasjon, m.a. om kva for rutinar som er sette i verk for å førebygge, handtere og følge opp vald- og trusselsituasjonar.

Tiltak: arbeidsgjevar skal sette i verk nødvendige tiltak.

Oppfølging av arbeidstakar: tilsette som blir utsette for vald og truslar skal følgast opp på ein god måte i etterkant.

Lenke:

[Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav \(forskrift om utførelse av arbeid\) - Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold. - Lovdata](#)

Tre enkle spørsmål er kjernen i risikovurderingen

- Hva kan gå galt?
- Hva kan vi gjøre for å forhindre dette?
- Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?

(Arbeidstilsynet)

Avviksbestemmelser



- Arbeidsmiljølova
- Opplæringslova
- Barnehagelova
- Kommunallova



På spørsmålet om det vert rapportert inn avvik dersom ein opplever at det er for høg belastning, gir dei uttrykk for det ikkje vert meldt avvik på emosjonelle belastningar eller at ein slutter å melde avvik fordi ein opplever at avviket ikkje blir tatt tak i...

Det er arbeidsgjevar som har ansvaret for at verksemda har og nyttar eit system for å registrere og handtere avvik.

Et levande avvikssystem er ein del av internkontrollen. [internkontrollforskriften § 5, punkt 7](#)



Dette må du ha kjennskap til når det gjeld avvikshandtering

- Tillitsvalgt og verneombud må **etterspørre** avviksrutiner og bidra til å gjøre disse kjent for alle på arbeidsplassen.
- Alle virksomheter **skal ha rutiner** for å avdekke, rette opp og forebygge avvik fra helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen (HMS-lovgivningen).
- Alle hendelser som innebærer brudd på lovverket, blir regnet som avvik.
- **Nestenulykker og årsaken** til dette skal også registreres. Det kan koste mer å håndtere skadene etter en uønsket hendelse enn det koster å forebygge årsakene til at hendelsen oppstår.
- Loven krever at arbeidsgiveren har opprettet et system for å håndtere avvik. God avvikshåndtering dreier seg om å finne ut hva som er skjedd, hvorfor det skjedde, rette opp tilfellet og sørge for at det ikke skjer igjen.
- **Alle medarbeidere** har plikt til straks å melde fra om avvik eller mangler på arbeidsplassen. Det bidrar til at virksomheten kan lære av feilene sine.
- Det er **ikke skaden** som er avviket – det er **årsaken til skaden** som skal registreres som avvik.

Medverknadsplikt



Vårt profesjonsansvar

Profesjonen tar ansvar for å varsle når rammevilkår skaper faglig og etiske uforsvarlige tilstander.

Vår lojalitet ligger hos barnehagebarn og elever for å fremme deres beste.

Lærerprofesjonens etiske plattform

Vi er én profesjon av barnehagelærere, lærere og ledere i barnehage og skole. Vårt samfunnsmandat er å fremme barnehagebarn og elevers læring, utvikling og dannelse. Våre verdier, holdninger og handlinger påvirker dem vi arbeider for og med. Plattformen er et felles grunnlag for å videreutvikle lærerprofesjonens etiske bevissthet. Alle barnehagelærere, lærere og ledere har et ansvar for å handle i samsvar med plattformens verdier og prinsipper.

Lærerprofesjonens grunnleggende verdier

Menneskeverd og menneskerettigheter

Vårt arbeid bygger på verdier og prinsipper nedfelt i universelle menneskerettigheter, spesielt FN's konvensjon om barnets rettigheter. Disse rettighetene skal fremmes og forsvares i barnehage og skole. Menneskeverdet uttrykkes gjennom den enkelte frihet og behovet for trygghet og omsorg er grunnleggende.

Profesjonell integritet

Etisk bevissthet og høy faglig kompetanse er kjernen i lærerprofesjonens integritet og avgjørende for å skape gode vilkår for lek, læring og dannelse. Vår mestredhet og profesjonelle skjønnspåvalg gir oss et særlig ansvar for å være åpne om de faglige og pedagogiske valgene vi gjør. Samfunnet skal ha tillit til at vi bruker vår autoritet på en etisk forsvarlig måte.

Respekt og likeverd

Den enkelte egenart og personlige integritet fordrer respekt. Det skal ikke forekomme noen form for undertrykkelse, diskriminering eller fordømmende vurderinger. Alle barnehagebarn og elever har rett til medvirkning. De skal ha frihet til å uttrykke sine egne meninger i fellesskapets rammer.

Persongvern

Overholdelse av taushetsplikt og opplysningsplikt er avgjørende i vårt arbeid. Alle har rett til personvern. Personopplysninger skal forvaltes på måter som vermer om barnehagebarn, elever, foreldre og kollegers integritet og verdighet. Mulighetene for elektronisk informasjonsspredning krever særlig etisk bevissthet.

Lærerprofesjonens etiske ansvar

I møte med barnehagebarn, elever og foreldre

Vi er ansvarlig for tilstrekkelig samhandling med dem vi arbeider for og med. Vår lojalitet ligger hos barnehagebarn og elever. I tillegg skal vi fremme deres beste. Særlig viktig er å fremme deres faglige og etiske kompetanse og sikre god tilrettelegging av oppgaver.

Barnehagelærere, lærere og ledere:

- fremmer alle barnehagebarn og elevers muligheter for lek, læring og dannelse
- arbeider for å være faglig og pedagogisk oppdatert
- er omsorgsfulle og bevisst makten en har i kraft av rolle og posisjon
- er faglig hederlige og etisk reflekterte i arbeidet med vurdering
- fremmer læring og likeverd
- moter barnehagebarn, elever og foreldre med respekt
- griper inn og vermer barnehagebarn og elever mot skadelige, uetiske og uferlige handlinger som de selv eller andre utøver
- moter kritikk mot åpenhet og faglige argumenter

For arbeidsplassen

Vi er kunnskapsansvarlige og tilrettelegger gode vilkår i barnehagebarn og elevers liv. Som kollegium har vi et felles ansvar for å utvikle et godt utdanningsmiljø og for å fremme og videreutvikle vår profesjonsrolle.

Kollegiet:

- bidrar til etisk refleksjon og dialog
- samarbeider om å videreutvikle kunnskaper, ferdigheter og holdninger, både intern og i samarbeid med andre profesjonsgrupper
- skaper og deler i en positiv samarbeidskultur der alle synspunkter lyttes til og tas på alvor
- er oppte mot egen institusjons mål og retning og er villig til å ta ansvar med samfunnsmandatet og vår profesjonsetiske plattform
- arbeider i åpenhet og tilrettelegger for innsyn fra berørte parter
- respekterer andres kompetanse og anerkjenner grensene for egen faglighet
- støtter og tar medansvar når kolleger møter særlige utfordringer i arbeidet
- tar ansvar for å finne gode løsninger, og om nødvendig varsle, når det oppdages etiske utfordringer i forhold til arbeidsplassen

For barnehage og skole som samfunnsinstitusjoner

Vi er forpliktet på verdene i barnehagen og skolens samfunnsmandat, slik disse gjennom demokratisk vedtak er nedfelt i lov- og planverk. Den enkelte barnehagelærer, lærer og leder deler profesjonens ansvar for å fremme barnehagen og skolens formål.

Profesjonen:

- viser mot og mottar tydelig samfunnsmandat
- bruker yrkesgjennomføring og deler aktivt på faglige og utdanningspolitiske arenaer
- tar ansvar for å varsle når rammevilkår skaper faglig og etisk uforsvarlige tilstander
- skaper gode samarbeidsforhold og vilkår for å videreutvikle seg som profesjon
- gir ikke på akkord med verdene i samfunnsmandatet, vår kunnskapsgrunnlag eller lærerprofesjonens etiske plattform

Barnehagelærere, lærere og ledere er forpliktet på denne plattformen og kan aldri unndra seg sitt profesjonelle ansvar.



Bygg ein god kultur for avviksmelding

Avklare roller og
forventningar

Tema i HMS-gruppa

Involvering

Ytringskultur

Lag gode rutiner

Tips og ideer til å ta med deg videre



[risikovurderingsverktøy-vold-trusler.pdf](#)
(arbeidstilsynet.no)

[Avvik og avvikshåndtering](#) (Arbeidstilsynet)

[Hjem - Arbeidsmiljøportalen \(xn--arbeidsmiljøportalen-57b.no\)](#)

[En bra dag på jobb - Gratis verktøy for å skape et bedre arbeidsmiljø \(enbradagpajobb.no\)](#)

[Vold og trusler – Arbeidstilsynet](#)

Lykke til i det videre arbeidet

Takk for oss 😊

