

Indflydelse som væsentligt fokus i forebyggelsen

Nyere forskning retter et særligt lys mod indflydelse som en central faktor i at forebygge af stress og i at fremme et godt psykisk arbejdsmiljø. Brug de tre forståelser som anledning til at drøfte, hvordan I lykkes med indflydelsen hos jer.

I dette kapitel præsenterer vi tre nyere forståelser af, hvordan indflydelse påvirker arbejdsmiljøet, som kan være relevante at forholde sig til på uddannelsesinstitutioner.

Det drejer sig om:

- Om indflydelse kan blive for meget, fx ved vidensarbejde og selvledelse?
- Om indflydelsen tværtimod skal styrkes?
- Og om indflydelse kan skabe usynligt arbejde og stress?

Drøft de tre forståelser og hvordan de optræder i jeres arbejde. Slut af med at overveje, hvordan I kan styrke indflydelsen hos jer.



Hent materialet ved at scanne QR-koden



Kan indflydelse blive for meget?

Nyere dansk forskning (Buch m.fl. 2009) har sat spørgsmålstegn ved om høj indflydelse altid medfører godt arbejdsmiljø. I vidensarbejdet kan begejstring måske blive til belastning, hvis rammen er uklar, og man i for høj grad er overladt til sig selv.

Det kan være tilfældet i vidensarbejde, som ofte er grænseløst arbejde. Her kan motivationen til at yde en høj faglig indsats blive en belastning, hvis der ikke er de nødvendige ressourcer og rammer til at kunne indfri de høje krav.

Når selvledelse betyder, at den ansatte selv har ansvaret for at sætte kvalitetsniveauet og opgavens omfang, kan konsekvensen blive, at den ansatte løber hurtigere eller arbejder mere som forsøg på at lykkes med opgaverne.

Forslag til dialog på workshop:

- **I hvilken grad har vi selvledelse i vores arbejde?**
- **Hvad oplever vi som fordele og ulemper?**

Tovholdere plukker eksempler i plenum og skriver op.



Eller skal indflydelsen styrkes?

Anden nyere danske forskning (Andersen m.fl. 2022) peger på, at indflydelse skal forstås bredere end tidligere. Her lægges vægt på tre behov for indflydelse:

- *Indflydelse i eget arbejde på egne opgaver (per-forming)* er det grundlæggende niveau for indflydelse, som kendes fra tidligere forståelser.
- *Oplevelsen af at høre til på arbejdspladsen (belonging)* dækker over en nyere forståelse, hvor indflydelse også handler om at være en del af et arbejdsfællesskab, der anerkender og sætter pris på dit bidrag.
- *At kunne deltage i egen og arbejdspladsens udvikling (becoming)* er det tredje niveau. Her er fokus på, hvordan du som ansat får indflydelse på fremtidens arbejdsplads og bliver inviteret ind i en faglig udvikling. I forståelsen bliver der lagt vægt på, hvordan du får indflydelse på forhold, der rækker ud over dine egne opgaver, hvilket betragtes som centralt for arbejdsglæde og høj faglighed – og for at forebygge stress.

I denne forståelse af indflydelsen opstår stressbelastninger på grund af en for snæver forståelse af indflydelsen i arbejdet – som kan føre til konflikter, oplevelsen af uværdig behandling og mangel på at kunne få lov til at udvikle sin faglighed.

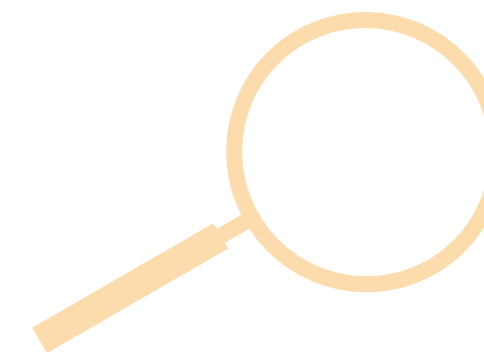


Forslag til dialog på workshop:

- **Hvad er mulighederne for indflydelse på de tre niveauer hos os?**
- **Hvordan kan vi skrue op for dem?**

Tovholdere plukker eksempler i plenum og skriver op.

Kan usynligt arbejde give stress?



En sidste, nyere forståelse (Andersen m.fl. 2020) retter fokus mod, at ansatte kan opleve at være nødt til at "gå under radaren" for at have en indflydelse på, at arbejdet udføres i en kvalitet, de oplever som nødvendig for at kunne stå inde for det. Danske forskere har undersøgt, hvordan arbejde, der ikke er synligt eller ikke bliver dokumenteret, påvirker arbejdsmiljøet. De peger på tre begreber, som kan udgøre en belastning:

- *Usynligt* arbejde er en betegnelse for de opga-ver, som ansatte udfører, men som ikke 'officielt' eller 'formelt' er synlige eller definerede, og som derfor ikke indgår i den officielle opgavefordeling. Det kan være alle de småopgaver, som det forventes at "nogen" tager sig af, men som ikke tæller som en defineret opgave.
- *Workarounds* dækker de ekstra handlinger, som ansatte foretager sig for at løse arbejdsopgaven, når de oplever, at rammerne om opgaven eller teknologien, ikke gør det muligt. Hvis der fx skal bestilles via et digitalt skema i et tidskrævende og tungt it-system, kan det være nemmere at 'gå uden om systemet' og ringe eller gå hen og snakke med den, der kan hjælpe.

Forslag til dialog på workshop:

- **Er der usynligt arbejde, workarounds eller skyggearbejde hos os?**
- **Hvilke konsekvenser oplever vi?**
- **Hvad kan vi gøre for at ændre dette i positiv retning?**

Tovholdere plukker eksempler i plenum og skriver op.

- *Skyggearbejde* kaldes det arbejde, som den ansatte yder for at skabe mere og bedre kvalitet end den standard, arbejdspladsen lægger op til, når den ansatte oplever som utilstrækkelig. Den ansatte lægger ekstra arbejde 'i skyggen' for at kunne stå inde for opgavens kvalitet, som er væsentligt for at opleve mening i arbejdet. Prisen er at der leveres et merarbejde, som ikke er synligt for arbejdspladsen.

I alle tre tilfælde kan arbejdet blive en belastning for den ansatte, samtidig med at arbejdspladsen ikke får øje på problemet.

Til tovholdere: Saml op på de tre dialoger om balance

I har nu været igennem tre dialoger om indflydelse, som kan føre til stress – og om, hvordan der kan skabes bedre balance. I har skrevet op fra dialogerne.

- **Hvilket billede står I med?**
- **Hvordan kan indflydelse medvirke til bedre balance?**
- **Hvad skal der konkret gøres?**

Brug dette i jeres videre arbejde med forebyggelsen.