

5 tegn på stor arbejdsmængde og tidspres



Tema: Stor arbejdsmængde og tidspres

Når I skal vurdere, om en eller flere af jeres medarbejdere er udsat for stor arbejdsmængde og tidspres, kan I starte med at undersøge, om nogle af de følgende forhold er til stede. Er svaret ja, kan der være tale om en ubalance mellem arbejdsmængde og tidspres, som I skal gøre noget ved.

1. Medarbejderen har meget **intensivt arbejde**, f.eks. i form af store opgaver eller mange samtidige opgaver, som skal løses inden for en kort frist.
2. Medarbejderen har ofte **ikke tid** til at holde **pauser**.
3. Det er jævnligt nødvendigt at **udvide arbejdstiden for medarbejderen**.
4. Medarbejderen har **ikke** mulighed for at **afspadsere** efter overarbejde.
5. Mange arbejdsopgaver bliver udført **mangelfuldt** (for sent, i dårlig kvalitet, i strid med retningslinjer og krav osv.) eller slet **ikke udført**.

Forværrende forhold

Tag med i betragtning, om der er forhold, som kan forværre belastningen ved stor arbejdsmængde og tidspres. Det kan bl.a. være:

- Høje krav til opmærksomhed/koncentration.
- Ansvar for andre menneskers ve og vel.
- Uklare eller modstridende krav.
- Mange uforudsete opgaver.
- Hyppige afbrydelser eller forstyrrelser.

Kortlægning i APV og løbende opfølgning

I kan bruge de ovenstående forhold og faktorer, når I kortlægger det psykiske arbejdsmiljø i jeres arbejdspladsvurdering (APV). Det er dog ikke nok at udarbejde APV. Følg løbende op på jeres vurdering i den daglige ledelse og vær lydhør over for tegn på stor arbejdsmængde og tidspres.

Læs mere om APV på [APV-Portalen](#).

Læs mere om stor arbejdsmængde og tidspres



Hvad er positiv og negativ stress

Ordet stress bliver brugt i mange betydninger. I daglig tale er stress blevet synonym med travlhed og bruges som negativ fællesbetegnelse for alt, hvad der har med at føle sig presset at gøre. "Jeg er stresset", siger mange, når de har travlt eller føler, de mister overblikket.



Læs om stresstrappen

Det kan være svært at måle arbejdsrelateret stress. En læge kan godt nok måle koncentrationen af stresshormonet kortisol i blodet, men koncentrationen siger ikke nødvendigvis noget om, hvor stresset medarbejderen føler sig, eller hvor meget det påvirker arbejdet.



Hvad kan du gøre som leder

Arbejdsopgaver kommer sjældent i en jævn strøm, enkelte opgaver kan vise sig større eller mere vanskelige end først beregnet, og der kan hurtigt opstå spidsbelastninger på grund af sygdom eller andre uforudsete hændelser. Det er derfor ikke nok at kigge på bemanning og sørge for, at de overordnede rammer er på plads. Forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres skal også indarbejdes i den daglige ledelse.



Hvad kan du gøre som medarbejder

Som medarbejder har du kun begrænset indflydelse på de overordnede rammer. Der er dog stadig en række ting, du selv kan gøre, for ikke at blive unødigt belastet af stor arbejdsmængde og tidspres

Værktøjer til at forebygge



IGLO-metoden: Forebyggelse på alle niveauer.

IGLO er en forkortelse for Individ, Gruppe, Ledelse og Organisation. Ideen med IGLO-princippet er at sikre, at der bliver sat effektivt ind med forebyggelse på alle niveauer.



Feedback begge veje

Feedback er traditionelt noget medarbejdere får af deres ledere, eller i hvert fald efterspørger af deres ledere. Mange arbejdspladser har imidlertid også fået øjnene op for, at feedback kan gå den anden vej: Fra medarbejderne til ledelse. Dette kaldes populært ofte for "ledelse opad".

