

Få styr på ↓ arbejdspresset

Hvad er et stort arbejdspres?

Arbejdspres er en udfordring for mange ansatte i den finansielle sektor.

Presset opleves som en ubalance. En ubalance mellem de krav, der stilles til de ansatte og de ressourcer, de ansatte har til rådighed.

Kravene i arbejdet kan være for mange, for krævende eller for uklare opgaver - eller som opgaver der kommer uforudset og uventet.

Ressourcerne i arbejdet kommer fx til udtryk i form af tid, klare mål, tydelige rammer, kompetencer, viden og støtte fra ledelse eller kollegaer.

Når der er balance mellem krav og ressourcer, kan det opleves både udviklende og motiverende at have travlt i arbejdet.

Omvendt kan det påvirke trivsel, kvalitet og præstationer negativt, når der er ubalance, og når ubalancen bliver for stor eller strækker sig over for lang tid.

Arbejdspres i en kortere periode kan løses ved at arbejde flere timer og bakke hinanden op. Hvis det står på i en længere periode, skal der findes løsninger for at forbedre situationen.

HVAD ER KONSEKVENSERNE?

For den enkelte kan et for stort arbejdspres have den konsekvens, at man har svært ved at slippe arbejdet og restituere, når man endelig har fri.

Man kan miste overblikket, blive irriteret, trække sig socialt eller føle sig fagligt utilstrækkelig.

I værste fald kan arbejdspresset over tid føre til stress og sygefravær.

For organisationen eller teamet kan et for stort arbejdspres resultere i, at vigtige opgaver ikke bliver løst til tiden.

Oftentimes vil der sker flere fejl, service- og kvalitetsniveauet falder, og som konsekvens heraf opstår kritik fra kunder eller samarbejdspartnere.

Dette kan skabe konflikter og samarbejdsproblemer, og den samlede trivsel i organisation og team vil være udfordret.

HVILKEN TILGANG SKAL DER ANVENDES?

Det er en fælles opgave at håndtere arbejdspresset. Det rammer os måske forskelligt og på forskellige tidspunkter, men man skal ikke stå alene med det.

Det kalder på åben og systematisk dialog i teamet og organisationen, når der skal findes holdbare og bæredygtige løsninger til at håndtere arbejdspresset.

Det er som oftest en god ide at anskue problemet ud fra forskellige vinkler for at kunne nå frem til de bedste løsninger. For eksempel vil den oplagte løsning i et travlt team være at ansætte flere kollegaer. Men en åben, ærlig og systematisk dialog om udfordringerne vil ofte afsløre, at arbejdspresset ikke altid handler om flere hænder til at løse opgaverne.

I stedet kan der være brug for at prioritere opgaver, oplære hinanden i nye arbejdsgange, blive enige om arbejdets kvalitet og blive bedre til at støtte hinanden. Det er alt sammen løsninger, som teamet eller organisationen kan påvirke og forbedre sammen.

Hvad
skal der
fokuseres
på?

Hvis I oplever et stort arbejdspresset, kan I kigge direkte ind i udfordringen og finde løsninger. Det kunne for eksempel være at prioritere opgaver sammen eller skabe klarhed over kommende opgaver.

Det kan også være relevant at kigge på de faktorer, der mere indirekte kan være med til at mindske arbejdspresset. Det kunne for eksempel være:

- ✦ At få større indflydelse på opgaveløsningen – altså hvor, hvordan og hvornår de løses.
- ✦ At støtte og hjælpe hinanden med at løse opgaverne - altså at skabe holdånd.
- ✦ At skrue op for løbende anerkendelse eller feedback på opgaver.

Få styr på arbejdspresset har fokus på, hvordan mindre, konkrete handlinger kan skabe en positiv forandring.

Hellere sætte mindre handlinger i gang – og få dem gjort – end at sætte store forandringer i gang, som ikke bliver til noget. Erfaringen er desuden, at små forbedringer fint kan medvirke til at skabe en positiv forskel.

God fornøjelse!