

Vegleiðing frá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum

Arbeiðsumhvørvi



Arbeiðstengd strongd

Apríl 2018



Hvat er ein vegleiðing frá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum?

Endamálið við vegleiðingum frá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum er at vegleiða, hvussu ásetingar í lóggávu skulu skiljast/tulkast. Vegleiðingar verða brúktar til at:

- greina út orð og setningar í reglunum
- greiða frá, hvussu krøvini í reglunum kunnu lúkast í royndum
- greiða frá vitan um at tulka reglu í sambandi við dómar
- greiða frá, hvussu viðkomandi lóggáva er samansett, og hvørji øki hon umfatar

Er ein vegleiðing frá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum bindandi?

Vegleiðingar frá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum eru ikki beinleiðis bindandi fyri virki, aðrir myndugleikar, trygdarskipanir e.o., men vegleiðingarnar tulka reglur (lógir og kunngerðir), sum eru bindandi.

Arbeiðs- og brunaeftirlitið setir ikki onnur krøv, um t.d. eitt virki hevur gjørt sum tilskilað í eini vegleiðing.

Virkini kunnu loysa uppgávuvarnar á annan hátt, men Arbeiðs- og brunaeftirlitið metir tá, um hesin háttur er líka so tryggur og í samsvari við reglurnar.

Meira kunning

Meira kunning og vegleiðing er at finna á heimasíðuni hjá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum - www.arb.fo

Arbeiðs- og brunaeftirlitið

Eirargarður 2, 2.hædd

FO-100 Tórshavn

+ 298 66 44 00

arb@arb.fo



Innihaldsyvirlit

Innleiðing	5
Hvat er strongd?	5
Nær er strongd heilsuskaðilig?	6
Arbeiðstengd strongd	7
Hví gerast starvsfólk strongd?	7
Tekin um strongd.....	8
Likamlig eyðkenni	8
Sálarlig eyðkenni.....	8
Atferðarlig og sosial eyðkenni	8
Ábendingar um strongd á arbeiðsplássinum.....	10
Vandaviðurskipti fyri arbeiðstengda strongd	11
Ov lág ella ov høg krøv.....	11
Dømir um arbeiðskrøv	12
Sambandið millum krøv og onnur vandaviðurskipti	13
Fyribyrging av strongd orsakað av ov fáum ella ov nógvum krøvum	14
Manglandi ávirkan á egið starv.....	14
Fyribyrging av strongd orsakað av ov lítlari ávirkan á egið arbeiði	15
Manglandi stuðul og afturboðan (feedback) frá starvsfelagum og leiðslu	15
Fyribyrging av strongd orsakað av manglandi stuðli frá starvsfelagum og leiðslu	16
Ósemjur	17
Fyribyrging av strongd orsakað av trætumálum og ósemjum.....	17
Happing og kynsligar ónáðir (sex chikane) frá starvsfelagum ella leiðarum	17
Fyribyrging av strongd orsakað av happing og kynsligum ónáðum	18
Harðskapur og hóttnar og aðrir skelkandi tilburðir	18
Fyribyrging av strongd orsakað av harðskapi, hóttnum ella øðrum skelkandi tilburðum.....	19
Arbeiði við menniskjum.....	20
Fyribyrging av strongd í arbeiði við menniskjum.....	20
Onnur fyribyrgjandi tiltøk	20
Skiftisvaktararbeiði ella arbeiði í forskotnum arbeiðstíðum	21
Fyribyrging av strongd vegna skiftisvaktararbeiði ella arbeiði í forskotnum arbeiðstíðum	21
Manglandi viðurkenning.....	22
Fyribyrging av strongd orsakað av manglandi viðurkenning.....	22



Manglandi meining í arbeiðinum	22
Fyribyrging av strongd orsakað av manglandi meining í arbeiðinum.....	23
Manglandi kunning um broytingar á arbeiðsplássinum	23
Fyribyrging av strongd orsakað av broytingum	23
Starvsótryggleiki	24
Fyribyrging av strongd orsakað av starvsótryggleika	24
Eftirlit við starvsfólki	24
Fyribyrging av strongd orsakað av eftirliti av starvsfólki	25
Manglandi menningarmøguleikar	25
Fyribyrging av strongd orsakað av manglandi menningarmøguleikum	25
Likamlig viðurskifti	25
Fyribyrging av strongd orsakað av likamligum viðurskiftum	26
Fyribyrging	26
Fyribyrging á fleiri stigum	26
Fyribyrging á bólkastigi	26
Fyribyrging á virkisstigi	27
Gagnnýtið góðar royndir og hugskot um fyribyrging	28



Strongd

Innleiðing

Henda vegleiðing snýr seg um strongd, ið er tengd at umstøðum og viðurskiftum á arbeiðsplássinum. Vit kalla hetta arbeiðstengda strongd.

Strongd er ein av størstu arbeiðstengdu heilsutrupulleikum í londunum kring okkum. Strongd í sjálvum sær er ikki ein sjúka, men áhaldandi strongd kann hava við sær álvarsligar avleiðingar fyri heilsu, lívsgóðsku og arbeiðsavrik hjá einstaka starvsfólkinum, eins og arbeiðsplássið og samfelagið eisini kunnu hava stóran miss av hesum.

Orsøkirnar til strongd eru ymiskar, eins og strongd kann vísa seg á ymsan hátt. Í næstan øllum førum ber tó til at fyribygja arbeiðstengdari strongd við at minka um tey viðurskifti, sum kunnu elva til strongd.

Arbeiðstengd strongd eigur fyrst og fremst at verða fyribyggt umvegis samstarv millum leiðslu og starvsfólk, álitisfólk, trygdarskipan, trygdarumboð og onnur. Arbeiðsplássið kann eisini leita sær uttanhýsis ráðgeving.

Tiltøk til tess at fyribygja arbeiðstengdari strongd kunnu setast í verk á bæði einstaklinga-, bólkka-, virkis-, og samfelagsstøði, har ið luttakandi partarnir eru starvsfelagar, starvsbólkar, leiðsla og arbeiðsumhvørvis- og álitisfólk.

Høvuðsendamálið við hesi vegleiðing er at økja um tilvitskuna um arbeiðstengda strongd.

Vegleiðingin miðar ímóti at:

- greiða frá, hvat ið strongd er.
- geva eina lýsing av eyðkennunum fyri arbeiðstengda strongd.
- veita innlit í tær avleiðingar, ið strongd kann hava við sær.
- bera fram eina heildarmynd av teimum vandaviðurskiftum, ið kunnu økja um vandan fyri at starvsfólk verða strongd.
- geva íblástur til, hvussu arbeiðstengd strongd kann fyribygjast.

Hvat er strongd?

Grundleggjandi er strongd ein kropslig reaktión, ið ger tað møguligt hjá okkum at reagera skjótt og rætt, tá ið ein vandafull støða bráðliga tekur seg upp. Eitt dømi um hetta er, hvussu tú reagerar, um onkur bráðliga



leypur út fyri tín bil. Áðrenn tú klárar at hugsa, reagerar tú við at traðka á bremsurnar. Eftir hetta leggur tú kanska merki til, at tú hevur hjartabankan, sveittutar hendur, ristist, ert bleik/ur ella reyð/ur í andlitinum og merkir ein “knút” í búkinum. Alt hetta hendir tí at kroppurin í eini tílíkari “her og nú” støðu reagerar við at lata út evnir so sum m.a. adrenalin, kortisol og norepinephrine. At kroppurin reagerar soleiðis í eini bráðligari og tíðaravmarkaðari støðu er sunt og gagnligt, tí at reaktiónin hjálpir tær at koma væl burturúr støðuni, og eftir stutta tíð kennir tú teg aftur, sum tú gjørði áðrenn.

Strongd er ein gagnlig reaktión, tá ið vandafulla/krevjandi tíðarskeiðið er stutt. Tá gevur strongdin eyka orku at handfara støðuna. Um ein fær møguleika at hvíla eftir eitt stutt tíðarskeið við strongd, kemur ein skjótt fyri seg aftur.

Nær er strongd heilsuskaðilig?

Strongd gerst heilsuskaðilig, tá ið støðan, ið elvir til strongdarreaktiónina, ikki longur er bráðlig og tíðaravmarkað, men varar í longri tíðarskeið. Tá gerast evnini adrenalin, kortisol og norepinephrine, ósunn fyri kroppin og elva til likamligar og sálarligar heilsuskaðar. Jú longri tíðarskeiðið varar, jú størri er vandin fyri heilsuskaða, og jú longri tíð tekur tað tá at koma burtur úr strongdini aftur. Tá gerst talan um langtíðar strongd, og tað er hetta slagi av strongd, ið kann føra til bæði likamligan og sálarligan heilsuskaða.

Strongd í longri tíðarskeið kann hava álvarsligar avleiðingar fyri heilsu, lívsgóðsku og arbeiðsavrik hjá einstaka starvsfólkinum. Avleiðingarnar kunnu gerast kostnaðarmiklar fyri arbeiðsplássíð og samfelagið.



Arbeiðstengd strongd

Hugtakið arbeiðstengd strongd sipar til strongd, ið er tengd at umstøðum og viðurskiftum á arbeiðsplássinum. Arbeiðstengd strongd gerst heilsuskaðilig, tá ið hon hevur varað í eitt longri tíðarskeið. Hetta kann vera vikur, mánaðir ella ár. Strongd kann tó eisini standast orsakað av øðrum viðurskiftum í lívinum, ella av eini blanding av trupulleikum í privatlívi og á arbeiðsplássinum.

Hví gerast starvsfólk strongd?

Nógv ymisk viðurskifti kunnu føra til strongd. Ofta eru tað fleiri ymisk keðilig viðurskifti á arbeiðsplássinum, ið tilsamans saman elva til strongd hjá starvsfelagum. Hesi viðurskifti nevna vit vandaviðurskifti.

Í høvuðsheitum innibera vandaviðurskiftini illa fyriskipað arbeiði, vánaliga samskipan, eitt ringt sosialt arbeiðsumhvørvi og vánaliga leiðslu.

Dømir um hetta:

- Ov nógv er at gera ella ov lítil tíð er at gera arbeiðið í.
- Arbeiðskrøvini eru mótstríðandi.
- Samskiftið á arbeiðsplássinum er ikki nøktandi.
- Broytingar verða framdar á arbeiðsplássinum.
- Manglandi stuðul frá leiðslu og starvsfelagum.
- Happing.
- Harðskapur ella hóttanir á arbeiðsplássinum ella á annan hátt tengt at starvinum.
- Arbeiðslív og familjulív eru at trupul at samskipa.

Á síðu 11 byrjar ein nágreinilig lýsing av vandaviðurskiftunum, umframt hvussu hesi kunnu fyribygjast.



Tekin um strongd

Ein strongdur starvsfelagi hefur ofta nógva sjúkrafráveru og fær lítið burturúr, tá ið hann er til arbeiðis. Hetta skapar eitt eyka trýst á starvsfelagan og hetta ger ofta strongdina enn verri, eins og kann hava ávirkan á aðrar starvsfelagar, ið verða noyddir at arbeiða meira fyri at bøta fyri ringa arbeiðsavrikið hjá tí strongda.

Tað er tí øllum til gagns at eyðkenni fyri arbeiðstengda strongd verða uppdagað og handfarin skjótast gjørligt. Ein starvsfelagi, ið er merktur av strongd, er ikki altíð sjálvur tilvitaður um hetta beinanvegin. Ofta eru tað aðrir starvsfelagar, makin ella vinir tey fyrstu, ið varnast eyðkennini.

Likamligar, sálarligar og atferðarligar broytingar kunnu verða tekin um strongd – serliga um fleiri av teimum koma til sjóndar samstundis. Tað er tó umráðandi at minnast til, at tað er ymiskt, hvussu menniskju reagera uppá strongd, og at strongd kann koma til sjóndar á ymsan hátt, treytað av, hvat starv og hvat arbeiðspláss, ið talan er um.

Likamlig eyðkenni

Strongd hefur víst seg at elva til hægri kolesterol, hægri blóðsukur, hægri blóðtrýsti, hjartabankan. høgduðpínu, búkpínu, økta sveittaframleiðslu, andingarneyð, ørilsis ella manglandi matarlyst. Við langtíðar strongd kunnu likamligu reaktiónirnar gerast heilsuskaðiligar. Tær kunnu elva til hjarta/kar sjúkur, veikari immunverju umframt at varandi sjúkur sum t.d. psoriasis, sukursjúka, migrena, liðagikt, magasár og astma kunnu versna.

Sálarlig eyðkenni

Ein strongdur starvsfelagi, kann vera óróligur, bangin, friðleysur, snarsintur og viðbrekin yvir fyri atfinningum. Harumframt kann starvsfelagin hava trupult við at miðsavna seg og minnast, eins og hann kann kenna seg máttleysan, tungan í huga, útmaktaðan og mangla yvirlit. Ein starvsfelagi, ið er strongdur í longri tíð, er í stórum vanda fyri at gerast tunglyntur.

Atferðarlig og sosial eyðkenni

Strongd elvir eisini ofta til broytingar í atferð hjá starvsfelaganum. Viðkomandi hefur kanska verri við at taka avgerðir, er meiri aggressivur, er oftari við í skeldarii – ella heldur seg vekk frá tí sosiala. Strongdir persónar hava oftari svøvntrupulleikar, hava sum heild størri fráveru frá arbeiði og hava



ofta stórri nýtslu av njótingarevnum sum kaffi, sigarettum og rúsdrekka og ofta eisini stórri nýtslu av sissandi evnum og pínustillandi heilivági.

Arbeiðstengd strongd kann verða við til at skapa ella gera trupulleikar í familjulívini enn verri. Hinvegin, so kunnu trupulleikar í familjulívini eisini gera strongdina verri. Ein onnur avleiðing av strongd er, at vandin fyri hjúnaskilnaði og sjálmorði eisini økist.

Tey mest vanligu eyðkennini fyri strongd

- Møði
- Svøvntrupulleikar
- Spenningar í kroppinum
- Angist
- Hjartabankan
- Høvuðpína
- Magaórógv
- Minnið versnar
- Snarsinni
- Tyngjandi kensla fyri bringuna ella í maganum
- Økt nýtsla av mati, heilivági, alkohol e.ø.
- Økt sjúkrafráveru
- Hugtyngd



Ábendingar um strongd á arbeiðsplássinum

Eins og avleiðingarnar av strongd kunnu vera rúgvumiklar og álvarsligar fyri starvsfelagan, so kann strongd eisini hava stórar avleiðingar fyri arbeiðsplássið.

Á einum arbeiðsplássi við strongdum starvsfólki sæst ofta at sjúkrafráveran er stór og at stórar útskiptingar eru í starvsfólkahópinum. Umframt hetta, so er framleiðsluavrikið verri og talið á mistøkum størri.

Økt strongd kann eisini elva til samstarvstrupulleikar og ósemjur á arbeiðsplássinum. Og av tí at starvsfólk, ið eru strongd, ofta hava truplari við at handfara ósemjur, kann úrslitið verða, at ósemjurnar versna so líðandi, til tær umfata ein heilan yrkisbólk ella alla deildina.

Ábendingar um at starvsfólk eru strongd kunnu vera at:

- Starvsfelagin ger fleiri mistøk og brúka meiri orku enn neyðugt er.
- Starvsfelagin varnast ikki kunning.
- Starvsfelagin hevur minni orku til at átaka sær nýggjar uppgávur og er ofta ikki lættur at vera saman við.
- Starvsfelagin heldur ikki avtalur og ber seg undan at mæta til fundir.
- Starvsfelagin klárar verri at megna avbjóðingar og sosial sambond á arbeiðsplássinum – og hevur harvið verri móguleika at eydnast í arbeiðinum.
- Starvsfelagin hevur lyndi til at søkja burtur frá arbeiðsplássinum.
- Starvsfelagin velur oftari sjálvur at stíga vekk frá arbeiðsmarknaðinum.
- Samstarvstrupulleikar og nógvar konfliktir eru á arbeiðsplássinum.
- Samskiftistrupulleikar og trupulleikar eru í mun til leiðsluna.
- Arbeiðshugurin er minni enn áður.
- Motivatióin er verri enn áður.
- Økt útskipting av starvsfólki.
- Økt sjúkrafráveran.



Vandaviðurskipti fyrir arbeiðstengda strongd

Tá ið talan er um strongd, eru tað ofta fleiri vandaviðurskipti, ið tilsaman elva til strongd.

Til tess at kunna eyðmerkja orsøkirnar til arbeiðstengda strongd, mugu vit kenna tey einstøku vandaviðurskiptini. Men tað er samtíðis avgerandi, at fyrirbyggingin av strongd ikki bert snýr seg um eitt ella tvey vandaviðurskipti. Munagóð fyrirbygging krevur eina heildarhugsan og eina ítøkiliga ætlan fyrri, hvussu farast skal fram.

Næsti partur av vegleiðingini hevur sum endamál at lýsa hvørji vandaviðurskiptini fyrri arbeiðstengdari strongd eru, umframt góðum ráðum um, hvussu hesi kunnu fyrirbyggjast og handfarast.

Ov lág ella ov høg krøv

Sálarlig krøv í arbeiðinum kunnu sammetast við vitaminir. Fær ein ikki nokk av vitaminum, kann ein fáa eitt ósunt trot, og fær ein ov nógvar vitaminir, kann ein gerast sjúkur. Á sama hátt kunnu bæði ov lág og ov høg krøv hava keðilig árin á starvsfelagan.

Ov lág arbeiðsferð og ov lætt arbeiði ger arbeiðið keðiligt ella einsháttað. Arbeiði við t.d. at halda neyvt eftirlit við framleiðslutólum og øðrum maskinum inniber ofta lág og áhaldandi krøv, einsháttað sansaárin, líkamligt óvirgni umframt eitt støðugt krav um uppmerksemi.

Í tílíkum arbeiði er vandi fyrri at gerast so dølskur ella linur, at førleikarnir at reagera skjótt og rætt versna munandi. Hervið økist vandin fyrri at fólk ella lutir eru í óhappi ella fáa skaða. Bara tað, at vera vitandi um henda vanda kann eisini kennast sum ein byrða og elva til strongd.

Ov høg arbeiðsferð og ov torført arbeiði økir eisini um vandan fyrri strongd. Tí er umráðandi at krøvini, ið verða sett einstaka starvsfólkinum hvørki eru ov lág ella ov høg, at uppgávnar og ábyrgdin eru greiðar og lættar at skilja, og at arbeiðsuppgávnar hava hóskaði fjølbroytni í so stóran mun, sum til ber. Høg arbeiðskrøv er eina av høvuðsatvoldunum til strongd, og tí leggur vegleiðingin dent á hesi vandaviðurskipti.



Dømir um arbeiðskrøv

Arbeiðskrøv kunnu bítast sundur í ymiskar bólkar:

Mongdarkrøv (arbeiðsmongd og arbeiðsferð) snúgva seg um, at starvsfólkið t.d. noyðist at arbeiða við høgari ferð, arbeiða uttan steðg ella at arbeiða yvirtíð fyri at náa allar uppgávarnar.

Avleiðingarnar av hesum kunnu verða, at starvsfólkið leingir um arbeiðsdagin ella pressar seg og arbeiðir meiri intensivt ta tíð, ið er til taks til at loysa uppgávuna – t.d. við at arbeiða skjótari og uttan steðg. Granskingarúrslit benda á, at arbeiði á henda hátt er heilsuskaðiligt.

Hugsanarlig krøv, snúgva seg t.d. um krøv at læra ella minnst nógv, krøv um at vera nýhugsandi, hava yvirlit yvir nógvum ella skula taka torfórar avgerðir. Høg hugsanarlig krøv síggjast t.d. í sambandi við handfaran av nýggjum krevjandi uppgávum, samskifti, verkætlanararbeiði og leiðslu. Í sjálvum sær er hetta slag av krøvum ikki ein hóttan fyri heilsuna, men kann tó vera tað, um onnur krøv og aðrar byrðar samstundis eru partur av starvinum.

Sansalig krøv og beinvegis viðgerð av kunning snúgva seg t.d. um krøv til sjón og hoyrn umframt at reagera uppá okkurt, ið ein sær ella hoyrir. Sansalig krøv eru tí altíð heft at krøvum um uppmerksemi og hugsavning (konsentratióin).

Kenslulig krøv síggja vit t.d. í umsorganar-og røktararbeiði við menniskjum, ið hava heilsuligar, persónligar ella sosialar trupulleikar. Hetta eru t.d. krøv um innlivingareginleikar og um at kunna nýta sínar kenslur á uppbyggjandi hátt í arbeiðinum. Kenslulig krøv kunnu eisini vera at fjala ella halda aftur kenslum, t.d. í einum starvi í tænastrávinuni, har ið tað verður væntað, at starvsfólkið heldur negativar reaktiúnir, meiningar og tankar fyri seg sjálvt og er vinarligt, smílandi og gevur kundinum rætt. Samanhangur millum júst hesi kensluligu krøv og strongd eru prógvað.

Krøv um sosialar fôrleikar snúgva seg um krøv um samskifti millum starvsfelagar, har ið tað hevur týðning at virða og skilja hvønn annan. Hetta kann t.d. vera í einum arbeiðsbólki ella í einum toymi. Harumframt krevur arbeiði við menniskjum – borgarum, viðskiftafólki, sjúklingum, næmingum o.ø., at starvsfólk duga at lesa av ymiskar sosialar stóður og at handla rætt í teimum.



Önnur krøv innibera m.a. krøv um fleksibilitet, ábyrgd og sjálvstöði, áhuga og motivatiön, høgan arbeiðsmoral og lýdni (disiplin) umframt krøv um at duga at handfara broytingar.

Tey nógvu krøv, ið verða sett starvsfólkunum, eru ikki bert ymisk, men kunnu eisini vera ósamsvarandi ella ógreið.

Tá ið krøvini eru ósamsvarandi, er tað ógjørligt at ganga øllum á mæti, og hetta kann seta starvsfólkið í eina keðiliga tvístøðu. Eitt dømi um hetta er, tá ið tað verður væntað av reingerðarfólkunum, at tað reingerð eina stóra vídd bæði skjótt og væl. Eitt annað dømi er heilsurøktarin, ið ikki fær gingið á mæti ósamsvarandi krøvunum frá borgarum, avvarðandi og leiðsluni.

Ógreið krøv elva ofta til ótryggleika hjá starvsfólki í mun til tað, ið viðkomandi skal liva upp til. Úrslitið kann gerast, at starvsfólkið arbeiðir ov nógv ella ov lítið – ella ger okkurt annað enn væntað.

Sambandið millum krøv og önnur vandaviðurskifti

Mongdin av krøvum í arbeiðinum skal síggjast í mun til önnur vandaviðurskifti, áðrenn metast kann um móguligar heilsuvandar.

Tað kann vera mennandi og hugaligt at hava eitt starv við nógvum krøvum, um starvsfólkið í nóg stóran mun er vart fyri øðrum vandaviðurskiftum. Í aðramáta kunnu nógvu krøvini verða ein byrða, ið kann elva til strongd. Hetta er galdandi t.d. um starvsfólkið ikki hevur nakra ávirkan á egið starv, um sosialur stuðul og afturboðan frá starvsfelagum og leiðslu manglar, um menningarmøguleikarnir mangla, ella um eingir móguleikar eru fyri at nema sær teir førleikar, ið eru neyðugir fyri at lúka nógvu krøvini. Góð prógv eru fyri, at samansetingin av nógvum krøvum, lítlari ávirkan og lítlum sosialum stuðli økir um heilsuvandan.

Um eitt starvsfólk við lutfalsliga fáum krøvum í arbeiðinum hevur nógva ávirkan á egið arbeiði, verður hetta vanligu upplivað sum lætt arbeiði. Eitt tílíkt starv er ikki neyðturviliga heilsuskaðiligt, men kann tó vera tað, um önnur vandaviðurskifti ikki eru avmarkað ella tey ikki verða handfarin



rætt. Hetta er t.d. galdandi, um starvsfólkið ikki hevur møguleika fyri at menna seg, um tað ikki fær ta kunning, ið er neyðug, ella um starvsfólkið ikki fær stuðul og afturboðan frá starvsfelagum og leiðslu.

Fyribyrging av strongd orsakað av ov fáum ella ov nógvum krøvum

Til tess at kunna fyribyrgja strongd orsakað av ov nógvum ella ov fáum krøvum í arbeiðinum, er neyðugt at fáa yvirlit yvir tey krøv, ið verða stillað tí einstaka starvsfólkinum.

Trygd eigur at verða veitt fyri, at leiðsla og starvsfólk hava somu fatan av, hvørji krøv og væntanir hoyra til starvið. Leiðslan eigur eisini verða til reiðar at siga frá, um starvsfólkið setur ógjørliga stór krøv til sín sjálvs ella hevur lítlar væntanir um egið avrik.

Harnæst ræður um at tryggja, at samsvar er millum førleika og tey krøv og ábyrgd, ið fylgja við starvinum.

Í summum førum eru stór krøv ein óbroytilig treyt í arbeiðinum. T.d. krevur arbeiðið sum bussførari ella skurðlækni nógv uppmerksemi og hugsavning. Á sama hátt inniber arbeiði við menniskjum stór kenslulig krøv. Tá ið ikki ber til at minka um krøvini, má eitthvørt gerast við neiligu árinini, ið hesi krøv hava við sær. Hetta kann m.a. gerast við at:

- styrkja og menna persónligu og yrkisligu førleikarnar hjá tí einstaka.
- økja ávirkanina á egið arbeiði.
- tryggja nóg góðan uppbyggjandi stuðul og afturboðan frá starvsfelagum og leiðslu.
- gera leiðsluna betri føra fyri at handfara trupulleikar viðvíkjandi strongd.

Manglandi ávirkan á egið starv

Ávirkan á egið starv umfatar arbeiðsmongd, hvíldarsteðgir, arbeiðstíðir, innihald í starvinum, hvørjir arbeiðsháttir verða nýttir, og hvørjir starvsfelagarnir eru.



Manglandi ávirkan á egið starv er eitt týðandi vandaviðurskifti fyri strongd og sjúkum, ið hava samband við strongd. Vandin fyri strongd er serliga stórur, tá ið starvsfólk hevir lítla ávirkan á, hvussu tey røkja sítt starv og sosiali stuðulin samstundis er lítil.

Lítill ávirkan elvir ofta til verri motivatiún, minni kemur burturúr, og góðskan á arbeiðinum versnar. Sjúkrafráveru og starvsfólkaútskifting eru eisini ofta størri, tá ið starvsfólk hava lítla ávirkan á egið starv.

Hinvegin kann stór ávirkan á egið arbeiði virka til at starvsfólk megna betur at standa móti øðrum stórum krøvum. Nógv bendir á, at jú størri ávirkanin á egið arbeiði er, jú betri er hetta fyri starvsfólkið.

Fyribyrging av strongd orsakað av ov lítlari ávirkan á egið arbeiði

Ávirkanin á egið arbeiði kann gerast størri við at leiðslan í størri mun tekur starvsfólkini við í ráðleggingini av arbeiðinum umframt í sundurbýtingini av arbeiðsuppgávum. Til tess at hetta skal fyribyrgja strongd, er umráðandi at krøvini samsvara við teir førleikar og ressursir, ið starvsfólkini hava.

Ráðleggingin fyri arbeiðsbýti kann bítast sundur til arbeiðsbólkar ella skipast sum verkætlanir, soleiðis at starvsfólk í bólum skipa og leggja arbeiðsuppgávnar til rættis.

Samskifti er altíð umráðandi, eftirsum at broytingar sjáldan eydnast, um starvsfólkini ikki skilja grundgevingarnar fyri broytingunum og taka undir við teimum. Tað er tí ofta gagnligt at taka starvsfólkini við uppá ráð, tá ið nýggjur arbeiðsháttur skal skipast.

Ein annar møguleiki er at lata starvsfólkini sjálvi gera av, um tey ynskja at arbeiða eftir nýggja leistinum. Hetta minkar ikki um tørvin á samskifti og ávirkan á broytingarnar.

Manglandi stuðul og afturboðan (feedback) frá starvsfelagum og leiðslu

Stuðul frá starvsfelagum og leiðslu er at fáa praktiskan og sálarligan stuðul, tá ið tørvur er á tí í arbeiðinum. Tað er prógvað, at manglandi stuðul økir um vandan fyri strongd og sjúku. Vandin fyri strongd er serliga stórur, tá ið ávirkanin er lítil og sosiali stuðulin samstundis er lítil.



Fyribyrting av strongd orsakað av manglandi stuðli frá starvsfelagum og leiðslu

Stuðul og afturboðan (feedback) frá starvsfelagum og leiðslu kann gevast á ymsar mátar.

Tað ber til at hjálpa starvsfólki at raðfesta arbeiðsuppgávur, at hjálpa at seta mørk millum arbeiði og frítíð, at stuðla við at fáa fatur á arbeiðsreiðskapi og vegleiðingum um nýtslu av tólum, umframt at stuðla menningini av nýggjum framferðarháttum. Ein annar máti at stuðla starvsfólkunum er at seta inn eyka fólk, tá ið tørvur er á tí.

Tað er eisini stuðlandi at hava gott samskifti millum starvsfólk og leiðslu, soleiðis at sloppið verður undan ivamálum, eins og orðaskifti um royndir og kunning um viðkomandi viðurskifti eisini kann vera stuðlandi.

Afturboðan (feedback) við uppbyggjandi innihaldi viðvíkjandi avgreiddum arbeiði kann eisini vera stuðlandi. Hetta kann innibera afturboðan um, hvørt tey krøv og væntanir, ið arbeiðsgevarin hevur, verða gingin á møti.

Kensluligur stuðul kann gevast við at lurta eftir starvsfólki og taka starvsfólk í álvara. Hesin stuðul kann m.a. vera við til at gera, at starvsfólk kenna seg viðurkend, trygg og merkja, at tey hava samband við starvsfelagar og leiðslu.

Eyka uppmerksemi eigur at verða givið starvsfólki, ið eru avbyrgd frá menniskjansligum sambandi í arbeiðsdegnum ella eru likamliga avbyrgd frá starvsfelagum ella leiðslu. Starvsfólk, ið arbeiða nógv einsamøll, hava ofta tørv á bæði sosialum sambandi, stuðli og afturboðan frá starvsfelagum og leiðslu. Skilagott er tá at hava avtalur um regluligt samskifti, og at skipa arbeiðið soleiðis, at starvsfólk kunnu halda steðgir saman við øðrum.

Til tess at starvsfólkið skal fáa neyðugan stuðul og afturboðan frá leiðsluni, er umráðandi at samskiftið millum starvsfólk og leiðara er gott. Gott samskifti er eisini ein fortreyt fyri at tryggja, at starvsfólkið hevur ávirkan á egið arbeiði og viðkomandi menningarmøguleikar.



Ósemjur

Ósemjur á arbeiðsplássinum kunnu bæði skapa strongd og koma í, tí at (nøkur) starvsfólk á arbeiðsplássinum eru strongd.

Ósemjur eru allastaðni, har ið menniskju eru saman. Hetta er natúrligt og kann verða við til at skapa dynamikk og menning. Trupulleikarnir standast, tá ið ósemjur vaksa og fara burtur frá sakliga upprunanum. Hesar ósemjur verða ofta oyðandi og kunnu innibera persónlig álop. Oyðandi ósemjur eru ikki bert óhugaligar fyri tey, ið eru heft at teimum. Tær kunnu eisini krevja so nógvar ressursir, at tað gerst torførari hjá arbeiðsplássinum at røkka sínum málum.

Fyribyrging av strongd orsakað av trætumálum og ósemjum

Nógv kann gerast til tess at forða fyri at trætumál og ósemjur gerast oyðileggjandi. Umráðandi er, at samstarvið og samskiptið á arbeiðsplássinum er háttað soleiðis, at einstaka starvsfólkið verður hoyrt og at allar meiningar verða virðar. Góðir samstarvs- og samskiptisformar kunnu fremjast umvegis supervisión, teambuilding og frálæru og venjing í at læra at orðbera seg.

Um trætumál og ósemjur byrja at oyðileggja, er umráðandi at leggja uppí skjótast gjørligt. Hetta er ikki bert fyri at fáa arbeiðsfrið aftur, men eisini fyri framyvir at læra av ósemjuni.

Um ein ósemja tykist áhaldandi ella føst lisin, kann verða neyðugt at ein triðjipartur kemur uppí sum semingsmaður. Endamálið er at loysa ósemjuna við at lata allar partar fáa góðan møguleika at greiða frá teirra virðum, endamálum og gerðum. Eru sjónarmiðini hjá þørtunum heilt ósambærilig, kann semingsgongdin veita stuðul, soleiðis at úrslitið er virðiligt fyri allar partar.

Happing og kynsligar ónáðir (sex chikane) frá starvsfelagum ella leiðarum

Happing og kynsligar ónáðir millum starvsfelagar ella millum leiðara og starvsfólk kunnu eins og trætumál og ósemjur vera bæði orsök til strongd og eitt eyðkenni um strongd.

Happing og kynsligar ónáðir kunnu hava við sær álvarsligar heilsuligar og sosialar ampar, tí eiga átøk altíð at verða sett í verk fyri at steðga hesum.



Fyribyrging av strongd orsakað av happing og kynsligum ónáðum

Fyrsta stig í fyribyrgingini er at leiðslan týðiliga vísir, at frástøða verður tikin frá gerðum, ið kunnu setast í samband við happing ella kynsligar ónáðir.

Leiðsla og starvsfólk kunnu t.d. í felag orða greið virðir, siðvenjur ella leiðreglur fyri:

- Góðan atburð á arbeiðsplássinum.
- Hvør atburður ikki eigur at verða loyvdur á arbeiðsplássinum.
- Hvussu starvsfólk skulu bera seg at, um happing ella kynsligar ónáðir koma fyri á arbeiðsplássinum.
- Hvar starvsfólk kunnu siga frá og fáa ráðgeving um happing ella kynsligar ónáðir.
- Endurmenning av ofrum fyri happing
- Revsitiltøkum í sambandi við happing og kynsligum ónáðum.

Ein fortreyt fyri fyribyrging av happing og kynsligum ónáðum er at bæði leiðsla og starvsfólkaumboð hava røttu førleikarnar innan arbeiðsumhvørvisarbeiði, ósemjuhandfaring og samskipti.

Happing ella kynsligar ónáðir skulu altíð takast í álvara. Koma hesi fyri, eiga leiðreglurnar at verða fylgdar. Hetta merkir m.a., at óheftar kanningar av øllum pørtum í tilburðinum eiga at verða framdar og ein einføld og realistisk loysn verða funnin.

Harðskapur og hóttanir og aðrir skelkandi tilburðir

Størv, ið innibera vanda fyri at vera úti fyri harðskapi, hóttanum ella øðrum skelkandi tilburðum, kunnu vera sera tyngjandi fyri starvsfólk. Bara tað at vera tilvitað/ur um vandan fyri harðskapi og hóttanum kann verða við til at elva til strongd millum starvsfólk - ikki minst um starvsfólkið upplivir, at arbeiðsplássið ikki hevur góðar mannagongdir fyri, hvussu trupulleikin skal fyribyrgjast og handfarast.

Harðskapur og hóttanir kunnu vera likamligar og/ella sálarligar. Likamligur harðskapur er m.a. at verða álopin, sligin, skumpaður, sparkaður, kvaldur, bitin, klóraður ella stungin við knívi ella øðrum luti.

Ein hóttan er tá ið tað við orðum ella kropsmáli verður víst, at ætlanin er at gera einum øðrum skaða. Hóttanir kunnu eisini fara fram umvegis myndir, filmsbrot, teldupost, sms-boð ella aðrar miðlar.



Skelkandi tilburðir umfata tilburðir so sum óhapp, deydsvanlukku ella álvarsligan løst, ólekjandi sjúku, sjálmorð ella sjálmorðsroynd.

Starvsfólk, ið eru merkt av strongd, kunnu vera í størri vanda fyri at verða úti fyri harðskapi enn starvsfólk, ið ikki eru merkt av strongd. Hetta kemst av at strongd kann gera starvsfólk verri før fyri at handfara og samskifta við áleypanði og møguliga harðlig fólk.

Í summum størvum ber ikki til at sleppa heilt undan vandanum fyri harðskapi, hóttanum ella skelkandi tilburðum, hóast roynt verður av øllum alvi at fyrbyggja hesum. Á arbeiðsplássum, har vandi er fyri harðskapi, hóttanum ella øðrum skelkandi tilburðum, eigur ein tilbúgvingarætlan at vera gjørd. Tilbúgvingarætlanin tryggjar, at starvsfólk fáa hjálp og stuðul eftir ein tilburð.

Fyrbyggjing av strongd orsakað av harðskapi, hóttanum ella øðrum skelkandi tilburðum

Møgulig átøk, ið kunnu vera fyrbyggjandi eru t.d.:

- Arbeiðsfyriskipanarlig átøk, so sum umskipan av starvsfólki ella at seta eyka starvsfólk inn eftir tørvi.
- Tryggja stuttar bíðitíðir fyri viðskiftafólk.
- Fastir málsviðgerðar til viðskiftafólkini.
- Útbúgvingarlig átøk, so sum kunning um atferð hjá sjúklingum / viðskiftafólki / borgarum, skeið í samrøðuteknikki, fyrbyggjing av ósemjum og ósemjuloytn, venjing í at sleppa leys/ur og halda fast, umframt lærdóm innan sálarliga kreppuhjálp.
- Supervisióin.
- Tøknilig átøk, so sum ávaringarskipanir, sjónvarpseftiransing og persónlig trygðarútgerð.
- Átøk í sambandi við innrætting, so sum innbjóðandi hølir og rýmingarleiðir.
- Greiðar leiðreglur og vegleiðingar um, t.d. hvussu ein sendir boð eftir hjálp frá starvsfelagum, leiðslu, vaktarfólki og lögreglu, umframt hvussu ein hjálpir starvsfelagum, ið eru í neyð.
- Tilbúgvingarætlan, ið m.a. inni ber uppfylging av skelkandi tilburðum, sálarliga fyrstuhjálp, sálarliga kreppuhjálp eftir tørvi, kunning til leiðslu, arbeiðsumhvørvisskipan ella aðra nevnd og starvsfelagum umframt fráboðan til arbeiðseftirlitið.



Arbeiði við menniskjum

At arbeiða við menniskjum kann vera sera krevjandi. Serliga arbeiði við menniskjum við álvarsligum persónligum, sosialum ella heilsuligum trupulleikum inniber høg krøv. Starvsfólk noyðast t.d. at brúka innlivingareginleikarnar, men samtíðis hava ein sakligan hugburð, og mugu hava ein framferðarhátt, ið tryggjar, at sterku kenslurnar hjá sjúklinginum ella viðskiftafólkinum verða tiknar í álvara, uttan at hetta gerst ov nógv fyri starvsfólkið.

Høgu krøvini eru ofta ein treyt, ið hoyra starvinum til, og eitt tílíkt starv kann tí vera ógviliga tyngjandi, og samstundis eisini persónliga og yrkisliga mennandi. Krøvini eru ofta ógreið, ósøgd ella ósamsvarandi, og til tess at mótvirka strongd, er umráðandi, at leiðsla og starvsfólk eru tilvitað um høgu krøvini og duga at handfara tey.

Eitt, ið er serligt fyri starvsfólk, ið arbeiða við menniskjum við trupulleikum er, at tað kann tykjast sum at arbeiðið aldrin verður liðugt ella avgreitt. Nógv starvsfólk uppliva, at óansæð hvussu nógva orku tey leggja í arbeiðið, so fáa tey ikki loyst menniskjansligu trupulleikarnar. Orsøkin til hetta er ofta, at trupulleikarnir standast av viðurskiftum, ið starvsfólkini ikki hava vald ella ræði á. Hetta kunnu vera ávísar sosialt ella samfelagsligt treytaðar umstøður og viðurskifti.

Fyribyrging av strongd í arbeiði við menniskjum

Starvsfólk, ið arbeiða við menniskjum, hava ofta valt júst hesa vinnugrein, fyri at kunna hjálpa. Starvsfólkini eru ofta motiverað, og henda motivatióin setur ofta høg krøv til ta orku, ið verður lögð í arbeiðið. Afturboðan (feedback) frá starvsfelagum og leiðslu eigur tí at umfata sambandið millum egin krøv og væntanir og hvørjir móguleikarnir eru at røkka krøvunum.

Starvsfólk geva ofta sær sjálvum skyldina fyri ikki at náa alt, ið tey hava sett sær fyri og fyri at úrslitini ikki eru betri. Tað er tí av stórum týdningi at leiðsla og starvsfelagar geva uppbyggjandi afturboðan til tað, ið starvsfólkið gevur. Leiðsla og starvsfólk síggja viðurskiftini frá einum øðrum sjónarmiði, sum gevur teimum móguleika at fortelja starvsfelaganum, hvønn jaligan mun hann ella hon ger í arbeiðinum. Í summum førum kunnu viðskiftafólk eisini gera hetta.

Onnur fyribyrgjandi tiltøk

Eitt annað, ið eisini kann fyribyrgja strongd er, at leiðarar og starvsfólk innanhýsis skapa fastar mannagongdir yvir, hvussu ávísar støður skulu handfarast – sokallað framboðan.



Starvsfólk, ið kenna seg tyngd í arbeiðinum við øðrum menniskjum hava ofta lyndi til at trekkja seg aftur frá tí sosiala felagsskapinum og tosa ikki um arbeiðið við onnur. Tað er tí umráðandi at leiðslan setur fyribyrkjandi átøk í verk. Ein háttur at gera hetta er at starvsfólkini luttaka í regluligari supervisión. Supervisión er ein skipað samrøða, har ið ein vandur supervisor spyr inn til eina støðu, sum eitt starvsfólk hevur trupult við at handfara fakliga ella persónliga. Endamálið við supervisión er at virka til, at starvsfólkið fær nýggj hugskot til at loysa trupulleikan. Í supervisión er taginarskylda altíð galdandi og framferðarhátturin serligur.

Supervisión kann eisini vera í bólkkum. Í nógvum førum er tað skilagott við einum uttanhýsis supervisor. Hetta er serliga galdandi, um opinleiki og álit ikki er millum starvsfólk og møguligan innanhýsis supervisor.

Skiftisvaktararbeiði ella arbeiði í forskotnum arbeiðstíðum

Arbeiði í skiftandi vaktum ella í forskotnum (t.v.s. uttanfyri tíðarskeiðið 06-18) økir um vandan fyri strongd. At arbeiða í skiftisvaktum hevur keðiliga ávirkan ávirkar natúrligu døgnrytmuna og svøvnrytmuna hjá kroppinum. Afturat hesum er skiftisvaktar arbeiði ofta ein avmarking fyri sosiala lívið uttanfyri arbeiði.

Fyribyrking av strongd vegna skiftisvaktararbeiði ella arbeiði í forskotnum arbeiðstíðum

Til tess at fyribyrjja teimum skaðiligum árinum á likam og sál, ið skiftisvaktararbeiði og forskotnar arbeiðstíðir kunnu hava, eiga starvsfólk at hava so fáar náttarvaktir sum til ber, og so fáar náttarvaktir á rað sum til ber. Eftir hvørt tíðarskeið við náttararbeiði eiga frídagarnir eftir at vera nóg nógvir til at sleppast kann av við møguligt svøvnrot. Dupultar vaktir og langar vaktir eiga ikki at koma fyri.

Tað kann fyribyrjja strongd, um starvsfólkið fær ávirkan á, hvussu vaktirnar verða skipaðar.

Í náttararbeiði eiga starvsfólk at fáa móguleika fyri fjølbroytni í arbeiðsuppgávum og hvíldarsteðgum. Fyri at betra um móguleikarnar fyri sosialum lívi uttanfyri arbeiði, eiga morgunvaktir ikki at byrja áðrenn kl. 06. Móguleikin fyri frívíkuskiftum eiga at tryggjast, og allar



vaktir eiga at verða skipaðar í góðari tíð frammanundan, soleiðis at starvsfólk veit arbeidsætlanina væl inn í framtíðina. Kunning um broytingar eiga at verða givin í góðari tíð, og broytingar í vaktarætlanini eiga at verða so fáar sum gjørligt.

Arbeiði uttanfyri vanligu arbeiðstíð verður upplivað sum minni tyngjandi, um starvsfólk sjálvi hava valt tað.

Manglandi viðurkenning

Kanningar vísa, at sambandið millum tað arbeiði, ið eitt starvsfólk ger og tað viðurkenning, ið starvsfólkið fær afturfyri, er avgerandi fyri, um arbeiðið kennist tyngjandi. Viðurkenningin kann vera ein týðiliga orðað viðurkenning ella at starvsfólkið fær møguleika fyri at gera uppstig á yrkisleiðini. Fær starvsfólkið líttla ella onga viðurkenning fyri sítt arbeiði, kunnu starvsfólk kenna seg órættvíst viðfarin.

Fyribyrging av strongd orsakað av manglandi viðurkenning

Viðurkenning kann vera at fáa positiva afturboðan frá starvsfólkum og leiðslu eftir at hava røkt starvið væl. Góð afturboðan leggur dent á, hvat ið er væl dámt og virt við tí, ið starvsfólkið hevur útinnað, og hvørjar ítøkiligar jaligar eftirfylgjur hetta hevur fyri onnur. Aðrir mátar at vísa viðurkenning kunnu vera at geva starvsfólki serligar starvsfólkaágóðar ella flyta viðkomandi fram í hægri starv.

Manglandi meining í arbeiðinum

Um starvsfólk ikki síggja aðra meining við starvinum enn at forvinna pening og vera virkin í arbeiði, kann hetta í sjálvum sær verða við til at elva til strongd. Upplivingin av høpisløysi fær ofta starvsfólki at fokusera uppá trupulleikar og uppliva krøvini í arbeiðinum sum eina byrðu, heldur enn avbjóðingar. Einsháttað endurtakandi arbeiði, ið er býtt sundur og merkt av stuttum skiftum, kann tykjast høpisleyst. Tá kann arbeiðið eisini gerast sera óhugaligt.

Kanningar hava víst, at stórt samband er millum upplivingina av manglandi meining í arbeiðinum og strongd.



Fyribyrging av strongd orsakað av manglandi meining í arbeiðinum

Hevur eitt starvsfólk eina kenslu av hópisloysi, eru fleiri hættir at minka um hesa kenslu. Til ber m.a. at:

- Tosa um hvønn týdning starvið hevur fyri arbeiðsplássíð/fyritøkuna og samfelagið.
- Økja um ávirkanina á egið starv.
- Fáa stuðul og afturboðan frá starvsfelagum og leiðslu.
- Tillaga krøv í mun til fortreytir hjá tí einstaka.
- Skapa størri fjølbroytni í arbeiðsuppgávum.
- Geva viðurkenning fyri væl úr hondum greitt arbeiði.
- Geva betri kunning um týdningarmiklar broytingar og ætlanir.
- Betra menningarmøguleikarnar.

Manglandi kunning um broytingar á arbeiðsplássinum

Um starvsfólk ikki verða kunnað um viðurskifti, ið eru viðkomandi fyri teirra starv, kann hetta elva til óvissu og strongd. Trupulleikin sæst serliga tá ið bygnaðar- ella skipanarbroytingar verða framdar.

Fyribyrging av strongd orsakað av broytingum

Tá ið umfatandi broytingar á arbeiðsplássinum skulu fremjast, eiga starvsfólk altíð at verða væl kunnað um teirra framtíðar starvsvirksemi og samstarv. Hetta er serliga galdandi fyri kunning um broytingar, ið fáa keðiligar avleiðingar fyri tann einstaka.

Eisini tey starvsfólk, ið ikki koma at verða merkt av broytingum á arbeiðsplássinum, eiga at verða kunnað, soleiðis at tey ikki fáa óneyðugt hovuðbrýggj og fyri at tey kunnu brúka teirra orku á uppbyggjandi hátt.

Kunning er serliga umráðandi í sambandi við skerjing av starvsfólkatali, og um arbeiðsplássíð letur aftur. Kunningin eigur at greiða frá, hvussu umfatandi skerjingarnar eru, hvussu nógv starvsfólk verða koyrd úr starvi og hvørji tey eru. Kunning um hesi viðurskifti eigur at verða givin skjótast gjørligt. Um nakað starvsfólk upplivir vandan fyri at missa starvið sum serliga tyngjandi, eigur



leiðslan at taka hond um hesi. Strongdarreaktiónirnar kunnu eisini tálmast við at bjóða teimum starvsfólkum, ið verða søgd úr starvi, serkøna ráðgeving og stuðul í sambandi við nýtt starv og møguliga eftirútbúgving.

Starvsótryggleiki

Starvsfólk, ið ikki kenna seg trygg í teirra starvi, eru í størri vanda fyri at gerast strongd. Ótryggleikin í starvinum kann standast av t.d. príslagsbroytingum, kapping, nýskipanum, útbjóðing, útveitan og politiskum raðfestingum.

Fyribyrging av strongd orsakað av starvsótryggleika

Um starvsfólk eru merkt av starvsótryggleika, ber til at fyribyrgja strongd við at økja um møguleikarnar hjá tí einstaka at fáa annað starv og við at stuðla starvsfólkunum í at gerast greið yvir, hvussu teirra førleikar og royndir kunnu nýtast í øðrum samanhangi. Hetta kann verða gjørt bæði við at betra um fakligar og persónligar førleikar umvegis førleikamenning, ráðgeving og stuðlandi samrøðum.

Eftirlit við starvsfólki

Í dag gevur tøkni leiðslum á arbeiðsplássum møguleika fyri at hava víðfevnandi eftirlit við starvsfólkunum. Eftirlitið fevnir um nágreiniligar skrásetingar av teldunýtslu og likamligum røðslum umvegis sjónvarpseftirliti o.ø.. Umvegis gps o.ø. ber eisini til at skráseta, hvar starvsfólk eru stødd. Hetta gevur arbeiðsgevaranum møguleika at stýra ferðingini hjá starvsfólkunum ógviliga gjølla, og kann minka um tað vald og ávirkan, ið starvsfólkið hevur á egið starv.

Treytirnar, sum eftirlitið fer fram undir, eru avgerandi fyri, um eftirlitið kennist tyngjandi fyri starvsfólkið. Er sálarliga arbeiðsumhvørvið eisini ringt, og er misálit millum starvsfólk og leiðslu, er stórir vandi fyri at eftirlit er við til at økja um byrðuna.



Fyribyrging av strongd orsakað av eftirliti av starvsfólki

Røtt handfaran av hesum vandaviðurskiftum fyri strongd snúgva seg m.a. um at skapa góð samstarvsbond, serliga millum leiðslu og starvsfólk. Tað er eisini ein týðandi liður í fyribyrgingini, at leiðslan ikki hevur eftirlit bert fyri at hava eftirlit, altso uttan at eftirlitið hevur eitt ávíst endamál. Leiðslan eigur tí at hava góðar grundgevingar og reglur fyri eftirliti og eigur at kunna starvsfólkini um hesar.

Manglandi menningarmøguleikar

Starvsfólk við lítlum møguleika fyri fakligari menning, eru oftari strongd, meiri troytt og meta sjálvi, at teirra heilsa er verri enn hjá fólki við góðum menningarmøguleikum.

Fyribyrging av strongd orsakað av manglandi menningarmøguleikum

Ávirkan á egið starv, møguleiki fyri at læra nýtt, møguleiki at nýta vitan og førleikar á nýggjan hátt, fjølbroytni í arbeiðinum umframt at arbeiðið eggjar til stigtakan, kunnu verða við til at skapa menningarmøguleikar.

Møguleikarnir fyri at læra nýtt í arbeiðinum kunnu m.a. betrast umvegis góða leiðbeining og vegleiðing í arbeiðinum, síðumannaupplæring, stuðul og afturboðan frá starvsfelagum og leiðslu, supervisiónum umframt miðvísa eftirútbúgving.

Til árligar menningarsamrøður kann starvsfólkið harumframt tosa við leiðaran um, hvussu menning kann tryggjast við at flyta starvsfólkið í annan starvsleiklut ella við at geva starvsfólkinum nýggjar arbeiðsuppgávur.

Likamlig viðurskifti

Millum tey likamligu vandaviðurskiftini fyri strongd eru larmur, arbeiði í nógvum hita ella kulda, heilsuskaðiliga tungt arbeiði uttan møguleika fyri at kunna broyta hetta. umframt tað, at vera vitandi um, at ein umgongst vandamikil evnir. Um amboð ella tól eru gomul, slitin ella



ótiðarhóskandi, kann hetta eisini minka um virksemistrygdina og gera tað trupult fyri starvsfólk at ganga krøvunum í arbeiðinum á møti.

Harumframt kunnu óáhugaverd, keðilig ella illa viðlíkahildin høli og hentleikar eisini verða við til at økja um strongdartrupulleikarnar. Tað sama er galdandi, um arbeiðshølini eru illa innrættað í mun til tær uppgávur, ið skulu loysast. Sum dømi kann nevndast manglandi rýmingarleið fyri starvsfólk, ið eru í vanda fyri at verða fyri harðskapi.

Fyribyrging av strongd orsakað av likamligum viðurskiftum

Fyribyrging av strongd í sambandi við likamlig vandaviðurskifti snýr seg fyrst og fremst um at beina burtur tey viðurskifti, ið kunnu elva til strongd. Ber hetta ikki til, eiga hóskandi mannagongdir og arbeiðshættir at verða nýttir, umframt at verndaramboð ella tól, ið kunnu minka um vandan fyri heilsuskaða, eiga at verða tikin í nýtslu.

Fyribyrging

Fyribyrging á fleiri stigum

Til tess at fyribyrgja strongd á arbeiðsplássinum krevst, at leiðsla og starvsfólk tosa saman og samstarva um ítøkilig viðurskifti í arbeiðinum, ið elva til strongd. Atvoldirnar kunnu vera ymiskar, alt eftir hvørja vinnugrein talan er um, og hvat fyri arbeiðspláss og deild, starvsfólkini starvast á. Av tí sama kunnu loysnirnar vera ymiskar.

Fyribyrging á bólkastigi

Um eitt starvsfólk kennir seg merkt av strongd – ella um starvsfelagar hjá viðkomandi varnast strongdareyðkenni – er tað skilagott at tosa um og lýsa trupulleikarnar skjótast til ber. Á henda hátt kann starvsfólkabólkurin, møguliga saman við trygdar- og álitisumboðum, tosa við leiðsluna um trupulleikarnar og møguligar loysnir. Hetta ger, at fyribyrgingin av strongd verður ein felags søk. Harvið minkar vandin fyri at einstaklingar verða útnevndir sum veikir, eins og einstaklingurin heldur ikki situr einsamallur við ábyrgdini at fyribyrgja strongd.



Í starvsfólkabólkinum kann strongd fyrbyrgjast við t.d. at tryggja, at arbeiðsuppgávnar verða betri býttar út millum starvsfólkini og við at leggja til rættis betri arbeiðstilgongdir. Hetta kann m.a. snúgva seg um at tryggja javnvág millum, hvørjar arbeiðsuppgávor tann einstaki fær og hvørjar fortreytir viðkomandi hefur fyri at loysa hesar uppgávor. Men hetta kann eisini snúgva seg um at tryggja, at starvsfelagar sínámillum vísa virðiligan stuðul og geva brúkiliga afturboðan.

Fyrbyrging á virkisstigi

Sambært arbeiðsumhvørvislógini hefur arbeiðsgevarin høvuðsábyrgdina av, at arbeiði kann útinnast trygdar- og heilsuliga ráðiligt. Hetta merkir, at líkamliga og sálarliga arbeiðsumhvørvið hvørki yvir styttri ella longri tíð skal skerja trygd ella heilsu hjá starvsfólkum. Arbeiðsgevarin eigur tí m.a. gera eina meting av líkamligu, arbeiðsligu (ergonomisku) og sálarligu viðurskiftunum í arbeiðsumhvørvinum, ið hava ávirkan á trygd og heilsu hjá starvsfólki.

Í arbeiðinum at fyrbyrgja strongd kann tað verða ein trupulleiki, at starvsfólk við strongd ofta hava ilt við at viðurkenna strongdarstöðuna. Av tí sama sær viðkomandi kanska onga orsök til at gera nakað við vandaviðurskiftini ella at taka trupulleikan upp til felags viðgerð. Her er tað umráðandi at vísa á, at arbeiðsgevarin sambært arbeiðsumhvørvislógini hefur ábyrgdina av at fyrbyrgja strongd millum starvsfólk, sjálvt um starvsfólkið ikki sjálvt tekur stig til tað.

Ein týðandi liður í at taka hesa ábyrgd á seg, er at gera regluligar kanningar av sálarliga arbeiðsumhvørvinum.

Um ein kanning vísir, at strongdarstöðið er ov høgt, eigur ein greið ætlan at verða gjørd fyri, hvussu trupulleikarnir skulu loysast. Ætlanin eigur at vísa á, hvør persónur hefur ábyrgdina av hvørjum trupulleika, umframt hvør tíðarætlanin er. Verður hetta ikki gjørt, kann úrslitið av kanningini minka um motivatióin hjá starvsfólkunum og elva til enn meiri strongd. Tað er umráðandi, at bæði ovasta leiðsla, næsta leiðsla, tann, ið er strongdur, og starvsfelagar vita, hvussu tey kunnu mótvirka, at strongdin mennist og breiðir seg. Hetta fevnir um bæði fyrbyrging og tá ið strongd er staðfest á arbeiðsplássinum.

Fyrbyrging av strongd kann m.a. fevna um:

- At skipa arbeiðið hóskandi og við realistiskum málum og tíðarkørmum.



- At leiðslan tekur atlit til vitan og kunnleika, tá ið arbeiðsuppgávur verða býttar út millum starvsfólkini.
- At seta í verk viðkomandi útbúgving fyri starvsfólkini.
- At leggja ætlanir um og seta í verk leiðslumenning – við høvuðsdenti á góðum sárligum arbeiðsumhvørvi.
- At menna og seta í verk starvsfólkapolitikk, t.d. ein strongdarpolitikk.

Arbeiðstengd strongd verður best fyribyrgd umvegis samstarv millum leiðslu og starvsfólk. Við góðum og uppbyggjandi orðaskifti millum leiðslu og starvsfólk ber til at røkka felags málum og avtalum á økinum. Tað er undir øllum umstøðum ráðiligt at fáa greiðu á ábyrgdarøkjum og tiltøkum í sambandi við at fyribyrgja strongd.

Gagnnýtið góðar royndir og hugskot um fyribyrging

Umráðandi er, at fyribyrging av strongd førkar seg frá avdúkan av vandaviðurskiftum til eitt uppbyggjandi orðaskifti um, hvussu metast kann um, um fyribyrgingin av langtíðar strongd virkar. Er greiða yvir, hvat góð fyribyrging er, ber til at byggja víðari uppá tey ítøkiligu átøk, ið hava víst seg at vera fyribyrgjandi. Hevur arbeiðsplássið ikki tílíkar royndir við fyribyrging, ber til at royna at taka stóði í, hvussu einstaklingar áður hava megnað at sleppa burtur úr tíðarskeiðum við strongd ella við at nýta hugskot og royndir frá øðrum arbeiðsplássum. Tað kann gerast neyðugt at fáa stuðul frá arbeiðsumhvørvisráðgevum, sálarfrøðingum ella øðrum ráðgevum fyri at seta eina uppbyggjandi tilgongd í verk.