



ATT ORKA I ARBETET

Vanligtvis nämns individuella faktorer då man behandlar frågan om hur man skall orka i arbetet men likaväl kan man finna faktorer kopplade till arbetsgemenskapen, ledarskapet eller organisationen.

Jag har sammanställt nedanstående listor över vanliga faktorer bakom svårigheter att orka i arbetet på basen av egna erfarenheter, iakttagelser och insikter som arbetshandledare. Båda listorna har jag som utbildare av arbetshandledare presenterat i sin helhet åt deltagarna. Då jag själv fungerar som

REDAN DET, ATT MAN KLARARE INSER VILKA KOPPLINGAR OCH SAMBAND DET FINNS KRING ATT ORKA I ARBETET, KAN HJÄLPA ATT STÅ UT MED BELASTNINGARNA.

arbets- handledare har jag berikat diskussionen än med den ena och än med den

andra synvinkeln från listorna ifall jag upplevt att de kan berika det gemensamma reflekterandet.

Vid individuell arbetshandledning har det varit möjligt att grundligt granska individuella faktorer men lika viktigt har det varit att den enskilda individen kan få hjälp med att förstå arbetsgemenskapens, ledarskapets och organisationens andel. Vid arbetshandledning av arbetsgrupper och -gemenskaper har tyngdpunkten varit vid faktorer, som berör alla och som ledar-

skapet eller alla gemensamt kan göra någonting åt ifall de är delaktiga i beslutsprocesserna.

Redan det, att man klarare inser vilka kopplingar och samband det finns kring att orka i arbetet, kan hjälpa att stå ut med belastningarna. Många gånger kan man dessutom komma på hur man själv kan påverka sitt eget och andras såväl beteende som förhållningssätt, hur man kan be andra om hjälp eller hur man borde byta arbetsplats eller bransch.

A INDIVIDUELLA FAKTORER

- Hurudan är den egna kravnivån och huru upplever man kraven och trycket från omgivningen?
- Huru klarar man av eller står ut med svårigheterna, misslyckandena och besvikelserna i arbetet?
- Hurudant kunnande besitter man (utbildning, arbets- och livserfarenheter, förmågor och inlärningsberedskap)?
- Hur placerar sig arbetet i den egna karriären och de egna rädslorna eller drömmarna?
- Hurudan är den egna karaktären (snabb/långsam, grundlig/lättsin-

nig, känslig/hårdhudad, ångestfull/tillitsfull osv.)?

- Har man förmåga stå ut med eller klara av stress, konflikter och förändringar i arbetsrutinerna?
- Hur hanterar man besvärliga klienter, arbetskamrater, förmän eller underordnade?
- Har man personligen människorelationer, som bär och stöder på arbetsplatsen, i organisationen eller i branschen?
- Hurudant är det egna privatlivet och dess människorelationer samt det egna psykiska välbefinnandet?
- Hurudan är ens egen traumahistoria i arbets- och privatlivet?
- Är de tidigare förlusterna eller motgångarna i arbets- eller privatlivet en resurs eller en belastning?
- Är de personliga framtidsperspektiven i arbets- eller privatliv entusiastmerande eller deprimerande?

B FAKTORER KOPPLADE TILL ARBETSGEMENSKAPEN, LEDARSKAPET ELLER ORGANISATIONEN

- Hurudan är samarbets- och stödkulturen samt förekommer det konflikter människor emellan?
- Gäller det för alla att de är ”rätt man eller kvinna på rätt plats”?
- Är arbetsprofilen och grunduppgiften meningsfull för en själv, för klienterna, för arbetskamraterna, för ledningen och för referensgrupperna?
- Blir man uppskattad och individuellt uppmärksam, får man utrymme för sin kreativitet samt förhindras mobbning?
- Hurudana är organisationsstruktura-

erna och arbetsfördelningen samt de dolda samspelsmönstren?

- Hur har man organiserat arbetskyddet och arbetshälsovården samt möjlighet till arbetshandledning och tilläggsutbildning?
- Har man möjlighet till byte av arbetsuppgifter och arbetsställning enligt egen önskan eller via eget godkännande?
- Hur är det med lönen, arbetstiderna och naturaförmånerna?
- Tillämpas en ”Alla gör sitt bästa”-princip eller finns det definierade normer och förs det statistik över prestationerna, rättvist eller orättvist?
- Hur organiseras emottagandet av nya anställda och guidningen med tanke på själva arbetet eller arbetsgemenskapen (med dess skrivna och oskrivna regler samt officiella och inofficiella kultur)?
- Har man möjlighet till avbrott i arbetet eller perioder av ”lättja” då man kan återhämta sig?
- Vilka möjligheter till fritidssysselsättningar eller rekreation erbjuder arbetsgivaren?

Listorna ovan är inte fullständiga varken teoretiskt eller praktiskt men jag hoppas att de får läsarna att komma på hur de kunde kompletteras. Själv lär jag mig alltid någonting nytt av mina arbetshandledningsklienter och därför skulle mina egna listor säkert innehålla ännu flera grundalternativ om jag publicerade dem först om ett eller två år. ●●

JAN-CHRISTER WAHLBECK
Psykolog, psykoterapeut, författare,
arbetshandledare och ledare