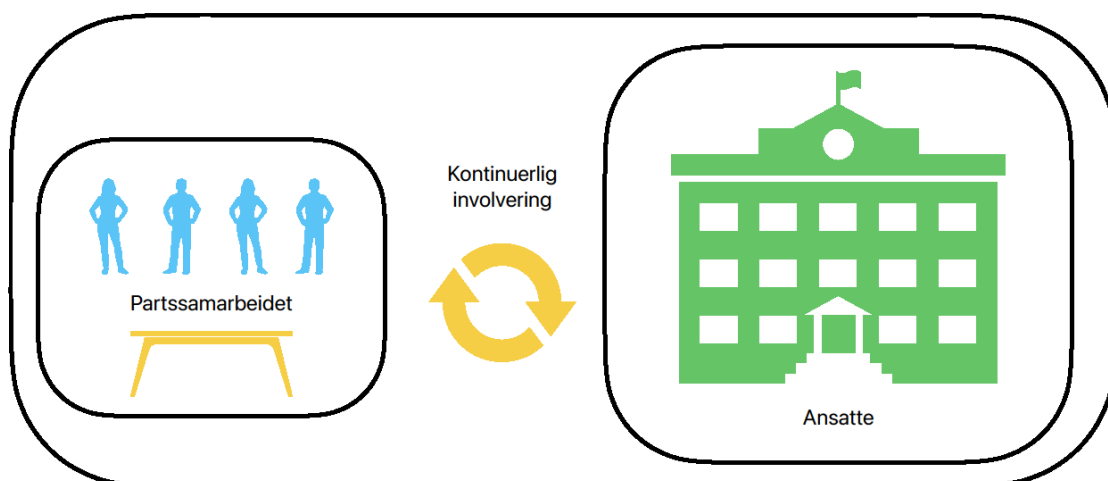


SJEKKLISTE – FOREBYGGING AV EMOSJONELLE BELASTNINGER

1) ENHETEN HAR ET PARTSSAMARBEID/HMS-UTVALG

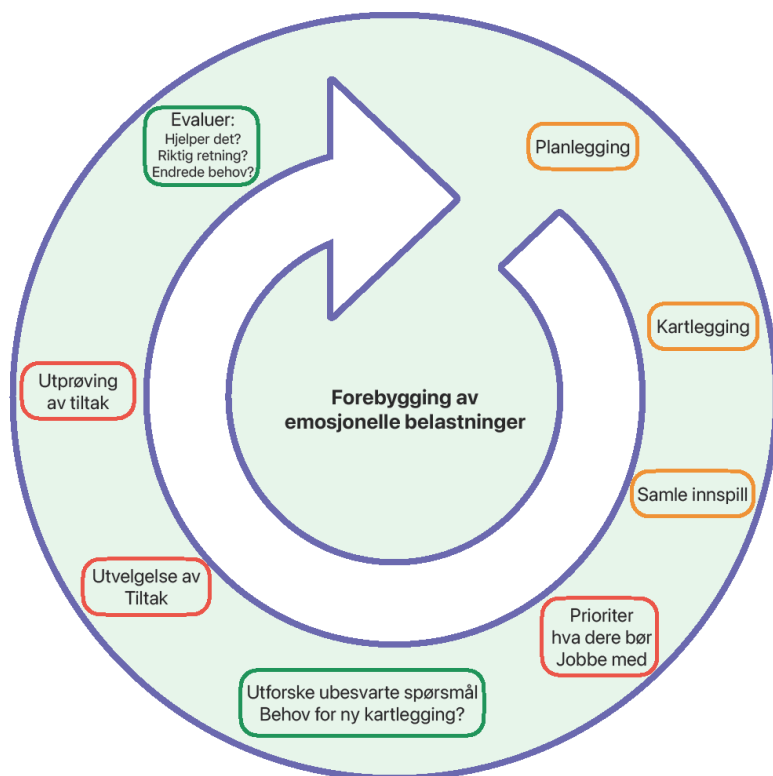
- ✓ Består av: Ledere, verneombud, tillitsvalgte eller eventuelt en ansattrepresentant der det ikke finnes tillitsvalgte.



Figur 1: Partssamarbeidet

2) PARTSSAMARBEIDET

- ✓ Planlegger og gjennomfører involvering av ansatte for å kartlegge arbeidsmiljøet, vurdere veivalg og evaluere HMS-arbeidet (figur 1)
- ✓ Samler innspill og foreslår videre retning for involvering av ansatte i (figur 2)
 - Kartlegging
 - Prioritering av forbedringsområder
 - Utvelgelse av tiltak
 - Utprøving av tiltak
 - Evaluering
- ✓ Møtes ofte nok til å fange opp endringer i arbeidsmiljøet. Anbefaling: Månedlig.
- ✓ Har retning og status i arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet og emosjonelle belastninger på agendaen i samtlige møter.
- ✓ Legger en plan for å involvere ansatte mellom hvert møte i utvalget. ¹
- ✓ Legger en plan for bruk av eksisterende møtearenaer og muligheter i hverdagen til involvering av ansatte. Evaluering av møtestruktur og innhold bør ligge til grunn.
- ✓ Skriftliggjør risikovurderinger, tiltak og planer.



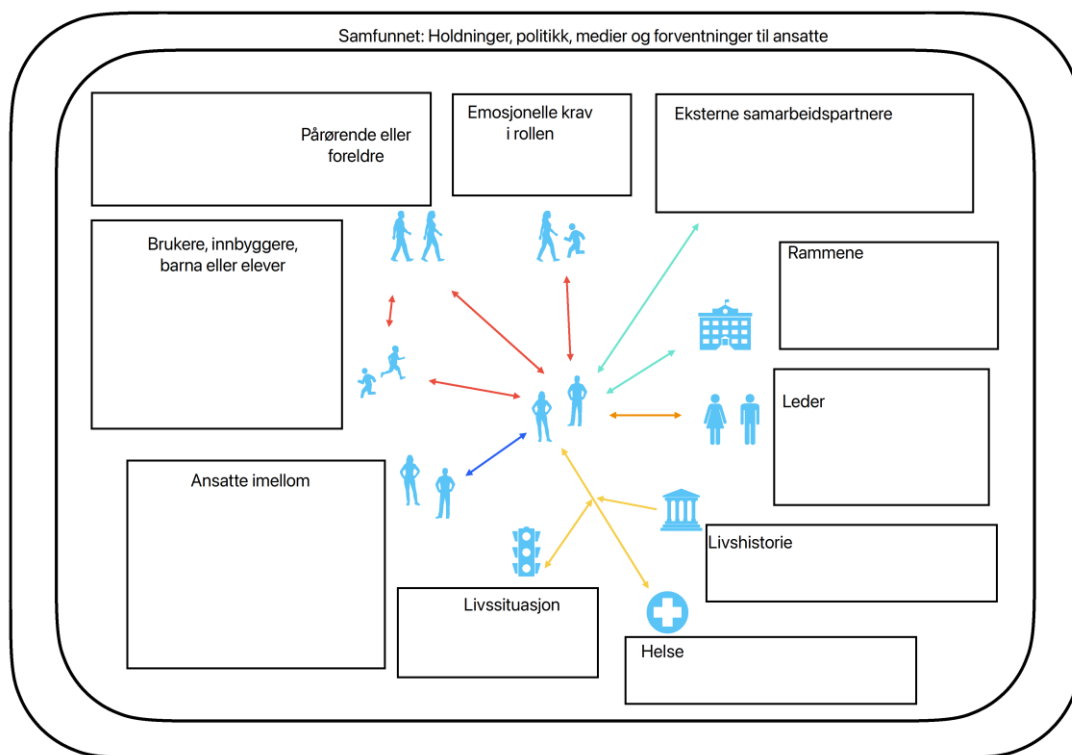
Figur 2: HMS-arbeid

¹ Dette fordi tilstandsbildet vil endre seg hele tiden og fordi involveringen gir effekt i seg selv.

3) HVORDAN LEGGE TIL RETTE FOR Å PRATE OM EMOSJONELLE BELASTNINGER

Partsamarbeidet har en plan for: ²

- ✓ At ansatte får snakke sammen i små nok grupper.
- ✓ Å fremme trygghet og en tilbakemeldingskultur
- ✓ Hyppighet: Korte ukentlig muligheter hjelper vesentlig mer enn månedlige
- ✓ Å forespeile hvordan partssamarbeidet skal følge opp ansatte sine innspill
- ✓ Å opplyse om kjente belastninger i skoleansatte sin arbeidshverdag i en kartlegging. ³



Figur 3: Illustrerer vanlige emosjonelle belastninger. Kan brukes i kartlegging.

² Viser til utfyllende [anbefalinger](#) og oppfordrer til å be om støtte.

³ Med utgangspunkt i arbeidsplassen sine forhold. Hjelpemidler: Figuren under eller «[En bra dag på jobb](#)».

4) VURDER BEHOV FOR STØTTE I HMS-ARBEIDET:

Under er noen omstendigheter som kan ligge til grunn for å be om støtte. ⁴

Ta kontakt med NAV arbeidslivssenter, bedriftshelsetjenesten eller HR hvis

- ✓ Dere er usikre på hvordan dere skal gå fram, for eksempel med kartlegging, med tiltak eller med evaluering.
- ✓ Dere ønsker bistand i partssamarbeidet sine møter
- ✓ Dere ønsker hjelp til å lede prosess med personalet
- ✓ Dere ser hindre, skepsis og utfordringer
- ✓ Dere opplever det som vanskelig å finne tid. En ekstern kan bistå i å utforske hvordan HMS-arbeidet kan passe med deres hverdag
- ✓ Ved utfordringer i relasjoner mellom ansatte og ansatt-leder
- ✓ Ved behov for lederstøtte

⁴ Når en skal forholde seg til noe nytt er det virkningsfullt med hjelp utenfra for å tilpasse anbefalingene til deres forhold. Ikke minst for at arbeidet skal oppleves meningsfullt og motiverende.