

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Anne Inga Hilsen, AFI
Trondheim 30.11.2008



www.afi.no

Utgangspunktet:

- Hvordan ser det ut?
- Hva vet vi skal til for et godt arbeidsmiljø?
- Ut fra dette: Hva er kunnskapsbehovet?

Hvordan ser det ut på HMS-området?

- Ny kartlegging fra Fafo: HMS-tilstanden i Norge 2007 (Ref.: Bråten, Andersen & Svalund, 2008)
 - Representativ spørreundersøkelse blant norske arbeidstakere, 2300 svar
 - Bred kartlegging av ulike arbeidsmiljø- og HMS-forhold
 - Oppfølging av Sintef's HMS-undersøkelse fra 2001 + flere nye tema

Fortsatt kjønnsforskjeller i norsk arbeidsliv

- Det har vært en klar økning i andelen kvinner som jobber heltid/tilnærmet heltid
 - 2001: 58 prosent
 - 2007: 65 prosent
- Men fortsatt jobber 1 av 3 kvinner deltid
- 26 prosent av disse jobber "ufrivillig deltid"
 - Flertallet har forsøkt å øke stillingsprosenten hos nåværende arbeidsgiver

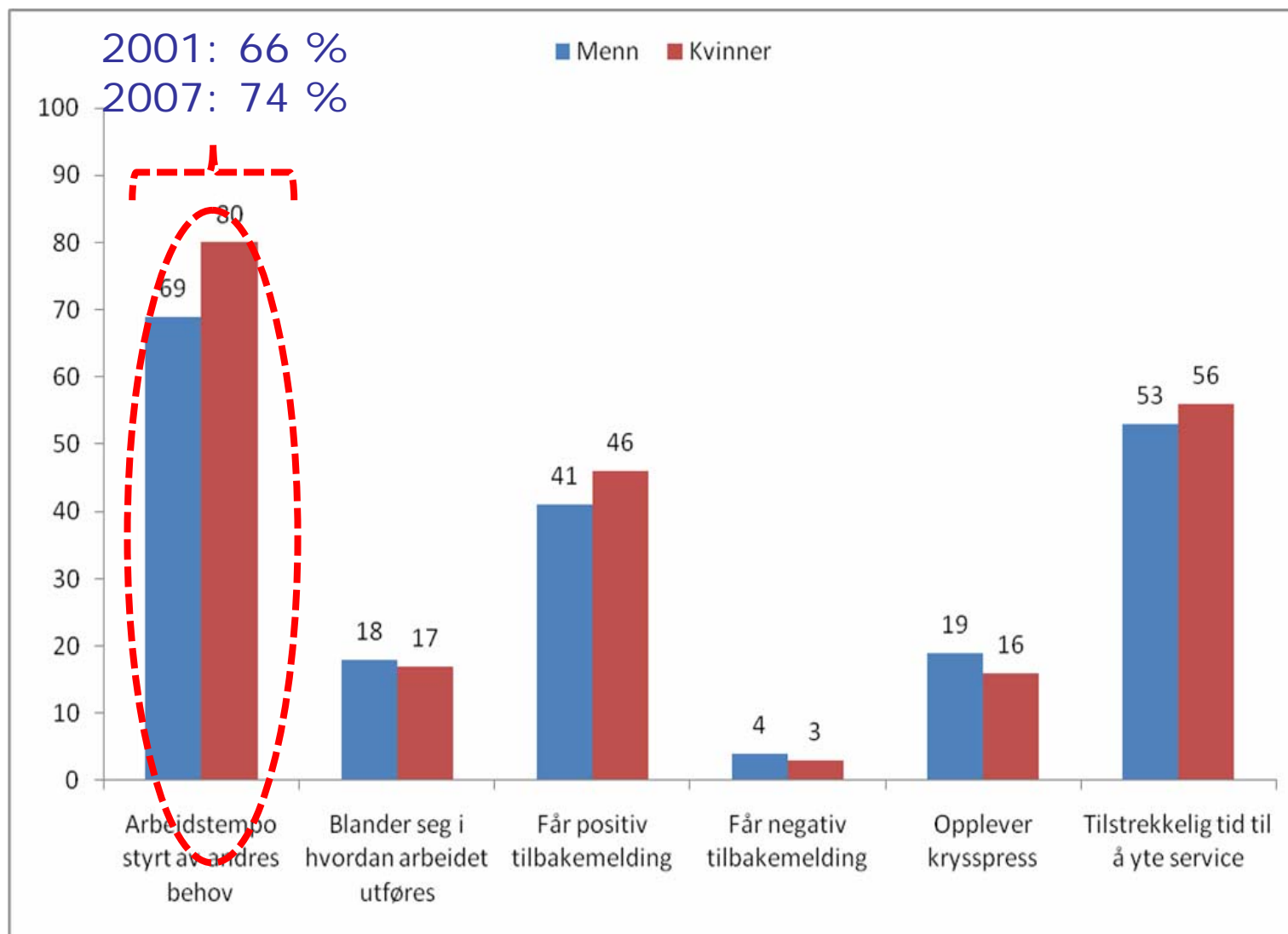
(ref. Bråten, Andersen & Svalund, 2008)

Større fleksibilitet i arbeidstiden, men fortsatt mange som ønsker mer

- ✓ Det er flere i 2007 enn i 2001 som:
 - ✓ Har fleksitid
 - ✓ Har muligheter til å avspasere opp til 2 dager i måneden
 - ✓ Har muligheter til å avspasere lengre friperioder
- ✓ Økningen har vært størst blant kvinner
- ✓ Men 1 av 4 ønsker fortsatt mer fleksibilitet i arbeidstiden
 - ✓ Flertallet må møte på arbeidet til et bestemt tidspunkt
 - ✓ 70 prosent blant kvinner
 - ✓ 58 prosent blant menn

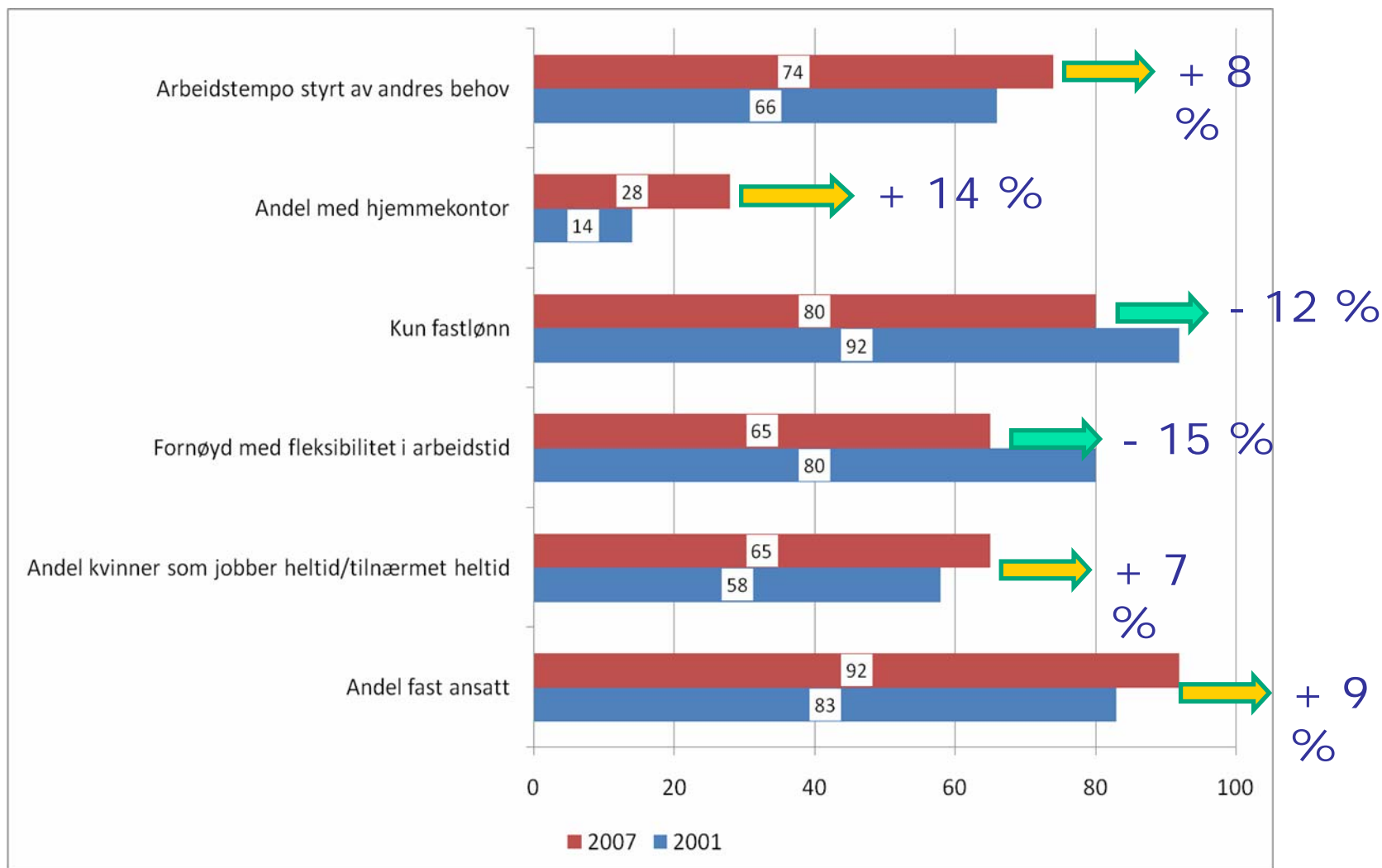
(ref. Bråten, Andersen & Svalund, 2008)

"Alle" jobber med kunder og brukere



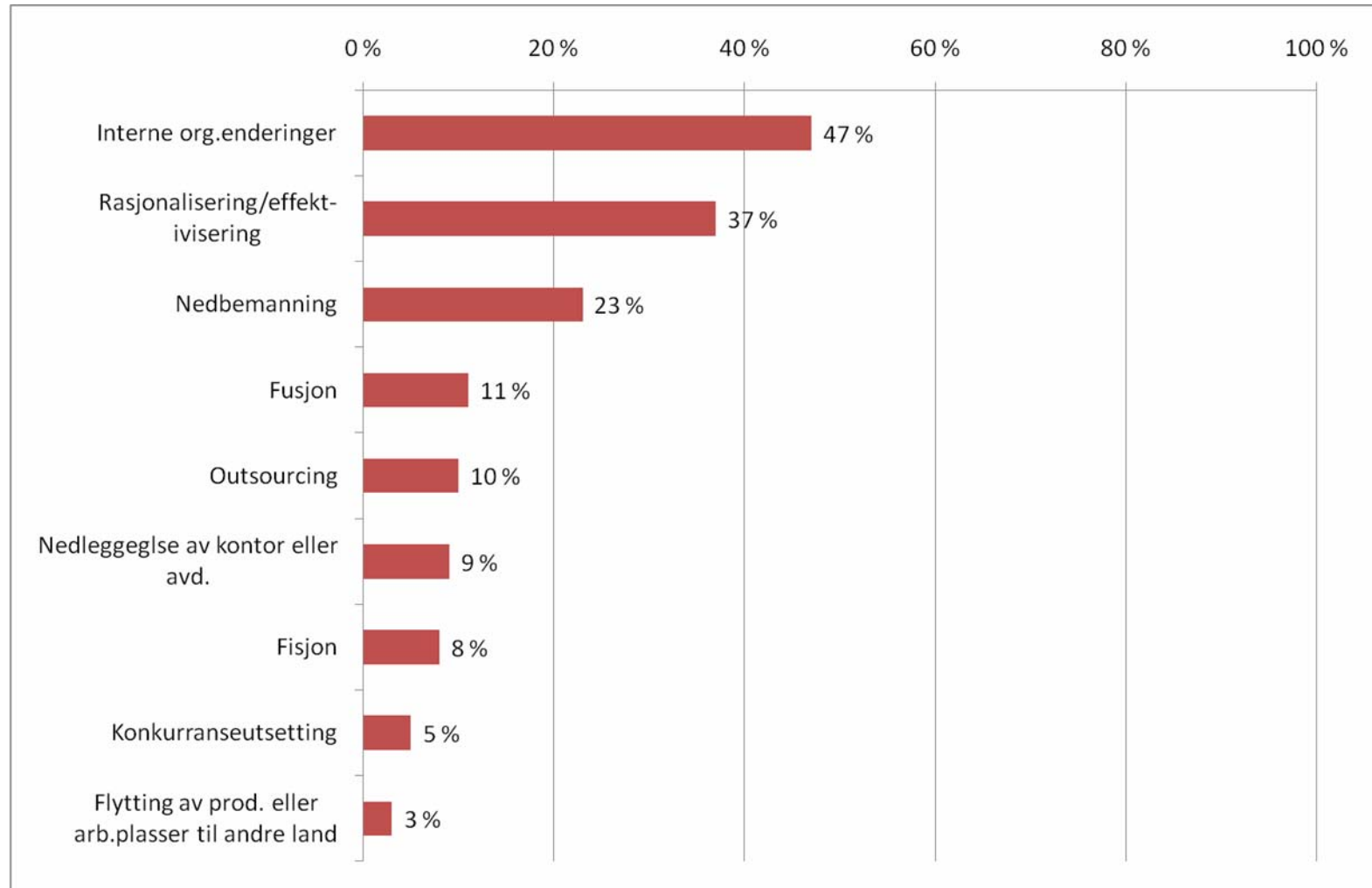
(Ref. Bråten, Andersen & Svalund, 2008)

Viktigste endringer i organiseringen av arbeidet 2001- 2007



(Ref. Bråten, Andersen & Svalund, 2008)

Hvor mange har opplevd omstilling i løpet av det siste året?



(Ref. Bråten, Andersen & Svalund, 2008)

HMS-tilstanden 2007

- Krav fra arbeidet fyller en større del av hverdagen for stadig flere, og det er fortsatt mange som opplever arbeidshverdagen som tøff
 - 37 prosent er ofte eller alltid utslitt etter jobb
 - 36 prosent har ikke overskudd til sosialt liv slik de ønsker
 - 17 prosent har hatt jobbrelatert sykefravær siste tolv måneder
- Det er fortsatt forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder ulike arbeidsmiljøbelastninger

(Ref. Bråten, Andersen & Svalund, 2008)

Helsesektoren skiller seg ut - negativt

- Økende sysselsetting
- Brukerstyrt arbeid, emosjonelt press, voldsrisiko og utslitthet
- Høyere jobbrelatert fravær, bl.a. knyttet til turnusarbeid – men industrien arbeider også skift...
- Større andel uten fast ansettelse (13%) og mer uønsket deltid
- Deltidsfella – en kvinnefelle
- Mange av eksponeringene fanges ikke opp i tradisjonelle kartlegginger:
 - Hva med lettere løft i feil stillinger?
 - Hva med smittefare?
 - Hva med arbeid som medfører hudkontakt med såpe, sjampo, rengjørings- og desinfeksjonsmidler ?
 - Helsesektoren produserer skader – hvordan fanges skader opp? (Høres arbeidsulykker for "industrielt" ut?)

13 gode råd om et bedre psykososialt arbeidsmiljø

- Oppsummering av kunnskap om hva som skal til. Utarbeidet av Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Danmark, april 2008
- Hvis vi vet hva som skal til, vet vi også hva som må forbedres

1: De langsomme forandringene er de hurtigste

- Det finnes ikke skippertaksløsninger for et bedre psykososialt arbeidsmiljø. En kort innsats endrer lite eller ingen ting. Vedvarende oppmerksomhet og prioritering av trivsel gir de beste resultatene

2: Det gode psykososiale arbeidsmiljøet må hele tiden finnes opp på nytt

- Det oppstår hele tiden nye utfordringer og betingelser som krever nye initiativer, handlinger og dialog. Arbeidsplassen er en levende organisme som er under stadig utvikling – det samme gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet

3: Mistillit til andres motiver lammer den psykososiale arbeidsmiljøprosessen

- Arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet krever at ledelsen og de ansatte gjensidig viser tillit og anerkjenner hverandres roller. Forandringer skapes gjennom å ta andre på ordet framfor det å ha fra starten av mistillit til deres motiver.

4: Skap en profesjonell uenighetskultur

- Lytt til stabukker og tvilere – det er som regel en kjerne av sannhet i det de sier. Det er ikke motsetninger mellom kritikk og tillit. Respektfull uenighet skaper utvikling og rom for forskjellighet.

5: Nei til kjærlighet – ja til anerkjennelse og respekt

- Det er fellesskapet om å gjøre arbeidet som skaper trivsel – ikke følelsemessig omklamring. Det er fagligheten i arbeidet som skal anerkjennes. Personligheten skal respekteres.

6: Ledelsen som sekretær for medarbeiderne

- Meningsfylte arbeidsoppgaver fordrer at ledelsen fjerner hindringer og sikrer ressurser og innflytelse. Medarbeiderne vil da sørge for at det gjøres et godt stykke arbeid.

7: Hvis vi bare kunne få lov til å passe på arbeidet vårt

- Det gir arbeidsglede å kunne utføre et godt stykke arbeid. Arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet gir riktig mening og framdrift, først når det øker muligheten for å løse de daglige arbeidsoppgavene

8: Inkludering og dialog er bra, men ikke nok

- Møter og samtaler er nødvendig, men de må føre til konkrete og synlige resultater. Handlekraftige aktører må ta på seg ansvaret for å skape rammer og ta hånd om prosessen.

9: Kartleggingsresultater setter dagsorden, men løser ikke problemer

- Resultatene fra kartlegginger av det psykososiale arbeidsmiljøet skaper legitimitet og oppmerksomhet, men de er vanskelig omsettbare til direkte handlinger. Handling krever dialog, prioritering og fokus på det konkrete arbeidet.

10: Se manglene i øynene og dyrk mulighetene

- Psykososialt arbeidsmiljøarbeid handler både om å fjerne belastninger og å skape utvikling og mening i arbeidet. Det er derfor nødvendig "både at blæse og have mel i munnen".

11: Det er vanskelig å holde hodet over vannet når bølgene går høyt

- Når store forandringer skyller inn over organisasjonen, krever det en ekstra innsats for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø.

12: Av ingenting kommer ingenting

- Det krever tid, penger og energi å skape og opprettholde et godt psykososialt arbeidsmiljø. Tenk på det som en nødvendig investering.

13: Meningen i arbeidet skapes i fellesskapet

- Fellesskapet om arbeidet er en stor del av meningen med å gå på jobb. Det å miste meningen og fellesskapet er ødeleggende for det psykososiale arbeidsmiljøet

Refleksjonsspørsmål

- Vet vi nok?
 - Og vet vi nok om storbyenes situasjon?
- Hva med de nye utfordringene?
 - Vi kartlegger det vi vet hva er...
 - Etnisk mangfold, mestring i brukermøtet, deltidsproblematikken, mm.?
- Hva skal til for å ta kunnskapen i bruk?
 - Hvordan kan forskning understøtte god ledelse og god praksis?
 - Hva slags utviklingsstøtte skal til?