

ARBEID&HELSE

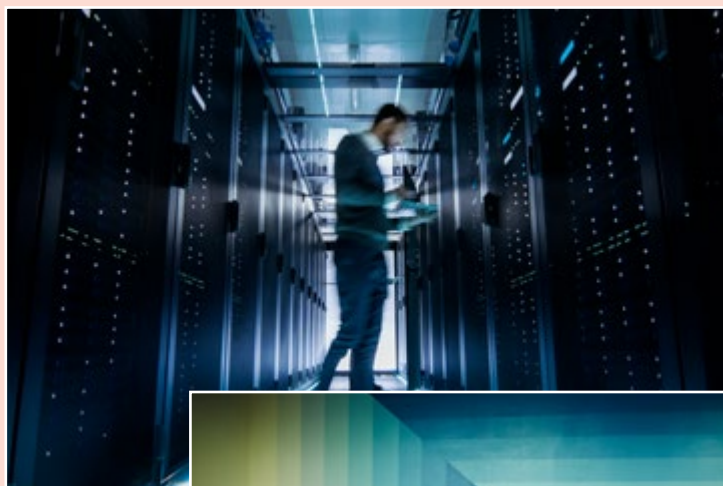
ARBEIDSMILJØ PÅ DAGSORDEN
– STATSRÅDSKOMMENTAR SIDE 5

HVORFOR ER KVINNER MER
SYKEMELDT ENN MENN? SIDE 18

PARTENE UTTALER SEG
OM ARBEIDSMILJØETS
BETYDNING SIDE 31

–BRA ARBEIDSMILJØ
ER BRA BUSINESS

INNHOOLD



ARBEID OG HELSE
ÅRSMAGASIN
ISSN 0806-3648
2018

UTGIVER:

Statens arbeidsmiljøinstitutt
(STAMI)
Pb 5330 Majorstuen, 0304 Oslo
postmottak@stami.no
23195100

www.stami.no

Ansvarlig redaktør:

Sture Bye
slb@stami.no

Redaksjonssekretær:

Malene Romestrand
maro@stami.no

Design: Melkeveien Designkontor as

Forsidefoto: Calias Photo,

Eirik Linder Aspelund

Produksjon: Rolf Ottesen as

Opplag: 5600

Ønsker du å bestille flere magasin, gratis
tilsendt, send en mail til nyheter@stami.no.
Oppgi antall og postadresse.

3 Leder
Arbeidsmiljø og inkludering

5 Arbeidsmiljø på dagsorden

6 – Bra arbeidsmiljø er
bra business

9 Fag på timeplanen

13 Kreftrisiko blant
brannmenn

16 Visste du at ...

18 Kvinner og sykefravær

21 Kan man bli syk av
ikke å strekke til?

25 Tilsyn og rettleiing
frå Arbeidstilsynet
Nyttar det?

28 Korleis vil framtidens
arbeidsmiljø sjå ut?

31 Arbeidsmiljøets betydning
for arbeidet

ARBEIDSMILJØ OG INKLUDERING

I 2018 har arbeidsmiljø blitt satt tydelig på agendaen i det offentlige ordskiftet. Aktørene på arbeidsmiljøområdet, med STAMI som en av de mest toneangivende, har lyktes med nå frem med budskapet om at arbeidsmiljø er en viktig forutsetning for fremtidig norsk velferd og konkurransekraft.

Tidligere har arbeidsmiljø blitt mest sett i sammenheng med trivsel på jobb og arbeidsrelatert sykefravær, men i 2018 har bevisstheten rundt arbeidsmiljøets betydning for virksomhetenes resultater og produktivitet økt, og ikke minst rundt sammenhengen med uførhet, forlengede yrkeskarrierer og mulighet for inkludering. I sum betyr dette at arbeidsmiljø er en av de kritiske faktorene som er styrende for å kunne legge til rette for økt sysselsetting.

Men det betinger at vi har riktig fokus, særlig på forebygging av riktige og relevante arbeidsmiljøfaktorer samt kunnskapsbaserte tiltak. Her svikter det dessverre fortsatt mye i norsk arbeidsliv, til tross for at vi er verdensledende på arbeidsmiljøstandard. Vi trenger styrket bevissthet og bedre kunnskapsformidling rundt dette!

Det store bildet viser at Norge har gjort det godt i lang tid. Flere spår imidlertid større humper i veien noe frem i tid, og spesielt er det bekymring knyttet til virkninger av svært hurtig teknologisk utvikling som sammenfaller i tid med demografiske utfordringer og behov for et grønt skifte. I sum kan dette, med mindre man lykkes med korrigerende tiltak, føre til trangere økonomiske tider fremover. Den beste medisinen mot en slik negativ samfunnsøkonomisk utvikling er økt sysselsetting. I Norge, hvor vi allerede har høy kvinneandel i arbeidslivet og lav arbeidsledighet, betyr dette at vi først og fremst må øke yrkesdeltagelsen gjennom inkludering av de som i dagens situasjon faller utenfor arbeidslivet. Det tilsier at mennesker med noe større sårbarhet enn de som utgjør arbeidstokken i dag, skal ta større del i det produktive arbeidslivet fremover.

» **Skal vi lykkes med inkludering fremover, må vi bli enda bedre på arbeidsmiljøarbeid.**



Pål Molander: Direktør ved STAMI.

FOTO: CALIAS PHOTO, EIRIK LINDER ASPELUND

At arbeid gir god helse er nærmest blitt en opplest sannhet, og det er godt belegg for å hevde dette. Men flere glemmer at dette betinger at arbeidsforholdene og arbeidsmiljøet er godt. Bommer vi på arbeidsmiljøarbeidet er det imidlertid solid dokumentasjon også for det motsatte. For noe mer sårbare mennesker kan slike forhold være enda mer kritiske. Skal vi lykkes med inkludering fremover må vi derfor bli enda bedre på arbeidsmiljøarbeid. Dette er et faktum som så langt er underkommunisert.

Det er derfor gode holdepunkter for å hevde at arbeidsmiljø vil bli enda viktigere i fremtiden. Og ikke minst må vi være tydeligere og treffe bedre med kunnskapsbaserte tiltak på den enkelte arbeidsplass. I et arbeidsliv i endring tyder mye på at STAMI vil ha mange spennende og samfunnskritiske oppgaver å ta fatt på i årene som kommer.

Pål Molander

FÅ OVERSIKT OVER KVA DU BLIR UTSETT FOR PÅ JOBBEN

23 prosent av yrkesaktive i Noreg opplyser at dei blir utsett for støv, røyk, gass, damp, eksos og andre kjemikaliar på jobben.

EXPO Online er ei gratis nettløysing som verksemdar kan bruke for å registrere og samle sine luftprøver. Her får verksemdar oversikt over kva dei tilsette blir utsett for, og om nivåa er høge eller låge. Dette er svært nyttig i HMS-arbeidet for å kunne gjennomføre målretta tiltak der det trengs.

Kjennskap til eksponering i arbeidet og korleis det kan påverke helsa er med på å fremje betre arbeidsforhold.

→ stami.no/expo

ARBEIDSMILJØ PÅ DAGSORDEN

Vi er gode på arbeidsmiljø i Norge. 9 av 10 trives på jobb, og norske arbeidstakere er blant dem i Europa som er aller mest fornøyd. Med andre ord er det norske arbeidsmiljøet i verdenstoppen, mye takket være et godt rammeverk og det gode partssamarbeidet.

Men selv om man er god er det mulig å bli bedre. Mange faller ut av arbeidslivet på grunn av blant annet helseproblemer, og forskning viser at det er en sammenheng mellom arbeidsmiljø på arbeidsplassen og sykefravær. Det arbeidsrelaterte sykefraværet ligger ofte mellom 15 og 40 prosent. Helseutfordringene med størst omfang blant norske yrkesaktive er muskel- og skjelettlidelser og psykiske plager. Forekomsten av muskel- og skjelettplager har ikke endret seg de siste 20 årene. Forekomsten av psykiske plager er på samme nivå som i 2003. Tallet på arbeidsskadedødsfall har gått betydelig ned i et lengre perspektiv. I 2017 ble det registrert 21 900 arbeidsulykker av NAV, og samme år omkom 28 mennesker på grunn av arbeidsskader. Det er enighet om at arbeidsmiljøstandarden er høy i Norge, men at vi samtidig fortsatt har utfordringer, og at det er et potensial for bedre samarbeid om forebygging på arbeidsplassene. Om vi lykkes med å bedre arbeidsmiljøarbeidet kan vi høste gevinster i form av redusert sykefravær og lavere andel av befolkningen på uføretrygd, lengre arbeidskarrierer og bedre inkludering av de som sliter med å få fotfeste i arbeidslivet. Og som om ikke det var nok, får vi bedre kvalitet og effektivitet i virksomhetene.

HVA ER GODT FOREBYGGENDE ARBEIDSMILJØARBEID?

Myndighetene samarbeider tett og aktivt med partene i arbeidslivet for å skape et trygt, godt og inkluderende arbeidsliv for alle. Selve jobben må gjøres ute i på den enkelte arbeidsplass, og det jobbes godt på mange arbeidsplasser.

Likevel bruker for mange virksomheter tid og ressurser på tiltak som ikke har særlig effekt på arbeidsmiljøet. Mange er ikke gode nok til å kartlegge og vurdere hva som er risikoen ved arbeidet som utføres, hvordan det er organisert og hva som kan bidra til å redusere risikoen og bedre arbeidsmiljøet. I stedet bruker de, i god tro, ressurser på tiltak som egentlig handler mer om velferd enn arbeidsmiljø. Slike tiltak er både populære og skaper god stemning, og jeg vil dem ikke til livs. Fredagskaffe og trening i arbeidstida kan være gode tiltak på arbeidsplassen,

men de er ikke avgjørende for forhindre sykefravær, frafall og arbeidsulykker.

STAMIs faktabok om arbeidsmiljø og helse gir god dokumentasjon om arbeidsforhold som har betydning for arbeidsmiljøet. Vi vet at for å påvirke arbeidsmiljøet må man konsentrere seg som forhold som har med selve arbeidet å gjøre. Arbeidsmiljø handler om arbeid, om planlegging, organisering og gjennomføring, og for å lykkes er det dette virksomhetene må rette oppmerksomheten mot. De må stille spørsmål som: kan arbeidet organiseres annerledes for å unngå unødvendige rollekonflikter? Kan noe gjøres for å redusere tidspress? Er det mulig å gi arbeidstakerne mer allsidige arbeidsoppgaver?

TILTAK SOM VIRKER

Arbeidsplasser er forskjellige og har ulike arbeidsmiljøutfordringer. Et sykehjem vil ha andre utfordringer enn en byggeplass eller en butikk. Dette har betydning for hvilke tiltak som bør iverksettes. Treffsikre tiltak må ta utgangspunkt i den konkrete arbeidsplassen. De må baseres på kunnskap om hva som virker, og de må iverksettes systematisk.

Arbeidet med dette er arbeidsgivers ansvar, men det viktig å huske hvilken rolle arbeidstakerne kan og skal spille. Arbeidstakerne har plikt til å medvirke i arbeidsmiljøarbeidet. En ny rapport fra Sintef viser hvordan tillitsvalgte og verneombud kan fungere som en utvidet ledelsesressurs i dette arbeidet. Samtidig må det understrekes at arbeidsmiljøet er et lederansvar.

For å bedre arbeidsmiljøet, må virksomhetene ta i bruk kunnskapen om hva som virker i det forebyggende arbeidet. Fra myndighetenes side støtter vi opp om dette arbeidet gjennom fortsatt utvikling og formidling av relevant og operativ kunnskap om arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid, og ikke minst sørger vi for å spre denne kunnskapen til landets arbeidsplasser.



Arbeids- og sosialminister

Anniken Haugli FOTO: THOMAS

HAUGERSVEEN/ STATSMINISTERENS KONTOR



– BRA ARBEIDSMILJØ ER BRA BUSINESS

Har du det bra på jobb, produserer du mer. Derfor er det penger å tjene på å investere i et godt arbeidsmiljø.

TEKST BIRGITTE HOFF LYSHOLM

FOTO CALIAS PHOTO/EIRIK LINDER ASPELUND

En undersøkelse Oslo Economics har utført på oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet, viser at riktig innsats for arbeidsmiljøet kan bidra til å spare det norske samfunnet for 75 milliarder kroner. Det anslås at et ikke-optimalt arbeidsmiljø koster norsk arbeidsliv 13 milliarder kroner i produksjonstap, i overkant av 16 milliarder i produktivitetstap, 40 milliarder i helsetap og rundt 3,2 milliarder i helsetjenestekostnader og andre kostnader. Ikke alt dette kan spares inn,

men vi kan konstatere at potensialet for uttelling er enormt for bedrifter som satser riktig på arbeidsmiljø. Likevel har det vist seg at det kan det være vanskelig å få bedriftsledere til å bruke penger på arbeidsmiljøtiltak, forteller den svenske arbeidshelseøkonomen Malin Lohela-Karlsson. Hun er forsker ved Universitetet i Uppsala, og begynte å jobbe med arbeidsmiljøforskning for åtte-ti år siden.

– Det spilte ingen rolle hvor bra det enkelte tiltaket viste seg å være for helsen, det var vanskelig å få gehør hos arbeidsgivere, forteller hun.

– Siden jeg har bakgrunn fra økonomi ville jeg prøve å koble de to feltene for å se om vi kunne bevise at tiltak for arbeidsmiljøet er en investering snarere enn en kostnad. Klarte vi det, kunne vi kanskje få fram de økonomiske argumentene som trengs for å bli hørt hos bedriftsledere.

På denne tiden pågikk det litt forskning på feltet på verdensbasis, men lite i Europa og Skandinavia. Lohela-Karlssons mål var dette: Kan vi ut fra svensk kontekst måle effekter arbeidsmiljøet har på ansatte før de blir sykmeldt? Er dårlig arbeidsmiljø en kostnad for arbeidsgiver? Hun målte produksjonsbortfallet som oppstår når ansatte er på jobb, men ikke får gjort jobben sin på



grunn av dårlig arbeidsmiljø. Dette synes ikke på fraværstatis-tikkene, de ansatte er jo på jobb, men de bruker tid på konflikter eller dårlig stemning som går på helsa og effektiviteten løs. Dette sykenærveret gir et produksjonsbortfall som det er vanskelig å verdisetts hvis ikke du aktivt stiller spørsmålet: Hvor vanlig er det på vår arbeidsplass å oppleve arbeidsmiljøproblem, og hvordan opplever de ansatte dette?

I Lohela-Karlssons undersøkelse svarte mellom 40 og 50 prosent av de spurte at de hadde opplevd arbeidsmiljø- og/eller helseproblem den siste uken. Da hun spurte hvor mye dette hadde påvirket prestasjonen deres, fant hun at mellom 30 og 40 prosent mente de jobbet dårligere mens problemene pågikk.

– Vi vet ikke hvor stor effektivitetssvikten er i organisasjoner med dårlig arbeidsmiljø, men vi vet at det er et problem vi i stor grad kan gjøre noe med, konstaterer Lohela-Karlsson.

Studier som undersøker hva som får arbeidsgivere til å bedrive arbeidsmiljøarbeid, konkluderer med tre hovedincitament: Lover og regler, økonomi og moral og etikk. De økonomiske grunnene til å jobbe aktivt med arbeidsmiljøet må i sin tur kommuniseres på tre ulike måter overfor ulike typer ledere:

– Noen sier at jeg ikke trenger å argumentere med økonomi, fordi arbeidsmiljøet er så viktig for dem i seg selv. Andre må få forklart hvordan et tiltak for arbeidsmiljøet henger sammen med prestasjon og sykefravær, mens en tredje kategori vil ha bevis for at det faktisk virker.

VERKTØY ANSLÅR LØNNSOMHET

For å møte den tredje kategorien ledere har Lohela-Karlsson med kolleger utviklet et nettbasert verktøy som analyserer hver enkelt virksomhet. Der kan ledere legge inn informasjon om bedriften, utfordringene de har, og hva de ønsker å oppnå. Verktøyet vil så anslå hva bedriftens problemer koster, og hva et mulig tiltak vil koste. Dermed kan man på forhånd vurdere om tiltaket antas å gi en innsparing eller eventuelt også fortjeneste som forsvarer investeringen.

Dette gjøres på bedriftsnivå, for det finnes ikke én metode som kan løse alle arbeidsmiljøproblem. Det fins heller ingen metode som løser alle problem på en arbeidsplass, noen ganger kreves flere tiltak. Likevel er det noen faktorer som kjennetegner arbeidsplasser med lavt sykefravær, som konkludert i rapporten Hälsa och framtid utført av Uppsala Universitet og Karolinska Institutet:

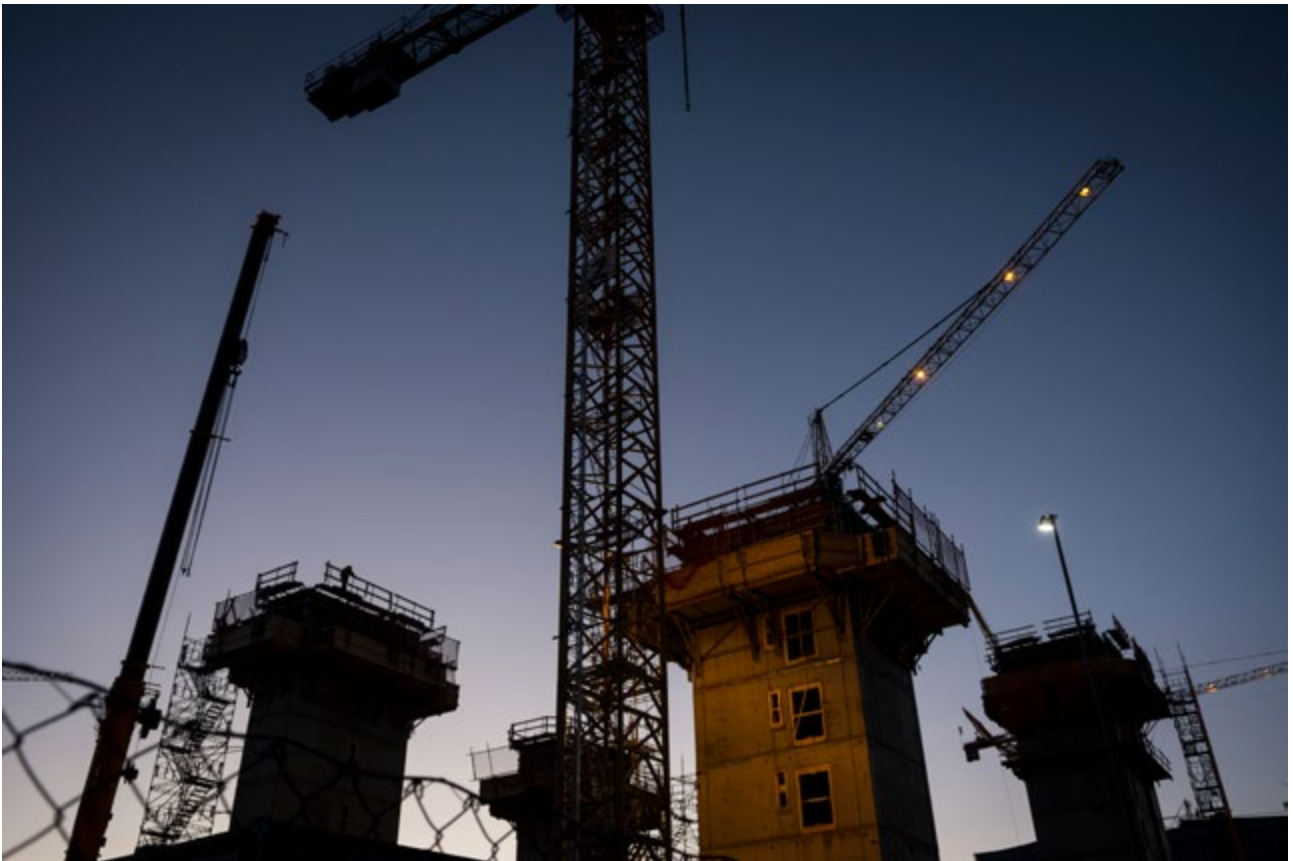
- **Nærværende lederskap med tilgjengelige sjefer som er mye synlige på arbeidsplassen, spiser lunsj sammen med de ansatte, småpratere og ser sine medarbeidere**
- **Positiv innstilling til kompetanseutvikling, for eksempel gjennom kompetanseutviklingsplaner på både individ- og gruppenivå**
- **Bra kommunikasjon med tilbakemeldinger direkte og i møter, forum for at alle kan bli hørt, informasjonsflyt oppover og nedover i linjen og at arbeidsmiljø er høyt oppe på dagsorden**
- **Mulighet til å bytte arbeidsoppgaver uavhengig av helsetilstand eller vilje til å gå videre i karrieren**
- **En sjef som prioriterer arbeidsoppgavene for ansatte på alle nivå når det er mye å gjøre**
- **Et bra systematisk arbeidsmiljøarbeid**

– Alle trenger ikke å sette i verk alle innsatser alltid, men noen ting kan man satse på og vite at det vil gi effekt uansett bedrift, sier Lohela-Karlsson.

– Iblant tenker man at det skal koste så mye penger, men mye av dette handler om å velge en annen måte å være sjef på. Og at vi innser at arbeidsmiljøet utgjøres av hva vi sier når vi arbeider sammen.

BRA MILJØ ER BRA BUSINESS

Lohela-Karlsson er langt fra alene om å ha funnet bevis for lønnsomheten i et godt arbeidsmiljø. Hennes kanadiske kollega Emile Tompa har forsket på arbeid og helse i tjuer år, spesielt på tilrettelegging av arbeidsplasser. Han har blant annet utført en systematisk sammenstilling av eksisterende studier på økonomiske vurderinger av tilretteleggingstiltak i ulike industrier, og kategorisert på ulike former for tiltak. Hovedfunnet er sterke bevis for at ergonomiske og andre muskelskadeforebyggende »



» tiltak i produksjons- og lagervirksomheter er økonomisk lønnsomme. Han fant også sterke bevis for at ledelsesintervensjon er verdt innsatsen i multisektorbedrifter.

– Jeg har også utført flere økonomiske evalueringer av ergonomiske tiltak, en i tekstilsektoren, en annen i produksjon av bildeler, og en tredje i pasienthåndtering i omsorgsbolig. De første to ga veldig bra investeringsuttelling sett fra arbeidsgivers perspektiv. I omsorgssektoren gikk investeringene så vidt i null, men vi undervurderte flere av fordelene, forteller Tompa.

Han konstaterer at ergonomiske og skadeforebyggende investeringer som regel alltid er økonomisk lønnsomme.

– Jeg mener at et bra arbeidsmiljø er bra business, sier han.

– En menneskeorientert kultur generelt og satsing på arbeidshelse spesielt gir høyere jobbengasjement, tryggere arbeidsplasser og en mer produktiv arbeidsstyrke.

Tompa har også sett på bedrifter med felles styringssystem for arbeidsmiljø og produksjon, der det legges innsats i å fokusere på begge deler. Konklusjonen hans er at bedriftene ikke hadde noe å tape på dette, de gjorde det bra på begge områder.

FORNØYDE MED JOBBEN

90 prosent av norske yrkesaktive er fornøyde med jobben sin, og 86 prosent oppgir at de meget ofte eller alltid er både motiverte og engasjerte i arbeidet sitt. I overkant av 80 prosent oppgir at de også har svært høy eller høy grad av tilhørighet til virksomheten de arbeider i, alt ifølge STAMIs Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018. Likevel viser undersøkelsen fra Oslo Economics at forebyggingspotensialet på arbeidsmiljøområdet i

Norge fortsatt er betydelig.

– Grunnlaget for effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid er faktakunnskap om risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Vi vet for eksempel fra nasjonale tall at muskelskjelett- og psykiske plager er utbredt blant yrkesaktive i norsk arbeidsliv, sier Berit Bakke som er avdelingsdirektør ved Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA) på STAMI.

– Tall fra NAV viser at om lag 60 prosent av det legemeldte sykefraværet skyldes disse to diagnosegruppene. Forskning fra STAMI viser at en fjerdedel av tilfellene med psykiske plager kunne vært forebygget dersom kjente psykososiale risikofaktorer i arbeidsmiljøet hadde vært eliminert. Når det gjelder muskelskjelettplager så kommer det stadig mer kunnskap om årsaker fra forskning og vi vet nå at muskelskjelettplager kan skyldes både mekaniske eksponeringer, som løft med vridning

og arbeid med hender over skulderhøyde, og psykososiale eksponeringer som rollekonflikt, høye emosjonelle krav og lav selvbestemmelse over egen arbeidssituasjon. Forebyggingspotensialet er også her stort, om lag 40 prosent av tilfellene med muskelskjelettplager kunne vært forbygget.

STAMI-direktør Pål Molander mener det er på høy tid at kunnskapene på området når ut i bedriftene.

– Mye tyder på at mange ikke er nok klar over den tydelige sammenhengen mellom arbeidsmiljø, kvalitet og produktivitet også på virksomhetsnivå. Dette er et tema som bør løftes inn i styrerommene, spesielt nå som arbeidslivet er i endring, konstaterer han.

Rektor får ikke gå lenge i gangen før elever kommer ilende til for å fortelle siste nytt eller snakke fotball. Her er det Lykke, Soukaina og Marcus som slår av en prat.

FAG PÅ TIMEPLANEN

Få steder i arbeidslivet er frynsegodene så fraværende som i skoleverket. Men lærerne på Apalløkka skole savner verken fruktkurv eller teambuilding på spahotell, så lenge de får utvikle sine egne fagferdigheter i arbeidstiden.

TEKST BIRGITTE HOFF LYSHOLM

FOTO GEIR DOKKEN

Vil du føre en samtale med en engasjert rektor, bør du unngå friminuttene. Elisabeth Dullum avbryter gjerne sine egne setninger når en elev vil slå av en prat eller hun «bare må sjekke hvorfor fotballspilleren i niende halter på høyre fot der nede i gangen». Ellers snakker hun gjerne på inn- og utpust om hva som gjør en skole god. Og når hun snakker, kan det være verdt å lytte – også om du ikke jobber i skoleverket. For de har gjort noe riktig på Apalløkka skole, ungdomsskolen i Groruddalen i Oslo der ledelsen gikk av etter en rapport om arbeidsmiljøet blant lærerne i 2016. Dullum og assisterende rektor Cathrine T. Thingnes ble satt inn på en ukes varsel. Det

var midt i eksamenstid, lærere sluttet etter år med uro, og den nye ledelsen fikk i oppgave å ansette cirka ti nye lærere til skolestart høsten 2016 og snu en skute som av mange var gitt opp – og det bare noen uker før skoleårets slutt.

Hva gjør man da?

– Da har du ikke tid til å surre. Da må du fokusere på kjerneverdien i bedriften, og hos oss ble spørsmålet: Hva er det som gjør en lærer god? Spør Dullum, og gir svaret med det samme:

– Det er at hun er god i faget sitt, og i relasjonsbygging, dyktig i samarbeid med andre

og at hun settes i stand til å lede vei. Det er klasserommet som er kjerneaktiviteten vår, og elevenes læring faglig og sosialt som danner bunnlinja.

TILDELT SKOLEPRIS

Drøye to år etter ble Apalløkka tildelt Dronning Sonjas skolepris, en utmerkelse som deles ut årlig til en skole som har utmerket seg ved å praktisere likeverd og inkludering – verdier som også står sterkt på skolen som arbeidsplass. De ansatte påvirker i stor grad sin egen arbeidshverdag, under en tydelig ledelse som aldri lar det herske noen tvil om hva de forventer av lærerne sine. Rektor legger stor vekt på arbeidets verdi, og tyr gjerne til Nils Arne Eggens kjente godfot-teori: Et kollegium består av alle ferdighetstyper, skal vi fungere som et lag må vi spille hverandre gode. Skolens visjon og verdier kom på plass vinteren 2017 etter at personalet sammen hadde jobbet fram dette.

– Når noen setter i gang felles kollegatrening før jobb og sosiale aktiviteter fredag ettermiddag er det fint, men det er ikke det som gir resultater i arbeidet. Vi ville bygge en kultur basert på samarbeid, kollektiv læring og fellesskap – og da er det fagfellesskap jeg snakker om, konstaterer hun.





På teamledermøte for niendetrinn planlegges ukens undervisning.
– Disse møtene er en kvalitetssikring for oss, sier assisterende rektor Cathrine T. Thingnes og teamleder Mette Refsnes og lærer Runa Holen.



Rektor Elisabeth Dullum er stolt over ansatte og elever ved Apalløkka skole. Slagordet «Sammen om» gjennomsyrrer både arbeids- og læringsmiljø.

» Ledere i skolen måles ikke på økonomisk resultat, men på elevenes faglige prestasjoner, trivsel og tilbakemeldinger i form av elev- og foreldreundersøkelser. Alle målinger har vist en positiv utvikling på Apalløkka: Eksamensresultatene har ligget på landsgjennomsnittet eller over de siste årene, noe som regnes som svært bra i en skolekrets der elevmassen reflekterer hovedstadens miks av villa og høyblokk, fattig og rik. En av rektors lederstrategier er å være tydelig, og samtidig gi de ansatte stor frihet i eget arbeid. Det er ikke bare en forventning til fagsamarbeid lærerne imellom, det er et uttalt krav som følges opp med timeplanfestede samarbeidsmøter. Møtene handler om fag, og er aktiviteten lærerne selv trekker fram når vi spør hva som gir dem et godt arbeidsmiljø.

– I stedet for å planlegge undervisningen hver for oss, gjør vi det sammen. Det påvirker det kollegiale og det sosiale, det er jobb vi gjør, men vi gjør det sammen, sier Trond Helge Larsen. Han sitter på skolebiblioteket og har fagsamarbeidsmøte i matematikk sammen med Stian Mendoza Flies, Kristine Andersen og Håvard Maugesten.

– Vi blir veldig godt kjent gjennom disse møtene, mener Andersen.

– Vi møtes for å effektivisere arbeidet, men en effekt av at vi møtes så jevnlig er at vi utvikler god kommunikasjon oss imellom.

Gruppas erfaring er at skoler uten systematisert fagsamarbeid overlater kompetanseutveksling mellom lærerne til tilfeldigheter. Det er ikke alltid like lett å spørre en mer erfaren kollega om innspill på hennes ekspertfelt når dere møtes tilfeldig i gangen, og det kan være lett å føle seg masete. For går kanskje kompetanseutvekslingen bare en vei? Er det noe du kan hjelpe henne med til gjengjeld, og ville hun i så fall ha sagt ifra? Arbeidsdagen er så hektisk at alle har nok med sine egne oppgaver. Når samarbeidet systematiseres og blir en del av møteplanen, får

alle oppleve å gi og ta. Flies forklarer at hans bakgrunn gjør det naturlig for ham å ta initiativ i fagsamarbeid mellom lærere som underviser i kroppsøving og spansk, mens han gjerne lar andre lede an i planlegging av samfunnsfagundervisningen.

– Jeg har behov for å utvikle meg faglig, og det skjer best i samarbeid med andre, mener han.

– Det samarbeidet må det legges til rette for. Men så lenge jeg får det behovet dekket, får jeg masse god energi som jeg tror i seg selv er positivt for arbeidsmiljøet. Jeg tror det handler om noe så grunnleggende som vårt behov for anerkjennelse: Jeg føler meg sett når det settes av tid til min faglige utvikling, og ledelsen er så tydelig på at vi er sammen om dette.

– For meg som er helt nyutdannet, har denne kompetanse- delingen vært veldig viktig, påpeker Maugesten.

– Jeg er blitt invitert inn i samarbeidsgrupper og har fått mulighet til å se hvordan andre jobber, i stedet for å få utdelt en nøkkel til klasserommet og et «lykke til». Det utstrakte fagsamarbeidet påvirker også hvordan man møter folk på lærerrommet, ved noen skoler er det som om du ikke blir sett idet du kommer.

– Det har effekt altså, hvordan vi tar imot folk på jobb, istemmer Larsen.

FRYNSEGODER GIR IKKE TRIVSEL

Hver eneste uke er det satt av tid til at faglærerne i de ulike fagene møtes, og de er pålagt å bruke tiden sammen. I praksis gir kollegene hverandre et ukentlig fagseminar der hver enkelt får bruke sin kompetanse til å løfte andres kunnskap, eller lærer noe av en kollega med mer erfaring. Flies beskriver lærerjobb med og uten systematisert fagsamarbeid som dag og natt, og påpeker at også samarbeid er en ferdighet som må øves på.



Stian Mendoza Flies, Kristine Andersen, Trond Helge Larsen og Håvard Maugesten planlegger ukens matteundervisning. Det sikrer at alle elevene på trinnet tilbys samme undervisning, og at lærerne får dra vekslers på hverandres erfaring.

Ifølge STAMIs direktør Pål Molander har norske bedrifter mye å tjene på å følge Apalløkka skoles eksempel, gjennom å fokusere på utvikling av arbeidshverdagen. Studier viser nemlig at verken populære tiltak som trening i arbeidstiden eller stressmestringskurs har noen avgjørende betydning for arbeidsmiljø og sykefravær i bedrifter. Treningstilbud treffer oftest de som ville ha trent uansett og stress på jobben bør forebygges – ikke repareres. Fruktkurver, kaffe latte, firmahytter – slike frynsegoder er ikke avgjørende for folks trivsel på jobb.

– Arbeidsmiljø er god butikk, men det betinger at vi treffer på tiltakene. At det vi gjør for å få et godt arbeidsmiljø er kunnskapsbasert, og at det har noe med selve arbeidet å gjøre. Det er flere hundre prosent avanse å hente på å investere i tiltak som er kunnskapsbasert, og som er knyttet til det som har med arbeidet å gjøre, konstaterer Molander.

Ni av ti trives på jobben i Norge, noe som gjør oss verdensledende på arbeidsmiljø. Likevel er det mye å hente på å treffe bedre med tiltakene for trivsel og jobbtillfredshet. Fra forskningshold ser vi hvilke utfordringer i arbeidslivet som er viktigere å fokusere på enn velferdsgoder som ikke har med arbeidet å gjøre: Gjennom bemyndigende ledelse fordeler ikke bare ledelsen oppgaver og ansvar, men også muligheter og ressurser til å lykkes med oppgavene. Autonomi, muligheten til å styre sin egen arbeidsdag innenfor gjeldende rammer, er også noe som står sterkt i norsk arbeidsliv og skaper jobbtillørighet.

– Forutsigbarhet, kultur og klima på arbeidsplassen må prioriteres. Vi kan ikke kjøpe oss fra det ved hjelp av populære velferdsgoder som ikke har noe med arbeidet å gjøre, forklarer Molander.

– Belønninger kan gis i form av ros, tilbakemeldinger, tilrettelegging og muligheter til utvikling. Det å få nye utfordringer kan ha større betydning for arbeidsmiljø og jobbengasjement for en arbeidstaker enn firmahytte eller bonus.

En stund bygget norske arbeidstagere Lego på teambuildingkurs for å lære å samarbeide. Gründerbedrifter konkurrerte om de mest fancy fellesområdene med saccosekker og biljardbord, de ansatte egne kokker som laget varm lunsj og resepsjonist med bakgrunn som barista til å styre kaffemaskinen. Forebyggende arbeidsmiljøtiltak har hos flere bestått i generelle helsekontroller av friske ansatte som like gjerne kunne ha gått til fastlegen, i stedet for å se nærmere på risikofaktorer ved den konkrete arbeidsplassen og sette inn tiltak deretter. Gode resultater er blitt feiret med firmatur.

– Det er vel og bra med ytre belønning, og jeg ønsker ikke at dette skal fjernes, men forskning viser at det er andre faktorer som har størst betydning for arbeidsmiljø. Hvis formålet med mange slike tiltak er å skape godt arbeidsmiljø, har mange bedrifter kastet mye penger ut vinduet på tiltak som ikke har direkte påvirkning på arbeidet bedriften gjør, mener Molander.

JOBB SOM IDENTITET

– Holdninger er lett å endre, vi er mer opptatt av adferd: Hvordan planlegger og gjennomfører vi arbeidet? Muligheten til å gjøre nye ting og få anerkjennelse for jobben du gjør er en bedre belønning enn å sende folk på rafting. Belønn god innsats som prosjektmedarbeider ved å utnevne den ansatte til prosjektleder neste gang, foreslår han.

– Det er en kritisk faktor at ledere forstår disse mekanismene, men det handler ikke kun om ledelse. I Norge er vi prisgitt gode initiativer fra de ansatte, ansatte har stor påvirkningskraft på hvordan arbeidet utføres på norske arbeidsplasser.

I en tid med store endringer i arbeidslivet, blir utfordringen å sette inn tiltak som vi vet har effekt. Ifølge Molander ligger det største handlingsrommet i spennet mellom ytterpunkter som håndtering av vanskelige arbeidskonflikter og rafting i Sjøa: Hva »

» gjør vi hver eneste dag for at jobben skal flyte og de ansatte skal ha det bra? Mye gjøres rett, norsk arbeidsmiljø er blant de beste i verden, likevel er det sånn at bedrifter som har et godt arbeidsmiljø ofte ikke kan sette fingeren på hva de har gjort for å få det. Vi er ikke bevisst nok på hva som skal til, mener STAMI-direktøren.

– Det er en vanlig misforståelse om norsk arbeidsliv at vi har gode dager og ikke jobber så hardt, men i internasjonale målinger skårer vi høyt på krav. Norske arbeidstagere strekker seg vanligvis veldig langt for arbeidsplassen sin, sier han.

– Vi identifiserer oss veldig med jobben. Jeg jobber ikke bare for å gjøre en jobb og få lønn, men fordi jobben er en del av meg. Det er en gullformel i Norge: Vi jobber for å føle oss vel. Og blir vi invitert inn i jobbengasjement gir det helse, realiseringsmuligheter og følelsen av å være med på noe som er større enn oss selv. Og ikke minst gir det resultater for virksomheten. Det viser samfunnsøkonomisk forskning.

Fagsamarbeidet mellom lærerne på Apalløkka har vist seg å fungere både i medgang og i motgang: Det er lettere å innrømme at du har feilet når dere er flere som står bak beslutningene som ledet dit.

– Det sitter ikke så langt inne å innrømme at opplegget vi har planlagt sammen viser seg å fungere dårlig, mener Andersen.

– Jeg vet ikke hvor lett det hadde vært å fortelle en kollega om en mislykket time hvis det var min undervisning alene som lå bak. Når jeg vet at vi er flere som følger samme mal, kan vi diskutere hva som ikke fungerer og, og sammen prøve å rette på det.

Maugesten er vel så opptatt av å ha kolleger å kunne dele gleden med:

– Følelsen av å komme ut av en godt planlagt time og vite at du kan diskutere det med de andre lærerne, og de vet hva du snakker om når du sier «fy søren, dette var bra!». Det er der gleden ved faget ligger for meg, beskriver han.

Andersen mener det gode arbeidsmiljøet blant lærerne smitter over på elevmassen, og dermed kan ha en positiv effekt på den delen av bunnlinja som handler om elevenes trivsel. Elevene

vet at lærerne samarbeider, og at undervisningen de møtes med er velfundert for hele trinnet. De ser at lærerne, ledelsen, vaktmesteren, renholderne og kontoransatte snakker sammen og ler sammen, de synliggjør at samarbeid ikke bare er noe de forventer av elevene, men noe de utøver daglig selv. Skolens motto er «Sammen om». Alle er en del av et «vi» på Apalløkka, og dette er en linje de ansatte absolutt mener kan overføres til yrker utenfor skoleverket:

– Uansett hva man jobber med, er man sterkere når man er flere. Det å kunne snakke med kolleger jevnlig og systematisk og dele kunnskap og byrder gir flere muligheter. Det er derfor vi så gjerne tar imot studenter her, det er ikke bare for at vi skal lære dem yrket, men for at de skal gi oss nye perspektiver, sier Flies.

Av samme grunn har rektor Dullum og ledergruppa innført systematisk klasseromsbesøk for lærerne med påfølgende refleksjonssamtaler: Lærere settes sammen med kolleger på tvers av trinn og forventes å opptre som flue på vegg i klasserommet, med det formål å observere i praksis hvordan andre jobber. Målet for klasseromsbesøkene er å dele erfaringer, bli inspirert og reflektere sammen om den gode undervisningsøkten. Lærerne har selv kommet med ønsket om å se hverandre i praksis for å dele ideer og gi hverandre nyttige innspill og råd.

– Det er av refleksjon over egen praksis vi blir gode, påpeker rektor, og lærerne hyller ordningen:

– Bare det å få mulighet til å observere kolleger og studenter i undervisning, det er helt magisk, mener Kristine Andersen.

– Vi har fredagskos og andre sosiale aktiviteter her også, men en godt planlagt jobbhverdag er så mye viktigere for arbeidsmiljøet.

Så enkelt, og så billig, kan faginspirasjon gjøres. Pål Molander sier det sånn: De nære tingene har stor verdi. Ingenting, uansett hva det er, kan erstatte det som skjer hver dag. Om det er bowling hver fredag eller et felles humanitært prosjekt. Det er flotte tiltak, men ikke de som alene gir det beste arbeidsmiljøet.



KREFTRISIKO BLANT BRANNMENN

Hva er årsakene til at brannmenn har høyere risiko for enkelte former for kreft? Kan det forebygges?

TEKST OG FOTO ANDREAS HVID RAMSDAL

Tåken henger tjukt i den våte og kalde vinterluften på Fetsund en morgen i starten av april. Snøen dekker jordene rundt oss. Jeg står sammen med Morten Thoresen, seksjonsleder ved nedre Romerike brann- og redningsvesen, og ser på at han legger vedkubber til et lite bål på kjøkkenbenken i et tomt og forlatt hus. Vi går gjennom stuen som er full av gamle, brukte sofaer, og opp i andre etasjen og forbi et soverom som ser ut som et gammelt barnerom. På gulvet ligger et par gamle leker strødd ved siden av et lite klargjort bål.

– Her kommer det til å bli godt og varmt, sier Morten når vi går gjennom en gang med kald og rå luft før vi entrer et nytt soverom. Det ligger gamle bøker revet fra hverandre i et hjørne. Enda et klargjort bål.

Det føles rart å gå igjennom et forlatt hus som man kan se har vært hjemmet til en familie, og snakke om hvordan det skal brennes. Men det er viktig at det blir gjort på nettopp denne måten, slik at vi kan finne svarene på det vi leter etter. Svarene på hvorfor brannmenn har høyere risiko for enkelte former for kreft enn gjennomsnittsbefolkningen.

BRANNMENN OG KREFT

Ifølge undersøkelser fra flere land har brannmenn høyere risiko for å få en del kreftformer, uten at vi vet så mye om hvorfor. STAMI og Kreftregisteret har derfor satt i gang et prosjekt for å finne ut av hva denne økte risikoen kan skyldes.

– Vi har data om dette fra flere større undersøkelser fra blant annet Norden, USA og Australia, der de fleste studiene viser en moderat høyere risiko for all kreft samlet, med rundt 5-10 prosent økning sammenliknet med den generelle mannlige

befolkningen. Disse tallene gjelder bare menn, ettersom det foreløpig er så få kvinnelige brannkonstabler, forteller Kristina Kjærheim, overlege og nestleder ved forskningsavdelingen ved Kreftregisteret.

Jan Tore Svingen er en av brannmennene fra Oslo brann- og redningsetat tilknyttet prosjektet, og han har kolleger som har havnet under denne uheldige statistikken. Han forteller:

– Flere av mine kolleger har fått både kreft og kols. Også med dødelig utgang og det er like tragisk hver gang. Det er veldig vanskelig å fastslå med sikkerhet om det er yrkesbetinget, men vi håper at jobben dere gjør for oss kan gi oss noen svar og gi oss en tryggere hverdag.

Han nevner måten de arbeider på har forandret seg gjennom årene. Blant annet har både verneutstyr og slukkemetoder blitt bedre.

Men eksponeringsbildet for brannmenn er komplekst. Det er vanskelig å sammenligne det brannmenn eksponeres for i dag med det de var eksponert for på 1960-tallet. I dag er vi vant til at brannmenn arbeider inne i selve brannrøyken, men for lenge siden, før man fikk det nåværende verneutstyret med friskluftsmasker og brannhemmende klær, var det vanligst å arbeide fra utsiden av brannen. Vernerdraktene brannmenn i dag bruker er også blitt mer vanntette, som gjør at de blir mindre våte, som igjen gjør det lettere å holde seg nedkjølt under arbeidet.

På den andre siden har også byggematerialene og inventar endret seg fra treverk til mer plast og elektronikk enn før; Materialer som skaper farligere stoffer ved forbrenning enn treverk. Men hva er det som faktisk har endret seg når vi ser på hva brannmenn eksponeres for i en ekte brann? Her skiller »



» prosjektet seg ut i fra tidligere studier, ved at man i reelle branner og i et mye større omfang skal måle hvilke kreftfremkallende stoffer brannmenn får i seg.

TUNG UTRUSTNING BLIR TYNGRE

Tilbake til huset på Fetsund. Utenfor står det flere brannbiler parkert. Det myldrer av brannmenn, brannbiler og kranbiler. Det rigges opp slanger og slukkeutstyr, settes opp varmetelt, bæres på kasser med brus og området sperres av med autovern. Et organisert kaos, som kun er der slik at forskerne fra STAMI kan få gjort de målingene de trenger. Jeg følger etter et par brannmenn på vei inn i et forlatt nabohus, der det skal avgis urin- og hudprøver, før det henges prøvetakere på kroppene som skal måle luften på innsiden av draktene.

Det nærmer seg tidspunktet for den første brannen, og det første laget som bokstavelig talt skal i ilden tar på seg røykdykkerutstyret med enda flere luftmålere montert.

– Et problem er at det blir veldig varmt der inne. Derfor har vi festet kjølepakker utenpå målerne for at de skal tåle varmen. Det har vi aldri prøvd før, så det blir spennende å se hvordan det går, sier Raymond Olsen, prosjektleder og forsker fra STAMI. .

Mennene har fått på seg røykdykkermaskene, og jeg følger etter dem inn i det første huset igjen. Nå skal det skje. Vi står ved døren til det ene soverommet, og seksjonsleder Morten

heller litt brennstoff på de opprevne bøkene i det ene hjørnet og setter fyr på bålet. Det tar bare et par sekunder før flammene vokser seg store og fyller luften under taket med røyk.

En gammel røykvarsler begynner plutselig å pipe høyt. Som den skal. Men i dag er den bare en forstyrrelse, og fjernes enkelt med et slag med en knyttneve slik at de skal slippe å høre den masete pipingen de neste 15 minuttene. Tiden det tar å gjøre fullstendige målinger.

Nå begynner det å bli så mye røyk at jeg blir beordret ut av Morten. På trygg avstand kan jeg se at den brune røyken begynner å fylle vinduene, ovenfra og ned, til det er umulig å se inn. Det skjer på noen sekunder, og jeg er glad jeg ikke skal sitte der inne.

Etter 15 minutter slukkes brannen og fire sotete skikkelser kommer ut. Lukten av bål kan ikke sammenlignes med lukten av utstyret som overleveres forskerne. Raymond tar en titt på kjølepakningene og målerne og bekrefter at de har overlevd den intense varmen. Men mennene er langt ifra ferdige. Ytter- og innertøyet tas av, innertøyet legges i plastposer og overleveres forskerne. De skal ta prøver av tøyet for å undersøke hvor mye kreftfremkallende stoffer som setter seg i tøyet etter en brann, og om det blir rent etter at det blir vasket én gang på brannstasjonen. Så skal nye hudprøver og urinprøver tas. Det er et stort arbeid med mengder av prøver som skal undersøkes.



HVA HAR DE VÆRT EKSPONERT FOR?

Jeg står med brannkonstabel Trond Ottem-Frydenberg som nettopp var inne. Det er kaldt i luften, men Trond er fortsatt våt av svette fra arbeidet.

– Vi satt der oppe og så på flammene som klatret opp i hjørnet og oppover i taket. På slutten var det ingen sikt der inne, og du kunne ikke se hånden foran ansiktet, sier han. Han går videre til varmeteltet for å få seg en matbit og rehydrere seg med brus.

Selv om vi vet at brannrøyk inneholder stoffer som kan forårsake kreft, så vet vi ikke hva brannmennene egentlig har vært eksponert for opp igjennom årene. Den eneste måten å finne ut av det på er å simulere branner fra de aktuelle periodene.

– Da må man gjøre det på den enkle måten og dra på bruktmarkeder og returstasjoner og finne møbler som var typiske for de forskjellige tidsperiodene. Nok til å fylle fem hus. Det skal også gjennomføres fem bilbranner på samme måte, så biler til dette må vi også få fatt i, forteller Raymond Olsen.

Når forskerne har fått måledataene fra disse brannene skal de settes sammen med data fra brannstasjonene om hvilket arbeid brannmennene har utført og hvilke typer kreft de har hatt. Slik kan de se om det er en sammenheng mellom eksponering og helseutfall i en skala vi ikke har sett før.

– Prosjektet er viktig både med tanke på å få bedre kunnskap om årsaker til kreft, for å forebygge kreft og for eventuelt å gi grunnlag for erstatning for eventuell yrkesbetinget kreft. Forebygging mot mulig kreftfremkallende påvirkning kan best gjøres når vi kjenner de farlige stoffene og hvordan de virker, ved å endre egenskaper ved for eksempel verneutstyr, metoder for brannslukking, rutiner for renhold og vedlikehold av klær. Vi håper at prosjektet vil kunne bidra positivt ved å legge grunnlag for en kunnskapsbasert og målrettet forebygging, avslutter Kristina Kjærheim fra Kreftregisteret.

–Jeg synes jeg har verdens beste jobb. Samholdet, uforutsigbarheten, det å aldri vite hva jeg gjør om fem minutter og det å hjelpe folk med alt fra små til store problemer er det jeg elsker med jobben. Å reise hjem og vite at jeg faktisk har gjort en forskjell er noe som betyr mye for meg, og som motiverer meg til å gjøre en god jobb, forteller brannkonstabel Jan Tore Svingen.

Etter en lang dag på Fetsund pakker vi utstyret sammen og vender nesen hjemover. Brannmennene driver fortsatt med slukking i det vi setter oss inn i bilen, og i likhet med dem er ikke STAMI ferdige med arbeidet. Frem til 2020 skal det gjennomføres inntil fem øvelsesbranner i bolighus og fem øvelsesbranner i kjøretøy, urinprøver fra mer enn 100 brannmenn i forbindelse med røykdykking skal undersøkes. I tillegg skal forskerne se på ulltrøyer, hetter, hudeksponeringer og blodprøver. Alt i håp om å kunne gi brannmennene en tryggere arbeidshverdag.

VISSTE DU AT ...



ARBEIDSTAKER- MEDVIRKNING

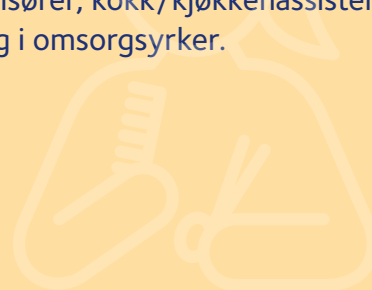
Samarbeid om helse- og sikkerhetsspørsmål mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner har lange tradisjoner i Norge. Ordningene med både verneombud og arbeidsmiljøutvalg kan spores tilbake til de første hovedavtalene mellom LO og NAF (NHO) på 1930-tallet.

Nærmere 80 prosent av alle yrkesaktive oppgir at det finnes minst én fagforening og tillitsvalgt på sin arbeidsplass. Høyest andel finner vi i offentlig sektor, med over 90 prosent, og lavest er det innen varehandel, overnatting og servering med under 50 prosent. Nærmere 67 prosent av alle norske yrkesaktive har verneombud og/eller arbeidsmiljøutvalg. I overkant av 55 prosent av alle norske yrkesaktive hadde i 2016 tilknytning til en fagforening. Andelen som er fagorganiserte er lavest blant arbeidstakere i aldersgruppen 17 til 24 år, og blant arbeidstakere med utdanning på grunnskolenivå.



... vaktmestere er de som er aller mest fornøyd med jobben sin, foran toppledere og ledere?

... en av de viktigste risikofaktorene for å utvikle arbeidsrelaterte hudplager, som for eksempel eksem, er hyppig kontakt med vann? Høyest eksponering er blant renholdere, frisører, kokk/kjøkkenassistenter og i omsorgsykker.



UNGE ARBEIDSTAKERE

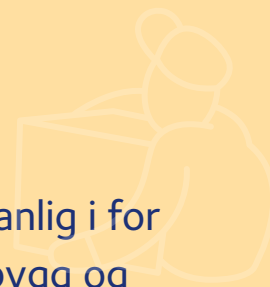
Unge arbeidstakere (15-24 år) er ofte mer utsatt for ugunstige arbeidseksponeringer enn eldre. Den største risikoen for arbeidsskade er høyest blant unge yrkesaktive menn. Ukentlig utfører 15 prosent av unge yrkesaktive menn arbeidsoppgaver uten tilstrekkelig opplæring.

Faktorer som bidrar til at unge arbeidstakere anses som mer sårbare for

arbeidsmiljøbelastninger enn øvrige grupper, er blant annet at unge gjerne er i en opplæringsfase og har mindre kunnskap om helse, miljø og sikkerhet enn eldre arbeidstakere. De har ulik erfaringsbakgrunn og andre fysiske og mentale forutsetninger. I tillegg er verktøy og annet utstyr gjerne tilpasset voksne, som igjen kan medføre en sikkerhetsrisiko for de unge.



... daglig eksponering for andres tobakksrøyking på jobb fortsatt er vanlig i for eksempel helse- og sosialtjenester, bygg og anlegg og transport og lagring?



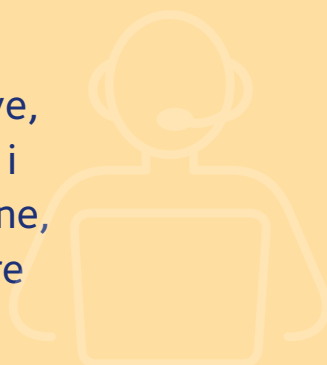
JOBB ER MYE POSITIVT!

Visste du at Norge er det europeiske landet med høyest sykefravær, samtidig som at norske yrkesaktive i større grad enn sine europeiske kollegaer mener at arbeidet påvirker helsen positivt?

Arbeid er et sentralt levekårsgode som bidrar til økonomisk trygghet og struktur i hverdagen, og jobben er for mange en arena hvor man får anvendt og utviklet sine evner og ferdigheter. Arbeid kan dessuten gi tilgang til sosial kontakt og en opplevelse av at ens innsats blir verdsatt. Å være i arbeid kan dermed bidra til, eller vedlikeholde, en god helse.

Forskning viser at positive utfordringer i jobben kan fungere som beskyttende mot psykiske plager. Forskere fra STAMI har identifisert beskyttende faktorer – faktorer som kan bidra til å forebygge uhelse, hvor de tre mest konsistente beskyttende faktorene som ble påvist var: lederstøtte, rettferdig ledelse og positive utfordringer i jobben. I tillegg har studier funnet at kontroll over beslutninger om eget arbeid og lavere grad av motstridende krav i arbeidet (rollekonflikt), er forbundet med lavere risiko for nakkesmerter.

... 28 prosent av alle yrkesaktive, tilsvarende 730 000 personer, i 2016 oppga at de arbeider alene, uten kolleger til stede i minst tre fjerdedeler av arbeidstiden?



... andelen som oppgir psykiske plager er høyest blant kvinner, mens andelen som oppgir at plagene skyldes arbeidet er høyest blant menn?



VIL DU VITE MER OM FORHOLDENE I NORSK ARBEIDSLIV?

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA) er en avdeling ved STAMI som samler, fortolker og formidler kvalitetssikret informasjon om arbeidsmiljø og helse i Norge.

Hvert tredje år publiseres en faktabok hvor det nasjonale risikobildet i ulike næringer og yrker presenteres. Faktaboka gir et overordnet bilde av arbeidsmiljøtilstanden over tid, og peker på hovedutfordringer i arbeidsmiljøet i Norge.

Last ned faktaboka, eller finn nasjonal statistikk og arbeidsmiljøprofiler i yrker og næringer:
noa.stami.no

Kilde: Faktaboka 2018.

KVINNER OG SYKEFRAVÆR

Kvinner er oftere sykmeldt enn menn, selv i samme stilling. Det er forsket mye på dette, likevel mangler vi kunnskap om hvorfor det er slik.

TEKST BIRGITTE HOFF LYSHOLM
FOTO TOMMY ELLINGSEN

STAMI-direktør Pål Molander påpeker at ulike fagmiljø søker etter svar i ulike retninger.

– Jeg mener at vi trenger bedre kunnskap om det som har med kjønnsforskjeller i sykefravær knyttet til arbeidet folk gjør. Dette er lavhengende frukter som det går an å gjøre noe med på kort sikt, sier han.

Teoriene rundt kjønnsforskjellene i sykefravær kan deles inn i to hovedgrupper:

- Ytre faktorer: Teorier om at kvinner ikke er mer utsatt for sykdom og skader, men mer eksponert for ytre faktorer på jobben, hjemme eller en kombinasjon – den såkalte dobbelbyrdehypotesen.
- Sårbarhet: At kvinner ikke nødvendigvis utsettes for andre eksponeringer enn sine mannlige kolleger, men at de er mer sårbare for dem.

IKKE SAMMENLIGNBARE OPPGAVER

Det svenske Arbetsmiljöverket har i sin rapport Belastning, genus och hälsa sammenfattet en lang rekke studier fra hele verden som har sett på kjønnsforskjeller i sykefravær i ulike yrker. Konklusjonen deres er at man ikke uten videre kan sammenligne arbeid som utføres av menn og kvinner. I Sverige som i Norge står kvinner for en større andel av legemeldt sykefravær enn menn, og de oppgir også oftere å være utsatt for belastninger i arbeidet i form av repetitive oppgaver og manuelle løft.

Arbetsmiljöverket mener å kunne konkludere med at noen av årsakene til kjønnsforskjeller i sykefravær skyldes samfunnsmessige forhold, andre kan forklares på organisasjonsnivå, mens resten er knyttet til individenes fysiologi og biologi. Både det svenske og det norske arbeidsmarkedet er i høy grad segregert, kvinner og menn har ulike yrker. Rapporten synliggjør også at i den grad menn og kvinner har samme yrke, utfører de ulike arbeidsoppgaver. Dette fører til ulike belastninger for kvinner og menn. I et forsøk på å minske forekomsten av muskelskjelettplager i en brasiliansk fabrikk erstattet man de kvinnelige arbeiderne med mannlige. Etter en stund utviklet de mannlige ansatte plager i like stor utstrekning som de tidligere ansatte kvinnene, noe som ga konklusjonen at plagene ikke kunne forklares med kjønn.

Rapporten utforsker også om det kan være sånn at kvinner og menn utfører samme oppgaver ulikt. Kvinner er generelt mindre og har svakere muskelkraft enn menn, men mange arbeidsstasjoner er utformet for å passe gjennomsnittsmannen. Rapporten viser også at kvinner og menn i samme stilling utfører ulike oppgaver, og at det kan være en viss grad av feilrapportering når det kommer til hvilke oppgaver som er belastende og ikke. En studie utført blant renholdere ved et sykehus i Canada viste at arbeidet ble inndelt i «tungt» og «lett». «Tungt» arbeid var generelt karakterisert av nøytrale arbeidsstillinger, gange og repetitive bevegelser som blant annet involverte skyving av en mopp på ett til seks kilo. «Lett» arbeid var karakterisert av bøyd arbeidsstillinger, gange og raske repetitive bevegelser



der arbeiderne løftet lette og noe tyngre gjenstander (som ved å tørke støv og tømme søppelkurver). Det var nesten utelukkende menn som ble tildelt «tunge» oppgaver og kvinner som jobbet med de «lette». I en annen studie undersøkte samme forskere arbeidsoppgaver blant ansatte på 17 kyllingslakteri og seks matproduksjonsfabrikker i Frankrike, og fant at menn og kvinner hadde ulik forekomst av flere fysiske risikofaktorer.

Det finnes mange tilsvarende eksempler som viser at menn og kvinner utfører ulike oppgaver når de er ansatt i samme arbeid. Det finnes riktignok unntak, rapporten fra det svenske Arbetsmiljöverket viser til at odontologer har høy forekomst av smerter i korsrygg, nakke og armer. Dette er et yrke der kvinner og menn utfører samme oppgaver, og forekomsten av plager er omtrent lik for begge kjønn. Likevel kan det være verdt å spørre seg: Gir dagens sykmeldingsstatistikker et riktig inntrykk? Og gitt de ulike fysiske forutsetningene vi er utstyrt med, er det egentlig riktig å sammenligne kjønnene i det hele tatt?

– Årsakene til at kvinner har mer legemeldt sykefravær enn menn, uansett utdanningslengde og yrke, har vært omdiskutert og studert. Ofte kommer man opp i problemer knyttet til metode, forklarer Ingrid Sivesind Mehlum, avdelingsoverlege ved STAMIs avdeling for arbeidsmedisin og epidemiologi.

Noen av utfordringene er nevnt over; kjønnsforskjellene i yrke og arbeidsoppgaver og arbeidsstasjoner og verktøy tilpasset et annet kjønn.

– I tillegg kommer de rent biologiske forskjellene mellom kjønnene. Vi tenker at vi er likestilte, men biologisk er vi forskjellige. Kvinner rapporterer å ha mer smerter enn menn, og mer arbeidsrelaterte smerter, i en av mine undersøkelser. Denne studien viste imidlertid at kvinner med smerter oftere hadde kliniske funn ved undersøkelsen enn menn med smerter, noe som kan tyde på at kvinner ikke har lavere terskel for rapportering av smerter enn menn.

Dette kan like gjerne skyldes forskjeller i arbeid som i biologi, understreker Mehlum.

HORMONER OG SMERTER

Svangerskapsdiagnoser forklarer nær 40 prosent av kjønnsforskjellen i sykefravær i alderen 20 til 39 år, i en undersøkelse utført av NAV i 2016. I tillegg rapporterer kvinner å ha mer smerter enn menn. Kan vi tolke det dithen at kvinner har lavere smerteterskel? Svenske Arbetsmiljöverket viser til forskning som konkluderer med at mannlige kjønnshormoner har en smertereduserende effekt. Kvinnelige kjønnshormoner ser ut til »

» å øke smertefølsomhet, forteller Stein Knardahl, avdelingsdirektør ved STAMIs avdeling for arbeidspsykologi og fysiologi.

– Mange undersøkelser finner at kvinner har lavere smerteterskel og smertetoleranse enn menn. En forklaring på det kan være kjønnshormonet østrogen. Enkelte studier finner sammenheng mellom syklus og smertetoleranse, sier han.

– Vi ser også at mennesker som er deprimert eller har tendens til katastrofetenkning har lavere smertetoleranse, og at dette er noe som oftere rammer kvinner. Generelt er det rimelig å konkludere med at kvinner har lavere smerteterskel og -toleranse, og at det er biologisk bestemt. Jeg har påpekt mange ganger at kjønnsforskjellene i den grad de er biologiske ikke er

Er det i det hele tatt relevant å sammenligne kvinner og menn?

noe sykefraværstiltak skal forholde seg til. Vi er det kjønnet vi er.

Knardahl mener fokuset på kjønnsforskjeller i sykefraværdebatten er en blindgate. Han mener vi må

fokusere på individets forhold på arbeidsplassen og samfunnsvitenskapelige forhold.

– Stigmatisering kan medføre diskriminering, og det vil være veldig ødeleggende på veldig mange måter. I og med at det er holdepunkter for at kjønnsforskjellene er biologiske, må vi bare akseptere dem og optimalisere tilrettelegging, for eksempel når det gjelder svangerskapsrelaterte lidelser.

MENN SYKE AV MOBBING

Noen sykdommer rammer flere kvinner enn menn på grunn av biologiske forhold som vi må akseptere, mener Knardahl. Det kan også være nyttig å vite at våre antagelser om kjønn ikke alltid stemmer: Forsknings sjef Johannes Gjerstad ved STAMI har nylig undersøkt hvordan negativ atferd som mobbing på arbeidsplassen kan påvirke ansattes smerterapportering og psykiske helse, og ble selv overrasket over resultatet:

– Blant dem som var utsatt for mobbing rapporterte menn faktisk om mer smerte enn kvinner, forteller Gjerstad.

– Dette var litt overraskende, og viser at psykososialt arbeidsmiljø er viktig i både kvinne- og mannsdominerte yrker. Videre understreker disse dataene at selv om kvinner og menn er forskjellige er det fortsatt behov for mer forskning på

feltet. Eksempelvis bør data fra kvinner og menn analyseres separat.

Gjerstad påpeker at selv om tidligere studier viser at kvinner på grunn av genetiske faktorer ofte har mer smerter enn menn, viser deres nye data at menn kan ha andre former for sårbarhet som kompenserer for dette.

– Da mener jeg det kan være betimelig å spørre: Hvis man hadde greid å korrigere for både samfunnsmessige faktorer og type jobb, kunne det da tenkes at kvinner ikke ville være mer sykmeldte enn menn? Det er biologiske forskjeller, ja. Men når vi sammenligner effekten av sosialt stress på kvinner og menn viser det seg at kvinnene greier seg veldig bra.

Og dermed er vi tilbake til utgangspunktet: Hva snakker vi om når vi snakker om kjønnsforskjeller i sykefravær? Stiller vi de riktige spørsmålene? Og er det i det hele tatt relevant å sammenligne kvinner og menn?

Cecilie Aagestad, tidligere STAMI-forsker og nå konsulent i AgendaKaupang, er usikker. Har vi mest å hente ved å fokusere på kjønnsforskjeller, eller er det mer relevant å se på hvor mange kvinner jobber, og hva man kan gjøre der? Spør hun.

– Yrker i helse- og sosialsektoren topper sykmeldingsstatistikken, og det er kjent at i disse yrkene foreligger det en rekke arbeidsmiljøutfordringer. Flere studier har vist at enkelte arbeidsmiljøfaktorer bidrar til å forklare noe av sykefraværet i denne sektoren. Arbeidsmiljøfaktorer, som for eksempel vold og trusler, rollekonflikter og en ubalanse mellom innsats og belønning og høye emosjonelle krav, er potensielt forebyggbare, mener hun.

– Det vil derfor være langt bedre å fokusere på å utarbeide relevante arbeidsmiljøtiltak og strategier for å håndtere arbeidsmiljøutfordringer i den type virksomhet, enn å bruke tid på å forsøke å forklare hvorfor kvinner har høyere sykefravær enn menn. Kjønn kan ikke forebygges – litt flåsete sagt, men hvis man vil sammenlikne, så er det i så fall mer relevant å sammenlikne kvinner med kvinner. Det er forskjell mellom sykefraværet til kvinner i ulike yrkesgrupper, og i en studie rapporteres det at en betydelig del av den økte risikoen for sykefravær blant kvinner i helse og sosialyrker sammenliknet med kvinner i øvrig yrkespopulasjon kan forklares av vold og trusler, høye emosjonelle krav og tunge løft. Det er med andre ord arbeidsmiljøet som bør tillegges betydning, ikke kjønn.

En jobb der du får brukt følelsene dine kan påvirke humøret ditt positivt. Stine Skårdal Jensen og Randi Frækeland tar seg en rusletur i gangene på Lambertseterhjemmet.

KAN MAN BLI SYK AV IKKE Å STREKKE TIL?

Kvinner i helsesektoren er en utsatt gruppe. For å forstå hvorfor de så ofte blir syke av jobben, må vi vite mer om hvilke belastninger de utsettes for. Forskning viser at følelser kan være tyngre å bære enn fysiske løft.

TEKST BIRGITTE HOFF LYSHOLM
FOTO GEIR DOKKEN

På Lambertseterhjemmet vet ledelsen godt hva det vil si å ha verkende muskler og ledd. Teamleder Trine Jørgensen venter på nye knær, og har fått flere kontorvakter for å kunne gå på jobb mens hun står i helsekø. Hun er langt fra alene.

– Vi har en del ansatte som har jobbet med stell og pleie i mange år, da blir det mye slitasje på knær, hofter og rygg, konstaterer hun.

Noe av jobben til teamlederne på sykehjemsavdelingene går ut på å tilrettelegge for de

ansattes ulike plager. Et hvil-lerom står tilgjengelig for de som trenger en strekk mellom de oppsatte pausene, noen er trøtte etter kveldsvakt dagen før og noen kommer tilbake i jobb før de er helt restituert etter skader. En pleier med et bare nesten leget armbrudd kan kanskje gjøre en jobb om arbeidsdagen tilrettelegges, og Jørgensens erfaring er at mange ønsker seg tilbake før de strengt tatt må. I medarbeidersamtaler kommer det fram at ansatte trives på jobben og har en sterk arbeidsmoral.

– Trenger vi hjelpemidler, får vi stort sett det vi ber om. Det er fordelene med en arbeidsplass med god tilgang på leger og fysioterapeuter, sier fagleder Ewa Adamski.

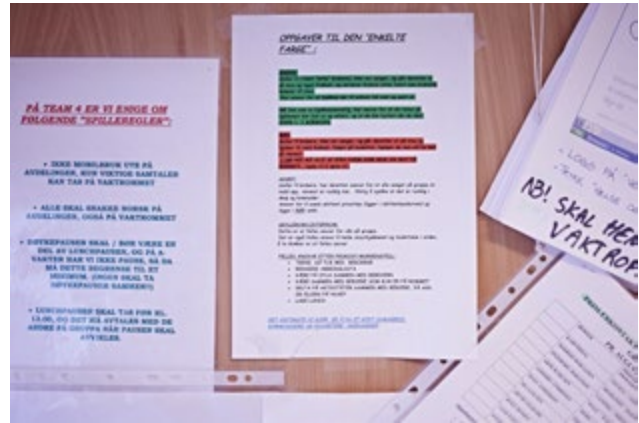
STORE EMOSJONELLE KRAV

Det er lett å forestille seg at tunge løft av pasienter og utstyr kan gi plager i muskler og skjelett, og at tekniske hjelpemidler er svaret på alle arbeidsrelaterte plager. Tenker vi litt videre, er det også forståelig at det kan være til hjelp å jobbe to og to i team, så du alltid har et ekstra par armer når voksne pasienter skal flyttes, tunge rullestoler skal håndteres og senger skal skiftes på. Skiftarbeid er også en belastning som man ikke får gjort så mye med, mennesker har ikke bare behov for hjelp og pleie mellom åtte og fire, jobber du i helsesektoren er ingen dag eller natt hellig. Men gir summen av disse utfordringene et komplett svar på belastningsskadene svært mange helsearbeidere får etter år i yrket? Eller kan det ligge mer bak?

Nesten 80 prosent av alle sykepleiere rapporterer om høye jobbkrav, ifølge Levekårsundersøkelsen arbeidsmiljø fra 2016, der de kun blir slått av yrkesgruppen ledere. Sykepleiere kommer også på andreplass i samme undersøkelse i opplevelsen av rollekonflikter på jobben. Når det gjelder spørsmål om emosjonelle krav, topper sykepleierne statistikken, fulgt av vernepleiere/sosialarbeidere og leger. Sykepleiere er dobbelt så utsatt for store emosjonelle krav som andre yrkesgrupper, likevel er dette en risiko det er lite fokus på. Og selv om vi ikke »



En god latter forlenger livet. Heldig for sykepleier Stine Skårdal Jensen at hun bruker arbeidsdagen sammen med damer som Ingeborg Johanson!



Fargekoding av oppgaver gir de ansatte mulighet til medbestemmelse over egen arbeidshverdag.



Hånd i hånd, hud mot hud. Omsorgsykene er så mye mer enn tunge løft.

» har alle svarene på helsefagarbeideres arbeidsbelastning, vet vi stadig mer. Som at den emosjonelle belastningen ved å jobbe med mennesker også kan gi plager i muskler og skjelett og er direkte knyttet til sykefravær. For å møte disse utfordringene, må vi først anerkjenne at de finnes.

På Lambertseterhjemmet har de fargekodet oppgavene som skal gjøres i løpet av en vakt på avdelingene, og de ansatte kan selv be om å bli tildelt mindre belastende oppgaver når de kjenner behov for det. Noen oppgaver krever mindre fysisk, andre er mindre sosialt krevende. For som de sier: Noen dager har du ikke like mye å gi til beboerne, selv om du helst vil gi dem alt. Denne ordningen setter hjelpepleier Maria Lourdes «Malu» Dumlao stor pris på.

– Sjefene er flinke til å organisere arbeidet på en måte som passer den enkelte, forteller hun.

– Jeg var sykmeldt etter en bypassoperasjon i fjor, og kunne gå tilbake i jobb fordi det er så godt tilrettelagt her. Jeg brukte hvilerommet en del da. Men også i dag kan det hende jeg tar en liten pause der, siden jeg jobbet kveld i går og har tidligvakt i dag regner jeg med at jeg blir litt trøttere enn vanlig utover dagen.

TILRETTELGGING VED FARGEKODER

Fargekodingen av arbeidsoppgaver på Lambertseterhjemmet får STAMI-forsker Anne-Marte Rustad Indregard til å juble. Medbestemmelse over egen arbeidshverdag i praksis, kaller hun det. Indregard var selv sykepleier, nå er hun forsker i arbeidspsykologi ved Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø- og helse (NOA). Hennes studie på emosjonell dissonans, avviket mellom følelsene du har inni deg og de du viser kolleger og kunder på jobb, påviser at man kan bli syk av undertrykte følelser. Hun mener dette er underkommunisert i helsesektoren der ansatte er i emosjonelt krevende situasjoner uansett hvilke oppgaver de utfører.

– Fargekodene og hvilerom er gode eksempler på tilrettelegging. Vi kan ikke ta vekk de emosjonelle kravene i helsesektoren. I stedet må vi tenke på hvordan vi kan organisere arbeidsdagen på en måte som gir ansatte en grad av kontroll over eget arbeidsliv, sier Indregard.

– Da jeg jobbet som sykepleier gikk jeg noen ganger inn på do for å puste i noen minutter. Uansett hvor du er, selv mellom arbeidsoppgaver, møter du pasienter som krever deg. Du er aldri alene, du kan ikke trekke deg tilbake på et kontor for å få

en liten timeout. Hver pasient skal få god pleie, du kan ikke legge igjen følelsene dine men må hele tiden regulere dem før du går inn i et nytt rom. Dette er en belastning som det ikke snakkes nok om.

Indregard understreker at emosjonelle krav ikke er entydig negativt, det å måtte vise positive følelsesuttrykk kan faktisk gjøre at man blir i bedre humør. Men vi har bare ett sett følelser, vi har ikke ett for arbeidslivet og ett sett til privat bruk. Alle emosjonelle belastninger vi utsettes for i løpet av dagen blir med oss til neste oppgave, selv om det er fristende å prøve å stenge dem ute.



Hjelpepleier Malu Dumlao bærer et brett med mat til en beboer som velger å spise på rommet i dag.

Showface, kaller sykepleier Stine Skårdal Jensen masken hun tar på seg de dagene humøret ikke er helt på topp.

Hun er nemlig også utdannet musikalartist, og er vant til å tenke at the show must go on uansett dagsform, om du står på scenen eller skal ta deg av syke og pleietrengende.

– På sykehjemmet skal vi vise at vi har tid, selv om vi egentlig må videre til de forten andre som venter. Det er en utfordring jeg kjenner på. Jeg skulle gjerne vært flere steder samtidig, og kan kjenne det som et trykk i hodet, en hodepine, forklarer hun.

RO UTENPÅ, ORKAN INNI

Hun prøver å legge stressignalene til side, med det resultatet at hun ofte er så sliten når hun kommer hjem fra jobb at det ikke er rom for å gjøre annet enn å legge seg på sofaen. Enkelte dager føles det som om hodet skal sprenge. Det er gjerne de dagene hun har løpt seg gjennom vekten, og ikke har rukket å gå på do eller spise. Men hun har aldri vurdert å bli hjemme fra jobben når hun er sliten. Til det føler hun en forpliktelse overfor beboere hun er blitt glad i, og kolleger som trenger henne.

– Dette yrket har gitt meg så mye. Du får en forståelse for mennesker, blir god på kontakt. Det pasientene gir tilbake er en fin belønning for jobben du gjør, påpeker hun.

– I perioder er det hektisk, og i andre perioder er det veldig fint. Og hele tiden prøver jeg å beholde den ytre roen, selv om det er litt orkan inni meg.

Det er grunn til å tro at Jensens kolleger også har kjent på den indre orkanen. STAMI-forsker Indregard kjenner igjen beskrivelsen fra sin tid som sykepleier. Men på rapportene, overleveringsmøtene mellom skiftene på Lambertseterhjemmet, snakker de ikke om sin egen opplevelse av dagen. Da er det beboerne som står i fokus, det er de som er kunden, de som vies oppmerksomhet og er grunnen til at de ansatte går på

jobb hver dag. Teamleder Trine Jørgensen og hjelpepleier Malu Dumlao medgir at de nok med fordel kunne ha viet egne møter til å snakke sammen om hvordan dagen eller uken har vært for de ansatte. De vet jo at noen dager er mer slitsomme enn andre, og at enkelte beboere krever mer av dem enn de kan gi. Men de snakker ikke så mye om det seg imellom, i hvert fall er ikke disse samtalene satt i system.

– De fysiske utfordringene er vi flinke til å snakke om og legge til rette for. Men hvordan vi føler rundt de utfordringene vi har i jobben, det vet vi gjerne ikke så mye om, medgir Jørgensen.

– Vi som jobber her er så ulike som mennesker, i tillegg kommer vi fra mange ulike kulturer som gjerne har forskjellige tradisjoner for hva man snakker om. Det er verdt å spørre seg hvor mye tid som settes av til samtaler om hva jobben gjør med oss.

PROFESJONELL MASKE

Kollegastøtte i form av forum der man snakker åpent om hvordan noen pasientsituasjoner er vanskeligere enn andre, gjør ansatte rustet til å tåle situasjonen bedre, konstaterer forskeren.

– Bare det å få anerkjennelse fra kolleger på at det dere står i er krevende, hjelper på situasjonen, forklarer hun.

– En studie viser at ansatte som opplever at ledelsen bryr seg om hvordan de har det, i større grad tåler å jobbe med emosjonelle belastninger. Dette er det viktig å vite som leder: Viser jeg at jeg ser deg og de belastningene du står i, får jeg frigjort ressurser. Skal vi ha en bærekraftig helsesektor, er det viktig å ta denne delen av jobben på alvor.

Det betyr ikke at fasiten består av å presse alle ansatte til å snakke utfyllende om følelser, men for noen kan det være veldig »



Omsorgen går begge veier mellom sykepleier og beboer. Stine Skårberg Jensen mener flere av beboerne passer litt på henne, de også.

» riktig. Det viktigste er at tilrettelegging og kollegastøtte ikke overlates til den enkelte, men planlegges på organisasjonsnivå. Indregard nevner igjen fargekodingen av arbeidsoppgaver på Lambertseterhjemmet som et tiltak som gjør det lettere å komme på jobb. Alle tiltak som viser at du blir tatt hensyn til som arbeidstager, gjør jobben mer lystbetont.

– Her har de funnet et system som gjør det mulig for flere å våge å ønske seg noe, og få en grad av medbestemmelse over arbeidsdagen. Helsesektoren består av yrker som ikke legger opp til så stor fleksibilitet, det er rutiner hver dag. Men en viss tilrettelegging for medbestemmelse gjør at vi tåler mer belastning og får mer overskudd på jobb, forklarer hun.

SYKDOM OG DØD SOM JOBB

Ansatte i helsesektoren må møte sykdom og død med en profesjonell maske. For enkelte blir det å pleie mennesker på dødsleiet en så tøff belastning at de må få slippe, forteller Ewa Adamski. Men i lengden er det ikke mulig å unngå.

– Her må alle kunne gjøre alt på sikt. Vår erfaring er at kollegastøtte er gull verdt. En ansatt som synes det er vanskelig å jobbe med døende får tilbud om en mer erfaren kollega som støttekontakt, forteller hun.

Sykepleier Stine Jensen fryktet at de triste delene av jobben skulle påvirke henne veldig da hun begynte å jobbe på sykehjem. Profesjonalitet er ikke det samme som ufølsomhet, og

hun var redd for at jevnlig nærkontakt med døden kom til å bli vanskelig å legge fra seg.

– Nå opplever jeg at helheten i det vi gjør veier opp. Jeg har mulighet til å gjøre så mye godt rundt det som er vondt. Det er fortsatt trist å miste en pasient du er blitt glad i, men samtidig er det forventet. Og det å få lov til å være der og hjelpe til i sykdom og død, det er givende i seg selv, beskriver hun.

Fra kolleger ved andre sykehjem har hun hørt at noen arrangerer egne minnestunder for de ansatte hver gang en beboer går bort. Det synes både Jensen og Indregard er en god ide.

– En markering for de ansatte trenger ikke være omfattende, hovedsaken er at det blir en anerkjennelse at de ansatte også kan ha behov for å ta farvel, mener Indregard.

– Ansatte i helsesektoren tilbringer mye tid sammen med beboerne, det er lett å forstå at man blir glad i folk. Samtidig gjør kravet om profesjonalitet at du må holde tilbake dine egne følelser. En minnemarkering handler om å ta denne typen jobb på alvor.

Det fins ingen fasit på hvordan man unngår emosjonell dissonans på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøloven omhandler alle eksponeringer arbeidstager utsettes for, men mye av fokuset har vært på det fysiske og mekaniske. De psykososiale sidene av arbeidsmiljøet er ikke like lett å måle.

– Overførbarheten fra industri til helsesektoren er vanskelig, de er utsatt for så ulike eksponeringer. Derfor må de konkrete tiltakene gjerne oppstå på hver enkelt arbeidsplass, mener forskeren.

Malu Dumlao prøver å ikke ta med seg jobben hjem. Den viktigste faktoren for å lykkes med det?

– Gode kolleger. Samarbeider vi godt, er det lettere å gjøre jobben ordentlig, og være fornøyd når man går hjem for dagen, mener Dumlao.

Helse- og sosialsektoren

Dette er den største hovednæringen i norsk arbeidsliv med om lag 540 000 sysselsatte i 2017 (AKU), det utgjør 20 prosent av alle sysselsatte.

Sykefraværet i sektoren er høyt sammenlignet med andre næringer.

Kombinasjonen høye jobbkraav og lav jobbkontroll er særlig utbredt i sykehustjenester, mens vold og trusler er mer utbredt i pleie- og omsorgstjenester i institusjon.

Kilde: Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018, STAMI



TILSYN OG RETTLEIING FRÅ ARBEIDSTILSYNET NYTTAR DET?

Arbeidstilsynet held eit ekstra godt auge med verksemdar som har høg risiko for å utsette sine tilsette for arbeidsrelaterte plager, sjukdomar og skadar. Nettopp for å bidra til at færre blir sjuk av å gå på jobb. Men i kva grad lykkast etaten med sitt førebyggjande arbeidsmiljøarbeid?

TEKST MALENE ROMESTRAND

FOTO STAMI OG ARBEIDSTILSYNET / ILLUSTRASJON MELKEVEIEN

Målet til Arbeidstilsynet er kort sagt å bidra til å førebygge at arbeidstakarar får skadar og andre helseplager av å gå på jobb. Ein jobb som ikkje er like enkelt gjort som sagt.

For å sjå til dette, fører Arbeidstilsynet tilsyn, eller inspeksjon ute i verksemdar. I tillegg rettleiar og informerer etaten om arbeidsmiljø og lovverk gjennom mellom anna sjølvstendige rettleiingar,

dialogseminar og ved å sende ut informasjonsmateriell. Til saman har Arbeidstilsynet tilsynsansvar for om lag 195 000 verksemdar med arbeidsgivaransvar i det ganske land.

I 2017 gjennomførte dei i underkant av 14.000 tilsyn og meir enn 1500 sjølvstendige rettleiingar i norske verksemdar. Ofte blir bruk av verkemiddel kombinert. Ein kan med dette forstå at

etaten legg ned mykje tid og pengar for å påverke og passe på at verksemdar følger loven og jobbar godt nok med omsyn til helse, miljø og sikkerheit.

Men kva er eigentleg effekten av verkemidla Arbeidstilsynet tek i bruk? Og på kva måte bør etaten nytte ressursane sine for å hjelpe verksemdar med å førebygge at tilsette blir sjuke av å gå på jobb? Dette er spørsmål STAMI søker å gi svar på innan 2021 i eit nytt og omfattande forskingsprosjekt i samarbeid med Arbeidstilsynet. Forskarane vil spesielt undersøke om verkemidla har effekt i møtet med problemstillingar som gjeld arbeidsrelaterte muskelskjelett- og psykiske plager.

MANGLAR KUNNSKAP

– Kva er effekten av tilsyn og rettleiing satt opp i mot kvarandre? I kva situasjonar er tilsyn den beste måten, og når er rettleiing og dialog vegen å gå? Spør Monica Seem, avdelingsdirektør for dokumentasjon og analyse i Arbeidstilsynet.

– Arbeidstilsynet er stadig på jakt etter måtar å jobbe på som kan påverke at verksemdar jobbar godt med arbeidsmiljøet sitt. For å få mest igjen for bidraga våre, må vi vite meir om korleis vi skal skru saman ressursbruken vår. Vi treng dokumentert kunnskap som er konkret og mogleg å nytte seg av, slår ho fast.

Denne problemstillinga var bakgrunnen for å starte det nye forskingsprosjektet. Første steg i arbeidet var at STAMI fekk på plass ei internasjonal kunnskapsoppsumming som samla alt »



» ein veit, og ikkje veit, om ulike tiltak tilsyn bruker i verda. Her dokumenterte STAMI at tilsyn er effektivt for at verksemdar følger lova, og for å redusere talet på arbeidsskadar i industri- og byggebransjen. Oppsummeringa belyste derimot at det er svært lite dokumentasjon om andre bransjar, og på effektar av tilsyn når det kjem til andre negative helseutfall enn arbeidsskadar, som til dømes muskelskjelett- og psykiske plager. Effekten av rettleiing veit ein generelt lite om.

MUSKELSKJELETT- OG PSYKISKE PLAGER

Tal frå Nasjonal overvaking av arbeidsmiljø (NOA), som er avdelinga på STAMI som er samlar statistikk om arbeid og helse, viser at muskelskjelettplager og lettare psykiske lidningar som angst og depresjon er dei største helseutfordringane blant norske yrkesaktive. Både i omfang og kostnader i form av redusert helse, sjukefråvær og uførheit.

– Vi veit at eit ugunstig psykososialt arbeidsmiljø kan føre til muskelskjelett- og psykiske plager blant tilsette, fortel Håkon A. Johannessen, forskar ved STAMI og leiar for det nystarta prosjektet. Forsking frå STAMI viser nemleg at heile 40 prosent av tilfella av muskelskjelettplager og 25 prosent av tilfella av psykiske plager er knytt til arbeidsmiljøforhold. I kva grad Arbeidstilsynet har verkemiddel som er effektive i å førebygge arbeidsrelaterte psykiske plager og muskelskjelettlidningar veit ein lite om, opplyser han.

– Tidlegare forskning har i hovudsak studert effektar av tilsyn på arbeidsskadar i store industri- og anleggsverksemdar. Derfor har vi valt å teste ut Arbeidstilsynet sine verkemiddel på verksemdar innan helse- og sosialtenester – ei næring vi veit har utfordringar med muskelskjelett og psykiske plager. Meir spesifikt skal vi teste verkemidla blant heimetenester.

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Psykologiske, sosiale og organisatoriske arbeidsfaktorar heng tett saman. Korleis arbeidet er organisert har gjerne innverknad på det psykososiale arbeidsmiljøet. Ein kan seie at psykososiale arbeidsfaktorar omfattar alle sider av arbeidet som har innverknad på arbeidstakarar sin åtferd eller oppleving av jobben. Anne-Marthe Indregard Rustad, forskar ved STAMI og deltakar i prosjektet, forklarar det slik:

– Organisatoriske forhold handlar om korleis arbeidet er organisert, som til dømes arbeidstid, vaktfordeling og samhandling med leiar. Helse og sosialsektoren er mellom anna prega av nattarbeid, skift og turnus.

Indregard Rustad har bakgrunn som sjukepleiar, og har i nyare tid gjennomført ei doktorgrad der ho har studert utfordringar med emosjonelle krav på arbeidsplassar. Dette er ein psykososial arbeidsfaktor som inneberer at ein har direkte kontakt med kundar eller pasientar, der ein må vere i stand til å ta omsyn til andre sine følelsar, og på same tid regulere sine egne følelsar. Helse og sosialsektoren skårar høgt på slike krav.

Andre psykososiale arbeidsfaktorar som pregar sektoren, og som forskning viser kan vere helseskadelege og belastande for dei tilsette, er rollekonflikt (motstridande krav i jobben), tidspress og mangel på fleksibilitet og kontroll over arbeidet sitt. Vald og truslar og uønskt seksuell merksemd er andre døme som utpeikar seg. I tillegg er dei tilsette i heimetenester ofte åleine i arbeidsstasjonar, som kan auke avstanden til kollegaer og til leiinga, belyser forskaren.

EI RISIKOUTSETT NÆRING I VEKST

Helsesektoren har i dag høg sysselsettingsvekst og er den største hovudnæringa i norsk arbeidsliv med om lag 540 000 sysselsette, noko som utgjer 20



Håkon Johannessen

prosent av alle yrkesaktive i landet. Denne veksten ser ut til å halde fram i åra som kjem, for ifølge SSB går menneske sin forventa levealder stadig oppover. I 2017 var den forventa levealderen 84,3 år blant kvinner og 80,9 år blant menn i Noreg. Går vi 30 år tilbake i tid, var den forventa levealderen blant kvinner rundt fem år lågare, og åtte år lågare blant menn.

Høgare levealder har innverknad på samfunnet på fleire plan; Mellom anna har vi aldri hatt eit større behov for at fleire vel helsesektoren som sin yrkesvei. Det har nemleg blitt rekna ut at vi kan trenge nesten dobbelt så mange sysselsette i helse og omsorg i 2060. I tillegg til at næringa er i vekst, veit ein òg, på bakgrunn av mellom anna kunnskapen til STAMI, at næringa er særleg risikoutsett med tanke på helseskadelege faktorar i det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet.

Skal Arbeidstilsynet klare å hjelpe dei tilsette i denne næringa, og andre næringar som slit med arbeidsrelaterte muskelskjelettplager og psykiske lidingar, må dei ha god kunnskap om kva som er det beste verkemiddelet til nettopp denne type problemstillingar.

VEGEN FOR FRAMTIDA

Johannessen legg ikkje skjul på at det er ei utfordrande oppgåve å undersøke effektar av verkemidla når det kjem til denne delen av arbeidsmiljøet. Dette er ikkje forhold som enkelt kan målast med eit apparat, som for eksempel støynivå kan. Men han meiner forskargruppa dekkjer den relevante kompetansen som trengs, og metoden dei vil bruke er god nok til å gi grundige svar som kan brukast i praksis.

Sjølv er han sosiolog, og har mellom anna brei erfaring med å forske på arbeidet til Arbeidstilsynet. I tillegg til Johannessen og Rustad Indregard er Stein Knardhal, lege og professor, Jan Emberland, arbeidspsykolog, og Øivind Skare, statistikar, med i forskargruppa frå STAMI.

– Saman arbeider vi med eit veldig spennande og viktig prosjekt. Vi skal rett og slett finne ut om noko vi bruker så mykje pengar på faktisk fungerer, og eventuelt kva vi må gjere for at det skal fungere, seier Johannessen.

Studien vil gi konkrete svar på om kva for verkemiddel som fungerer i ein gitt situasjon, og i kva situasjonar den eine eller andre metoden ikkje fungerer.

– Det er ikkje gitt at tilsyn har like stor effekt på å forbetre det psykososiale arbeidsmiljøet som det har på å minske arbeidskadar. Kanskje er rettleiing meir effektivt ved at verksemder blir meir mottakeleg for kunnskap enn sanksjonar? Spekulerer Johannessen. Avdelingsdirektøren i Arbeidstilsynet set også spørsmålsteikn ved dette:

– Det er ikkje sikkert tilsyn er vegen å gå for at verksemder skal jobbe godt med denne delen av arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet

er nok mest kjend for å vere ein kontrollatat som fører tilsyn og gir pålegg til dei som bryt lovar, då det er rolla vi har hatt i 125 år. Det skal vi også fortsette å vere. Men siste åra har vi hatt meir og meir fokus på å bruke verkemiddel i form av rettleiing. Gjennom rettleiing og formidling av kunnskap har vi meir ei rolle som viser veg og motiverer, forklarar ho.

SLIK VIL DEI MÅLE EFFEKTANE

For å finne svar på effekten av verkemidlane, vil forskarane plukke ut tilfeldige, offentlege bedrifter som tilbyr heimeteneser. Ved hjelp av loddtrekning vil dei uttrekte bedriftene bli fordelt i tre tiltaksgrupper og ei kontrollgruppe.

– Dei tre tiltaksgruppene vil deretter ta imot ulike tiltak frå Arbeidstilsynet. Den eine gruppa vil få inspeksjon (tilsyn), den andre vil få tilsendt rettleiingsmateriell om HMS-arbeid, og den tredje gruppa får delta på eit dialogseminar der Arbeidstilsynet vil rettleie om HMS-arbeid, fortel Johannessen.

Alle tilsette i føretaka vil også ta imot arbeidsmiljø- og helsekartleggingar ved hjelp av spørjeskjema før tiltaka blir gjennomført. Deretter vil dei tilsette i føretaka bli kartlagt tre gonger med ulikt tidsintervall. Totalt vil

det vere fire rundar med arbeidsmiljø og helsekartleggingar – ein før og tre etter gjennomførte tiltak.

– Ved at vi koplår på registeropplysingar frå NAV, vil vi også kunne studere om tilsyn og rettleiingar frå Arbeidstilsynet har effekt på sjukefråvær og uføretrygd, opplyser forskaren.

På denne måten vil forskarane kome til bunns i effekten verkemidla til Arbeidstilsynet har i møtet med problemstillingar som gjeld arbeidsrelaterte muskelskjelett og psykiske plager, og svare på; Nyttar det? Korleis bør Arbeidstilsynet bruke ressursane sine i framtida?

Johannessen påpeiker at uansett kva resultatet blir, er forskarane plikta til å publisere det. Vinklinga er ikkje styrt av Arbeidstilsynet, konstaterer han.



Monica Seem

Det er ikkje gitt at tilsyn har like stor effekt på å forbetre det psykososiale arbeidsmiljøet som det har på å minske arbeidsskadar.

KORLEIS VIL **FRAMTIDAS** ARBEIDSMILJØ SJÅ UT?

Det er grunnar til å tru at veksten i den digitale produksjonen vil forvandle og skape utfordringar for framtidens arbeidsliv på fleire måtar. No er forskarar frå alle dei nordiske landa i gang med å finne svar på korleis arbeidslivet kan sjå ut i 2030.

TEKST MALENE ROMESTRAND

FOTO STAMI OG © GORODENKOFF PRODUCTIONS OU ADOBESTOCK.COM

Det er seint ein ettermiddag, og du fyrer av garde ein siste e-post med møteagendaen for morgondagen. Dørklokka ringer. Der kom dagens middag levert av Foodora. Dagen etter sit du på bussen på veg til jobb. Bussbilletten har du på mobilen. Du oppdaterer innboksen på mobilen din og ser over kalenderen for dagen. Skype-møte er først ut denne morgonkvisten. Fredag tek du heimekontor, for då har barnehagen planleggingsdag.

Truleg er ikkje dette ei ukjent beskriving for deg.

Ved hjelp av ein mobil eller berbar pc er fleire arbeidstakarar i stand til å jobbe når som helst, og kor som helst. Takka vere teknologi og digitalisering er dette ein jobbkvardag som har blitt sjølvstøtt for mange. Andre yrke som ikkje kan bli lausrivne frå tid og stad, har òg blitt påverka av utviklinga på ein eller anna måte. Men vi skal ikkje mange år tilbake i tid før dagens arbeidskvartid var utenkeleg for dei fleste.

Klarar du førestille deg korleis arbeidslivet vil sjå ut om 15-20 år? Kva endringar som vil oppstå, og konsekvensane av dei? Spørsmåla er nok vanskelege å svare på. Men sjølv om ingen kan spå framtida, er det mogleg å kartlegge tendensar. Eit nystarta nordisk forskingsprosjekt er nemleg i gang med å finne svar på desse store spørsmåla. Forskarar frå STAMI er ansvarlege for delen av prosjektet som undersøker utfordringar for framtidens arbeidsmiljø og potensielle helsekonsekvensar av desse.

DIGITALISERING OG VELFERDSSTATEN

«Future of Work» er eit av dei største forskingsprosjekta som Nordisk ministerråd for arbeidsliv (MR-A) har finansiert. Hovudmålet med prosjektet er å finne drivarane som

sannsynlegvis vil påverke arbeid, arbeidsmarknader og tilsettingsforhold i dei nordiske landa. Trendane vil fortelje kva endringar, moglegheiter og utfordringar arbeidslivet i Norden står ovanfor – noko som vil styrke kunnskapen om korleis Norden bør førebu seg på det som kjem. Vil utviklinga i mellom anna digitalisering, globalisering, og demografi, slik som eldrebølga og migrasjon, endre forma på arbeidslivet? Vil desse endringane utfordre den «nordiske modellen» og den velferdsstaten vi kjenner til i dag?

Christina Springfeldt, avdelingsjef i avdeling for kunnskap og velferd i Nordisk ministerråds sekretariat, fortel at nettopp fordi dei nordiske land har nokre særtrekk i samfunnsmodellen, har landa stor nytte av å ha eit nordisk forskarsamarbeid for å kome tettare på korleis framtidens arbeidslivsutfordringar vil treffe Norden.

– I tillegg til at dei nordiske landa har ein del grunnleggande fellestrekk i arbeidslivet, som vi kallar «den nordiske modellen», så er Norden tidleg ute med alle endringar innanfor digitalisering. Vi opplever stor internasjonal interesse for dette prosjektet. Særlig synest vi det er positivt at ILO (International Labour Organization) under sitt 100-årsjubileum i 2019 vil løfte fram desse problemstillingane og trekke inn dette prosjektet, kommenterer Springfeldt.

Funna frå prosjektet vil fungere som kunnskapsgrunnlag for nordiske politikarar, myndigheiter og partane i arbeidslivet, og som grunnlag for korleis dei

nordiske landa bør jobbe vidare med den nordiske modellen. Prosjektet er leia av den norske forskingsorganisasjonen Fafo.

ARBEIDSLIVET I 2030

Eit samfunn i endring er på ingen måte noko nytt. Men det spekulerast i om endringane i framtida blir annleis og meir omfattande enn før; Medan historia viser at teknologiske endringar har



Jan Olav Christensen



ført til etterspørsel etter andre typar arbeid, set ein no spørsmålsteikn ved om det vil gjelde for framtidens arbeidsliv. Det er uvisst kva jobbar som vil vere tilgjengeleg i 2030. I tillegg er det usikkert kva påverknad framtidens arbeidsliv vil ha på mellom anna helse og sikkerheit, arbeidsmarknader og reguleringar, og etterspørselen etter kvalifikasjonar og ferdigheiter.

Kva innverknad framtidige endringar i arbeidslivet vil ha på framtidens arbeidsmiljø og igjen på arbeidstakarar sin helse, er eitt av elementa som trengs svar på. Her kjem forskarar frå STAMI inn i bildet.

– Endringar i arbeidslivet kan føre til arbeidsmiljøutfordringar ein ikkje er kjend med i dag, og som kan skade arbeidstakarar si helse og livskvalitet. Det eksisterer allereie solid dokumentasjon på at psykologiske og sosiale arbeidsfaktorar har innverknad på helsa og livskvaliteten til arbeidstakarar, fortel Jan Olav Christensen, forskar og leiar for STAMIs bidrag.

– Vidare veit ein at dårlig helse kan gå utover produktiviteten til arbeidstakarar, som igjen kan gå utover potensialet innovasjonar

og teknologiske framsteg har når det kjem til å forbetre arbeidslivet og fremje produktivitet, forklarar han.

Saman med fire andre forskarar frå STAMI vil Christensen studere dei psykologiske konsekvensane av nye måtar å jobbe på, for så å vurdere kva psykologiske og sosiale arbeidsfaktorar ein bør vere obs på i framtida.

Psykologiske og sosiale arbeidsfaktorar omfattar alle sider av arbeidet som har innverknad på arbeidstakarar sin åtferd eller oppleving av jobben. For eksempel kva mentale krav jobben stiller, tidspress, mengder og vanskegrad, og i kva grad ein har moglegheit til å påverke sin eigen arbeidssituasjon.

– Vi skal først sjå tilbake og samle kva ein allereie veit om



Live Bakke Finne



- » effekten ny teknologi har på arbeidsmiljø og helse, både for notid og framtid. Så skal vi vurdere kva arbeidsfaktorar som fortener spesiell merksemd framover, utdjuar han.

NYE ARBEIDSBELASTNINGAR

Om du har vore yrkesaktiv ein del år, kan det hende du har opplevd endringar på din arbeidsplass. Kanskje har oppgåvene dine blitt nye, fordelinga blitt annleis, nye system blitt innført, og avdelingar fått ny struktur eller blitt offer for nedbemanning. Kanskje hugsar du korleis dette påverka deg og din arbeidskvardag.

Ei følgje som forskarane ser har oppstått på grunn av teknologi, er at menneske har fått eit anna forhold til jobben sin. Både at grensa mellom privatliv og arbeidstid viskast ut, og at det ikkje er sjølvsagt å ha fast jobb så lenge ein sjølv måtte ønske. Nedbemanning i bedrifter er ei allereie tydeleg følgje av digitalisering og automatisering.

– At folk erstattast av teknologi er mykje snakka om i media og blant folk. Mangel på jobbsikkerheit kan vere ei psykisk belastning, konstaterer Christensen.

Han forklarar at periodar med rask endring i teknologi og organisasjonar til dømes kan gi ein ibuande mangel på forutsigbarheit – som igjen kan føre til usikkerheit og arbeidsbelastningar som er nye på fleire måtar. I kva grad dette påverkar tilsette si helse og livskvalitet veit ein lite om.

– Fører endringar på grunn av mellom anna digitalisering til at det blir det høgare krav på jobben? Blir det meir overvaking og rapportering? At ein har mindre kontroll fordi ein må vere pålogga heile tida? Eller gir det meir fleksibilitet og høg eigenkontroll over arbeidet? Spør Christensen.

Live Bakke Finne, forskar ved STAMI og deltakar i prosjektet, fortel at ei anna utfordring ein kan sjå for seg kan utvikle seg vidare, er kravet om konstant tilpassing.

– Før kunne ein gjerne ta ei utdanning og ha ein jobb for livet, utan veldig store endringar i arbeidsoppgåver. I dagens arbeidsliv må ein sannsynligvis oppdatere kunnskapen oftare. Det er

krav om å bygge kompetanse, det er krav til fleksibilitet og konstant tilpassing ettersom arbeidsoppgåvene kan endre seg. Forsking viser at tilpassing kan vere krevjande for menneske.

Dersom eksempelvis digitaliseringa aukar krava på jobb, og fører til konstant tilpassing og krav om fornying av kompetanse, kan ein for eksempel sørge for at det er eit klima for opplæring, vurderer Bakke Finne.

– Mykje av det vi nemner høyrer ut som sannsynlege scenario for framtida, men spekulasjonar er ikkje godt nok for å førebygge. Det er uvisst korleis auken i digitalisering faktisk vil påverke arbeidsmiljøet til arbeidstakarar. Det må systematiserast og dokumenterast. Det vil vår del av prosjektet gjere, slår forskarane fast.

Å GÅ ENDRINGAR I MØTE

Endringar kjem uansett korleis dei måtte arte seg. Digitalisering kan vere bra, for det kan føre til utvikling. Men det handlar om å få kunnskap om faktorar ein bør vere obs på for at Norden kan møte endringane som kjem på måtar der arbeidstakarar held seg friske og produktive.

– Noreg og Norden er heldige å stå i ein situasjon som kjem godt ut med tanke på arbeidsmiljø, høg sysselsetting og produktivitet. Med eit framtidsspektiv om å få alle i arbeid for å klare å oppretthalde velferdsstaten, må arbeidsforholda vere lagt til rette for å unngå at folk blir sjuke eller får helseplager av jobben sin. Det løner seg ikkje for nokon, poengterer forskarane.

Området arbeidsmiljø og arbeidshelse har tradisjonelt alltid hatt plass i det nordiske samarbeidet. Ved at det er organisert som eit eige delprosjekt vil det kunne nytte seg av tyngda i heile Fafo-prosjektet, samtidig som det kan gi interessante og konkrete politiske anbefalingar til det nordiske samarbeidet om nettopp arbeidsmiljø, fortel Christina Springfeldt.

– Historisk har modellen vore viktig for å bygge opp dei nordiske land til dei velferdsstatane vi kjenner i dag. Det blir spennande å sjå kva resultatane frå det ferdige prosjektet vil seie om framtida for den nordiske modellen, og kva anbefalingar prosjektet vil gi dei nordiske landa for å utvikle og eventuelt tilpasse modellen, avsluttar avdelingssjefen i ministerrådets sekretariat.



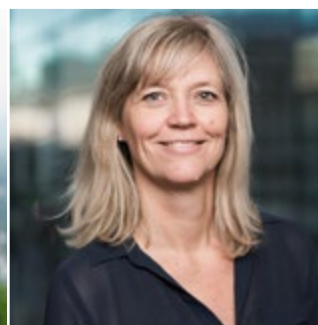
Endringar kan føre til arbeidsmiljøutfordringar som kan skade arbeidstakarar sin helse og livskvalitet.



Erik Kollerud | YS
Foto: Terje Bergersen



Hans-Christian Gabrielsen | LO
Foto: Trond Isaksen



Nina Melsom | NHO
Foto: Moment Studio



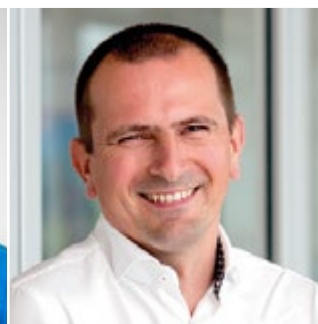
Kari Sollien | Akademikerne
Foto: Thomas B. Eckhoff



Anne-Kari Bratten | Spekter
Foto: Erik M. Sundt



Ragnhild Lied | UNIO
Foto: Unio / Sol Nodeland



Stian Sigurdson | Virke
Foto: Stian Schioldborg



Tor Arne Gangsø | KS
Foto: KS

ARBEIDSMILJØETS BETYDNING FOR ARBEIDET

Å arbeide er knyttet til verdier som er positive – slik som sosial inkludering, aktiv deltakelse, verdighet og selvspekt. Arbeid er et grunnleggende element i velferdsstaten. Arbeidslivet vårt er samtidig i endring, og i perspektiv av dette har STAMI snakket med arbeidslivets parter om arbeidsmiljø og verdien av et godt arbeidsmiljø. Hva skal til for å lykkes med utfordringene vi møter?

AV STURE BYE

– Det er ikke tvil om at den norske samfunnsmodellen, med det organiserte arbeidslivet og trepartssamarbeidet, har bidratt vesentlig til at Norge er et foregangsland når det gjelder arbeidsmiljø, sier Administrerende direktør i Spekter, Anne-Kari Bratten som en kommentar til den norske modellen og arbeidsmiljøarbeidet.

HØY SYSSELSETTING OG KOMPETANSE

Norge er i dag blant landene i Europa med høyest sysselsetting, og sammenliknet med andre land har vi særlig høy sysselsetting blant kvinner og eldre. Sammen med høy kompetanse, høy omstillingskompetanse og høye krav balansert med stor grad av selvbestemmelse, er dette konkurransefremmende faktorer.

Både høy kompetanse og omstillingsevne antas å bli enda viktigere framover – blant annet på grunn av internasjonal arbeidsdeling, teknologisk utvikling og digitalisering samt automatisering. Samtidig behøver Norge flere mennesker i arbeid, at flere mennesker står lenger og at færre faller ut. Hele bredden på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden står sammen i beskrivelsen av status på arbeidsmiljøside, blant annet gjennom STAMIs Faktabok om arbeidsmiljø og helse.

– Noen grunnleggende forutsetninger må til for å møte endringene i fremtiden – kunnskap, medbestemmelse og aktivt lederskap. Kunnskap, både hos arbeidsgiver, tillitsvalgte og vernombud, samt medvirkning og medbestemmelse fra de ansatte, er grunnleggende for at en virksomhet integrerer arbeidsmiljøarbeid i sin ordinære drift, sier LO-leder Hans-Christian Gabrielsen.





» Arbeidslivet reguleres gjennom lover, avtaler og arbeidslivets organisasjoner på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Dette er et samspill hvor alle deler hver for seg og samlet er like viktig for at det skal fungere. Skal arbeidslivet være godt for alle, er et godt arbeidsmiljø viktig.

– Vi har sterk tro på verdien av et seriøst og organisert arbeidsliv, og på trepartssamarbeidet mellom arbeidstakerorganisasjoner, organiserte arbeidsgivere og myndighetene. Det er viktig at myndighetene legger til rette for en økt organisasjonsgrad, og at man tar det organiserte arbeidslivet med på råd, men arbeidslivets organisasjoner – på begge sider av bordet – har også et ansvar for å tilpasse seg et arbeidsliv som er i endring, kommenterer leder i Unio, Ragnhild Lied.

GODT ARBEIDSMILJØ GJENNOM ORGANISERING

Et godt organisert arbeidsliv med kollektive tariffavtaler, få og store hovedorganisasjoner både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, med jevnbyrdighet mellom partene har bidratt til å legge fundamentet for nettopp dette, og bidratt til høy konkurransekraft og yrkesdeltakelse, gode velferdsordninger og et velutviklet trepartssamarbeid.

– Vi vil ha et fleksibelt arbeidsliv innenfor trygge rammer. God partsdialog om forebyggende arbeidsmiljøarbeid er en forutsetning for dette. Det er ikke enkelt å få til innovasjon og endringsvillighet om en mangler medvirkning slik vi har i den norske modellen. Å ivareta den åpne og flate strukturen med mye og god dialog mellom ansatte, tillitsvalgte og ledelse er nødvendig for at vi skal kunne klare omstillingen, svarer leder av Akademikerne Kari Sollien på spørsmål om et arbeidsliv i endring.

Arbeidsmiljøforhold betyr mye for hverdagen til over 2,6 millioner arbeidstakere i Norge, og har direkte innvirkning på helse, resultater og produktivitet. Skal vi møte fremtidens arbeidslivsutfordringer må arbeidsmiljø fokuseres godt og riktig.

– Et godt arbeidsmiljø kommer ikke av seg selv. Arbeidsmiljøarbeid er ferskvare. Utfordringen er ikke kunnskap alene. Det er like viktig å skape kultur for systematisk arbeid, og ikke minst klare å holde et permanent fokus på det å jobbe med arbeidsmiljø og sikkerhet, sier Direktør for Arbeidsliv i NHO, Nina Melsom om arbeidsmiljøets betydning.

Det krever kontinuerlig arbeid, og jeg er overbevist om at godt partssamarbeid både lokalt og sentralt for å understøtte dette

arbeidet er av stor betydning. At vi alle jobber for et felles mål, og at vi sammen synliggjør effektene. Alle har et ansvar for et trygt og godt arbeidsmiljø, sier Melsom videre.

HVORDAN LYKKES?

For å lykkes med arbeidsmiljøinnsatsen er vi helt avhengige av å ha et godt faktagrunnlag for prioriteringer og innsatser på dette området. Arbeidsmiljøområdet i Norge står seg bra, men utviklingen kan samtidig karakteriseres som stabil snarere enn i løpende forbedring.

– For å ruste oss best mulig i møte med endringene i arbeidslivet og internasjonal konkurranse trenger vi både å utnytte bedre de ferdighetene folk alt besitter, og å utvikle ny kompetanse som er relevant for arbeidslivet, uttrykker Stian Sigurdsen, konstituert direktør for politikk og tariff i Virke.

– Om arbeidsmiljøarbeid ikke forankres hos ledere på alle nivåer vil lite bli gjort. Kloke ledere vil også utnytte mulighetene som ligger i arbeidstakernes medbestemmelse og medvirkning i utvikling av arbeidsprosessene. Vi må satse mye på å få til gode prosesser, både kollektivt på partsnivå og individuelt i virksomhetene. Investeringer i medarbeiderne i dag kan gi bedre lønnsomhet i morgen, sier YS-leder Erik Kollerud.

Vi har et rettferdig, inkluderende og effektivt arbeidsliv hvor ni av ti nordmenn trives på jobben, og vi ligger samtidig i den absolutte verdenstoppen både for jobbtrivsel og motivasjon, men vi har også utfordringer og områder med forbedringspotensial. For å nå ytterligere forbedringer på arbeidsmiljøområdet er det behov for en forsterket innsats.

KUNNSKAP OG FORSTÅELSE

Både bedriftene og samfunnet taper i dag store verdier som en konsekvens av dårlige arbeidsmiljøforhold grunnet produktivitetstap, produksjonstap, kostnader ved fravær, frafall og behandling, sykefravær og redusert livskvalitet. Forebyggingsgevinsten er stor, med en samfunnsverdi på rundt 75 milliarder kroner.

– Faktaboka fra STAMI gir mye nyttig kunnskap til virksomhetene, men det er viktig å oversette kunnskapen til praksis. Et godt kunnskapsgrunnlag er viktig for å utvikle gode lokale tiltak for forebygging og oppfølging, uttrykker Tor Arne Gangsø, Områdedirektør for KS Arbeidsliv.



For at forebyggende arbeid skal virke, kreves kunnskap og forståelse; Kunnskap om hvilke arbeidsmiljøfaktorer som er viktige og mest relevante for din arbeidsplass og forståelse for sammenhenger og hvordan en kan jobbe best med forebygging. Fakta basert på nasjonal statistikk og uavhengig kunnskap gir innsikt i vanlige risikofaktorer og en beskrivelse av arbeidsmiljøtilstanden.

– Faktaboka inneholder en overveldende mengde nyttig kunnskap, så dersom dette skal kunne brukes helt ut på virksomhetsnivå, er det nødvendig med skreddersydd kommunikasjon rettet mot forskjellige yrker, bransjer eller sektorer. Det bør også legges vekt på å utvikle e-læringsverktøy som gjør det relevante faktagrunnlaget lett tilgjengelig for målgruppene, sier YS-leder Erik Kollerud.

ARBEIDSMILJØ PÅ ARBEIDSPLASSEN

Arbeidsplassen løftes frem som den viktigste arenaen for arbeidsmiljøarbeid. Knyttet til god dialog og godt samarbeid mellom arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden.

– Godt arbeidsmiljøarbeid tar utgangspunkt i kunnskap om viktige arbeidsmiljøfaktorer og risikoforhold ved den enkelte arbeidsplass. Vi må jobbe for at ledere og medarbeidere i norske virksomheter har god kjennskap til og kunnskap om arbeidsmiljøfaktorer lokalt. Ved å bidra til dette og samtidig synliggjøre sammenhengen mellom tjenestekvalitet og arbeidsmiljø, vil vi også bidra til et styrket fokus på forebygging, sier Tor Arne Gangsø fra KS.

– Nøkkelen er å ha et nærverfsfokus og en erkjennelse av at arbeidsmiljø handler om arbeidet som utføres. Den typiske norske virksomheten har mellom 10 og 15 ansatte, og leder og medarbeider jobber skulder ved skulder. Det gir gode forutsetninger for en tett og ivaretagende dialog, forteller Stian Sigurdsen fra Virke.

I TAKT MED ENDRINGENE

I et arbeidsliv i utvikling kommer vi til å møte mange endringer fremover, både små og store, og også arbeidsmiljøutfordringene kommer til å bli annerledes i takt med endringene. Samtidig skal vi også møte dagens utfordringer.

– Både partene, myndighetene, forskningsinstitusjonene og virkemiddelapparatet for øvrig har sentrale roller i å fange opp endringer, analysere virkningene av dem og tilpasse sin egen aktivitet for å møte endringene. Medbestemmelse i alle leddene i en prosess med å implementere endringer i teknologi på en arbeidsplass er grunnleggende for arbeidsmiljøet, men også for å sikre et godt resultat for virksomheten, fastslår Hans-Christian Gabrielsen fra LO.


Kari Sollien fra Akademikerne sier klart at arbeidsmiljøutfordringene er kjente, men at arbeidslivet er på jakt etter virkemidler for å ta tak i det i praksis. Virkemidler som gjør arbeidsmiljø til en del av den daglige dialogen lokalt på selve arbeidsplassen. Vi må ta ut merverdien av dialogen mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

På hvilken måte kan vi best møte endringene vi ser, for å bedre sikre at vi lykkes med arbeidsmiljøarbeidet, og i å ta ut forebyggingspotensialet?

– Et av de viktigste arbeidsmiljøtiltakene framover vil trolig være å arbeide for kompetansetrygghet hos alle ansatte. Slik kan alle være sikre på at de har den beste kunnskapen og kompetansen til både å utvikle virksomheten, utvikle seg selv og ikke minst sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø der alle trives og utvikles, og selvsagt ikke utsettes for noen arbeidsmiljømessig fare, kommenterer Anne-Kari Bratten fra Spekter.

Ragnhild Lied fra Unio mener at om denne kunnskapen skal finne veien videre ned til den enkelte arbeidsplass, må en ha systematisk og målrettet innsats blant organisasjonene i arbeidslivet, blant annet i organisasjonenes og utdanningsinstitusjonenes leder-, tillitsvalgt- og verneombudsopplæring.

– Vi må sammen hjelpe hverandre slik at kunnskapen når ut både til bedriftene, tillitsvalgte og andre. I kunnskapsformidlingen er det viktig at vi setter fokus på hvilke tiltak som virker, og da må vi være tydelige på at det er den innsatsen som har med selve arbeidet å gjøre som gir effekt, sier Nina Melsom fra NHO.



VIL DU VITE MER OM FORHOLDENE I NORSK ARBEIDSLIV?

PRAKTISK VERKTØY FOR EGET ARBEIDSMILJØARBEID:

Arbeidsmiljøprofiler i yrker og næringer
og nasjonal arbeidsmiljøstatistikk.

→ noa.stami.no



LABORATORIETENESTER

STAMI tilbyr kjemiske analyser av luft- og biologiske prøver tatt i samband med vurdering av arbeidsmiljøet.

Vi utfører laboratorietjenester for bedriftshelsetjenester, HMS-avdelingar, konsulentfirma og andre som treng kjemiske analyser i samband med kartlegging av arbeidsmiljøet.

Vi tilbyr råd og rettleiing i samband med strategi for prøvetaking og praktisk gjennomføring. Dette vil kunne gjere det vidare arbeidet med vurdering av resultatene enklare.

→ stami.no/laboratorietjenester

