

Kartlegging av arbeidsmiljørisiko

med hovedvekt på ergonomi og psykososiale forhold

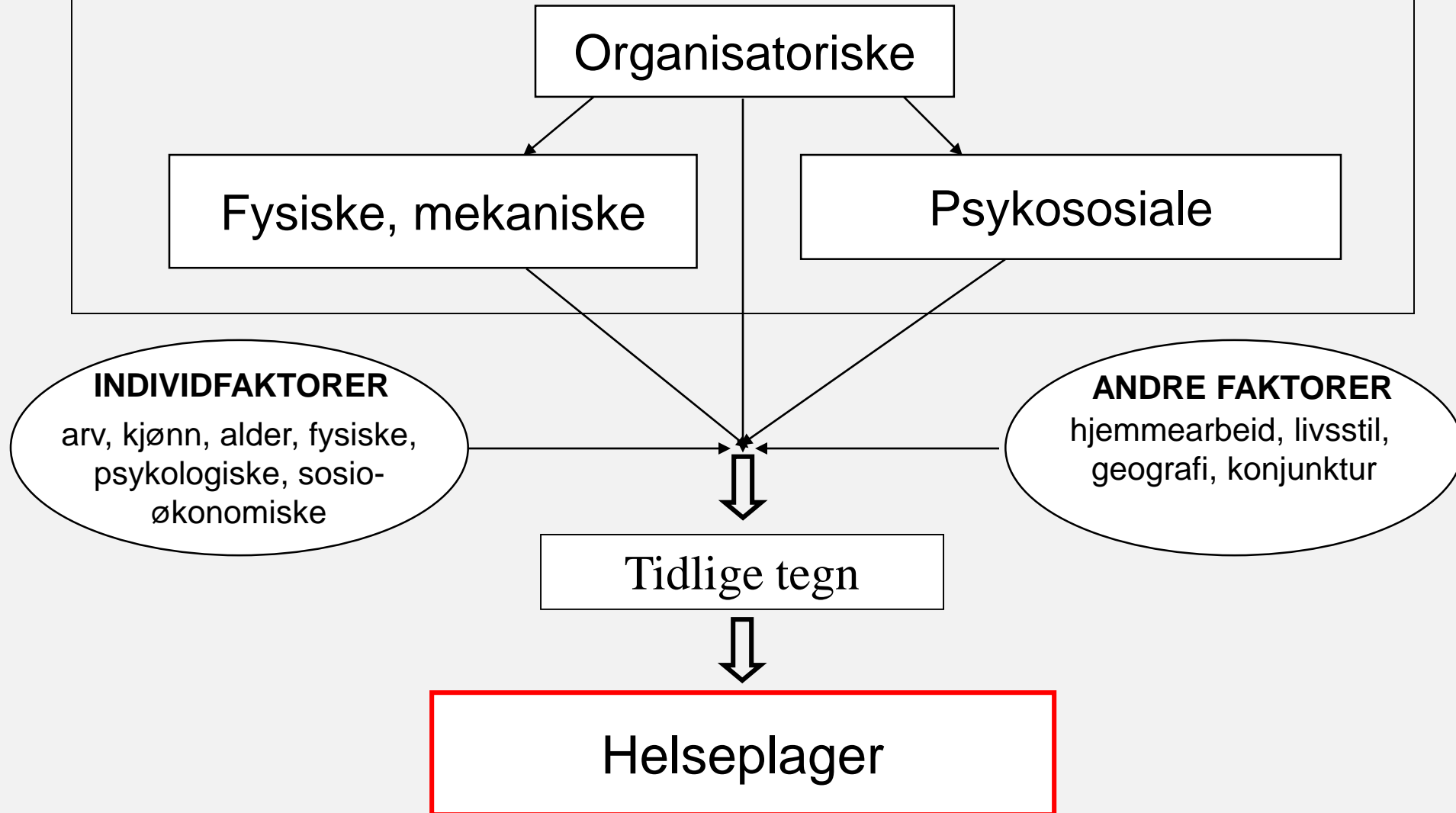


2. Forekomst etter plager og bakgrunnsvariabler - arbeidsområde

Jobbrelaterte plager - område	Nakke			Rygg			Hofte-kne			Hvite fingre		
	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015	2011	2013	2015
Prosess	21	20,8	22,7	10,4	12	12,2	14,1	14,8	15,3	1	1	0,7
Boring	13,5	14,8	15,6	9,7	11,1	12,4	8,6	9,3	10,6	0,5	0,6	0,9
Brønnservice	10,6	12,1	14,8	9,6	14,4	17	6,4	7,4	10,8	0,9	0,8	0,9
Forpleining	20	26	22,1	11,6	12	12,1	7,9	10,3	8,1	0,3	0,4	0,6
Konstruksjon/ prosjekt/modifikasjon	18,4	17,6	21	12	10,5	12,4	14,7	13,4	11,3	2	1,4	2
Vedlikehold	20,2	19,8	23,1	12,5	12,1	15,2	16,6	16,4	18,4	2,2	2	1,8
Kran/dekk	13,8	16	20	8,3	11,3	15,5	11,7	12,6	18,2	0,9	1,2	0,9
Administrasjon	13,7	22,7	19,9	7,3	6,7	6,6	1,9	4,1	2,3	0,3	0	0,7
Annet	11,6	14,3	20,4	7	8,3	8,5	6	3,4	6,2	0,2	0,5	0,8



FAKTORER I ARBEIDET



Systematikk

IF § 20 Ergonomisk utforming
AF § 34 Ergonomiske forhold
AML § 4-1 «..enkeltvis og samlet vurdering..»
SF § 35 Psykososiale forhold

Mål og krav

Systematisk kartlegging

- Områdekartlegginger
- Eksponeringsrisiko

SF § 18
Analyse av arbeidsmiljøet

RF § 11
Prinsipper for risikoreduksjon

Tiltak

- Vurdere
- Prioritere
- Implementere

Verifisere og forbedre

SF § 23
Kontinuerlig forbedring

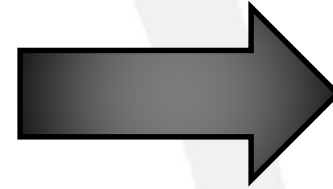


Eksponeringsrisiko– hva snakker vi om?

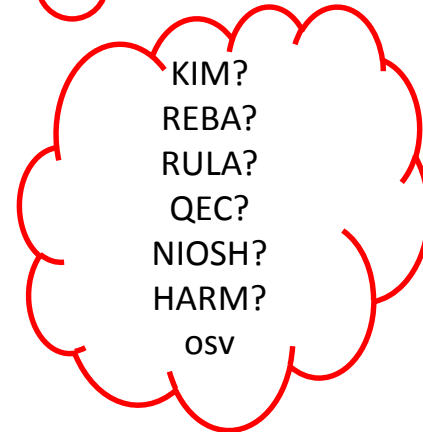
Hvor **mye**?

Hvor **lenge**?

Hvor **ofte**?



Risiko?



Veiledning til SF § 18 Analyse av arbeidsmiljøet

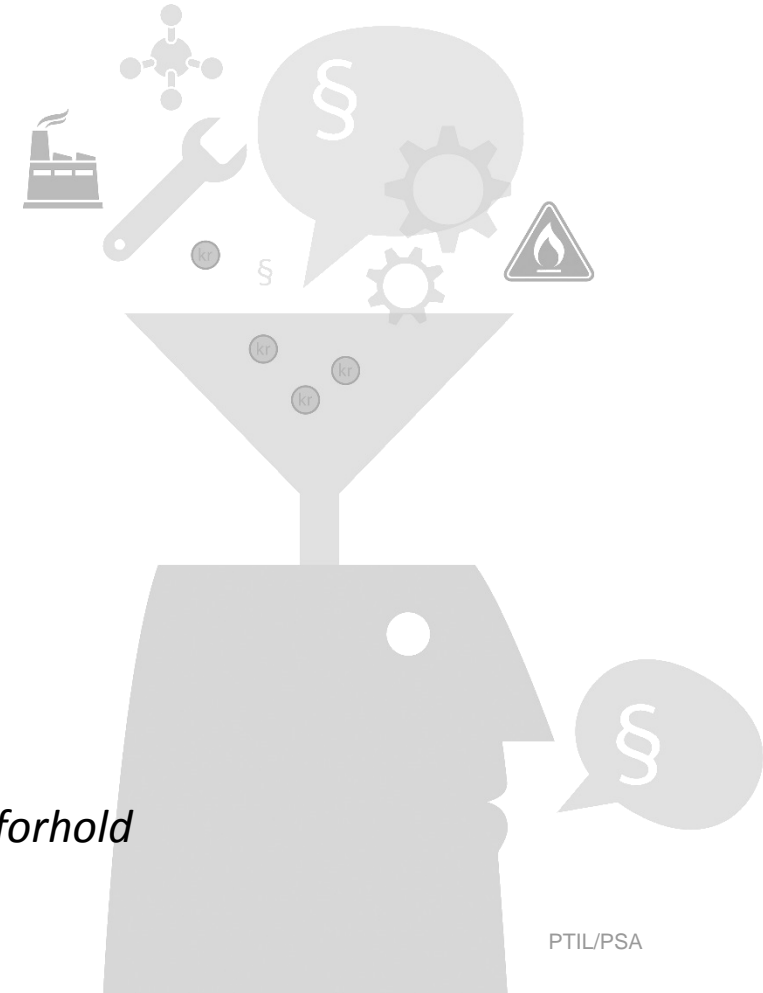
- For å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø bør de ulike analysene utfylle hverandre...I analysene bør det blant annet brukes data om
 - personellets individuelle eller gruppevise arbeidsbelastning
 - og eksponering for arbeidsmiljøfaktorer,
 - samt data om arbeidstakernes opplevelse av det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet,



Hva er psykososiale forhold?

... forhold som kan påvirke arbeidstakernes helse, trygghet og velferd. Det skal legges spesiell vekt på samspillet mellom

- *krav til **arbeidsytelse**,*
- *arbeidstakerens **opplevelse av kontroll** med eget arbeid og*
- ***sosial støtte** i arbeidsmiljøet.*



Aktivitetsforskriften § 35 om psykososiale forhold



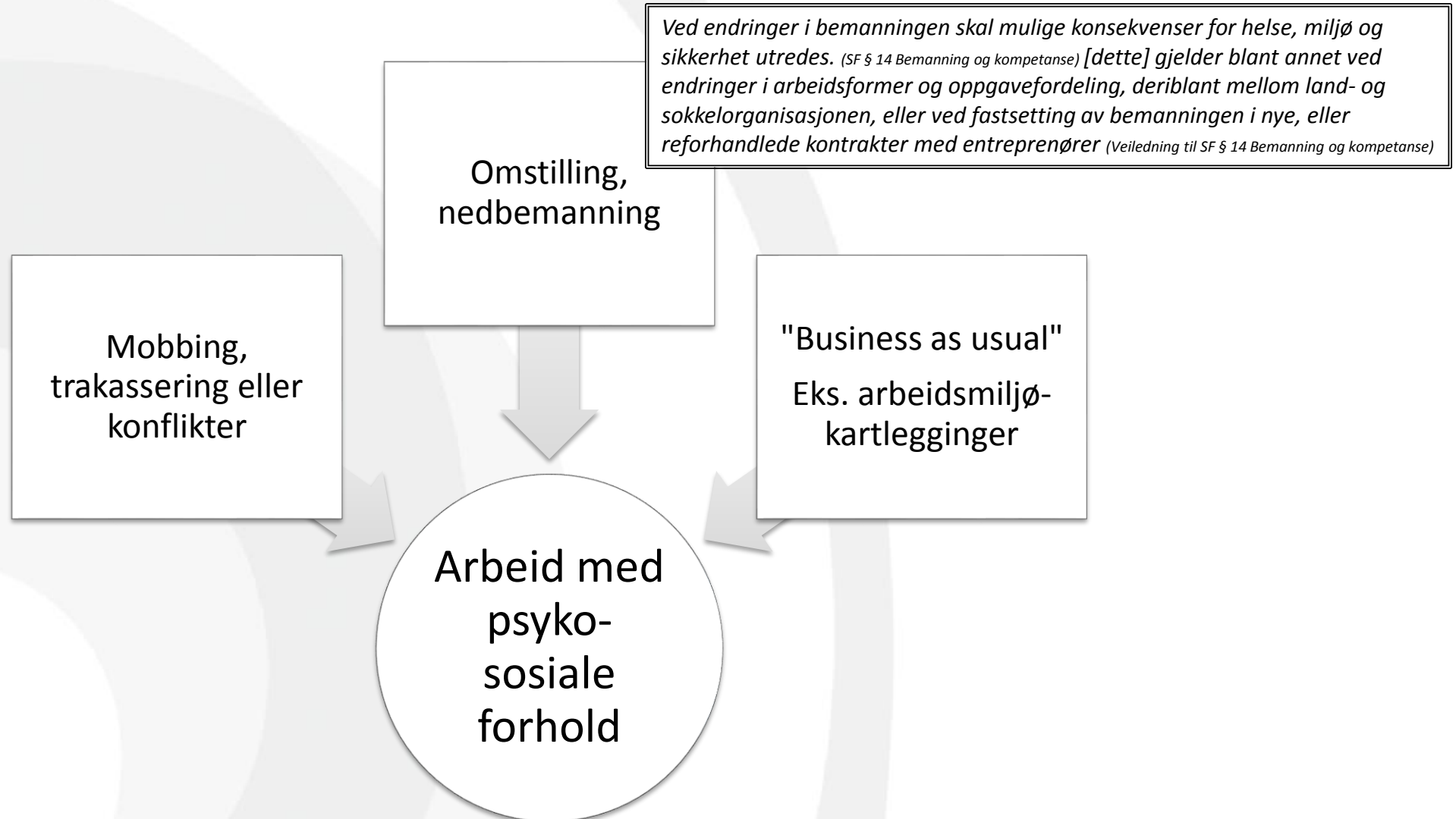
Hva kan inngå i vurdering av psykososiale forhold?

- a) *krav til effektivitet og arbeidsmengde i forhold til ressursene som er til rådighet for utføring av arbeidsoppgavene,*
- b) *arbeidets kompleksitet i forhold til **kompetanse og ressurser**,*
- c) *muligheter for **variasjon** og stimulans i jobben,*
- d) *mulighet for selvstendighet og **innflytelse på viktige beslutninger**,*
- e) *mulighet for karriereutvikling og utnyttelse av egen kompetanse,*
- f) *samarbeidsforhold, håndtering av uoverensstemmelser, **konflikter** og trakassering,*
- g) *arbeidsledelse, deriblant **tilbakemelding** og oppfølging i det daglige arbeidet,*
- h) *nattarbeid og alenearbeid.*

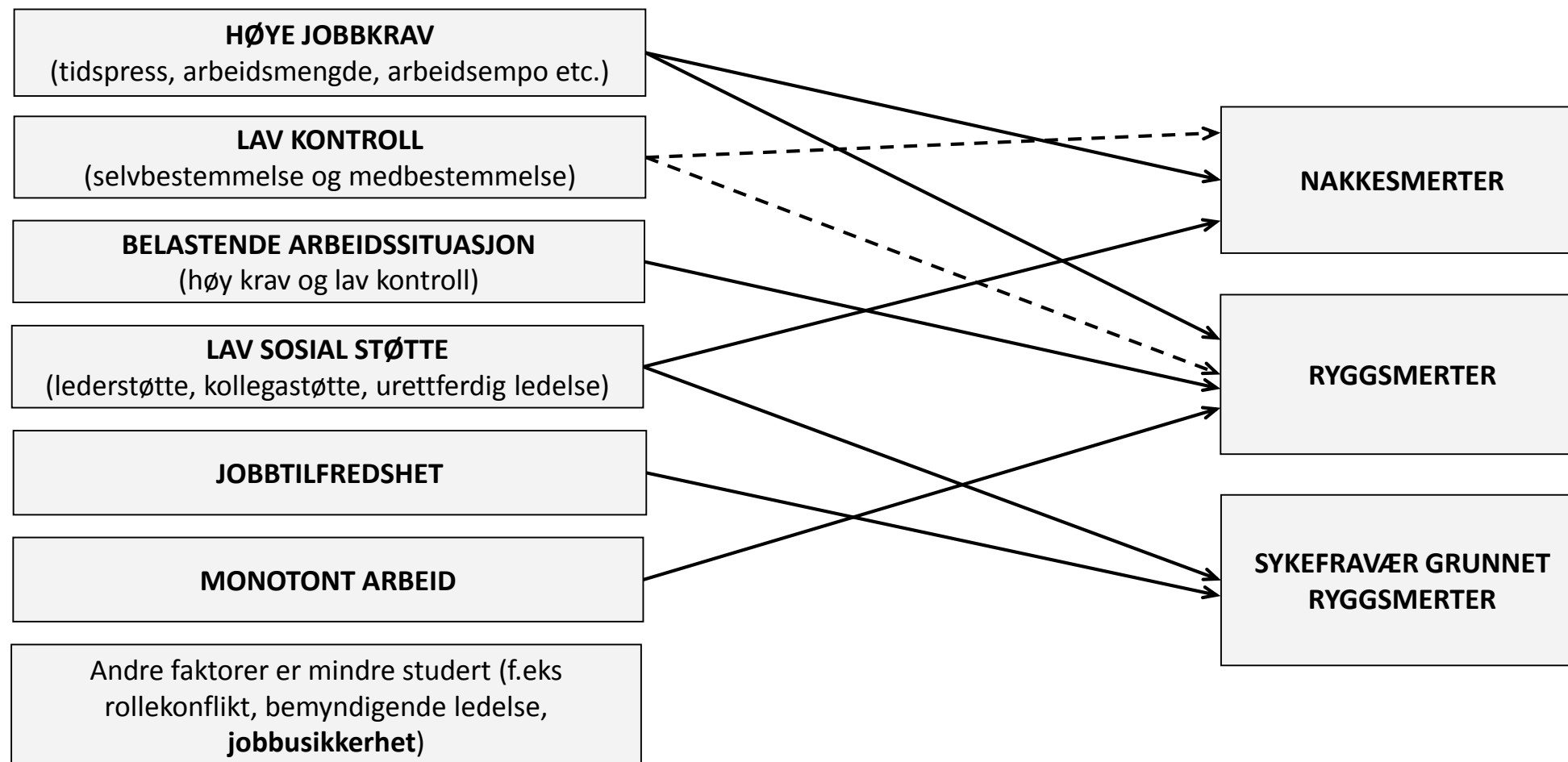
Veiledning til § 35 om psykososiale forhold



Tre utgangspunkt for arbeid med psykososiale forhold



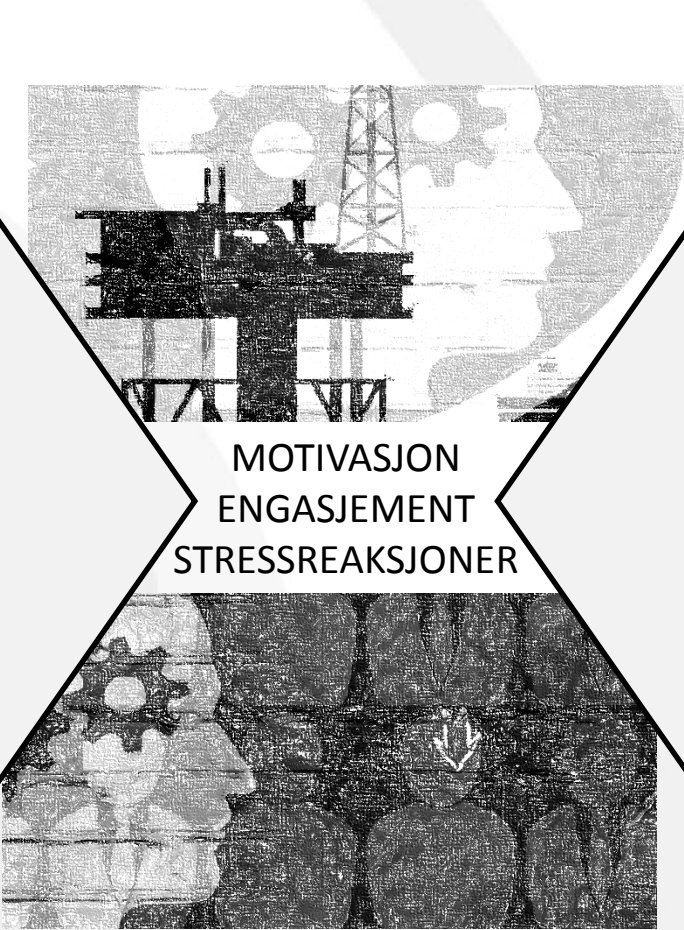
Dokumenterte sammenhenger – Psykologiske og sosiale faktorer



Usikkerhet og risiko ved omstilling og nedbemanning

ENDRING I ARBEIDSBETINGELSER

- Jobbusikkerhet øker
- Opplevd kontroll og forutsigbarhet avtar
- Økning i arbeidskrav
- Rollekonflikter – ny prioritering av arbeidsoppgaver
- Konflikter – kamp for nye posisjoner
- Rykter – feilinformasjon - fokus bort fra arbeidsoppgaver
- Tap av tillit til ledelse/arbeidsgiver



MOTIVASJON
ENGASJEMENT
STRESSREAKSJONER

NEDBEMANNING ER ASSOSIERT MED:

- dårligere selvopplevd helse
- økt bruk av medikamenter
- økt risiko for muskel- og skjelettplager
- økt risiko for fremtidig uførepensjon og uføretrygding
- økt generell dødelighet
- økt dødelighet som følge av hjerte- og karsykdommer



Basert på data fra STAMI (Knardahl, Aagestad)

Hva er viktig for forpleiningen?



PSYKOSOSIALE FORHOLD

- Krav til effektivitet og arbeidsmengde
- Redusert bemanning
- Endrede krav til kompetanse?
- Ensidig arbeid vs. variasjon i arbeidsoppgaver
- Medvirkning og innflytelse på egen arbeidshverdag og viktige beslutninger
- Karriereutvikling?
- Jobbusikkerhet?



TILTAK?

- Endret frekvens på arbeidsoppgaver/reducere arbeidsbelastning
- Redusert åpningstid kantine
- Opplæring ift. beredskapsoppgaver, og i standard for forpleining?
- Ansvar for beredskapsoppgaver, resepsjon m.m.
- Arbeidstakermedvirkning
- Informasjon, brukermedvirkning og nyttige tilbakemeldinger fra ledelse



Utfordringer

- Hva er OK verdier for psykososiale forhold?
 - Finnes ingen grenseverdier for psykososiale forhold
- Både eksponering for arbeidsmiljøfaktorer og data om arbeidstakernes opplevelse av det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet skal ivaretas
 - Eks: Antall arbeidsoppgaver per ansatt per xx tid + *opplevd* arbeidsbelastning
- Arbeidsgiver plikter å følge dette opp i samarbeid med arbeidstakerne
 - Hvilken risiko ser vi som særlig utfordrende for våre ansatte?
 - Hvor mye? Hvor lenge? Hvor ofte?
 - Hva kan vi bruke for eksempel BHT til for å støtte oss i kartlegging, tiltak, verifikasjon og kontinuerlig forbedring av psykososiale forhold, og hva kan vi gjøre selv?



Usikkerhet

Risiko:

«Konsekvensene av virksomheten med tilhørende usikkerhet»

Ptils og Arbeidstilsynets veileder

<http://www.ptil.no/arbeidsmiljoe/ny-veileder-for-vurdering-av-risiko-for-muskel-og-skjelettplager-article11429-842.html>

- Usikkerhet
 - Kompleksitet
 - Reliabilitet og validitet
 - Problemer i datainnsamlingen
 - Er simulering tilstrekkelig?
 - Subjektivt
 - Grenseverdier



Noe relevant litteratur

- Arbeidstilsynet (2014) – Arbeidsrelatert stress.
<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=249593>
- Arbeidstilsynet (2016) – Faktaside: Stress på arbeidsplassen.
<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78247>
- Arbeidstilsynet – Arbeidsmiljømodellen. Arbeidsmiljøloven som veiviser til et godt arbeidsmiljø.
<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=256091>
- Einarsen & Pedersen (2014) – Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet (jus og psykologi)

