

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Irene B. Åstein Dahle og Linn Iren Vestly Bergh, Ptil

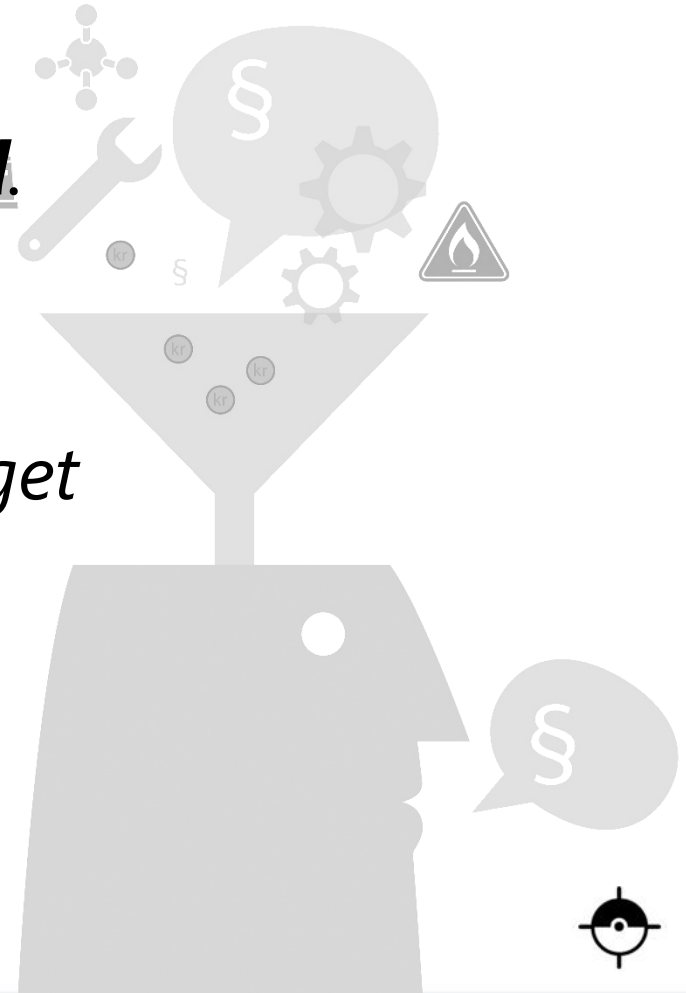
Hovedbudskapet

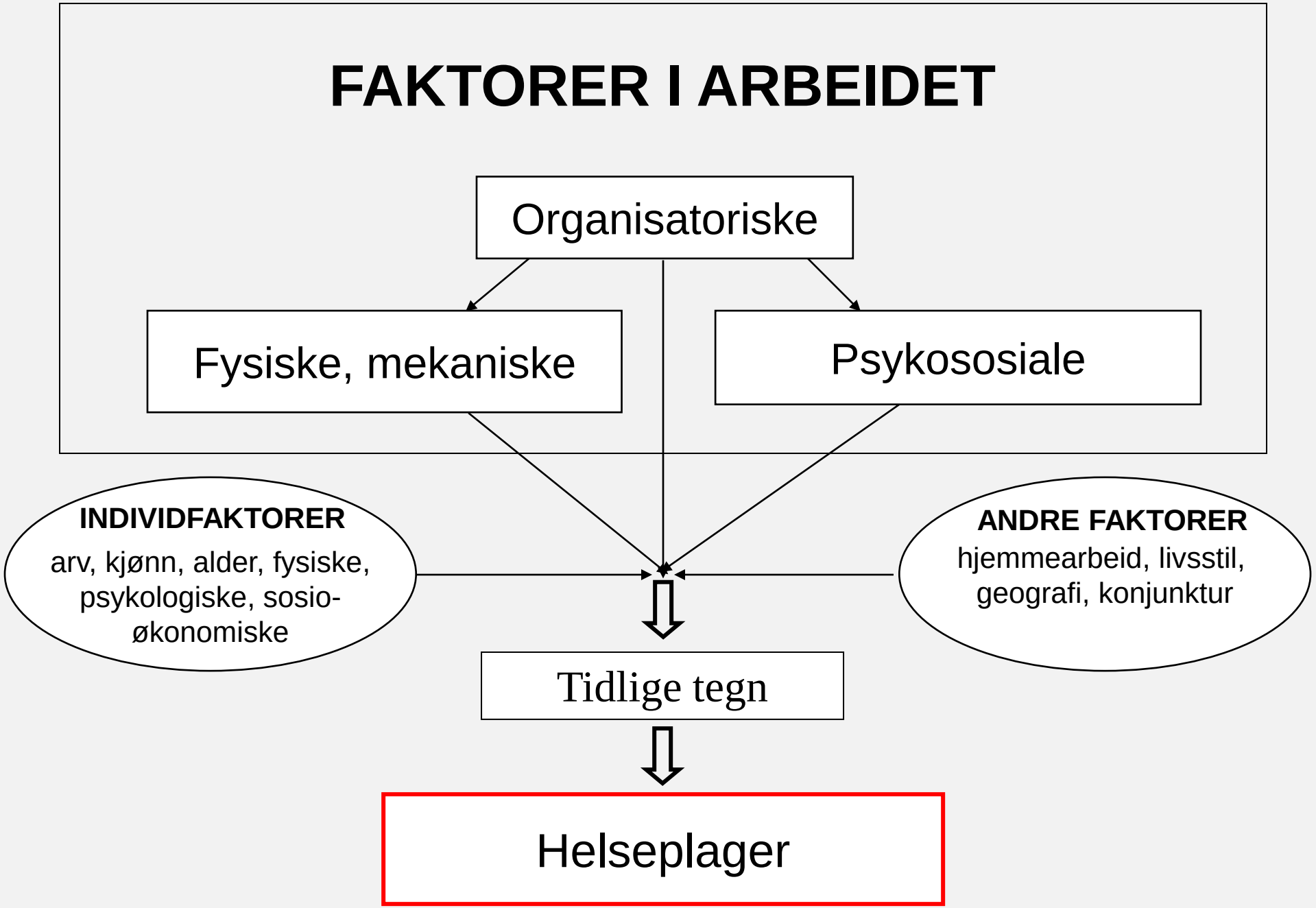
Forebygging
Systematikk

Aktivitetsforskriften § 35 om psykososiale forhold

*Arbeidsgiveren skal sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø ved å ta hensyn til **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.*




FAKTORER I ARBEIDET
Organisatoriske
Fysiske, mekaniske
Psykososiale
INDIVIDFAKTORER
arv, kjønn, alder, fysiske, psykologiske, sosio-økonomiske
ANDRE FAKTORER
hjemmearbeid, livsstil, geografi, konjunktur
Tidlige tegn
Helseplager

- Endringer i oljepris
- Korona
- Skattepakke
- Senfase
- Grønn omstilling

Behov for effektivisering og innsparinger

Rammebetingelser som kan ha HMS-konsekvenser

- Mer aktivitetsstyring – behov for fleksibilitet i bemanning
- Løsere tilknytningsformer:
  - Innleie
- Nye kontraktsmodeller og kompensasjonsformat/incentiver
- Økt fokus på KPIer?
- Bemanningsreduksjoner gjennom:
  - Digitalisering
  - Flerfaglighet
  - Nye samarbeidsformer

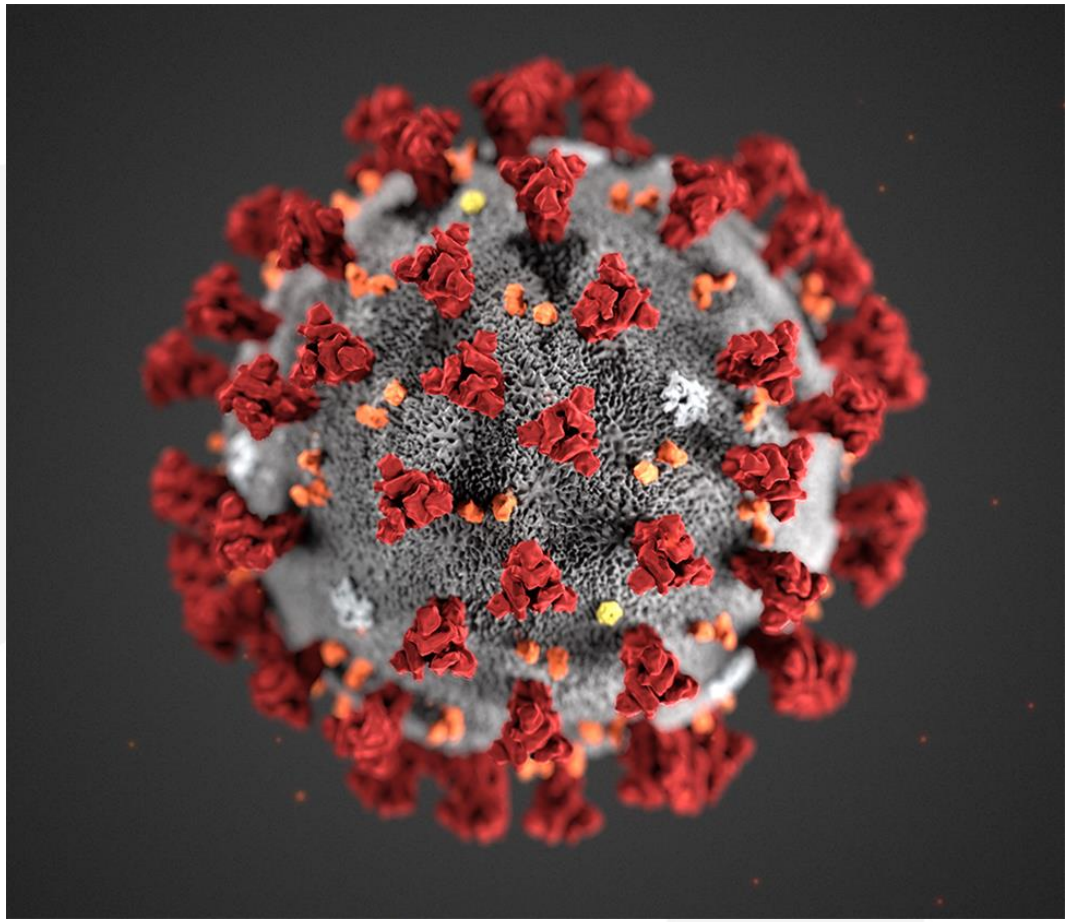
POTENSIELLE OPPSIDER

Styrket konkurranseevne
Høyere effektivitet
Bedre planstyring
Stordriftsfordeler
Høyere kapasitet i arbeidsstyrken
Standardisering og forenkling
Mer målrettet kompetansestyring

POTENSIELLE NEDSIDER

Svekket helhetlig HMS oppfølging/styring
Høyere risikoeksponering (helse, arbeidsmiljø og sikkerhet)
Høyere grad av uforutsigbarhet
Svekket HMS/sikkerhetskultur
Press på kompetanse, trening og øvelser
Utfordring med å sikre stabil bemanning og tilstrekkelig kapasitet

Pandemi: COVID-19



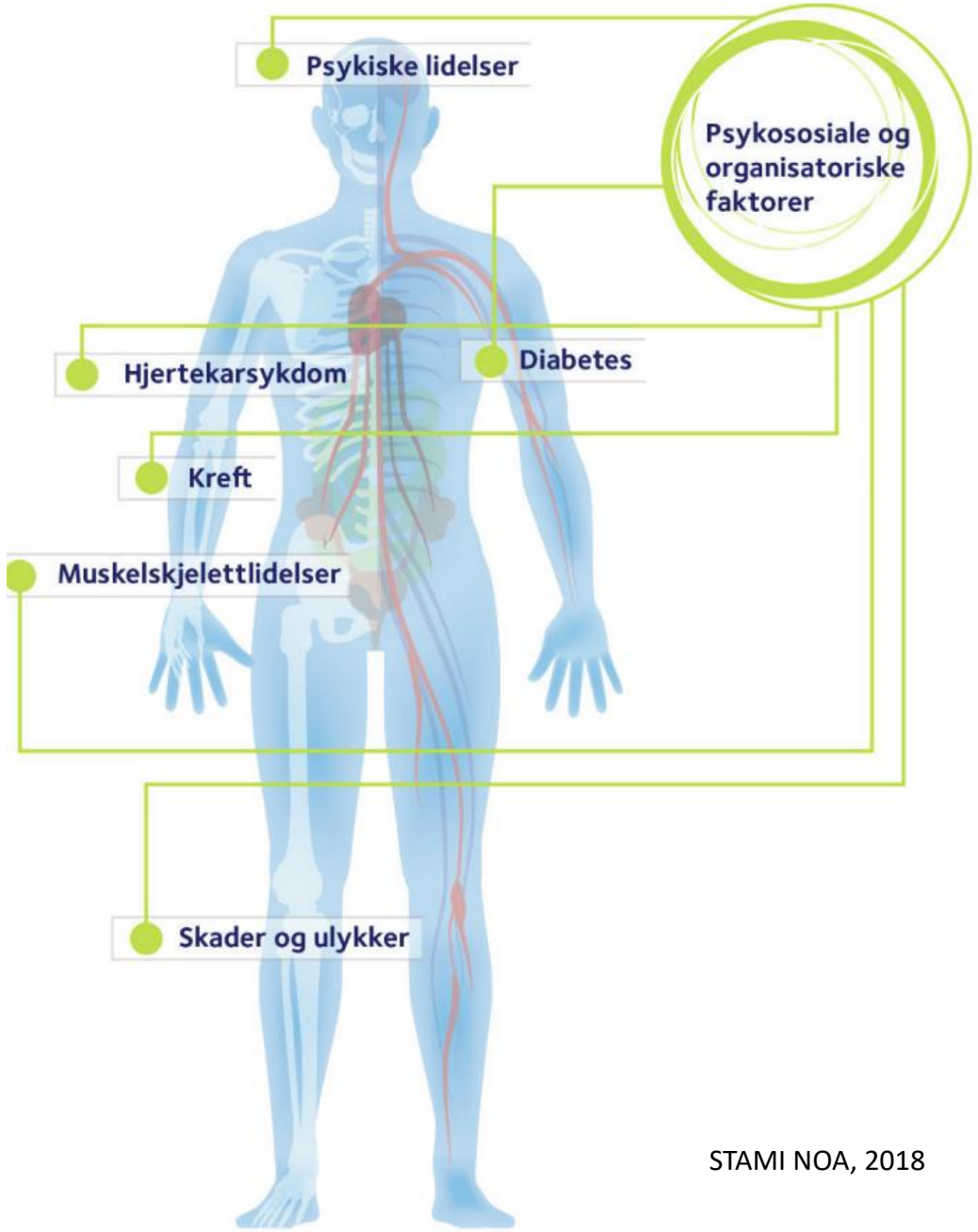
- Utvidede arbeidsperioder med endret eksponeringsmønster og arbeidsbelastning.
- Innskjerpinger i forbindelse med karantene medfører at personell i praksis blir isolert.

Kan gi økt risiko for utmattelse (fatigue).

Etablerte sammenhenger – psykososiale og organisatoriske forhold og utfall

Eksempler på psykososiale og organisatoriske forhold som kan påvirke helse og sikkerhet negativt:

- Høye jobbkrav
- Lav jobbkontroll
- Rollekonflikt
- Lav lederstøtte
- Konflikter
- Jobbusikkerhet og endringer



STAMI NOA, 2018

Har du noensinne kokt en frosk?



Psykososiale forhold og sikkerhet

- En rekke studier viser at det er en sammenheng mellom en arbeidstakers eksponering for psykososiale faktorer på arbeidsplassen og påfølgende atferd som bryter med (eller støtter) sikkerheten i høyrisikobransjer.

- Flere av studiene indikerer at psykososiale faktorer resulterer i redusert helse/energi eller økt motivasjon som videre påvirker sikkerhets relatert atferd.

- Psykososiale faktorer påvirker både individet (f.eks. sikkerhetsmotivasjon), avdelinger / grupper (f.eks. kommunikasjonen i en arbeidsgruppe) og selskapet / organisasjonen (f.eks. produksjonspress).



Hva ser vi etter i vår oppfølging



Mål, krav til styring og plan

Hva er målsettingen med selskapets arbeid med psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø?

Hvordan er psykososialt arbeidsmiljø integrert og tydeliggjort som del av risikostyringsprosessene?

Hvordan har arbeidstakerne fått medvirke i etablering, oppfølging og videreutvikling av styrende dokumenter der krav og / eller prosedyrer er beskrevet?



Risikovurdering og kartlegging
(sf §18 Analyse av arbeidsmiljøet)

Har dere oversikt over hvilke grupper er mest utsatt for psykososiale risikofaktorer?

Hvilke metoder og verktøy bruker dere i risikovurderingsprosessen for å identifisere psykososial og organisatorisk risiko?

Hvordan innhenter dere de ansattes erfaring og kompetanse om arbeidsmiljøet?

Hvordan er disse forholdene sett i sammenheng med andre arbeidsmiljøfaktorer som mekanisk belastning og risiko for muskel- og skjelettplager?



Oppfølging og tiltak

(rf §11 Prinsipper for risikoreduksjon,
sf §23 Kontinuerlig forbedring)

Hvordan sikrer dere at forbedringsløsninger og tiltak er gjennomførbare, konkrete og kan evalueres?

Hvordan er tiltakene eller igangsatte aksjoner og oppfølging begrunnet i funn fra risikoanalyse / kartlegging?

Hvordan involveres arbeidstakerne i utarbeidelse av tiltak / planer?

Hvordan sikrer dere at ledere, ansatte og deres representanter er kjent med tiltakene?



Evaluering og læring
(sf §23 Kontinuerlig forbedring)

Hvordan evaluerer dere effekt av implementerte tiltak i organisasjonen?

Hvordan vet du at tiltakene fungerer?

Hvordan bruker dere erfaringer inn i selskapets kontinuerlig forbedring? Hvordan er de ulike elementene i prosessen dokumentert?



Styring av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø under endring og omstilling



Husk å:

- bruke risikostyringsprinsippene
- forankre beslutninger og tiltak i ledelsen
- prioritere risiko
- ta høyde for lokale utfordringer
- få med alle bidrag til beslutningsgrunnlag
- sikre tilstrekkelig kompetanse og kapasitet
- vektlegge prinsipper om medvirkning og involvering

Eksempler på observasjoner fra ulike tilsyn

- Det var ikke sikret tilstrekkelig bemanning og kompetanse. Risiko knyttet til dette var ikke i tilstrekkelig grad vurdert eller fulgt opp. *(Styringsforskriften § 12 om planlegging og § 14 om bemanning og kompetanse)*
- Det er ikke gjennomført HMS-analyser ved fastsetting og endring i bemanningen. En har derfor ikke et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag for bemanningsfastsettelsen (*Styringsforskriften § 11 om beslutningsgrunnlag og beslutningskriterier)*
- Mangelfull oppfølging etter kartlegginger og risikovurderinger innen ergonomi og psykososialt arbeidsmiljø. (*Styringsforskriften § 16 om generelle krav til analyser og Aktivitetsforskriften § 35 om psykososiale forhold*)
- Det er ikke i tilstrekkelig grad sørget for informasjon og mulighet for arbeidstakermedvirkning og brukerinvolvering for verneombud og ansatte i endringsprosesser (*Aml § 4-2 punkt (3) om krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling)*
- Mangelfull tilrettelegging av psykososiale forhold i arbeidsmiljøet (*Aktivitetsforskriften § 35 om psykososiale forhold)*

Aktiviteter i 2021

- Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i IA-satsningen
  - Arbeidsmiljøportalen
  - Bransjeprogrammene

- Tilsynsaktiviteter, f.eks. tilsyn med selskapenes arbeidsmiljørisikostyring

- Rammebetingelser
  - Vi skal følge opp at aktørene håndterer HMS-konsekvensene av endrede rammebetingelser og sikrer tilstrekkelig organisatorisk robusthet. Vi skal også følge opp hvordan HMS-risiko vurderes når selskapene selv utformer rammebetingelser for egne ansatte og gjennom kontrakter

- Oppfølging av kompetanse og kapasitet i selskapene

Informasjon på Ptil.no

- **IA-avtale med arbeidsmiljøsatsing:**
  https://www.ptil.no/fagstoff/utforsk-fagstoff/fagartikler/2020/ia-avtale-med-arbeidsmiljosatsing/

- **Helhetlig styring av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø:**
  https://www.ptil.no/fagstoff/utforsk-fagstoff/fagartikler/2020/helhetlig-styring-av-psykososialt-og-organisatorisk-arbeidsmiljo/

- **Det handler om arbeidet:**
  https://www.ptil.no/fagstoff/utforsk-fagstoff/fagartikler/2020/det-handler-om-arbeidet/

- **Nye kontraktsformer**

- **RNNP.no:**
  https://www.rnnp.no/sporreskjema/arbeidsmiljo/



- Bestill gratis publikasjoner
- Les våre nettmagasin
- Se videoer fra aktuelle saker
- Følg oss på sosiale medier
- Abonner på nyheter

Følg oss på www.ptil.no

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

Risikonivå Norsk Petroleumsvirksomhet (RNNP) https://www.rnnp.no

Einarsen & Pedersen (2014) – Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet (jus og psykologi)