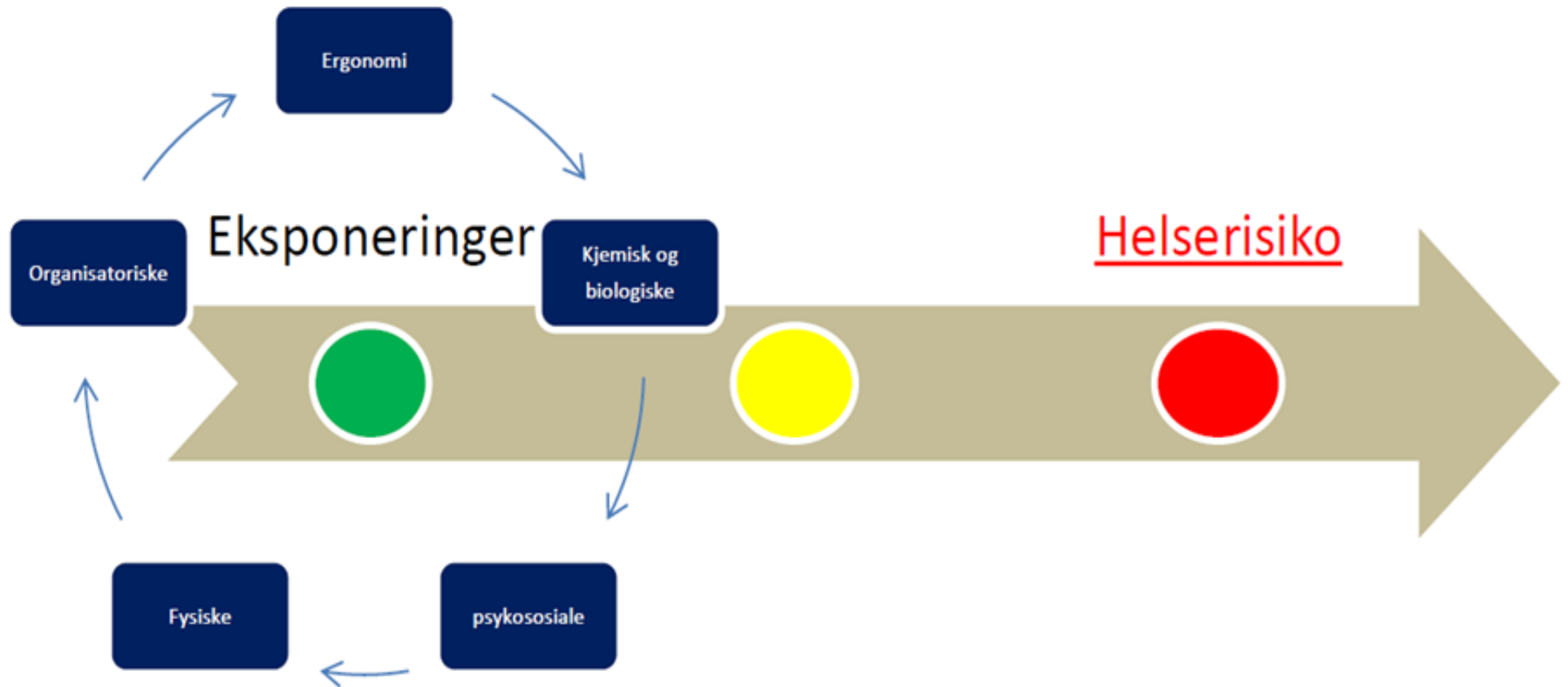


# Arbeidsmiljø-

## Kartlegging og risikovurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan gi psykiske plager

Bedriftslege Øystein Bach Ramstad, St.Olavs hospital

# Arbeidsmiljø



# Organisatorisk arbeidsmiljø

Handler om hvordan selve arbeidet er organisert, tilrettelagt og fordelt mellom de ansatte, eks:

- Bemanning
- Kompetanse
- Arbeidstid
- Opplæring
- Teknologi
- Leder

# Psykososialt arbeidsmiljø

Kort fortalt:

1. Opplevelsen av arbeidet
2. Den sosiale interaksjonen

# STAMI

- Forskning på norske yrkesaktive viser at psykososiale arbeidsfaktorer har stor betydning for utbredte plager og lidelser som [psykiske plager](#), [søvnvansker](#) og [muskelskjelettsmerter](#).
- Psykiske plager og muskelskjelettsmerter påvirker arbeidsevnen og gir økt risiko for fravær og frafall fra arbeidslivet.

# Innvirkning på sykefravær og uføretrygd

- Ifølge en systematisk [kunnskapsoppsummering fra STAMI \(2016\) som har sett på arbeidsfaktorer som har betydning for sykefravær](#) ble det konkludert med at kombinasjonen **høye krav og lav kontroll** over arbeid, og **trakassering/mobbing** på jobb, øker risikoen for sykefravær. Videre ble det konkludert med at kontroll i arbeidet, kontroll over arbeidstiden og et positivt sosialt klima reduserte risikoen.
- Psykososiale arbeidsforhold kan også påvirke [risikoen for uføretrygd, viser en kunnskapsoppsummering fra STAMI \(2017\)](#). Studien peker på at risikoen minimeres ved at ansatte får muligheten til å påvirke egen arbeidssituasjon, gjennom å kunne påvirke hvordan man gjør arbeidet, og ens egen arbeidstid.

# Negative psykososiale faktorer (STAMI)

- Rollekonflikt (ulike krav i arbeidet som ikke lar seg forene)
- Rolleklarhet (uklare arbeidsforhold og forventninger)
- Mobbing/trakassering
- Vold/trusler

# Positive psykososiale faktorer (STAMI)

- Støttende og rettferdig ledelse
- Balanse mellom krav og kontroll
- Godt arbeidsklima (oppmuntrende, støttende og behagelig)
- Positive utfordringer (ferdigheter man har er nyttig i jobben, samt at arbeidssituasjonen oppleves som meningsfull og utfordrende i positiv forstand)



## Viktige utfordringer for arbeidsmiljøet på sykehus

På sykehus oppgis 1 av 4 sykefravær å være relatert til jobben.





**18 %**

ALLE SYSSELSATTE:  
7 %

## Har vært utsatt for vold eller trusler


**Knyttet til**

- har vært utsatt for vold eller trusler
- Vold og/eller trusler om vold fra pasienter eller pårørende
- Slag, spark, dytting og lugging

**Kan føre til**

- Økt risiko for skader, muskel- og skjelettplager, psykiske helseplager og sykefravær. Vanlig å tenke at man ønsker å slutte i jobben.

[Les mer om vold og trusler](#)



**11 %**

ALLE SYSSELSATTE:  
5 %

## Utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet


**Knyttet til**

- Negativ, uoppfordret og ensidig seksuell oppmerksomhet
- Kommentarer om kropp og utseende
- Nærgående blikk
- Fysiske tilnærminger eller direkte overgrep

**Kan føre til**

- Fysiske og psykiske helseplager, nedsatt trivsel, redusert engasjement og ønske om å slutte i jobben.

[Les mer om uønsket seksuell oppmerksomhet](#)



**48 %**

ALLE SYSSELSATTE:  
19 %

## Utfører vått arbeid

**Knyttet til**

- Hyppig kontakt med vann, ofte i kombinasjon med såpe eller desinfeksjonsmidler
- Langvarig bruk av tette hansker

**Kan føre til**

- Arbeidsrelaterte hudplager som tørr, sprukken hud eller kontakteksem.

[Les mer om vått arbeid](#)

# Helseutfall

**44 %**  
oppgir nakke- og skuldersmerter

5 av 8  
av disse oppgir at dette kan skyldes jobben

[Les mer om nakke- og skuldersmerter](#)

**33 %**  
oppgir søvnplager

1 av 2  
av disse oppgir at dette kan skyldes jobben

[Les mer om søvnplager](#)

**32 %**  
oppgir hodepine

1 av 2  
av disse oppgir at dette kan skyldes jobben

[Les mer om hodepine og migrene](#)

**14 %**  
oppgir hudplager

3 av 7  
av disse oppgir at dette kan skyldes jobben

[Les mer om hudplager](#)

**28 %**  
er psykisk utmattet etter jobb minst  
en gang i uka

[Les mer om psykisk utmattelse etter jobb](#)

# Hva er en risikovurdering innenfor HMS?

1. Finne faktorer som kan gi sykdom/skade.
2. Vurdere hyppighet/sannsynlighet for sykdom/skade
3. Vurdere konsekvensen av sykdom/skade.
4. Finne tiltak som hindrer at sykdom/skade oppstår.
5. Evaluere om det som er gjort virker.

# Kartlegging og risikovurdering

- Målsetningen med kartleggingen og risikovurdering bør være tydelig formulert, og det må være enighet om denne.
- Påviser både **positive forhold** i arbeidsmiljøet som bør vedlikeholdes og **negative forhold** som kan forbedres. Den gir altså et grunnlag for planlegging av videre arbeidsmiljøarbeid.
- Kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøet vil påvirke arbeidsmiljøet. **Måten kartleggingen gjennomføres på bør derfor være grundig gjennomtenkt, faglig fundert og forankret i virksomheten.** Kartleggingen må alltid følges opp med tiltak. I motsatt fall kan kartleggingen i seg selv medføre en belastning på det psykososiale arbeidsmiljøet. Avtal evaluering.

# Andre utfordringer/hva man må tenke på

- Personvern hensyn (viktig at de ansatte som skal bidra med informasjon føler seg helt trygge på at det de sier ikke får negative konsekvenser for dem senere)
- Tidsbruk
- Informasjon (før og etter)

- [Kunngjøringer - Risikovurdering av psykososialt og organisatorisk... \(helsemn.no\)](#)

# Gruppeoppgaver - risiko for psykiske plager

- Hva er kartlegging av arbeidsmiljø og hva vil fylle kravene til risikovurdering av risiko for psykiske plager?
- Hva er bra nok til å fylle krav i lov og forskrift?
- Hvilke faggrupper skal holde på med dette?
- Hvilke fallgruver kan vi gå i?

