



Arbeidstilsynet

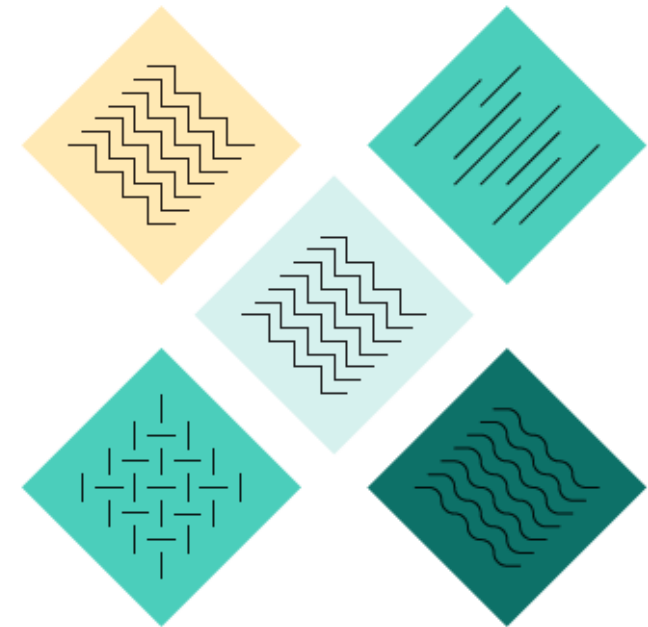
Kartlegging og risikovurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan gi psykiske plager

Erfaringer fra Arbeidstilsynet

Arbeidsmedisinsk avdeling, St. Olavs hospital 01.03.24

Beate Vinje Røstad

Seniorrådgiver Arbeidstilsynet



Agenda

- Arbeidsrelaterte psykiske plager
 - Hvilke plager snakker vi om?
 - Omfang
 - Årsaker/arbeidsmiljøfaktorer
- Tilsyn
 - Hva ser vi etter?
 - Hva erfarer vi?
- Kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske forhold i arbeidsmiljøet
 - Systematisk arbeid
 - BHT sin rolle i dette arbeidet

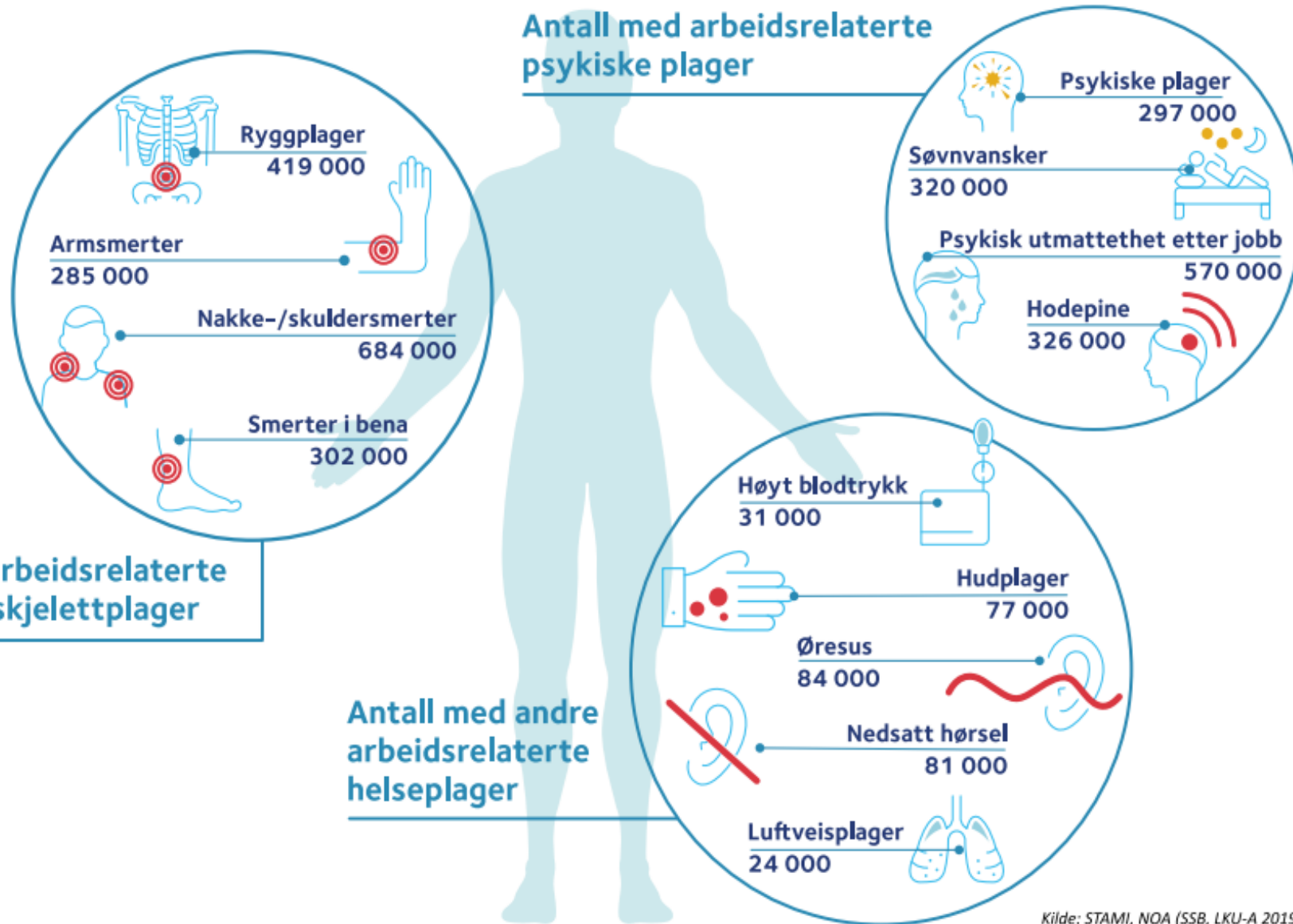


Hva er arbeidsrelaterte psykiske plager?

- Arbeidsrelaterte psykiske plager er lettere symptom på angst og depresjon som skyldes forhold på jobben, eller som forverres av forhold på jobben
- Andre symptomer kan være
 - Bekymring
 - Uro
 - Negative tanker og følelser
 - Søvnproblemer



Antall med arbeidsrelaterte psykiske plager



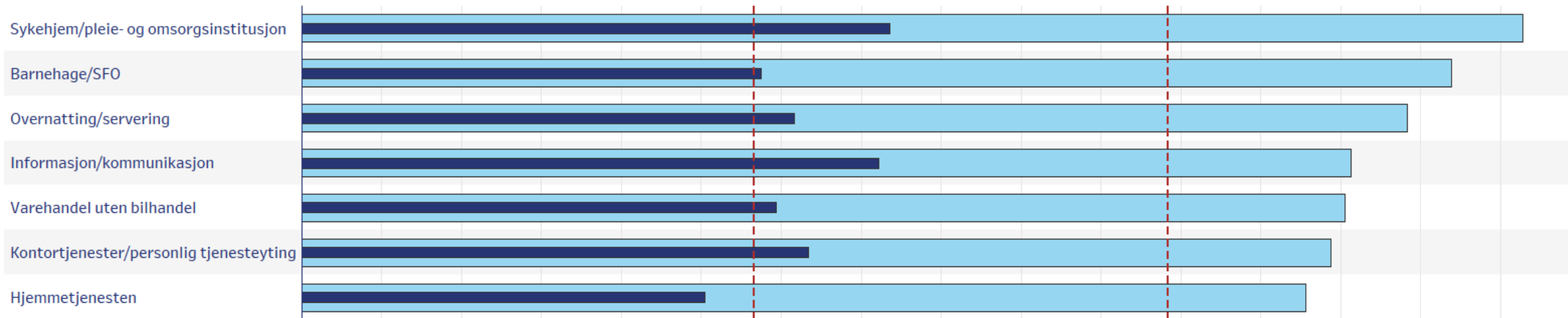
Antall med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager

Antall med andre arbeidsrelaterte helseplager

Kilde: STAMI, NOA (SSB, LKU-A 2019)

Psykiske plager

- Selvrapportering: 1 av 2 oppgir at plagene er arbeidsrelatert
- En av de viktigste årsakene til sykefravær og frafall



Kilde: noa. Stami.no

Forebyggingspotensial

En rekke organisatoriske og psykososiale faktorer i arbeidet har sammenheng med psykiske plager

Psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer



Veiledning på arbeidstilsynet.no

Kontakt oss | Poi

Arbeidstilsynet

Hva leter du etter

Arbeidsforhold HMS Tema Regelverk Godkjenninger

Arbeidstilsynet > Tema > Arbeidsrelaterte psykiske plager

Arbeidsrelaterte psykiske plager

Psykiske plager er ei av dei viktigaste årsakene til sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. Arbeidsgivar har eit viktig ansvar i å førebygge og sikre eit arbeidsmiljø som gir arbeidstakarane tryggleik mot psykiske skadeverknader.

Kva er arbeidsrelaterte psykiske plager?

Arbeidsrelaterte psykiske plager er lettare symptom på angst og depresjon som er forårsaka eller forverra av forhold på arbeidsplassen.

Kva er andre symptom på psykiske plager?

Årsaker til arbeidsrelaterte psykiske plager

Psykiske plager kan ha fleire årsaker:

- Høge krav og låg kontroll
- Rollekonfliktar
- Emosjonelle krav
- Ubalanse mellom innsats og det ein får att
- Mobbing
- Lite sosial støtte
- Jobbusikkerheit
- Å bli behandla urettferdig
- Kritiske hendingar, ulykker, vald og truslar

Kva er arbeidsrelaterte psykiske plager?

Arbeidsrelaterte psykiske plager er lettare symptom på angst og depresjon som er forårsaka eller forverra av forhold på arbeidsplassen.

Kva er andre symptom på psykiske plager?

Andre symptom på psykiske plager kan vere

- bekymring
- uro
- negative tankar og følelsar
- søvnproblem

Psykiske plager kan òg føre til fysisk ubehag som

- hjartebank
- hovudverk
- magesmerter
- muskelspenningar

Det er normalt å oppleve psykisk belastande at dei fører til nedset eller lengre sikt.

Plagene heng saman med andre helseproblem

Ofte er det ikkje berre ei årsak til psykiske plager, men årsakene lista opp over, kan saman eller kvar for seg auke risikoen for å utvikle slike plager. Årsakene over kan også henge saman med ei rekke andre helseproblem som

- [muskel- og skjelettplager](#)
- søvnforstyringar
- hjarte- og karsjukdommar

Plagene kan gi auka risiko for sjukefråvær og fråfall.

Korleis førebygge?

Sidan psykiske plager kan ha mange forskjellige årsaker, må vi jobbe førebyggjande med faktorar vi veit kan auke risikoen for slike plager:

Kartlegg og risikovurder arbeidsmiljøet

Ta arbeidstakarane med på råd

Sett inn tiltak

Årsaker til arbeidsrelaterede psykiske plager



Vold og trusler på arbeidsplassen

Mange arbeidstakere utsettes for vold jobben sin. Dette er ikke et individuelt arbeidsmiljøproblem som angår hele arbeidsgivere både forebygge vold og t opp arbeidstakere som blir utsatt.

Hva er vold og trusler?

Vold og trusler i arbeidet er ikke et individuelt problem.

Arbeidsgiver og arbeidstaker må sammen definere

Arbeidstilsynets definisjon av vold og trusler

Eksempler på vold og trusler

Hvem utøver vold og trusler?

Hva kan være årsaken til vold og trusler?

Hvilke konsekvenser har vold og trusler?

Hva skiller vold og trusler fra trakassering?

Seksuell trakassering

Arbeidsgiver skal lede og tilrettelegge arbeidet slik arbeidstakere blir utsatt for seksuell trakassering i Hvis det likevel skulle skje, er det viktig at arbeidstaker skal si ifra, og at arbeidsgiveren følger opp hend

Hva er seksuell trakassering?

Seksuell trakassering er enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, eller plagsom. Seksuell trakassering kan være både fysisk, verbal

Eksempler på seksuell trakassering

Seksuell trakassering kan skje på arbeidsplassen i arbeidstiden, men også utenfor arbeidstid og arbeidssted, for eksempel på julebord, arbeidsreiser og digitale arenaer som er i arbeidsgivers regi.

Uønsket seksuell oppmerksomhet trenger ikke å skje flere ganger for at det skal regnes som seksuell trakassering. Ett eneste tilfelle kan være nok. Når man skal vurdere om det har foregått trakassering, må en ta både omstendighetene og alvorlighetsgraden i betraktning. Er det for eksempel ubalanse i styrkeforholdet eller maktforholdet mellom de involverte partene?

Seksuell trakassering er et alvorlig arbeidsmiljøproblem som kan få konsekvenser for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Det kan føre til psykiske og fysiske helseproblemer, og kan også føre til at arbeidstakeren blir utsatt for vold og trusler.

Trakassering

Arbeidsgiver skal organisere, tilrettelegge arbeidet slik arbeidstaker ikke utsettes for trakassering. Hvis det likevel skulle skje, er det viktig at arbeidstaker skal si ifra, og at arbeidsgiveren følger opp hend

Hva er trakassering?

Det er trakassering når en person blir utsatt for handlinger som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, eller ydmykende. Med unntakelser menes det fravær tilbake informasjon.

Trakasserende atferd har mange ulike uttrykk og former. Det kan være direkte eller indirekte, og kan skje mot den personen man er (for eksempel personlig) eller mot arbeidstakeren (for eksempel faglig nedvurdering eller for

Trakassering kan skje direkte gjennom ord og handlinger.

Eksempler på trakassering

Trakassering kan skje som enkelthendelser, men også som gjentakende handlinger. Det kan være vanskelig å identifisere trakassering, men det er viktig å være oppmerksom på tegn og symptomer. Hvis du opplever trakassering, er det viktig å si ifra til arbeidsgiveren.

Alenearbeid

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at arbeidsgiver skal vurdere om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Du som arbeidsgiver skal utarbeide og iverksette tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir ivarettatt.

Hva er alenearbeid?

Alenearbeid handler om at arbeidstaker er alene på jobb eller alene i en arbeidssituasjon uten at leder eller kolleger er til stede eller i nærheten. Selv om det er andre i nærheten, som for eksempel pasienter, kunder eller publikum, kan arbeidet regnes som alenearbeid. Kravet i arbeidsmiljøloven gjelder både for det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet.

Eksempler på alenearbeid

Alenearbeid er i utgangspunktet ikke forbudt. Likevel kan kravet om at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig i noen tilfeller føre til at alenearbeid er forbudt. Et eksempel på dette er dersom dere har arbeidssituasjoner i virksomheten der arbeidsbelastningen ved alenearbeid er uakseptabel, og der kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ikke kan ivaretas med andre tiltak enn økt bemanning.

Arbeidsmiljøloven stiller krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø



§ 1-1. Lovens formål

Lovens formål er:

- a. å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen
- b. å sikre trygge ansettelsesforhold
- c. å legge til rette for et godt ytringsmiljø
- d. å legge til rette for tilpasninger i arbeidsmiljøet til arbeidstakers forutsetninger og behov
- e. å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstaker skal samarbeide og utvikle sitt arbeidsmiljø i samfunnet
- f. å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til arbeidet som gjør det nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko for skader og sykdommer. Lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

(4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell – inngangsdører til vurdering av arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet i virksomheten

Arbeidsmiljøloven stiller krav til forsvarlige arbeidsbetingelser på følgende områder

Fysiske

- Bygnings- og utstyrmessige forhold
- Inneklima
- Lysforhold
- Støy
- Stråling
- Maskiner og annet arbeidsutstyr
- Innkvartering

Ergonomiske

- Utforming og innredning av arbeidsplassen
- Disponering av nødvendig hjelpemidler
- Tilrettelegging for variasjon i arbeidet
- Tilrettelegging for å unngå tunge løft og ensidig gjentakelsesarbeid
- Ikke utsettes for uheldige belastninger ved vibrasjon og ved ubekvem arbeidsstilling

Organisatoriske

- Arbeidets organisering
- Tilrettelegging og ledelse
- Teknologi
- Styrings- og planleggningssystemer
- Kontrolltiltak
- Omstillinger
- Medvirkning
- Informasjon
- Opplæring
- Arbeidstilknytning
- Arbeidsavtaler
- Arbeidstidsordninger
- Lønssystemer
- Faglig og personlig utvikling
- Selvbestemmelse
- Variasjon

Kjemiske og biologiske

- Tilrettelegging ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale
- Erstatte kjemikalier/-biologisk materiale eller prosess hvis mulig ved helsefare
- Rutiner og utstyr for å hindre/motvirke helseskader
- Støttkartotek

Psykososiale

- Iveretakelse av integritet og verdighet
- Mulighet for kontakt og kommunikasjon
- Ikke utsettes for trakassering eller utilbørlig opptreden
- Beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som resultat av kontakt med andre

Arbeidsmiljøloven stiller krav til systematisk arbeidsmiljøarbeid (internkontroll)

Organisering

- Arbeidsgiver har ansvaret
- Arbeidstakere og deres representanter (verneombud og fagforenings tillitsvalgte) skal medvirke
- Arbeidsmiljøutvalg for virksomheter over 30 ansatte
- Bedriftshelsetjeneste for utvalgte bransjer

Arbeidsmiljøopplæring

- For leder, mellomledere, verneombud og arbeidsmiljø utvalgets medlemmer

Gjennomføring

- Arbeidsgiver skal i samarbeid med arbeidstakerne:
- kartlegge virksomhetens farer og problemer
 - risikovurdere
 - iverksette tiltak for å redusere risikoen

Andre komponenter

Arbeidstakernes og arbeidsgiverens beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet

Informasjon fra helse- og velferdsmessige registreringer

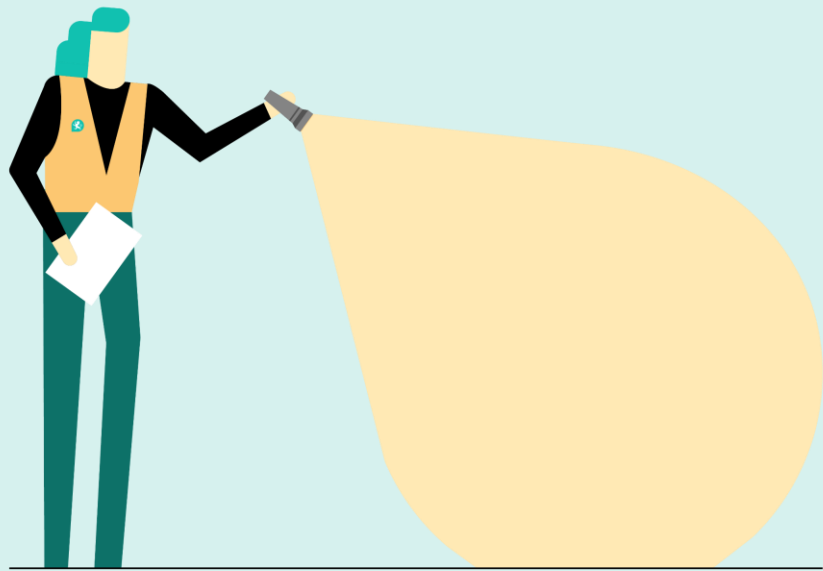
Egenskaper ved arbeidsstokkens sammensetning

Ytre påvirkninger

- Samfunnsmessige påvirkninger og endringer i disse
- Lov/avtaleverk
 - Arbeidsliv
 - Arbeidsmarked

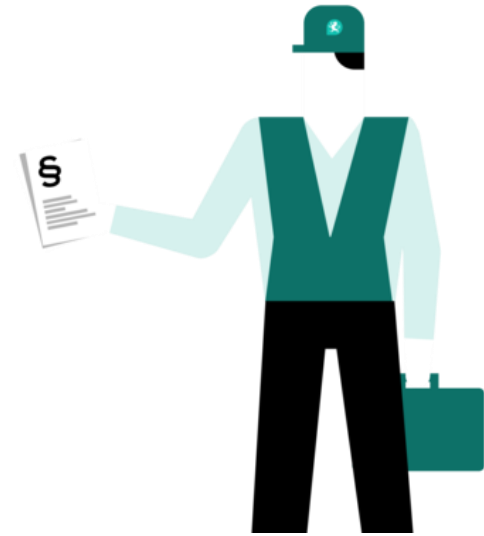
Menneskets psykiske og fysiske muligheter og begrensninger

Erfaringer fra tilsyn



Tilsyn- hva ser vi etter?

- Kartlegging og risikovurdering av faktorer i arbeidet som kan gi risiko for psykiske plager hos arbeidstakerne?
- Tiltak/utarbeidet plan for å redusere risikofaktorer i arbeidet som kan gi psykiske plager?
- Vold og trusler : Kartlegging, risikovurdering, plan med risikoreduserende tiltak
- Informasjon, opplæring og øvelse
- Medvirkning
- Bruk av bedriftshelsetjenesten der regelverket krever det
- Systematisk arbeid med avvik, rutine og hvordan følges avvik opp?
- Verneombud, valg og opplæring
- Leders HMS-opplæring



Vurderinger vi gjør- eksempler

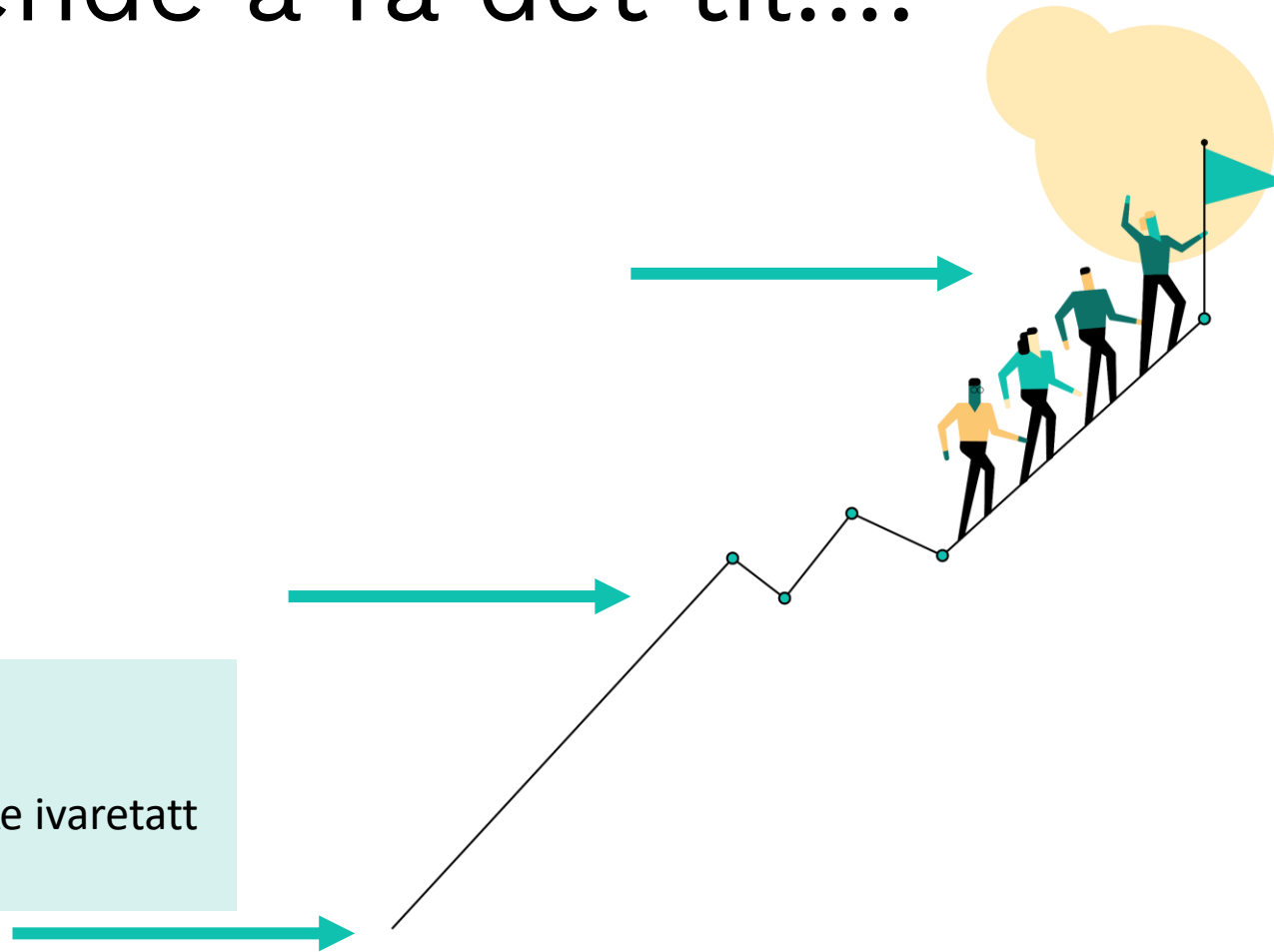
- Lov og forskrift
- Virksomhetens art, aktiviteter, risiko og størrelse- form og omfang som er nødvendig (Internkontrollforskriften)
- Risikovurdering skal gjenspeile de faktiske forhold
 - Arbeidsoppgaver/situasjoner
 - Ulike avdelinger/seksjoner/grupper av arbeidstakere
- Helhetsvurdering
- Skjønnsmessig og faglig vurdering
- Skal være sammenheng mellom innsendt dokumentasjon, veiledning i tilsyn, innhold i rapport og krav til oppfølging
- Medvirkning/involvering fra ansatte/VO
- Modenhet/erfaring HMS- har vi vært der før?



Noen ganger kan det være for utfordrende å få det til....

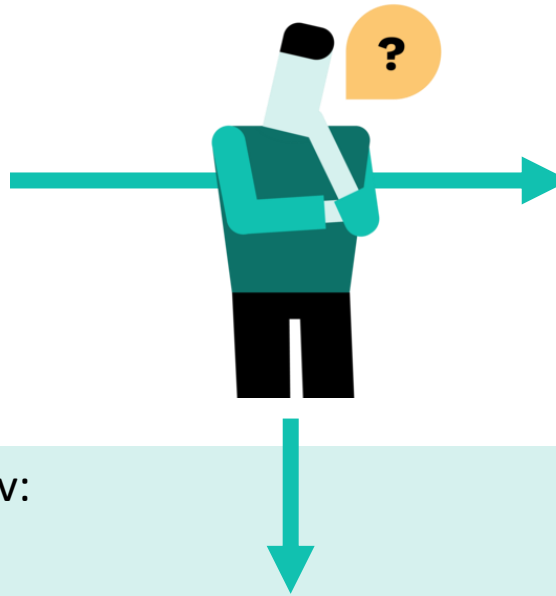
Gullstandard?

Lav kunnskap/kompetanse
Mangelfullt HMS- arbeid
Grunnleggende lovkrav ikke ivaretatt
mv.



Kartlegging viser (eksempel)

- Mange som opplever at de ikke trives
- Høye emosjonelle krav
- Dårlig kommunikasjon
- Vold og trusler
- Høyt arbeidspress



Tiltak (eksempel i plan)

- Trivselstiltak
- Kommunisere bedre
- Samarbeide bedre
- Opplæring
- Stressmestring
- Individuell oppfølging av ansatte

Det mangler ofte konkrete beskrivelser av:

- situasjoner som medfører risiko
- ulike arbeidsoppgaver
- hvilke ansatte som utsettes for risiko? Avdeling/seksjon? Spesielle yrkesgrupper?
- er det grupper som er spesielt utsatt? De som jobber alene? Unge? Utenlandske?
- når utsettes ansatte for risiko? hvor ofte? hvor lenge?
- samlet vurdering av risiko for arbeidstakerne
- hvordan verneombud og ansatte har medvirket
- hvordan bedriftshelsetjenesten har medvirket i arbeidet
- Innhold i tiltak og hvem tiltaket gjelder for
- hvordan tiltak henger sammen med kartlegging og risikovurdering
- Evaluering av tidligere gjennomførte tiltak og læring

Eksempel pålegg- vilkår

Innen (frist) må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering som omfatter psykososiale, ergonomiske og organisatoriske faktorer i arbeidet (se beskrivelse under dette fant vi hos dere)

Kartleggingen og risikovurderingen skal minimum ivareta:

- høye jobbkrav og lav kontroll
- høy grad av rollekonflikter
- lav lederstøtte
- høye emosjonelle krav
- ubalanse mellom innsats og belønning
- lav sosial støtte
- jobbusikkerhet
- mobbing
- vold og trusler
- seksuell trakassering
- arbeid i ensformige og belastende stillinger
- tungt fysisk arbeid
- løft i ubekvemme stillinger
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket

Arbeidstilsynet vil styrke reguleringen av det psykososiale arbeidsmiljøet

Publisert 28.09.2023 - Lesetid: 6 min

Del [f](#) [t](#) [in](#) [✉](#)

Gjennom å tydeliggjøre hva som ligger i lovens krav, vil Arbeidstilsynet gjøre det enklere å jobbe systematisk og styrke virksomhetenes forebyggende arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet.

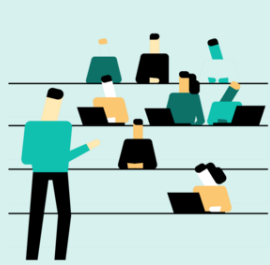


«Gjennom å tydeliggjøre hva som ligger i lovens krav, vil Arbeidstilsynet gjøre det enklere å jobbe systematisk»

Hvordan jobbe systematisk med dette?



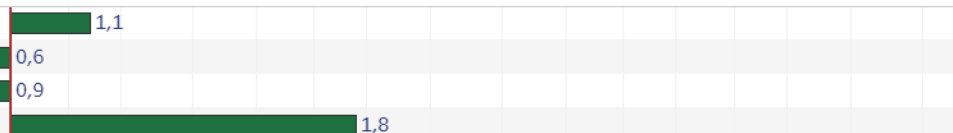
Kunnskapsbasert arbeid



Arbeidsmiljøprofil: Hjemmetjenesten

ARBEIDSMILJØFAKTORER

Omorganisering	
Nedbemanning	
Jobbusikkerhet	
Nattarbeid	
Lange arbeidsuker	
Jobbkraav forstyrrer privatlivet	
Høye krav og lav kontroll	
Lav jobbkontroll	
Monotont arbeid	
Høy rollekonflikt	
Høye emosjonelle krav	
Innsats-belønning ubalanse	
Dårlige utviklingsmuligheter	
Lav lederstøtte	
Konflikter	
Mobbing, plaging, erting	
Uønsket seksuell oppmerksomhet	
Vold og trusler om vold	



Fakta om arbeidsmiljøet innen overnatting og servering

Om lag 97 000 personer jobber innen overnatting og servering. Flest jobber som servitør, kokk eller kjøkkenassistent.



Viktige utfordringer for arbeidsmiljøet innen overnatting og servering

Innen overnatting og servering oppgis 3 av 7 sykefravær å være relatert til jobben.

Det kan være mange årsaker til helseplager og sykefravær, og arbeidsmiljøet kan ha stor betydning. Sykefravær som er relatert til jobben, kan ofte forebygges på den enkelte arbeidsplassen.



Fakta om arbeidsmiljøet i barnehager

NOA+ oppsummerer arbeidsmiljøfakta i bransje profiler for utvalgte bransjer i Norge. Ved å gjøre kunnskap og fakta mer tilgjengelig, kan flere jobbe målrettet for å skape gode arbeidsmiljø. Dataene er fra Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019, innhentet av SSB. NOA+ er utarbeidet av STAMU.

Viktige utfordringer for arbeidsmiljøet i barnehager

Det kan være mange årsaker til helseplager og sykefravær, og arbeidsmiljøet kan ha stor betydning. Nedenfor beskrives utvalgte arbeidsmiljøforhold som kan være spesielt viktige å jobbe med for å redusere fravær og frafall og for å øke trivsel og produktiviteten i denne bransjen.



... opplever høye emosjonelle krav

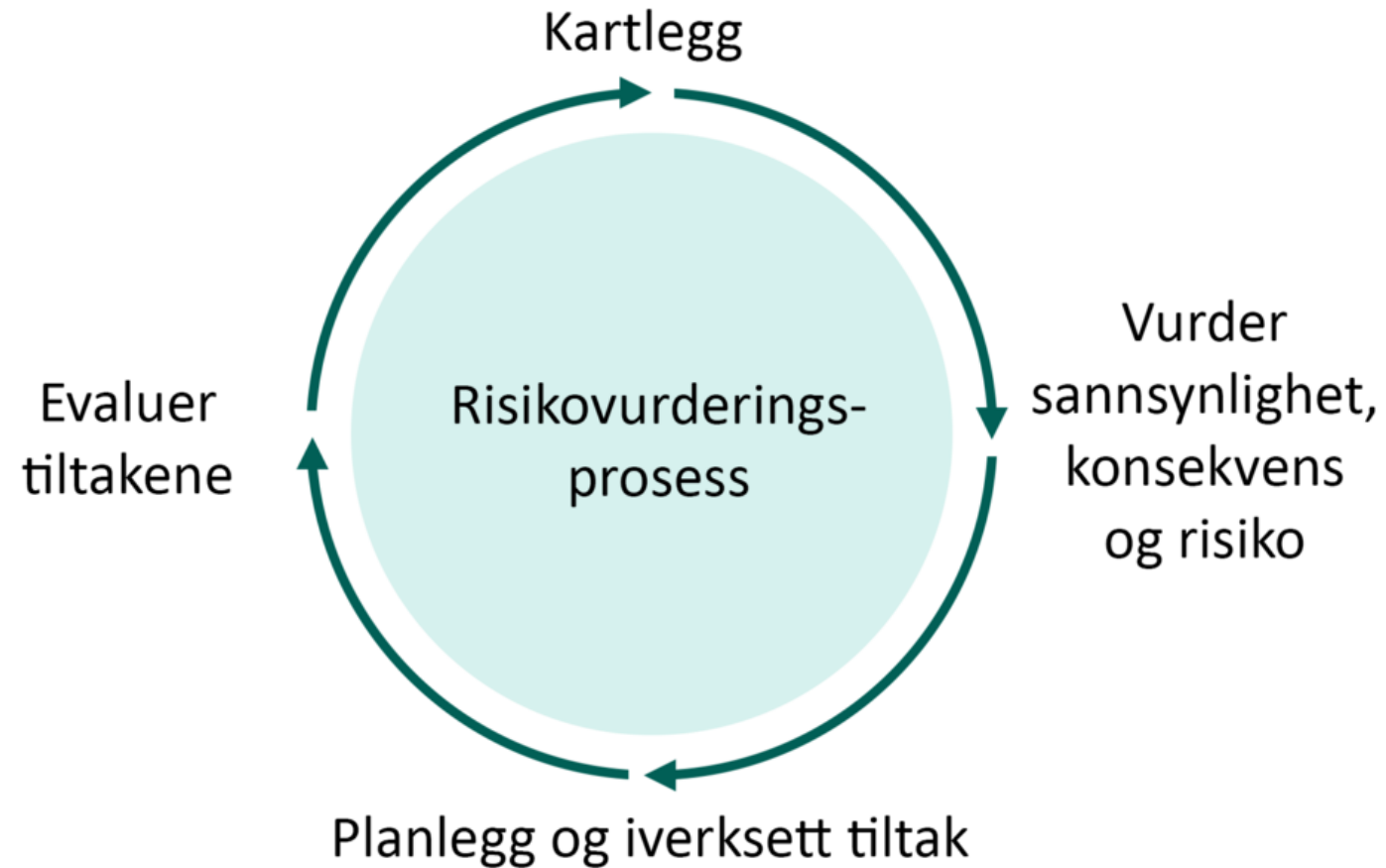
Knyttet til

- Nær kontakt med barn og foresatte
- Sterke følelser som sorg, sinne, fortvilelse og oppgitthet fra barn og foresatte
- Det å måtte skjule egne følelser

Kan føre til...

Økt risiko for psykiske helseplager, som over tid kan føre til sykefravær.

Det systematiske arbeidet



Hvordan kartlegge det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet?



- Virksomhetene har ofte ulike kilder som gir kunnskap om arbeidsmiljøet:
 - Arbeidsmiljøundersøkelser
 - Vernerunder
 - Informasjon fra avvikssystem
 - Medarbeidersamtaler
 - Uformelle møtepunkter, sosiale arenaer
 - Oppfølging fra BHT-sykefraværsoppfølginger, årsrapporter, rapport etter målrettet helseundersøkelse osv.
 - Korte, hyppige «temperaturmålinger»- for eksempel samtaler med verneombud, forms undersøkelser

Mange kartlegger veldig mye, men de klarer ikke nødvendigvis å bruke informasjon fra kartleggingene i det systematiske HMS- arbeidet

Vurderer risiko- noen knagger

Risikovurderingen skal gi merverdi- hensikt

Hensiktsmessig metode- hva er målet?

Ta hensyn til virksomheten art, størrelse og risikoforhold

Ta utgangspunkt i virksomheten- arbeidsoppgaver, arbeidssituasjoner

Bruk tilgjengelig kunnskap

- om risikofaktorer i bransjen
- erfaringer
- kunnskap du har om virksomheten (for eksempel tidligere kartlegginger, informasjon som BHT sitter med)

Vær konkret i beskrivelser av arbeidssituasjoner og tiltak for å redusere risiko

Se organisatoriske og psykososiale faktorer i sammenheng

Legg til rette for medvirkning

Gjennomfør regelmessig- jobb systematisk

Husk utsatte grupper slik som unge arbeidstakere, og de som jobber alene

Sannsynlighet/konsekvens

Dokumenter

Vold og trusler- eksempel fra arbeidstilsynet.no

Hva kan gå galt?	Hva er sannsynligheten for at dette går galt hos oss?	Hva kan konsekvensene bli for de ansattes helse dersom det skjer?	Virksomhetens risikovurdering av punktet	Hvordan reduseres risikoen?	Restrisiko etter allerede igangsatte tiltak	Plan med frist for gjennomføring av tiltak
Kartleggingen og risikovurderingen skal særlig ta hensyn til følgende:	Hvor ofte kan det skje?		<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="background-color: #f44336; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Høy</div> <div style="background-color: #ffc107; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Middels</div> <div style="background-color: #4caf50; padding: 5px;">Lav</div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> Hva gjør vi for å forhindre dette? Hva gjør vi for å redusere konsekvensene dersom det skjer? <p>Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller...</p>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="background-color: #f44336; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Høy</div> <div style="background-color: #ffc107; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Middels</div> <div style="background-color: #4caf50; padding: 5px;">Lav</div> </div>	... er ytterligere tiltak nødvendig?
Under hvert tema er eksempler på forhold som kan <u>øke risiko</u> for vold, trusler og uheldig psykisk belastning.	OBS: Hendelser som skjer sjelden kan være så alvorlige at forebyggende tiltak må iverksettes umiddelbart, og mindre alvorlige hendelser som skjer ofte kan også ha store helsekonsekvenser.					
<p>Arbeidets organisering og tilrettelegging</p> <p>Ledelse: Ansvar og myndighet er ikke tydelig avklart. Leder har ikke tilstrekkelig kompetanse/ tidsressurser /oversikt/kontakt med ansatte.</p> <p>Vernetjeneste: VO har ikke tid til oppgavene, er ikke tilgjengelig/ har ikke kontakt med alle ansatte, har ikke oversikt over verneområdet. VO involveres ikke arbeidsmiljø saker, samarbeidet om HMS er ikke formalisert.</p> <p>Organisering og tilrettelegging: Manglende samarbeid, manglende møteplasser/ overlapp mellom vakter, uklar fordeling av oppgaver, ikke tid til pauser.</p>	<p><i>Eksempel:</i></p> <p>Det er stor sannsynlighet for at verneombud ikke er tilgjengelig, grunnet turnusarbeid og for stort verneområde.</p> <p>Det er stor sannsynlighet for at ansatte ikke får tilstrekkelig informasjon om ny bruker/endret helsestatus for bruker.</p>	<p>Konsekvensen av dette kan være at verneombud og ledere ikke får vite om uheldige arbeidsmiljøforhold, og at forebyggende tiltak ikke blir iverksatt.</p> <p>Konsekvensen av dette kan være at ansatte utsettes for fare for vold og trusler.</p>	<p>Høy</p> <p>Høy</p>	<p><i>Eksempel:</i></p> <p>Formaliserte samarbeidsmøter mellom leder og verneombud månedlig, samt skriftlig avvikssystem.</p> <p>Etablering av møteplasser/ overlapp mellom vakter med fokus på ansattes arbeidsmiljø, i tillegg til drift.</p>	<p>Middels</p> <p>Middels</p>	<p><i>Eksempel:</i></p> <p>Mindre verneområder. Flere verneombud.</p> <p>System for å sikre at alle ansatte, også deltidsansatt/vikarer får nødvendig informasjon om ny bruker/endret risiko hos bruker.</p>

Gode tiltak ligger ofte det organisatoriske arbeidsmiljøet



- Arbeidets organisering
- Tilrettelegging og ledelse
- Teknologi
- Styrings- og planleggingsystemer
- Kontrolltiltak
- Omstillinger
- Medvirkning
- Informasjon
- Opplæring
- Arbeidstilknytning
- Arbeidsavtaler
- Arbeidstidsordninger
- Lønnssystemer
- Faglig og personlig utvikling
- Selvbestemmelse
- Variasjon

BHT sin rolle i kartlegging og risikovurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan gi psykiske plager



BHT sin rolle- merverdi

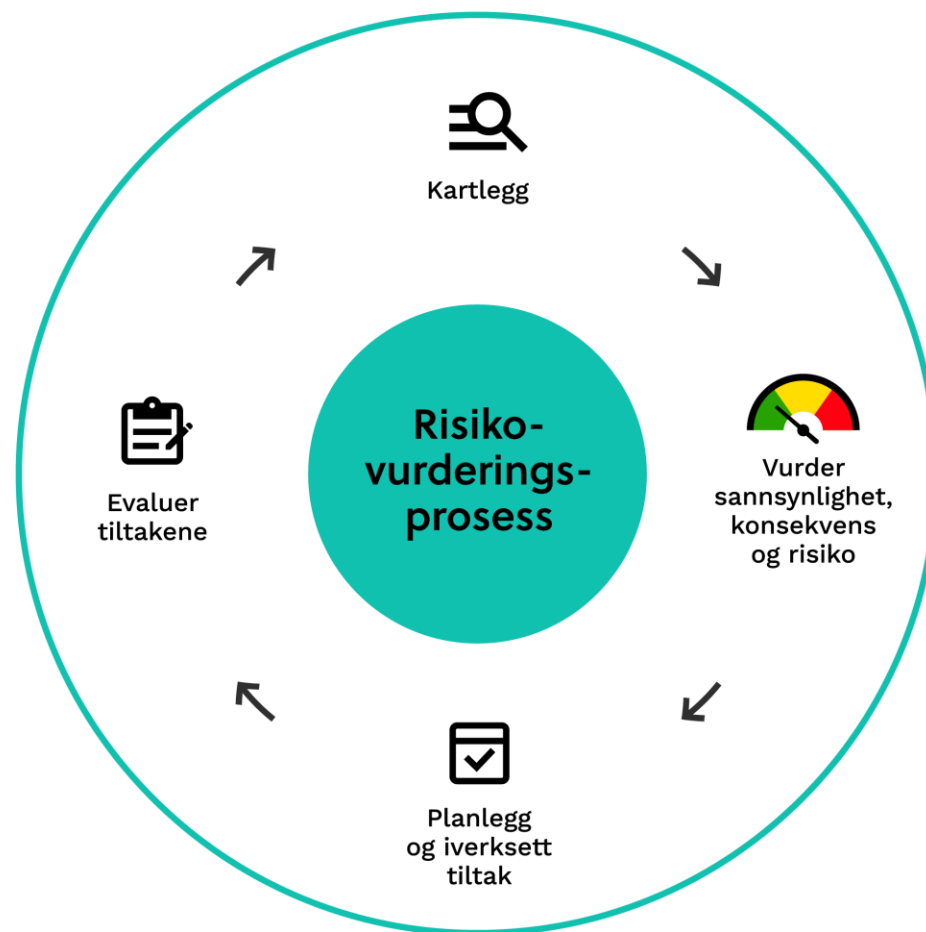
Metodekunnskap

Bistå med kartlegging og risikovurdering

Fremme forslag til forebyggende tiltak, gjennomføre tiltak og evaluere

Fri og uavhengig stilling

Hjelper virksomhetene med å oversette og forstå risikofaktorene, og hvordan disse kommer til uttrykk i arbeidet



BHT bidrar til et systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Kunnskap om hvordan forhold i arbeidsmiljø påvirker helse

Helhetsbildet

Sitter med erfaring og informasjon

Kan hjelpe virksomhetene med å forstå betydningen av organisering av arbeidet

Bidrar til et kunnskapsbasert og behovsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Hva tenker du?

Når du jobber med mennesker, både gjester, kunder, brukere, pasienter og pårørende, må man tåle mer kritikk, kommentarer og upassende oppførsel (fysisk og verbalt) enn andre.

Påvirkes risikovurdering i virksomhetene av opplevelsen av hva som skal være påregnelig belastning? Hvem definerer hva som er greit og ikke greit?

Aktuelle linker med mer informasjon

Noen aktuelle temasider på arbeidstilsynet.no:

- [Psykososialt arbeidsmiljø \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo)
- [Organisatorisk arbeidsmiljø \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/organisatorisk-arbeidsmiljo)
- [Arbeidsrelaterte psykiske plager \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/arbeidsrelaterte-psykiske-plager)
- [Alnearbeid – Arbeidstilsynet](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/alnearbeid)
- [Vold og trusler – Arbeidstilsynet](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler)
- [Trakassering \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering)
- [Seksuell trakassering \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/seksuell-trakassering)
- [Arbeidsrelatert stress \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/arbeidsrelatert-stress)

Tilgang til forskningsbasert kunnskap og verktøy:

- [Hjem - Arbeidsmiljøportalen \(arbeidsmiljoportalen.no\)](https://www.arbeidsmiljoportalen.no/)
- [Forside - STAMI NOA](https://www.stami.no/)
- [Arbeidsmiljøhjelpen - til hjelp for å snakke om organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø i ulike bransjer](https://www.arbeidsmiljohjelpen.no/)

Takk for oppmerksomheten!

Følg oss på:

- Facebook og LinkedIn
- Hør vår podkast, Arbeidslyst
- Abonner på vårt nyhetsbrev

Få mer veiledning på:

- www.arbeidstilsynet.no
 - Der finner du også webinar
 - Påmelding til kurs og seminar
 - Digitale verktøy for ulike bransjer
- Eller ring vår svartjeneste