

LO-tillitsvalgtpanel: Samarbeid om psykososialt arbeidsmiljø

Rolf K. Andersen og Mona Bråten

Ved årsskiftet 2021/2022 fikk LOs tillitsvalgtpanel spørsmål om problemstillinger knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Tillitsvalgtpanelet bestod da av om lag 3100 tillitsvalgte fra samtlige LO-forbund. Undersøkelsen administreres og gjennomføres av Fafo. Rundt 2600 er tillitsvalgte på arbeidsplassene og rundt 500 er tillitsvalgte i foreninger eller forbund på regionalt eller nasjonalt nivå. De tillitsvalgte er rekruttert til panelet ved at Fafo har fått tilgang til e-postadresser fra forbundene. Svarprosenten i desember/januar-runden av panelet var på 56 prosent. Dette faktaflaket baserer seg på data fra tillitsvalgte på arbeidsplassnivå.

Basert på informasjon de tillitsvalgte har oppgitt om sin arbeidsplass, har vi analysert svarene på bakgrunn av sektor, virksomhetsstørrelse og om det i virksomheten er inngått en egen avtale eller finnes en plan for hvordan de skal jobbe med inkluderende arbeidsliv. I de videre analysene vil vi omtale de bedriftene som har inngått en avtale eller en plan som IA-virksomheter.

Det nordiske og det norske arbeidslivet er preget av høye nivåer av demokrati, tillit, jobbtilfredshet og jobbsikkerhet, samtidig som jobbkravene og deltakelsen i arbeidslivet er betydelige (Christensen mfl., 2020). Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har blant annet som oppgave å overvåke og avdekke utviklingstrekk og nye risikofaktorer i norsk arbeidsliv, med vekt på områdene arbeidsmiljø og arbeidshelse. STAMI definerer arbeidsmiljø på følgende måte:

Definisjon av arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø handler om arbeidet, altså først og fremst om det vi gjør på jobben.

Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet

Arbeidsmiljø er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever ulike tilnærminger

Arbeidsmiljø påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetenes re-sultater og produktivitet.

Kilde: STAMI

STAMIs faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, viser at norske arbeidstakere generelt rapporterer høy grad av jobbtilfredshet og motivasjon. Arbeidsmiljøet kjennetegnes ved høye krav og omorganiseringer, men de fleste opplever også stor grad av selvbestemmelse, gode utviklingsmuligheter og høy grad av støtte fra kolleger og ledere.

Arbeidsmiljøet i Norge er imidlertid ikke uten mørke skyer. STAMI beskriver hvordan det i den siste treårsperioden har vært en økning i omstillinger, rollekonflikter og innsats-belønning-ubalanse, som er indikatorer på tilstanden i det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet. Det har også vært en økning i andelen som rapporterer om uønsket seksuell oppmerksomhet, særlig i den yngste aldersgruppen. Samtidig er vold og trusler fortsatt utbredt i mange yrker, særlig i helse- og sosialsektoren.

Arbeidsmiljøutfordringer varierer, og det kan være store forskjeller både innad og på tvers av næringer, yrkesgrupper, virksomheter og arbeidsplasser. Faktorer i arbeidsmiljøet har også betydning for helse og trivsel. Andelen som opplever at de er psykisk utmattet etter jobb er økende i flere næringer. Utviklingen indikerer også en økning i forekomsten av arbeidsrelaterte psykiske plager, skriver STAMI i sin Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021.

En helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon fordrer oppmerksomhet om og strategier for å redusere risikofaktorer knyttet til ulike sider ved arbeidsmiljøet. Det er derfor viktig med forebyggende arbeidsmiljøarbeid, noe som også er løftet frem gjennom arbeidsmiljø-satsingen i IA-avtalen (2019–2022).

Christensen, J. O., Finne, B. L., Kristiansen, J. (2020). Future of Nordic Psychosocial Work Environment. Nordic Council of Ministry.

NOA, STAMI. Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. STAMI-rapport, årg. 22, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2021.

Samarbeid om arbeidsmiljø

Arbeidsmiljølovens formål er å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø:

§1-1 Lovens formål

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 utvikling i samfunnet,

Det stilles egne krav til det psykososiale arbeidsmiljøet:

§ 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

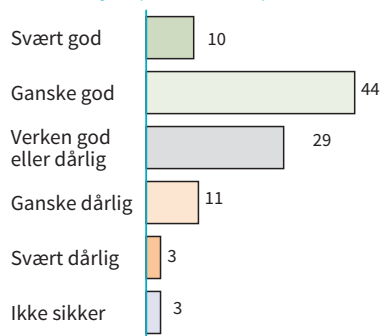
- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Arbeidsmiljøloven har krav om internkontroll som pålegger alle virksomheter å jobbe systematisk og planmessig med helse, miljø og sikkerhet (HMS). Internkontroll er først og fremst en metode som skal sikre at arbeidsmiljølovkravet om et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø» oppfylles, og omfatter fysiske så vel som organisatoriske og psykososiale eksponeringsfaktorer på den enkelte arbeidsplass. Det stilles krav til innhold og prosess i internkontrollarbeidet, og til at det skal kunne dokumenteres. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for det systematiske arbeidsmiljøarbeidet, mens ansatte og tillitsvalgte/verneombud har plikt til å medvirke slik at målsettingene nås.

Vurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet

De tillitsvalgte ble bedt om å vurdere det psykososiale arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass (figur 1).

Figur 1 Alt i alt, hvordan beskriver de tillitsvalgte det psykososiale arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass? Prosent. (n = 1322)

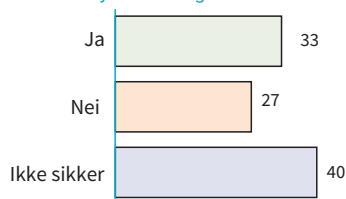


Det er relativt få, 10 prosent, som vurderer det psykososiale arbeidsmiljøet som svært godt. De fleste beskriver det som ganske godt. 14 prosent vurderer det psykososiale arbeidsmiljøet som ganske eller svært dårlig. Bransje og virksomhetsstørrelse har ingen signifikant betydning for vurderingen av det psykososiale arbeidsmiljøet. Men vi finner at IA-virksomhetene i noe større grad vurderer det som svært eller ganske godt.

Rutiner for å håndtere psykososialt arbeidsmiljø

De tillitsvalgte ble spurt om det på deres arbeidsplass er utarbeidet skriftlige rutiner for hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet skal håndteres. Dette er vist i figur 2.

Figur 2 Finnes det i virksomhet skriftlige rutiner for hvordan psykososiale arbeidsmiljøutfordringer skal håndteres? (n = 1324)



En av tre tillitsvalgte oppgir at det er utarbeidet skriftlige rutiner for hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet skal håndteres. 27 prosent svarer at det ikke finnes, mens hele 40 prosent ikke er sikre på om virksomheten har utarbeidet slike rutiner. Andelen som svarer «ikke sikker» må beskrives som høy. Dersom man ikke vet om en rutine finnes, kan det bli vanskelig å gjøre bruk av den dersom behovet oppstår. Selv om det i noen tilfeller kan være verneombudene som håndterer slike saker, er det likevel slik at de tillitsvalgte bør kjenne til om det finnes rutiner eller ikke.

Det er en tydelig sammenheng mellom det å ha etablert rutiner og om virksomheten er en IA-virksomhet. Blant IA-virksomhetene er det 53 prosent som oppgir at de har skriftlige rutiner for håndtering av det psykososiale arbeidsmiljøet, mens andelen er 21 prosent blant de uten en avtale eller plan for IA-arbeidet. Tillitsvalgte i privat vareproduksjon (industri, bygg og anlegg mm.) svarer i mindre grad enn tillitsvalgte i offentlig sektor at de har skriftlige rutiner. Videre finner vi at der de tillitsvalgte vet at det finnes skriftlig rutiner så har et flertall av dem også vært med på å utforme disse, noe som bekrefter samarbeidslinja i arbeidsmiljøarbeidet. 60 prosent svarer at de selv eller andre tillitsvalgte har vært med på utformingen. I tillegg svarer 54 prosent at verneombudet har deltatt i dette arbeidet og 44 prosent at arbeidsmiljøutvalget (AMU) var med. Det er kun fire prosent som svarer at verken tillitsvalgte, verneombud eller AMU har vært involvert. Også på dette spørsmålet er det en stor andel på 16 prosent som svarer «ikke sikker». Noe av usikkerheten kan skyldes at rutinene ble utarbeidet før de selv ble tillitsvalgte, og at de dermed ikke helt vet hvem som faktisk har vært med å lage dem.

Arbeidsmiljøkartlegginger og psykososialt arbeidsmiljø

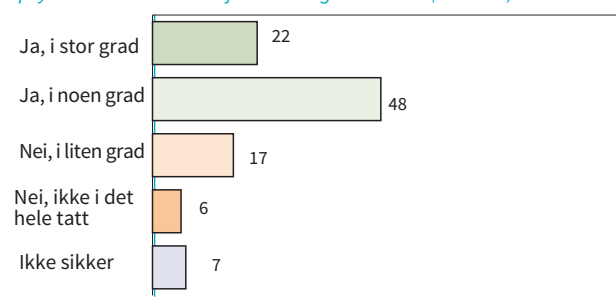
Arbeidsmiljøloven stiller krav til at arbeidsgiver skal «kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen» (§ 3-1 (2c)). Arbeidsmiljøkartlegginger kan for eksempel være verne-runder eller medarbeiderundersøkelser.

33 prosent av de tillitsvalgte svarer at det årlig blir gjennomført arbeidsmiljøkartlegginger på deres arbeidsplass, 20 prosent at dette blir gjort omtrent annethvert år, og 26 prosent at det skjer med ujevne mellomrom. Samtidig er det også et ikke ubetydelig mindretall på 11 prosent som svarer at det ikke blir gjennomført arbeidsmiljøkartlegginger på deres arbeidsplass. Ytterligere 10 prosent svarer at de ikke er sikre. IA-virksomhetene oppgir i større grad at det gjennomføres arbeidsmiljøkartlegginger: 44 prosent av disse svarer at det gjennomføres årlige kartlegginger. Årlige arbeidsmiljøkartlegginger er mest utbredt i offentlig sektor og i de største virksomhetene.

Vi spurte også om arbeidsmiljøkartleggingene blir fulgt opp. Det er relativt få – 15 prosent – som svarer at funnene i kartleggingene i stor grad følges opp. De fleste, 49 prosent av de tillitsvalgte, svarer at disse i noen grad blir fulgt opp. 28 prosent svarer at arbeidsmiljøkartleggingene i liten grad eller ikke i det hele tatt blir fulgt opp. 8 prosent er usikre.

De som svarte at de hadde gjennomført arbeidsmiljøkartlegginger, ble spurt om de vurderte dette som et godt verktøy for å avdekke psykososiale arbeidsmiljøutfordringer (figur 3).

Figur 3 Er arbeidsmiljøkartlegginger et godt verktøy for å avdekke psykososiale arbeidsmiljøutfordringer. Prosent. (n = 1039)

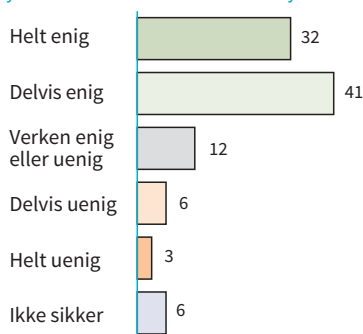


Drøyt 20 prosent av de tillitsvalgte i LO-forbundene mener at disse i stor grad er et godt verktøy for å avdekke psykososiale arbeidsmiljøutfordringer, og ytterligere 48 prosent svarer «i noen grad». Samtidig er det såpass mange som 23 prosent som mener det i liten grad eller ikke i det hele tatt er et godt verktøy. 16 prosent er usikre. Tillitsvalgte i virksomheter uten IA-avtale/plan svarer i større grad enn IA-virksomhetene at kartlegginger i liten eller ingen grad er et godt verktøy for å avdekke psykososiale arbeidsmiljøutfordringer. Tillitsvalgte innenfor statlig sektor er mer negative til dette verktøyet enn tillitsvalgte i kommunal og privat sektor.

Er psykososialt arbeidsmiljø vanskeligere enn andre arbeidsmiljøforhold?

Psykososialt arbeidsmiljø handler om hvordan folk har det på jobben, opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold, om relasjonelle forhold mellom arbeidstakere, ledere og i en del tilfeller også om relasjoner til kunder, brukere og klienter. Relasjonelle forhold på arbeidsplassen kan være mer krevende å gå inn i enn for eksempel det fysiske arbeidsmiljøet som ofte er mer konkret. Vi spurte de tillitsvalgte om de anså at arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet er vanskeligere å jobbe med enn andre arbeidsmiljøforhold (figur 4).

Figur 4 Arbeid med psykososiale arbeidsmiljøforhold er vanskeligere å jobbe med enn andre arbeidsmiljøforhold. Prosent. (n = 1323)

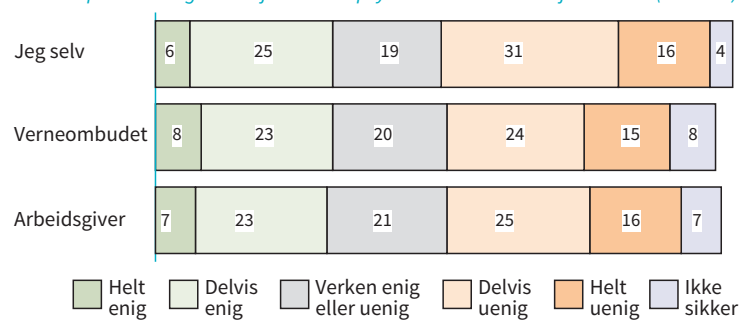


Det er tydelig at de tillitsvalgte synes at det er vanskelig å jobbe med det psykososiale arbeidsmiljøet. Hele 32 prosent er helt enige i at det er vanskeligere enn andre arbeidsmiljøforhold, mens 41 prosent er delvis enige. Tillitsvalgte i IA-virksomheter svarer i noe større grad at dette er et vanskelig område. Det samme gjelder tillitsvalgte i staten.

Kompetanse på psykososialt arbeidsmiljø

Vi ba de tillitsvalgte om å vurdere egen kompetanse til å jobbe med psykososialt arbeidsmiljø, samt vurdering av kompetansen til både verneombud og arbeidsgiver (figur 5). De tillitsvalgte vurderer egen kompetanse omtrent på linje med kompetansen til verneombud og arbeidsgiver. Én av fire er delvis enige i at kompetansen er på plass hos alle aktører, mens et lite mindretall er helt enig. Rundt 40 prosent er helt eller delvis uenige i at verneombud og arbeidsgiver har tilstrekkelig kompetanse på dette området.

Figur 5 Opplever de tillitsvalgte at de selv, verneombudet og arbeidsgiver har den kunnskapen de trenger for å jobbe med psykososialt arbeidsmiljø. Prosent (n = 1323)



Tillitsvalgte i IA-virksomheter er i noe større grad enige i at aktørene har den kompetansen de trenger. Det er ingen systematiske forskjeller i vurderingen mellom tillitsvalgte fra ulike sektorer, eller om de er i små eller store virksomheter.