

LO-tillitsvalgtpanel: Samarbeid om psykososialt arbeidsmiljø

Rolf K. Andersen og Mona Bråten

En betydelig andel oppgir:

- at virksomheten ikke har skriftlige rutiner for å håndtere psykososialt arbeidsmiljø
- at arbeidsmiljøkartlegginger av psykososiale faktorer i liten grad eller ikke i det hele tatt er et godt verktøy
- at arbeid med psykososiale forhold er vanskeligere enn andre arbeidsmiljøforhold
- at verneombud og arbeidsgiver mangler tilstrekkelig kompetanse på psykososialt arbeidsmiljø

Datagrunnlag: 3100 tillitsvalgte fra samtlige LO-forbund


Vet vi hva psykososialt arbeidsmiljø
egentlig handler om?

Hva er psykososialt arbeidsmiljø?



Arbeidssituasjon, arbeidsinnhold og samhandling på jobb

- Psykologiske arbeidsfaktorer: Opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold
- Sosiale arbeidsfaktorer: Det mellommenneskelige samspillet på jobb
- Samlebetegnelsen psykososialt arbeidsmiljø viser til disse to aspektene ved arbeidet



Hvordan arbeidet organiseres har betydning for hvordan den enkelte opplever sin arbeidssituasjon, og for samhandlingen på jobb

Kjennetegn ved en gunstig arbeidssituasjon:

- den muliggjør selvbestemmelse (autonomi)
- variert bruk av evner
- mellommenneskelig samarbeid i arbeidsprosessen
- den er ikke bare formålstjenlig, men gir også mening i seg selv

Beskyttende faktorer og risikofaktorer

Faktorer som påvirker positivt

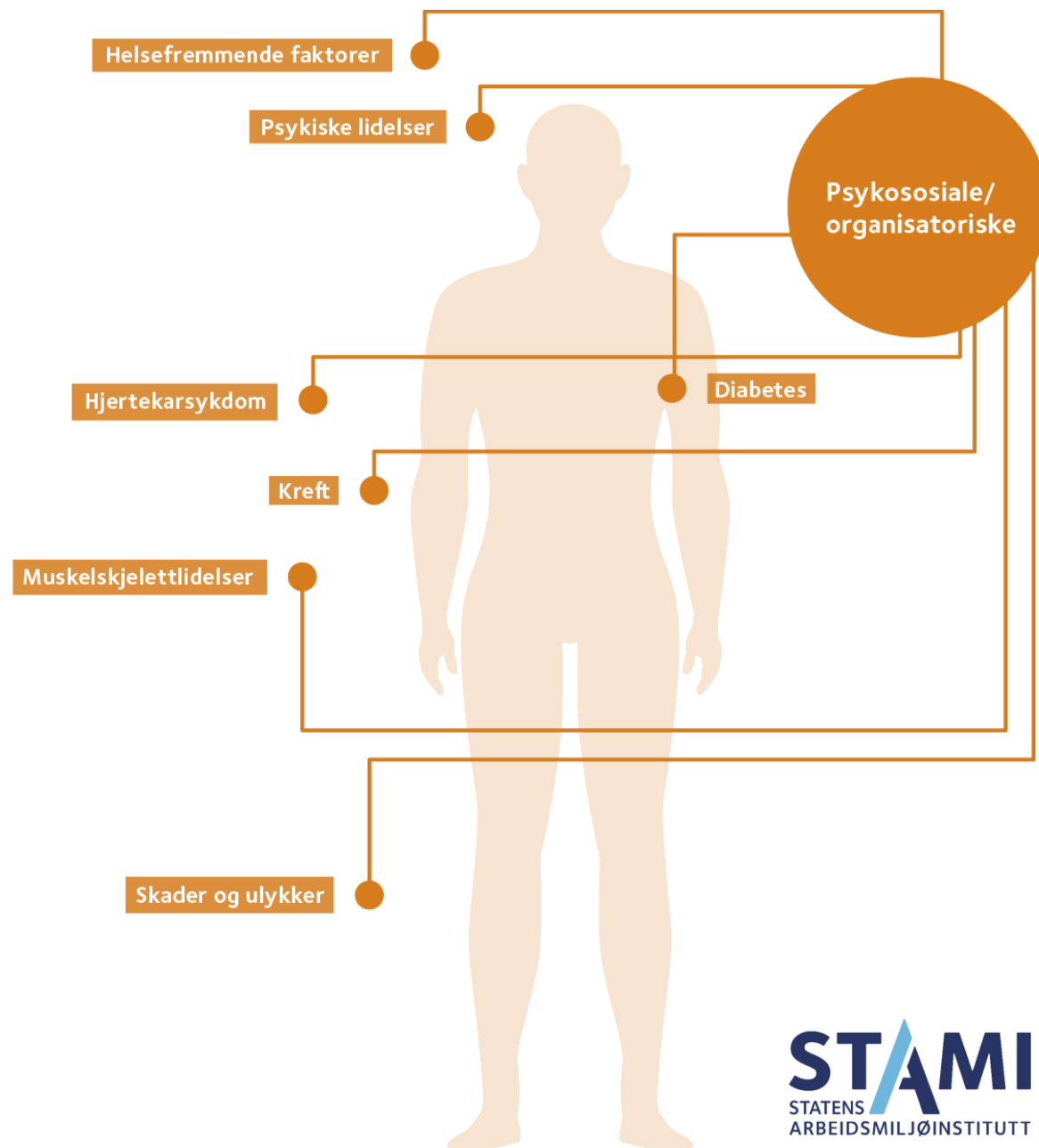
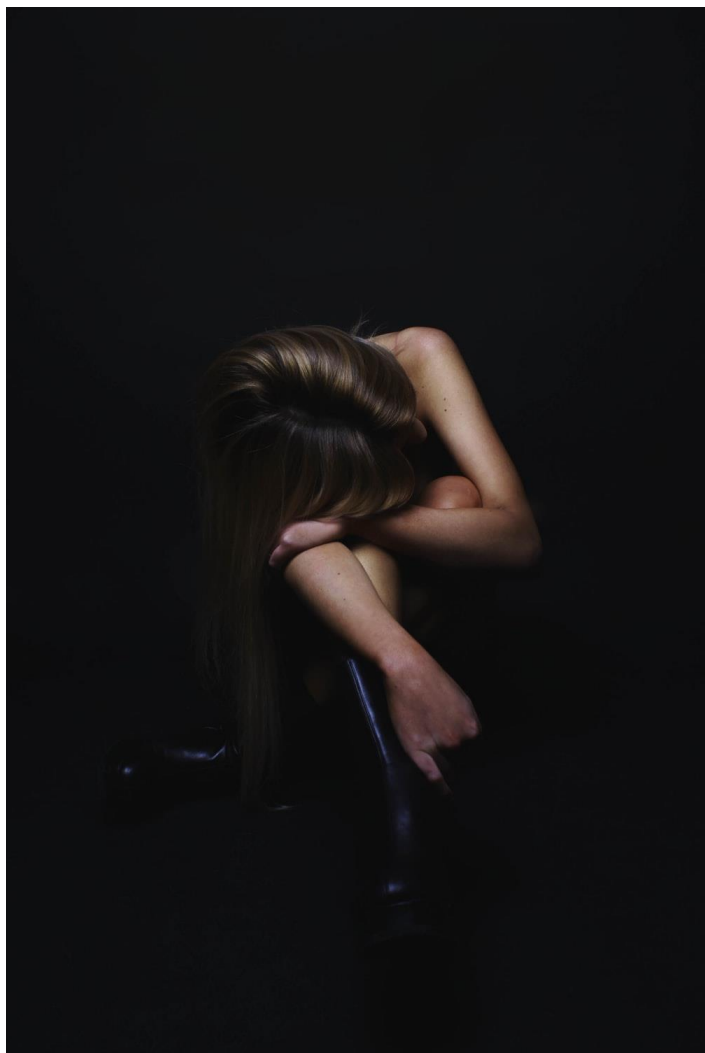
- ✓ Støttende, bemyndigende og rettferdig ledelse
- ✓ Balanse mellom krav og kontroll over eget arbeid
- ✓ Godt arbeidsklima
- ✓ Positive utfordringer

Faktorer som påvirker negativt

- ✓ Rollekonflikt (motstridende krav eller oppgaver)
- ✓ Rolleklarhet (uklare arbeidsforhold eller forventninger)
- ✓ Mobbing og trakassering
- ✓ Vold og trusler

Er kunnskapen om hvilken betydning psykososialt arbeidsmiljø har for helse, fravær og frafall kjent?

Psykososiale faktorer har stor betydning for helse, fravær og frafall fra arbeidslivet



Mekaniske risikofaktorer

- Arbeid på huk/kne
- Stående arbeid
- Ubekvemme løft
- Osv.

Muskelskjelettplager
og lidelser

Psykososiale risikofaktorer

- Høye krav og lav autonomi
- Høy grad av rollekonflikt
- Lav lederstøtte
- Osv.

Psykiske plager og
lidelser

Psykiske plager

- ✓ Om lag 19 prosent av alle yrkesaktive oppgir at de har hatt psykiske plager i løpet av den siste måneden ($\approx 500\,000$ yrkesaktive)
 - ✓ Andelen yrkesaktive med betydelige plager er 8 prosent (HSCL-5 \geq 2)

➤ **Forskning på norske yrkesaktive viser at $\frac{1}{4}$ av tilfellene kan knyttes til psykososiale risikofaktorer i arbeidsmiljøet**

CME AVAILABLE FOR THIS ARTICLE AT ACOEM.ORG

Effects of Occupational Role Conflict and Emotional Demands on Subsequent Psychological Distress

A 3-Year Follow-Up Study of the General Working Population in Norway

Håkon A. Johannessen, PhD, Tore Tynes, MD, PhD, and Tom Sterud, PhD

Risk Factors	PAR (95% CI)	
	Model 4	Model 5
Low job control	5.19 (0.03–10.51)	5.19 (0.03–10.51)
Low supportive leadership	1.78 (–0.05 to 3.98)	...
High role conflict	5.69 (1.53–10.16)	5.62 (1.21–10.28)
High emotional demands	7.29 (2.00–12.69)	7.29 (2.00–12.69)
Low social climate	3.47 (0.85–6.40)	...
Bullied/harassed	4.26 (1.07–7.82)	3.56 (0.21–7.28)
Job insecurity	3.86 (0.36–7.66)	3.86 (0.36–7.66)
Sum	31.55	25.52

CI, confidence interval; PAR, population-attributable risk.

Muskelskjelettsmerter

- ✓ Om lag 27 prosent av alle yrkesaktive oppgir at de har vært ganske til svært plaget av smerter i løpet av den siste måneden (≈780 000 yrkesaktive)
- ***Én fjerdedel av alle tilfeller av moderate til alvorlige nakke- og skuldersmerter, og en tredjedel av alle tilfeller av moderate til alvorlige korsryggsmerter kan knyttes til psykososiale og mekaniske risikofaktorer i arbeidsmiljøet***

ORIGINAL ARTICLE

Work-related psychosocial and mechanical risk factors for low back pain: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway

Tom Sterud, Tore Tynes

Int Arch Occup Environ Health (2014) 87:471–481

DOI 10.1007/s00420-013-0886-5

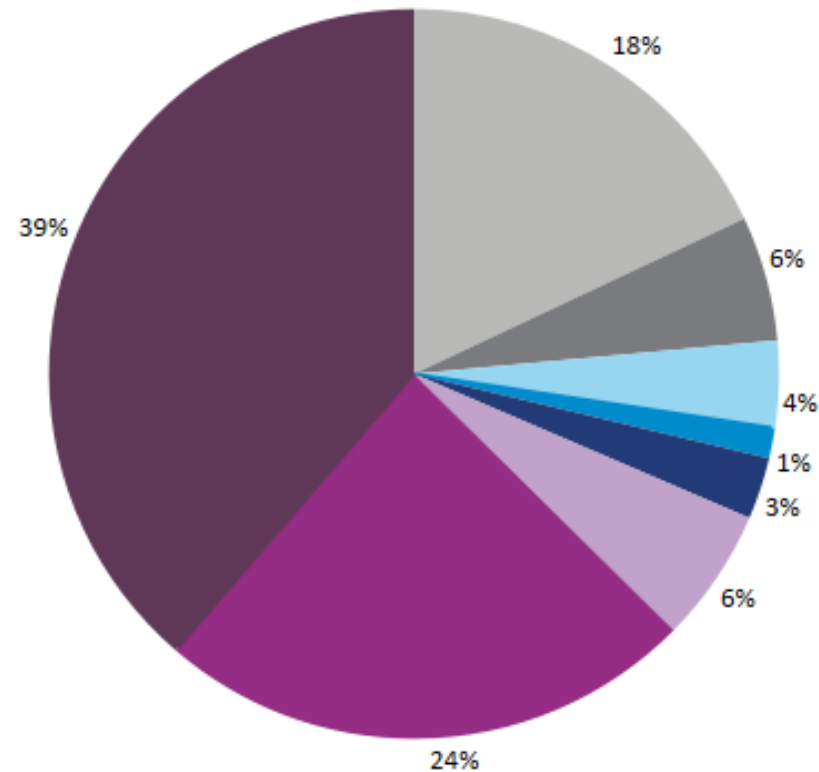
ORIGINAL ARTICLE

Work-related psychosocial and mechanical risk factors for neck/shoulder pain: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway

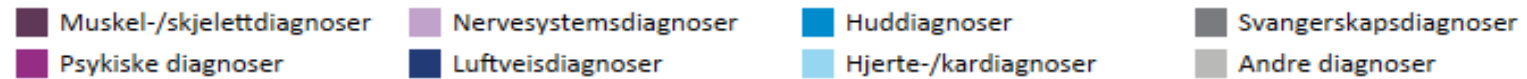
Tom Sterud · Håkon A. Johannessen ·
Tore Tynes

Sykefravær

- ✓ Muskel-skjelettdiagnoser og lettere psykiske lidelser ligger til grunn for 40 % av korttidsfraværet og 60 % av langtidsfraværet i Norge



Legemeldt sykefravær > 16 dager



- ✓ **Om lag 15 prosent av alle sykefraværstilfellene i løpet av et år kan knyttes til psykososiale risikofaktorer på arbeidsplassen**

CME AVAILABLE FOR THIS ARTICLE AT ACOEM.ORG

Work-Related Psychosocial Risk Factors for Long-Term Sick Leave

A Prospective Study of the General Working Population in Norway

Cecilie Aagestad, MSc, Håkon A. Johannessen, PhD, Tore Tynes, MD, PhD, Hans Magne Gravseth, MD and Tom Sterud, PhD

Risk Factors	Model 1 PAR (95% CI)
High role conflict	5.80 (2.12–9.85)
High emotional demands	6.65 (1.11–11.94)
Low supportive leadership	7.31 (3.38–11.55)
High job strain	7.86 (13.49–2.41)
Low job control	7.67 (1.21–14.2)
Poor or very poor possibilities for development	3.15 (0.54–6.17)
Bullying	1.91 (0.12–4.16)
Sum	



CrossMark

The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses

Stein Knardahl^{1*}, Håkon A. Johannessen², Tom Sterud², Mikko Härmä³, Reiner Rugulies^{4,5,6}, Jorma Seitsamo³ and Vilhelm Borg⁴

Conclusions: Psychological and organizational factors at work contribute to disability retirement with the most robust evidence for the role of work control. We recommend the measurement of specific exposure factors in future studies

- ✓ *Arbeidstakere som har mulighet til å påvirke sitt eget arbeid har lavere risiko for falle ut av arbeidet som arbeidsuføre*
- ✓ *Med påvirkning på eget arbeid menes kontroll over egen arbeidssituasjon, å kunne påvirke hvordan man gjør arbeidet, og ens egen arbeidstid*



Hva skal til for at arbeidsmiljøtiltak skal virke?

Behovsbasert



Kunnskapsbasert



Systematisk implementert



Hvordan sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø?

- ✓ God organisering og planlegging av arbeidet – sørg for tydelige rolleforventninger
- ✓ Balanse mellom krav i jobben og mulighet for kontroll over egen arbeidssituasjon
- ✓ Balanse mellom innsats og belønning
- ✓ Rettferdig, bemyndigende og støttende lederskap
- ✓ Forutsigbarhet når rammebetingelser endres



STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT