

Psykososialt arbeidsmiljø



Henrik Dahle
advokat og fagsjef arbeidsliv

Right to disconnect

Fra:

Sendt: onsdag 4. september 2024 13:14

Til:

Emne: Automatic reply:

Dear all,

Thank you for yr message. I will be back tomorrow.

Kind regards,

The ETUC has a collective agreement on the right to disconnect and we take this right very seriously.

.....

European Trade Union Confederation
Confédération Européenne des Syndicats
Boulevard du Jardin Botanique, 20
1000 Brussels
Tel: +32 472

www.etuc.org

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION



Invitasjon til møte – dom fra EU-domstolen om deltid og overtid

Arbeids- og inkluderingsdepartementet viser til at EU-domstolen 29. juli 2024 avsa dom i forente saker C-184/22 og C-185/22. **Dommen tar utgangspunkt i en sak fra Tyskland, og omhandler deltidsansattes rett til overtidsbetaling.** I den konkrete saken, kommer EU-domstolen til at nasjonale bestemmelser som regulerer at deltidsansatte først får overtidsbetaling når de overskrider grensen for alminnelig arbeidstid for en heltidsstilling, er i strid med deltidsdirektivet.

Domstolen foretar også en lignende vurdering under likestillingsdirektivet basert på et kjønnsperspektiv.

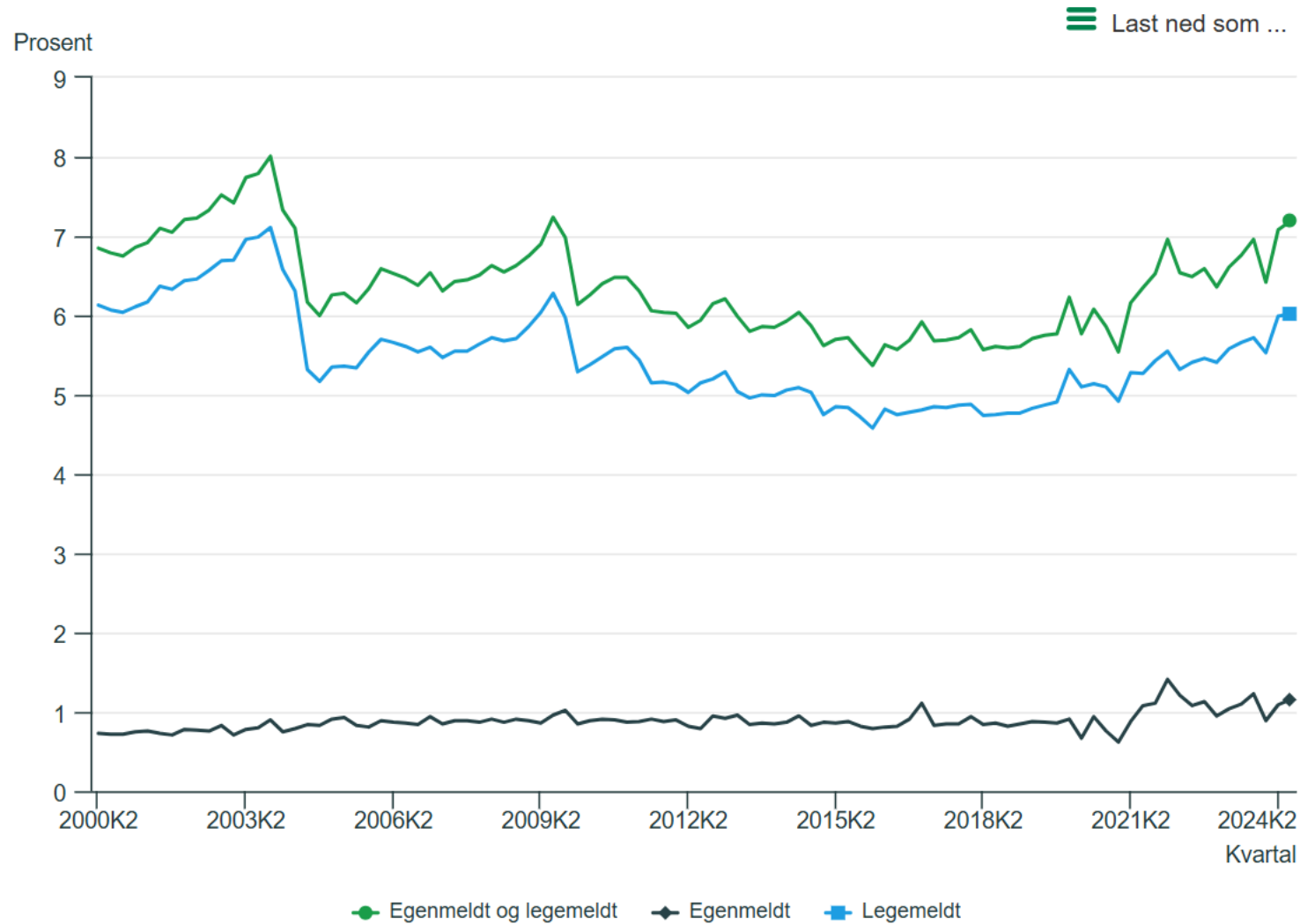
Departementet er godt i gang med å analysere dommen og vurdere om den har konsekvenser for norsk rett.

Som en del av dette arbeidet vil vi invitere hovedorganisasjonene til et møte på embetsnivå for å høre partenes vurdering av dommen og dens konsekvenser.

Figur 1. Sesongjustert sykefravær for lønnstakere etter type sykefravær. Prosent

Vis som figur

Vis som tabell



Sykefravær grunnet psykiske lidelser har økt lenge.

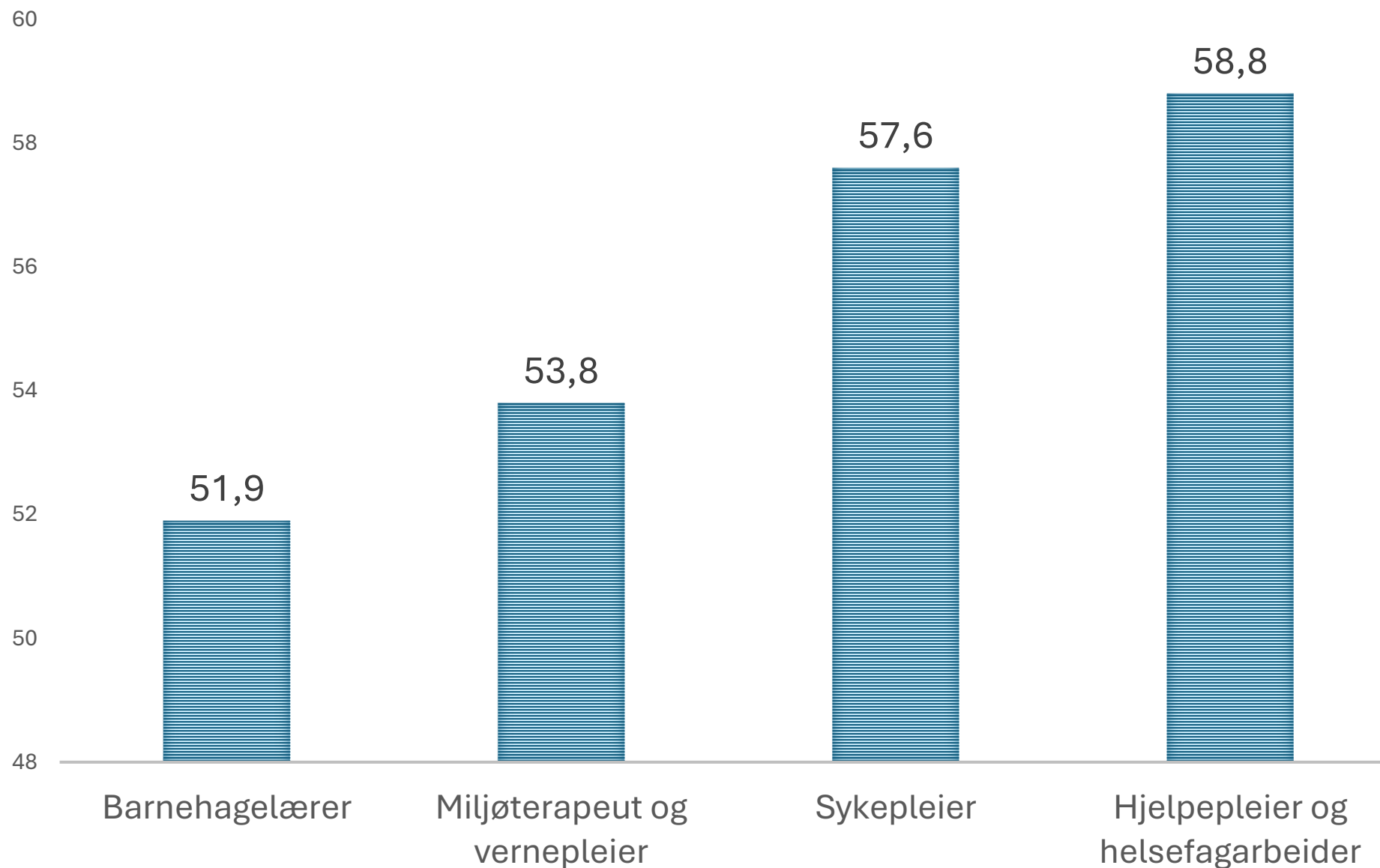
40 prosent av økningen i sykefraværet det siste året skyldes sykefravær med psykiske lidelser.

Sykefravær med psykiske lidelser er også diagnosegruppen med lengst varighet.

Enkeltdiagnoser i kategorien «symptomer og plager» har hatt en kraftig økning.



Tallene viser gjennomsnittlig alder for overgang fra aktiv stilling til hel eller delvis uførepensjon, AFP eller alderspensjon i kommunal sektor. Kilde: KLP



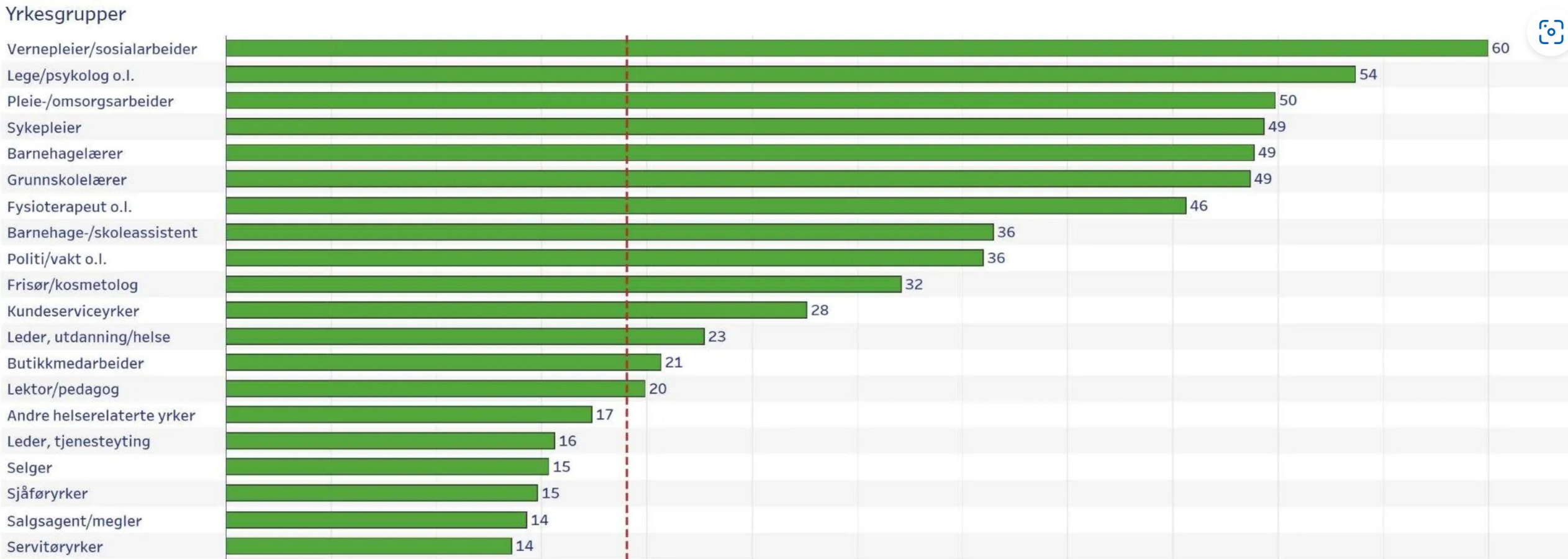
Hva menes med emosjonelle krav?

Emosjonelle krav handler om de følelsesmessige kravene som stilles til arbeidstaker i møte med andre. I mange yrker består arbeidshverdagen i stor grad av interaksjon med kunder, klienter, elever, foreldre, pasienter og pårørende og det å håndtere egne og andres følelser er en viktig del av jobben. Det kan være at man må justere eller undertrykke egne følelser eller håndtere andre menneskers sorger og gleder.

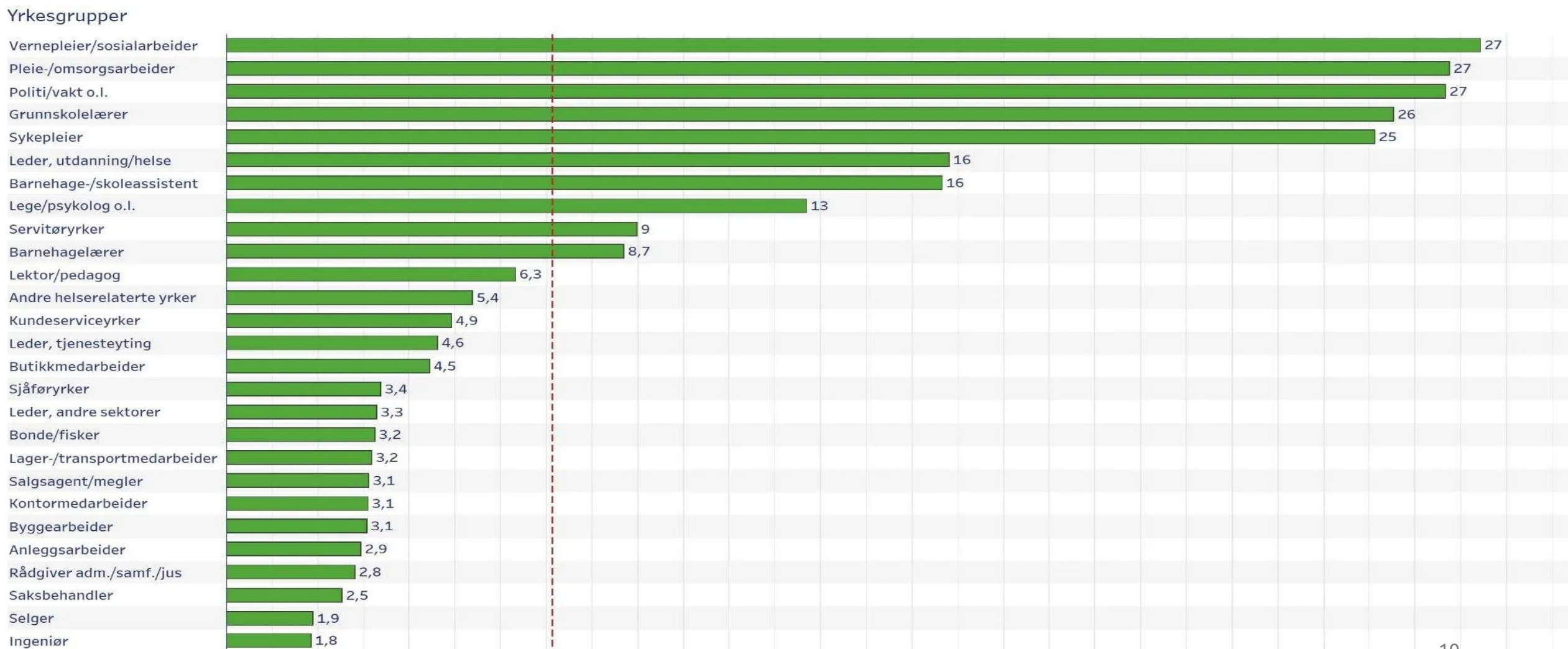
Over tid kan det å håndtere emosjonelle krav store deler av arbeidsdagen føre til økt risiko for emosjonell utmattelse og sykefravær.



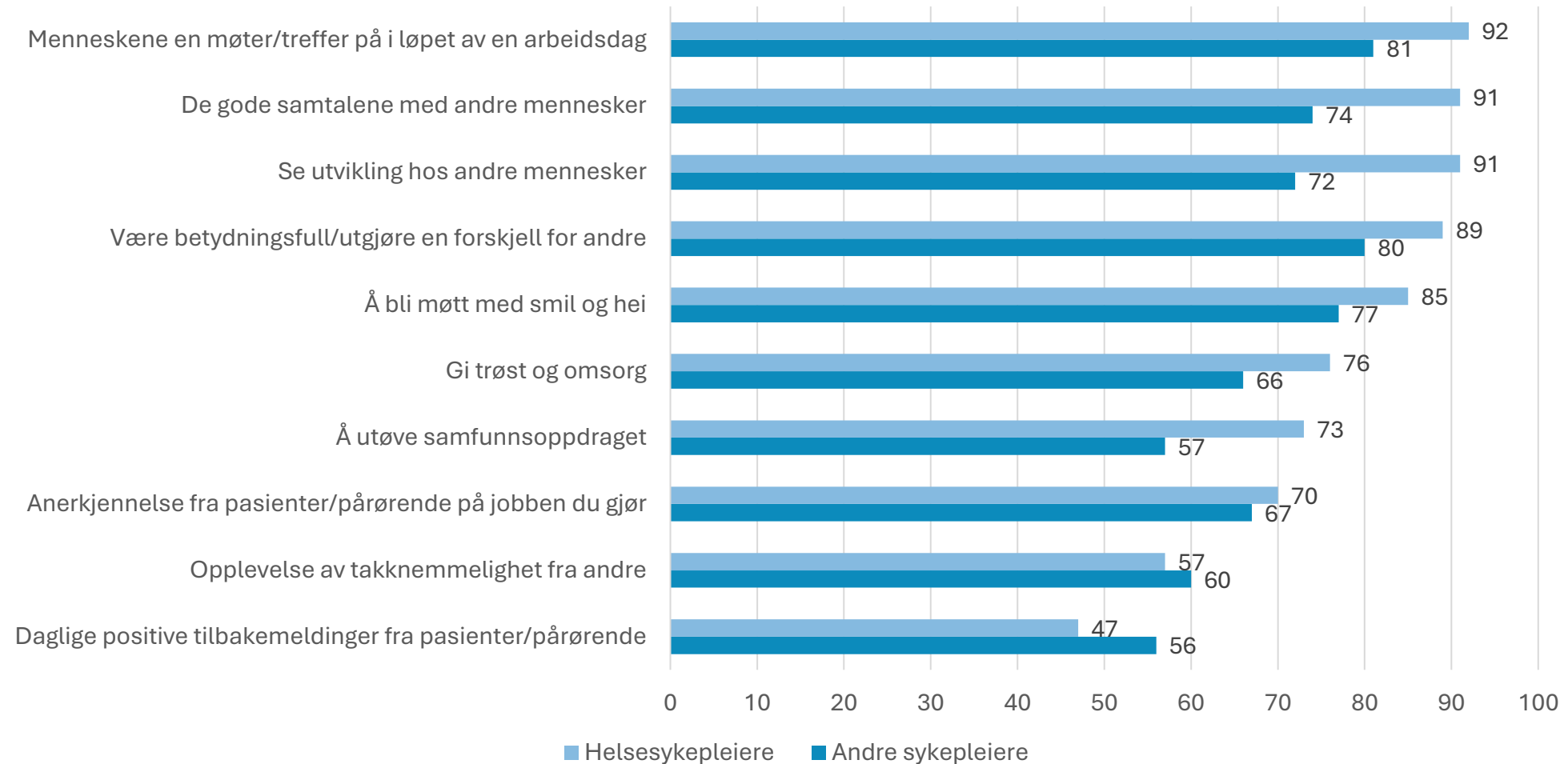
Tall fra SSB viser at de yrkene som oppgir høyest andel emosjonelle krav i stor grad inngår i Unios medlemsmasse. Her ser vi at sykepleiere, barnehagelærere, grunnskolelærere, fysioterapeuter o.l. og politi oppgir å ha høye emosjonelle krav langt over gjennomsnittet, som er 19 prosent.



Figuren under viser prosentandelen som oppgir at de i løpet av ett år (2019) ble utsatt for vold og/eller trusler på arbeidsplassen. Tallene viser at mange av Unios yrkesgrupper ligger høyt over gjennomsnittet på 7,1 prosent.

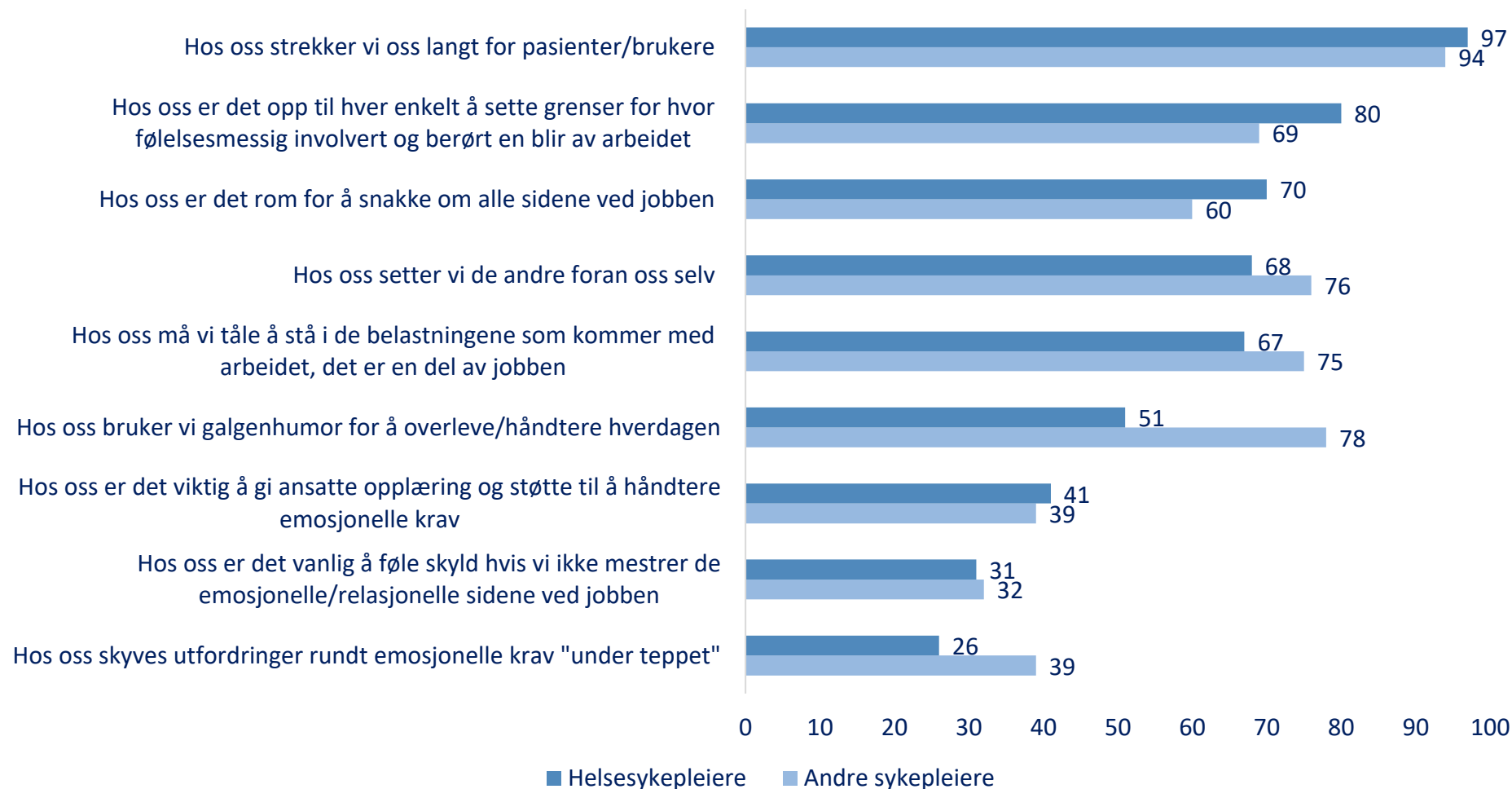


Givende og positive sider ved jobben



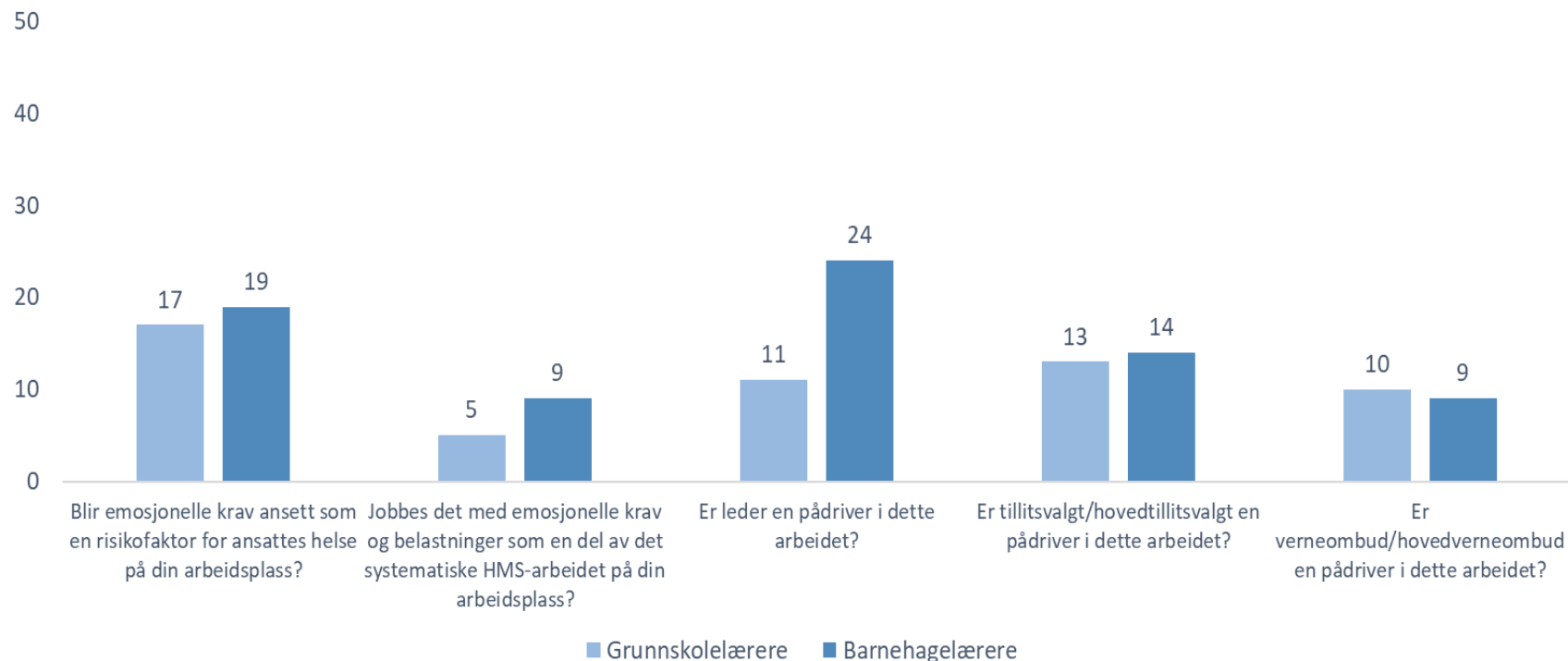
Prosent som i **stor/svært stort grad** opplever følgende forhold ved jobben som givende og positive

Normer – slik er det hos oss



Prosent som er **enig/helt enig** i påstandene

Emosjonelle krav og belastninger som en del av det systematiske HMS-arbeidet

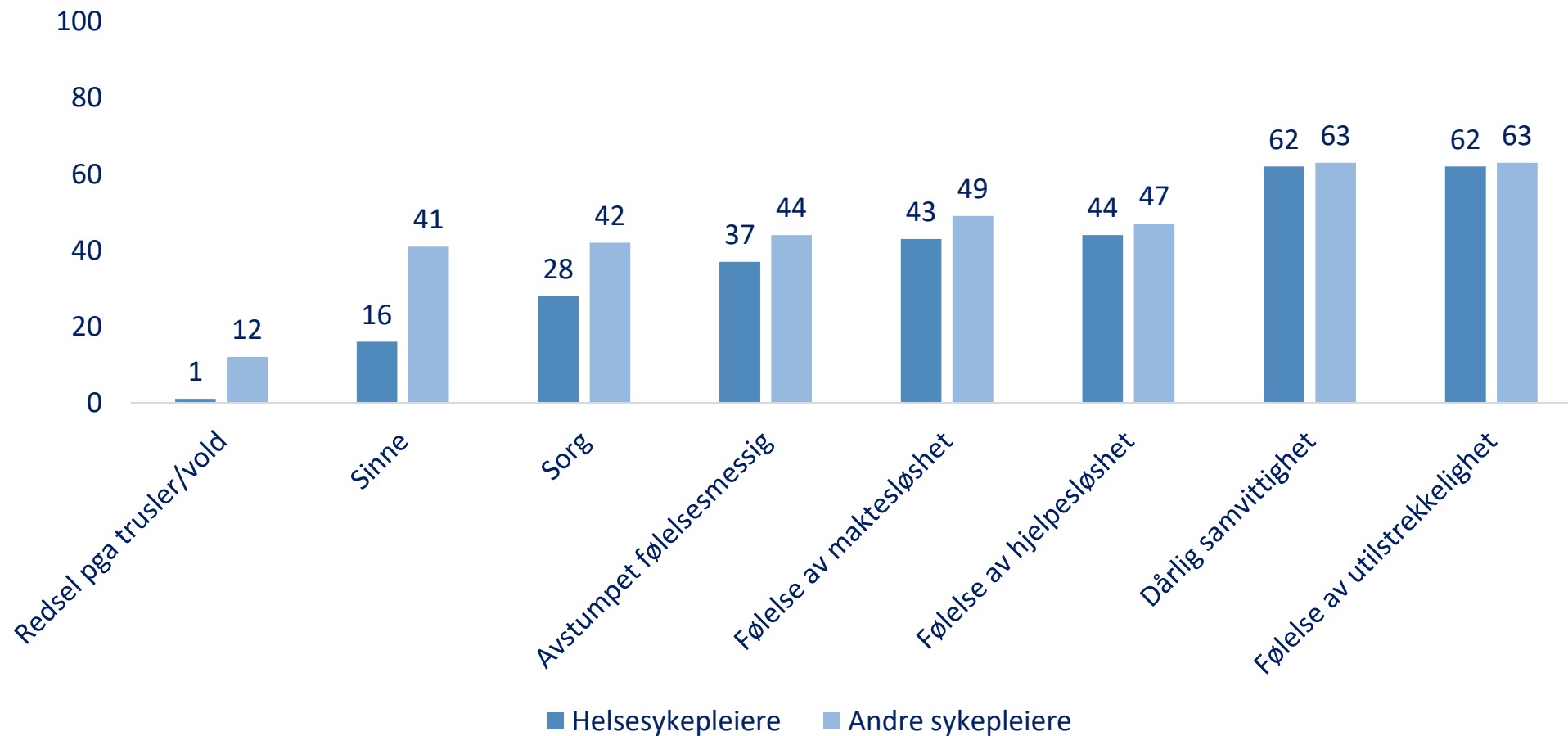


17 % av grunnskolelærere og 19 % av barnehagelærere oppgir at emosjonelle krav og belastninger i stor/svært stor grad blir ansett som en risikofaktor for ansattes helse på deres arbeidsplass

Kun 5 % av grunnskolelærere og 9 % av barnehagelærere svarer at det i stor/svært stor grad jobbes med emosjonelle krav og belastninger som en del av det systematiske HMS-arbeidet på deres arbeidsplass.

Prosent som svarer i stor/svært stor grad på disse spørsmålene

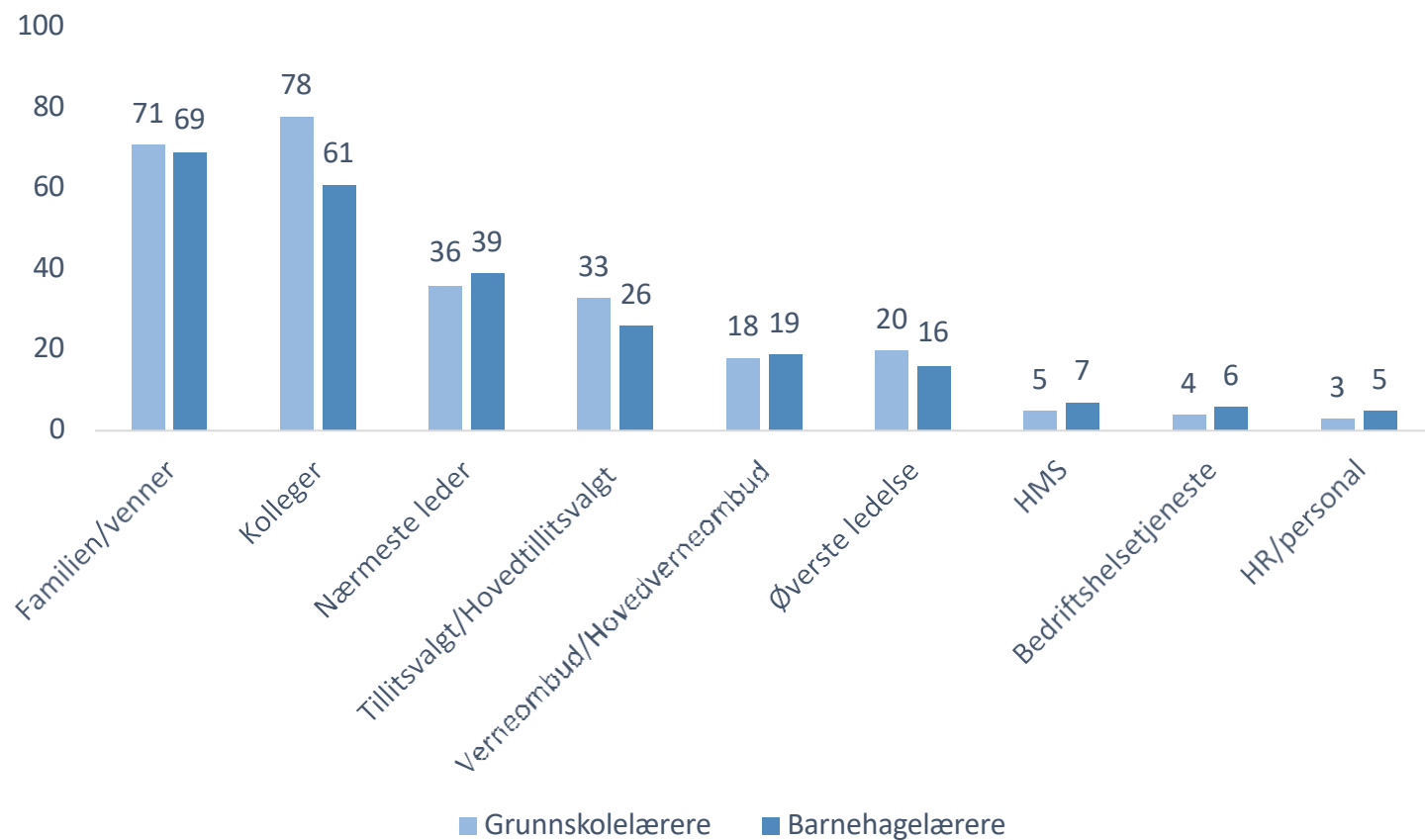
Opplevelser som følge av krevende situasjoner og hendelser i arbeidet (siste 12 månedene)



Prosent som opplever det månedlig, ukentlig eller daglig

Håndtering av emosjonelle og relasjonelle krav og belastninger

Hvem støtter når belastningen oppstår?

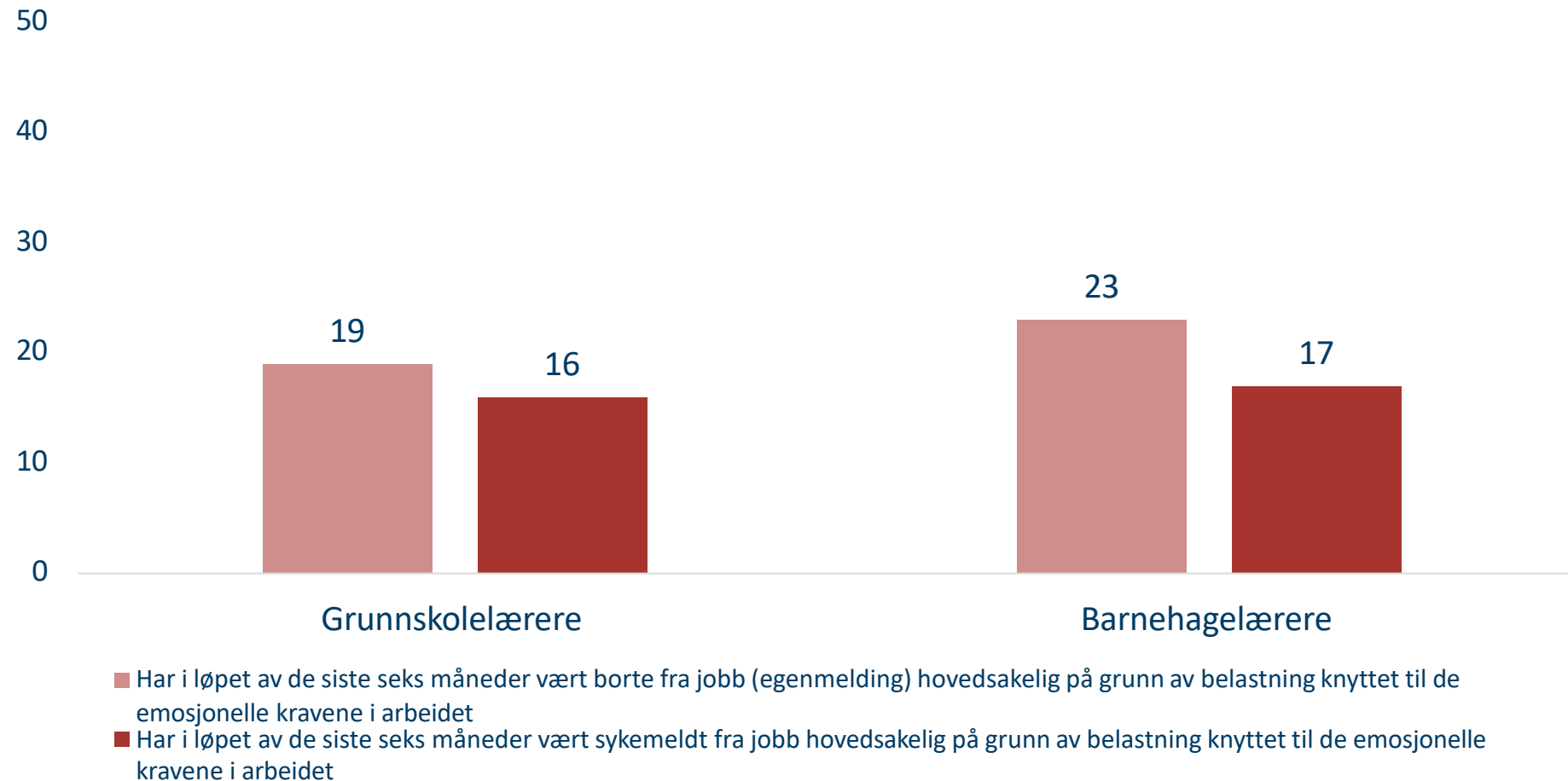


Kolleger og familien/venner er den viktigste støtten når belastninger oppstår.

Håndtering av belastende arbeidssituasjon skjer i størst grad ved at nære kolleger snakker sammen uformelt.

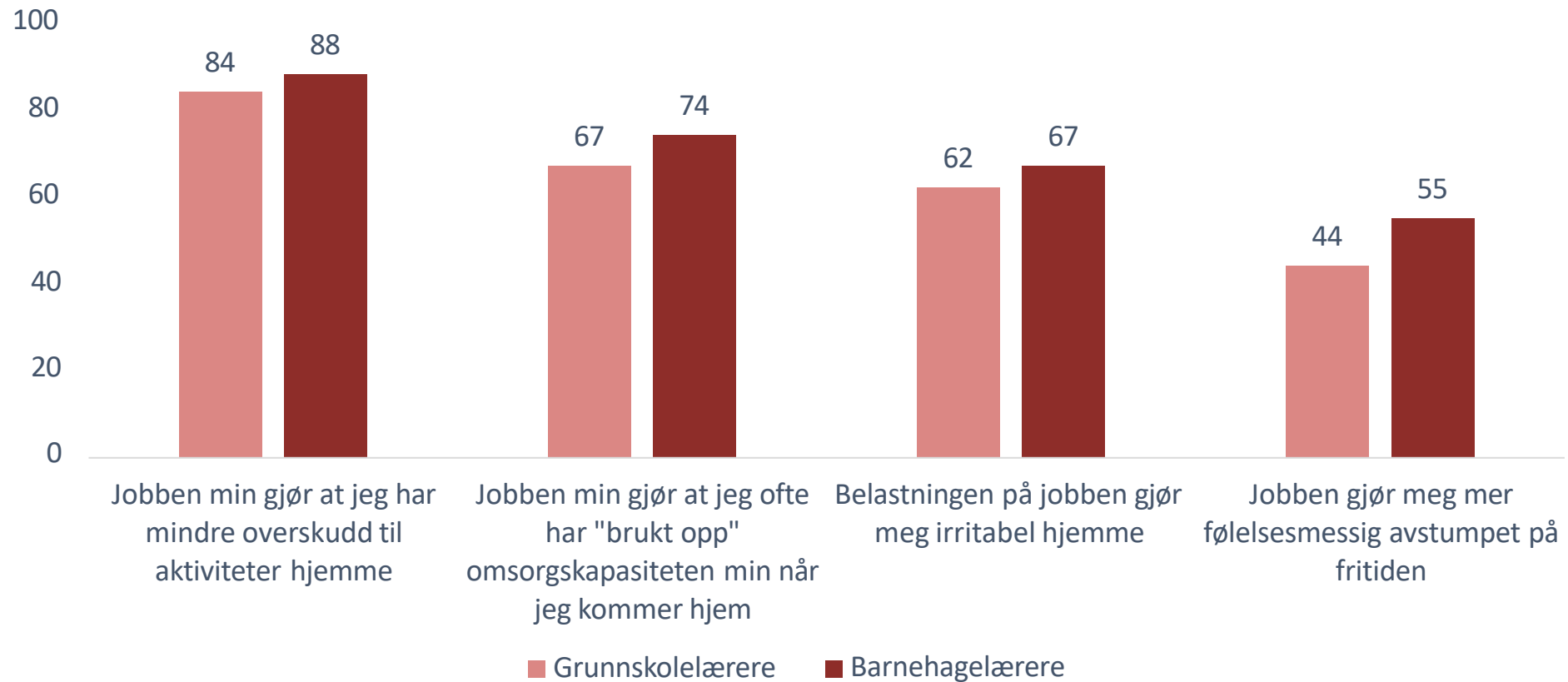
Felles møtepunkter i det daglige viktig for å dele og bearbeide inntrykk og for å lufte ut.

Fravær fra arbeid på grunn av belastning knyttet til emosjonelle krav i arbeidet



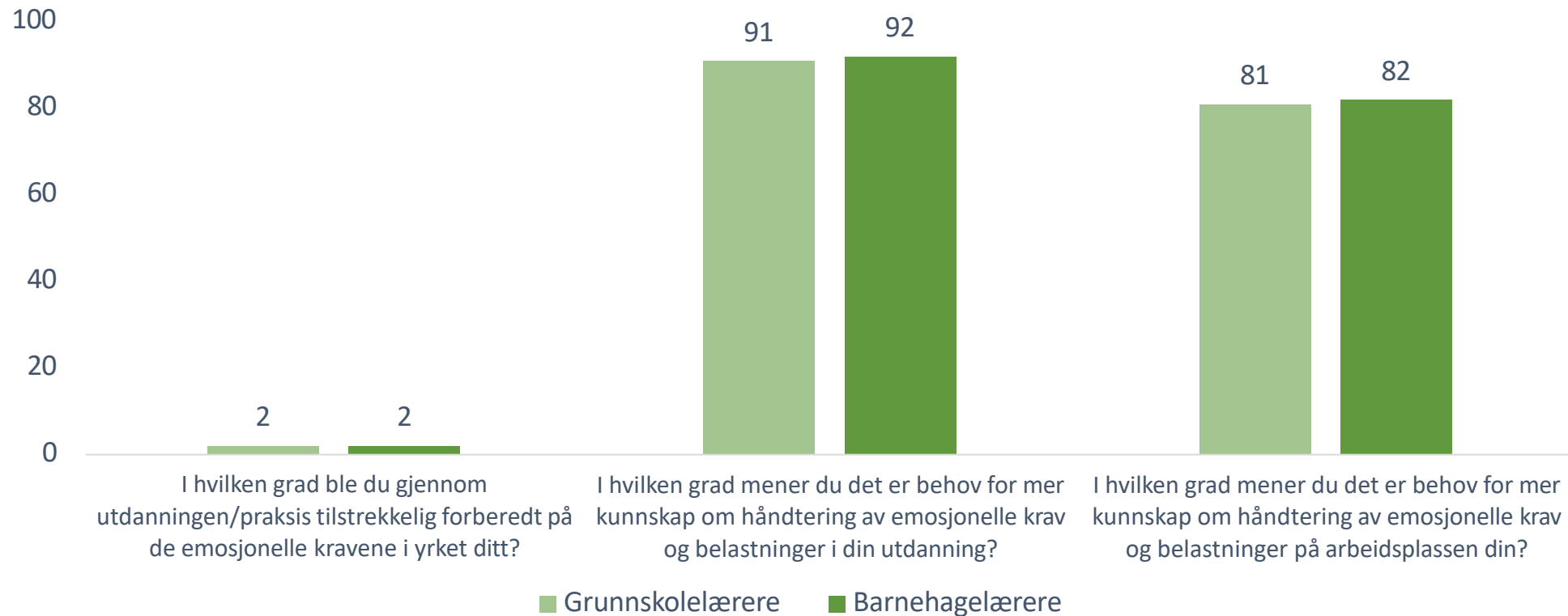
Prosent som svarer at de i løpet av de siste seks månedene har vært borte fra jobb med egenmelding eller sykemelding

Hvordan jobben påvirker fritiden



Prosent som er enig/helt enig i påstander om hvordan jobben påvirker fritiden

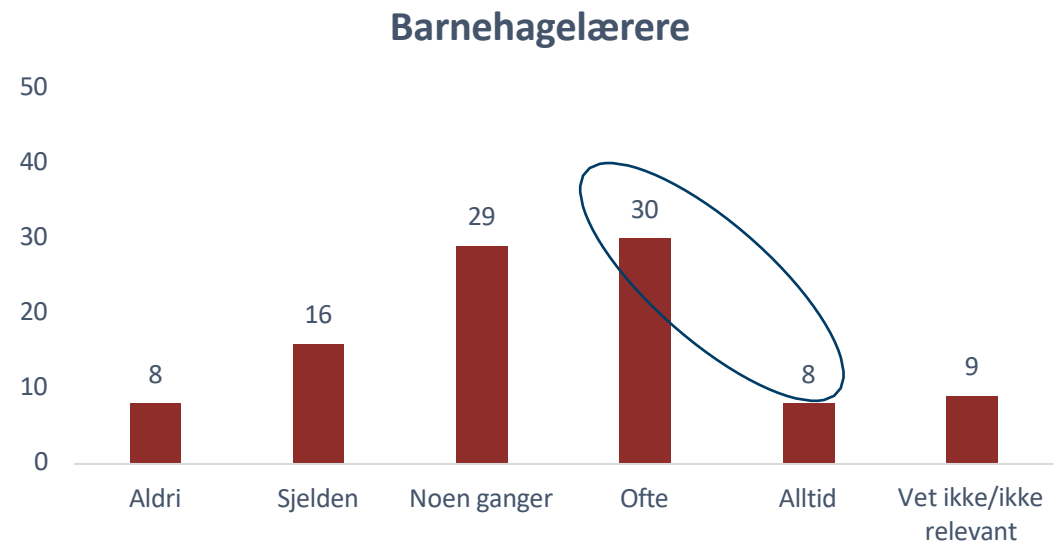
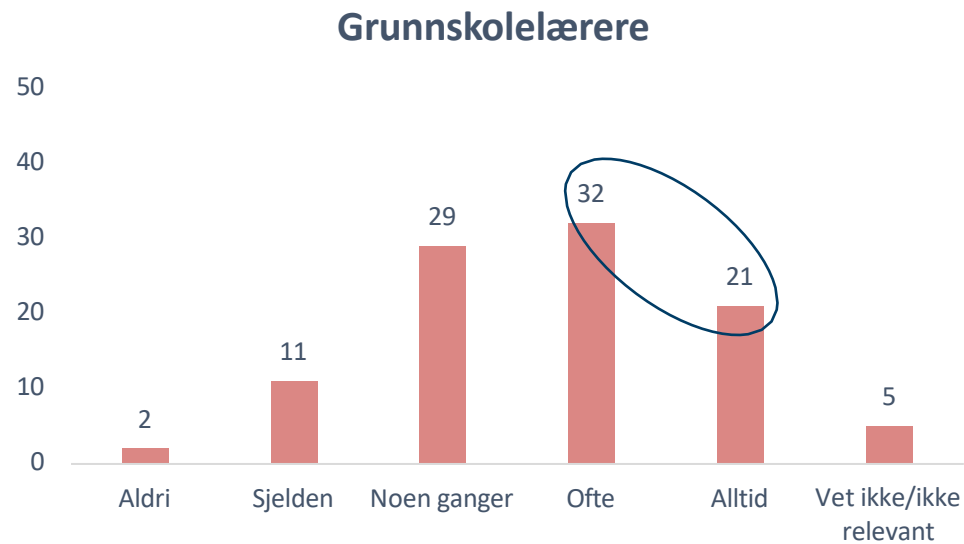
Behov for mer kunnskap



Prosent som svarer i stor/svært stor grad

Opplevelsen av forsvarlig arbeidsmiljø vs. andres behov og rettigheter

Prosent som oppgir hvor ofte hensynet til de som mottar tjenester går på bekostning av egen rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø



53 % av grunnskolelærerne og 38 % av barnehagelærerne oppgir at det ofte eller alltid er slik at hensynet til de som mottar tjenester går på bekostning av egen rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Psykososialt arbeidsmiljø

Er du bygningsarbeider blir du beskyttet med hjelm på hodet og stål i skoene. Men hvilken beskyttelse har du når du må håndtere en frustrert pårørende eller en utagerende elev?

Det fysiske arbeidsmiljøet er godt regulert i Norge, men hva med det psykososiale arbeidsmiljøet?



Det er ikke lenger maskiner som sliter ut arbeidstakerne, det er andre folk.

“Disse yrkene har det verste arbeidsmiljøet”

145 inspektører i arbeidstilsynet har svart på hvilke problemer de ser på som de mest alvorlige og omfangsrrike.

- at lærere utsettes for vold og trusler
- arbeidsmiljøproblemer innen pleie og omsorg



Arbeidsmiljøloven med forskrifter

Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Våre naboland Sverige og Danmark har egne forskrifter på det psykososiale området.

- Organisatorisk och social arbetsmiljö (2015)
- Dansk bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø (2019)

Norge har ingen egen forskrift for det psykososiale arbeidsmiljøet, men nå nytt regelverk sendt ut på høring 1. oktober 2024.



Nye regler psykososialt arbeidsmiljø

Det er en del arbeidsmiljøfaktorer som gjelder ALLE arbeidsplasser. En av dem er psykososialt arbeidsmiljø. Mange virksomheter opplever det som utfordrende å jobbe med nettopp psykososialt arbeidsmiljø.

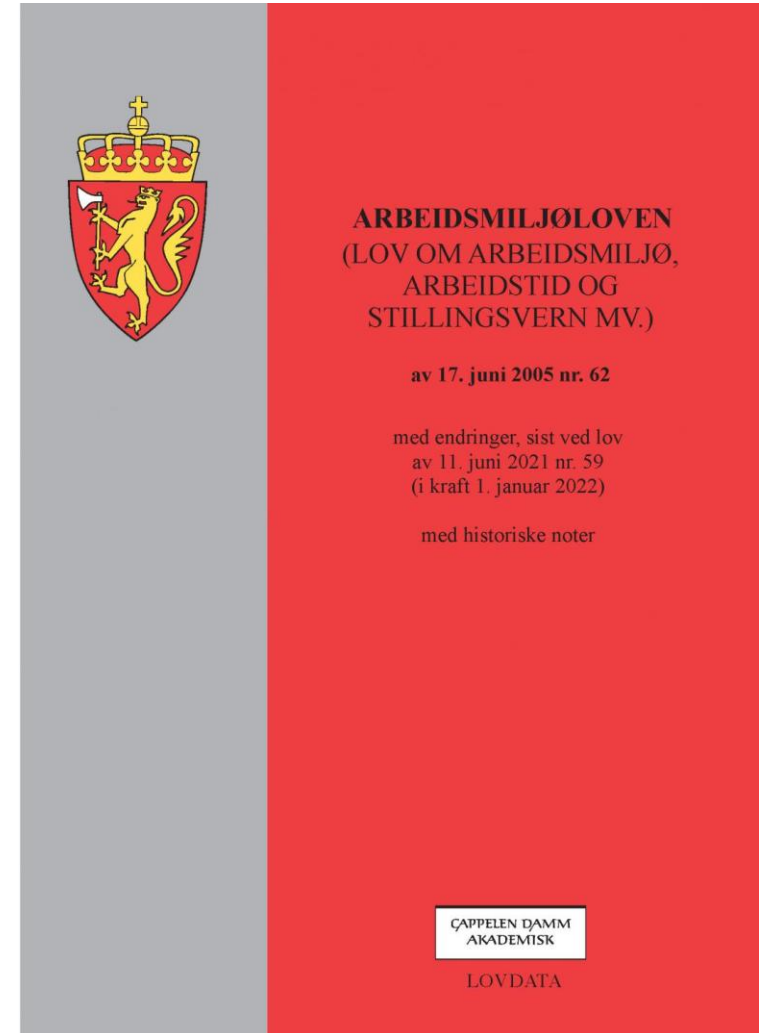
Psykologiske arbeidsfaktorer handler om opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold. *Sosiale arbeidsfaktorer* handler om det mellommenneskelige samspillet på jobb. Samlebetegnelsen psykososialt arbeidsmiljø brukes om disse to aspektene ved arbeidet.

Det psykososiale arbeidsmiljøet påvirker helse, arbeidsevne, trivsel og produktivitet.



Dagens bestemmelse i aml § 4-3

- (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.



Aml § 4-3 nytt første og andre ledd

(1) Arbeidet skal **organiseres, planlegges og gjennomføres** slik at det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten er **fullt forsvarlig** ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

(2) Et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø **innebærer blant annet** at:

a) arbeidstaker beskyttes mot uheldige belastninger som følge av:

- krav og forventninger i arbeidet som er uklare eller motstridende
- **emosjonelle krav** i arbeid med mennesker
- arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og tiden som er til rådighet

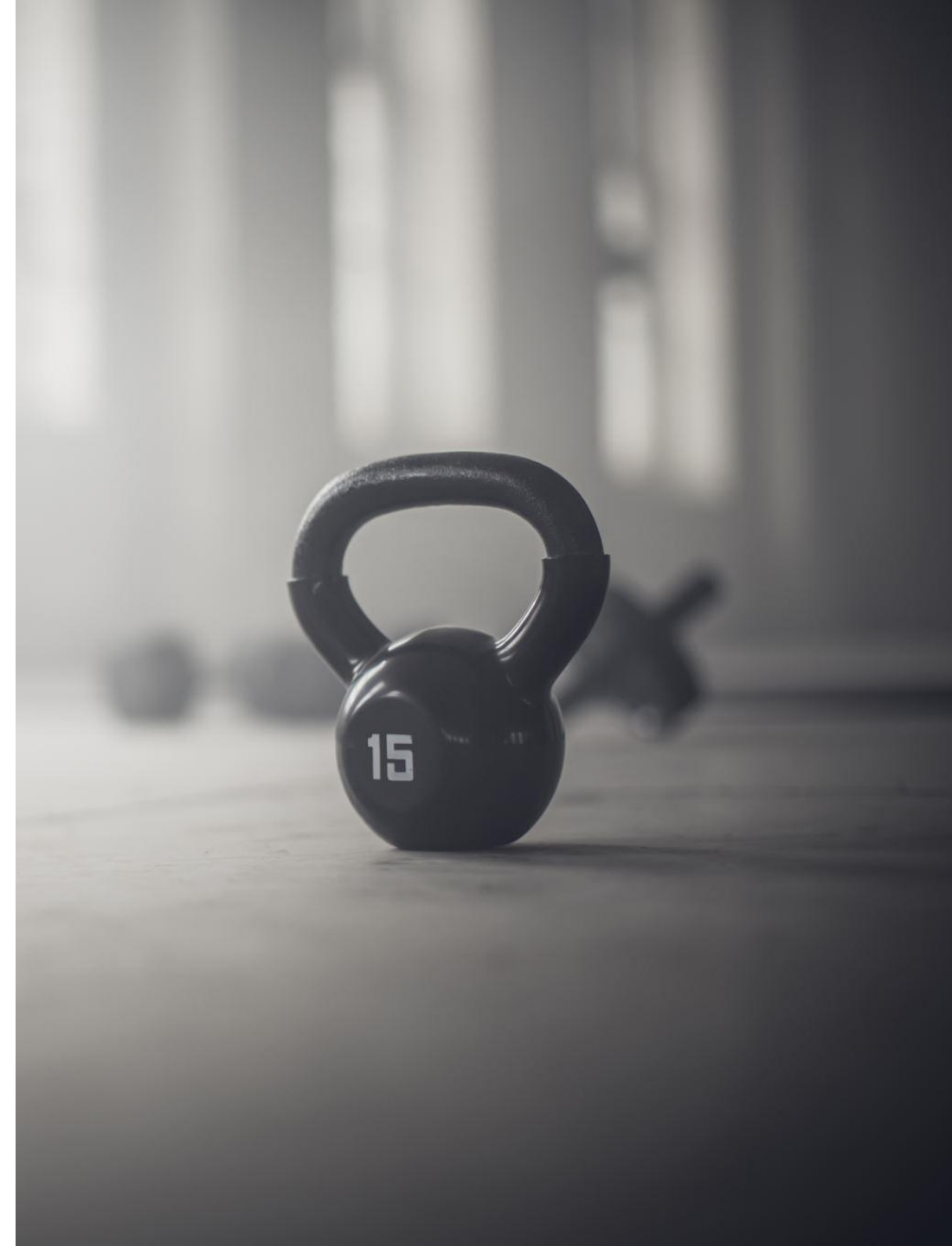
b) arbeidstaker får forsvarlig støtte og hjelp i arbeidet



Hva menes med «stor arbeidsmengde og tidspress»?

Med stor arbeidsmengde og tidspress forstås at det er ubalanse mellom det arbeidet som skal utføres og den tiden som er til rådighet for å utføre arbeidet slik at det arbeides mange timer eller intensivt, herunder i høyt tempo eller uten pauser, slik at det påvirker muligheten til restitusjon.

Mange jobbhelseundersøkelser viser at tidspress er den faktoren flest arbeidstakere opplever utfordrende i arbeidshverdagen.



Hva menes med motstridene krav i jobben?

Rollekonflikter handler om å stå i motstridende krav eller forventninger på arbeidsplassen. Det kan handle om ulike forventninger til hvordan mål skal oppnås, hva som bør prioriteres, eller hvilken kvalitet det skal være på arbeidet som utføres.

Noen ganger kan krav om kvantitet kollidere med krav om kvalitet på utført arbeid. Da settes den ansatte i en svært vanskelig situasjon.

Rollekonflikter løses ikke med en firmatur



Kommer snart?

Arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø bli langt mer konkret og matnyttig. Det blir lettere for både verneombud og arbeidsmiljøutvalg å stille krav. Og for ledere å iverksette og å følge opp.

Det blir lagt mer vekt på at arbeidsgiver iverksetter hensiktsmessige forebyggende tiltak. Dette må tillitsvalgte, verneombud og ledelse følge opp.

Det er bare å venne seg til nye, tydeligere og mer konkrete krav til utvikling av godt psykososialt arbeidsmiljø. Til beste for den enkelte, virksomheten og samfunnet.

Er ikke det bra?



Implikasjoner og praktiske råd

1. Øk anerkjennelsen av at det å jobbe med mennesker gir en annen type belastning
2. Øk bevisstheten om bredden av psykososiale og relasjonelle krav
3. Øk kunnskapsnivået både i utdanningen og på arbeidsplassen
4. Mer systematisk kartlegging og håndtering, bruk det lokale partssamarbeidet
5. Styrk lederstøtten
6. Bruk møtepunkter i hverdagen
7. Gi rom og mulighet for kollegastøtte
8. Bedre balanse mellom jobb og fritid
9. Bedre sammenheng mellom krav og ressurser