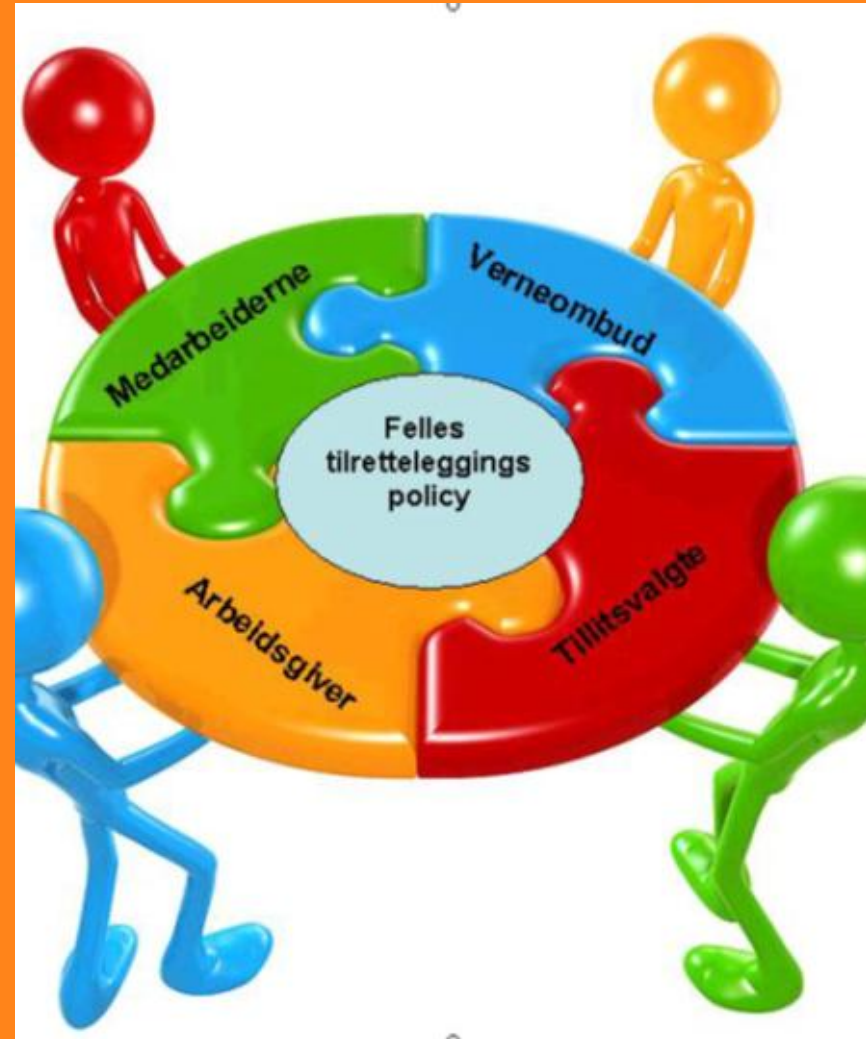


Psykososial arbeidsmiljø —  
lovendringar som har betydning for  
oss som tillitsvalte

Saman skapar vi det beste utgangspunktet!

Regional samling for tillitsvalte



# Psykososialt arbeidsmiljø handlar om 3 faktorer:

- det psykologiske
- det organisatoriske
- det sosiale

<https://youtu.be/-5FWPOSja9M>



# Grunnleggjande forståing av psykososialt arbeidsmiljø

Definisjon og betydning av psykososialt arbeidsmiljø

Korleis psykososialt arbeidsmiljø påverkar trivsel, helse og sjølve arbeidet

*«Vårt arbeidsmiljø — til barns beste»*



# Kva inneber lovendringane for arbeidstakarane ?



- Betre psykososialt arbeidsmiljø
- Auka fokus på arbeidsgjevars ansvar
- Redusert sjukefråvær
- Styrka rettsvern mot trakassering
- Betre vern for midlertidig ansatte

# «Fallgruver»



- Manglende forankring i ledelsen
- Utilstrekkelig kartlegging
- Dårlig kommunikasjon
- Mangel på opplæring
- Involvering av ansatte
- Kortvarig fokus
- Manglende evaluering og oppfølging

# Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er mellom anna:

- krav og forventningar i arbeidet som er uklare eller motstridande
- emosjonelle krav og belastningar i arbeid med mennesker
- arbeidsmengde og tidspress som inneber ubalanse mellom arbeidet som skal utførast, og den tida ein har for å gjera jobben
- naudsynt støtte og hjelp i arbeidet
- **moglegheit til å ha medverknad over betingelser for arbeidet og korleis arbeidet skal utførast**
- moglegheit til kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i verksemda
- trakassering, inkludert mobbing og seksuell trakassering
- vald og trugslar



# Snakk saman

Rammevilkåra er avgjerande for å etterleve krava til det psykososiale arbeidsmiljøet...

I det politiske ordskifte vert det no tatt til ordet for gratis barnehage og løpande opptak...

- Kva vil det ha å sei for deg som arbeidstakar ?
- Kva konsekvensar ser dåke det vil medføre for dei yngste barna i barnehagen?
- Andre konsekvensar det er viktig å belyse?



# Kvifor melde avvik?

- Arbeidsmiljølova er klar!
- Arbeidsgjevar skal ha eit system for å melde og handtere avvik.
- Kva skal ein melde avvik på?

Så korleis bygge ein god avvikskultur som fungerer for uønskte situasjonar i barnehagen?

## God avvikshandtering:

- ☐ finne ut **kva** som har skjedd
- ☐ finne ut **kvifor** det skjedde
- ☐ **korleis** forhindre at det skjer igjen

## Hugs:

Det er ikkje sjølv skaden eller den som utfører skaden som skal registrerast som avvik, men den uønskte hendinga, situasjonen eller «nestenulykka».



## § 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.





Arbeidstilsynet

**For et godt  
arbeidsliv!**



Nyttige lenker:

- [Arbeidstilsynet.no](https://arbeidstilsynet.no)
- [HMS](https://arbeidstilsynet.no/hms)  
([arbeidstilsynet.no](https://arbeidstilsynet.no))
- [Arbeidsmiljøportalen](https://arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljoportal)
- [Arbeidsmiljøhjelpen](https://arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljohjelpen)
- [Rapporter fra  
Arbeidstilsynet](https://arbeidstilsynet.no/rapporter)
- [Oppdatert nettside  
om risikovurdering](https://arbeidstilsynet.no/nettside)
- [Kontakt  
oss/svartjenesten](https://arbeidstilsynet.no/kontakt)