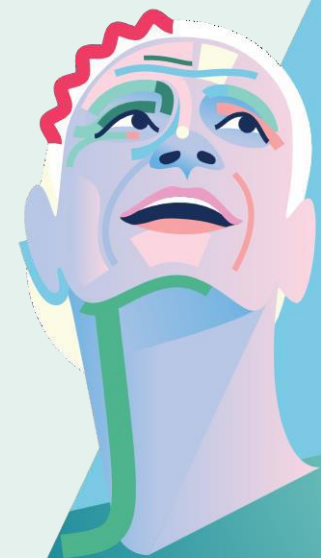


Den store forskjellen – Kvinneres helse



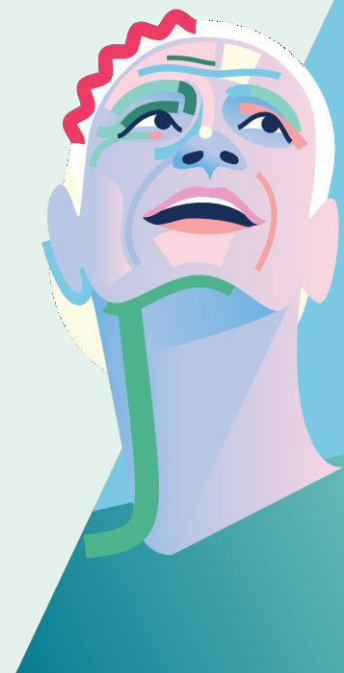
Den store forskjellen

- Genetiske og hormonelle forskjeller gir ulikheter i sårbarhet for å utvikle sykdom
 - Kvinner er mer utsatt for autoimmune sykdommer på grunn av mer følsomt immunsystem, men mindre utsatt for infeksjonssykdommer
- Sykdommer arter seg forskjellig hos kvinner og menn
 - Kvinnehjertet er ulikt mannshjertet
 - Røyking og høyt blodtrykk gir høyere risiko for hjerte- og karsykdommer enn menn
 - Hjerterinfarkt rammer kvinner ti år senere enn menn
 - Blærekreft
 - Kvinner for diagnose senere enn menn og har oftere spredning ved diagnosetidspunktet
- Kvinner og menn responderer ulikt på legemidler
 - Medikamentene tar lenger tid å bryte ned hos kvinner
 - Kvinner veier gjennomgående mindre
 - Kvinner har høyere følsomhet for bivirkninger



Den store forskjellen

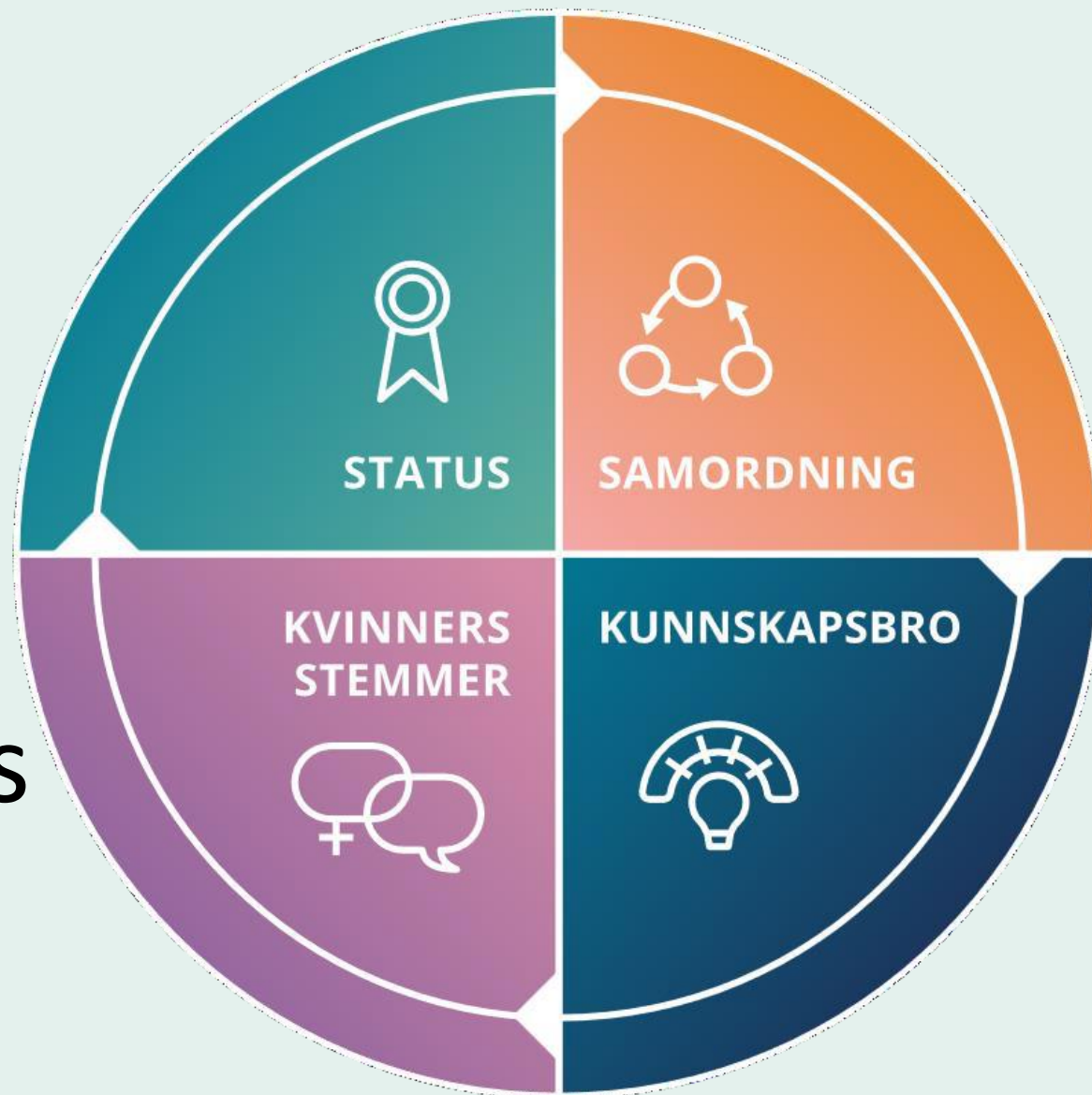
- Kvinner går hyppigere til legen
- Kvinner er bedre til å mobilisere støtteapparat rundt seg
- Kvinner tar fortsatt den største omsorgsbyrden
- Kvinner velger andre yrker enn menn
- Kvinner er i større grad utsatt for vold i nære relasjoner enn menn



Kvinnelidelser i statushierarkiet



Det er behov for en
helhetlig og
systematisk
tilnærming til
kvinnnehelse og kjønns
betydning for helse



Unge jenter

- Det har vært en økning i psykosomatiske plager som magesmerter og hodepine
- 22 prosent av unge kvinner mellom 16 og 24 år hadde betydelig psykiske plager i 2019
- 1 av fem har opplevd har opplevd voldtekt
- En av tre jenter i alderen 16-19 år opplever store problemer knyttet til mat, kropp og spising og 16 prosent oppfyller kriteriene for en spiseforstyrrelse

Boks 9.6 Kvinnestemme

«En giftig, ny venn som ødelegger deg og de rundt deg, men som du for alt i verden ikke vil gi slipp på. Slik vil jeg beskrive det å ha anoreksien i hodet døgnet rundt. Jeg utviklet anoreksi da jeg var 15, mens jeg nå er 19 år og frisk. Anoreksi er en forferdelig ambivalent sykdom, og den fjerner all fornuft hos den som er syk. Jeg tenkte at en smule brød kunne føre til at jeg la på meg fem kilo over natten. Et glass melk kunne drepe meg. Jeg visste ikke konsekvensene av maten, og jeg sluttet å stole på det mine nærmeste sa, for de ville bare lure meg. Årevis fylt med konstant angst, panikk, lammelse og skrekk. Det var realiteten min, og er dessverre realiteten til enormt mange andre akkurat nå».

Kvinne, 19 år

Kvinner i etableringsfasen

- Kvinner har 2-3 prosentpoeng høyere sykefravær enn menn
- Graviditet kan forklare 18 prosent av forskjellene samlet sett eller 38 prosent i aldersgruppen 20-40 år
- Kvinner med barn har høyere legemeldt fravær enn kvinner uten barn
- Antall tapte dagsverk er høyest innenfor helse- og sosialtjenester

Kvinner midt i livet

En av fire har langvarige plager knyttet til muskel- og skjelettsystemet

30 prosent kvinner og 20 prosent menn

Muskel- og skjelettplager koster samfunnet 255 mrd hvert år og er beregnet til den diagnosegruppen som plager flest og koster mest

Muskel- og skjelettplager utgjør 30 prosent av sykefraværstilfellene

1 av 3 kvinner på uføretrygd hadde muskel- og skjelettlidelse

En del muskel- og skjelettsykdommer kan forebygges

70 prosent av alle benbrudd rammer kvinner

Overgangsalder

En undersøkelse blant 4000 kvinner i Storbritannia viste at 44 prosent av kvinnene opplevde at deres arbeidsevne ble negativt påvirket av overgangsplager

61 prosent rapporterte om redusert arbeidsmotivasjon

26 prosent hadde høyere sykefravær

Kvinner snakker ikke med sin arbeidsgiver om overgangsplager

Arbeidsplassene tilpasses ikke kvinner i overgangsalderen

Boks 11.5 Kvinnestemme

«Hvor mange kvinner er sykmeldt eller jobber deltid fordi vi som samfunn vet altfor lite om overgangsalderen? Jeg var 47 år og ante ikke hva som traff meg. Jeg hadde hørt om hetetokter, som jeg mente jeg ikke hadde, for jeg svetta ikke ukontrollert. Jeg hadde derimot ikke hørt om engstelse. Ikke om å kjenne seg helt utlada. Ikke om å sove dårlig og at hetetokter kan være lett varme som kroppen tolker som angst og ubehag. Jeg begynte å grue meg til ting som før var en lek. «Kanskje du skal få en sykmelding – har det vært litt mye i det siste?». Men jeg ville ikke, for jeg visste at jeg ikke jobbet for mye. Jeg visste at jeg likte jobben min. Jeg visste at jeg ikke var utbrent – men jeg var trøtt og svimmel og mer engstelig og ubekvem enn jeg pleide. «Ta en blodprøve», sa en klok venninne, «jeg tror du er i overgangsalderen». Så enkelt. Men så vanskelig når du ikke vet, og ikke får hjelp. Jeg fikk et nytt liv med østrogen. Andre skal få velge andre løsninger, men vi må få kunnskap. Vi må anerkjenne både de individuelle, men også de samfunnsmessige konsekvensene av manglende kunnskap om overgangsalderen. Kan vi starte bare en ørliten vekkelse her?»

Kvinne, 51 år

Noen konklusjoner

Stort behov for å se på sammenhengene med kvinnehelse og arbeidshelse

Forskning som knekker koden for hvorfor kvinner har høyere sykefravær enn menn

Lover og forskrifter må ta hensyn til emosjonelle belastninger og ikke bare fysiske skader

Forebygging er mulig – men da må det settes inn ressurser

- lavterskeltilbud for psykiske plager
- oppfølging av gravide arbeidstakere
- raskere behandling av kvinnesykdommer
- fokus på arbeidsmiljø og god ledelse
- forebygging av benskjørhet
- utbygging av eldreomsorgen



Psykososialt arbeidsmiljø i skole og barnehage

➤ Emosjonelle belastninger



Psykososialt arbeidsmiljø

- «Arbeidsmiljøet på dei fleste norske arbeidsplassar er jamt over godt. Trivselen er høg. Men på eitt område har vi forsømt oss. Det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet heng etter. Regelverket er for lite konkret både når det gjeld førebygging og oppfølging. Det rammar mange av Unios medlemmer. Difor går Unio i front for å ruste opp denne delen av arbeidsmiljøpolitikken.»



Unio Perspektiv, Unio-leiar Ragnhild Lied

- Arbeidsmiljøloven med forskrifter er gjennomsyret av den tradisjonelle HMS-tenkningen, hvor sikkerhetsfokuset står sterkt og hvor målet er færrest mulig fysiske skader og ulykker.
- Psykososiale arbeidsmiljøbelastninger må følges opp like godt som fysiske. Norge trenger verktøy og støtte i loven for å fange opp psykososiale arbeidsbelastninger på lik linje med fysiske skader og ulykker

De som arbeider for og med mennesker

- Arbeid med mennesker er givende og meningsfullt, men kan også gi for store psykososiale belastninger.
- Emosjonell overbelastning kan oppstå når en arbeidstaker stadig må regulere følelser på jobben.
- Arbeidstakere som ofte opplever emosjonell dissonans, ubalanse mellom de følelsene man selv kjenner og de man må uttrykke, har en økt risiko for å bli sykmeldt.

ARBEIDSLIV, BARN OG UNGE, FORSIDE, HELSE, LIKESTILLING, MEDLEMSFORBUND, UNIO, UTDANNING

Forskningsprosjekt om emosjonelle belastninger

Posted on 7. mars 2023 by Unio



Barnehagelærere er en av yrkesgruppene som deltar i forskningsprosjektet om emosjonelle belastninger. Foto: NTB

<https://www.unio.no/2023/03/07/forskningsprosjekt-om-emosjonelle-belastninger/>

Fremtidens arbeidsmiljø

Emosjonelle krav i yrker som jobber med mennesker

[LES MER](#)

Kunnskapsoppsummering

[Les mer](#)



Kvalitativ intervjuundersøkelse

[Les mer](#)



Kvantitativ spørreundersøkelse

[Les mer](#)

Våre yrkesgrupper



SYKEPLEIERE

[LES MER](#)



BARNEHAGELÆRERE

[LES MER](#)



GRUNNSKOLELÆRERE

[LES MER](#)



FYSIOTERAPEUTER

[LES MER](#)



POLITI

[LES MER](#)



ANNET

[LES MER](#)

Emosjonelle belastninger





[Dramatisk fall i sykefraværet i Brøset og Strinda barnehage \(utdanningsnytt.no\)](https://www.utdanningsnytt.no)

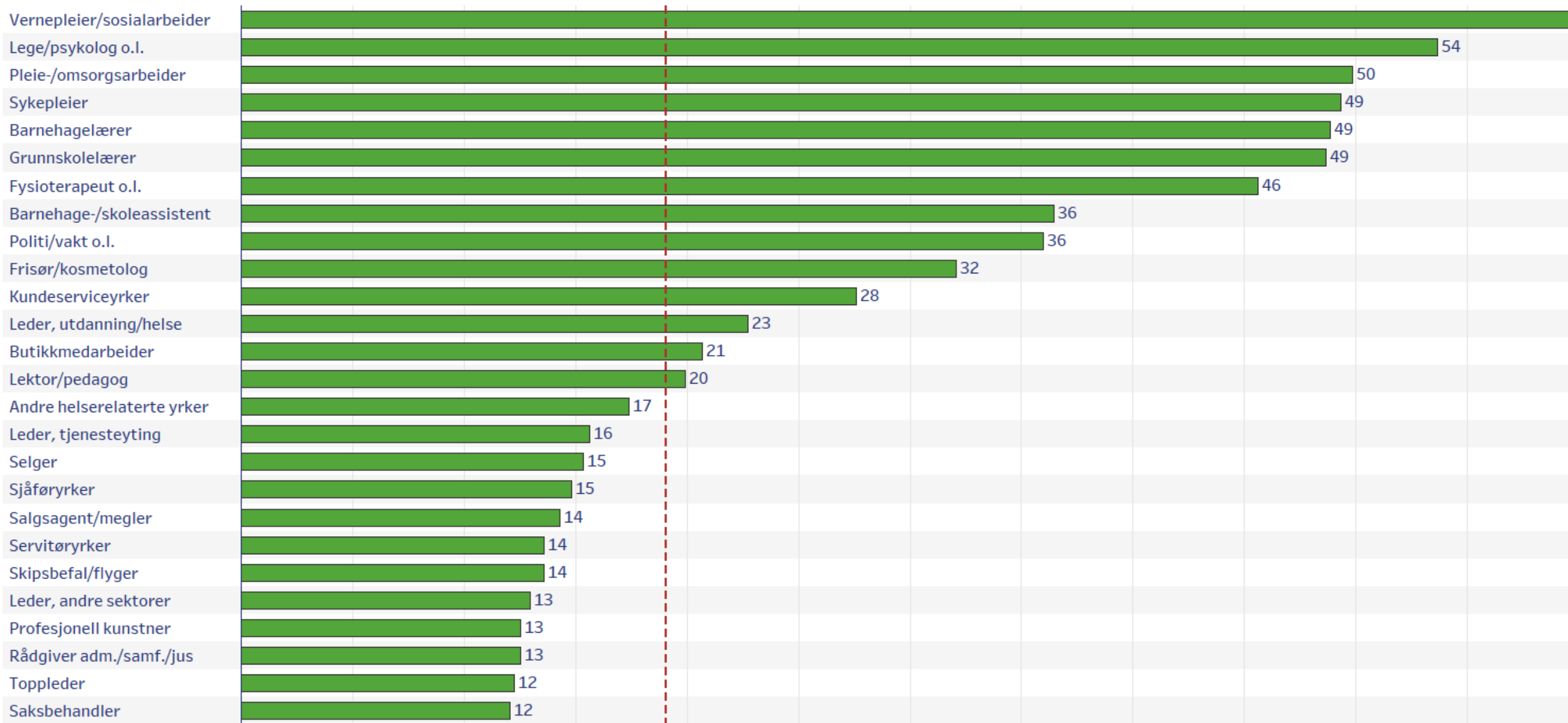
[Se hvordan Brøset barnehage jobber med arbeidsmiljø - YouTube](#)

19 % opplever høye emosjonelle krav.

Det tilsvarer om lag 500 000 sysselsatte personer.

Figurene viser prosentandelen som oppgir at de i høy grad må forholde seg til andres eller egne følelser i jobben sin.

Yrkesgrupper



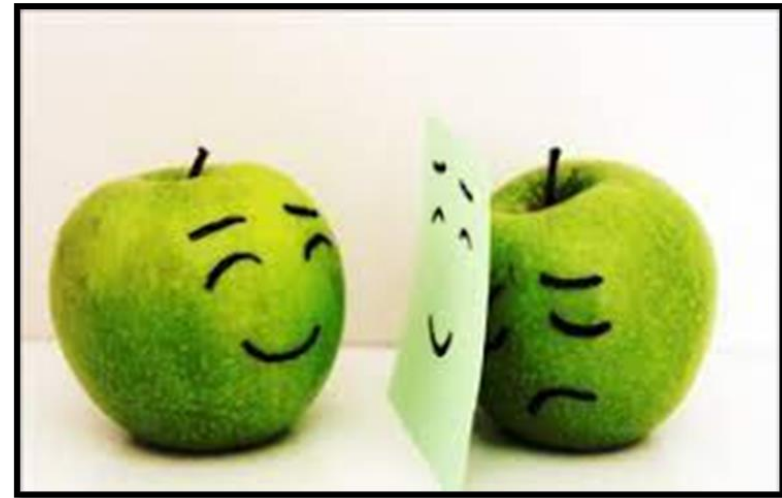


Spørsmål og refleksjon i grupper

- Hva er årsaken til at det oppstår emosjonelle belastninger blant ansatte i skole og barnehage og hva kan gjøres for å forebygge dette?
- Hva er deres inntrykk av omfanget av emosjonelle krav og belastninger blant lærer i barnehage og skole?
- Hvordan håndteres emosjonelle krav og belastninger ute på skolene og barnehagene?

Av ansatte, ledere og organisasjon

- I hvilke situasjoner kan lærere i barnehage og skole oppleve at hensynet til barn og elevers vern og rettigheter «kolliderer» med eget arbeidsmiljøvern?





Partssammensatt arbeidsgruppe opprettet av arbeidstilsynet

Gjennomgå gjeldende regulering av psykososialt arbeidsmiljø – levere juni 2023.

Med utgangspunkt i relevant forskning og praksis redegjøre for utfordringsbildet og hvilke arbeidsmiljø- faktorer innenfor psykososialt arbeidsmiljø og organisatorisk arbeidsmiljø som har betydning for helse.

Innhente erfaringer og synspunkter på bruken av dagens regelverk.

1. Vurdere behov for ulike tiltak.
2. Utrede mulige forslag til regelverksendringer.
3. Vurdere økonomiske og administrative konsekvenser av forslagene som fremsettes.



Arbeidsmiljøloven med forskrifter

Arbeidsmiljølovens § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

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

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

Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

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

Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf

Psykososialt arbeidsmiljø – oppsummering

- Vi trenger et felles språk.
- Bedre anerkjennelse av de psykososiale risikofaktorene.
- Vi trenger en ny forskrift og en bedre forankringsbestemmelse i arbeidsmiljøloven
- Mer systematisk arbeid på arbeidsplassen med det psykososiale arbeidsmiljøet.
- Forebygging i stedet for reparasjon.

Mer kunnskap.



Vold og trusler i skole og barnehage



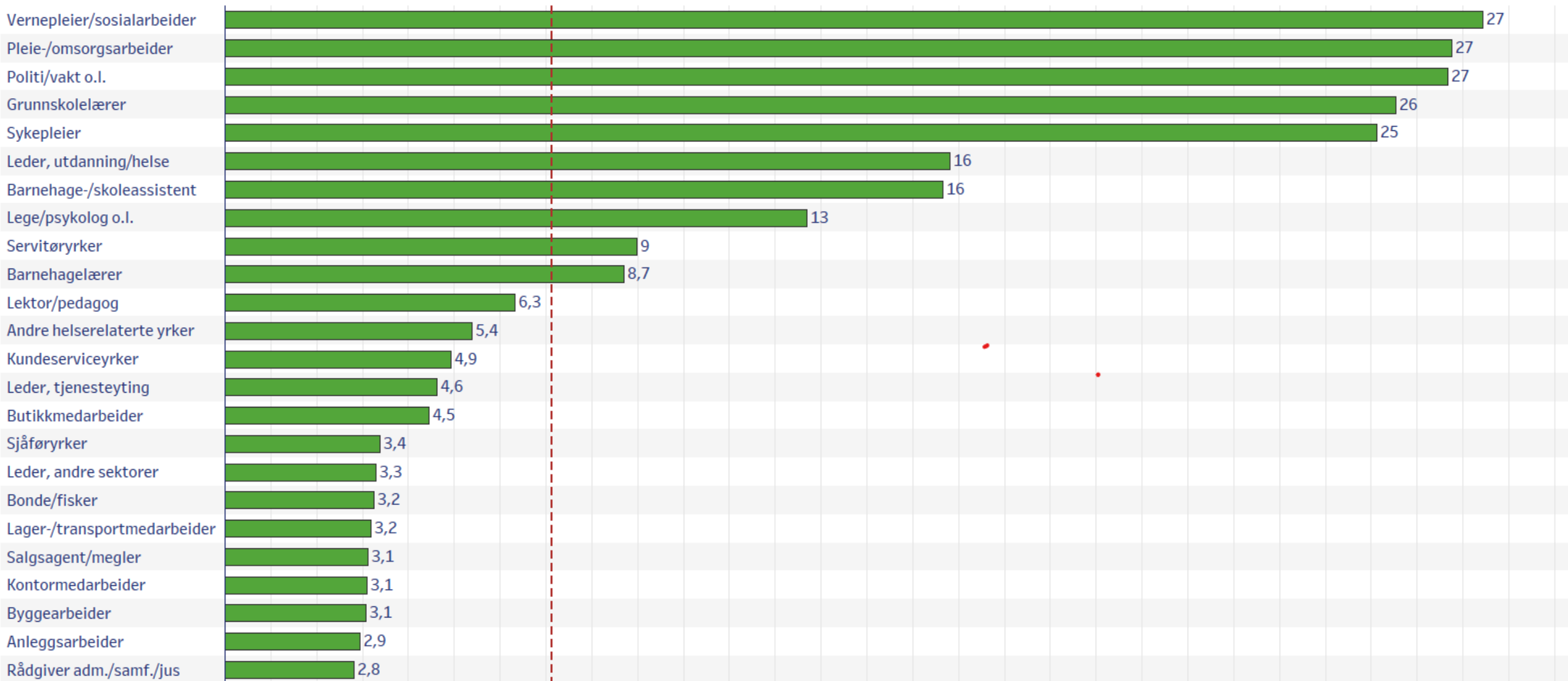
- [En liten bekymring - YouTube](#)

7,1 % er utsatt for vold eller trusler.

Det tilsvarer om lag 190 000 sysselsatte personer.

Figurene viser prosentandelen som oppgir at de i løpet av det siste året har vært utsatt for vold og/eller trusler på arbeidsplassen.

Yrkesgrupper



Vold i skolen: Dette er noe ansatte ikke skal utsettes for

Kommunene og skolene må jobbe bedre med å forebygge vold og trusler mot lærere. Arbeidstilsynet er nå i gang med omfattende veiledning i undervisningssektoren.



Stor økning av vold i skolen: De fleste tilfellene skjer i barneskolen

Ni av ti voldstilfeller i Stavanger-skolen skjer i barneskolen. Nå foreslår regjeringen at lærere og andre skoleansatte få større anledning til å gripe inn fysisk.



Regjeringen vil lovfeste at lærere kan gripe inn fysisk mot elever

Lærere skal få lovfestet rett til å bruke fysisk makt mot elever for å avverge at noen blir skadd. Det foreslår kunnskapsminister Tonje Brenna (Ap).



«Han tar så et låsegrep rundt hals bakfra og løfter meg opp fra gulvet etter hodet»

Påvist hjernerystelse. Hevelse i svelg og bakre del av tunge. Smerter i nakke og hodeverk. Slik beskriver ansatte at de har det etter basketak med elever i sandnesskolen.



Lærerne har trykket på voldsalarmen. Hører du den ikke, Brenna?

Publisert onsdag 12. april 2023 - 13:58

Sist oppdatert torsdag 13. april 2023 - 11:51

De siste fire årene har vi publisert cirka 140 saker om lærere som blir slått, sparket, lugget og truet av elever. Temaet er også bredt dekket i andre medier. Derfor må vi kunne tro at kunnskapsminister Tonje Brenna er godt informert. Likevel uteblir tiltakene.

Denne gangen bestemte vi oss for å skaffe en mer samlet oversikt. Vi spurte landets tjue største kommuner om å få tall på avviksmeldinger. Fasit ble over 20.000 tilfeller av vold og trusler mot ansatte i skolene i 2022. Trolig er dessverre tallet høyere. Tillitsvalgte sier at langt fra alle sakene meldes inn, og de som blir levert, registreres på ulike måter. Mens noen kommuner kun teller, kategoriserer andre etter hendelsens alvorlighet. Så stopper det der. Ingen tall rapporteres videre.

LEDER



Kaja Melbo,
ansvarlig redaktør



Forskrift om utførelse av arbeid

- **Kapittel 23A**

Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

[Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold. \(arbeidstilsynet.no\)](#)

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning \(arbeidstilsynet.no\)](#)

Kap 7, 8, 9, 13



§ 23A-1. Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold

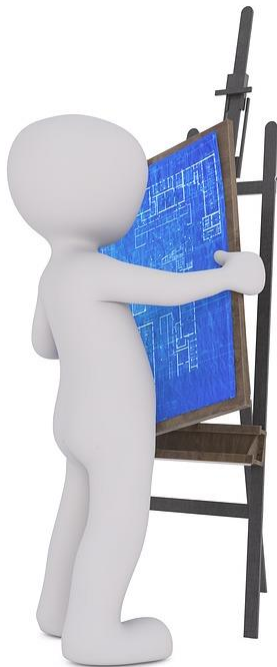
- Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.



- Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:
 - Arbeidets organisering og tilrettelegging
 - Hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold
 - Alenearbeid
 - Arbeidstidens plassering og organisering
 - Bemanning
 - Kompetanse
 - Utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger
 - Effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak.



§ 23A-2. Opplæring ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold



- Ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr.
- Arbeidsgiver skal sørge for at opplæring og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

§ 23A-3. Informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold



- Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trussel om vold, samt iverksatte tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner. Arbeidstakerne skal gis informasjon om rutiner for varsling og rapportering av vold og trussel om vold.



§ 23A-4. Tiltak mot volds- eller trusselsituasjoner

Arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak på bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoer som fremkommer av risikovurderingen.

Arbeidsgiver skal sørge for at risiko for vold og trussel om vold så langt som mulig fjernes eller reduseres. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til:

- a) utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres,
- b) systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv., for eksempel av alarmutstyr der dette brukes,
- c) muligheter for tilkalling av hjelp,
- d) bemanning, herunder bruk av alenearbeid.



§ 23A-5. Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker utsatt for vold og trussel om vold

- Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som er utsatt for vold og trussel om vold får nødvendig oppfølging, både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.





Gruppeoppgave vold og trusler i barnehage og skole:

- Hvordan jobber dere med tematikken i deres kommune?
- Er denne forskriften kjent i deres kommune?
 - Dersom ja, hva har dere gjort, og hvordan har dere jobbet med den?
 - Dersom nei, hvordan kan dere jobbe for å gjøre den kjent?
- Hvordan kan dere bruke denne kunnskapen inn mot arbeidsgiver, ledere og i skolering av tillitsvalgte?



Lenker til ulike nettsteder:

[Arbeidstilsynet](#)

[Webinar: Elevene har det best når lærerne trives – YouTube](#)

[Webinar: Hvordan kan vi forebygge vold og trusler i skolen? – YouTube](#)

[Webinar: Skoleansatte skal ikke stå alene med belastningene - YouTube](#)

[STAMI - Statens arbeidsmiljøinstitutt](#)

[NOA+ - STAMI NOA](#)

[Hjem - Arbeidsmiljøportalen \(arbeidsmiljoportalen.no\)](#)

[Bransjeprogram barnehage – KS](#)

[En bra dag på jobb - Gratis verktøy for å skape et bedre arbeidsmiljø \(enbradagpajobb.no\)](#)

[Dette sier loven \(utdanningsforbundet.no\)](#)

[Prioriterer arbeidet mot vold og trusler i skolen \(utdanningsforbundet.no\)](#)

[Unio Podkast: om psykososialt arbeidsmiljø](#)

Å komme sammen er begynnelsen.
Å holde sammen er framgang.
Å arbeide sammen er suksess.

Henry Ford

