Beskrivelse av innholdet i KS' arbeidsmiljøundersøkelse

«En selvstendig, effektiv og nyskapende kommunesektor»

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Organisatoriske forhold:

Arbeidssted og Arbeidstidsordninger



- Arbeidstidsordning
- Kontorarbeid
- Arbeid hjemmefra

Illustrasjon: storyset.com

Sentrale bakgrunns faktorer i undersøkelsen:



Faktor	Beskrivelse	Eksempel på spørsmål i undersøkelsen
Arbeidstidsordning	Når det gjelder dagarbeid og skiftarbeid som innebærer dag og kveldsarbeid er det i liten grad forbundet med risiko for helseplager. Når det gjelder arbeidstidsordninger og helseeffekter. Har forskningen i all hovedsak vært konsentrert rundt skift-/turnusarbeid som innebærer natt. Arbeid som innebærer natt og svært tidlige morgenskift gir ofte mindre og dårligere søvn. Over tid kan dette bidra til økt risiko for ulike helseplager og sykdommer. Livsstil, type arbeid, grad av nattarbeid, hvor lenge man har jobbet skift, og individuelle forskjeller spiller også inn. Funnene må derfor tolkes med forsiktighet. I døgnkontinuerlig drift er nattarbeid nødvendig, og det forebyggende elementet vil handle om type turnus, muligheter for hvile og hyppighet.	*Hvilken arbeidstidsordning har du vanligvis?* *Dagarbeid mellom kl. 0600 og 1800* *Skift- eller turnusarbeid* *Langvakter* *Annen arbeidstidsordning*
Kontorarbeid	Mange arbeidsplasser har gått bort fra enkeltkontorer til åpne kontorlandskap med delte arealer. Kontorlandskap kan fungere godt der det er behov for mye samarbeid og løpende kontakt. For arbeid som krever konsentrasjon, tyder forskning på at det ofte fungerer dårligere. I åpne løsninger med lite skjerming kan ansatte oppleve mer støy og avbrytelser, høyere mental belastning, lavere trivsel og redusert ytelse. Det er fortsatt usikkert hvordan ulike kontorløsninger påvirker arbeidsmiljø, helse, arbeidsevne og frafall fra arbeid. Det er derfor behov for mer kunnskap om hvilke faktorer ved kontorene som er mest avgjørende.	*Hvor stor del av arbeidstiden jobber du på kontor eller i kontorlandskap?*
Arbeid hjemmefra	Forskning fra STAMI viser at virkningen av mye hjemmekontor varierer, og avhenger av blant annet frivillighet, type arbeid, familiesituasjon og behov for samarbeid. Hjemmekontor kan gi mer fleksibilitet, frihet og bedre balanse mellom jobb og privatliv. Samtidig kan det føre til høyere arbeidsmengde, uklare grenser mellom jobb og fritid og forventning om å være tilgjengelig hele tiden. Hvis hjemmekontor ikke er godt organisert, kan det gi sosial isolasjon, svekket samarbeid og mindre tilknytning til arbeidsplassen. Mangelfullt utstyr og dårlige arbeidsstillinger hjemme kan også gi muskel- og skjelettplager. Det ser ut til å fungere best når ordningen er frivillig, fleksibel og kombinert med tydelige avtaler og jevnlig kontakt med leder og kollegaer.	*Hvor ofte jobber du hjemmefra innenfor vanlig arbeidstid?* *Hvor ofte jobber du hjemmefra utenom vanlig arbeidstid?*

Psykososiale og organisatoriske forhold:

Beskyttende faktorer



Illustrasjon: storyset.com

- Muligheter for utvikling
- Innflytelse på jobben
- Anerkjennelse
- Ledelseskvalitet
- Sosial støtte fra kollegaer
- Psykologisk trygghet
- Kvalitet på arbeidet

NB: Høye nivåer av disse faktorene (høye gjennomsnitt og/eller høy andel enige) i resultatene er positivt

Sentrale faktorer i undersøkelsen: Beskyttende faktorer



Faktor	Beskrivelse	Eksempel på spørsmål i undersøkelsen
Muligheter for utvikling	Muligheter til å bruke og utvikle egne ferdigheter gir mening og motivasjon for mange i jobben. Kompetanseutvikling og læring blir stadig viktigere ettersom kravene øker og virksomheter stadig endrer seg. Raske endringer og nye arbeidsmåter kan skape usikkerhet, både om egen kompetanse og om hvilke oppgaver som blir igjen. Det å kunne bruke og bygge på egen kunnskap på jobb gjør det lettere å håndtere nye utfordringer. Arbeidsmiljøloven understreker også at ansatte skal få utvikle seg faglig og personlig på jobb. Forskning viser at utviklingsmuligheter og interessante oppgaver øker jobbtilfredsheten. Mer kunnskap og flere ferdigheter kan dessuten gi mer variasjon og motivasjon i arbeidet. (Kilde:noa.stami.no)	*Har du mulighet til å lære deg noe nytt gjennom arbeidet ditt?*
Innflytelse på jobben	Innflytelse på jobben, eller jobbkontroll, handler om hvor mye frihet man har til å bestemme over sin egen arbeidshverdag, for eksempel når og hvordan man skal gjøre ulike oppgaver. Forskning viser at det å ha innflytelse på jobben er viktig for både helse og evnen til å være i arbeid. Studier blant norske arbeidstakere viser at lite jobbkontroll øker risikoen for ryggsmerter og psykiske plager. På den andre siden viser forskning at de som selv kan ta beslutninger i jobben, har mindre risiko for å få muskel/-skjelett og psykiske plager. Det er godt dokumentert at lav jobbkontroll er en viktig årsak til sykefravær og at folk faller ut av arbeidslivet, spesielt på grunn av psykiske helseplager (Kilde:noa.stami.no)	*I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for arbeidet ditt?*
Kvalitet på arbeidet	I hvilken grad en opplever at det er god kvalitet på arbeidet som utføres kan påvirke motivasjon, tilfredshet og intensjoner om å slutte i arbeidet. Lav opplevd kvalitet på arbeidet, organisatoriske hindringer blant annet knyttet til muligheter for godt faglig samarbeid har i enkeltstudier i helse- og omsorgssektoren vist seg å henge sammen med opplevd stress og intensjoner om å slutte i jobben.	*I hvilken grad synes du det er mulig å utføre arbeidsoppgavene dine med tilfredsstillende kvalitet?*

Sentrale faktorer i undersøkelsen: Beskyttende faktorer



Faktor	Beskrivelse	Eksempel på spørsmål i undersøkelsen
Psykologisk trygghet	Psykologisk trygghet handler om hvor trygt det føles å være seg selv i en gruppe. Psykologisk trygghet er avgjørende for åpen kommunikasjon, tillit og samarbeid. Ansatte som føler seg trygge, samarbeider bedre, deler kunnskap mer åpent og bidrar aktivt til problemløsning. Dette kan føre til et mer innovativt og produktivt arbeidsmiljø. Hvis ansatte ikke føler seg trygge på å si sin mening eller gjøre feil, kan det hemme både læring og effektivitet	*Det er trygt å fritt dele egne meninger i mitt arbeidsmiljø*
Ledelseskvalitet	Ledelseskvalitet handler om hvor godt ledelse faktisk fungerer i praksis. I hvilken grad lederne bidrar til at medarbeiderne, avdelinger og organisasjonen som helhet lykkes. I dette ligger det å legge til rette for gode utviklingsmuligheter, planlegge arbeidet, og håndterer eventuelle konflikter. Faktoren handler om hvordan leder praktiserer lederrollen.	*Nærmeste leder sørger for at alle ansatte har gode utviklingsmuligheter*
Støtte fra nærmeste leder	Lederstøtte har stor betydning for ansattes trivsel, engasjement og prestasjoner. God lederstøtte kan bidra til å redusere varigheten på sykefraværet. Hvis ansatte opplever at de ikke får nok støtte fra sin leder, at de ikke får anerkjennelse eller rettferdighet kan det føre til lav motivasjon, redusert helse og trivsel og sykefravær. (Kilde:noa.stami.no)	*Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste leder?*
Anerkjennelse	Anerkjennelse handler om i hvilken grad man opplever at man blir behandlet rettferdig av sin nærmeste leder, og at ens eget arbeid blir verdsatt. Medarbeidere som føler seg sett og verdsatt, er ofte mer engasjerte og lojale, yter bedre, og har lavere sykefravær.	*Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste leder?*
Støtte fra kolleger	Sosial støtte på arbeidsplassen er viktig for trivsel, samarbeid og produktivitet. Ansatte som føler seg støttet, takler utfordringer bedre og er mer motiverte til å bidra til felles mål Når ansatte opplever lav støtte fra kollegaer, kan det føre til isolasjon, lavere arbeidsglede og redusert prestasjon. (Kilde:noa.stami.no)	*Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskollegaer?*

Psykososiale og organisatoriske forhold:

Risikofaktorer



Illustrasjon: storyset.com

- Arbeidstempo
- Kvantitative krav
- Følelsesmessige krav og krav om å skjule følelser
- Rollekonflikter
- Kontaktet av
- Omorganisering
- Ny teknologi
- Jobbusikkerhet

NB: Høye nivåer (høye gjennomsnitt og/eller høy andel enige) er negativt, og kan peke på utfordringer ved arbeidsmiljøet

Sentrale faktorer i undersøkelsen: Risikofaktorer



Faktor	Beskrivelse	Eksempel på spørsmål i undersøkelsen
Krav i jobben (jobbkrav)	Høye krav på jobben (arbeidstempo og mengde) over tid kan være skadelig for helsen, særlig hvis man ikke har mulighet til å påvirke hvor mye eller hvor raskt en må jobbe. Krav som oppleves som positive kan være motiverende og bidra til at man lærer noe nytt. Likevel viser forskning at høye jobbkrav over tid øker risikoen for smerter i nakke, skuldre og rygg, psykiske helseplager og sykefravær (Kilde:noa.stami.no) .	*Hvor ofte må du jobbe i et høyt tempo?* *Er arbeidsmengden din ujevnt fordelt slik at arbeidet hoper seg opp?*
Rollekonflikt	Rollekonflikter betyr at det ikke er klart hva som forventes, for eksempel hvilke oppgaver som er viktigst, eller hva slags kvalitet som kreves. Det kan også handle om manglende ressurser til å gjøre jobben. Forskning viser at slike konflikter kan øke risikoen for muskel- og skjelettplager, psykiske problemer og høyere sykefravær (Kilde: noa.stami.no)	*Hvor ofte må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?*
Emosjonelle krav	Emosjonelle krav handler om de følelsesmessige utfordringene ansatte møter på jobb, spesielt i yrker der arbeidshverdagen innebærer mye kontakt med andre mennesker (elever, pasienter ol). For mange gir slike emosjonelle krav en opplevelse av mening og er en viktig grunn til å jobbe med mennesker. Samtidig viser forskning at høye emosjonelle krav over tid kan øke risikoen for å bli følelsesmessig utmattet, få psykiske helseplager eller ha høyt sykefravær. (Kilde:noa.stami.no)	*Hvor ofte må du forholde deg til andres sterke følelser som for eksempel sorg, sinne, fortvilelse, oppgitthet eller liknende hos personer som ikke er ansatt på din arbeidsplass*

Sentrale faktorer i undersøkelsen: Risikofaktorer



Faktor	Beskrivelse	Eksempel på spørsmål i undersøkelsen
Omorganisering	Omorganiseringer kan innebære nye arbeidsoppgaver, endret organisasjonsstruktur eller endringer i hvem man jobber med. En positiv side er at arbeidet kan bli bedre organisert. Likevel viser forskning at ansatte ofte opplever økt arbeidsmengde, mindre forutsigbarhet, og mer usikkerhet etter slike endringer. Årsakene til at omorganiseringer ikke alltid lykkes, er sammensatte. En ledelse som er inkluderende og gir informasjon og mulighet for medvirkning, kan bidra til å redusere usikkerhet i perioder med omstilling (Kilde: noa.stami.no)	*Har virksomheten der du jobber omorganisert i løpet av de siste 3 årene?* *Ble det omorganisert i seksjonen eller avdelingen du jobber i?*
Ny teknologi	Innføring av ny teknologi og digitale systemer kan både ha positive og negative effekter på arbeidsmiljøet. Utviklingen innen IT og digitalisering har forandret arbeidslivet mye de siste årene. Forskning på digitalisering og arbeidsmiljø er fortsatt i startfasen, men viser at fem områder blir viktige framover: i)Nye og endrede krav i jobben, ii)Endret opplevelse av innflytelse, iii) Nye muligheter for læring og utvikling iv) Endringer i sosial kontakt og kommunikasjon v)Endringer i når og hvor man kan jobbe. I hvilken grad man får opplæring i ny teknologi vil ha betydning for mestring i jobben (Kilde: noa.stami.no)	*Har du i løpet av de siste 12 månedene måttet ta i bruk ny teknologi eller nye administrative systemer?* *I hvilken grad fikk du nødvendig opplæring i den nye teknologien eller de nye administrative systemene.*
Jobbusikkerhet	Jobbusikkerhet handler om følelsen av at jobben ikke er trygg. Denne usikkerheten øker ofte ved økonomiske nedgangstider, omorganiseringer eller nedbemanninger. Mange bekymrer seg ikke bare for å miste jobben, men også for om de vil finne en ny jobb med tilsvarende vilkår. Hvor sterkt usikkerheten oppleves, avhenger av hvor sannsynlig og alvorlig det vil være å miste jobben. Jobbusikkerhet kan gå ut over både arbeidstakerne og virksomheten. Ansatte som føler seg utrygge, har ofte lavere jobbtilfredshet og mindre tillit til arbeidsplassen. Forskning viser at jobbusikkerhet øker risikoen for psykiske plager (Kilde: noa.stami.no)	*Er du bekymret for at det vil være vanskelig for deg å finne en annen jobb om du skulle bli arbeidsledig?*

Sentrale faktorer i undersøkelsen: Risikofaktorer



Faktor	Beskrivelse	Eksempel på spørsmål i undersøkelsen
Jobb-familie-ubalanse **(Kontaktet av arbeidsgiver utenom arbeidstiden)**	Jobb–familie-balanse handler om å ha nok tid og krefter til jobb, familie og fritid. Opplevd ubalanse kan oppstå når arbeidsdagen blir lang, jobben opptar tankene hjemme, eller energien er brukt opp før ettermiddag og kveld. Forskning viser at lange arbeidsuker, over tid og arbeid utenom vanlig arbeidstid gjør det vanskeligere å kombinere jobb og familie. Deltid og fleksibel arbeidstid kan redusere presset, men fleksibilitet kan også gjøre det vanskeligere å sette grenser mellom jobb og fritid. Også reisevei, familiesituasjon og hvor mye partneren jobber spiller inn. Jobb–familie-ubalanse er koblet til økt risiko for psykiske plager, dårligere selvopplevd helse, søvnproblemer og sykefravær. Flere studier tyder på at denne belastningen særlig rammer kvinner (Kilde:noa.stami.no)	*I løpet av de siste 4 ukene, omtrent hvor ofte har du svart på jobbhenvendelser i fritiden din?* *Forventer arbeidsgiver at du skal være tilgjengelig for henvendelser i fritiden din?*

Psykososiale og organisatoriske forhold:

Negative handlinger og ulykker



Illustrasjon: storyset.com

- Seksuell trakassering
- Netthets
- Vold
- Mobbing
- Konflikter
- Arbeidsulykker

NB: Høye nivåer (høye gjennomsnitt og/eller høy andel enige) er negativt, og kan peke på utfordringer ved arbeidsmiljøet

Sentrale faktorer i undersøkelsen: Risikofaktorer



Faktor	Beskrivelse	Eksempel på spørsmål undersøkelsen
Uønsket seksuell oppmerksomhet	I Likestillings- og diskrimineringsloven (§13) er uønsket seksuell oppmerksomhet definert som seksuell trakassering dersom den har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom. Å bli utsatt for dette kan øke risikoen for en rekke helseplager. Forskning fra Norge viser en sammenheng med å bli utsatt for seksuell trakassering på jobb psykiske plager, økt sykefravær og større risiko for å måtte slutte i jobben på grunn av helseproblemer (Kilde: noa.stami.no) Nasjonale tall viser at det er mest utbredt med opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet fra kunder, klienter, pasienter, ol.	*Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på jobb?*
Vold og trusler	Vold og trusler kan være både fysiske og verbale angrep som gir fysiske eller psykiske skader. Hvor alvorlig det oppleves, varierer fra person til person. Forskning viser at vold og trusler på jobb kan øke risikoen for en rekke helseplager. Ansatte som utsettes for dette, har også høyere risiko for sykefravær og for å måtte slutte i jobben på grunn av helseproblemer. Dette gjelder i flere yrker, men særlig i helse- og omsorgsyrker (Kilde: noa.stami.no)	*Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold på jobb?*
Mobbing	Mobbing på jobb innebærer at en person opplever systematisk trakassering eller dårlig behandling over tid, og at personen opplever det som vanskelig å forsvare seg mot dette. Forskning viser at mobbing gir lavere jobbtilfredshet og engasjement, og øker risikoen for en rekke helseproblemer. Nyere norske studier bekrefter også at mobbing øker risikoen for psykiske plager og sykefravær, og kan føre til at folk slutter i jobben på grunn av helseproblemer (Kilde: noa.stami.no)	*Hvor ofte har du blitt plaget eller mobbet på jobb de siste 12 månedene?*

Sentrale faktorer i undersøkelsen: Risikofaktorer



Faktor	Beskrivelse	Eksempel på spørsmål i undersøkelsen
Konflikter	Konflikter på jobben kan handle om uenighet om arbeidsoppgaver, faglig uenighet eller om personlige motsetninger. Konflikter trenger ikke alltid å få store negative konsekvenser hvis konflikten er knyttet til uenighet om prioriteringer og planlegging og fordeling av oppgaver og personene er trygge på hverandre. Konflikter som oppleves som ubehagelige konflikter som eller handler om personlige forhold kan få negative konsekvenser. Forskning viser at ansatte som opplever slike konflikter, har større risiko for psykiske plager og sykefravær. Dette gjelder særlig hvis konflikten er med en leder. Konflikter kan også oppstå med andre utenfor virksomheter (pårørende, forelder ol), men det er lite kunnskap om hvordan dette påvirker de ansatte (Kilde:stami.no)	*Hender det at du er involvert i ubehagelige konflikter med overordnede på jobben din?* *Hender det at du er involvert i ubehagelige konflikter med kollegaer på jobben din?* *Hender det at du er involvert i ubehagelige konflikter med brukere, foresatte, elever eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass?*

Fysiske og ergonomiske forhold



- Støy
- Inneklima
- Ubehagelige arbeidsstillinger
- Løft, skyv og trekk

NB: Høye nivåer (høye gjennomsnitt og/eller høy andel enige) er negativt, og kan peke på utfordringer ved arbeidsmiljøet

Illustrasjon: storyset.com

Sentrale faktorer i undersøkelsen: Risikofaktorer



Faktor	Beskrivelse	Eksempel på spørsmål i undersøkelsen
Støy	Støy er uønsket lyd. Det kan være både veldig høy lyd og svakere lyder som likevel oppleves som plagsomme, for eksempel sus fra ventilasjonsanlegg. I undersøkelsen kartlegges begge former for støy. Sterk støy kan gi både midlertidig og varig hørselsskade og øresus. Skade kan oppstå etter én kraftig lyd, eller etter å ha vært utsatt for høy lyd over tid. Støy kan gjøre det vanskelig å snakke sammen, forstyrre konsentrasjonen og overdøve varsel- og faresignaler. Dermed kan støy også øke risikoen for ulykker. Forskning tyder på at sterk støy kan aktivere kroppens stressystem, påvirke blodtrykk og gi økt belastning på hjerte- og karsystemet. Samtidig er dagens kunnskap ikke sterk nok til å slå sikkert fast at støy i seg selv er en direkte årsak til slike sykdommer (Kilde: http:noa.stami.no)	*Er du i ditt daglige arbeid utsatt for… så sterk støy at man må stå tett inntil hverandre for å rope for å bli hørt?* *Er du i ditt daglige arbeid utsatt for annen sjenerende støy?*
Inneklima	Inneklima handler blant annet om temperatur, fukt, ventilasjon, støv og andre stoffer i luften. Fuktproblemer, mugg, høyt støv- og partikkelnivå og allergener kan forverre eksisterende sykdommer, og i noen tilfeller bidra til at sykdom oppstår. Andre inneklimaforhold gir først og fremst redusert trivsel og dårligere konsentrasjon. God ventilasjon bidrar til å redusere forurensning i luften, men for kraftig ventilasjon, særlig om vinteren kan gi for tørr luft. Tørre øyne er en av de vanligste plagene i moderne kontormiljøer. Samtidig er det viktig å være klar over at plager som tilskrives inneklima ikke alltid skyldes forhold på arbeidsplassen alene. Arbeidstilsynet har krav og anbefalinger til blant annet ventilasjon, temperatur og eksponering for ulike forurensninger. I industrielle miljøer gjelder egne forskrifter for tiltaks- og grenseverdier, mens det i ikke-industrielle miljøer finnes anbefalte normer for viktige innendørs luftforurensninger (Kilde: noa.stami.no)	*Er det dårlig inneklima på jobben din, for eksempel trekk, tørr luft, dårlig ventilasjon eller lignende?*

Sentrale faktorer i undersøkelsen: Risikofaktorer



Faktor	Beskrivelse	Eksempel på spørsmål i undersøkelsen
Arbeid med hender over skulderhøyde	Arbeid med armene hevet er en kjent årsak til nakke- og skuldersmerter. Både hvor høyt du holder armene, og hvor lenge du jobber slik, har betydning. Å jobbe med armene løftet over skulderhøyde (mer enn ca. 60 grader) i mer enn én time til sammen per dag, øker risikoen for nakke- og skuldersmerter og senebetennelse i skulderen. Risikoen blir større jo høyere armene er, spesielt når albuen er over skulderhøyde, og jo lenger du står slik. Risikoen øker ytterligere hvis du samtidig bruker tungt verktøy, jobber mye med hendene over skulderhøyde, og har lite mulighet til å variere stilling eller ta pauser (Kilde: noa.stami.no)	*Hender det at du jobber med hendene løftet i høyde med skuldrene eller høyere?*
Løft, skyver og drar	Ubekvemme løft betyr løft der kroppen ikke er i en god stilling, for eksempel når du er framoverbøyd og vrir eller bøyer ryggen til siden. I slike stillinger er ryggen mer utsatt for akutte og langvarige korsryggsmerter, særlig når løftet også er tungt. Forskning fra STAMI viser at ubekvemme løft øker risikoen for smerter i rygg, nakke og skuldre. En del av rygg-, nakke- og skuldersmertene i norsk arbeidsliv kan knyttes til denne typen løft. Ubekvemme løft øker også risikoen for sykefravær, og risikoen øker ytterligere jo flere tunge og belastende arbeidsstillinger man er utsatt for (Kilde: hnoa.stami.no)	*Hender det at du løfter i ubehagelige stillinger?* *Hender det et du skyver eller drar gjenstander?*
Arbeid på huk eller knær	Å jobbe lenge på huk eller på knærne gir stor belastning på knærne. Kroppsvekt og hardt underlag øker trykket i og rundt kneleddet, og kan over tid gi betennelse, smerter og meniskskader. Langvarig arbeid på huk eller knær, over mange år, øker risikoen for kneartrose (slitasjegikt), som kan gi smerter, hevelse, stivhet og redusert bevegelighet. Risikoen øker når denne typen arbeid kombineres med andre tunge arbeidsstillinger, som framoverbøyd rygg eller løft. Forskning viser også at arbeid på huk eller knær henger sammen med mer korsryggsmerter og økt risiko for langvarig sykefravær. Risikoen for sykefravær blir større	*Hender det at du må sitte på huk eller stå på knærne når du jobber?*

Kjemiske og biologiske forhold



- Hudirritanter
- Smitte

NB: Høye nivåer (høye gjennomsnitt og/eller høy andel enige) er negativt, og kan peke på utfordringer ved arbeidsmiljøet

Illustrasjon: storyset.com

Sentrale faktorer i undersøkelsen: Risikofaktorer



Faktor	Beskrivelse	Eksempel på spørsmål i undersøkelsen
Hudirritanter	Huden fungerer som en beskyttende barriere, men hyppig kontakt med vann, kjemikalier og mekanisk slitasje kan skade den og gi hudplager. Den vanligste arbeidsrelaterte hudsykdommen er kontakteksem, som kan være irritativt eller allergisk. Irritativt kontakteksem skyldes gjentatt påvirkning fra irriterende stoffer og utgjør 70–80 % av tilfellene. Allergisk kontakteksem oppstår når man har utviklet allergi mot et stoff, og selv små mengder kan gi reaksjon ved ny kontakt. Hender, håndledd og underarmer rammes oftest. Redusert hudkontakt med irriterende og allergifremkallende stoffer, riktig bruk av hansker og fuktighetskrem er viktige tiltak i forebygging (Kilde:noa.stami.no)	*Har du i ditt daglige arbeid hudkontakt med rengjøringsmidler eller desinfeksjonsmidler?*
Smitte	Smittsomme biologiske faktorer er virus, bakterier, sopp og parasitter som kan gi infeksjon. Smitte kan skje ved at du puster inn dråper/støv, får det i munnen, får det på huden eller gjennom stikk- og kuttskader. Smitte kan komme fra blod, avføring, spytt og andre kroppsvæsker, eller indirekte fra forurensede flater, vann, avfall og kloakk. Slike risikoer finnes blant annet i helsevesen, laboratorier, barnehager, jordbruk, dyrehold, næringsmiddelindustri, renhold, renovasjon og avløp. Arbeidstilsynet og Folkehelseinstituttet gir råd om yrkesvaksinasjon; vaksine er frivillig. Ikke-smittsomme biologiske faktorer er for eksempel pollen, midd, muggsopp, bakterier (levende og døde), sporer, trestøv, korn- og melstøv og dyrehår. Slike påvirkninger kan gi irritasjon i luftveiene, høysnue, kols og astma. De forekommer særlig i jord- og skogbruk, sagbruk, avløp og renovasjon, og i næringsmiddelindustri som kornsiloer, bakerier og fiske- og skalldyrindustri (Kilde: noa.stami.no)	*Er du i ditt daglige arbeid i direkte kontakt med eller håndterer du blod, spytt, avføring, urin, biologisk vev, brukt medisinsk utstyr*