



Introduksjon til KS' arbeidsmiljøundersøkelse

Veileder for ledere med ansvar for oppfølging av undersøkelsen

Hva er arbeidsmiljø og hvorfor er det viktig
å jobbe med arbeidsmiljøet?



Hva er arbeidsmiljø?



Arbeidsmiljøet

- er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet
- er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og systematisk arbeidsmiljøarbeid krever derfor ulike tilnærminger
- påvirker arbeidstakerens helse, jobbengasjement og virksomhetens resultater og produktivitet

(Kilde: Statens Arbeidsmiljøinstitutt)

Hvorfor er det viktig å jobbe med arbeidsmiljøet?



- Arbeidsmiljøloven skal bidra til trygge ansettelsesforhold, og sikre gode arbeidsmiljø med helsefremmende og meningsfylte arbeidssituasjoner for alle
- Arbeidsgiver har hovedansvaret for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, og påvirker dette gjennom blant annet gjennom organisering, ledelse og det systematiske HMS-arbeidet.
- Godt arbeidsmiljøarbeid handler om å redusere risiko for farer og ulykker, og aktivt rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet.
- KS' Arbeidsmiljøundersøkelse er et verktøy for å kartlegge, forebygge og følge opp sentrale forhold ved arbeidsmiljøet i norske kommuner og fylkeskommuner.

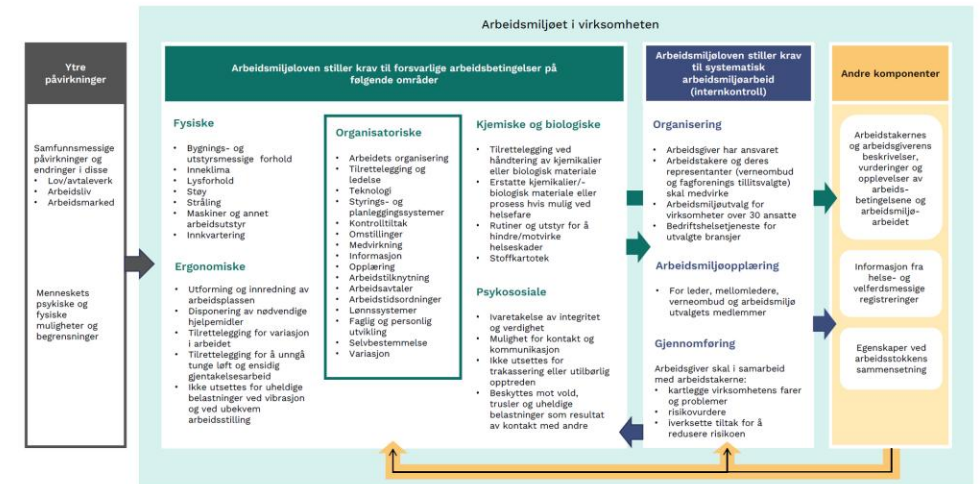
Hva kartlegges i KS'
arbeidsmiljøundersøkelse?



Hva kartlegges i KS' arbeidsmiljøundersøkelse?

- KS Arbeidsmiljøundersøkelse tar utgangspunkt i Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell (se figur)
- Undersøkelsen kartlegger:
 - Psykososiale og organisatoriske forhold
 - Fysiske og ergonomiske forhold
 - Kjemiske og biologiske forhold
- Psykososiale og organisatoriske forhold er viet størst oppmerksomhet fordi dette er forhold som går på tvers av sektorer og yrkesgrupper
- Faktorene som kartlegges har dokumenterte sammenhenger med trivsel, helse og frafall fra arbeidslivet
- Undersøkelsen er ikke en kartlegging av HMS-rutiner, opplæring og roller i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet
- Undersøkelsen er heller ikke en kartlegging av ulike tilknytningsformer eller organisatoriske forhold som ufrivillig deltid

Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell – inngangsdører til vurdering av arbeidsmiljø



Psykososiale og organisatoriske forhold: to ulike kategorier

Beskyttende faktorer



- Beskyttende faktorer er faktorer som kan innvirke positivt på motivasjon, helse og produktivitet (f.eks.: *innflytelse i arbeidet* og *sosial støtte fra kolleger*)
- Høye nivåer av beskyttende faktorer gir økt sannsynlighet for ønskede konsekvenser.

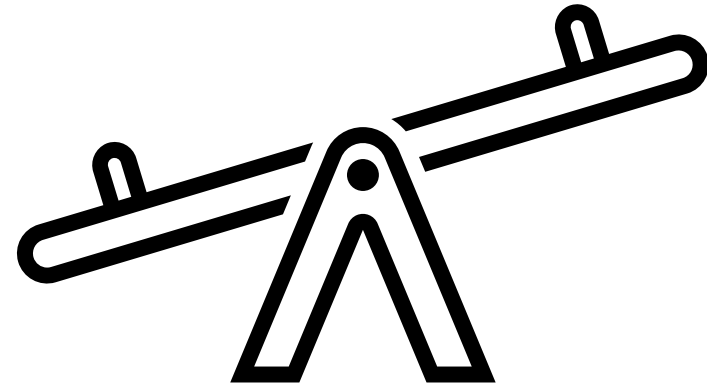
Risikofaktorer



- **Risikofaktorer** er faktorer som kan innvirke negativt på motivasjon, helse og produktivitet (f.eks: *rollekonflikter*)
- Høye nivåer av risikofaktorer gir økt sannsynlighet for uønskede konsekvenser

Vurder balansen i det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet mellom beskyttende faktorer og risikofaktorer

- Høye nivåer av risikofaktorer i undersøkelsen kan peke på arbeidsmiljøutfordringer
- Samtidig er det viktig å vurdere arbeidsmiljøet på en helhetlig måte.
- Balansen mellom beskyttende faktorer og risikofaktorer er viktig – høye nivåer på beskyttende faktorer kan kompensere for de negative effektene av risikofaktorer
- For eksempel kan høye nivåer av innflytelse i arbeidet og støtte fra kolleger kompensere for høye nivåer av opplevelse av høyt arbeidstempo og kvantitative krav (arbeidsmengde).



Organisatoriske forhold:

Arbeidssted og Arbeidstidsordninger



- Arbeidstidsordning
- Kontorarbeid
- Arbeid hjemmefra

Bakgrunnsfaktorer i undersøkelsen: arbeidstidsordning og kontorarbeid

Arbeidstidsordning

- *Handler om:* Dagarbeid, skiftarbeid og turnusordninger
- *Viktig fordi:* Nattarbeid og tidlige skift kan gi dårligere søvn og økt helserisiko
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:*
"Hvilken arbeidstidsordning har du vanligvis?"
/ "Dagarbeid mellom kl. 0600 og 1800" / "Skift- eller turnusarbeid" / "Annen arbeidstidsordning"

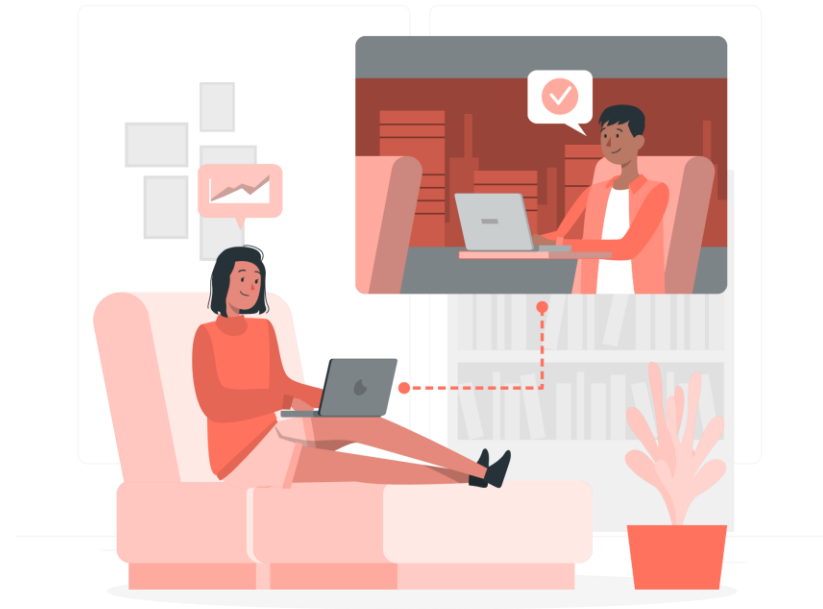
Kontorarbeid

- *Handler om:* Arbeid på kontor eller i kontorlandskap
- *Viktig fordi:* Åpne løsninger kan gi mer støy, avbrytelser, belastning og lavere trivsel
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:*
"Hvor stor del av arbeidstiden jobber du på kontor eller i kontorlandskap?"

Bakgrunnsfaktorer i undersøkelsen: arbeid hjemmefra

Arbeid hjemmefra

- *Handler om:* Omfang og organisering av hjemmekontor
- *Viktig fordi:* Kan gi fleksibilitet, men også uklare grenser, isolasjon og belastninger
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Hvor ofte jobber du hjemmefra innenfor vanlig arbeidstid?"



Psykososiale og organisatoriske forhold:

Beskyttende faktorer



- 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

Beskyttende faktorer: Muligheter for utvikling

Muligheter for utvikling

- *Handler om:* Muligheter for å bruke og utvikle ferdigheter
- *Viktig fordi:* Forbundet med økt motivasjon og jobbtilfredshet
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Har du mulighet til å lære deg noe nytt gjennom arbeidet ditt?"

Innflytelse på jobben

- *Handler om:* Innflytelse over egen arbeidshverdag
- *Viktig fordi:* Har betydning for sykefravær og helse
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for arbeidet ditt?"

Beskyttende faktorer: Kvalitet på arbeidet og Ledelseskvalitet

Kvalitet på arbeidet

- *Handler om:* Opplevd kvalitet i arbeidet
- *Viktig fordi:* Forbundet med økt jobbtilfredshet og redusert stress
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "I hvilken grad synes du det er mulig å utføre arbeidsoppgavene dine med tilfredsstillende kvalitet?«

Ledelseskvalitet

- *Handler om:* Hvordan ledelse oppleves å fungere i praksis
- *Viktig fordi:* Bidrar til at medarbeidere, avdelinger og virksomheten lykkes
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Nærmeste leder sørger for at alle ansatte har gode utviklingsmuligheter"

Beskyttende faktorer: Anerkjennelse og Støtte fra nærmeste leder

Anerkjennelse

- *Handler om:* Å bli verdsatt og behandlet rettferdig av nærmeste leder
- *Viktig fordi:* Forbundet med bedre innsats, mer engasjement, lojalitet og lavere sykefravær
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste leder?"

Støtte fra nærmeste leder

- *Handler om:* Opplevelse av støtte fra nærmeste leder
- *Viktig fordi:* Har stor betydning for trivsel, engasjement og prestasjoner
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste leder?"

Beskyttende faktorer: Støtte fra kolleger og Psykologisk trygghet

Støtte fra kolleger

- *Handler om:* Sosial støtte fra kolleger på arbeidsplassen
- *Viktig fordi:* Forbundet med jobbtilfredshet, samarbeid og produktivitet
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskollegaer?«

Psykologisk trygghet

- *Handler om:* Trygghet til å være seg selv i en gruppe
- *Viktig fordi:* Avgjørende for åpen kommunikasjon, tillit og samarbeid
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Det er trygt å fritt dele egne meninger i mitt arbeidsmiljø"

Psykososiale og organisatoriske forhold:

Risikofaktorer



- 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

Risikofaktorer: Krav i jobben og Rollekonflikt

Krav i jobben

- *Handler om:* Arbeidstempo og arbeidsmengde over tid
- *Viktig fordi:* Høye krav over tid kan gi helseplager og sykefravær – dette gjelder særlig i kombinasjon med lav innflytelse på jobb.
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Hvor ofte må du jobbe i et høyt tempo?"

Rollekonflikt

- *Handler om:* Uklare forventninger, prioriteringer og kvalitetskrav
- *Viktig fordi:* Kan øke risiko for muskel- og skjelettplager, psykiske helseproblemer og sykefravær
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Hvor ofte må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?"

Risikofaktorer : Emosjonelle krav og Jobb-familie-ubalanse

Emosjonelle krav

- *Handler om:* Følelsesmessige krav i arbeid med mennesker
- *Viktig fordi:* Kan gi en meningsfylt arbeidssituasjon, men også bidra til utmattelse, helseplager og sykefravær
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "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"

Jobb-familie-ubalanse

- *Handler om:* Manglende balanse mellom jobb, familie og fritid
- *Viktig fordi:* Kan øke risiko for psykiske plager,, dårligere helse og sykefravær
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "I løpet av de siste 4 ukene, omtrent hvor ofte har du svart på jobbhendelser i fritiden din?"

Risikofaktorer : Omorganisering og Ny teknologi

Omorganisering

- *Handler om:* Endringer i oppgaver, organisering eller ledelse
- *Viktig fordi:* Kan gi økt arbeidsmengde, mindre forutsigbarhet og mer usikkerhet
- *Eksempler på spørsmål fra undersøkelsen:* "Har virksomheten der du jobber omorganisert i løpet av de siste 3 årene?"

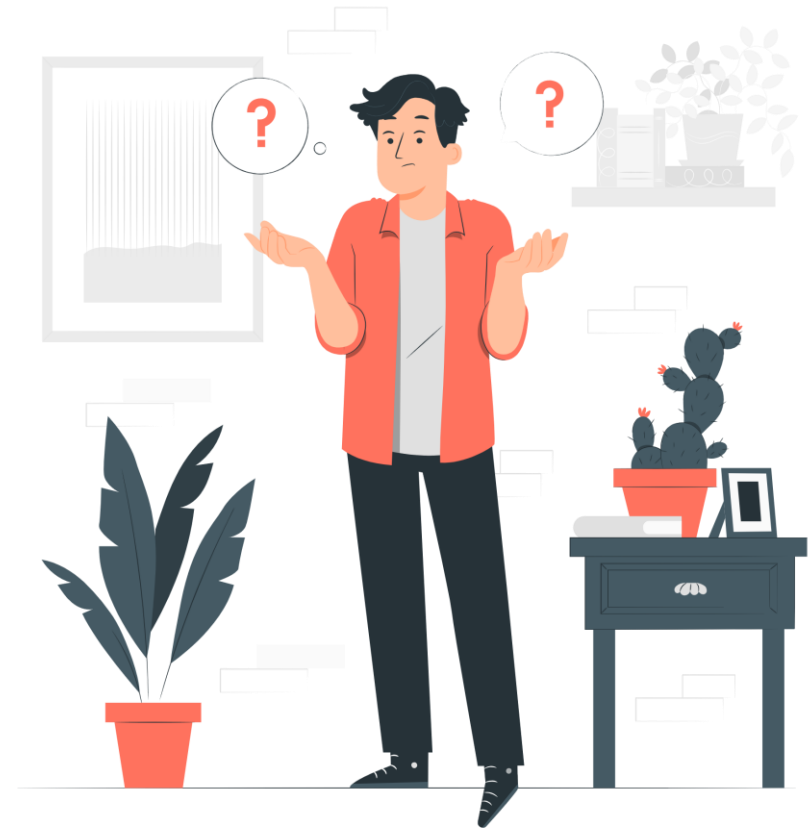
Ny teknologi

- *Handler om:* Innføring av ny teknologi og digitale systemer
- *Viktig fordi:* Kan endre jobbinnhold, innflytelse, læring og hvordan man arbeider
- *Eksempler på spørsmål fra undersøkelsen:* "Har du i løpet av de siste 12 månedene måttet ta i bruk ny teknologi eller nye administrative systemer?"

Risikofaktorer: Jobbusikkerhet

Jobbusikkerhet

- *Handler om:* Opplevelsen av at jobben ikke er trygg
- *Viktig fordi:* Kan redusere jobbtilfredshet, tillit og øke risikoen for psykiske plager
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Er du bekymret for at det vil være vanskelig for deg å finne en annen jobb om du skulle bli arbeidsledig?"



Psykososiale og organisatoriske forhold:

Negative handlinger og ulykker



- 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

Risikofaktorer: Uønsket seksuell oppmerksomhet og Vold og Trusler

Uønsket seksuell oppmerksomhet

- *Handler om:* Uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves krenkende, skremmende eller plagsom
- *Viktig fordi:* Kan gi helseplager, psykiske plager, økt sykefravær og økt risiko for å slutte
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller liknende på jobb?"

Vold og trusler

- *Handler om:* Fysiske eller verbale angrep som kan gi fysiske eller psykiske skader
- *Viktig fordi:* Kan øke risikoen for helseplager, sykefravær og frafall fra arbeid
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold på jobb?"

Risikofaktorer: Mobbing og Konflikter

Mobbing

- *Handler om:* Å bli trakassert eller dårlig behandlet over tid, uten å klare å forsvare seg
- *Viktig fordi:* Kan redusere jobbtilfredshet og engasjement, og øke psykiske plager og sykefravær
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:*
"Hvor ofte har du blitt plaget eller mobbet på jobb de siste 12 månedene?"

Konflikter

- *Handler om:* Uenighet om arbeidsoppgaver, faglige spørsmål eller personlige motsetninger
- *Viktig fordi:* Ubehagelige konflikter kan øke risikoen for psykiske plager og sykefravær
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:*
"Hender det at du er involvert i ubehagelige konflikter med overordnede på jobben din?"

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

Vurder forebyggingspotensialet og oppfølging av risikofaktorer

- Høye nivåer av risikofaktorer i undersøkelsen knyttet til kjemisk, biologiske, fysisk og ergonomiske forhold på arbeidsplassen kan peke på arbeidsmiljøutfordringer
- Samtidig er det viktig å vurdere arbeidsmiljøet på en helhetlig måte gjennom å undersøke hvilke beskyttende forhold og rutiner som er på plass, for eksempel tilgjengelighet og bruk av hjelpemidler og beskyttelsesutstyr, samt rutiner for rapportering.



Risikofaktorer: Støy og Inneklima

Støy

- *Handler om:* Uønsket lyd, både sterk støy og annen sjenerende støy
- *Viktig fordi:* Kan forstyrre kommunikasjon og konsentrasjon, og kan potensielt gi hørselsskader
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "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?"

Inneklima

- *Handler om:* Temperatur, fukt, ventilasjon, støv og andre stoffer i luften
- *Viktig fordi:* Kan redusere trivsel og konsentrasjon, og forverre helseplager og sykdommer
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Er det dårlig inneklima på jobben din, for eksempel trekk, tørr luft, dårlig ventilasjon eller lignende?"

Risikofaktorer: Arbeid med hender over skulderhøyde og Løft, skyv og trekk

Arbeid med hendene over skulderhøyde

- *Handler om:* Arbeid med armene løftet i høyde med skuldrene eller høyere
- *Viktig fordi:* Kan øke risikoen for nakke- og skuldersmerter
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:*
"Hender det at du jobber med hendene løftet i høyde med skuldrene eller høyere?"

Løft, skyv og trekk

- *Handler om:* Løft, skyv og trekk i ubekvemme arbeidsstillinger
- *Viktig fordi:* Kan øke risikoen for rygg-, nakke- og skuldersmerter
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:*
"Hender det at du løfter i ubehagelige stillinger?"

Risikofaktorer: Arbeid på huk eller knær

Arbeid på huk eller knær

- *Handler om:* Arbeid der man sitter på huk eller står på knærne
- *Viktig fordi:* Kan gi belastning på knær, smerter, og redusert bevegelighet
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:*
"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

Risikofaktorer: Hudirritanter og Smitte

Hudirritanter

- *Handler om:* Hudkontakt med vann, kjemikalier og irriterende stoffer
- *Viktig fordi:* Kan skade huden og føre til kontakteksem
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Har du i ditt daglige arbeid hudkontakt med rengjøringsmidler eller desinfeksjonsmidler?"

Smitte

- *Handler om:* Kontakt med smittsomme biologiske faktorer i arbeidet
- *Viktig fordi:* Kan gi infeksjon og andre helseplager
- *Eksempel på spørsmål fra undersøkelsen:* "Er du i ditt daglige arbeid i direkte kontakt med eller håndterer du blod, spytt, avføring, urin, biologisk vev, brukt medisinsk utstyr"