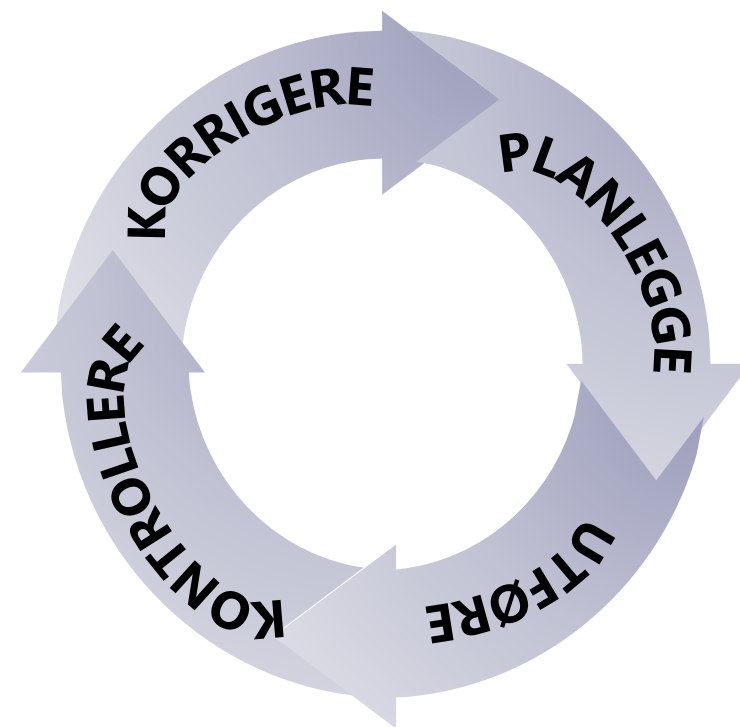


Oppfølging av selskapenes egen styring av organisatorisk og psykososial risiko



Oppfølging av det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet

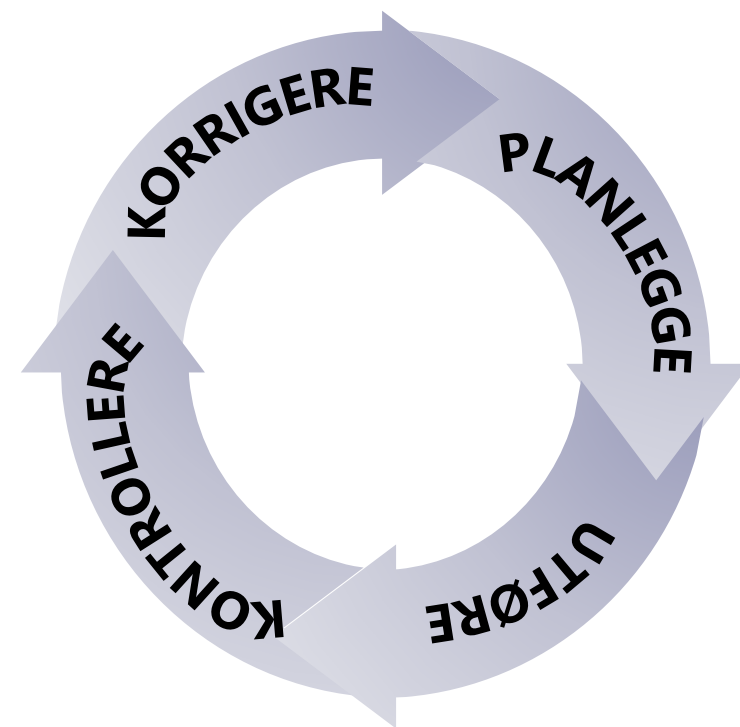
- **Systemperspektiv**
- **Styring av organisatorisk og risiko:**
 - en helhetlig og systematisk tilnærming
 - integrert i den daglige driften på alle nivåer i virksomheten
- **Effektive tiltak:**
 - integrerte i selve arbeidet, i daglige arbeidsoperasjoner og beslutninger
 - målrettede og primære tiltak



PUKK-hjulet

Oppfølging av det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet

- **Systemperspektiv**
- **Styring av organisatorisk og risiko:**
 - en helhetlig og systematisk tilnærming
 - integrert i den daglige driften på alle nivåer i virksomheten
- **Effektive tiltak:**
 - integrerte i selve arbeidet, i daglige arbeidsoperasjoner og beslutninger
 - målrettede og primære tiltak



PUKK-hjulet

Aktivite ts forskriften § 35/TOF §47 Psykososiale forhold

Para graf

Arbeids giveren skal sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø ved å ta hensyn til forhold som kan påvirke arbeidstakernes helse, trygghet og velferd. Det skal legges spesiell vekt på samspillet mellom krav til arbeidsytelse, arbeidstakerens opplevelse av kontroll med eget arbeid og sosial støtte i arbeidsmiljøet.

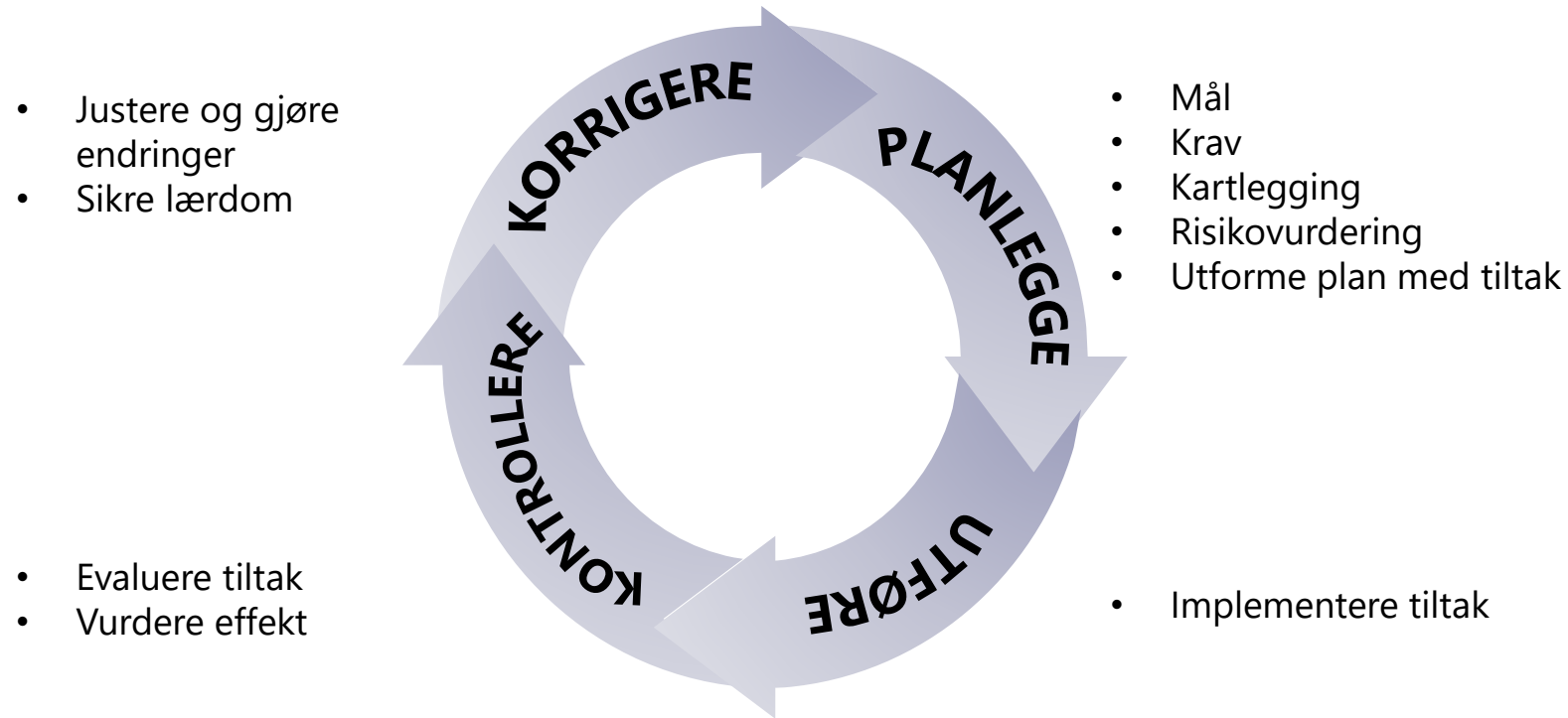
Veiledning

Forhold som nevnt i første punktum, kan være

- a) krav til effektivitet og arbeidsmengde i forhold til ressursene som er til rådighet for utføring av arbeidsoppgavene,
- b) arbeidets kompleksitet i forhold til kompetanse og ressurser,
- c) muligheter for variasjon og stimulans i jobben,
- d) mulighet for selvstendighet og innflytelse på viktige beslutninger,
- e) mulighet for karriereutvikling og utnyttelse av egen kompetanse,
- f) samarbeidsforhold, håndtering av uoverensstemmelser, konflikter og trakassering,
- g) arbeidsledelse, deriblant tilbakemelding og oppfølging i det daglige arbeidet,
- h) nattarbeid og alenearbeid.

Styringsprosessen

PUKK-hjulet

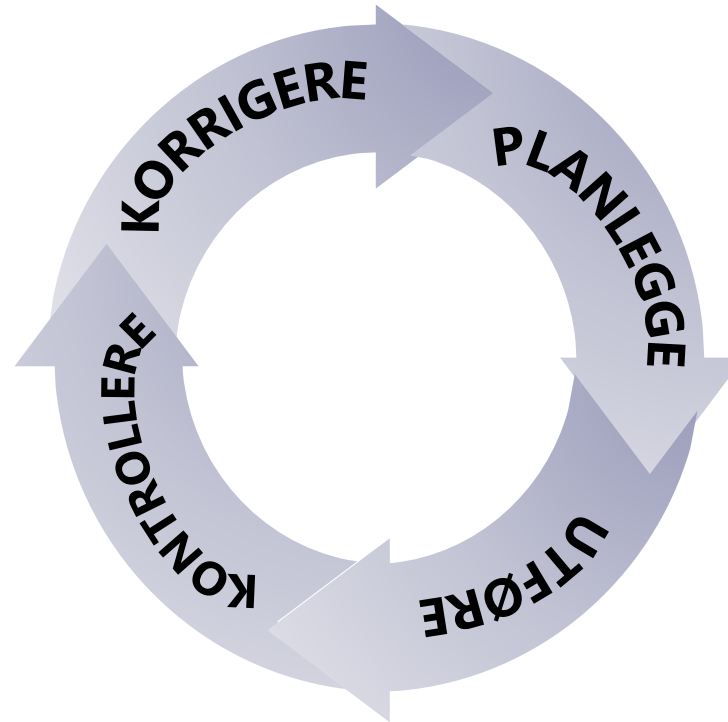


Styringsprosessen

PUKK-hjulet

- § 23 Kontinuerlig forbedring

- SF § 21 Oppfølging



- SF §11 Beslutningsgrunnlag og beslutningskriterier
- SF §16 Generelle krav til analyser
- SF §18 Analyse av arbeidsmiljøet
- Aktivitetsforskriften § 29 / TOF § 55 Planlegging

- SF §19 Innsamling, bearbeiding og bruk av data
- Aktivitetsforskriften §33 / TOF § 46 Tilrettelegging av arbeid

PLANLEGGE

SF §11 Beslutningsgrunnlag og beslutningskriterier

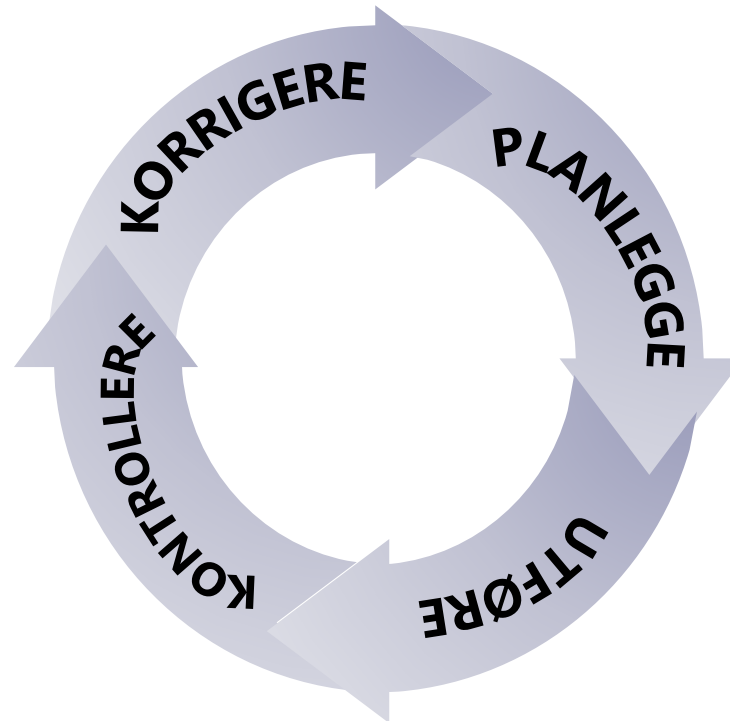
SF §16 Generelle krav til analyser

SF §18 Analyse av arbeidsmiljøet

Aktivitetsforskriften § 29 / TOF § 55 Planlegging

- Justere og gjøre endringer
- Sikre lærdom

- Evaluere tiltak
- Vurdere effekt



- Mål
- Krav
- Kartlegging
- Risikovurdering
- Utforme plan med tiltak

- Implementere tiltak

PLANLEGGE

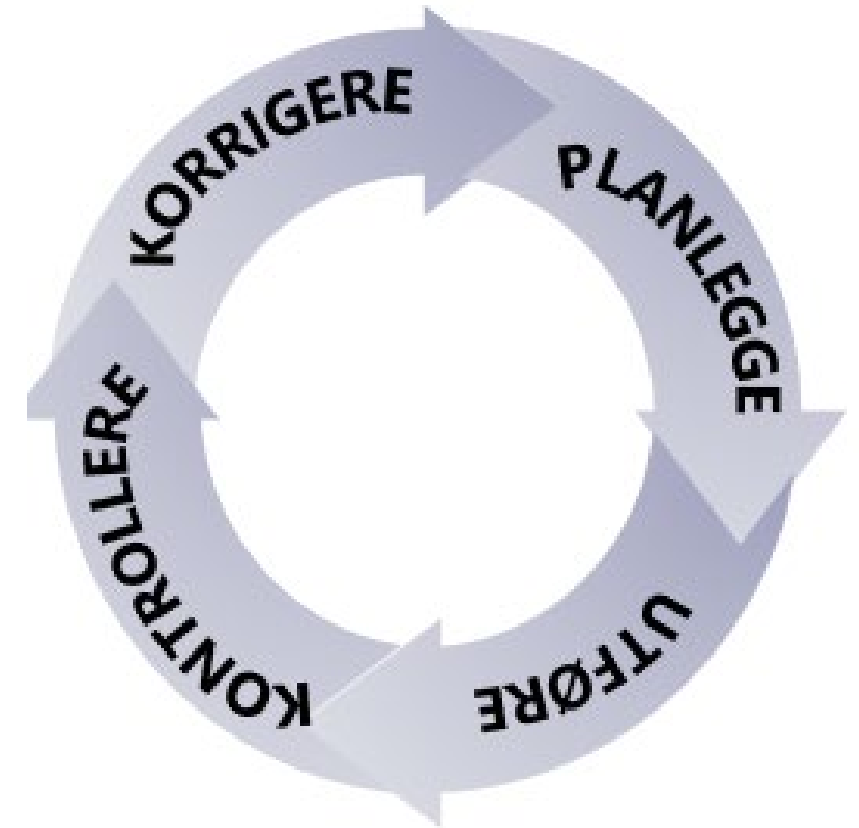
SF §11 Beslutningsgrunnlag og beslutningskriterier

SF §16 Generelle krav til analyser

SF §18 Analyse av arbeidsmiljøet

Aktivitetsforskriften § 29 / TOF § 55 Planlegging

- Kartlegge psykososiale forhold
- Utføre analyser
- Vurdere psykososiale risikoer
- Etablere mål og prosesser som er nødvendige for å styre disse risikoene.
- Analysene:
 - skal gi det nødvendige beslutningsgrunnlaget for å ivareta helse, miljø og sikkerhet.
 - sikre et forsvarlig organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø og gi beslutningsstøtte ved valg av tekniske, operasjonelle og organisatoriske løsninger
 - sikre at problemstillinger er allsidig og tilstrekkelig belyst.



PLANLEGGE – Funn fra tilsyn

- **Mangler i alle trinn i styringsprosessen, spesielt når det gjelder analysene og vurderingene som skal danne grunnlaget for effektiv risikostyring**
- **Mangelfulle kartlegginger og mangelfullt kunnskapsgrunnlag**
 - Mangel på bruk av metoder som adresserer årsakene til hvorfor medarbeiderne opplever de organisatoriske og psykososiale forholdene
 - Bruk av standardiserte undersøkelser som den eneste datainnsamlingsmetoden
- **Mangler ved analyser og risikovurderinger**
 - Manglende bruk av tilgjengelige data (f.eks. arbeidstimer, ARS, skader)
 - Manglende analyser og vurderinger av organisatoriske endringer
 - Analysene tar ikke utgangspunkt i eksponerte arbeidsgrupper
 - Mangelfull involvering og medvirkning av arbeidere ved vurdering av risiko og planlegging av tiltak
 - Mangelfull kompetanse hos ledere/beslutningstakere
 - Manglende involvering av fagpersonell

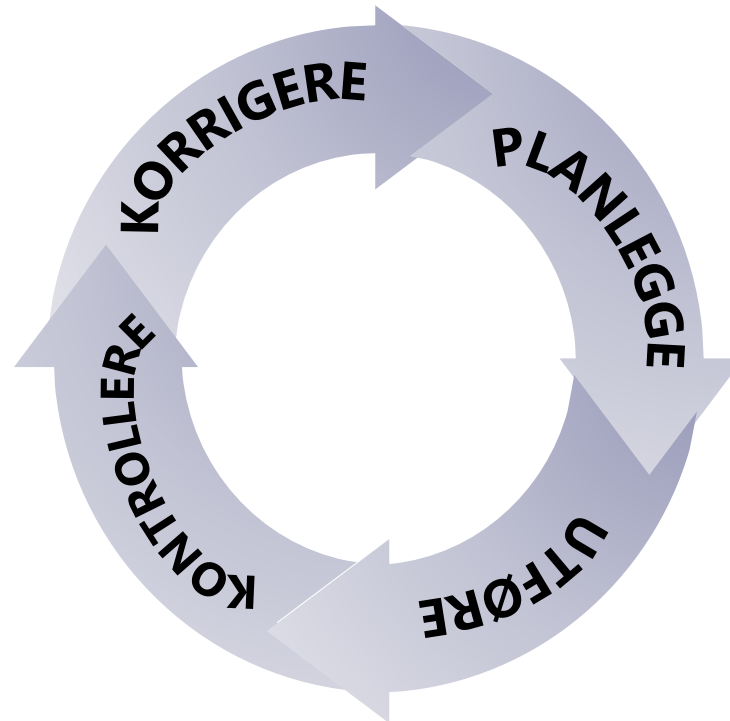
UTFØRE

SF §19 Innsamling, bearbeiding og bruk av data

Aktivitetsforskriften §33 / TOF § 46 Tilrettelegging av arbeid

- Justere og gjøre endringer
- Sikre lærdom

- Evaluere tiltak
- Vurdere effekt



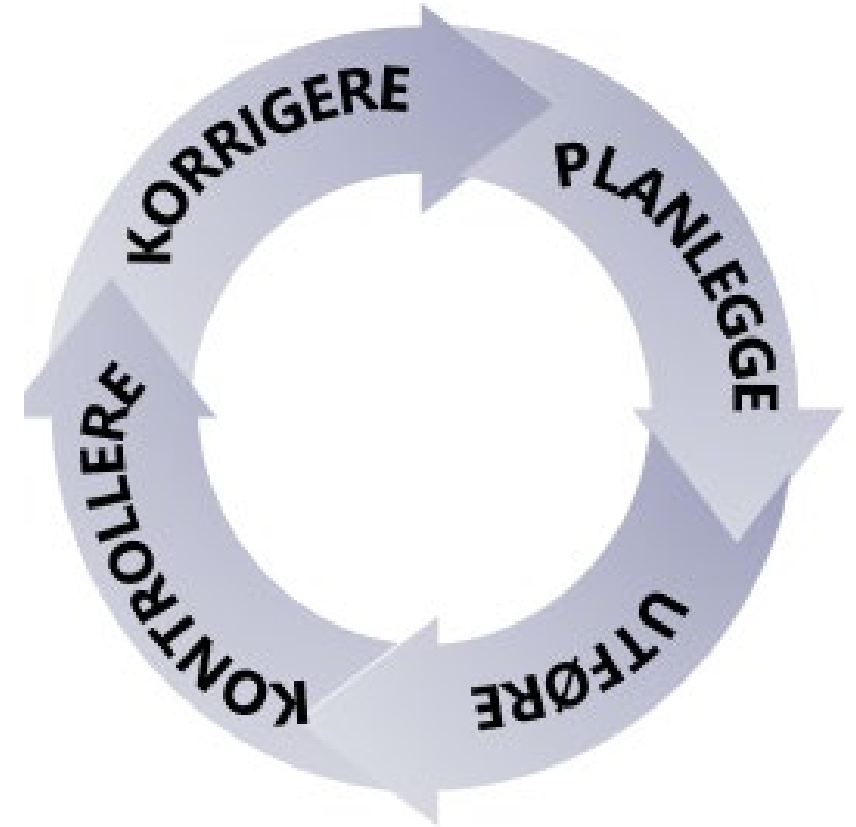
- Mål
- Krav
- Kartlegging
- Risikovurdering
- Utforme plan med tiltak

- Implementere tiltak

UTFØRE

SF §19 Innsamling, bearbeiding og bruk av data
Aktivitetsforskriften §33 / TOF § 46 Tilrettelegging av arbeid

- Sette i verk tiltak som skal ha som mål å forebygge, eliminere eksponeringen og redusere psykososiale risikoer ved å finne balansen mellom oppgaver, arbeidsprosesser og arbeidstakernes behov
- Tiltak:
 - ✓ Primære
 - ✓ Sekundære
 - ✓ Tertiære



Tiltak

- **Primære tiltak:**

- ✓ retter seg mot arbeidets organisering og fokuserer på å forebygge risiko ved kilden.
- ✓ å fjerne eller redusere stressfaktorer på arbeidsplassen gjennom å endre arbeidsoppgaver, arbeidsplassens utforming eller arbeidsmiljøet
- ✓ Eksempler: endre oppgavefordeling, arbeidsmengde, arbeidsprosesser, øke autonomi eller utvikle fleksible arbeidsplaner

- **Sekundære tiltak:**

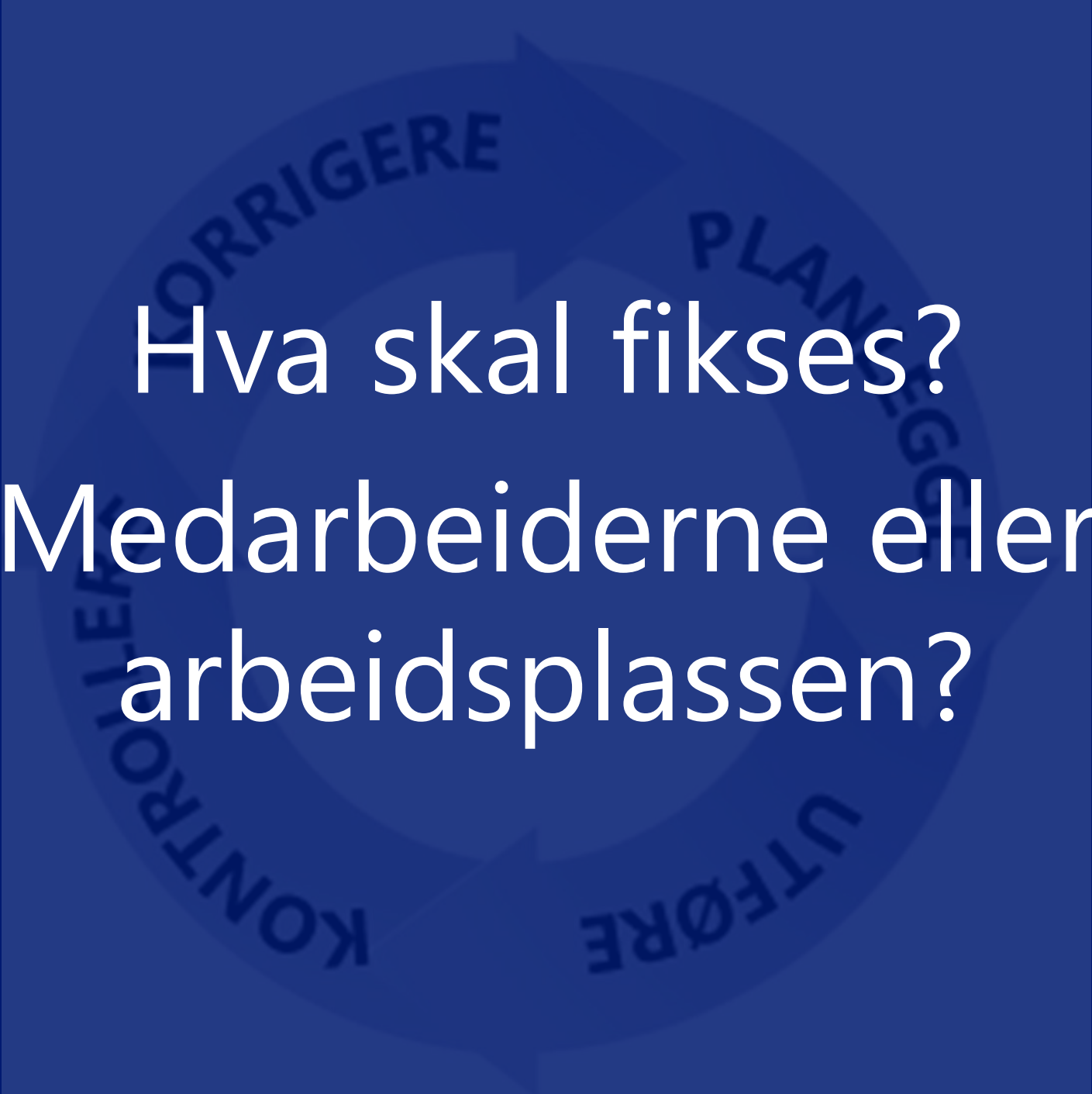
- ✓ å begrense eksponeringen eller redusere hvordan ansatte opplever og reagerer på stress, snarere enn å fjerne selve stressfaktorene
- ✓ Eksempler: opplæring i stressmestring, mindfulness, konflikthåndtering eller avslapningsteknikker som yoga

- **Tertiære tiltak:**

- ✓ fokuserer på ansatte som allerede opplever stressrelaterte problemer, og har som mål å hjelpe dem med å komme tilbake på jobb raskere
- ✓ fjerner ikke stressfaktorer, men hjelper individer med å håndtere konsekvensene
- ✓ Eksempler: Sykefraværsoppfølging, tilrettelegging av arbeidssituasjoner eller behandling av utbrenthet og stressrelaterte symptomer

UTFØRE – Fun n fra tilsyn

- Problemstillinger er ikke allsidig og tilstrekkelig belyst før tiltak iverksettes
- Tiltakene fokuserer ikke på å forebygge risiko ved kilden
- Tiltakene er for generelle og fokuserer hovedsakelig på individets hovedsakelig retter seg mot individets motstandskraft og rehabilitering
- Tiltakene adresserer ikke hvordan arbeidet er organisert, planlagt og utført
- Selskapene har systemer og prosesser på plass for å støtte enkeltpersoner, for eksempel gjennom stressmestring eller tiltak for raskere tilbakekomst etter sykefravær (sekundære og tertiære tiltak).

A faint, circular diagram in the background represents the PDCA (Plan-Do-Check-Act) cycle. It consists of four arrows forming a circle, with the following Norwegian labels: 'PLANLEGGE' (Plan) at the top, 'UTFØRE' (Do) on the right, 'KONTROLLERE' (Check) on the left, and 'KORRIGERE' (Act) at the bottom.

Hva skal fikses?
Medarbeiderne eller
arbeidsplassen?

TAKK FOR
OPPMERKSOMHETEN!