

ARBEID & HELSE

NY OFFENSIV
for arbeidsmiljøet

Vil du vite mer om arbeidsmiljøforholdene i norsk arbeidsliv?

→ noa.stami.no

Her finner du statistikk og faktakunnskap om arbeidsmiljø i et stort utvalg yrker og næringer i Norge – et nyttig utgangspunkt for å jobbe forebyggende med eget arbeidsmiljø!

STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

Få oversikt over kva du blir utsett for på jobben

23 prosent av yrkesaktive i Norge opplyser at dei blir utsett for støv, røyk, gass, damp, eksos og andre kjemikalier på jobben.

EXPO Online er ei gratis nettløsning som verksemder kan bruke for å registrere og samle sine luftprøver. Her får verksemder oversikt over kva dei tilsette blir utsett for, og om nivåa er høge eller låge. Dette er svært nyttig i HMS-arbeidet for å kunne gjennomføre målretta tiltak der det trengs.

Kjennskap til eksponering i arbeidet og korleis det kan påverke helsa er med på å fremje betre arbeidsforhold.

→ stami.no/expo

STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

INNHOLD

4

Det handler om arbeidet

6

Duften av dialog

10

Ny offensiv for arbeidsmiljøet

12

Større kontroll
over egen arbeidsdag



21

Energidrevet arbeidsplass

24

Bygger en sterk
arbeidsmiljøkultur

28

Arbeidsplassen i sentrum

16

Arbeidsmiljø er arbeid:
Frisør av hjerte



30

Gir av seg selv



ARBEID OG HELSE

ÅRSMAGASIN

ISSN 0806-3648

2019

UTGIVER:

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Pb 5330 Majorstuen, 0304 Oslo

postmottak@stami.no

23195100

www.stami.no

Ansvarlig redaktør:

Sture Rolfheim Bye - slb@stami.no

Redaktør:

Malene Romestrand - maro@stami.no

Design: Melkeveien Designkontor AS

Forsidefoto: Bilde fra Bakehuset AS,
fotografert av Thomas Kleiven.

Produksjon: Rolf Ottesen AS

Opplag: 9000

Det handler om **ARBEIDET**

Ni av ti nordmenn trives på jobb og det norske arbeidsmiljøet rangeres i verdenstoppen. Men ikke alle vet hva et godt arbeidsmiljø faktisk er.

TEKST LASSE LØNNEBOTN FOTO THOMAS KLEIVEN

Hva er arbeidsmiljø? Noen ganger kan det være effektivt å først og fremst si hva det *ikke* er, men som mange allikevel forbinder med dette.

Arbeidsmiljø handler ikke mest om fredagskaffe med kake.

Arbeidsmiljø er ikke å investere i firmahytte for de ansatte.

Arbeidsmiljø dreier seg ikke om trening i arbeidstiden, seminar på spa-hotell eller lønningspils på en fredag.

Selv om alt dette kan være positivt for de ansatte, er det ikke velferdsgoder og sosiale tiltak som er mest avgjørende for et godt og velfungerende arbeidsmiljø, forteller STAMI-direktør Pål Molander.

– Jeg var på en lederkonferanse nylig, og da trakk et hovedverneombud fram et sitat fra en medarbeider: «Arbeidsforholdene her er elendige, og hadde det ikke vært for det gode arbeidsmiljøet hadde jeg sluttet».

Molander blir tankefull.

– Det er å snu det på hodet. Det den ansatte sikkert tenkte på, var at det kollegiale samholdet var godt. Men arbeidsmiljø er jo mye mer enn det, og vi vet at andre ting er viktigere.

SÅ HVA – helt konkret – handler arbeidsmiljø om?

– Arbeidsmiljø handler om arbeidet du utfører, og hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører det, sier Molander. – Det er et overordnet budskap som partene i arbeidslivet nå står sammen om, og hvis det budskapet kan gjennomsyre arbeidsmiljøinnsatsen på hver arbeidsplass vil vi lettere få til forbedringer.

Studier har vist at psykologiske og sosiale forhold på arbeidsplassen har større betydning for arbeidsmiljøet enn velferdsgoder og sosiale tiltak.

– Det avgjørende er det som gir indre motivasjon: Autonomi, ros, anerkjennelse, gjennomslag og mulighet for faglig utvikling. Det er blant de faktorene som vi fra forskningen vet påvirker sykefravær og trivsel.

La det være sagt: Det norske arbeidsmiljøet er godt sammenliknet med andre land. Ifølge STAMIs Faktabok trives 9 av 10 nordmenn på jobb. Og i rapporten «Arbeidsmiljø og helse i Norge og EU – en sammenlikning», framgår det at yrkesaktive i de skandinaviske landene opplever stor grad av innflytelse på egen arbeidshverdag, gode muligheter for faglig videreutvikling og god støtte fra nærmeste leder.

– Mye er bra, men det er også forbedringspotensial. Vi er inne i en tid med mange endringer i arbeidslivet: Digitalisering, globalisering, tøffere konkurranse, migrasjon, eldrebølge og det grønne skiftet. Alt dette påvirker arbeidets innhold, og da er det viktig å holde fast på kvalitetene i arbeidsmiljøet.

Nasjonal arbeidsmiljøstatistikk fra STAMI viser at det er mye vi kan gjøre for å forbedre arbeidsmiljøet i norske virksomheter. Men det krever en kunnskapsbasert inngang.

– Vi er ikke i mål. Og hvis omstillingene blir større og flere må gjøre mer eller får nye oppgaver, kan roller bli mer uklare: Hvem skal gjøre hvilke oppgaver? Hvis endringene er massive og raske, kan det føre til lavere autonomi over eget arbeid – som igjen vil påvirke forhold mellom leder og ansatt, og mellom kollegaer. Rolleklarhet er en viktig arbeidsmiljøfaktor som sannsynligvis vil bli enda viktigere fremover.

ARBEIDSMILJØET ER IKKE bare viktig for den enkelte arbeidstaker. Det har også betydning for vår felles, framtidige velferd, forteller Molander.

– I Norge vil statens utgifter øke fremover, mens statsinntektene mest sannsynlig vil bli lavere – hovedsakelig på grunn av eldrebølgen og forventet nedgang i oljeinntekter. For å møte dette er medisinen økt sysselsetting. Flere må inkluderes i arbeidslivet, flere eldre må stå lengre i jobb og frafallet må bli lavere. Da er det å jobbe godt og kunnskapsbasert med arbeidsmiljø helt vesentlig, sier Molander.

Han setter en finger i bordet.



– For å jobbe riktig med arbeidsmiljøutfordringer må du vite hva arbeidsmiljø er, sier Pål Molander, direktør ved STAMI.

Iblant hører han argumentet fra arbeidsgivere: «Det er for krevende eller dyrt å jobbe med arbeidsmiljøet.» Da svarer han: «Kanskje dere ikke jobber med arbeidsmiljøet på rett måte?»

– Noen ser kanskje ikke gevinsten, men det handler om å optimalisere arbeidet. Flere vitenskapelige studier viser at hvis du jobber med riktige arbeidsmiljøtiltak, som er kunnskapsbaserte og innarbeidet systematisk i bedriften, så gir det økt produktivitet og lønnsomhet.

Denne bevisstheten har økt de siste årene blant partene i arbeidslivet på begge sider av bordet. Stadig flere ledere innser at bedre arbeidsmiljø betyr bedre konkurransekraft.

– For å jobbe riktig med arbeidsmiljøutfordringer, ligger det et premiss i bunn: Du må vite hva arbeidsmiljø først og fremst er. Skal du gjøre forbedringer er det ikke

firmahytte og fredagsøl som er det mest vesentlige, men det man gjør sammen på jobb og som påvirker arbeidet.

I hånda vifter han med en brosjyre som definerer hva arbeidsmiljø er.

– Det er derfor vi sier at arbeidsmiljø handler om arbeidet. Og arbeidsmiljøet er en viktig forutsetning for produktivitet og vår felles velferd. Skal vi ha verdens beste arbeidsmiljø også i fremtiden, må vi holde fast ved dette.

– For å ta et eksempel: Hvis du nærmer deg AFP-alder og har brukbar økonomi, men ikke har det ok på jobb, er det mer sannsynlig at du velger å gå av tidligere enn nødvendig. Derfor må vi skape et best mulig arbeidsmiljø for flest mulig. Vi vet fra forskning at arbeid gir helse, men det betinger at du har gode arbeidsmiljøforhold. Og hvis vi skal øke sysselsettingen må innsatsen for arbeidsmiljøet holdes oppe og være kunnskapsbasert. Den nye IA-avtalen peker i denne retningen.

A photograph of a man in a bakery uniform, including a grey hairnet and a dark blue t-shirt with the 'Bakehuset' logo. He is wearing blue gloves and is focused on shaping bread on a conveyor belt. In the foreground, the out-of-focus face and shoulder of another person are visible, looking towards the baker. The background shows a typical industrial bakery setting with various equipment and storage containers.

DUFTEN av dialog

Et godt partssamarbeid mellom ledelse og ansatte gir større jobbengasjement og bedre produktivitet. Bare spør medarbeiderne hos landets største bakeriprodusent, Bakehuset.

TEKST LASSE LØNNEBOTN FOTO THOMAS KLEIVEN

En eim av nystekte brød danser under nesene på HR-sjef Per Ole Thorsen og tillitsvalgt Roar Bakkejord der de går gjennom Bakehusets produksjon på Økern i Oslo. Herfra kjøres hver dag 85 000 brød ut til matbutikker på Østlandet, totalt produserer Bakehusets 11 bakerier, fra Trondheim i nord til Lillesand i sør, 200 000 brød hver dag.

– Det som er helt spesielt her, er den stoltheten de ansatte legger i å levere til morgendagen, sier Thorsen.

Bakkejord nikker.

– Ja, her går vi opp til eksamen hver kveld og natt, og den vil alle bestå, sier han.

Helautomatiserte maskiner spytter ut bakverk etter bakverk, som stables og gjøres klare til utkjøring idet natt glir over til dag. Ved en maskin hilser Thorsen og Bakkejord

på driftsarbeiderne Marco Cornejo og Shaukat Ali, det er smil, handshakes og en uformell tone. Bakehuset, som har røtter helt tilbake det første bakeriet i Bergen i 1753, har en mangeårig tradisjon for å ha tett kontakt mellom ledelse og tillitsvalgte.

– Det lokale partssamarbeidet er viktig, fordi de ansatte har masse å bidra med av gode løsninger. Vi oppmuntrer til medvirkning og nye forslag, fra både bakere, ufaglærte, sjåfører og logistikkansvarlige. Hver brikke i verdikjeden er utrolig viktig, sier Thorsen.

Vi stanser ved en tavle i produksjonen. Her er det fast morgenmøte der alle får komme med forslag til forbedringer.

– Samarbeidet er godt, mye fordi det er kort vei til toppledelsen. Som tillitsvalgt kan jeg alltid ta en uformell prat



– Vi er rykende uenige noen ganger, og det skal vi være også, men vi har alltid en god tone og finner løsninger.



Per Ole Thorsen, HR-sjef

med Per Ole, selv om vi ikke har noe spesielt på agendaen, sier Bakkejord.

For begge parter er samarbeidet en vinn-vinn-situasjon: Medarbeiderundersøkelser viser at Bakehuset har fornøyde ansatte med høyt jobbegasjement og lavt sykefravær (ca. 5 prosent), lavere enn andre i bransjen. Og for bedriften gir det utslag i høy produktivitet og lønnsomhet.

- Vår visjon er å være fremst i alt vi gjør, påpeker Thorsen.
- Det lønner seg.

I DET NORSKE ARBEIDSLIVET HAR VI et overordnet samarbeid mellom staten, arbeidsgiverne og arbeidstakerne – et trepartssamarbeid som kommer mest til syne gjennom jevn-
lige lønnsforhandlinger. Men partssamarbeid handler ikke

bare om penger, det handler også om din innflytelse på din egen arbeidsplass: Det lokale partssamarbeidet.

– Norge er kjent for å ha verdens beste tillitsbaserte samarbeid, der ansatte får være med i mange beslutningsprosesser og til og med sitter i styrene i mange selskaper. Det er det generelle bildet i arbeidslivet. Så er spørsmålet: Får vi til dette på alle arbeidsplasser? spør Pål Molander, direktør i STAMI.

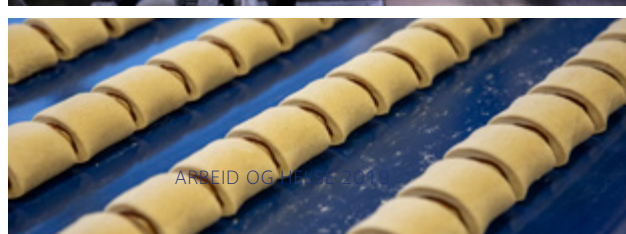
– Svaret er at det varierer, også fra sektor til sektor. Noen lykkes veldig godt og de ansatte er sterkt involvert, mens andre steder er det ingen lokal representasjon og ikke noe organisert parts-samarbeid. Der de får dette til, er gevinsten åpenbar: De ansatte og ledelsen spiller mer på lag, noe som ofte gir større jobbegasjement og bedre produktivitet.

Ifølge arbeidsmiljøloven plikter arbeidsgiver å la de ansatte medvirke, og det lokale partssamarbeidet skal sikre at det skjer. Men ikke alle arbeidsplasser har systematisert samarbeidet like godt.

– På noen arbeidsplasser tar kanskje en tillitsvalgt seg av forhandlinger om lønn og rettigheter, mens et verneombud tar seg av typiske HMS-spørsmål. Men dersom man ikke involverer tillitsvalgt i det som angår arbeidsmiljø, går man glipp av kraften i å bruke det lokale partssamarbeidet, mener Molander.

– *Hvorfor er det viktig med partssamarbeid på arbeidsmiljøfeltet?*

– Fordi dette er sterkt knyttet til selve arbeidet. Godt arbeidsmiljø gir bedre arbeid. De ansatte sitter ofte med best kunnskap om hva »



som kan gjøres bedre. Derfor bør de ansatte involveres, innenfor de rammer og den retning som arbeidsgiverne setter.

HVA FUNGERER PÅ arbeidsplassen og hva kan bli bedre? Hvilke tiltak kan iverksettes? Dette er noen nøkkelpunkter i det lokale partssamarbeidet for å utvikle arbeidsmiljøet. Studier viser at bedriftsdemokratiet bidrar til å gjøre norsk arbeidsliv omstillingsdyktig, produktivt og innovativt.

- Ofte handler det om å få kunnskap om behovene og sette i gang tiltak som virker. Og noen ganger kjenner man behovene, men har ikke kunnskap og effektive tiltak.

Jevnt over er vi gode på lokalt partssamarbeid i Norge, men alle utnytter ikke dette potensialet godt nok i arbeidsmiljøarbeidet.

- Mange bedrifter i Norge er små og har få ansatte, og i stedet for et lokalt partssamarbeid har de ansatte kanskje en tilfeldig ansatt som ikke er tillitsvalgt, men som tar seg av dialogen med ledelsen fordi han eller hun har erfaring og et godt forhold til dem, sier Molander.

- Vi kan ikke forvente at alle bedrifter har all kunnskapen selv, det er derfor IA-partene har endret den nye avtalen. Derfra skal det etterhvert sildre kunnskap og ressurser ned til bedriftene, så de kan jobbe mer kunnskapsbasert med arbeidsmiljø og lokalt partssamarbeid. Dette er viktig for å nå de nasjonale målene om å redusere sykefraværet og øke sysselsettingen. STAMI er glade for at vi har fått en formell rolle i dette.

Han trekker fram én sektor som er gode på lokalt partssamarbeid.

- I industrien har de lenge vært gode til å samarbeide lokalt. Og vi ser også resultatene av arbeidet: Industrien jobber godt med arbeidsmiljøet, og nådde tidlig målene i IA-avtalen om å redusere sykefraværet og redusere frafallet. Denne arbeidsformen kan andre sektorer lære mye av.

I BAKEHUSET FIKK de i fjor testet hvor godt det lokale partssamarbeidet fungerer: Bakeriet på Brumunddal sto i full fyr, og bedriften kunne ikke produsere ett eneste brød til store deler av Østlandet. Fortvilet ba ledelsen de ansatte om å brette opp ermene.

- Og folk stilte opp! Det ble etablert ekstra skift her på Økern, og allerede den første dagen leverte vi omlag 70 prosent av forventet produksjon. Og fra tirsdag morgen tilnærmet 100 prosent. Etter hvert var det også flere medarbeidere som dagpendlet fra Brumunddal til Økern for å delta i produksjonen. Det var imponerende, og viste at medarbeiderne har et hjerte for jobben, sier HR-direktør Thorsen.

Nå har han og tillitsvalgt Bakkejord returnert til kontor-lokalene etter en runde i produksjonen.

- Ingen som ble spurt om ekstra innsats, sa nei. Bakere, pakkere, sjåfører – alle stilte opp. Det krevde mye av hver enkelt, men de satt stoltheten foran. Og sykefraværet ble

ikke påvirket av det, sier Bakkejord.

På en vegg henger flere priser Bakehuset har vunnet. De er særlig stolte av én: «Matbransjens kompetansepris 2015», utdelt av NHO Mat og Drikke, for sitt «arbeid innen rekruttering, utdanning og kompetanseutvikling».

- Den er vi stolte av. Vi har lagt et løp de siste årene for å gi de ansatte fagutdanning. Rundt 70 medarbeidere har de siste årene tatt fagbrev og vi har eget språkprosjekt for alle som ikke er gode nok i norsk, sier Thorsen.

Det kommer i tillegg til andre prosjekter som har styrket partssamarbeidet: NHOs Feed-prosjekt, som skal styrke matkompetansen i industrien; SemBa-prosjektet (Samarbeid i bakeri-bedrifter), et bransjeprogram som skal styrke norske bakerier mot utenlandsk konkurranse. Så følger de faste postene: Hvert bakeri har møter mellom lokalt tillitsvalgte og bakerisjefer én gang i måneden. Og Bakehus-utvalget med både tillitsvalgte og ledelse møtes fire ganger i året for å diskutere felles utfordringer. Matsikkerhet er ofte et tema både ledelse og ansatte bryr seg om.

- Jeg møter iblant andre tillitsvalgte i andre bedrifter og hører skrekkhistorier om ansatte som knapt har medvirkning. Her er ting på stell, sier Bakkejord.

- Vi er rykende uenige noen ganger, og det skal vi være også. Men vi har alltid en god tone og finner løsningene, sier Thorsen og smiler.

- Den kulturen sitter i veggene her.

– Jeg møter iblant andre tillitsvalgte i andre bedrifter og hører skrekkhistorier om ansatte som knapt har medvirkning. Her er ting på stell.



Roar Bakkejord, tillitsvalgt.

Den nye IA-avtalen

NY OFFENSIV for arbeidsmiljøet

Nå rulles det ut en ny satsing på arbeidsmiljø i norske bedrifter. Den nye IA-avtalen kommer med nye mål og nye verktøy rettet mot de reelle behovene på hver enkelt arbeidsplass.

TEKST LASSE LØNNEBOTN FOTO THOMAS KLEIVEN

Den 18. desember 2018 signerte partene i arbeidslivet en avtale om et mer inkluderende arbeidsliv, den såkalte IA-avtalen, som skal gjelde ut 2022. Den nye IA-avtalen, den femte siden starten i 2001, skal sette arbeidsplassen i sentrum, gjelde hele arbeidslivet og skape en felles innsats for å forebygge sykefravær og frafall, samt fremme inkludering. De konkrete, overordnede målene er å:

- Redusere sykefraværet med 10 prosent sammenliknet med 2018.
- Redusere frafallet i arbeidslivet.

En av de viktigste virkemidlene for å lykkes, er en ny og unik satsing på arbeidsmiljø. Satsingen skal bedre det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i bedriftene med hjelp av mer kunnskap og kompetanse, og bedre verktøy for å drive arbeidsmiljøopplæring. Innsatsen skal rettes mot årsakene til sykefravær og frafall på den enkelte arbeidsplass.

– Det er en helt ny satsing på arbeidsmiljø, der bedriftene får bedre tilgang på ny kunnskap og konkrete verktøy, sier STAMI-direktør Pål Molander.

I IA-avtalen er det satt av 50 millioner kroner per år til satsingen på arbeidsmiljø. STAMI, Arbeidstilsynet, Petroleumsstilsynet og NAV skal være de utøvende aktørene. Satsingen har to bein: kunnskapsutvikling og veivisning. Det skal blant annet etableres en kunnskapsportal om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid både for bransjer og enkeltbedrifter. Portalen skal gi den enkelte arbeidsplass et rammeverk for IA-samarbeidet, som gradvis suppleres og videreutvikles med kunnskap. På den måten kan hver enkelt arbeidsplass ta i bruk de nye virkemidlene i sitt forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

– Arbeidsmiljøet smører det maskineriet som norsk

samfunnskraft bygger på, sier Molander, som er positiv til de nye tiltakene.

– Nå er bevisstheten større om alle fordelene med et godt arbeidsmiljø; at det gir større produktivitet og lønnsomhet for eksempel. Men det krever kunnskap. Og da er STAMI viktige for å kunnskapsrette denne innsatsen, gjennom egen forskning og den vi fanger opp utenfra.

– Det er en helt ny satsing på arbeidsmiljø, der bedriftene får bedre tilgang på ny kunnskap og konkrete verktøy.



Pål Molander, direktør ved STAMI.

I TILLEGG TIL BEDRIFTENE, vil viktige målgrupper for satsingen være bedriftshelsetjenesten, Arbeids- og velferdsetaten (herunder NAV Arbeidslivssenter) og ulike organisasjoner. Gjennom en kombinasjon av digitale verktøy, rådgivning og veivisning fra myndighetene, skal arbeidsmiljøetsatsingen nå ut til hele arbeidslivet.

– Alle parter må ta ansvar, og vi må i fellesskap fremme satsingen, sier Molander.

Partene skal gjøre en

Dette er den nye IA-avtalen

- Avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) mellom staten og partene i arbeidslivet har som mål å få ned sykefraværet og redusere frafall fra arbeidslivet.
- Avtalen ble første gang inngått i 2001 og er blitt fornyet fire ganger. Ny avtale gjelder fra 2019 til 2022.
- Målet for den nye avtalen er å få ned sykefraværet med 10 prosent sammenlignet med 2018, samt at frafallet fra arbeidslivet skal reduseres. Avtalen gjelder for alle landets bedrifter med visse vilkår.
- Den nye IA-avtalen legger større vekt på forebygging og arbeidsmiljø.



særlig innsats mot gjentakende sykefravær. Langtidssykefraværet utgjør den største delen av sykefraværet i Norge, og øker også risikoen for varig frafall fra arbeidslivet. Den nye IA-avtalen vil ta sterkere tak i de reelle årsakene til arbeidsrelatert sykefravær, mener Molander.

– Arbeidsrelatert sykefravær utgjør i dag ca. 35 prosent av det totale sykefraværet, og det er den delen av sykefraværet det er enklest å gjøre noe med på arbeidsplassen. Jeg har tro på at det sykefraværet kan gå ned i mange bransjer, hvis tiltakene settes inn godt nok. Og sykefraværet *har* gått jevnt ned, men ikke overalt. I kommunene blant annet ser vi dessverre en negativ tendens.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil bidra med kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. «Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene. Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøsatsingen og inngå i leder, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen», sto det i dokumentet om IA-avtalen som partene underskrev før jul 2018.

Med mer kunnskap vil alle kunne gjøre mer for å få ned sykefravær og frafall, påpeker Molander.

– For at det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet skal ha effekt, må det være kunnskapsbasert og rettet mot de reelle behovene på hver enkelt arbeidsplass. Derfor er det viktig at tilgangen til god kunnskapsbasert støtte er på plass i de nye IA-virkemidlene. Ikke minst for å sette inn støtet mot det gjentakende sykefraværet.

I TILLEGG TIL ARBEIDSMILJØSATSINGEN, er sju bransjer valgt ut i IA-avtalen som hovedsatsingsområde, bransjer som i alt omfatter 670 000 sysselsatte. De utvalgte bransjene er: Sykehus, sykehjem, barnehager, leverandørinndustrien til olje- og gassnæringen, næringsmiddelindustrien, rutebuss og persontrafikk, samt bygg og anlegg.

– Bransjene er plukket ut fordi de har utfordringer med sykefravær og frafall, og kan bli bedre på arbeidsmiljø generelt. Det som er bra, er at bransjene selv viser vilje til å forbedre dette, sier Molander.

IA-avtalen ble første gang signert av partene i arbeidslivet i 2001, da som et virkemiddel mot den kraftige veksten i sykefravær og uførepensjoner. Siden har de overordnede målene i IA-avtalen vært å redusere sykefraværet, styrke jobbnærværet og arbeidsmiljøet, og hindre frafall.

– Det avgjørende med IA-avtalen er at den har skapt en arena for å snakke høyt om sykefravær og frafall, før var det nesten ansett som en privatsak. Nå er disse utfordringene satt i en ramme, som de lokale partene eier og de sentrale partene forvalter. Og sammen tar vi de relevante diskusjonene.

– *Hva har IA-avtalen lyktes best med?*

– Flere står lenger i jobb og i mange bransjer har også sykefravær og arbeidsmiljøarbeid gått i riktig retning. Men vi kan gjøre mer på inkludering i arbeidslivet, og redusere sykefraværet og frafallet. Da er bedret arbeidsmiljø essensielt. Han får et alvorlig blikk.

– Det er den fremtidige norske velferden helt avhengig av.



Bransjeavtalen i næringsmiddelindustrien

Større kontroll over EGEN ARBEIDSDAG

Å jobbe på linje et langt yrkesliv er krevende. Hva skal til for å ha et godt arbeidsmiljø?

TEKST MERETE GLORVIGEN FOTO GEIR DOKKEN OG STAMI

– Jeg har rykte på meg her for å være en «jabbkaillj» smiler Mikal B. Moe. 26-åringen fra Nord-Trøndelag forklarer det lokale uttrykket, – en som skravler mye. I sju år har han jobbet på linje i kjøttproduksjonen i Fatland i Sandefjord. Der har han ikke muligheten til det, – å skravle. Står man på linje, må tempoet være jevnt, både hender og hode må ha fokus på produksjonen, hvis ikke stopper det opp i både linjen foran og linjen bak. Dessuten er støynivået i produksjonen høyt, øreklokkene stenger forstyrrelsene ute. Men når han har pause tar den sosiale trønderen det igjen. Det er dette som får han til å stå opp og glede seg til å gå på jobb, som gjør at han trives, – samholdet med gode kolleger. Det er slik han definerer et godt arbeidsmiljø: En normal dag som ikke er for lang, greie folk, og riktig utstyr.

Fatlands avdeling i Sandefjord produserer 3500 tonn pølser 4500 tonn pålegg i året. I fem år har Mikael jobbet på «klipseren». Hit kommer ferdig saltet og krydret påleggskjøtt og farse, som skal inn i tre til tolv kilos tunge plastpølser,

og lukkes med metallklips. I løpet av en arbeidsdag kan han ha pakket over tre tonn kjøtt. Det er mye repetisjoner, han kjenner det ofte i korsryggen, og går jevnlig til muskelterapeut.

– Jeg gjør akkurat de samme bevegelsene med overkroppen hele tiden. Det er for lite rullering mellom linjene.

Mikael ønsker seg mer varierte oppgaver. Og han er trolig ikke alene. Ansatte i kjøtt- og fiskeindustrien er utsatt for høyt arbeidstempo og mye ensformig arbeid. Det fører til statisk belastning på muskel og skjelett – og til lavere jobbtrivsel: arbeidet oppleves også ofte som monotont, og uten utfordringer, viser studier utført av STAMI.

HØYT SYKEFRAVÆR Ensformige arbeidsoppgaver er blant årsakene til det høye sykefraværet i bransjen: Kjøttindustrien hadde i 2018 et sykefravær på 5,6 prosent. Og sykefraværet som er helt eller delvis er forårsaket av jobben er svært høyt.

På bakgrunn av dette ønsket NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN)

Per Einar Johansen ønsker å være en tilstedeværende leder. Hver uke er han nede i produksjonen og snakker med de ansatte. – Jeg tror tilrettelegging er viktig, at de blir hørt, slik at vi kan gjøre endringene de trenger for at arbeidshverdagen deres skal bli lettere.

å få næringsmiddelindustrien inn i bransjeprogrammet, regjeringens storsatsning der myndigheter og partene i arbeidslivet jobber mot et felles mål: å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Anne Brit Slettebø er advokat i NHO Mat og Drikke, og prosjektleder for bransjeprogrammet i næringsmiddelindustrien. Hun mener at bransjen gjennom et enda større fokus på måltrett, forebyggende arbeidsmiljøarbeid kan få redusert det arbeidsrelaterte fraværet og frafallet i næringen.

Foreløpig er det 8 virksomheter innen næringsmiddelindustrien som har ønsket å være med i bransjeavtalen, deriblant Fatland, Sandefjord.

– Fremdeles er bransjeprogrammet i støpeskjeen. Nå skal de utvalgte bedriftene sette ned en prosjektgruppe lokalt, med blant annet leder, tillitsvalgt og ansatte, samt det lokale arbeidslivssenteret. Bedriftsgruppen selv skal komme fram til egnede tiltak og mål. Men under bransjeavtalens overordnede og målrettede strategi, presiserer Slettebø.

10 virksomheter innen næringsmiddelindustrien har ønsket å være med i bransjeavtalen, deriblant Fatland, Sandefjord.

– Grunnen til at vi vil inn i bransjeprogrammet er at vi har en stor utfordring når det gjelder arbeidsmiljø. I mange år har det ikke vært bra, forteller daglig leder i Fatland Sandefjord, Per Einar Johansen (57). De siste årene har sykefraværet vært over 10 prosent. Derfor har den relativt nye lederen begynt å nøste inn trådene.

– Vi har begynt å analysere hva som gjør at folk er syke. Finne ut hvordan vi kan både forebygge og få folk tilbake i jobb. Vi har flere langtidssykemeldte som har vært borte fra jobben i flere år.

Familieide Fatland har fem avdelinger rundt om i landet og har siden 1892 forsynt nordmenn med kjøtt «fra beite til bord». I dag er de Norges største private kjøttbedrift.

– Jeg tror det er en fordel at jeg selv har jobbet overalt i fabrikk, og kjenner hver krok.



Per Einar Johansen, daglig leder i Fatland Sandefjord.

Johansen vokste selv opp i fabrikk i Sandefjord. Siden han droppet ut av skolen som 20-åring har han jobbet i alle fabrikkens avdelinger. De siste 16 årene ledet han salgsavdelingen, så fikk han roret. Han har gått gradene og vil ovenfra-og-ned-holdninger til livs.

TILSTEDEVÆRENDE

LEDERE Undersøkelser NOA har gjort i næringsmiddelindustrien viser at bransjen opplever lite støtte fra nærmeste leder.

– Det er vanskelig å peke på konkrete årsaker til at mange ansatte i kjøtt- og fiskeindustrien opplever liten grad av lederstøtte. Men tiltak for å øke følelsen av lederstøtte kan for eksempel være at leder systematisk prioriterer å være tilstede der de ansatte utfører sine oppgaver, sier Live Bakke Finne, som forsker på organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø ved STAMI.

– Leder har da muligheten til å signalisere tydelig at han eller hun bryr seg om »



Fatland Sandefjord produserer 3500 tonn pølser i året. Arbeidet på pøselinje kan bli statisk og monotont, og rulling er et viktig tiltak.

de ansattes velvære på jobb, og kan være tilgjengelig for å lytte ved behov.

Bakke Finne understreker at det også er viktig at de ansatte opplever at de har ledere som er villig til å forsøke, så langt det er mulig, å skaffe utstyr og ressurser som er nødvendige for å løse arbeidsoppgavene, og som også gir konkrete og tydelige tilbakemeldinger på det arbeidet som blir utført.

– I tillegg til at de ansatte opplever å få nødvendig støtte fra leder, vil det være med på å legge til rette for større innflytelse på egen arbeidssituasjon. Muligheten til å gi tilbakemeldinger og opplevelsen av å bli hørt og tatt på alvor kan være viktig for at arbeidssituasjonen skal føles trygg og motiverende. Det bidrar igjen til å styrke den jobbrelaterte selvfølelsen.

– Jeg tror det er en fordel at jeg selv har jobbet overalt i fabrikk, og kjenner hver krok, mener Per Einar Johansen i Fatland.

– Også tror jeg at det er viktig at vi som er ledere er synlige og tilgjengelig. Det gjør noe med tilhørigheten at jeg er tilstede, at jeg tar meg den turen ned i fabrikk hver uke, og snakker med de ansatte, eller snur på pølsene.

STØRRE INNFLYTELSE Johansen mener også at godt arbeidsmiljø avhenger av at hver ansatt skal føle eierskap til jobben.

– Å forstå at man er et team, og at hvert ledd i produksjonen er like viktig, og at alle avhenger av hverandre er helt essensielt. Og at man har lov til å uttale seg. – Hvis noe ikke fungerer, er det viktig at de selv får være med på å finne gode løsninger. Dette jobber vi bevisst med. Og vi ser det hjelper. Nå snakker folk med hverandre i kantina, på tvers av linjer, sier Johansen.

– Hvis vi får de ansatte til å føle at den jobben de gjør er verdifull, blir det med ett litt vanskeligere å tenke at «jeg føler meg ikke så bra i dag, jeg blir heller hjemme, det spiller jo ingen rolle.»

– Det er som skru litt på ulike knapper, det kan ikke gjøres over natta. Men å la de ansatte bli delaktige i endringene er avgjørende for å lykkes, mener han.

En av de største arbeidsmiljørelaterte utfordringene i næringsmiddelindustrien, er nettopp liten kontroll over egen arbeidsdag. Når man arbeider på linje har man lite autonomi.

– Vi vet at mange ansatte i næringsmiddelindustrien opplever liten grad av innflytelse over egen arbeidssituasjon, forteller forsker Jan Olav Christensen ved avdeling for arbeidspsykologi og fysiologi i STAMI.

– I mange tilfeller er det kanskje nærliggende å tenke at arbeidsoppgavene må utføres på en bestemt måte, og at det derfor er vanskelig å gi ansatte mer innflytelse og påvirkningskraft.

Men selv i industrien, der mange arbeidsprosesser er styrt av prosedyrer og rutiner, er det mulig å gi ansatte større innflytelse og mulighet til å komme med forslag uten at det nødvendigvis innebærer dramatiske endringer av arbeidsprosessene, ifølge Christensen.

– Ofte er det mulig å endre deler av arbeidsprosessen i samråd med de som utfører oppgavene til daglig. Også i tilfeller der man ikke kan endre på arbeidsprosessene kan det være viktig å ha en felles forståelse av hvorfor, legger han til.

TILRETTELEGGENDE TILTAK Kjell Sjursen (56) er hovedtillitsvalgt. Han startet som sjåfør i Fatland i 1997 og har vært der siden. I dag har han ansvaret på varemottaket.

– Det kollegiale arbeidsmiljøet er godt. Det ser vi. Mange som begynner her slutter ikke.

Likevel vet han som tillitsvalgt bedre enn de fleste



Mikal B. Moe har jobbet på «klipseren» de siste fire årene. For ham handler et godt arbeidsmiljø først og fremst om gode kolleger. Det er de som gjør at han trives så godt.



Kjell Sjursen er hovedtillitsvalgt i Fatland og har de siste årene jobbet som ansvarlig på varemottaket. – Det er et flatt hierarki her. Slik at det for meg som tillitsvalgt er lett å rapportere om forhold som går på arbeidsmiljø.

hvor skoen trykker. Men løsningene er ikke alltid like tilgjengelige.

– Tilrettelegging er ikke lett i denne bransjen. For eksempel handler mye av langstissykefraværet hos oss om kjøling.

I ren sone er temperaturen fra 0 til 4 grader, i uren sone helt nede i null.

– Noen tåler ikke kuldeeksponering over tid. Da er det ikke alltid at man kan tilby noe mer. Da er omskolering siste løsning. Men vi ser også at en rekke tiltak hjelper: For å forebygge ensformig og monotont arbeid har vi begynt å øke rulleringen, der det er mulig, slik at de ansatte får prøve en annen linje innenfor samme produksjon, som for eksempel pølser. Man er på sporet når man driver med rullering. Når det gjelder muskel- og skjelettplager kan ståstol også være en god avlastning for de som står mye. Men det er heller ikke alle steder det er mulig.

Rose Marie Thorheim (59) har jobbet på Fatland i 21 år. De siste årene har hun vært på uren sone, og sørget for at maskinene går som de skal, og de pakkede produktene har riktig dato og etiketter. Det er en kald arbeidsplass, særlig hvis man står mye stille.

– Jeg har hatt mye blærekatarr, du må pakke deg inn godt, forklarer hun. Under den tykke, forede varmedressen har hun fleece, ull og stillongs.

Hun har også vært plaget av belastningsskader. Det er mye stående arbeid. Nå har hun fått tilrettelagt for ryggproblemene og har fått avlastningsstol, det hjelper. Hun har ikke vært plaget med ryggvondt siden.

– Det finnes nok ikke noen universelle tiltak som vil hjelpe like mye for alle, understreker STAMI-forsker Live Bakke Finne.

– Vi vet at mange ansatte i næringsmiddelindustrien opplever liten grad av innflytelse over egen arbeidssituasjon.



Jan Olav Christensen, forsker ved STAMI.

– Derfor er det viktig å først få oversikt over hva som er den konkrete utfordringen, for eksempel ved å gjennomføre en arbeidsmiljøkartlegging. Deretter må man prioritere hva man skal jobbe forebyggende med, før man setter i verk målrettede tiltak. Når tiltak er gjennomført må de følges opp slik at man kan vurdere om de har tilstrekkelig effekt, eller om det er nødvendig å supplere med nye tiltak.

Prosjektleder for bransjeavtalen for næringsmiddelindustrien, Anne Brit Slettebø, har god tro på at bransjen selv vil komme fram til gode løsninger.

– Men mitt ønske er å få til noe konkret. Et verktøy og en veiviser som kan brukes i alle bransjer, og i de ulike bedriftene, inkludert næringsmiddelindustrien.

– Og så håper vi på en god smitteeffekt og det gode eksempel makt.

Arbeidsmiljø er arbeid:

Frisør av **HJERTE**

Irene Stana fra Voss er hjernen bak Floke. Frisørkjeden har miljø og helse som sitt varemerke, og er både sertifisert som Grønn Salong og Miljøfyrtårn.



Hun drev ekstremsport på fritiden, men da hun skjønnte at det var på jobb hun tok mest risiko, bestemte hun seg for å gå foran for å endre frisørbransjen.

TEKST MERETE GLORVIGEN FOTO GEIR DOKKEN, STINE STRAND CARLSEN /AVISA HORDALAND OG STAMI

Irene Stana kaller seg frisør av hjerte. Det var aldri noen tvil. Gründeren bak suksesskjeden Floke hadde drømt om å bli frisør så lenge hun kan huske, helt siden hun var tre år og elsket å sette ruller i mammas lange hår. Allerede som femtenåring ble hun lærling, bare 22 år gammel startet hun sin egen salong. I dag er hun 48. Det er langt over gjennomsnittlig alder for når ansatte slutter i yrket, som er 32 år.

– Jeg har opplevd at den ene kollegaen etter den andre har måttet slutte. Fordi de ble rammet av eksem eller allergi, fordi de ikke fikk puste, eller fordi kroppen verket. Mange tåler selv ikke hudkontakt med vann.

Selv har hun vært heldig:

– Etter nesten 30 år opplevde jeg ikke en gang å bli tørr på hendene, forteller Stana som ikke lenger er utøvende frisør, men eier og daglig leder. Men det var ikke på grunn av helseplager at hun la fra seg saksen.

Stana utgjør et nokså sjeldent tilfelle innenfor sitt yrke. Fakta viser at frisører ofte kommer dårlig ut på flere arbeidsmiljøstatistikker: Over 18 prosent av frisører og kosmetologer oppgir at de i løpet av siste måned har vært plaget av eksem, hudkløe eller utslett, ifølge STAMIs faktabok om miljø og helse 2018. Hele 59 prosent svarte at de har plager med nakke og skuldre, mens 35 prosent sliter med ryggsmerten. Også arbeidsrelaterte smerter i underarmer og hender er svært utbredt. 41 prosent er plaget med hodepine. For arbeidsrelatert astma toppet også frisørene listene i en utredning av unge med arbeidsrelatert sykdom i perioden 2010-2017.

– Langtidssykefraværet blant frisører er høyt. Det ligger 31 prosent høyere enn gjennomsnittet for alle yrkesaktive, forklarer fysioterapeut og forsker ved STAMI, Therese Nordberg Hanvold, som har skrevet doktorgrad om fysisk arbeidsbelastning blant annet hos frisører.

– Ut ifra forskningen blant frisører ser vi også at en stor andel slutter etter kun få år i yrket. Og om lag 30 prosent oppgir at det skyldes arbeidsrelaterte helseplager, som for eksempel hudplager og muskel- og skjelettplager. Forebyggingspotensialet i frisørbransjen er tydelig, slår hun fast.

–JEG KLARTE IKKE å akseptere at det skulle være sånn. Irene Stana hadde vokst opp i Hardanger, vært en typisk ekstremsportjente med fri tilgang på fjell og frisk luft. I dag bor og jobber hun på Voss. Også som voksen hadde hun dyrket

den sunne livsstilen, der hun var opptatt av riktig kosthold og trening. I helgene søkte hun naturopplevelser, etter jobb var det yoga, kettlebell eller crossFit. Derfor ble det etter hvert så tydelig for henne hvor usunt hun levde, 40 timer i uka, når hun var på jobb. Det var meningsløst. Frisøryrket brøt ned den hun prøvde å bygge opp.

Da hun 32 år gammel ble gravid og ventet tvillinger, ble hun særlig bevisst på hva hun daglig utsatte kroppen sin for.

– Etter fødselspermisjonen, ønsket jeg å fordype meg mer i dette med risiko tilknyttet frisøryrket og tok mesterbrev. Da fikk jeg virkelig øynene opp.

Nærmest skrekkslagen hadde hun gått til salongen hvor hun jobbet for å grave i stoffkartoteket.

– Det mest nedslående var at de ikke hadde stoffkartotek! Ifølge lovverket er ikke frisørleverandører pålagt å levere fullstendige datablad. Når jeg videre kikket på forskning som er gjort på frisører og kjemikalier, fant jeg ut at frisører omgir seg med veldig mange farlige stoffer som de har lite eller ingen kunnskap om.

Hun fant nedslående fakta, produktene var fulle av farlige stoffer som kan være både hormonforstyrrende, »

– Ut ifra forskningen blant frisører ser vi at en stor andel slutter etter kun få år i yrket. Forebyggingspotensialet i frisørbransjen er tydelig.



Therese Nordberg Hanvold, forsker ved STAMI.

astma- og kreftfremkallende. Det skulle bli starten for et nytenkende konsept:

- Det var slik jeg bestemte meg. Jeg skulle starte en bedrift som skulle jobbe systematisk med å ivareta frisørens arbeidsmiljø. Der frisøren skulle stå i hovedsetet, for at vi skulle ha lavere sykefravær og kunne stå lengre i yrket. Samtidig som vi skulle jobbe for å øke rekrutteringen til frisøryrket.

At frisøryrket også er et kvinnedominert yrke med lav status og lav lønn var også utfordringer Stana ønsket å ta tak i.

- Det er dessuten akkordarbeid, der man blir lønnet etter provisjon. Det skaper et høyt arbeidspress og mye stress.

- Jeg klarte ikke akseptere at det skulle være slik.

I 2008 åpnet hun salongen Floke på Voss. Som skulle bli Norges første helse- og miljøvennlige frisørkjede.

IRENES INVESTERINGER I stadig større grad har det blitt en felles enighet i arbeidslivet at arbeidsmiljø handler om selve arbeidet. Ikke bare har arbeidsmiljøet stor betydning for de ansattes helse og trivsel. Arbeidsmiljøet har også stor innvirkning på produktivitet og driftsresultater. Mange arbeidsplasser har ikke vært flinke nok til å kartlegge hvilke tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet. At frynsegoder blir brukt, i god tro på at de virker forebyggende, er ikke uvanlig strategi. Men effekten på for eksempel sykefraværet har vist

seg å være liten. Nyere forskning viser derimot at skal man ha et lønnsomt arbeidsliv, er forebyggende arbeidsmiljøarbeid, basert på kunnskap, det mest effektive.

Irene Stanas investering var nettopp kunnskapsbasert. Det var ikke fruktkurv, caffè latte-kort, stressmestringskurs eller trening i arbeidstiden hun la i potten. Det var ufarlige, miljøvennlige sertifiserte produkter, individuell tilrettelegging og tilpassede arbeidsoppgaver.

- Min hovedtanke og lederfilosofi var at vi ikke skulle begynne med budsjettene, vi skulle begynne med folket. Jeg ønsket å jobbe systematisk med HMS. Fordi det er lønnsomt på sikt. Tar du ikke vare på folkene dine får du heller ikke verdiøkning.

Hvordan jobber dere med arbeidsmiljø i det daglige?

- Min arbeidstokk består i stor grad av unge jenter. De fleste er under 30. De har ikke høyskoleutdanning og kommer svært unge inn i arbeidslivet. Derfor jobber vi systematisk med blant annet oppfølging. Floke har en fadderordning der erfarne frisører tar vare på og følger opp de nye. En annen ting vi har satt i system er timebestillinger, for å hindre at frisørene får samme type arbeidsoppgaver etter hverandre. Da repetitive bevegelser blant annet kan føre til belastningsskader. Dessuten har vi en tett relasjon med bedriftshelsetjenesten, som tar jevnlig risikovurderinger både når det gjelder eksponering for lyd og lys samt arbeidsstillinger.



– Da jeg kom hit merket jeg raskt at hodepinene forsvant, forteller Kristin Johansen, daglig leder ved Oslo-salongen.



Men de aller viktigste investeringene Irene Stana har gjort har vært i rene produkter. Statistikken viser at frisører er den yrkesgruppen som oftest ble utredet og behandlet for kontakteksem i spesialisthelsetjenesten i perioden 2012–2014, og de ligger høyest av alle yrkesgrupper når det gjelder sykefravær relatert til huddiagnoser.

– Vitenskapelige studier viser at en av de viktigste risikofaktorene for å utvikle arbeidsrelaterte hudplager er såkalt vått arbeid, forklarer Nordberg Hanvold.

– Hyppig kontakt med kjemikalier kan også skade hudbarrieren og forårsake arbeidsrelaterte hudplager og hudsykdom. Frisørarbeidet består blant annet i oppgaver som å stripe, farge, style og vaske hår, noe som gjør at huden kommer i kontakt med både vann og kjemikalier.

Nordberg Hanvold mener at flere bør initiere tiltak som hjelper frisørene å unngå mest mulig direkte kontakt med vann, kjemikalier eller andre skadelige produkter.

– I tillegg bør salongen ha rutiner for bruk av gode og rene engangshansker.

REDDET FLERE FRA OMSKOLERING I dag, over ti år siden oppstarten, er Floke en kjede på elleve filialer rundt om i landet, alle sertifiserte som Grønn Salong, – Skandinavias mest anerkjente allergi og miljømerkinger innenfor bransjen, som garanterer at både produkter og behandling er renere og mer miljøvennlige enn i tradisjonelle salonger. Mange av målene Stana satte seg for ti år siden er nådd: Sykefraværet er til enhver tid under tre prosent, og på grunn av tilrettelegging har flere kunne blitt værende i jobben, rekrutteringen øker, og de ansatte opplever ifølge Stana stor grad av medbestemmelse og innflytelse på egen arbeidssituasjon.

I Flokes avdeling i Prinsens gate i Oslo er hyllene fylt til randen av allergi- og miljøvennlige produkter. På bakrommet blander daglig leder Kristin Johansen(34) farger til dagens første kunde, iført nitrilhansker spesielt for kjemisk bruk, som i motsetning til de vanlige latexhanskene holder kjemiske stoffer ute. Disse brukes hyppig i Floke, til tross for at salongen også kan garantere at fargeblandingen er frie for allergifremkallende kjemikalier.

Kristin har jobbet 13 år i yrket. De farlige stoffene visste hun lite om da hun startet. I dag besitter også hun dybdekunnskap om kjemi, og vet at produktene frisører blir utsatt for kan både være hormonforstyrrende, og astma- og kreftfremkallende. Da hun fikk høre om at det fantes et grønt alternativ til de tradisjonelle frisørsalongene for fire år siden, bestemte hun seg for å bytte jobb, og flyttet fra hjembyen Tønsberg til Oslo.

– Jeg merket raskt endringer. Jeg hadde mye vondt i



Silje Birkeland Evensen hadde alltid drømt om å bli frisør, selv om hun visste at hun trolig ikke ville bli gammel i yrket. – Det er sosialt og fint, og man lærer mye om mennesker. Dessuten er det veldig kreativt.

hodet. Da jeg kom hit merket jeg raskt at hodepinene forsvant. Jeg kan ikke bevise det, men jeg blir ikke overrasket dersom det handler om eksponering av kjemikalier i luften.

Flere av de ansatte har søkt seg til Flokes salonger fordi de har hatt yrkesrelaterte plager som eksem og astma.

– Mange hadde nok vært omskolert om de ikke hadde kommet til oss, sier Stana.

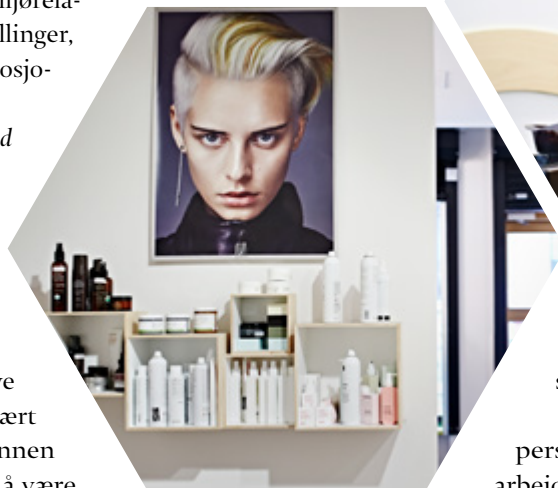
Hun forteller om ansatte i ulike avdelinger med ekstrem allergi, eller som hadde fått påvist astma, som hadde fått beskjed av legene om å slutte som frisør umiddelbart. I dag er de en del av kjeden, og er kvitt plagene.

«ENDA BEDRE DAG PÅ JOBB»

Nå blir også Floke med i STAMIs arbeidsmiljøoppsatsning «En bra dag på jobb», som er et pilotprosjekt fra STAMI der utvalgte virksomheter og bransjer tester ut ulike verktøy som skal kunne brukes for å forebygge relevante arbeidsmiljøutfordringer. Målet er at det skal bli enklere å jobbe med arbeidsmiljø tilpasset »



Daglig leder Kristin Johansen og kollega Silje Birkeland Evensen finner i fellesskap riktig fargenyans. Floke er sertifisert som Grønn Salong, og kan garantere at behandlingene de bruker verken er hormonforstyrrende, allergi- eller kreftfremkallende.



hver enkelt bransje, og at den enkelte arbeidsplass selv kan styre prosessene, uten å være avhengig av eksterne ressurser. For frisørbransjen blir det satt fokus på blant annet verktøy for å redusere typiske arbeidsmiljørelaterte utfordringer som arbeidsstillinger, eksponering for kjemikalier, emosjonelle utfordringer.

Trenger Floke egentlig å være med i et slikt prosjekt?

– Selv om vi er gode på HMS, kan vi helt sikkert bli bedre. Som pilotvirksomhet vil vi også få mulighet til både å vise oss fram, samarbeide med andre og gjøre oss noen nye erfaringer, sier Stana, som er svært glad for at flere virksomheter innen frisørbransjen er plukket ut til å være med i et slikt prosjekt.

Daglig leder i Prinsens gate Kristin Johansen er enig.

– Vi kan alltid bli bedre. Slike verktøy tror jeg kan være nyttige også for oss, slik at vi får en konkret handlingsplan for ulike utfordringer som gjelder spesifikt for arbeidsmiljøet vårt. Å ha gode rutiner for eksempel for emosjonelle påkjenninger, som ved ubehagelige kundemøter, er ikke minst viktig.

Hun mener også at å ha fokus på lederstøtte er nyttig.

– I dag er vi bevisste på dette. Terskelen for å spørre hverandre, både oppover og nedover i rekkene, er lav. Vi har ulik kompetanse. Også jeg kan rådføre meg med mine ansatte. At jeg har vært her lengst betyr ikke at jeg er utlært. Å få tilbakemeldinger og anerkjennelse er noe av det viktigste i arbeidshverdagen, både for å kunne utvikle seg og for å trives på jobb. I så måte tror jeg at «En bra dag på jobb» vil gi oss et ekstra verktøy for å ha det «enda bedre på jobb».

Forskning viser at høye emosjonelle krav har betydning for ulike typer helseutfall som utmattelse og sykefravær, og at blant annet støttende lederskap og fellesskap med kollegaer, i et miljø hvor man samarbeider og kan fordele oppgaver ut ifra behov, er viktig.

STAMI-forsker Therese Nordberg Hanvold mener at virksomheter med kunnskapsbaserte tiltak, slik som Floke, har gode forutsetninger for å lykkes med arbeidsmiljøarbeid.

– Det å identifisere hvilke arbeidsmiljøutfordringer som er aktuelle akkurat i deres salong er et godt sted å begynne. Og da er det lurt å ta tak i de faktorene i arbeidsmiljøet som vi vet fra forskning har en sammenheng med helseplager og sykefravær.

Hun viser til eksempler der tiltak for å redusere muskel- og skjelettplager har vært effektive.

– En studie fra STAMI har vist at personlig oppfølging og veiledning i arbeidsteknikk reduserte arbeidet med armene høyt hevet fra 4 prosent til 2,5 prosent blant frisører. Ulike avlastningstiltak, variasjonstiltak og veiledning vil dermed kunne bidra til å redusere belastningene og dermed også sykefravær.

TILRETTELEGGJER OG INKLUDERER Irene Stana opplever også at den nye generasjonen frisører tar med seg andre arbeidsmiljørelaterte utfordringer, og at støtte fra ledelsen blir spesielt viktig.

– Vi har for eksempel frisører med sosial angst. Da forsøker vi så godt vi kan å tilpasse oppgavene slik at de skal føle seg tryggere på jobb, vi har regelmessige samtaler, og tilrettelegger for disse utfordringene. Basert på hva folk jeg har snakket med, jobber vi nok på en uvanlig måte. Men på sikt tror jeg disse investeringene lønner seg: føler du at du blir verdsatt, strekker du deg litt lenger.

Therese Nordberg Hanvold mener at det også er viktig å trekke fram at frisørene tross alt har et spesielt godt utgangspunkt for å lykkes med sitt arbeidsmiljøarbeid:

– Frisøryrket kjennetegnes av mange som å være kreativt, sosialt og nyskapende og tall fra NOA viser at frisører sammen med toppledere er den yrkesgruppen som rapporterer høy grad av trivsel, engasjement og motivasjon i jobben sin. Frisører er dermed et av de yrkene som er aller mest fornøyd med jobben sin!

– Men det ligger det fortsatt potensiale i å bedre planleggingen og fordelingen av arbeidet på en sann måte at man får flere til å stå i arbeid lenger.

ENERGIDREKET arbeidsplass

Betydelig lavere sykefravær. Større jobbtrivsel. En unik åpenhetskultur.
Da leverandørbedriften Kaefer Energy satset på en mer effektiv produksjon, gjorde det underverker for arbeidsmiljøet.

TEKST LASSE LØNNEBOTN FOTO ANDREAS HVID RAMSDAL OG EIRIK LINDER ASPELUND

Det er tidlig morgen og produksjonen er i gang i verkstedet til Kaefer Energy på Forus i Stavanger. Lokalet minner om en klinisk operasjonssal, der alt av kabler, utstyr og containere er plassert på markerte plasser. Arbeidsutstyr ligger på faste plasser, de ansatte jobber på hver sin stasjon og ingen går i beina på hverandre.

Produktene forflytter seg strømlinjeformet fra stasjon til stasjon, og flere steder henger påminnelsen om organiserings mantra, «5-S»: Sortere, systematisere, skinne, standardisere, sikre. Støyområdene er lagt til isolerte rom. Papirarbeid er nærmest utryddet, kommunikasjonen foregår på nettbrett.

Velkommen til Kaefers effektive og systematiske arbeidsform, der fokuset er på selve arbeidet. Gevinstene har vært store for både ledere og ansatte.

– Det er ikke snakk om å løpe fortere, men om å jobbe smartere, sier Kaefers Energys direktør for helse, miljø, sikkerhet, kvalitet og risikostyring (HMSK&R), Per Steinkopf.

Nå står han i verkstedet sammen med verneombud Stian Kristensen, begge er ikledd gul vest, vernesko og beskyttelsesbriller.

– Vi har forbedringsmøter hver fredag der flere kommer med forslag, som henges opp på tavla, diskuteres og tas videre. Vi merker at flere engasjerer seg og har fått en stolthet i jobben, sier Kristiansen.

Hovedtillitsvalgt Jens Hermansson er enig:

– Her er det høyt under taket, og vi har gode diskusjoner mellom ledere og ansatte. De fleste føler at de blir lyttet til.

Gevinstene for bedriften? Ingen tidstyver. Økt produktivitet. Økt lønnsomhet. Men effekten er også denne: Et betydelig bedre arbeidsmiljø.

KAEFER ENERGY, EN LEVERANDØRBEDRIFT i olje- og gassbransjen, har 1000 ansatte innen ISO-fagene isolering, stillas og overflate. Bedriften, som har store utbyggings-, vedlikeholds- og modifikasjonskontrakter, både on- og

offshore, omsatte i 2018 for 1,6 milliarder kroner. I den nye IA-avtalen er bedrifter som Kaefer Energy valgt ut til spesiell satsing for å redusere sykefravær og frafall. Totalt er syv bransjer med 670 000 ansatte valgt ut.

Leverandørindustrien til olje- og gass har de siste årene vært preget av effektiviseringsprosesser, høy endringstakt, nedbemannings og omorganisering. I perioden 2013–2017, da oljeprisen viste en kontinuerlig nedgang, mistet rundt 80 000 mennesker jobben i leverandørindustrien, ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB). I dag er det ca. 111.300 direkte sysselsatte i hele petroleumsnæringen, og totalt 170 200 inkludert indirekte sysselsatte, ifølge SSB.

Nedgangen har medført at ansatte har fått arbeidsoppgaver flyttet fra hav til land, mens andre stillinger har fått nye oppgaver som krever ny kompetanse. Ifølge «Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022» rapporterer ansatte i denne næringen om jobbuisikkerhet »

– Å legge til rette for forbedringsforslag og gi ansatte mulighet til påvirkning trenger ikke være krevende.



Live Bakke Finne, forsker ved STAMI.

og uforutsigbarhet. Sykefraværet økte fra 2015 til 2017, men viste en nedgang igjen i 2018, viser rapporten.

– I et 20-årsperspektiv er det blitt jobbet seriøst med arbeidsmiljøutfordringer i bransjen. Det er en næring med høy faglig kompetanse, god satsing på arbeidsmiljø og godt utbygde styringssystemer på HMS – og god etterlevelsespraksis, både på regelverket og egne rutiner, sier, Sigvart Zachariassen, sjefingeniør for arbeidsmiljø i Petroleums-tilsynet (PTIL).

Også Kaefer Energy merket nedgangstidene, men satsingen på arbeidsformen «LEAN» i 2013 ga bedriften et verktøy som styrket motstandskraften.

LEAN er en metode for å forbedre kvalitet og resultater gjennom å optimalisere prosesser og fjerne unyttige elementer i produksjonen. På den måten vil arbeidet gjøres raskere og bedre, med mindre sløsing. Begrepet stammer fra den japanske bilprodusenten Toyota som skapte et system for kontinuerlig forbedring av produksjonen.

– LEAN er et kunnskapsbasert verktøy som gir oss knagger å henge arbeidet på. De ansatte jobber mer effektivt og meningsfullt, som er motiverende i arbeidsdagen, mener Stian Skagen, en av fire LEAN-ledere i Kaefer Energy.

Han får støtte av Kaefer Energys HR-manager, Kenneth Høyland:

– Mens andre i bransjen opplevde en økning i sykefraværet, fikk vi faktisk en nedgang. Det viser at de verktøyene vi har etablert for et godt arbeidsmiljø ligger fast, sier Høyland.

I SEPTEMBER 2019 FIKK bedriften en pris for sitt LEAN-arbeid. I tildelingen på «Årets LEAN-nettverkskonferanse», ble det sagt at «Kaefer Energy er blitt et stort forbilde i leverandørindustrien med sterke resultater etter innføringen av LEAN.»

– De ansatte får konkrete mål å nå, med solid anerkjennelse hvis de når målene. Alle blir hørt og får tilbakemelding om sine innspill, og jeg vil si vi har skapt en unik åpenhetskultur, sier Skagen.

Rasmus Fjørtoft, ansvarlig for HMS og risikostyring i Kaefer Energy, nikker bekreftende.

– Satsingen har gitt forbedringer innen både skaderisiko og ergonomisk belastning. Det kan være små ting som gir store utslag, som å jobbe mindre med hendene over hodet eller slippe å ha tunge malingsspann opp en stige.

Tillitsvalgt Hermansson er enig i at arbeidet gjøres smartere enn før, men det betyr ikke nødvendigvis at det er mindre fysisk krevende.

– Jobben er den samme, og de ansatte blir like slitne som før. Ulempen med effektiviseringen er at de jobbene som før ble gjort av tre arbeidere, gjøres kanskje nå av to. I det lang løp kan det bety en større fysisk påkjenning for de ansatte, sier han.

Nylig feiret Kaefer Energy at de hadde hatt null arbeids-skader på prosjektene for Equinor det siste året.

– Det var en milepæl på sikkerhetssiden, sier HR-manager Høyland. – Vi kan fremdeles bli bedre på å minimere risiko,

men den feiringen har hatt en positiv innvirkning på alle ansatte her.

To faktorer synliggjør at den systematiske satsingen har gitt utslag i bedre arbeidsmiljø:

- Sykefraværet gikk ned fra 8,3 prosent i 2018 til 5,6 prosent i 2019.
- Medisinske undersøkelser, i regi av bedriftshelsetjenesten, viste at de ansatte i bransjen har like god eller bedre helse sammenliknet med normalbefolkningen. De ansatte ble sjekket for både hørsel, kjemikal-eksponering, og muskel- og skjelettskader.

– Vi fikk nesten hakeslepp da vi så resultatene av undersøkelsen. Dette er objektive data som vi mener veier tyngre og er mer nøytrale enn andre rapporter om de ansattes helse, sier Fjørtoft.

INGEN BETVILER AT leverandørindustrien har krevende arbeidsdager. Det fysiske arbeidsmiljøet kan ha tøffe værforhold, varierende skiftordninger og nattarbeid. Det er kjemiske eksponeringer, ergonomisk slitasje, og tungt, roterende utstyr på små områder. Flere steder foregår driften kontinuerlig, og kravene til hvile mellom arbeidsøktene kan bli utfordret.

I tillegg er det et evig problem: Støy.

– Ifølge egenrapporteringen i bransjen, opplever ca. 40 prosent av de ansatte at de ofte eller svært ofte utsettes for høyt støynivå. Ingen andre arbeidsmiljøfaktorer scorer så høyt, sier Zachariassen i PTIL.

– Flere steder overskrides grenseverdiene for støy – selv om det er brukt mye ressurser på å utvikle bedre verneutstyr. For eksempel bruker flere hørselvern med varsler som viser når dagens støydose passerer. Men noe av kritikken mot disse hørselvernene er at man ikke vet hvor godt de beskytter.

– *Jobber bransjen godt nok for å bedre sikkerhets- og arbeidsmiljøfaktorer?*

– Industrien generelt jobber godt, men det er likevel rom for forbedringer. Noe av det vi er bekymret for, er om systemet med fastpris på oppdrag kan medføre at prosjekter skal ferdigstilles raskere for å maksimere gevinsten. Kanskje medfører det at ansatte slurver med verneutstyret eller jobber lengre dager.

Zachariassen ser også et annet faremoment.

– I en bransje der marginene blir presset mer enn noen gang, forventes det stor fleksibilitet fra leverandørene. De må raskt levere et arbeidsteam, hvis ikke kan kontrakten stå i fare. Det fører til at leverandørene må satse mer på innleie, sier Zachariassen og forteller om et konkret eksempel:

En innleid arbeider skulle utføre ISO-oppgaver i et støyende område. Til tross for at han brukte hørselvern, fikk han et akutt problem med øresus da noen ventiler plutselig blåste ut og skapte enorm støy. Han tenkte at øresusen ville gå over, dro hjem og tenkte ikke mer over det. Og ikke lenge etter dro han ut på et nytt, kortvarig oppdrag. Men øresusen ga seg ikke, og omsider oppsøkte han en sykepleier. Men hendelsen ble ikke meldt inn, den falt mellom alle stoler.



– Det viser at det er mange aktører i bransjen som vi ikke vet hvordan jobber med sikkerhet og miljø.

– Er dagens regelverk godt nok til å fange opp arbeidsskader?

– Lovverket gjenspeiler ikke godt nok de problemene som kan oppstå med innleie og lange leverandørkjeder. Vi jobber med det juridisk for å se om det bør en tilpasning til i arbeidsmiljøloven. En annen utfordring er at det kanskje er for ensidig fokus på skader. Hvis noen får en rift øyet, kan himmel og jord settes i bevegelse. Mens en hørselskade, som kanskje er mer alvorlig, ikke får samme alvor.

VEL SÅ VIKTIGE er de psykososiale og organisatoriske forholdene på arbeidsplassen. Opplever du motstridende forespørsler fra kolleger, sjefen eller andre? Har du liten mulighet til å påvirke beslutninger som har betydning for arbeidet ditt? Går det rykter om forandringer på din arbeidsplass? Dette er aspekter av arbeidssituasjonen som kan påvirke arbeidstakerens helse negativt, forteller forsker i STAMI, Live Bakke Finne.

– Psykososiale og organisatoriske forhold av negativ art kan gi utslag som symptomer på angst og depresjon og muskelskjelettplager, samt bidra til uforhet og sykefravær. Mens forhold av positiv art kan gi økt motivasjon, produktivitet og trivsel sier Finne.

Arbeidstakere som blant annet opplever rettferdig ledelse, støtte fra nærmeste leder, positive utfordringer, et godt sosialt klima og balanse mellom både krav og kontroll, og innsats og belønning, rapporterer om færre helseplager, sier Finne.

– For å ta balansen mellom krav og kontroll: Hvis arbeidet er preget av høye krav, bør det også legges vekt på at arbeidstakerne har mulighet til å påvirke sin egen arbeidssituasjon. I Kaefer Energy virker det som om de satser bevisst på dette og at det har vært en av suksessfaktorene for å utvikle arbeidsmiljøet.



Kaefer Energy ser ut til å satse på tiltak som er direkte knyttet til arbeidet som utføres – og det er nøkkelen for å jobbe med arbeidsmiljøet, sier hun.

– Å legge til rette for forbedringsforslag og å gi ansatte mulighet til påvirkning, trenger ikke være krevende. Men det handler om å sette det i system og integrere det i arbeidshverdagen.

Hun viser til eksempler fra industrien:

– I mange industribedrifter har det tradisjonelle HMS-arbeidet fått mest oppmerksomhet. Gitt hva slags type arbeid som utføres i de bedriftene, kan du si at det ikke er rart. Men det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet har kanskje kommet mer i bakgrunnen, både fordi det ofte blir oppfattet som mer abstrakt og dermed vanskeligere å gripe tak i og sette i system. Derfor har tiltak rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet ofte vært «trivselstiltak» som ikke handler om arbeidet.

HOS DE VERKSTEDANSATTE hos

Kaefer Energy virker jobbmotivasjonen høy. I den gigantiske verkstedhallen jobbes det stødig og konsentrert, samtidig som det er rom for smil og et pust i bakken. Seks år med LEAN-arbeid har båret frukter for både de ansatte og bedriften som helhet, og gitt utslag i bedre lønnsomhet og arbeidsmiljø.

– På en skala fra 1 til 10 vil jeg gi arbeidsmiljøet her en 9'er, sier tillitsvalgt Jens Hermansson. – Trivselen er god og medbestemmelsen stor. Selv om det kan være store diskusjoner om hva som kan forbedres, finner vi alltid løsninger.

– Det er et uttrykk som heter «drag the pig through the farm», forteller LEAN-ansvarlig Stian Skagen. – Sånn jobber vi ikke her, med pisk og tvang. Her er medbestemmelse, åpenhet, kommunikasjon og anerkjennelse suksesskriteriene. LEAN er forankret i ledelsen, godt mottatt av de ansatte og en del av vår kultur.

Hermansson ser særlig en utfordring nå:

– Arbeidspresset øker, fordi fastpris på prosjektene gjør at arbeidet må være ferdig innen en viss tid. Det kan være uheldig for de ansatte å vite at bedriften din taper penger dersom du ikke utfører jobben innen tidsfristen.

– Vi blir aldri ferdig med forbedringer i arbeidsmiljøet. Vi analyserer hele tiden hva som fungerer og hva vi kan bli bedre på, kommer det fra Rasmus Fjørtoft.

– Nå tar vi også i bruk et datasystem for risikostyring som er tilgjengelig for alle. Hvis en arbeidsleder vil vite kravene til støy, sikkerhet eller ergonomiske forhold på et anlegg, er informasjonen lett tilgjengelig og basert på kartlegging fra de stedene vi har hatt oppdrag. Det har gjort arbeidet med HMS og arbeidsmiljø mer analytisk.



Bygger en sterk **ARBEIDSMILJØKULTUR**

I en fysisk krevende bransje, ser entreprenør- og eiendomsutvikler SKANSKA sikkerhet og jobbmotivasjon i sammenheng. Det fører til færre skader og et bedre arbeidsmiljø.

TEKST LASSE LØNNEBOTN FOTO SKANSKA OG STAMI

De jobber i en bransje der arbeidstakerne rammes av skader og ulykker. På hundrevis av byggeplasser og andre prosjekter landet rundt utsettes de ansatte for helserisiko. Det er mekaniske og kjemiske eksponeringer, vibrasjoner, støy og tunge, fysiske belastninger. For SKANSKA er derfor økte sikkerhetshensyn tett knyttet til forbedringer i arbeidsmiljøet.

– Målet er at alle skal dra fra jobb og oppleve at sikkerheten er ivaretatt, det er prioritet nummer én. Samtidig vil vi at hver enkelt skal ha fokus på de daglige arbeidsoppgavene. En forutsetning for å det, er å ha det bra og trives på jobben, sier HMS- og Kvalitetsdirektør i Skanska, Peer Christian Anderssen.

Bygge- og anleggsnæringen er den næringen med mest langtidssykefravær grunnet muskel- og skjelettdiagnoser, med 96 tilfeller per 1000 arbeidstakere per år, viser statistikk fra Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø (NOA) ved STAMI. Det er den dårlige nyheten. Den gode er at det er en næring der det er forsket mye på arbeidsmiljøforhold de siste 25 årene, slik at kunnskapen om utfordringene øker.

– Vi jobber mer systematisk og kunnskapsbasert med forbedringer i arbeidsmiljøet nå sammenliknet med noen år tilbake. Vi har god dialog med ansatte og tillitsvalgte, har stadige forbedringer i arbeidsrutinene og jobber med helse, miljø og sikkerhet i et større perspektiv. Medarbeiderkartlegging tyder på at vi har ansatte som trives og er stolte av jobben sin, sier Anderssen.

Han får støtte av SKANSKAs hovedtillitsvalgt Frank Heine Jensen.

– I all hovedsak har vi et godt arbeidsmiljø i SKANSKA, og dialogen mellom tillitsvalgte og ledelse om forebyggende tiltak er god. Vi har god medvirkning i prosessene, og det er bra. Men vi kan ikke stikke under en stol at det er ting med arbeidsmiljøet som kan bli bedre, påpeker Jensen.

SKANSKA ER ET AV VERDENS største entreprenørkonsern med ca. 41 000 ansatte i Europa og USA. Bedriften er involvert i mange store prosjekter i Norge, og hver dag jobber rundt

3800 ansatte fra Skanska Norge på anleggs-, bygg- og eiendomsutviklingsprosjekter over hele landet.

Bedriften er en del av bygg- og anleggsnæringen som totalt sysselsetter 226 000 personer innen tre hovedgrupper: Oppføring av bygninger (72 000 sysselsatte), anleggsvirksomhet (25 000 sysselsatte) og spesialisert bygg- og anleggsvirksomhet (128 000 sysselsatte). I tillegg kommer anslagsvis 23 000 arbeidstakere på korttidsopphold.

Tall fra NOA viser at bygg- og anleggsnæringen har et langtidssykefravær på 4,0 prosent, noe som er rett i underkant av gjennomsnittet for alle yrkesaktive. Samtidig rapporterer bygg- og anleggsbedrifter om høyere arbeidsrelatert fravær enn gjennomsnittet.

– Det viktigste vi gjør er å bygge en kultur for at hver dag på jobb er så trygg og sikker som mulig. Det gjør vi ikke gjennom ett tiltak, men mange. Avvik fra sikkerhetsinstrukser blir fulgt opp, så vi hele tiden kan gjøre forbedringer, sier Anderssen. »

– Antallet dødsfall i næringen var historisk lavt i 2018.



Hans Magne Gravseth, overlege og forsker ved STAMI.



SKANSKAs HMS- og kvalitetsdirektør Peer Christian Anderssen, forteller at de jobber mer systematisk med arbeidsmiljøet nå, sammenlignet med noen år tilbake.

Mange av de kritiske hendelsene er knyttet til løfteoperasjoner og fallende last, forteller Anderssen, og derfor har SKANSKA innført nye og tydeligere krav til hvordan krevende løfteoperasjoner skal planlegges og gjennomføres. Et annet tiltak er standardisering av krav til fallsikringsutstyr for å gjøre det enklere, billigere og tryggere å jobbe i høyden. Forbedringene i arbeidsmiljøet har effekt: De siste årene har SKANSKAs systematiske arbeid ført til stor nedgang i antall alvorlige skader.

– Vi kan hele tiden øke forståelsen for risikoen vi utsettes for. Da er gode rutiner, systemer og prosedyrer avgjørende – kombinert med å bygge opp en sterk kultur rundt sikkerhet og arbeidsmiljø. Vårt årlige, ukelange helse- og sikkerhetskampanjekurs for alle ansatte og kontraktspartnere har hatt god effekt, sier han.

LIKEVEL ER SKADER en del av bransjeverdagen. Ca. 4,4 prosent av de som jobber innen anleggsvirksomhet og 2,7 prosent av de som jobber innen byggevirksomhet oppga i 2016 at de har vært utsatt for en arbeidsskade som medførte sykefravær det siste året, ifølge tall fra NOA. Det er henholdsvis tre og to ganger så mange som gjennomsnittet blant norske arbeidstakere.

– Selv om det gjøres forbedringer i sikkerhetsrutinene hele tiden, er det fremdeles for mange skader i byggebransjen. Fra august til november 2019, var det 30 rapporterte skader under oppføring av bygg i Norge, små og store. Det er for mange, sier tillitsvalgt Jensen.

Han rister på hodet.

– Ute på byggeplasser ser jeg ofte avvik. Selv om et rekkverk er satt opp forskriftsmessig, kan jeg likevel se noen som står på en gardintrapp og nesten tipper utfor rekkverket for å gjennomføre en oppgave. Her oppleves det som prosjektledelsen svikter i planlegging og gjennomføring

av arbeidsoppgavene. Riktig kunnskap og god planlegging fører til godt miljø og god sikkerhet.

– Helt enig, sier HMS-direktør Anderssen. – Nøkkelen til både sikker og effektiv produksjon ligger her.

Brudd på sikkerhetsbestemmelser er ikke et uvanlig syn i bransjen, mener overlege og NOA-forsker Hans Magne Gravseth:

– I de tilfellene der ulykkene er utløst av farlig handlinger og adferd fra arbeidstakernes side, er disse handlingene i stor grad et resultat av systemet som arbeidstakerne er en del av, sier Gravseth.

På en annen side: Antallet dødsfall var historisk lavt i 2018, da fire mennesker omkom i arbeidsskadeulykker i bygg- og anleggsbransjen – mot syv og åtte i årene før, ifølge tall fra Arbeidstilsynet.

– Det er mer oppmerksomhet på sikkerhet i bransjen generelt, og det er en pågående prosess der du alltid kan øke sikkerheten. Mitt inntrykk er at de store aktørene er gode på sikkerhet, men det er en underskog av mindre seriøse aktører og entreprenører med mange underleverandører. Da blir ansvarsforholdene ofte uklare, påpeker Gravseth.

En annen tendens Gravseth peker på, er at utenlandske arbeidstakere i håndverksyrker blir oftere skadet på jobb – forekomsten av selvrapporterte arbeidsskader med fravær er nesten fire ganger så stor som blant norskfødte håndverkere, ifølge 2018-rapporten «Helseproblemer og ulykker i bygg og anlegg», utgitt av STAMI og Arbeidstilsynet.

– Hvorfor utenlandske arbeidstakere er overrepresentert på skadestatistikken er ikke godt å si. Det kan ha sammenheng med språklige utfordringer, at utenlandske arbeidstakere er kortere tid på prosjektene og at de ikke kjenner kulturen like godt.

SKANSKAs tillitsvalgte, Frank Heine Jensen, har en teori på hvorfor utenlandske arbeidstakere skader seg oftere:

– De fleste blir innleid fra bemanningsbyrå, og ofte er

det flinke folk. Men kvaliteten er høyst variabel, og noen ganger får vi folk som knapt vet opp og ned på en hammer. Vi har mye fokus på språkutfordringer, men kulturforskjeller kan være et enda større problem. Det fører til feil og skader.

SAMMENLIKNET MED ANDRE BRANSJER, er det få problemer med det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet – det som handler om de mellommenneskelige relasjonene. Men alt er ikke problemfritt. Tall fra NOA tyder på at mobbing forekommer dobbelt så hyppig i anleggsbransjen som blant gjennomsnittet av norske yrkesaktive.

– Vi har enkelttilfeller de noen har følt seg mobbet eller trakassert, forteller Jensen. – Omfanget er lite, men vi tar det på alvor og gjør det vi kan for å ordne opp. I noen tilfeller skværes det opp mellom dem det gjelder, og i andre tilfeller kan det ende med sluttpakke.

Han sier at mobbesakene ofte dreier seg om forhold mellom leder og ansatt:

– Rapporter viser at det kan være en røff tone blant fagarbeiderne. Det som er normal sjargong for noen, oppfattes som mobbing av andre. Det som er bra, er at de involverte får sagt sitt og påvirket hvordan det skal løses.

Mer mangfold på arbeidsplassen – og særlig flere kvinner – har gitt mindre mobbing, sier han.

– Et større mangfold har vist seg udelt positivt, hos arbeidstakere på flere nivåer. Det er bra for arbeidsmiljøet.

HMS-direktør Anderssen ser en positiv endring på gang.

– Vi ser utfordringer i bransjen knyttet til at yrket er mannsdominert. Vårt utredningsarbeid innenfor mangfold og inkludering viser til forskning som påpeker at menn i mindre grad spør om hjelp og samtidig aksepterer høyere risiko. Vi tror at mangfold løser opp i disse tradisjonelle mønstrene.

KRAVENE ØKER. I bygg- og anleggsbransjen er det stadig vekk produktivitetsforbedrende tiltak. Byggherrer vil ha prosjektene raskere ferdig og myndigheter setter større klimakrav. Forskning viser at det kan øke presset på arbeidsmiljøforhold som kontroll over eget arbeid, arbeidstid, endringer i arbeidsinnholdet og medvirkning.

– Ikke alt handler om pris på prosjektene. For en byggherre kan det være vel så viktig hvem som utgjør arbeidsteamet og hvordan vi kan gjøre arbeidet best utfra sikkerhets- og klimahensyn. Svært ofte ser jeg at de ansatte legger stor prestisje i prosjektene, og det tyder på at de er stolt av jobben sin, sier Anderssen.

Forskning viser at det er flere psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som er assosiert med økt skaderisiko, påpeker NOA-forsker Hans Magne Gravseth.

– Dette gjelder forhold som rollekonflikt, emosjonelle krav samt kombinasjonen høye krav og lav selvbestemmelse. I et forebyggingsperspektiv er det derfor viktig å ikke glemme disse faktorene.

– Selv om det gjøres forbedringer i sikkerhetsrutinene hele tiden, er det fremdeles for mange skader i bransjen.



Frank Heine Jensen, hovedtillitsvalgt i SKANSKA.

Men i SKANSKA strekker arbeidstakerne seg langt for arbeidsgiver, mener tillitsvalgt Jensen.

– De ansatte har sterk lojalitet til SKANSKA og stiller seg bak kravene fra arbeidsgiver. Det tyder på at de er godt fornøyde med alt som har med HMS og arbeidsmiljø å gjøre. De siste årene har vi sett at akkordjobbing har slått ut positivt, iallfall for fagarbeiderne. De fleste vil jobbe på akkord, og får også det.

Effektene av flere på akkord har gitt gevinster også for arbeidsgiver. Produksjonstiden blir kortere fordi flere jobber smartere. Det kan gi en vinn-vinn-situasjon, mener HMS-direktør Anderssen, men påpeker at de må balansere mellom økt produktivitet og godt arbeidsmiljø.

– Vi strekker oss langt for å møte de ansattes ønsker og krav, for vi vet vi stiller store krav tilbake. Det fører til god kvalitet i prosjektene og arbeidsteam som er trygge og faglige sterke.

– Hvordan har satsingen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid slått ut i bedre produktivitet og lønnsomhet?

– På samme måte som vi ser at våre grønne og miljøvennlige prosjekter er de mest lønnsomme, er det en rekke synergier mellom god lønnsomhet og et sikkert og godt arbeidsmiljø. Et veldrevet prosjekt med stabil, trygg og velfungerende bemanning – også blant våre underleverandører – gir selvsagt også god lønnsomhet og gode prosjekter for våre kunder.

Arbeidsplassen I SENTRUM

Nå skal bedriftene få gode, kunnskapsbaserte verktøy for å jobbe med arbeidsmiljø, sier Vegard Einan, statssekretær i Arbeids- og sosialdepartementet. Arbeidsmiljøsatsingen skal støtte opp under IA-avtalens mål om å forebygge sykefravær og frafall og skape et arbeidsliv med plass for alle.

TEKST LASSE LØNNEBOTN FOTO JAN RICHARD KJELSTRUP / ASD

I 2018 var regjeringen klar på at det var nødvendig med endringer i IA-avtalen.

Ressursbruken var for stor og måloppnåelsen de siste 17 årene var ikke god nok.

Gjennom god dialog mellom de tre partene, ble vi enige om en ny avtale med en helt ny innretning. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid er et eget innsatsområde i avtalen.

– Den nye IA-avtalen om inkluderende arbeidsliv setter arbeidsplassen i sentrum. Avtalen skal inspirere og motivere flere virksomheter til å se sammenhengen mellom arbeidsmiljø og helse, sykefravær, produktivitet og lønnsomhet. Vi må samarbeide godt og systematisk for et trygt, godt og inkluderende arbeidsliv. Denne jobben må gjøres ute i virksomhetene, hver eneste dag, og det er partene på arbeidsplassen som må gjøre den. Da kan arbeidsplassene bidra til å nå IA-avtalens nasjonale målsetting om å redusere sykefraværet med 10 prosent sammenliknet med 2018, og å redusere frafallet på arbeidsplassen.

I Norge har vi i all hovedsak en høy arbeidsmiljøstandard og en positiv utvikling når det gjelder arbeidsmiljø. Vi har høy yrkesdeltagelse, lav arbeidsledighet og jevn inntektsfordeling. Hele 8 av 10 arbeidstakere svarte i 2018 at de var svært fornøyd med egen arbeidsplass.

– Hva er de største arbeidsmiljøutfordringene i norsk arbeidsliv i dag?

– Sammenlignet med andre land har Norge et høyt sykefravær og høy uføretilgang, uten at vi enkelt kan forklare hvorfor. Sykefraværet og frafallet fra arbeidslivet er en utfordring samfunnsøkonomisk og bedriftsøkonomisk, men også ikke minst for den enkelte som kan få ødelagt helse og falle ut av arbeidslivet.

ARBEIDSMILJØETS BETYDNING – Forskning bekrefter det vi alle vet og mange av oss har opplevd, at det er en tydelig sammenheng mellom arbeidsmiljøet på arbeidsplassen og sykefravær. Gevinsten av riktig og treffsikkert forebyggende



Statssekretær
Vegard Einan om
innsatsområdene i den
nye IA-avtalen.

arbeidsmiljøarbeid, vil være redusert sykefravær, færre uføre og lengre arbeidskarrierer. Men for å jobbe mer effektivt og treffsikkert med å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet, må vi vite mer om sammenhengen mellom arbeidsmiljø og sykefravær.

For å ha effekt må forebyggende arbeidsmiljøarbeid være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. Partene i IA-avtalen, sammen med STAMI og Arbeidstilsynet har derfor jobbet med å tydeliggjøre budskapet om hva arbeidsmiljø handler om: Arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Mange virksomheter har hatt utfordringer med å kartlegge arbeidsmiljøet og vurdere risiko.

Dermed får de heller ikke iverksatt de riktige tiltakene når risikoen tilsier at det kan oppstå skader eller sykdom.

Arbeidsmiljøarbeidet må bygge på kunnskap om hva som virker, og foregå i samarbeid mellom partene på den enkelte arbeidsplass.

– *Hva er nøkkelen til å redusere det arbeidsrelaterte sykefraværet, som utgjør ca. 35 prosent av det totale sykefraværet?*

– Fra regjeringens side har vi gjennom trepartssamarbeidet og den nye IA-avtalen utviklet nye virkemidler, og slik forsøkt å legge til rette for at det forebyggende arbeidet skal bli lettere og mer effektivt både for store og små virksomheter. Oppfølging av IA-avtalen er høyt prioritert av myndighetene. Vi er i ferd med å få på plass en rekke virkemidler til støtte for IA-arbeidet i virksomhetene.

Den nye IA-avtalen gjelder for hele arbeidslivet, og virkemidlene i avtalen er tilgjengelige for alle virksomheter. Avtalen gir virksomhetene flere verktøy i arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær og frafall.

– Vi har etablert en ny arbeidsmiljøsatsing som skal bidra til kompetanse og verktøy for virksomhetene om hva som skal til for å lykkes bedre med å forebygge sykefravær og frafall. Hovedformålet med satsingen er å gi bedre innhold og retning i arbeidsmiljøarbeidet på den enkelte arbeidsplass.

– Tiltakene skal treffe virksomhetsnivået, men samtidig målrettes mot prioriterte bransjer eller sektorer som har utfordringer knyttet til sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Arbeidsmiljøsatsingen dreier seg derfor om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning. Vi forbereder blant annet en felles arbeidsmiljøportal, en nettløsning som skal være et nyttig redskap for virksomhetene.

KUNNSKAP ER AVGJØRENDE STAMI utvikler og gjør tilgjengelig virksomhetsrettet kunnskap om sammenheng mellom arbeidsmiljø, helse og sykefravær. Det etableres også en særskilt og ny kunnskapsformidlings-/veiviserfunksjon i Arbeidstilsynet for å gi informasjon og anbefalinger om godt arbeidsmiljøarbeid.

– Arbeidsmiljøsatsingen skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid med et IA-fokus, det vil si på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall. I tillegg vil satsingen være et viktig bidrag for å sikre koordinering av aktivitetene og samarbeid med andre relevante brukere og aktører, som bedriftshelsetjenesten, NAV, bransjeforeninger med videre. Hensikten er at alle aktører kan jobbe koordinert og kunnskapsbasert, og legge til grunn det samme budskapet om hva som virker i det forebyggende arbeidet.

– I samarbeid med partene i arbeidslivet har vi også satt i gang sju nye IA-bransjeprogrammer i bransjer hvor IA-partene er enige om at det er behov for en prioritert innsats for å redusere sykefravær og frafall. Også her er det

partene, på bransjenivå og i samarbeid på arbeidsplassene, som har ansvaret for å velge og gjennomføre målrettede tiltak for å redusere sykefraværet. Dette skal gjøres med støtte fra myndighetene. Hvilke tiltak som er gode og treffsikre, vil variere mellom ulike bransjer og arbeidsplasser.

Arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene skal sammen bidra med støtte til virksomhetenes arbeid med å få på plass og videreutvikle rutiner og systemer i forebyggingsarbeidet. De som klarer det, vil se resultater og tjene på den nye IA-avtalen.

IA-avtalen skal også både gi virksomhetene bedre koordinerte tjenester fra NAV og enklere tilgang til NAVs tjenester. NAV Arbeidslivssenter skal fortsatt være en ressurs i IA-arbeidet. Arbeids- og velferdsetaten har en sentral rolle i å sørge for en koordinert arbeidslivstjeneste ut mot brukerne.

– Myndighetene jobber for at virksomhetene skal få god og effektiv støtte i arbeidet med å forebygge sykefravær og frafall - både fra arbeidsmiljømyndighetene og NAV. Vi vil benytte hele vårt apparat for å oppnå resultat. Men igjen, jobben må først og fremst gjøres av partene på arbeidsplassen. Det er lokalt man må sette det på dagsorden, prioritere, ville og ta initiativ.

– *Det lokale partssamarbeidet er sterkt i noen bedrifter, men nesten fraværende i andre. Hva skal til for at flere bedrifter systematiserer det lokale partssamarbeidet?*

– Hvis vi skal kunne forsvare å bruke omfattende ressurser på en sentralt inngått avtale, må den følges opp lokalt. Her har hovedorganisasjonene en viktig jobb å gjøre for å informere og motivere sine medlemmer i forbund og bransjeforeninger. Jeg tror samtidig at dette er en unik mulighet for de virksomhetene som har etablert godt samarbeid til å hente ut verdier gjennom lavere fravær. Samtidig kan samarbeid om bedre arbeidsmiljø også være en god sak å etablere godt partssamarbeid på, for de virksomhetene som ikke har dette helt på plass ennå.

Slik kan trepartssamarbeidet også understøtte og muliggjøre oppfølging og resultater på virksomhetsnivå.

– Jeg håper virksomhetene ser de store mulighetene som ligger i den nye IA-avtalen. Nå kreves det innsats fra alle involverte dersom vi skal lykkes.

Ansvaret for det praktiske forebyggende IA-arbeidet ligger hos arbeidsgiverne og de tillitsvalgte i virksomhetene. Styrken i trepartssamarbeidet er det de to partene lokalt som legger til rette for. I det arbeidet har virksomhetene støtte, virkemidler og fullmakter fra partene og myndighetene sentralt.

– IA-avtalen viser på denne måten betydningen av dialogen, verdien i det organiserte arbeidslivet. Nå er det opp til arbeidsplassene å vise at den norske samarbeidsmodellen også kan ta store løft på sykefraværs-, og frafallsinnsats.

En bra dag på jobb

Yrke: Å GI AV SEG SELV

For barnehageansatte er følelsene en del av jobben. Hvordan unngå at det blir en påkjønning? Toppen barnehage møter utfordringene med En bra dag på jobb.

TEKST MERETE GLORVIGEN FOTO GEIR DOKKEN OG STAMI

– Jeg tror ikke det er noe annet sted i hele verden hvor du får så mye kjærlighet når du kommer på jobb, smiler Jane Melbye.

Hver morgen blir den pedagogiske lederen på storebarnsavdelingen «Rødkløver» i Toppen barnehage på Skedsmokorset omfavnet av rundt 20 barn, en etter en, hvis de klarer å vente.

Men hun blir også hver dag møtt av 20 barn som trenger å tørke snørr og tårer, med stadige behov for opplevelser, lek, utfoldelse, mestring, utvikling, og pedagogisk veiledning. Hjelp til det meste.

– Vi er jo med på å bygge små barn opp til å bli fantastiske mennesker. Vi har en kjempeviktig jobb, fastslår Jane.

Nå har hun nettopp tredd på ungene gummibukser og regnjakker med omhu, dyttet tommer inn på riktig plass i riktig vott, mens hun har filosofert over aktuelle fremtidige yrker sammen med barna, - som blant annet har kommet fram til at har du ikke uniform på jobb, så er det ikke en ordentlig jobb.

Derfor er det nok de færreste av «Rødkløver-barna» som faktisk er klar over at Jane i det hele tatt *jobber* i barnehagen.

Men sett fra voksenperspektiv er det ikke tvil om at Jane har et svært krevende arbeid. Dagene i en barnehage er hektiske. Det er behov for deg på flere steder, nesten til enhver tid: I samme øyeblikk som et barn trenger tørre sokker, trenger to andre barn hjelp til å løse en konflikt. Den fjerde har sølt ut melken sin over hele bordet og sidemann. For å illustrere

– Et godt arbeidsmiljø handler først og fremst om at alle skal bli sett, hørt og behøvd. Alle skal få brukt kompetansen sin.



Kathrine Tviberg Sandstad, daglig leder.

en typisk scene på under tjue sekunder fra en dag i barnehagen, der voksentettheten er 1:6. Barnehageansatte blir også stadig satt krav til fra de voksne, - både av ledere, kolleger, og foreldre.

EN BRA DAG PÅ JOBB

– Den største utfordringen med å jobbe i barnehage er nok å strekke til på alle ulike områder, sier daglig leder, Kathrine Tviberg Sandstad.

Et godt arbeidsmiljø er en forutsetning for å kunne takle travle dager, uforutsigbare situasjoner og stadige tilløp til konflikter. Derfor har også arbeidsmiljø alltid stått høyt på lista for den daglige lederen. På kontoret i annen etasje står døren alltid åpen.

– Et godt arbeidsmiljø handler først og fremst om »



Barnehagemedarbeider Daniela Dambuen jobber store deler av dagen i «barnehøyde». Hun trives med å jobbe i småbarnsavdeling med de minste barna. – Det å ta del i den enorme utviklingen og mestringen de første leveårene synes jeg er veldig givende.





at alle skal bli sett, hørt og behovd. Alle skal få brukt kompetansen sin og vi skal få utvikle oss i et varmt og raust miljø. Dette mener Tviberg Sandstad er en forutsetning for å kunne stå i en utfordrende hverdag over tid. Hun har det daglige ansvaret for de 25 ansatte og 69 barna i den foreldredrevne barnehagen.

Nå har barnehagen også ønsket å jobbe mer systematisk, og har derfor blitt en del av STAMIs pilotprosjekt *En bra dag på jobb*, sammen med 13 andre barnehager rundt om i landet. I tillegg har STAMI pilotvirksomheter i andre bransjer som kjøtt og fisk, frisør og sykehjem. En bra dag på jobb skal være et kunnskapsbasert verktøy som støtter seg på forskning, statistikk, og erfaring fra fagfolk og arbeidstakere. Sammen med tillitsvalgt har Tviberg Sandstad de siste fire månedene jobbet steg for steg med prosjektet for å komme fram til konkrete tiltak om hvordan de kan sammen jobbe videre med arbeidsmiljøet.

– I en hektisk hverdag er det ikke alltid like lett å finne gode arbeidsmetoder til å jobbe med dette på. Når vi ble spurt om å bli med i *En bra dag på jobb* tenkte jeg at det var en mulighet vi ikke kunne gå glipp av, forteller Tviberg Sandstad.

– Sykefraværet i barnehager er høyere enn gjennomsnittet for alle sysselsatte i Norge, sier forsker Elisabeth Goffeng, som er prosjektleder for *En bra dag på jobb* ved STAMI.

Det legemeldte sykefraværet i barnehager var i 2018 på totalt 8 prosent ifølge tall fra SSB.

– Når en av tre førskolelærere og en av fire assistenter oppga at langtidsfraværet helt eller delvis skyldes jobben, viser det at potensialet som ligger i å forebygge arbeidsrelatert fravær og frafall fra yrket er betydelig. Det var en av grunnen til at barnehager ble valgt ut til å teste ut, kommenterer Goffeng.

HØYE EMOSJONELLE KRAV Forskning viser at de vanligste utfordringene i barnehager er knyttet til støy, barn som utagerer, smitte og hygiene, ugunstige løft og arbeidsstillinger, og høye emosjonelle krav. 47 prosent av barnehageansatte opplever høyere emosjonelle krav, mens snittet i andre yrker er på 20 prosent, ifølge Levekårsundersøkelsen fra 2016. Barnehageansatte jobber tett på mennesker, og følelsene blir en del av jobben, på godt og vondt. Det er noe Daniela Dambuen (28) som er pedagogisk medarbeider ved småbarnsavdelingen Smørblomst kan kjenne på hver dag.

– Det handler jo hele tiden om å please, både barn og foreldre. Du skal hele tiden være den beste utgaven av deg selv, og det kan være litt utmattende, forklarer hun, mens hun med varme smil og tilsynelatende endeløs tålmodighet plukker opp brødsriver som «mistes» på gulvet, eller skifter bleier på løpende bånd. Selv om det er godt mulig hun har en dårlig dag, bak den profesjonelle masken.

– Det kan være lurt å luften tanker og følelser med kollegaer og snakke om ulike måter man kan støtte hverandre på.



Anne-Marthe Rustad Indregard, forsker ved STAMI.

– Det er lov å ha en dårlig dag, men det skal ikke gå ut over barna. Eller kollegaene dine. Å jobbe så tett blir litt som å ha en familie nummer to. Men samtidig er det viktig å ha dialog, så at man har en dårlig dag, for å unngå gnisninger og misforståelser. Vi er flinke til å være raus med hverandre.

– Det kan være en ekstra utfordring å gå på jobb når du har en dårlig dag. Det er få muligheter til å gjøre ting i eget tempo, og det er få steder hvor du kan være litt alene, sier forsker ved STAMI, Anne-Marthe Rustad Indregard.

– Det vi vet fra forskning er at når arbeidstaker stadig må regulere følelser på jobb, «ta på en maske», kan det være utmattende for den ansatte. Dersom man ikke er oppmerksom på at følelsesregulering er en sentral del av jobben i barnehage og anerkjenner at det er viktig med forebyggende tiltak, kan det over tid føre til utvikling av sterke helseplager og sykefravær, forklarer Rustad Indregard.

– Hvilke tiltak hjelper?

– Det kan være lurt å luften tanker og følelser med kollegaer og ikke minst snakke om ulike måter man kan støtte hverandre på. De ansatte og ledelsen kan undersøke om det er lure måter de kan organisere arbeidet sitt på som kan bidra til at man jobber og samarbeider bedre, sier Rustad Indregard.

På storebarnsavdelingen «Prestekrage» har også »

pedagogisk leder Per Arne Balch-Barth ofte kjent på følelsen av å ikke strekke til.

– Som pedagogisk leder har jeg mindre tid sammen med barna. Og tiden med barna går ofte til de som synes, og roper høyst, og ikke til han som sitter rolig og pusler alene. Det er lett å kjenne på den dårlige samvittigheten. Vi prater ofte om de usynlige barna, og hvordan vi kan få bedre tid til dem.

Et tiltak som ble iverksatt etter å ha gjennomført *En bra dag på jobben* og som har hjulpet er å dele inn avdelingene i mindre grupper, to dager i uken.

– Da har hver voksen ansvaret for grupper på 3-4 barn. Da får man mulighet til å se hver enkelt, og være tilstede med hele deg, i den vidunderlige leken.

Mye handler om rollefordeling. Et annet tiltak som Balch-Barth tror kan ha god effekt, er å ha en patrulje ute på lekeområdet.

– En som løser opp i konflikter og ser at alle har det fint, og at ingen sitter og gråter, slik at de andre voksne har tid til å sitte sammen med barna, uten for mange avbrytelser.

Også Jane Melbye, som har jobbet i barnehage i snart 16 år, har kjent de emosjonelle kravene på kroppen.

– Foreldresamarbeidet kan også være komplisert. Det forventes mye av oss i dette samspillet. Vi står i stadige vanskelige samtaler med foreldrene når det gjelder å gi nødvendige tilbakemeldinger. Eksempler på dette kan være biting, mobbeadferd og manglende utvikling. Dette tar foreldrene veldig personlig, de har ofte en nær relasjon til de ansatte, og selvfølgelig er barna det kjæreste de har. Slike tilbakemeldinger er både en påkjenning for foreldre og ansatte.

Foreldre vil også bli sett og hørt. Derfor har barnehagen satt fokus på hvilke forventninger foreldre og ansatte har til hverandre, ved at de snakker om dette på foreldresamtaler og på det første foreldremøtet.

– Vi har blitt tydeligere i kommunikasjonen. Vi har mange barn. Vi har et felles ansvar for at barnet deres har det de trenger i barnehagen. Vi har møtt stort sett forståelse fra foreldrene på dette, forteller Daniela.

GOD KOMMUNIKASJON ER NØKKELEN Daniela merker også at fokus på kommunikasjon innad i avdelingen og med leder er gode tiltak.



Barnehagepedagog Jane Melbye kler på en etter en med urokkelig tålmodighet, og tar seg gjerne tid til å filosofere sammen med barna i storebarnsavdelingen «Rødkløver».



Å få på seg parkdressen er ikke lett når man er liten, og dessuten har mye annet å tenke på.



Barnehagepedagog Per Arne Balch-Barth liker det når han uforstyrret kan ta del i leken. Hvem er klare for å finne den nedgravde skatten?

– Et godt samarbeid er viktig. At vi har en felles visjon om hva de vil få ut av dagen, og at alle jobber med å nå samme mål og drar lasset sammen. Det har gjort dagen mye lettere.

Jane Melbye er enig. Som tillitsvalgt er arbeidsmiljø noe hun jobber med hele tiden.

– Men *En bra dag på jobb* har gjort oss mer bevisste på handlingene våre, og hvilke tiltak som hjelper. De målene vi har satt oss er fullt gjennomførbare, det er også viktig.

STERKERE SAMMEN – Forskning har vist at arbeidstakere som har tro på at de skal klare å håndtere en krevende situasjon, tåler emosjonelle belastninger på jobb bedre, ifølge STAMI-forsker Anne-Marthe Rustad Indregard.

– Dersom du er i et arbeidsmiljø der kolleger og leder jobber godt sammen om å løse krevende oppgaver, står man mindre alene om å ta vanskelige avgjørelser. Dette er nok viktig for at den enkelte skal ha tro på at man vil takle utfordrende oppgaver.

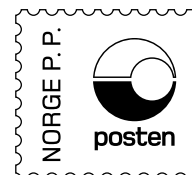
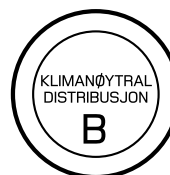
Forskning viser også at ansatte som opplever at ledelsen er

opptatt av deres helse og velvære, i større grad tåler å håndtere emosjonelt krevende situasjoner på jobb. Selv om de ansatte er utsatt for emosjonelt krevende situasjoner utvikler de i mindre grad alvorlige helseplager og er mindre sykemeldt. En oppmerksom og støttende leder som anerkjenner at jobben kan være emosjonelt krevende, er et godt utgangspunkt når man skal snakke om organisering av arbeidsoppgaver og ikke minst et viktig grunnlag for tilrettelegging i perioder det er behov for det.

– Dette er et endringsprosjekt der målet er å bli sterkere sammen. Vi er heldige og har et hav av kompetanse. Får man lov til å gjøre det man er god på, har man det også bra på jobb. Og det smitter også over på barna. Alle skal skinne, avslutter Tviberg Sandstad.

Også Daniela mener hun har en meningsfull og privilegert jobb, som veier opp for det som er krevende:

– Vi følger barna i deres første leveår. Vi får være med på en unik reise og følger barnas utvikling. Det er noe helt magisk med å være en del av det.



Returadresse:
Statens arbeidsmiljøinstitutt
Postboks 5330 Majorstuen
0304 Oslo



STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT