

ARBEID&HELSE

KUNNSKAP I PRAKSIS SIDE 10

FAST ANSATT,
MEN BEKYMRET SIDE 16

HVA HAR
LEDELSE Å SI FOR
ARBEIDSMILJØET? SIDE 32

VERDENS BESTE
ARBEIDSMILJØ
– OGSÅ I FREMTIDEN

STAMIS

RÅDGIVNINGSTJENESTE

FOR GRAVIDE

I noen yrker må man ta mer hensyn i arbeidet under svangerskapet enn ellers. Et trygt arbeidsmiljø kan ofte oppnås med tilrettelegging av arbeidet, ikke bare for den gravide men også for det ufødte barnet.

Det er arbeidsgiver som har ansvar for å vurdere risiko og å iverksette tiltak dersom det er påkrevd. Bedriftshelsetjenesten og annet helsepersonell kan bistå den gravide og arbeidsgiver i dette arbeidet.

STAMIs rådgivningstjeneste kan hjelpe til med risikovurdering av arbeidsmiljøet ved graviditet. Vi gir råd til gravide ansatte, bedriftshelsetjenester og annet helsepersonale.

graviditet@stami.no

INNHOOLD



ARBEID OG HELSE

ÅRSMAGASIN

ISSN 0806-3648

2016

UTGIVER:

Statens arbeidsmiljøinstitutt
(STAMI)

Adresse: Postboks 8149 Dep
0033 Oslo

Besøksadresse: Gydasvei 8,
Majorstua
postmottak@stami.no
23 19 51 00

www.stami.no

Ansvarlig redaktør:

Sture Len Bye
slb@stami.no

Redaksjonssekretær:
Marte Smith-Isaksen
msi@stami.no

Design: Melkeveien Designkontor as

Produksjon: Rolf Ottesen as

Opplag: 4500

- 4** Verdens beste arbeidsmiljø – også i framtiden?
- 8** Eit godt arbeidsmiljø styrker produktiviteten
- 10** Kunnskap i praksis
- 14** Du kan bli sjuk av å jobbe, men du kan også bli frisk
- 16** Fast ansatt, men bekymret
- 19** Utredning av arbeidsrelatert sykdom
- 22** STAMI er på banen
- 26** Førebygging gir gevinstar både for verksemdene og samfunnet
- 28** Rengjøringsmidler i sprayform
- 32** Hva har ledelse å si for arbeidsmiljøet?

VERDENS BESTE ARBEIDSMILJØ – OGSÅ I FREMTIDEN?

Et godt arbeidsmiljø er mye mer enn kos og kake på fredager. God arbeidsflyt og riktige rutiner veier tyngst – også på bunnlinja. Men hva skjer med arbeidsmiljøet når roboter erstatter mennesker og eldrebølgen skyller inn over landet? STAMI har sørget for stø kurs siden 1963.

TEKST EMMA THERESE HANSEN

FOTO CALIAS PHOTO, EIRIK LINDER

ASPELLUND

Lederne i landets største arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, Gerd Kristiansen (LO) og Kristin Skogen Lund (NHO) rettet under NHOs årskonferanse i januar i år fokus på fem store utfordringer som norsk arbeidsliv står overfor: Økende arbeidsledighet, flyktningstrømmen, oljebremser, lavutslippomstillingen og unge som står utenfor arbeidslivet.

Hver tredje norske jobb spås å være erstattet av ny teknologi innen 20 år og i flere land snakkes det nå om en ny industriell revolusjon. Nedgangen i norsk petroleumsnæring setter krav om en økonomisk omstilling som får betydning for både bedrifter og enkeltmennesker og den økte innvandringen og eldrebølgen vil komme til å legge press på arbeidsmarked og velferdsordninger. Overgangen til lavutslippssamfunnet vil påvirke både eksisterende næringsvirksomhet og skape muligheter for nye. Samtidig mener ekspertene at Norge har et godt utgangspunkt for å lykkes med omstillingene.

DEN NORDISKE MODELLEN

Pål Molander, direktør for Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), framhever styrkene ved den nordiske modellen for arbeidslivet, men påpeker samtidig utfordringene man i dag står overfor når det gjelder arbeidsmiljø og helse.

– Den nordiske modellen kjennetegnes av at folk har en høy grad av kontroll over eget arbeid. Det betyr at norske arbeidstakere har mye frihet i forhold til hvordan de utfører arbeidet. I tillegg er det mye såkalt bemyndigende ledelse i Norge hvor man i tillegg til å få delegert et ansvar også får delegert ressurser til å gjøre jobben, og dette gir dermed mulighet til å bestemme hvordan jobben skal gjøres, og det er positivt. Hvis du har høy grad av kontroll i arbeidet, kan det også bli stilt høyere krav til deg uten at det utgjør noen risiko. Det motsatte, altså høye krav uten høy grad av kontroll, vet vi medfører risiko. STAMIs jobb er å tydeliggjøre disse risikofaktorene og på den måten optimalisere norsk arbeidsliv. Det gjelder alt fra hva som er skadelig å puste inn av kjemikalier og støv, hvordan du skal løfte riktig til organisatoriske og psykososiale forhold på arbeidsplassen.

Folk flest forbinder kanskje ikke norsk arbeidsliv med høye krav, men her mener Molander vi tar feil.

– Det er en myte at kravene i norsk arbeidsliv er lave. Internasjonalt så er vi tvert imot på topp når det gjelder høye krav. Vi har verdens høyeste pensjonsalder, verdens høyeste yrkesdeltakelse og verdens høyeste deltakelse av kvinner i arbeidslivet. Vi er på topp når det gjelder samlet arbeidstid pr. familie. En veldig stor andel av befolkningen arbeider og bidrar, og vi er avhengig av at folk står lenge i arbeid for å opprettholde pensjon og velferd her i landet. Et godt arbeidsmiljø er avgjørende i den forbindelse, og norsk arbeidsliv har lenge vært verdensledende på arbeidsmiljø. Det er viktig for produktiviteten og bærekraften. Men for å opprettholde bildet med så mange i arbeidslivet, og for at vi skal bli flere og jobbe lenger, så er det veldig viktig at balansen mellom krav og kontroll består. Hvis vi minsker mulighetene for kontroll over eget arbeid, så vil det føre til at vi må stille lavere krav av helse- og trivselsmessige årsaker, noe som vil kunne bli negativt for Norge. Som et høykostland er det viktig at vi er produktive og konkurransedyktige, og at det er



Pål Molander (46):

Direktør ved STAMI de siste fem årene. Han har også arbeidet som professor i kjemi ved Universitetet i Oslo i 10 år og som forskningsdirektør for STAMI i 6 år. Molander er medlem av en rekke nasjonale og internasjonale råd og utvalg som omhandler norsk og internasjonal arbeidsliv. Han er opptatt av å ha et bærekraftig familieliv ved siden av jobben som direktør i STAMI, og er en engasjert fotballtrener i Årvoll IL i Oslo.

rom for å stille høye krav til norske arbeidstakere. Da er det viktig at arbeidsmiljøet legger optimalt til rette for dette, slik vi har hatt tradisjon for i Norge. I endringstider er dette et svært viktig budskap til norsk arbeidsliv, og dette er et stort konkurransefortrinn vi bør gjøre vårt ytterste for å opprettholde i fremtiden.

MER ENN KOS OG KAKE

Formidling av kunnskap om hva som faktisk skaper et best mulig arbeidsmiljø er en av hovedoppgavene til forskerne ved STAMI.

– Mange tror at arbeidsmiljø handler om kos og kake på fredager, men vi er veldig opptatt av å formidle at det først og fremst handler om arbeidets organisering og rammene rundt hvordan vi gjør jobben. Vi ser at de arbeidsplassene som har et bevisst og kunnskapsbasert forhold til hvordan de legger opp arbeidsrutiner slik at det passer både produksjonen og de som er en del av den, de får også bedre produksjon. Et godt arbeidsmiljø handler også om sosial støtte fra ledere og kolleger, om arbeidstid, om balansen mellom det arbeidstakeren oppfatter som innsats og belønning, og da er det ikke bare snakk om lønningsposen,

men også om det å bli sett og få ros og tilbakemeldinger. Vi ser at det er en klar sammenheng mellom psykososiale belastninger og utvikling av for eksempel muskel- og skjelettplager. 60 prosent av alle sykefraværsdager skyldes mildere psykiske lidelser og muskel- og skjelettlidelser, og her vet vi at justeringer av arbeidsforhold kan forbygge mange fler av disse plagene enn mange tror.

NY TEKNOLOGI, NYE UTFORDRINGER

Molander peker på flere områder som Statens arbeidsmiljøinstitutt har et ekstra årvåkent blikk for framover. Ny teknologi er et av dem.

– Vi ser at ny teknologi basert på mer automatisert produksjon i form av roboter og kunstig intelligens kan redusere en del eksponeringer som har vært et problem tidligere. Samtidig medfører enhver ny teknologi nye og ukjente helseutfordringer. Nanoteknologi er et typisk eksempel. En del nanopartikler har vist seg å ha asbestlignende egenskaper.

Samfunnets ønske om å være mer miljøvennlig og utnytte ressursene bedre, gjør at man ofte snakker om det «grønne skiftet». Men grønn teknologi bidrar også til helt nye helseutfordringer.

– Biologiske og kjemiske eksponeringer kan eksempelvis utgjøre en risiko for arbeidstakere i gjenvinningsindustrien. Bearbeiding av organisk matavfall er et godt eksempel. Matavfall består av mange bakterier som til sammen kan forårsake «biologisk støv». Dette kan være helseskadelig hvis det innåndes. Det som er bra og miljøvennlig for samfunnet som helhet, kan likevel være problematisk for den enkelte arbeidstaker, og nye eksponeringer krever ny kunnskap, forklarer Molander.

Teknologi muliggjør også nye arbeidsformer og alternative måter å jobbe på, noe som igjen kan bety et mindre organisert arbeidsliv.

– Med økende internasjonalisering og muligheter for mer direkte tjenester gjennom interaktiv teknologi vil nye tilknytnings- og ansettelsesformer i arbeidslivet kunne vokse fram. Det kan bidra til at arbeidslivet blir mindre organisert og balansert, og at det kan bli mer krevende for partene i fellesskap å komme fram til de gode løsningene. Flere arbeidstakere vil kunne stå mer alene som frilansere og vi vil kunne få flere arbeidsgivere som ikke har et direkte ansvar for hver enkelt arbeidstaker. Dette kan utfordre ansvarsforholdene og dialogen på arbeidsmiljøområdet og kan medføre utfordringer på det psykososiale området som ikke nødvendigvis er helsefremmende. På kort sikt kan det selvfølgelig ha

Hva er STAMI?

STAMI er det nasjonale forskningsinstituttet for arbeidsmiljø og helse. STAMI ble stiftet allerede i 1963 og instituttets rolle er å framskaffe teoretisk og vitenskapsbasert kunnskap om sammenhengen mellom arbeid og helse. Kunnskapen skal være kvalitets-sikker, nøytral, fri og uavhengig. Det vil si at alle råd skal være forskningsbasert og at forskningen ikke skal være preget av hva arbeidsgiverne står for eller hva arbeidstakerne eller myndighetene måtte mene. Hensikten med denne forskningen er at bedriftene og myndighetene skal kunne få kjennskap til hvilke faktorer på arbeidsplassen som kan være skadelige og hva man kan gjøre for å forebygge og unngå både høyt sykefravær, uførhet og dårlig helse. STAMIs rolle i samfunnet er med andre ord å dyktiggjøre alle aktører i norsk arbeidsliv til å forebygge sykdom og fremme god helse.

positive aspekter ved seg, spesielt i et godt og velfungerende arbeidsmarked, men over tid er dette forhold man bør følge tett. Selv om det ofte framstilles som om de unge i dag har lyst på frihet og fleksibilitet og ønsker å frilanse, er nok sannheten litt mer balansert i møtet med høye boligpriser og behov for forutsigbarhet. Jobbusikkerhet er en velkjent arbeidsmiljørisiko.

ELDREBØLGEN

Før var det en nyhet hver gang noen fylte 100 år, men i år har for første gang mer enn tusen menn og kvinner passert det magiske tallet, og flere eldre skal det bli. Eldrebølgen legger press på norsk arbeidsliv, som er avhengig av at folk står lenge i arbeid for å kunne opprettholde gode pensjonsordninger.

– I Norge har vi allerede en høy pensjonsalder sammenlignet med de fleste andre land, og i tillegg høy sysselsetting. For at de eldre skal orke å stå lengre i jobb og være med på den nasjonale dugnaden for å opprettholde et bærekraftig pensjonssystem, så må de trives på jobb. Kunnskap om hva som kan påvirke beslutningen om pensjoningstidspunkt er derfor veldig viktig. De som går av med pensjon de nærmeste årene har det stort sett greit økonomisk. Hvis de har råd til å la være å jobbe og ikke opplever arbeidet som givende, kan det bli vanskelig å få disse til å stå lenger i arbeid. Flere og flere unge faller dessuten ut av arbeidslivet på grunn av manglende utdanning i et mer kompetansekrevenende arbeidsliv. Samtidig er det en økende grad av mildere mentale lidelser blant unge. Et arbeidsmarked der kravene til kompetanse er blitt større, gjør at ikke alle finner sin plass i arbeidslivet. Dette er dårlig nytt for samfunnsøkonomien, og det som er dårlig for samfunnsøkonomien, er dårlig for virksomhetene. Velferdsstaten og de sosiale støtteordningene i Norge er tuftet på at flest mulig tar del i arbeidslivet. Arbeidsmiljøforhold er derfor også svært viktige virkemidler for å bygge opp under å få og beholde flest mulig i arbeid.

FASITEN PÅ ET GODT ARBEIDSMILJØ

Et godt arbeidsmiljø er avgjørende for å trives på jobb. Noen bedrifter har vist seg å være flinkere enn andre på dette området. De virksomhetene som er gode på arbeidsmiljø klarer som regel å forebygge det som er uheldig samtidig som de bygger opp under det som er bra. Pål Molander trekker fram balansen mellom krav og kontroll, innsats og belønning, sosial støtte fra ledere og kolleger, gode arbeidstidsbetingelser som bidrar til at vi ikke sliter oss ut og at man har et godt kjemisk/biologisk arbeidsmiljø. Han er mer skeptisk til individrettede tiltak som ikke er kunnskapsbaserte.

– Det er veldig mange som gjør konkrete tiltak mot den enkelte arbeidstaker. Føler du deg stresset, så kan arbeidsgiver gi deg et stressmestringskurs, har du vondt i ryggen fordi du løfter for mye på jobb, så får du trening, slik at du blir sterkere og kan løfte mer. Tiltak som går på å dyktiggjøre folk til å tåle mer, er en utvikling jeg er skeptisk til. Jeg har ikke noe imot stressmestring eller trening, men forskning viser at de tiltakene som treffer på organisasjonsnivå gir størst effekt. I stedet for at du skal tåle mer stress, må man se på måten det arbeides på for at det skal bli mindre stress, uten at det betyr at man gjør mindre. Og det er essensen i det STAMI forsøker å bidra med kunnskap til. Vi identifiserer ikke bare hva risikoen er, men prøver også å motivere til andre arbeidsformer hvor risikoen håndteres eller

Dette gir et godt arbeidsmiljø:

- Reduksjon av rollekonflikter
- Samspill mellom krav og kontroll
- Sosial støtte fra leder
- Samspill innsats og belønning
- Rettferdig ledelse
- Bemyndigende ledelse
- Kultur, klima og jobbengasjement
- Tilpassede arbeidstidsforhold
- Forebygging av mekaniske, fysiske, kjemiske og biologiske eksponeringer der det er aktuelt

reduseres uten at det går utover produktiviteten. Dette er et viktig budskap i en tid der arbeidslivet kanskje går i en mer individualisert retning.

ØKONOMISK LØNNSOMT

Veldig mange arbeidsgivere har sett på arbeidsmiljøtiltak som noe som fordyrer, men kunnskap som har kommet fram de siste årene har vist at dette kan være en investering hvis det gjøres på riktig måte.

– Ny forskning viser at hvis virksomhetene gjør tiltak som forbedrer arbeidsflyt og arbeidets organisering, så får de flere ganger igjen resultatmessig på disse investeringene. Men det er tre ting som må være til stede for at det skal oppfylles. For det første må tiltaket som gjennomføres være kunnskapsbasert, for det andre må det være behovsprøvd. Det man trenger i virksomhet A trenger man ikke nødvendigvis i virksomhet B. Og sist, men ikke minst, tiltakene må gjennomføres på en systematisk måte over tid. Hvis de tre tingene er til stede, så finnes det nå vitenskapelig belegg for at dette er positivt for virksomhetens økonomi, i tillegg til å være positivt for de ansattes arbeidsmiljø og helse, sier Pål Molander.

EN SOLID OG UAVHENGIG RØST

Kvalitet, troverdighet, politisk nøytralitet og faglig uavhengighet er verdier som STAMI

jobber etter. Norge trenger et faglig sterkt og uavhengig forskningsinstitutt som uttaler seg om arbeidsmiljø, mener Pål Molander.

– STAMIs dilemma er at enkelte ønsker at våre råd skal gå enda lenger i å si ting og å være meningsbærende, eller å i enda større grad være utfordrende. Men konsekvenser av arbeidsmiljøforhold kan være dramatiske for både den enkelte arbeidstaker og for virksomhetene. Vi er opptatt av å være etterrettelige og ikke gå lenger enn det vi faglig har belegg for. Vi vet at arbeidslivet trenger en solid røst som er helt klar og faglig uavhengig, og som har kvalitetsmessig belegg for de råd og uttalelser som blir gitt. Det er ingenting som er så lett som å skape store overskrifter hvis du ønsker å si noe provoserende om arbeidsmiljø, men det er ikke STAMIs oppgave, og vi lever godt med at noen kanskje synes vi blir litt trauste og kjedelige. Likefullt vil vi på STAMI ha stort fokus i årene fremover, innenfor våre rammer og kontekst, på å utvikle vår evne til å gi klare og tydelige råd til arbeidslivet, slik at kunnskapen kommer til anvendelighet. Vi vet i dag veldig mye om forhold som kan forebygges, hvordan vi kan styrke norske arbeidstakers helse og trivsel, og gjennom dette styrke norsk konkurransekraft og økonomi.



EIT GODT ARBEIDSMILJØ STYRKER PRODUKTIVITETEN

I dei seinare år har det blitt større fokus på samanhengen mellom arbeidsmiljø og produktivitet. Nordiske studiar og forskning frå mange ulike forskingsmiljø rundt om i verda peiker i same retning: eit godt arbeidsmiljø verkar positivt på produktiviteten.

AV STURE BYE

Forskning viser at satsing på arbeidsmiljø har positive effektar – samstundes som dårleg arbeidsmiljø skapar reelle produktivetsbortfall. I tillegg til å undersøke produksjonsbortfall blant personar som opplever arbeidsmiljøproblem, har forskarar sett på korleis eit godt fysisk arbeidsmiljø og medarbeidartrivsel aukar produktiviteten på verksemdnivå, og korleis sjukefråværet påverkar produktiviteten.

HØGE KRAV – HØG GRAD AV KONTROLL – GOD PRODUKTIVITET

Det er ei vanleg misforståing at krava i norsk arbeidsliv er låge. Internasjonale undersøkingar viser tvert om at Noreg er på topp i Europa både når det gjeld kvantitative og emosjonelle arbeidskrav. For å vere effektive og

konkurransedyktige her til lands er vi avhengige av høge krav.

Mellom anna forskning frå STAMI viser at høge krav og høg grad av kontroll over eige arbeid er ein sunn kombinasjon som kan bidra til ein aktiv arbeidssituasjon som i sin tur kan fremje god helse og skape trivsel og engasjement. Men dette stiller store krav til organiseringa av arbeidet og tilnærminga til mellom anna arbeidsmiljøarbeidet.

Vi har etter kvart god kunnskap om viktige arbeidsmiljøfaktorar som kan utgjere ein risiko for dårleg helse og arbeidsrelatert sjukefråvær, og vi veit kva som skal til for å førebyggje desse faktorane, og fremje god helse og jobbengasjement.

Norsk arbeidsliv har tradisjonelt vore langt framme på slike forhold, og dette har bidratt til eit effektivt arbeidsliv med høge krav og forventingar. 9 av 10 arbeidstakarar i Noreg rapporterer om eit godt arbeidsmiljø og høg medarbeidartrivsel. Dette er faktorar som har vist seg å spele ei rolle for produktiviteten.

ARBEIDSMILJØTILTAK SOM FREMJAR AUKA PRODUKTIVITET

Arbeidsmiljø er først og fremst knytt opp mot produksjonen i ei verksemd, og handlar om korleis ein organiserer arbeidet slik at kvar enkelt tilsett kan yte optimalt til beste både for verksemda og seg sjølv.

For å kunne fremje produktivitet ved å utnytte føremonene som eit godt arbeidsmiljø gir, må ein ha ei systematisk tilnærming og kunnskap om produksjonen, organisasjonen og samspelet derimellom.

Arbeidsmiljøtiltak som har vist seg å bidra til auka produksjon, er først og fremst behovsprøvde, kunnskapsbaserte og systematisk implementerte. Dei siste åra har det kome ei rekkje gode studiar som dokumenterer at gode implementeringar av arbeidsmiljøtiltak har effekt på botnlinja. Ein nærare analyse av desse studiane viser at slike tiltak ofte nettopp handlar om ei heilskapleg optimalisering av produksjonsprosessane og rolla som arbeidstakarane spelar i desse.

SJUKEFRÅVÆR OG PRODUKTIVITET

Forskarar ved Karolinska Institutet i Stockholm har funne at produksjonsbortfallet blant personar som opplever arbeidsmiljøproblem, ligg på 30–40 prosent per veke. I gjennomsnitt blir dette 12–16 timar tapt produktiv arbeidstid i veka. Dei som opplever problem i arbeidsmiljøet, meiner sjølve at dette har større påverknad på prestasjonen enn eventuelle helseproblem. Samstundes viser denne forskinga at ein kombinasjon av helseproblem og arbeidsmiljøproblem har ein sterk negativ effekt på produktiviteten.



Kjelder:

- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
- Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA)
- Det Finske arbeidsmiljøinstituttet (FIOH)
- National Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
- Karolinska Institutet (KI)
- Nordisk Ministerråd (NMR)
- International Social Security Association (ISSA)
- GBD2010
- WHO
- EU-OSHA
- Faktabok om arbeidsmiljø og -helse (STAMI 2015)

Produktivitet

Produktivitet er definert som forholdet mellom produksjon og bruk av innsatsfaktorar (samla faktorinnsats). Produktivitet er her omfanget av produksjonen sett i forhold til arbeidsinnsatsen. Eit av kjenneteikna på eit høgproduktivt land er at dei yrkesaktive får mykje ut av arbeidstidane. Dette kan kome av teknologi og utstyr, godt arbeidsmiljø eller at arbeidet er effektivt organisert.

Talet på sjukmelde (personar som er borte frå jobb) i Noreg i dag ligg til ei kvar tid på drygt 6 prosent. Faktabok om arbeidsmiljø og -helse viser at nærare 40 prosent av alle med sjukefråvær oppgir forhold på jobb som årsak, men det er store skilnader mellom ulike yrke og bransjar. Dette medfører store produktivitetstap.

Rundt 60 prosent av det arbeidsrelaterte sjukefråværet skuldast muskel- og skjelettplager og psykiske lidningar. Forskarar ved STAMI har mellom anna sett på nakke- og skuldersmerter, og viser at oppimot 12 prosent er knytt til mekaniske påkjenningar og rundt 11 prosent til psykiske forhold.

Denne typen forskingsbasert kunnskap opnar for meir målretta tiltak og sokalla kunnskapsbasert førebygging. Dersom ein veit kva typar eksponeringar som fører til ulike plager, kan ein jobbe for å hindre at plagene oppstår eller blir forverra. Her vil ein lettare kunne hente gode resultat på arbeidsmiljøsidan, og dette vil i sin tur kunne vise att på produktiviteten.

EI LØNSAM INVESTERING?

I ein rapport som vart utført av forskarar frå heile Norden, viste Nordisk Ministerråd i 2014 ein samanheng mellom eit godt fysisk arbeidsmiljø og medarbeidartrivsel. Med ein likearta bruk av omgrep har forskarane også sett på velværet (wellbeing) til dei tilsette, ulike arbeidsplassressursar og prestasjon. God HR-praksis, eit godt arbeidsmiljø og gode ressursar til å gjennomføre eigne oppgåver er faktorar som ser ut å påverke velværet og prestasjonen til dei tilsette.

Arbeidsengasjement, ressurstilgang og organisering er saman med organisasjonsengasjement og gruppe- eller leiingsressursar viktige mekanismar som verkar medierande for samanhengen mellom velvære og prestasjon.

I samarbeid med det tyske instituttet DGUV (German Social Accident Insurance) publiserte International Social Security Association (ISSA) i 2013 ein rapport om det økonomiske

utbytet av investeringar i arbeidsmiljø og førebyggjande tiltak. Gevinsten av førebygging (Return on Prevention – ROP) på tvers av ulike arbeidsmiljøkulturar vart undersøkt i ein global studie som inkluderte meir enn 20 land.

På mikroøkonomisk nivå vart dei sterkaste samanhengane funne i sektorar som produksjon, transport, allokering av personell og drift av/arbeid i lager (warehousing). Samstundes hadde arbeidsmiljøtiltak større effekt i store verksemdar enn små. På eit makroøkonomisk nivå (globalt) vert det sett ein forsiktig samanheng mellom konkurransekraft og produktivitet knytt til satsing på arbeidsmiljø.

I praksis estimerer forskarane at ei investering gir ein førebyggingsratio på 2.2. Det vil seie at kvar krone som vert investert, gir 2,2 kroner tilbake.

KAN EIN TENE PÅ ARBEIDSMILJØTILTAK?

Vi ser altså ein samanheng mellom eit godt fysisk arbeidsmiljø,

medarbeidertrivsel og produktiviteten i ei verksemd. Det er samanheng mellom lågare sjukefråvær og produktivitet, og mellom velvære og prestasjon, og tilsvarande mellom produktivitetstap og dårleg arbeidsmiljø. Eit godt arbeidsmiljø kan soleis gi ein stor produksjonsgevinst, og ein kan spare stort på ikkje å ha produksjonsbortfall.

Investeringar i arbeidsmiljøet er éin måte å gjere det på. Dette samsvarer godt med funna som mellom anna STAMI har gjort når det gjeld psykososiale og organisatoriske forhold og potensialet for å spare samfunnskostnader gjennom kunnskapsbasert førebygging. Her er det viktig å få fram at ein treng tiltak på organisasjonsnivå, og ikkje berre retta mot den enkelte arbeidstakar, for å oppnå gode resultat.

Gevinsten ved å ha eit godt arbeidsmiljø gir seg utslag i sparte kostnader på samfunnsnivå, produktivitetsgevinst på verksemdnivå og betre helse på individnivå.

KUNNSKAP I PRAKSIS

– Kunnskap om helse skal deles. Det er ikke en bedriftshemmelighet, sier bedriftslege i Skanska Norge, Kristin Hovland. Hun jobber i en bedrift som tar helse på alvor.

TEKST EMMA THERESE HANSEN

FOTO SKANSKA OG EMMA THERESE HANSEN

«Kunnskap er makt», skal filosof, essayist og statsmann Francis Bacon (1561–1626) ha uttalt. Bacon innførte i sin tid en ny form for vitenskapelig metode basert på observasjoner og eksperimenter (empiri). Men hvor aktive er norske bedrifter i dag med å innhente og anvende ny kunnskap fra forskningen?

Kristin Hovland har tidligere forsket på KOLS og arbeider nå som bedriftslege i Skanska Norge. Hun mener at kunnskap både må innhentes og deles aktivt både i eget konsern og med resten av samfunnet.

– Kunnskap om helse er ikke hemmelighetsstemplet. Det er viktig å dele det man oppdager og ser kan være utfordringer. Erfaringen er jo at hvis det er en utfordring for oss, så er det mest sannsynlig det for noen andre også.

SYNSING VERSUS FAKTA

For en internasjonal bedrift med mange tusen ansatte bare i Norge, er veldokumentert kunnskap om helse og risikofaktorer avgjørende for å skape et best mulig

arbeidsmiljø. Med mange ulike prosjekter innen bygg og anlegg spredt utover landet, er hovedutfordringen ofte hvilke problemstillinger man skal prioritere. Da kommer forskningen til nytte.

– Det er viktig å jobbe kunnskapsbasert. Noen ting stemmer jo med det vi tror, men noen ganger kan en bli overrasket over at eksponeringen viser seg å være et helt annet sted enn der vi først trodde. Derfor er det veldig viktig å få ting dokumentert ordentlig for å vite hvor vi bør rette hovedfokuset. Siden det alltid er mye å ta tak i, så handler det jo om å bruke kunnskapen til å få hjelp til å prioritere. Med forskningsresultater fra for eksempel STAMI kan vi også legge mer trykk på rådene vi gir og vise at dette ikke bare er noe vi har synset om, forklarer Hovland.

SAMARBEIDER MED STAMI

For tiden jobber Skanska med tre prosjekter i samarbeid med STAMI. Det ene går på muskelskjelettlidelser, der man gjennom objektive målemetoder kartlegger hvordan den fysiske belastningen er for arbeidere i bygg og anlegg. Mekaniske og psykososiale faktorer undersøkes sammen. På tross av mye forskning har man svært begrenset viten om sammenhengen mellom fysiske arbeidseksponeringer og muskelskjelettlidelser, fravær og frafall fra arbeidslivet. Dette er kunnskap man trenger for å utvikle effektive tiltak som reduserer risiko for muskelskjelettlidelser og bidrar til å opprettholde arbeidsevne. De to andre samarbeidsavtalene går på tunnelprosjekter, et i Larvik og et i Bergen, der luftforurensningen, som er forbundet med økt risiko for å utvikle lungesykdommer som astma, KOLS og lungekreft, måles.

– På det første prosjektet har vi nå en ny fysioterapeut som skal få informasjon om prosjektet så langt. Hennes oppgave blir å bruke det STAMI allerede har funnet ut om for eksempel arbeid over skulderhøyde. Er det behov for mer rotasjon? Hvilke grupper er spesielt utsatt og hvordan kan vi jobbe med dem og er det spesielle hjelpemidler vi skal bruke? På den måten bruker vi den kunnskapen som allerede er fanget opp til noe helt konkret i arbeidet i forhold til helsebelastninger, sier Hovland.

EN NY GENERASJON

Skanska har i det siste også arbeidet med asbest som problemstilling, etter at dette har dukket opp igjen i forbindelse med rehabilitering. Selv om man fra tidligere tiders prosjekter har hatt





STAMI møter et kunnskapsbehov

Karl-Christian Nordby, avdelingsdirektør ved STAMI, forklarer instituttets rolle overfor virksomheter og myndigheter og hvilket kunnskapsbehov som skal dekkes:

– STAMI forventes å ha en faglig og partsnøytral tilnærming til rådgiving både om tolkning av forskningsdata for implementering av forebyggende tiltak, til rådgiving vedrørende helseoppfølging av eksponerte arbeidstakere og råd til hvilke kartleggingstoder og oppfølgingstiltak som er effektive i virksomhetenes forebyggende arbeid relatert til eksponeringsreduksjon.

STAMI forventes i tillegg å kunne besvare spørsmål om helseoppfølging, eksponeringsreduksjon og positive effekter av arbeidet raskt og med en faglig begrunnet kunnskapsbase.

– Denne kunnskapsbasen bunnner både i egen forskning, og i tilgjengelig forskning fra innenlandske og utenlandske forskere utenfor STAMI, presiserer Nordby.

Ifølge Helle Birgit Laier Johnsen, overlege ved Avdeling for arbeidsmedisin og epidemiologi ved STAMI, er virksomhetene positive til å delta i forskningsprosjekter.

– Vi blir tatt godt imot og det tilrettelegges bra for prosjektene. Behovet for kunnskap er nok varierende i bedriftene, og også avhengig av om bedriften tidligere har deltatt i et forskningsprosjekt.

Arbeidstakere og arbeidsgivere kan ofte ha et ulikt informasjonsbehov.

– Arbeidstakerne kan jo lure på om de blir syke av eksponeringen på arbeidsplassen, mens arbeidsgiver kan lure på hvordan man mer kostnadseffektivt bringer ned eksponeringen, sier Laier Johnsen.

STAMI arbeider målrettet med formidling av forskning på ulike nivåer.

– Ofte vil det i forskningsprosjekter som arbeider opp mot industrien bli nedsatt en referansegruppe med representanter for de deltakende virksomheter,

ansattrepresentant og representanter for arbeidslivets parter. Referansegruppen skal være bindeleddet mot bransjen, og holdes løpende orientert om prosjektet og kan være rådgivende i forhold til produksjons- og bransjespesifikke spørsmål. I tillegg har vi i de prosjektene jeg har vært deltaker i, sendt ut informasjonsskriv til de deltakende virksomhetene hvert halvår i prosjektperioden. Ved avslutning av prosjektene tilbyr vi å komme ut i bedriftene og informere om eventuelle funn, forklarer Laier Johnsen.

For å informere bredere om sine forskningsfunn, arbeider STAMI med presentasjoner i publikasjoner som utgår fra STAMI, og bidrar til artikler og intervjuer i fag- og helseblader.



Kristin Hovland arbeider som bedriftslege i Skanska, og ser stor nytte av å jobbe kunnskapsbasert.

Skanska er et av verdens ledende entreprenør-konsern med ekspertise innen bygg og anlegg, utvikling av kommersielle lokaler, boliger og prosjekter i offentlig-privat samarbeid. Konsernet har i dag ca. 57 000 ansatte i Europa og USA. Omsetningen i 2014 var på ca 145 milliarder svenske kroner, omsetningen i Norge på ca. 12,9 milliarder norske kroner. Skanska har en 100 år lang historie i Norge.

» god kunnskap om asbest, som ble forbudt allerede på 1980-tallet, har det vært viktig å øke kompetansen på nytt for Skanska.

– Det har jo vært rehabilitering hele tiden, men det er noe med at når det går lang nok tid, så er de gamle som kjenner til dette med asbest borte og så må man lære opp en ny generasjon. Da vi oppdaget asbest på en prosjekt, foreslo lederen som tiltak at hver gang vi har med rehabilitering av bygg av en viss alder, så skal vi gi informasjon om asbest – hva det er for noe, hva man skal se etter og hvordan man skal rapportere det, sier Hovland.

Bedriftslegen henter gjerne inn eksterne eksperter til å forelese om ulike tema knyttet til helse- og sikkerhet.

– Ebba Wergeland, lege og spesialist i arbeidsmedisin, skal nå forelese for oss. For å nå flest mulig gjøres dette via en videokonferanse, der vi forsøker å nå både fagarbeidere, ledere, HMS-rådgivere og verneombud uten at de trenger å komme hit til Oslo-kontoret. Isteden kan de samles lokalt foran egen PC, sier Hovland.

– Aller helst bør vi forebygge, men her var det viktig å ta tak i problemet så raskt som mulig, spre kunnskap ut og fortelle hva vi vet i dag og hva vi må passe på, enten vi bruker interne eller eksterne krefter.

GNIST OG GRUNNKURS

Skanska har fokus på opplæring på forskjellige nivåer i organisasjonen gjennom programmet GNIST, i samarbeid med NTNU, og som omhandler prosessen i produksjonen, der HMS er en viktig del.

– Her er jeg inne og underviser sammen med andre forelesere, og det er selvsagt viktig at vi er oppdatert og kan formidle

ny kunnskap om nye lover og regler og helsemessige konsekvenser av forskjellige eksponeringer. Vi forsøker jo å være en lærende organisasjon.

Grunnkurs hos STAMI har også vært en viktig del av opplæringen for de som arbeider i bedriftshelsetjenesten i Skanska.

– Det er et mål at ansatte i BHT hos oss har grunnkurset på STAMI. Da vi fikk beskjed om veldig høye radon-forekomster på et prosjekt, var to sykepleiere på grunnkurs. De endte med gjennomføre et prosjekt om radon. Etterpå har vi hatt fagmøter og prøvd å få informasjonen ut igjen i egen organisasjon. I dette tilfellet også ut i andre organisasjoner. Dette er veldig nyttige og lærerike gjennomganger, sier Hovland.

AKTIVT SØKE KUNNSKAP

Kristin Hovland mener det er viktig at de som jobber i

bedriftshelsetjenesten også aktivt søker ny kunnskap. STAMI og Arbeidstilsynet er viktige arenaer for Skanska.

– Vi må følge med både nasjonalt og internasjonalt. Det er viktig å søke kunnskap både i organisasjoner og publikasjoner, sier Hovland, som mener at arbeidet med HMS og veldokumentert kunnskap om risikofaktorer lønner seg for bedriftene.

– Jeg påstår at hvis bedrifter har H'en på plass, så går de med overskudd. Det er litt fleip, men også litt sant. Jeg tror at hvis man har HMS som en integrert del av organisasjonen, så vil man automatisk også ha en del andre ting på plass.

LABORATORIETENESTER

STAMI tilbyr kjemiske analyser av luft- og biologiske prøver tatt i samband med vurdering av arbeidsmiljøet.

Vi utfører laboratorietenester for bedriftshelsetenester, HMS-avdelingar, konsulentfirma og andre som treng kjemiske analyser i samband med kartlegging av arbeidsmiljøet.

Vi tilbyr råd og rettleiing i samband med strategi for prøvetaking og praktisk gjennomføring. Dette vil kunne gjere det vidare arbeidet med vurdering av resultatene enklare.

Les meir om vårt tilbud: stami.no/laboratorietjenester

STRØMSKADER

Hvert år rammes omkring 3000 yrkesaktive av strømutykker her i landet.

Personer utsatt for strømutykker kan få helseplager som psykiske ettervirkningar, muskel- og skjelettlidelser, samt nerveskader.

STAMI kan gi informasjon om strømskader og oppfølging av strømeksponeerte.

Mer om strømskader, forebygging og oppfølging av strømskade:

stami.no/stromskader, eller last ned appen Strømutykke til iphone/android.

DU KAN BLI SJUK AV Å JOBBE, MEN DU KAN OGSÅ BLI FRISK

Arbeidsmiljø og arbeidshelse er ikkje noko nytt forskingsfelt. Vi har lenge visst mykje om kva i arbeidsmiljøet vi blir sjuke av – og kva som kan vere med på å halde og faktisk gjere oss friske – men det er ikkje alltid vi brukar denne kunnskapen.

AV STURE BYE

Så kva veit vi, då? Om kva som skjer med oss, og i kroppane våre, når vi vert utsette for noko på grunn av arbeidet vi utfører? Kva samanhengar er det mellom å bli utsett for noko og å bli sjuk av det?

ETABLERTE SAMANHENGAR

Mange samanhengar veit vi veldig mykje om. Vi veit at mekaniske og ergonomiske påkjenningar som til dømes tunge løft og vriding i kroppen, kan føre til muskel- og skjelettlidingar, skadar og ulukker. Vi veit at kjemisk og biologisk eksponering kan føre til mellom anna luftvegslidingar, hudlidingar og skadar på nervesystemet. Mange helsekonsekvensar oppstår også lang tid etter eksponering.

I tillegg kan ein sjå på andre forhold som ikkje nødvendigvis vert definerte som helseeffektar, men som likevel er effektar av arbeid. Slike samanhengar kjem tydeleg fram i stadig fleire forskingsfunn. Døme er forholdet mellom sjukefråvær og rehabilitering, samanhengen

mellom arbeid og positiv affekt eller kjensler, og ikkje minst mellom psykososiale/organisatoriske forhold og sjukefråvær, og det å kome tilbake i jobb. For å utvide biletet endå meir, kan vi også inkludere produktivitet knytt opp mot arbeidsmiljø.

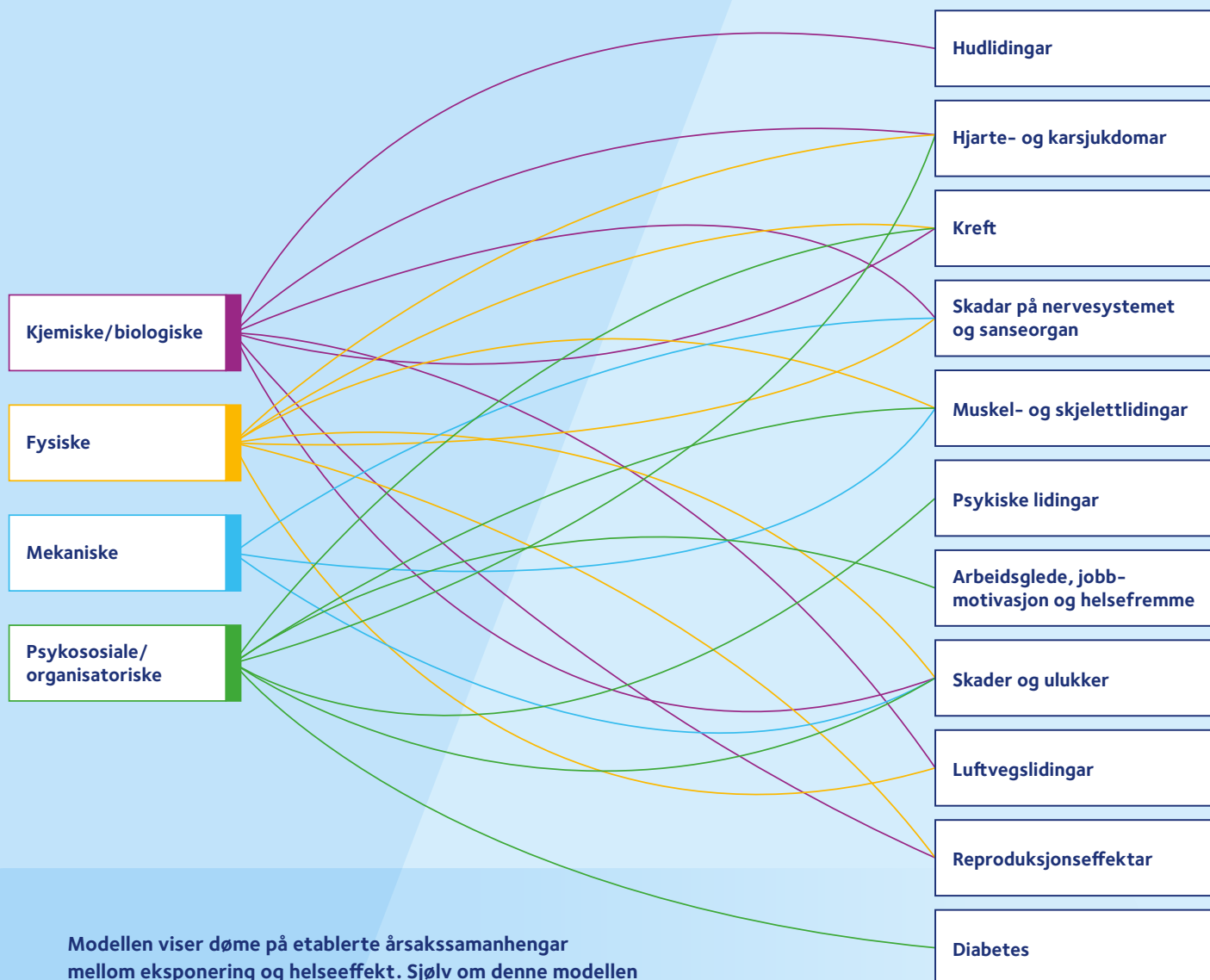
KUNNSKAP OG KUNNSKAPSBEHOV

Sjølv om vi i dag sit med god kunnskap, treng vi framleis betre innsikt i samanhengane mellom det ein vert påverka av gjennom arbeidet, og eventuelle negative helsekonsekvensar det medfører. Med auka innsikt kan ein i større grad hindre sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet ved å betre primærførebygginga, det vil seie innsatsen ein gjer før eit problem eller ein skade/skadeleg effekt oppstår. Førebygging føreset kunnskap om årsakssamhengane, og arbeidet med å klarleggje desse er særskilt krevjande.

Vi veit stadig meir om organisatoriske og psykososiale forhold og korleis desse påverkar dei arbeidande. Dette inkluderer sosiale interaksjonar med medarbeidarar eller klientar, kvalitative og kvantitative krav, kontroll over oppgåver, udefinerte ansvarsforhold og grad av støtte frå leiarar og medarbeidarar. Organisatoriske og psykososiale forhold spelar ei rolle både når det gjeld muskel- og skjelettplager, psykisk helse, hjarte- og karsjukdomar, sjukefråvær og førtidspensjonering. Data frå Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) ved STAMI viser at oppimot 60 prosent av alt sjukefråvær skuldast muskel- og skjelettplager eller psykiske lidingar.

Det er framleis mange arbeidstakarar som vert utsette for mekaniske påkjenningar slik som repeterande rørsler, løft med vriding, arbeid i framoverbøyd stilling og fysisk tungt arbeid, og i mange yrke er arbeidstakaren utsett for fleire ulike former for påkjenning samstundes. Det er også fleire unge enn eldre som vert utsette for slike påkjenningar. Ifølgje estimat frå STAMI kan om lag 25 prosent av sjukmeldingane i norsk arbeidsliv tilskrivas mekaniske faktorar i arbeidet.

Fysiske forhold i arbeidslivet er aktuelt for alle arbeidstakarar, men det er berre i yrke med spesielle eller ekstreme forhold at slike eksponeringar kan knytast til arbeidsrelaterte sjukdomar eller plager. På STAMI har vi sett på faktorar som støy, vibrasjonar, inneklimate, stråling, kulde og straumgjennomgang.



Modellen viser døme på etablerte årsakssamanhengar mellom eksponering og helseeffekt. Sjølv om denne modellen ikkje er fullt ut dekkande, viser han tydeleg både breidda, kompleksiteten og alvorsgraden i arbeidsmiljøutfordringane ein står overfor. Forskinga har over lang tid vore med på å etablere og illustrere desse samanhengane.

Tal frå NOA viser at om lag 240 000 arbeidstakarar oppgir å vere eksponerte for sterk støy under arbeidsdagen, rundt 330 000 arbeidstakarar oppgir å vere utsette for kulde og rundt 210 000 oppgir å vere utsette for vibrasjonar. Nærare 750 000 yrkesaktive oppgir å vere utsette for dårleg inneklimate.

Tett på 25 prosent av alle yrkesaktive i Noreg i dag er utsette for kjemiske eksponeringar. I eit globalt perspektiv kjem det bortimot 15 000 nye kjemiske stoff i året. I Noreg vert det sett grenseverdier for rundt 650 kjemiske stoff kvart år. Det totale biletet er soleis særskilt omfattande. Gjennom arbeidet kan norske arbeidstakarar bli eksponerte for ei lang rekkje kjemiske stoff og biologiske komponentar som kan vere sjukdomsframkallande.

EKSISTERANDE KUNNSKAP OG ENDRING

I dag er store delar av norsk arbeidsliv inne i ein omstillingsprosess, og mange meiner at det framtidige arbeidslivet kjem

til å sjå vesentleg annleis ut enn dagens. Implementering av ny teknologi, nye arbeidsformer, nye tilknytingsformer og tilpassing til endring skapar uventa arbeidsmiljøutfordringar.

Vi ser eit auka behov for forskingsbasert kunnskap på nye område. Dette gjeld mellom anna arbeidsmiljørelatert forskning på immigrasjon og arbeidsinnvandring, Grønn teknologi og tilhøyrande yrke, og arbeid i kalde omgjevnader. Også forhold som er knytt

til organiseringa av arbeidet og nye tilknytingsformer til arbeidslivet, vil vere aktuelle forskingstema.

Eit institutt som STAMI må vere førebudd på å bidra til ny kunnskap i tråd med utviklinga, slik at ein kan førebyggje potensielle arbeidsmiljøutfordringar så tidleg som mogleg.

FAST ANSATT, MEN BEKYMRET

Usikkerhet knyttet til jobben er ikke lenger kun noe midlertidig ansatte opplever. I dagens arbeidsliv, der store omstillinger har blitt dagligdags, rammes også de som beholder jobben.

TEKST EMMA THERESE HANSEN

FOTO ANNE ELISABETH NÆSS

Sammenlignet med andre land, er en stor andel av befolkningen i Norge i arbeid. Likevel er historiene om de som mister jobben en stadig mer dominerende del av mediebildet. Mange spaltometer går med til å gi gode råd om veien videre etter at varsel om oppsigelse er mottatt. Folk flest forstår at tap av jobb som regel betyr betydelig tap av inntekt over en periode og at det for noen kan innebære dårligere psykisk helse. Mindre fokus er det på arbeidstakerne som faktisk beholder jobben etter en nedbemanning. Hva skjer med helse og trivsel på en arbeidsplass der gode kolleger forsvinner ut døren med sluttpakken i hånden og mange kjedelige oppgaver må fordeles på færre hender?

OVERLEVD FIRE NEDBEMANNINGER

Hilde Røer Johnsrud (45) jobber som redaktør i De norske Bokklubbene, som siden 2003 har gjennomført

flere nedbemanninger. Fra å være en solid bedrift med flere hundre ansatte, sitter kun 36 igjen i Nydalen i Oslo. Nedbemanningene har vært ulike. Den første kom som et sjokk på de ansatte og var heller ikke så enkel å forklare, siden bedriften fortsatt gikk med store overskudd.

– Den første runden var den mest dramatiske og kanskje tøffest mentalt. Det var en «Dette skjer ikke meg»-følelse. Det var mye sinne, for vi tjente jo fortsatt penger. Jeg husker at jeg følte meg truet siden mange hadde begynt samtidig som meg og hadde lik ansiennitet. Det var en stor organsiasjon som var i endring og nye stillinger som alle måtte søke på.

Begrunnelsen for den første nedbemanningen var at Bokklubbene skulle bygge en ny, mer effektiv og tidsriktig organisasjon. Bokklubbenes eksklusive rett til å selge nye bøker med 25 prosent rabatt falt bort i 2005 og etter hvert sørget flere eksterne kanaler for konkurranse

gjennom nettbokhandel. Etter den første runden har bedriften vært gjennom tre–fire runder med nedbemanning og tre større virksomhetsoverdragelser.

HØYT SYKEFRAVÆR

Hilde Røer Johnsrud har i perioder vært tillitsvalgt. Det har vært en ekstra påkjenning.

– Man kommer tett innpå folk som er berørt, og som er sinte og redde, og man føler på ansvaret for å få til best mulig ordninger for dem. Under virksomhetsoverdragelsen på lageret, en prosess som strakk seg over tre år, hadde bedriften høyt sykefravær. Mange av de ansatte hadde aldri søkt på en annen jobb før. De hadde jo fortsatt jobb, men til andre betingelser, både når det gjaldt arbeidstid og lønnsbetingelser. De fikk mindre innflytelse over egen arbeidsdag, ble deprimerede og sinte. De rettet sinnet både mot bedriften, mot meg og mot Handel og Kontor. Da gikk det utover nattesøvn og livskvalitet. Jeg ble veldig sliten mens det pågikk.

Ved siste nedbemanning måtte flere av Røer Johnsruds nære kolleger gå.

– Den siste nedbemanningen var tyngre enn de foregående for min del, for da måtte to av mine nærmeste kolleger gå. De var også nære venner og jeg opplevde en sorgreaksjon. Det gjør jo at man tenker at man burde finne seg noe annet å gjøre, ta kontroll over livet før man får fyken. Når gode kolleger forsvinner er det jo også mindre som holder en igjen. Det tunge er å godta at andre treffer en beslutning for deg. Hvis man søker seg vekk selv, er man mer aktiv i forhold til eget liv og det er mer tilfredsstillende.

Hun har i perioder søkt mange jobber, sjekket videreutdanning, men det har vært vanskelig å finne tilsvarende interessant jobb i bransjen med de samme betingelsene.

– Det er krevende og dyrt med etterutdanning og jeg har ikke hatt anledning til å ta et år fri. En venninne spurte: Hvorfor strever du sånn for å komme vekk fra denne jobben? Hvis den hadde vært lyst ut, så hadde du jo søkt på den! Da tenkte jeg at jeg får heller bli og ta problemene når de kommer.



Hilde Røer Johnsrud har vært med på fire runder med nedbemanninger i jobben som redaktør i De norske Bokklubbene.

ANSETTELSESUSIKKERHET

– For mange handler ikke jobbusikkerhet bare om usikkerheten knyttet til nåværende jobb, men om ansettelsesusikkerhet i videre forstand, det vil si sannsynligheten for å kunne finne en tilsvarende betalt jobb som den man har. Dette avhenger av mange faktorer som kompetanse, jobbmarked og hvilke muligheter man har for å flytte på seg, sier avdelingsdirektør ved avdeling for Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) ved STAMI, Berit Bakke.

Forskning har dokumentert en sammenheng mellom jobbusikkerhet og lav jobbtillfredshet, intensjoner om å slutte og lav tillit og følelse av forpliktelse overfor den virksomheten man jobber for. Nyere studier fra STAMI, basert på levekårsdata fra 2006 og 2009 (SSB), viser at jobbusikkerhet gir økt risiko for psykiske plager.

– I denne studien fant vi ut at de som opplevde jobbusikkerhet hadde om lag 30 prosent høyere sannsynlighet for å rapportere symptomer på lettere psykiske plager etter tre år. Vi beregnet at nærmere fire prosent av tilfellene med lettere psykiske lidelser kunne tilskrives jobbusikkerhet, utdyper Bakke.

Tall fra Levekårsundersøkelsen i 2013 viser at 13,5 prosent, dvs. nærmere 340 000 personer, opplevde nedbemanning i egen avdeling i løpet av treårsperioden 2010–2013. Blant dem som rapporterer om nedbemanning i egen avdeling i 2013, oppga rundt 31 prosent at nedbemanningen har hatt stor betydning for egen arbeidshverdag.

– I de foregående levekårsundersøkelsene fra 2006 og 2009 har andelen som rapporterer om nedbemanning i egen avdeling vært noe høyere, nærmere 18 prosent. Vi har ikke nyere tall som kan fortelle oss hvordan dette ser ut per dags dato. Tall fra Petroleumstilsynets egen spørreundersøkelser viser imidlertid at andelen som rapporterer om nedbemanning i oljesektoren har økt dramatisk i perioden 2013–2015, fra ca. 19 til 74 prosent offshore og 41 til 71 prosent på landanlegg, tilføyer Bakke.

ARBEIDSMILJØET ETTER NEDBEMANNING

Nedbemanningene og store strukturelle endringer i bedriften har både gitt positive og negative utslag for de ansatte i Bokklubben.

– Noen har opplevd å få mindre spennende oppgaver, men jeg har fått stadig mer ansvar og nye, spennende oppgaver,

Mest usikkerhet i kundeserviceyrker

Jobbusikkerhet forekommer i alle yrkesgrupper, men andelen varierer fra 18 prosent i kundeserviceyrker til 1 prosent blant ledere innenfor utdanning/helse. Blant kvinner er opplevelsen av jobbusikkerhet størst i aldersgruppen 25–34 år (13 prosent) og lavest i aldersgruppen 55–67 år (7 prosent). Blant menn er forskjellene mindre, med høyest nivå i den yngste aldersgruppen (11 prosent). Opplevelsen av jobbusikkerhet er noe høyere blant personer uten høyere utdanning.

KILDE: FAKTABOK OM ARBEIDSMILJØ OG -HELSE (STAMI 2015)

men mye å gjøre, sier Røer Johnsrud, som tror det er viktig at man faktisk sitter igjen med arbeidsoppgaver man trives med etter en nedbemanning.

Selv om flere har sluttet etter å ha mistet de mest interessante arbeidsoppgavene, mener Røer Johnsrud at arbeidsmiljøet ikke har lidd nevneverdig etter de ulike nedbemanningene. Medarbeiderundersøkelser i etterkant har heller ikke vist noen dramatiske store utslag verken på lojalitet eller tillit til ledelsen.

– Vi begynner selvfølgelig å bli vant til nedbemanning, og jeg tror det har vært av stor betydning at vi er en ganske homogen gruppe ansatte, der de fleste har høyere utdanning. Ledelsen har vært åpen om tall og medarbeiderne har sett nødvendigheten av kostnadsuttene. Bokklubben har opptrådt veldig ryddig og vært opptatt av å være

en seriøs arbeidsgiver. Kompetanseoverføring har vært prioritert. Smidige arbeidsprosesser er bra for arbeidsmiljøet, men selvsagt lettere sagt enn gjort.

Det er lite som tyder på en ny, lovende æra for bokklubb-drift. Når pilene peker nedover, følger arbeidsgleden gjerne etter.

– Det har vært vanskelig å finne energi og noe å glede seg over, for samme hvor mye man jobber, så går det alltid litt dårligere. Samtidig er det en liten trøst at hele forlagsbransjen sliter, så det er ikke bare vi som gjør en dårlig jobb. Man må finne arbeids glede i selve arbeidet og man må ha godt humør og litt galgenhumor. Hver gang nøkkelkortet ikke har fungert, har vi fleipet med at «Nå er det min tur!»

Hvordan ivareta «vinnerne»?

– Under og etter nedbemanning vil mange ansatte oppleve lavere kontroll over arbeidssituasjonen og dette er noe som utgjør en betydelig risikofaktor for en rekke helseproblemer, sier Stein Knardahl, avdelingsdirektør ved Avdeling for arbeidspsykologi og fysiologi ved STAMI.

– Omstillinger og nye oppgaver kan skape rollekonflikter og det blir som oftest mer å gjøre for dem som blir igjen, samtidig som forutsigbarheten er lavere. I tillegg kommer usikkerheten og bekymringene om det kommer nye nedbemanninger inntil bedriften er trygg.



UTREDNING AV ARBEIDSRELATERT SYKDOM

I Norge i dag gjennomføres det i underkant av 1400 arbeidsmedisinske utredninger per år. Rundt 40 prosent av disse utredningene har konkludert med en årsakssammenheng med arbeid som overveiende sannsynlig. Noen av utredningene knyttes til forhold langt bak i tid hvor helseeffektene har oppstått langt senere, mens andre igjen knyttes til mer aktuelle forhold. Utredningene gjøres av leger i spesialisering (LIS) og spesialister i arbeidsmedisin og er viktige i den medisinske oppfølgingen av arbeidstakere i Norge.

AV TOR ERIK DANIELSEN

FOTO CALIAS PHOTO, EIRIK LINDER ASPELUND

Mange indikatorer viser at norske yrkesaktive har generelt gode arbeidsforhold og at utviklingen i norsk arbeidsmiljø går i en positiv retning. Likevel er det ikke slik at uheldige arbeidsforhold forsvinner fra norsk arbeidsliv, og vi ser også at det foreligger særlige utfordringer i enkelte yrker og næringer.

Risikoutsatte grupper finner vi i kvinnedominerte yrker innen helse- og sosialsektoren som pleie- og omsorgsarbeidere, sykepleiere og barnehage/-skoleassistenter, og innen mannsdominerte faglærte

og ufaglærte manuelle yrker innen bygge- og anleggsvirksomhet, industri, samt transport og lagring. Det kan også oppstå utfordringer i forbindelse med migrasjon av arbeidskraft.

Arbeidsmedisinsk utredning er en utredning der man gjør en vurdering av mulig årsakssammenheng mellom eksponering og sykdom.

Ved mistenkt arbeidsrelatert sykdom er det de arbeidsmedisinske avdelingene rundt om i Norge som gjennomfører polikliniske utredninger av



Flere helseforhold undersøkes ved en arbeidsmedisinsk utredning.

pasientene. Dette gjøres ved seks avdelinger rundt i landet. Ved sykehusene i Tromsø, Trondheim, Bergen, Skien og i Oslo samt også ved STAMI.

Yrkesgruppene som utredes vil naturligvis variere noe fra år til år, men typisk over et år, kan en gjenfinne yrker som sveiser, anleggsarbeider og pleie- og omsorgsarbeidere.

ARBEIDSMEDISINSK SPESIALISTUTREDNING

Sentralt i en arbeidsmedisinsk utredning er å vurdere en mulig årsakssammenheng mellom eksponering og sykdom. Det betyr at den som gjennomfører spesialistutredningen kartlegger pasientens arbeidssituasjon så langt det er mulig og på den måten får oversikt over hva den aktuelle arbeidstakeren har vært utsatt for gjennom utøvelsen av sitt yrke.

Har vedkommende vært utsatt for kjemikalier, støv og partikler, løsemidler eller andre forhold som kan medføre helseplager? Er sykdomsbildet en forenlig følge av den aktuelle eksponeringen? Den utredende lege må også kartlegge og vurdere om det er forhold utenfor arbeidet som kan gi tilsvarende sykdommer.

Avdelingene skal også gi faglige råd til pasienter, bedrifter, bedriftshelsetjenester og andre instanser i forhold til tiltak for å redusere eksponering, videre medisinsk utredning og behandling samt vurdering av jobbfremtid. De fleste avdelingene har også et tilbud om utredning av en del miljørelaterte sykdommer, og da først og fremst for eksponeringer som også er aktuelle på arbeidsplassen.

Avdelingene er en del av spesialisthelsetjenesten og har særskilt kompetanse på vurdering av betydningen av eksponeringer samt spesifikke årsaksvurderinger. De skriver ofte spesialistekklæringer, og da i hovedsak for NAV Sentrale Yrkesykdomskontor i forbindelse med krav om menerstatning ved arbeidsrelaterte sykdommer likestilt med yrkesskade (yrkessykdomslisten). Den enkelte ekspert tar i særskilte tilfeller oppdrag for retten som rettsoppnevnt sakkyndig eller sakkyndig vitne.

HVA ER DET SOM NORMALT SETT UTREDES AV SLIKE SPESIALISTER?

De vanligste sykdommer/tilstander som utredes ved avdelingene er ulike luftveis- sykdommer som kan skyldes eksponering i yrkeslivet,

arbeidsrelaterte hudplager, arbeidsbetinget kreft, støyskader og neurologisk sykdommer som løsemiddelskade og hånd-arm-vibrasjonssyndrom (HAVS).

Vi ser også ulike senvirkninger av spesielle eksponeringssituasjoner som ulykker eller prosedyresvikt som ved gasslekkasjer, feil bruk av utstyr eller hendelser grunnet mangelfull opplæring.

HVORDAN FOREGÅR EN UTREDNING?

Til den arbeidsmedisinske klinikken henvises pasienter fra lege for en konsultasjon med en spesialist i arbeidsmedisin. Det er vanligvis fastleger, bedriftsleger, privatpraktiserende spesialister og sykehusleger som henviser til en utredning. Før konsultasjonen vil pasienten vanligvis motta et spørreskjema i posten som skal fylles ut. Her skal pasienten blant annet oppgi arbeidsplasser/arbeidsgivere med tidsangivelse for når en jobbet der. Alle pasienter oppfordres å fylle ut spørreskjemaet så godt de kan, da dette brukes som hjelpemiddel ved konsultasjonen.

Gjennom konsultasjonen er formålet at en skal lage en relevant beskrivelse av hvilke arbeidsoppgaver pasienten har hatt ved forskjellige arbeidsplasser. Eksponering skal så langt det er mulig kartlegges, og opplysninger om aktuelle symptomer og sykdom skal også identifiseres. Dette er en tidkrevende oppgave og en konsultasjon kan fort vare i 1-3 timer. I noen saker vil arbeidshistorien kartlegges av en yrkeshygieniker i tillegg til undersøkelsen hos lege.

Under konsultasjonen tar legen stilling til hvilke undersøkelser som bør gjøres. Dette kan være en vanlig legeundersøkelse, undersøkelse av nervesystemet og evt. tilleggsundersøkelser. Dette er naturligvis avhengig av tilstanden som utredes. Noen av undersøkelsen kan gjøres samme dag i forbindelse med konsultasjonen, mens andre undersøkelser gjøres senere, i eller utenfor sykehus, etter henvisning fra behandlende arbeidsmedisinere. Undersøkelsene krever vanligvis ingen forberedelser.

Etter konsultasjonen vil legen gjøre en vurdering i saken. Legen vurderer om det er sannsynlig at den arbeidsrelaterte eksponeringen kan gi sykdommen, og om eksponeringen har vært tilstrekkelig for å kunne gi sykdommen. For å kunne vurdere dette er det ofte nødvendig å søke referanser i forskningsbasert

Aktuelle sykdommer kan være:

- Arbeidsrelatert astma
- Kronisk obstruktiv lungesykdom (KOLS)
- Støvlungesykdommer
- Allergisk alveolitt
- Arbeidsbetinget rhinitt
- Hudlidelser (kontakteksem, kontakturtikaria)
- Sykdommer i nervesystemet (toksiske kjemiske substanser, herunder metaller og løsemidler)
- Vibrasjonsskader (HAVS)
- Støyskader
- Kreftsykdommer (lunger, hud, blod)
- Følger etter strømgjennomgang
- Offshore-relaterte sykdommer
- Yrkesdykker-relaterte sykdommer
- Belastningslidelser spesielt der andre spesialister har behov for arbeidsmedisinsk bistand
- Posttraumatisk stresslidelse
- Yrkeskader
- Helseplager tilskrevet miljøfaktorer (for eksempel el-, lukt- eller amalgam-overfølsomhet)
- Inneklimarelaterte plager
- Potensielt skadelig eksponering utenom arbeid (kjemisk, fysisk eller biologiske)

Aktuelle tilleggsundersøkelser kan være:

- Blodprøver
- Pustetest som måler lungefunksjon (spirometri)
- Hørselstest (audiometri)
- Vibrometri (måler evnen til å oppfatte vibrasjoner i fingre) ved mistanke om arbeidsrelaterte vibrasjonsskader
- Evt.røntgenundersøkelser
- Nevropsykologisk test

litteratur og å gjøre innhenting av opplysninger fra bedriftshelsetjeneste, STAMI, Arbeidstilsynet eller bransjeorganisasjoner. Det kan som nevnt også være nødvendig med undersøkelser hos andre spesialister.

En endelig vurdering vil bli gjort når svar på alle undersøkelser foreligger. Grunnet arbeidsprosessen kan det derfor ta litt tid før endelig uttalelse foreligger fra behandlende lege.

ARBEIDSMEDISINSK VURDERING – ET KUNNSKAPSGRUNNLAG

Når utredningen er avsluttet, sendes vurderingen til henvisende lege. Spesialisterklæringer sendes til NAV Sentralt Yrkesykdomskontor. Spesialisterklæringer til NAV er et faglig råd, et kunnskapsgrunnlag fra den arbeidsmedisinske spesialiteten. Dette kunnskapsgrunnlaget benyttes av NAV i forbindelse med saker om menerstatning. Her er det viktig å presisere at det er NAV som gjør endelig vedtak i saker om menerstatning.

Dersom det er en annen enn fastlegen som har henvist til arbeidsmedisinsk utredning, vil det som hovedregel bli bedt om å få sende kopi av vurderingen til fastlege og til pasienten. Rapporten fra utredningene er ofte lange og ikke helt fri for medisinsk terminologi. Pasientene oppfordres derfor om å henvende seg til den som henviste eller til fastlege for å gjennomgå vurderingen.

I 2009 ble det ved STAMI opprettet et nasjonalt anonymt register over alle pasienter som blir utredet ved landets seks arbeidsmedisinske avdelinger. Årlig har det blitt registrert 1300–1400 pasienter, med en overvekt av menn (ca. 75 prosent). Mer enn halvparten av pasientene har symptomer i luftveiene.

Hoveddiagnosen ble i 2013 vurdert å være sannsynlig arbeidsrelatert i 43 prosent av sakene, men den arbeidsrelaterte andelen var lavere blant kvinner enn blant menn (39 % mot 44 % sannsynlig arbeidsrelatert). Dette henger sammen med yrkesfordelingen. Håndverkere var en stor gruppe, og nesten alle var menn. I nesten halvparten av sakene som gjaldt håndverkere, ble hoveddiagnosen vurdert som sannsynlig arbeidsrelatert. Omtrent en tredjedel av sakene blant kvinner gjaldt yrker innenfor salg, service og omsorg. I denne gruppen ble kun 35 prosent vurdert å ha sannsynlig arbeidsrelatert hoveddiagnose.



STAMI ER PÅ BANEN

Når Follobanen står ferdig om fem år, har fire tunnelboremaskiner og nærmere 500 arbeidere skapt Nordens hittil lengste jernbanetunnel. STAMI er med på ferden gjennom fjellet og forsker på helsen til tunnelarbeiderne underveis.

TEKST EMMA THERESE HANSEN
FOTO JERNBANEVERKET

Ny tunnelteknologi er spennende, men fører også med seg en rekke nye risikofaktorer når det kommer til arbeidernes helse. Da Follobanen-prosjektet var på planleggingsstadiet, var det viktig for STAMI å være med helt fra begynnelsen.

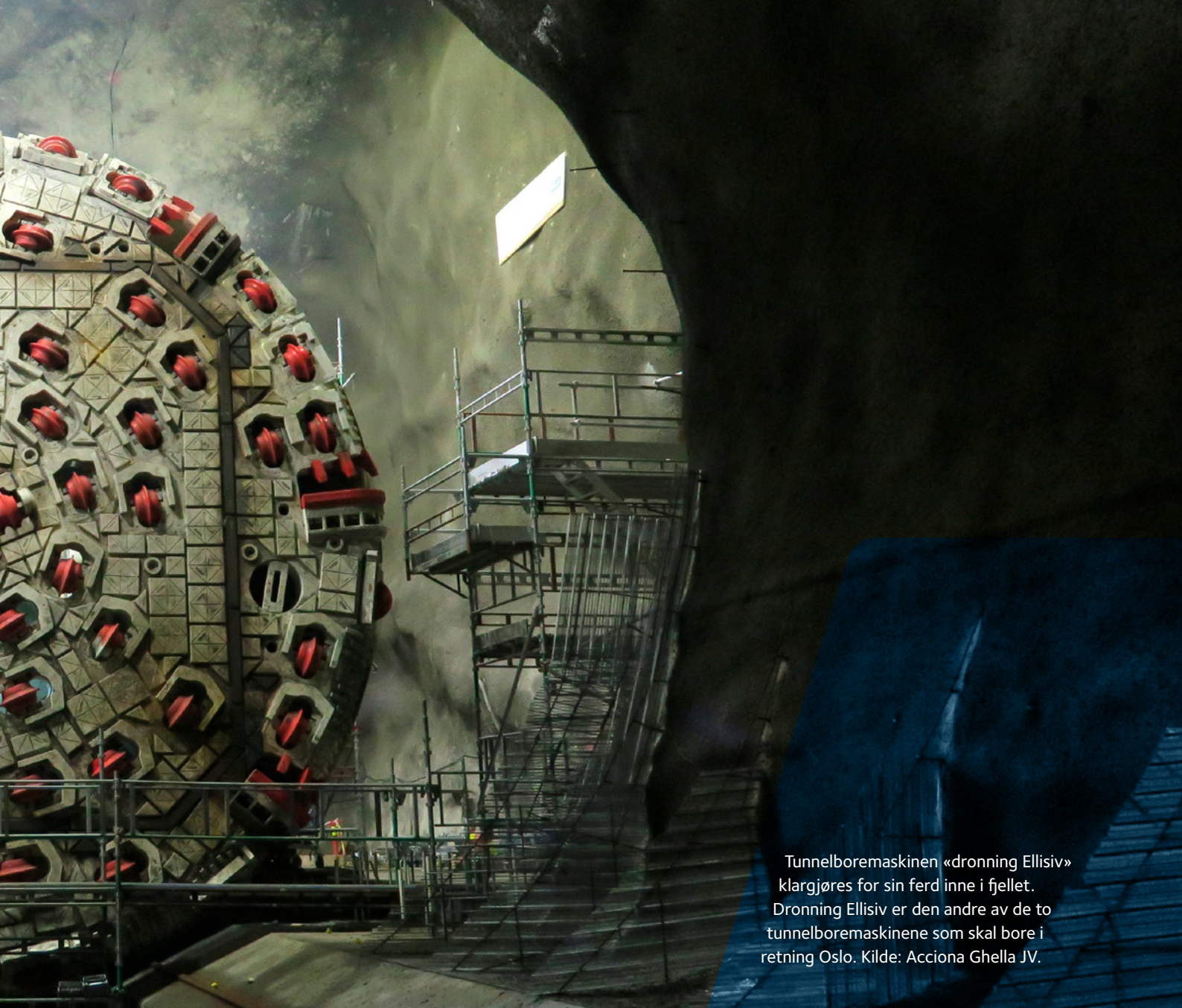
– Vi kontaktet Jernbaneverket allerede da vi hørte om planene om ny tunnel og har

siden hatt løpende kontakt med dem og etter hvert også med den spansk-italienske entreprenørgruppen, forklarer direktør ved avdeling for arbeidsmedisin og epidemiologi ved STAMI, Karl-Christian Nordby. Sammen med et team av forskere fra flere avdelinger ved instituttet skal han over flere år forske på lungehelsen til de involverte.

TETTE KUNNSKAPSHULL

Der man tidligere brukte tradisjonell sprengning ved bygging av tunneler, skal nå fire tunnelboremaskiner gjøre jobben. Det har hittil vært lite forskning på denne nye teknologien, selv om én maskin allerede er i ferd med å bore seg gjennom Ulriken, fra Arna til Bergen. Derfor er STAMI på banen for å tette et kunnskapshull.

– Jernbaneverket har gjort forundersøkelser av fjellet og hvilken type geologi det er snakk om, og det vi kan si så langt er at det er varierende innhold av kvarts i fjellet. Planen er at vi skal inn i tunnelen og ta prøver når maskinen har kommet i vanlig drift. Vi vil gjøre målinger av luften som arbeidstakerne puster inn sammen med helseundersøkelser med fokus på lungefunksjon, sier Nordby, som anslår at det vil være snakk om flere hundre arbeidsmiljømålinger og målinger av arbeidstakerne



Tunnelboremaskinen «dronning Ellisiv» klargjøres for sin ferd inne i fjellet. Dronning Ellisiv er den andre av de to tunnelboremaskinene som skal bore i retning Oslo. Kilde: Acciona Ghella JV.

minst én gang ved oppstart og én gang ved prosjektets slutt.
– Det avhenger av hvilke nivåer vi finner på eksponeringen. Det kan bli aktuelt å tilby flere helseundersøkelser innimellom. Målingene på arbeideren gjøres ved at vi henger en pumpe i beltet og en slange opp langs ryggen med en prøvetaker som festes på skjortesnippen. Målet er å ta prøver både av den delen av støvet som passerer strupen og således pustes inn til lungene (torakalt støv) og støvet som går dypere ned i lungene, såkalt respirabelt støv.

FORSKNINGEN SIKRER ARBEIDERNE YTTERLIGERE

Ifølge norsk regelverk skal alle arbeidstakere som risikerer å bli utsatt for kvartseksponering følges opp før og underveis gjennom bedriftshelsetjenestene. Avtalen mellom STAMI og Jernbaneverket ble signert i august i år og tunnelboremaskinen startet opp sitt arbeid i september.

– Follobanen fokuserer på helse, miljø og sikkerhet på lik linje med f.eks. økonomi og framdrift, og har arbeidet fram strategi, mål og krav på dette området som følges opp i alle kontrakter. Kan vi lære mer og finne tiltak som bedrer arbeidsmiljøet for tunnelarbeidere, er det noe vi

Fakta om Follobanen:

- Hovedarbeidene startet i 2015 og planlagt ferdig i desember 2021
- Det største samferdselsprosjektet i Norge
- 22 km nytt dobbeltspor fra Oslo S til Ski
- 10–11 millioner tonn steinmasser skal tas ut
- Nordens hittil lengste jernbanetunnel (20 km)
- Designes for en hastighet på 250 km/t
- Bygges ved hjelp av fire tunnelboremaskiner (TBM)
- Halverer reisetiden Oslo–Ski fra 22 til 11 minutter
- Prislapp: ca. 25 milliarder totalt med egen post i Statsbudsjettet
- STAMI samarbeider med Jernbaneverket og entreprenøren og skal drive lungeforskning gjennom målinger av eksponeringen av kvarts og helseovervåking av arbeidstakerne på boremaskinene
- Follobaneprosjektet er en del av Intercity-satsingen. Nasjonal Transportplan 2014–23 legger opp til at InterCity-strekningene mellom Oslo og Hamar, Tønsberg og Seut ved Fredrikstad skal være ferdig utbygd innen 2024.

KILDE: JERNBANEVERKET



De fire tunnelboremaskinene i Follobanen har en diameter på hele 9,96 meter, og er dekorert i farger fra det norske flagget.

gjern bidrar til. Samarbeidet med STAMI gjennom dette forskningsprosjektet kommer i tillegg og vil sikre tunnelarbeiderne ytterligere, sier Kirsten Helgesen, HMS-leder på Follobaneprojektet.

KVARTS OG KOLS

Kvartseksponering er først og fremst forbundet med risiko for KOLS og støvlunge, der lungene blir stive og gjør det vanskelig å puste normalt. Kreftfaren knyttet til kvarts er antatt å være mindre enn kreftfaren knyttet til for

eksempel asbest. Boremaskinene er konstruert på en slik måte at eksponeringsnivåene for de som betjener maskinene skal holdes på et så lavt nivå som mulig.

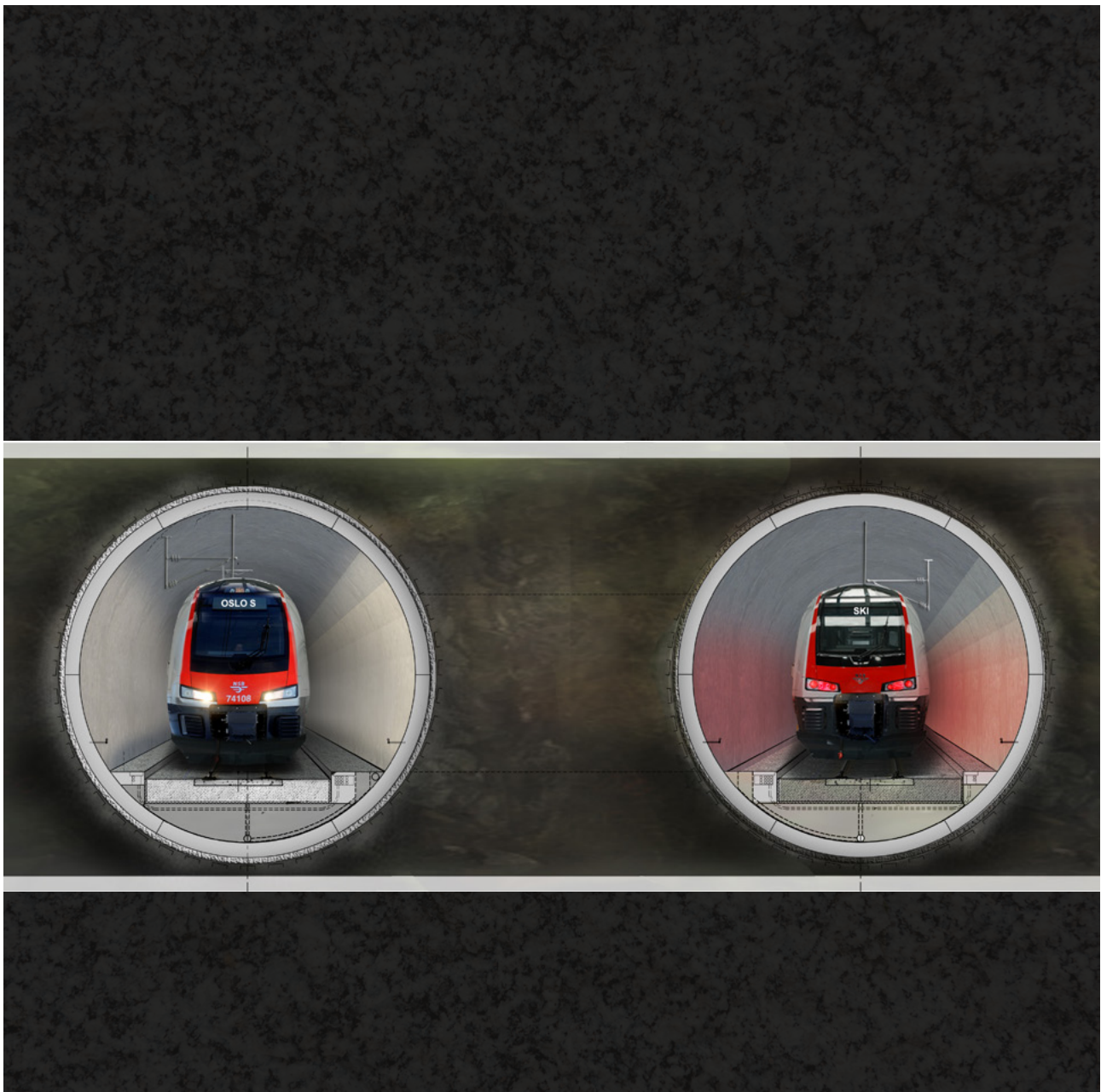
– Målet med undersøkelsene er å kunne beskrive så godt som mulig hva de forskjellige arbeidstakerne blir eksponert for og mulige forandringer i lungene på grunn av fjellstøv og kvarts. Dette vil ha betydning for hvordan samfunnet vil sette grenseverdien for kvartseksponering i fremtiden. Hvis

det viser seg at de som eksponeres rundt dagens grenseverdi får et fall i lungefunksjon, så vil vi anbefale Arbeidstilsynet å se på grenseverdien på kvarts på nytt, forklarer Nordby.

NY METODE

Follobanen er Norges største samferdselsprosjekt og Nordens hittil lengste jernbanetunnel. Karl-Christian Nordby mener dette prosjektet er spesielt av flere grunner.

– For det første er det mindre forurensning enn med den gamle metoden for tunneldrift som er basert på borehull og sprengstoff. Det vil si mindre sprenggasser, mindre betongstøv og høyst sannsynlig mindre dielelekkasje inn i anleggene fordi elektriske maskiner benyttes. Det blir mindre blandingseksponering og renere kvartseksponering. Det andre er at det er mulighet for å gjøre en longitudinell studie, der vi kan sammenligne folk med sine egne verdier over tid. Siden vi både samarbeider med en velorganisert byggherre som Jernbaneverket og



Nordens lengste jernbanetunnel vil stå ferdig i 2021.

en velorganisert entreprenørgruppe på et prosjekt der flere maskiner i prinsippet gjør den samme boreoperasjonen, så er det mulig å få tak i og følge opp arbeidstakerne over tid. Gjør man tilsvarende undersøkelser i mange småbedrifter, er det mye vanskeligere å holde studien i gang med arbeidstakere som er stabile over tid.

Om forskningen viser at den nye teknologien med tunnelboremaskiner er en renere metode som bidrar til bedre helse, gjenstår å se.

– Et av våre perspektiver er å sette samfunnet i stand til å bruke ny teknologi på en trygg måte. Forskningsresultatene vil være overførbare til alle situasjoner der arbeidstakere blir eksponert for kvarts, som boring i fjell eller håndtering av sand som inneholder kvarts, avslutter Karl-Christian Nordby. Hvert år skal STAMI levere rapporter til Jernbaneverket og

Ny teknologi:

Bruk av tunnelboremaskiner er godt egnet på grunn av:

- tunnelens lengde
- fjellets beskaffenhet
- stort sett god overdekning
- tilgang til et stort riggområde som er hensiktsmessig plassert i forhold til tunnelen og i nærhet til hovedvei
- behov for begrenset antall tverrslagstunneler

KILDE: JERNBANEVERKET

entreprenøren. Prosjektet som helhet har en prislapp på 25 milliarder kroner totalt og tunnelen skal stå ferdig i

slutten av 2021. Alle STAMIs forskningsfunn publiseres og vil være åpent tilgjengelige.



FØREBYGGING GIR GEVINSTAR BÅDE FOR VERKSEMDENE OG SAMFUNNET

Dei største helseutfordringane i Noreg både når det gjeld omfang og kostnader i form av redusert helse og produksjonstap er knytt til muskel- og skjelettlidingar og psykiske lidingar. Kostnader til uføretrygd og sjukefråvær relatert til desse diagnosegruppene er estimert til nærare 88,6 mrd. kroner per år, eller oppimot 60 prosent av produksjonstapet.

AV TOM STERUD

Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er utbreidde i yrkesfolkesetnaden. Nesten halvparten av alle som rapporterer om slike plager, oppgir at plagene heilt eller delvis skuldast jobben. Internasjonale og nyare norske studiar viser at både psykososiale og mekaniske faktorar i arbeidsmiljøet spelar ei vesentleg rolle.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har i fleire vitenskaplege publikasjonar rekna på kor stor del av helseplagene, sjukdomane og skadane i yrkespopulasjonen som kan tilskrivas ugunstige faktorar i arbeidsmiljøet.

Sjølv om det alltid vil vere knytt usikkerheit til slike utrekningar, utgjer dei eit viktig grunnlag for å prioritere kva arbeidsfaktorar dei

praktiske førebyggjande tiltaka bør rettast mot.

ROLLA SOM ARBEIDSPLASSEN SPELER

Kartlegging av helseplager, sjukdom og skadar i yrkespopulasjonen som har dokumentert samanheng med ugunstige faktorar i arbeidsmiljøet, er eit helt sentralt tema i arbeidsmiljøovervakinga til Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø- og helse (NOA) ved STAMI.

For å belyse dette spørsmålet har instituttet i fleire vitenskaplege publikasjonar – basert på eit stort og representativt utval av alle sysselsette i Noreg – undersøkt kva arbeidsmiljøfaktorar som ser ut til å auke risikoen for å utvikle fysiske og psykiske helseplager over tid.

Vi har også rekna ut det som med vitenskaplege omgrep

vert definert som tilskrivbar risiko i folkesetnaden. Med visse atterhald gir den tilskrivbare risikoen ein indikasjon på kor stor reduksjon i helseplager ein kan oppnå ved å fjerne éin eller fleire av desse arbeidsmiljøfaktorane heilt eller delvis.

PSYKISKE LIDINGAR OG MUSKEL- OG SKJELETTPLAGER

Psykiske lidingar står for om lag tjue prosent av alle sjukefråværsdagane i løpet av eit år. Nasjonale tal viser at oppimot 15 prosent av alle sysselsette (i overkant av 380 000 personar) rapporterer å ha vore plaga av symptom på angst og/eller depresjon i løpet av ein månad.

Arbeidsmiljøfaktorane vi ser medfører auka risiko for å utvikle slike symptom, er opplevd rollekonflikt, høge emosjonelle krav, liten innverknad på arbeidssituasjonen, mobbing/trakassering, og fare for å miste jobben. I om lag ¼ av tilfella kan plagene tilskrivas desse arbeidsmiljøfaktorane.

Korsrygg- og nakkesmerter bidrar til det største helsetapet i den norske folkesetnaden, og utgjer nesten 40 prosent av alle sjukefråværsdagane i løpet av eit år. Nasjonale tal viser at 55 prosent av alle sysselsette (om lag 1,4 millionar personar) rapporterer å ha vore plaga med smerter i nakke/skulder og/eller rygg i løpet av ein månad. I studiane våre anslår vi at oppimot 35 prosent og 23 prosent av tilfella med høvesvis korsrygg- og nakkesmerter kan tilskrivas summen av psykososiale og mekaniske arbeidsmiljøfaktorar som til dømes høge jobbkrav, lite sjølvråderett, lite støtte frå leiing, arbeid med bøygd nakke, løft i vonde stillingar, arbeid i kneståande stilling/på huk og ståande arbeid.

FØREBYGGINGSPOTENSIALET ER STORT

Krav til primærførebygging er nedfelt i arbeidsmiljølova, og inneber at alle verksemdar skal jobbe systematisk for å sikre eit arbeidsmiljø som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader. I dei fleste verksemdar er det dei tilsette som er den viktigaste produksjonsfaktoren, og utvikling av arbeidsinnhald og -miljø er også utvikling av produksjonen. Reknestykket tek utgangspunkt i tal frå det globale sjukdomsbyrdeprosjektet (WHO; Folkehelseinstituttet). Utrekningar som Helsedirektoratet har gjort, viser at totalkostnadene grunna

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA)

NOA ved STAMI arbeider med kunnskapsgrunnlaget som styresmaktene og partane i arbeidslivet nyttar i arbeidet sitt på arbeidsmiljø- og arbeidshelsefeltet.

For å kunne drive effektivt førebyggjande arbeid må ein ha faktakunnskap om dei konkrete arbeidsmiljøutfordringane ein møter i spesifikke yrke, bransjar eller næringer.

Verktøyet for arbeidsmiljøfakta kartlegg dei viktigaste risikofaktorane og helseplagene som er knytt til arbeidsmiljø, og gir eit rask oversyn over risikofaktorar som er viktige å vurdere i det førebyggjande arbeidet i verksemdene.

sjukefråvær er på om lag 65 mrd. i året (2010-kroner). Den nasjonale sjukefråværsstatistikken viser at 10 prosent av alle sjukefråværsdagar skuldast ryggldingar.

Med utgangspunkt i utrekningane våre (desse samsvarer med utrekningane som er gjort i regi av WHO) anslår vi at drygt ein tredel av alle tilfelle med korsryggsmerter kunne ha vore unngått dersom alle kjende risikofaktorar i arbeidsmiljøet hadde vore heilt eller delvis fjerna. Dersom vi går ut frå at førekosten av sjukefråvær grunna ryggldingar vert redusert tilsvarande, vil dette utgjere ein årleg kostnad på nærare 2,3 mrd.

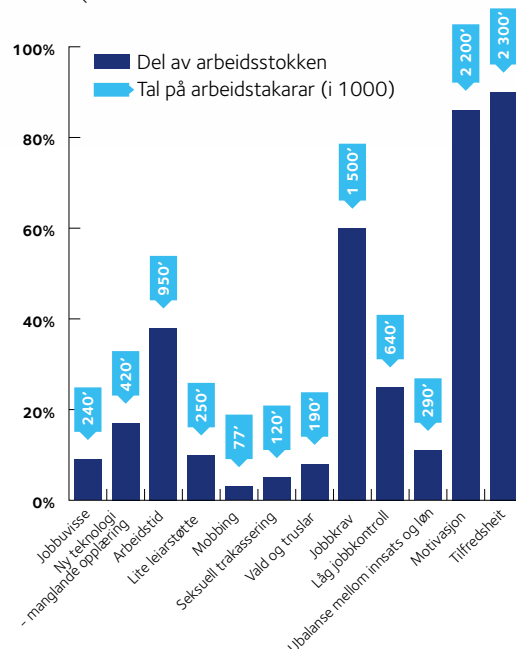
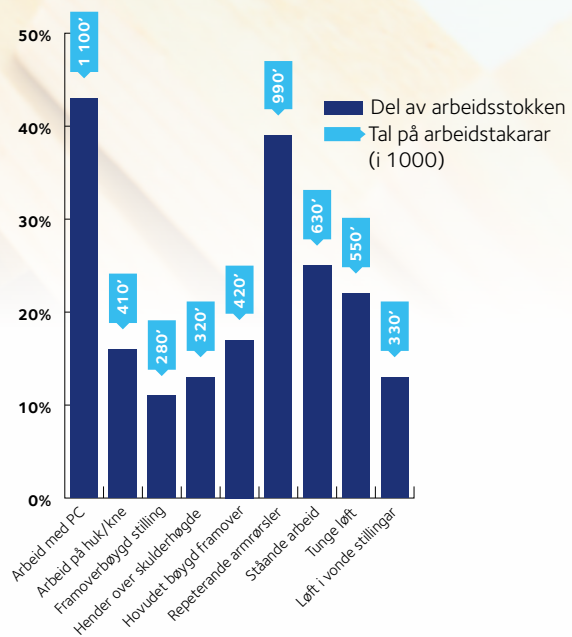
FAKTAKUNNSKAP SOM GRUNNLAG FOR FØREBYGGJANDE ARBEID

Kunnskap om kva spesifikke arbeidsfaktorar som påverkar trivsel, helse, arbeidsevne og arbeidsdeltaking, gjer det mogleg å fastslå kva faktorar dei praktiske tiltaka bør rettast mot. Samstundes er det viktig at vi på nasjonalt nivå har god oversikt over kor utbreidde dei ulike arbeidsfaktorane er, korleis dei varierer over tid, og i kva yrke og næringer arbeidstakarane er mest utsette. Denne kunnskapen er eit viktig grunnlag for å utvikle praktisk og effektive tiltak med eit rimeleg kostnad-/ nytteforhold.

Gjennom tilrettelegging og systematisk helse-, miljø- og tryggleiksarbeid på norske arbeidsplassar kan ein oppnå ein solid helsegevinst hos arbeidstakarane, og ein økonomisk gevinst på verksemd- og samfunnsnivå.

Når ein skal velje innsatsområde, må ein ta omsyn både til kor omfattande (kor mange som vert råka) og alvorleg (helsekonsekvensar) arbeidsmiljøutfordringane er, og kva ho har å seie for arbeidsmiljøtilhøva. Mange yrkesgrupper har utfordringar knytt til psykososiale og mekaniske arbeidsmiljøfaktorar, og desse er viktige når vi ser på omfang og samfunnsmessige kostnader i form av arbeidsrelatert sjukefråvær og arbeidsuførleik

Omfang av psykososiale, organisatorisk og mekaniske eksponeringar i norsk arbeidsliv (NOA, SSB LKU 2013)



RENGJØRINGSMIDLER I SPRAYFORM

De siste årene har utvalget av vaskemidler i butikkhylla eksplodert, og blant de nye produktene er det rengjøringsmidler i sprayform som dominerer. Mange har advart mot rengjøringspray ettersom de kan gjøre at vi lettere innåndet helseskadelige kjemikalier som finnes i ulike vaskemidler. På STAMI er vi nå i gang med et forskningsprosjekt hvor vi ser på de som er aller mest eksponert for dette, arbeidstakerne som arbeider med renhold.

AV MARTE SMITH-ISAKSEN
FOTO CALIAS PHOTO, EIRIK LINDER
ASPELUND OG MARTE SMITH-ISAKSEN

– Yrkeseksponeringen blant renholdere er tidligere lite undersøkt. Så vidt vi har klart å se, er det ingen tidligere studier som har sett på ulike helserelaterte fraksjoner av enkeltstående spraypartikler dannet ved bruk av renholdsmidler i sprayform, altså hvordan man puster inn spraypartiklene, og hvor langt ned i lungene man puster dem inn, sier Raymond Olsen som er forsker ved STAMI.

Det er ikke heller mange som har inkludert målinger av arbeidsatmosfæren ved bruk av renholdsspray, og i de studiene dette er gjort, har det stort sett blitt målt etter enkeltkomponenter av ulike kjemikalier og parfymestoffer.

Forskningsprosjektet «Renholdsmidler i sprayform: frigir de helseskadelige stoffer til arbeidsatmosfæren som kan inhaleres til lungene?» fokuserer nettopp på dette.

HELSEFARE VED INNÅNDING

Prosjektet tar sikte på å gi en beskrivelse av eksponeringssituasjonen med tanke på å foreslå forebyggende tiltak mot eksponering på nivåer som er helseskadelig for lungene. Et av de sentrale målene i prosjektet er å foreslå eksponeringsreducerende tiltak, dersom faktorer som har betydning for eksponeringens grad identifiseres.

– Vi vet at innånding av kjemikalier kan være helseskadelig, og effektene som har vært sett i forbindelse med renholdsspray finner sted i bronkiene eller andre deler av lungene. Derfor er vi opptatt av å kartlegge hvilke typer kjemikalier og hvilke mengder som innåndes, slik at vi kan sammenlikne mengden innåndede kjemikalier med grenseverdiene der disse er tilgjengelige.

Man vet, gjennom blant annet sikkerhetsdatablader (SDS), hvilke klassifiseringspliktige kjemiske forbindelser som finnes i rengjøringsmidlene, men det er likevel flere ubesvarte spørsmål når det gjelder rengjøringspray. Hvor store dråper dannes ved bruk av slik spray? Hvor stor andel av sprayen havner i luften, og hvilke flyktige organiske forbindelser, slik som isopropanol, etanol og parfymekomponenter (terpener), frigis?

– Ved å finne ut av dette kan vi si noe om hvor høy eksponeringen kan være ved bruk av rengjøringspray, og da kan man også si noe om forebyggende tiltak, og hvordan disse kan tilpasses arbeidet eller om det er nødvendig å gjøre endringer på produktenes innhold, forteller Olsen.

Hva er det dere undersøker, og hvordan gjør dere det?

I prosjektet blir mange forskjellige sprayvaskemidler og flere

Renholderne får utdelt og bærer en lett sekk med pumper og prøvetakingsmateriell gjennom hele arbeidsdagen. STAMI har med ferdigblandede rengjøringsmidler og flasker som benyttes i arbeidet den dagen.



Renholdsmiddel- produsentene om forskningsprosjektet:

Margit Anette Bleg Hegna

R&D Manager Lilleborg Profesjonell

Våre produkter skal bidra til god hygiene, trygg mat og trivsel i hverdagen samtidig som de skal være trygge i bruk både for profesjonelle renholdere og forbrukere. Eksponering for rengjøringsmidler har i de senere årene blitt satt i forbindelse med økt risiko for luftveisplager. Dette tar vi svært alvorlig, og vi ønsker derfor å bidra til forskning som kan gi oss økt kunnskap om dette området. Ny kunnskap og viten er det som bringer oss fremover, og vi vil bruke resultatene fra dette prosjektet til å videreutvikle våre produkter og metoder for også fremover å sikre god hygiene og trygg bruk av våre produkter.

Henning Brun

Division Manager, Ecolab, Institutional Norway

Vi ønsker å delta i dette prosjektet fordi vi ønsker dypere innsikt i effekten av å spraye renholdsmidler. Forskning har tidligere gitt forskjellige konklusjoner. Vi ønsker å bruke resultatene fra prosjektet for å sikre oss at ansatte og kunder skal være trygge på de metoder vi anbefaler. Hos oss er helse, miljø og sikkerhet første prioritet. Vi ønsker til å bidra til en renere, tryggere og sunnere verden. Dette gjør vi ved å ivareta dette ute hos våre kunder gjennom innovative systemløsninger og hvor sikkerheten til brukerne står i fokus uten at det går på bekostning av resultat og effektivitet.

typer av sprayflasker med ulike regulerbare og faste spraydyser (altså ventilen som sprayen kommer ut av) undersøkt i laboratorieforsøk. I tillegg ser vi på det kjemiske innholdet i vaskemidlene. Totalt har 17 ulike sprayvaskemidler og sju forskjellige flasketyper vært gjennom laboratorieforsøk.

– Ved å bestemme differansen mellom mengden renholdsmiddel som sprayes med sprayflasken og den mengden som faktisk treffer en flate eller vegg, måler vi også hvor stor del av renholdssprayen som havner i luften. Det er den som potensielt kan innåndes av renholdsarbeideren. Vi ser også på om det er forskjeller mellom de ulike flasketyper som benyttes i forhold til hvor stor andel som potensielt kan innåndes ved bruk, forteller prosjektlederen.

Målet med laboratorieforsøkene er å ta prøver av de såkalte helsedefinerte aerosolfraksjonene; respirabel, torakal og inhalerbar aerosolfraksjon. Inhalerbar fraksjon er de av partikler/dråper som kan inhaleres gjennom nese og munn. Torakal fraksjon er de partiklene/dråpene som er små nok til å kunne passere strupehodet, mens respirabel fraksjon er de partiklene/dråpene som er små nok til å trenge ned i det

alveolare området i lungene.

– I tillegg undersøker vi hvilke typer flyktige organiske forbindelser (VOC) som frigis til arbeidsatmosfæren ved bruk av renholdsmidler i sprayform, samt mengden av disse. Disse er kjent for å kunne gi helseeffekter i luftveiene i tillegg til å ha sensibiliserende egenskaper.

MÅLINGER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Ved siden av undersøkelser i laboratoriet gjennomføres målinger blant renholdere som er i jobb. Den konkrete eksponeringen på arbeidsplassen kan være helt annerledes enn den man ser i et laboratorium.

Renholderne får utdelt og bærer en lett sekk med pumper og prøvetakingsmaterieell gjennom hele arbeidsdagen. STAMI har med ferdigblandede rengjøringsmidler og flasker som benyttes i arbeidet den dagen. Disse flaskene veies før og etter arbeidsdagen.

Man undersøker mengden dråper som kan inhaleres til lungene, flyktige forbindelser som parfyme og konserveringsmidler, samt forbruk av sprayvaskemidler per dag.

STAMI har som målsetting å gjennomføre eksponeringsmålinger på til sammen 15 renholdere som totalt benytter 8-9 av de produktene som har vært testet i laboratoriet. Eksponeringsmålingene gjennomføres på tre forskjellige dager for å få med dag-til-dag variasjoner i eksponering (totalt utgjør dette 45 eksponeringsmålinger).

Hvordan reagerer de som skal gå med måleutstyret?

– Generelt har renholderne vært veldig positive til å delta i prosjektet og de er samtidig glade for den utviste interessen for deres arbeidsmiljø og arbeidet med å forbedre dette. Samtlige forespurte har takket ja til å delta i undersøkelsen, forteller Olsen.

Forskningsprosjektet kom i stand i samarbeid med to av de største produsentene av rengjøringsmidler på det norske markedet, Lilleborg Profesjonell og Ecolab, og gjennomføres med økonomisk bidrag fra NHOs arbeidsmiljøfond.

– Produsentene er naturligvis svært interesserte i resultatene fra prosjektet, og de er viktige bidragsytere med sin kunnskap om relevante produkter som benyttes til rom- og sanitærrengjøring, kjemisk innhold i produktene,

samt hvilke typer sprayflasker som selges til proffmarkedet. Produsentene har også bidratt med produktprøver og sprayflasker til prosjektet, sier Olsen.

Han poengterer at uansett hvilke funn som gjøres i prosjektet, vil disse publiseres vitenskapelig og være åpent tilgjengelige for alle. Dette for å sikre at kunnskapen og mulighetene for å gjøre god forebygging skal være tilgjengelig for hele arbeidslivet. – Men vi tror samtidig at både arbeidsgivere og arbeidstakere samt produsentene av rengjøringsmidlene er interesserte i våre resultater, og at de vil bruke dem aktivt både til produktforbedring og til å bedre forebyggingsarbeidet og arbeidsmiljøet.



Renholdsbransjen sysselsetter ca 45.000 personer i totalt ca 34.000 årsverk. Renholdere har en høy eksponering for renholdsmidler og for vått arbeid, og renholdere har en betydelig økt forekomst av eksem, og en vesentlig høyere forekomst av luftveisplager enn gjennomsnitt for alle yrker. Både yrkeseksponering i renholdsbransjen og bruk av renholdskjemikalier i hjemmene er satt i forbindelse med økt risiko for astma og astmaliknende symptomer.

KILDE: FAKTABOK OM ARBEIDSMILJØ OG -HELSE (STAMI 2015)

HVA HAR **LEDELSE** Å SI FOR ARBEIDSMILJØET?

Ledelse er en av mange faktorer i arbeidet som kan påvirke ansattes trivsel, velvære og helse. En av grunnene til dette kan være at ledere har myndighet til å påvirke arbeidssituasjonen til sine ansatte.

AV MARTE SMITH-ISAKSEN

I arbeidshelsepsykologien har man fokusert mye på forholdet mellom krav som stilles til ansatte og deres mulighet til å ha kontroll over hvordan arbeidet skal utføres, hvorvidt jobben er meningsfylt og om

- **Konstruktiv ledelse** henviser her til en leder som både ivaretar og utvikler sine medarbeidere, samtidig som han/hun ser til at oppgaver og mål blir utført og oppnådd. En leder med denne stilen arbeider for bedriftens mål, samtidig som medarbeidernes individuelle behov blir imøtekommet.
- **Laissez-faire-ledelse**, eller la-det-skure-og-gå-ledelse er en lederstil som verken er opptatt av mennesker eller oppgaver. *Laissez-faire*-ledere trekker seg ut av ledelsessituasjonen og gir gruppen total frihet ved strengt tatt ikke å bidra med noen form for styring.
- **En tyrannisk leder** er en leder som er direkte destruktiv i forhold til sine medarbeidere. Dette er en type leder som oppnår resultater på bekostning av sine medarbeidere, og vedkommende tar gjerne æren for ansattes arbeidsinnsats. Slike ledere ydmyker medarbeiderne, kommer med urettmessige anklager og bagatelliserer deres initiativ. De er tidvis også tilbøyelige til å bakvaske og manipulere sine underordnede

Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model

man får anerkjennelse som står i forhold til den innsatsen man legger inn i arbeidet. Slike faktorer er det naturligvis mulig for ledere å påvirke.

Studier utført ved Statens arbeidsmiljøinstitutt har vist at bemyndigende ledelse, altså hvorvidt lederen oppmuntrer til og gir mulighet til å delta i viktige beslutninger angående jobben en utfører, blant annet er forbundet med lavere risiko for nakke- og ryggplager.

RETTFERDIGHET VIKTIG

En annen viktig faktor i arbeidshelsepsykologien er organisatorisk rettferdighet. Dette dreier seg blant annet om hvorvidt ansatte oppfatter det som at organisasjonen de jobber i har rettferdige systemer og prosedyrer, og om de blir rettferdig behandlet av personer i organisasjonen. I studier ved STAMI finner man at rettferdig ledelse er forbundet med lavere risiko for å utvikle muskelskjelettplager og psykiske plager som angst og depresjon. Disse studiene har dessuten vist at ansatte som rapporterer at deres ledere er rettferdige og støttende, opplever større grad av positive følelser som håp for fremtiden og evne til å glede seg over daglige aktiviteter.

Foruten å påvirke arbeidssituasjonen kan ledere også påvirke ansattes helse på en mer direkte måte gjennom direkte sosial samhandling. De kan motivere og inspirere, men de kan også trakassere og sabotere. Dette gjelder selvsagt for alle medarbeidere, men det kan naturligvis ramme spesielt hardt når det kommer fra personer med større makt i organisasjonen enn en selv.

ULIKE FORMER FOR LEDELSE

Ulike ledelsesformer kan gi ulikt utslag for hvordan folk trives på jobb. Man kan i en enkel modell dele ledelsesformer inn i en typologi bestående av konstruktiv lederstil, samt passive (*Laissez-faire*) og aktive (tyrannisk) former for destruktiv lederstil.

– Det er ikke slik at konstruktive og destruktive ledelsesformer er motpoler, at god ledelse utelukker dårlig ledelse og vise versa. En leder kan fremvise både positive og negative aspekter av ledelse, og en og samme leder kan oppleves ulikt på tvers



av situasjoner, over tid og av forskjellige underordnede. Det er derfor relevant å se på betydning av ledelse i forskjellige kontekster og over tid. Dette har vi gjort i en studie ved STAMI og Universitetet i Bergen (UiB). Her undersøkte vi forholdet mellom jobbtillfredshet og konstruktive og destruktive lederstiler på kort og lang sikt, forteller Morten Birkeland Nielsen som er seniorforsker ved STAMI.

Resultatene av studien viste at tyrannisk ledelse var forbundet med reduksjon i jobbtillfredshet over seks måneder, men ikke over to år. *Laissez faire*-ledelse var ikke assosiert med endringer i jobbtillfredshet på kort sikt, men var derimot signifikant forbundet med jobbtillfredshet over en toårsperiode. Konstruktiv ledelse viste ingen sammenheng med endringer i jobbtillfredshet, hverken på kort eller lang sikt.

– Det ser ut til at det forholdsvis raskt inntreffer reaksjoner på tyrannisk ledelse, men også at ledelsesformen forsvinner igjen raskt. En forklaring kan være at destruktive ledere ikke får fortsette i et slikt spor, at de blir korrigert av for eksempel sine overordnede, sier Birkeland Nielsen.

LEDELSESSTIL OG SIKKERHET

Sikkerhet, altså retningslinjer og prosedyrer en organisasjon har iverksatt for å beskytte og ivareta ansattes helse og trivsel, er en sentral faktor i mange virksomheter. Ulike former for lederstil er med på å avgjøre opplevelsen av sikkerhet på arbeidsplassen.

9,7 prosent, tilsvarende om lag 246 000 sysselsatte, oppgir at de opplever lite støttende lederskap i arbeidet. Lite støttende lederskap er rimelig likt fordelt hos kvinner (10 %), og menn (9 %), og jevnt fordelt i de ulike aldersgruppene. Lite støttende lederskap er noe mer utbredt blant yrkesaktive med lavere utdanning. Flere enn 15 prosent blant renholdere, i sjåføryrker, blant vaktmestere og pleie og omsorgsarbeidere opplever lite støttende lederskap. De tre førstnevnte gruppene arbeider ofte alene, og på grunn av arbeidets utforming sånn sett ofte har mindre kontakt med nærmeste leder.

Kilde: Faktabok om arbeidsmiljø og -helse (STAMI 2015)

I en studie av offshoreansatte i oljeindustrien fant forskere ved STAMI og UiB at konstruktiv ledelse er forbundet med forbedret sikkerhetsopplevelse over tid.

– Ansatte som opplever lederens stil som *Laissez-faire* opplevde sikkerheten som dårligere over tid. Men sikkerhet kan også påvirke ansattes opplevelse av ledelse – i studien så man at ansatte som allerede

hadde en negativ opplevelse av sikkerhet vurderte sin nærmeste leder som mer tyrannisk etter seks måneder, noe som indikerer at sikkerhet på en arbeidsplass også kan ha innflytelse på den ansattes oppfattelse av ledelsen.

– Organisasjoner som er opptatt av sikkerhet bør utvikle ledere som evner å ivareta og utvikle sine medarbeidere. Er sikkerheten



allerede dårlig er det særdeles viktig å iverksette forbedrings-tiltak så tidlig som mulig for å unngå at det utvikler seg en gjensidig destruktiv dynamikk i samspillet mellom ansatte og ledelse, råder Birkeland Nielsen.

FOREBYGGENDE TILTAK

I Norge skyldes om lag 60 prosent av det legemeldte sykefraværet muskelskjelettlidelser og psykiske helseplager. Det er dokumentert at en rekke faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet har betydning for både muskelskjelettplager og -lidelser og psykiske helseplager – og slike diagnoser gir ofte langvarig sykefravær. Seniorrådgiver og forsker Cecilie Aagestad ved STAMI har i flere studier undersøkt ulike faktorer i arbeidsmiljøet som kan påvirke sykefraværet.

– En yrkesaktiv bruker om lag en tredjedel av døgnet på jobb, og det å identifisere risikofaktorer for sykefravær i arbeidsmiljøet kan bidra til mer målrettet innsats for å redusere sykefraværet blant norske sysselsatte. I en studie av et representativt utvalg av hele yrkespopulasjonen beregnet vi at om lag 15 prosent av et høyt sykefraværingsnivå blant norske yrkesaktive kan tilskrives rollekonflikter (motstridende krav), høye emosjonelle krav og lite støttende lederskap, forteller hun.

– En leder er ofte den mest fremtredende personen i en avdeling eller virksomhet og har dermed også sterk innvirkning på de ansatte. Et lite støttende lederskap er preget av manglende støtte og hjelp i arbeidet, at arbeidsinnsatsen

i liten grad blir verdsatt, og at lederen i liten grad behandler de ansatte rettferdig og upartisk. I vår studie beregnet vi at av de som i høy grad rapporterer lite støttende lederskap har om lag 60 prosent høyere risiko for et høyt sykefraværingsnivå, sammenliknet med dem som rapporterer at de arbeider under et støttende lederskap, sier Aagestad.

Hun påpeker at det er store individuelle forskjeller innen sykefravær, og fremholder at det i studier av sykefravær er viktig å presisere at den samme sykdommen ikke nødvendigvis fører til sykefravær hos ulike personer, fordi individuelle faktorer, tilrettelegging på arbeidsplassen og øvrig sykdom vil kunne ha betydning.

– Ved at vi har identifisert noen faktorer som mer viktige enn andre for sykefravær i det psykososiale arbeidsmiljøet, danner dette grunnlag for å identifisere forebyggende tiltak. For ledere og i utviklingsprogram for ledere vil det for eksempel være viktig å fremheve betydningen av det å gi tilbakemelding og støtte i arbeidet til de ansatte, og betydningen av rettferdighet og upartiskhet i fordeling av ressurser og arbeidsinnhold.

STATENS

ARBEIDSMILJØINSTITUTT

EXPO ONLINE

EXPO er det nasjonale registeret for kjemiske eksponeringar i arbeidslivet.

Hausten 2016 vert ei ny nettløysing for elektronisk registrering av luftprøvar, EXPO Online, lansert. EXPO Online kan nyttast av alle verksemdar som utfører eksponeringsmålingar i arbeidsmiljøet.

Ved å nytte den nye nettløysinga får verksemdene både sitt eige arkivsystem og er med i arbeidet med å skaffe tilstrekkeleg data til å trygge arbeidstakaren.

Kjennskap til samanhengen mellom kjemiske eksponeringar og helse fremjar gode arbeidsforhold.

MOTTAR DU STAMIs NYHETSBREV?

STAMI sender ut ukentlige epost-nyhetsbrev om ny forskning innen arbeidsmiljø og helse - samt annet aktuelt stoff fra arbeidsmiljøfeltet. Gå ikke glipp av relevant informasjon om kurs, aktuelle frokostseminarer og kommende tilbud fra STAMI-TV.

Meld deg på: stami.no/nyhetsbrev

Facebook: [@statensarbeidsmiljoenstitutt](https://www.facebook.com/statensarbeidsmiljoenstitutt)

Twitter: [@stami_norge](https://twitter.com/stami_norge)

STATENS

ARBEIDSMILJØINSTITUTT

VITE MER OM FORHOLDENE I NORSK ARBEIDSLIV?

STAMI leverer nasjonal statistikk og kunnskap om arbeidsmiljø og arbeidshelse.

Du finner også arbeidsmiljøprofiler som beskriver utfordringene man står ovenfor i ulike bransjer og yrker. Faktainformasjonen er temabasert og enkelt tilgjengelig. Figurer kan lastes ned til eget bruk.

Sjekk ut: noa.stami.no

**Nyttig for deg som jobber med arbeidsmiljø
– til kartlegging, risikovurdering, forebygging**

STAMI
NOA