

ARBEID&HELSE

NÅR VERDEN INNTAR
NORSK ARBEIDSLIV SIDE 10

TUNGE TAK
I FRAMTIDEN? SIDE 22

MOTSTRIDENDE
KRAV I JOBBEN SIDE 32

HVA ER EGENTLIG
ARBEIDSMILJØ?



STRØMSKADER

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

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

STAMI kan gi informasjon om strømskader og oppfølging av strømeksponeerte.

Mer om strømskader, forebygging og oppfølging av strømskadde:

stami.no/stromskader

Appen Strømulykke til iphone/android

INNHold



ARBEID OG HELSE
ÅRSMAGASIN
ISSN 0806-3648
2017

UTGIVER:

Statens arbeidsmiljøinstitutt
(STAMI)

Postboks 8149 Dep

0033 Oslo

postmottak@stami.no

23195100

www.stami.no

Ansvarlig redaktør:

Sture Bye

slb@stami.no

Redaksjonssekretær:

Marte Smith-Isaksen

msi@stami.no

Design: Melkeveien Designkontor as

Forsidefoto: Calias Photo, Eirik Linder

Aspelund

Produksjon: Rolf Ottesen as

Opplag: 6000

- 5** Leder
Hva er egentlig arbeidsmiljø?
- 8** Er Noreg best i Europa på arbeidsmiljø?
- 10** Innvandrere i arbeid
Når verden inntar norsk arbeidsliv
- 14** Grønne jobber i skitne omgivelser
- 18** Å arbeide når det er kaldt
- 22** Tunge tak i framtiden?
- 26** Nasjonalt arbeidstidsregister
Tid for bedre helse
- 29** Formidling av personleg risiko er ei vanskeleg øving
- 32** Rollekonflikt
Motstridende krav i jobben – spiller det noen rolle?



LABORATORIETENESTER

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

Vi utfører laboratorietjenester for bedriftshelsetjenester, 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.

stami.no/laboratorietjenester

HVA ER EGENTLIG ARBEIDSMILJØ?

I kjølvannet av evalueringen av den forrige IA-avtalen, og ikke minst midtveis-evalueringen av den pågående avtalen, har aktørene i trepartssamarbeidet i Norge gitt en klar tilbakemelding: Det er i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet vi ikke godt nok har fått utløst potensialet i IA-arbeidet. Dette er nok en erkjennelse som gjelder i hele det norske arbeidslivet.

FOTO CALIAS PHOTO, EIRIK LINDER ASPELUND

Norge plasserer seg helt i toppen på de fleste indikatorer som angår arbeidslivet. Dette gjelder også for arbeidsmiljøforhold. Hvordan kan det da ha seg at IA-aktørene peker på at vi ikke har fått utløst potensialet i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet godt nok?

Først og fremst tror jeg det er viktig å være klar over at det å være verdensledende ikke nødvendigvis er det samme som at man ikke har et forbedringspotensial. Arbeidsmiljøovervåkingsdata fra STAMI viser dette tydelig. Det er fortsatt mange forhold i arbeidsmiljøet vi ville tjent mye på å forebygge bedre. At eksempelvis vold og trusler om vold øker i arbeidslivet og at 1/3 av norske arbeidstakere oppgir at det ikke er et godt forhold mellom leder og ansatt, angir at her kan det med fordel jobbes bedre fra begge sider. Og at over halvparten av norske arbeidstakere oppgir at de utfører ensidig, repetitivt arbeid angir også at vi kan være tjent med å vurdere grundigere hvordan vi jobber, uten at dette nødvendigvis skal gå utover effektivitet eller arbeidsflyt. Snarere tvert imot. Slike eksempler kan vi vise til når de gjelder de fleste kjente risikoforhold i arbeidslivet. Vi er ikke i mål.

Og nå skal vi forsøke å bli enda bedre. Dette har IA-aktørene lagt til grunn for sitt arbeid fremover. Det er en krevende jobb å skulle videreutvikle og forbedre noe som vi allerede er i verdenstoppen på. På den annen side er det ikke tilfeldig at vi har klart å skape verdens beste arbeidsmiljø, så selv om vårt forbedringspotensial er mindre enn mange andres, har vi et svært godt fundament i vårt godt utviklede trepartssamarbeidet og den norske arbeidsmiljømodellen å bygge videre fra. Og aller først må vi identifisere hva vi skal bli enda bedre på. Da er det relevant å stille spørsmålet *hva er arbeidsmiljø?*

Det siste året har undertegnede stilt dette spørsmålet til personer jeg har møtt i forskjellige sammenhenger, og mitt klare inntrykk er at folk har svært forskjellig oppfatning av hva dette er. Men en fellesnevner synes å være velferdsgoder, kaffekos og sosiale treff i forlengelse av arbeidslivet. Det er liten tvil om at disse forholdene er av betydning, men det er svært bekymringsfylt at ikke flere peker på de aller viktigste arbeidsmiljøfaktorene som er tett knyttet til arbeidet som utføres.



Pål Molander: Direktør ved STAMI de siste seks 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.

Jeg tenker da på faktorer som psykososiale og organisatoriske, fysiske, kjemiske og ergonomiske arbeidsmiljøforhold. Vårt overvåkingsmateriale viser jo at det fortsatt er stort omfang av slike eksponeringer i arbeidslivet. Enkelte faktorer er også i negativ utvikling. Hvordan skal vi i felleskap kunne ta tak i disse tingene på den enkelte arbeidsplass, som forskning tydelig viser at er til hinder for effektive arbeidsprosesser og produktivitet, dersom vi har feil fokus? At vi er opptatt av firmahytte og treningstilbud i arbeidstiden, mens vi egentlig heller burde fokusert på rollekonflikter, arbeidstidsforhold eller organisatorisk rettferdighet? Eller at vi investerer i populære stressmestringskurs snarere enn å ha fokus på de underliggende arbeidsforholdene som er opphav til stresset? Det er bedre og bedre evidens for at virksomheter som fokuserer på de viktige arbeidsmiljøforholdene, som er tett knyttet til arbeidet som utføres, lykkes godt, og at dette også bidrar til bedre resultater for virksomheten. Hvorfor gjør ikke flere dette da?

Her ligger svaret på hvordan vi kan bli bedre på arbeidsmiljøarbeidet fremover. Vi må erkjenne at arbeidsmiljø først og fremst handler om arbeidet som utføres. STAMI deltar i en gruppe bestående av bl.a. arbeidslivets parter og arbeidsmiljømyndighetene som nå forsøker å meisle ut en ny kurs for arbeidsmiljøarbeidet, hvor vi forsøker å få frem tydeligere hva *arbeidsmiljø egentlig handler om*. Hvis vi alle i felleskap kan bidra til at dette budskapet gjennomsyrrer arbeidsmiljøinnsatsen på den enkelte arbeidsplass øker vi sjansene for å lykkes betydelig. Dette vil også kunne påvirke bunnlinja til virksomheten i positiv retning. Og ikke minst vil vi kunne opprettholde vårt konkurransefortrinn om å ha verdens beste arbeidsmiljø på vei inn i fremtidens arbeidsliv, hvor mange peker på at mye vil kunne forandres. Den fordelene bør vi gjøre vårt ytterste for å opprettholde, men det vil kreve innsats.

Pål Molander



ER NOREG BEST I EUROPA PÅ ARBEIDSMILJØ?

Korleis har vi det på jobb i Noreg, om vi samanliknar oss med andre europeiske land? Rapporten «Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning» viser at vi i Noreg har generelt gode arbeidsmiljøforhold samanlikna med dei fleste EU-land. Samstundes veit vi at der er område vi kan bli betre på, og at det finst utfordringar i enkelte yrkes- og næringsgrupper.

AV CECILIE AAGESTAD
FOTO CALIAS PHOTO,
EIRIK LINDER ASPELUND

SYSSELSETJING

I tillegg til låg arbeidsløyse og ein stor del eldre i arbeid, er Noreg eit av dei landa som har høgast sysselsetjing både blant kvinner og menn. Eit særtrekk for Noreg er at skilnaden mellom menn og kvinner når det gjeld yrkesdeltaking har blitt vesentleg redusert over tid, og er mindre enn i resten av Europa. Både i Noreg og EU

rapporterer kvinner og menn om ulike jobbrelevante risikofaktorar knytt til arbeidet dei utfører og yrket dei har.

Problemstillingar knytt til kvinnedominerte yrkesgrupper – til dømes emosjonelle krav, vald og truslar i arbeidet – er meir iaugefallande og utbreidde i Noreg samanlikna med EU-gjennomsnittet. Noko av forklaringa kan vere at det relativt sett er langt fleire sysselsette i helse- og sosialsektoren i Noreg enn i ei rekkje andre land (særleg i Sør- og Aust-Europa). Det er med andre ord potensielt sett fleire som kan oppleve negative sosiale relasjonar i arbeidet i Noreg, enn i mange andre land der ein del av omsorga for eldre og sjuke vert gitt heime.

Vidare har vi i Noreg ei arbeidsmiljølov som framhevar at ein ikkje skal bli utsett for utilbørleg åtferd, derunder vald og truslar, på jobben. Nyleg blei det også vedteke ei føresegn om vern mot vald på arbeidsplassen. Dette kan bidra til auka medvit rundt det at vald og truslar på arbeidsplassen er uønskete hendingar som ein skal rapportere om.

ORGANISATORISKE ENDRINGAR OG MEDVERKNAD

Dagens arbeidsliv er kjenneteikna av høg endringstakt. Organisatoriske endringar kan skje på ulike nivå, og i den europeiske arbeidsmiljøundersøkinga ser ein nærare på tre av desse.



Om rapporten

STAMI-rapporten «Arbeidsmiljø og helse i Norge og EU – en sammenlikning» blei publisert i oktober 2017. Rapporten gir ei heilskapleg skildring av status og trendar for korleis sysselsatte i Noreg opplever eige arbeid og arbeidsmiljø samanlikna med resten av Europa. Rapporten baserer seg på den europeiske arbeidsmiljøundersøkinga (European Working Conditions Survey) som blei gjennomført i 2015, og som inkluderte om lag 44 000 sysselsatte frå 35 land. Dette er den einaste undersøkinga der arbeidsmiljøtilstanden i Noreg blir samanlikna med enkeltland i EU og EU-gjennomsnittet. Rapporten er utarbeidd av Anne Mette Bjerkan, Hans Magne Gravseth og Cecilie Aagestad ved Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø- og helse ved STAMI.



Det første nivået bidrar til å identifisere delen som har opplevd nedbemanning i eiga verksemd, og som dermed er attverande tilsette etter ein nedbemannings-/omorganiseringsprosess. Det andre nivået undersøker om arbeidsplassen har vore gjenstand for omstrukturering eller endringar som dei tilsette føler har hatt vesentleg innverknad på arbeidsmiljøet. Det siste nivået tek utgangspunkt i kor vidt dei tilsette har opplevd endringar knytt til talet på arbeidstimar per veke, løn, innverknad på arbeidet eller arbeidsoppgåver og ansvar.

Samanlikna med EU-landa, er det i alle næringar i Noreg generelt ein større del som rapporterer om fleire tilsette, enn som rapporterer om ein reduksjon av tilsette i løpet av siste 3-årsperiode eller frå tilsetjingstidspunktet. Medan nedbemanningsprosessane i EU-landa helst har vore knytte til offentleg sektor, har det i Noreg i same periode vore meir vanleg med ein reduksjon av tilsette i privat sektor.

Organisatoriske endringar med stor betydning for arbeidet er meir utbreidde blant norske yrkesaktive (31 %), samanlikna med EU-landa (23 %). Endringar som lønsaukingar og større innverknad på arbeidet, er meir utprega i Noreg enn i EU. Når det gjeld endringar som går på arbeidsoppgåver, ansvar og tal på arbeidstimar, er det derimot mindre skilnad mellom Noreg og EU-landa. Nivået på organisatoriske endringar og jobbuvisse

følgjer gjerne kvarandre. I perioden frå 2005 til 2010 blei det observert ein auke i jobbuvisse både i Noreg og i EU, men i perioden 2010–2015 har det ikkje blitt rapportert noko endring. I 2015 rapporterer om lag 16 prosent i EU og 10 prosent i Noreg om jobbuvisse.

JOBBKRAV OG FLEKSIBILITET

Dei siste 25 åra har arbeidstida per veke blitt redusert i EU. Dette skuldast primært at det har blitt færre som jobbar lange arbeidsveker (meir enn 48 timar), og fleire som jobbar deltid. I Noreg har arbeidstida per veke for menn blitt redusert i perioden 1996–2017. For kvinner har det vore ein auke. Gjennomsnittleg arbeidstid per veke er 35 timar i Noreg og 36 timar i EU-landa.

I Noreg er det på den andre sida langt meir vanleg å arbeide meir enn ti timar dagleg i inntil 10 dagar i månaden. Det er også meir vanleg at det per måned er mindre enn 11 timar frå slutten av arbeidsdagen til neste arbeidsdag. Dette påverkar likevel ikkje den gjennomsnittlege arbeidstida per veke, og skuldast truleg at ein i Noreg kompenserer lange arbeidsdagar med kortare dagar og fridagar.

Samanlikna med EU-landa har Noreg dessutan fleire som jobbar skift og i helse- og sosialektoren, og her er det ofte mindre »



» enn 11 timar frå kveldsskift til påfølgjande morgonskift. Medan det i EU er om lag 60 prosent som rapporterer at arbeidstida blir bestemt av verksemda utan høve til endring, er det berre rundt 40 prosent i Noreg som seier det same. I perioden 2005–2015 såg ein i Noreg ei endring i retning av meir fleksibilitet i organiseringa av arbeidstida.

Norske yrkesaktive opplever høgare intensitet (krav til tempo) og fleire krav i arbeidet, men samstundes også meir sjølvråderett knytt til eigen arbeidssituasjon, samanlikna med yrkesaktive i EU. Norske yrkesaktive på eit overordna nivå har ein aktiv arbeidssituasjon som blir rekna som viktig for helse, produktivitet og trivsel. Fleksible arbeidstidsordningar, sjølvråderett knytt til eigen arbeidssituasjon, men også ein

stor andel deltidsarbeidande kvinner bidrar til at ein i Noreg har ein betre balanse mellom arbeid og familie-/privatliv samanlikna med EU-gjennomsnittet.

JOBBKVALITET

Det er skilnader i jobbkvaliteten blant yrkesaktive i Noreg så vel som i Europa. Det å identifisere kva arbeidssituasjon som på eit overordna nivå kjenneteiknar arbeidsmiljøet til både norske og europeiske yrkesaktive, og korleis grupper av yrkesaktive plasserer seg i dei ulike arbeidssituasjonane, vil kunne hjelpe oss å identifisere risikoutsette. Fem ulike arbeidssituasjonar blei definerte: «positivt krevjande arbeidssituasjon», «komfortabel arbeidssituasjon», «aktiv/manuell arbeidssituasjon», «pressa arbeidssituasjon» og «tyngande arbeidssituasjon».

Medan 38 prosent av dei yrkesaktive i Noreg opplever å vere i ein «positivt krevjande arbeidssituasjon», er det tilsvarande talet i EU 22 prosent. Ein «positivt krevjande arbeidssituasjon» inneber mellom anna gode moglegheiter til å utvikle eigne evner, og gode karrieremessige framtidsutsikter samanlikna med dei fire andre arbeidssituasjonane. Yrkesaktive i denne arbeidssituasjonen har på den andre sida høgare grad av intensitet i arbeidet, til dømes i form av høge kvantitative og emosjonelle jobbkra. Både i Noreg og i EU er den største delen av dei yrkesaktive i positivt krevjande arbeidssituasjon over 35 år og har høgare utdanning. I tillegg er det ein liten overvekt av menn.

Yrkesaktive i motsett ende av jobbkvalitetsskalaen har ein tyngande arbeidssituasjon som er kjenneteikna av avgrensa



moglegheiter både til å utvikle seg i arbeidet og klatre oppover på karrierestigen. Inntekta er langt lågare enn i dei andre jobbkvalitetsprofilane, og framtidsutsiktene blir opplevde som langt dårlegare. Ein større del reknar med å misse jobben i løpet av dei neste seks månadene. Yrkesaktive i denne situasjonen melder om lite rom for fagleg utvikling, og berre ein liten del rapporterer å ha fått opplæring.

Både i Noreg og EU har dei yrkesaktive i denne gruppa generelt lågare utdanning og ein alder under 35 år. Kvinner er litt i overtal. I EU er 19 prosent av dei yrkesaktive i denne arbeidssituasjonen. Det tilsvarande talet i Noreg er 8 prosent.

HELSE OG ARBEID

Om lag åtte av ti yrkesaktive både i Noreg og EU vurderer eiga helse som god eller veldig god. I Noreg meiner tre av ti at arbeidet verkar positivt inn på helsa. Dette er best i Europa, der gjennomsnittet er litt over éin av ti. Førekomsten av muskel- og skjelettplager er likevel noko høgare enn gjennomsnittet, og ingen land har høgare sjukefråvær enn Noreg. Også sjukenær- været er relativt høgt i Noreg. I eit mål på mentalt velvære i befolkninga kjem Noreg godt ut. Trass dette skårar om lag 10 prosent lågt på dette målet.

Noreg kjem altså godt ut i dei fleste samanlikningar med EU-gjennomsnittet når det gjeld arbeidsmiljø og helse, men også i Noreg finn ein utsette grupper av yrkesaktive som har utfordringar i arbeidsmiljøet og som det er viktig å identifisere nærare i norske populasjonsrepresentative undersøkingar.

Godt nytt for Noreg

– Resultata i Noreg viser at verksemdene, arbeidstakarane, ordskiftet og kollektive avtalar gjer ein skilnad. Dei er med på å betre arbeidsforholda og jobbkvaliteten, og bidrar slik til å heve kvaliteten på arbeidslivet i Europa, seier Agnes Parent-Thirion, Senior Research Manager i Det europeiske instituttet for betring av leve- og arbeidsvilkår (Eurofound), som står bak den europeiske arbeidsmiljøundersøkinga (European Working Conditions Survey).

– Det er godt nytt for Noreg at ein kan vise til positive resultat av fellesinnsatsen frå partane i arbeidslivet og forskinga på arbeidsmiljø og arbeidsliv.

Ho påpeikar at rapporten identifiserer enkelte felles utfordringar for både Noreg og Europa.

– Utfordringane står fram litt ulikt. Dette styrkar behovet for samarbeid og utveksling mellom EU og Noreg: vi kan lære frå kvarandre, men framleis gjere ting på vår måte – knytt til spesifikke nasjonale forhold.

– I Eurofound er vi stolte over den tilliten som Noreg viser oss gjennom deltakinga i The European Working Condition Survey, og vi takkar norske styresmakter for arbeidet med både å gjere dette mogleg og å gjere rapporten tilgjengeleg på engelsk. Vi vonar dette samarbeidet held fram også i den neste versjonen av undersøkinga i 2020, avsluttar ho.



Agnes Parent-Thirion



INNVANDRERE I ARBEID NÅR VERDEN INNTAR NORSK ARBEIDSLIV

Over 450 000 innvandrere jobber i Norge i dag – noen fast, andre midlertidig. Kunnskapen om arbeidsmiljøet og helsen deres har vært mangelfull. Nå forsøker forskerne å tette kunnskapshullet og skille myter fra fakta.

TEKST EMMA THERESE HANSEN
FOTO CALIAS PHOTO,
EIRIK LINDER ASPELUND

Det er en utbredt antagelse at innvandrere jobber i lavtlønnsyrker eller i jobber som ikke stiller krav til lengre utdanning, slik som hjelpearbeidere i bygg og anlegg eller industri, renholdsarbeider, ufaglærte pleieassistenter eller som buss- og drogsjåfører. Men stemmer denne myten?

– Den stemmer jo til en viss grad, men bildet er mer nyansert enn det. Vi ser både likhetstrekk og forskjeller når vi undersøker hvilke næringer som sysselsetter yrkesaktive med innvandrerbakgrunn og sammenlikner dette med tall for hele den norske yrkesbefolkningen, sier Tom Sterud som er forsker ved avdeling for Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og –helse på STAMI.

Han er prosjektansvarlig for et nordisk samarbeidsprosjekt mellom de nasjonale arbeidsmiljøinstituttene i Danmark og Finland, samt avdeling for Arbets- og miljömedicin ved Akademiska sjukhuset i Uppsala og STAMI. Sammen skal de forsøke å oppsummere hva forskningen allerede har avdekket om innvandrere i arbeidslivet og dele nordiske erfaringer og utfordringer knyttet til kunnskap om helsen deres.

HØYERE ARBEIDSSKADERISIKO

Det man har best fakta om er arbeidsskader- og ulykker blant utenlandske arbeidstakere. Ifølge en ny rapport fra Arbeidstilsynet og STAMI er risikoen for alvorlig skade 46 prosent høyere blant utenlandske arbeidstakere enn for norske. Det samme gjelder dødsfall knyttet til arbeidsulykker (26 % høyere).

Det er ikke overraskende at de fleste skadetilfellene finnes i bransjer som bygg- og anlegg og industri. Forskjellene er likevel størst mellom norske og utenlandske arbeidstakere innenfor næringen arbeidskrafttjenester, som innebærer utleie av arbeidskraft. Her er skaderisikoen fire ganger høyere for de utenlandske. Grunnen er trolig at utenlandske arbeidere oftere blir leid ut til mer skadeutsatte jobber, mens de norske i større grad blir leid ut



til kontorarbeidsplasser. Arbeidstilsynets rapport peker også på flere mulige forklaringer, som at utlendinger jobber mer og i mer skadeutsatte yrker og næringer, samt utfordringer knyttet til språk.

FÆRRE LEDERE OG AKADEMIKERE

Ulykker og skader er én ting, men hva vet vi ellers? Levekårsundersøkelsen (LKU innvandrere 2016, SSB) gir oss noen flere svar: Innvandrere er overrepresentert i jobber som ikke krever formell utdanning, som renholdere, hjelpearbeidere, renovasjonsarbeidere eller i jobber som kun har krav til lavere utdanning, som prosess- og maskinoperatører og transportmedarbeidere. Det er færre som jobber som ledere eller akademikere. I yrker som håndverkere, prosessoperatører og renholdere er man spesielt utsatt for fysiske og kjemiske arbeidseksponeringer. Men innenfor disse yrkene, hvor mange innvandrere også jobber, er ikke innvandrere mer utsatte enn norske sysselsatte.

LIKHETER OG ULIKHETER

I mange næringer er det ikke særlig forskjell på andelen innvandrere sammenliknet med alle sysselsatte. 2 av 5 av alle menn arbeider innenfor bygg og anlegg, industri

Fra hele verden

Innvandrere i Norge kommer fra hele verden. Ved inngang til 2016 hadde 47 prosent bakgrunn fra EU og EØS-land, 28 prosent asiatisk bakgrunn, 12 prosent hadde afrikansk bakgrunn og 4 prosent kom fra Nord- eller Sør-Amerika. Noen grupper, blant annet de med bakgrunn fra Pakistan, Vietnam, Tyrkia og Marokko har bodd lenge i Norge, mens innvandrere fra de nye EU-landene, spesielt Polen og Litauen har bodd her kort, de fleste under fem år. Også flyktninger fra Syria, Somalia og Afghanistan er landgrupper som har relativt kort botid i Norge.

Over 390 000 innvandrere var sysselsatte, og 79 000 lønnstakere arbeidet i Norge på korttidsopphold per 4. kvartal 2016. Dette utgjorde nærmer 18 prosent av alle sysselsatte i Norge.

KILDE: SSB



Ellen Frøne, HR-sjef i T-banen og Mohammad Asgahr, bemanningsleder i Sporveien.



Tom Sterud

eller varehandel, mens 1 av 3 av alle kvinner arbeider innen helse og sosiale tjenester. Her er det altså ingen forskjeller mellom innvandrere og øvrig befolkning. Mens i andre næringer er bildet litt annerledes:

– Det ser vi innenfor rengjøringsvirksomhet, serveringsvirksomhet, utleie

av arbeidskraft, overnattingsvirksomhet og landtransport med passasjerer. Det er mellom 2–5 ganger mer sannsynlig for en innvandrere å jobbe innenfor en av disse næringene sammenliknet med befolkningen sett under ett, og det gjelder både menn og kvinner, forklarer Sterud.

Og i hvilke næringer er de underrepresentert?

– Det er færre innvandrere i for eksempel finans og forsikring, offentlig administrasjon, forsvar og undervisning.

SPORVEIEN

Sporveien i Oslo er en av flere bedrifter som har mange ansatte med innvandrerbakgrunn. Mohammad Asgahr startet som konduktør i Sporveien for 37 år siden, har vært trikkefører, og arbeider i dag som bemanningsleder.

– Jeg synes det er et veldig godt arbeidsmiljø her i Sporveien. Jeg husker at jeg ble godt tatt vare på da jeg begynte, og ble fort en del av gjengen og det gode miljøet, som er en av grunnene til at jeg har vært her så lenge, sier han.

– I dag har vi ikke lenger tillatelse til å registrere hvilket land vedkommende ansatt kommer fra, men for 10–15 år siden hadde vi rundt 52 ulike nasjonaliteter. Dette er i dag ikke noe mindre, men dette er kun en antagelse, sier Ellen Frøne, HR-sjef i T-banen.



«Jeg synes det er et veldig godt arbeidsmiljø her i Sporveien. Jeg husker at jeg ble godt tatt vare på da jeg begynte, og ble fort en del av gjengen og det gode miljøet, som er en av grunnene til at jeg har vært her så lenge.»

Mohammad Asgahr

– Flesteparten av våre ansatte med innvandrerbakgrunn er fra Pakistan, fra 1. generasjonsinnvandrere som startet i Sporveien på begynnelsen av 1970-tallet og til nå med både 2. og 3. generasjon, der de fleste av 3. generasjon for det meste er født og oppvokst i Norge. Det er flest T-baneførere, trikkeførere og bussjåfører med innvandrerbakgrunn.

Hva vet dere om innvandrernes arbeidsmiljø og -helse?

– Fra midten av 1980-tallet observerte man at mange med innvandrerbakgrunn hadde et høyt sykefravær og mange søkte – og fikk – uføretrygd. I ettertid har man forsiktig konkludert med at mange ansatte, spesielt fra Pakistan, hadde både 2–3 jobber i Norge for å kunne sende penger til hjemlandet eller etablere familien her. Mange av disse kom fra landsbygda, der de hadde lite motorisert verktøy og mye av arbeidet var hardt landarbeid. Helseutfordringene viste seg etter hvert som rygg, nakke, muskel- og skjelettproblemer på grunn av hardt arbeid tidlig i livet og 2–3 jobber her i Norge. I dag er det mest høyt blodtrykk og diabetes som er helseutfordringene i denne gruppen, forklarer Frøne.

LITE FORSKNING

Hittil har det vært forsket lite på innvandreres arbeidshelse og arbeidsmiljø. Nå vil forskerne tette kunnskapshullet.

– Både i Norge og internasjonalt mangler man store undersøkelser som følger disse gruppene over tid og som gir oss mulighet til å studere hvordan ulike aspekter som innvandreres kulturelle og sosioøkonomiske bakgrunn, språkferdigheter og tid i landet har betydning for yrkesforløp, arbeidsmiljøeksponering, helse og arbeidsevne, sier Tom Sterud og påpeker at noe av utfordringen med å innhente denne kunnskapen er at det koster penger og tar tid. Ved å sammenfatte all forskning som hittil er gjort på dette området, håper nå de nordiske forskerne å få bedre svar. Jo flere svar, jo bedre beslutningsgrunnlag vil man ha for å kunne vurdere behovet for å sette inn forebyggende helsetiltak.

GRØNNE JOBBER I SKITNE OMGIVELSER

Den grønne sektoren vokser både i Norge og internasjonalt. Gjenvinning, resirkulering, fornybar energi og andre industrier med miljøet i fokus øker i omfang. Vi kaller det grønne jobber fordi vi gjerne assosierer det med naturen. Fordi det er rent og bærekraftig for miljøet.

TEKST OG FOTO ANDREAS HVID RAMSDAL

Foto: Gillis Photo, Erik Linder Aspplund



Dessverre er de grønne jobbene ikke alltid like grønne for dem som må gjøre dem, men ofte heller ganske skitne. Et godt eksempel på dette er arbeidet med å håndtere og rense avløpsvann. Avløpsvann er det du produserer når du trekker ned i toalettet. Når du dusjer eller vasker stekepannene dine. Alt vannet du sender ned i det vi oftest kaller kloakken. Eller som noen andre kaller det: Arbeidsplassen. Dette krever god forebygging.

Kari Kulvik Heldal, forsker på STAMI, forteller at tidligere arbeidsmiljøundersøkelser fra ulike bransjer som jobber med gjenvinning, resirkulering og rensing av avløpsvann, har vist at arbeid hvor man er eksponert for bakterier og slamstøv henger sammen med plager i luftveiene og betennelsesreaksjoner i kroppen. Plager fra sentralnervesystemet som dårlig hukommelse, unormal trøtthet, hodepine, svimmelhet og skjelving på hendene oppleves også ofte, og settes i forbindelse med eksponering for den giftige nedbrytingsgassen hydrogensulfid (H_2S).

OSLOS UNDERGRUNN

Jeg har tatt turen ned til Oslos undergrunn for å se på arbeidsforholdene til arbeiderne som har avfallsvannet som sin arbeidsplass, og hva som egentlig skal til for at denne gjenvinningen skal la seg gjennomføre.



«Når det virkelig står på, da er det så mye vann at det går helt opp forbi døren på andre siden». Jeg står foran en vanntett ståldør inne i fjellet på kværner i Oslo. Et par staute karer fra Vann- og avløpsetaten snakker til meg gjennom brusingen fra vannet. De låser opp og drar opp døren mens fuktig tåke står mot oss. En tåke av vanndråper, eller aerosoler som det heter i forskningens verden. Dråper som dannes når det er så mye bevegelse i vannet som her. Akkurat på samme måte som ved et fossefall.

Arbeidstakerne sjekker gassmålerene for blant annet hydrogensulfid samt en rekke andre gasser som kan være skadelige. Gasser som oppstår ved forråtnelse og som kan ha effekt på sentralnervesystemet, og ved store doser også være dødelig. Men vi er trygge, selv om den sterke lukten av avføring tvinger



seg igjennom den tette masken jeg har over ansiktet. Jeg ser over på de andre som ikke har masker på. De er herdede og upåvirkede, mens de peker lyktene sine inn i den mørke tåken og åpenbarer en tunnel som forsvinner videre inn i fjellet. I bunnen renner en elv av vann, avføring og toalettpapir. Avløpsvann fra boligene som befinner seg over oss.

BACONFETT OG SPYLERENSING

Vi reiser videre til en bitteliten bygning på Vippetangen. Jeg har passert den mange ganger før, men aldri tenkt over hva det er. Herman som nå viser meg rundt, åpner opp og peker ned i en brønn med tjukt, brunt vann. Det er en liten pumpestasjon. Veggene er fulle av bleke avleiringer.

«Der ser du det» sier Herman. Ansamlinger av fett, fra bacon. Fra stekepannene vi vasker. Matoljer og alle andre typer fett vi heller ned i vasken. Herman forteller at mye av jobben går med til å spyle vekk dette fettene som samler seg opp og tetter igjen rør, kummer og pumpestasjoner. Manuell spyling med slanger og vann. «Det spruter og virvler opp så mye vandrdåper og aerosoler at vi er nødt til å bruke verneutstyr. Oljehyre og vernemaske». Mens vi står og prater kommer det plutselig vann ut fra et hull på siden av vegg. Noen har vært på do.



Neste stopp er Frognerparken. Eller mer nøyaktig 75m under Frognerparken, dypt ned i fjellet. Vi står foran fem store pumper

som gir fra seg en jevn during. De pumper 60 prosent av Oslos avløpsvann inn i en 42 km lang tunnel som frakter det til sluttdestinasjonen, Veas på Slemmestad i Asker. På veggene er det veggmalierier av Skrik og italienske piazzaer, og det er et overraskende rent og hyggelig sted, selv om man kan se at det har vært i drift en stund.



Herman sier at han skulle ønske de hadde mer tid til vedlikehold og maling. Men det er alltid noe som stopper opp et sted, om det er pumper som stopper eller kummer som er tette. Og dette har alltid prioritet slik at systemet ikke skal stoppe opp. Det er jo ikke så hyggelig når avløpsvannet renner tilbake til dit det kom fra, og ender opp i kjellere og bakgårder.

GRØNNE JOBBER – GRØNN ENERGI

Neste dag står jeg ca 42 km fra Frognerparken. Nærmere bestemt på Slemmestad. Sluttdestinasjonen i den andre enden av den lange tunnelen. Jeg er på vei inn i det store fjellanlegget til VEAS sammen med Kvalitetssjef Lisbet og HMS-ansvarlig Candyce. Et gigantisk anlegg med tunneler, haller og flere etasjer store tanker. Det er så rent og luktfritt at man nesten glemmer hva slags sted det er.

Her skal vannet renses i en komplisert, men fascinerende prosess. Avfallet blir fjernet og vasket, vannet renses og slam blir tørket og presset før det blir til VEAS-jord som sendes ut til bønder for





» å gjødsle jordene. Gassen fra denne prosessen brukes for å varme opp anlegget og produsere strøm. Samtidig får vannet fjernet nitrogen og fosfor før det blir sendt ut i Oslofjorden.

Det er en enorm prosess, som er full av potensielle faremomenter for de som arbeider der: Kjemiske og biologiske prosesser, gasser, manuell spyling, bevegelig maskineri, dype basseng, store fallhøyder og eksplosive soner. For å nevne noen.

Med så stor aktivitet som de har, både i daglig drift og med andre prosjekter som utbygging og oppgradering, er det mye som skal holdes styr på. Men jeg skjønner gjennom Candyce og hennes gjennomgang av HMS-rutinene at det blir tatt svært seriøst.

Dette understrekes også av forskningen til Kari Kulvik Heldal, som viser at renseanleggene har gode HMS-rutiner som en følge av forskningen man har gjort tidligere. Det er selvfølgelig ikke helt uten utfordringer, som for eksempel det å få alle eksterne arbeidere på anlegget til å følge og forstå rutinene, men der man ser de største utfordringene i dag, er ute på avløpsnett. Ved den type arbeid som Herman og de andre gjør, som rensing av pumpestasjoner og kummer, og ved tømning av septiktanker og transportering av slam. Her er man oftere utsatt for den giftige H_2S -gassen og aerosoler med bakterier som virvles opp.

«De siste årene har vi satset tungt på HMS-tiltak som forbedring i riktig bruk av verneutstyr, prosedyrer og regler, i tillegg til at man må gjennom en rekke vaksiner for å gjøre dette arbeidet. Det kan kanskje noen ganger føles unødvendig, men prosedyrene er jo tross alt laget for å sette helsen til arbeiderne i høysetet» forteller Tone Spieler fra Vann- og avløpsetaten i Oslo Kommune.

Etter å ha fått besøke disse grønne arbeidsplassene, er det først og fremst tydelig at de gjør et utrolig viktig arbeid. Det er vanskelig å se for seg samfunnet vårt uten dette systemet, selv om man kanskje ikke tenker så mye over det til vanlig. Men det er mange faremomenter ved dette, og skal man få denne



Kari Kulvik Heldal

grønne industrien til å være bærekraftig for miljøet, så må den også være bærekraftig for seg selv. Det gjøres ved å sørge for at de som gjør selve arbeidet, har en trygg arbeidsplass å gå til hver dag.

Foto: Claes Photo, Erik Lunde / Asplund



VITE MER OM FORHOLDENE I NORSK ARBEIDSLIV?

**STAMI leverer nasjonal statistikk og kunnskap
om arbeidsmiljø og arbeidshelse**

noa.stami.no

Praktisk og nyttig for deg som jobber med arbeidsmiljø
– til kartlegging, risikovurdering, forebygging

STAMI
NOA

Å ARBEIDE NÅR DET ER KALDT

Mange arbeider i kalde omgjevnader. For desse yrkesutøvarane er det å jobbe når det er kaldt – anten det er utandørs med vind og nedbør, eller arbeid i kulde innandørs – ein del av arbeidskvardagen.

AV STURE BYE
FOTO CALIAS PHOTO, EIRIK LINDER ASPELUND

Per i dag er det rundt 13 prosent av arbeidsstyrken i Noreg som arbeider i kulde vinterstid, eller som er eksponerte for kulde i tre fjerdedelar av arbeidsdagen. Trenden er svakt aukande etter å ha falle i mange år på 80- og 90-talet.

Arbeid i kalde omgjevnader vert gjerne delt inn i to kategoriar: Arbeid i kulde utandørs med eksponering for vind og varierende fuktigheit, og arbeid i kaldt, regulert klima innandørs.

Yrkesgruppa som i størst grad vert eksponert for kulde i arbeidet, er tømrrarane. I underkant av 70 prosent av tømrrarane rapporterer å vere eksponerte for kulde store

delar av arbeidsdagen. Det same gjer rundt 60 prosent av anleggsarbeidarane og i overkant av 50 prosent av bøndene og fiskarane.

BRANSJAR I VEKST OG UTVIKLING

Arbeid i kalde omgjevnader er altså vanleg i ei rekkje bransjar, så som bygg og anlegg, jord/skogbruk/fiske, kraft/vassforsyning, transport/lagring og utvinning av olje/gass.

Fleire av desse bransjane er i dag vekstbransjar som er venta å vekse også i tida framover. Energi og vassforsyning høyrer til dei sektorane i europeisk næringsliv – og «grøn økonomi» generelt – som veks raskast. Meir aktivitet

i nordområda grunna utvinning av olje, gass og mineralar, kombinert med ein venta auke i skipstrafikken gjer at ein i Noreg reknar med ei aukande eksponering for kulde. Primærnæringane vil ikkje forsvinne, og fiske og fiskeoppdrett er ei av dei største eksportnæringane i Noreg.

– Evna som menneske har til å tilpasse seg kortvarig kulde, er relativt godt kjend. Vi har mykje kunnskap om dei fysiologiske reaksjonane hos menneske under akutt kuldepåverknad. Også verknadene av nedkjøling av hjartet og nervesystemet hos pasientar under kirurgiske inngrep er noko vi veit mykje om. Nedkjøling blir nytta som behandling for å avgrense hjerneskadar etter traumar og oksygenmangel, fortel Stein Knardahl, direktør ved avdelinga for arbeidspsykologi og –fysiologi ved STAMI.

Det aller meste av forskinga rundt verknadene av kulde har vore laboratorieundersøkingar av kuldetoleranse og kuldereaksjonar hos unge og friske personar. Eit døme er reaksjonar ved senking i kaldt vatn. Mykje av kunnskapen om fysiologiske mekanismar kjem frå forsøk på dyr. Denne kunnskapen er viktig og nyttig, men lét seg ikkje nødvendigvis overføre direkte til menneske.

Trass i at vi veit mykje om korleis friske, unge menneske reagerer på kulde, er det framleis behov for meir kunnskap om arbeid i kalde omgjevnader.



Stein Knardahl







Foto: Adobe Stock.com

» NY KUNNSKAP – NY TILNÆRMING

– Arbeid i kalde omgjevnader inneber ofte lange arbeidsøtkter på opptil 12 timar. Vi treng kunnskap om kuldereaksjonar og kuldetoleranse ved lange skift, og vi treng å vite om arbeid i kulde over lengre tid kan bidra til helseproblem og sjukdomar, seier Stein Knardahl.

– Alderen på den yrkesaktive befolkninga i Noreg strekkjer seg frå omlag 18 til 70 år. I det norske arbeidslivet vert det venta at fleire skal vere i arbeid lenger; helst til dei er over 70. Dagens kunnskap er i hovudsak basert på studiar av korleis unge menneske tilpassar seg kulde, og kan ikkje generaliserast til eldre arbeidstakarar. Vi ser slik eit kunnskapsbehov knytt til utviklinga av arbeidslivet i Noreg generelt.

Dette er eit strategisk satsingsområde for STAMI i åra som kjem, og instituttet er allereie i gang med studiar på feltet. I tillegg samarbeider instituttet internasjonalt, særleg i nordisk samanheng, der dette er sett på dagsordenen. Ein har dermed forventningar om mykje ny kunnskap dei komande åra. Til det beste for norsk arbeidsliv.



Foto: Adobe Stock.com



NYHETER FRA STAMI

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

Meld deg på: stami.no/nyhetsbrev

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

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

BIO 2

TUNGE TAK I FRAMTIDEN?

Rå muskelkraft eller roboter? Tunge tak er fortsatt en del av hverdagen på mange arbeidsplasser. Vil teknologien gjøre det lettere for folk i framtiden?

TEKST EMMA THERESE HANSEN
FOTO TOMMY ELLINGSEN OG
CALIAS PHOTO, EIRIK LINDER
ASPELUND

Mennesker mot maskiner, det høres unektelig litt science fiction ut. Men helt siden oppfinnelsen av «Spinning Jenny» på 1700-tallet, den første spinnemaskinen til industrielt bruk, har utviklingen gått mot mindre bruk av muskelkraft i mange bransjer. Hva er status på fysisk tungt arbeid i norsk arbeidsliv i dag? Er dette i ferd med å forsvinne helt?

FORTSATT TUNGE LØFT

«Fysisk tungt arbeid» er en upresis benevnelse, for hva mener helseforskerne egentlig med det?

– Hvis man jobber over 33 prosent av sin maksimale hjertekapasitet, målt som gjennomsnitt over en 8-timers arbeidsdag, regnes det som fysisk tungt arbeid. Dette er et nivå som man vil prøve å holde seg under, utdyper Bo Veiersted, som forsker på muskel- og skjelettplager ved STAMI. Høy forekomst av tunge løft og u hensiktsmessige arbeidsstillinger går også under det som karakteriseres som fysisk tungt arbeid.

Ifølge Veiersted dreier dette seg først og fremst om ansatte i sektorer som bygg og anlegg og pleie og omsorg. Lager- og transportbransjen er et annet eksempel på en bransje med tungt fysisk arbeid.

– Vi har funnet ut at håndverkere i bygg og anlegg jobber cirka en fjerdedel av arbeidstiden over 33 prosent av maksimal kapasitet, sier Veiersted.

Av 2,7 millioner registrerte arbeidstakere i Norge i 2015, var 221.000 ansatte i bygg og anlegg og 566.000 i helse og omsorg, totalt 787.000 mennesker. Rundt 30 prosent av arbeidsstokken jobber med andre ord i disse to bransjene.

– Man kan selvfølgelig si at det innenfor nevnte bransjer er en del yrkesgrupper som ikke har så tung fysisk jobb, som administrasjon, ingeniører m.fl., men det er vanskelig å få overblikk over, sier Veiersted.

20 KILO ELLER MER

Tunge løft er mer utbredt blant menn enn kvinner, og er mest utbredt i den yngste aldersgruppen blant begge kjønn. Tall fra Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og -helse viser at totalt 22 prosent av alle yrkesaktive oppgir at de daglig må løfte noe som veier mer enn 20 kilo. Dette tilsvarer 550 000 personer. 25 prosent av disse løfter 20 kilo eller mer minst 20 ganger daglig.

Likevel er det i arbeidslivet generelt en utvikling i retning av færre løft. I enkelte bransjer er det imidlertid økt behov for arbeidstakere, og dette gjelder særlig der vi vet flere har tungt fysisk arbeid.

– I de senere år har det blitt flere ansatte i byggebransjen på grunn av økt rekruttering og investering, ti prosent bare siste år. I tillegg vil det de neste tiårene bli stadig flere eldre her i landet, og dette tilsier at vi også må ha flere hjelpende hender innen pleie- og omsorgssektoren, sier Veiersted.

FRAMTIDSFORSKNING

Johan Peter Paludan er tidligere direktør ved Instituttet for Fremtidsorientering i Danmark. Han spår at fysisk arbeid vil forsvinne i fremtiden.



– Vi vil i stigende grad ikke ha fysisk arbeid i fremtiden. Vi har allerede i lang tid vært i gang med å avskaffe det fysiske arbeidet gjennom det man i gamle dager kalte mekanisering, men som vi i dag omtaler som automatisering.

Når dette vil skje er han imidlertid usikker på.

– Som så mange andre framtidspåregninger kan man stoke ut utviklingens riktige kurs, men timingen er en annen sak. Hvor raskt det går, avhenger blant annet av den økonomiske utviklingen og ikke minst prisen på arbeidskraft. Automatiseringen tar alltid først fart i de lettest automatiserbare aktivitetene i arbeidslivet og det er typisk fysiske arbeidsprosesser.

Avskaffelsen av fysisk arbeid har lenge vært en trend, ifølge Paludan.

– Dette avspeiler seg i menneskers levetid, og ikke minst livskvaliteten i alderdommen. De eldre i dag er ikke så utslitt som før.

På spørsmål om han ikke tror at fysisk arbeid likevel vil overleve i noen sektorer, som helsesektoren, der det kan være ulønnsomt å erstatte alle tunge løft med maskiner og der den menneskelige faktoren er viktig, svarer Paludan:

– Teknologi blir både bedre og billigere og mennesket venner seg til nye «omsorgsroboter» slik at både menneskelige og økonomiske faktorer trekker i retning av økt automatisering av helsesektoren.



Bo Veiersted

Selv om tungt, fysisk arbeid muligens forsvinner, så mener Paludan at fysisk aktivitet vil overleve.

– Det paradoksale er at når det fysiske arbeidet forsvinner, må vi gjenoppfinne det i form av «gjøre det selv»-aktiviteter, hobbyaktiviteter og trening.

UREALISTISK

Mange politikere har i likhet med Paludan tro på en fremtid uten tunge løft. Bo Veiersted tror derimot at det er urealistisk at tungt fysisk arbeid vil forsvinne med det første på for eksempel byggeplasser.

– En byggeprosess er en sammensatt sak. Man har i dag hjelpemidler i forhold til vannrett og loddrett transport av materialer, og man har fjernet en del arbeidsprosesser ved å benytte ferdige bygningselementer. Men etter min mening vil det i mange år fremover være menneskelig innsats som gir fysisk tungt arbeid ved sluttmontering i byggeprosjekter.

Han ser ikke for seg at for eksempel murarbeid, vindusmontering, montering av armaturer, takteking og plassering av gipsplater kan utføres av roboter med det første, selv om det for tiden gjøres forsøk på nettopp det. Helsevesenet har de samme utfordringene når det kommer til pasienthåndtering.

– Helsevesenet har en ambisjon og et krav om å benytte flest mulig hjelpemidler, men å få tid til å bruke dem, er en annen sak, påpeker Veiersted.

Bruken av hjelpemidler er et spørsmål om arbeidets organisering, arbeidspress, bemanning og praktisk gjennomførbarhet.

– Det er vanskelig å få maskiner til å støtte en pasient i spesielle situasjoner, for eksempel opp og ned trapper og når de «bare» skal hjelpes på plass i en stol. Dersom man må flytte en heis inn til pasienten hver gang et tungt løft skal utføres, så er det også et spørsmål om tid.

Veiersted tror derfor fysisk tungt arbeid og ulike helseutfordringer knyttet til dette også vil eksistere i fremtidens arbeidsliv.

– Mye tyder på at de senere års reduksjon i fysisk tungt arbeid vil fortsette noe, men det vil alltid være igjen en del av dette arbeidet i bransjer som bygg og anlegg og helsevesen, men også innenfor lager, transport, rengjøring og renovasjon. En visjon om å redusere alt fysisk tungt arbeid til null, vil være urealistisk, avslutter han.



Johan Peter Paludan

Hva menes med:

Mekanisering: Det å la maskiner erstatte menneskelig muskelkraft. F.eks. vare- eller personheis.

Automatisering: Det å få en prosess til å fungere uten eller med liten grad av menneskelig innvirkning. F.eks. alt fra bilvask til regnskapssystemer på data.

Robotisering: Det å la en enhet (robot, maskin) fungere som selvstendig datastyrt enhet som overtar jobboppgaver for en arbeider. F.eks. en datastyrt maskin for betongboring over skulderhøyde, eller en dispenser for medisin i hjemmehelsetjenesten som doserer medisiner hjemme hos pasienten på gitte tidspunkt.

Digitalisering: Det å gjenskape en fysisk prosess, for eksempel digitalisert lyd eller bilde, og bruke datatekniske metoder for å erstatte eller effektivisere manuelle oppgaver, f.eks. elektronisk pasientjournal. Mye av det som tidligere ble skrevet for hånd og på papir, er nå digitalisert, som Lifecare Mobil Pleie (LMP), en smarttelefon i hjemmesykepleien der man ute hos brukere kan kommuniserer direkte med den elektroniske pasientjournalen.

KILDE: STORE NORSKE LEKSIKON OG BO VEIERSTED, STAMI



STAMIS

RÅDGIVNINGSTJENESTE FOR GRAVIDE

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

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

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

graviditet@stami.no



NASJONALT ARBEIDSTIDSREGISTER

TID FOR BEDRE HELSE

Kan tiden du tilbringer på jobben gå på helsa løs? Et eget nasjonalt arbeidstidsregister vil gi forskerne bedre svar på hva nattevakter, skift- og turnusarbeid gjør med oss.

AV EMMA THERESE HANSEN
FOTO CALIAS PHOTO, EIRIK LINDER ASPELUND

Rundt en fjerdedel av norske arbeidstakere jobber i dag skift eller turnus, og mer enn en av ti jobber lange arbeidsuker. Samtidig ønsker mange arbeidsplasser mer fleksible arbeidstidsordninger. Også arbeidstakerne kan ha et ønske om mer fleksibilitet og grensene mellom arbeidstid og fritid oppleves i dag mer uklare enn tidligere. Hva kan dette gjøre med helsa vår på sikt? Det vil forskerne vite mer om.

MER KUNNSKAP MÅ TIL

Internasjonal forskning viser allerede at tiden vi er på jobb kan gå på helsa løs. En STAMI-rapport fra 2014 peker på at skiftarbeid kan gi søvnforstyrrelser, negative psykiske effekter, økt risiko for skade og ulykker og hjerte- og karsykdom, diabetes og kreft.

Men forskerne etterlyser bredere kunnskap om

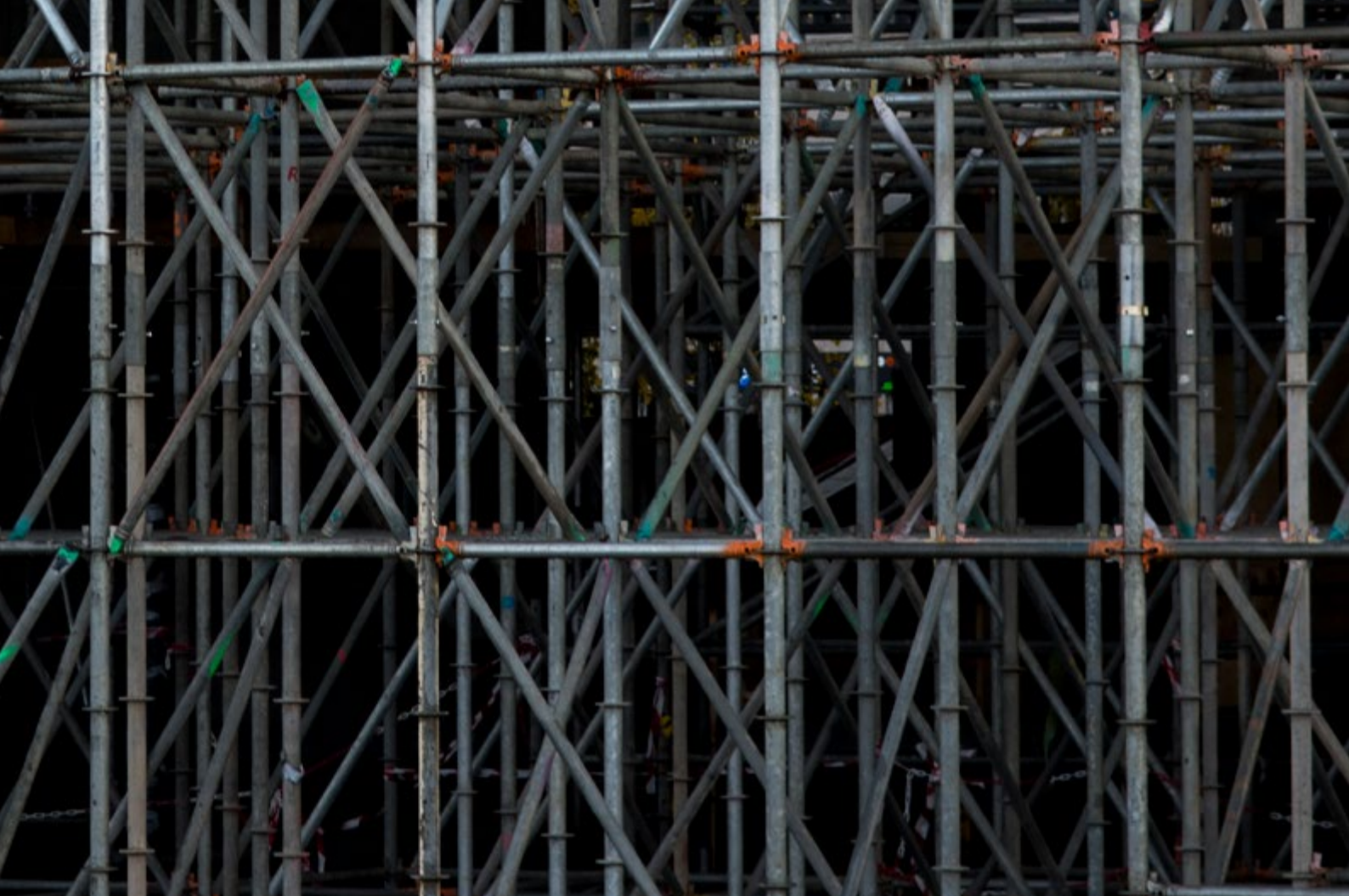
samspeilet mellom arbeidstid, alder og kjønn, samt svar på årsakssammenhenger. Bedre og mer nøyaktig kunnskap vil i neste omgang kunne komme bedriftene til gode gjennom langvarig og mer presist forebyggingsarbeid.

NYTT VERKTØY

Fram til i dag har forskningen rundt arbeidstid vært basert på selvrapperte data hentet fra spørreskjemaer som samles inn på enkeltprosjekter, som Levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø som Statistisk sentralbyrå gjennomfører med noen års mellomrom. Svakheten med denne måten å hente data på er at den både er tidkrevende og at arbeidstakere ofte ikke husker så godt tilbake i tid, for eksempel hvor mange nattevakter man jobbet for to år siden.

Forskerne ønsker derfor data som er mer objektive og som ikke er basert på en ansatts hukommelse. Et nasjonalt arbeidstidsregister vil kunne sikre dette.

– Dette vil bli en database som inneholder starttidspunkt og sluttidspunkt for hver arbeidsdag, samt en fraværskode dersom man ikke var på jobb (friday, ferie, syk, etc). Vi ønsker



data fra et representativt utvalg ansatte i norske virksomheter, det vil si fra alle sektorer og med ulike typer arbeidstidsordning. Data vil i prinsippet samles inn uten tidsbegrensning, slik at man etter noen år vil ha nøyaktige arbeidstidsdata fra disse arbeidstakerne som kan kobles til spørreskjemabaserte helseundersøkelser og til helseregistre (f.eks. Kreftregisteret). Innsamlingen vil sannsynligvis kreve samtykke fra hver enkelt, forklarer Dagfinn Matre, seniorforsker ved STAMI, som leder arbeidet med å utrede muligheten for et arbeidstidsregister.

Dagens system tillater ikke at forskerne kan hente objektive dag-til-dag-data på arbeidstid.

– Disse er ikke tilgjengelig for forskning, siden de ligger spredt i enkeltvirksomheter og hos tidsregistreringsselskaper. Den tradisjonelle spørreskjemametoden er både tidkrevende og har store svakheter. Dessuten må forskerne hente inn nytt samtykke hver gang man ønsker å samle inn nye data, sier Matre.

SAMFUNNSNYTTIG

Et arbeidstidsregister vil gjøre det mulig å følge grupper av ansatte over mange år. I forhold til gjentatte enkeltstudier, vil dette innebære ressursbesparelser for forskerne og fordeler for virksomhetene og deres ansatte siden disse kan følges over tid.

– Bedre kunnskap, i stedet for antatte sammenhenger, vil gi riktigere kunnskapsgrunnlag for politikere og arbeidslivets parter, forklarer Matre.

Et slikt register vil på sikt danne grunnlag for mer optimaliserte skiftordninger, som forebygger at folk blir syke.

– Først og fremst må man tenke samfunnsnytte dersom man sier ja til å bidra til et slikt register. Siden denne kunnskapen vil være tilgjengelig for alle, vil den enkelte arbeidstaker kunne bli bedre på å tilpasse sin egen belastning. Dette gjelder kanskje særlig i yrker hvor det er muligheter for ekstravakter, sier Matre.

Drømmen er at dette vil omfatte alle arbeidstakere i Norge, men siden registrering av objektiv arbeidstid ikke er et krav til norske virksomheter i dag, vil nok det være et stykke fram i tid. Et nasjonalt arbeidstidsregister vil tidligst kunne innføres i 2019.

STØTTE FRA ARBEIDSLIVET

Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon i Norge, KS, er positive til et nasjonalt arbeidstidsregister. Det samme gjelder LO.

– Hvis et slikt register kan bidra til at man får nøytral og anvendbar kunnskap om arbeidstid og helse, er KS i utgangspunktet positiv, sier Siri Klevstrand, spesialrådgiver i avdeling for Arbeidsliv og Arbeidsgiverpolitikk i KS.

Hun mener flere faktorer avgjør om et slikt register blir et godt og nyttig verktøy.

– Det er vesentlig at det som blir målt er det som har betydning for helseutfall, og at man greier å skille påvirkning av arbeidstidsordninger fra annen påvirkning i arbeidslivet, f.eks. tilstedeværelse av kompetanse på jobb, andel deltid osv. og også fra påvirkning ellers i livet. Videre vil kvaliteten på datainnsamlingen bli viktig for om dette blir et godt register.



Dagfinn Matre

Også LO er positive til arbeidet med et nasjonalt arbeidstidsregister, som kan gi oversikt over reell arbeidstid, og ønsker at et slikt register omfatter virksomheter både i offentlig og privat sektor.

– Det er svært viktig for LO at vi får opparbeidet god kunnskap på sammenhengen mellom arbeidstid og helse. Samtidig er det også viktig å se på helsevirkningen av arbeidstidsordninger i sammenheng med arbeidsoppgavene som utføres, sier Wenche Irene Thomsen, rådgiver i HMS-politikk i LO.

Hun fremholder at kunnskap om sammenhengen mellom arbeidstid, sikkerhet og helse er viktig for enkeltindivider, virksomheter og for samfunnet som helhet.

– Et slikt arbeidstidsregister kan nødvendigvis ikke gi oss alt vi kunne ønske av kunnskap på området. Det vil også ha sine begrensninger, det følger blant annet av at vi lever i en tid der arbeidstakerne ikke lenger forblir trofast mot en arbeidsgiver hele livet, slik at den enkelte arbeidstaker kan ha/få en brokete yrkeshistorie med flere ulike arbeidstidsordninger.

MINST MULIG BELASTNING FOR BRUKERNE

Både LO og KS er opptatt av at belastningen på deltakere og virksomheter må være minst mulig for å rekruttere tilstrekkelige virksomheter og beholde dem over tid.

– Den tekniske løsningen må være enkel og ikke medføre kostnader for de som deltar. Det bør også være frivillig å delta. Det er viktig at et slikt register gir noe tilbake til virksomhetene, i form av anvendbar kunnskap. Og det må tas høyde for at det skjer mye utvikling og innovasjon på dette feltet, slik at man ikke blir hengende etter, sier Siri Klevstrand i KS.

Hun presiserer at et register i seg selv ikke løser så mye hvis det bare blir en oversikt over arbeidstidsordninger.

– Hvis det gir grunnlag for kunnskap som kan oversettes til praktisk handling, vil dette kunne gi nyttig kunnskap som kan tas inn i virksomhetenes planlegging og organisering av arbeidstid. Vi har altså noen forbehold, men er i utgangspunktet positiv til et slikt arbeidstidsregister, sier Klevstrand.



Siri Klevstrand



Wenche Irene Thomsen

Allerede innført i Danmark og Finland

Finland og Danmark innførte nasjonale arbeidstidsregistre allerede i 2007. I Danmark innhentes arbeidstidsdata fra rundt 270 000 offentlige ansatte hvert annet år til Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Data kobles primært til helseregistre og representanter fra virksomhetene innkalles jevnlig.

I Finland behandles data fra 100 000 ansatte i byer og sykehus hvert andre år til Finnish Institute of Occupational Health. Virksomhetene har tilgang til egne arbeidstidsdata via en innloggingsportal. Statistikk og analyser brukes både til rådgivning av bedriftshelsetjenesten og for skiftplanleggere i virksomheten. I Finland gis denne tilbakemeldingen både direkte til avdelinger, f.eks ved sykehus som deltar i kartlegginger, men også mer direkte gjennom anbefalinger støttet på forskning som kan brukes av skiftplanleggere.

– I Danmark har virksomheter mulighet til å be om enkle analyser av hvordan arbeidstiden ser ut for dem, f.eks. sammenliknet med bransjesnitt, forklarer Dagfinn Matre ved STAMI.

Malene Vestergaard Sørensen er sjeffrådgiver i Danske Regioner, som er en arbeidsgiverorganisasjon for helseområdet i Danmark med over 120 000 ansatte.

– På helseområdet er det nødvendig med døgndekning i et visst omfang, og det forekommer derfor nattarbeid. Resultater fra forskningen kan derfor få betydning for tilretteleggelsen av arbeidstiden, men det kan også bety at det ikke skjer endringer. På nåværende tidspunkt har det ikke vært grunn til å endre på de anbefalingene som er for planlegging av nattarbeid i Danmark, forteller hun.



FORMIDLING AV **PERSONLEG** RISIKO ER EI VANSKELEG ØVING

Kunnskapen om årsaksrelatert risiko for sjukdom er i første rekkje basert på studiar av grupper. Vi ønskjer ofte å kunne føreseie kva risiko den enkelte har for å utvikle sjukdom, men det er ikkje problemfritt å overføre kunnskap frå gruppeplan til individplan. Ekspertar på sjukdomsrisiko i befolkningsgrupper må difor vere forsiktige med å ta på seg rolla som spåkvinne.

AV PETTER KRISTENSEN
FOTO CALIAS PHOTO, EIRIK LINDER ASPELUND

I dei 49 åra som har gått sidan eg blei ferdigutdanna lege, har førebyggjande arbeid vore ei av hovudoppgåvene mine. Individet har ofte vore i fokus: på svangerskapskontrollen, på helsestasjonen, i skulehelsetenesta eller når det gjeld arbeidsmiljø for gravide arbeidstakarar.

Formidling av risiko, og sannsynet for at ein faktor i miljøet kan skade helsa, er notorisk vanskeleg og byr ofte på ulike oppfatningar. Eg vil her prøve å nyste opp i grunnane til at risikooppfatning er så vanskeleg og ofte blir tolka ulikt.



Petter Kristensen

DEN RISIKOUTSETTE OG EKSPERTEN

Vi kan tenkje oss at to aktørar er involverte: Ein ekspert og ein risikoutsett. Nesten all lærdom som eksperten har om risiko, er basert på kunnskap om grupper i studiar av menneske eller dyr. Overrisiko for sjukdom Y etter eksponering for ein bestemt dose av årsaksfaktor X kan uttrykkjast som prosenten i ei undersøkt gruppe som i løpet av eitt år får sjukdom Y grunna eksponering for X. I dei gunstigaste tilfella kan eksperten dermed gi eit presist tal på overrisikoen i gruppa, og dette talet kan formidlast til den risikoutsette. Derimot kan eksperten ikkje



seie noko om kor vidt den risikoutsette høyrer til dei uheldige som blir ramma av Y i løpet av neste år, eller om han eller ho er blant dei heldige som slepp unna. Ofte er det nettopp det den risikoutsette eigentleg ønskjer å vite.

FRÅ GRUPPE TIL INDIVID

Ein tenkjer kanskje at overføring av gruppebasert risiko til individrisiko ikkje er særlig problematisk, men det er diverre ikkje rett. Ein viktig grunn til dette er at kjende risikofaktorar for mange sjukdomar ikkje har spesielt stor innverknad på risikoen som kvar enkelt har for å bli sjuk.

Det er typisk at den største delen av variasjonen i sjukdomsrisiko mellom ulike personar i ei gruppe består av forhold som ikkje er kjende, medan dei kjende risikofaktorane berre forklarar ein liten del av skilnadene i gruppa. Ikkje-systematiske påverknader og tilsynelatande slumpetreff gjer ofte avgjerande utslag. Grupper med ekstremverdiar av kjende risikofaktorar kan rett nok ha ei sterk overhyppigheit, men likevel er regelen at dei fleste som blir sjuke, er lite avvikande frå fleirtalet. De fleste som får hjerneslag, har relativt normalt blodtrykk og dei fleste storøykarar får aldri lungekreft.

Det ekspertene eigentleg har grunnlag for å formidle, er: «Dersom du unngår risiko X, blir du garantert med på ein dugnad som folkesetnaden vil nytte godt av. Kanskje vil også du dra nytte av han, men det er usikkert». Det finst mykje kunnskap som tilseier at måten den risikoutsette oppfattar ein slik bodskap på, vert påverka av andre og gjerne emosjonelt ladde forhold. Det har gjerne mykje å seie kva grad av kontroll

den risikoutsette har over situasjonen, i kva grad moralske aspekt er involverte, og kor framand og eksotisk eksponeringa og risikoen er.

RISIKOVURDERING I ARBEIDSMILJØET

Det er ikkje så uvanleg at både gruppebasert og individbasert risikovurdering av arbeidsmiljøet er etterspurt. Eksperten på arbeid og helse i bedriftshelsetenesta kan i mange tilfelle gi eit kvalifisert og presist overslag over risikoen for ei gruppe eksponerte arbeidstakarar på ein arbeidsplass.

Risikoen til den enkelte arbeidstakaren vil derimot vere vanskelegare å anslå dersom spørsmålet kjem frå ein gravid som vil vite kor trygt arbeidsmiljøet er for svangerskapet hennar, eller frå ein tilsett som kjem til ein målretta helsekontroll.

FINST DET FALLGRUVER?

Dilemmaet som kan følgje av at ekspertene ikkje kan formidle den kunnskapen som den risikoutsette eigentleg er interessert i, kan resultere i ulike strategiar som kan vise seg å vere fallgruver:

- **FORMIDLINGSJUSTERING** Eksperten «justerer» formidlinga si for å tilpasse budskapet ut frå fokuset til den risikoutsette. Dersom ekspertene vurderer at det er ein overrisiko, men at denne er særleg låg (noko som ofte er tilfelle), kan det finnast rasjonelle grunnar til å roe ned den risikoutsette med at han/ho ikkje har noko å frykte. Dette kan vere ekstra freistande dersom eksponeringa for X allereie har funne stad. Eksperten kan vurdere at det ikkje er bra å plante ei uro når



uroa blir eit problem i seg sjølv, og kanskje meir alvorleg enn risikoen som X medfører. Dette blir av og til anbefalt som rett kommunikasjon til gravide som har blitt utsette for risikoagens.

- **ÅRSAKSPLANTING** Formidlinga av budskapet kan også gå i ei heilt anna retning, dersom eksperten plantar ideen om at kunnskap om årsaksrelatert risiko kan appliserast på enkeltindividet utan atterhald. Ein slik formidlingsstrategi kan vere freistande ut frå ein tanke om at han vil vere meir personleg og ha større gjennomslagskraft dersom eksponering X høyrer til ei framtid som den risikoutsette sjølv kan påverke. Det er variantar av denne typen risikoforidling vi ofte opplever i populære livsstilsprogram. «Gjer slik som eg rår deg til, elles kjem det til å gå deg ille». Dette kan være ein forlokkande strategi når eksperten sjølv ønskjer stor påverknadskraft og makt.
- **RISIKODRAMATISERING** Andre aktørar blandar seg ofte inn og påverkar korleis kvar enkelt av oss oppfattar personleg risiko. Vi blir kvar dag fôra med slike innspel både frå dags- og vekepressa og frå sosiale medium. Journalistiske haldepunkt tilseier at budskapet skal bli oppfatta som vesentleg for den enkelte. Personleg vri og dramatisering gir gjerne eit budskap om at dette for det første er alvorleg, og for det andre angår den enkelte på ein direkte måte. Ein fokuserer på at saka er viktig for den enkelte heller enn at det dreier seg om ein dugnad. Difor ser vi også døme på alliansar mellom media og dei meir dramatisk orienterte ekspertane eller «ekspertane».

KAN DILEMMAET LØYSAST?

Dilemmaet med å trekkje slutningar for enkeltindivid på grunnlag av gruppebasert kunnskap er fundamentalt. Det har blitt gjort forsøk på å minske gapet – mellom anna gjennom «personalized medicine», som i denne samanhengen betyr at det blir teke omsyn til enkelte genetiske og andre element som bestemmer risiko. På den måten blir det mogleg å ta omsyn til noko av den biologiske variasjonen som påverkar risikoen. Dette gjer analysematrisa meir finmaska. Samstundes vil resultata som kjem ut, like fullt vere grupperte. Ein stor del av variansen lèt seg framleis ikkje forklare, og dilemmaet består. Optimistane som meiner at det er mogleg å skreddarsy risikobiletet for enkeltpersonar, har som regel ikkje rett.

I arbeidslivet blir eksperten beden om å gjere risikovurderingar for enkelte risikoutsette i ulike samanhengar. Gravide som vil ha råd om eige arbeidsmiljø, og tilsette som er til helsekontroll i regi av bedriftshelsetenesta, er typiske og velkjende situasjonar. Noko kan gjerast ved å vere konkret og ikkje sjablongmessig i kartlegginga og formidlinga av risiko. I enkelte tilfelle kan kanskje vidare undersøkingar avklare risikoen for den tilsette. Men i alle tilfelle bør eksperten unngå fallgruvane.

Det ser ut til at vi må leve med dilemmaet mellom kunnskap om gruppert risiko og ønsket om å seie noko om risikoen til kvar enkelt. Presset på å tolke kunnskapen i individuell retning kan ha gått for langt, og tilseier meir måtehald frå dei med eksperthatten på. Eksperten må vere forsiktig med å ta på seg rolla som spåkvinne.

ROLLEKONFLIKT **MOTSTRIDENDE** KRAV I JOBBEN – SPILLER DET NOEN **ROLLE?**

Rollekonflikt handler ikke om å ha altfor mye å gjøre på jobb, men om motstridende krav til arbeidet du skal utføre. Dette kan være krav som stilles fra ledelsen eller krav som kommer fra din egen samvittighet. Begge deler kan gi helseproblemer.

AV EMMA THERESE HANSEN
FOTO CALIAS PHOTO, EIRIK LINDER ASPELUND

Et mye brukt eksempel for å forklare hva en rollekonflikt kan være, stammer fra hjemmesykepleien. Tenk deg at du er en sykepleier som kommer hjem til en pasient for å gi medisiner, men så

oppdager du at kjøleskapet er tomt. Hva gjør du? Skal du kun gi medisiner og dra videre til neste pasient mens du håper at noen andre fyller opp kjøleskapet? Eller skal du dra ut og handle mat og dermed

komme for sent til neste pasient? Rollen som arbeidstaker og rollen som medmenneske kan komme i konflikt. Siden dette dreier seg om behovene til et annet menneske, vil dette trolig kjennes ekstra belastende for sykepleieren. Hvem vil vel ikke være et godt medmenneske?

MANGE OPPLEVER ROLLEKONFLIKT

Læreryrket og bygg- og anleggsbransjen er andre eksempler på bransjer der rollekonflikter kan oppstå. Som lærer har du blant annet plikt til å gi hver elev individuelt tilpasset opplæring. Hvis det i en klasse finnes mange elever som krever ekstra oppmerksomhet, kan det gå ut over dem som henger med faglig. Kravet om at alle skal følges opp – noe læreren antakelig ønsker, men ikke har tilstrekkelige ressurser til – kan føre til at læreren ikke får gjort jobben sin slik han eller hun mener den bør gjøres.

I bygg- og anleggsbransjen kan forsinkelser i et prosjekt gjøre at de ansatte får beskjed om å jobbe i høyt tempo. I en slik situasjon kan kravene til å rekke tidsfristen være uforenlig med kravene til kvalitet og sikkerhet. Rollekonflikter kan oppstå i et hvilket som helst yrke, og disse eksemplene viser hvordan de kan oppstå i høyst forskjellige yrker.

ANNET ENN ARBEIDSMENGDE

Jobbkraav assosieres kanskje ofte med det å ha mye å gjøre. Rollekonflikt handler imidlertid ikke nødvendigvis om arbeidsmengde.

– Rollekonflikt handler om å møte forskjellige krav i arbeidet som ikke lar seg forene med hverandre. Det handler om *innholdet* i oppgavene, og ikke først og fremst om å ha for mye å gjøre. Det kan selvsagt hende at det å ha for mye å gjøre fører til at rollekonflikt oppstår, for eksempel ved at man ikke får tid til å gjøre alt på best mulig måte – men rollekonflikt kan også oppstå uten at man har for mye å gjøre, hvis kravene til forskjellige arbeidsoppgaver står i strid med hverandre, forklarer Jan Olav Christensen og Live Bakke Finne, forskere ved avdeling for arbeidspsykologi og –fysiologi ved STAMI.

PSYKISK OG FYSISK HELSERISIKO

Mye av forskningen på jobbkraav og arbeidshelse har handlet om tidspress og arbeidsmengde – å ha for mye å gjøre og for liten tid til å få det gjort. Når mediene skriver om «jobbstress», er det gjerne disse sidene ved arbeidet det dreier seg om. Nyere forskning viser imidlertid at rollekonflikt kan ha større innflytelse på helse og fravær enn arbeidsmengde og krav til høyt tempo i jobben.

Dette er rollekonflikt

Rollekonflikt handler om opplevelsen av å møte ulike krav i arbeidet som ikke lar seg forene. Det handler ikke først og fremst om å ha for mye å gjøre, men om innholdet i de kravene man må forholde seg til. Når man i forskning på arbeidsmiljø snakker om betydningen av balanse mellom krav (i form av tidspress og arbeidsmengde) og kontroll (for eksempel kontroll over avgjørelser og variasjon i arbeidet) inngår også rollekonflikt under «krav», men det er mindre forskning som har sett på dette aspektet alene og hvilken betydning det har for helse.

Typiske yrker

I 2013 oppga 8,8 prosent (ca. 223 000 sysselsatte) at de opplever høy grad av rollekonflikt i arbeidet. Både kvinner (10 %) og menn (8 %) opplever dette og er mest utbredt i aldersgruppen 25–34 år hos begge kjønn. Flere enn 15 prosent blant vernepleier/sosialarbeider, politi/vakt, blant grunnskolelærere, i kommunikasjonsyrker, sykepleiere og ledere innenfor utdanning/helse rapporterer om høy grad av rollekonflikt på jobb.



– Rollekonflikt er vist å være en risikofaktor for både psykisk helse, som symptomer på angst og depresjon, og muskelskjelettplager. Dette er de to største diagnosegruppene bak langtidssykefravær i Norge. Rollekonflikt har også innflytelse på arbeidsevne, det vil si opplevelsen av funksjonsnivå i jobben, sykefravær og uførhet, sier Bakke Finne.

KUN FØLERI?

Man kan kanskje få inntrykk av at rollekonflikt bare handler om følelser og dårlig samvittighet som oppstår hos arbeidstakeren selv. Dette avviser Christensen og Bakke Finne.

– Rollekonflikt kan påvirke arbeidstakeres følelser og samvittighet i stor grad. Men det handler like mye om arbeidets *organisering* og *innhold* som de følelsene disse betingelsene kan medføre hos den enkelte arbeidstaker, sier Christensen.

Forskerne viser til en av studiene ved STAMI som understreker at opplevelsen av rollekonflikt i stor grad er felles for ansatte i samme organisasjonsenhet.

– I denne studien ble det funnet at i avdelinger hvor det er gjennomgående høyere nivåer av rollekonflikt enn i andre avdelinger, er det også flere som har psykiske plager, det vil si symptomer på angst og depresjon, og et lavere nivå av positive følelser.

GJELDER BEGGE KJØNN

I 2013 oppga 8,8 prosent, noe som tilsvarer rundt 223 000 sysselsatte, at de opplever høy grad av rollekonflikt i arbeidet.

Typiske helseplager

Rollekonflikter øker risikoen for psykiske helseproblemer, og for muskel- og skjelettplager. Studier de siste ti årene har vist at rollekonflikter på jobben gir risiko for muskel- og skjelettplager i nakke og rygg og for hodepine. Enkelte studier har også funnet sammenhenger mellom rollekonflikt og nedsatt jobbtilfredshet, utbrenthet og psykiske plager. Rollekonflikt er identifisert som en risikofaktor for sykefravær.

Rollekonflikt ble vist å være den enkeltfaktoren blant de faktorene som ble undersøkt som ga høyest risiko for symptomer på angst og depresjon ifølge en studie gjort av STAMI.

Både kvinner (10 %) og menn (8 %) opplever dette. Flere enn 15 prosent blant vernepleiere og sosialarbeidere, politi og vakt, grunnskolelærere og mennesker som arbeider i kommunikasjonsyrker, og sykepleiere og ledere innenfor utdanning og helse rapporterer om høy grad av rollekonflikt på jobb. (Kilde: Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø, NOA)



Live Bakke Finne



Jan Olav Christensen



Selv om det ikke er gjort noen studier på hvorfor disse arbeidstakerne opplever mer rollekonflikt enn andre, har arbeidsoppgavene i flere av disse yrkesgruppene noen fellestrekk, påpeker Live Bakke Finne:

– De har arbeidsoppgaver som handler om ivaretagelse og oppfølging av mennesker. Samtidig må de forholde seg til krav fra ledere som skal ivareta interessene til institusjonen og myndighetskrav i ulik grad. Det kan være at ansatte i disse yrkesgruppene ofte opplever motstridende krav mellom det å levere tjenester av god faglig kvalitet til sine klienter og krav til effektivisering, høyt tempo og ulike former for rapportering fra institusjonen.

FLEST UNGE ARBEIDSTAKERE

Rollekonflikt er mest utbredt i aldersgruppen 25–34 år hos begge kjønn. Dette kan skyldes flere forhold.

– Dette er ikke noe vi har studert, men man kan anta at denne aldersgruppen ofte er de yngste og minst erfarne på en arbeidsplass og at de gjerne befinner seg nederst i hierarkiet. Dette gjør at de kanskje i større grad enn de som er eldre må forholde seg til flere ledd av ledere over seg og dermed er mer «utsatt» for motstridende forespørsler fra flere overordnede. Mange i denne aldersgruppen er dessuten nyutdannede og det kan dermed være motstridende krav mellom hva de har lært gjennom utdannelsen og hvordan oppgavene faktisk løses og håndteres i arbeidslivet. Det er for eksempel ikke alltid at kun faglige hensyn bør tas. Kanskje må man gjøre ting man mener burde vært gjort annerledes. Det kan også dreie seg om manglende opplæring og dermed en opplevelse av å motta oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem.

NOEN ROLLEKONFLIKTER MÅ MAN LEVE MED

I noen typer jobber kan rollekonflikt være en «iboende» del av arbeidet, og noe som er vanskelig å fjerne eller redusere. Et eksempel kan være fra embetsverket som til enhver tid skal iverksette den sittende regjeringens politikk. Selv om den enkelte ansatte kan være uenig i utførelsen av en oppgave på faglig eller personlig grunnlag, og sånn sett opplever en rollekonflikt, er han eller hun samtidig klar over at dette er situasjoner som kan oppstå i denne typen arbeid.

– Forventningsavklaring er et viktig stikkord i situasjoner hvor rollekonflikt kan være en iboende del av arbeidet. Hvis de ansatte opplever at de må gjøre ting de mener de ikke bør gjøre eller de må gjøre det på en måte de ikke synes er riktig eller hensiktsmessig, bør arbeidsgiver definere oppgavene bedre slik at arbeidstaker er klar over hvorfor ting må gjøres på akkurat denne måten, sier Jan Olav Christensen og Live Finne Bakke.

STAMIs generelle råd til ledere og ansatte som avdekker høy grad av rollekonflikt er at man i samarbeid forsøker å finne ut hvilke konkrete situasjoner i arbeidet det dreier seg om.

– Ved å diskutere dette i fellesskap bør det være mulig å konkretisere hva som ligger bak en høy skår på rollekonflikt. Når de konkrete situasjonene er identifisert, kan tiltak for å redusere rollekonflikt utvikles. Det er samtidig viktig å legge en plan for oppfølging og evaluering av tiltakene. Dette er generelle råd og det er viktig å understreke at det kan være omstendigheter i den enkelte virksomhet som gjør at dette bør håndteres på en annen måte, presiserer Bakke Finne.

EXPO ONLINE

EXPO er det nasjonale registeret for kjemiske eksponeringar i arbeidslivet.

Expo Online er ei nettløysing for elektronisk registrering av luftprøvar og kan nyttast av alle verksemder som utfører eksponeringsmålingar i arbeidsmiljøet.

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

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

stami.no/expo

