



TRONDHEIM KOMMUNE
Tråanten tjielte



Presiseringer av psykososialt arbeidsmiljø - hva betyr dette i praksis?

Sylvi Thun

strategisk HMS-rådgiver (PhD)

Trondheim kommune, HR-enheten



1

Bildet som må knuses

2

Presiseringene i arbeidsmiljøloven

3

Spriket og blindsonene

4

Fra teori og forskning til praksis



1

Bildet som må knuses



KI-generert



Når tidspresset øker, kravene blir motstridende, eller lederstilen skaper usikkerhet, reagerer vi med «trivselstiltak»



Setter vi pynt på kaka mens
fundamentet slår sprekker?



*Om vi bare smiler litt mer i gangene,
tar en kaffe sammen og unngår å være
sure – da ordner vel alt seg?*

*Holder det ikke at folk bare bestemmer seg
for å like hverandre?*





Utfordre at psykososialt arbeidsmiljø handler om

- personlighet, holdninger og følelser
- individuelle forklaringer





Psykososialt arbeidsmiljø handler om de sosiale og mellommenneskelige rammene på arbeidsplassen – og det oppstår som en direkte konsekvens av hvordan *selve arbeidet* er planlagt, organisert og gjennomført.



2

Presiseringene

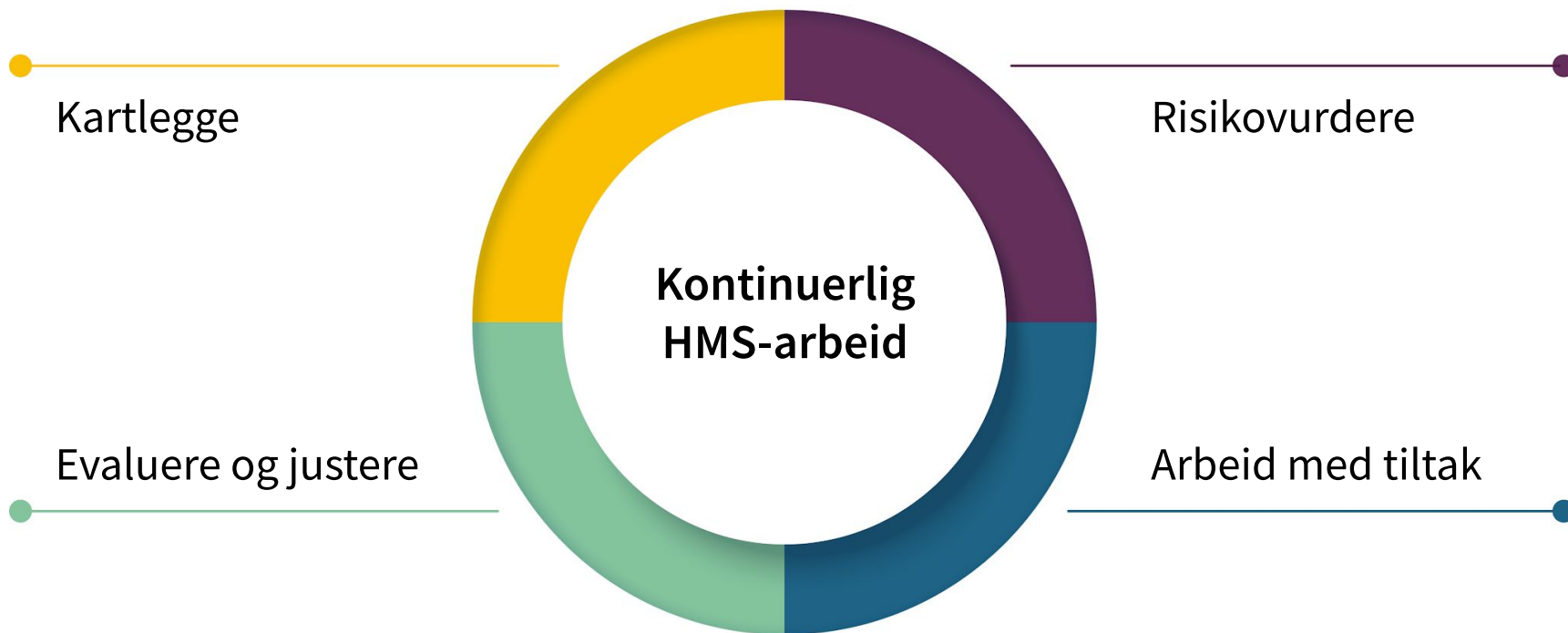


Loven stiller konkrete krav til
systematikk og organisering.





Systematikken gjelder også for psykososiale arbeidsmiljøfaktorer





Vi må flytte blikket fra *personen* til *arbeidssituasjonen*.

Hvorfor har dette vært så vanskelig, og
hvorfor trengs det tydeligere presiseringer?



Begrepet «psykososialt
arbeidsmiljø» oppleves av mange
som vagt, bredt og uforutsigbart



Det handler om forholdene i gjennomføringen av arbeidet:

- motstridende krav og forventninger
- rolleavklaringer og autonomi
- emosjonelle krav
- sosial støtte, ledelse, samarbeid
- beskyttelse mot vold, trusler og trakassering





3

Spriket og blindsonene



65 %

at de prioriterer psykososialt arbeidsmiljø like høyt som andre faktorer



60%

sier at psykososialt arbeidsmiljø er et begrep de bruker



43%

arbeidet er godt planlagt og systematisert



Systematisk HMS-arbeid og psykososialt arbeidsmiljø





58%

vanskelig å vurdere om psykososiale tiltak har hatt effekt på sykefraværet



73 %

mener at det er behov for mer kunnskap om håndtering av emosjonelle krav og belastninger på arbeidsplassen sin



... skippertak, uklare planer og tiltak
som først iverksettes etter at
brannen har brutt ut ...



Shutterstock | Lisensiert



Blindsone

Spriket mellom ledere og ansatte

- på hva som inngår i begrepet
- om det jobbes systematisk og tiltaksbasert



1. Slutt å forveksle sosiale arrangementer med arbeidsmiljøtiltak
2. Integrere det psykososiale i HMS-arbeidet med faglige tyngde
3. Skape en felles forståelse om innholdet





Bli enige om *hva* de største utfordringene i det psykososiale arbeidsmiljøet *faktisk* er.

Tett og jevnlig dialog og systematisk arbeid er den beste motoren for forebygging.



4

Fra teori og forskning til praksis



HMS-mål:

Jobbe kunnskapsbasert og systematisk med psykososialt arbeidsmiljø



Strategisk nivå

1. Fra oversikt til innsikt





Strategisk nivå

1. Fra oversikt til innsikt
2. **Samarbeid**





Strategisk nivå

1. Fra oversikt til innsikt
2. Samarbeid
3. **Lederløftet - lederutvikling**





Strategisk nivå

1. Fra oversikt til innsikt
2. Samarbeid
3. Lederløftet - lederutvikling
4. **Helhetlig lederstøtte**





Strategisk nivå

Setter mål. viser vei og retning!





Operativt nivå





Operativt nivå

1. Fra individets robusthet til arbeidssttuasjonene





Operativt nivå

1. Fra individets robusthet til arbeidssttuasjonene
2. **Felles forståelse**





Operativt nivå

1. Fra individets robusthet til arbeidssituasjonene
2. Felles forståelse
3. **Målrettet kompetansebygging**





Operativt nivå

1. Fra individets robusthet til arbeidssttuasjonene
2. Felles forståelse
3. Målrettet kompetansebygging
4. **Samarbeid og involvering**





Operativt nivå

1. Fra individets robusthet til arbeidssttuasjonene
2. Felles forståelse
3. Målrettet kompetansebygging
4. Samarbeid og involvering
5. **Følge opp arbeidsmiljøundersøkelsen**





“Holder det ikke at folk bare bestemmer seg for å like hverandre?”



Et godt, helsefremmende og bærekraftig arbeidsmiljø bygges på

- struktur
- klare rammer
- rettferdig oppgavefordeling
- rolleklarhet
- god organisering



Psykososialt arbeidsmiljø fortjener
faglig tyngde - kan skape “magi”



KI GENERERT | FIREFLY



Et godt psykososialt arbeidsmiljø utvikles i måten vi planlegger, organiserer og følger opp arbeidshverdagen på – hver eneste dag.

*“Takk for kaffen, det var hyggelig!
Men nå må vi sette oss ned for å snakke
om hvordan vi faktisk organiserer
arbeidet hos oss”*

