



Psykososialt arbeid i mannsdominerte bedrifter.

Arbeidsmiljøkongressen 2026

Paul Smines

- Senior konsulent i Arbeidsmiljøsentret

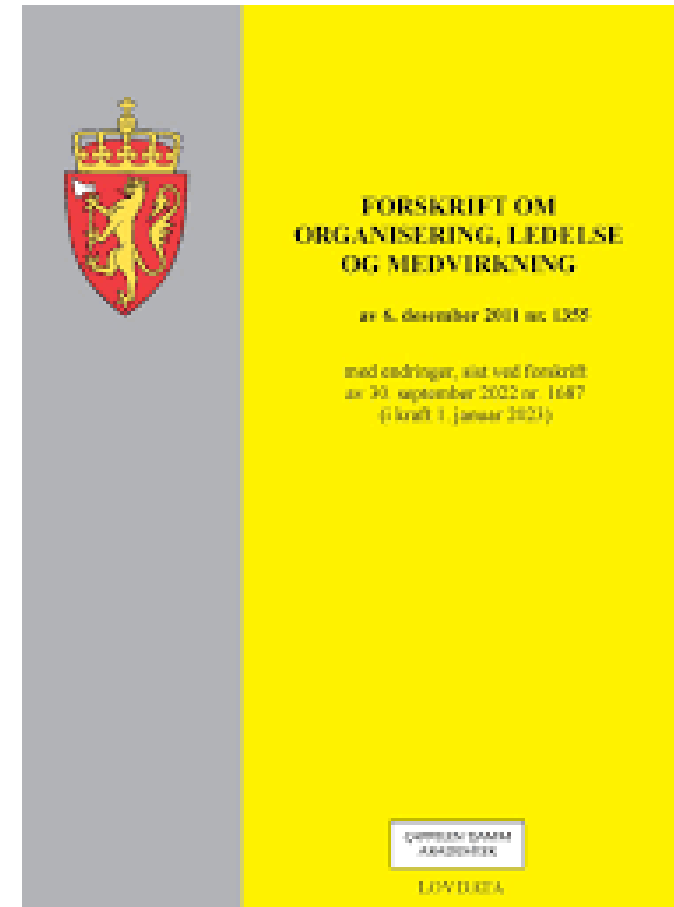


Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

- **Arbeidsmiljøloven**
- § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet
- Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres, slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.



- Forskriften – arbeidsgivers plikter
- Kartlegge og risikovurdere
- Sette inn tiltak
- Informere og gi opplæring
- Følge opp den som rammes av trakassering eller vold
- Alltid sammen med ansatte og verneombud



- § 1A-5. Arbeidstakerens medvirkningsplikt:

- Arbeidstakeren skal medvirke i virksomhetens arbeid for et fullt forsvarlig.





- Menn taper på det som teller mest:
- Levealder:
Menn 81,6 år | Kvinner 84,9 år
- Selvmord: 3 av 4 er menn
- Overdosedødsfall: 3 av 4 er menn
- Døde på jobb: 29 av 30 er menn
- I fengsel: ca. 94 % er menn
- Hjerte- og kardød før 70 år:
 - 3 ganger høyere for menn





Michel Eyquem de Montaigne
1533-1592
«Essayet far»

“I sannhetens navn må
det også sies at kvinner
flest ikke er tilstrekkelig
utrustet til et høyere
åndelig fellesskap, deres
sjel har ikke den
nødvendige
motstandskraft til å tåle
trykket av en så stram
knote,”



Montaigne

Richard von Krafft-Ebing

1840 - 1902



PSYCHOPATHIA SEXUALIS.

EINE

KLINISCH-FORENSISCHE STUDIE

VON

DR. R. V. KRAFFT-EBING,

O. Ö. PROF. F. PSYCHIATRIE U. NERVENKRANKHEITEN A. D. K. K. UNIVERSITÄT GRAZ.

STUTTGART.

VERLAG VON FERDINAND ENKE.

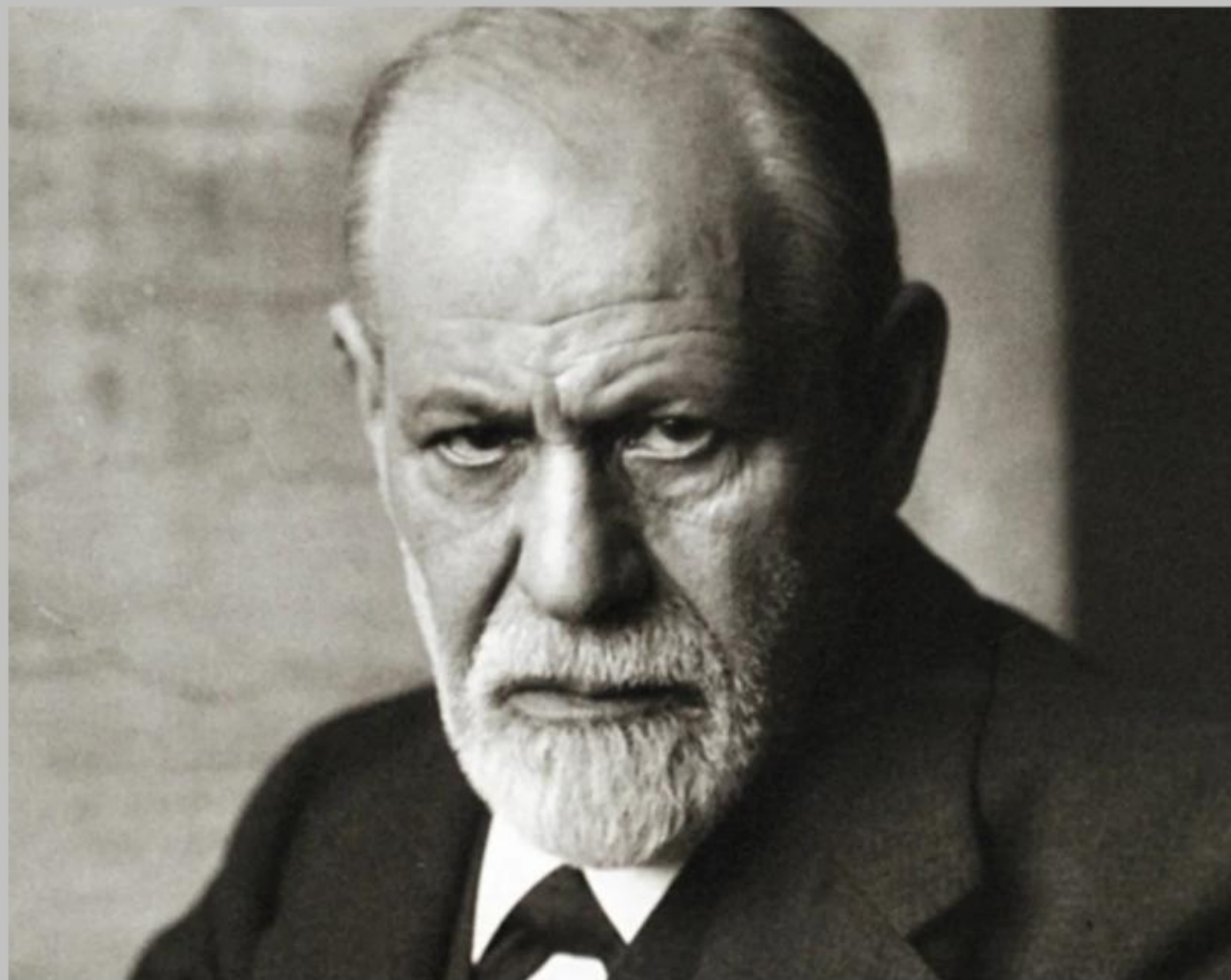
1886.



A black and white image of Sigmund Freud's handwritten signature, written in a cursive script.

1856 – 1939

Grunnleggeren av den
psykodynamiske
teorien og
psykoanalysen



- **Maskuline normer og «stå i det»-kultur**
- I mange miljøer eksisterer fortsatt en kultur hvor man:
- Skal være robust
- Ikke klage
- Løse problemer selv
- Dette kan gjøre det vanskelig å be om hjelp når belastningene blir for store.

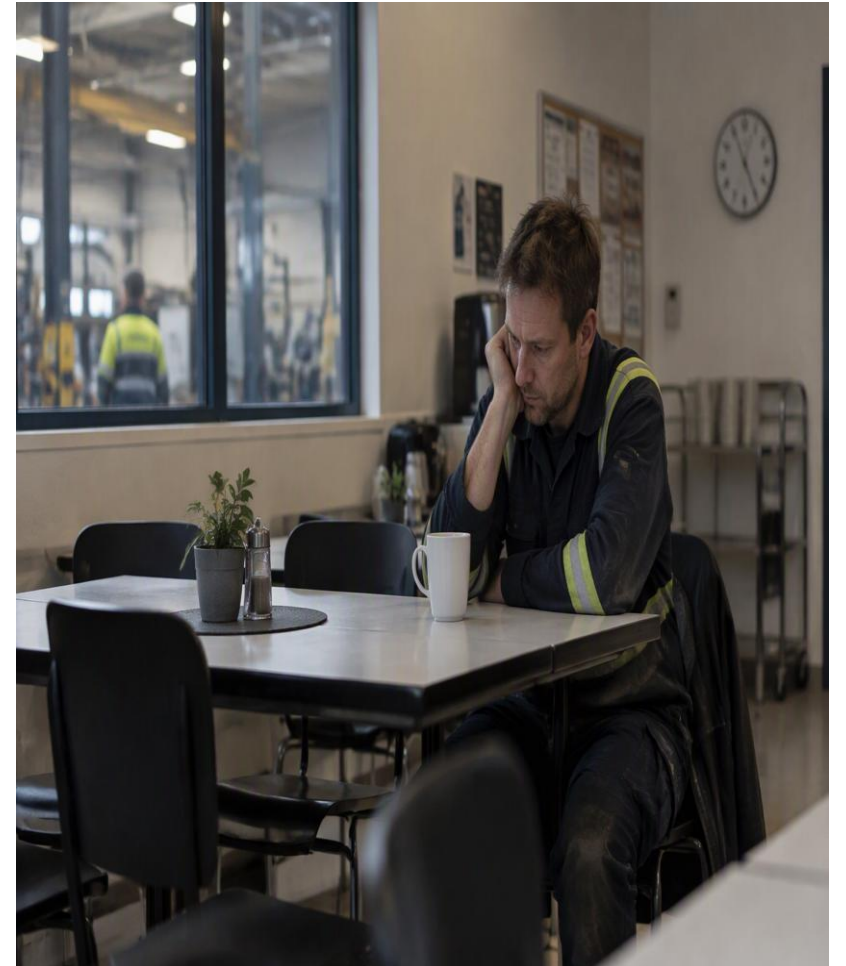


- **Hva Hører vi ofte fra menn?**

- «Jeg er bare sliten»
- «Det går fint»
- «Det er mye å gjøre»
- Som kan lede til:
- Økt irritasjon
- Mer konflikt
- Taushet og tilbaketrekning



- **Bak slike utsagn kan det ligge:**
- Savn
- Ensomhet
- Stress
- Bekymring for familien hjemme
- Opplevelse av utilstrekkelighet



Hva skjer med oss i grupper?

- Behov for å vise sårbarhet — stenges lett ute i rene mannsmiljøer
- Usynlig hierarki: hvem tåler mest?
- «Pluralistic ignorance» — alle tause, ingen liker det egentlig
- → Ikke fordi menn er «sånn» — fordi kulturen mangler korrigering



Hva gjør en samtale vanskelig — og hva skjer i kroppen?

- Gottman & Levenson (1986): hjerterefrekvens over 100 → hjernen «går offline»
- «Flooding» — 85 % av dem som stenger helt av i konflikt, er menn
- Stillhet/avvisning er da ikke likegyldighet — det er fysiologisk overbelastning
- Reaksjonen krever ca. 20 minutter å roe seg — press ikke videre der og da
- → Tilby en pause, kom tilbake til samtalen senere — ikke tolk stillhet som avvisning



- Det vi ikke ser, kan vi ikke forebygge-
- Lavt sykefravær er ikke det samme som god helse-
- Menn søker hjelp sjeldnere og senere-
- Arbeidsplassen kan være det eneste stedet der noen legger merke til at en mann sliter-
- Kollegastøtte, ledere som spør, og lav terskel for å si fra redder liv



• § 1A-4. Informasjon og opplæring

- Arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakere og deres representanter får nødvendig informasjon om risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet og om iverksatte tiltak og rutiner.
- Arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakerne får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig for et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.



- § 1A-3. Tiltak

- På grunnlag av risikovurderingen skal arbeidsgiveren utarbeide nødvendige planer og iverksette nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko.

- Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.



- **Systematisk arbeid = suksess!**



Fremgangsmåte:

- 1. Kartlegg — spør systematisk, ikke bare når noe går galt
- 2. Risikovurder — hvilke psykososiale forhold utgjør størst risiko?
- 3. Sett inn tiltak — konkrete, tidfestede, med en ansvarlig
- 4. Følg opp og evaluer — virket tiltaket, eller må dere justere?
- → Samme hjul som for fysisk HMS-arbeid — rettet mot det psykososiale



Verneombudets lovfestede rolle og ansvar

- Skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker om arbeidsmiljøet
- Skal påse at psykososiale forhold følges opp — ikke bare fysiske farer
- Rett til å stanse farlig arbeid, rett til opplæring og informasjon
- → Ansvaret er reelt og lovfestet — ikke en uformell tillitsrolle



Verktøy dere allerede har

- Utvid vernerunden — også trivsel og samarbeidsklima, ikke bare utstyr
- Bruk verne- og miljøutvalget aktivt — ikke bare når noe har gått galt
- STAMIs «En bra dag på jobb» — gratis, forskningsbasert kartleggingsverktøy
- Dokumenter avvik og funn skriftlig — et glemt avvik hjelper ingen
- → Dere skal ikke stå alene med dette ansvaret



• Hva hjelper?

- Forskning og erfaring peker på noen viktige beskyttelsesfaktorer:
- Godt kameratskap på jobb
- Psykologisk trygghet i arbeidsmiljøet
- Ledere som spør og lytter
- Tilstrekkelig hvile og fritid
- En kultur hvor det er akseptabelt å snakke om hvordan man har det
- God rolleforståelse og arbeidsrutiner



Møteplasser: både i gruppe og enkeltvis

- STAMI: kombinerer faste gruppemøter og en-til-en-samtaler — ikke enten-eller
- Gruppe: bygger vi-følelse, avdekker mønstre flere kjenner igjen
- Enkeltvis: gir rom for det som er for personlig å si i plenum
- Uformelle arenaer (kantinen) betyr like mye som formelle møter
- → Bruk begge — de dekker ulike behov, ikke det samme behovet



Snakk sammen — men gjør det på mannfolks premisser

- Menn snakker ofte bedre «skulder ved skulder» enn ansikt til ansikt
- Ta den vanskelige samtalen mens dere reparerer noe eller går tur sammen
- Still ekte spørsmål — «hvordan har du det, egentlig?»
- Du skal tørre å si ifra, og tåle å ta imot
- → Ikke innkall til kontoret — gå en runde sammen i stedet



Selvhjelpsgruppeprinsipper i møter

- Likeverd — ingen rang i rommet, alle tar ansvar for samtalen
- Faste, forutsigbare rammer — samme tid, samme sted, hver gang
- Lytt uten å gi råd med en gang — la folk snakke fra «jeg»
- ikke fikse
- Det som sies i rommet, blir i rommet
- → Noen fasiliterer uten å dominere — ikke en sjef, en tilrettelegger



Sjekkliste å ta med hjem



Avklar roller og ansvar — også dobbeltrollen din!



Kartlegg, risikovurder, sett inn tiltak, følg opp — systematisk



Bruk vernerunden, verne-/miljøutvalget og dokumentasjonen aktivt



Snakk sammen. Lag møteplasser. Lag avtaler, sammen.

Takk for meg.

