Arbeidstilsynet

RVO HOTELL RESTAURANT & RENHOLD

Verneombudsforum

Å se det som ikke synes - verneombudets rolle og oppgave i det psykososiale arbeidsmiljøet

Claudia Förster, Regionalt verneombud

Marit Jaastad Solvang seniorrådgiver, Arbeidstilsynet

Agenda

1. Hva er psykososialt arbeidsmiljø? Og hvordan henger dette sammen med organisering av arbeidet?
2. Hva sier lovverket om psykososialt arbeidsmiljø?
3. Hva er rollen og oppgaver til verneombudet i det psykososiale arbeidsmiljøet?







Hva er psykososialt arbeidsmiljø?

- Psykososialt arbeidsmiljø handler om
  - hvordan arbeidstakerne opplever arbeidet og arbeidssituasjonen sin
  - samspillet mellom mennesker i arbeidet





Påvirkes av...

Innholdet i arbeidet

Kontakt med kunder o.l

Kultur og språk

Organisering av arbeidsdagen

Ledelse

Kilde: Arbeidstilsynet.no

Arbeidstilsynet

RVO HOTELL RESTAURANT & RENHOLD

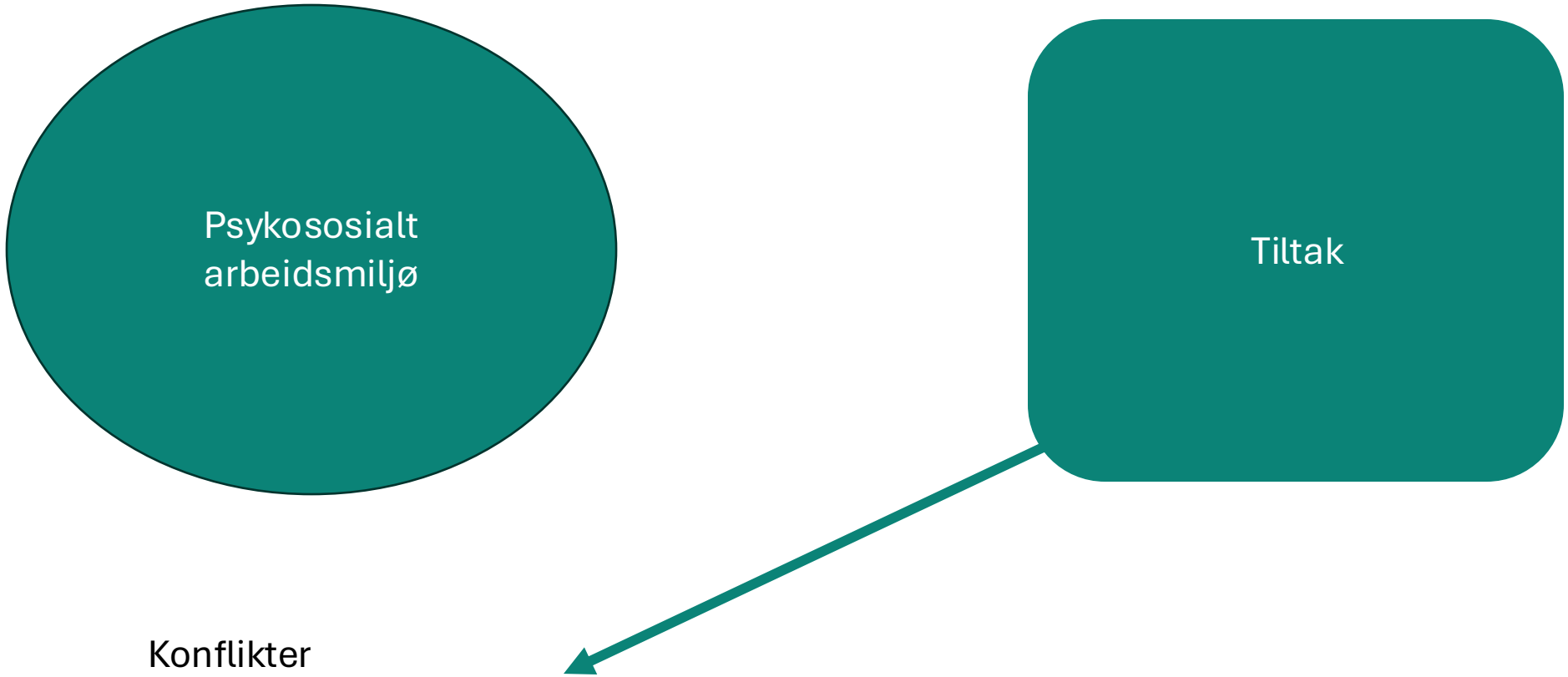
Psykososialt arbeidsmiljø

Konflikter

Stress

«Det føles mer enn det kan beskrives»





Konflikter

Stress

«Det føles mer enn det kan beskrives»



Tiltak

Konflikter

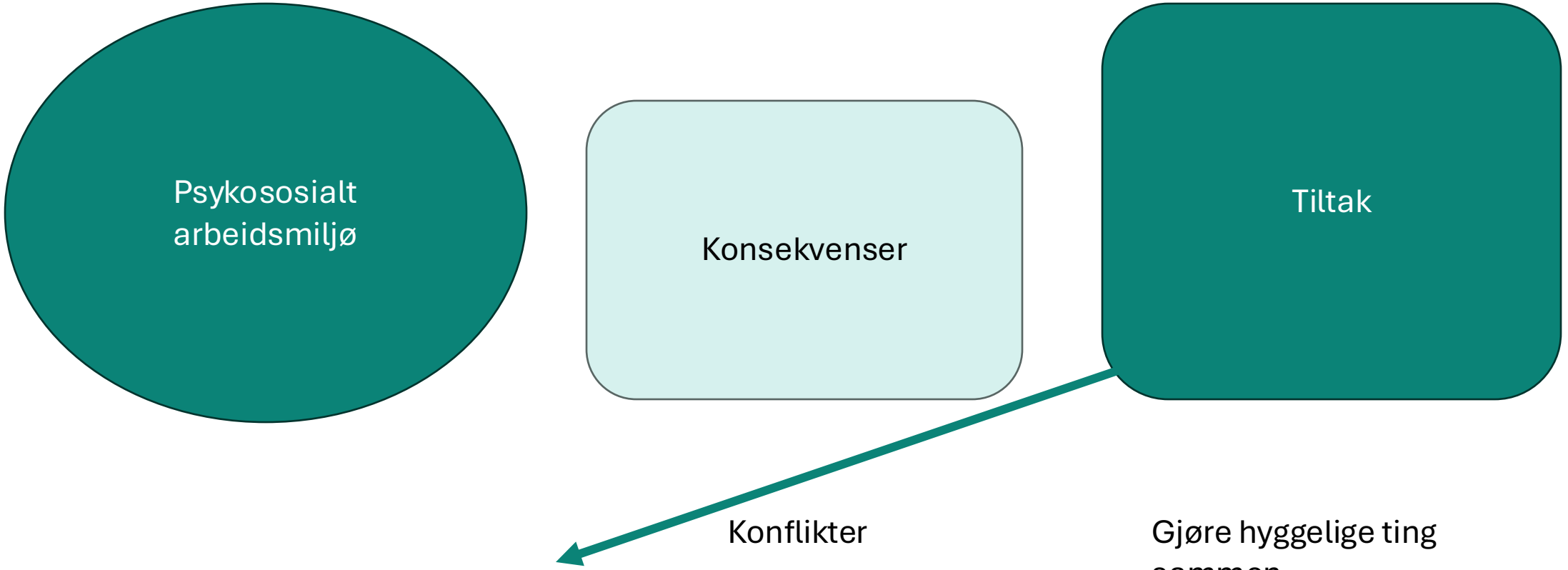
Stress

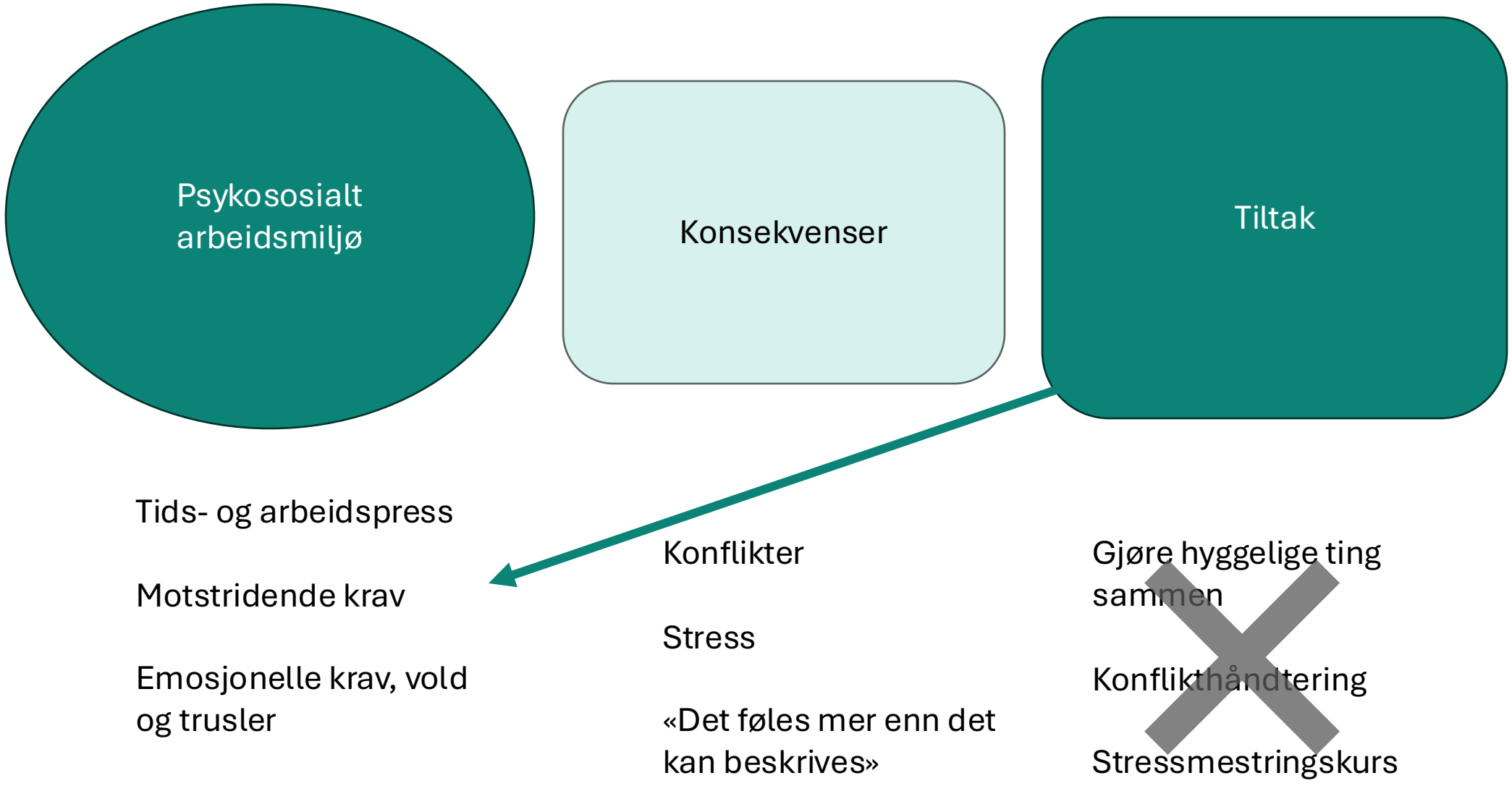
«Det føles mer enn det kan beskrives»

Gjøre hyggelige ting sammen

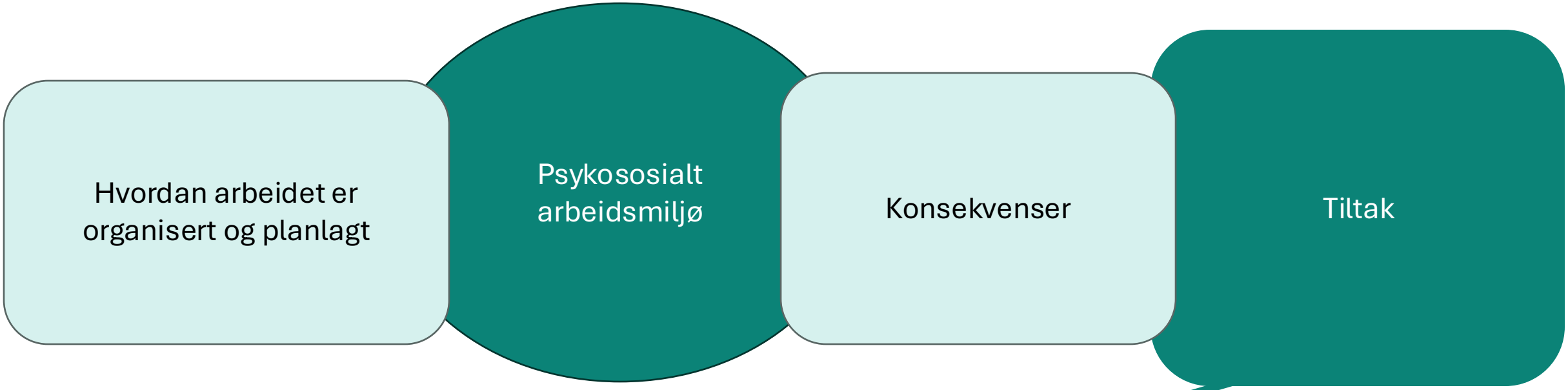
Konflikthåndtering

Stressmestringskurs


Psykososialt arbeidsmiljø
Konsekvenser
Tiltak
Konflikter
Stress
«Det føles mer enn det kan beskrives»
Gjøre hyggelige ting sammen
Konflikthåndtering
Stressmestringskurs



Arbeidstilsynet



Tids- og arbeidspress

Motstridende krav

Emosjonelle krav, vold og trusler

Manglende støtte

Konflikter

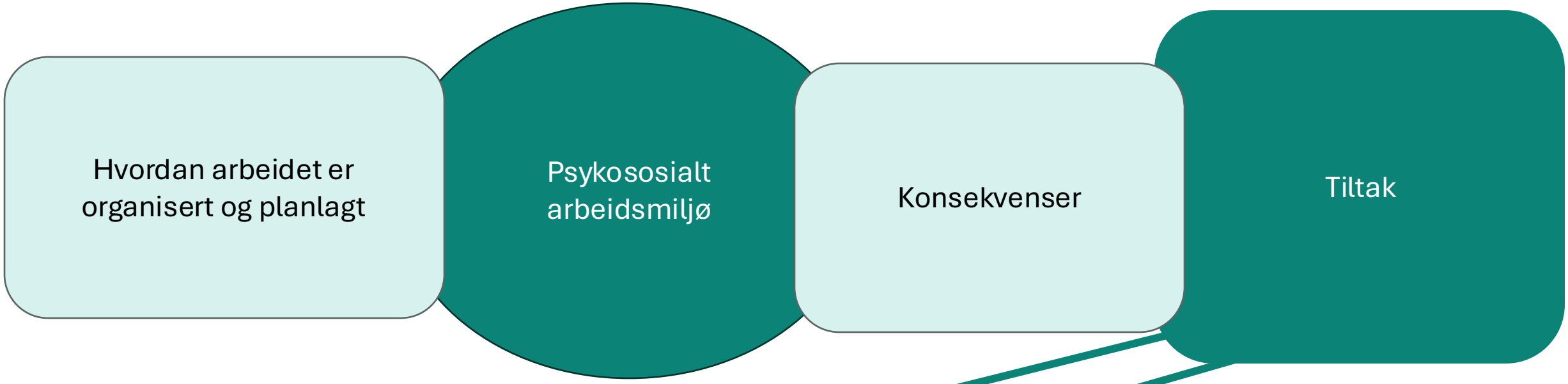
Stress

«Det føles mer enn det kan beskrives»

~~Gjøre hyggelige ting sammen~~

~~Konflikthåndtering~~

Stressmestringskurs



Ledelse

Medvirkning

Informasjon

Opplæring

Systemer for styring og planlegging

Tids- og arbeidspress

Motstridende krav

Emosjonelle krav, vold og trusler

Manglende støtte

Konflikter

Stress

«Det føles mer enn det kan beskrives»

~~Gjøre hyggelige ting sammen~~

~~Konflikthåndtering~~

~~Stressmestringskurs~~

Arbeidstilsynet

Hvordan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet?



- Hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført
  - Samspillet mellom menneskene på jobb
    - Eks. kollegastøtte lederstøtte
  - Opplevelsen av arbeidssituasjonen og jobbinnholdet
    - Eks.- opplevelse av å strekke til eller ikke strekke til

→ Psykososialt arbeidsmiljø

Hvordan er det på din arbeidsplass?



Del 2
Presiseringer i regelverket

Arbeidstilsynet

RVO HOTELL RESTAURANT & RENHOLD

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(1) 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.

(2) Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjette ledd blant annet

a. uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet

b. emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker

c. arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet

d. støtte og hjelp i arbeidet.

(3) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(4) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(5) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom.

(6) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(7) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Endret ved lov 16 juni 2023 nr. 37 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 16 juni 2023 nr. 943), 20 juni 2025 nr. 37 (i kraft 1 jan 2026 iflg. res. 20 juni 2025 nr. 1120).

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(1) 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.

(2) Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjette ledd blant annet

a. uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
b. emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
c. arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet
d. støtte og hjelp i arbeidet.

(3) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(4) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(5) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes

d. støtte og hjelp i arbeidet.

(3) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(4) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(5) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom.

(6) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(7) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Endret ved lov 16 juni 2023 nr. 37 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 16 juni 2023 nr. 943), 20 juni 2025 nr. 37 (i kraft 1 jan 2026 iflg. res. 20 juni 2025 nr. 1120).

§ 6-2. *Verneombudets oppgaver*

(1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov. Første og andre punktum gjelder tilsvarende for innleide arbeidstakere og for selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.

(2) Verneombudet skal særlig påse:

a. at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,
b. at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
c. at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
d. at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
e. at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt,
f. at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt.

(3) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiveren skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.

(4) Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1.

(5) Verneombudet skal gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler som er påvist.

(6) Verneombudet skal gjøre seg kjent med gjeldende verneregler, instrukser, pålegg og henstillinger som er gitt av Arbeidstilsynet eller arbeidsgiveren.

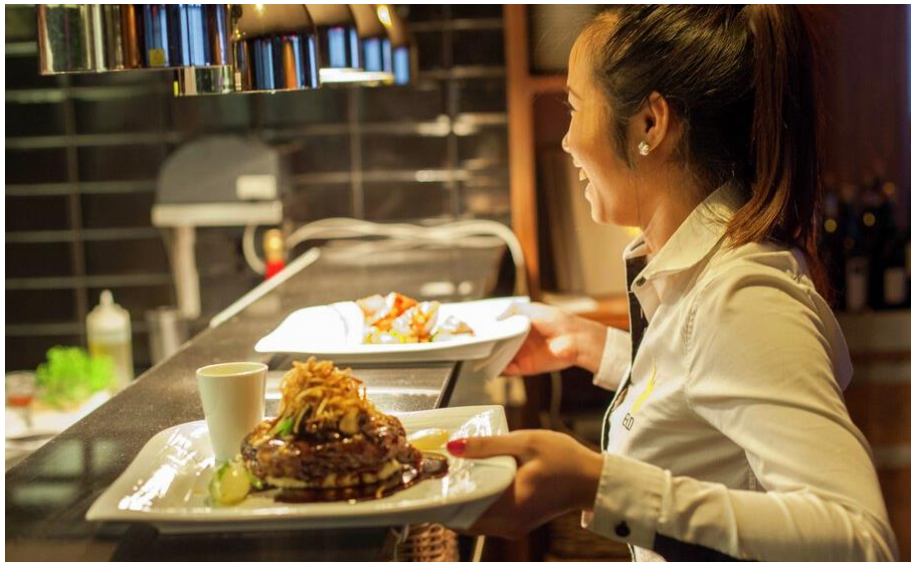
(7) Verneombudet skal delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.

Arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og tiden som er til rådighet

- Stor arbeidsmengde og høyt tidspress
- Å ha det travelt innimellom er påregnelig og det er normalt å være sliten etter jobb

- Men om det er en **UBALANSE over tid**: Viktig å skaffe oversikt over hva som bidrar til ubalansen: ***Uklare ansvarsforhold? Skjev oppgavefordeling? Kompetansebehov? Mangel på autonomi? Annet?***

- Ubalanse mellom arbeidsmengde og tidspress over tid kan påvirke helse, engasjement og produktivitet negativt





Arbeidstilsynet

RVO HOTELL RESTAURANT & RENHOLD

Emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker

- Å forholde seg til og håndtere andre menneskers følelser og uttrykk.
- Iboende del av mange jobber, eksempelvis kunder, elever, pasienter, brukere
- Mange relasjoner, justere seg raskt i forhold til andre og å skjule egne følelser for å være i den rollen som forventes
- Det som gjør jobben meningsfull, men kan gi belastninger over tid
- Organisering av arbeidet: Tilstrekkelig restitusjon, variasjon, kollegastøtte og lederstøtte





Støtte og hjelp i arbeidet

- Handler om at arbeidstakerne har mulighet til å få relevant støtte og hjelp i arbeidet, fra for eksempel leder eller kollegaer, når det er behov for det
- **Emosjonell støtte:**
  Handler om støtte i form av forståelse, empati, omsorg og anerkjennelse
- **Instrumentell støtte:**
  Handler om faglige råd, teknisk assistanse eller informasjon og tilbakemeldinger som er nødvendig for å løse oppgaven
- Forutsetter åpenhet og tillit: Et godt ytringsklima
- Tilstrekkelig støtte kan forebygge helseplager

«Ha med seg en kollega, panikk knapp

At leder ikke mener at dette burde jeg tåle

Jobbe med arbeidsmiljø, ikke alenearbeid

for kvinner.

Arbeidsgiveren må bryr seg.

Mer budsjett, mer synlig politiet»



Arbeidstilsynet

RVO HOTELL RESTAURANT & RENHOLD

Risikovurderingsprosessen



Arbeidsgiver skal i samarbeid med arbeidstakerne:

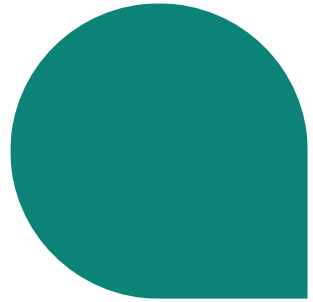
- Kartlegge virksomhetens farer og problemer
- Vurdere risiko
- Iverksette tiltak for å redusere risikoen

arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften § 5. Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering følger også av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.)

Verneombudet rolle og oppgaver

- Gjør deg kjent med lovkrav og se til at arbeidsgiver oppfyller disse
- Vær interessert og gjør deg kjent med det som påvirker arbeidsmiljøet negativ – se til organisering av arbeidet
- Gi råd til arbeidsgiver
- Ha god kontakt med ansatte
- Jevnlige møter mellom leder og verneombud
- Bidra til at det jobbes systematisk med HMS arbeid og psykososialt arbeidsmiljø

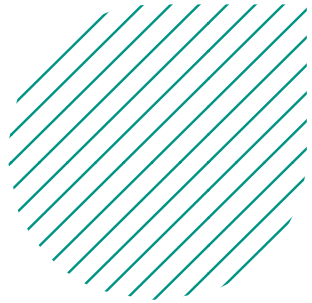






Oppsummering: Viktig å huske

1. Det finnes et lovverk om psykososialt arbeidsmiljø
2. Finn årsaker til arbeidsmiljøutfordringer
3. Din rolle som verneombud
4. Bidra til systematisk arbeid med arbeidsmiljø
5. Husk å ta kontakt hvis du trenger hjelp







Ved spørsmål kan dere nå oss



Rvofond.no

Arbeidstilsynet.no

Svartjenesten:
73 19 97 00

Arbeidstilsynet

RVO HOTELL RESTAURANT & RENHOLD

22. oktober er verneombudets dag!





Arbeidstilsynet