

# Perspektiver og metoder i arbeidsmiljøarbeid

Arbeidsmiljø og arbeidsforhold handler grunnleggende om to overordnede forhold:

1. *”Det i en arbeidssituasjon og et arbeidsmiljø som virker motiverende, og som potensielt skaper trivsel, engasjement, faglig utvikling og økt motivasjon”*
2. *”Det som potensielt virker nedbrytende, som skaper mistrivsel og helsefare, samt det som truer den ansattes integritet og verdighet”*

(Faktaundersøkelse, Einarsen, Pedersen, Hoel, 2016)

# Tre perspektiver på alt arbeidsmiljøarbeid

## 1. Helsefremmende/utviklingsorientert

Antagelse om at arbeid kan være sunt og oppbyggende

## 2. Forebyggende

Innebærer mer avgrenset å tilrettelegge strukturelle, ledelsesmessige, sosial, organisatoriske, fysiske, kjemiske og ergometriske forhold i virksomheten på en slik måte at en reduserer muligheten for at skade eller uheldig belastninger oppstår.

## 3. Gjenopprettende

Handler om å rydde opp i forhold og situasjoner der skade har eller kan ha skjedd.

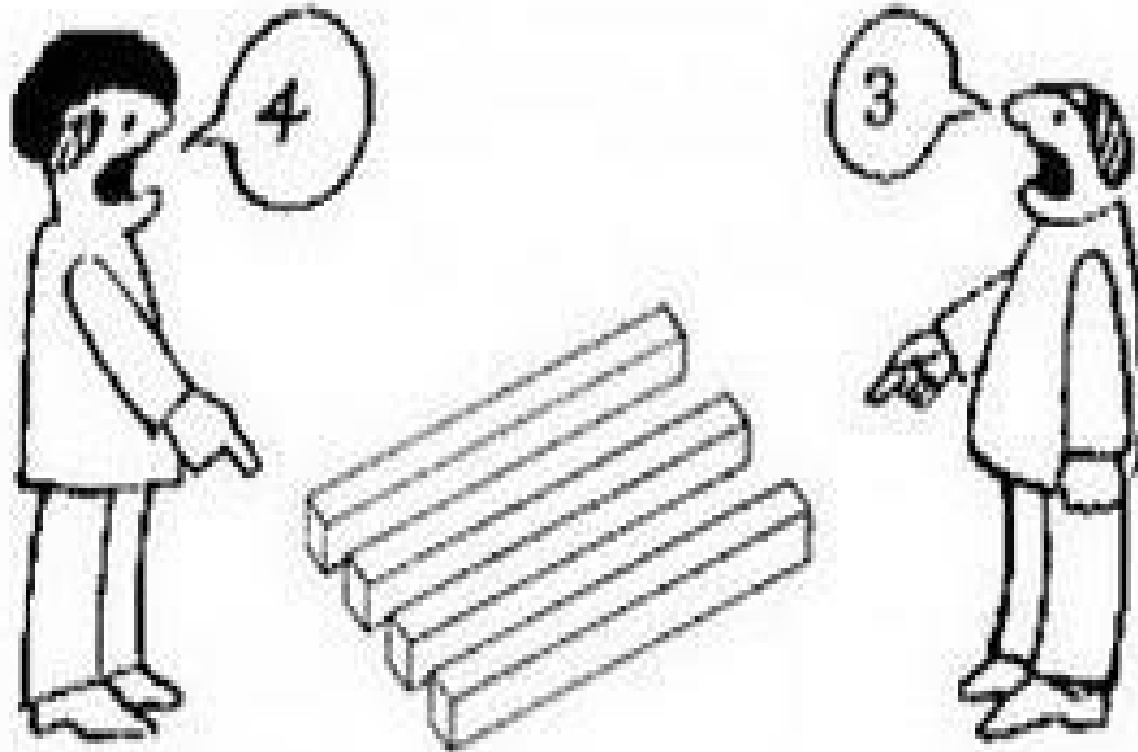
# Forebyggende kontra Gjenopprettende

## Forebyggende perspektiv

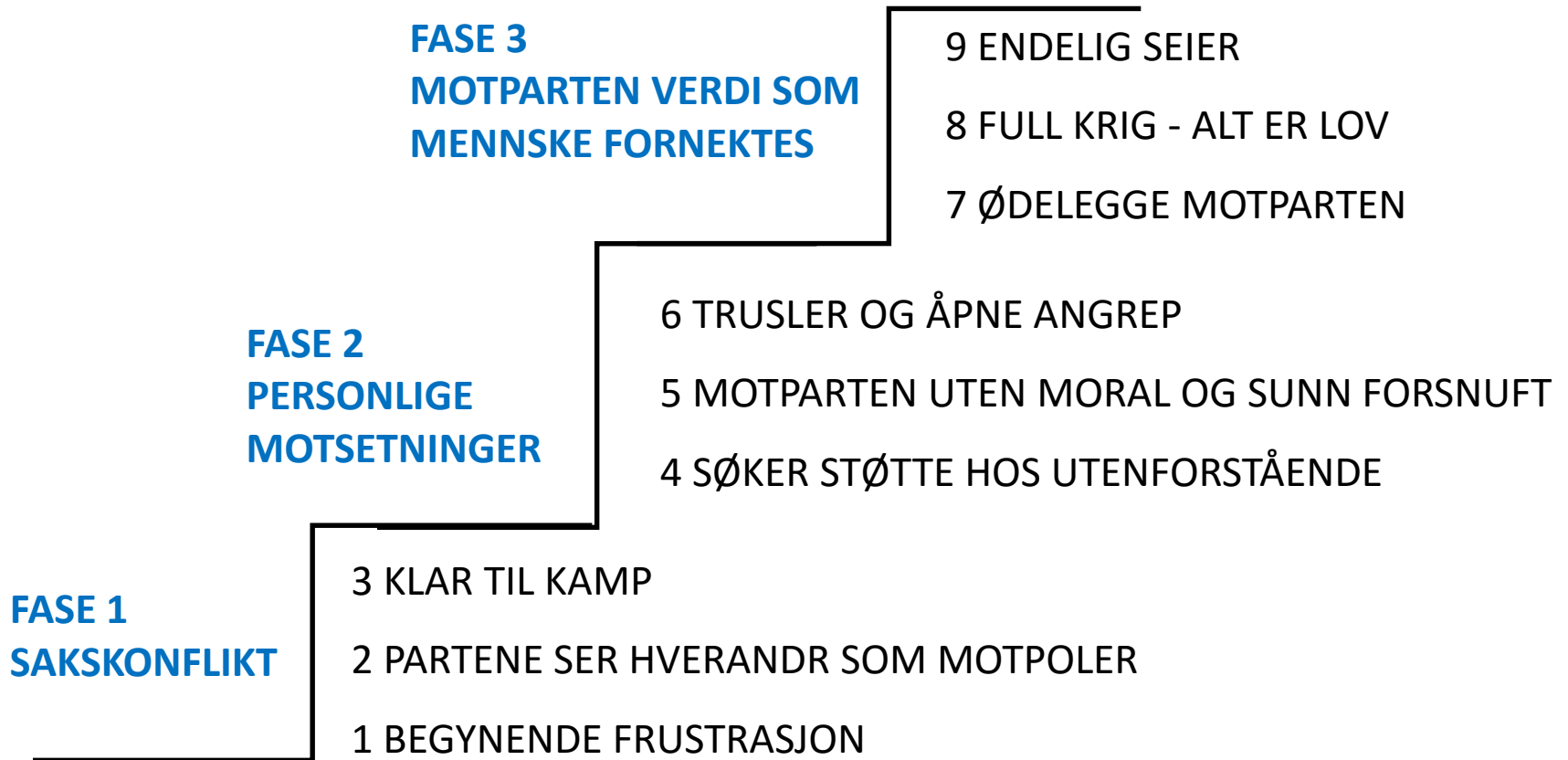
- **Faglig og personlig utvikling**
  - aml § 4-2 (2) a)
- **Selvbestemmelse**
  - aml § 4-2 (2) c)
- **Variasjon i arbeidet**
  - aml § 4-2 (2) d)
- **Sosial kontakt**
  - aml § 4-3 (2)

## Gjenopprettende perspektiv:

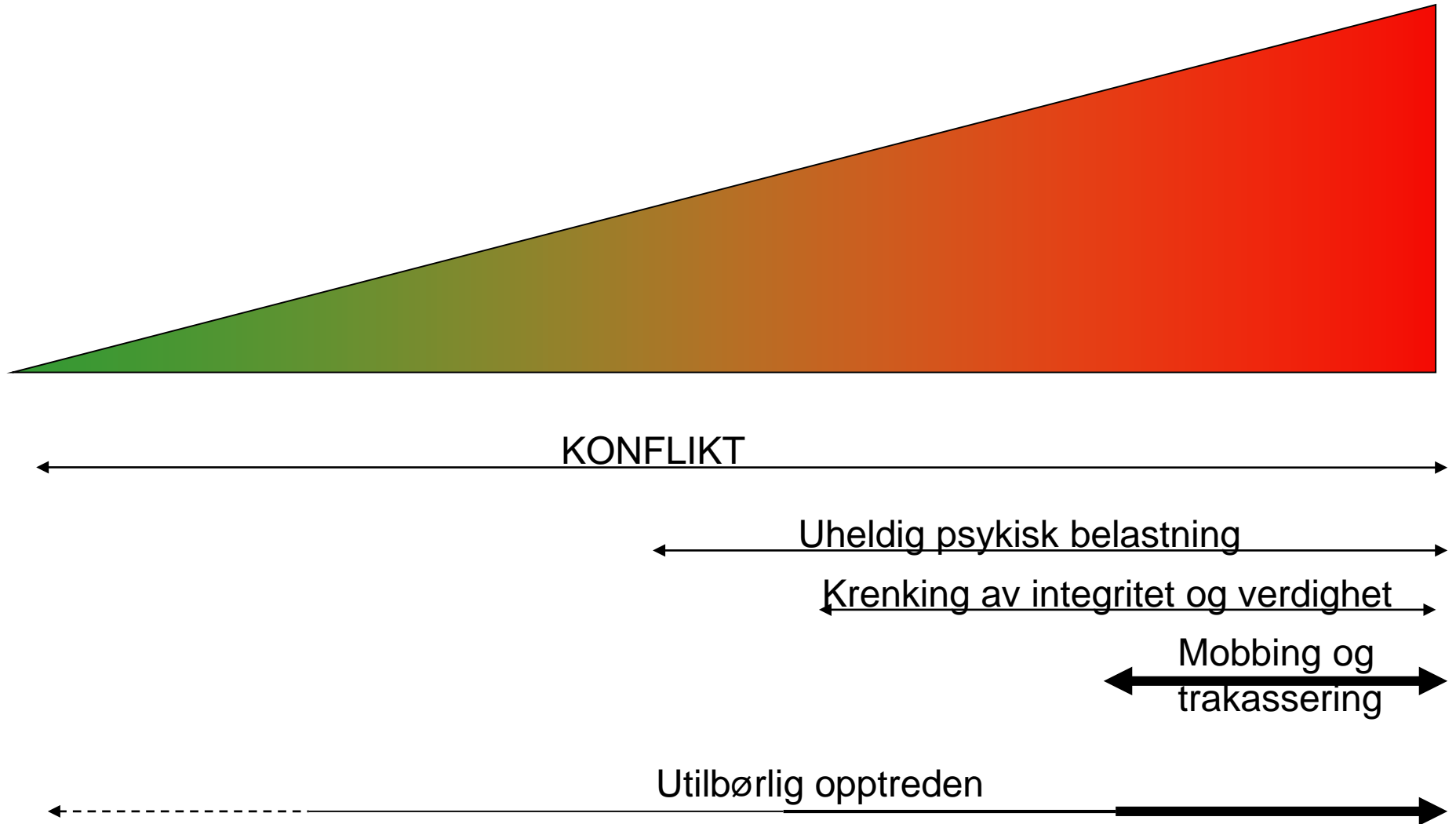
- **Uheldig psykisk belastning**
  - aml § 4-1 (2) 2 pkt.
- **Integritet og verdighet**
  - aml § 4-3 (1)
- **Trakassering**
  - aml § 4-3 (3)
- **Utilbørlig opptreden**
  - aml § 4-3 (3)



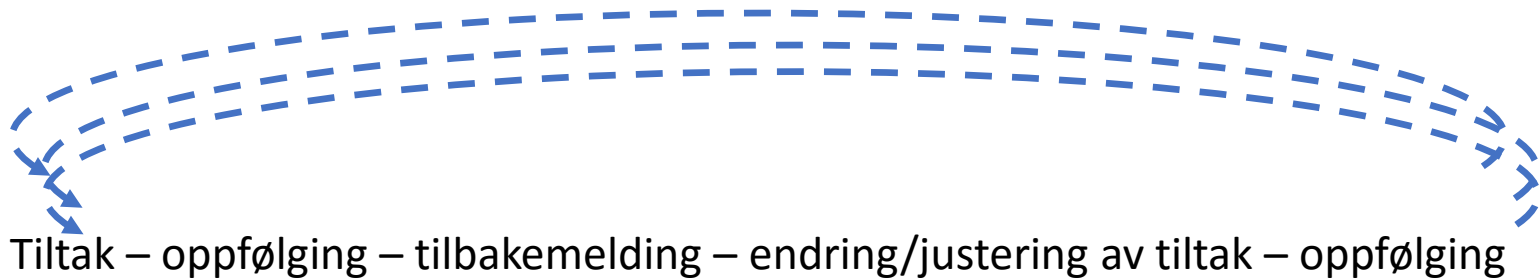
# GLASELS KONFLIKTSTIGE



# Konflikt er en prosess



# Konflikthåndtering er en prosess



# Syn på konflikt i organisasjoner

(Luthans, 1995)

- **TRADISJONELT**

- Konflikt kan unngås
- Forårsaket av vanskelige personer
- Vektlegging av formelle roller og strukturer
- Syndebukker er uunngåelige

- **MODERNE**

- Konflikt er uunngåelig
- Resultat av strukturelle og fysiske faktorer
- Naturlig del av alt samarbeid og all endring
- Et moderat nivå av konflikt er optimalt



## § 2-1. *Arbeidsgivers plikter*

- Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt

## § 2-3 Arbeidstakers medvirkningsplikt

- (1) Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.
- (2) [...]

# Arbeidsmiljøloven beskytter arbeidstaker mot å bli utsatt for:

- Uheldig psykiske eller fysiske belastninger som følger av en konflikt
  - §4-1 andre ledd andre punktum
- Krenking av integritet og verdighet
  - §4-3 første ledd
- Utilbørlig opptreden
  - §4-3 tredje ledd
- Trakassering
  - §4-3 tredje ledd

# Faktaundersøkelse

?



# Faktaundersøkelse

- Saksgang / Saksbehandling
- Dokumentasjon
- Kontradiksjon

# Faktaundersøkelse

- Saksgang
  - Regelverk
  - Avklaring av situasjonen
    - Subjektivt opplevelser kontra objektive forhold
    - Kartlegging av konflikten
    - Vurdering av aktivitetsplikt
  - Hvis leder plikter å gjøre noe

# SAKSBEHANDLING





# Tiltak på Individnivå

For å få en person til å forandre seg må vi:

1. Få dem til å se den problematiske atferden
2. Få dem til å bry seg nok til at de vil forandre atferden
3. Hjelp de til å lære hvordan de skal endre atferd

## Tiltak på Individnivå

- Punkt 1 og 2 er helt avgjørende, og her kan andre gjøre en jobb for den det gjelder

## Tiltak på Individnivå

- Hvordan få dem til å se den problematiske atferden?
  - Må vise til atferd som er problematisk og som andre reagerer på
    - a) Men da vil de ofte nekte eller ha en forklaring
    - b) Og da kommer FU oss til hjelp – vi kan vise til ...

# Tiltak på Individnivå

- Punkt 3 derimot er utfordrende

## Tiltak på individnivå

1. Få dem til å se den problematiske atferden
2. Få dem til å bry seg nok til at de vil forandre atferden
3. Hjelpe de til å lære hvordan de skal endre atferd

- Dette steget er **”deres”** ansvar ikke vårt

# Arbeidsmiljøaktivitet etter kravene til internkontroll

## Arbeidsmiljøkartlegging

- Hvordan har vi det?
- Kollektivt perspektiv
- Fremover: Hva kan forbedres hos oss?
- Hvem: Alle ansatte
- Mål: Identifisering av risiko og forbedrings- områder
- Metode: Spørreskjema, intervju, fokusgrupper, søke-konferanser, personalmøter mv
- Kan være anonymt
- Tilbakemelding til alle ansatte

## Faktaundersøkelse

- Spesifikke klager
- Individuelt perspektiv
- Først tilbakevirkende: Hva har skjedd? Deretter: hva gjør vi fremover og hva må løses?
- Hvem: De involverte og eventuelle vitner
- Mål: Håndtere saken
- Metode: Intervju, saksdokumenter, observasjon og befaring
- Ikke anonymt men konfidensielt
- Konklusjon formidles til de involverte