



inkluderende
arbeidsliv

Innovativt Driftsnært Partssamarbeid

Kan partene jobbe innovativt og vitenskapelig
med HMS?

Gjenopprette

Restituere

Forebygge

Proaktiv

HMS

Reaktiv

Innovativt Driftsnært Partssamarbeid

Innovasjon betyr å tenke *nytt*,
at løsninger er *nyttige* og at de må
kunne *nyttiggjøres*.

Inaktiv

Eksposering

Innovativ HMS

7 begreper som dere må
ha «under huden»

AMU

Årsak

HMS-grupper

Akkumulere

Virkning

Gjenopprette

Forebygge

Restituere

Proaktiv

HMS

Reaktiv

Viktige brikker puslespillet om HMS

Inaktiv

Eksposering

Årsak

Virkning

Eksposering

Forebygge

Gjenopprette

Årsak

Akkumulere

AMU

Restituere

Akkumulere

HMS-grupper

Virkning

Innovativt Driftsnært Partssamarbeid

To ulike og mulige fora for samarbeid om HMS



Den formelle arenaen.

Designet for konsensus og beslutning.

AMU

Arbeidsmiljøloven § 7-1

Verneombud, tillitsvalgte og ledelsen.

Lokale HMS-grupper

Ikke lovbestemt, men et klokt valg som de fleste kommuner har tatt.

MEN

Hvis HMS-gruppene bare blir et lokalt AMU, begrenses muligheten til undersøkende og innovativt HMS-arbeid.

Innovativt Driftsnært Partssamarbeid

To ulike og mulige fora for samarbeid om HMS

HMS-grupper

er i best mulig posisjon til å redusere arbeidsrelatert uhelse.

Med beina i arbeidets egenart.

Høyt sykefravær!

Det er stort behov for å utvikle nye tiltak som virker.

2



Den kreative arenaen (4U)

Egnet for **undring**, **undersøking**, **utforskning** og **utvikling**.

Innovativt Driftsnært Partssamarbeid

To ulike og mulige fora for samarbeid om HMS



1

2



Beslutte



Innovasjon

Utvikle

Hva er HMS for førstelinjene?

Helse - Miljø - Sikkerhet

er for mange et diffust og uforståelig begrep.

Den beste forklaringen finner vi i Arbeidsmiljølovens § 1-1- a.

å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon,

som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger,

og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.

Arbeidsmiljøloven spør egentlig om:

Har alle medarbeidere og ledere i din barnehage eller ditt sykehjem «full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger» på arbeid?

Hva vet dere?

Hva vet dere ikke?

Hvordan skal dere erobre nok viten - for å kunne vite?



EKSPONERING

Eksponering i en HMS-kontekst forstås som

- *ansattes kontakt med **ytre** påvirkninger - **arbeidsmiljøfaktorer***
- *som **kan gi negative** konsekvenser for helsen, individuelt og kollektivt*



Covid-19

en ytre påvirkning med negative konsekvenser for helsen.

Arbeidsmiljøfaktor

Barnehager og sykehjem måtte etablere HMS-tiltak for ansatte.

Hensikten var å gi «full trygghet mot helseskader».



EKSPONERING

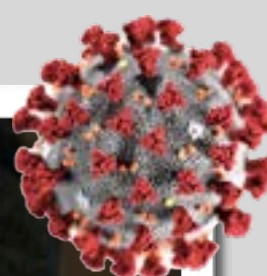
Eksponering i en HMS-kontekst forstås som

- ansattes kontakt med **ytre** påvirkninger - **arbeidsmiljøfaktorer**
- som **kan gi negative** konsekvenser for helsen, individuelt og kollektivt

Industrien utviklet 6 grupper med arbeidsmiljøfaktorer

1. Fysiske faktorer (eks. **lyd**, vibrasjon, maskiner, verktøy)
2. Kjemiske faktorer (eks. maling, **medisiner**, løsemidler, vaskemidler)
3. Biologiske faktorer (eks. **bakterier, virus**)
4. Ergonomiske faktorer (eks. **forflytning, løft og hjelpemidler**)
5. Organisatoriske faktorer (eks. **system, omstillinger, organisering**)
6. Psykososiale faktorer (eks. **trakassering, konflikter** internt)

Dekker hele HMS-området for industri/offshore/petroleum





Kjennetegn

Risikoen i emosjonelt arbeid skapes av eksponering for folks **livssituasjon, hjelpebehov, motstand eller ønske om hjelp** og deres **følelser**, uttrykt verbalt og nonverbalt. eller med grader av **psykisk- og fysisk vold**.

Emosjonelle faktorer er også psykososiale.

Konteksten er arbeid for velferdsstaten hvor profesjonelle fagfolk hjelper befolkningen i alle livets faser.

EKSPONERING

Eksponering i en HMS-kontekst forstås som

- *individens kontakt med **ytre** påvirkninger/forhold som*
- *kan gi **negative** konsekvenser for helsen, individuelt og kollektivt*

Førstelinjene trenger 7 faktorer

1. Fysiske faktorer (eks. **lyd**, vibrasjon, maskiner, verktøy)
2. Kjemiske faktorer (eks. maling, **medisiner**, løsemidler, vaskemidler)
3. Biologiske faktorer (eks. **bakterier**, virus)
4. Ergonomiske faktorer (eks. **forflytning**, **løft** og **hjelpemidler**)
5. Organisatoriske faktorer (eks. **system**, **omstillinger**, organisering)
6. Psykososiale faktorer (eks. **trakassering**, **konflikter** internt)
- 7. Emosjonelle faktorer** (eks. **eksponering for barn, syke, pårørende**)

Dermed er det behov for å undersøke forholdet mellom **årsak** (eksponering for folk) og potensielle **virkinger** (psykisk/fysisk uhelse).

ÅRSÅK OG VIRKNING

I HMS er oppdraget klart definert

- å identifisere *helseskader** hos ansatte, mulige *virksninger*,
- å undersøke om helseskader kan forklares med *årsaker* på arbeid - fra eksponering
- å etablere *virksomme* og *effektive tiltak* som forhindrer helseskader

Vi må altså undersøke sammenhengen mellom

Sammensatte årsaker

Årsaker Komplisert **Virksninger**

Sammensatte virksninger

HMS

er oftest å avdekke svært så komplekse forhold.

Derfor er HMS kunnskapsbasert arbeid - lokalt og sentralt.

Helseskader på individnivå er taushetsbelagt informasjon.

Det er vanskelig å avdekke arbeidsrelaterte skader.



FOREBYGGE

Forebygge = forhindre

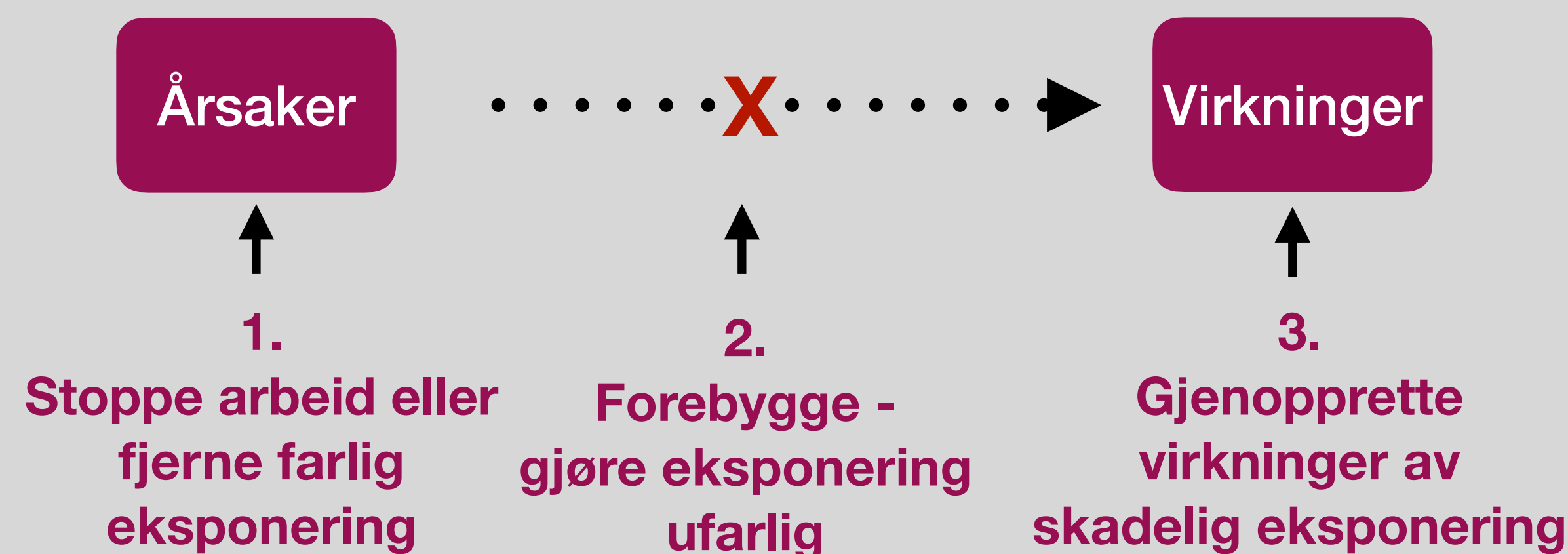
GJENOPPRETTE

Gjenopprette = føre tilbake

1. hvis farlig arbeid ikke kan forebygges eller gjenopprettes, skal arbeidet **stoppes** eller forhold **forbys** (asbest, kjemikalier etc)
2. etabler vernetiltak som **forebygger** helseskader.
3. etabler tiltak som **gjenoppretter** hvis vernetiltakene ikke virker eller forebygging ikke er mulig.

Vi har altså tre alternativer, avhengig av type av eksponering

I førstelinjene er gjenoppretting mye viktigere enn i industrien fordi



Når vi vet!

FOREBYGGE

Forebygge = forhindre

GJENOPPRETTE

Gjenopprette = føre tilbake

1. hvis farlig arbeid ikke kan forebygges eller gjenopprettes, skal arbeidet **stoppes** eller forhold **forbys** (asbest, kjemikalier etc)
2. etabler vernetiltak som **forebygger** helseskader.
3. etabler tiltak som **gjenoppretter** hvis vernetiltakene ikke virker eller forebygging ikke er mulig.

Vi har altså tre alternativer, avhengig av type av eksponering

I førstelinjene er behovet for gjenoppretting mer nødvendig enn i industrien fordi

ansatte eksponeres massivt

for folk (hverdagsbelastninger), og som gjør at våre profesjonelle hjelpere og ledere har stor risiko for å utvikle psykiske og fysiske helseskader.

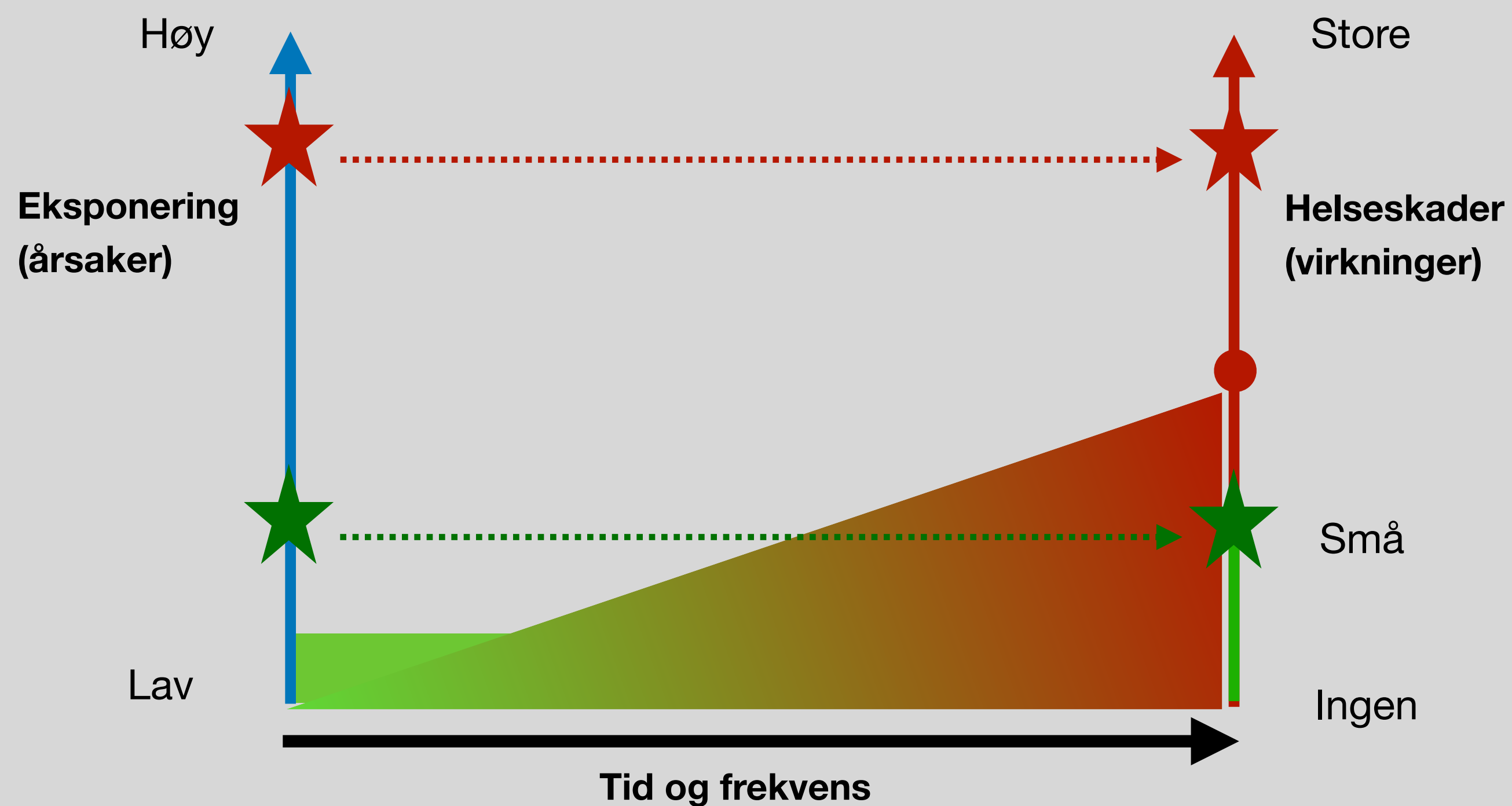
Mye arbeid kan sjelden stoppes eller forebygges.



HMS - eksponeringsgrad

Eksponeringsgrad fra lav til høy (mengde, giftighet, styrke, farlighet...) påvirker skadevirkningene - fra små til store.

- Høy eksponeringsgrad kan gi store helseskader på svært kort tid.
- Lav eksponeringsgrad kan gi ingen eller små skadevirkninger.
- **Lav eksponeringsgrad (hverdagsbelastninger) over tid med høy frekvens kan gi alvorlige helseskader.**

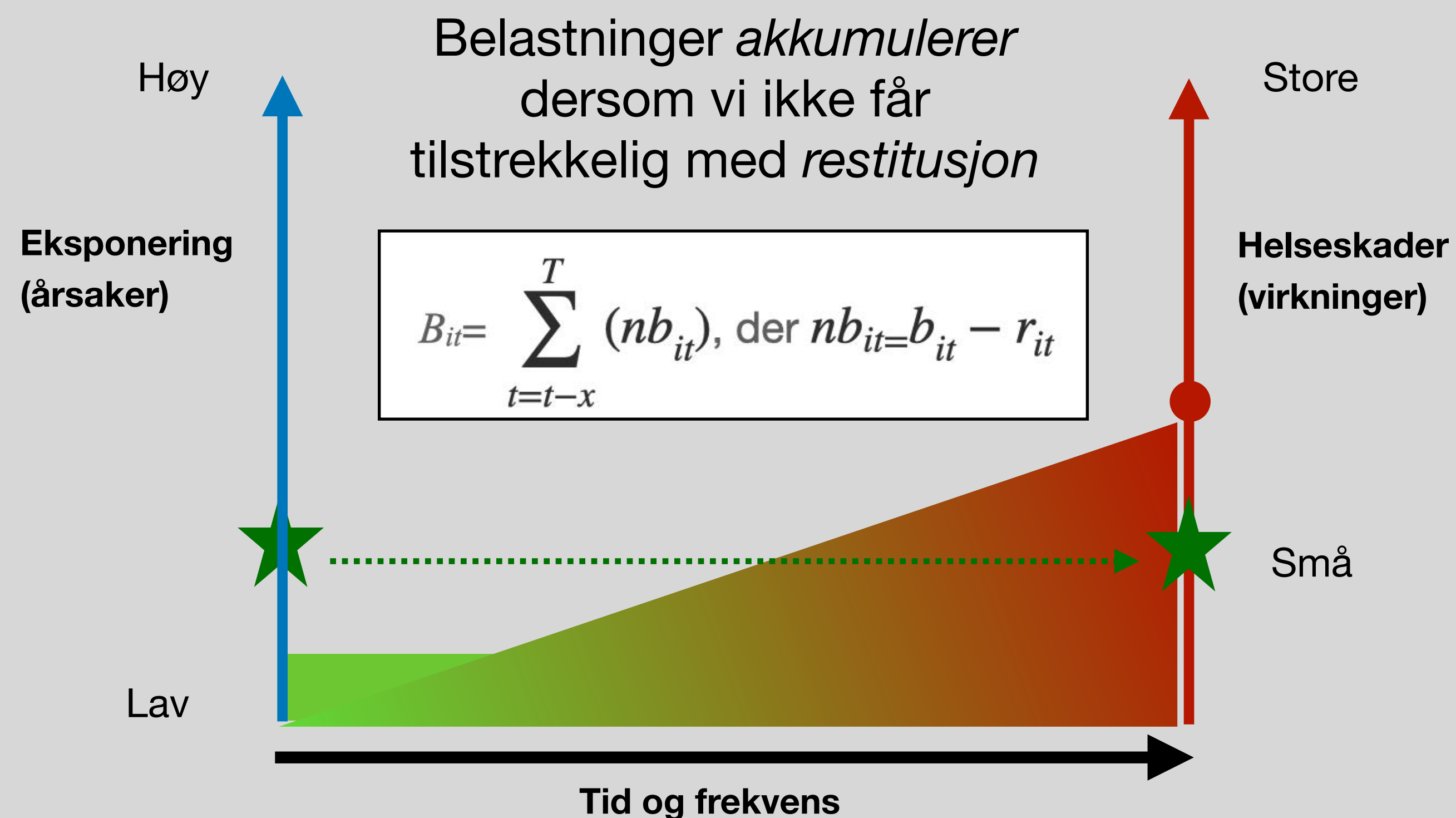


HMS - akkumulering og restitusjon

Psykiske og fysiske belastninger kan akkumulere over tid.

«Akkumulert* belastning oppstår når belastning over tid kombineres med manglende nødvendig restitusjon, og fører typisk til et sykefravær for å få nødvendig restitusjon**.» (Solveig Osborg Ose)

Akkumulert belastning (B) er summen av alle **nettobelastninger (nb)** til et visst tidspunkt, minus **restitusjon (r)**.



[Forside](#) > [Nyheter](#) > [Arbeidsvilkår](#)

Ny Sintef-rapport om sykepleiere: Stor risiko for overbelastning og sykefravær

Tre av fire sykepleiere risikerer overbelastning, viser en ny undersøkelse om sykepleiernes arbeidsbelastning under koronapandemien. Sykepleierledere med personalansvar har den største akkumulerte belastningen.

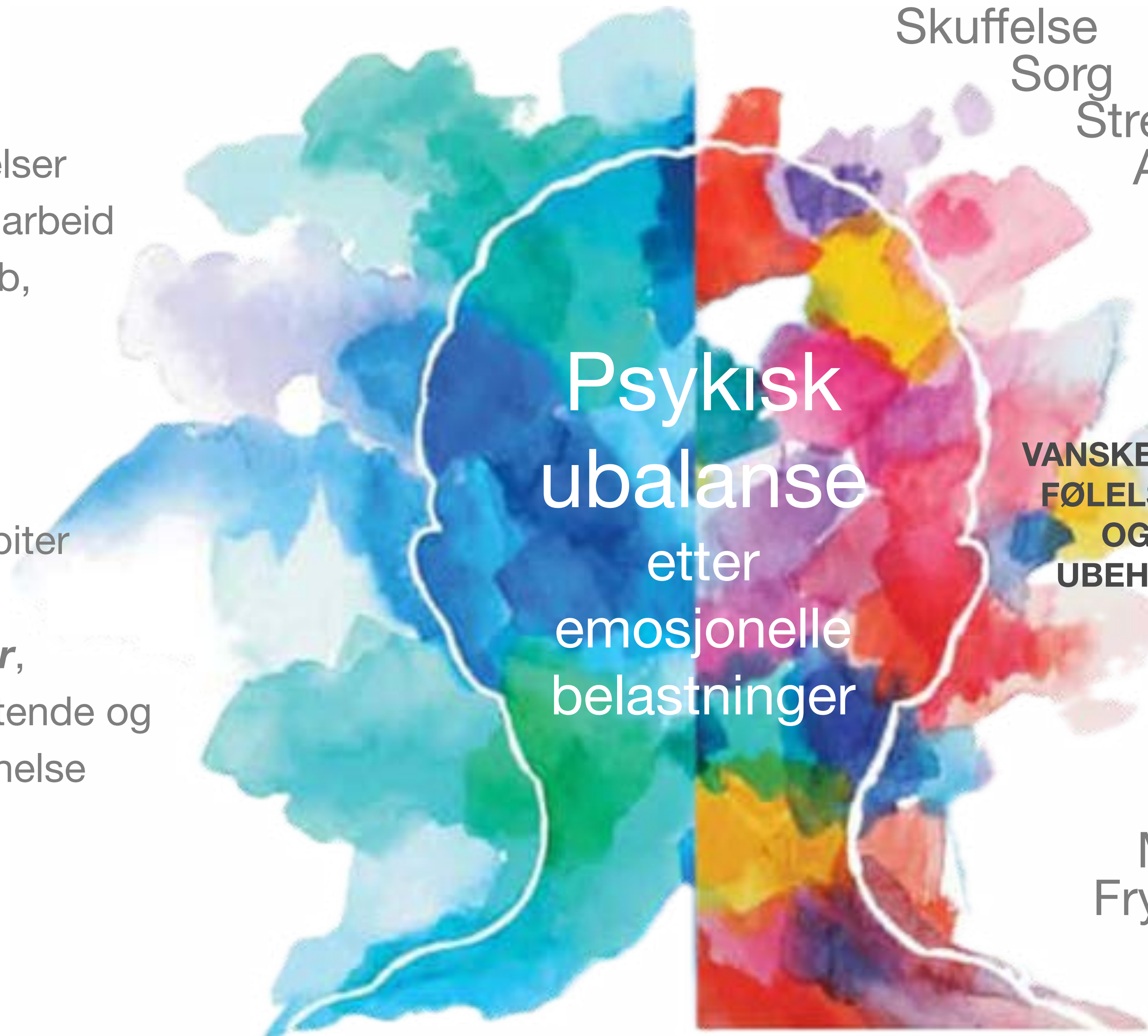
01.12.2021

*accumulare (lat) = hope seg opp

**restitusjon (lat) = føre tilbake

Normale følelser
i emosjonelt arbeid
skapt på jobb,
som ofte
forsvinner.

Hvis de ikke
forsvinner - biter
seg fast, og
akkumulerer,
blir de belastende og
kan skape uhelse
og skader.



Psykisk ubalanse etter emosjonelle belastninger

VANSKELIGE
FØLELSER
OG
UBEHAG

- Skuffelse
- Sorg
- Stress
- Angst
- Bekymring
- Redsel
- Forakt
- Avsky
- Sinne
- Skam
- Skyld
- Håpløshet
- Tristhet
- Irritasjon
- Fortvilelse
- Maktesløshet
- Frykt

Normale følelser
i emosjonelt arbeid
skapt på jobb,
som ofte
forsvinner.

Hvis de ikke
forsvinner - biter
seg fast og

akkurat I emosjonelt arbeid betyr *restitusjon* «1000» ulike måter å hjelpe hverandre
å *regulere belastende følelser* - systematisk og kulturelt.

kan skape en
og skape



Arbeidet
starter på!
Utdanning

Innovativt driftsnært partssamarbeid

Et viktig utviklingsområde som HMS-gruppene må prioritere hvis dere ønsker
å redusere arbeidsrelatert unødvendig uhelse og sykefravær.

Arbeid med grensesoner trenger **en kollektiv prosess**

i kollegiet -

fordi kunnskapen om belastninger og risiko eies av medarbeiderne

1. Bruk tid på å utforme konkrete beskrivelser av belastende arbeid.
2. Kategoriser beskrivelsene i A, B, C og D
3. Generaliser de konkrete beskrivelsene i hver kategori opp til et visst nivå - slå sammen beskrivelser som dekker hverandre.
4. Utform presise strategier og hensiktsmessige tiltak for B, C og D som evalueres og utvikles.

Arbeidsrelatert uhelse

Eksponering og emosjonelle belastninger

I emosjonelt arbeid må vi, i mangel på grenseverdier, lage «**grensesoner**» som bygger på kollegiets erfaringer.

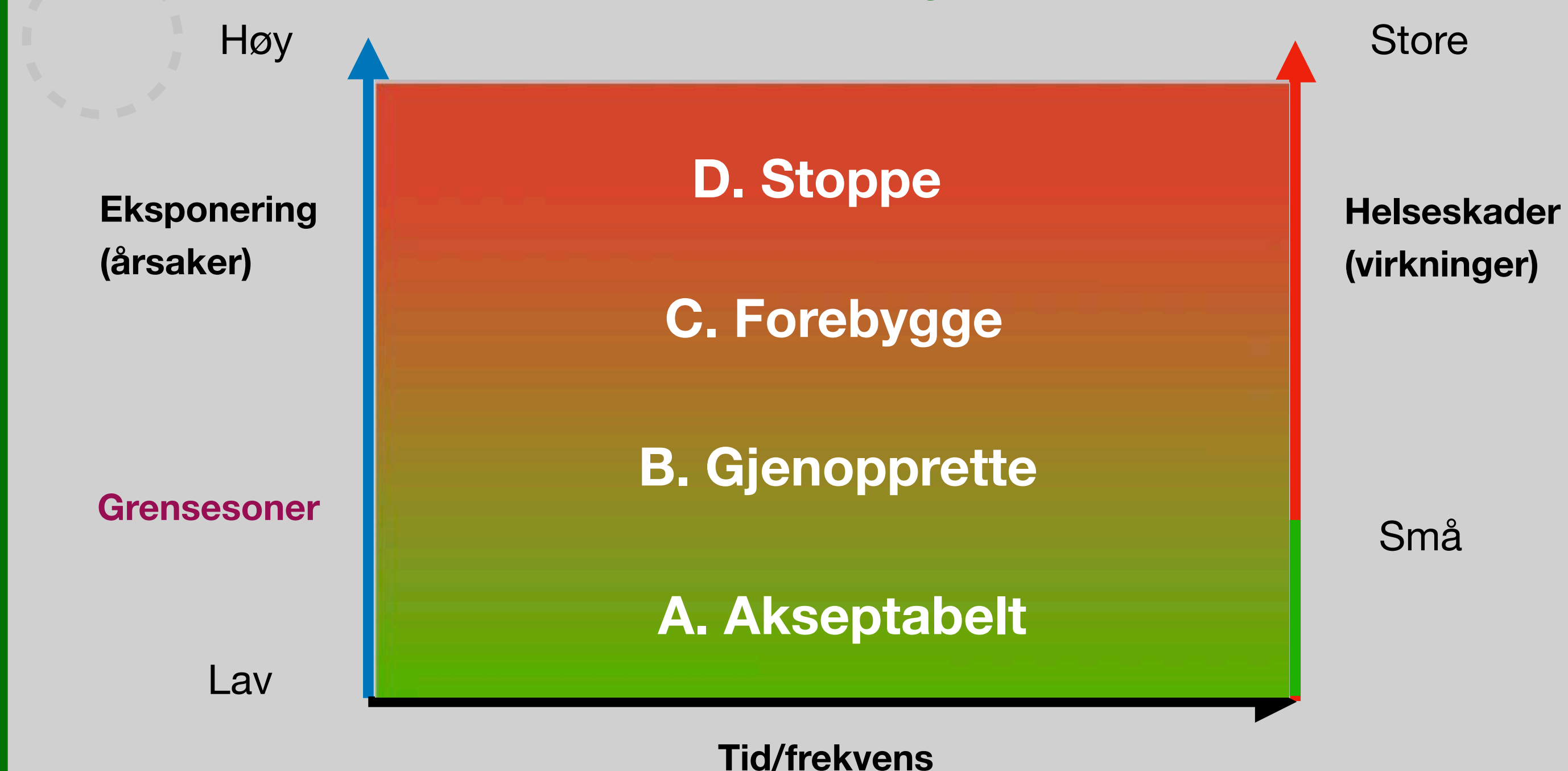
Da kan vi beskrive hendelser og situasjoner i

Grensesone A. som anses som akseptable

Grensesone B. kan ikke forebygges, alltid restituerende tiltak

Grensesone C. skal forebygges, + eventuelt restituerende tiltak

Grensesone D. skal stoppes (midlertidig) + eventuelt restituerende tiltak



Helsefremmende arbeidsplasser

har HMS-strategier som utvikler virksomme vernetiltak, tilpasset ulik risiko i grensesonene B, C og D.



Strategier for helsefremmende arbeidsplasser

Grensesone D - akutt risiko for helseskader

- Systematiske tiltak som forebygger ukjent risiko
- Rutiner for stopp og håndtering
- Alltid restituerende tiltak eller behandling ved helseskader

Grensesone C - alvorlige belastende hendelser/situasjoner

- Systematiske tiltak som forebygger kjent risiko.
- Gjenoppretting når forebygging ikke virker
- Altid restituerende tiltak etter alvorlige hendelser

Grensesone B - hverdagsbelastninger som akkumulerer

- Restituerende tiltak for alle (generelle).
- Restituerende tiltak - individ, gruppe, situasjon (spesifikke)
- Vi bygger en kultur som gir sosial og emosjonell støtte.

Restituerende ladestasjoner

Det fins ingen forskning på restituerende HMS-tiltak, vi vet ikke hva som virker på arbeid.

Vi må bare prøve ut, være utforskende og kreative.



Vi må bygge system, kompetanse og kultur

Grensesone B - hverdagsbelastninger som akkumulerer

- Restituerende tiltak for alle (generelle).
- Restituerende tiltak - individ, gruppe, situasjon (spesifikke)
- Vi bygger en kultur som gir sosial og emosjonell støtte.

Restituerende HMS kan være mye

- alle medarbeidere har hver sin faste samtalekollega - (tid og rom), ingen er hverandres veileder
- faste refleksjonsgrupper om arbeid og følelser - (gis tid og rom)
- «leirbål» - samtaler i ring for de som ønsker/har behov for det (Isdal)
- nyutdannede medarbeidere har sin mentor i en periode, eller etter behov (håndtere emosjonelle belastninger)
- nyutdannede veiledes gradvis inn i arbeidet, og får oppgaver som de etter hvert mestrer (avhengig av arbeidets art)
- pålagte samtaler om risiko og følelser med nærmeste leder før og etter hendelser og situasjoner som vi vet er belastende
- bruke velferdspermisjon som time-out i arbeidsgiverperioden «3-2-1»

Restituerende ladestasjoner



Vi må bygge system, kompetanse og kultur

Grensesone B - hverdagsbelastninger som akkumulerer

- Restituerende tiltak for alle.
- Belastende følelser reguleres.
- Vi bygger en kultur som gir sosial og emosjonell støtte.

Restituerende HMS kan være mye

- lav terskel for samtaler med nærmeste leder ved behov (se/bli sett)
- «skreddersøm» tilpasset de med sårbarhet eller lavere resiliens dvs. psykologisk motstandskraft
- vernerunden - er alltid en samtale om emosjonelle belastninger
- egne rom designet for mindfulle pauser (før, under og etter arbeid)
- fagmøter - fag og følelser (vern) integreres alltid når det er aktuelt
- kort felles nedtuning ved arbeidets slutt - vakt, dag eller helg (fange opp nå-situasjonen fortløpende, ta av seg «arbeidsskjorta» før fri)
- organisere arbeidsdagen med mulighet for kortere pauser (i tillegg til det vi allerede har) - pauser er et HMS-tiltak!
- mestringsamtaler etter behov med BHT eller psykolog «*Akkurat no*»

Restituerende «leirbål»



Vi må bygge system, kompetanse og kultur

Grensesone B - hverdagsbelastninger som akkumulerer

- Restituerende tiltak for alle.
- Belastende følelser reguleres.
- Vi bygger en kultur som gir sosial og emosjonell støtte.

Restituerende HMS kan være mye

- inngå psykolog-avtaler for rask bistand etter alvorlige belastninger
- debriefing (hendelser/situasjoner/fatigue/psykiske plager)
- bygge veiledningskompetanse i hele kollegiet om hvordan veilede andre (hverandre) på følelser
- bygge kompetanse i kollegiet i selvivaretagelse og selvrestitusjon
- bygge kompetanse i konfliktdempende dialog med brukere
- utvikle en fagkompetanse som balanserer godt mellom brukers- og og hjelpers beste (ivareta også deg selv)
- utvikle et lederskap med kompetanse i å lede medarbeidere som emosjonelt arbeid (sterke på faglig, sosial- og emosjonell støtte)
- utvikle et medarbeiderskap som skaper en restituerende kultur

Restituerende dialog



Vi må bygge system, kompetanse og kultur

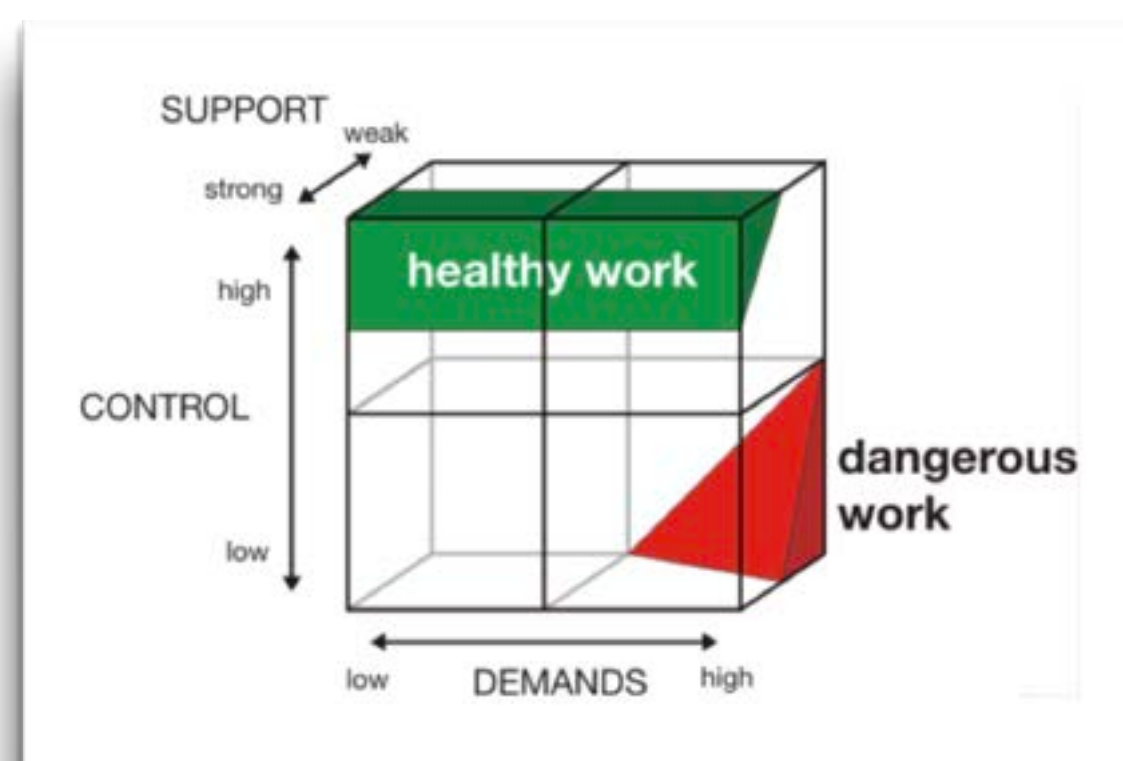
Grensesone B - hverdagsbelastninger som akkumulerer

- Restituerende tiltak for alle.
- Belastende følelser reguleres.
- Vi bygger en kultur som gir sosial og emosjonell støtte.

Også ledere har følelser!

- bygge kunnskap om psykisk helse for alle ledere i virksomheten
- ledelse i førstelinjene er emosjonelt arbeid
 - alle ledere har en egen samtalekollega (lederkolleger)
 - faste leirbål for ledere (Per Isdal)
 - fast lederdialog med nærmeste leder om følelser og mestring av følelser relatert til arbeidet som leder
 - bygge kompetanse i selvivaretakelse og selvrestitusjon
 - psykologavtaler for rask bistand til ledere etter akutte eller vedvarende psykiske belastninger eller akutte hendelser
 - psykologisk debriefing av ledere etter alvorlige hendelser i virksomheten

Restituerende verktøy



Vi må bygge system, kompetanse og kultur

Grensesone B - hverdagsbelastninger som akkumulerer

- Restituerende tiltak for alle.
- Belastende følelser reguleres.
- Vi bygger en kultur som gir sosial og emosjonell støtte.

Skap en organisasjon som er robust mot farlig stress

- fokuser på oppdraget, *hvorfor og hvem er vi til for?* - primæroppgavene har alltid førsteprioritet, deretter sekundær- og eventuelt tertiæroppgaver
- styrk den individuelle, kollektive og organisatoriske kontrollen i virksomheten (dårlig logistikk og kaos er farlig) - Karasek
- styrk støttesystemer (oftest de digitale) som gjør arbeidet med primæroppgaver enklere og bedre - Karasek
- sikre sosial og emosjonell støtte til individ og grupper - Karasek
- ha budsjett for høyt sykefravær, øk grunnbemanningen slik at slik at det blir mindre behov for ukjente og utrente vikarer
- sikre at ledere har tid til nærledelse, og at de tar seg tid

Forebyggende og gjenopprettende tiltak.

Hovedregelen er forebygging, forhindre alvorlig belastende hendelser, og alltid restitusjon hvis forebygging ikke virker.



Vi må bygge både system og kultur

Grensesone C - alvorlige belastende hendelser

- Systematiske tiltak som forebygger kjent risiko.
- Gjenoppretting når forebygging ikke virker
- Altid restituerende tiltak etter alvorlige hendelser

Robust mot alvorlige belastende hendelser

- fortløpende risikovurdering av kjent risiko - klienter, situasjoner
- etabler forebyggende systemer med beredskap for kjent risiko
økt bemanning, ny eller forsterket kompetanse, fysiske barrierer, normativ atferdskorrigerer av klient oa
- før- og etterveiledning av ansatte ved kjent risiko
- system for psykologisk debriefing - grupper/individ (psykolog)
- system for oppfølgingssamtaler etter debriefing - grupper/individ

Arbeidet stoppes

Hovedregelen er forebygging og systemer for **STOPP** ved farlig arbeid.

Alltid restitusjon etter hendelser som krever stopp i arbeidet.



Vi må bygge både system og kultur

Grensesone D - akutt risiko for helseskader

- Systematiske tiltak som forebygger ukjent risiko
- Rutiner for stopp og håndtering
- Alltid restituerende tiltak eller behandling ved helseskader

Forberedt for det verst tenkelige

- avdekke kjent og potensiell ukjent risiko - klienter og situasjoner
- etablere kriseberedskap for mulige helsefarlige situasjoner
- forebyggende systemer for økt bemanning, kompetanse, fysiske barrierer, normativ korrigerende av klientens atferd oa
- arbeidet påbegynnes ikke
- påbegynt arbeid stoppes og kriseberedskap iverksettes
- alltid psykologisk debriefing (psykolog)
- alltid oppfølgingsamtaler etter debriefing
- alltid helsehjelp ved behov
- gjenoppta arbeidet når vernetiltakene gir god sikkerhet

Helsefremmende arbeidsplasser

har systemer og kulturer som forløpende skaper energi og helse, forhindrer uhelse og gjenskaper helse når det er behov for det.



Godt HMS-arbeid forutsetter VITENSKAPELIG ARBEIDSMÅTER

Hva kan dette innebære

- strategier og tiltak bygger på det vi og samfunnet vet akkurat nå - kunnskapsbasert utvikling
- strategier og tiltak tilpasses alltid lokal kontekst
- alltid i aksjon, iverksetting og utprøving av strategier og tiltak
- alltid bygge baser med data, informasjon og viten
- alltid forløpende analyser av data, informasjon og viten
- alltid tålmodighet med iverksatte strategier og tiltak
- kollegiet er den viktigste kilden til kunnskap om arbeid lokalt
- strategier og tiltak lykkes bare når kollegiet er med i utvikling, gjennomføring og evalueringer
- alltid skriftlig oppsummering av ny viten
- alltid deling av ny viten med et større fellesskap

Spørsmål? hansjacobbusch@icloud.com