



SINTEF



# Rapport

## Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid

Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø

### Forfattere:

Sylvi Thun, Marte P. Buvik, Lisbeth Øyum og Solveig O. Ose

### Rapportnummer:

2022:00937 - Åpen

### Oppdragsgivere:

Arbeids- og velferdsdirektoratet ved FoU-seksjonen og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)



SINTEF

SINTEF Konsernstab  
Postadresse:  
Postboks 124 Blindern  
0314 Oslo  
Sentralbord: 40005100  
info@sintef.no

Foretaksregister:  
NO 919 303 808 MVA

# Rapport

## Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid

Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø

**EMNEORD**  
Psykososialt arbeidsmiljø  
HMS-arbeid  
Verneombud  
Tillitsvalgte  
Ledelse

**VERSJON**  
Endelig

**DATO**  
2022-10-28

**FORFATTER(E)**

Sylvi Thun, Marte P. Buvik, Lisbeth Øyum og Solveig O. Ose

**OPPDRAGSGIVERE**

Arbeids- og velferdsdirektoratet ved FoU-seksjonen og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

**OPPDRAGSGIVERS REFERANSE**

FoU 2021 15

**PROSJEKTNUMMER**

102026441

**ANTALL SIDER OG VEDLEGG**

109 sider pluss 5 vedlegg

**SAMMENDRAG**

I denne kartleggingen har vi besvart tre hovedproblemstillinger: 1) Hvordan er kunnskapen om psykososialt arbeidsmiljøarbeid blant norske virksomheter? 2) Er psykososialt arbeidsmiljøarbeid på dagsorden og hvor høyt prioriteres det blant norske virksomheter? 3) Hvordan arbeider norske virksomheter med det psykososiale arbeidsmiljøet? Resultatene baserer seg på datamateriale fra 56 intervju i 30 virksomheter og en spørreundersøkelse besvart av 1153 norske virksomheter. Funnene indikerer at psykososialt arbeidsmiljø oppleves som et bredt og delvis komplisert begrep blant de deltakende virksomhetene. Virksomhetene arbeider med det og prioriterer det til en viss grad, men det er uenighet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden på hvor systematisk og helhetlig arbeidet og prioriteringene er. Nær halvparten av alle virksomhetene rapporterer at de har psykososialt arbeidsmiljø som en del av det systematiske HMS-arbeidet. Det er få som oppgir gode psykososiale arbeidsmiljøtiltak da det er trivselstiltak/velferdstiltak som dominerer når de oppgir hva de konkret gjør. En del virksomheter ser ut til å ha en reaktiv tilnærming til psykososialt arbeidsmiljø og fokuserer i mindre grad på forebygging. Virksomhetene trenger økt kunnskap om de konkrete innholdselementene i psykososialt arbeidsmiljø og sammenhengen med organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer.

**UTARBEIDET AV**

Sylvi Thun, Marte P. Buvik, Lisbeth Øyum og Solveig O. Ose

SIGNATUR

Sylvi Thun (Oct 28, 2022 14:29 GMT+2)

**KONTROLLERT AV**

Hans Torvatn

SIGNATUR

**GODKJENT AV**

Tove Håpnes

SIGNATUR

Tove Håpnes (Oct 28, 2022 15:41 GMT+2)

COMPANY WITH  
MANAGEMENT SYSTEM  
CERTIFIED BY DNV  
ISO 9001 • ISO 14001  
ISO 45001

**RAPPORT NR.**  
2022:00937

**ISBN**  
978-82-14-07589-2

**GRADERING**  
Åpen

# Innholdsfortegnelse

Forord .....	4
Sammendrag.....	5
1 Innledning.....	6
1.1 Bakgrunn og formål.....	6
1.2 Oppdragets problemstillinger og avgrensninger .....	6
1.3 Rapportens oppbygging .....	8
2 Om psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid.....	9
2.1 Kort om forskning på psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i virksomheter.....	10
2.2 Arbeidsmiljøloven .....	11
2.3 Verneombudsrollen .....	12
2.4 Arbeidsmiljøutvalg .....	12
2.5 Bedriftshelsetjenesten .....	13
2.6 Arbeidstilsynet og arbeidsmiljømodellen .....	13
2.7 NAV Arbeidslivssenter .....	14
2.8 Andre aktører og kilder til bruk i arbeidsmiljøarbeidet .....	15
3 Metode og datamateriale .....	17
3.1 Om virksomheter i Norge.....	17
3.2 Kvalitativ intervjuundersøkelse .....	18
3.2.1 Rekruttering og datainnsamling .....	18
3.2.2 Gjennomføring og metode .....	19
3.2.3 Utvalg intervjuundersøkelse.....	20
3.3 Spørreundersøkelse .....	21
3.3.1 Uttrekk og rekruttering .....	21
3.3.2 Gjennomføring og metode .....	22
3.3.3 Beskrivelse av utvalget .....	22
3.4 Analyser .....	30
4 Resultater .....	32
4.1 Kunnskap om psykososialt arbeidsmiljøarbeid.....	32
4.1.1 Psykososialt arbeidsmiljø som begrep.....	32
4.1.2 Risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet.....	40
4.1.3 Kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet .....	44
4.1.4 Eksterne aktører og kilder som benyttes for å få kunnskap om arbeidsmiljøarbeid .....	49
4.1.5 Bistand fra eksterne i psykososialt arbeidsmiljøarbeid.....	55
4.2 Prioritering av psykososialt arbeidsmiljøarbeid.....	59
4.2.1 Hvordan det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet blir prioritert .....	59
4.2.2 Interne og eksterne aktører som setter psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden .....	63

4.2.3	Andel av arbeidsmiljøarbeidet knyttet til de ulike arbeidsmiljøfaktorene.....	65
4.2.4	Kilder som grunnlag for prioriteringer i arbeidsmiljøarbeidet.....	68
4.3	Virksomheters arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet.....	71
4.3.1	Virksomhetenes planlegging og systematisk arbeid med psykososialt arbeidsmiljø.....	71
4.3.2	Psykososialt arbeidsmiljø som en del av det systematiske HMS-arbeidet.....	76
4.3.3	Hensyn til mangfold og inkludering i arbeidsmiljøarbeidet.....	80
4.3.4	Ulike aktørers involvering i arbeidsmiljøarbeidet.....	82
4.3.5	Eksempler på ulike tiltak.....	87
4.3.6	Hva er det vanskelig å jobbe med?.....	89
5	Oppsummering.....	94
5.1	Oppsummering: Hvordan er kunnskapen om psykososialt arbeidsmiljøarbeid blant norske virksomheter?.....	94
5.2	Oppsummering: Er psykososialt arbeidsmiljøarbeid på dagsorden og hvor høyt prioriteres det blant norske virksomheter?.....	95
5.3	Oppsummering: Hvordan arbeider norske virksomheter med det psykososiale arbeidsmiljøet?.....	96
6	Diskusjon og konklusjon.....	99
6.1	Ulik kunnskap og forståelse av psykososialt arbeidsmiljøarbeid.....	99
6.2	Prioritering av psykososialt arbeidsmiljøarbeid.....	100
6.3	Psykososialt arbeidsmiljø som en del av det systematiske HMS-arbeidet.....	102
6.4	Øvrige diskusjonspunkter og noen praktiske råd.....	103
6.5	Styrker og svakheter i datamaterialet.....	105
6.6	Konklusjon.....	106
	Referanser.....	108
	Vedlegg A Ansiennitet i rolle fordelt på bransje og fylke.....	110
	Vedlegg B Bransjevis fremstilling av risikofaktorer.....	111
	Vedlegg C Bransjevis fremstillinger av de viktigste kildene som brukes for å kartlegge/få oversikt over tilstanden på det psykososiale arbeidsmiljøet.....	114
	Vedlegg D Bransjevis fremstillinger av eksterne aktører/kilder som benyttes for å få kunnskap om hvordan de kan jobbe med psykososialt arbeidsmiljø.....	115
	Vedlegg E Bransjevis fremstillinger av hvilke eksterne aktører/kilder som gir bistand i arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø.....	116

## Forord

Denne kartleggingen har vært utført på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet ved FoU-seksjonen og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) med varighet fra desember 2021 til oktober 2022. Vi ønsker å takke oppdragsgiver, og spesielt vår kontaktperson Bernhard Weigel, for god dialog og godt samarbeid underveis i hele prosjektperioden.

Prosjektets referansegruppe har vært bredt sammensatt av partene i norsk arbeidsliv med representanter fra Arbeidstilsynet, Arbeids- og sosialdepartementet, NTNU, Kommunal- og distriktsdepartementet, NHO, KS, Spekter, Virke, LO, YS, Unio, Akademikerne, i tillegg til oppdragsgiver NAV og STAMI. Det har blitt gjennomført fire referansegruppemøter og i tillegg har deltakerne gitt innspill og tilbakemeldinger på rekruttering, intervjuguide og spørreskjema direkte til forskerne. Vi vil takke så mye for samarbeidet og for god faglig dialog og nyttige innspill underveis i prosjektet.

Vi vil rette en stor takk til virksomhetene som har deltatt i denne kartleggingen. Virksomhetene som deltok i intervjuene viste stor velvilje og engasjement for å dele sin kunnskap og erfaringer med psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Svært mange av virksomhetene som svarte på spørreundersøkelsen tok seg også tid til å gi utfyllende kommentarer i de åpne svarfeltene. Takk for at dere brukte tid og ressurser på å delta, deres bidrag har vært uvurderlig.

Vi takker også Sentio AS, med Roar Håskjold i spissen, for et godt samarbeid i datainnsamlingen for spørreundersøkelsen.

Vi har også hatt god hjelp fra tre studenter, Tale R. Størdal, Kristin Håkensmoen og Kamilla Skolt, som var tilknyttet prosjektet i sin praksisperiode gjennom Master i arbeids- og organisasjonspsykologi, Institutt for Psykologi, NTNU. Studentene deltok i deler av datainnsamlingen og har bidratt med litteraturstudier, notater, transkribering av intervju, oppsummeringer og gode refleksjoner og innspill. Vi takker så mye for samarbeidet.

I tillegg til forfatterne av rapporten vil vi takke våre kollegaer Hans Torvatn og Tove Håpnæs for gode bidrag. Hans har vært kvalitetssikrer og bistått med innspill, diskusjoner og gjennomlesning underveis og i slutfasen, mens Tove har hjulpet oss med å sikre fremgang i prosjektet, bistått med gjennomlesning og korrektur, og gitt konstruktive tilbakemeldinger underveis.

Trondheim, 28. oktober 2022

Sylvi Thun  
Prosjektleder, SINTEF

## Sammendrag

SINTEF har gjennomført en kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid blant norske virksomheter på oppdrag fra NAV og STAMI. Kartleggingen svarer på tre hovedproblemstillinger: 1) Hvordan er kunnskapen om psykososialt arbeidsmiljøarbeid blant norske virksomheter? 2) Er psykososialt arbeidsmiljøarbeid på dagsorden og hvor høyt prioriteres det blant norske virksomheter? 3) Hvordan arbeider norske virksomheter med det psykososiale arbeidsmiljøet? Kartleggingen baserer seg på datamateriale fra 56 intervju i 30 virksomheter og en spørreundersøkelse besvart av 1153 norske virksomheter, med innsamling av data fra januar til juni 2022. Resultatene viser at psykososialt arbeidsmiljø oppleves som et bredt og delvis komplisert begrep blant norske virksomheter. Store virksomheter bruker begrepet i større grad enn små. Flertallet oppfatter det som noe i retning av "hvordan ikke-fysiske forhold" er på jobb. Det er også en sterk kobling mellom psykososialt arbeidsmiljø og sosiale forhold som trivsel i virksomhetenes forståelse av begrepet. Flertallet mener det er et positivt ladet ord, men det er stor variasjon i om det oppleves som lettfattelig eller vanskelig å forstå. Trivsel, trygghet, god kommunikasjon, mellommenneskelige relasjoner, og fravær av mobbing, trakassering og seksuell trakassering, er gjengangere i hva virksomhetene legger i begrepet psykososialt arbeidsmiljø. Men også enkeltindividets psykiske helse er en forståelse en del legger i begrepet. Virksomhetene kartlegger sitt psykososiale arbeidsmiljø ved bruk av mange ulike metoder og arenaer/kilder. Samtidig er det stor variasjon i hvilken grad virksomhetene har satt dette i system og i hvilken grad de bruker informasjon fra de ulike kildene systematisk i arbeidsmiljøarbeidet. Virksomhetene bruker også eksterne kilder og aktører for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø og 71 prosent oppgir at de får konkret bistand i arbeidsmiljøarbeidet sitt. Mange virksomheter oppgir at psykososialt arbeidsmiljø er på dagsorden, men under halvparten sier at arbeidet er godt planlagt og systematisert. 65 prosent av virksomhetene oppgir å prioritere psykososialt arbeidsmiljø på lik linje med andre arbeidsmiljøfaktorer. Resultatene indikerer at det er noe mindre kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø og at det prioriteres i mindre grad i de bransjene som er preget av risikofaktorer knyttet til sikkerhet og ulykker. Henvendelser til leder og svar fra arbeidsmiljøundersøkelser, henvendelser til verneombud og tillitsvalgte er de kildene virksomhetene oppgir å benytte mest for å gjøre prioriteringer i arbeidsmiljøarbeidet. Virksomhetene arbeider med det psykososiale arbeidsmiljøet, men det er uenighet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden på hvor systematisk og helhetlig dette arbeidet er. Nær halvparten av alle virksomhetene rapporterer at de har psykososialt arbeidsmiljø som en del av det systematiske HMS-arbeidet. De fleste er enig i at samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte/verneombud er av stor betydning for arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet. En del virksomheter ser ut til å ha en reaktiv tilnærming til psykososialt arbeidsmiljø og fokuserer i mindre grad på forebygging, det er først når det blir problemer man tar tak i det. Trivselstiltak og tiltak for å styrke det sosiale fellesskapet dominerer fortsatt når de oppgir hva de konkret gjør, det er få som oppgir gode psykososiale arbeidsmiljøtiltak. Virksomhetene trenger økt kunnskap om de konkrete innholdselementene i psykososialt arbeidsmiljø og sammenhengen med organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer.

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn og formål

Arbeids- og velferdsdirektoratet ved FoU-seksjonen og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har gjennom FoU-programmet under IA-avtalen gitt SINTEF i oppdrag å kartlegge forståelsen av og arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø i norsk arbeidsliv. Bakgrunnen for oppdraget er dagens IA-avtale<sup>1</sup> (2019-2022) som vektlegger arbeidsmiljøets betydning for sykefravær og frafall og setter virksomheten i sentrum for arbeidsmiljøarbeidet. Organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer trekkes frem som spesielt viktig å få mer og bedre forskning om<sup>2</sup>.

En delfistudie<sup>3</sup> om fremtidige trender i Nordens arbeidsliv anslår at psykososialt arbeidsmiljø vil komme til å få økt prioritet fremover, og at psykososiale og organisatoriske faktorer forventes å få større betydning enn fysiske, kjemiske og biologiske faktorer. Det foreligger allerede en del kunnskap om hvilke og hvordan organisatoriske og psykososiale faktorer påvirker ansattes helse, trivsel og arbeidsevne (se bl.a. SSBs levekårsundersøkelse for arbeidsmiljø og STAMIs Faktabok for arbeidsmiljø og helse) og forskning fra STAMI<sup>4</sup> viser at en betydelig andel av sykefraværet kan knyttes til psykososiale risikofaktorer i arbeidet. Det er imidlertid mindre kunnskap om hvordan norske virksomheter *jobber* med det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, og hvilken kunnskap deres prioriteringer og tiltak baserer seg på. Hovedhensikten med oppdraget har derfor vært å kartlegge norske virksomheters forståelse av og kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø, hvordan dette arbeidet prioriteres og hvordan virksomhetene jobber med psykososialt arbeidsmiljø. Formålet med kartleggingen er å bidra til å avdekke behov for nye strategier og tiltak for å sette psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden blant norske virksomheter og hjelpe virksomheten med å jobbe systematisk (forebyggende) med psykososiale risikofaktorer på arbeidsplassen. I tillegg kan kunnskapen brukes direkte eller indirekte i fremtidig forskning på vilkår for arbeidstakere i norsk arbeidsliv. Funnene fra oppdraget vil også inngå i et større kunnskapsgrunnlag som kan være relevant ved en eventuell reforhandling av IA-avtalen.

## 1.2 Oppdragets problemstillinger og avgrensninger

Dette oppdraget svarer på tre overordnede problemstillinger:

1. Hvordan er kunnskapen om psykososialt arbeidsmiljøarbeid blant norske virksomheter?
2. Er psykososialt arbeidsmiljøarbeid på dagsorden og hvor høyt prioriteres det blant norske virksomheter?
3. Hvordan arbeider norske virksomheter med det psykososiale arbeidsmiljøet?

Under hver hovedproblemstilling er det knyttet en rekke forskningsspørsmål og underproblemstillinger som dette oppdraget gir kunnskap om, som oppsummert i tabell 1.

<sup>1</sup> [https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende\\_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/)

<sup>2</sup> <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2020/programnotat-for-fou-program-under-ia-avtalen-2.pdf>

<sup>3</sup> The future of the Nordic psychosocial work environment: Implications for occupational health, kapittel 3.

Kilde: <https://www.norden.org/en/publication/future-nordic-psychosocial-work-environment>

<sup>4</sup> <https://stami.no/publikasjon/work-related-psychosocial-risk-factors-for-long-term-sick-leave-a-prospective-study-of-the-general-working-population-in-norway/>

Tabell 1 Kartleggingens problemstillinger og forskningsspørsmål

Problemstilling	Forskningsspørsmål/underproblemstillinger
1. Hvordan er <b>kunnskapen</b> om psykososialt arbeidsmiljøarbeid blant norske virksomheter?	Hvordan er forståelsen av psykososialt arbeidsmiljøarbeid og er det noen forskjeller i denne forståelsen?
	Har virksomheten kunnskap om hvilke psykososiale risikofaktorer som er særlig gjeldende for sin bransje og spesifikt for sin arbeidsplass?
	I hvilken grad har virksomheter kunnskap om sammenhenger mellom psykososiale faktorer?
	I hvilken grad har virksomheter kunnskap om sammenhenger mellom psykososiale faktorer og helse i sitt forebyggingsarbeid?
	Hvordan arbeider virksomhetene med å skaffe seg kunnskap om sitt psykososiale arbeidsmiljø? Hvem tar initiativ til å innhente kunnskapen?
	Hvilke kilder (interne og eksterne) bruker virksomhetene for å bygge opp kunnskap om, eller få hjelp til arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet?
	På hvilken måte har kunnskapen og forståelsen av hva psykososialt arbeidsmiljø er utviklet seg de siste fem årene?
2. Er psykososialt arbeidsmiljøarbeid på <b>dagsorden</b> og hvor høyt <b>prioriteres</b> det blant norske virksomheter?	Hvordan prioriterer virksomhetene og bransjene/næringene psykososialt arbeidsmiljøarbeid?
	Er prioriteringene en del av en systematikk eller kun ved behov?
	Hvordan prioriteres det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet opp mot arbeidet med det fysiske arbeidsmiljøet?
	Hva kan forklare virksomhetenes prioriteringer av det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet?
	Hvordan blir det prioritert i strategidokumenter/virksomhetenes policyer, og hvordan oppleves det i praksis?
	Hvem setter det på dagsorden? Hvem tar initiativ til å arbeide systematisk med psykososialt arbeidsmiljø?
	Hvorvidt har virksomhetene og bransjene/næringene et mål om å være i stand til selv å identifisere psykososiale faktorer, være selvhjulpne og sette inn tiltak? Eller forutsetter de at de kan få bistand til dette, i så fall fra hvem?
3. Hvordan <b>arbeider</b> norske virksomhetene med det psykososiale arbeidsmiljøet, hvordan identifiseres utfordringene, og hvordan velger de ut og gjennomfører tiltak?	Hvordan planlegger virksomhetene arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø og er det systematisert?
	Hvilke aspekter ved det psykososiale jobbes det ikke med? Ved hvilke aspekter identifiseres det utfordringer, men ikke settes inn tiltak?
	Hvordan ser virksomheter på arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø som en del av sitt systematiske HMS-arbeid?
	Har virksomhetene udekkede behov for bistand til 1) å forstå sitt lokale psykososiale arbeidsmiljø, og 2) å finne frem til egnede tiltak, og 3) gjennomføre tiltakene?
	Har virksomhetene erfaringer med at igangsatte tiltak for å styrke arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø har ført til redusert sykefravær?
	Hvorvidt hensyntar arbeidsmiljøarbeidet mangfold og inkludering?
	Er det spesifikke prioriteringer i det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet knyttet til mangfold og inkludering?
	Hvilke aktører i virksomheten er involvert i arbeidet med å identifisere psykososiale utfordringer, vurdere, beslutte og implementere tiltak? Der både tillitsvalgt, verneombud og leder er involvert i dette arbeidet, hvilken betydning har dette for arbeidsmiljøarbeidet?

Oppdraget tar utgangspunkt i oppdragsgivers definisjon av psykososialt arbeidsmiljø som en samlebetegnelse for de psykologiske, sosiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene som utspiller seg på arbeidsplassen (se kapittel 2 for nærmere definisjon og beskrivelse av begrepene). Oppdraget retter seg mot den strategiske ledelsen av et systematisk HMS-arbeid i en virksomhet, nemlig virksomhetsledelsen som etter Arbeidsmiljøloven er øverste ansvarlige for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø, og partene på virksomhetsnivå som etter lov- og



avtaleverket har et ansvar for å påse, og bidra til, at det jobbes forebyggende og systematisk med arbeidsmiljøet. Kartlegging av den enkelte ansattes arbeidsmiljø inngår ikke som en del av dette oppdraget. Oppdraget inkluderer ikke virksomheter med færre enn fem ansatte og har ikke hatt som fokus å beskrive utviklingen av det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet over tid.

### 1.3 Rapportens oppbygging

Rapporten består av fem hovedkapittel i tillegg til innledning og referanser. I kapittel 2 gir vi en kort redegjørelse for begrepene arbeidsmiljø og psykososialt arbeidsmiljø før vi oppsummerer forskning på psykososialt arbeidsmiljø og samarbeid om arbeidsmiljøarbeid i virksomheter. Videre redegjør vi for hvordan psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø er regulert i arbeidsmiljøloven og vi gir en kort beskrivelse av sentrale roller/organ i arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten; verneombudsrollen, arbeidsmiljøutvalg, og bedriftshelsetjenesten. Videre redegjør vi for Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell som beskriver arbeidsmiljølovens krav til arbeidsbetingelser og måten virksomhetene skal jobbe med arbeidsmiljøet på. Vi gir også et kort innblikk av hva NAV Arbeidslivssenter, som en ekstern ressurs i arbeidsmiljøarbeidet, kan bistå virksomhetene med, samt en beskrivelse av andre aktører og kilder som virksomhetene kan bruke i sitt arbeidsmiljøarbeid. I kapittel 3 beskriver vi metode og datamaterialet funnene våre bygger på. Vi redegjør kort for forskningsdesign før vi beskriver populasjonen av norske virksomheter som vi tar utgangspunkt i. Videre viser vi hvordan vi har gjennomført den kvalitative intervjuundersøkelsen der vi redegjør for rekruttering og datainnsamling, gjennomføring og metode, og deretter gir en beskrivelse av utvalget. Vi tar så for oss den kvantitative spørreundersøkelsen og redegjør for uttrekk og rekruttering, gjennomføring og metode, og deretter beskrivelse av utvalget. Til slutt i kapitlet presenterer vi våre analysemetoder både for det kvalitative og kvantitative datamaterialet. I kapittel 4 presenteres resultatene fra de kvalitative og kvantitative undersøkelsene og analysene som er gjennomført i prosjektet. Vi tar utgangspunkt i de tre hovedproblemstillingene som en strukturering av funnene, med videre sortering og inndeling i underproblemstillinger og temaer under hver av disse. Resultater fra spørreundersøkelsen og den kvalitative intervjuundersøkelsen presenteres og sammenstilles på de fleste av underproblemstillingene, men med noe ulik vektning og fokus ettersom hvilke datakilder som gir svar på de ulike spørsmålene. I kapittel 5 gir vi en oppsummering av funnene våre for hver hovedproblemstilling. Vi løfter frem noen av hovedfunnene våre i diskusjonen i kapittel 6, og forsøker å gi innspill til hva vi mener det bør rettes innsats mot videre for å styrke arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø blant norske virksomheter. Vi gir også noen praktiske råd til virksomhetene før vi kort redegjør for styrker og svakheter ved datamaterialet og metoden og avslutter med vår konklusjon.

## 2 Om psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid

Begrepet arbeidsmiljø fikk for alvor gjennomslag da "Arbeidervernloven", opprinnelig "Fabriktilsynsloven av 1892" og senere, "Arbeiderbeskyttelsesloven", ble omdøpt til "Arbeidsmiljøloven" ved revisjonene i 1977 (Wergeland, 2012). Selv om det lenge har manglet en sentral definisjon av begrepet er det nå bred enighet blant myndigheter og partene i arbeidslivet om at arbeidsmiljø handler om hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet<sup>5</sup>. Arbeidsmiljøloven regulerer krav til arbeidsbetingelser innenfor fem arbeidsmiljøområder<sup>6</sup>; fysisk, ergonomisk, kjemisk og biologisk, organisatorisk og psykososialt. Ifølge STAMI har alle arbeidstakere, i alle typer jobber, et psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, mens eksponeringer innen fysisk, ergonomisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø varierer fra arbeidsplass til arbeidsplass. Det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet favner vidt og innbefatter ulike dimensjoner som handler om arbeidets organisering, arbeidsinnhold og de sosiale relasjonene på arbeidsplassen, som påvirker de ansattes trivsel, motivasjon og arbeidshelse (Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2021).

Selv om begrepet psykososialt arbeidsmiljø brukes hyppig finnes det ingen offisiell definisjon av hva begrepet inneholder (Rugulies, 2019) og det defineres og brukes noe ulikt både innen forskningsfeltet, hos myndighetsinstanser, partene i arbeidslivet og ute blant virksomheter. Arbeidstilsynet og arbeidsmiljøloven skiller mellom organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, mens andre aktører bruker psykososialt arbeidsmiljø som en fellesbetegnelse for både det psykososiale og det organisatoriske arbeidsmiljøområdet. Selv om det er en sammenheng og glidende overganger mellom begrepene, rommer de noe ulike aspekter ved arbeidsmiljøet. Det organisatoriske arbeidsmiljøet handler om hvordan arbeidet er organisert, strukturert og utformet og inkluderer blant annet arbeidstid, tilrettelegging, ledelse, styringssystemer, medvirkning, informasjon, opplæring, og omstillinger. Det psykososiale arbeidsmiljøet beskriver de psykologiske og sosiale forholdene på arbeidsplassen, der de psykologiske arbeidsfaktorene handler om opplevelse av arbeidssituasjonen og jobbinnholdet, og de sosiale arbeidsfaktorene handler om det mellommenneskelige samspillet på jobb. Dette inkluderer blant annet støtte, samhold, støttende og rettferdig ledelse, balanse mellom krav og kontroll, rolleklarhet, stress og konflikter. Samlebetegnelsen psykososialt arbeidsmiljø brukes da både om de psykologiske og sosiale aspektene ved arbeidet. Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø er som nevnt tett forbundet og det organisatoriske arbeidsmiljøet er med på å legge føringer og danner rammer for hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet utspiller seg. I tillegg påvirker det organisatoriske arbeidsmiljøet også arbeidsmiljøfaktorer innenfor det fysiske, ergonomiske og kjemiske/biologiske arbeidsmiljøet. Formen og innholdet i de psykososiale faktorene er ofte en konsekvens av hvordan arbeidet er organisert, strukturert og tilrettelagt. I dette oppdraget bruker vi samlebetegnelsen psykososialt arbeidsmiljø som kombinerer de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene.

<sup>5</sup> <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/>

<sup>6</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/organisatorisk-arbeidsmiljo/>

## 2.1 Kort om forskning på psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i virksomheter

Flere studier blant norske arbeidstakere viser at psykososiale arbeidsmiljøfaktorer har betydning for ansattes fysiske og psykiske helse og kan påvirke både sykefravær, sykenærvær og produktivitet (f.eks. Aagestad et al., 2014; Faktabok for arbeidsmiljø og helse, 2021, Knardahl et al., 2017; Thun et al., 2014; Thun & Bakker 2018; Thun et al., 2018). Ifølge internasjonalt anerkjente modeller for psykososialt arbeidsmiljø betegnes et godt arbeidsmiljø av en balanse mellom jobbkrav (som for eksempel høyt arbeidstempo, stor arbeidsmengde og konflikter) og jobressurser (for eksempel sosial støtte og autonomi) (Bakker og Demerouti, 2017; Karasek & Theorell, 1990) og balansen mellom den innsatsen man legger ned, og anerkjennelsen og belønningen man får (Siegrist, 1996). Selv om arbeidsmiljøtilstanden i Norge generelt sett er god sammenlignet med andre europeiske land<sup>7</sup>, viser tall fra siste Levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø (LKU-A) at det er et betydelig forebyggingspotensial også blant norske virksomheter (Faktabok for arbeidsmiljø og helse, 2021). Tallene viser også at de psykososiale arbeidsmiljøutfordringene og risikoene varierer mellom yrker og bransjer. Samtidig vet vi at arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass er unikt med egne særtrekk, utfordringer og muligheter. Nordiske forskere har tidligere hevdet at fokuset på jobbinnhold og den enkeltes opplevelse av arbeidssituasjonen undervurderer sosiale og kollektive relasjoner, og i for liten grad har inkludert den konkrete konteksten arbeidsmiljøet utfolder seg i, nemlig arbeidsplassen (Hammer et al., 2004; Kristensen et al., 2013; Sørensen, Hasle, Hesselholft & Herbøl, 2012). Arbeidsmiljøet kan være svært forskjellig mellom virksomheter og innad i samme virksomhet og det er variasjoner i hvordan ansatte med samme type jobb på ulike arbeidsplasser opplever arbeidsmiljøet. Hammer et al., (2004), Saksvik, Hammer og Nytrø, (2013) og Thun et al., (2013) peker på at normer og sosiale relasjoner på det kollektive og organisatoriske nivået kan forklare en betydelig forskjell i trivsel og helse hos ansatte.

Arbeidsmiljøarbeidet må ta utgangspunkt i de konkrete og unike arbeidsmiljøforholdene på den enkelte arbeidsplass. IA-avtalen for perioden 2019-2022 setter arbeidsplassen i sentrum og understreker at et godt partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet. Samarbeid om arbeidsmiljøspørsmål mellom partene i arbeidslivet har lange tradisjoner i Norge og SINTEF har gjennom flere forskningsprosjekter studert hvordan samarbeidspraksiser mellom partene på norske arbeidsplasser kan være et redskap for å sikre gode og produktive arbeidsmiljø (Buvik, Thun og Øyum, 2018; Øyum og Nilssen 2019, Øyum m.fl., 2020; Ravn og Øyum 2009; Øyum m.fl., 2010). I prosjektet "Partssamarbeid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid", som vi gjennomførte på oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet i 2018, konkluderer vi med at et velfungerende, driftsnært partssamarbeid på arbeidsplassnivå er en motor for det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, fordi det sørger for en stor og utvidet ledelseskapasitet til systematisk implementering av tiltak (Buvik, Thun og Øyum, 2018). Vi fant at virksomheter som lykkes godt i sitt forebyggende arbeidsmiljøarbeid hadde rigget organisasjonen til å være i "forkant av seg selv"; til å ha strukturer for jevnlig dialog mellom partene på arbeidsplassen for å diskutere arbeidsmiljøtilstanden og en praksis for å involvere

<sup>7</sup> <https://stami.no/arbeidsmiljoet-i-norge-og-eu-en-sammenlikning/>

ansatte til å bidra i utvikling av eget arbeidsmiljø. I en nylig publikasjon trekker vi frem verneombudsrollen som en viktig utviklingsaktør og medspiller i partsdialogen om arbeidsmiljø, og hvordan denne rollen kan løfte frem ansattes medvirkningsplikt i utvikling av eget arbeidsmiljø (Thun, Øyum og Buvik, 2022). Tilsvarende konklusjoner gjøres i prosjektet "Trepertssamarbeid som drivkraft i kommunal tjenesteutvikling" (Øyum og Nilssen 2019). Vi fant her at der hvor stedlig ledelse, plasstillitsvalgte og lokale verneombud styrket sin samarbeidspraksis gjennom involvering av ansatte i utviklingsarbeid, bidro dette til å sette hele virksomheten i bedre stand til å være i forkant av arbeidsmiljøutfordringer.

## 2.2 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven<sup>8</sup> i Norge stiller krav til hva arbeidsgiver må gjøre for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Siden arbeidsmiljøloven skiller mellom det psykososiale og det organisatoriske arbeidsmiljøet, er kravene regulert i ulike paragrafer i loven. Det psykososiale arbeidsmiljøet er i hovedsak regulert i § 4-3 og her foreligger det bestemmelser om at arbeidet skal tilrettelegges for å ivareta arbeidstakerens integritet og verdighet (§ 4-3.1), samt at arbeidet skal utformes slik at det foreligger mulighet for kontakt og kommunikasjon med kollegaer (§ 4-3.2). Videre sier §4-3.3 at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller utilbørlig opptreden og at man som arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (§ 4-3.4). Det organisatoriske arbeidsmiljøet er regulert i bestemmelsene 4-1, 4-2 og 4-6 (1) som viser til de generelle kravene til arbeidsmiljøet som alle virksomheter må forholde seg til og krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling. I tillegg reguleres organisatorisk arbeidsmiljø i kapittel 9 (kontrolltiltak i virksomheten), kapittel 10 (arbeidstid) og kapittel 14 (ansettelser). Det foreligger ingen egen forskrift om det psykososiale arbeidsmiljøet i Norge, til forskjell for Sverige og Danmark som har egne forskrifter på området, henholdsvis "Organisatorisk och social arbetsmiljö" (AFS 2015:4<sup>9</sup>) og "Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø" (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr 1406<sup>10</sup>).

Arbeidsmiljøloven stiller krav både til virksomhetenes arbeidsmiljø, men også til *arbeidsmiljøarbeidet*. I arbeidsmiljøloven stilles det krav til et systematisk arbeidsmiljøarbeid som beskrevet i internkontrollforskriften<sup>11</sup> og i § 3-1 i Arbeidsmiljøloven. Her stilles det krav til både organisering, opplæring og gjennomføring av arbeidsmiljøarbeidet.

I de følgende avsnittene vil vi kort redegjøre for sentrale roller i arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten; verneombudsrollen, arbeidsmiljøutvalg, og bedriftshelsetjenesten. Videre redegjør vi for Arbejdstilsynets arbeidsmiljømodell før vi gir et kort innblikk av hva NAV Arbeidslivssenter, som en ekstern ressurs i arbeidsmiljøarbeidet, kan bistå virksomhetene med. Til slutt gir vi en kort beskrivelse av andre aktører og kilder til bruk i arbeidsmiljøarbeidet; STAMI, Arbeidsmiljøportalen og Idébanken.

<sup>8</sup> <https://www.arbejdstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/>

<sup>9</sup> <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

<sup>10</sup> <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406/>

<sup>11</sup> <https://www.arbejdstilsynet.no/regelverk/forskrifter/internkontrollforskriften/>

## 2.3 Verneombudsrollen

Verneombudsrollen reguleres i kapittel 6 i Arbeidsmiljøloven og i kapittel 2 og 3 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning<sup>12</sup>. Ifølge loven skal det som hovedregel velges verneombud i alle virksomheter som omfattes av Arbeidsmiljøloven. Unntaket er virksomheter med mindre enn 10 ansatte hvor en kan lage en skriftlig avtale med de ansatte om en annen ordning. Verneombudet skal velges blant arbeidstakere og alle ansatte har stemmerett, med unntak av virksomhetens øverste daglige leder. Verneombud velges for to år av gangen. Antall verneombud i en virksomhet fastsettes av størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene. Dersom virksomheten har flere verneombud skal det velges et hovedverneombud blant verneombudene, som har som oppgave å samordne verneombudenes arbeid. Ifølge § 6-2 skal verneombudet ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Det 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 ivarettatt i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Verneombudet skal delta aktivt i virksomhetens HMS-arbeid og skal følge med på at arbeidet er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Det skal også tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor eget verneområde. Mer om hva verneombudene skal påse og oppgaver står oppført i Arbeidsmiljøloven § 6-2 (2) kapittel 2 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring og tid som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte. Minimumskravet er 40 timer opplæring, ifølge §3-19 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

## 2.4 Arbeidsmiljøutvalg

Formålet med arbeidsmiljøutvalg (AMU) er å sikre samarbeid mellom ledelse, ansatte og verneombud når det gjelder virksomhetens arbeidsmiljøarbeid. Bruk og organisering av arbeidsmiljøutvalg i virksomheter er regulert i kapittel 7 i arbeidsmiljøloven og i kapittel 2 og 3 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Alle virksomheter med minst 50 ansatte har plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg og i virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte skal det opprettes AMU hvis en av partene krever det. Arbeidsgiver og arbeidstaker skal være representert med like mange representanter, og utvalget skal ha minimum fire medlemmer. En representant for den øverste ledelse skal alltid være med og hovedverneombud skal være en representant fra de ansatte. Dersom virksomheten er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste (BHT) skal disse også være med, da som en rådgivende og uavhengig part uten stemmerett. Medlemmer av AMU har krav på nødvendig opplæring, normalt på minst 40 timer. Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av vernearbeidet og arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten, og skal følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er nærmere beskrevet i § 7-2 i arbeidsmiljøloven og i § 2-3 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

<sup>12</sup><https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-organisering-ledelse-og-medvirkning/3/>

## 2.5 Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenesten (BHT) skal bistå arbeidsgiver i arbeidet med å skape sunne og trygge arbeidsforhold i virksomheten. Bruken av og mandatet til BHT er regulert i § 3-3 i arbeidsmiljøloven og kapittel 13 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Ifølge loven skal arbeidsgiver knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. I noen næringer og bransjer er arbeidsmiljøet mer risikofyllt enn andre, og alle virksomheter innenfor disse bransjene er pålagt å knytte til seg en godkjent bedriftshelsetjeneste (§ 13-1 i arbeidsmiljøloven angir hvilke næringsgrupperinger det gjelder). Der det ikke er obligatorisk med bedriftshelsetjeneste må arbeidsgiver vurdere om det likevel er nødvendig ut fra risikoforholdene. Vurderingen er en del av det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet, og skal dokumenteres. Virksomheter kan enten knytte til seg en ekstern godkjent bedriftshelsetjeneste eller etablere egen bedriftshelsetjeneste internt i virksomheten. Uavhengig av tilknytningsform må bedriftshelsetjenesten i virksomheten benytte være godkjent av Arbeidstilsynet og ha den kompetansen og kapasiteten virksomheten trenger. BHT skal være fagkyndige og rådgivende innen forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og skal bistå arbeidsgiver og de ansatte med å følge med og følge opp arbeidsmiljøet og komme med forslag til forbedringer. De mest sentrale områdene er kartlegginger av det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, vurderinger av mulige årsaker og sammenhenger mellom arbeidsrelaterte helseplager og arbeidsmiljø, inkludert forslag til tiltak.

## 2.6 Arbeidstilsynet og arbeidsmiljømodellen

Arbeidstilsynet har utarbeidet en arbeidsmiljømodell<sup>13</sup> (figur 1) som tydeliggjør arbeidsmiljølovens krav til arbeidsbetingelser og måten virksomhetene skal jobbe med arbeidsmiljøet på. Modellen sorterer arbeidsmiljøet i tre hovedgrupper; 1) arbeidsbetingelser (organisatoriske, ergonomiske, psykososiale, fysiske og kjemiske/biologiske) som vist i oransje boks, 2) det systematiske arbeidsmiljøet, som vist i blå boks, og 3) andre komponenter, som vist i lilla boks. Samlet sett viser modellen at arbeidsmiljøet i en virksomhet er summen av og samspillet mellom arbeidsbetingelser, arbeidsmiljøarbeid, arbeidstakernes og arbeidsgivernes beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet, helse- og velferdsmessige konsekvenser og egenskaper ved arbeidsstokkens sammensetning. Modellen viser også at virksomhetens arbeidsmiljø blir påvirket av samfunnsmessige forhold som lov og avtaleverket, arbeidsliv og arbeidsmarkedet, samt kunnskap om menneskets psykiske og fysiske muligheter og begrensninger, som vist i grå boks.

I Arbeidstilsynets veiviser<sup>14</sup> til arbeidsmiljømodellen vises det til at det er arbeidsgiver som skal sørge for at lovens krav blir overholdt, herunder kravene til det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Å sørge for et godt og sikkert arbeidsmiljø skal inngå som en del av den ordinære styringen av virksomheten. Til hjelp i dette arbeidet samarbeider arbeidsgiver med verneombud, arbeidsmiljøutvalg og bedriftshelsetjenesten. Arbeidsgiver kan imidlertid ikke

<sup>13</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/arbeidsmiljomodellen/>

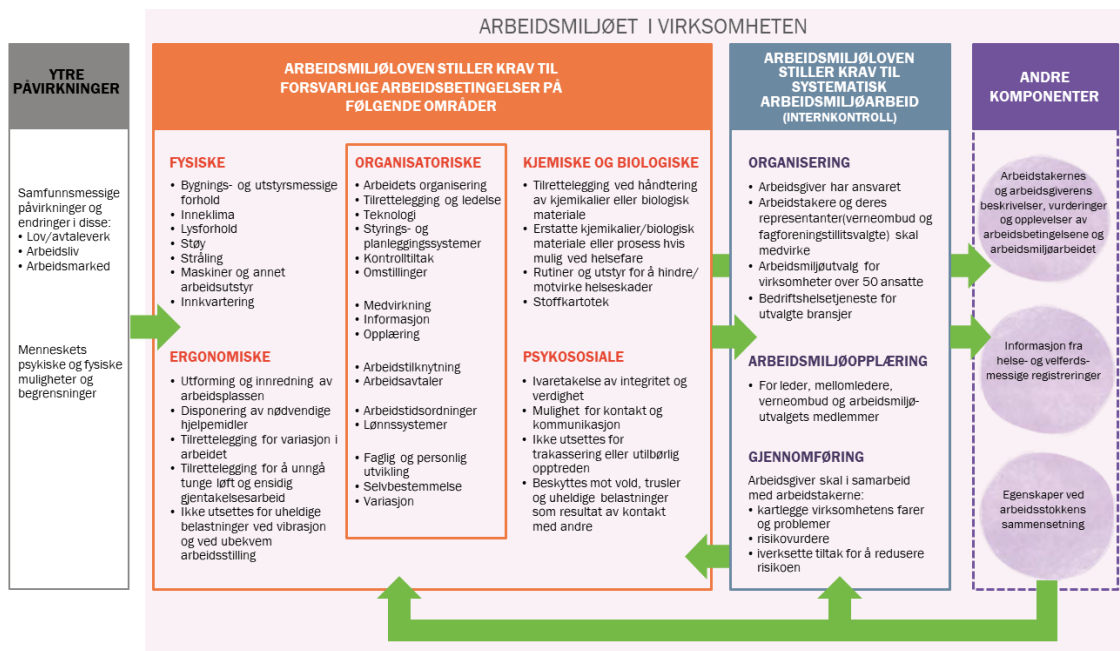
<sup>14</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/5e0377114dbc43248ca00ed1b9b2bca5/arbeidsmiljomodellen.pdf>



overføre ansvaret til disse organene. Arbeidstakerne har på sin side en plikt til å delta i dette arbeidet. I forbindelse med gjennomføring av lovens krav kan arbeidsgiver delegere oppgaver til ledere på lavere nivå i virksomheten. Dette fritar ikke arbeidsgiver for det overordnede ansvaret. Arbeidsgiver må selv vurdere hvordan arbeidsmiljøproblemene best kan løses og hvordan oppgaver kan delegeres slik at kravene overholdes.

Videre uttrykkes det i veilederen for arbeidsmiljømodellen at arbeidsmiljøarbeidet er virksomhetens viktigste redskap til kontinuerlig forbedring av arbeidsbetingelsene. Det er virksomhetene som har ansvaret for å drive dette arbeidet. Arbeidstilsynets inspektører skal kontrollere om det gjennomføres et systematisk arbeidsmiljøarbeid og om dette arbeidet er egnet til å avdekke om virksomheten ivaretar lovens krav. Arbeidstilsynets inspektører skal for eksempel kontrollere at arbeidsgiver – i samarbeid med verneombud og arbeidsmiljøutvalg – kartlegger og vurderer om arbeidsbetingelsene i virksomheten er fullt forsvarlige og at kartleggingen følges opp med aktuelle tiltak.

### ARBEIDSTILSYNETS ARBEIDSMILJØMODELL – INNGANGSDØRER TIL VURDERING AV ARBEIDSMILJØ



Figur 1 Arbeidstilsynet arbeidsmiljømodell

## 2.7 NAV Arbeidslivssenter

NAV Arbeidslivssenter ble opprettet i 2002 som et virkemiddel under avtalen om Inkluderende arbeidsliv, der hovedoppgaven var å bistå virksomheter som hadde inngått IA-avtale i det langsiktige, systematiske og forebyggende HMS- og IA-arbeidet. Fra 2019 inkluderer IA-avtalen hele arbeidslivet, og det betyr at alle virksomheter i Norge har mulighet til å få bistand fra NAV og NAV Arbeidslivssenter. Etter ny avtale inngår IA som en del av de helhetlige og koordinerte tjenestene til NAV som både innbefatter selvbetjente digitale tjenester og tjenester med prosessstøtte til prioriterte virksomheter. Virksomheter tilbys tjenester fra NAV på ulike

tjenestenivåer ut fra en vurdering av virksomhetenes behov. I rapporten "IA-avtalen 2019-2022 Erfaringskartlegging"<sup>15</sup> står det følgende beskrivelse av behov og tilbudet tjenester fra NAV/NAV Arbeidslivssentre: For virksomheter med *behov for økt kunnskap* tilbys digitale tjenester, nettbaserte kurs og webinarer. For virksomheter med *behov for økt kompetanse*, tilbys informasjon og tjenester på innloggede sider (oppfølging av sykmeldte ansatte, sykefraværstatistikk, samtalestøtte til arbeidsgiver og henvisning til Arbeidsmiljøportalen). For virksomheter som *oppfyller kriteriene for prioritert bistand*, tilbys målrettet tidsavgrenset prosessuell støtte, i hovedsak fra NAV Arbeidslivssentre. Prioriterte tjenester (prosessbistand) er typisk gitt store virksomheter med mange tapte dagsverk og høyt sykefravær. Arbeidslivssentrenes hovedoppgave er oppfølging av virksomheter og prosessveiledning av virksomheter innenfor de tre hovedtjenestene: redusere sykefravær, forebyggende arbeidsmiljøarbeid og HelseArbeid. Bistanden gis til prioriterte virksomheter i en tidsavgrenset periode.

## 2.8 Andre aktører og kilder til bruk i arbeidsmiljøarbeidet

I tillegg til de aktørene og rollene vi har beskrevet over, finnes det også andre aktører og kilder til kunnskap som virksomhetene kan benytte seg av i sitt arbeidsmiljøarbeid. Her vil vi kort redegjøre for følgende aktører/kilder: STAMI/NOA, Arbeidsmiljøportalen og Idébanken.

**Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)** er det nasjonale forskningsinstituttet innen arbeidsmiljø og arbeidshelse i Norge og er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Forskning er STAMIS kjerneoppgave og samfunnsoppdraget er å gjøre norsk arbeidsliv best mulig i stand til å forebygge arbeidsrelaterte helseproblemer, sykdom og skade. Som del av arbeidsmiljøatsingen gjennom IA-avtalen 2019-2022 har STAMI fått et særlig ansvar for å frambringe relevant kunnskap og tilrettelegge for kunnskapsbaserte tiltak på norske arbeidsplasser. Instituttet leverer blant annet statistikk og fakta som beskriver arbeidsmiljøtilstanden i Norge gjennom Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA), og utgir Faktabok om arbeidsmiljø og helse hvert tredje år.

**Arbeidsmiljøportalen**<sup>16</sup> er en nettside som ble opprettet i 2021 som et tiltak i en nasjonal arbeidsmiljøatsning gjennom IA-avtalen. Portalen er et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV, Petroleumsstilsynet (PTIL) og STAMI. Arbeidsmiljøportalen formidler informasjon om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer, sektorer og virksomheter. Innholdet er rettet mot bransjene og består av kunnskapsbaserte verktøy og fakta som er tilpasset arbeidsmiljøutfordringene i de ulike bransjene. Portalen inneholder ulik kunnskap og verktøy som: Arbeidsmiljøhjelpen (verktøy fra Arbeidstilsynet), En bra dag på jobb (verktøy fra STAMI), Fakta om bransjen (statistikk fra PTIL og STAMI) og Min side – arbeidsgiver (statistikk fra NAV).

<sup>15</sup><https://www.regjeringen.no/contentassets/5858ee72bd7742a284c0b60e4f976482/rapport-erfaringskartlegging-ia-2019-2022.pdf>

<sup>16</sup> [Hjem - Arbeidsmiljøportalen \(arbeidsmiljoportalen.no\)](https://www.arbeidsmiljoportalen.no)



**Idébanken**<sup>17</sup> er et virkemiddel som skal bidra til å nå målene i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Idébankens oppgave er å øke IA-kompetansen i norsk arbeidsliv gjennom formidling av gode eksempler, forskning og annen kunnskap. Idébanken er organisatorisk underlagt Arbeids- og velferdsdirektoratet, men blir finansiert med øremerkete midler fra Arbeids- og sosialdepartementet. Idébanken er en inspirasjonskilde og verktøykasse for norske virksomheter som deler ideer og kunnskap om sykefravær, arbeidsmiljø, seniorpolitikk og inkludering.

---

<sup>17</sup> <https://www.idebanken.org/>

## 3 Metode og datamateriale

I dette kapitlet redegjør vi for forskningsdesign, rekruttering og datainnsamling, utvalg og analysene som resultatene i dette oppdraget baserer seg på. Vi diskuterer styrker og svakheter ved datamaterialet og metoden i kapittel 6.5.

Problemstillingene peker både på et behov for kvalitative data, som kan gi en nærmere analyse av dybden i relevante tema og problemstillinger, og behov for kvantitative data samlet inn ved hjelp av spørreundersøkelse for å kunne gi et godt svar på omfang og sammenhenger mellom ulike forhold. Det ble derfor benyttet en type 'mixed-methods'-design (Timans, Wouters og Heilbron, 2019) hvor kvalitative og kvantitative forskningstilnæringer kombineres og bygger på hverandre, både når det gjelder problemstillinger, datainnsamling, analyse og fremstilling. Vi har gjennomført en kvalitativ intervjuundersøkelse blant norske virksomheter for å få dybdeforståelse av virksomheters kunnskap om, og prioritering av psykososialt arbeidsmiljøarbeid, og en spørreundersøkelse til et tilfeldig utvalg av norske virksomheter. Datainnsamlingsperioden foregikk fra januar til juni 2022. Vi vil først beskrive kort populasjonen av virksomheter som vi tar utgangspunkt i før vi redegjør for rekruttering, datainnsamling, metode og utvalg i den kvalitative intervjuundersøkelsen og deretter for spørreundersøkelsen. Videre gir vi beskrivelse av analysene vi har gjennomført.

### 3.1 Om virksomheter i Norge

Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB)<sup>18</sup> er det 629 953 virksomheter i Norge i 2022. Av disse er 423 839 registrert med ingen ansatte, og det gjenstår da 206 114 virksomheter *med* ansatte. Av disse igjen er det 102 862 virksomheter som har under fem ansatte og som dermed ikke faller inn i respondentgrunnet for vår undersøkelse. Vi står da igjen med 103 252 virksomheter som utgjør populasjonen for denne kartleggingen. Arbeidsmiljøloven gjelder for virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, og setter plikten til å ha verneombud for virksomheter med minst 10 ansatte og arbeidsmiljøutvalg (AMU) for virksomheter med 50 ansatte eller mer. Virksomhetsstørrelse kan ha betydning for hvordan man jobber med arbeidsmiljøet og vi har i denne kartleggingen valgt å kategorisere populasjon og utvalg utfra størrelsesinndelingen "små virksomheter" med 5-49 ansatte, "mellomstore virksomheter" med 50-249 ansatte og "store virksomheter" med 250 ansatte eller mer. Med denne kategoriseringen er det 92 854 (89,9 %) små virksomheter, 9510 (9,2 %) mellomstore, og 888 (0,9 %) store virksomheter i Norge i 2022<sup>19</sup>.

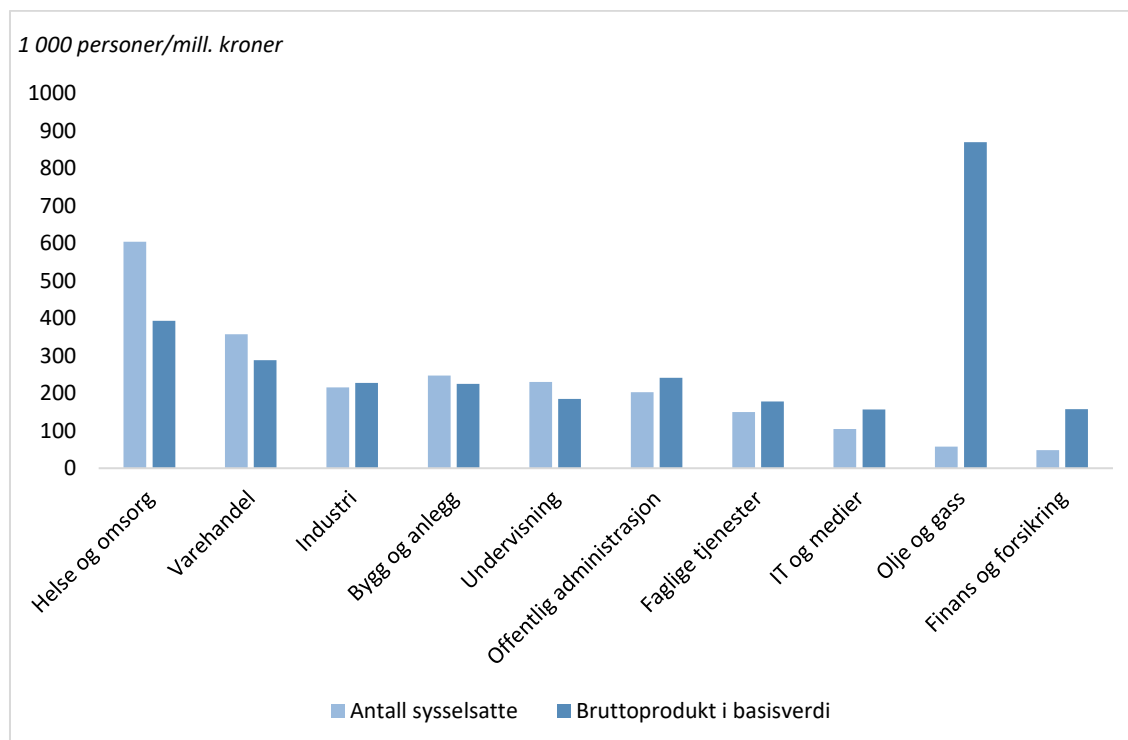
<sup>18</sup> <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/virksomheter-og-foretak/statistikk/virksomheter>

<sup>19</sup> <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/virksomheter-og-foretak/statistikk/virksomheter>

## 3.2 Kvalitativ intervjuundersøkelse

### 3.2.1 Rekruttering og datainnsamling

Siden dette oppdraget er en kartlegging av norske virksomheters kunnskap om, prioritering av og arbeid med psykososialt arbeidsmiljø tok vi utgangspunkt i de største bransjene og næringene i Norge<sup>20</sup>, målt ved antall sysselsatte og produksjon, som vist i figur 2.



Figur 2 Oversikt over antall sysselsatte og produksjon i de ti største næringene i Norge, 2022.

Det ble rekruttert virksomheter til den kvalitative intervjuundersøkelsen ved å foreta et strategisk utvalg basert på virksomhetsstørrelse og bransje/næringsområde. Målet var å rekruttere 40-50 virksomheter med en spredning innen næringsområdene som gjenspeilet størrelsesorden etter antall sysselsatte som vist i figur 2, og som tilstrebet en relativt jevn fordeling mellom de tre størrelseskategoriene små, mellomstor og store virksomheter. Det var også et mål om å rekruttere virksomheter med geografisk spredning i tilhørighet og lokasjon.

Siden oppdraget skulle gjennomføres innenfor en relativt kort tidsperiode var det avgjørende å få tilgang til virksomheter for intervju raskt. Innledningsvis benyttet vi oss av sentrale og regionale arbeidsgiverorganisasjoner innenfor de 10 utvalgte bransjene for å få forslag på virksomheter som kunne forespørres til å delta. Vi kontaktet følgende sentrale parter i rekrutteringsarbeidet; KS, Spekter, Virke, Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD), og Finans Norge, og følgende regionale parter; Entreprenørforeningen - Bygg og Anlegg (EBA) Trøndelag, NHO Innlandet, NHO Vestlandet, NHO Viken Oslo og NHO Rogaland. Disse ble kontaktet per e-post med forespørsel om å bistå med forslag på et antall virksomheter innenfor

<sup>20</sup> <https://www.ssb.no/nasionalregnskap-og-konjunkturer/faktaside/norsk-naeringsliv>

de ulike næringskategoriene som ble spesifisert, for eksempel ønsket vi forslag på 12 virksomheter innen industrinæringen fra NHO Innlandet. Vi mottok forslag på virksomheter fra flere av partene, mens det fra noen ikke kom respons eller det ble enighet om en annen rekrutteringsstrategi (for eksempel ble det fra KS besluttet at vi skulle foreta utvalget selv basert på de kriteriene vi hadde satt på antall virksomheter, type virksomhet, størrelse og geografisk spredning). Forslagene vi fikk inn dannet grunnlag for en videre utvelgelse der vi hensyntok type virksomhet innenfor næringsområdene og størrelse på virksomhetene. Forskerne fra SINTEF tok den videre kontakten og dialogen med virksomhetene som ble trukket ut til å delta.

Det ble besluttet å avvente med rekruttering og gjennomføring av intervju innenfor sektorene 'Undervisning' og 'Helse og omsorg' til senere i datainnsamlingsperioden, da disse sektorene opplevde høyt sykefravær og stor arbeidsbelastning på grunn av pandemien i begynnelsen av perioden for datainnsamling. Virksomheter som inngår som en del av bransjeprogrammene<sup>21</sup> under IA-avtalen 2019-2022 ble ikke inkludert i den kvalitative intervjuundersøkelsen av to grunner; 1) virksomhetene kan ha mottatt både kompetanseheving og forslag til tiltak innen temaet psykososialt arbeidsmiljø gjennom deltakelse i bransjeprogrammet og kan derfor representere en potensiell skjevhet og 2) virksomhetene har bidratt i annen forsknings- og utviklingsaktivitet som har medført tidsbruk for dem, og kan oppleve at de allerede har bidratt mye til kunnskapsproduksjon om innholdsforståelse og strategier for arbeid med psykososialt arbeidsmiljø og kan dermed være mindre tilbøyelig for å delta. Noen av bransjene i bransjeprogrammet er representert i utvalget, selv om virksomhetene som er med i intervjuundersøkelsen ikke inngår der. Det vil si at barnehager som bransje er representert i utvalget, men ikke en av de barnehagene som inngår i bransjeprogrammet.

Etttersom rekrutteringsarbeidet pågikk opplevde vi at det var utfordrende å få tilstrekkelig antall virksomheter som takket ja i kvotene med virksomheter innenfor de ulike næringene og størrelsene. Forskerne måtte derfor etter hvert benytte eget fagnettverk for å rekruttere virksomheter og ellers ta et strategisk uttrekk basert på kriteriene. Vi opplevde at det var mange som gjerne ville delta, men som ikke kunne prioritere dette da de opplevde høyt arbeidspress og mye sykefravær i perioden.

### 3.2.2 Gjennomføring og metode

Det konkrete rekrutteringsarbeidet mot virksomheten foregikk ved at det ble sendt en e-post til daglig leder/virksomhetsleder/HR med forespørsel om å delta i studien. Det ble sendt påminnelser på e-post ved behov, og der det var mulig henvendte vi oss per telefon.

Det ble gjennomført to intervju per virksomhet: ett med ledelsen (enten daglig leder og/eller HR/HMS ansvarlig) og ett med representant(er) fra tillitsvalgte og/eller verneombud. Det siste ble gjennomført som gruppeintervju. Daglig leder/virksomhetsleder/HR viderefremmet kontakten med representanter for arbeidstakerne slik at vi fikk gjort avtaler om intervju med begge parter hver for seg. Intervjuene foregikk på Teams, med unntak av én virksomhet der vi

<sup>21</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/bransjeprogrammer-under-ia-avtalen-20192022/id2645863/>

gjennomførte begge intervjuene med fysisk tilstedeværelse i virksomheten. Intervjuene varte fra 45-90 minutter.

Intervjuene fulgte en semi-strukturert intervjuguide som dekket viktige temaområder relatert til problemstillingene samt en fleksibilitet med åpne spørsmål som ga informantene mulighet til å komme med refleksjoner, tanker og synspunkter som var relevante for problemstillingen (Kvale og Brinkman, 2015). I gruppeintervjuene ble det i tillegg rom for interaksjon og diskusjon mellom informantene om temaene (Steyaert og Bouwen, 2004). To forskere deltok på de fleste intervjuene, der en hadde ansvar for å notere. Noen intervju ble gjennomført av en forsker sammen med en praksisstudent<sup>22</sup> fra NTNU som fikk ansvaret for notatskriving. I tillegg ble det tatt lydopptak som støtte til notatene. Alle informantene mottok et informasjonsskriv og en samtykkeerklæring før datainnsamlingen startet. Prosjektet er registret og godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD).

### 3.2.3 Utvalg intervjuundersøkelse

I samråd med oppdragsgiver og referansegruppen for prosjektet (bestående av representanter fra oppdragsgiver, Arbeidstilsynet, og arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner) ble det besluttet å nedjustere antall virksomheter for intervju til 30. Det endelige utvalget for intervjuundersøkelsen er presentert i tabell 2.

Tabell 2 Oversikt over intervju fordelt på næringshovedområde og virksomhetsstørrelse.

Næringshovedområde <sup>23</sup>	Antall virksomheter	Antall intervju	Virksomhetsstørrelse		
			5-49	50- 249	250-
Helse og omsorg/sosialtjenester	6	11	5	-	1
Varehandel	4	7	-	2	2
Bygg og anlegg	3	6	1	2	-
Industri	3	5	1	1	1
Undervisning	5	10	-	4	1
Offentlig administrasjon	4	7	1	1	2
Faglige tjenester	1	2	-	1	-
IT og medier	2	4	2	-	-
Olje og gass	1	2	-	-	1
Finans og forsikring	1	2	-	-	1
<b>Totalt</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>9</b>

<sup>22</sup> Tre masterstudenter fra Master i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Institutt for Psykologi, NTNU, var tilknyttet prosjektet i sin praksisperiode på SINTEF.

<sup>23</sup> Navn på næringshovedområdene er hentet fra SSBs oversikt over de største næringene i Norge, og avviker noe fra navnene i Standard for næringsgruppering (NACE) som benyttes i det kvantitative utvalget.

I de 30 virksomhetene har vi gjennomført to intervju med unntak av fire virksomheter hvor det ikke lot seg gjøre å intervju ansattrepresentanter av ulike årsaker (vanskelig å finne tidspunkt, manglende respons etter purringer, liten virksomhet uten tillitsvalgte eller verneombud). Til sammen utgjør datamaterialet 56 kvalitative intervju med totalt 78 informanter. I tabell 2 ser vi hvordan intervjuene fordeler seg mellom næringsområdene og virksomhetsstørrelse. I tillegg til spredning i næring og størrelse er det en geografisk spredning med virksomheter fra Nordland, Trøndelag, Møre og Romsdal, Innlandet, Oslo, Viken, Agder og Vestlandet.

### 3.3 Spørreundersøkelse

#### 3.3.1 Uttrekk og rekruttering

Som beskrevet i avsnitt 3.1 utgjør populasjonen for denne kartleggingen 103 252 norske virksomheter, der 89,9 % er i kategorien små, 9,2 % er mellomstor og 0,9 % er store virksomheter. I et representativt utvalg vil det derfor bli en stor hovedvekt av små virksomheter, mens store virksomheter vil ha lav sannsynlighet for å bli trukket ut og vil utgjøre en svært liten andel. For å undersøke hvordan norske virksomheter forstår, prioriterer og jobber med psykososialt arbeidsmiljø argumenterer vi for at det er viktig at utvalget gjenspeiler hvor arbeidsstokken i Norge er sysselsatt, og at utvalget fanger opp mellomstore og store virksomheter. I tillegg må det tas høyde for fordelingen mellom offentlig og privat sektor, der fordeling i populasjonen er ca. 80 % private og 20 % offentlige virksomheter. For å hensynta disse aspektene ble det foretatt et bruttoutvalg på 5000 virksomheter fordelt på kvoter etter virksomhetsstørrelse og sektor. Tabell 3 gir en oversikt over fordelingen. Med en forventet svarprosent på ca. 20 % (basert på erfaringer fra tidligere undersøkelser), ønsket vi et utvalg med minst 100 virksomheter i hver av kategoriene på størrelse, og mål om minst 1000 virksomheter totalt sett. Store virksomheter ble av den grunn vektet opp til 500 eller 10 % av bruttoutvalget, mens mellomstore utgjorde 30 % og små 60 %. Innenfor kategorien "små" ble det også gjort justeringer slik at den minste kategorien (5-9) ble nedjustert til fordel for de to andre kategoriene innenfor "små virksomheter".

Tabell 3 Oversikt over fordeling i virksomhetsstørrelse og sektor av bruttoutvalg på 5000 virksomheter.

Fordeling > 4 ansatte		Totalt	Privat	Offentlig
Små	5-9 ansatte	667	533	133
	10-19 ansatte	1000	800	200
	20-49 ansatte	1333	1067	267
	<i>Totalt små</i>	<i>3000</i>	<i>2400</i>	<i>600</i>
Mellomstore	50-99 ansatte	1040	832	208
	100 - 249 ansatte	460	368	92
	<i>Totalt mellomstore</i>	<i>1500</i>	<i>1200</i>	<i>300</i>
Store	250 ansatte og over	500	400	100
<b>Totalt</b>		<b>5000</b>	<b>4000</b>	<b>1000</b>

### 3.3.2 Gjennomføring og metode

Sentio Research Norge AS bisto i arbeidet med uttrekk, utsendelse og utvikling av spørreskjemaet. Det ble gjennomført et tilfeldig uttrekk av 5000 virksomheter innenfor de gitte kvotene fra database levert av Data factory<sup>24</sup>. Siden det ikke foreligger oppdaterte e-postadresse til daglig leder/virksomhetsleder i Foretaksregisteret eller Enhetsregisteret, er digital utsending av spørreundersøkelser til virksomheter i Norge ikke mulig. For å nå frem til både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden ble postal utsending til virksomhetene derfor benyttet. Det ble sendt ut brev til virksomhetens postadresse med ett invitasjonsbrev til arbeidsgiversiden og ett eget invitasjonsbrev til (hoved)tillitsvalgt/verneombud/ansattrepresentant. Invitasjonsbrevene inneholdt informasjon om formål med datainnsamlingen, prosedyre, personvern og kontakinformasjon til SINTEF, samt lenke til selve spørreundersøkelsen. Utsendelse ble gjennomført 29. april 2022, med purring per post i uke 20. Spørreundersøkelsen ble avsluttet 14. juni 2022.

Innholdet i spørreskjemaet baserte seg på første analysefase av den kvalitative datainnsamlingen og er designet av forskerne i SINTEF. Både oppdragsgiver og deltakere fra partene i referansegruppen kommenterte på et utkast av spørreskjemaet. Det ble også pilotert på et lite utvalg ledere og verneombud. Selve spørreskjemaet ble satt opp i web-spørreskjemaverktøyet SurveyXact av Sentio. SurveyXact er markedets sikreste verktøy når det kommer til beskyttelse av persondata og er tilpasset for å tilfredsstille lovgivningen om personvern. Både Sentio og SINTEF testet og kvalitetssikret spørreskjemaet før utsending.

### 3.3.3 Beskrivelse av utvalget

Vi mottok svar fra totalt 1558 respondenter fra 1153 virksomheter. I 382 virksomheter har vi 2 svar, ett fra arbeidsgiver og ett fra arbeidstaker, de resterende 771 virksomhetene har vi ett svar, enten fra arbeidsgiver eller arbeidstakersiden. Tabell 4 gir en oversikt over antall svar, svarprosent og prosent av utvalget fordelt på virksomhetsstørrelse.

Tabell 4 Oversikt over utvalget med fordeling i virksomhetsstørrelse på antall utsendt, antall svar, svarprosent og prosent av utvalget.

Størrelseskategori	Virksomhetsstørrelse	Antall utsendt	Antall svar	Svarprosent	Prosent av utvalget
Små	5-9	667	70	10,5	6,1
	10-19	1000	149	14,9	12,9
	20-49	1333	298	22,4	25,8
	<i>Totalt små</i>	<i>3000</i>	<i>517</i>	<i>17,0</i>	<i>44,8</i>
Mellomstore	50-99	1040	313	30,1	27,1
	100-249	460	155	33,7	13,4
	<i>Totalt mellomstore</i>	<i>1500</i>	<i>468</i>	<i>31,2</i>	<i>40,6</i>
Store	250+	500	168	33,6	14,6
	<i>Store virksomheter</i>	<i>500</i>	<i>168</i>	<i>33,6</i>	<i>14,6</i>
	<b>Totalt</b>	<b>5000</b>	<b>1153</b>	<b>23,1</b>	<b>100</b>

<sup>24</sup> <https://datafactory.no/>

Målet om å ha minst 100 virksomheter innen hver størrelseskategori ble oppnådd med en fordeling på 517 små, 468 mellomstore, og 168 store virksomheter. Svarprosent i det totale utvalget av virksomheter er 23,1 prosent, mens svarprosent i kvotene varierer fra 17 prosent i de små, 31,2 prosent i de mellomstore til 33,6 prosent i de store virksomhetene.

Tabell 5 gir en oversikt over antall svar fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og de ulike rollene inkludert i disse kategoriene. Av de 1558 respondentene er 977 (62,7 %) representanter fra arbeidsgiver (leder, HR- eller HMS-rolle) og 581 respondenter (37,3 %) er ansattrepresentanter (verneombud, hovedverneombud, tillitsvalgt, både verneombud og tillitsvalgt). En av årsakene til at vi har svar fra flere representanter fra arbeidsgiversiden er at vi fra 24 virksomheter har mottatt to svar som representerer arbeidsgiver (f.eks. ledelse og HMS-rolle). I tillegg var det arbeidsgiver som mottok brevet og som videre skulle sørge for å koble på relevant ansattrepresentant. Det er også naturlig at leder, HR- og HMS- har mer kontortid i og dermed også mer mulighet for å svare.

Tabell 5 Oversikt over antall svar innen de ulike rollene, og arbeidsgiver-/arbeidstakersiden oppsummert.

Rolle	Antall utsendt	Antall svar	Svarprosent	Prosent av utvalget
Leder	-	653	-	41,9
HR-rolle	-	254	-	16,3
HMS-rolle	-	70	-	5,5
<i>Arbeidsgiver</i>	5000	977	19,5	62,7
Verneombud (VO)	-	247	-	15,9
Hovedverneombud (HVO)	-	167	-	10,7
Tillitsvalgt (TV)	-	122	-	7,8
Både VO og TV	-	45	-	2,9
<i>Arbeidstaker</i>	5000	581	11,6	37,3
<b>Totalt</b>	<b>10 000</b>	<b>1558</b>	<b>15,6</b>	<b>100</b>

SINTEF mottok flere henvendelser fra virksomheter som hadde fått invitasjon om å delta i studien. 20 virksomheter tok kontakt og formidlet at de enten ikke kunne prioritere å delta eller at det hadde skjedd endringer i antall ansatte og at de dermed ikke var en del av populasjonen med 5 eller mer ansatte. Vi mottok også henvendelser fra flere verneombud som hadde fått tilsendt brevet for sent eller fått informasjon først etter at undersøkelsen var stengt. Av de 1150 virksomheter som svarte på spørsmål om de har verneombud svarer 90,5 prosent at de har verneombud, mens 6,3 prosent svarer "nei" og 3,2 prosent sier at de har en annen ordning. Av de 72 som svarte "nei" har 30 virksomheter mindre enn 10 ansatte. Av de 37 som svarte "nei, annen ordning" har 12 virksomheter mindre enn 10 ansatte. Det vil si at 67 virksomheter har, så fremt de ikke er unntatt arbeidsmiljøloven, svart "nei/nei, annen ordning" selv om de er av en størrelse hvor loven pålegger verneombud.

I populasjonen av norske virksomheter og i bruttoutvalget som ble benyttet for rekruttering så var fordelingen 20 % i offentlig sektor og 80 % privat sektor. I svarene vi mottok fordeler virksomhetene seg på 31 % offentlig sektor og 69 % privat sektor. I tabell 6 og 7 oppgis informasjon om ansiennitet i roller og virksomhet på respondentene som har svart på



undersøkelsen. Og i tabell 8 viser vi oversikt over hvor stor andel tid som er frikjøpt for å utføre vervene som verneombud, hovedverneombud, tillitsvalgt og kombinert verneombud og tillitsvalgt.

Tabell 6 Ansiennitet i roller. Oppgitt i prosent av svar.

Ansiennitet i rollen	Leder	HR-rolle	HMS-rolle	Verneombud	Hovedverneombud	Tillitsvalgt/ansattrep.	Både verneombud og tillitsvalgt
0-3 år	30 %	44 %	34 %	67 %	56 %	48 %	49 %
4-8 år	27 %	21 %	30 %	22 %	22 %	33 %	33 %
Mer enn 8 år	43 %	35 %	36 %	11 %	22 %	20 %	18 %

Tabell 7 Ansiennitet i virksomhet. Oppgitt i prosent av svar.

Ansiennitet i virksomhet	Leder	HR-rolle	HMS-rolle	Verneombud	Hovedverneombud	Tillitsvalgt/ansattrep.	Både verneombud og tillitsvalgt
0-3 år	21 %	37 %	27 %	21 %	10 %	15 %	9 %
4-8 år	23 %	19 %	23 %	30 %	19 %	22 %	20 %
Mer enn 8 år	56 %	44 %	50 %	49 %	72 %	63 %	71 %

Informasjon om ansiennitet i rolle fordelt på bransje og fylker finnes i Vedlegg A.

Tabell 8 Andel frikjøpt tid til verv. Oppgitt i prosent av svar.

Andel frikjøpt tid til verv	Verneombud	Hovedverneombud	Tillitsvalgt/ansattrep.	Både verneombud og tillitsvalgt
Ikke frikjøpt tid	65 %	49 %	62 %	62 %
Mindre enn 10 %	19 %	14 %	21 %	20 %
10-25 %	13 %	15 %	7 %	13 %
26-50 %	1 %	5 %	4 %	2 %
51-75 %	1 %	1 %	2 %	0
Over 75 %	1 %	16 %	4 %	2 %

Respondentene ble bedt om å angi hvilket hovedavtaleområde deres virksomhet var underlagt. Tabell 9 viser svarene på virksomhetsnivå. Her ser vi at det er mange som faller inn under "andre". Siden vi ikke hadde med Oslo kommune som eget område er det en andel av kommunale virksomheter som tilhører dette hovedavtaleområdet som har svart andre, men vi ser også at det er mange andre som har svart "andre". Dette kan bero på at de har vært usikker på hvilket område deres virksomhet er underlagt eller at spørsmålet var uklart.

Tabell 9 Virksomheter i utvalget fordelt på hovedavtaleområder.

Hovedavtaleområde	Antall svar	Prosent av utvalget
Staten	58	5
KS	130	11,3
Virke	114	9,9
Spekter	27	2,3
Spekter Helse	7	0,6
NHO	361	31,3
Andre	456	39,5
<b>Totalt</b>	<b>1153</b>	<b>100</b>

I tabell 10 viser vi hvordan virksomhetene som har svart på undersøkelsen fordeler seg mellom ulike fylker<sup>25</sup> i Norge. Her viser tallene at alle fylker, samt Svalbard og Jan Mayen, er inkludert i undersøkelsen og at vi dermed har en geografisk spredning på utvalget.

Tabell 10 Virksomheter i utvalget fordelt på fylker (inkludert Svalbard og Jan Mayen).

Fylker	Antall svar	Prosent av utvalgt
Oslo	183	15,9
Rogaland	98	8,5
Møre og Romsdal	62	5,4
Nordland	75	6,5
Svalbard og Jan Mayen	5	0,4
Viken	216	18,7
Innlandet	84	7,3
Vestfold og Telemark	85	7,4
Agder	56	4,9
Vestland	121	10,5
Trøndelag	109	9,5
Troms og Finnmark	59	5,1
<b>Totalt</b>	<b>1153</b>	<b>100</b>

I de videre analysene vil vi ikke gjøre systematiske analyser av geografiske forskjeller, da vi ikke har grunnlag for å anta at arbeid med psykososialt arbeidsmiljø følger geografiske skillelinjer i vesentlig grad. Det foreligger ulike næringsstrukturer i de ulike fylkene og regionene i Norge og en geografisk fremstilling vil kunne maskere forskjeller mellom bransjer og virksomhetsstørrelse, som vi anser er viktigere enn geografi. Vi gjør imidlertid to unntak der vi viser fordeling på fylker uten å kjøre statistiske analyser, dette gjelder på spørsmålet om hvilke eksterne aktører og kilder virksomhetene benytter seg av for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljøarbeid (tabell 16) og på spørsmålet om virksomheter har mottatt hjelp/bistand fra eksterne aktører i sitt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø (tabell 18 i seksjon 4.1.5). På disse spørsmålene kan geografi være en relevant faktor da det kan forekomme ulike strategier og satsninger på psykososialt

<sup>25</sup> I listen er Svalbard og Jan Mayen inkludert selv om det ikke har status som eget fylke.

arbeidsmiljø hos myndighetsinstanser og andre eksterne aktører i de ulike regionene/fylkene, samt at det kan være ulik "tilgang" på eksterne aktører i de forskjellige fylkene.

I tabell 11 ser vi hvordan virksomhetene i utvalget fordeler seg mellom ulike bransjer/næringsområder<sup>26</sup>. Tabellen viser hvor mange virksomheter som ble trukket ut i bruttoutvalget (5000 virksomheter) innenfor hver næringskategori, hvor mange som har svart, svarprosent og andel av svarene som tilhører privat sektor.

Tabell 11 Virksomheter i utvalget fordelt på bransjer/næringsområder. Antall usendt, antall svar, svarprosent og andel av private virksomheter.

Bransje/næringsområde	Antall usendt	Antall svar	Svarprosent	Andel private av antall svar
Jordbruk, skogbruk og fiske	112	26	23	96
Bergverksdrift og utvinning	46	14	30	100
Industri	460	129	28	98
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	96	40	42	10
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	81	28	35	14
Bygge- og anleggsvirksomhet	644	113	18	92
Varehandel; reparasjon av motorvogner	786	126	16	98
Transport og lagring	284	66	23	70
Overnattings- og serveringsvirksomhet	350	25	7	92
Informasjon og kommunikasjon	211	62	29	71
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	67	32	48	100
Omsetning og drift av fast eiendom	71	13	18	69
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	347	76	22	74
Forretningsmessig tjenesteyting	267	47	18	83
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	237	94	40	0
Undervisning	119	33	28	70
Helse- og sosialtjenester	363	110	30	63
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	189	42	22	40
Annen tjenesteyting	267	77	29	42
Uoppgitt	3	0	0	
<b>Totalt</b>	<b>5000</b>	<b>1153</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Som tabellen viser så er alle hovednæringsområdene representert i utvalget. De store næringene som industri, varehandel, bygg- og anlegg og helse- og sosialtjenester og offentlig administrasjon m.m. har flest virksomheter i utvalget, som er i samsvar med størrelsen på næringsområdene i populasjonen. Når vi ser nærmere på bransjene Undervisning og Helse- og sosialtjenester, ser vi at utvalget har stor overvekt av private virksomheter i begge bransjene,

<sup>26</sup> Her er SN2007 som bygger på EUs næringsstandard NACE benyttet.

noe som ikke samsvarer med populasjonen. Det kan være flere årsaker til dette. En årsak kan være at det er vanskeligere å rekruttere offentlige virksomheter innenfor disse to bransjene, noe vi også erfarte i intervjuundersøkelsen. Mange opplevde et stort sykefravær på grunn av pandemien og dermed et økt arbeidspress som gjorde det krevende å prioritere deltakelse i forskningen. En annen potensiell feilkilde kan være databasen fra Data factory. Tabell 12 viser detaljerte næringskoder og sektor for disse to bransjene.

Tabell 12 Oversikt over antall virksomheter fordelt på offentlig og privat sektor innenfor de ulike næringskodene i områdene Undervisning og Helse- og sosialtjenester.

Næringsområde/næringskoder		Antall offentlige	Antall private
Undervisning	Andre tjenester tilknyttet undervisning		1
	Annen undervisning ikke nevnt annet sted	1	4
	Ordinær grunnskoleundervisning		10
	Pedagogisk-psykologisk rådgivningstjeneste	2	
	Trafikkskoleundervisning		4
	Spesialskoleundervisning for funksjonshemmede	1	
	Undervisning ved andre høyskoler		2
	Undervisning ved universiteter	3	
	Undervisning ved vitenskapelige høyskoler	1	
	Videregående opplæring innen allmennfaglige studieretninger		1
	Videregående opplæring innen tekniske og andre yrkesfaglige studieretninger		1
	Voksenopplæringsentre	2	
	<b>Totalt Undervisning</b>	<b>10</b>	<b>23</b>
	Helse og sosialtjenester	Allmenn legetjeneste	1
Alminnelige somatiske sykehus		3	2
Andre helsetjenester			1
Andre sosialtjenester uten botilbud			2
Annen forebyggende helsetjeneste		1	2
Arbeidstrening for ordinært arbeidsmarked		12	3
Barnehager		1	29
Barneverntjenester			2
Bofellesskap for eldre og funksjonshemmede med fast tilknyttet personell hele døgnet			1
Dagsentra/aktivitetssentra for eldre og funksjonshemmede			2
Hjemmehjelp			3
Institusjoner i psykisk helsevern for voksne			3
Klinisk psykologtjeneste			1
Medisinske laboratorietjenester			1
Omsorgsinstitusjoner ellers		1	
Rehabiliterings- og opptreningsinstitusjoner		2	4
Rusmiddelinstusjoner			2
Somatiske spesialsykehus			1
Somatiske sykehjem			2
Sosiale velferdsorganisasjoner			2
Tannhelsetjenester		1	4
Varig tilrettelagt arbeid		19	1
<b>Totalt Helse- og sosialtjenester</b>		<b>41</b>	<b>69</b>

Helse- og sosialtjenester er en stor sammensatt bransje hvor det både er helsetjenester med turnusarbeid og sosialtjenester med kontorarbeid og barnehager (flestepublikt). Som tabellen viser har vi i utvalget fått en stor overvekt av arbeidsmarkedsbedrifter (arbeidstrening og varig tilrettelagt arbeid) innen helse- og sosialtjenesten og ansatte i disse tjenestene har ikke samme arbeidsmiljø som de store tjenestene som sektoren består av (kommunale sykehjem, hjemmetjenester og barnehager). Selv om det er svar fra 164 respondenter innen Helse- og sosialtjenester (fordelt på 110 virksomheter), er utvalget svært skjevt med hensyn på type virksomhet og sektor. Av 44 svar fra barnehager er det 43 som kommer fra private barnehager og ett fra en offentlig barnehage. Det samme gjelder grunnskoler, der alle som har deltatt tilhører privat sektor. Det viser seg dermed at uttrekket i dette tilfellet var noe uheldig da det viste seg å være vanskelig å nå f.eks. en kommunal barnehage, skole eller sykehjem. Sannsynligvis må datainnsamling i kommunale tjenester gjøres som egne prosjekter da det kreves en annen tilnærming for å rekruttere disse sammenliknet med andre virksomheter. På bakgrunn av denne skjevheten velger vi å ikke innlemme disse to næringsområdene på bransjenivå videre i våre fremstillinger og analyser da de er for ulike populasjonen. Ett unntak er i fremstillingen av forskjeller mellom bransjer i hvorvidt de bruker begrepet psykososialt arbeidsmiljø, der vi har valgt å inkludere disse to bransjene (se 4.1.1). Selv om de ikke er inkludert i analyser på bransjeforskjeller er respondentene fra disse bransjene fortsatt inkludert i analyser på det totale utvalget, virksomhetsnivå og mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Hver hovednæring/næringsområde består av mange undernæringer og bransjer som kan ha store forskjeller i risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Det laveste aggregeringsnivået for næring er femsifret næringskode, og det er vanskelig å vurdere om det er riktig å presentere data på et høyere aggregeringsnivå uten først å ha kunnskap fra laveste aggregeringsnivå. I tillegg kan det være store forskjeller i risikofaktorer mellom virksomheter også innen samme femsifrede næringskode, som gjør at gjennomsnittet ikke alltid gir et riktig bilde.

Når vi inkluderer næringsforskjeller i risikofaktorer (se vedlegg B) bruker vi næring på lavest mulige aggregeringsnivå, altså femsifret næringskode. Det var 5000 virksomheter fordelt på 517 ulike næringer som ble invitert til å delta, og det vil kreve et betydelig større utvalg enn 1153 virksomheter for å diskutere forskjeller mellom næringene. Virksomhetene i utvalget er fordelt på 320 næringer. Det er altså mange næringer som ikke er representert i datasettet og det er mange næringer med få svar. Når vi ser på næringsforskjeller, har vi valgt å kun se på næringer med mer enn 10 svar, uavhengig av om det er arbeidstakersiden eller arbeidsgiversiden som har svart.

Følgende 40 næringer inkluderes i de grafiske fremstillingene av næringsforskjeller som er lagt i Vedlegg B. Antall svar på respondentnivå i parentes.

- Tjenester tilknyttet husdyrhold (n=16)
- Produksjon av elektrisitet fra vannkraft (n=14)
- Distribusjon av elektrisitet (n=24)
- Handel med elektrisitet (n=11)
- Innsamling av ikke-farlig avfall (n=26)
- Oppføring av bygninger (n=40)
- Grunnarbeid (n=22)
- Elektrisk installasjonsarbeid (n=35)
- Annen spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet (n=10)
- Vedlikehold og reparasjon av motorvogner, unntatt motorsykler (n=15)
- Engroshandel med bredt utvalg av nærings- og nytelsesmidler (n=10)
- Engroshandel med maskiner og utstyr til bergverksdrift, olje- og gassutvinning og bygge- og anleggsvirksomhet (n=10)
- Butikkhandel med bredt vareutvalg med hovedvekt på nærings- og nytelsesmidler (n=25)
- Godstransport på vei (n=20)
- Drift av havne- og kaianlegg (n=13)
- Spedisjon (n=10)
- Drift av hoteller, pensjonater og moteller med restaurant (n=12)
- Drift av restauranter og kafeer (n=11)
- Programmeringstjenester (n=12)
- Konsulentvirksomhet tilknyttet informasjonsteknologi (n=17)
- Bankvirksomhet ellers (n=23)
- Hovedkontortjenester (n=12)
- Bedriftsrådgivning og annen administrativ rådgivning (n=12)
- Annen teknisk konsulentvirksomhet (n=12)
- Annen forskning og annet utviklingsarbeid innen naturvitenskap og teknikk (n=16)
- Utleie av arbeidskraft (n=16)
- Rengjøring av bygninger (n=12)
- Generell offentlig administrasjon (n=37)
- Offentlig administrasjon tilknyttet helsestell, sosial virksomhet, undervisning, kirke, kultur og miljøvern (n=41)
- Offentlig administrasjon tilknyttet næringsvirksomhet og arbeidsmarked (n=15)
- Retts- og fengselsvesen (n=11)
- Brannvern (n=10)
- Ordinær grunnskoleundervisning (n=14)
- Barnehager (n=44)
- Arbeidstrening for ordinært arbeidsmarked (n=25)
- Varig tilrettelagt arbeid (n=30)
- Drift av kulturhistoriske museer (n=14)
- Idrettslag og -klubber (n=10)
- Religiøse organisasjoner (n=63)
- Aktiviteter i andre interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted (n=17)

Når vi ser på forskjeller mellom hovednæringskoder, er det 12 bransjer som antas å tilstrekkelig datagrunnlag til analyser av forskjeller mellom bransjene. Dette er (antall svar på respondentnivå i parentes):

- Industri (n=174)
- Bygge- og anleggsvirksomhet (n=152)
- Varehandel; reparasjon av motorvogner (n=163)
- Transport og lagring (n=89)
- Overnattings- og serveringsvirksomhet (n=35)
- Informasjon og kommunikasjon (n=74)
- Finansierings- og forsikringsvirksomhet (n=45)
- Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (n=109)
- Forretningsmessig tjenesteyting (n=61)
- Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning (n=120)
- Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter (n=55)
- Annen tjenesteyting (n=105)

### 3.4 Analyser

Forskningsdesignet i denne studien er en variant av et mixed-method design, der vi kombinerer og integrerer kvalitative og kvantitative datakilder og analyser (Creswell & Clark, 2007). Vi har benyttet en kombinasjon av et sekvensielt eksplorerende design og et triangulert design innenfor mixed-method tilnærmingen. Et sekvensielt eksplorerende design vil si at vi gjennomførte foreløpige analyser av de kvalitative dataene fra intervjustudien til å utforme spørsmål til den kvantitative spørreundersøkelsen. I analysene integrerer vi og sammenholder vi funnene der det er naturlig, det vil si en datatriangulering. I sammenstillingen av funnene våre har vi sett etter sammenfallende, utfyllende og komplementære funn i de ulike datakildene. De tre hovedproblemstillingene blir besvart ved begge metodene, men det vil være ulik vektning av hvilken datakilde som gir svar på de ulike forskningsspørsmålene innenfor hver problemstilling.

I analysen av de kvalitative dataene ble Excel brukt som verktøy. Analysen er ledet av de tre hovedproblemstillingene og meningsinnhold og beskrivelser ble sortert under den delproblemstilling det ga mest innhold til. Etter denne sorteringen ble en tematisk analyse gjennomført. I resultatdelen vil det bli presentert noen temaer som i noen tilfeller er kun basert på en analyse av intervjuene, andre ganger av både intervjuene og de åpne svarfeltene i spørreundersøkelsen. For eksempel har vi i både intervjuene og i spørreundersøkelsen spurt om hva de legger i begrepet og hvilke assosiasjoner de får. Dataene fra de ulike kildene utfyller hverandre på en god måte. På de kvantitative dataene foreligger det ulike datagrunnlag for å besvare problemstillingene. I de tilfellene hvor det er forskjeller i besvarelsene til arbeidsgiver- og arbeidstakersiden som undersøkes har vi brukt et datasett hvor vi har to svar fra en og samme virksomhet. Det vil si at vi har svar fra 764 respondenter fordelt på 382 virksomheter. Det varierer i noen grad om det er leder eller noen i en HR- eller HMS-rolle som har svart, sammen representerer de arbeidsgiversiden i disse analysene. De 382 respondentene som representerer arbeidsgiver fordeler seg da slikt: 252 ledere, 107 i en HR- og 23 i en HMS-rolle. Av de 382 som

representanter for arbeidstakersiden er det 159 verneombud, 115 hovedverneombud, 83 tillitsvalgte/ansattrepresentant og 25 som er både verneombud og tillitsvalgt.

I de analysene hvor det er virksomhetsnivået som er av interesse har vi et datagrunnlag med 1153 virksomheter. I dette datasettet er det ett svar per virksomhet. Det vil si at det er i de fleste tilfeller en gjennomsnittskåre av de to besvarelsene innad i samme virksomhet som er benyttet. I de tilfellene hvor svaralternativene var valgt/ikke valgt og ja/nei/ikke aktuelt, ble en visuell inspeksjon gjennomført og i de tilfellene hvor var spredning i svarene ble det besluttet å bevare den verdien som var mest positiv. Det var ikke mange tilfeller, men dette fører til en liten overrapportering. I analysene av bransjeforskjeller er datagrunnlaget på respondentnivå heller enn virksomhetsnivå benyttet, med kontroll for virksomhetsstørrelse og respondent (representant for arbeidsgiver eller arbeidstaker). I tillegg er det kun tatt med bransjer vi vurderer utvalgene er store nok eller balansert nok til å kunne sammenliknes. Disse analysene og fremstillingene er gjort i Stata.

For å kunne besvare de ulike problemstillingene samt gi en oversikt på hvordan tilstanden er, blir det presentert deskriptive statistikk i tillegg til resultater fra tester som t-test, ANOVA og ulike regresjonsmodeller ved bruk av Stata og/eller IBM Statistical Package for Social Science. Siden det er brukt ulike statistiske tester vil også språket variere på forklaring av resultatene. Hvilken test som brukes avgjøres av variabelens målenivå. Noen ganger rapporteres det om forskjeller mellom grupper, mens andre ganger rapporteres sannsynlighet eller odds for at det ene vil inntreffe over det andre. Ved testing av systematiske forskjeller bruker vi to ulike p-verdier avhengig av størrelse på utvalget ( $p < .001$  og  $p < .05$ ). Noen av de åpne spørsmålene ble analysert i sammenheng med de kvalitative dataene gjennom en tematisk analyse, mens andre ved bruk av «Natural Language processing» (NLP) i programmeringsverktøyet Python med pandas og spacy. Pandas er et bibliotek for dataanalyse, og spacy er et bibliotek for NLP. Substantiv, adjektiv og egennavn ble hentet ut fra teksten, omgjort til små bokstaver, og gjort til sin ordstamme. Ordenes forekomster ble talt opp før de ble gruppert sammen. Grupperingen ble gjort ved hjelp av predefinerte vektorer fra spacy, som gir en verdi mellom 0 og 1 på hvor mye to ord likner på hverandre. Alle ord som hadde en “similarity score” høyere enn 0,8 ble gruppert sammen og summert.



## 4 Resultater

I dette kapitlet presenteres resultatene fra de kvalitative og kvantitative undersøkelsene og analysene som er gjennomført i prosjektet. Vi tar utgangspunkt i de tre hovedproblemstillingene som en strukturering av funnene, med videre sortering og inndeling i underproblemstillinger og temaer under hver av disse. Resultater fra spørreundersøkelsen og den kvalitative intervjuundersøkelsen presenteres og sammenstilles på de fleste av underproblemstillingene, men med noe ulik vektning og fokus ettersom hvilke datakilder som gir svar på de ulike spørsmålene. En oppsummering av funn vil bli gjort for hver hovedproblemstilling i kapittel 5.

Prosjektets tre hovedproblemstillinger:

1. Hvordan er kunnskapen om psykososialt arbeidsmiljøarbeid blant norske virksomheter?
2. Er psykososialt arbeidsmiljøarbeid på dagsorden og hvor høyt prioriteres det blant norske virksomheter?
3. Hvordan arbeider norske virksomheter med det psykososiale arbeidsmiljøet?

### 4.1 Kunnskap om psykososialt arbeidsmiljøarbeid

I denne kartleggingen har vi undersøkt hvordan kunnskapen om psykososialt arbeidsmiljø er blant norske virksomheter, hvordan forståelsen av begrepet psykososialt arbeidsmiljø er, hvordan de får kunnskap om det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen sin, og hvilke eksterne kilder og aktører som benyttes for å få kunnskap og bistand i arbeidsmiljøarbeidet.

#### 4.1.1 Psykososialt arbeidsmiljø som begrep

I denne kartleggingen har vi undersøkt hvordan norske virksomheter forstår og bruker begrepet psykososialt arbeidsmiljø. Først presenterer vi overordnet hva informantene fra intervjuene og de åpne svarene i spørreundersøkelsen svarer på dette spørsmålet, dernest resultatene fra den kvantitative delen av spørreundersøkelsen.

En leder fra en barnehage sa følgende når vi spurte om hvordan vedkommende forstår innholdet i begrepet psykososialt arbeidsmiljø:

*«Det føles mer enn det kan beskrives».*

(Leder, Helse- og sosialtjenester, små)

Vi synes utsagnet er godt fordi det illustrerer hvordan mange av informantene ikke kunne beskrive innholdet i begrepet uten å inkludere svært mange forhold samtidig, eller å beskrive det i kontrast til fysisk arbeidsmiljø. Følgende to sitater fra et av de åpne spørsmålene i spørreundersøkelsen viser dette:

*«Begrepet dekker etter min oppfatning alt som ikke kan dekkes inn i begrepet fysisk arbeidsmiljø eller organisering av arbeidet. I bunn og grunn vil det ofte dreie seg om mellommenneskelige forhold».*

(Ansattrepresentant, Transport og lagring, stor)

«Jeg forstår det 'psykososiale arbeidsmiljøet' på vår arbeidsplass som hvordan de ansatte opplever det ikke-fysiske arbeidsmiljøet og hvilken forståelse det er blant ansatte for mekanismer for å ivareta et godt ikke-fysisk arbeidsmiljø. Med andre ord, vil et godt psykososialt arbeidsmiljø i min forståelse være definert av jevnbyrdighet, åpenhet og ansvarlighet, samt gode prosesser for å håndtere konflikter og kritikkverdige forhold.»

(Ansattrepresentant, Helse- og sosialtjenester, mellomstor)

Vi så også at begrepet er omfangsrikt når vi spurte om hvilke assosiasjoner informantene har om begrepet: de sier det er omfattende, komplisert og «diffust», selv om det varierer hvorvidt det er et begrep som gir positive- eller negative assosiasjoner. Følgende tre sitater eksemplifiserer dette:

«Nei, det er ikke et lettfattelig begrep, det er mange ting innenfor det, en slags sekkepost. Jeg tenker at psykososialt har noe med tankene våre, hodet, hvordan vi opplever ting, og vi er jo alle forskjellige, tenker på forskjellige måter og har forskjellige behov. (...) Det er ganske mye innenfor det her. (...) Dette [at det er en sekkepost] kanskje først gjør det [arbeidet] litt hemmende, fordi vi må sette oss ned å plukke begrepet fra hverandre, gå litt inn i den boblen, fordi sånn som du spurte nå, hva er det som er innenfor det, det er mange ting innenfor der og vi må jobbe frem og bli enig om det først da kanskje. Også fordi for mange er det et litt skummelt tema. Sier en fysisk, så tenker en f.eks. pulten og stolen min, og ferdig med det. Psykososialt er litt mer flytende og det er forskjellig hva en legger i det»

(Ansattrepresentant, Finans og forsikring, stor)

«Sier jeg psykososialt til gutta eller damene ute i produksjon så tror jeg kanskje 60-70 prosent av dem ikke klarer å forstå begrepet egentlig, uten å snakke dem noe ned (...).»

(Leder, Industri, mellomstor)

«Jeg tenker å hvilken "ånd" som råder på arbeidsplassen – er det en positiv eller negativ ånd – og hvordan påvirker den sinnsstemningen»

(Leder, Industri, liten)

*Trivsel* er et begrep som nevnes av svært mange i intervjuene når vi spør om deres forståelse av psykososialt arbeidsmiljø. Dette begrepet er også det som blir hyppigst nevnt i de åpne tekstsvarene i spørreundersøkelsen både når vi spør om hva de legger i begrepet og hvilke assosiasjoner de får av selve ordet. En stor del av informantene forklarer 'trivsel' som et godt psykososialt arbeidsmiljø, og vi ser mindre bevissthet om at trivsel også kan forstås som et resultat av et godt psykososialt arbeidsmiljø. Her ser vi at mange argumenterer for viktigheten av sosiale trivselstiltak på jobb. Det er derimot interessant at selv om trivselstiltak utenfor jobb også argumenteres for som viktig for å bli kjent med kolleger og å utvikle personlige relasjoner, er en del informanter tydelige på at slike tiltak egentlig ikke handler om utvikling av et godt arbeidsmiljø, men enten om å bli kjent med hverandre utenfor jobb og å ha positive opplevelser sammen, eller å ha hyggelige tilstelninger på jobb.

*Mellommenneskelige relasjoner og samspill* trekkes frem av mange når de forklarer hvordan de forstår og hva de legger i begrepet. Her knyttes det mellommenneskelige til samspillet og samarbeidet på arbeidsplassen, oftest til forholdet mellom kollegaer, men flere trekker også frem forholdet mellom ansatte og ledere. Mange beskriver også psykososialt arbeidsmiljø som mer generelt "hvordan man har det på jobben". Her varierer det hvor bredt de forstår "å ha det

på jobben", for noen handler det mest om hvordan de har det sammen med sine kollegaer, mens andre kobler det også til hvordan de opplever arbeidsoppgavene, slik som dette sitatet fra de åpne tekstsvarene illustrerer:

*"Psykososialt arbeidsmiljø handler kort og godt om hvordan man har det på jobben. Det gjelder både samspillet med kollegaer/ledere og også hvordan man liker de arbeidsoppgavene man er satt til å gjøre. Et godt psykososialt miljø bidrar til trivsel, mindre sykefravær og færre konflikter"*  
(Ansattrepresentant, Omsetning og drift av eiendom, mellomstor)

*Kommunikasjon* løftes også fram når vi spør om hvordan de forstår begrepet og det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet; at man jobber for å ha en kommunikasjonsform som er god, ryddig, åpen og klar er beskrivelser som gis. Flere knytter kommunikasjon opp mot *trygghet* til å si ifra og noen bruker begrepet *psykologisk trygghet* i den forbindelse. Her pekes det på at man skal føle seg trygg til å ta opp ting, også vanskelige saker, at det er stor takhøyde for å være uenige, at man er opptatt av læring, at man føler seg sett, verdsatt og ivaretatt. Flere av de informantene som nevner kommunikasjon og trygghet legger til at et arbeidsmiljø preget av at man ikke tør å gi hverandre negative tilbakemeldinger om utført jobb, kan føre til konflikter, som igjen fører til dårlig trivsel, svakere samhold og vonde mellommenneskelige relasjoner mellom enkeltpersoner.

Som vi har vist eksempler på er det mange som legger kollektive og sosiale aspekter i begrepet psykososialt arbeidsmiljø. Samtidig ser vi at det er en god del som innlemmer *enkeltindividets psykiske helse* som del av begrepet. Her er et par eksempler på det fra de åpne tekstsvarene.

*"Psykisk helse og hvordan arbeidsplassen min tar hensyn til dette"*  
(Ansattrepresentant, Industri, liten)

*"Hvordan situasjonen på arbeidsplassen påvirker ansatte mentalt over tid"*  
(Ansattrepresentant, Helse- og sosialtjeneste, stor)

For noen få blir begrepet oppfattet og forbundet med psykisk sykdom og det var eksempler fra intervjuene om virksomheter som synes det var vanskelig å bruke begrepet på grunn av en slik tolkning eller assosiasjon. Det interessante er at vi ser, på tvers av bransjer, at informantene i intervjuene mener det er svært viktig å bryte ned stigma rundt psykisk helse, og at individuell psykisk helse er noe et kollegakollektiv må forholde seg til, og å bidra til åpenhet rundt. Vi har eksempler fra intervjuene på virksomheter som har hatt psykisk helse som satsningsområde med temadager rundt temaet og andre som har markert verdensdagen for psykisk helse for ansatte. Mange knytter økt fokus på psykisk helse til Covid19-pandemien ved at mange av virksomhetene har hatt søkelys på eventuelle psykiske reaksjoner på hjemmekontor, og ensomhet som følge av inndeling i kohorter og karantenebestemmelser. Flere av virksomhetene sier at de har systemer for å tilby profesjonell bistand i form av samtaler til ansatte som ønsker dette uavhengig av pandemi.

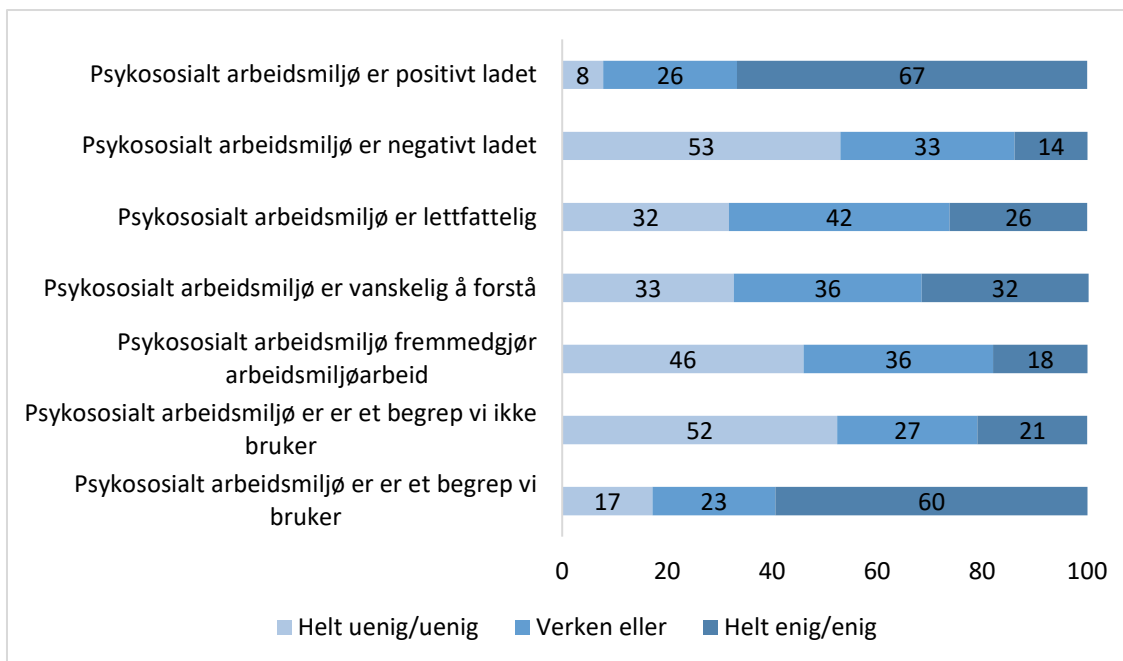
En stor andel av informantene i intervjuene sier at de forstår begrepet psykososialt arbeidsmiljøarbeid som *fravær av mobbing, trakassering og uønsket seksuell trakassering*. Dette nevnes også av mange i de åpne svarfeltene i spørreundersøkelsen. Her finner vi også at størstedelen av virksomhetene der vi har intervjuet legger stor vekt på disse temaene, virksomhetene etterspør status gjennom medarbeiderundersøkelser og har rutiner for hvordan ledere skal følge opp slike saker.

I tillegg til at begrepet rommer mye og forstås noe ulikt ute blant virksomhetene, var det flere av informantene i intervjuene som pekte på at det var vanskelig å ha en omforent og felles forståelse av begrepet også internt i virksomheten. "Hvis du spør ti personer hva de legger i begrepet, får du nok ti forskjellige svar", var en typisk beskrivelse. I en større virksomhet innen helse og sosialtjenesten kom det frem gjennom intervjuet at de to informantene, begge innenfor HR/HMS, var opptatt av og la noe ulike ting i begrepet psykososialt arbeidsmiljø. Mens den ene var opptatt av de emosjonelle kravene ansatte opplever i møte med pasienter og pårørende, var, var den andre mer opptatt av det mellommenneskelige generelt og samspillet mellom arbeid og privatlivet. De mente også at de ville fått svært ulike svar fra de ulike avdelingene i virksomhetene ut fra hva de jobbet med, hvilke profesjoner de besto av og hvordan de var organisert. Nedenfor er et sitat som viser hva en informant svarte da intervjuer spurte om det er slik at de har satt seg ned for å diskutere innholdet i psykososialt arbeidsmiljø og laget en felles virkelighetsforståelse om hva dette betyr hos dem.

*«Nei, faktisk ikke! Når du sa det nå, så tenkte jeg egentlig at det er jo en veldig fin ting å gjøre da, faktisk, å sette seg ned og si hva det er vi tenker på når vi sier psykososialt. Vi har ikke gjort det nei, men det er noe vi bør gjøre.»*

(Ansattrepresentant, Finans og forsikring, stor)

I spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å vurdere ulike betydninger og assosiasjoner de har til begrepet psykososialt arbeidsmiljø og om de bruker dette begrepet eller ikke. Figur 3 viser en prosentvis fordeling av svarene fra alle virksomhetene i utvalget.



Figur 3 Prosentvis fordeling i svar på påstander om psykososialt arbeidsmiljø som begrep. N=1553.

Som figuren viser er det et flertall (67 %) av virksomhetene som vurderer psykososialt arbeidsmiljø som et positivt ladet ord, og relativt få som vurderer det som negativt (14 %). Samtidig er det nær en tredjedel som svarer verken eller og som man kan anta opplever at begrepet kan romme begge deler. Denne forståelsen understøttes av beskrivelser angitt som åpne tekstsvare i spørreundersøkelsen, der flere påpeker at begrepet kan forstås ulikt og om det oppleves som positivt eller negativt ladet kan bero på hvilke arbeidsmiljøfaktorer virksomhetene har hatt fokus på i sitt arbeidsmiljøarbeid. Videre viser resultatene at det er stor variasjon blant norske virksomheter på om de opplever begrepet som lettfattelig eller vanskelig å forstå, hvor om lag en tredjedel heller mot at det er vanskelig å forstå mens en fjerdedel opplever det som lettfattelig. Det er noen kommentarer på at begrepet ikke har en entydig betydning og at det gir rom for tolkning. 60 prosent av virksomhetene i utvalget sier at de bruker begrepet, mens 21 prosent oppgir at de ikke bruker det.

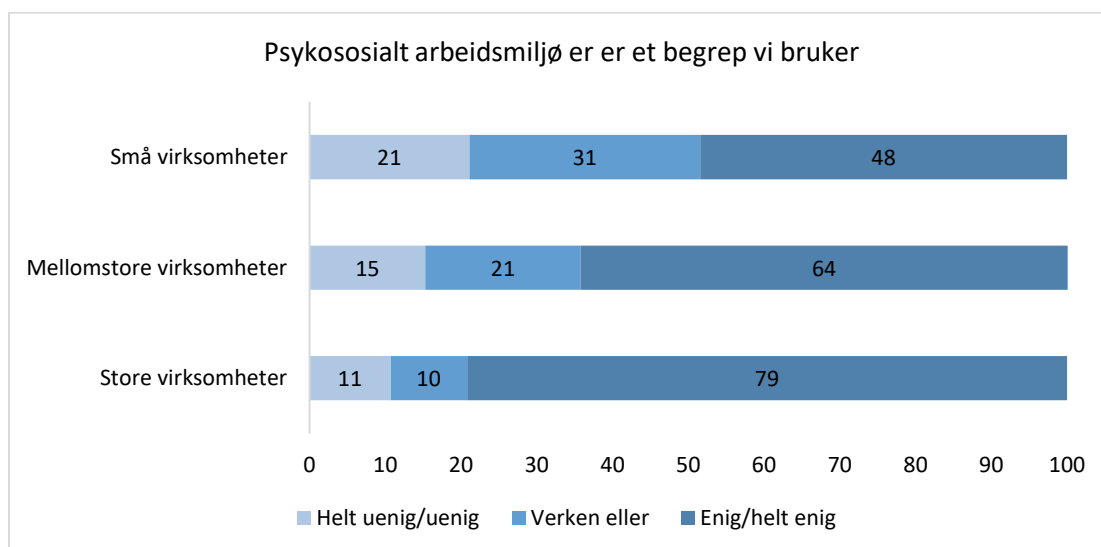
En mindre andel virksomheter (18 prosent) mener at begrepet kan være med på å fremmedgjøre arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten. Under åpne svarfelt nevnes det at begrepet er for "akademisk" eller "intellektuelt", et begrep for konsulenter og for "de store anledninger", og at det kan skape avstand ved at ikke alle har lik forståelse av hva det innebærer. Det er også noen som oppgir at de opplever ordet som litt skremmende og noe de forbinder med sykdom og assosiasjoner til psykiske institusjoner nevnes av et par. En leder i en industribedrift som vi intervjuet påpekte viktigheten av å bruke ord og uttrykk som ansatte kunne kjenne seg igjen i for at de også skulle kunne gi sitt bidrag inn i arbeidet med tematikken. Her er et sitat som illustrerer noe av det:

*«Nei, psykososialt sier vi nok ikke, vi snakker vel heller kultur. Ofte, når du er i en produksjonsbedrift med [antall] ansatte, så er det veldig varierende hva folk får med seg av fremmedord, vi prøver å ikke bruke fremmedord hele veien, at vi prater jordnært (...). Snakker vi*

psykososialt arbeidsmiljø til dem så detter dem av egentlig. (...) Bevisst bruker vi jordnære uttrykk her»

(Leder, Industri, mellomstor)

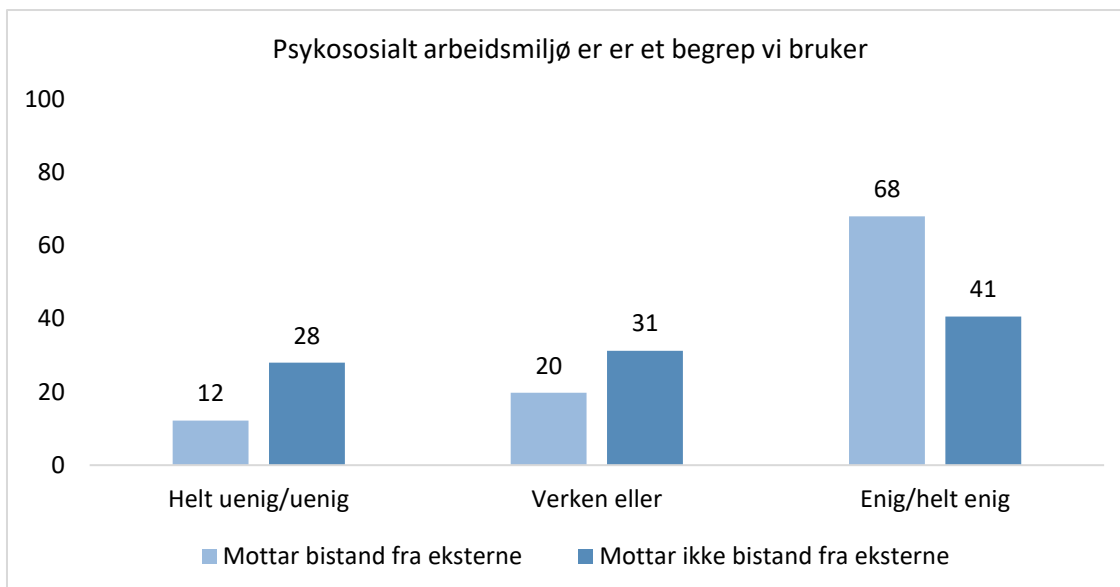
Vi har undersøkt om det foreligger forskjeller i forståelsen og bruken av begrepet psykososialt arbeidsmiljø basert på virksomhetsstørrelse. Figur 4 viser prosentvis fordeling på hva virksomhetene innenfor de ulike størrelseskategoriene har svart på påstanden "Psykososialt arbeidsmiljø er et begrep vi bruker".



Figur 4 Prosentvis fordeling på hva virksomhetene innenfor de ulike størrelseskategoriene har svart på påstanden "Psykososialt arbeidsmiljø er et begrep vi bruker".

Her viser resultatene at det er systematiske forskjeller mellom hva små virksomheter svarer opp mot mellomstore og store virksomheter, der de store og mellomstore virksomhetene sier at de bruker begrepet i større grad enn de små. Hele 79 prosent av de store virksomhetene oppgir at de bruker begrepet psykososialt arbeidsmiljø, mens 48 prosent av de små sier de gjør det.

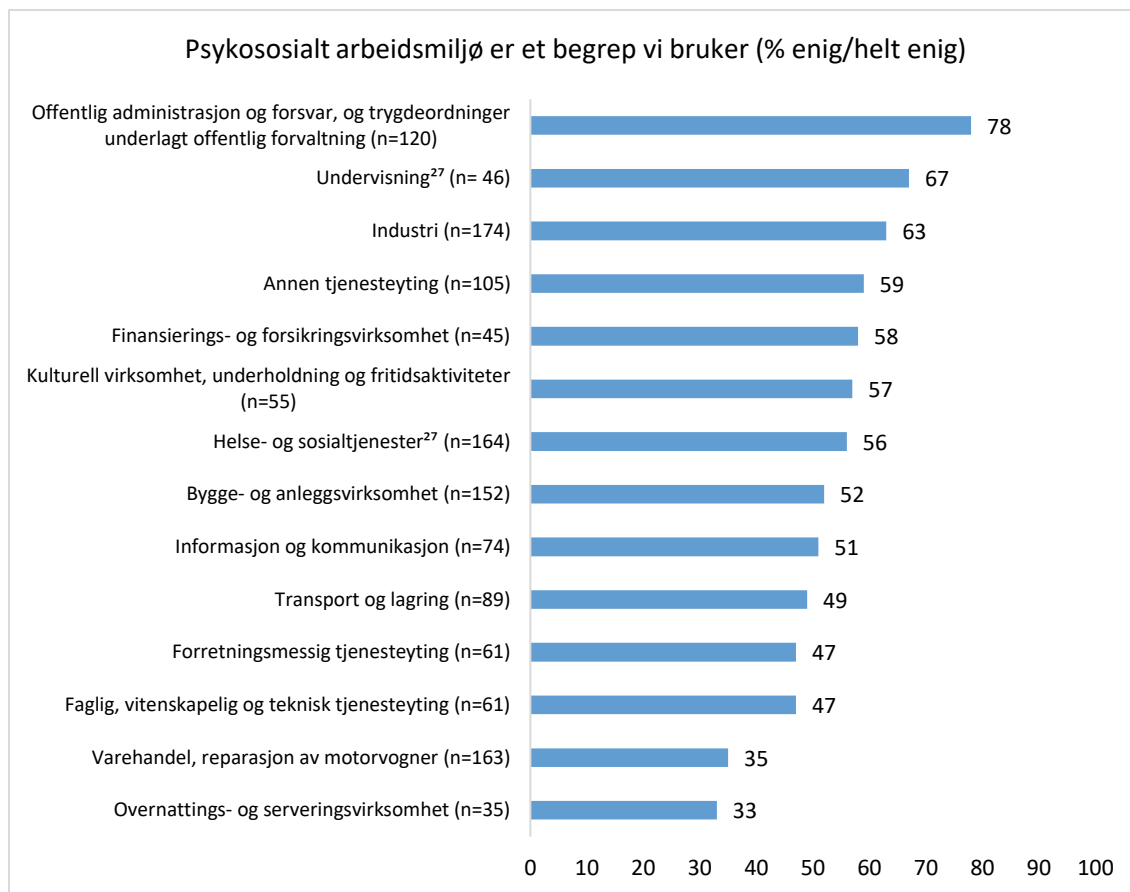
Ett av de tverrgående kunnskapsbehovene denne kartleggingen tar for seg er om det er sammenhenger mellom hvilken bistand virksomhetene har fått i sitt arbeidsmiljøarbeid og hvordan de forstår, prioriter og arbeider med psykososialt arbeidsmiljø. For å besvare dette har vi valgt å undersøke om det foreligger noen forskjeller mellom de virksomhetene som har svart at de ikke mottar bistand og de som sier at de har fått bistand fra eksterne aktører (nærmere beskrevet i 4.1.5). Når det gjelder bruken av psykososialt arbeidsmiljø som begrep finner vi at det er noen forskjeller mellom de virksomhetene som mottar bistand fra eksterne og de som ikke gjør det. De som mottar bistand, rapporterer en høyere enighet i at de bruker begrepet enn de som ikke mottar bistand, her er gjennomsnittet 3,7 for de med bistand mot 3,1 for de som ikke mottar bistand (på en skala fra 1- helt uenig til 5- helt enig). Figur 5 viser fordelingen i prosent på de to gruppene bistand/ikke bistand.



Figur 5 Prosentvis fordeling i svar på spørsmålet "Psykososialt arbeidsmiljø er et begrep vi bruker" mellom de som mottar bistand fra eksterne og de som ikke gjør det, n=814 for mottar bistand og n=339 for mottar ikke bistand.

Her ser vi at 68 prosent er enige i at de bruker begrepet av de som mottar bistand, mot 41 prosent av de som ikke mottar bistand. Siden funnene våre i figur 4 viste at små virksomheter sier at de bruker begrepet i mindre grad enn mellomstore og store, har vi kontrollert for størrelse i våre analyser. Resultatene viser at det er en systematisk forskjell mellom de som mottar bistand og de som ikke gjør det uavhengig av størrelse.

Vi har også undersøkt om det er forskjeller mellom hovedbransjene når det gjelder vurdering og betydning av psykososialt arbeidsmiljø som begrep. Det er ingen systematiske forskjeller etter hovednæringskoder i sannsynligheten for å være enig/helt enig i at psykososialt arbeidsmiljø er positivt ladet, at det er lettfattelig eller at det er vanskelig å forstå. Men det er systematiske forskjeller mellom hovednæringer i hvorvidt psykososialt arbeidsmiljø er et begrep de bruker, se figur 6.



Figur 6 Forskjeller mellom næringer<sup>27</sup> i hvorvidt psykososialt arbeidsmiljø er et begrep de bruker.

Når vi kontrollerer for størrelse på virksomheten og om det er representant fra arbeidsgiver eller arbeidstaker som svarer, er det kun Varehandel og Offentlig administrasjon m.m. som skiller seg ut, der Varehandel i betydelig lavere grad er enig i at psykososialt arbeidsmiljø er et begrep de bruker, mens Offentlig administrasjon i betydelig større grad er enig.

Videre fant vi også at respondenter innen Informasjon og kommunikasjon og innen Kulturell virksomhet m.m. i noen større grad svarer at de er enig/helt enig i at psykososialt arbeidsmiljø er negativt ladet, mens respondenter fra Overnatting og serveringsvirksomhet, og Transport og lagring i noe større grad er enig/helt enig i at psykososialt arbeidsmiljø fremmedgjør arbeidsmiljøarbeid. Det er også høyere sannsynlighet for å være enig/helt enig i at psykososialt arbeidsmiljø er et begrep de ikke bruker innen Varehandel, Overnatting- og serveringssteder, Informasjon og kommunikasjon og innen Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting enn i de andre bransjene. Her er det ingen systematiske forskjeller mellom det arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden svarer. Det er ingen systematiske forskjeller etter hovednæringskoder i sannsynligheten for å være enig/helt enig i at psykososialt arbeidsmiljø er positivt ladet, at det er lettfattelig eller at det er vanskelig å forstå.

<sup>27</sup> I denne fremstillingen har vi valgt å inkludere Undervisning og Helse- og sosialtjenester på tross av begrensningene i utvalget som beskrevet i 2.3.3.



### Utvikling av kunnskap og forståelse de siste fem år

I intervjuene og på åpent spørsmål i spørreundersøkelsen spurte vi om de opplevde at kunnskapen og forståelsen av psykososialt arbeidsmiljø har utviklet seg de siste fem årene. Ut fra dette datamaterialet kan det se ut til at det har blitt litt mer fokus, men forståelsen av innholdet har ikke endret seg i så stor grad. Vi ser særlig to forhold som har bidratt til større fokus i disse virksomhetene. For det første har hjemmekontor som følge av pandemien bidratt til større fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet; hva det gjør med oss å ikke være del av et sosialt fellesskap på jobb og hvordan ledelsen kan være tett på den ansatte hjemmefra. Her er det også flere som sier at disse forholdene har bidratt til mer åpenhet, og også et språk, for å snakke om psykisk helse. Ett eksempel her er at en virksomhet hadde hatt et «førstehjelpskurs for psykisk helse». Det er også interessant at noen av informantene påpeker at den yngre generasjonen av arbeidstakere både vet mer om temaet psykisk sykdom, og at de forventer at arbeidsplassen setter det tydelig på dagsorden.

For det andre ser vi at flere av de som svarer at det har vært en endring løfter fram at ledelsen har temaet mer på agendaen, og at lederutvikling i den enkelte virksomhet eller større selskap er viktig for å sette psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden. Følgende sitat fra et intervju gir et eksempel på det:

*«Ja, veldig. Det er ikke mange år siden lederne sa at vi har så flott et hus, alt er på stell. Så måtte jeg si at du skal også ha en handlingsplan på f.eks. stress, det er ikke nok med flotte kolleger. Og da gikk det opp et lys for mange [ledere]»*

(Arbeidsgiverrepresentant, Finans og forsikring, stor)

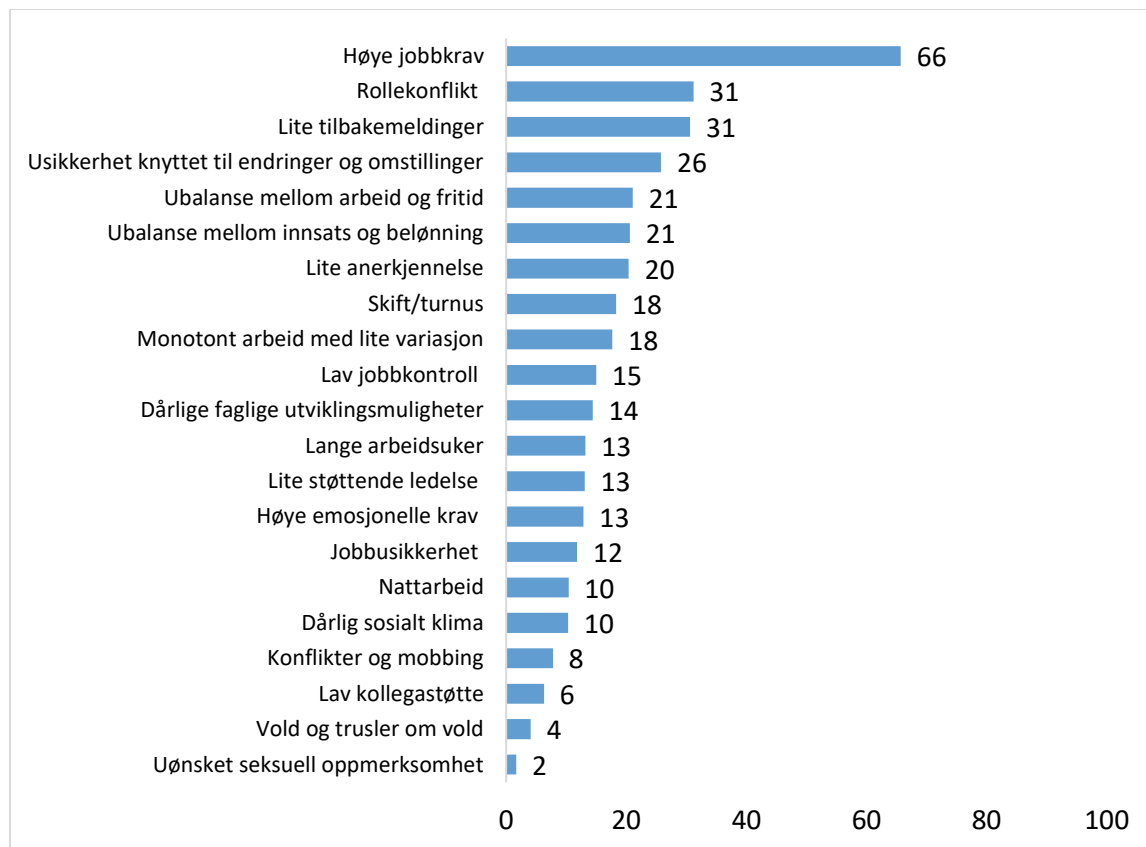
#### 4.1.2 Risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet

En underproblemstilling knyttet til virksomhetenes kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø, handler om i hvilken grad virksomhetene kjenner til hvilke psykososiale risikofaktorer som er særlig gjeldene for sin bransje og spesifikt for sin arbeidsplass. I spørreundersøkelsen undersøkte vi hva virksomhetene selv identifiserte som psykososiale og organisatoriske risikofaktorer<sup>28</sup> som var mest til stede hos dem. Figur 7 gir en oversikt over hvor stor andel av virksomhetene i utvalget som oppgir at de ulike risikofaktorene er til stede på deres arbeidsplass.

Figuren viser at høye jobbkraav, som kan defineres som tidspress, høy konsentrasjon, og raske og kompliserte beslutninger, er den risikofaktoren som flest virksomheter oppgir er til stede på deres arbeidsplass. 66 prosent av virksomhetene sier at de opplever høye jobbkraav, et omfang som kan sies å stemme overens med tallene fra Levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø (LKU-A) som viser at 61 prosent av alle sysselsatte oppgir at de har høye jobbkraav (Faktabok for arbeidsmiljø og helse, 2021). Siden vi i utvalget mangler deler av offentlig sektor, spesielt innenfor Helse- og sosialtjenesten og undervisning, som vi har redegjort for tidligere, kan vi anta at det er en underrapportering av risikofaktorer som er mer til stede i disse bransjene (som

<sup>28</sup> Listen med organisatoriske og psykososiale risikofaktorer tok utgangspunkt i STAMI sin faktabok om arbeidsmiljø og helse fra 2021.

emosjonelle krav, skift/turnus og rollekonflikter, vold og trusler om vold). Det er veldig få virksomheter, kun 35 totalt, som oppgir ingen risikofaktorer i det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. I gjennomsnitt oppgir virksomhetene 3,8 risikofaktorer, med en median på 3.



Figur 7 Risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet i utvalget. Andel virksomheter som har svart at risikofaktoren er til stede på sin arbeidsplass. Tall i prosent. N=1153

Det finnes mange ulike kombinasjoner av risikofaktorer som er uheldige, og en kjent kombinasjon er kombinasjonen av høye krav og lite jobbkontroll. I denne kartleggingen rapporterer 123 virksomheter (11 prosent av utvalget) om både høye jobbkraav og lite jobbkontroll. Vi antar en underreportering da det er få turnusyrker og offentlige skoler med i utvalget. De 123 virksomhetene som har denne kombinasjonen fordeler seg noe ulike mellom virksomhetsstørrelsene og det er flest mellomstore virksomheter med denne kombinasjonen i denne kartleggingen med 41,5 prosent (50-99 ansatte; 22 prosent. 100-249; 19,5 prosent). Det er 22 prosent av virksomhetene i kategorien små (10-19 ansatte: 5,7 prosent. 20-49 ansatte: 16,3 prosent) og 36,6 prosent i kategorien stor som rapporterer denne kombinasjonen. Det er ingen av bransjene som skiller seg ut. Det er heller ikke slik at de som rapporterer både høye jobbkraav og lav kontroll rapporterer å ha mottatt mer bistand enn de som har kun en av dem eller ingen av de risikofaktorene. Det vil bli presentert noen flere resultater om kombinasjonen av risikofaktorene høye jobbkraav og lav jobbkontroll i delkapittel 4.2.1, 4.3.1 og 4.3.2.

Når vi i intervjuene spurte informantene om hvilke psykososiale risikofaktorer som er særlig gjeldende for sin bransje og arbeidsplass, erfarte vi at de fleste hadde god kunnskap og

bevissthet om risikofaktorer ved egen arbeidsplass. Det varierte imidlertid i hvilke grad de konkretiserte psykososiale risikofaktorene og mer spesifikt sammenhengene mellom de organisatoriske arbeidsbetingelsene og psykososialt arbeidsmiljø. Det var godt samsvar mellom hva ledere og ansattrepresentanter fortalte. Overordnet ser vi at innen emosjonelt krevende yrker som for eksempel helse og sosialtjenester, deler av offentlig administrasjon som jobber med sårbare grupper, samt grunnskoleundervisning og barnehager uttrykker informantene stor risiko ved å bli så emosjonelt sliten og stresset at man ikke får utøvd tjenesten på en god eller endatil forsvarlig måte. Stresset utløses for eksempel på et sykehus av «samtidighetskonflikter», at man må gjøre flere ting samtidig, som samlet sett påvirker pasientsikkerheten. På en barnehage kan det være at man må håndtere både et sårbart barn og en sint forelder samtidig, og flere av informantene fra barnehager sier nettopp at konfliktsituasjoner med foreldre er emosjonelt vanskelig å håndtere. Alle yrkene innen velferdstjenestene er underlagt taushetsplikt. Her poengterer noen av informantene at det å ha et arbeidsmiljø hvor man kan « snakke av seg saker » med kolleger, siden man ikke kan gjøre det hjemme, er en viktig mekanisme for å håndtere de emosjonelt vanskelige sidene med jobben. Men, vi ser også at informantene fra de andre bransjene betrakter stress som følge av travelhet og ansvar, høye jobbkrav, til å være en psykososial risikofaktor. Eksempler her er at man jobber med en teknisk installasjon med en stor kostnadsramme, og at det derfor vil ha store finansielle konsekvenser dersom man ikke gjør jobben riktig eller godt, eller at man innenfor undervisning på universitets- og høyskolenivå og som tjenesteleverandør av faglige tjenester opplever stress og travelhet som følge av høye faktureringskrav.

Våre analyser fra spørreundersøkelsen viser at det foreligger noen forskjeller mellom små, mellomstore og store virksomheter når det gjelder forekomst av psykososiale og organisatoriske risikofaktorer. Tabell 13 gir en oversikt over et utvalg risikofaktorer fordelt på små, mellomstore og store virksomheter.

Tabell 13 Risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet fordelt på virksomhetsstørrelse. Andel virksomheter som har svart at risikofaktoren er til stede på sin arbeidsplass. Tall i prosent.

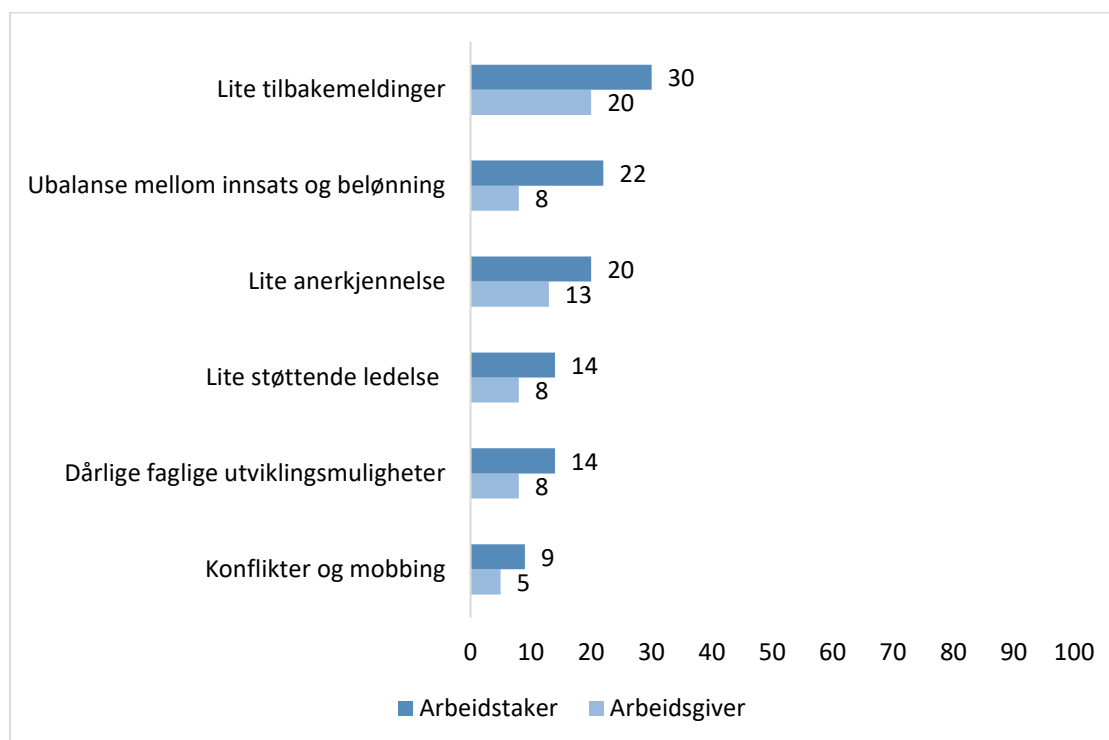
Risikofaktorer	Små virksomheter	Mellomstore virksomheter	Store virksomheter	Totalt (N=1153)
Høye jobbkrav	59	69	76	66
Lite tilbakemeldinger	24	35	37	31
Usikkerhet knyttet til endringer og omstillinger	21	26	42	26
Ubalanse mellom arbeid og fritid	15	24	32	21
Lav jobbkontroll	8	16	33	15
Skift/turnus	10	20	40	18
Nattarbeid	5	11	24	10
Vold og trusler om vold	2	3	12	4

Jevnt over er mønsteret at store virksomheter rapporterer om tilstedeværelse av flere risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet enn små virksomheter, og til dels mellomstore (unntaket er vold og trusler om vold der det kun er systematiske forskjeller mellom små og store virksomheter). Dette samsvarer også med våre funn, vist i figur 4, som tilsier at store

virksomheter bruker begrepet psykososialt arbeidsmiljø i større grad enn små. Det at de opplever flere risikofaktorer kan bidra til å øke bevisstheten rundt tematikken og problemstillinger knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, og dermed også bidra til økt bruk av begrepet. Et svar fra de åpne svarfeltene i spørreundersøkelsen kan illustrere noe av forskjellene i virksomhetsstørrelse:

*"Det er ett ord som sikkert er litt viktigere i en bedrift som er litt større enn min. Men for en bedrift som min så er dette ikke verdt å fokusere noe på. Ting fungerer, og jeg vet at den ansatte kan snakke med både sine kollegaer og leder da vi alle er personlige venner ellers i livet også"*  
(Leder, Transport og lagring, liten)

Vi har også undersøkt om det er forskjeller mellom hva representanter fra arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden har rapportert som psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i virksomheten sin. Resultatene fra virksomhetene med to svar (n=382) viser at det er noen faktorer hvor ansattrepresentantene (som gruppe) i større grad har svart er til stede i deres virksomhet enn arbeidsgiversiden. Figur 8 gir en oversikt over de faktorene hvor det foreligger en forskjell, der andel som har svart at faktoren er til stede er fordelt mellom ansattrepresentanter og arbeidsgiversiden kontrollert for virksomhetsstørrelse.



Figur 8 Forskjeller mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden på rapporterte risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet. Tall i prosent.  $p < .05$

Som figuren viser er det en tendens til at ansattrepresentantene oftere rapporterer om tilstedeværelse av enkelte risikofaktorer i virksomheten enn det ledere og andre som representerer arbeidsgiversiden gjør. Dette gjelder spesielt på faktorene "lite tilbakemeldinger", "ubalanse mellom innsats og belønning", "lite anerkjennelse" og "lite støttende ledelse".

Næringsforskjeller i risikofaktorer er vist i vedlegg B. Figurene viser hvilke risikofaktorer virksomheter i de ulike næringene har krysset av for i de 40 undernæringene med godt nok datagrunnlag (som redegjort for i avsnitt 3.3.3). Den første figuren viser for eksempel at høye jobbkrev med få unntak er den risikofaktoren flest i utvalget har krysset av for. Unntakene er bransjene 'Arbeidstrening for ordinært arbeidsmarked', 'Varig tilrettelagt arbeid' og 'Religiøse organisasjoner' der rollekonflikter rapporteres av litt flere i utvalget. Innen bransjen 'Innsamling av ikke-farlig avfall' er monotont arbeid med lite variasjon risikofaktoren som kommer høyest av de seks som er vist i første figur.

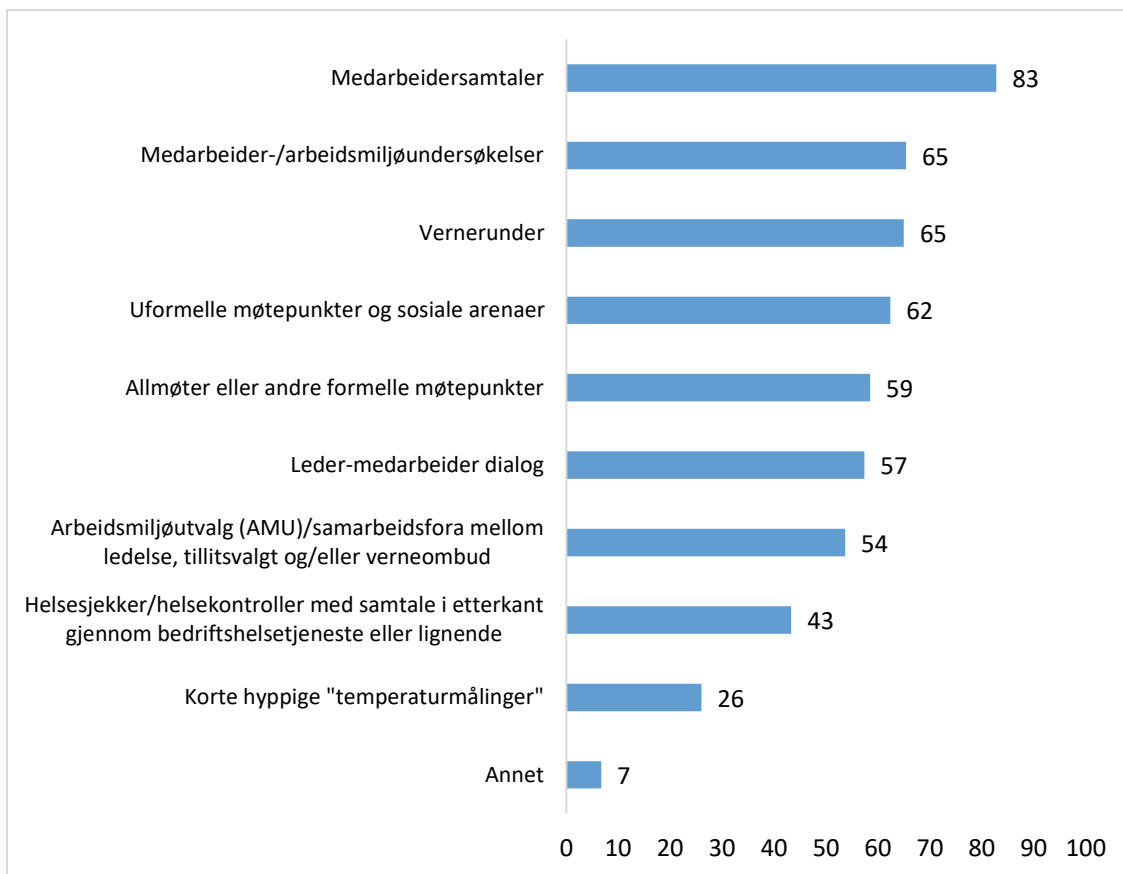
Den andre figuren i vedlegg B viser blant annet at lite tilbakemeldinger erfares i en del bransjer, for eksempel 'Godstransport på vei' og i 'Ordinær grunnskoleundervisning'. Halvparten av virksomhetene innen 'Spedisjon' rapporterer om lite anerkjennelse, mens idrettslag og klubber og tjenester knyttet til husdyrhold opplever ubalanse mellom innsats og belønning som vanligste risikofaktor. De som rengjør bygninger, opplever lite anerkjennelse, mens virksomhetene innen 'Utleie av arbeidskraft' oppgir dårlig sosialt klima oftest av disse risikofaktorene.

Risikofaktorene som er tatt med i den tredje figuren i vedlegg B, viser for eksempel at ubalanse mellom arbeid og fritid er prevalent innen 'bankvirksomhet ellers', og 'annen forskning og utviklingsarbeid innen naturvitenskap og teknikk'. Usikkerhet knyttet til endringer og omstillinger rapporteres det om fra virksomheter innen 'drift av kulturhistoriske museer' og innen 'retts- og fengselsvesen' og i 'religiøse organisasjoner' og i 'innsamling av ikke-farlig avfall'. Virksomheter innen 'grunnarbeid' og innen 'godstransport på vei', oppgir lange arbeidsuker som den mest prevalente av risikofaktorene som er tatt med i den tredje figuren.

#### 4.1.3 Kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet

En underproblemstilling dette oppdraget skal svare på er hvordan virksomheter arbeider med å skaffe seg kunnskap om sitt psykososiale arbeidsmiljø. I spørreundersøkelsen ble virksomhetene bedt om å oppgi de viktigste metodene og arenaene/kildene de benytter seg av for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass. Figur 9 viser andelen av virksomheter som har svart at de bruker de oppgitte metodene/kildene.

Som vi ser av figuren er det medarbeidersamtaler som flest virksomheter oppgir som metode for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet, med 83 prosent av virksomhetene som svarer det, etterfulgt av medarbeider/-arbeidsmiljøundersøkelser og vernerunder, med 65 prosent. Mange virksomheter fanger opp det psykososiale arbeidsmiljøet gjennom uformelle møtepunkter og sosiale arenaer (62 %) og gjennom allmøter eller andre mer formelle møtepunkter (59 %). 54 prosent bruker AMU/samarbeidsfora og 43 prosent oppgir at de bruker helsesjekker eller helsekontroller med samtaler i etterkant som metoder for å fange opp det psykososiale arbeidsmiljøet, mens 26 prosent oppgir at de bruker korte hyppige temperaturmålinger. I "annet" kategorien gis det i det åpne svarfeltet eksempler på uformelle treffpunkter og møtearenaer som bidrar til å fange opp arbeidsmiljøtilstanden, som kaffeprater og åpen dør der ansatte og ledere daglig kommuniserer.



Figur 9 Metoder og arenaer som virksomhetene bruker for å kartlegge psykososialt arbeidsmiljø. Prosentandel av virksomhetene som har svart at de bruker kilden. N=1153.

Virksomhetene bruker i gjennomsnitt 5,2 forskjellige metoder/arenaer (median=5) for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet og jo større virksomheten er, jo flere kilder benyttes. Det er kun 40 virksomheter som ikke oppgir at de bruker noen metoder eller arenaer/kilder for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet sitt. Her er det spredning innen hovedbransjene, det er eksempelvis 8 virksomheter innen bygg og anlegg og 6 innen industri som svarer at de ikke har metoder og arenaer/kilder.

Hvilke metoder og arenaer/kilder virksomhetene bruker for å kartlegge tilstanden på det psykososiale arbeidsmiljøet sitt vil også kunne variere noe ut fra størrelse på virksomheten. Tabell 14 viser andelen av virksomheter innenfor de tre størrelseskategoriene små, mellomstor og stor som oppgir de ulike metodene/kildene. Systematiske forskjeller mellom størrelse er markert med \*. Mens medarbeidersamtaler er den metoden som flest virksomheter oppgir at de bruker uavhengig av størrelse, finner vi at det er noen systematiske forskjeller mellom størrelse på flere av metodene/kildene virksomhetene bruker for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet sitt.

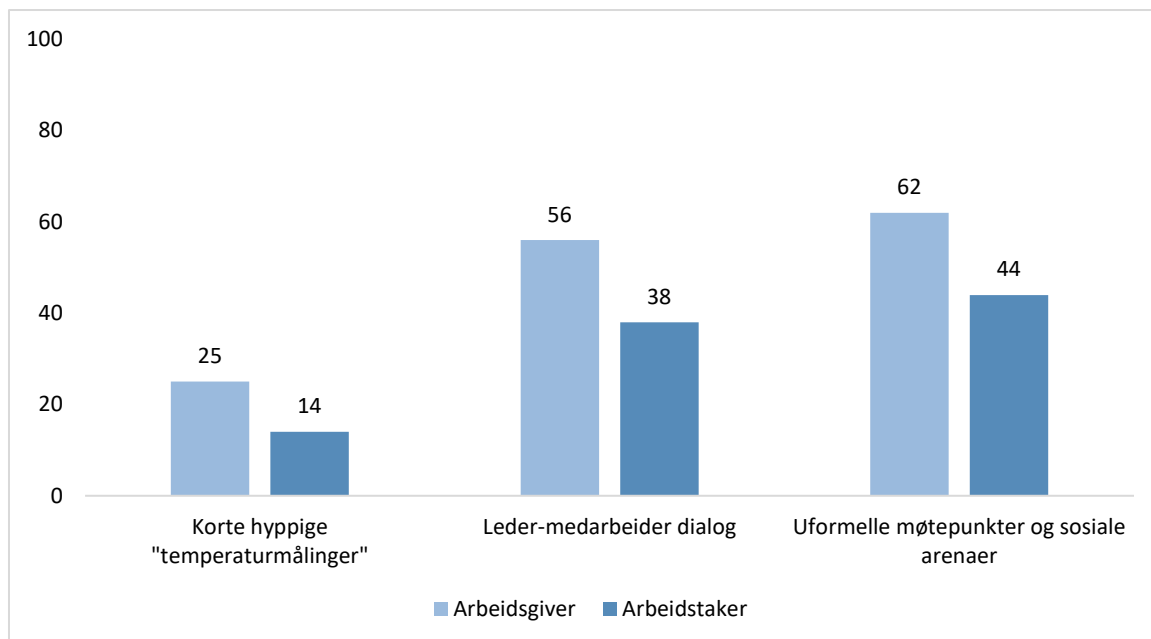
Tabell 14 Metoder og arenaer/kilder for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø, fordelt på virksomhetsstørrelse. Tall i prosent. N=1153, \*p <.001

Kilder	Små virksomheter	Mellomstore virksomheter	Store virksomheter	Totalt
Medarbeidersamtaler*	80	83	91	83
Medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser*	51	71	85	65
Vernerunder*	52	75	79	65
Uformelle møtepunkter og sosiale arenaer	62	64	58	62
Allmøter eller andre formelle møtepunkter	58	61	52	59
Leder-medarbeider dialog	55	58	64	57
Arbeidsmiljøutvalg (AMU)/samarbeidsfora*	24	75	86	54
Helsesjekker/helsekontroller*	35	51	48	43
Korte hyppige "temperaturmålinger"	26	25	28	26

Her viser våre analyser at de mellomstore og store virksomhetene rapporterer en høyere bruk av medarbeider/arbeidsmiljøundersøkelser, vernerunder, helsesjekker/helsekontroller med samtale i etterkant og Arbeidsmiljøutvalg (AMU)/samarbeidsfora som metode/kilde til å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet enn de små virksomhetene. Det er naturlig at færre små virksomheter rapporterer AMU og verneombud som arena/kilde da mange av disse ikke har et slik fora, og noen heller ikke verneombud (se avsnitt 2.4 og 2.5 for nærmere beskrivelse av arbeidsmiljølovens krav til AMU og verneombud). Leder-medarbeiderdialog og uformelle møtepunkter og sosiale arenaer brukes omtrent i like stor grad uavhengig av størrelse. I det åpne tekstsvaret under "annet" er det flere små virksomheter som oppgir at de fanger opp arbeidsmiljøtilstanden gjennom den daglige og tette kommunikasjonen mellom ledere og ansatte i arbeidshverdagen. De kommer også med eksempler på at ukentlige gruppemøter og personalmøter brukes som arena for å diskutere hvordan 'ståa' er.

Vi har også undersøkt om det foreligger noen forskjeller mellom hva representanter fra arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden oppgir som metoder og arenaer/kilder for å kartlegge arbeidsmiljøet. Figur 10 viser de metodene og arenaene/kildene hvor det er systematiske forskjeller mellom hva arbeidsgiver- og arbeidstakersiden oppgir som metoder/kilder også når en kontrollerer for virksomhetsstørrelse. Vi ser at arbeidsgiversiden oppgir å bruke korte hyppige "temperaturmålinger", leder-medarbeider dialog og uformelle møtepunkter og sosiale arenaer, i større grad enn det ansattrepresentantene svarer at de gjør.

Det er ikke systematiske bransjeforskjeller mellom de 12 inkluderte bransjene i sannsynlighet for å svare at de bruker allmøter eller andre formelle møter og annet for å kartlegge/få oversikt over tilstanden på det psykososiale arbeidsmiljøet, kontrollert for størrelse og hvem respondenten representerer. Bransjeforskjellene i de øvrige metodene/kildene er vist i Vedlegg C.



Figur 10 Metoder og arenaer/kilder for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø hvor det foreligger forskjell mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Tall i prosent,  $p < .001$

I vedlegg C kommer det for eksempel frem at alle disse bransjene bruker medarbeidersamtaler og medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser i stor grad, men samtale i forbindelse med helsesjekker brukes hyppigst som metode/kilde i industrivirksomheter og innen bygge- og anleggsvirksomhet. AMU e.l. brukes i minst grad som kilde i overnattings- og serveringsvirksomhet og innen varehandel og i størst grad innen offentlig administrasjon m.m., finansiering- og forsikringsvirksomhet og industri. Uformelle møtepunkter og sosiale arenaer brukes i størst grad som kilde innen Kulturell virksomhet m.m., men ofte brukt i de andre bransjene også.

I det kvalitative intervjumaterialet ser vi at medarbeiderundersøkelser trekkes frem som en sentral metode/kilde virksomhetene bruker for å få kunnskap om sitt psykososiale arbeidsmiljø. Vi finner imidlertid en stor variasjon blant virksomhetene på om de reflekterer over hvordan denne metoden blir brukt for å undersøke det psykososiale arbeidsmiljøet konkret. Det ser ut til å være en større bevissthet om denne koblingen hos de virksomhetene som gjennomførte kartlegging med prosessarbeid i etterkant. Videre er det er stor variasjon på frekvensen av kartleggingen der noen har årlige undersøkelser mens andre har det hvert andre eller hvert tredje år. Hos noen av de største virksomhetene vi intervjuet, var praksisen slik at undersøkelser ble gjennomført, men det lokale nivået fikk kun tilbakemeldinger om det var "røde tall".

En ansattrepresentant fra en stor virksomhet innen Varehandel fortalte at selv om medarbeiderundersøkelser var noe som skulle gjennomføres fra sentralt hold, varierte det fra lokasjon til lokasjon om det faktisk ble gjort. I en stor virksomhet innen Offentlig administrasjon m.m. var erfaringen til ansattrepresentantene at medarbeiderundersøkelser fanger opp noe, men at undersøkelsen er mest rettet mot kontorarbeid og dermed ikke fanger opp forhold som gjelder for andre deler av virksomheten. De ønsket seg mer tilpassede spørsmål som fanger opp de mer spesialiserte oppgavene. En leder fra en mellomstor virksomhet (Varehandel) fortalte at



de hadde gjennomført medarbeiderundersøkelser tidligere, men opplevde at det var vanskelig å tolke resultatene og jobbe videre med dette i etterkant. De valgte derfor å slutte med slike kartlegginger og heller fange opp arbeidsmiljøet på andre måter ved å jobbe aktivt med å få en god tilbakemeldingskultur der leder er tett på medarbeiderne og i daglig dialog om hvordan de trives, og hvilke behov de har. I en mellomstor virksomhet fra Bygg- og anlegg hadde de verken arbeidsmiljøundersøkelser eller medarbeidersamtaler og hadde mer tro på erfaring og at de fanget opp ståa ved at "*de som har problemer tar det opp med ledelsen selv*" enn systematisk innhenting av data.

Mange virksomheter nevner også medarbeidersamtaler som kilde for å få oversikt over hvordan ståa er hos seg. Her ser vi en stor variasjon på i hvilken grad virksomhetene har satt dette i system ved å ha eget punkt om psykososialt arbeidsmiljø på agendaen i samtalen og i hvilken grad de bruker denne informasjonen systematisk i etterkant. En ansattrepresentant fra en liten virksomhet (IT og Medier), fremhevet at de hadde medarbeidersamtale en gang i året, men at det var veldig ulikt hva som kom ut av den samtalen når det gjaldt informasjon om det psykososiale arbeidsmiljøet. Leder i samme bedrift nevnte ingenting om medarbeidersamtale da det ble spurt om ulike kilder de hadde for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet, noe som tydet på at de ikke brukte informasjonen fra disse samtalen bevisst og systematisk i etterkant. Også hos en stor industribedrift var psykososialt arbeidsmiljø et konkret tema i medarbeidersamtalen uten at de hadde klart å finne ut hvordan de skulle bruke informasjonen til å vurdere hvordan ståa var eller om de var på rett vei i etterkant av samtalen.

AMU løftes fram av flere som en struktur for å få kunnskap, selv om det varierer i hvilken grad psykososialt arbeidsmiljø er et eget tema på møtene og at det ikke inngår som en «tradisjonell» del av kartlegging av HMS-tilstanden. Flere av virksomhetene fremhever AMU som et forum hvor resultatene fra ulike undersøkelser presenteres og diskuteres. AMU fungerer som en intern kilde for å få kunnskap om arbeidsmiljøet om det er jevnlig møter hvor både tillitsvalgte, verneombud og ledelse samarbeider, deler erfaringer og tar opp saker som opptar dem. «*Vi i AMU har vi aldri behøvd å stemme om ting, vi blir alltid enig om løsninger og veien videre.*» Hos en del mellomstore og store virksomheter både i privat og offentlig sektor ble det trukket frem at AMU kan fungere som en god kilde fordi de har kunnskapspartnere som NAV Arbeidslivssenter og BHT sammen med seg som deltakere. På den andre siden, har vi eksempel fra en mellomstor bedrift i privat sektor som har AMU-møter fire ganger i året uten å koble de møtene som kilde til kunnskap om det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Det er også noen eksempler fra både store og mindre virksomheter på at psykososialt arbeidsmiljø kommer på dagsorden først når det registreres et avvik, oppstår en konfliktsituasjon, eller blir et tema til refleksjon når sykefraværet øker.

Fra intervjuene har vi eksempler på at verneombudsrollen brukes aktivt for å kartlegge og for å få oversikt over tilstanden på det psykososiale arbeidsmiljøet. Flere virksomheter trekker frem at ansatte går til verneombudet for å snakke ut om forhold på arbeidsplassen og i noen virksomheter gjennomføres det vernerunder hvor de har psykososialt arbeidsmiljø som et spesifikt tema, såkalte psykososiale vernerunder. Hos noen er det årlige psykososiale

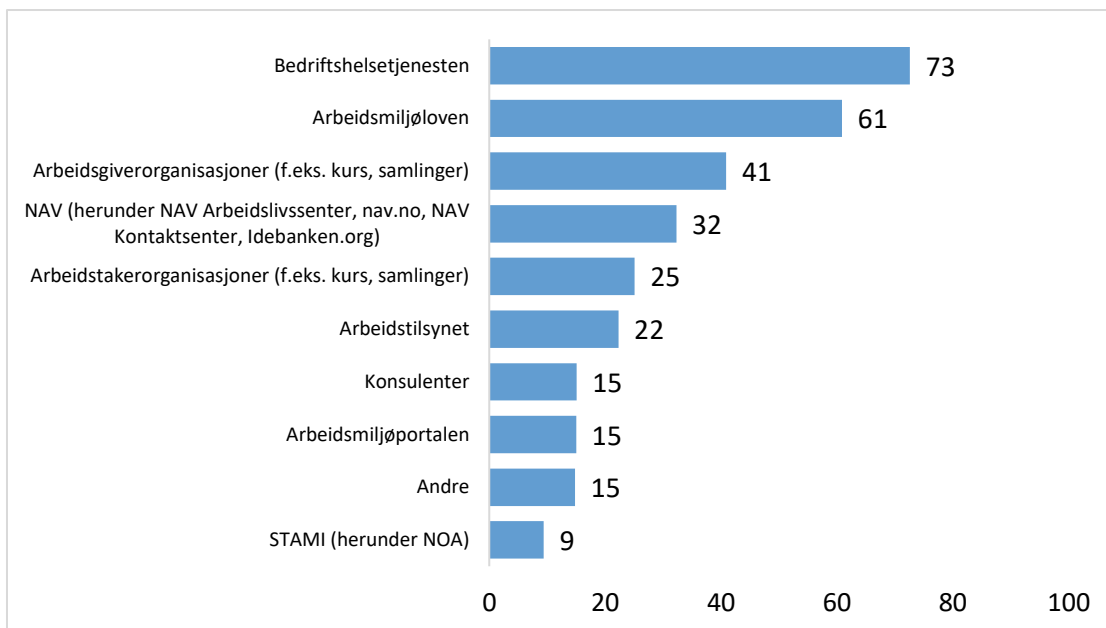
vernerunder, mens andre igjen har dette som tema enkelte år. Her var det et eksempel fra en stor virksomhet innen Helse- og sosialtjenester som kun inkluderte psykososiale forhold i vernerunden hvert fjerde år, og hvor ansattrepresentantene ønsket at dette skulle være tema på vernerundene hvert år. Mens i en virksomhet innenfor Industri har det psykososiale aspektet kommet inn som tema ved at tematikken har blitt innlemmet i den faste sjekklisten som vernerundene skal inneholde, og blir dermed et punkt i den årlige vernerunden. I en mellomstor virksomhet (Undervisning) hvor de gjennomfører psykososiale vernerunder, har de i tillegg fellesmøter for alle verneombudene to ganger i året der de deler kunnskapen om psykososiale forhold de får gjennom disse rundene og ellers fra de ulike avdelingene, og i tillegg gjennomfører de et utvidet verneombudsgruppemøte hvor verneombudene og ansatte møtes uten ledelsen til stede.

Vi fant også eksempler på andre kilder at man på avdelingsmøter har en liten «værmelding» om hvordan det står til i arbeidsmiljøet, eller at tillitsvalgte på tvers av forbundene på en arbeidsplass også deler inntrykk, bekymringer og synspunkter om arbeidsmiljøet med hverandre. Flere peker også på de mer uformelle møtepunktene mellom ansatte og mellom leder og ansatt, som viktige kilder til å fange opp hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet er på arbeidsplassen. En leder i en mellomstor virksomhet (Undervisning) beskriver at en viktig del av lederjobben er å være der ansatte er, det å være tett på; å lytte, observere og snakke med folk. På den måten fanger en som leder opp hvordan folk har det, og samtidig kan det være med på å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet.

#### 4.1.4 Eksterne aktører og kilder som benyttes for å få kunnskap om arbeidsmiljøarbeid

I spørreundersøkelsen ble virksomhetene bedt om å oppgi hvilke eksterne aktører og kilder de benytter seg av for å få *kunnskap* om psykososialt arbeidsmiljø og hvordan de skal jobbe med det psykososiale arbeidsmiljøet. Figur 11 viser hvilke aktører de har oppgitt.

Figuren viser at flertallet av norske virksomheter benytter seg av bedriftshelsetjenesten (73 %) og en stor andel bruker arbeidsmiljøloven (61 %) for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljøarbeid. 41 prosent benytter seg også av arbeidsgiverorganisasjoner, mens noen færre bruker NAV (32 %), arbeidstakerorganisasjoner (25 %) og Arbeidstilsynet (22 %). Ni prosent oppgir at de benytter STAMI (herunder NOA) som kilde for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Av andre aktører nevnes ulike nettverk virksomhetene deltar i, som for eksempel HR-nettverk eller andre bransjenettverk. Det er flere som nevner HR-avdelingen i kommunen eller HR i konsernet som de er en del av, inkludert globale ressurser i de tilfeller hvor de er en del av et globalt selskap. Noen oppgir også ISO-sertifisering, digitale personalsystem eller arbeidsgiverportaler som eksterne kilder de bruker i sitt arbeidsmiljøarbeid. I intervjuene ble det også eksemplifisert at Idébanken var kilde som ble brukt i kurssammenheng i virksomhetene.



Figur 11 Eksterne aktører og kilder som benyttes for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Prosentvis andel av virksomheter som har svart at de bruker de ulike aktørene/kildene. N=1153.

Vi har undersøkt om det foreligger systematiske forskjeller mellom små, mellomstore og store virksomheter i hvilke aktører og kilder virksomhetene benytter seg av for å få kunnskap. Tabell 15 gir en oversikt over andel virksomheter innen de ulike størrelseskategoriene som oppgir de ulike kilder og aktører de benytter seg av for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø. Det er systematiske forskjeller mellom bruk av aktører/kilder og størrelse på alle eksemplene. Jo større virksomheten er, jo større er også sannsynligheten for at en bruker eksterne aktører, men også portaler slik som Arbeidsmiljøportalen og lovverket slik som Arbeidsmiljøloven. Ved bruk av andre aktører/kilder er det en systematisk forskjell mellom de små og mellomstore virksomhetene, hvor de små oppgir andre kilder mer enn de mellomstore.

Tabell 15 Andel virksomheter innen de ulike størrelseskategoriene som oppgir de ulike kilder og aktører de benytter seg av for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø,  $p < .001$

	Små virksomheter	Mellomstore virksomheter	Store virksomheter	Totalt (N=1153)
Bedriftshelsetjenesten	62	80	85	73
Arbeidsmiljøloven	54	64	73	61
Arbeidsgiverorganisasjoner	34	42	59	41
NAV (herunder NAV Arbeidslivssenter, nav.no, NAV Kontaktsenter, Idebanken)	23	36	52	32
Arbeidstakerorganisasjoner	19	26	41	25
Arbeidstilsynet	15	25	38	22
Konsulenter	10	19	20	15
Arbeidsmiljøportalen	9	17	29	15
Andre	19	11	15	15
STAMI (herunder NOA)	4	9	26	9

Jevnt over ser vi at små virksomheter oppgir at de bruker eksterne aktører og kilder for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljøarbeid i mindre grad enn mellomstore og spesielt de store virksomhetene.

Det er noen systematiske forskjeller mellom de næringene vi har godt nok datagrunnlag for å sammenlikne på hovednæringskode, også når vi kontrollerer for størrelse på virksomhetene. I alle bransjer er det BHT og Arbeidsmiljøloven som brukes mest. Det er særlig mange innen Industri og Bygg og anlegg som svarer at de benytter bedriftshelsetjenesten, mens virksomheter innen offentlig administrasjon m.m. svarer oftest at de bruker NAV, se bransjevis fremstilling i Vedlegg D. Varehandelen er de som i minst grad har svart at de benytter Arbeidstilsynet, Arbeidsmiljøportalen og STAMI. Offentlig administrasjon m.m. ligger høyest i andel som benytter STAMI, mens det er særlig virksomheter innen Finansierings – og forsikringsvirksomhet og innen Kulturell virksomhet m.m. som svarer at de benytter konsulenter. Vi finner ingen systematiske forskjeller mellom bransjer i bruk av arbeidsmiljøloven eller arbeidsgiverorganisasjoner. Det er høyest andel som svarer at de benytter arbeidstakerorganisasjoner i virksomheter innen Finansierings – og forsikringsvirksomhet, og lavest andelen oppgis fra Varehandel. På dette spørsmålet har vi også valgt å vise fordeling på fylker, da det kan forekomme ulike satsninger og strategier i regionene som kan gi utslag, samt at det kan være ulik "tilgang" til eksterne aktører i de ulike fylkene. Tabell 16 viser de ulike eksterne aktørene og kildene som benyttes for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljøarbeid fordelt på fylker.

Tabell 16 Andel virksomheter som benytter seg av ulike eksterne aktører og kilder for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljøarbeid, fordelt på fylker. Tall angitt i prosent.

Eksterne aktører/fylker	Oslo (n=183)	Rogaland (n=98)	Møre og Romsdal (n=62)	Nordland (n=75)	Svalbard og Jan Mayen (n=5)	Viken (n=216)	Innlandet (n=84)	Vestfold og Telemark (n=85)	Agder (n=56)	Vestland (n=121)	Trøndelag (n=109)	Troms og Finnmark (n=59)	Totale utvalget (N=1153)
Bedriftshelsetjenesten	61	78	81	81	80	71	76	66	84	73	77	70	<b>73</b>
Arbeidsmiljøloven	66	62	65	55	60	61	64	59	61	58	57	61	<b>61</b>
Arbeidsgiverorganisasjoner	40	46	48	47	0	36	41	33	48	48	39	34	<b>41</b>
NAV (herunder NAV Arbeidslivssenter, nav.no, NAV Kontaktsenter, ldebanken)	32	39	36	31	0	31	33	31	45	29	28	36	<b>32</b>
Arbeidstakerorganisasjoner	27	20	29	28	20	23	28	21	27	30	23	22	<b>25</b>
Arbeidstilsynet	25	25	29	27	20	24	13	17	14	22	24	19	<b>22</b>
Konsulenter	24	21	15	15	0	16	8	8	16	14	12	3	<b>15</b>
Arbeidsmiljøportalen	23	15	21	15	20	12	10	13	13	18	12	9	<b>15</b>
Andre	19	12	16	12	20	16	12	13	18	12	15	14	<b>15</b>
STAMI (herunder NOA)	15	7	13	12	0	7	4	4	9	12	10	7	<b>9</b>

Selv om vi ikke har gjort analyser for å undersøke om det er systematiske forskjeller mellom fylkene, ser vi ut fra frekvensfordelingen at det er noen ulikheter i bruk av eksterne aktører og kilder til kunnskap om psykososialt arbeidsmiljøarbeid mellom fylkene. Det ene gjelder bruk av konsulenter, som varierer fra 24 prosent av virksomhetene som benytter seg av dette i Oslo mens det er 8 prosent som oppgir dette i Innlandet og Vestfold, og kun 3 prosent i Troms og Finnmark. Dette kan bero på ulik tilgang på konsulenter som tilbyr tjenester innenfor denne tematikken i de ulike fylkene, men det kan også maskere ulikheter basert på næringsstruktur og bransjeforskjeller, som nevnt i metodedelene. Vi ser også at det er noen forskjeller i bruk av Arbeidsmiljøportalen mellom fylkene, som er en nettside og dermed tilgjengelig for alle virksomheter uavhengig av geografi. Her er mønsteret omtrent det samme som for konsulenter, det er størst andel av virksomheter i Oslo som oppgir at de bruker portalen (23 prosent), mens det er færrest i Innlandet (10 prosent) og Troms og Finnmark (9 prosent). Arbeidsmiljøportalen er skreddersydd for den enkelte bransje, og det er ikke alle bransjene som er inkludert, noe som kan bidra til ulik bruk av portalen. Samtidig kan det være ulikheter i bruk basert på om virksomheter faktisk kjenner til portalen eller ikke, som kan variere mellom fylker. Litt det samme mønsteret ser vi også for bruk av STAMI (inkludert NOA) der Oslo har høyest andel (15 prosent) og igjen er det Innlandet, sammen med Vestfold og Telemark som har lavest andel (4 prosent).

### **Om bruk av lov- og avtaleverket i det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet**

I intervjuene ble virksomhetene spurt *om* og i tilfellet *hvordan* de benytter lovverket og forskrifter for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø og hvordan de skal jobbe med det. Det er ikke alle virksomhetene som trekker frem arbeidsmiljøloven som noe de forholder seg til bevisst, men det er flere som beskriver det som en generell ramme for hvordan de skal jobbe med det psykososiale, at lovverket ligger i bunn og er fundamentet de bygger på. En tillitsvalgt innen offentlig administrasjon beskriver arbeidsmiljølovgivningen som et sikkerhetsnett, som sikrer at minimumsnivået er dekket. Denne informanten beskriver et ytterpunkt hvor man kan "komme med loven i hånden og si at man må tilrettelegge" som eksempel på hvordan man kan bruke lovverket. Dette var ikke slik loven ble brukt i deres virksomhet ifølge informanten, her var loven mer brukt som et fundament som de jobber videre ut fra sammen. Et verneombud i en offentlig forvaltningsetat beskriver derimot situasjonen som mer i retning av ytterpunktet av skalaen der vernetjenesten ikke opplever å bli involvert tidlig nok i prosesser og aktivt må henvise til lovverket for å vise til at de har rett til å bli involvert. En leder innenfor bygg og anlegg beskriver sin bruk av loven som at det "ikke er noe jeg sitter og leser hver dag", men at den brukes når det er spesielle problemstillinger, når man står overfor en sak. Ifølge intervjudataene gjenspeiler denne tilnærming hvordan mange virksomheter bruker arbeidsmiljøloven. En representant for arbeidsgiversiden innen finans og forsikringsvirksomhet gir beskrivelse av at vedkommende bruker arbeidsmiljøloven for å sikre at de er "compliant", altså at de holder seg innenfor lovverket, og at både loven og Arbeidstilsynet var gode veiledere for vedkommende i sitt arbeidsmiljøarbeid. Informanten ga en nærmere beskrivelse av områder de brukte arbeidsmiljøloven og Arbeidstilsynet generelt til, som beskrevet i følgende sitat:

*"Og for eksempel en sånn ting som hva som skal inn i AMU og hva AMU skal behandle, alle disse tingene er jo viktig å slå opp for å se om fyller jeg AMU med de riktige tingene, er det noe som glipper, er det noe vi burde gjort annerledes? Der er jo både Arbeidstilsynet og arbeidsmiljøloven gode veiledere for meg og som bidrar til gode diskusjoner med verneombudene også"*

(Arbeidsgiverrepresentant, Finans og forsikringsvirksomhet, stor)

Vi finner også noen eksempler fra virksomheter innen offentlig administrasjon og helse der arbeidsmiljøloven blir brukt i kurssammenheng, ved at ledere, tillitsvalgte, verneombud og andre representanter blir tilbudt HMS-kurs der lovverket gjennomgås slik at alle vet hva man etter loven plikter å gjøre på dette feltet. En stor offentlig virksomhet innen helse forteller at arbeidsmiljømodellen som Arbeidstilsynet har utviklet for å synliggjøre kravene i arbeidsmiljøloven, er utgangspunktet for alt arbeidsmiljøarbeid, også det psykososiale, og har dannet basis for prosedyreverket i virksomheten. De beskriver arbeidsmiljøloven og de lokale overenskomstene som et rammeverk, og at det er en kontinuerlig oppgave å fortolke og forstå lov- og avtaleverket og hva som er et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og at de støtter seg mye på lovgivning og rettspraksis når det gjelder arbeidsavtaler og turnus for eksempel.

Når vi så spurte om virksomhetene om de opplevde å få de svarene de trengte i arbeidsmiljøloven når det gjelder arbeid med det psykososiale, var det noen eksempler på områder de savner og ting som oppleves som noe utfordrende i praksis. En hovedtillitsvalgt innen olje og gassvirksomhet, for eksempel, forklarte at han gjerne kunne ønske at arbeidsmiljøloven krevde at ledere med personalansvar hadde plikt til opplæring i hvordan de skulle behandle medarbeidere på en ordentlig måte, og at dette ville kunne hjulpet med det denne personen beskrev som en stor variasjon blant lederes evne til å være gode *ledere* og ikke bare dyktige fagfolk.

Et annet eksempel er fra en stor virksomhet innen helse- og sosialtjenesten der representanter for arbeidsgiver ga uttrykk for at det de savnet, eller opplevde som mangelfullt med dagens arbeidsmiljølov, var knyttet til de emosjonelle kravene i arbeidet som preger omsorgsykker. Dette er risikofaktorer i jobben som informantene mente påvirket de ansatte mye og i større grad enn det de kanskje har blitt tillagt å gjøre, men at det er svært vanskelig å få kartlagt disse og vite hvordan man skal jobbe med det. Informantene gir selv uttrykk for at det er vanskelig å være konkret på akkurat hva det er de ønsker seg inn i lovverket rundt dette temaet, men de er tydelig på at det savnes og at det burde løftes inn i en større diskusjon om hva behovet er og hva som bør inn i loven. De peker videre på at en grunn til å tydeliggjøre emosjonelle krav i arbeidsmiljøloven, men også psykososiale faktorer generelt, er at det kan bidra til mer fokus og forankring internt i organisasjonen også. Informantene beskriver en stor organisasjon med mange ledere som står ovenfor tøffe prioriteringer i det daglige, både når det gjelder pasientsikkerhet, fag, økonomi og personell. I en slik hverdag er lederne avhengig av gode støttesystemer som kan bistå i å sikre at man holder seg innenfor lovgivningen på alle områdene. Og her er det vanskeligere med mange aspekter innenfor det psykososiale, og spesielt når det gjelder emosjonelle belastninger. Det finnes gode systemer innenfor turnussystemene som fanger opp og gir en "warning" når man for eksempel er i ferd med å bryte loven når det gjelder

hviletid. Dette er konkret og målbart, mens det psykososiale ikke like lett lar seg måle og heller ei putte inn i systemer som hjelper ledere med å ha oversikt.

En informant innen finans og forsikringsvirksomhet forklarte at det kunne oppleves som å "bli kastet rundt i en sirkel" når de lette på Arbeidstilsynets sider etter avklaringer rundt en sak og ble henvist til en paragraf i arbeidsmiljøloven, der paragrafen igjen henviste tilbake til Arbeidstilsynets sider. Dette gjaldt ikke spesifikt paragrafer som omhandler det psykososiale arbeidsmiljøet, men var eksempler på at det ikke var så enkelt å få tydelig kunnskap og utdypinger ved å slå opp i arbeidsmiljøloven.

Vi fikk også et par eksempler på dilemmaer som virksomheter sto ovenfor når det gjaldt bestemmelser i arbeidsmiljøloven opp mot andre lover eller innad i arbeidsmiljøloven. Dette er nok kjente dilemmaer som har vært løftet opp tidligere, men vi velger å ta de med som eksempler på hvordan virksomheter opplever og tolker arbeidsmiljøloven i praksis. Det ene eksemplet fikk vi fra skolesektoren som beskriver dilemmaet mellom elevenes rettigheter gitt i opplæringsloven og ansattes rettigheter gitt i arbeidsmiljøloven. Et verneombud ved en skole beskriver at lærere opplever en del stress rundt 9a paragrafen i opplæringsloven, ved at man som lærere føler at man har mistet noe av rettsvernet de har i arbeidsmiljøloven. Informanten beskriver at lærere engster seg for å trå feil og derfor vegrer seg for å gripe inn i elevsaker. Man blir redd for å "sitte i saksa" etterpå, slik informanten uttrykker det, fordi elevenes ord har fått så stor makt, mens lærernes stemme blir satt litt til side. Informanten beskriver at flere lærere uttrykker en maktesløshet knyttet til dette. Et annet verneombud ved en annen skole gir også uttrykk for at opplæringsloven står så sterkt at den trumfer arbeidsmiljøloven. Selv om en elev kan utgjøre en trussel mot en ansatt, ved at vedkommende har utført vold mot en lærer tidligere, er informantens opplevelse at vernet om eleven står sterkest. Dette påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet for lærerne og kan oppleves som en stor påkjenning for ansatte som kan føle seg truet eller redd, selv om det i arbeidsmiljøloven står at ingen skal gå på jobb og være redd. Dette beskrives som et dilemma knyttet til psykososialt arbeidsmiljøarbeid og lovgivningen som det er vanskelig å håndtere.

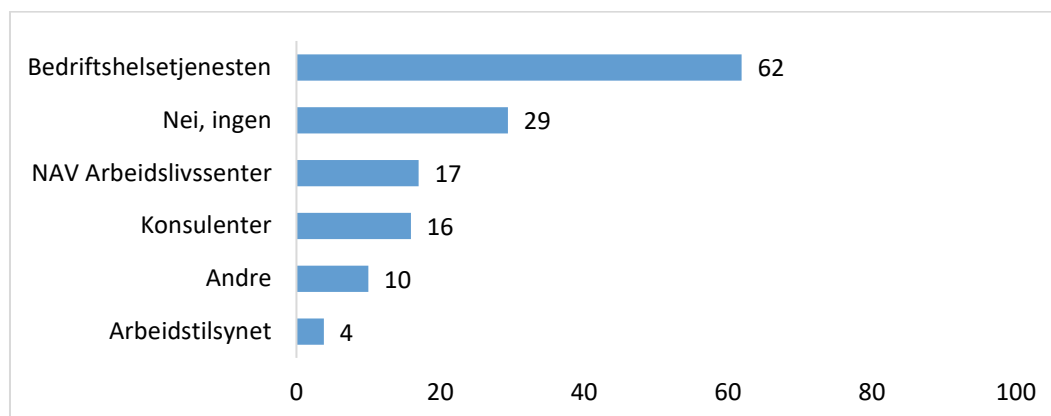
Et annet eksempel på et dilemma eller motstridene krav fra myndigheter og lovverket, finner vi innenfor varehandel. Her beskriver en arbeidsgiver at det er krevende å få til flere heltidsstillinger innenfor bransjen, selv om dette er ønsket og "kravet" fra LO og ny regjering, slik informanten selv beskriver det. Informanten peker på to faktorer som bidrar til utfordringen med å få større stillinger i bransjen, det ene er at man som butikksjef ønsker å ha færre ansatte på jobb for å spare personalkostnader, og det andre er at åpningstidene øker. Hvis en da kun skulle hatt heltidsansatte måtte ansatte ha jobbet hver lørdag og flere kvelder i uka, ifølge informanten. Dette igjen ville ikke vært i henhold til arbeidsmiljøloven når det gjelder hviletid osv., og informanten beskriver det som at "det ene slår det andre i hjel". På den andre siden viser informanten til at det i butikker hvor det er mange små stillinger (mange i 20 og 30 prosentstillinger) gjør seg utslag på det psykososiale arbeidsmiljøet, ved at det går lengre tid før en ansatt er på jobb og at lojaliteten og teamfølelsen er lavere. Det er mange studenter og skoleelever som innehar disse stillingene og har jobben som en liten bigeskjeft, men de som kun er på jobb en dag innimellom blir ikke en del av miljøet og det går ut over arbeidsmiljøet ved at



man får et "A- og B-lag". I butikker med større stillinger opplever de at arbeidsmiljøet er bedre, også det psykososiale. Dette beskriver informanten som en krevende sak som vedkommende mener bransjen kommer til å bli utfordret på i enda større grad fremover.

#### 4.1.5 Bistand fra eksterne i psykososialt arbeidsmiljøarbeid

Virksomhetene ble bedt om å identifisere hvilke eksterne aktører de får hjelp og bistand fra i sitt psykososiale arbeidsmiljøarbeid. Her var vi altså ute etter den *faktiske* bistanden, mens det forutgående spørsmålet dreide seg om hvilke aktører og kilder virksomhetene benyttet for å få *kunnskap* om psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Figur 12 viser hvilke eksterne aktører virksomhetene samlet sett oppgir at de får bistand og hjelp fra.



Figur 12 Eksterne aktører som bistår virksomhetene i sitt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø. Tall angitt i prosentandel av virksomheter. N=1153

62 prosent av virksomhetene i utvalget sier at de får bistand/hjelp fra bedriftshelsetjenesten i sitt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø og er dermed den eksterne aktøren som flest benytter seg av. Fra intervjuene ser vi at enkelte steder er det BHT som gjennomfører medarbeider- eller trivselsundersøkelser, men det er også en kilde til kunnskap og bistand at BHT har individuelle samtaler dersom personer ønsker det eller i forbindelse med individuell sykdom, eller at BHT spør om trivsel og arbeidsplassen når en person har en fysisk helseundersøkelse.

NAV Arbeidslivssenter og konsulenter blir i mindre grad brukt, med henholdsvis 17 og 16 prosent av virksomhetene. En mindre andel oppgir at de bruker andre aktører enn de som er oppgitt og her nevnes det blant annet organisasjonspsykologer, HR og administrasjonen i morselskapet/konsernet/kommunen, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, bransjeprogram og advokater. 29 prosent av norske virksomheter oppgir at de ikke får hjelp eller bistand fra eksterne aktører i sitt arbeidsmiljøarbeid.



Vi har undersøkt om det foreligger forskjeller i bruk av eksterne aktører som bistand i arbeidsmiljøarbeidet mellom små, mellomstore og store virksomheter. Tabell 17 gir en oversikt over andel av virksomheter innen de ulike størrelseskategoriene som har oppgitt at de får hjelp/bistand fra de ulike aktørene. De mellomstore og store virksomhetene benytter seg mer av de eksterne aktørene bedriftshelsetjenesten og konsulenter i sitt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø enn de små. Ved bruk av NAV Arbeidslivssenter og Arbeidstilsynet som aktør er det kun signifikant forskjell mellom de store og de små virksomhetene.

Tabell 17 Andel virksomheter som får bistand av ulike eksterne aktører, eller ikke mottar bistand, i sitt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø, fordelt på virksomhetsstørrelse. Tall angitt i prosent. N=1153

	Små virksomheter	Mellomstore virksomheter	Store virksomheter	Totalt
Bedriftshelsetjenesten	50	69	80	62
NAV Arbeidslivssenter	11	16	38	17
Konsulenter	10	20	25	16
Arbeidstilsynet	2	3	11	4
Andre	9	11	12	10
Nei, ingen	41	22	14	29

Det samme mønsteret som for bruk av eksterne kilder/aktører for å få *kunnskap* om psykososialt arbeidsmiljø gjelder også for spørsmålet om *faktisk bistand* i arbeidsmiljøarbeidet. Her svarer halvparten av de små virksomhetene at de får bistand fra Bedriftshelsetjenesten, mens hele 80 prosent av de store virksomhetene oppgir dette. Også for NAV Arbeidslivssenter er det betydelig forskjell, der store virksomheter i større grad benytter seg av bistand fra denne aktøren enn de mellomstore og små virksomhetene. 41 prosent av de små får ingen bistand fra eksterne, mens det er kun 14 prosent av de store virksomhetene som sier dette. At store virksomheter får bistand fra eksterne aktører i sitt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø enn små er ikke så uventet ettersom de både rapporterer om tilstedeværelse av flere risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet (se tabell 13), og dermed også har økt plikt til å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, og fordi de i større grad tilbys bistand fra NAV Arbeidslivssenter (som beskrevet i avsnitt 2.7).

På spørsmålet om bistand fra eksterne aktører i psykososialt arbeidsmiljøarbeid, har vi valgt å vise fordeling mellom fylker, da det kan forekomme ulike satsninger og strategier i regionene som kan gi utslag, samt at det kan være ulik "tilgang" til eksterne aktører i de ulike fylkene. Tabell 18 viser en oversikt over hvilke eksterne aktører virksomhetene får hjelp/bistand fra i sitt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø fordelt på dagens 11 fylker (samt Svalbard og Jan Mayen).

Tabell 18 Andel virksomheter som får bistand av ulike eksterne aktører i sitt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø, fordelt på fylker. Tall angitt i prosent.

	Bedriftshelsetjenesten	NAV Arbeidslivssenter	Arbeidstilsynet	Konsulenter	Andre
Oslo (n=183)	48	12	3	23	16
Rogaland (n=98)	70	21	2	19	7
Møre og Romsdal (n=62)	71	19	8	7	13
Nordland (n=75)	75	13	5	23	7
Svalbard og Jan Mayen (n=5)	80	0	0	0	0
Viken (n=216)	60	14	5	18	9
Innlandet (n=84)	62	17	4	6	10
Vestfold og Telemark (n=85)	54	19	2	12	6
Agder (n=56)	73	30	2	16	14
Vestland (n=121)	59	15	3	15	9
Trøndelag (n=109)	70	19	5	17	6
Troms og Finnmark (n=59)	64	24	3	3	12
Totale utvalget (N=1153)	62	17	4	16	10

Tallene representerer prosent av de som har svart ja, og da ser vi at det på fastlandet er flest som oppgir å ha mottatt bistand fra bedriftshelsetjenesten i Nordland og Agder, mens Oslo og Vestfold og Telemark har lavest andel. Forskjellene i bruk av bedriftshelsetjenesten kan bero på ulik næringsstruktur i de ulike fylkene. Som nevnt i avsnitt 2.5 er det pålagt å være tilknyttet en bedriftshelsetjeneste innenfor enkelte bransjer med økt risiko, mens det i de andre bransjene er avhengig av risikovurderingen i den enkelte virksomhet. Videre ser vi at det er noen fylkesvise forskjeller i bruk av NAV Arbeidslivssenter, der virksomheter i Agder og Troms og Finnmark rapporterer høyest andel mens virksomheter lokalisert i Oslo og Nordland har lavest andel. Det er også noen geografiske forskjeller i bistand fra konsulenter, der Oslo og Nordland rapportere høyest bruk mens Møre og Romsdal, Innlandet og Troms og Finnmark har lavest andel bruk av konsulenter. Dette samsvarer med det vi fant når det gjelder bruk av konsulenter som kilde til kunnskap, som rapportert i tabell 16. Jevnt over er det få virksomheter som rapporterer at de benytter seg av bistand fra Arbeidstilsynet i sitt psykososiale arbeidsmiljøarbeid og her er forskjellene ganske små. Av de fem virksomhetene som er lokalisert på Svalbard og Jan Mayen oppgir 4 bedriftshelsetjenesten og ingen andre eksterne aktører.

I denne kartleggingen er det interessant å se litt nærmere på NAV Arbeidslivssenter. Disse sentrene er en tjeneste som NAV tilbyr hvor en kan få oppfølging på arbeidsplassen av en rådgiver om de digitale tjenestene fra NAV ikke er nok<sup>29</sup>. Som presentert tidligere oppga 17 prosent (196 virksomheter) å ha mottatt hjelp eller bistand fra NAV Arbeidslivssenter i arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø, mens 30 prosent rapporterte NAV (herunder NAV Arbeidslivssenter, nav.no, NAV Kontaktsenter, Idebanken.org) som aktør eller kilde for å få kunnskap om hvordan jobbe med psykososialt arbeidsmiljø (figur 11 og 12). Siden det er flere som oppgir å bruke NAV som aktør eller kilde er det interessant å se hvordan dette fordeler seg

<sup>29</sup> <https://arbeidsgiver.nav.no/forebygge-sykefravaer/#oppfolging-fra-nav-arbeidslivssenter>

blant de som har mottatt bistand fra NAV Arbeidslivssenter. Av de 372 virksomhetene som oppgir NAV (herunder NAV Arbeidslivssenter, nav.no, NAV Kontaktsenter, Idebanken.org) som aktør eller kilde for å få kunnskap om hvordan jobbe med psykososialt arbeidsmiljø har 161 virksomheter (43 prosent) mottatt bistand fra NAV Arbeidslivssenter. Det betyr videre at 82 prosent av de 196 som har mottatt bistand fra Arbeidslivssenteret bruker også NAV (herunder NAV Arbeidslivssenter, nav.no, NAV Kontaktsenter, Idebanken.org) som kilde til kunnskap om hvordan jobbe med psykososialt arbeidsmiljø.

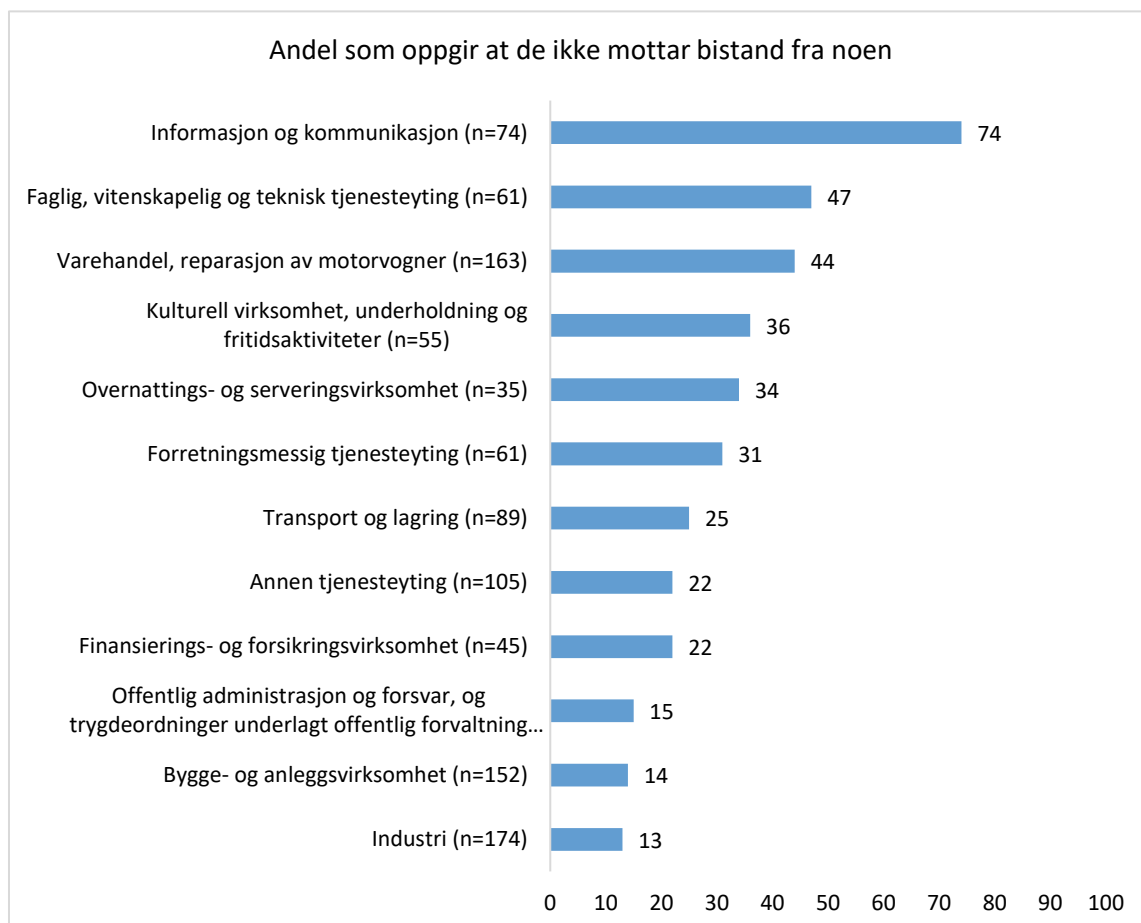
Fra intervjuene ser vi at det er en del variasjon knyttet til bistand fra de eksterne aktørene og en del av variasjonen her er også knyttet til hva en legger i begrepet. For eksempel, hos en stor offentlig virksomhet knyttes bistand til enkelt saker som personalkonflikter og dermed kobler at de bruker BHT, mens de på samme tid sier at de egentlig bruker BHT mest til det fysiske/ergonomiske f.eks. til bistand fra fysioterapeut. En annen stor offentlig virksomhet gir et annet bilde hvor det var faste samarbeidsmøter med NAV Arbeidslivssenter og eksternt BHT. De kunne også vise til samarbeid med egen (intern) BHT og problematiserte at de er så få som skal serve en stor organisasjon og at de dermed ikke har kapasitet til å bistå i et mer forebyggende arbeid. I en mellomstor offentlig virksomhet fremhevet de heller det interne samarbeidet mellom de tillitsvalgte og ledelsen og at de har egne HMS-møter hvor de sjeldent tar i bruk eksterne.

Det er stor variasjon i hvordan virksomhetene bruker eksterne aktører. I en stor privat virksomhet bruker BHT å være fast deltaker på AMU-møtene og deltar også i IA-utvalget. Det er BHT som gjennomfører arbeidsmiljøundersøkelsen og behandling av den. Hos denne virksomheten fremheves det at de har faste personer i BHT å forholde seg til og at det har stor betydning for hva de opplever å få ut av samarbeidet. En annen stor privat virksomhet bruker ikke BHT i det hele tatt, men samarbeider noe med NAV arbeidslivssenter om tilrettelegging og avklaringspenger. I en mellomstor privat virksomhet kunne de dele at de hadde hatt en undersøkelse i regi av BHT for tre år siden der det ble tatt opp psykososiale aspekter også, men at hovedfokus var på det fysiske. En liten privat virksomhet bruker BHT ved at de kommer innom 1 gang i året for å gjennomføre helsesjekk og intervju om trivsel på jobb. Samme praksis fremheves av en mellomstor privat virksomhet, men der gjennomføres helsesjekken og praten hvert tredje år. I annen liten privat virksomhet sier de at dem har mulighet for å bruke BHT, men at de ikke gjør det utover det at enkelt ansatte har fått bistand fra psykolog og kiropraktor. Det er ikke noe klart mønster i bruk av eksterne.

Det er forskjeller mellom de 12 bransjene vi har nok datagrunnlag for etter hvem som benyttes for å få bistand i psykososialt arbeidsmiljøarbeid, også når vi kontrollerer for virksomhetsstørrelse og om respondenten er fra arbeidsgiver eller arbeidstakersiden. Virksomheter innen Industri, Bygg og anlegg og innen Offentlig administrasjon m.m.. bruker BHT mest, se figur i Vedlegg E. Disse funnene er som forventet da det i disse hovednæringene er bransjer/undernæringer som er lovpålagt å være tilknyttet bedriftshelsetjeneste (se nærmere beskrivelse av bedriftshelsetjenesten i avsnitt 2.6). NAV Arbeidslivssenter og Arbeidstilsynet brukes mest av Offentlig administrasjon m.m., og det er 10 prosent av disse som oppgir at de får

bistand fra Arbeidstilsynet, mot 4 prosent i hele utvalget. Det er også en relativt stor andel av virksomhetene som bruker Arbeidstilsynet innen Overnattings- og serveringsvirksomhet (9 %), mens Finansierings- og forsikringsvirksomhet i størst grad (33 %) krysser av for at de får bistand fra konsulenter.

Det er flest innen Informasjon og kommunikasjon, innen Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og innen Varehandel det er flest som oppgir at de ikke mottar bistand. Lavest andel er innen Industri, Bygge- og anleggsvirksomhet og innen Offentlig administrasjon, se figur 13.



Figur 13 Prosent av respondentene som oppgir at de ikke mottar bistand fra noen. n=1182.

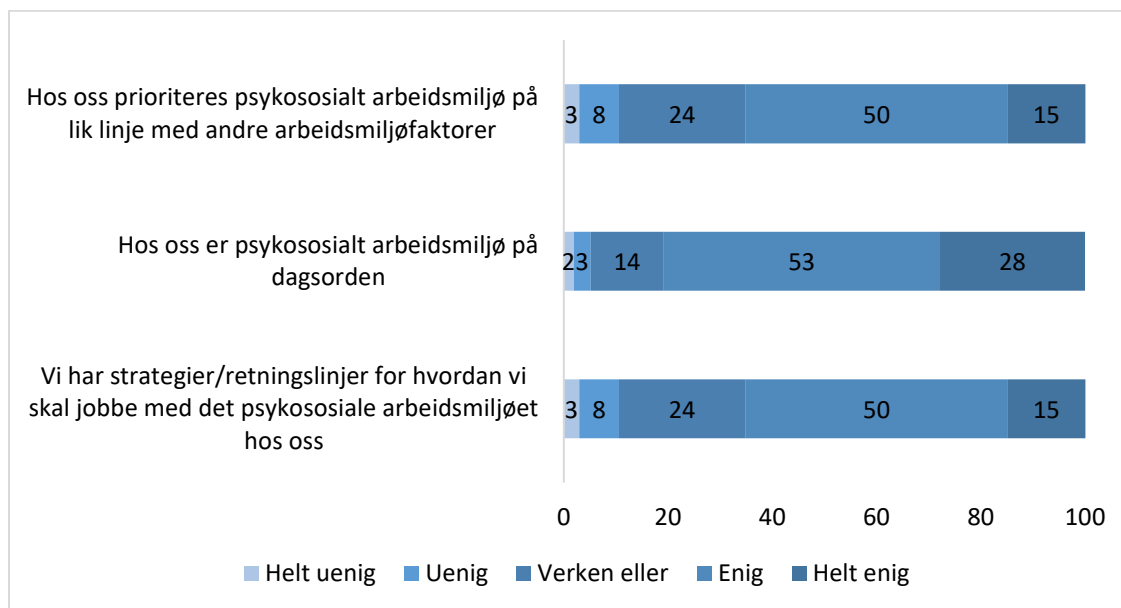
## 4.2 Prioritering av psykososialt arbeidsmiljøarbeid

I dette delkapittelet presenterer vi i hvilken grad og på hvilken måte norske virksomheter har psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden og hvordan de prioriterer arbeidet på dette området.

### 4.2.1 Hvordan det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet blir prioritert

Underproblemstillinger knyttet til prioriteringer av psykososialt arbeidsmiljøarbeid var hvordan tematikken prioriteres i forhold til andre arbeidsmiljøfaktorer, om den er på dagsorden og forankret i noen retningslinjer eller strategier. Figur 14 viser at 15 prosent er helt enig og 50 prosent enig (65 prosent enig/helt enig) i at de prioriterer dette arbeidet på like linje med andre arbeidsmiljøfaktorer. 28 prosent oppgir helt enig og 53 prosent enig (81 prosent enig/helt enig)

i at psykososialt arbeidsmiljø er på dagsorden. 15 prosent er helt enig og 50 prosent enig (65 prosent er enig/helt enig) i at de har strategier/retningslinjer for hvordan dem skal arbeide med psykososialt arbeidsmiljø. Selv om psykososialt arbeidsmiljø ble definert i spørreundersøkelsen som opplevelse av innhold i arbeidet og arbeidssituasjonen, det mellommenneskelige samspillet, og organisering av arbeidet (som f.eks. arbeidstid, skiftordninger, team, ansvarsforhold og ledelse), sier for eksempel ikke disse påstandene noe om hva de har på dagsorden. I intervjuene får vi et litt mer nyansert bilde på om virksomhetene har det psykososiale høyt på dagsorden eller ikke.



Figur 14 Hele utvalgets svar på tre påstander om psykososialt arbeidsmiljøarbeid (svar i prosent, n=1096)

Det overordnede bildet fra intervjuene er at de som jobber med mennesker har psykososialt arbeidsmiljø høyt på dagsorden. Mange prioriterer det, men det er også virksomheter som ikke fremhever det i like stor grad. Disse virksomhetene mente at psykososialt arbeidsmiljø var noe en burde ha på dagsorden, men at de ikke hadde kommet så langt, eller at de ikke hadde så mange utfordringer med det, slik de så det. En mulig forklaring på diskrepansen i funnene mellom intervjustudien og spørreundersøkelse er at spørsmålene blir forstått mer overordnet enn samme spørsmål i et intervju hvor datamaterialet blir kvalitativt rikere. Det er vanskeligere å svare «nei» på om psykososialt arbeidsmiljø er på dagsorden i en spørreundersøkelse, enn å svare i et intervju at man egentlig ikke har det (så mye) på dagsorden. I intervjuene spurte vi også virksomhetene om hvordan psykososialt arbeidsmiljø prioriteres i strategi- og policydokumenter, og i så fall hvordan dette etterleveres i praksis. Det overordnede bildet er at psykososialt arbeidsmiljø ikke er et høyt prioritert område i virksomhetenes strategiplaner. Vi har ett eksempel fra en virksomhet på at de har egne målsettinger på det strategiske nivået på det psykososiale («det skal ikke være en ting vi bare gjør når vi får konflikter»). Vi ser også at noen virksomheter har egne planer hvor temaet enten er spesifisert eller inngår som del av det totale HMS-arbeidet. Eksempler på dette er HMS-planer, kriseplaner, varslingsrutiner, psykososial del i vernerundene, psykososialt arbeidsmiljø som fast sak på avdelingsmøter,

retningslinjer og prosedyrer for konflikthåndtering, og retningslinjer for mobbing og trakassering.

I tabell 19 presenteres en krysstabell mellom de som har svart enig og helt enig på påstanden om psykososialt arbeidsmiljø er på dagsorden sammen med en svarfordeling på påstanden om strategier/retningslinjer. 12 prosent er helt enig i at de har psykososialt på dagsorden og har strategier for hvordan de skal jobbe med det psykososiale arbeidsmiljøet, 33 prosent er i kategorien enig på begge påstandene. 15 prosent er enig i å ha psykososialt på dagsorden, men svarer verken eller på strategier/retningslinjer for det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet.

Tabell 19 Krysstabell av psykososialt arbeidsmiljøarbeid på dagsorden og om det er strategier/retningslinjer for arbeidet, tall i prosent av utvalget (n=1096)

Vi har strategier/retningslinjer for hvordan vi skal jobbe med det psykososiale arbeidsmiljøet hos oss	Hos oss er psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden	
	Enig	Helt enig
Helt uenig	0	0
Uenig	3	0
Verken eller	15	2
Enig	33	14
Helt enig	3	12

Videre ble det undersøkt om det var slik at de virksomhetene som rapporterte at de hadde en kombinasjon av risikofaktorene høye jobbkrav og lav jobbkontroll satte det mer på dagsorden enn de som rapporterte hverken høye jobbkrav eller lav jobbkontroll, eller kun en av risikofaktorene. Hos de 345 virksomhetene med ingen av de to risikofaktorene var 66 prosent enig/helt enig om å ha psykososialt på dagsorden. 83 prosent av de med en av risikofaktorene (n=685) rapporterte at de var enig/helt enig og 77 prosent av de som hadde kombinasjonen (n=123) høye jobbkrav og lav jobbkontroll var enig/helt enig i å ha det på dagsorden. Et lignende resultat ble funnet i svarfordelingen på påstanden om psykososialt arbeidsmiljø prioriteres på lik linje med andre arbeidsmiljøfaktorer (ingen: enig/helt enig 65 prosent, en av faktorene: enig/helt enig 79 prosent, kombinasjonen: enig/helt enig: 76 prosent).

Vi finner at det er ingen systematisk forskjell som kan tilskrives virksomhetsstørrelse på hvorvidt det psykososiale arbeidsmiljøet prioriteres ovenfor andre arbeidsmiljøfaktorer. Vi finner at de store virksomhetene har større sannsynlighet for å være enig i at de har psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden enn små virksomheter. Det er ingen forskjell mellom de små og mellomstore. Det er også slik at mellomstore og store virksomheter i større grad har strategier for hvordan de skal jobbe med det psykososiale arbeidsmiljøet enn små virksomheter.

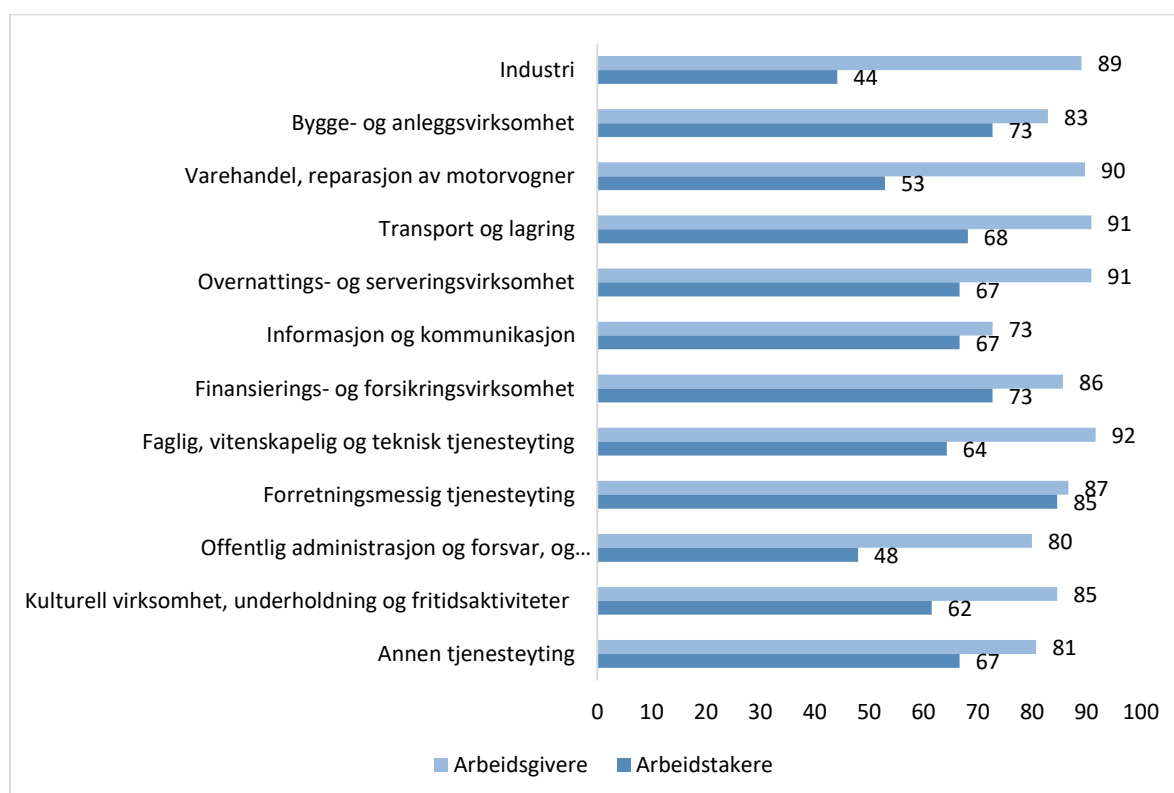
Det er systematiske forskjeller mellom de som mottar bistand og de som ikke mottar bistand i sitt psykososiale arbeidsmiljøarbeid på om de har strategier/retningslinjer for hvordan de jobber med det psykososiale arbeidsmiljøet. 50 prosent er enige i at de har strategier og retningslinjer

blant de som ikke har bistand, mot 72 prosent som mottar bistand. Denne forskjellen eksisterer også når vi kontrollerer for virksomhetsstørrelse.

Vi finner systematiske forskjeller mellom representanter for ansatte og arbeidsgiversiden på hvorvidt de er enig eller uenig på at det psykososiale prioriteres på lik linje med andre arbeidsmiljøfaktorer, at psykososialt er satt på dagsorden og at det er strategier for hvordan det skal jobbes med. Her ser vi at arbeidsgiversiden er mer enige i påstandene enn arbeidstakersiden, som vist i tabell 20. Det er ingen systematiske forskjeller mellom virksomheter i ulike hovedbransjer, dvs. det er ingen bransjer som skiller seg vesentlig fra de andre når vi ser på hver av disse tre variablene. Figur 15 viser andelen som er enig/helt enig i at psykososialt arbeidsmiljø prioriteres på lik linje med andre faktorer i rollene og bransjene.

Tabell 20 Fordeling arbeidsgiversiden (n=371) og ansattrepresentantsiden (n=369) samt det totale utvalget (n=740), tall angitt i gjennomsnitt (1= Helt uenig, 5= Helt enig). \*p < .001

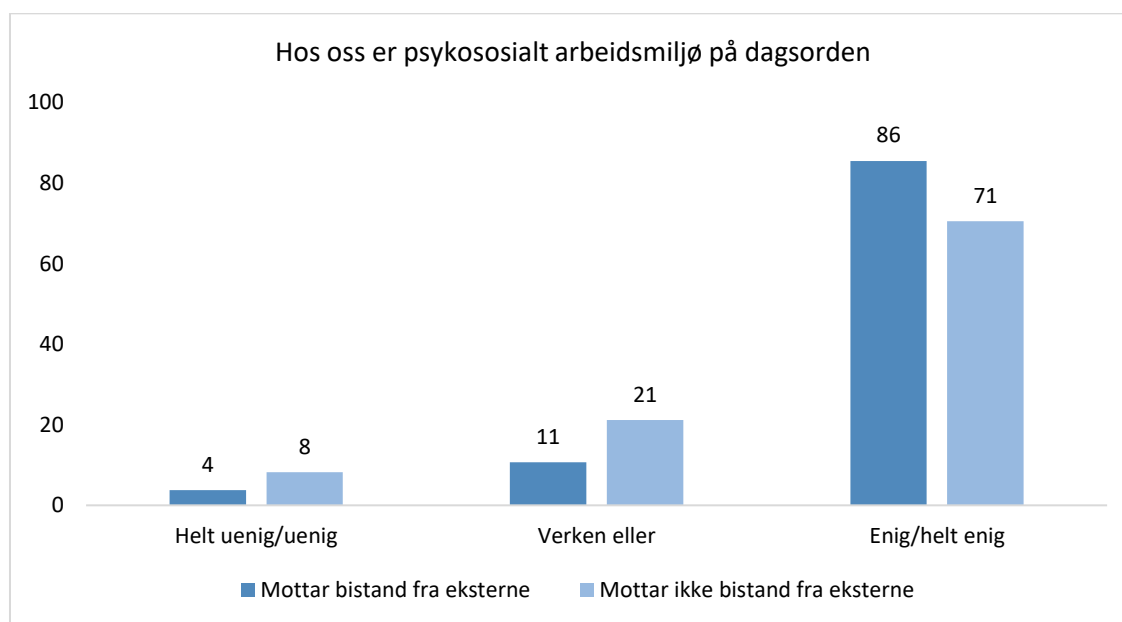
	Arbeidstaker	Arbeidsgiver	Totale utvalget
Hos oss prioriteres psykososialt arbeidsmiljø på lik linje med andre arbeidsmiljøfaktorer*	3,6	4,1	3,9
Hos oss er psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden*	3,7	4,2	4
Vi har strategier/retningslinjer for hvordan vi skal jobbe med det psykososiale arbeidsmiljøet hos oss*	3,5	3,8	3,6



Figur 15 Prosent som er enig/helt enig i at psykososialt arbeidsmiljø prioriteres på lik linje med andre arbeidsmiljøfaktorer.

Det er forskjeller mellom bransjene i hvor stor forskjell det er på svarene fra representanter for arbeidsgiver og arbeidstakere på påstanden om at psykososialt arbeidsmiljø prioriteres på lik linje med andre arbeidsmiljøfaktorer, som vist i figur 15. Her ser vi at det spesielt innenfor Industri og Varehandel er stor forskjell mellom det arbeidsgiver og arbeidstaker svarer, og at det hos begge er arbeidsgiver som er mest enige i at det prioriteres på lik linje.

Vi har også undersøkt om det er en forskjell mellom de virksomhetene som mottar bistand fra eksterne aktører (n=814) og de som ikke gjør det når det (n=339) gjelder om de har psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden. De som mottar bistand, svarer at psykososialt arbeidsmiljø er noe mer på dagsorden enn de som ikke mottar bistand fra eksterne uavhengig av størrelse. Figur 16 viser fordeling i prosent på hvor mange som er helt uenig/uenig, verken eller og enig/helt enig.



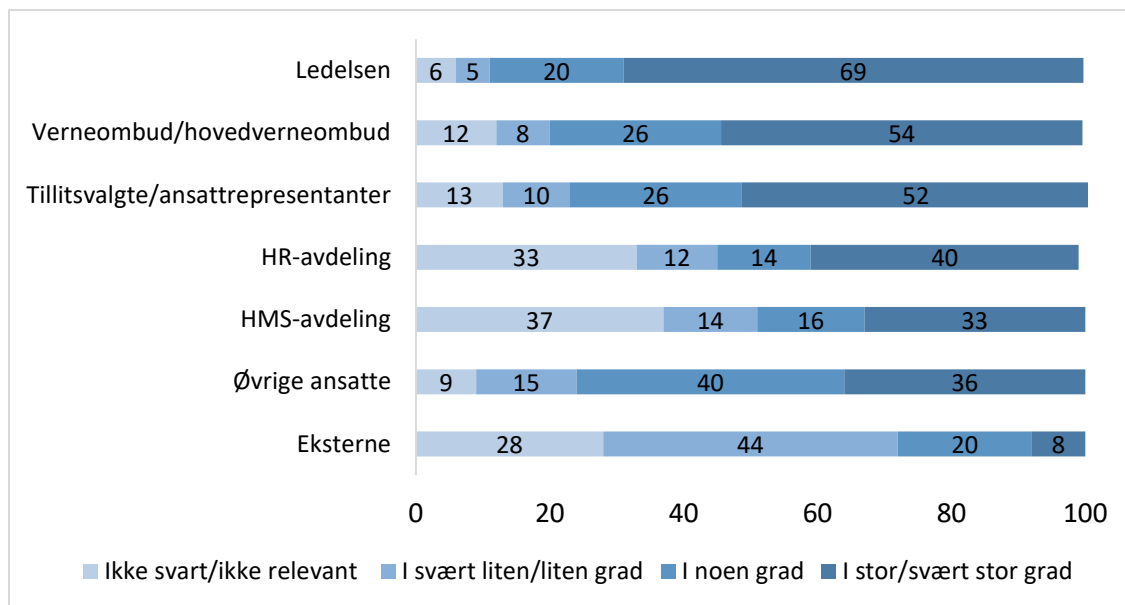
Figur 16 Bistand vs. ikke bistand, prosent på hvor mange som er helt uenig/uenig, verken eller og enig/helt enig psykososialt er på dagsorden.

Det er 86 % av virksomhetene som mottar bistand som er enig eller helt enig i at de har det på dagsorden, mot 71 % av de som ikke mottar bistand.

#### 4.2.2 Interne og eksterne aktører som setter psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden

For å besvare hvorvidt psykososialt arbeidsmiljøarbeid er på dagsorden og prioriteres, ble det undersøkt om i hvilken grad interne og eksterne aktører bidrar til dette, som vist i figur 17. 69 prosent mener at ledelsen i stor/svært stor grad setter psykososialt arbeidsmiljøarbeid på dagsorden, mens 54 prosent svarer verneombud/hovedverneombud, 52 prosent tillitsvalgte, 40 prosent HR-avdeling og 33 prosent HMS-avdeling. 8 prosent trekker frem at det i stor/svært stor grad er eksterne partnere. Tallene i figuren representerer virksomheter med ulik struktur avhengig av størrelse og bransje. Dette vil vi nå gå nærmere inn på.





Figur 17 Svar på spørsmålet «Hvem setter psykososialt arbeidsmiljøarbeid på dagsorden?» i det totale utvalget (svar i prosent, N=1153).

I tabell 21 ser vi at det er hos små- og mellomstore virksomheter det rapporteres det høyeste gjennomsnittet på at det er ledelsen som setter psykososialt arbeidsmiljøarbeid på dagsorden, mens hos de store virksomhetene er det høyeste gjennomsnittet på verneombud/hovedverneombud og HR-avdeling. De små virksomhetene rapporterer et signifikant lavere gjennomsnitt på HR-avdeling og HMS-avdeling enn de mellomstore og store virksomhetene, noe som gjenspeiler at det er ulike strukturer og oppsett i organisasjoner som er avhengig av størrelse. Videre ser vi at det i små virksomheter er et lavere gjennomsnitt på hvorvidt verneombud/hovedverneombud setter psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden enn det er hos de større virksomhetene. Det rapporteres i liten grad at det er eksterne som setter tematikken på dagsorden, og dette er uavhengig av størrelse. Det er det indre livet i organisasjonen og samarbeidsstrukturene som er avgjørende for å ha denne tematikken på dagsorden.

Tabell 21 Svar på spørsmålet «Hvem setter psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden i din virksomhet?» fordelt på virksomhetsstørrelse<sup>30</sup> og i det totale utvalget, tall angitt i gjennomsnitt (1= I svært liten grad, 5= I svært stor grad), \*p < .001.

	Små virksomheter	Mellomstore virksomheter	Store virksomheter	Totale utvalget
Ledelsen	4,0	4,0	3,8	4
Tillitsvalgte/ansattrepresentanter	3,5	3,7	3,7	3,6
Verneombud/hovedverneombud*	3,5	3,8	4,0	3,7
HR-avdeling*	3,0	3,8	4,0	3,6
HMS-avdeling*	3,0	3,4	3,6	3,3
Øvrige ansatte	3,3	3,3	3,2	3,3
Eksterne	2,1	2,4	2,3	2,2

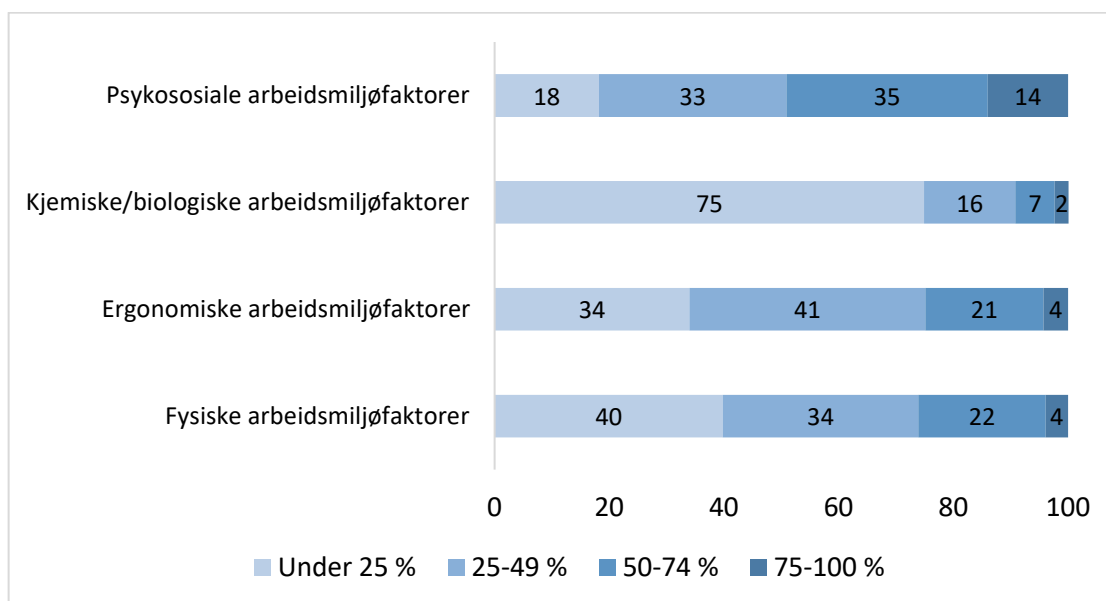
<sup>30</sup> Antall virksomheter som har svart på de ulike aktørene varierer innenfor de ulike størrelseskategoriene pga. mulighet for å svare "ikke aktuelt" hvis de ikke hadde en av aktørene i sin virksomhet. Små (n=256-483), mellomstore (n=328-444), (n=132-161), totalt (n=727-1088)

Videre er det også systematiske forskjeller på hvorvidt partene mener det er ledelsen, HR- og HMS-avdelingen som setter psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden. Arbeidsgiver rapporterer at ledelsen, HR-avdeling eller HMS-avdeling setter psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden mer enn det representant fra arbeidstaker opplever at de gjør det.

Ifølge intervjuanalysen er det slik at i de virksomhetene som har en egen HR- eller HMS-avdeling, er det ofte de som setter temaet på dagsorden. Det er også mange som sier at tillitsvalgte eller verneombudet er viktige initiativtagere. I mange av de virksomhetene hvor en jobber med mennesker ble ledelsen fremhevet som den som setter temaet på dagsorden, for eksempel på avdelingsmøter og i faste HMS-møter med plasstillitsvalgte og lokale verneombud.

#### 4.2.3 Andel av arbeidsmiljøarbeidet knyttet til de ulike arbeidsmiljøfaktorene

Respondentene ble bedt om å vurdere om hvor stor andel av arbeidsmiljøarbeidet som anslås å være knyttet til de ulike arbeidsmiljøfaktorene. Det fysiske arbeidsmiljøfaktorer ble eksemplifisert med inneklime, støy, stråling, vibrasjoner, kulde og varme. Det ergonomiske arbeidsmiljøfaktorer med utforming av arbeidsplass og utstyr, unngå ubekvem arbeidsstilling og det kjemiske/biologiske med eksponering av farlige stoffer som kjemikalier eller biologisk materiale. De psykososiale arbeidsmiljøfaktorene ble definert som organisering av arbeidet, de sosiale og mellommenneskelige relasjonene og opplevelse av arbeidssituasjon/innhold. 14 prosent rapporterer at 75-100 % av arbeidet er knyttet til psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og 35 prosent rapporterer at 50-74 % av arbeidet er knyttet til det psykososiale. 4 prosent rapporterer at 75-100 % av arbeidet er knyttet til fysiske arbeidsmiljøfaktorer og 22 prosent svarer at 50-74 % er knyttet til det fysiske. Summert ser vi da at andelen som svarer at psykososiale arbeidsmiljøfaktor utgjør mellom 50-100 % av arbeidsmiljøarbeidet er større enn andelen som oppgir dette med de andre faktorene. Det vil si at virksomhetene oppgir at den største andelen av arbeidsmiljøarbeidet er knyttet til de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene.



Figur 18 Oversikt over andel arbeidsmiljøarbeid anslått å være knyttet til ulike arbeidsmiljøfaktorene i det totale utvalget (svar i prosent, n=1104)

En av underproblemstillingene var å adressere hvordan det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet prioriteres opp mot arbeidet med det fysiske arbeidsmiljøet. Det er ingen systematiske forskjeller etter virksomhetsstørrelse i sannsynligheten for å svare at 50 % eller mer av arbeidsmiljøarbeidet er knyttet til psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Store virksomheter har noe høyere sannsynlighet for å svare at 50 % eller mer av arbeidsmiljøarbeidet handler om fysiske arbeidsmiljøfaktorer.

Her er det også interessant å undersøke om det er systematiske forskjeller mellom virksomheter av ulik størrelse. Vi ser her kun på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og fysiske arbeidsmiljøfaktorer og sammenlikner de som svarer 50-74 % eller 75-100 % med resten (under 50 %). Vi ser da på sannsynligheten for å svare at de anslår at 50 % eller mer er knyttet til henholdsvis psykososiale og fysiske arbeidsmiljøfaktorer. Det er ikke systematiske sammenhenger mellom virksomhetsstørrelse og sannsynligheten for å svare at mer enn 50 % av tiden er knyttet til psykososiale faktorer, men vi finner at store virksomheter i større grad svarer at de bruker mer enn 50 % av tiden på fysiske faktorer. Dette resultatet består selv om vi kontrollerer for bransje.

Fra intervjuene har vi flere eksempler på at det er det fysiske arbeidsmiljøet som prioriteres i både Bygg- og anlegg og Industri.

*«Det er klart da er jo det [psykososiale] med, men 90 % går på sikkerhet, hvis vi skal sette en prosent på det»*

(Leder, Bygg og anlegg, mellomstor)

*«... fordi om en på en måte har gjort alt rett (...) så eksiterer du ikke som bedrift hvis du har mye skader og dødsulykker, ulykker, så selvfølgelig er jo det veldig viktig å sette det på agenda og ha høyt opp og langt frem (...). Det er vel det og drift da, det som tjener penger, uten det så eksisterer vi jo ikke og da er det ingen som har et psykososialt arbeidsmiljø eller jobb i det hele tatt. Men det kan jo hende at det blir litt for langt frem i panne på de fleste og da nedprioritert og glemt resten det som går på trivsel, sosiale happeninger, og den biten der. Jeg vil tru at hendelser og ulykker, drift og økonomi står langt frem for å i det hele tatt kun overleve. Men en må jo være flink til å spe på med resten [psykososialt] av det en skulle ha og burde ha gjort. Har en et godt psykososialt arbeidsmiljø så kan det jo være større sjanse for at en får til sikrere jobber og tjener mer penger. Det kommer litt an på de som leder også, hvordan dem er opplært og hva dem tror er viktig.»*

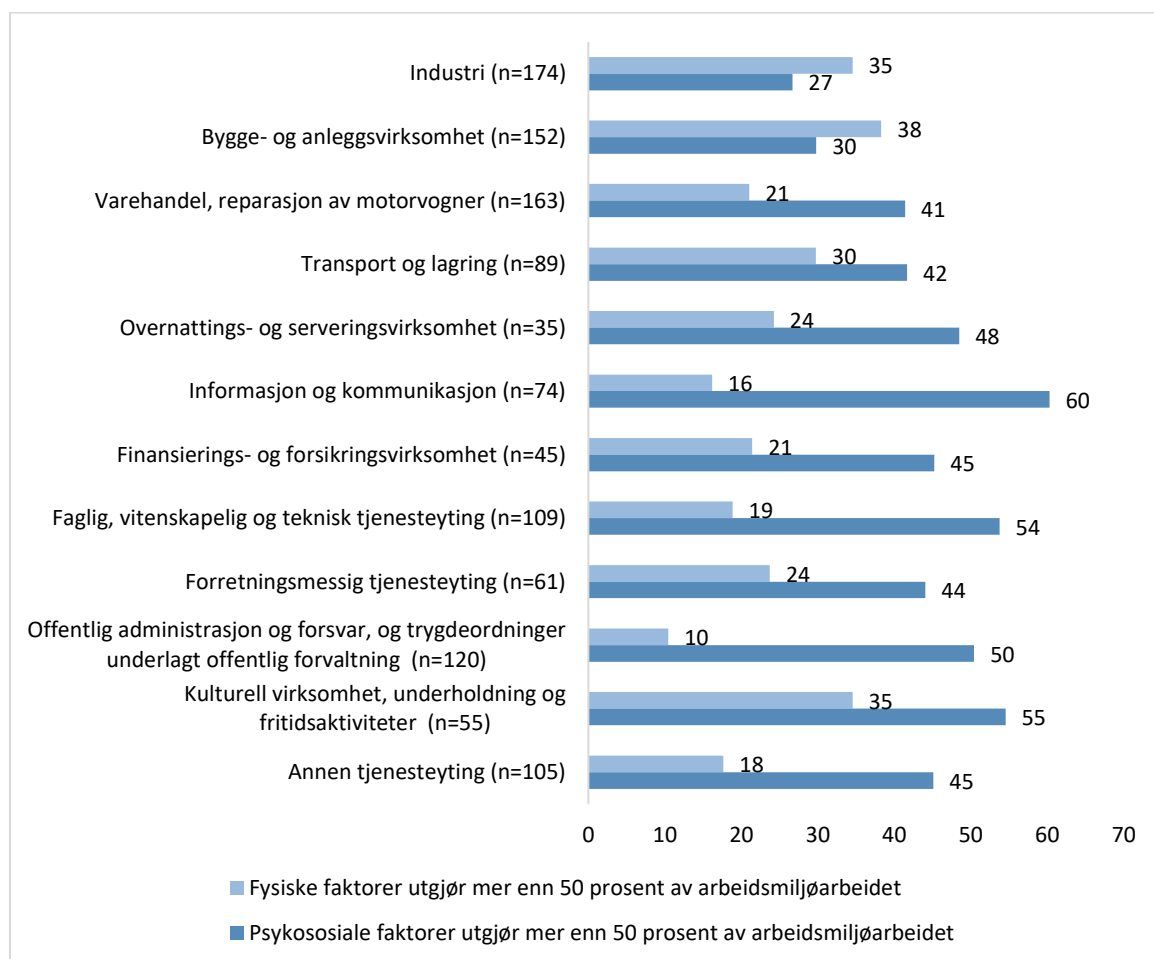
(Ansattrepresentant, Bygg og anlegg, mellomstor)

*«Jeg tror det i senere tid har vært veldig lite, har nok økt litt, skal jeg tippe, er vanskelig å si, men 5-10 prosent. Det er så mange aksjoner, prioriteringer og ting som ligger i forventningspotten, så nei det er helt umulig å anslå prosent, men den er nok ikke så stor når det kommer til stykket».*

(Arbeidsgiverrepresentant, Industri, stor)

HMS og da med vektlegging på sikkerhet prioriteres først og også mest hos Industri og Bygg- og anlegg og det er flere av virksomhetene innenfor disse to som sier at det er lite fokus på psykososiale forhold. En virksomhet prøver å forklare denne prioriteringen med at det ikke er noen "problemer" eller store utfordringer i det psykososiale arbeidsmiljøet. Hos de andre virksomhetene (da innenfor de andre bransjene) nevnes en mer jevn fordeling mellom arbeidet med det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet eller at det er det psykososiale arbeidsmiljøet som prioriteres mest. «Det haster mer å gjøre noe med arbeidsbelastningen enn med en ny stol». Innen barnehage, grunnskoleundervisning og helse sier flere av både ledere og ansattrepresentanter at psykososialt arbeidsmiljø prioriteres høyt. En informant fra en barnehage sa at det er mange år siden vi fikk gode ergonomiske løsninger for av- og påkledning av barn, og en fra et sykehjem sa det samme om løfteanordninger på pasienter. Så, om ikke å være «ferdig» med prioritering av ergonomiske sider ved arbeidsmiljøet, så står de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene mer i fokus nå.

Vi finner systematiske bransjeforskjeller når vi kontrollerer for størrelse og respondent for både fysiske og psykososiale forhold (figur 19).



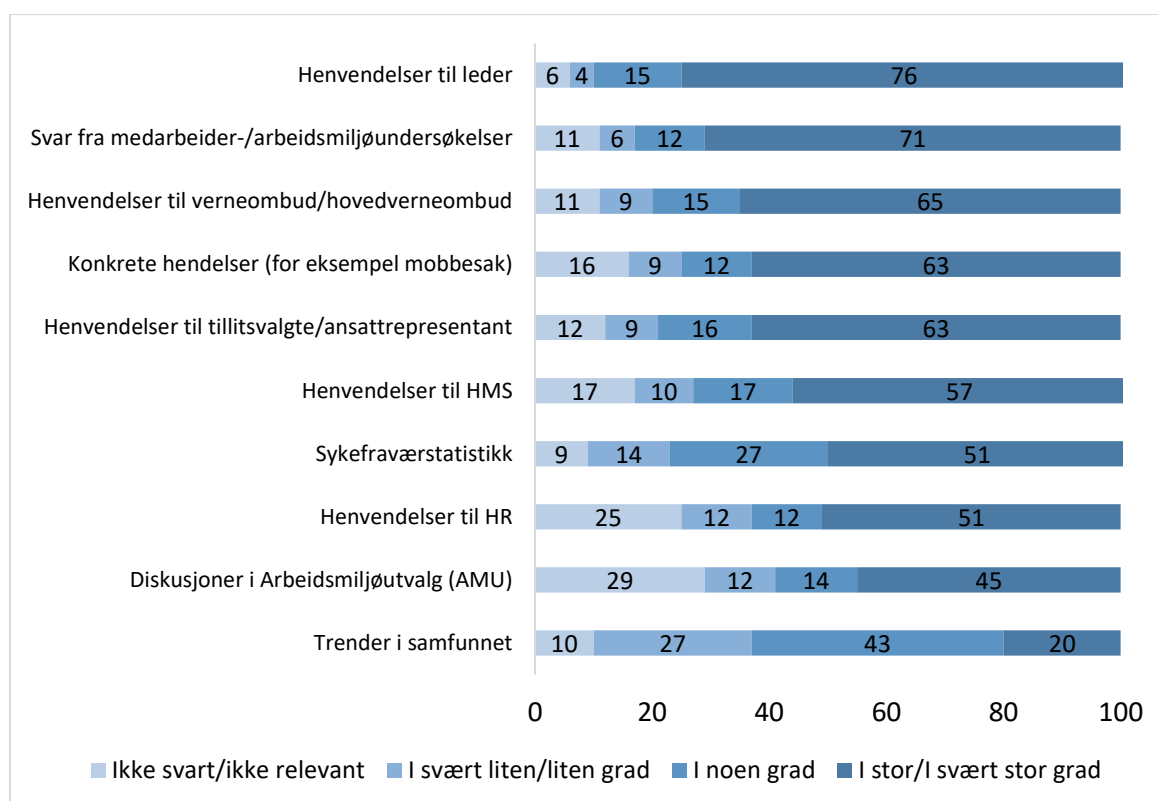
Figur 19 Prosent av virksomhetene som svarer at fysiske og psykososiale faktorer utgjør mer enn 50 prosent av arbeidsmiljøarbeidet.

Figur 19 viser at fysiske arbeidsmiljøfaktorer utgjør størst andel av arbeidsmiljøarbeidet innen Bygge- og anleggsvirksomhet og innen Industri, og minst innen Offentlig administrasjon.

Psykososiale faktorer utgjør en stor andel av arbeidsmiljøarbeidet særlig innen Informasjon og kommunikasjon, Kulturell virksomhet m.m. og i Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Det er en svak positiv korrelasjon mellom faktorene, dvs. det er heller slik at dersom de bruker mye tid på fysiske faktorer, er det økt sannsynlighet for at de bruker mye tid på psykososiale faktorer eller motsatt. Denne positive sammenhengen forblir signifikant når vi kontrollerer for størrelse, bransje og om respondenten representerer arbeidsgiver eller arbeidstaker. Dette kan tyde på at de som prioriterer det ene, prioriterer også det andre, men måten svarkategoriene er definert på gjør det vanskelig å undersøke dette grundigere. Hadde spørsmålene vært formulert med detaljerte svarintervaller kunne vi analysert sammenhengen nærmere.

#### 4.2.4 Kilder som grunnlag for prioriteringer i arbeidsmiljøarbeidet

Respondentene ble videre spurt om å vurdere i hvor stor grad de tar utgangspunkt i ulike kilder når det gjøres prioriteringer i arbeidsmiljøarbeidet hos dem. Figur 20 viser hva de har svart. Jevnt over tas det utgangspunkt i mange ulike kilder ved prioriteringer, 76 prosent av virksomhetene i utvalget fremhever henvendelser til leder og 71 prosent rapporterer svar fra medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser. Videre rapporterer store deler av utvalget at henvendelser til ulike ansattrepresentanter er med på å bestemme retning i arbeidsmiljøarbeidet, konkrete hendelser og HMS. Sykefraværstatistikk og henvendelser til HR blir hos 51 prosent av virksomhetene brukt som kilde for prioriteringer. 45 prosent oppgir diskusjoner i AMU og 20 prosent bruker trender i samfunnet som kilde.



Figur 20 Svar på spørsmålet «I hvor stor grad tar dere utgangspunkt i følgende kilder når dere gjør prioriteringer i arbeidsmiljøarbeidet hos dere?» (Svar i prosent, N=1153)

Videre analyser viser at det er forskjeller mellom virksomhetsstørrelse i hvor stor grad de bruker de ulike metodene og kildene som grunnlag for deres prioriteringer i arbeidet. Tabell 22 viser hva virksomhetene har svart fordelt på størrelse. Små virksomheter rapporterer en lavere bruk av f.eks. henvendelser til HMS og diskusjoner i Arbeidsmiljøutvalg (AMU) som kilde til prioriteringer i arbeidsmiljøarbeidet enn de mellomstore og store virksomhetene. Dette er naturlig da små virksomheter har færre interne HMS-ressurser og heller ikke plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg, med mindre en av partene krever det (for virksomheter over 20, se avsnitt 2.4 for nærmere beskrivelse av arbeidsmiljøutvalg).

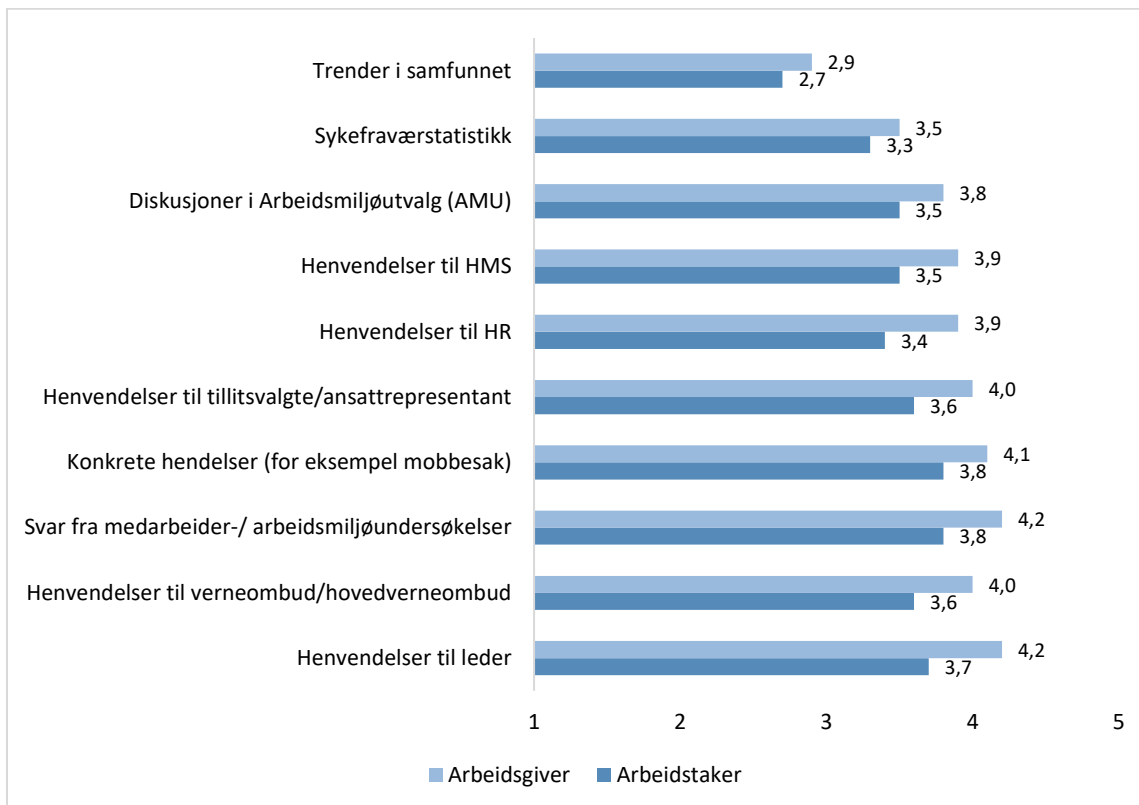
Tabell 22 Svar på spørsmålet «I hvor stor grad tar dere utgangspunkt i følgende kilder når dere gjør prioriteringer i arbeidsmiljøarbeidet hos dere?» fordelt på virksomhetsstørrelse<sup>31</sup> og i det totale utvalget, tall angitt i gjennomsnitt (1= I svært liten grad, 5= I svært stor grad), \*p < .001

	Små virksomheter	Mellomstore virksomheter	Store virksomheter	Totale utvalget
Henvendelser til leder	4,1	4,1	4	4,1
Svar fra medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser	4	4,1	4,2	4,1
Konkrete hendelser (for eksempel mobbesak)	3,9	4,1	4	4
Henvendelser til verneombud/hovedverneombud	3,8	4	4	3,9
Henvendelser til tillitsvalgte/ansattrepresentant	3,7	3,9	4	3,9
Henvendelser til HR*	3,4	4	4	3,7
Henvendelser til HMS*	3,6	3,9	3,9	3,8
Diskusjoner i Arbeidsmiljøutvalg (AMU)*	2,9	3,9	3,9	3,6
Sykefraværstatistikk*	3,3	3,7	3,8	3,5
Trender i samfunnet	2,8	3	2,9	2,9

Av intervjuene fremkom det at uavhengig om virksomheten sier at de har et systematisk fokus på psykososialt arbeidsmiljø eller ikke, tar alle tak i temaet dersom det oppstår hendelser eller en negativ utvikling av arbeidsmiljøet.

Det er systematiske forskjeller mellom partene også når en tar høyde for størrelsen på virksomheten. Arbeidsgiver rapporterer en høyere bruk av samtlige kilder enn arbeidstaker som vist i figur 21. Arbeidsgiversiden har høyest skår på henvendelse til leder og svar fra medarbeider/arbeidsmiljøundersøkelser samt konkrete hendelser. Representanter fra arbeidstaker har høyest gjennomsnittsskår på svar fra medarbeider/arbeidsmiljøundersøkelser og konkret hendelse. Den største forskjellen mellom de to gruppene er henvendelser til leder og henvendelse til HR.

<sup>31</sup> Antall virksomheter som har svart på de ulike aktørene varierer innenfor de ulike størrelseskategoriene pga. mulighet for å svare "ikke aktuelt" hvis de ikke hadde en av aktørene i sin virksomhet. Små (n=283-450), mellomstore (n=382-428), (n=155-161), totalt (n=830-1086)



Figur 21 Systematiske forskjeller på spørsmålet «I hvor stor grad tar dere utgangspunkt i følgende kilder når dere gjør prioriteringer i arbeidsmiljøarbeidet hos dere?» fordelt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, tall angitt i gjennomsnitt (1= I svært liten grad, 5= I svært stor grad),  $p < .001$

Når vi undersøker om det er forskjeller mellom ulike hovedbransjer, ser vi på de som svarer i stor eller svært stor grad og sammenlikner med de som har svart i svært liten grad, i liten grad, i noen grad og ikke aktuelt/relevant.

Vi finner ingen systematiske forskjeller mellom hovedbransjer i sannsynligheten for å svare at de bruker svar fra medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser når de gjør prioriteringer i arbeidsmiljøarbeidet, men vi finner at Varehandelen systematisk har lavere sannsynlighet for å svare at de gjør prioriteringer etter diskusjoner i AMU enn andre bransjer. Vi finner også at bransjene Informasjon og kommunikasjon, Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og Offentlig administrasjon m.m. har lavere sannsynlighet for å svare at de prioriterer ut ifra konkrete hendelser enn øvrige bransjer vi har nok data fra. Videre finner vi at Overnattings- og serveringsvirksomhet, Finansierings- og forsikringsvirksomhet og Forretningsmessig tjenesteyting i større grad svarer at de prioriterer etter trender i samfunnet. Om vi ikke samtidig kontrollerer for virksomhetsstørrelse, finner vi at Varehandel har systematisk lavere sannsynlighet for å svare at de prioriterer basert på henvendelser som kommer til tillitsvalgte/ansattrepresentant enn øvrige bransjer, men forskjellene er ikke lenger signifikant når vi kontrollerer for størrelse på virksomheten. Prioriteringer etter henvendelser til verneombud/hovedverneombud gjøres i minst grad i Varehandel, Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og innen Forretningsmessig tjenesteyting. Det er ingen systematiske bransjeforskjeller i sannsynlighet for å svare at prioriteringene gjøres etter henvendelser som

kommer til leder, men Finansiering- og forsikringsvirksomhet har signifikant høyere sannsynlighet for å svare at prioriteringer gjøres etter henvendelser fra HR enn andre bransjer. Respondenter fra bransjene Informasjon og kommunikasjon, Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og Offentlig administrasjon m.m. har signifikant lavere sannsynlighet for å svare at de prioriterer etter henvendelser til HMS ansvarlige, men vi finner ingen systematiske forskjeller mellom bransjer i bruk av sykefraværstatistikk når de gjør prioriteringer i arbeidsmiljøarbeidet.

### 4.3 Virksomheters arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet

I dette delkapitlet presenterer vi resultatene for hvordan virksomhetene har arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet, mer spesifikt hvordan de har planlagt arbeidet, hvor systematisk de gjør det, hvordan det hensyntar mangfold og inkludering og hvilke tiltak de gjennomfører.

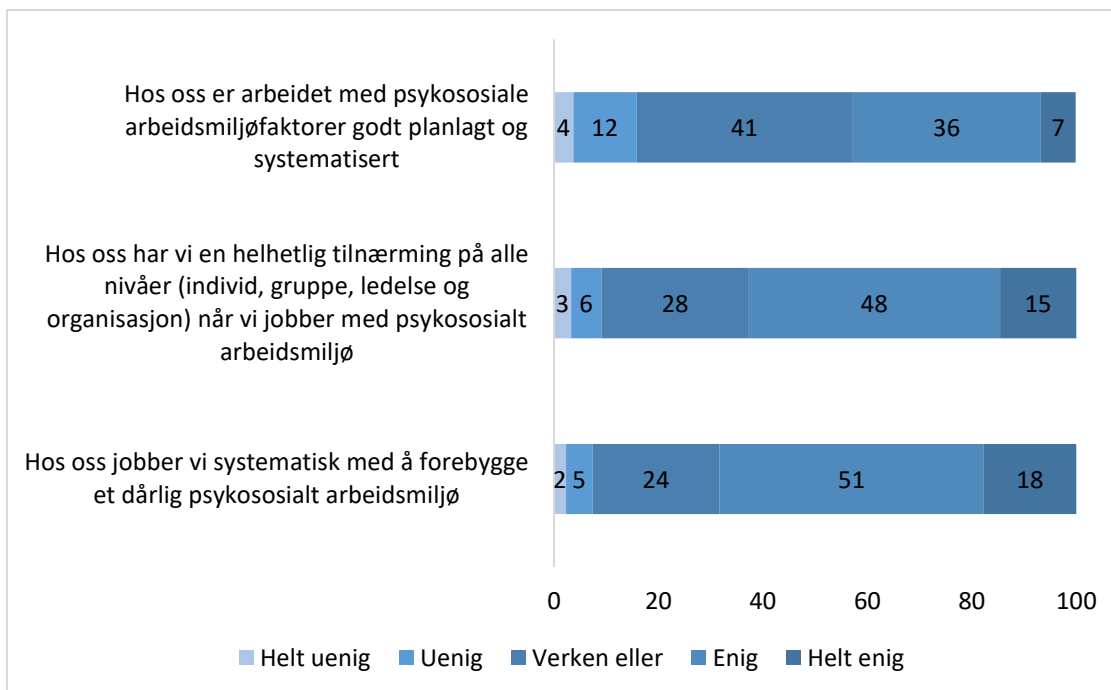
Funnene våre fra intervjuene indikerer at mange av virksomhetene har *strukturene* på plass for å kunne jobbe systematisk med psykososialt arbeidsmiljø, men at det varierer i hvilken grad de greier å være systematisk i selve arbeidet. De fleste strukturene er partssammensatte, for eksempel framstår Arbeidsmiljøutvalgene som den klart viktigste arenaen. I AMU-møtene diskuterer partene resultater fra medarbeiderundersøkelser eller jobber med saker som «har dukket opp». Det varierer om virksomhetene sier at psykososialt arbeidsmiljø er et eget område som gjennomgås eller om det er en del av det totale HMS-arbeidet. Andre eksempler på partssammensatte strukturer er at plasstillitsvalgte, lokale verneombud og avdelingsleder har jevnlig møter i HMS-utvalg hvor de har utviklet et årshjul for HMS-arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø som eget tema.

Oppfølging av medarbeiderundersøkelser er en annen viktig arbeidsform som løftes fram av en del informanter. En typisk arbeidsmåte her er at resultatene gjennomgås for de ansatte og hvor AMU, etter innspill fra andre, foretar prioriteringer og utvikler tiltak. Men, det er også en del virksomheter som sier at selv om medarbeiderundersøkelser gjennomføres, får resultatene ingen konsekvenser i form av oppfølging, ifølge ansattrepresentanter.

#### 4.3.1 Virksomhetenes planlegging og systematisk arbeid med psykososialt arbeidsmiljø

For å kunne si noe om hvordan virksomhetene planlegger arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø og om arbeidet er systematisert, ble ulike påstander om dette vurdert og besvart av respondentene. Figur 22 viser hva virksomhetene svarer her. 7 prosent rapporterer at de er helt enig og 36 prosent enig (43 prosent enig/helt enig) i at arbeidet er godt planlagt og systematisert hos dem, 41 prosent svarer verken eller, 12 prosent er uenig og 4 prosent er helt uenig. 15 prosent oppgir å være helt enig og 48 prosent enig (63 prosent enig/helt enig) i at de har en helhetlig tilnærming på alle nivåer når dem jobber med psykososialt arbeidsmiljø. 18 prosent svarer at de er helt enig og 51 prosent enig (69 prosent enig/helt enig) i at de jobber systematisk med å forebygge et dårlig psykososialt arbeidsmiljø, mens 5 prosent er uenig og 2 prosent er helt uenig.



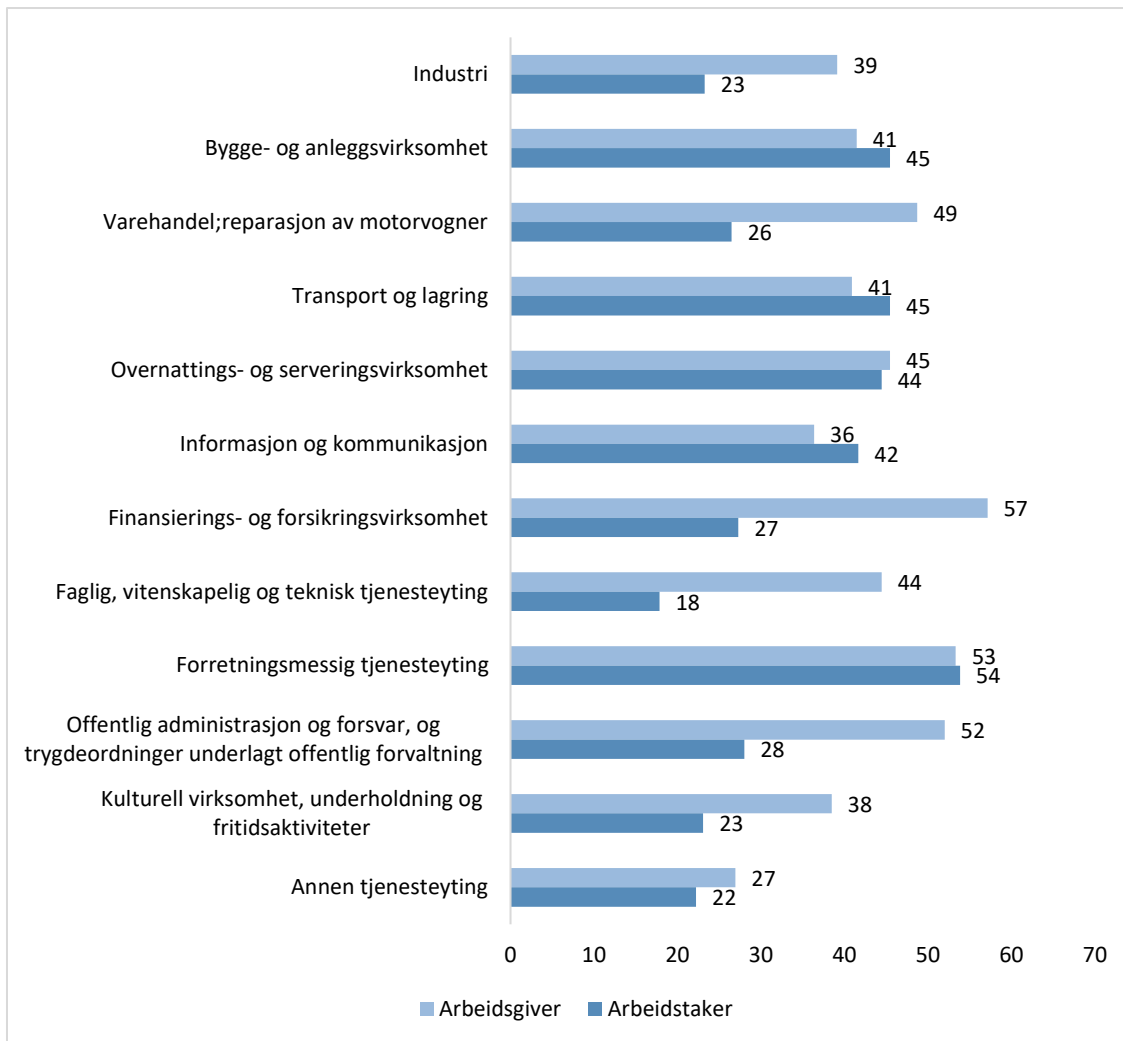


Figur 22 Hele utvalgets svar på ulike påstander om psykososialt arbeidsmiljø (svar i prosent, n=1096).

Vi vil i det videre ta for oss de tre påstandene og vise hvor det er forskjeller i størrelse, rolle og hovedbransje.

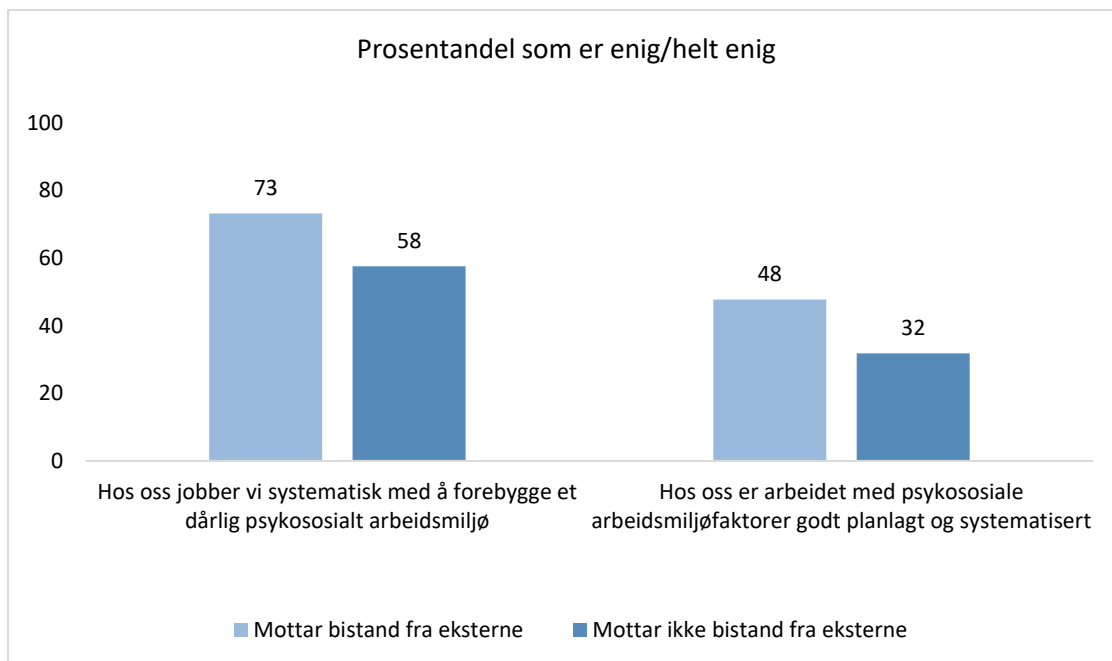
**Hos oss er arbeidet med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer godt planlagt og systematisert.** Det er systematiske, men relativt små forskjeller i andel som er enig i påstanden etter virksomhetsstørrelse. Hver tredje virksomhet (33 prosent) blant de minste er enig i påstanden, 44 prosent av de mellomstore og 46 prosent av de største. Det er betydelige forskjeller i hvorvidt representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere er enige, og representanter fra arbeidstakere er generelt minst enig.

Det er betydelige forskjeller mellom arbeidsgiverrepresentanter og ansattrepresentanter innen mange bransjer. Figur 23 viser prosent som er enig/helt enig i at arbeidet med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er godt planlagt og systematisert fordelt på hovedbransje. Her har vi kun tatt med virksomheter som har svar fra både representant fra arbeidsgiver og fra arbeidstakere for å få et balansert utvalg. Det er signifikante forskjeller mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden også når det kontrolleres for hovednæring. Arbeidsgiversiden er i betydelig større grad enig i at arbeidet med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er godt planlagt og systematisert enn arbeidstakersiden innen Industri, Varehandel, Finansierings- og forsikringsvirksomhet, Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, Offentlig administrasjon og forsvar m.m. og innen Kulturell virksomhet m.m.



Figur 23 Prosent som er enig/helt enig i at arbeidet med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er godt planlagt og systematisert fordelt på hovedbransje.

Virksomheter som mottar bistand fra eksterne, er også noe mer enige i at de jobber systematisk med å forebygge et dårlig psykososialt arbeidsmiljø og at arbeidet er godt planlagt og systematisert. Denne forskjellen eksisterer også når vi kontrollerer for virksomhetsstørrelse. Figur 24 viser andel som har svart at de er enige/helt enige fordelt på de som mottar bistand og de som ikke mottar bistand.



Figur 24 Andel som har svart at de er enige/helt enige fordelt på de som mottar bistand og de som ikke mottar bistand på to påstander om arbeidsmiljøarbeid.

I tabell 23 presenteres en oversikt over de som har svart at de er enig/helt enig i å ha psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden og fordeling på påstanden om at arbeidet er godt planlagt og systematisert. 27 prosent av virksomhetene er enig i å ha det på dagsorden, men svarer verken eller på at arbeidet med de psykososiale faktorene er godt planlagt og systematisert. 6 prosent er helt enig på begge påstandene, og 6 prosent av de som er enig på å ha psykososialt på dagsorden er uenig i at arbeidet er godt planlagt og systematisert.

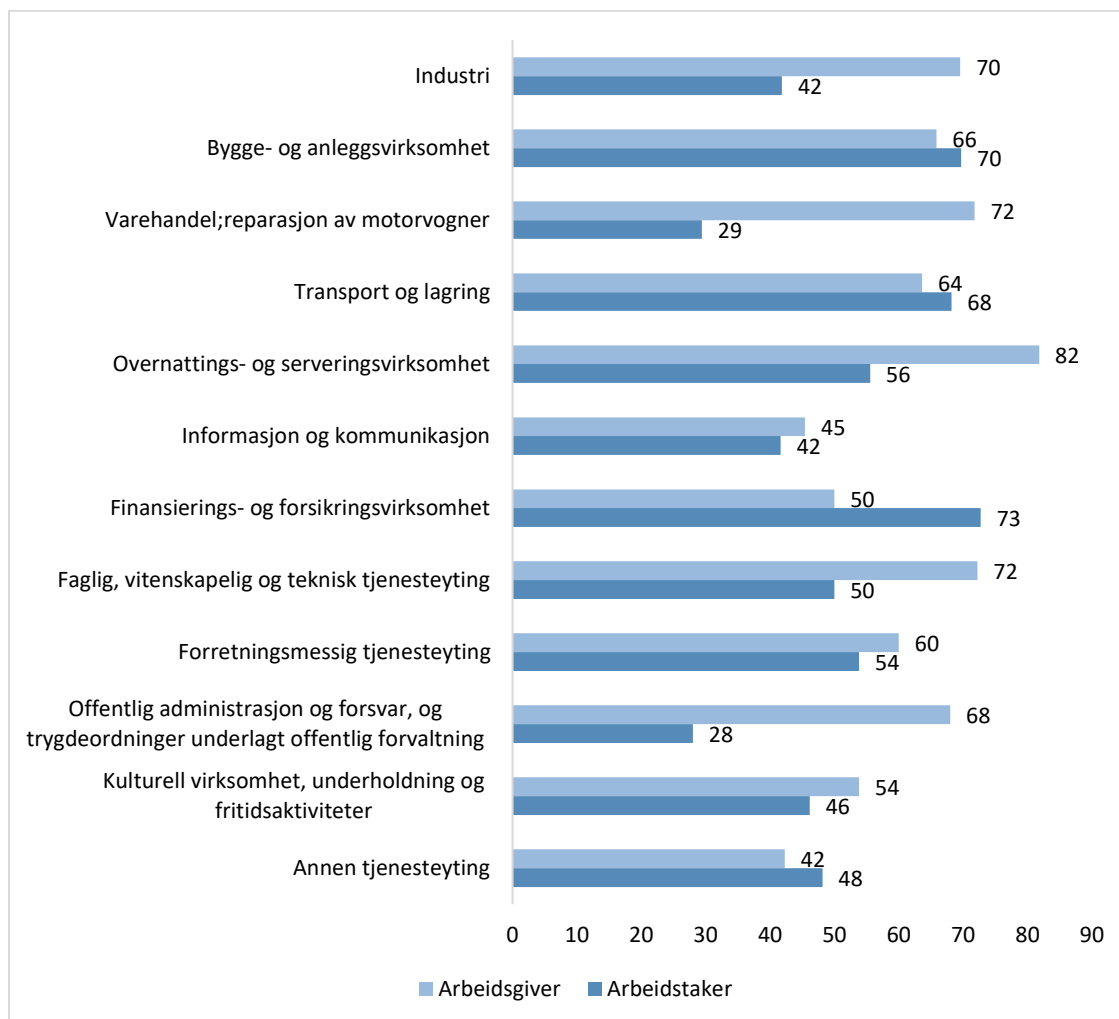
Tabell 23 Krysstabell av psykososialt arbeidsmiljøarbeid på dagsorden og om arbeidet med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er godt planlagt og systematisert, tall i prosent av utvalget (n=1096)

	Hos oss er psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden	
	Enig	Helt enig
<b>Hos oss er arbeidet med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer godt planlagt og systematisert</b>		
Helt uenig	0	0
Uenig	6	1
Verken eller	27	6
Enig	19	16
Helt enig	1	6

40 prosent av de 123 virksomhetene med kombinasjonen høye jobbkrav og lav kontroll rapporterte at dem var enig/helt enig i at dem har et godt planlagt og systematisert arbeid med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Av de 685 virksomhetene med en av de to risikofaktorene rapporterte 45 prosent at de var enig/helt enig i at arbeidet var planlagt og systematisert. Av de 345 virksomhetene som hadde ingen av de to spesifikke risikofaktorene rapporterte 31,5 prosent at de var enig/helt enig i at arbeidet er godt planlagt og systematisert.

**Hos oss har vi en helhetlig tilnærming på alle nivåer.** Det er ikke forskjeller mellom virksomheter av ulik størrelse i om de er enige i at de har en helhetlig tilnærming på alle nivåer,

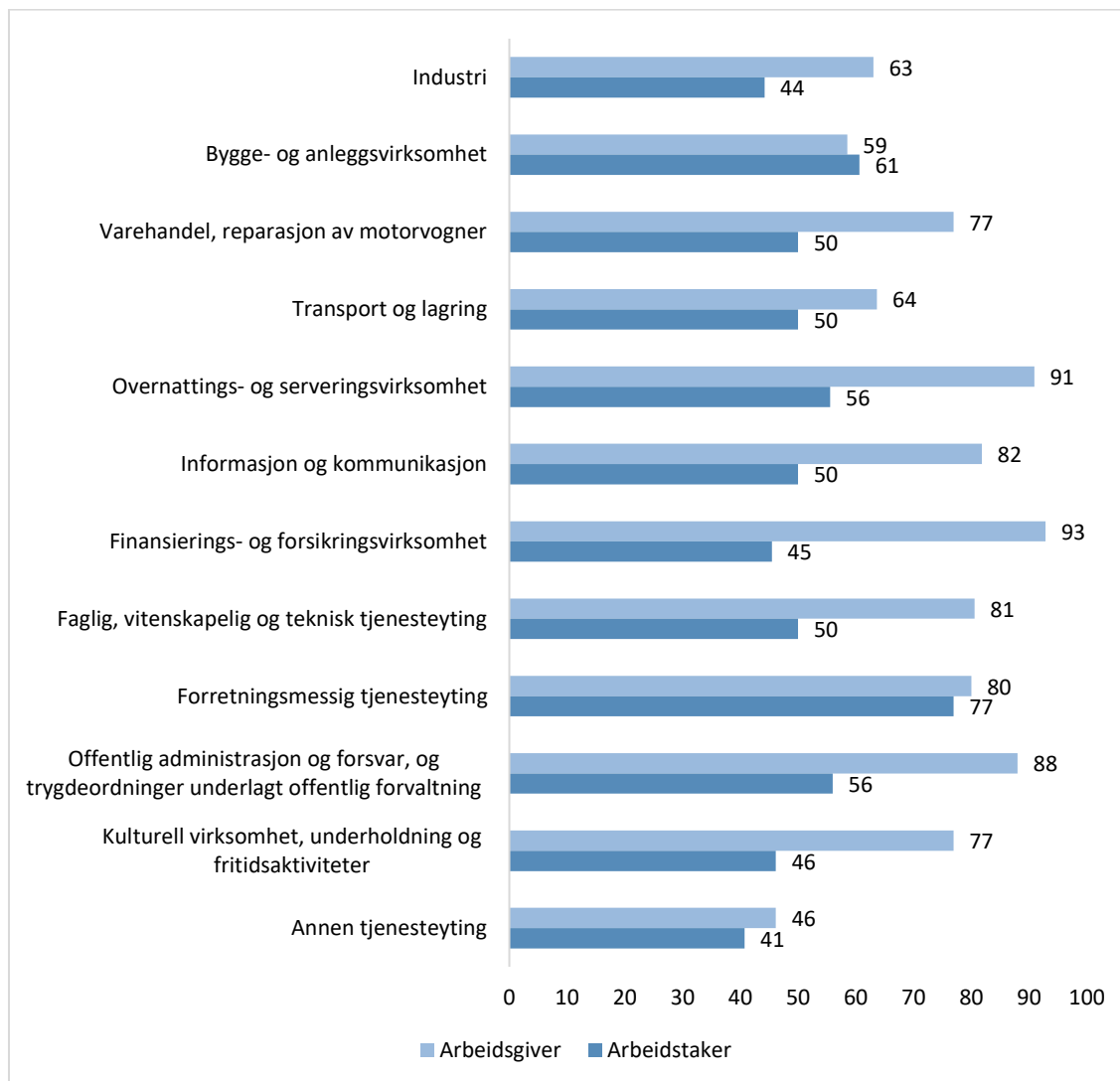
men også her er det forskjeller mellom svar fra representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere, der arbeidsgivere er mer enige enn arbeidstaker. Forskjellene består om vi også kontrollerer for bransje, men kun én bransje skiller seg systematisk fra de andre, og det er Varehandel som i mindre grad rapporterer at de er enige i at de har en helhetlig tilnærming på alle nivåer. Figur 25 viser prosent som er enig/helt enig i at de har en helhetlig tilnærming på alle nivåer (individ, gruppe, ledelse og organisasjon) når de jobber med psykososialt arbeidsmiljø fordelt på hovedbransje. Her har vi kun tatt med virksomheter som har svar fra både representant fra arbeidsgiver og fra arbeidstakere for å få et balansert utvalg.



Figur 25 Prosent som er enig/helt enig i at de har en helhetlig tilnærming på alle nivåer (individ, gruppe, ledelse og organisasjon) når de jobber med psykososialt arbeidsmiljø.

**Hos oss jobber vi systematisk med å forebygge et dårlig psykososialt arbeidsmiljø.** Det er systematiske, men beskjedne forskjeller i andel som er enig/helt enig etter virksomhetsstørrelse. I gjennomsnitt er 60 prosent av respondentene i de minste virksomhetene enig, 68 prosent av de mellomstore og 69 prosent av de største virksomhetene enig/helt enig i at dem jobber systematisk med å forebygge et dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Det er betydelige forskjeller mellom det representanter fra arbeidsgivere og arbeidstakere svarer, også når vi kontrollerer for størrelse, der arbeidsgiver er mer enig enn arbeidstaker på dette. Når vi

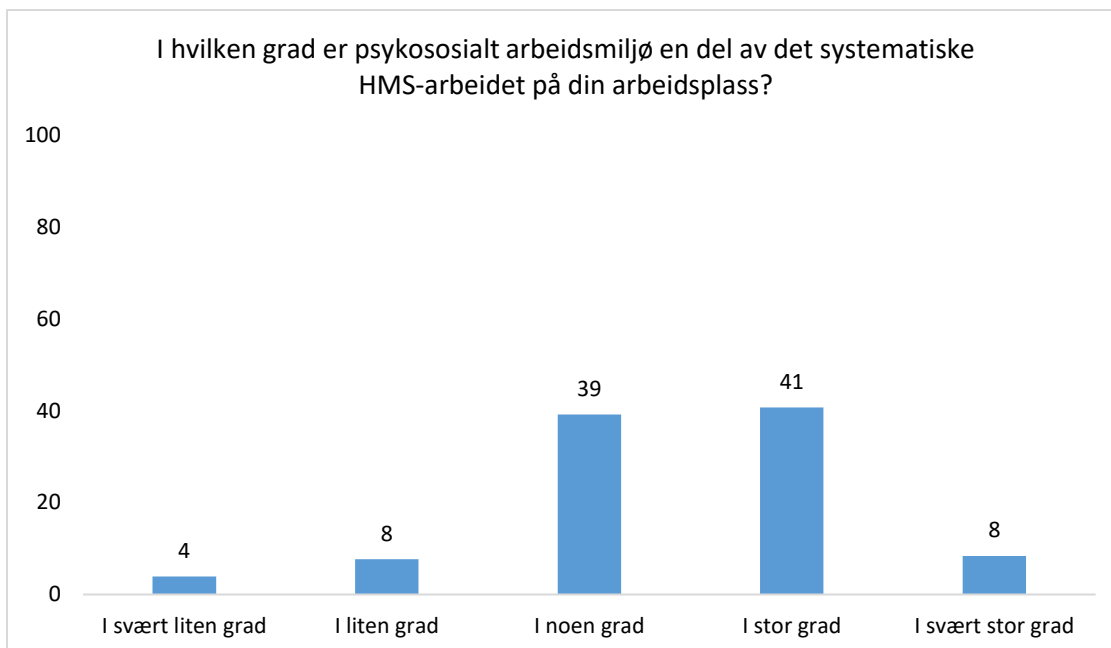
kontrollerer for virksomhetsstørrelse, om det er arbeidstaker eller arbeidsgiver som har svart, finner vi fortsatt noen bransjeforskjeller. Det er særlig bransjene Industri og Varehandel som ligger lavt på påstanden om at de jobber systematisk med å forebygge et dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Figur 26 viser prosentandel som er enig/helt enig i at de jobber systematisk med å forebygge et dårlig psykososialt arbeidsmiljø fordelt på hovedbransje. Her har vi kun tatt med virksomheter som har svar fra både representant fra arbeidsgiver og fra arbeidstakere for å få et balansert utvalg.



Figur 26 Prosent som er enig/helt enig i at de jobber systematisk med å forebygge et dårlig psykososialt arbeidsmiljø fordelt på hovedbransje.

#### 4.3.2 Psykososialt arbeidsmiljø som en del av det systematiske HMS-arbeidet

En indikator på hvordan virksomhetene jobber med psykososialt arbeidsmiljø er om dette arbeidet er en del av det systematiske HMS-arbeidet. Figur 27 viser at 49 prosent av virksomhetene rapporterer at de i stor/ svært stor grad har psykososialt arbeidsmiljø som en del av det systematiske HMS-arbeidet. 39 prosent rapporterer *i noen grad*, mens 12 rapporterer at psykososialt arbeidsmiljø er *i liten grad/svært liten grad*.



Figur 27 I hvilken grad virksomhetene rapporterer at psykososialt arbeidsmiljø er en del av det systematiske HMS-arbeidet (n=1091)

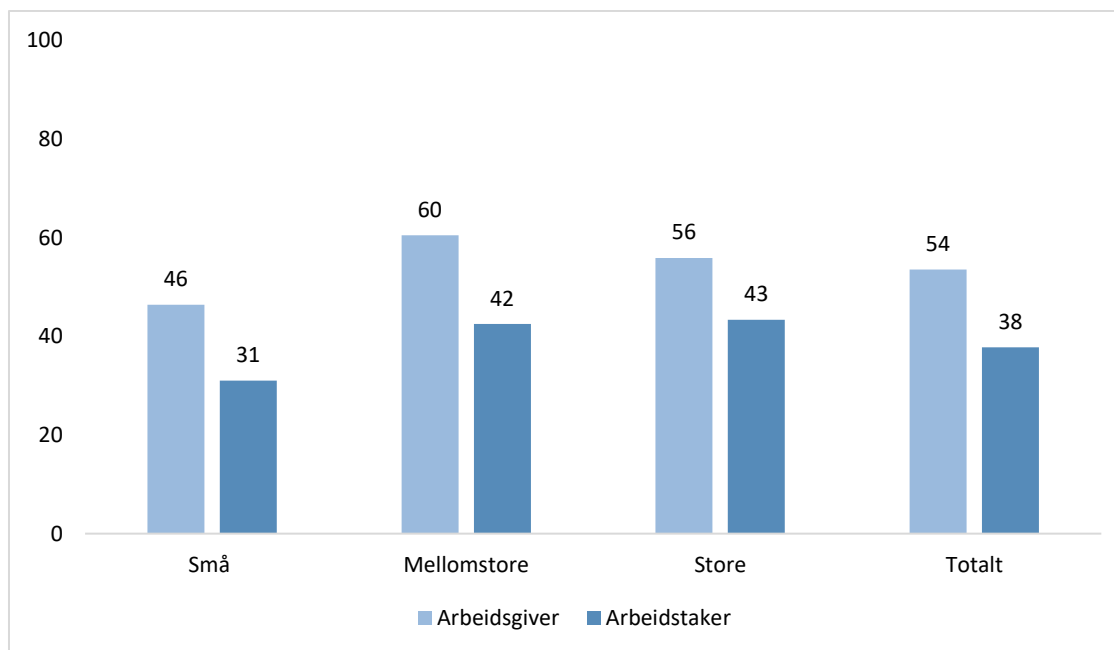
I 4.2.1 fant vi at 81 prosent av virksomhetene rapporterte å være enig/helt enig i at de har psykososialt arbeidsmiljø er på dagsorden. I tabell 24 ser vi på disse variablene i sammenheng. 7 prosent av virksomhetene er helt enig i at de har det på dagsorden og i svært stor grad har det som en del av sitt systematiske HMS-arbeid. 25 prosent av virksomhetene er enig i at de har det på dagsorden og i noen grad har det psykososiale arbeidsmiljøet som en del av det systematiske HMS-arbeidet.

Tabell 24 Krysstabell over antall virksomheter har svart på påstanden om dagsorden og del av det systematiske HMS-arbeidet, tall i prosent (n=1096).

Psykososialt arbeidsmiljø som en del av det systematiske HMS-arbeidet	Hos oss er psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden	
	Enig	Helt enig
I svært liten grad	0	0
I liten grad	3	0
I noen grad	25	5
I stor grad	23	16
I svært stor grad	2	7

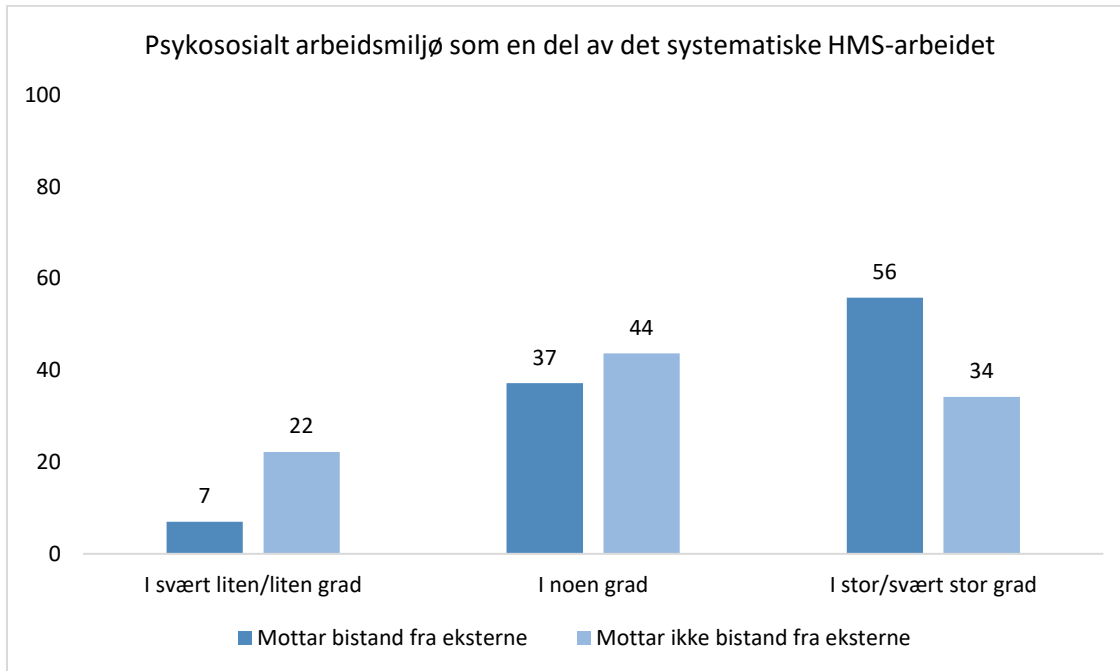
Av de 123 virksomhetene med kombinasjonen høye krav og lav kontroll som risikofaktorer oppga 45,6 prosent i stor/svært stor grad at psykososialt arbeidsmiljø er del av det systematisk HMS-arbeidet. Av de 685 virksomhetene som hadde enten høye jobbkrav eller lav jobbkontroll rapporterte 52,5 prosent at de i stor/svært stor grad har psykososialt arbeidsmiljø som en del av det systematiske HMS-arbeidet. Av de 345 virksomhetene som har ingen av de risikofaktorene oppga 34,8 prosent i stor/svært stor grad.

Det er ikke systematiske forskjeller mellom bransjer i sannsynligheten for å svare at psykososialt arbeidsmiljø i stor grad/svært stor grad er en del av det systematiske HMS-arbeidet på arbeidsplassen. Det er imidlertid en systematisk forskjell mellom hva representanter fra arbeidsgiver og arbeidstaker mener om dette, også når vi kontrollerer for virksomhetsstørrelse. Representanter for arbeidsgiver oppgir i større grad enn representanter fra arbeidstakerne at det psykososiale arbeidsmiljøet er en del av det systematiske HMS-arbeidet (figur 28). Dette kan komme av at representanter fra arbeidsgiver har større og bedre oversikt enn representanter fra arbeidstaker eller at arbeidsgiverrepresentanter ønsker å fremstå som bedre enn det i realiteten er (dvs. «skjønnmale»).



Figur 28 Prosent av virksomhetene som svarer at psykososialt arbeidsmiljø i stor eller svært stor grad er en del av det systematiske HMS-arbeidet, fordelt på arbeidsgiver og arbeidstaker.

Videre ser vi at virksomhetene i større grad mener at psykososialt arbeidsmiljø er en del av det systematiske HMS-arbeidet når de mottar bistand fra eksterne aktører i sitt arbeidsmiljøarbeid enn virksomheter som ikke mottar bistand (figur 29). Her svarer 56 prosent av virksomhetene som mottar bistand i stor grad/svært stor grad at psykososialt arbeidsmiljø er en del av det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten, mot 34 prosent av virksomheter som ikke mottar bistand. Forskjellen er fortsatt systematisk når vi kontrollerer for virksomhetsstørrelse. Her kan vi anta at årsakssammenhengene kan gå begge veier; de som mottar bistand får hjelp til å jobbe systematisk med psykososialt arbeidsmiljø, og/eller at de som er gode på å jobbe systematisk også henter inn bistand fra eksterne ved behov.



Figur 29 Prosent av virksomhetene som har mottatt bistand eller ikke som svarer at psykososialt er en del av det systematiske HMS-arbeidet

Av intervjuene fremkommer det at innen de tradisjonelle mannsdominerte yrkene ser det ut til at psykososialt arbeidsmiljø prioriteres mindre i det systematiske arbeidet. Fortsatt er det arbeid med sikkerhet som har det største fokuset. Likevel, informantene i disse sektorene sier ikke at psykososialt arbeidsmiljø ikke er viktig, og for eksempel nevner noen at temaet psykisk helse nå er satt mer på dagsorden enn tidligere. For eksempel takket en av virksomhetene ja til deltagelse i dette prosjektet nettopp fordi de opplever at de selv, og bransjen, i større grad må sette arbeid med psykososialt arbeidsmiljø mer på dagsorden fordi de ser behov for større åpenhet om psykisk helse og psykososialt arbeidsmiljø.

*«Jeg tror ikke vi tenker nok på det [psykososiale] til at vi ser flokene. Jeg skjønner godt bakgrunnen for hvorfor dere spør og har det forskningsoppdraget som dere har fordi det er ikke så mye fokus på det psykososiale, det kjem litt her og litt der, sant ja. Så oppdager vi nå behov også gjør vi noe i forhold til det. (...) vi har hatt veiledningssamtale med ekstern aktør fordi vi ser at her [på det psykososiale] må vi gjøre noe hvis ikke får vi et kjempelangt sykefravær på [navngir eksempler på flere ansatte]»*

(Leder, Bygg- og anlegg, mellomstor)

Et generelt inntrykk fra intervjuene er et det ikke er nok kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø innen virksomheter som er preget av høy grad av fysiske og kjemiske/biologiske risikofaktorer. Her har vi et eksempel fra intervjudata der en HMS-ansvarlig opplever at arbeidsgiver ikke tar initiativ til å kartlegge tilstanden på det psykososiale arbeidsmiljøet og heller ikke etterspør resultatene av en slik kartlegging i vesentlig grad. I denne virksomheten er arbeidet med denne tematikken prisgitt at de har et sterkt fagmiljø som forteller hva som etter loven skal gjøres og



hva man ellers burde gjøre. Det er imidlertid ved tilsyn fra tilsynsmyndighetene og eventuelle avvik at det "settes fart på ting". Informanten beskriver at tilsyn, avvik og pålegg således oppleves som et "brekkstang" for HMS-området ved at det bidrar til at ting blir iverksatt og på den måten satt på dagsorden på ordentlig.

#### 4.3.3 Hensyn til mangfold og inkludering i arbeidsmiljøarbeidet

En underproblemstilling var designet med det ønske om å kunne bidra med mer kunnskap om hvorvidt arbeidsmiljøarbeidet foregår i et mangfoldsperspektiv. Det vil si, hvorvidt virksomhetene innretter sitt arbeidsmiljøarbeid for majoritetsgruppen av ansatte, og hvorvidt hensyntar innretningen på arbeidsmiljøarbeidet minoriteter (f.eks. (seksuell orientering, innvandrerbakgrunn og nasjonale minoriteter, minoritetskjønn på den konkrete arbeidsplassen). I spørreundersøkelsen hadde vi to spørsmål og disse blir presentert i de påfølgende avsnittene.

1. Er det spesifikke prioriteringer i det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet knyttet til mangfold (for eksempel ulik etnisitet, land, kjønn, legning, funksjonsevne, alder, kompetanse/erfaring) hos dere?

62 prosent av virksomhetene svarer nei til at det er spesifikke prioriteringer i det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet knyttet til mangfold (for eksempel ulik etnisitet, land, kjønn, legning, funksjonsevne, alder, kompetanse/erfaring) hos dem og 11 prosent svarer vet ikke. Av de 27 prosentene som svarte ja, er det kun et lite mindretall som kobler mangfold direkte mot temaer som inngår i arbeid med psykososialt arbeidsmiljø, eksempelvis: at mangfolds-rekruttering har åpnet for økt innsats med forebygging av trakassering i virksomheten. Utover dette blir mangfold primært koblet til ønsket rekrutteringspolitikk, økt bevissthet på å jobbe med rekruttering eller mangfold, økt satsning på å øke kvinneandelen i organisasjonen, men hvor slike temaer ikke knyttes direkte til arbeidsmiljøinnsats. En del bedrifter ser nok mangfold som eget satsningsområdet og har vektlagt det å utarbeide handlingsplaner, rekrutteringsstrategier eller sertifiseringsordninger for å øke eget mangfold.

2. Er det spesifikke prioriteringer i det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet knyttet til inkludering (for eksempel aktivitet eller tiltak) hos dere?

56 prosent virksomheter svarer nei til at det er spesifikke prioriteringer i det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet knyttet til inkludering (for eksempel aktivitet eller tiltak) hos dem og 13 prosent svarer vet ikke. Av de 31 prosentene som svarte ja, er det mest typiske tiltaket å arrangere sosiale tiltak eller arrangementer, så som felles middager, trening, kurs eller samlinger. Det nevnes også tiltaksplaner som mer spesifikt er rettet mot kompetanseheving og tilrettelegging. Videre er det noen virksomheter som gir sine ledere opplæring i inkluderingsarbeid, og enkelte virksomheter nevner tilretteleggelse av økt fleksibilitet hva angår arbeidstid og arbeidssted ut fra ønsker og behov hos ansatte, samt øvrig tilrettelegging etter behov.

Det er utfordrende å svare på hvorvidt arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø foregår i et mangfoldsperspektiv da de fleste svarene fra både intervjuene og spørreundersøkelsen omhandler mangfoldets påvirkning på arbeidsmiljøet, mer enn hvordan de jobber med eller innretter sitt arbeid (med arbeidsmiljøet) etter majoritet eller minoritetsgrupper på arbeidsplassen. Det er noen få, men gode eksempler hvor det reflekteres over at det i de strukturene en har for arbeidsmiljøarbeid også må representere det mangfoldet en har på arbeidsplassen. F.eks. hvis arbeidsstokken er mangfoldig både med tanke på etnisitet, nasjonalitet, kjønn, alder er det en fordel at dette mangfoldet også er representert i de ulike vervene som finnes og som representanter i AMU eller evt. andre utvalg. Et annet eksempel er arbeidsveiledning, ekstra oppfølging og kursing for å ivareta og sørge for en god inngang til arbeidsplassen som ansatt. Noen virksomheter viser til egne ressurser dedikert til mangfold og aktivitets- og redegjørelsesplikten, livsfasepolitikk eller tilrettelegge for de med funksjonsnedsettelse. Andre nevner spesifikt at de samarbeider med NAV for å ansette de med hull i CV'n eller at de har en strategi på at det skal være en kjønnsbalanse i ledergruppen. Andre viser til rekrutteringsstrategier som sier at hvis to personer er likt kvalifisert, men av forskjellig kjønn prioriteres/ansettes det kjønn det er færrest av. I hovedsak var informantene mer opptatt med å snakke om hvordan de har opplevd at mangfold påvirker arbeidsmiljøet. Vi avslutter dette delkapittelet med en kort oppsummering av de betraktningene.

*«... ikke annet enn at jeg synes det er positivt. Du får inn et mangfold, og da er det slik at dersom en person har et problem blir de andre opptatt av å hjelpe. Så det fører til at folk blir mer hjelpsom, man får en flokkmentalitet av at folk hjelper hverandre.»*

(Leder, Industri, små)

Jevnt over ble det i intervjuene fremhevet at en kjønnsbalanse er bra for arbeidsmiljøet. Spesielt hos de virksomhetene der det tradisjonelt sett er mer menn eller kvinner. Det ble i en større grad fremhevet at arbeidsmiljøet oppleves som bedre hvis det også er kvinnelige kolleger hos virksomheter innen Bygg- og anlegg og Industri. Hos en mellomstor virksomhet innen Bygg- og anlegg er det en økt bevissthet om at en balanse mellom kjønn påvirker arbeidsmiljøet positivt. Machokulturen og sjargongen (grove vitser, harde kommentarer, nedsettende tilbakemeldinger, rasistiske ord og uttrykk) er i endring. I denne virksomheten kunne de fortelle at de hadde jobbet aktivt med å ufarliggjøre det å være åpen og snakke med hverandre også om de mer utfordrende temaene, f.eks. hvis en ikke har det bra og satt psykisk helse mer på dagsorden. I en stor virksomhet innen Offentlig administrasjon m.m. ble det fremhevet at nye og yngre ansatte har bidratt til å fjerne en Cowboykultur hvor det var slik at sikkerhet ble nedprioritert. Både barnehager, barnevern, skoler og sykehjem/hjemmetjeneste, hvor det tradisjonelt er flest kvinner, ble både etnisitet, nasjonalitet og en bedre kjønnsbalanse trukket frem som viktig fordi brukerne også er mangfoldig. En leder fra en mellomstor industribedrift ville få frem at mangfold demper grobunn for uheldige holdninger. Felles for de fleste virksomhetene er det også slik at mangfold også kan bidra til utfordringer ved at en har ulike forventninger og forståelsesrammer. Det er få virksomheter som kobler grad av erfaring og kompetanse ved snakk om mangfold.

#### 4.3.4 Ulike aktørers involvering i arbeidsmiljøarbeidet

Respondentene ble bedt om å vurdere hvilken betydning samarbeid med verneombud og tillitsvalgte har av betydning for det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet. 75 prosent av virksomhetene er helt enig/enig i at samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte/verneombud er av stor betydning for arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet.

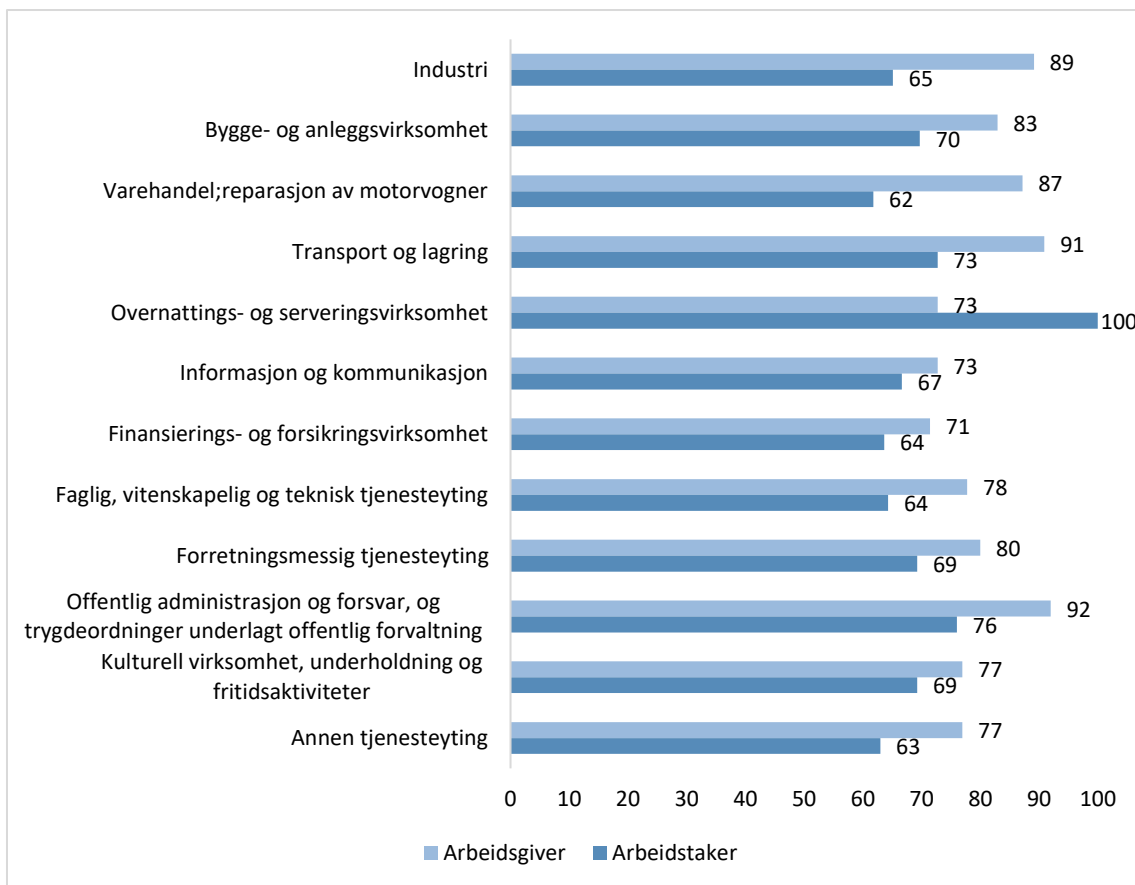
I intervjuet med en leder fra en mellomstor barneskole ble verdien og viktigheten med samarbeidet satt i sammenheng med at de tillitsvalgte og verneombud også kan sees på som verv med makt.

*«Jeg har styrt ut ifra følgende at det er to store maktfaktorer på en arbeidsplass: tillitsvalgte og vernetjeneste/HMS-utvalg. Det er maktfaktorene og de må jeg hensynta. Vi har tre fagforeningen her på jobb, og vi har møter hver torsdag og det må være brann for at vi skal kansellere disse møtene. (...) Vi verner om og freden den tiden og selv om vi ikke har noen saker på sakskartet sitter vi og diskuterer driften av skolen. Dette er gull verdt. Og ikke minst i et sånt forebyggende perspektiv. Er det vanskelige ting vi diskuterer i møte med de tillitsvalgte ber jeg de tillitsvalgte gå til sine respektive klubber for å diskutere der uten ledelsen til stede og så kom tilbake til meg. Og dette tror jeg har vært god oppskrift for å forebygge konflikter. Det er nesten ubegripelig at vi ikke har hatt noen større konflikter [med tanke på historikken].»*

(Leder, Undervisning, mellomstor)

Hos denne barneskolen er samarbeidet satt i en fast struktur med gjensidig anerkjennelse på betydningen av det. På samme tid sa leder at det hadde ikke vært bevisst at disse møtene også skulle handle om arbeidsmiljø.

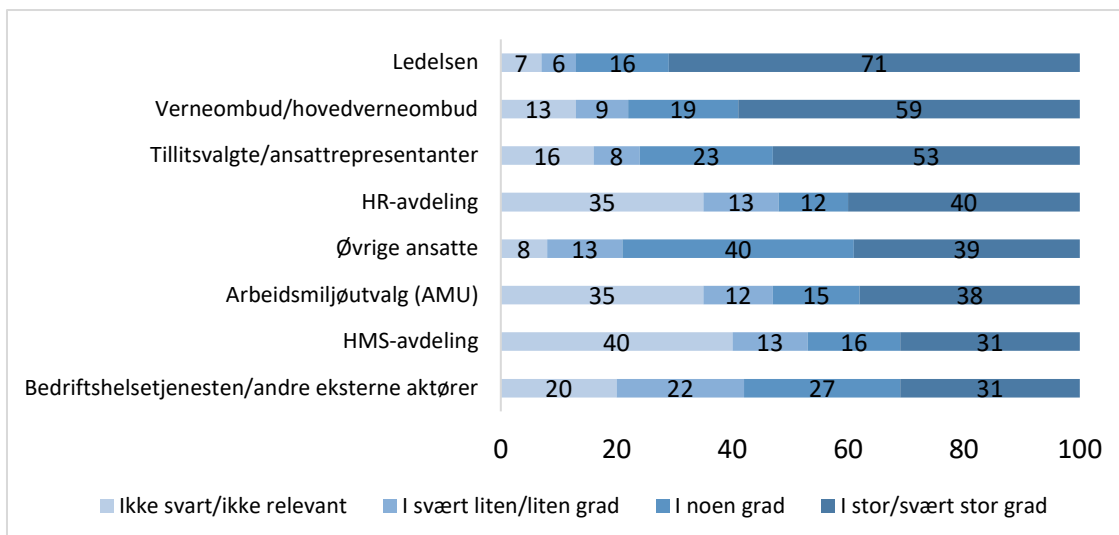
Som figur 30 under viser, er det særlig forskjeller mellom representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere innen Industri, Varehandel, Overnattings- og serveringsvirksomhet, Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og innen Offentlig administrasjon m.m.



Figur 30 Prosent som er enig/helt enig i at samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte/verneombud er av særlig stor betydning for arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø.

### Ulike aktørers involvering i arbeidet med å identifisere tiltak

Respondentene ble spurt om å vurdere i hvor stor grad ulike aktører er involvert i å identifisere tiltak når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø. Figur 31 viser hvilke aktører virksomhetene svarer er involvert i å identifisere tiltak. 71 prosent av virksomhetene i utvalget svarer at ledelsen er i stor/svært stor grad involvert i å identifisere behov for/finne tiltak på psykososialt arbeidsmiljø. 59 prosent svarer verneombudene/hovedverneombudene, mens 53 prosent tillitsvalgte/ansattrepresentanter. HR-avdelingen er involvert i stor/svært stor grad hos 40 prosent av utvalget, mens HMS-avdeling og BHT fremheves som aktør involvert i stor/svært stor grad med å identifisere tiltak hos 31 i prosent av virksomhetene i utvalget. I tillegg til listen med aktører var det et åpent svarfelt på andre aktører som har vært involvert i å identifisere tiltak og der ble blant annet styret, bedriftslege og andre samarbeidende bedrifter nevnt.



Figur 31 Svar på spørsmålet «I hvor stor grad er følgende aktører involvert i å identifisere tiltak når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø hos dere?» (Svar i prosent, N=1153)

Det er systematiske forskjeller mellom små, mellomstor og stor virksomhet på dette spørsmålet. De små virksomhetene rapporterer lavere involvering av arbeidsmiljøutvalg, bedriftshelsetjenesten/andre eksterne, verneombud/hovedverneombud, HR-avdeling og HMS-avdeling enn de mellomstore og store virksomhetene. Den største systematiske forskjellen finner vi på HR-avdelings rolle i dette arbeidet.

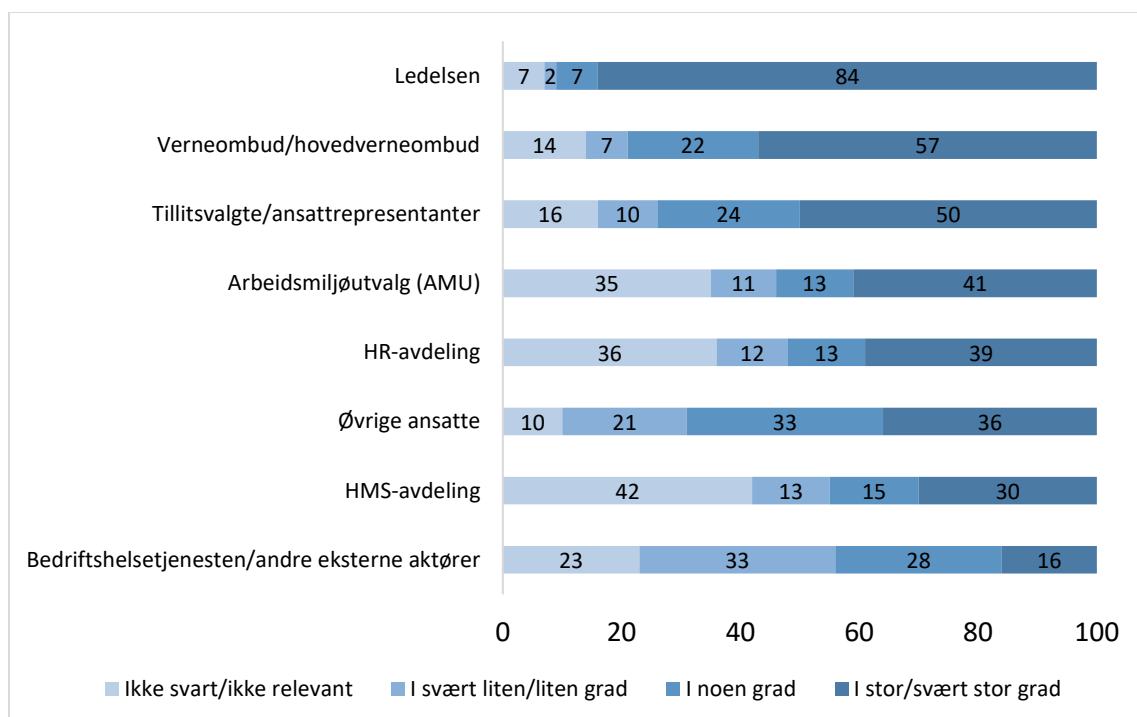
Hos de små virksomhetene er det ledelsen sammen med verneombud/hovedverneombud som fremheves som aktører i denne fasen. Slik er det også hos de mellomstore virksomhetene, men her fremheves også arbeidsmiljøutvalget (AMU). Hos de store virksomhetene er det HR-avdeling og verneombud/hovedverneombud som fremheves i identifiseringsfasen av tiltak. Av de tre virksomhetsstørrelsene er det de små virksomhetene som rapporterer høyest involvering av øvrige ansatte i arbeidet med å identifisere behov for tiltak. En av grunnene for dette kan være at de små virksomhetene har færre personellressurser til å jobbe dedikert med psykososialt arbeidsmiljø.

Det er noen forskjeller mellom partene på i hvor stor grad ulike aktører er involvert i å kartlegge behov. Arbeidsgiversiden fremhever mer enn ansattrepresentantene på at ledelsen, HR-avdelingen og HMS-avdeling er involvert i å finne tiltak. Ansattrepresentantene rapporterer det høyeste gjennomsnittet på verneombud/hovedverneombud, mens arbeidsgiversiden på ledelse. Dette kan være på grunn av manglende dialog og nærhet mellom ledelse og ansattrepresentantene slik at de ikke har innsikt i hverandres arbeid for å kartlegge behov.

Vi var også interessert i å få en pekepinn på om virksomhetene har et mål om å være selvhjulpen i arbeidet med å identifisere psykososiale faktorer og å sette inn nødvendige tiltak. Intervjuanalysen viser en generelt lav grad av bevissthet om hvorvidt de ønsker å være selvhjulpen eller ikke. Der hvor informantene svarer på spørsmålet sier de at de enten ordner ting internt, eller at de benytter BHT ved behov for ekstern bistand.

### Ulike aktørers involvering i arbeidet med å bestemme tiltak

På spørsmålet som omhandler avgjørelser om tiltak på det psykososiale arbeidsmiljøet reflekteres deler av det regulerte ansvaret/den formelle beslutningsmyndigheten og vernelinja. Figur 32 viser hva virksomhetene har svar på spørsmålet om hvilke aktører som er med på å bestemme tiltak. 84 prosent av virksomhetene svarer at ledelsen i stor/svært stor grad er involvert når det skal bestemmes hvilke tiltak som skal gjennomføres. 57 prosent rapporterer at verneombud/hovedverneombud er involvert i bestemmelsene etterfulgt av tillitsvalgt/ansattrepresentanter, arbeidsmiljøutvalg (AMU) og HR-avdeling. 30 prosent oppgir at HMS-avdeling i stor/svært stor grad er involvert i arbeidet med å bestemme tiltak. I det åpne svarfeltet ble blant annet eiere/styret, fast/bedriftslege, trukket inn som andre aktører enn de nevnte i tillegg til lov- og avtale/regelverk.



Figur 32 Svar på spørsmålet «I hvor stor grad er følgende aktører involvert i å bestemme tiltak når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø hos dere?» (Svar i prosent, N=1153)

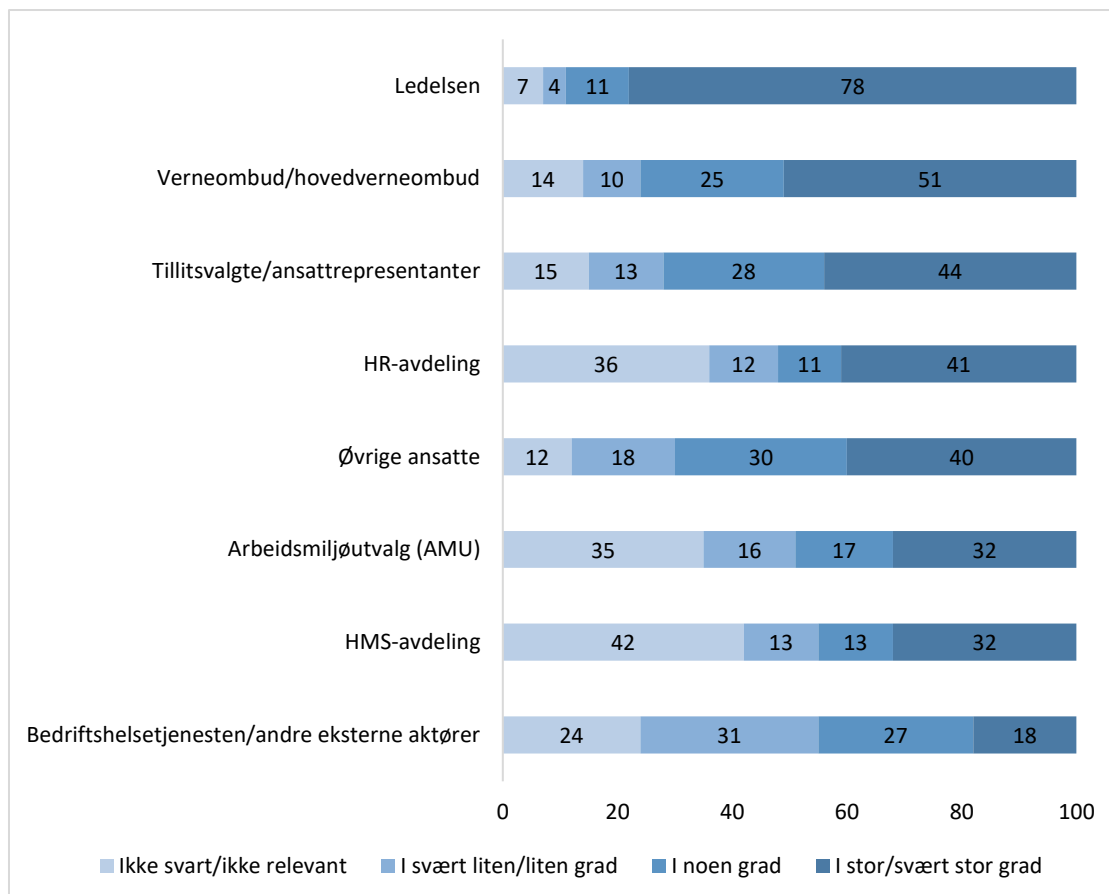
Det er systematiske forskjeller mellom de ulike virksomhetene når det gjelder størrelse. De små virksomhetene rapporterer lavere involvering av arbeidsmiljøutvalg, HR-avdeling, HMS-avdeling enn de mellomstore og store virksomhetene, noe som er naturlig da de i mindre grad har AMU og egne HMS/HR-ressurser. Det er størst avstand i rapporteringen av HR-avdeling som aktør involvert i bestemmelsene. Hos de små virksomhetene er det ledelsen sammen med verneombud/hovedverneombud og tillitsvalgte/Ansattrepresentanter som rapporteres som hovedaktører. Hos de mellomstore virksomhetene er det ledelsen og arbeidsmiljøutvalg (AMU), mens det hos de store virksomhetene er ledelsen og HR-avdeling som fremheves. Det er også en systematisk forskjell på involvering av øvrige ansatte, da de små virksomhetene rapporterer at øvrige ansatte er involvert i arbeidet med å bestemme tiltak mer enn de mellomstore og store.

I hvor stor grad partene mener ulike aktører er med på å bestemme tiltak varierer. Representanter fra arbeidsgiversiden rapporterer i større grad enn representanter fra arbeidstaker på samtlige aktørene bortsett fra bedriftshelsetjenesten/andre eksterne aktører. Den største forskjellen er i hvor stor grad de rapporterer at HR-avdelingen er med på å bestemme tiltakene. Dette kan blant annet komme av at ledelsen samarbeider tettere med HR-avdeling enn ansattrepresentanter og fordi HR-avdeling ofte fungerer som en støttefunksjon for ledere.

For å se på bransjeforskjeller undersøker vi sannsynligheten for å svare i stor eller svært stor grad sammenliknet med sannsynligheten for å svare de andre alternativene. Det er ikke systematiske forskjeller mellom de 12 inkluderte bransjene i sannsynlighet for å svare at ledelsen er involvert i å bestemme tiltak, og dette gjelder uavhengig om vi kontrollerer for størrelse og om respondenten representerer arbeidsgiver eller arbeidstaker. Involvering av AMU varierer mellom bransjer (lavest i virksomheter innen varehandel, og høyest innen industri og bygg- og anlegg), men bransjeforskjellene er ikke systematiske når vi kontrollerer for virksomhetsstørrelse. Det er heller ikke store og systematiske forskjeller mellom disse bransjene når det gjelder om BHT er involvert i å bestemme tiltak, med unntak av virksomheter innen bygg- og anlegg har høyere sannsynlighet for å involvere BHT enn øvrige virksomheter, også når det er kontrollert for størrelse. Når det gjelder involvering av HR, er det virksomheter innen finansierings- og forsikringsvirksomhet som skiller seg ut ved at de har betydelig høyere sannsynlighet for å svare i stor/svært stor grad, enn virksomheter i andre bransjer. Mens 39 prosent av utvalget svarer at HR i stor eller svært stor grad er involvert i å bestemme tiltak, er det 66 prosent som svarer dette i denne bransjen. Det er heller ikke store og systematiske forskjeller mellom disse bransjene i HMS-avdelingens involvering, men det er industrivirksomheter som i størst grad svarer at de er involvert (45 prosent, mot utvalgsgjennomsnittet på 30 prosent). Det samme mønsteret ser vi når det gjelder involvering av verneombud/hovedverneombud i beslutning om tiltak, og i tillegg til industrivirksomheter ligger virksomheter innen bygge og anleggsvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting litt over gjennomsnittet. Offentlig administrasjon m.m. og overnattings og serveringssteder skiller seg litt ut når det gjelder sannsynlighet for å svare at tillitsvalgte/hovedtillitsvalgte er involvert i å bestemme tiltak, ved at 60 prosent svarer at er involvert, mot 50 prosent i hele utvalget. Virksomheter innen varehandel ligger lavest med 38 prosent som svarer at tillitsvalgte/hovedtillitsvalgte er involvert i å bestemme tiltak. Når det gjelder involvering av øvrige ansatte, ligger overnattings- og serveringsvirksomhet noe høyere enn virksomheter i andre bransjer med 48 prosent, mot utvalgsgjennomsnittet på 36 prosent, mens industrivirksomheter ligger lavt med 21 prosent.

### **Ulike aktørers involvering i arbeidet med å implementere tiltak**

Til nå har vi sett på hvilke aktører som er involvert i det å indentifisere og bestemme tiltak, neste steg blir å se nærmere på hvilke aktører som er involvert i selve gjennomføringen. Figur 33 viser hva virksomhetene har svart når det gjelder hvilke aktører som er involvert i å implementere tiltak. Når det kommer til å gjennomføre tiltak rapporterer 78 prosent at ledelsen er den aktøren som i størst grad er involvert. Andre aktører som blir spesifisert er styret/eier og ulike komiteer.



Figur 33 Svar på spørsmålet «I hvor stor grad er følgende aktører involvert i å implementere/gjennomføre tiltak når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø hos dere?» (Svar i prosent, N=1153)

Når spørsmålet blir fordelt på virksomhetsstørrelse finner vi en del av de samme resultatene på spørsmålet som omhandler det å gjennomføre tiltaket som vi fant på det å identifisere og bestemme tiltak. Det er fortsatt på HR-avdeling at den største forskjellen mellom de små virksomhetene og de mellomstore- og store virksomhetene foreligger.

Både ansattrepresentantene og arbeidsgiversiden rapporterte at ledelsen i stor grad er involvert i å gjennomføre tiltakene, men arbeidsgiversiden svarer dette i en større grad enn ansattrepresentantene. Videre er funnene likt som tidligere på at arbeidsgiversiden rapporterer høyere gjennomsnitt på HR- og HMS-avdeling og involvering av øvrige ansatte enn ansattrepresentantene også når det gjelder involvering med å iverksette tiltak.

#### 4.3.5 Eksempler på ulike tiltak

Når vi ser på hva informantene sier i intervjuene framstår det ikke som at virksomhetene har udekkede behov for bistand i sitt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø. Når de har behov for bistand, for eksempel for å løse konfliktsituasjoner i personalet, finne gode løsninger for individuell tilrettelegging og samtaler i forbindelse med psykiske reaksjoner, eller oppfølging av medarbeider- og arbeidsmiljøundersøkelser, bruker mange enten Bedriftshelsetjenesten eller egen HR/personal avdeling.



Både i intervjuene og åpne spørsmål i spørreskjemaundersøkelsen ba vi om eksempler på igangsatte tiltak for å styrke arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø. Her skiller *trivselstiltak/velferdstiltak* seg ut. Det varierer hvorvidt informantene omtaler tiltakene som et godt psykososialt arbeidsmiljø i seg selv, eller som et tiltak som bidrar til et godt eller bedre arbeidsmiljø. Felleslunsjer, avdelingsmiddager, lønningspils, turer, kake eller pizza, reduserte avgift på treningssenter, eller kulturarrangement er kun noen eksempler på slike tiltak. Vi finner også flere tiltak koblet til det å opprettholde et sosialt fellesskap med hjemmekontor eller distribuert arbeid. Selv om det er flest *trivselstiltak/velferdstiltak* som skiller seg ut, har vi eksempler på at noen virksomheter prøver å endre dette mønsteret, illustrert med påfølgende sitat.

*«... etter oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen er det slik at en del tenker at når vi skal gjøre arbeidsmiljøtiltak så handler det om at vi skal hilse på hverandre, ha den her kosen på fredager, lønningspils og sånne ting. Det sosiale, det som jeg kaller pynten på kaka, men ikke selve jobben. (...) Og vi vet jo at den her pynten, som vi kaller det, vi vet jo at dem som har det vanskelig i arbeidsmiljøet blir bare det her negativt det med kaker og komme i lag for å ha det bra. Men den biten som jeg snakker om det at en opplever å bli sett, det er en mer grunnleggende ting enn pynten.»*

*(Ansattrepresentant, Undervisning, stor)*

Et annet område flere sier de har gjennomført tiltak er innenfor gjennomføring av risikovurderinger og utvikling av *policyer* relatert til (seksuell) trakassering, mobbing, inkludering og mangfold, eller forbedring og tydeliggjøring av varslingsrutiner. Ett eksempel her er utarbeidelse av en «varslingsportal», eller at temaet psykososialt arbeidsmiljø har blitt inkludert i HMS-planer. Psykososiale vernerunder er her et eksempel både på gjennomført tiltak og at det har blitt en del av HMS-planene. Også *opplæringstiltak* for både de lokale partene og personalet løftes fram som tiltak: for eksempel opplæring i håndtering av vold og trusler, internkurs med eksterne psykologer for opplæring av ansatte i hva psykologisk trygghet er, og lederutvikling med vekt på psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Følgende er ett eksempel på et svar fra spørreundersøkelsen:

*«[Vi har] fokus på introkurs og oppfølging der vi snakker om det psykososiale arbeidsmiljøet, gir eksempler og forsøker å gi ansatte innsikt i hva som påvirker både en selv og kollegaene. Vise at ikke bare fellesskapet, men også enkeltgrupper kan ha behov som må oppfylles.»*

*(Leder, Transport og Lagring, mellomstor)*

Det er mange som inkluderer medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser som eksempel på tiltak for å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet. Vi mener at dette ikke er tiltak, men heller en kilde til å få kunnskap om hvordan det står til med det psykososiale arbeidsmiljøet. Derimot er det flere eksempler på virksomheter som sier at de gjennomfører personalsamlinger hvor arbeidsmiljø er et tema, og hvor det er rimelig å anta at slike prosesser er et resultat av kunnskap kommet frem gjennom medarbeiderundersøkelser. Ett eksempel på en slik kollektiv

prosess i et personale er utvikling av felles spilleregler og kommunikasjonsregler for å bedre de mellommenneskelige relasjonene i personalet.

Vi finner det interessant at flere informanter løfter fram *informasjonstiltak* som et tiltak i arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø. Dette gjelder i hovedsak svar fra spørreskjemaundersøkelsen. Vi tror her, ut fra noen av eksemplene, at det egentlig menes gjennomføring av felles samlinger for personalet hvor man jobber prosessuelt med de ansatte for å utforme tiltak for et godt arbeidsmiljø, eller «minner om viktigheten av et godt arbeidsmiljø», som én informant skriver. Men, som vi skal se i neste delkapittel sier flere informanter at noe av det som er vanskelig å jobbe med er å skape samhold, dialog og anerkjennelse mellom ulike yrkesgrupper eller avdelinger innad i én og samme virksomhet. Et konkret eksempel her er å styrke anerkjennelsen av de administrativt ansatte på et universitet, og at det ikke bare er de vitenskapelig ansatte som er viktige. Disse to gruppene er helt avhengige av dialog og samarbeid for å gjennomføre forskningsprosjekter og de praktiske sidene rundt undervisning.

#### 4.3.6 Hva er det vanskelig å jobbe med?

I spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å svare på deres erfaringer med at igangsatte tiltak rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet har bidratt til å redusere *sykefraværet*. Av de 1153 virksomhetene som deltok svarer 230 (20 %) *ja*, 248 (21,5 %) svarer *nei*, mens hele 675 (58,5%) svarer *vanskelig å vurdere*. At så mange virksomheter rapporterer at dette er vanskelig å vurdere forsterker kompleksiteten i både det psykososiale og sykefraværarbeidet som gjøres på virksomhetsnivå. Selv om majoriteten av de virksomhetene som deltok rapporterer at det er vanskelig å vurdere om tiltakene har truffet, mener 230 virksomheter at de har implementert tiltak i det psykososiale arbeidsmiljøet som har redusert sykefravær.

Tabell 25 viser at hos de store virksomhetene er det flere som opplever at tiltakene har truffet og ført til redusert sykefravær enn ikke (59 prosent ja, 41 prosent nei), mens hos de små er det flere som har rapportert at de ikke har erfaring med at tiltakene har redusert sykefraværet (43 prosent ja/57 prosent nei). Hos de mellomstore virksomhetene er erfaringene delt 50/50 prosent. Ved å analysere om det er systematiske forskjeller fant vi at virksomhetsstørrelse har betydning for treffbarhet på de psykososiale tiltakene som rettes mot å redusere sykefravær.

Tabell 25 Virksomhetenes erfaring med at igangsatte tiltak rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet har redusert sykefravær fordelt på virksomhetsstørrelse<sup>32</sup>, tall i prosent,  $p < .05$

	Små virksomheter	Mellomstore virksomheter	Store virksomheter	Totale utvalget
Ja	43	50	59	48
Nei	57	50	41	52

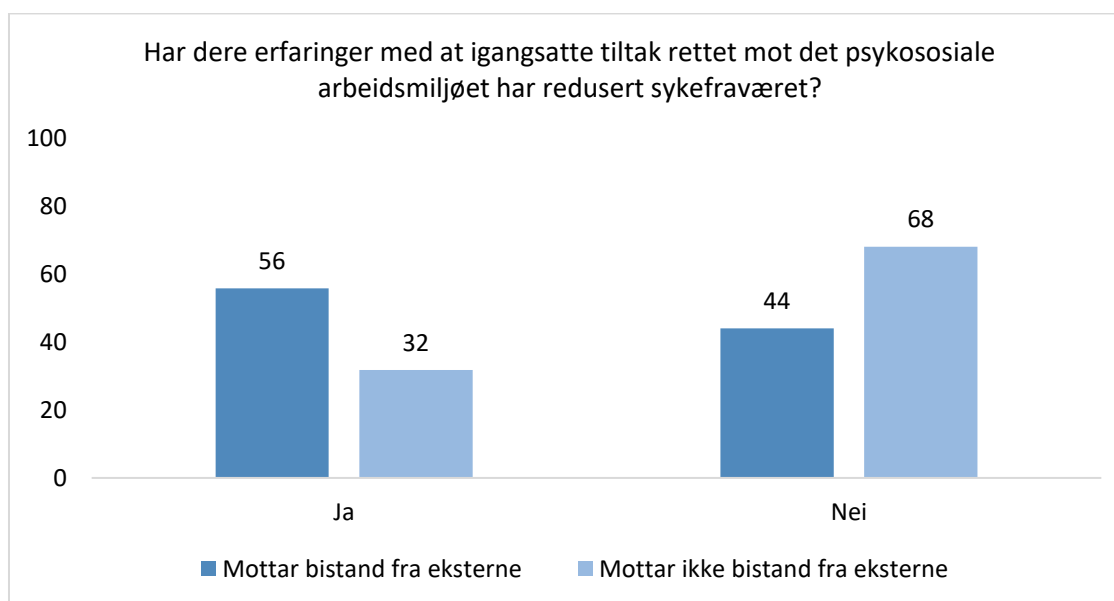
<sup>32</sup> Antall virksomheter som har svart innenfor de ulike kategoriene: Små virksomheter n=219, mellomstore virksomheter n=183, store virksomheter n=76, totale utvalget n=478.

58,5 prosent av virksomhetene i utvalget rapporterer at det er vanskelig å vurdere sammenhengen mellom igangsatte tiltak og reduksjon av sykefravær og dette oppleves forholdsvis likt mellom representanter fra både ansatte og arbeidsgiver. Derimot er det en systematisk forskjell mellom partene (tabell 26), arbeidsgiversiden opplever at igangsatte tiltak treffer og reduserer sykefravær mer enn ansattrepresentanter, noe som også er naturlig i og med at det er de som har ansvaret for oppfølging av sykefravær.

Tabell 26 Erfaringer med at igangsatte tiltak rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet har reduserte sykefravær fordelt på partene<sup>33</sup>, tall i prosent,  $p < .05$

	Arbeidstaker	Arbeidsgiver
Ja	10	19
Nei	18	14
Vanskelig å vurdere	66	64

Videre kobler vi erfaringen med at igangsatte tiltak rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet har redusert sykefraværet deres med mottatt bistand fra eksterne eller ikke. Av de virksomhetene som har svart "Ja" eller "Nei" ser vi at det er en forskjell mellom de som har mottatt bistand og de som ikke har det, som figur 34 viser.



Figur 34 Virksomhetenes erfaringer med at igangsatte tiltak rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet reduserer sykefravær og om dem har mottatt bistand eller ikke.

Om vi undersøker de som svarer at de har gjennomført tiltak som de mener har redusert sykefraværet, finner en at flere av de som mener tiltak har hatt effekt har mottatt ekstern bistand fra BHT, 77 prosent mot 60 prosent av de som enten ikke har gjennomført tiltak eller som mener gjennomførte tiltak ikke har redusert sykefraværet (tabell 27). Det er 29 prosent av de som oppgir at tiltak har redusert sykefraværet som har fått ekstern bistand fra NAV Arbeidslivssenter, mens 12 prosent av de øvrige har fått bistand. Det er 7 prosent av de som

<sup>33</sup> Antall respondenter som har svart: arbeidstaker n=107, arbeidsgiver n=126.

mener tiltak har redusert sykefraværet som har fått ekstern bistand fra Arbeidstilsynet, mot 2,4 prosent av resten av utvalget. Det er ingen forskjeller som kan spores blant de som har mottatt ekstern bistand fra konsulenter eller andre.

Her er det betydelige feilkilder fordi vi ikke vet hvor mye sykefraværet er redusert med, vi vet ikke hva annet som har foregått i virksomheten i samme periode eller om respondentene selv mener tiltak har hatt effekt fordi de har fått ekstern bistand. Men disse resultatene viser at det er en systematisk sammenheng mellom vurderingen av at tiltak har hatt effekt og om de har fått ekstern bistand.

Tabell 27 Sammenlikning av andel som har fått ekstern bistand fra ulike aktører og om de har gjennomført tiltak de mener har redusert sykefraværet.

	Prosent som har fått ekstern bistand fra:				
	Bedrifts-helsetjenesten	NAV Arbeidslivssenter	Arbeidstilsynet	Konsulenter	Andre
Nei, vet ikke om tiltak har hatt effekt eller har ikke hatt tiltak	60	12	2	14	8
Ja, mener tiltak har redusert sykefraværet	77	29	7	13	9
OR	2,27	2,94	3,05	0,93	1,08
p-verdi	<0,001	<0,001	<0,001	0,725	0,758

Fra de kvalitative dataene sier en del virksomheter at de mottar god bistand fra eksterne aktører, og her trekkes spesielt Bedriftshelsetjenesten som en viktig aktør for virksomhetene. Noen virksomheter har ukentlig dialog med BHT gjennom sin HR-avdeling og det er også eksempler på virksomheter hvor Bedriftshelsetjenesten sitter i AMU. I tillegg til å holde innlegg på personalsamlinger eller gjennomføre kurs, for eksempel fikk én virksomhet et "førstehjelpskurs i mental helse", brukes de særlig i prosesser som kan bidra til å løse konfliktsituasjoner. Det er også flere som sier at Bedriftshelsetjenesten gjennomfører individuelle samtaler med ansatte som har behov for dette, men det er også mange eksempler på at BHT kun tar fysiske tester/helsesjekk.

Både i intervjuene og som åpent spørsmål i spørreskjemaundersøkelsen spurte vi om hvilke aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet det ikke jobbes med, eller som det er vanskelig å jobbe systematisk med og å finne gode tiltak for.

*Ledelse* skiller seg ut som ett område; når det er leder som bidrar til et problematisk psykososialt arbeidsmiljø og ikke har «forståelse for hvordan deres holdning, adferd m.m. påvirker den ansatte». Eksempler på dette er «ledelsesformer som oppleves demotiverende eller nedbrytende for medarbeiderne», som er eksempel på ett svar på det åpne spørsmålet, eller at «leder fungerer dårlig». Her er det også flere som kommenterer at det er vanskelig å få til systematisk jobbing med psykososialt arbeidsmiljø når ledelsen, på ulike nivåer, ikke har nok kunnskap om, eller interesse for å jobbe med psykososialt arbeidsmiljø. Det er også flere som

sier at personkonflikter mellom leder og ansatt, men også mellom ansatte, er vanskelig å ta tak i.

*«En av tingene som er utfordrende i vår sektor, er at ledere de er flinke forskere i utgangspunktet, men de har ikke ledelse som genuin kompetanse og interesseområde. Og derfor blir mye av deres arbeidshverdag rettet mot det som går på forskning og undervisning, ikke sant. Den faglige biten tar mye større plass enn ledelse tar i arbeidshverdagen deres. (...) Ledere de skal få andre til å blomstre, tenke at vi har flinke fagpersoner og de kan klare dette, og at min jobb [leders] er fordeling, ivareta personale og sørge for at rammene rundt er gode. Der har vi en lang vei å gå, dessverre. En av tingene jeg virkelig skulle ønske vi kunne få til i offentlige er krav til lederkompetanse, og genuin interesse for ledelse for å få den utviklingen til.»*

(Ansattrepresentant, Undervisning, stor)

Psyisk sykdom eller -reaksjoner hos enkeltpersoner nevnes av ganske mange som vanskelig å ta tak i. Vanskene handler i hovedsak om balansen mellom hva som kan tilrettelegges av jobben og hva som må håndteres privat. Implisitt i dette ligger at hensynet og bistanden til den medarbeideren som er sårbar må balanseres opp mot kollegenes arbeidsprosesser og ansvar, og at det ikke er slik at konkrete fysiske fraværsårsaker er mer legitime enn f.eks. utbrenthet, som en informant hadde opplevelsen av at det fortsatt er.

*«Da jeg skulle komme tilbake etter å ha møtt veggen ville jeg heller kunnet fortalt at jeg hadde brukket begge beina, den følelsen hadde jeg jo. Og jeg tror det henger litt igjen, dessverre. Noe man hele tiden må jobbe med. Hvordan en ser på det. Det er mye kulere å ha brukket beina ved å klatre i fjell enn at du møtte veggen fordi du var såkalt sliten. Er fortsatt litt sånn.»*

(Ansattrepresentant, Finans og forsikring, stor)

Kulturforskjeller mellom ansatte med ulik etnisk opprinnelse nevnes også av ganske mange som et vanskelig område å jobbe med. Hovedutfordringen som skisseres er å få ansatte med ulikt språk og kultur til å oppleve seg som del av et fellesskap i arbeidshverdagen og at det ikke dannes sub-grupper basert på etnisk opprinnelse eller arbeidserfaring fra land med andre ledelses- og medvirkningsformer enn det norske arbeidsliv kjennetegnes av. Videre, utfordringene med å kommunisere godt sammen for å få en god arbeidshverdag når noen ansatte ikke behersker det norske språket godt nok, løftes også fram av flere som en vanskelig situasjon å ta tak i.

Stress er et annet område mange sier er vanskelig å ta tak i, også fordi stressopplevelsen er individuell, men også fordi forholdene på arbeidsplassen som skaper stress er sammensatte. Vi ser betydelige bransjeforskjeller på hva som genererer stress, og disse forskjellene relateres både til jobbinnholdet og arbeidsprosessene, men ikke minst til ressursrammene i virksomheten eller sektoren. Innen helse- og omsorgstjenester, og delvis utdanning ser vi at stress relatert til «psyisk overbelastning» er vanskelig å jobbe systematisk med, også fordi deler av stresset handler om at man har behov for flere ressurser i utgangspunktet. Barnehager og sykehjem har naturlig nok hatt store belastninger som følge av Covid19-pandemien og ikke bare som en konsekvens av dette, men også som en generell utfordring skaper det stress-situasjoner når

ansatte må bruke tid på å lære opp vikarer, for eksempel. I de bransjene hvor hele eller deler av jobben er prosjektrelatert og man er avhengig av en viss ordreinngang, skaper det stress både å ha for mye og for lite å gjøre, samt usikkerhet om konsekvensene ved for lav ordreinngang. Usikkerhet om eventuelle omorganisering som medfører overtallighet er et annet eksempel på en utfordring det oppleves vanskelig å finne tiltak for.

En annen utfordring vi ser at det er vanskelig å jobbe med handler om å *skape samhold og samarbeid* innad i distribuerte virksomheter. Opplevelse av kollektiv tilhørighet mellom ansatte på hjemmekontor og muligheten for nærmeste leder til å være tett nok på den ansatte til å vite hvordan hun eller han har det er en utfordring flere har opplevd under pandemien, men som de ser vil vedvare. Også samarbeid og kollektiv tilhørighet blant ansattgrupper som jobber på forskjellige steder og på distanse eller alene, er en annen utfordring. Eksempler her er f.eks. skogsarbeidere som jobber ute alene eller tømrere ute på byggeplass, små filialer i varehandelen, forskjellige lokasjoner i industriselskap, og også anerkjennelse mellom ulike faggrupper som er organisert i ulike avdelinger på samme arbeidssted.

I tillegg til de overnevnte utfordringene ble *konflikter, mobbing og trakassering* fremhevet som utfordrende sider som det er vanskelig å jobbe systematisk med og å finne gode tiltak for. Selv om det i arbeidsmiljøundersøkelser kartlegges forekomst av konflikter, mobbing og trakassering er det ikke slik at arbeidet med det kan hukes av som «ferdig». Det er da selve arbeidet begynner, og det ble av flere fremhevet som utfordrende spesielt fordi disse tilbakemeldingene er anonyme. Informantene poengterte viktigheten av gode og kjente prosedyrer i etterkant av slike undersøkelser. Det vil si at virksomheten legger til rette for at vedkommende, som anonymt har svart, våger å søke bistand slik at en kan ta tak i det og arbeide systematisk med det i etterkant av en medarbeiderundersøkelse hvor tilfeller har blitt rapportert. For eksempel at det er tydelig informasjon om hvor vedkommende som har opplevd trakassering eller mobbing, kan henvende seg.

## 5 Oppsummering

### 5.1 Oppsummering: Hvordan er kunnskapen om psykososialt arbeidsmiljøarbeid blant norske virksomheter?

Psykososialt arbeidsmiljø oppleves som et bredt og delvis komplisert begrep blant norske virksomheter. En del bruker det ikke, andre har en forståelse som involverer flere begrep. Flertallet oppfatter det som noe i retning av "hvordan ikke-fysiske forhold" er på jobb. Det er også en sterk kobling mellom psykososialt arbeidsmiljø og sosiale forhold som trivsel i virksomhetenes forståelse av begrepet. Selv om begrepet er komplisert og ikke helt "dagligtale" sier 60 prosent av virksomhetene at de bruker begrepet psykososialt arbeidsmiljø og store virksomheter bruker det i større grad enn små. De som mottar bistand fra eksterne i sitt arbeidsmiljøarbeid bruker begrepet mer enn de som ikke mottar bistand, og Varehandel bruker begrepet i mindre grad mens Offentlig administrasjon m.m. bruker det i større grad. Flertallet mener det er et positivt ladet ord, men det er stor variasjon i om det oppleves som lettfattelig eller vanskelig å forstå.

Trivsel, trygghet, god kommunikasjon, mellommenneskelige relasjoner, og fravær av mobbing, trakassering og seksuell trakassering, er gjengangere i hva virksomhetene legger i begrepet og assosierer med psykososialt arbeidsmiljø. Men også enkeltindividets psykiske helse er en forståelse en del legger i begrepet. Mange mener at det har blitt mer fokus på psykososialt arbeidsmiljø de siste fem årene, da spesielt på grunn av økt bevissthet om betydning av sosialt fellesskap i lys av hjemmekontor i pandemien og på grunn av økt fokus på tematikken i lederutviklingsprogram.

Når vi gikk nærmere inn i begrepet og ba virksomhetene oppgi hvilke risikofaktorer de har fant vi at høye jobbkrav oppleves av mange som en risikofaktor i det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er flest risikofaktorer til stede i store virksomheter og innenfor enkelte bransjer er emosjonelle krav og stresset forbundet med tidspress stort. Arbeidstakersiden rapporterer at noen risikofaktorer er til stede i større grad enn arbeidsgiversiden, dette gjelder spesielt lite tilbakemeldinger, ubalanse mellom innsats og belønning, lite anerkjennelse og lite støttende ledelse.

Virksomhetene kartlegger sitt psykososiale arbeidsmiljø ved bruk av mange ulike metoder og arenaer/kilder, der medarbeidersamtaler er den metoden flest sier de benytter seg av. Samtidig er det stor variasjon i hvilken grad virksomhetene har satt dette i system ved å ha eget punkt om psykososialt arbeidsmiljø på agendaen i samtalen og i hvilken grad de bruker denne informasjonen systematisk i etterkant av samtalen. Arbeidsmiljøundersøkelser trekkes også frem som en metode flertallet bruker for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet. Her varierer det hvor hyppig de gjennomfører slike undersøkelser og i hvilken grad de lykkes med å ta i bruk resultatene ut i organisasjonen. Mellomstore og store virksomheter bruker i større grad arbeidsmiljøundersøkelser, vernerunder, helsesjekker og AMU som kilde for å kartlegge psykososialt arbeidsmiljø enn små virksomheter. Alle bransjene som inngår i analysene bruker medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser i stor grad, men samtale i forbindelse med



helsesjekker brukes hyppigst i industrivirksomheter og innen bygg -og anleggsvirksomhet. AMU e.l. brukes i minst grad som arena/kilde i Overnattings- og serveringsvirksomhet og innen Varehandel og i størst grad innen Offentlig administrasjon, Finansiering- og forsikringsvirksomhet og Industri. AMU løftes fram av flere som en struktur for å få kunnskap, selv om det varierer i hvilken grad psykososialt arbeidsmiljø er et eget tema på møtene og at det ikke inngår som en «tradisjonell» del av kartlegging av HMS-tilstanden. Flere av virksomhetene fremhever AMU som et forum hvor resultatene fra ulike undersøkelser presenteres og diskuteres. Hos noen settes psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden i AMU først når det registreres avvik, oppstår konflikter eller blir tema når sykefraværet øker. Verneombudet blir av mange også benyttet aktivt for å få oversikt over det psykososiale arbeidsmiljøet, ofte som en som ansatte går til for "å snakke", men også mer systematisk der noen virksomheter har jevnlig psykososiale vernerunder. Uformelle møtepunkter mellom ansatte og mellom leder og ansatt blir også trukket frem som viktige arenaer for å fange opp hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet er på arbeidsplassen.

Flertallet av virksomhetene sier at de benytter seg av bedriftshelsetjenesten og arbeidsmiljøloven for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Større virksomheter bruker eksterne aktører og kilder i større grad enn små. Det er særlig mange innen Industri og Bygg og anlegg som svarer at de benytter bedriftshelsetjenesten, mens Offentlig administrasjon m.m. svarer oftest at de bruker NAV. 62 prosent sier at de får konkret bistand og hjelp fra bedriftshelsetjenesten i sitt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø og er dermed den eksterne aktøren flest sier at de benytter seg av. NAV Arbeidslivssenter og konsulenter blir i mindre grad brukt, med henholdsvis 17 og 16 prosent av virksomhetene. Store virksomheter får mer bistand av eksterne aktører som bedriftshelsetjenesten, NAV arbeidslivssenter, konsulenter og Arbeidstilsynet enn små virksomheter. Industri og Bygg- og anlegg bruker BHT mest, mens NAV Arbeidslivssenter og Arbeidstilsynet brukes mest av Offentlig administrasjon m.m. 29 prosent sier at de ikke mottar bistand fra eksterne aktører i sitt psykososiale arbeidsmiljøarbeid.

## 5.2 Oppsummering: Er psykososialt arbeidsmiljøarbeid på dagsorden og hvor høyt prioriteres det blant norske virksomheter?

Mange virksomheter oppgir at psykososialt arbeidsmiljø er på dagsorden, men selv om en høy andel oppgir å ha det på dagsorden, forteller det lite om hva virksomhetene har på dagsorden. Det er også en del forskjeller mellom virksomhetene. De store virksomhetene oppgir å ha det psykososiale arbeidsmiljøet på dagsorden mer enn de små og mellomstore. Det er også på dagsorden i større grad hos de virksomhetene som har mottatt bistand fra de eksterne. Representanter fra arbeidsgiver er jevnt over mer positive til hvorvidt denne tematikken er på dagsorden og til at de selv sammen med HR- og HMS setter det på dagsorden enn representanter fra arbeidstaker. I det kvalitative materialet fant vi at virksomheter som jobber med mennesker har psykososialt arbeidsmiljøarbeid høyt på dagsorden og det var en høy grad av enighet mellom partene hos de virksomhetene. Andre virksomheter mente at psykososialt arbeidsmiljø var noe en burde ha på dagorden, men at de ikke hadde kommet så langt.



65 prosent av virksomhetene oppgir å prioritere psykososialt arbeidsmiljø på lik linje med andre arbeidsmiljøfaktorer, men det er store forskjeller på ledelsen og ansattrepresentantenes synspunkt på grad av prioritering innad i noen bransjer. Spesielt innenfor Industri og Varehandel er forskjellene store. Innenfor Industri som er kjent for sitt gode driftsnære partssamarbeid, er det betydelig mange færre representanter for arbeidstaker enn arbeidsgiver som er enig i at de ulike delene er likt prioritert. De kvalitative dataene viser at det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet prioriteres i mindre grad i de bransjene hvor det tradisjonelt er flest menn og selv forklarer de det med at det er sikkerheten som er i førersetet. Også i de kvantitative dataene ser vi denne tendensen. Fysiske risikofaktorer utgjør størst andel av arbeidsmiljøarbeidet innen Bygge- og anleggsvirksomhet og innen Industri, og minst innen Offentlig administrasjon m.m. Psykososiale faktorer utgjør en stor andel av arbeidsmiljøarbeidet særlig innen Informasjon og kommunikasjon, Kulturell virksomhet m.m. og i Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Vi har funn som tyder på at de som prioriterer det ene, prioriterer også det andre, men måten svarkategoriene er definert på gjør det vanskelig å undersøke dette grundigere.

Det rapporteres om mange ulike metoder og arenaer/kilder i prioriteringsarbeidet. Henvendelser til leder og svar fra medarbeider/arbeidsmiljøundersøkelser er det som rapporteres mest uavhengig av rolle eller størrelse. Henvendelser til verneombud, tillitsvalgte og konkrete hendelser er det også en stor enighet om er viktige kilder for å foreta prioriteringer i det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet. Uavhengig av rolle ser vi at det er interne aktører i organisasjonen som setter det på dagsorden og prioriterer mer enn at det er eksterne aktører eller trender i samfunnet. Videre kan det se ut som at store virksomheter delegerer dette arbeidet i noe større grad til HR og verneombud enn hva små og mellomstore virksomheter gjør, og at det er bransjeforskjeller. Virksomheter innen Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting svarer samlet sett i minst grad på at prioriteringer kommer fra ulike kilder (konkrete hendelser, henvendelser til verneombud/hovedverneombud og HMS), men virksomhetene innen Finansiering- og forsikringsvirksomhet gjør prioriteringer etter henvendelser fra HR i større grad enn andre bransjer.

### 5.3 Oppsummering: Hvordan arbeider norske virksomheter med det psykososiale arbeidsmiljøet?

Virksomhetene arbeider med det psykososiale arbeidsmiljøet, men det er uenighet mellom partene på hvor systematisk og helhetlig dette arbeidet er. Flere virksomheter rapporterer at de jobber systematisk med å forebygge et dårlig psykososialt arbeidsmiljø, representanter fra arbeidsgivere er i større grad enig i dette enn representanter fra arbeidstakere og særlig innen Overnatting- og serveringsvirksomhet, Finansierings- og forsikringsvirksomhet. Av de undersøkte bransjene ligger Industri og Varehandel lavere enn de andre bransjene på hvorvidt de er enig i at de jobber systematisk med å forebygge et dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Virksomheter som mottar bistand fra eksterne, er noe mer enige i at de jobber systematisk med å forebygge et dårlig psykososialt arbeidsmiljø.

Det er en mindre andel virksomheter som viser til at arbeidet med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er godt planlagt og systematisert, også her er det representanter fra arbeidstakere som er minst enig i dette. Arbeidsgiversiden er i betydelig større grad enig i at arbeidet med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er godt planlagt og systematisert enn arbeidstakersiden innen Industri, Varehandel, Finansierings- og forsikringsvirksomhet, Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, Offentlig administrasjon m.m. og innen Kulturell virksomhet m.m.. Virksomheter som mottar bistand fra eksterne, er noe mer enige i at arbeidet med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er godt planlagt og systematisert. I varierende grad oppga virksomheter å ha en helhetlig tilnærming på alle nivåer ved arbeid med psykososialt arbeidsmiljø med betydelige forskjeller mellom svar fra representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere. På dette området er det særlig en bransje som skiller seg ut og det er Varehandel som i mindre grad enn de andre er enig i en slik tilnærming.

Nær halvparten av alle virksomhetene rapporterer at de i stor grad/svært stor grad har psykososialt arbeidsmiljø som en del av det systematiske HMS-arbeidet. Det er ikke systematiske forskjeller mellom bransjer i sannsynligheten for å svare at psykososialt arbeidsmiljø i stor grad/svært stor grad er en del av det systematiske HMS-arbeidet på arbeidsplassen. Det er en systematisk forskjell mellom hva partene mener om dette når en kontrollerer for virksomhetsstørrelse. Arbeidsgiversiden er i betydelig større grad enig i at arbeidet med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er en del av det systematiske HMS-arbeidet enn representanter for de ansatte. De store virksomhetene er i større grad enig i dette enn de små.

Ulike aktører inngår i arbeidsmiljøarbeidet og majoriteten av virksomhetene er enig i at samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte/verneombud er av stor betydning for arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet. Ved å bryte ned på bransjer, ser vi at det er særlige forskjeller mellom representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere innen Industri, Varehandel, Overnattings- og serveringsvirksomhet, Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og innen Offentlig administrasjon m.m. hvor representanter fra arbeidsgiver rapporterer en høyere enighet enn arbeidstakerrepresentantene.

Arbeidsmiljøtiltak rettet mot det psykososiale defineres i stor grad som trivselstiltak/velferdstiltak. Det er få gode eksempler på arbeidsmiljøtiltak. Sider ved det psykososiale arbeidsmiljøet som det er vanskelig å jobbe med er ledelse, psykisk sykdom, kulturforskjeller, stress og samhold/samarbeid innad i distribuerte virksomheter. Majoriteten av virksomhetene rapporterer at det er vanskelig å vurdere treffbarheten om igangsatte psykososiale tiltak på hvorvidt de reduserer sykefravær eller ikke. 230 virksomheter mener de har erfaring med det og flere av de virksomhetene som svarer ja har mottatt ekstern bistand. Ved arbeidet med å identifisere, bestemme og implementere tiltak er det interne aktører som er mest fremtredende. I de tre fasene er det ledelsen og verneombud/hovedverneombud og tillitsvalgte som blir oppgitt å være de mest relevante aktørene. I arbeidet med å bestemme tiltak er det ingen systematiske bransjeforskjeller på ledelse som aktør, mens når det gjelder involvering av verneombud/hovedverneombud, tillitsvalgte/hovedtillitsvalgte, BHT, HR og øvrige ansatte i beslutning om tiltak er det noen systematiske bransjeforskjeller. Det er også slik

at arbeidsgiversiden fremhever HR-avdeling mer enn representanter fra ansatte og dette kan være fordi en HR-avdeling fungerer som en støttefunksjon for ledere.

Det er kun et lite mindretall som kobler mangfold og inkludering direkte mot temaer som inngår i arbeid med psykososialt arbeidsmiljø. De fleste svarer på hvordan mangfold påvirker arbeidsmiljøet, mer enn hvordan de jobber med eller innretter sitt arbeid med arbeidsmiljøet etter majoritet eller minoritetsgrupper på arbeidsplassen.

## 6 Diskusjon og konklusjon

### 6.1 Ulik kunnskap og forståelse av psykososialt arbeidsmiljøarbeid

Norske virksomheter er opptatt av å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø. De vet at det gir verdi både for virksomheten, for kollektivet og den enkelte ansatte. Men kunnskapen om hva et godt psykososialt arbeidsmiljø er, hva det faktisk innebærer og hvordan de i praksis skal jobbe med det på sin arbeidsplass, varierer. Og selv om kunnskapen er der, er det aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet det er vanskelig å jobbe med.

Psykososialt arbeidsmiljø er et begrep som rommer mye og som forstås noe ulikt. En del synes det er vanskelig å ha en omforent forståelse av det, også internt i virksomheten. Det finnes også tilfeller der man unngår å bruke begrepet på grunn av negative assosiasjoner, til for eksempel psykisk sykdom. Men flertallet synes likevel det er et positivt ladet begrep og det er mange som mener at fokuset og bevisstheten om viktigheten av å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø har økt de siste årene. Likevel ser vi at det er mange virksomheter som snakker om *resultatet* av organisatoriske og psykososiale forhold på arbeidsplassen, heller enn en innholdsbeskrivelse av hvilke elementer som bidrar til et godt psykososialt arbeidsmiljø. Trivsel er et overordnet begrep som mange henviser til når de skal beskrive hva de legger i begrepet. Hva som *skaper* trivselen og hvordan det er koblet til det konkrete jobbinnholdet på arbeidsplassen, er det noe mindre bevissthet om og refleksjoner rundt, hos en del. Derfor er det også trivselstiltak som ofte nevnes som eksempler på tiltak for å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet.

Funnene våre tilsier også at forståelsen av sammenhengene mellom de organisatoriske og de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene, bør styrkes. Hvordan arbeidet er organisert og hvordan virksomheten er strukturert og ledet, legger føringer for det mellommenneskelige samspillet og opplevelsen av arbeidssituasjonen. Denne kunnskapen og bevisstheten var mindre uttalt blant informantene i denne studien. Det er kun et fåtall av virksomhetene som fremhever de organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene og betydningen av disse. I arbeidsmiljøloven dekkes deler av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet i ulike paragrafer. Og selv om arbeidsmiljøloven er en viktig kilde mange benytter seg av for å få kunnskap om psykososialt arbeidsmiljøarbeid, er det flere eksempler på at det ikke alltid er like enkelt å finne tydelige svar eller utdypinger i lovgivningen. Selv om vi ikke har kartlagt dette i utstrakt grad, har vi fra intervjuene beskrivelser av at kunnskapen og bevisstheten om psykososiale forhold varierer også *innenfor* den enkelte virksomhet. Ledere på ulike nivåer forvalter arbeidsgivers ansvar for å sikre et godt og forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Kvaliteten på arbeidsmiljøarbeidet i den enkelte virksomhet er derfor avhengig av at ledere på alle nivåer, og spesielt ledere i førstelinja, forstår, prioriterer og mestrer arbeidsmiljøarbeid, også på det psykososiale feltet. Her mener vi det trengs mer kunnskap om hvordan situasjonen er og hvordan man kan sikre at det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet "treffer" på det lokale nivået.

Jevnt over fant vi at representantene fra arbeidsgiver er mer positive til det arbeidet som gjøres enn representanter fra arbeidstaker. Dette kan bero på ulik forståelse, lite kommunikasjon internt om hva det jobbes med eller lite samarbeid mellom de ulike rollene. For eksempel er det

en del ulike oppfatninger om prioritering mellom representantene fra arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette kan bero på ulik oppfatning om grad av risikofaktorer som er til stede på arbeidsplassen, der ansattrepresentantene kan tenkes å ha mer innsikt i arbeidshverdagen til ansatte og de arbeidsmiljøutfordringene de møter i utførelsen av jobben sin. Det kan være slik at det oppleves som at arbeidsgivere ikke prioriterer det psykososiale i like stor grad hos arbeidstakere fordi det ikke tas tak i de utfordringene som er mer synlige for de ansatte enn for lederne. Det kan også være at arbeidsgiver faktisk bruker mer tid på dette enn det representantene for arbeidstakerne kjenner til. Her er det også viktig å huske på at i mange virksomheter i norsk arbeidsliv har plasstillitsvalgte og lokale verneombud kun liten tid avsatt til å utøve rollen sin. Det er derfor naturlig at de ikke har full oversikt over hvordan ledelsen prioriterer det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet. Samtidig, partsstrukturene i norsk arbeidsliv er godt utviklet og regulert både i lov- og avtaleverket. Norsk arbeidsliv har derfor strukturen på plass til at ledere og ansattes representanter sammen kan reflektere over hvordan det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet bør prioriteres.

Mange rapporterer om høye jobbkrev, der tidspress og emosjonelle belastninger trekkes frem hos en del i intervjuene. Travelhet og stress er også beskrivelser som gis, og begrepet «samtidigheitskonflikter», som en av intervjupersonene brukte, gjenspeiler den emosjonelle travelheten det er å skulle håndtere flere krav samtidig. Rommet og muligheten for å jobbe med arbeidsmiljøet preges også av denne travelheten. Samtidig prioriteres det psykososiale hos mange. Målrettet arbeidsmiljøarbeid blir da viktig for å bruke tida godt. Fra kartleggingen ser vi at mange virksomheter synes det er vanskelig å finne gode tiltak og jobbe målrettet med risikofaktorene høye jobbkrev og travelhet, selv om de er klar over at dette preger arbeidssituasjonen deres og at det skaper stress. Virksomhetenes kunnskap om hvordan de skal ta tak i disse sammensatte utfordringene er et område som bør styrkes.

## 6.2 Prioritering av psykososialt arbeidsmiljøarbeid

Selv om en høy andel virksomheter oppgir at de har psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden, forteller det oss ikke direkte *hva* de har på dagsorden. Våre funn viser at det er forskjeller i bruk og forståelse av begrepet psykososialt arbeidsmiljø blant virksomhetene, og at det varierer hvorvidt de klarer å jobbe systematisk med dette. Samlet sett gir dette et mer nyansert bilde enn at de fleste har det høyt på dagsorden. Mange prioriterer psykososialt arbeidsmiljø, men det er også virksomheter som ikke er like opptatt av det. Litt over halvparten av alle virksomhetene oppgir at de prioriterer arbeidet med det psykososiale på lik linje med andre arbeidsmiljøfaktorer, men under halvparten svarer at arbeidet er godt planlagt og systematisert.

Det indre livet i organisasjonen og samarbeidsstrukturer som AMU, HMS- og verneombud, partssamarbeid, er avgjørende for at denne tematikken er på dagsorden, prioriteres og jobbes med. Uavhengig av rolle og størrelse, oppgir virksomhetene at det er interne aktører i organisasjonen som setter det på dagsorden og prioriterer dette arbeidet mer enn eksterne aktører eller trender i samfunnet. Både i det kvalitative og det kvantitative datamaterialet trekkes det frem at samarbeidet mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud er verdifullt for arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø. 75 prosent av virksomhetene er enig i at samarbeidet

mellom ledelsen og tillitsvalgte/verneombud er av stor betydning for arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette er imidlertid ikke den eneste strukturen for samarbeid og i noen bransjer er øvrige ansatte mer involvert i arbeidsmiljøarbeidet enn i andre. Her ser vi tendenser i våre funn på at bransjer som tradisjonelt har vært gode på driftsnært partssamarbeid, som for eksempel industrinæringen, involverer øvrige ansatte i noe mindre grad enn bransjer som tradisjonelt har et mindre utviklet partssamarbeid, som for eksempel Varehandel. I virksomheter med et godt utviklet partsamarbeid om arbeidsmiljøspørsmål, er det avgjørende at også øvrige ansatte blir involvert og inkludert i dette arbeidet. I noen virksomheter kan partssamarbeidet om arbeidsmiljø være på et nivå som kan virke 'langt unna' de øvrige ansatte der arbeidsmiljøet utspiller seg i det daglige. Da er det avgjørende at tillitsvalgt og verneombud involverer sine medlemmer og ansatte, men også at ledere inkluderer ansatte utover disse rollene i arbeidsmiljøarbeidet. I tillegg er det avgjørende at det er gode strukturer for samarbeid mellom de ulike nivåene (for eksempel hovedverneombud og lokale verneombud) hvor en drøfter, reflekterer og tar avgjørelser som de lokale verneombudene kan ta med tilbake til sitt verneområde og hovedverneombud kan ta med tilbake i de fora hvor vedkommende samarbeider med arbeidsgiver. Dette gjelder spesielt for store virksomheter hvor det er store avstander og flere lokasjoner. Uavhengig av størrelse, har det betydning at (lokale) verneombud/tillitsvalgte også lytter til arbeidskollegene sine og rådfører seg med dem før løsninger blir presentert for arbeidsgiveren.

En overvekt av virksomhetene som mottar bistand er enig i påstanden om at de har tematikken på dagsorden sammenliknet med de som ikke mottar bistand. Det er imidlertid ikke mulig å konkludere med i hvilken grad bistanden de har fått har bidratt til eller vært direkte årsak til dette resultatet. Her kan det være flere årsakssammenhenger. Virksomheter som bruker begrepet og har psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden kan for eksempel tenkes å være mer tilbøyelig til å koble på eksterne aktører i sitt arbeidsmiljøarbeid. Det kan også være slik at de har flere opplevde risikofaktorer og derfor samarbeider med eksterne. En annen forklaring kan være at eksterne aktører kobles på i forbindelse med kurs, HMS-dager o.l. og da lærer bedriftene noe om arbeidsmiljøbegrepet og arbeidsmiljøarbeid som de så tar med seg og bruker.

Samlet sett, fant vi at de som har kommet noe lengre i arbeidet med å prioritere psykososialt arbeidsmiljøarbeid, er de som tidligere har jobbet godt med de andre delene (som ergonomi og det fysiske arbeidsmiljø). Disse virksomhetene har en mer helhetlig forståelse av sitt arbeidsmiljøarbeid. Dette kan f.eks. forklares med at dagens arbeid med ergonomi foregår mer på 'autopilot' enn tidligere. Tidligere erfaringer, samarbeid og godt arbeid med det fysiske arbeidsmiljøet ser ut til å påvirke prioriteringen av det psykososiale arbeidsmiljøarbeidet. Det er derfor litt overraskende at bransjer som allerede har en fordel i lang erfaring med, og gode strukturer for et driftsnært partssamarbeid, ikke fremstår slik i denne kartleggingen. Eller at bransjer som har hatt mye fokus på sikkerhet ikke klarer å jobbe like godt med det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette vitner om et manglende utviklingsarbeid for å få et mer moderne og treffende HMS-arbeid og er en «blindflekk» som norsk arbeidsliv må ta tak i.

### 6.3 Psykososialt arbeidsmiljø som en del av det systematiske HMS-arbeidet

Kartleggingen viser at alle typer virksomheter oppgir at de har risikofaktorer i det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Dette betyr at alle virksomheter må inkludere psykososiale og organisatoriske forhold når risikovurderinger skal gjennomføres, jf. arbeidsmiljøloven og internkontrollforskriften. Men vi finner at 54 prosent av representantene for arbeidsgiverne og 38 prosent av representantene for arbeidstakerne, oppgir at psykososialt arbeidsmiljø i stor eller svært stor grad er en del av det systematiske HMS-arbeidet. Dette betyr at mange virksomheter har potensial for forbedringer av HMS-arbeidet ved at de også inkluderer psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i sin HMS-tenkning. Det tradisjonelle HMS-arbeidet har fokus på å forebygge akutte og umiddelbare hendelser som potensielt er farlig for ansattes helse. Et HMS-arbeid som inkluderer psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i tråd med lov og forskrift, inkluderer forebygging av forhold som både på kort og lenger sikt kan føre til helseproblemer for de ansatte. Det er derfor behov for en oppdatering av den tradisjonelle HMS-tenkningen i virksomheter som ennå ikke har fått utvidet forståelsen og tenkningen til å inkludere alle risikofaktorer som påvirker ansattes helse og velferd, både på kort og lang sikt (Ose, 2016; Ose og Busch, 2020). Årsaken til at vi tar med både helse og velferd, er at helsebegrepet kan være for snevert. Begrepet livskvalitet kan også brukes i denne sammenheng, og det er behov for å utvide forståelsesrammen for at det ikke bare er helseskader som må forebygges, men også at folk får utfordringer som gjør at de fungerer dårligere i arbeidslivet. I et samfunnsøkonomisk perspektiv, vil alt som forebygger at personer i befolkningen får lavere arbeidskapasitet og produktivitet, bidra til høyere sysselsetting og dermed forbedre mulighetene til å opprettholde velferdsstaten der risikoen deles på mange heller enn at enkeltindividet eller arbeidsgiverne må bære all risiko. Ifølge en økonomisk analyse fra Oslo Economics<sup>34</sup> på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet, er kostnadene forbundet med et ikke-optimalt arbeidsmiljø betydelig og anslått til så mye som 75 milliarder i året. Det er derfor fornuftig å styrke forebyggingsinnsatsen på arbeidsplassnivå, og første steg vil være å få på plass et effektivt og fungerende HMS-system på alle arbeidsplasser. Systemene må være forankret i partssamarbeidets arbeidsformer slik det er nedfelt i lov- og avtaleverket i norsk arbeidsliv.

Målet bør være ambisiøst fordi befolkningens arbeidsevne i stor grad er styrende for hvilket samfunn vi har mulighet til å ha. HMS-arbeidet må inkludere systematisk arbeid med alle risikofaktorer som påvirker ansattes helse, velferd og livskvalitet på kort og lang sikt. Dette inkluderer blant annet fysiske, kjemiske, ergonomiske, psykososiale, organisatoriske, relasjonelle og emosjonelle risikofaktorer. Systematikken i arbeidet er avgjørende for hvor godt virksomhetene lykkes på lenger sikt. For eksempel er det lite hensiktsmessig å sette i gang et tiltak uten å ha kartlagt hvor skoen trykker på forhånd. Kortsiktige prosjekter eller satsninger har ofte ingen eller forbigående effekt, fordi de ikke er forankret i et velfungerende HMS-system som kan ta opp erfaringene og bruke disse i det videre arbeidet.

<sup>34</sup> <https://www.regjeringen.no/contentassets/b9ca420185c34c009558b8f41dddac32/erik-magnus-sather---oslo-economics.pdf>



## 6.4 Øvrige diskusjonspunkter og noen praktiske råd

Det er vanskelig å diskutere psykososialt arbeidsmiljø uten å ta hensyn til andre risikofaktorer i arbeidsmiljøet, og det er heller ikke alltid tydelig hvilken faktor som hører til hvilken del av arbeidsmiljøet. Dersom det psykososiale forstås som det mellommenneskelige og det sosiale, hvordan kommer tidspress og belastning inn som forårsaker av høye produktivetskrav? Hvilken del av arbeidsmiljøet er dette, er det fysisk, psykososialt eller organisatorisk? Sannsynligvis er mange faktorer vanskelig å kategorisere, og det er kanskje heller ikke nødvendig å ha en veldig tydelig gruppering av de ulike faktorene i overordnede kategorier. Virksomhetene skal arbeide med å ha et best mulig arbeidsmiljø, og systematisk arbeide for å forebygge forhold som påvirker de ansatte negativt. Mange virksomheter klarer dette på en god måte, og de aller fleste arbeidstakere i Norge trives og mestrer jobben sin.

Selv om det er mye kunnskap om hvordan psykososialt arbeidsmiljø påvirker helse er det fortsatt mye vi ikke vet om sammenhengen mellom psykososialt arbeidsmiljø, helse og sykefravær. Her finnes det teoretiske modeller som kan videreutvikles og testes ut for å få økt kunnskap (Ose, 2005). Det er også mange risikofaktorer som er kjent og som det arbeides med. Spørsmålet er om vi har et system for dette arbeidet som gjør at vi raskt identifiserer nye risikofaktorer som for eksempel oppstår pga. teknologisk utvikling, effektivisering av produksjonsmetoder, økt arbeidstempo og flere oppgaver for hver ansatt.

Det er også lite kunnskap om hvordan ulike sosiale forhold utenfor arbeidsplassen påvirker arbeidsmiljøet og forårsaker sykefravær, og hva som kan gjøres for å forebygge dette sykefraværet. For eksempel vet vi lite om hvordan økonomiske bekymringer påvirker sannsynligheten for langtidsfravær, og dette er et tema som ligger i skjæringspunktet mellom velferd, livskvalitet og helsekonsekvenser (Ose, Bøyum et al. 2020). Arbeidsgivere får ofte merke konsekvensene når arbeidsevnen reduseres heller enn at de kan forebygge at det skjer. Det er likevel arbeidsgivere i Norge i dag som setter inn forebyggingstiltak for å hindre at ansatte får økonomiske problemer, for eksempel ved å få inn økonomiske rådgivere fra NAV eller andre som driver privatøkonomisk rådgiving til å holde foredrag, fordi de vet at lønnstrekk og økonomisk stress kan påvirke ansattes arbeidsevne. Poenget vårt her er at det må tenkes bredere i forhold til forebygging, fordi det er ikke bare helseproblemer som forårsaker sykefravær og arbeidsplassen kan være en viktig arena for forebygging generelt, og ikke bare for sykefravær som er direkte arbeidsrelatert. Økonomiske bekymringer forventes å øke i tiden som kommer, og arbeidsgivere må tenke proaktivt heller enn å vente til problemene oppstår og sykefraværet er et faktum. Da har forebyggingsmuligheten forsvunnet.

Hos enkelte virksomheter vil det være en fordel å få på plass flere samarbeidsstrukturer i arbeidsmiljøarbeidet. Det kan være mer utstrakt samarbeid med verneombud, driftsnært partssamarbeid, utstrakt bruk av Arbeidsmiljøutvalg, men også bruk av andre ulike utvalg/arbeidsgrupper hvor en involverer de øvrige ansatte. Uavhengig av dette, vil det være behov for ulike innganger i de ulike bransjene, da det ikke kun er én riktig løsning. Det er ikke nok med et utstrakt samarbeid hvis aktørene har ulik forståelse av psykososialt arbeidsmiljø, eller mangler kunnskap om egne kontekstspesifikke psykososiale risikofaktorer eller hva som



kjennetegner et godt arbeidsmiljøarbeid. I tillegg til samarbeid bør det være styrking av lederens, verneombudenes og tillitsvalgtes kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid, i sistnevnte inngår også mer kunnskap om tiltak som retter seg mot de faktiske risikofaktorene som utspiller seg på arbeidsplassen. Virksomhetene skal arbeide med å ha et best mulig arbeidsmiljø, og systematisk arbeide for å forebygge forhold som påvirker de ansatte negativt.

Basert på denne kartleggingen vil vi si at norsk arbeidsliv har noen udekkede behov for bistand fra myndighetene i sitt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø. Det er tre hovedargumenter for dette. For det første så har ikke kunnskapen og kompetansen om psykososialt arbeidsmiljøarbeid nådd ut til alle virksomhetene i Norge. Det er fortsatt behov for å jobbe strategisk med å øke kunnskapen på dette området, spesielt innenfor enkelte bransjer. For det andre så er det mange som sliter med å finne gode tiltak, også de som har god kunnskap om innholdet i psykososialt arbeidsmiljø, som har det på dagsorden og prioriterer dette arbeidet. Økt informasjon om og direkte bistand i å iverksette konkrete tiltak som treffer rotårsakene til utfordringene må til. For det tredje vil det være behov for en mer spisset opplæring på det psykososiale (inkludert organisatoriske faktorer) arbeidsmiljøet til både toppledere, mellomledere, HR-/HMS-ledere og ansattrepresentanter slik at det blir lettere for de som er ansvarlig for og involvert i arbeidsmiljøarbeidet å «oversette» den kunnskapen og de rådene som finnes til egen virksomhet, da det ikke finnes en løsning som passer alle. Dette gjelder også eksterne aktører som bidrar inn i arbeidsmiljøarbeidet slik som BHT og konsulenter.

Det er også slik at noen norske virksomheter opplever at begrepet psykososialt arbeidsmiljø er negativt ladet og kan bidra til å fremmedgjøre arbeidsmiljøarbeidet. Dette betyr at det fortsatt er norske virksomheter som strever med dette arbeidet. Så selv om flertallet oppgir å ha det på dagsorden og prioriterer det høyt, kan vi ikke si at norske myndigheter og partene i arbeidslivet er i mål med dette arbeidet. Alle norske virksomheter må nås om alle skal jobbe godt og systematisk med psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøloven blir oppgitt av mange å være en kilde til kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø, men på samme tid finner vi at begrepet forstås ulikt. Bidrar dagens lovverk til oppklaringer om hva psykososialt arbeidsmiljø er/ikke er og hvordan påvirker tolkninger av innholdet arbeidet på virksomhetsnivået? Dette bør undersøkes nærmere. Psykososialt arbeidsmiljø defineres og brukes noe ulikt ute blant virksomheter, mellom ulike roller, innen forskningsfeltet, hos myndighetsinstanser og partene i arbeidslivet og dette kan være problematisk. Er det behov for at myndigheter, partene i arbeidslivet og forskningsmiljøer blir enig om felles definisjon og innhold i begrepene og kommuniserer dette? Krever dette en oppdatering av Arbeidsmiljøloven eller egen forskrift, slik som i våre naboland? Denne kartleggingen kan ikke gi et svar på det, men har bidratt til å vise at tolkningsmulighetene/utfordringene er mangfoldige. På samme tid er det også en risiko for at en for snever definisjon vil ekskludere eller avskrive relevante sider ved et arbeidsmiljø. For noen yrkesgrupper er det slik i dag også, da deres opplevde risikofaktorer ikke dekkes av dagens lovverk. Kan en da si at dagens Arbeidsmiljølov er god nok til å sikre et forsvarlig (psykososialt og organisatorisk?) arbeidsmiljø for alle?

Vi avrunder diskusjonen med noen praktiske råd til norske virksomheter om hva de bør ta tak i og være oppmerksom på når de jobber med det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen sin

1. Start med å diskutere og bli enige om hva dere legger i begrepet internt i virksomheten. Da unngår dere å snakke forbi hverandre. Hvis dere har en snever definisjon og f.eks. legger kun sosiale trivselstiltak eller psykisk helse i begrepet sørg for å utvide forståelsen ved å bruk kilder som Arbeidsmiljøloven, Arbeidsmiljøportalen, Arbeidstilsynet, eller eksterne aktører som NAV Arbeidslivssenter og BHT m.m. for å bli oppdatert på definisjoner og innhold.
2. Bli enige om hvilke kilder og metoder som er hensiktsmessig å bruke for å kartlegge tilstanden på det psykososiale arbeidsmiljøet i deres virksomhet. Sørg for at de kildene og metodene som benyttes er kunnskapsbaserte og valide.
3. Skap en helhetlig og felles forståelse av hvordan "ståa er" hos dere ved å sette i system den totale informasjonen og resultatene fra de ulike kildene og metodene.
4. Diskuter i første omgang med verneombudene og i partsdialogen hva resultatene betyr for dere som virksomhet. Presenter resultater for alle ansatte, og diskuter og involver de i prioriteringsarbeidet. Det er viktig å påse, særlig for store organisasjoner, at det er strukturer for samarbeid mellom hovedverneombud/hovedtillitsvalgt og de lokale verneombud/tillitsvalgte og ikke minst informasjon/drøfting mellom disse representantene og øvrige ansatte.
5. Forsøk å identifiser rotårsakene til resultatene fra kartleggingene og bruk kompetanse og kunnskap internt og eksternt for å finne gode tiltak på de bakenforliggende årsakene. Ofte må tiltak settes på ulike nivå i virksomheten (individ, gruppe, ledelse og organisasjon).
6. Vær klar over at systematisk arbeid kan innebære at man følger de samme utfordringene og har tiltak gående over flere år. Arbeidsmiljøarbeid krever kontinuitet og tålmodighet.

## 6.5 Styrker og svakheter i datamaterialet

En stor styrke med denne kartleggingen er at resultatene baserer seg på data fra ulike kilder, både kvalitative intervju og kvantitativ spørreundersøkelse. Dette har gitt oss mulighet til å undersøke "ståa" blant norske virksomheter både når det gjelder utbredelse og dybdeforståelse. Ved å gjennomføre digitale intervju fikk vi tilgang til et rikt utvalg hvor vi fikk samlet ulike roller på ulike lokasjoner i et og samme intervju, med virksomheter fra hele landet og dermed en geografisk spredning uten for mye reising, men også med tanke på antall gjennomførte intervju. Med tanke på pandemien erfarte vi at det var lettere for informantene å si ja til et digitalt intervju, men det er også noen svakheter forbundet med denne typen intervju. En kan erfare at kvaliteten på intervjuet blir dårligere pga. lyd/nettverk, det er vanskeligere å tyde kroppsspråk og kanskje lettere misforstå f.eks. ironi. Det var kun noen få intervju hvor vi opplevde problemer med lyd/nettverk. Pandemien satte også et preg på rekrutteringsprosessen og det var vanskelig (men fullt forståelig) å få tak i virksomheter innenfor Undervisning og Helse- og sosialtjenester. Det ble brukt mye mer tid på rekruttering av virksomheter enn estimatet som var basert på lang erfaring med lignende prosjekter.

Selv om vi mottok svar fra flere enn målet på 1000 unike virksomheter fordelt på offentlig og privat sektor, fikk vi en systematisk skjevhet i utvalget som satte en begrensning i noen analyser. En betydelig svakhet med datagrunnlaget fra spørreskjemaundersøkelsen, er at utvalget ikke er godt nok for å dekke alle bransjer. Når vi har analysert bransjeforskjeller inkluderte vi kun de bransjene med en god nok spredning av type virksomheter til å kunne representere en hel bransje. Helse- og sosialtjenester er en stor sammensatt bransje hvor det både er helsetjenester med turnusarbeid og sosialtjenester med kontorarbeid eller barnehager (flest offentlige). Det viser seg at uttrekket i dette tilfellet var noe uheldig da det viste seg å være vanskelig å nå f.eks. en kommunal barnehage eller sykehjem. Det må andre typer undersøkelser til eller andre uttrekksstrategier til for å få tak i de kommunale enhetene under Helse- og sosialtjenester. På grunn av skjevheten i utvalget må vi ta et forbehold i de dataene vi har på analyser av bransjeforskjeller fordi alle bransjer ikke er representert. De virksomhetene som oppgir at de vektlegger og prioriter det psykososiale arbeidsmiljøet i det kvalitative materialer, er fra de bransjene vi ikke har hatt anledning til å skille ut som en egen bransje i de kvantitative analysene av bransjeforskjeller. Men det finnes allerede mye kunnskap om risikofaktorer innen Helse- og sosialtjenester og Undervisning, men det er behov for andre metoder enn enkle spørreskjemaundersøkelser med ferdigkategoriserte risikofaktorer de skal krysse av for. Helsesektoren er en av de sektorene som står overfor store bemanningsutfordringer fremover, og vi vet allerede at dagens arbeidsrelaterte sykefravær skyldes stress og høy arbeidsbelastning (Ose, Færevik et al., 2022).

En annen mulig svakhet er at det, på innspill fra oppdragsgiver, ble tatt bort gradering (liten grad/stor grad) på enkelte spørsmål i spørreundersøkelsen. Dette gjør at vi ikke har det detaljnivået i undersøkelsen som hadde gjort det mulig å gjøre grundigere analyser rundt disse temaene. En annen svakhet er de ferdigdefinerte kategoriene som er benyttet for å få et bilde av risikofaktorene i de ulike virksomhetene. En grundigere kartlegging, for eksempel gjennom bruk av åpne svarkategorier der de beskrev risikofaktorene, med en fullkoding og analyser, kunne gitt mer ny kunnskap.

## 6.6 Konklusjon

Hvordan står det til i norsk arbeidsliv når det gjelder arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet? Hovedinntrykket fra kartleggingen er at "ståa" er lovende, men at det er områder som bør styrkes. Og som for det meste; det varierer. Det er noen "blindflekker" blant norske virksomheter når det gjelder psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Men hva de er blinde for, hva de ikke ser eller gjør noe med, er ikke nødvendigvis det samme. Virksomhetene har et psykososialt arbeidsmiljø, men det er ikke alle som, i sin forståelse, har noen "problemer" med det og dermed jobber de ikke aktivt med det. Samtidig har de aller fleste identifisert risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet, og flertallet sier at de har det på dagsorden og prioriterer det. Hvor systematisk de jobber med det, varierer en god del. En del virksomheter ser ut til å ha en reaktiv tilnærming til psykososialt arbeidsmiljø og fokuserer i mindre grad på forebygging, det er først når det blir problemer man tar tak i det. Selv om de fleste virksomhetene anerkjenner at psykososialt arbeidsmiljø er viktig, så er det også et vanskelig

område for mange. Begrepet i seg selv er utydelig, abstrakt og fjernt for noen. Forståelsen av innholdet i psykososialt arbeidsmiljø er nokså ulik blant virksomhetene, selv om det jevnt over er knyttet til kollektive karakteristikker av et sosialt fellesskap, heller enn individuelle forhold. Mange bruker begrepet, men det er utfordrende å ha felles forståelse. Det er også tendenser til en for snever forståelse av begrepet, eller en for snever forståelse av hva en kan gjøre noe med da det er få organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer som fremheves og dette påvirker hvordan en arbeider med arbeidsmiljøet. Virksomhetene har for det meste kunnskap om sine risikofaktorer, men det er vanskelig å finne gode tiltak som svarer ut de sammensatte problemstillingene hos mange. Trivselstiltak og tiltak for å styrke det sosiale fellesskapet dominerer fortsatt når de oppgir hva de konkret gjør, det er få som oppgir gode psykososiale arbeidsmiljøtiltak. Virksomhetene trenger økt kunnskap om de konkrete innholdselementene i psykososialt arbeidsmiljø (og da inkludert organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer) og det bør jobbes frem en definisjon som er tydelig og gir felles oppfatning.

## Referanser

- Aagestad, C., Johannessen, H.A., Tynes, T., Gravseth, H.M.U. & Sterud, T. (2014). Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 56(8), 787–793.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Buvik, M.P., Thun, S. og Øyum, L. (2018). Partssamarbeid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Hva er et godt forebyggende arbeidsmiljø og hvordan bidrar partssamarbeidet til dette. *SINTEF Rapport 2018-00851*. Trondheim: SINTEF.
- Creswell, J. & Plano Clark, V. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021). *STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4*, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytro, K., Torvatn, H. & Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 83-97.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and thereconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Knardahl, S., Johannessen, H.A., Sterud, T. et al. (2017). The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. *BMC Public Health* 17, 176.
- Kristensen T.S., Limborg, H. J., Albertsen K., & Pedersen F. (2013). Jobbet eller arbeidsplassen – kva betyr mest? En analyse av sosial kapital i folkeskoler. *Tidsskrift for Arbeidsliv*, 15, 62-77.
- Kvale, S. & Brinkman, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervjuet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ose, S. O. (2005). Working conditions, compensation and absenteeism. *Journal of Health Economics*, 24 (1), 161-188.
- Ose, S. O. (2016). *Sykefravær, HMS og inkludering*. Gyldendal akademisk.
- Ose, S. O., & H. J. Busch, H. J. (2020). *HMS i offentlig sektor: Forebygging av sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet*, Gyldendal Akademisk.
- Ose, S. O., Bøyum, S. L., Kaspersen, S. L., Vestad, A., & Gjelsvik, P. A. (2020). Should GPs ask patients about their financial concerns? Exploration through collaborative research. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 38 (2), 156-165.
- Ose, S. O., Færevik, H., Håpnes, T., & Øyum, L. (2022). Perceived causes of work-related sick leave among hospital nurses in Norway: A prepandemic study. *Safety and Health at Work*, 13 (3), 350-356.
- Rugulies, R. (2019). What is a psychosocial work environment? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(1), 1-6.
- Saksvik, P. Ø., Hammer, T. H. & Nytrø, K. (2013). Social relations at the collective level: The meaning and measurement of collective control in research on the psychological work environment. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3, 31-46.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Steyaert, C. og Bouwen, R. (2004). Group Methods of Organizational Analysis. In Cassel, Catherine (ed.): *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research*. London : Sage.
- Sørensen, O.H., Hasle, P., Hesselholt, R.R. & Herbol, K. (2012). Nordiske forskningsperspektiver på arbeidsmiljø. *TemaNord* 2012:525.
- Thun, S., Øyum, L. & Buvik, M. (2022). Lokale verneombuds rolle i topartssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljø. *Søkelys på arbeidsliv*, 39, 1-15.
- Thun, S. & Bakker, A. (2018) Empowering Leadership and Employee Job Crafting: The Role of Employee Optimism. *Stress and Health*, 34, 573-581.
- Thun, S., Fridner, A., Minucci, D. & Løvseth, L.T. (2014). Sickness present with signs of burnout. The relationship between burnout and sickness presenteeism among university hospital physicians in four European countries. *Scandinavian Psychologist*, 1.

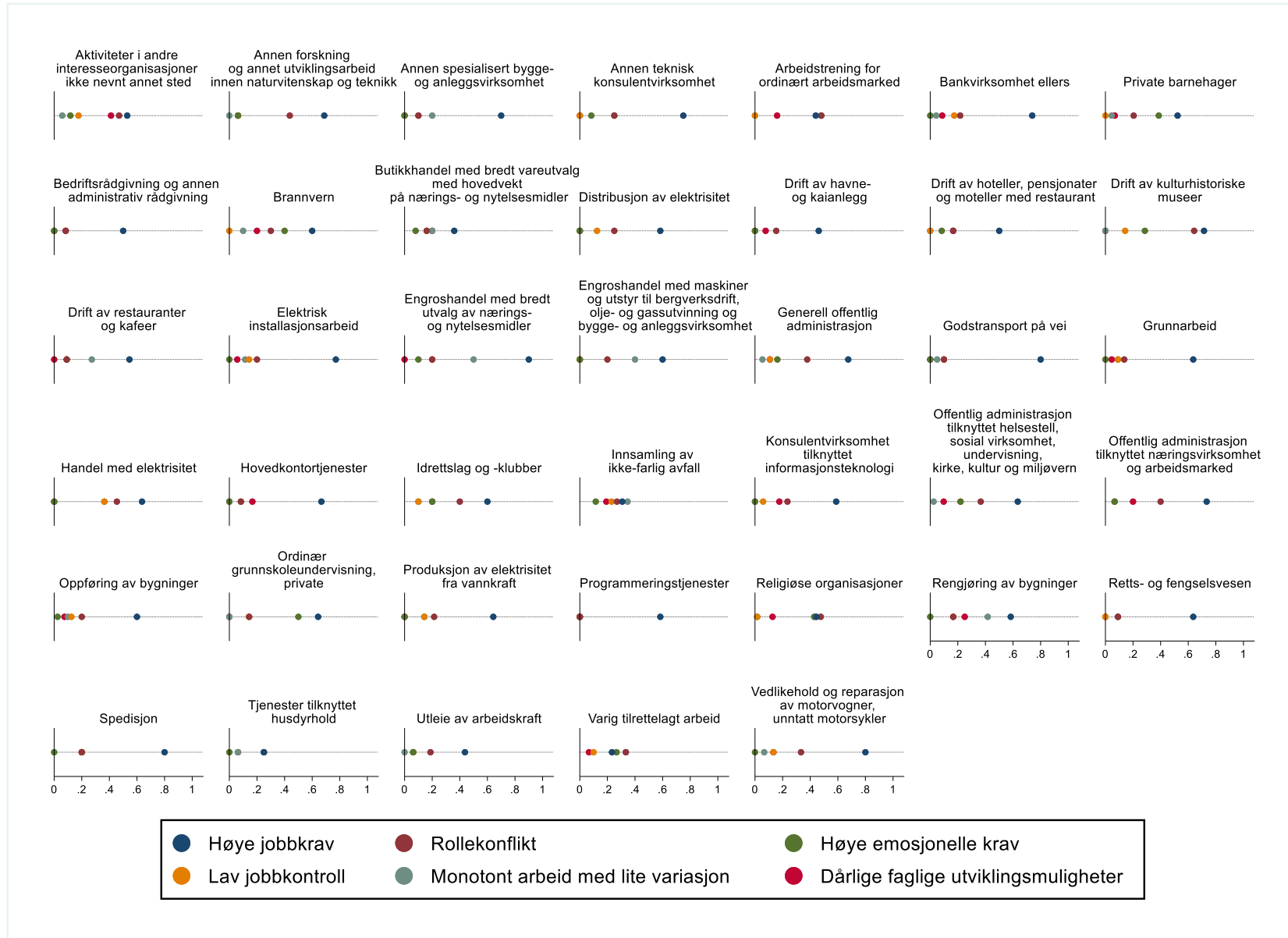
- Thun, S., Halstenli, V. & Løvseth, L.T. (2018). Illegitimate work tasks among Norwegian Physicians. *BMC Health Services Research*, 18, 407.
- Thun, S., Saksvik, P. O., Mehmetoglu, M., Ose, S. O. & Christensen, M. (2013). The impact of supervisors' attitudes on organizational adjustment norms and attendance pressure norms. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 5(2), 15–31.
- Timans, R., Wouters, P. & Heilbron, J. (2019). Mixed methods research: what it is and what it could be. *Theory and Society*, 48(2), 193-216.
- Wergeland, E. (2012): Arbeidsmiljømålinger- vitenskap på avveier. I Gilbert, S., Stänicke, E. og Engelstad, F. (red.): *Psyke, kultur og samfunn. Perspektiver på indre og ytre virkelighet*. Abstrakt forlag.
- Øyum, L., Finnestrand, H.O., Johnsen, E., Lund, R., Nilssen T. & Ravn, J.E (2010). PALU – Utvikling og praktisering av den norske samarbeidsmodellen. *SINTEF, NHO, LO, Hovedorganisasjonenes Fellestiltak, Trondheim.*
- Øyum, L. & Nilssen, T. (2019). Trepertssamarbeid som drivkraft i kommunal tjenesteutvikling: eksempler på driftsnært utviklingsarbeid i tre kommunale barnehager og sykehjem. *SINTEF Rapport 2019-01412*. Trondheim: SINTEF.
- Øyum, L., Ravn, J.E., Nilssen, T. & Andersen, T.K. (2020). Arbeidsfaglige perspektiver på tillitsskapende prosesser i norsk offentlig arbeidsliv. *SINTEF Rapport 2020-00463*. Trondheim: SINTEF.

## Vedlegg A Ansiennitet i rolle fordelt på bransje og fylke

Ansiennitet i virksomhet/Bransjer		Jordbruk, skogbruk og fiske	Bergverksdrift og utvinning	Industri	Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	Bygge- og anleggsvirksomhet	Varehandel; reparasjon av motorvogner	Transport og lagring	Overnattings- og serveringsvirksomhet	Informasjon og kommunikasjon	Finansierings- og forsikringsvirksomhet	Omsetning og drift av fast eiendom	Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	Forretningsmessig tjenesteyting	Offentlig administrasjon og forvaltning	Undervisning	Helse- og sosialtjenester	Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	Annen tjenesteyting	<b>Alle bransjer</b>
Verneombud	0-3 år	14	33	36	9	17	38	13	33	17	36	38	0	35	17	27	0	17	0	4	21
	4-8 år	14	67	18	9	67	29	17	25	33	36	25	67	35	42	32	46	30	33	22	30
	>8 år	71	0	46	82	17	33	71	42	50	27	38	33	30	42	41	55	53	67	74	49
Hovedverneombud	0-3 år	0	0	0	0	0	21	0	22	0	33	14	0	13	0	11	0	13	14	0	10
	4-8 år	0	40	21	0	50	11	29	0	0	17	14	0	38	25	21	0	19	0	13	19
	>8 år	100	60	79	100	50	68	71	78	100	50	71	0	50	75	68	100	69	86	88	72

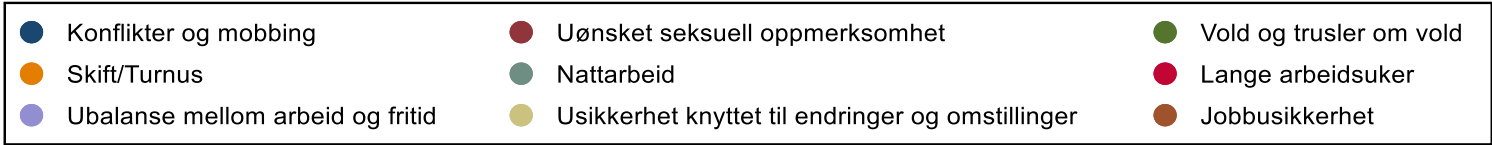
Ansiennitet i virksomhet/Fylke		Oslo	Rogaland	Møre og Romsdal	Nordland	Svalbard og Jan Mayen	Viken	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Vestland	Trøndelag	Troms og Finnmark	<b>Alle fylker</b>
Verneombud	0-3 år	25	19	22	17	50	21	17	20	0	13	28	44	21
	4-8 år	42	43	33	22	25	25	28	20	25	35	24	33	30
	>8 år	33	38	44	61	25	55	56	60	75	52	48	22	49
Hovedverneombud	0-3 år	6	6	8	0	0	26	10	22	0	11	0	0	10
	4-8 år	16	25	8	22	0	19	30	11	14	16	25	22	19
	>8 år	78	69	85	78	0	56	60	67	86	74	75	78	72

## Vedlegg B Bransjevis fremstilling av risikofaktorer

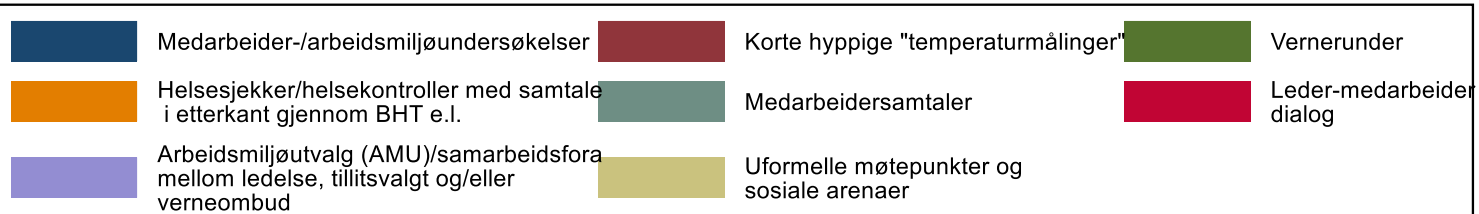
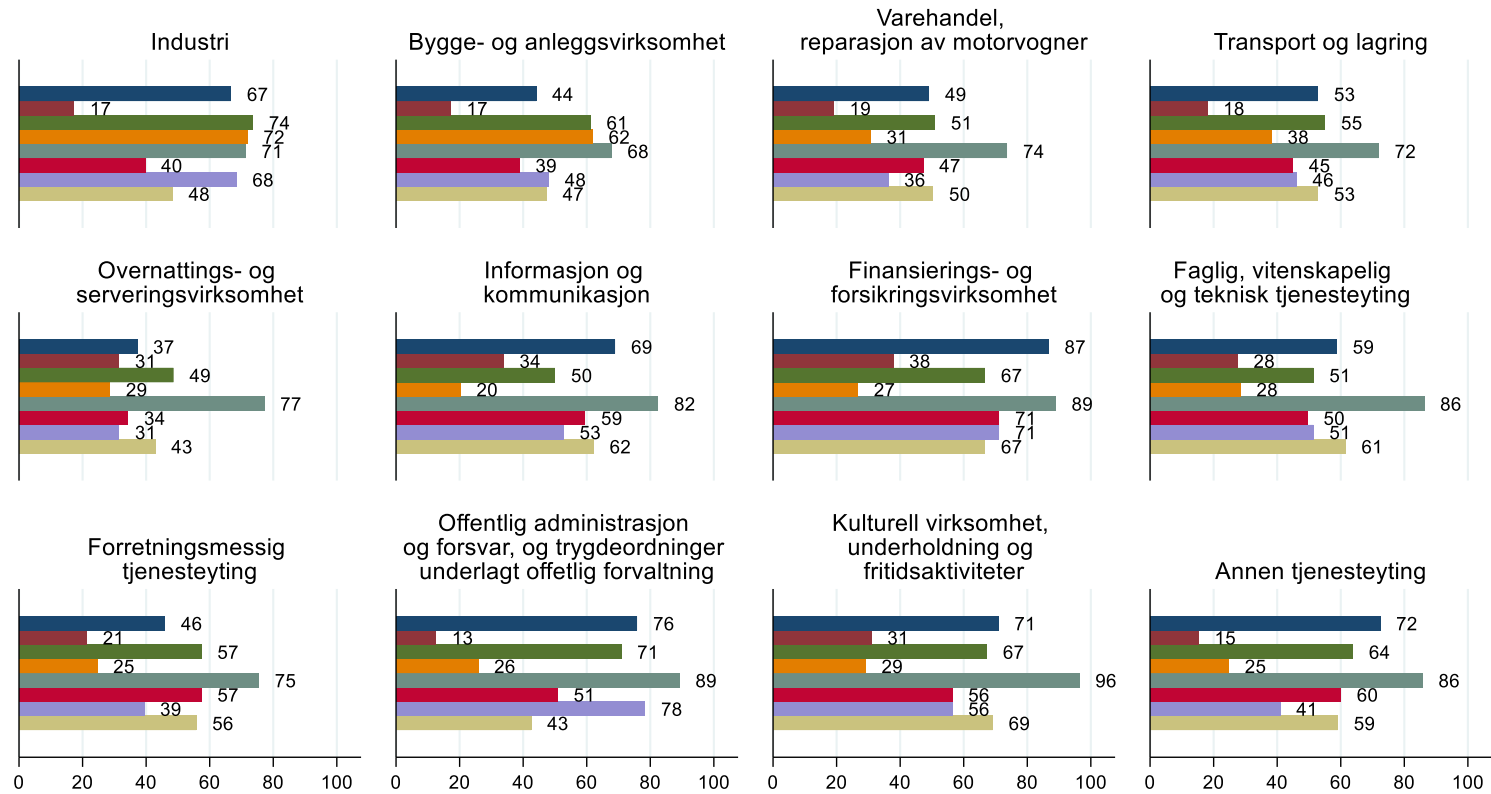




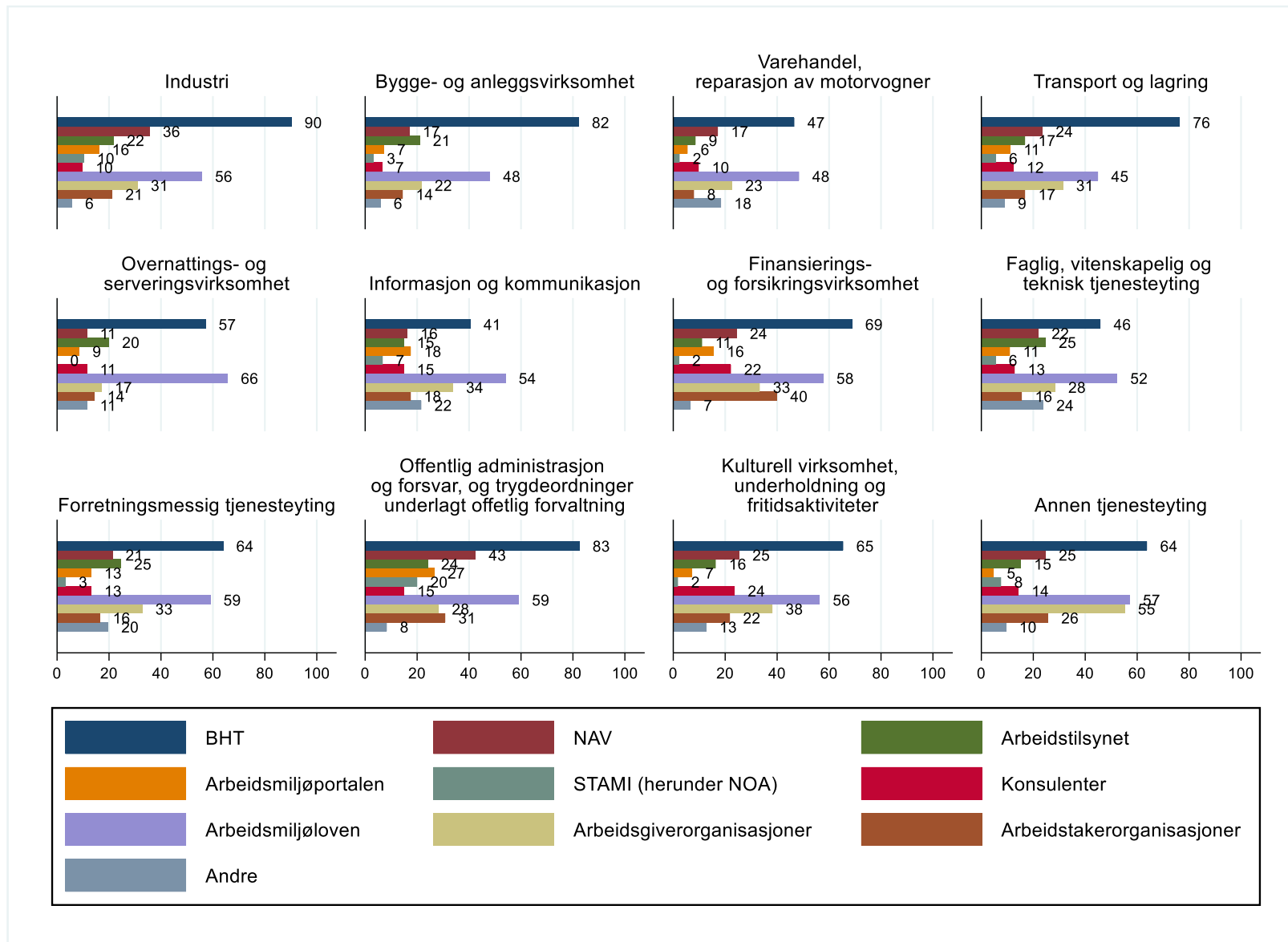




## Vedlegg C Bransjevis fremstillinger av de viktigste kildene som brukes for å kartlegge/få oversikt over tilstanden på det psykososiale arbeidsmiljøet



## Vedlegg D Bransjevis fremstillinger av eksterne aktører/kilder som benyttes for å få kunnskap om hvordan de kan jobbe med psykososialt arbeidsmiljø



## Vedlegg E Bransjevis fremstillinger av hvilke eksterne aktører/kilder som gir bistand i arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø

