

Fremtidens arbeidsmiljø

Emosjonelle krav i yrker som jobber med mennesker

[LES MER](#)

Kunnskapsoppsummering

[Les mer](#)



Kvalitativ intervjuundersøkelse

[Les mer](#)



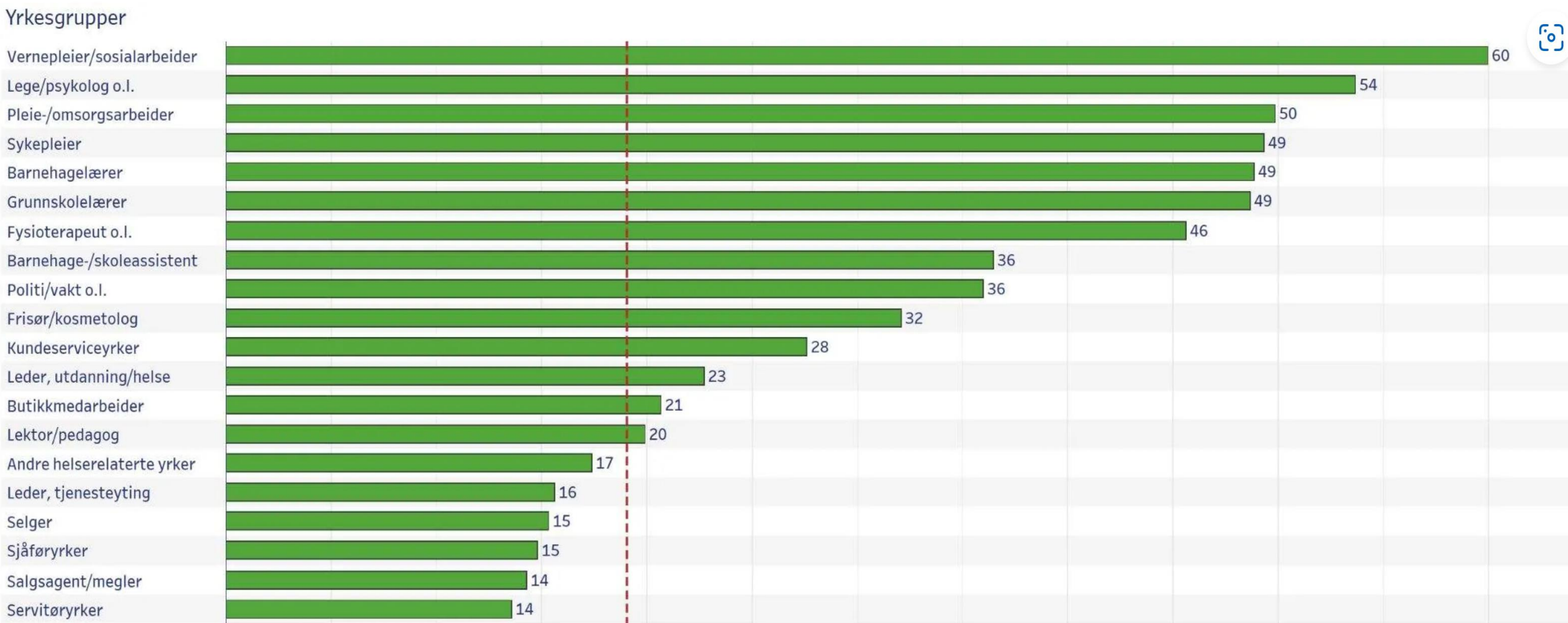
Kvantitativ spørreundersøkelse

[Les mer](#)

Emosjonelle krav handler om de følelsesmessige kravene som ansatte opplever i møte med andre mennesker i en arbeidssituasjon.

Høye emosjonelle krav oppleves særlig i yrker der ansatte skal vise empati og engasjere seg følelsesmessig med andre mennesker de kommer i kontakt med i jobben. Arbeidet innebærer ofte kontakt med pasienter, elever, barn eller klienter, hvor det stilles høye krav til ens evne til å håndtere andres følelser, evne til å håndtere eller regulere egne følelser og evne til å tilpasse seg til de menneskene man jobber med.

Tall fra SSB viser at de yrkene som oppgir høyest andel emosjonelle krav i stor grad inngår i Unios medlemsmasse. Her ser vi at sykepleiere, barnehagelærere, grunnskolelærere, fysioterapeuter o.l. og politi oppgir å ha høye emosjonelle krav langt over gjennomsnittet, som er 19 prosent.



Utfordringsbildet

Selv om det norske arbeidsmiljøet rangeres i verdenstoppen, får stadig flere av oss arbeidsrelaterte plager. Flere bransjer, for eksempel pleie- og omsorgsektoren, har store utfordringer med sykefravær og at ansatte går tidlig ut av arbeidslivet.

Gjennomsnittlig frafallsalder for mange av de relasjonelle yrkene er mellom 56 – 60 år. Det blir et stort gap opp til alminnelig pensjonsalder.

Rekruttere og beholde!

Våre yrkesgrupper



SYKEPLEIERE

[LES MER](#)



BARNEHAGELÆRERE

[LES MER](#)



GRUNNSKOLELÆRERE

[LES MER](#)



FYSIOTERAPEUTER

[LES MER](#)



POLITI

[LES MER](#)



ANNET

[LES MER](#)

Se filmer og lær mer!

Hva er det vi mener med emosjonelle krav til mennesker som jobber med mennesker? Og når blir det farlig for helsen til ansatte? Det er det flere og flere som er opptatt av. Emosjonell slitasje er et samfunnsproblem som vi må finne bedre verktøy for. Her er to eksempler fra Arbeidstilsynet.

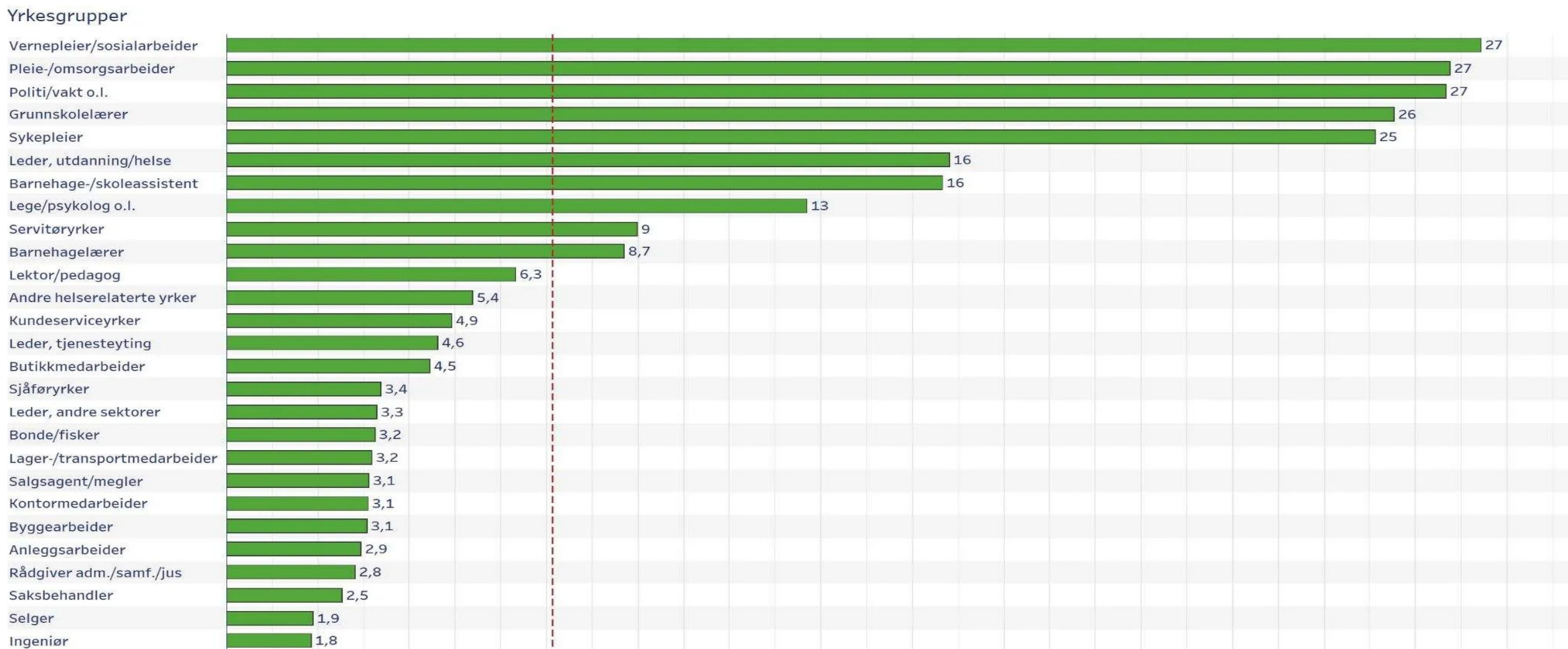


Ansattes vern opp mot brukerrettigheter

Omfanget av vold og trusler (og andre krenkelser/beskyldninger) har økt og dette er noe av grunnen til at flere opplever at brukerrettighetene er forsterket på bekostning av eget fullt forsvarlige arbeidsmiljø.

[LES MER >](#)

Figuren under viser prosentandelen som oppgir at de i løpet av ett år (2019) ble utsatt for vold og/eller trusler på arbeidsplassen. Tallene viser at mange av Unios yrkesgrupper ligger høyt over gjennomsnittet på 7,1 prosent.





– Nå hører vi på hverandre

Anne Saksvik Buhaug

Spørsmål fra den kvantitative undersøkelsen

Hvor ofte går du hjem fra jobb med opplevelsen av at kontakten, samspillet eller relasjonen med andre mennesker (pasienten, klienten, eleven, barnehagebarnet, publikum etc.) hovedsakelig har vært vellykket og givende?

Hvor ofte går du hjem fra jobb med opplevelsen av at kontakten, samspillet eller relasjonen med andre mennesker hovedsakelig har vært vanskelig og utfordrende?

Spørsmål fra den kvantitative undersøkelsen

Har du blitt utsatt for trusler om vold på arbeidsplassen din de siste 12 månedene?

Har du blitt utsatt for fysisk vold på arbeidsplassen din de siste 12 månedene?

Har du blitt utsatt for digitale trusler, mobbing og/eller trakassering? I hvilken grad opplever du at arbeidsplassen forebygger hendelser med vold og trusler?

I hvilken grad opplever du at arbeidsplassen din har en god håndtering av hendelser med vold og trusler?

Spørsmål fra den kvantitative undersøkelsen

Hvor ofte opplever du at hensynet til brukere, pasienter, elever eller innbyggere/publikum (og andre) går på bekostning av ditt eget arbeidsmiljøvern?

I hvilken grad opplever du at det eksisterer "kollisjoner" mellom eget arbeidsmiljøvern forvaltet gjennom arbeidsmiljøloven og andres behov/vern/rettigheter?

Hvilke rettigheter/lover er det dere opplever kollisjoner med?

Kan du gi eksempler på i hvilke situasjoner du opplever at det skjer "kollisjoner"?

I hvilken grad opplever du at det tas tak i eventuelle kollisjoner mellom ansattes arbeidsmiljøvern og andres behov/vern/rettigheter hos dere?

Funn fra kunnskapsoppsummeringen

- I. Høye emosjonelle krav, ofte i sammenheng med andre jobbkrav, kan ha en negativ påvirkning på ansattes arbeidshelse. Høye emosjonelle krav ser ut til å påvirke risikoen for langtidssykefravær, utbrenthet og psykiske plager.
- II. Vi ser at flere studier er kritiske til at man fortsatt tenderer til å ha en snever forståelse av emosjonelle krav ved å betrakte det som «noe» som er frakoblet arbeidsoppgavene.
- III. Det å oppleve at arbeidet er for emosjonelt krevende kan innenfor noen kontekster oppfattes som at det er den enkelte som ikke takler jobbkravene, som ikke tåler å stå i jobbsituasjonen, i stedet for at fokus rettes på et forebyggende arbeid på arbeidsplassnivået.
- IV. Det ser ut til å mangle organisatoriske rammer som gir mulighet og handlingsrom til å lære seg å håndtere og mestre emosjonelle krav, samt en anerkjennelse av dens tosidighet. Selv om det emosjonelle er en del av arbeidet som bidrar til mening og engasjement, er det også en risikofaktor.

Funn fra kunnskapsoppsummeringen

- I. Forskningen viser at de mer faste møtepunktene hvor en har tid og sted for kollega/lederstøtte i debriefing settinger eller i veiledningsmøter kan ha stor betydning.
- II. Det er fortsatt behov for studier som ser på de ulike sidene av emosjonelle belastninger og undersøker om det er mulig å sette en terskelverdi på når «nok er nok», når det blir opplevd som en belastning eller ikke, og da i sammenheng med andre jobbkrav og omliggende faktorene.
- III. Få studier som undersøker hvordan emosjonelle belastninger blir håndtert i et forebyggende arbeidsmiljøarbeid f.eks. i det systematiske HMS-arbeidet. Lite forskning som undersøker hvordan dette jobbes med, både nasjonalt på et politisk nivå og lokalt på arbeidsplassen og det er få studier som gir konkrete råd. Det er imidlertid mange som påpeker at emosjonelle krav bør settes mer på dagsorden.

Psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet på dei fleste norske arbeidsplassar er jamt over godt. Trivselen er høg. Men på eitt område har vi forsømt oss. Det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet heng etter. Regelverket er for lite konkret både når det gjeld førebygging og oppfølging. Det rammar mange av Unios medlemmer. Difor går Unio i front for å ruste opp denne delen av arbeidsmiljøpolitikken.

Unio-leiar Ragnhild Lied



Psykososialt arbeidsmiljø

“Arbeidsmiljøloven med forskrifter er gjennomsyret av den tradisjonelle HMS-tenkningen, hvor sikkerhetsfokuset står sterkt og hvor målet er færrest mulig fysiske skader og ulykker.”

“Psykososiale arbeidsmiljøbelastninger må følges opp like godt som fysiske. Norge trenger verktøy og støtte i loven for å fange opp psykososiale arbeidsbelastninger på lik linje med fysiske skader og ulykker.”

Har vi sovet i timen?



Hva skjer i Norge med
regulatorisk utvikling av det
psykososiale arbeidsmiljøet

Våre naboland Sverige og Danmark har egne forskrifter på det psykososiale området.

Organisatorisk och social arbetsmiljö (2015)

Dansk bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø (2019)

Norge har ingen egen forskrift for det psykososiale arbeidsmiljøet.

Men bevegelse partsammensatt rapport..

Nytt psykososialt
regeleverk på gang

Arbeidstilsynet satte i 2022 i gang et utredningsarbeid i samarbeid med partene i arbeidslivet (LO, Unio, NHO og KS), Petroleumstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) med tanke på å styrke og tydeliggjøre lovkravene til det psykososiale arbeidsmiljøet.

I rapporten som lanseres denne uken, konkluderer Arbeidstilsynet med at dagens regelverk ikke er et godt nok verktøy for å bidra til et godt psykososialt arbeidsmiljø. For selv om arbeidsmiljøloven slår fast at alle har krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, mener Arbeidstilsynet at lovtekstene som spesifikt tar for seg det psykososiale arbeidsmiljøet, bør forbedres.

Nytt psykososialt regelverk på gang

Det er ikke innlysende for alle arbeidsgivere hvilke faktorer de må jobbe med for å sørge for et godt psykososialt arbeidsmiljø. Og det kan være vanskelig å orientere seg i regelverket når relevante bestemmelser er lite konkrete og er spredt i både loven og forskrifter.

At mange virksomheter mangler forståelse for hvordan de skal bruke og følge arbeidsmiljølovens krav om et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, bekreftes gjennom tilsyn som Arbeidstilsynet gjennomfører. Her finner vi mange brudd på reglene som skal sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Nytt psykososialt
regleverk på gang

Presiseringer i arbeidsmiljølovens § 4-3. Vi foreslår å tydeliggjøre at alle relevante faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet skal inngå i vurderingen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, ikke bare de som nevnes i dagens lovtekst. Vi foreslår også å tydeliggjøre at dagens opplisting av faktorer ikke er uttømmende, men er ment som eksempler.

Forskrifter som klargjør lovens krav til psykososialt arbeidsmiljø. Vi foreslår nye presiserende forskriftsbestemmelser som kan fremheve flere av de viktigste risikofaktorene, tydeliggjøre sammenhengen med organisatoriske faktorer og tydeliggjøre de generelle kravene til forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Dansk bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

De særlige bestemmelser, som knytter sig til enkelte påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø

Stor arbejdsmængde
og tidspres

Uklare krav og
modstridende krav i
arbejdet

Høje følelsesmæssige
krav i arbejdet med
mennesker

Krænkende
handling, herunder
mobning og seksuel
chikane

Arbejdsrelateret vold (i
og uden for arbejdstid)



Konstruktion: Pligt, definition og vurdering