

SYKEPLEIERE
LES MER

BARNEHAGELÆRERE
LES MER

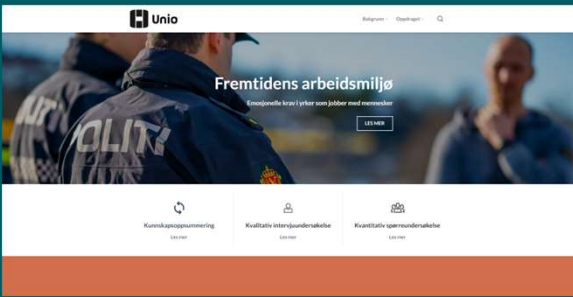
GRUNNSKOLELÆRERE
LES MER

FYSIOTERAPEUTER
LES MER

POLITI
LES MER



Rapport
Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet
En studie av utfordring, belastning og kompetansen i relasjonelle og emosjonelle krav i arbeidslivet
Forfattere: Marte Pettersen Børås, Sølvi Thøns og Solveig Osborg Olav
Rapportnummer: 2023-03366 - Åpen
Oppdragsgiver: Unio



Unio

Beskrivning | Om Unio | Kontakt

Fremtidens arbeidsmiljø
Emosjonelle krav i yrker som jobber med mennesker
LES MER

Kommunikasjonssammenheng
LES MER

Kvalitativ undersøkelse
LES MER

Kvalitativ undersøkelse
LES MER

To problemstillinger:

- Emosjonelle krav og belastninger
- Ansattes vern opp mot brukerrettigheter

1

Dagens Perspektiv 13. november 2024

- I våre yrker er det ofte den emosjonelle påkjenningen som er den største utfordringen. Vi trenger å anerkjenne at dette er en like stor arbeidsmiljøutfordring som et tungt fysisk arbeidsmiljø, sier Ann Mari Milo Lorentzen i UDF.

- Dessverre er det sånn at helselovgivning og pasientrettigheter får forrang foran ansattes rettigheter, inkludert vern i arbeidet. Sykepleierforbundet mener dette temaet må løftes. Helsetilsynet og Arbeidstilsynet må begynne å snakke sammen om hvordan vi skal kunne ivareta pasientene uten at det skal gå på bekostning av ansattes helse, sier Kai Øivind Brenden i NSF.

- Vi har på generelt grunnlag ikke vært like flinke til å jobbe med det psykososiale arbeidsmiljøet på samme måte som det fysiske. I helseinstitusjoner har vi heiser som hjelper på det fysiske, men vi trenger også at man tar vare på helsepersonell etter tøffe opplevelser. De skal ikke måtte stå alene, sier Mette Nord i Fagforbundet.



2

2

Begreper

Emosjonelle jobbkrev:

De følelsesmessige kravene som stilles til en arbeidstaker i møte med andre mennesker.

Handler om de aspektene ved jobben som krever vedvarende følelsesmessig innsats på grunn av samspill, interaksjon og kontakt med andre mennesker som en del av jobben.

Håndtere og regulere andres og egne følelser og tilpasse seg andre mennesker.

Emosjonelt arbeid og emosjonell dissonans:

Arbeidet man gjør når man i rollen må kontrollere og regulere sine følelser og følelsesuttrykk for å imøtekomme forventningene til den profesjonelle yrkesrollen.

Emosjonell dissonans er ubalanse mellom egne følelser og den følelsen man må uttrykke og vise utad.

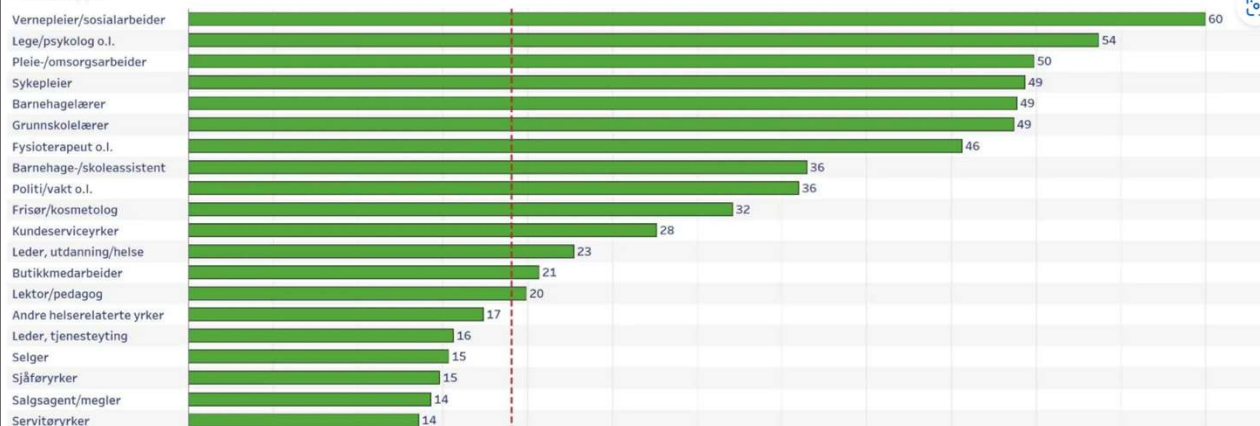


3

3

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.

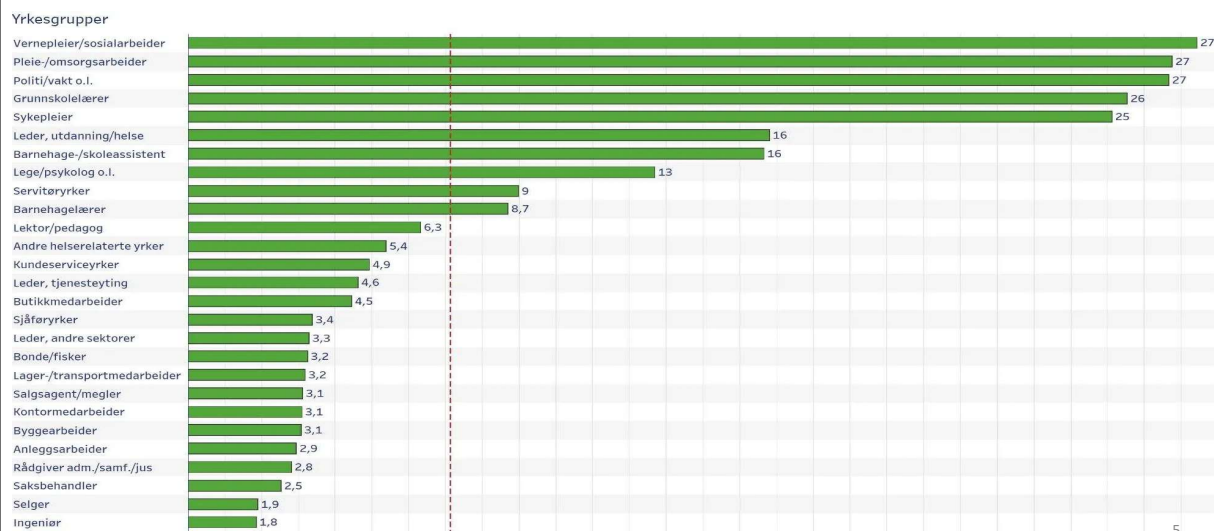
Yrkesgrupper



4

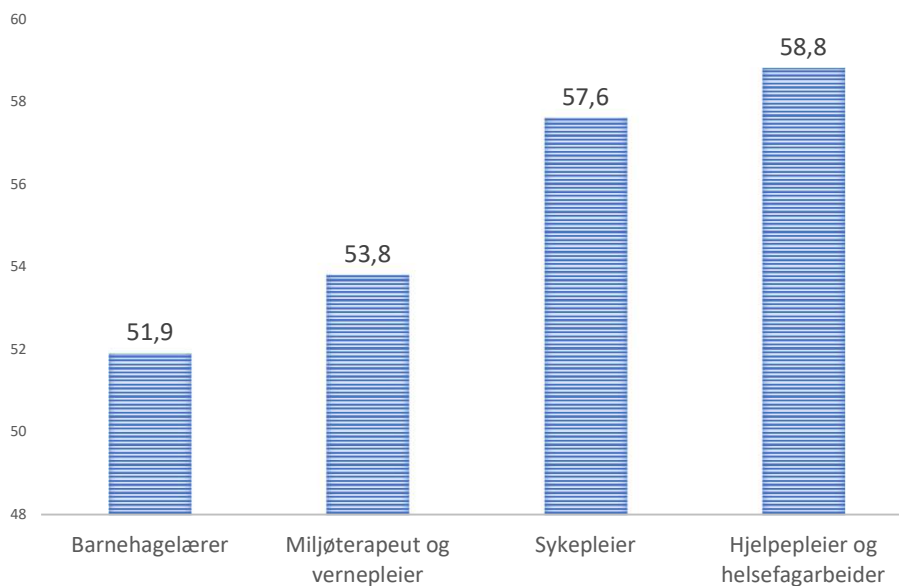
4

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.



5

Tallene viser gjennomsnittlig alder for overgang fra aktiv stilling til hel eller delvis uførepensjon, AFP eller alderspensjon i kommunal sektor. Kilde: KLP



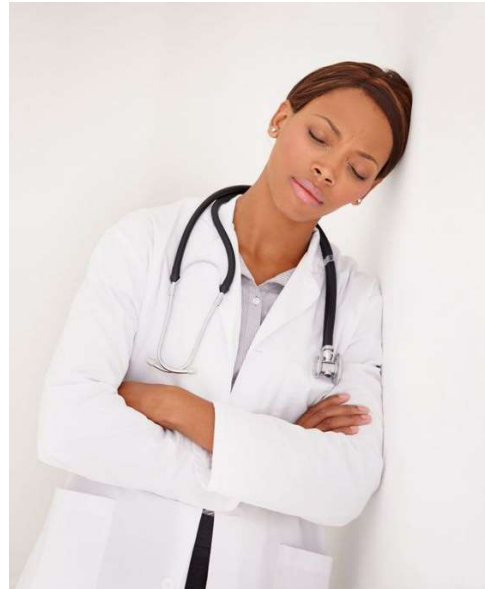
6

Det er ikke lenger maskiner som sliter ut arbeidstakerne, det er andre folk.

“Disse yrkene har det verste arbeidsmiljøet”

145 inspektører i arbeidstilsynet har svart på hvilke problemer de ser på som de mest alvorlige og omfangsrike.

- at lærere utsettes for vold og trusler
- arbeidsmiljøproblemer innen pleie og omsorg
- mye a-krim i transportbransjen



7

7

Arbeidsmiljøloven med forskrifter Krav til 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 er nå ute på høring.



8

Aml § 4-3 nytt første og andre ledd

- (1) Arbeidet skal **organiseres, planlegges og gjennomføres** slik at det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten er **fullt forsvarlig** ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.
- (2) Et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø **innebærer blant annet** at:
 - a) arbeidstaker beskyttes mot uheldige belastninger som følge av:
 - krav og forventninger i arbeidet som er uklare eller motstridende
 - **emosjonelle krav i arbeid med mennesker**
 - arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og tiden som er til rådighet
 - b) arbeidstaker får forsvarlig støtte og hjelp i arbeidet



9

9

Endringer i regelverket om verneombud fra 1. januar 2024

Fra 1. januar 2024 trådte disse endringene i arbeidsmiljøloven om verneombud i kraft:

Virksomheter med fem eller flere arbeidstakere skal ha minst ett verneombud, men dersom det er færre enn fem arbeidstakere, så kan det avtales en annen ordning (endret § 6-1. 1.).

Verneombudets oppgaver omfatter også innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten (§6-2. 1. har fått tilføyelse).

Det er stadfestet at verneombudets oppgaver også omfatter arbeidstakernes **psykososiale miljø** (§6-2. 2. har fått ny bokstav f).



10

10

Right to disconnect

Fra:

Sendt: onsdag 4. september 2024 13:14

Til:

Emne: Automatic reply:

Dear all,

Thank you for yr message. I will be back tomorrow.

Kind regards,

The ETUC has a collective agreement on the right to disconnect and we take this right very seriously.

.....

European Trade Union Confederation
Confédération Européenne des Syndicats
Boulevard du Jardin Botanique, 20
1000 Brussels
Tel: +32 472
www.etuc.org

CONFÉDÉRATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

TAKE ACTION FOR A FAIR DEAL FOR WORKERS



11

11



Invitasjon til møte – dom fra EU-domstolen om deltid og overtid

Arbeids- og inkluderingsdepartementet viser til at EU-domstolen 29. juli 2024 avsa dom i forente saker C-184/22 og C-185/22. **Dommen tar utgangspunkt i en sak fra Tyskland, og omhandler deltidsansattes rett til overtidsbetaling.** I den konkrete saken, kommer EU-domstolen til at nasjonale bestemmelser som regulerer at deltidsansatte først får overtidsbetaling når de overskrider grensen for alminnelig arbeidstid for en heltidsstilling, er i strid med deltidsdirektivet.

Domstolen foretar også en lignende vurdering under likestillingsdirektivet basert på et kjønnsperspektiv.

Departementet er godt i gang med å analysere dommen og vurdere om den har konsekvenser for norsk rett.

Som en del av dette arbeidet vil vi invitere hovedorganisasjonene til et møte på embetsnivå for å høre partenes vurdering av dommen og dens konsekvenser.

12

12

Tosidigheten



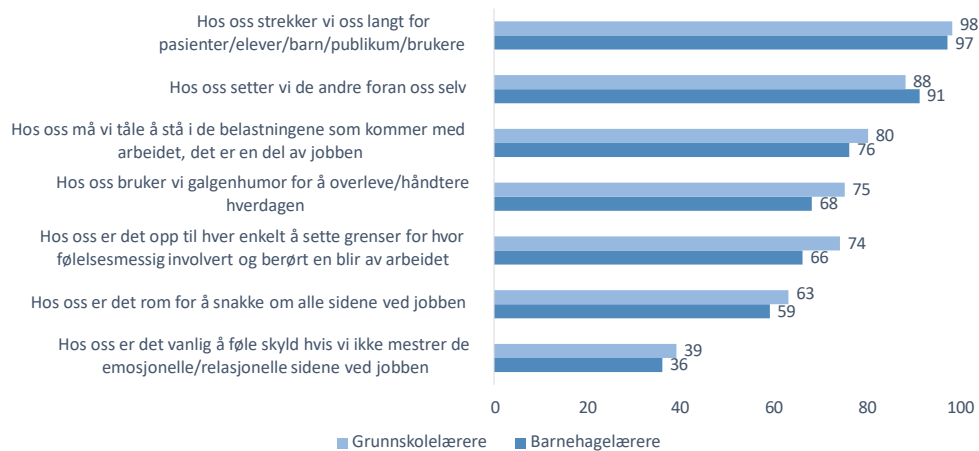
"Det er ekstremt mye tilfredstillelse å se at de elevene som du kanskje har jobbet med kjempelenge, og vet har strevet med noe, at det går ett skritt videre." (Grunnskolelærere, leder)

"Det er følelsen av utilstrekkelighet, og det å ikke kunne utøve yrkesrollen slik den burde - som blir svært belastende, og at man ikke får hjulpet, trøstet og veiledet alle barna. Må prioritere hva som er viktigst der og da." (Barnehagelærere, spørreundersøkelse)

13

13

Normer – slik er det hos oss

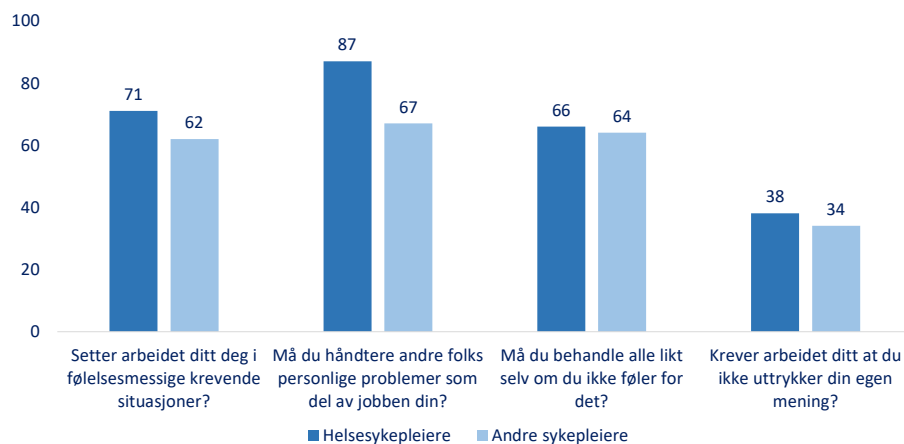


Prosent som er enig/helt enig i påstandene

14

14

Omfanget av emosjonelle krav

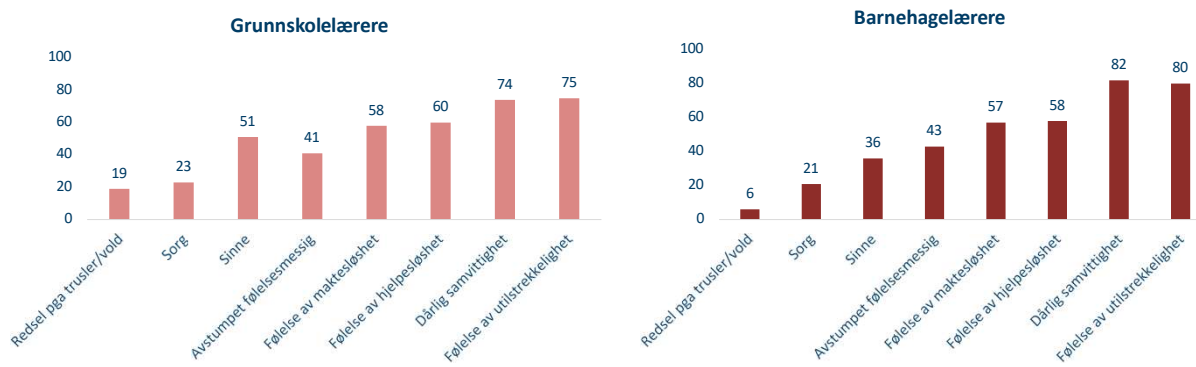


Prosentandel som svarer at de **ofte** eller **alltid** er i disse situasjonene

15

15

Opplevelser som følge av krevende situasjoner og hendelser i arbeidet (siste 12 månedene)



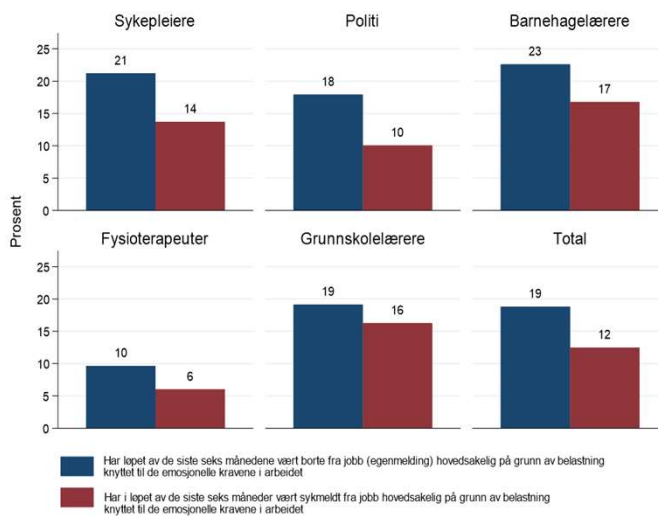
Prosent som opplever det **månedlig eller oftere**

16

16

Fravær fra arbeid på grunn av belastning knyttet til emosjonelle krav i arbeidet

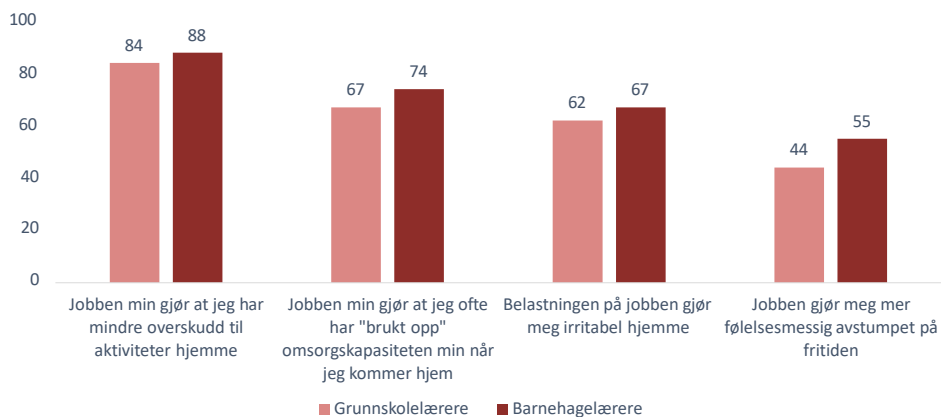
- 19 % oppgir at de har hatt **egenmelding** som følge av belastning knyttet til de emosjonelle kravene i arbeidet i løpet av de siste seks månedene.
- 12 % oppgir at de har vært **sykemeldt** hovedsakelig på grunn av belastning knyttet til de emosjonelle kravene i arbeidet i løpet av de siste seks månedene.



17

17

Hvordan jobben påvirker fritiden

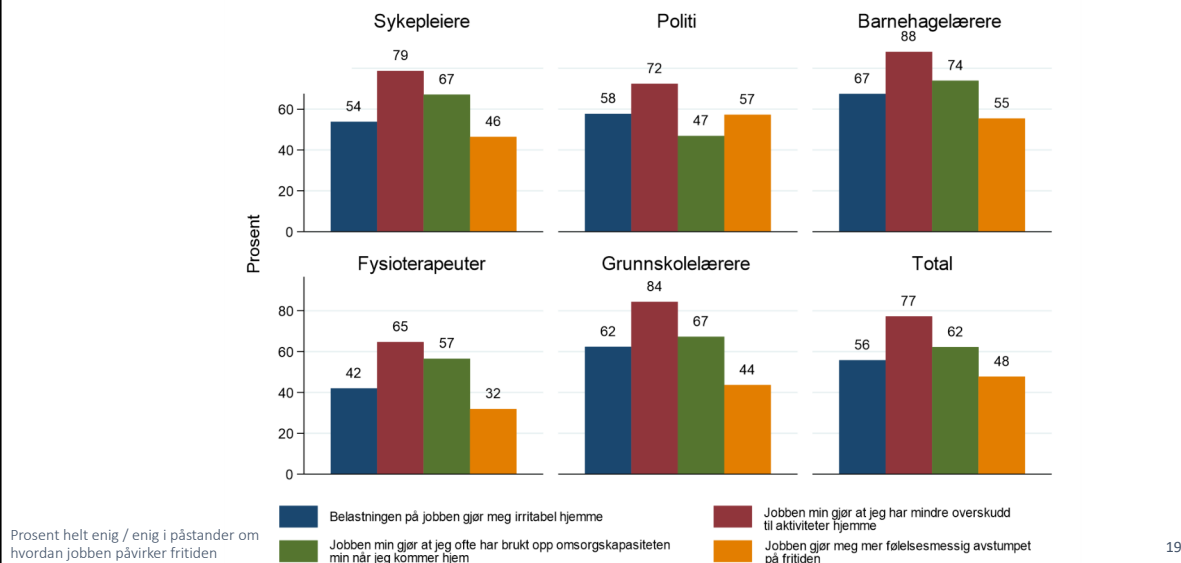


Prosent som er enig / helt enig i påstander om hvordan jobben påvirker fritiden

18

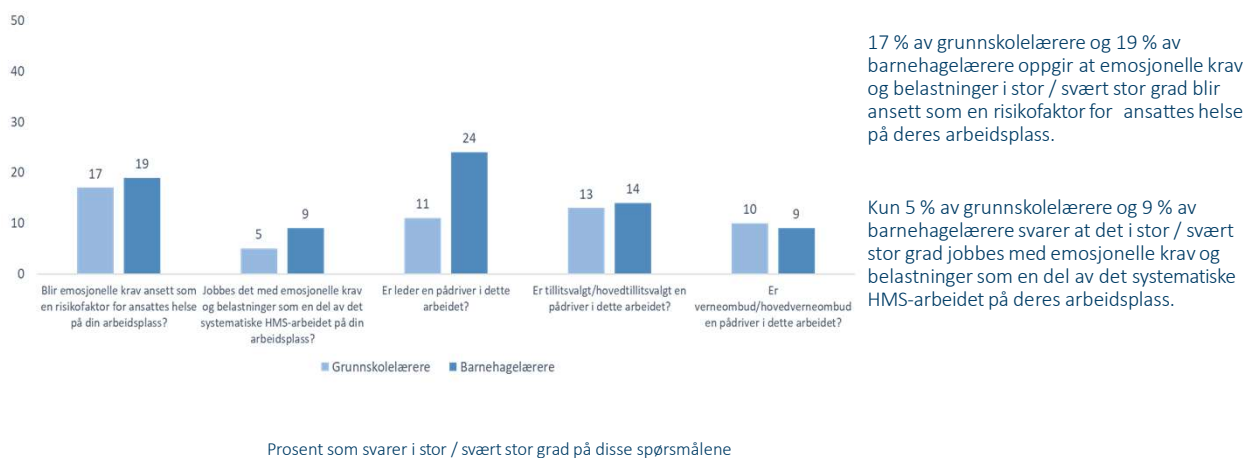
18

Hvordan jobben påvirker fritiden



19

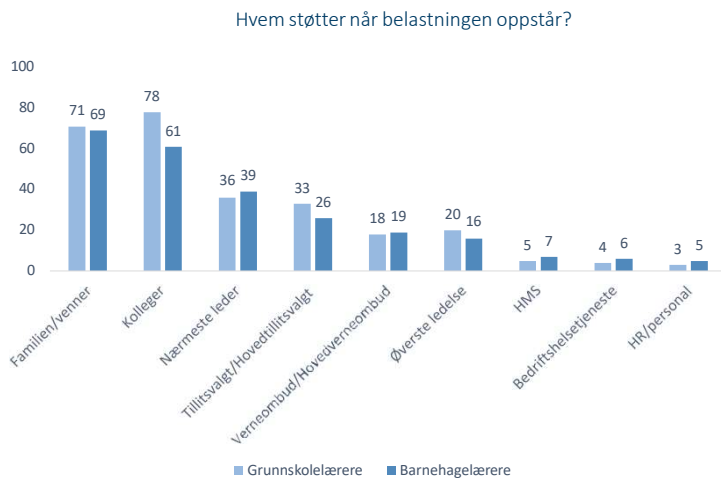
Emosjonelle krav og belastninger som en del av det systematiske HMS-arbeidet



20

20

Håndtering av emosjonelle og relasjonelle krav og belastninger



Kolleger og familien/venner er den viktigste støtten når belastninger oppstår.

Håndtering av belastende arbeidssituasjon skjer i størst grad ved at nære kolleger snakker sammen uformelt.

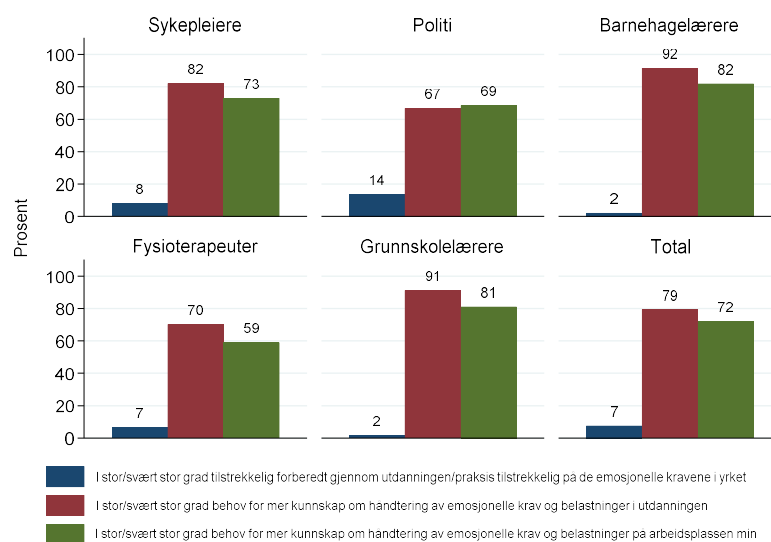
Felles møtepunkter i det daglige viktig for å dele og bearbeide inntrykk og for å luften ut.

Prosent som svarer at de ulike aktørene i stor/svært stor grad støtter når belastningen oppstår

21

21

Behov for mer kunnskap

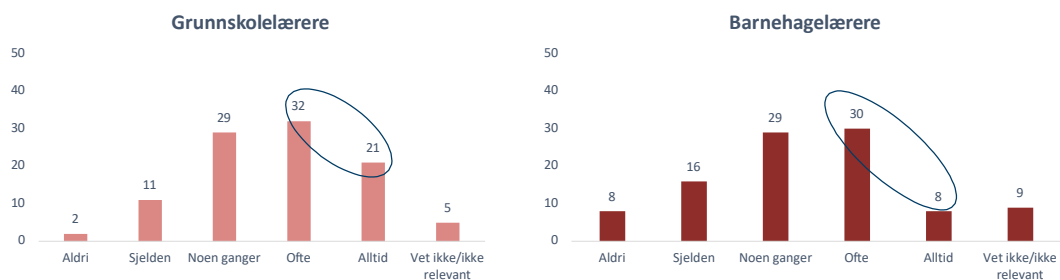


22

22

Opplevelsen av forsvarlig arbeidsmiljø vs. andres behov og rettigheter

Prosent som oppgir hvor ofte hensynet til de som mottar tjenester går på bekostning av egen rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø

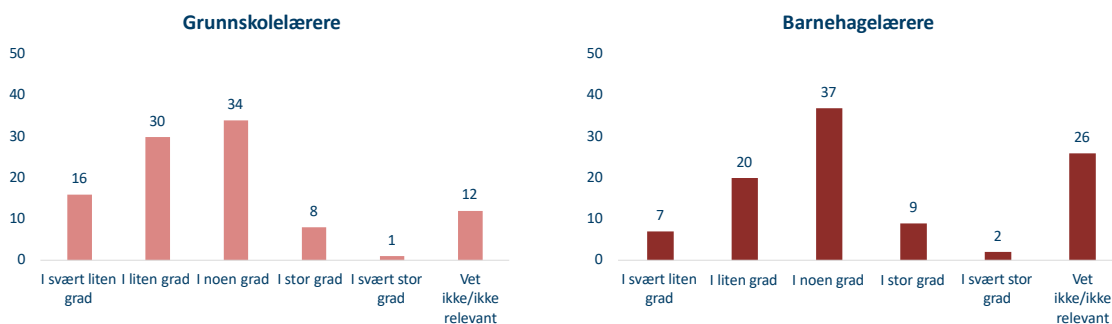


53 % av grunnskolelærerne og 38 % av barnehagelærerne oppgir at det ofte eller alltid er slik at hensynet til de som mottar tjenester går på bekostning av egen rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

23

23

Tas det tak i kollisjoner?



Prosent som svarer på i hvilken grad de opplever at det tas tak i eventuelle kollisjoner mellom ansattes rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og andres behov, vern og rettigheter hos dem.

24

24

"Vi ser det jo på ulike nivåer hvordan det at pasienten har rettigheter som, lovfestede, som kan kollidere med hensynet til oss eller arbeidstiden vår, eller muligheten for pause, så er det blitt en sånn saying da, at pasienten må være i sentrum og skal styre alt."
(Sykepleiere, forbund)

"Kjenner til et tilfelle hvor en ansatt ble jaget med kniv av en bruker i en boligblokk. Den ansatte skrev avvik. Markerte det som "lite alvorlig", for vedkommende hadde tross alt kommet fra det uskadet. Tenker det sier mye om hvor ville ting man venner seg til og finner seg i ... det skal ikke være sånn på jobb."
(Sykepleiere, spørreundersøkelse)

25

25

Implikasjoner og praktiske råd

1. Øk anerkjennelsen av at det å jobbe med mennesker gir en annen type belastning
2. Øk bevisstheten om bredden av emosjonelle og relasjonelle krav
3. Øk kunnskapsnivået både i utdanningen og på arbeidsplassen
4. Mer systematisk kartlegging og håndtering, bruk det lokale partssamarbeidet
5. Styrk lederstøtten
6. Bruk møtepunkter i hverdagen
7. Gi rom og mulighet for kollegastøtte
8. Bedre balanse mellom jobb og fritid
9. Bedre sammenheng mellom krav og ressurser

26

26