

Arbeidsmiljø



28.-30. november 2024
Merete Henden

- Emosjonelle belastninger
- Ytringsfrihet og ytringskultur
- Avvikskultur





Hva er et godt arbeidsmiljø?

- Arbeidsmiljø handler om arbeidet.
- Hvordan vi planlegger, organiserer og gjennomfører arbeidet.
- Har det psykososiale handlet for mye om det sosiale?

Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer

krav og forventninger i arbeidet som er uklare eller motstridende

emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker

arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet

nødvendig støtte og hjelp i arbeidet

mulighet til å ha innflytelse over betingelser for arbeidet og hvordan arbeidet skal utføres

mulighet til kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten

trakassering, inkludert mobbing og seksuell trakassering

vold og trusler

Hva kjennetegner et godt arbeidsmiljø?

Å kunne si fra om et avvik...

Å kunne gi tilbakemelding...

Å kunne be om hjelp...

Å kunne lufte en bekymring...

Å kunne gjøre en feil...

og

...oppleve å bli tatt på alvor

...jeg sier takk

...jeg hjelper deg uten å belære

...bli møtt med respekt

...ikke bli hengt ut som sydebukk

Psykososialt arbeidsmiljø

Er du bygningsarbeider blir du beskyttet med hjelm på hodet og stål i skoene. Men hvilken beskyttelse har du når du må håndtere en frustrert pårørende eller en utagerende elev? Det fysiske arbeidsmiljøet er godt regulert i Norge, men hva med det psykososiale arbeidsmiljøet?



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

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

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

Dette viser Sintefs nye undersøkelse:

- 13 yrker og totalt 3661 personer deltok i undersøkelsen. Av disse var 550 ansatt i barnehage.
- 58 prosent av barnehageansatte oppga at det siste sykefraværet de hadde, helt eller delvis skyldes arbeidssituasjonen. Det er klart høyest av alle de 13 yrkesgruppene som var med i undersøkelsen.
- Barnehageansatte scorer også lavt på indikatoren for kvalitet på arbeidet. Dette betyr at de ikke får utført arbeidsoppgavene med den kvaliteten de ønsker, forklarer Ose.
- Barnehageansatte ligger nest nederst på indikatoren for jobbtilfredshet blant alle yrkesgruppene i undersøkelsen.
- Barnehageansatte opplever stor konflikt mellom arbeid og fritid, særlig med at arbeidet tar så mye energi at det har negativ påvirkning på privatlivet deres.
- Mange barnehageansatte har en ubalanse mellom det de gir i jobben og det de får tilbake i form av lønn og energi.

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 nå nytt regelverk sendt ut på høring 1. oktober 2024.



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

...Integritet, verdighet, kontakt og kommunikasjon, trakassering, vold og trusler

Bekymret for fryktkultur: - Jeg er redd



“Vi er superhelter, men vi klarer ikke alt.”

— Andrea Frostad

– Rystende funn

Så langt i år er det legemeldte sykefraværet for barnehageansatte på 9,9 prosent, ifølge tall fra SSB. Det er høyere enn for alle andre yrkesgrupper.

– Det er vanskelig å stå i en jobb som krever mer enn den gir over lang tid, sier seniorforsker Solveig Osborg Ose i SINTEF.



Friminutt!

Ytringsfrihet og ytringskultur



Lærerprofesjonens etiske plattform

For barnehage og skole som samfunnsinstitusjoner

Vi er forpliktet på verdiene i barnehagen og skolens samfunnsmandat, slik disse gjennomdemokratiske vedtak er nedfelt i lov- og planverk. Den enkelte barnehagelærer, lærer og leder deler profesjonens ansvar for å fremme barnehagen og skolens formål.

Profesjonen:

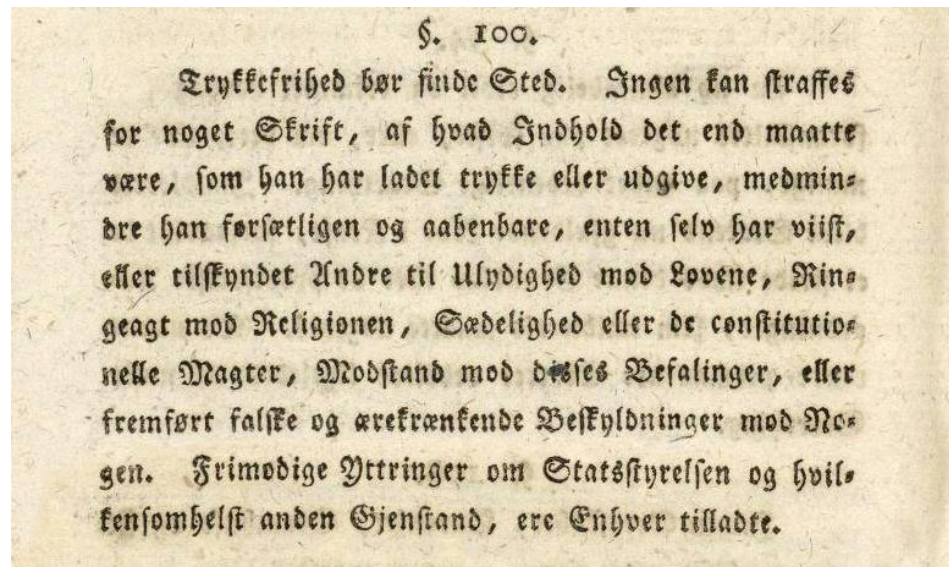
- viser mot og målbærer tydelig samfunnsmandatet
- bruker ytringsfriheten og deltar aktivt på faglige og utdanningspolitiske arenaer
- står imot press fra aktører som vil gjøre barnehagebarn og elever til midler for sine mål
- tar ansvar for å varsle når rammevilkår skaper faglig og etisk uforsvarlige tilstander
- tilstreber godt samarbeid, uten at vi påtar oss oppgaver som tilhører andre profesjoners fag- og kompetansefelt
- går ikke på akkord med verdiene i samfunnsmandatet, vårt kunnskapsgrunnlag eller lærerprofesjonens etiske plattform

Barnehagelærere, lærere og ledere er forpliktet på denne plattformen og kan aldri unndra seg sitt profesjonelle ansvar.

[Bestill trykksaker fra vårt eget trykkeri!](#)

Grunnloven §100

Grunnlovens §100 har siden 1814 vært det rettslige grunnlaget for ytringsfriheten i Norge. Her en faksimile av trykt utgave fra 1814 med opprinnelig dansk språk og fraktur.





§ 100.

Ytringsfrihet bør finne sted.

Ingen kan holdes rettslig ansvarlig for å ha meddelt eller mottatt opplysninger, ideer og budskap med mindre det lar seg forsvare holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelse i sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse. Det rettslige ansvar bør være foreskrevet i lov.

Frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand er tillatt for enhver. Det kan bare settes klart definerte grenser for denne rett der særlig tungtveiende hensyn gjør det forsvarlig holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelser.

Forhåndssensur og andre forebyggende forholdsregler kan ikke benyttes med mindre det er nødvendig for å beskytte barn og unge mot skadelig påvirkning fra levende bilder. Brevsensur kan ikke settes i verk utenfor anstalter.

– Ytringsfriheten gjelder så klart også for ansatte i barnehager, skoler og universiteter. Så lenge ansatte ytrer seg på egne vegne kan de som et soleklart utgangspunkt fritt gi uttrykk for sine meninger – også om forhold knyttet til eget arbeid.

Retten til ubehagelige ytringer

Så hvor går egentlig grensene?

Det eksisterer en lojalitetsplikt i et arbeidsfold, men det er bare ytringer som klart og påviselig skader arbeidsgivers legitime interesser som er ulovlige.

Hun viser til at Sivilombudet har påpekt at det ikke er nok at arbeidsgiver oppfatter ytringene som uønskede, uheldige eller ubehagelige.

At ansatte bidrar til debatt må tvert imot anses som et gode.

Kan være en personlig belastning

En som har erfart hvordan det er å stå i en ytringsfrihetskonflikt er sentralstyremedlem i Utdanningsforbundet, Simon Malkenes.

Utover våren 2018 havnet Malkenes i en betent konflikt med toppledelsen i Utdanningsetaten i Oslo. Saken utviklet seg raskt til en formidabel maktkamp mellom byråkrati og politisk ledelse om ytringsfrihet, tillitsreform og retning for Osloskolen.



Ruth-Line Meyer Walle-Hansen

Advokat. Leder seksjon for juridiske spørsmål i
Utdanningsforbundet

Erre så nøye a'? JA!!!



Arbeidstilsynet

LOVDATA



Søk etter lover, forskrifter, dommer, stortingsvedtak, tariffavtaler m.m.

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)

internkontrollforskriften

Store norske leksikon / Jus / Privatrekt / Arbeidsrett

Internkontrollforskriften er en norsk forskrift som regulerer HMS-rutiner for arbeidsmiljø i virksomheter. Forskriften er hjemlet i flere ulike lover, blant annet arbeidsmiljøloven, genteknologiloven, strålevernloven og brann- og eksplosjonsvernloven.

§ 5. Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Krav til dokumentasjon

Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

Registrer nestenulykker

Registrer og årsaker til nestenulykker som avvik, selv om det gikk bra denne gangen.

Det kan koste meir å handtere skadane etter ei uønskt hending enn det kostar å førebygge årsakene til at hendinga oppstår.

Bygg ein god kultur for avviksmelding

Eit levande avvikssystem er ein del av internkontrollen. For at systemet skal fungere, må arbeidsgivaren legge til rette for ein HMS-kultur der det ikkje berre er godteke, men forventat, at tilsette på alle nivå melder frå om avvik. I tillegg må arbeidstakarane kunne vere trygge på at arbeidsgivaren faktisk følger opp avvika og handterer dei seriøst.

[§ 5. Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Krav til dokumentasjon \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no)

Hva sier politikerne?

Hvorfor får vi ikke flere av de historiene i det offentlige rom?

På spørsmål fra Rødt om ytringsfriheten var svaret «opplever at det settes noen rammer», «taushetsplikten setter noen rammer», «vi snakker åpent om det i interne møter».

Hvis ikke de ansatte i tjenestene våre gir oss ærlige tilbakemeldinger om hvordan våre velferdstilbud innenfor barnehage, skole, SFO, eldreomsorg og andre tjenester fungerer, hvordan skal vi som politikere da ta de rette valg?

Vi har nå et barnehageopprør og foreldreopprør innenfor barnehage hvor flere styrere, ansatte og foreldre står frem med sine historier om krav til økt bemanning.

Vi opplever at ansatte oppfatter sin ytringsfrihet som begrensa. Er det noe som blir signalisert fra kommunens ledelse, eller bare noe noen ansatte føler, og derfor setter egne begrensninger for sine ytringer?

[Fredrikstad kommune, Lokal politikk | Ytringsfrihet i Fredrikstad kommune: Rødt etterlyser åpenhet](#)

Hva sier KS-veilederen?

«Et velfungerende demokrati er avhengig av en åpen og opplyst debatt. Ansatte med kunnskap og innsikt om fagområder og tjenester er viktige aktører i det offentlige ordskiftet.

Det er derfor viktig at kommuner og fylkeskommuner gjør det trygt å ytre seg kritisk om forhold i egen virksomhet.

En god ytringskultur og gode rutiner rundt varsling er viktig for lokaldemokratiet. Det er også med på å sikre gode tjenester, et godt arbeidsmiljø og god samhandling mellom ledere og medarbeidere.

Ledelsen har det overordnede ansvaret for å sikre og tilrettelegge for gode ytringsbetingelser på arbeidsplassen. Også tillitsvalgte, verneombud og ansatte har en medvirkningsplikt til å skape et arbeidsmiljø hvor kritikk tas opp på en forsvarlig måte.»

[Veileder om ytringsfrihet og varsling - KS](#)



Hva kjennetegner et godt arbeidsmiljø?

Å kunne si fra om et avvik...

Sier du fra om avvik?

Å kunne gi tilbakemelding...

Kan du trygt gi tilbakemelding?

Undersøkelse om avvik og varsling i Østfold

- Våren 2024 gjennomførte Utdanningsforbundet Østfold en medlemsundersøkelse om avvik og varsling.
- Undersøkelsen gikk ut til alle yrkesaktive medlemmer, med unntak av ledermedlemmer.
- 1103 av 6014 medlemmer svarte på undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på snaut 20.

Utdanningsforbundet Østfold opplever at mange av våre medlemmer står i en krevende arbeidssituasjon. Det å melde avvik er en mulighet for å forbedre arbeidsforholdene i den enkelte virksomhet. Vi ønsker i den forbindelse å gjennomføre en kartlegging som handler om avvik og avvikskultur. Resultatene fra undersøkelsen vil danne grunnlag for vårt videre arbeid. Undersøkelsen er utformet slik at svarene ikke kan spores til det enkelte medlem. Rådataene vil bli slettet når resultatene er bearbeidet.

*«Vi får beskjed om å ikke
melde avvik.»*

*«Ingen konsekvens,
tilbakemelding eller
oppfølging.»*

- *«Har meldt inn 224 avvik siden mars 2023. Foreløpig har det ikke hatt noen effekt.»*

- *«Vi har ikke særlig kultur for å melde avvik.»*

- Over 60 % av respondentene i barnehagene får ikke tatt ut planleggingstiden.
- 40 % av respondentene i faglig- og administrativt støttesystem sier at underbemanning har ført til at de ikke har overholdt frister innenfor lovverket.
- 70 % av respondentene i grunnskolen har opplevd at det ikke settes inn vikar i spesialpedagogiske timer.
- 67 % av de tillitsvalgte i videregående opplæring har aldri vært med å utarbeide risikovurderinger og laget tiltaksplaner knyttet opp mot funnene i risikovurderingen.

Videregående opplæring

- 65 % har opplevd at det ikke blir satt inn vikar eller annen ressurs i undervisningen.
- 30 % opplever at de ikke strekker til i jobben.
- 26 % har opplevd at tilbudet ikke er pedagogisk forsvarlig.
- 25 % har opplevd krenkende ordbruk.

Grunnskole

- 70 % har opplevd at det ikke settes inn vikar i spesialpedagogiske timer.
- 33 % opplever å gå på akkord med egen profesjonalitet grunnet økonomiske hensyn.
- 63 % har opplevd krenkende ordbruk.

Grunnskole

- 43 % oppgir at grunnen til få avvik er fordi de ikke tror det vil føre til en endring.
- 40 % oppgir at det handler om manglende tid.
- 24 % har sagt fra til skoleledelsen.
- 12 % er redd for at det å melde avvik vil få personlige konsekvenser.
- 13 % har opplevd at tidligere meldte avvik har ført til ubehageligheter.

Videregående

- 30 % oppgir at grunnen er at de ikke vet hva som regnes som avvik.
- 37 % sier at grunnen til få avvik er at de ikke tror det vil føre til endring.
- 25 % er redd for at det å melde avvik vil få personlige konsekvenser.
- 12 % har opplevd at tidligere meldte avvik har ført til ubehageligheter.

Kommunale barnehager

- **53 %** oppgir at grunnen er manglende tid.
- Nesten 40 % oppgir at de har sagt fra til leder/barnehageeier.
- Over 30 % oppgir at grunnen til få avvik er fordi de ikke tror det vil føre til en endring.
- **5 %** er redd for at det å melde avvik vil få personlige konsekvenser.
- **6 %** har opplevd at tidligere meldte avvik har ført til ubehageligheter.

Private barnehager

- **35 %** oppgir at grunnen er manglende tid.
- 36 % oppgir at de har sagt fra til leder/barnehageeier.
- Over 34 % oppgir at grunnen til få avvik er fordi de ikke tror det vil føre til en endring.
- Over **16 %** er redd for at det å melde avvik vil få personlige konsekvenser.
- **10 %** har opplevd at tidligere meldte avvik har ført til ubehageligheter.

Veien videre...

- Er resultatene fra avviksundersøkelsen gjenkjennbare på din arbeidsplass?
- Hva blir særlig viktig for å få til en god avviskultur på din skole?
- Hvordan kan vi styrke ytringsklimaet i barnehage og skole?

Snakk sammen!



«Du må ikke tåle så inderlig vel den urett som ikke rammer deg selv» Arnulf Øverland

Skriv om det!

Framsnakk
lærerrollen!

Beskriv
arbeidsforholdene!



Guttas Campus 2018

Takk for meg! 🙌

Alle elever har rett til tilpasset opplæring, men først og fremst har de rett til å bli sett