

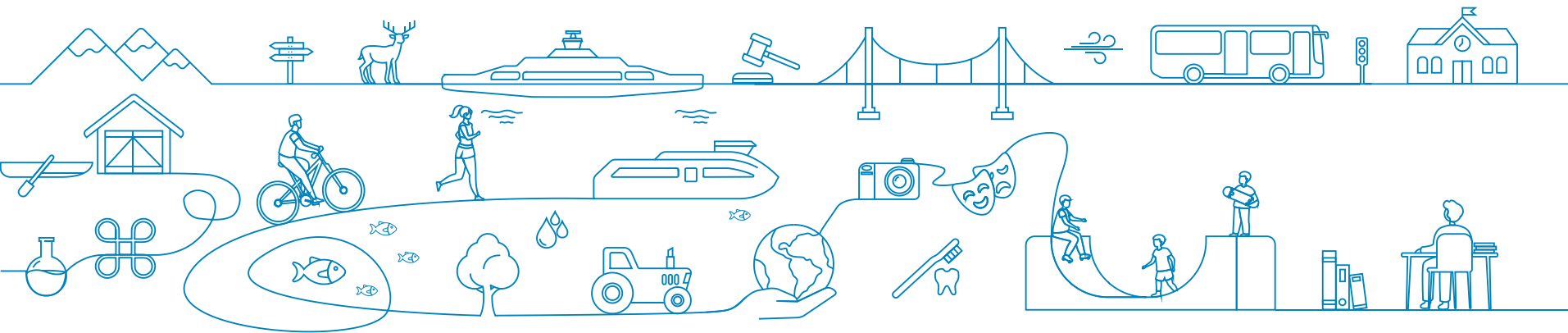


Møre og Romsdal fylkeskommune

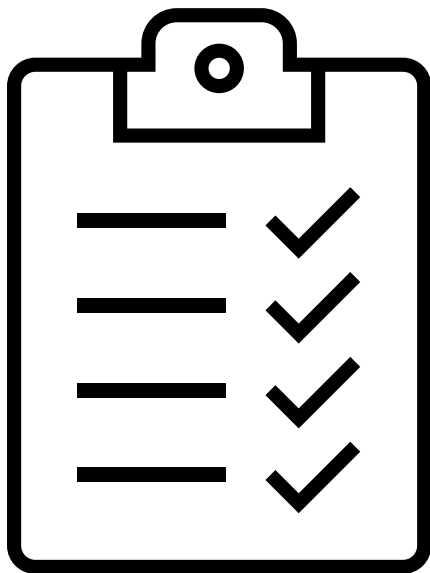
# Arbeidsgivers fokus på arbeidsmiljø

Elisabeth Torhus, Møre og Romsdal fylkeskommune, 06.02.25

# Hva er godt arbeidsmiljøarbeid?



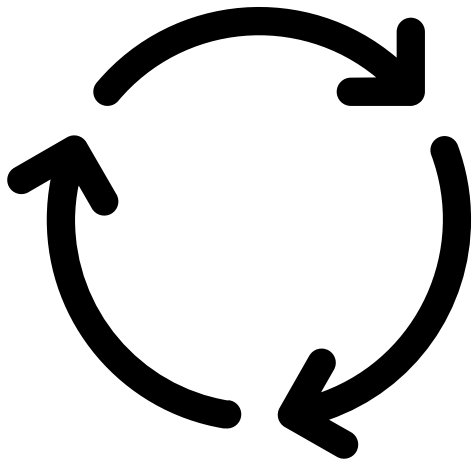
# Vi har en plan



- Tidsbestemte planer
- Ansvarsfordeling
- Milepæler
- Realistiske



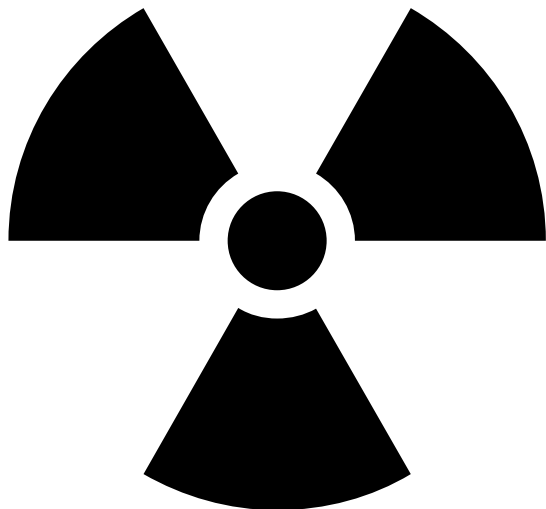
# Arbeidet er systematisk



- Planlegge
- Undersøke
- Kontrollere
- Korrigere



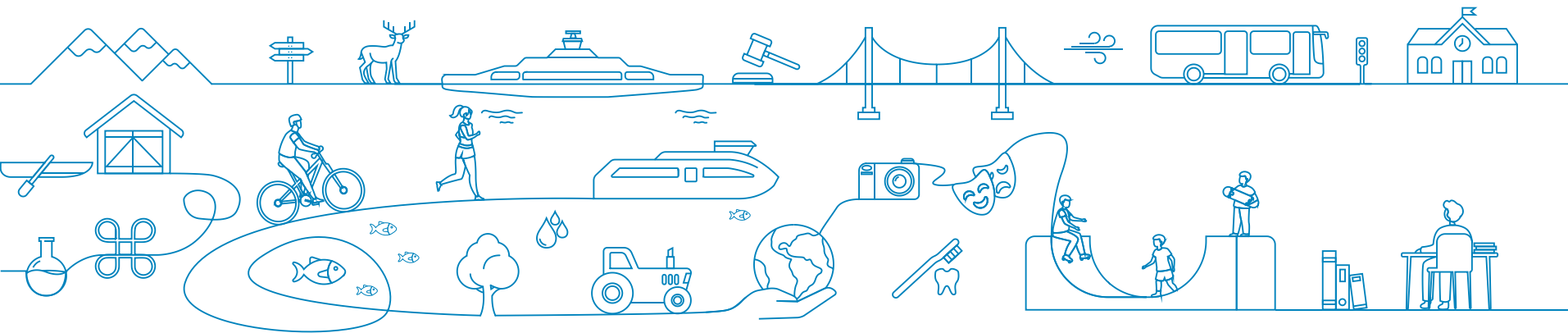
# Det vi gjør er risikoorientert



- Vi kjenner arbeidets risiko
  - Akutt risiko
  - Langsiktig risiko
- Vi bruker risikokunnskap til
  - opplæring
  - informasjon



# Læring

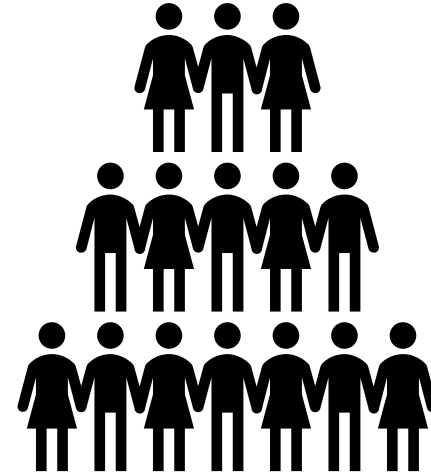


# Det er forskjell på individlæring og organisasjonslæring



...jeg lærer noe nytt

...jeg endrer hvordan jeg gjør det

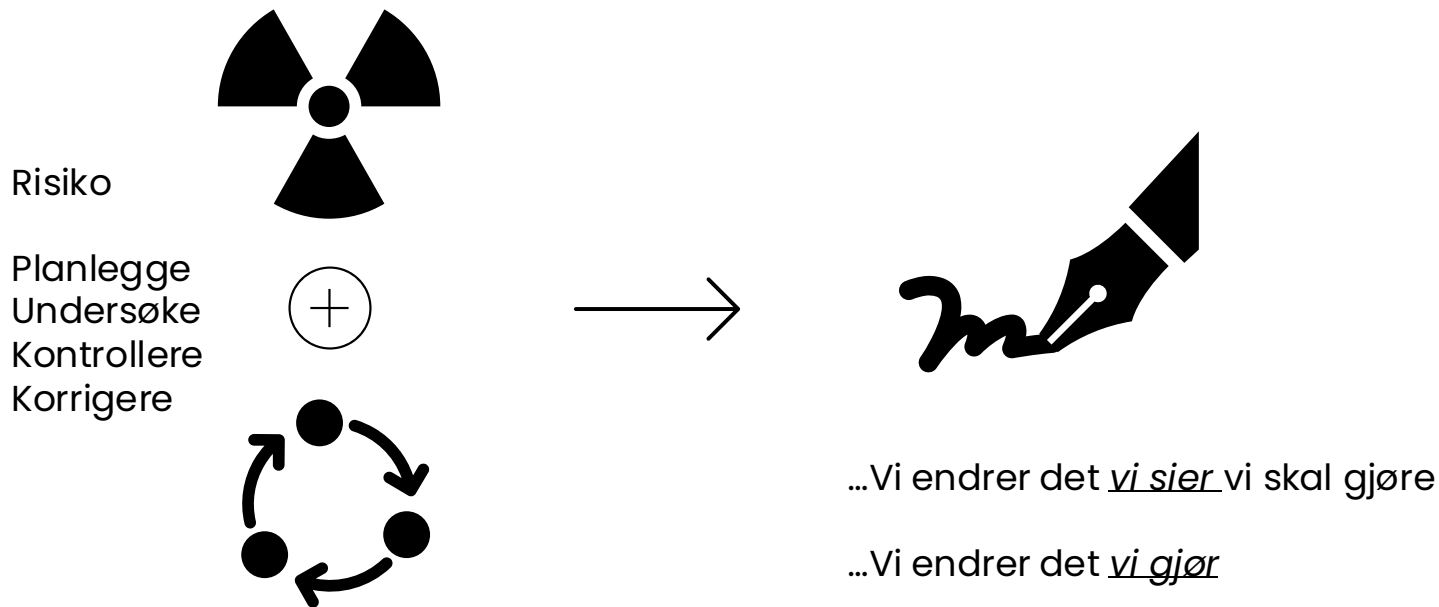


...vi lærer noe nytt

...vi endrer det vi sier vi skal gjøre

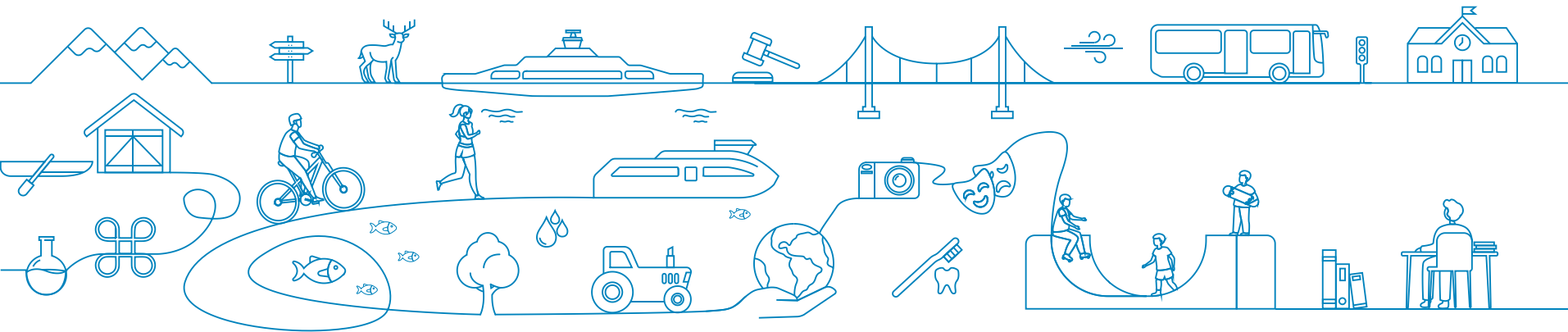
...vi endrer det vi gjør

# Godt arbeidsmiljøarbeid avhenger av god organisasjonslæring





# Feil



# Så du har gjort en feil?

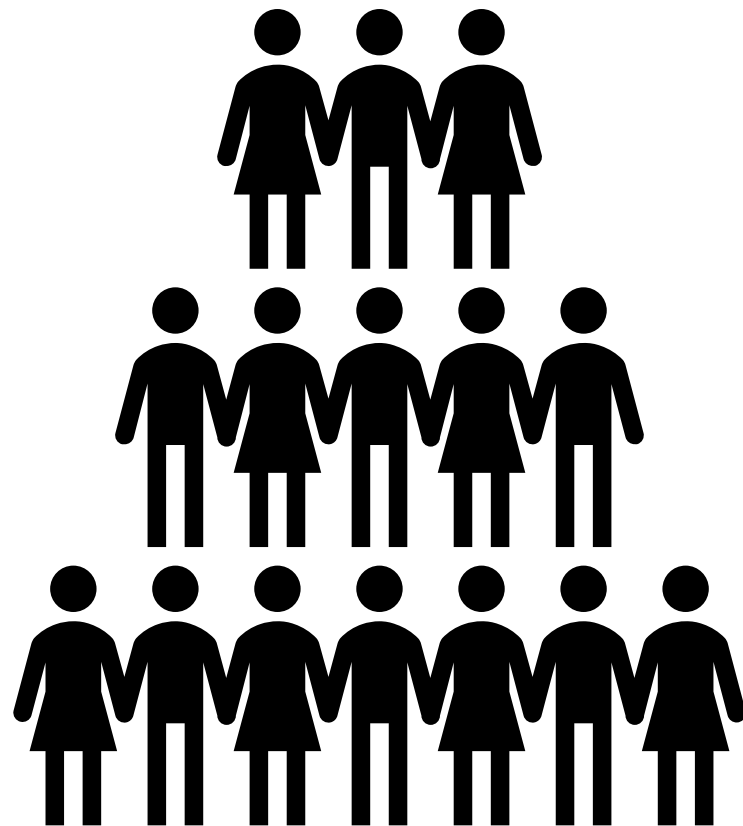
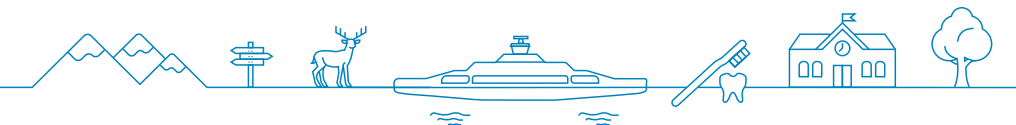
Gratulerer! Du har arbeidet.



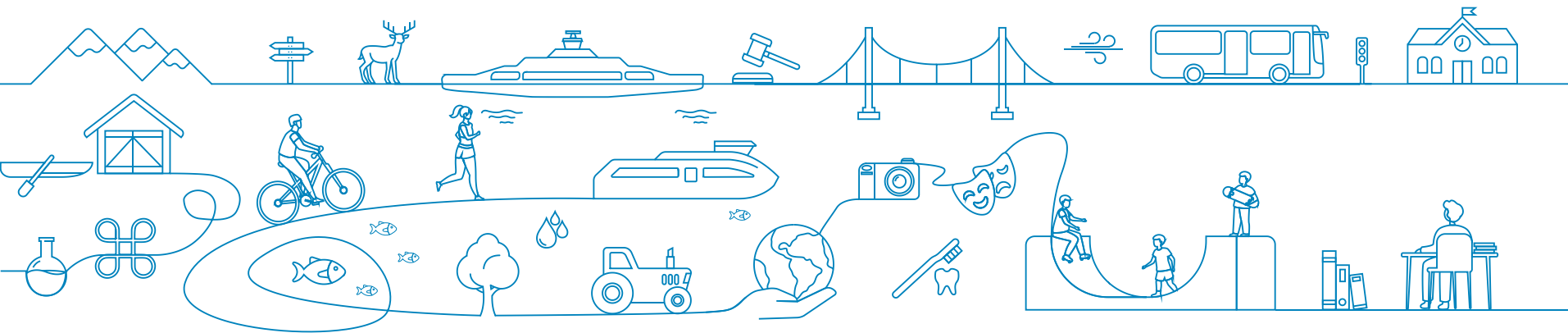
# Vi trenger feil for å lære

- Når jeg gjør feil ... lærer vi noe nytt
- Når jeg gjør feil ... endrer vi hvordan vi gjør ting
- Fokus på systemfeil/rotårsaker

*Kanskje du er i en nøkkelrolle for læringskultur uten at du vet det?*



# Samarbeid



# Godt arbeidsmiljøarbeid krever samarbeid

Arbeidsmiljøutfordringer er komplekse

- Utfordringene består av mange ulike årsak og virkningsforhold
- Mange systemutfordringer/rotårsaker bidrar

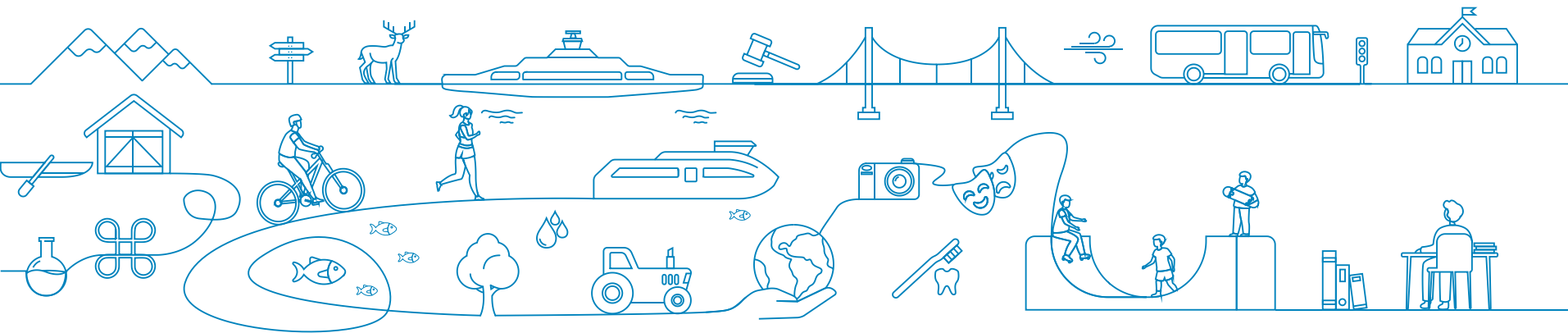
Medvirkning fra verneombud og tillitsvalgte

Problemløsning sammen

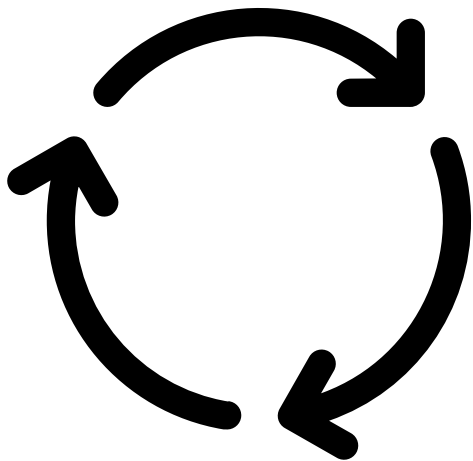
Forankring av tiltak hos både verneombud og tillitsvalgte er kjempeviktig



# Møre og Romsdal fylkeskommunes arbeid med psykososialt arbeidsmiljø



# Følelser, holdninger og tanker trenger også struktur

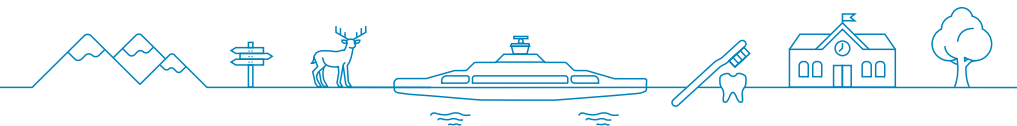
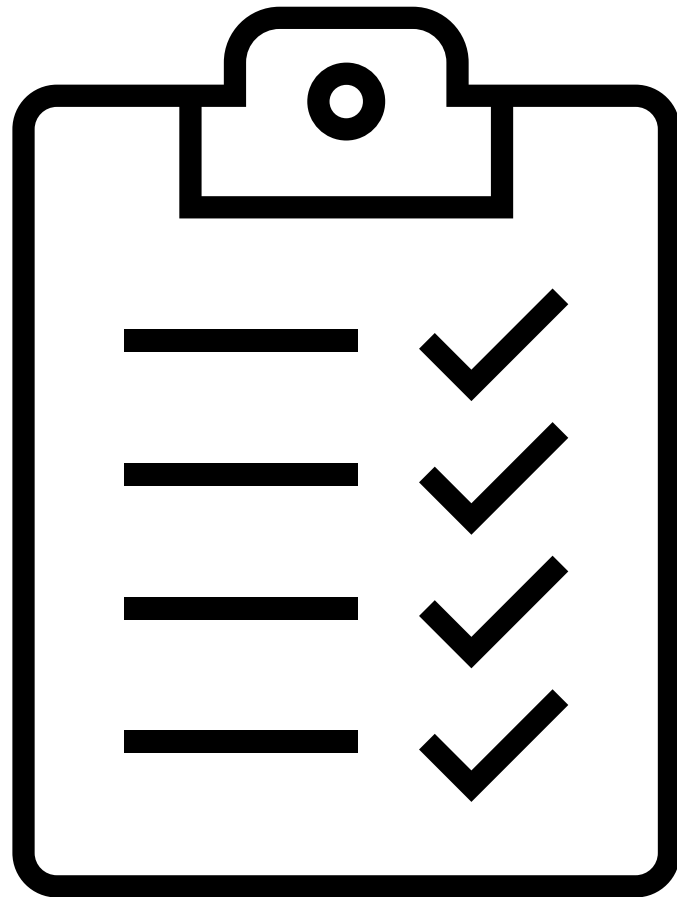


- Planlegge
- Undersøke
- Kontrollere
- Korrigere



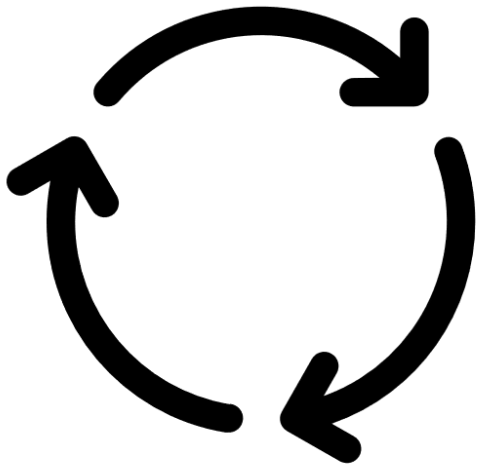
## Og vi har en plan..

- Overordnet HMS-tiltaksplan
- Medarbeiderundersøkelse





# Medarbeiderundersøkelse



- Hvert 3. år
- Kvantitativ
- Metodikken er valid, reliabel, forskningsbasert, etterprøvbar.
- Gir sammenligningsmulighet opp mot norsk næringsliv og like bransjer – det hjelper oss å tolke resultatene.
- Behandles i AMU (SAMU)



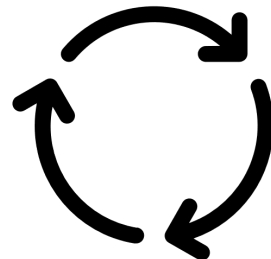
## Vi lager en lokal plan ut fra medarbeiderundersøkelsen...



Resultatene tolkes lokalt



Lokal handlingsplan frem til neste medarbeiderundersøkelse



# Hvorfor kvantitativ kartlegging av arbeidsmiljøet?

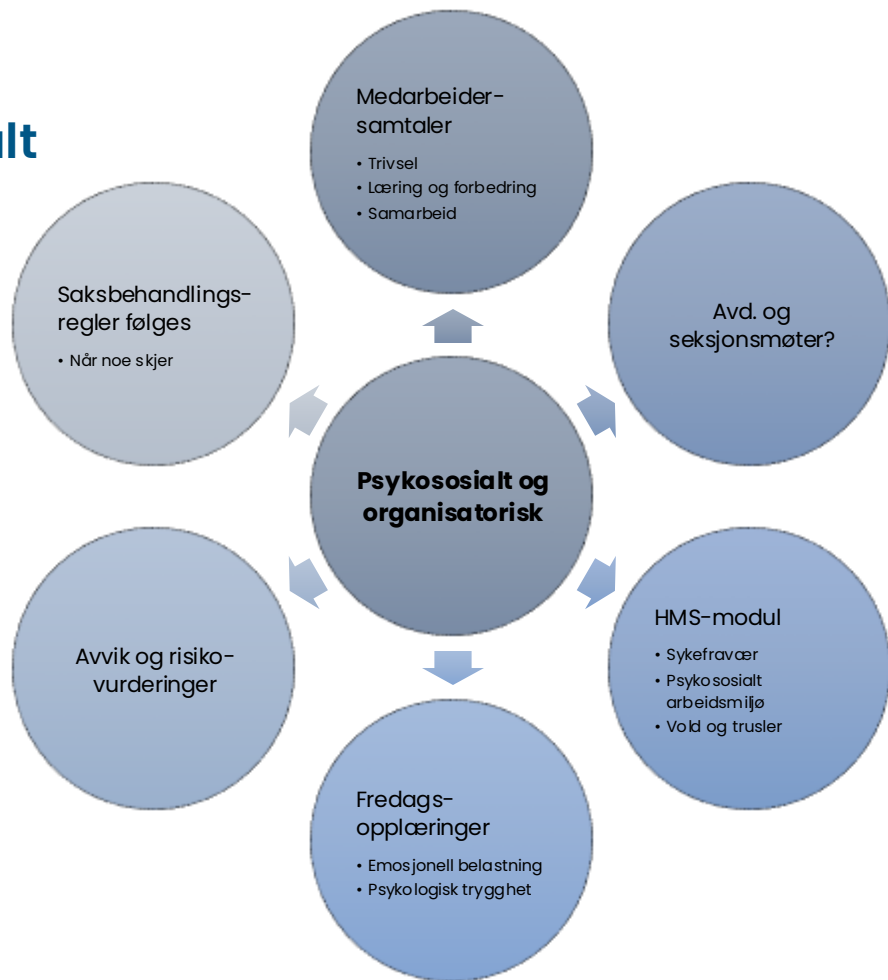
- Kvantitativ kartlegging av arbeidsmiljøet er egnet for langsiktige kartlegginger av brede trekk i arbeidsmiljøet. Dette muliggjør prioriteringer av overordnede tiltak de neste årene.
- Gir mulighet for at alle ansatte kan delta.
- Bidrar til et felles språk for å reflektere over arbeidsmiljøet.
- Gjør diskusjon og refleksjon i etterkant mer fokusert.

# Andre måter å arbeide systematisk med psykososialt arbeidsmiljø på

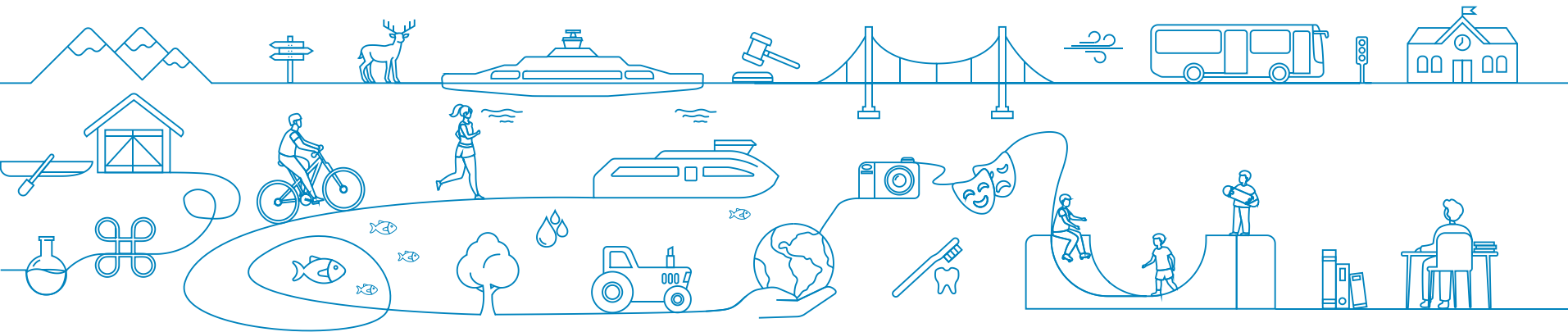
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø er **ALLTID** med.

For tiltak knyttet til samarbeid, organisering av arbeidet, trivsel, kommunikasjon m.m., gjelder samme anbefaling (som alltid):

## Systematisk oppfølging over tid



# Felles språk





## Noen ganger snakker vi om det samme, men sier ulike ting...

- Vi må snakke om psykososialt arbeidsmiljø på en måte som gjør at vi får gjort noe med det. Da er vi avhengige av:
  - ... at vi har felles forståelse av ord og begreper. Eksempelvis:
    - ✓ rollekonflikt, rolleklarhet, opplevelse av kontroll
    - ✓ støtte, mestring, stress
  - ... at nøkkelrollene kjenner til vanlige årsak-virknings forhold. Eksempelvis:
    - ✓ Hva kan føre til stressreaksjoner?
    - ✓ Hva kan øke risiko for arbeidskonflikter?
    - ✓ Hva er konsekvensene av rollekonflikt og rolleklarhet?



## NÆRVÆRSFAKTORER

### JOBBKRAV

- Kvantitative krav
- Krav til læring
- Beslutningskrav

### POSITIVE UTFORDRINGER

### ROLLEFORVENTNINGER

- Rolleklarhet
- Rollekonflikt

### KONTROLL I ARBEIDET

- Kontroll over avgjørelser
- Kontroll over arbeidsintensitet

### SOSIALT SAMSPILL

- Sosial støtte
- Samarbeid
- Mobbing

### LEDELSE

- Støtte fra nærmeste leder
- Bemyndigende ledelse
- Rettferdig ledelse

# Psykososialt arbeidsmiljø

## VURDERING OG OPPLEVELSER



PERSONLIGHET

TIDLIGERE ERFARINGER

VERDIER

## RESULTATER

Arbeidsglede og  
engasjement i jobben

Mestring av arbeidet

Utmattelse i arbeidet

Engasjement i  
organisasjonen





Møre og Romsdal  
fylkeskommune

# Takk for meg og lykke til med arbeidsmiljøarbeidet!

