

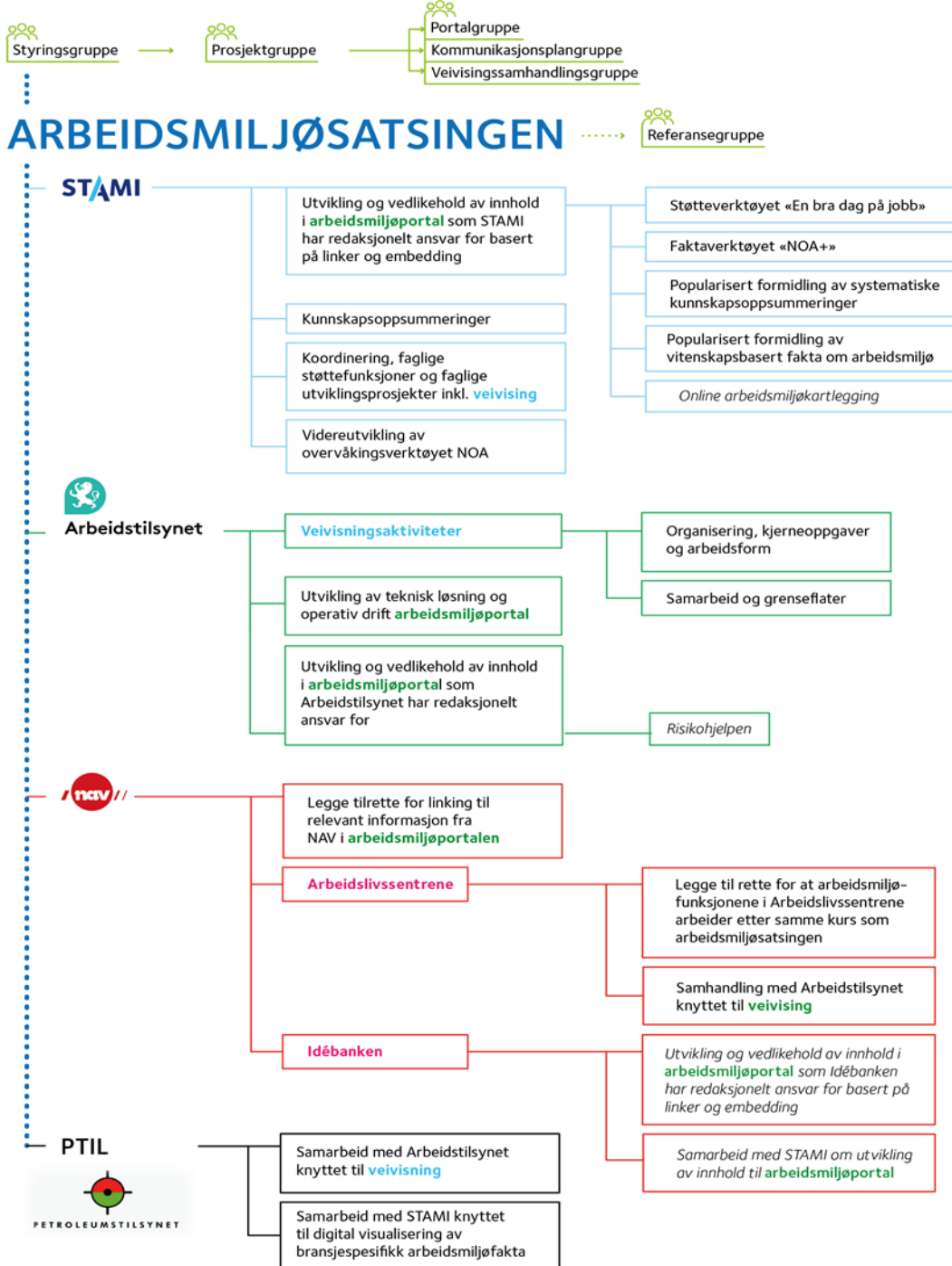
# Ny IA-avtale og forebyggende arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø handler om arbeid – Kunnskapsbasert forebygging

Sture Rolfheim-Bye, Kommunikasjonsdirektør

# Arbeidsmiljø handler om arbeidet

- Arbeidsmiljøet er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet
- Arbeidsmiljøet er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass og krever derfor ulike tilnærminger
- Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetens resultater



- Bygger videre på «Arbeidsmiljø handler om arbeid»
- Øke kunnskapsgrunnlaget
- Aktivere partssamarbeid på virksomhetsnivå
- En tydeligere «rød tråd» på tvers av virkemidler og aktører

# Arbeidsmiljøatsingen

- Hovedvirkemidler:
  - Veivising
  - En bra dag på jobb
  - Arbeidsmiljøstatistikk
  - Systematiske litteraturgjennomganger
  - Arbeidsmiljøportal som skal treffe på virksomhetsnivå
    - Bransjerettet, men også med noe generelt innhold
    - Prosessverktøy og innhold som aktiverer arbeidsmiljøarbeidet på jobb
    - Log-in sykefravær med arbeidsrelatert sykefravær (NAV)

Arbeidstilsynets  
veiviserfunksjon  
og  
arbeidsmiljøhjelp

# En ny kunnskapsformidlings- og veiviserfunksjon

- Skal komme i tillegg til den risikobaserte tilsyns- og veiledningsinnsatsen etaten gjør i dag
- Etableres som en egen seksjon i etaten med om lag 15 stillinger
- Skal følge hovedinnretningen på, og være en integrert del av arbeidsmiljø-satsingen
- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid, organisatorisk arbeidsmiljø, ergonomisk arbeidsmiljø og psykososialt arbeidsmiljø
- Bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall

# Et nytt prosessverktøy - arbeidsmiljøhjelpen

- Arbeidsmiljøhjelpen – hjelpemiddel i arbeidsmiljøportalen
  - «Søskenbarn» til Risikohjelpen
  - Gir støtte til refleksjon rundt hva virksomheten gjør som er bra og utviklingspunkter
  - Omhandler temaer på et overordnet nivå – primært rundt organisatoriske og psykososiale forhold
  - Primært et hjelpemiddel for små og mellomstore virksomheter
  - Gir virksomhetene en konkret aksjonsplan for forebyggende arbeidsmiljøarbeid hos seg selv

# Arbeidsmiljøhjelpen

Del 2

## Dokumentere bevaringspunkter

Hva fungerer bra hos oss?

Tema: Innsats - belønning

Muligheter til å utnytte og videreutv. egne kunnskap og ferdigheter vil blandt annet øke evnen til å mestre nye utfordringer og uforutsigbare situasjoner på arbeidsplassen.

? Hvilke muligheter har vi til å utnytte og videreutvikle oss på jobb?

Alternativt kunne man have hatt 1 spørsmålsett, og så bli bedt om å vurdere beste pos. og reg. på samme spm.

Del 3

## Dokumentere utviklingspunkter

Hva fungerer mindre bra hos oss?

Tema: Innsats - belønning

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~  
~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~  
~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

Info om tema

? Hvordan er balansen vår mellom innsats og belønning i arbeidet?

Notater

[Empty box for notes]

Del 1

## Handlingsplan - aksjonspunkt

Handlingsplan - tiltak

1. Høye emosjonelle krav

Hva kan vi gjøre? +		
Tiltak		
[Empty box for description]		
Prioritet	Status	Frist
Høy ✓	[Empty box]	[Empty box]
Ansvarlig		
[Empty box]		

2. Lav jobbkontroll

oppsummering

## Handlingsplan - oversikt

Handlingsplan - ferdig

[Three boxes with horizontal lines representing completed action items, separated by double-headed vertical arrows]

Print

Latt ned ↓

Sjulepost



# IA, sykefraværsstatistikk og NAV

IA-web / Mitt NAV/ Min arbeidsgiver

# Sykefraværstatistikk som et av flere selvbetjente verktøy i IA-prosessen

Min Side Arbeidsgiver > Sykefravær

## Sykefravær

**Tallene om sykefraværet for 4. kvartal viser at**

- Bedriften har et lavere sykefravær enn andre bedrifter i samme bransje
- Flest sykemeldte er i aldersgruppa 40 - 49 år
- De fleste sykefraværene varer i 5 - 8 uker

**Statistikk over sykefravær**  
Se hvordan sykefraværet fordeler seg i din bedrift

**Så mye koster sykefraværet**  
Sykefravær kan være dyrt for bedrifter. Se hvor mye det koster deg.

**Sammenligne med andre**  
Se hvordan bedriften gjør det sammenlignet med andre i din bransje

**Kontakt NAV arbeidslivssenter om redusering av sykefravær**  
NAV arbeidslivssenter kan hjelpe deg med forebygging av sykefravær

### Mer informasjon

**Informasjon**  
I will ruin the couch with my claws loves cheeseburgers. Touch my tail, i shred your hand purrrr. Meow go back to sleep owner brings food and water tries to pet on head

**Informasjon**  
I will ruin the couch with my claws loves cheeseburgers. Touch my tail, i shred your hand purrrr. Meow go back to sleep owner brings food and water tries to pet on head

**Informasjon**  
I will ruin the couch with my claws loves cheeseburgers. Touch my tail, i shred your hand purrrr. Meow go back to sleep owner brings food and water tries to pet on head

## Funksjonaliteter og konsepter for IA

IA gir virksomheter tilgang til statistikk om eget sykefravær, sammenligningsmuligheter, se på kostnader av sykefravær og få prognoser om fremtidig sykefravær og forslag til videre aktiviteter



Oversikt og statistikk



Kostnads-kalkulator



Sammenligning



Nudging



Selv-diagnostisering



Proaktivitet



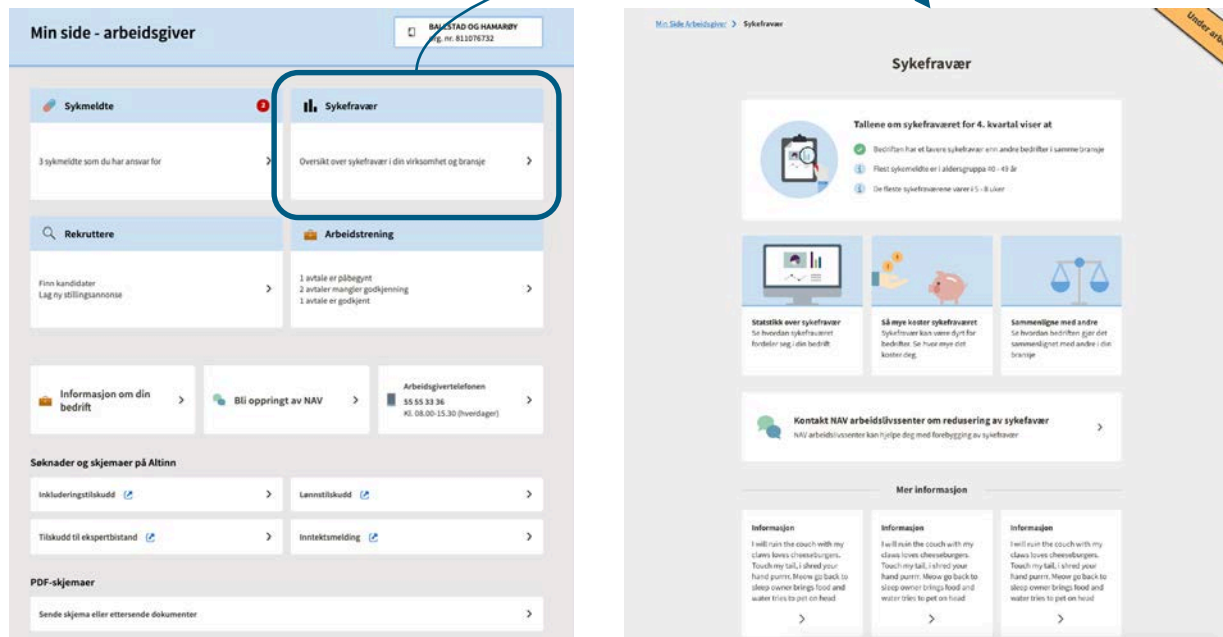
Kurstilbud



Dialog og oppfølging



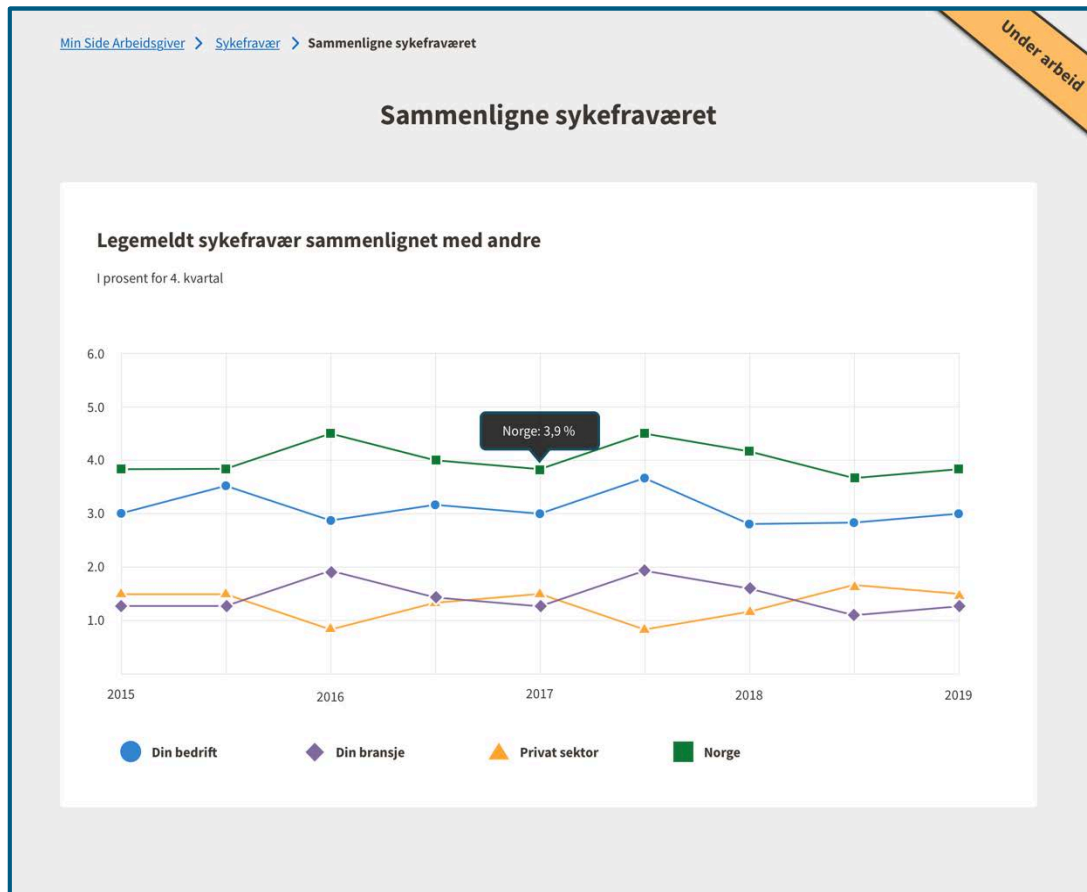
# IA-WEB/Sykefraværstatistikk for virksomheter – Foreløpige planer for videre utvikling



Foreløpige planer for videreutvikling

- IA-web er en tjeneste som er tilgjengelig fra Min side – Arbeidsgiver (levert)
- Næringskodene skal sorteres slik at de gjenspeiler bransjeprogrammet, så langt som mulig
- Forbedret brukeropplevelse av statistikk-løsningen
- Utvide datagrunnlag basert på virksomhetenes behov
- Videreutvikling av kostnadskalkulatoren
- Samle NAVs digitale tilbud til innloggede virksomheter som ønsker å jobbe med IA-arbeid
- Tilpasse forslag basert på virksomhetens «sykefraværprofil»
  
- NAV-ansatte vil også få tilgang til ny versjon

# IA-WEB/Sykefraværstatistikk for virksomheter i dag



## Funksjonalitet i dag

- Alle virksomheter har tilgang til sykefraværstatistikk for sin(e) virksomhet(er)
- For å få tilgang må de logge seg inn med riktig rettighet eller rolle i Altinn
- Virksomheten kan se detaljer om eget sykefravær
- De kan sammenligne sitt sykefravær med sykefraværet i næring, sektor og Norge
- Det ligger en kostnadskalkulator der de kan se estimering av kostnader ved sykefraværet
- Leverte tjenester fra NAV arbeidslivssenter vises også

# Kunnskapsbaserte tiltak fra STAMI

Systematiske litteraturgjennomganger

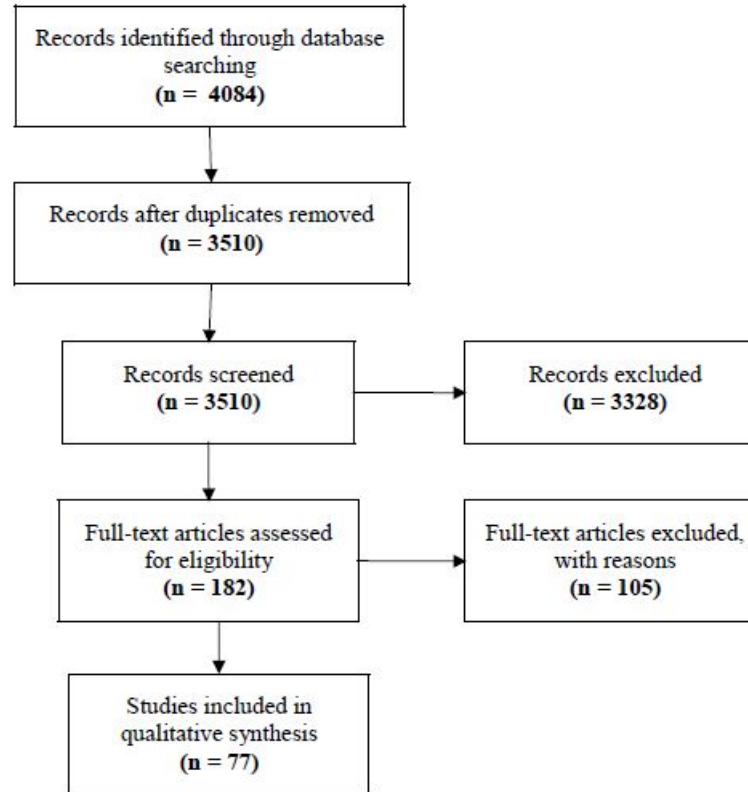
Arbeidsmiljøstatistikk

En bra dag på jobb

# Systematiske litteraturgjennomganger



Fig. 1. Study Flow Diagram



# Hvordan skal dette hjelpe virksomhetene?

Occupational Medicine 2010;40:273-286  
doi:10.1093/occmed/kqp091

## Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review

K. Nieuwenhuijsen<sup>1,2</sup>, D. Bruinvels<sup>1,2</sup> and M. Frings-Dresen<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Coronel Institute of Occupational Health, Academic Medical Center, University of Amsterdam, PO Box 22700, 1100 DE Amsterdam, The Netherlands, <sup>2</sup>Netherlands Center for Occupational Diseases, Academic Medical Center, University of Amsterdam, PO Box 22700, 1100 DE Amsterdam, The Netherlands  
Correspondence to: K. Nieuwenhuijsen, Coronel Institute of Occupational Health, Academic Medical Center, University of Amsterdam, PO Box 22700, 1100 DE Amsterdam, The Netherlands. Tel: +31 20 5665320; fax: +31 20 6977161; e-mail: k.nieuwenhuijsen@amc.uva.nl

**Background** Knowledge on the impact of the psychosocial work environment on the occurrence of stress-related disorders (SRDs) can assist occupational physicians in the assessment of the work-relatedness of these disorders.

**Aims** To systematically review the contribution of work-related psychosocial risk factors to SRDs.

**Methods** A systematic review of the literature was carried out by searching Medline, PsycINFO and Embase for studies published up until October 2008. Studies eligible for inclusion were prospective cohort studies or patient-control studies of workers at risk for SRDs. Studies were included in the review when data on the association between exposure to psychosocial work factors and the occurrence of SRDs were presented. Where possible, meta-analysis was conducted to obtain summary odds ratios of the association. The strength of the evidence was assessed using four levels of evidence.

**Results** From the 2426 studies identified, seven prospective studies were included in this review. Strong evidence was found that high job demands, low job control, low co-worker support, low supervisor support, low procedural justice, low relational justice and a high effort-reward imbalance predicted the incidence of SRDs.

**Conclusions** This systematic review points to the potential of preventing SRDs by improving the psychosocial work environment. However, more prospective studies are needed on the remaining factors, exposure assessment and the relative contributions of single factors, in order to enable consistent assessment of the work-relatedness of SRDs by occupational physicians.

**Key words** Adjustment disorders; aetiology; common mental disorders; meta-analysis; workplace; work-related illness.

### Introduction

Work is viewed as an important aspect of quality of life. Conversely, being unemployed is associated with a higher risk of common mental disorders [1]. In spite of this beneficial effect of work, an unfavourable psychosocial working environment may also pose a threat to the mental health of workers. Trends such as increased work pace, more high-skilled jobs, and the increased use of information and communication technology have been placing increasingly higher demands on the mental functions of workers [2]. Not surprisingly, high levels of psychological distress are widespread in the working population. A recent study estimated the prevalence of high psychological distress (likely mental disorder) at 4.5% and that of moderate distress (mental disorder pos-

sible) at 9.6% in a sample of 60 556 employees of large employers in the USA [3].

Distress is a heterogeneously defined term that refers to unpleasant subjective stress responses [4]. When distress reaches the level of clinical relevancy, it may be described as a stress-related disorder (SRD). This term can be applied to many overlapping stress-related concepts and diagnoses such as neurasthenia, adjustment disorders and burnout [5]. SRDs represent a significant part of the work-related common mental disorders in both self-report surveys [6] and in reporting schemes by occupational physicians [7,8]. However, the inter-physician variation for the assessment of work-relatedness of SRDs is high [9,10].

© The Author 2010. Published by Oxford University Press on behalf of the Society of Occupational Medicine. All rights reserved. For permission, please email journals.permissions@oxfordjournals.org

Nr. 6 / Årgang 18 (2017) / STAMI-rapport / ISSN nr.1502-0932

## Mekaniske eksponeringer i arbeid som årsak til muskel- og skjelettplager – en kunnskapsstatus

STAMI  
STATENS ARBEIDSMILJØINSTITUTT



Har du det bra på jobb, produserer du mer. Derfor er det penger å tjene på å investere i et godt arbeidsmiljø.



STAMI  
STATENS ARBEIDSMILJØINSTITUTT

# Arbeidsmiljøstatistikk



## FAKTABOK OM ARBEIDSMILJØ OG HELSE 2018

STATUS OG UTVIKLINGSTREKK



Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø / NOA

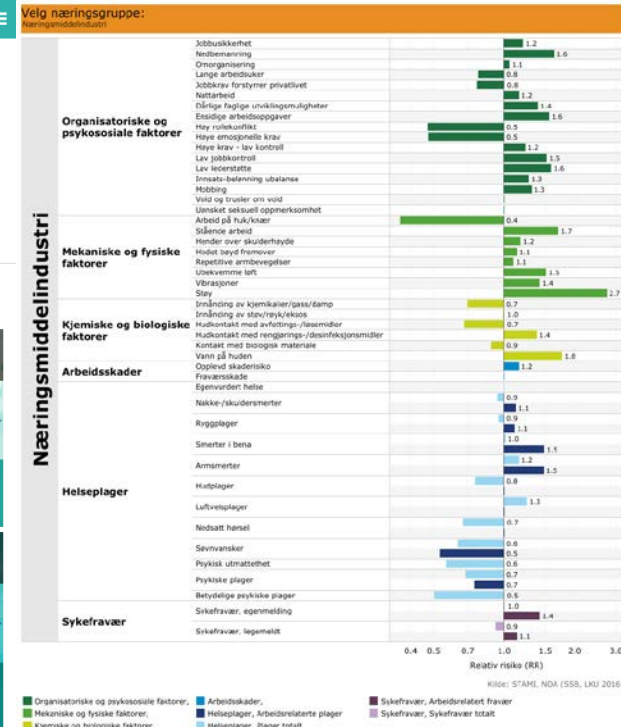
Søk Meny

### Nasjonal statistikk om arbeidsmiljø og helse

NOA systematiserer, produserer og formidler kunnskap om arbeidsmiljø og helse. Dette bidrar til å styrke den forebyggende innsatsen mot arbeidsrelaterte skader, sykdom, tidlig død og mot frafall gjennom sykefravær og uføretrygding.

NB! Vi oppdaterer med nytt innhold frem mot slutten av september.

### Arbeidsmiljøindikatorer



Kilde: STAMI, NOA (SSB, LNU 2016)

■ Organisatoriske og psykososiale faktorer, ■ Arbeidskader, ■ Sykefravær, Arbeidsrelatert fravær  
■ Mekaniske og fysiske faktorer, ■ Helseplager, Arbeidsrelaterte plager, ■ Sykefravær, Sykefravær totalt  
■ Kjemiske og biologiske faktorer, ■ Helseplager, Plager totalt

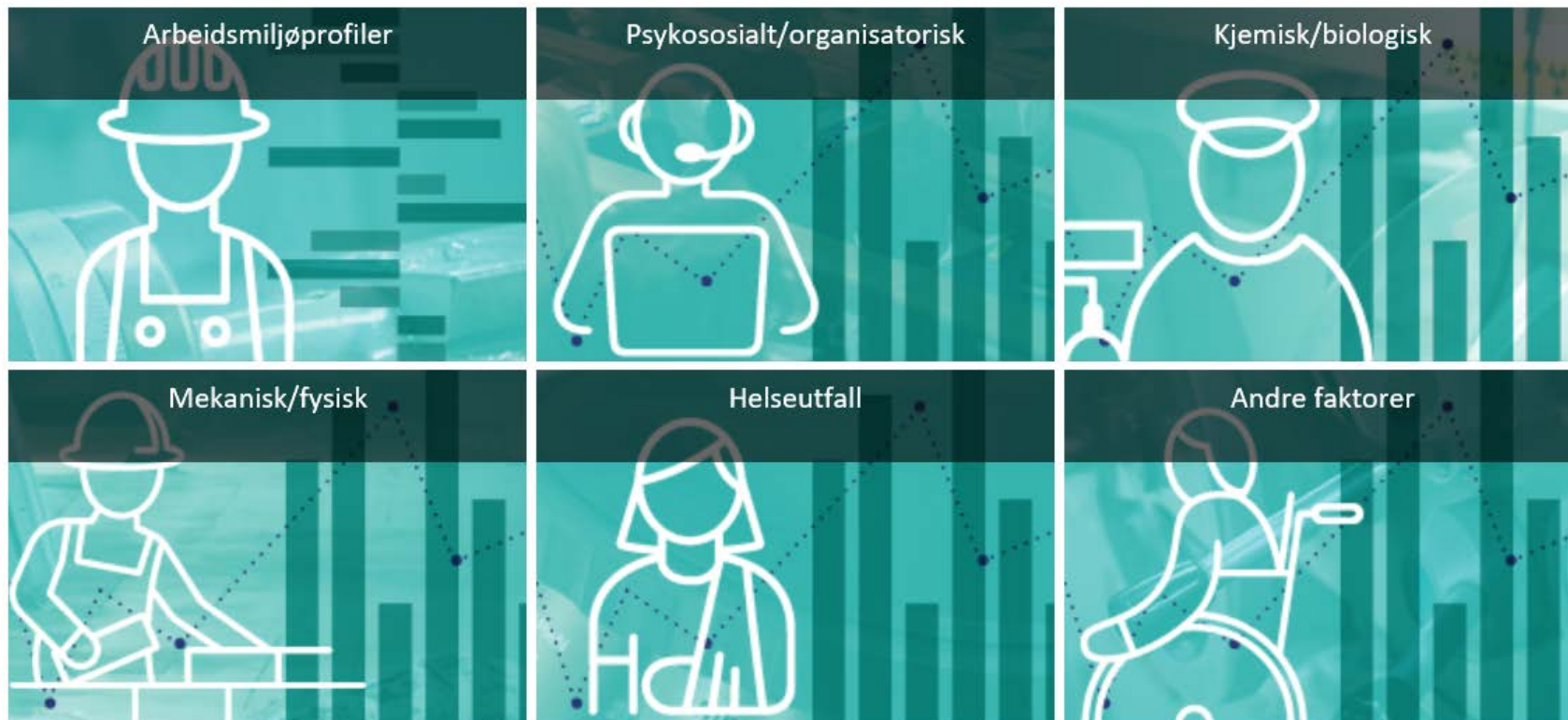




### Nasjonal statistikk om arbeidsmiljø og helse

NOA systematiserer, produserer og formidler kunnskap om arbeidsmiljø og helse. Dette bidrar til å styrke den forebyggende innsatsen mot arbeidsrelaterte skader, sykdom, tidlig død og mot frafall gjennom sykefravær og uføretrygning.

### Arbeidsmiljøindikatorer



# Arbeidsmiljøstatistikk – NOA+

Forenklet versjon av NOA - som er spisset mot virksomhetsnivå

Til lederen, arbeidstakeren og virksomhetene - ikke forskeren eller eksperten

Bransjevis inngang til egen kunnskap – med de viktigste indikatorene for hver bransje

Verktøyet blir en kunnskapskilde, et faktaoppslag og et verktøy i ett

Altså en tilgjengeliggjort kunnskaps- og faktakilde for bransjen og virksomheten

Arbeidsmiljøstatistikken skal nettopp bidra til å gjøre arbeidslivet i stand til å jobbe kunnskapsbasert med eget arbeidsmiljø

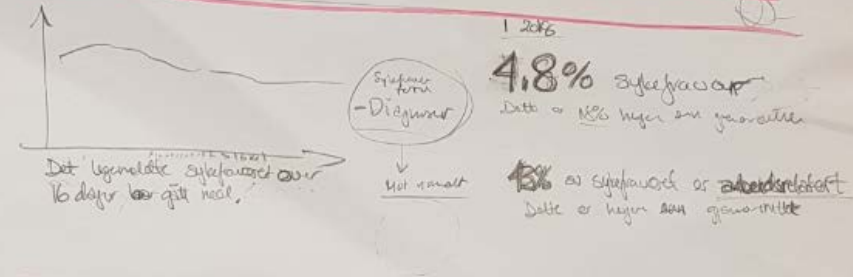
# NOA+ i bruk

- Brukersentrert tjeneste
- Status i bransjen
- Enkelt, forståelig språk
  - minst mulig tekst

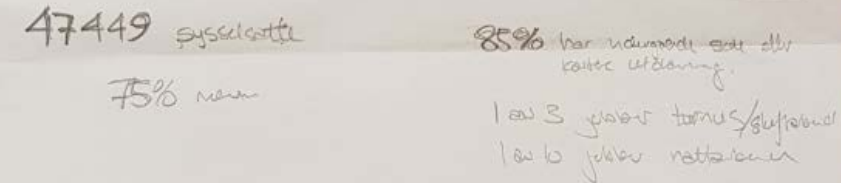
## FAKTA OM NÆRINGSMIDDELINDUSTRIEN

Arbeidsmiljøet handler om arbeid, derfor er det viktig

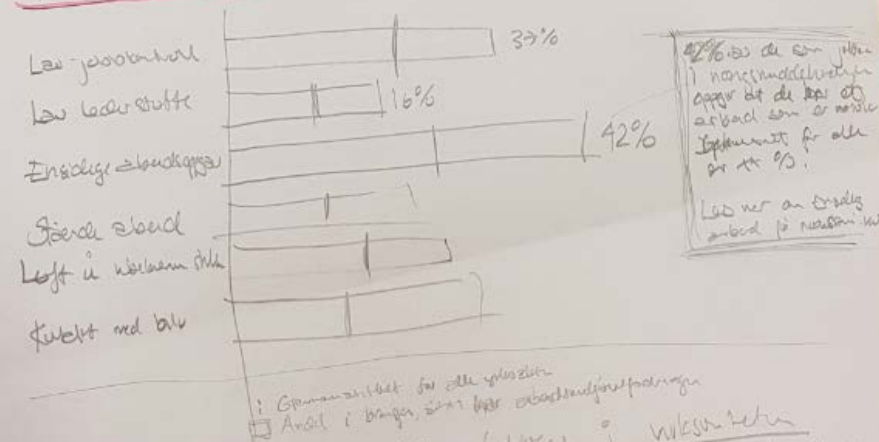
### OVERSEENHET I NÆRINGEN



### HVER JERBER I NÆRINGEN



### HVILKE ARBEIDSMILJØUTDAGNINGER STREKER SEG?



Hordeby jobber med disse faktorene i virksomheten

# EN BRA. DAG PÅ JOBBS

- forebyggende arbeidsmiljøarbeid i praksis

Fire bransjer på avdelingsnivå:

Sykehjem / Barnehage/ Næringsmiddelindustri (kjøtt og fisk) / Frisør

To dialogvirksomheter i hver bransje

Ti testvirksomheter i hver bransje.

Evaluering

# En bra dag på jobb

## Enkel webside

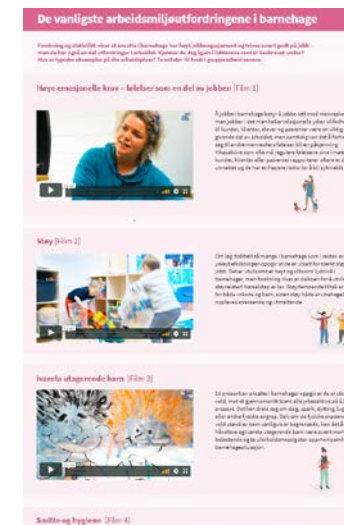
**Introfilm:** Hvorfor, og hvordan, jobbe med arbeidsmiljø?

## Filmer om 5 utvalgte arbeidsfaktorer:

- Situasjon fra arbeidsplassen
- Ansatte - hva opplever vi?
- Fagpersoner – hva vet vi om hva som virker?

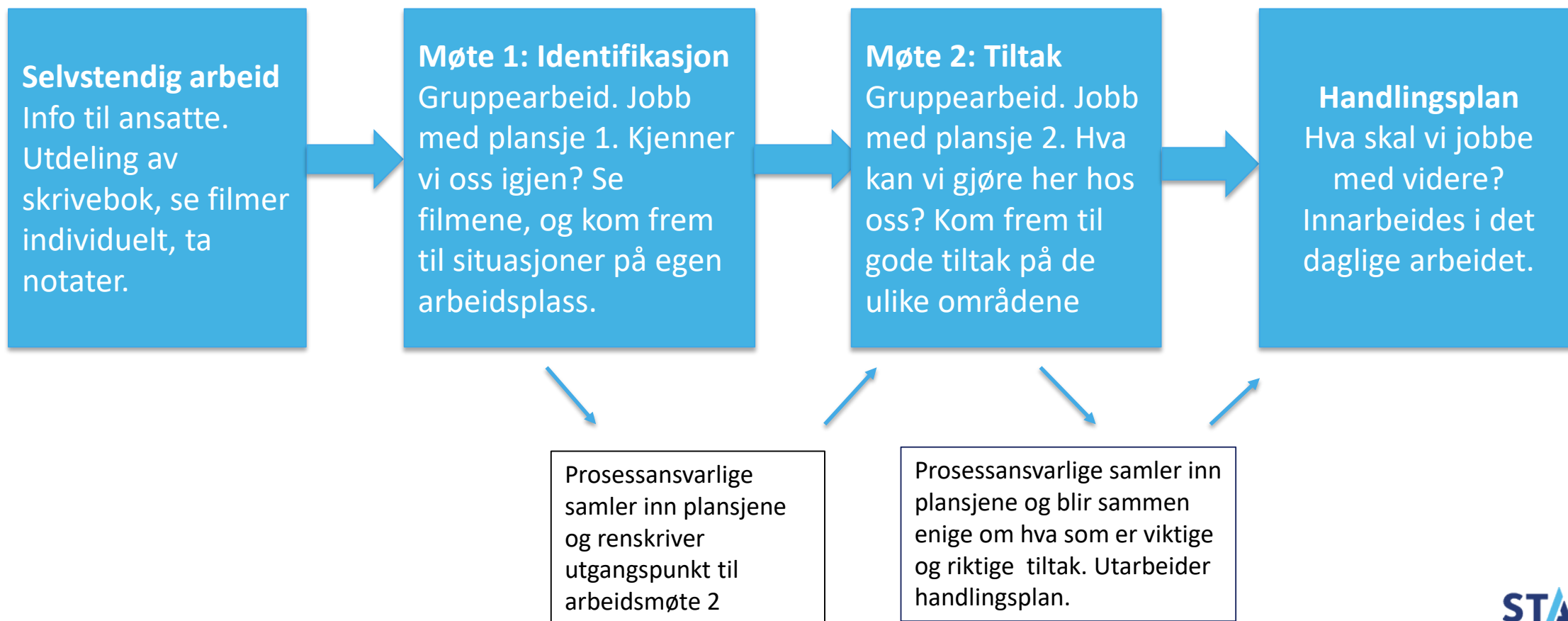
## Opplegg for videre arbeid

- Identifisere situasjoner på egen arbeidsplass
- Hva er vi gode på?
- Hva kan vi bli bedre på?
- Tiltak!



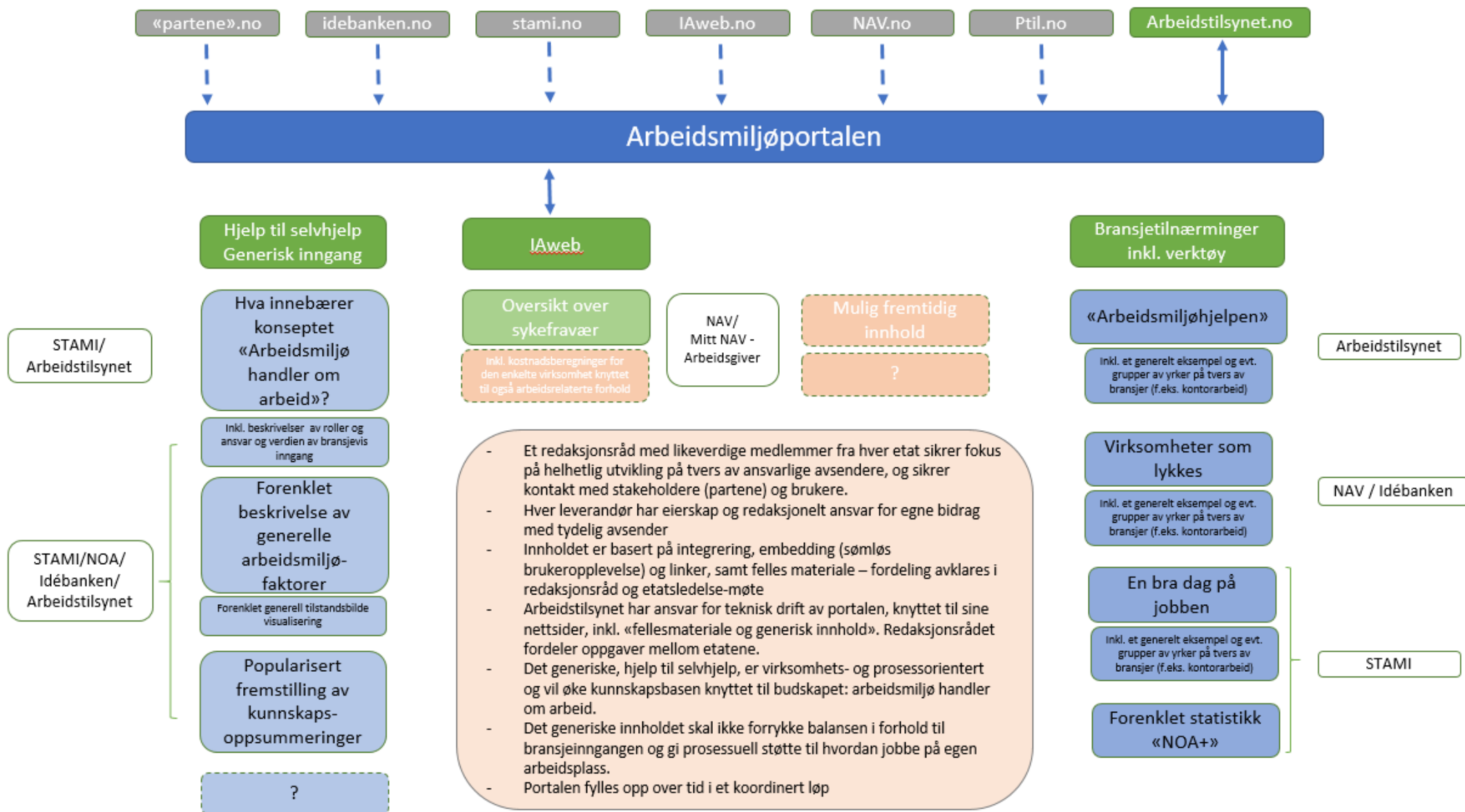
# Arbeidsprosess

- To arbeidsmøter, hvert på ca 2 timer, med et par ukers mellomrom. De ansatte deles opp i grupper.
- Prosessansvarlige er avdelingsleder og ansattrepresentant (tillitsvalgt/verneombud)



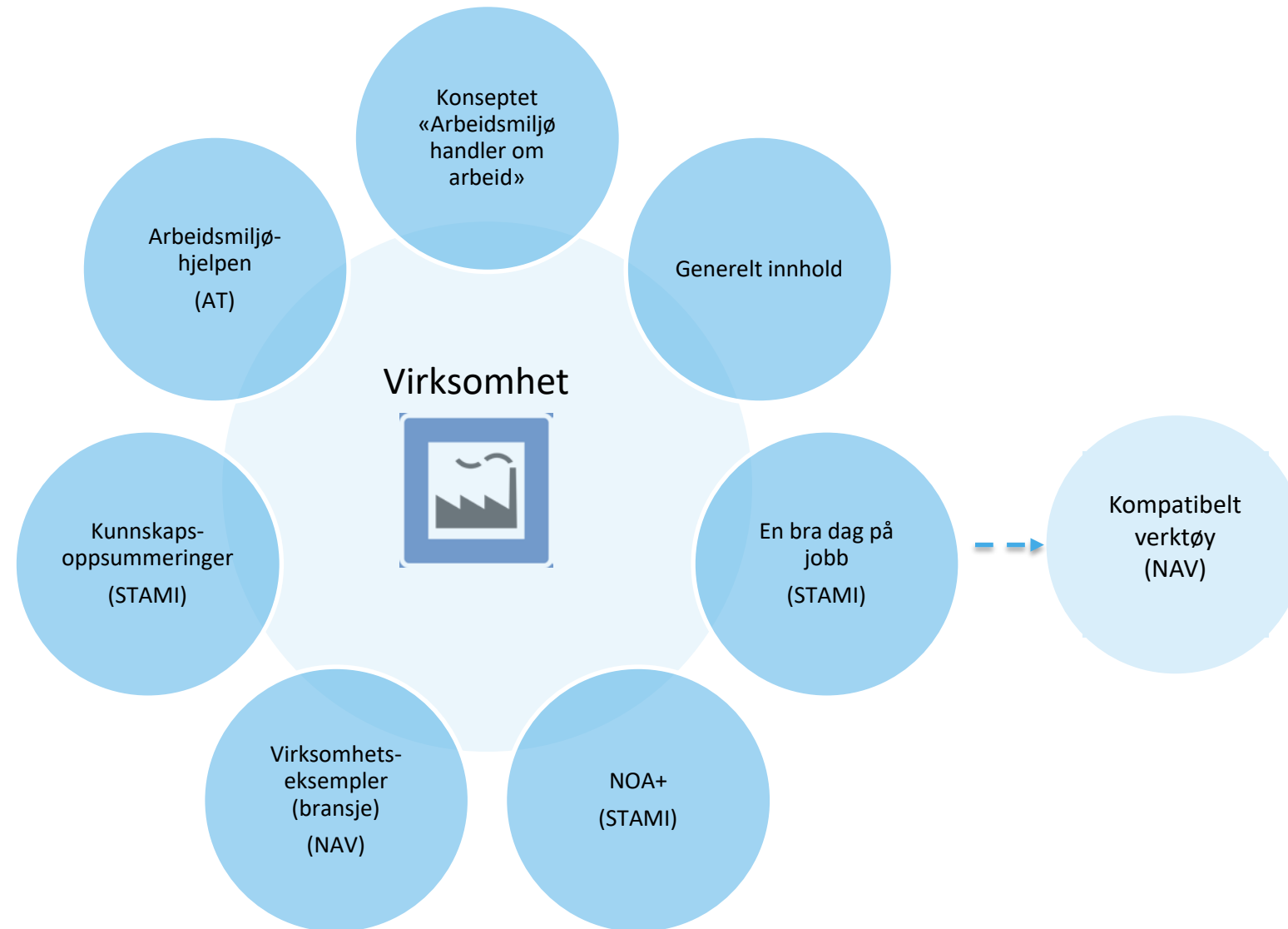
# Arbeidsmiljøportalen

# Arbeidsmiljøportalen





# Arbeidsmiljøportalen



«Så alt i alt tenker jeg at dette er en god investering – både for samfunnet, for den enkelte og for bedriftene»



**STAMI**  
**STATENS**  
**ARBEIDSMILJØINSTITUTT**