

ORGANISATORISK OG PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Lovgrunnlag:

Arbeidsmiljøloven Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet. §4-2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling. §4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.

Forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning.

Dette fagområdet handler om sosiale, mellommenneskelige og organisatoriske forhold som påvirker vår arbeidsevne, helse og velferd. Forskning viser at en stor del av årsaksforholdene bak det årlige sykefraværet, skyldes forhold i arbeidsmiljøet, eller organisering av arbeidet. Agder Arbeidsmiljø IKS har bred kunnskap og erfaring om forskningsbaserte virkemidler i det forebyggende arbeidet.

- **Arbeidsmiljøkartlegging:**

Det er ulike måter å kartlegge et arbeidsmiljø på. Vernerunde er en måte å kartlegge på, da fokuserer man mest på det fysiske miljøet, som lys, luft støv, arbeidsredskap og annet.

Når man skal kartlegge med fokus på det psykososiale og organisatoriske miljøet blir det ofte brukt spørreskjema. Man kan også ha faste punkter i personalmøter hvor alle får anledning til å uttale seg og komme med det de ønsker å formidle om hvordan vi har det på jobb.

En forutsetning for å lykkes med arbeidsmiljøkartlegginger, er at planlegging, gjennomføring, evaluering og videre oppfølgingsarbeid skjer i tett samarbeid med leder, verneombud og tillitsvalgt.

Vi kan bistå og veilede i arbeidsmiljøkartlegging.

- **Fakta undersøkelser:**

Faktaundersøkelse er en metode som er utviklet for å kartlegge fakta i forbindelse med varsler, klager eller meldinger om uheldige eller klanderverdige forhold. Det kan dreie seg om for eksempel helsefarlig ledelse, konflikter mellom kollegaer, negativ kultur, mobbing og trakassering.

En faktaundersøkelse vil inngå i arbeidet med å gjenopprette det gode arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljølovens krav, juridiske krav til god saksbehandling og perspektiver knyttet til blant annet rettferdighet, blir ivaretatt ved bruk av denne metoden. Agder Arbeidsmiljø kan veilede om hvilke systemer virksomhetene bør ha

på dette området, og hvordan metoden kan bidra til å gjenopprette et forsvarlig og trygt arbeidsmiljø.

- **Omstillingsprosesser:**

Endringer og omstillinger har blitt en del av vår arbeidshverdag. Involvering og informasjon av ansatte er viktig for å lykkes. Omstillinger, omorganisering og andre endringer kan føre til følelsesmessige reaksjoner hos ansatte. Agder Arbeidsmiljø IKS kjenner godt til hvilke hensyn og kriterier som gir grunnlag for å lykkes, og kan gi bistand i forkant og underveis i disse prosessene.

- **Konflikthåndtering:**

Konflikter kan opptre på flere nivåer i et arbeidsmiljø. Store alvorlige konflikter som involverer hele miljøet, kan opprinnelig ha startet med en liten uenighet mellom to kollegaer. Hvis slike uoverensstemmelser ikke blir avklart der de oppstår, kan det føre til eskalering og involvering av flere og flere ansatte og med påfølgende store konsekvenser i et arbeidsmiljø.

Agder Arbeidsmiljø IKS har fagkompetansen og kan i tillegg til å foreslå forebyggende og helsefremmende tiltak, bistå på det gjenopprettende nivået.

- **Kommunikasjon og samspill:**

Et godt arbeidsmiljø oppleves helsefremmende. Det å jobbe med kommunikasjon, samspill og balanse mellom krav og kontroll i arbeidsmiljøet kan legge et godt grunnlag. Vi bistår gjerne i en avdeling med undervisning om arbeidsmiljø, kommunikasjon og utarbeidelse av samspillsregler.