

Arbeidsrelaterte psykiske plager

Psykiske plager er ei av dei viktigaste årsakene til sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. Arbeidsgivar har eit viktig ansvar i å førebygge og sikre eit arbeidsmiljø som gir arbeidstakarane tryggleik mot psykiske skadeverknader.

Kva er arbeidsrelaterte psykiske plager?

Arbeidsrelaterte psykiske plager er lettare symptom på angst og depresjon som er forårsaka eller forverra av forhold på arbeidsplassen.

Kva er andre symptom på psykiske plager?

Andre symptom på psykiske plager kan vere

- bekymring
- uro
- negative tankar og følelsar
- søvnproblem

Psykiske plager kan òg føre til fysisk ubehag som

- hjartebank
- hovudverk
- magesmerter
- muskelspenningar

Det er normalt å oppleve psykisk ubehag frå tid til anna. For nokre kan plagene vere så belastande at dei fører til nedsett livskvalitet og funksjon, og til redusert arbeidsevne på kort eller lengre sikt.

Årsaker til arbeidsrelaterte psykiske plager

Psykiske plager kan ha fleire årsaker:

Høge krav og låg kontroll

Høge krav kan handle om

- å ha for mykje å gjere
- å jobbe i høgt tempo
- å oppleve at arbeidet hopar seg opp i periodar
- at arbeidsoppgåvene er svært krevjande
- at ein heile tida må lære seg nye ting

Låg kontroll kan handle om å ha liten moglegheit

- til å styre eigen arbeidskvardag
- for innflyting og medverknad

Høge krav eller låg kontroll kan kvar for seg føre til psykiske plager, men belastninga blir spesielt stor når dei opptrer saman.

Høge krav er ikkje nødvendigvis eit problem i seg sjølv. Tvert om kan det for mange vere viktig å kjenne at verksemda stiller høge krav til jobben ein gjer. Samtidig er det viktig at arbeidstakaren kan ha moglegheit til å innverke, medverke og vere med å bestemme i arbeidssituasjonen.

Rollekonfliktar

Rollekonfliktar kan handle om uforeinelege krav og uklare forventingar til korleis jobben skal gjerast. Dette kan for eksempel innebere å

- få motstridande krav frå ulike personar
- måtte utføre arbeidsoppgåvene på måtar ein meiner burde vere gjort annleis
- mangle ressursar til å gjennomføre jobben ein skal gjere

For å unngå eller for å redusere opplevinga av rollekonflikt er det viktig å avklare forventningar til arbeidet. Gjennom å avklare forventningar kan ein også oppnå høgare grad av meistring, trivsel og effektivitet.

Emosjonelle krav

Emosjonelle krav handlar om å forhalde seg til eigne og andre sine følelsar i jobbsamheng. Enkelte situasjonar kan krevje at ein må undertrykke eller justere eigne følelsar. Ein slik ubalanse mellom eigne følelsar og dei følelsane ein kan utrykke i arbeidssituasjonen, kan vere belastande over tid.

For eksempel kan det handle om å undertrykke negative følelsar ovanfor andre menneske eller undertrykke eigne følelsar ved tragiske skjebnar og hendingar. Det kan også handle om å vere smilande, høfleg, engasjert og empatisk, uavhengig av eigen dagsform og humør.

Emosjonelle krav er særleg aktuelt i arbeid der ein jobbar med andre menneske, som pasientar, kundar, elevlar eller klientar.

Ubalanse mellom innsats og det ein får att

Å oppleve ubalanse mellom den innsatsen ein legg ned i arbeidet og det ein får tilbake i form av lønn, respekt eller anerkjenning, kan ha samheng med depresjon.

Lønn er ei viktig stadfesting på at den jobben vi gjer, har verdi. Vi treng også tilbakemelding og anerkjenning i jobben, fordi dette er med på å gi energi og motivasjon til å gjennomføre arbeidsoppgåvene.

Opplevinga av å bli både sett og sett pris på, bidrar til eit godt og lønnsamt arbeidsmiljø.

Mobbing

Å bli utsett for negative handlingar over lengre tid utan å oppleve moglegheit til å forsvare seg, gir auka risiko for psykiske plager.

Les meir om [mobbing og trakassering](#).

Lite sosial støtte

Sosial støtte handlar om at arbeidstakarane opplever at kollegaar og leiar er villige til å lytte, støtte og hjelpe i forbindelse med spesifikke arbeidsoppgåver. Sosial støtte kan handle om å få nok

- informasjon
- praktisk hjelp
- emosjonell støtte

Lite sosial støtte kan auke risikoen for psykiske plager.

Gode relasjonar og sosial støtte er svært viktig for tryggleik og trivsel og kan beskytte mot helseplager. I tillegg kan det ha betydning for fagleg utvikling.

Jobbusikkerheit

Jobbusikkerheit inneber frykt for å miste jobben på grunn av omstillingar, nedbemanning og midlertidig tilsetjing. Jobbusikkerheit inneber også bekymring for å ikkje finne ein ny, tilsvarende jobb som den ein har.

Å vite kva som skjer og kva ein skal gjere, bidrar til at arbeidskvardagen er føreseieleg. Derfor er det viktig å involvere og informere alle arbeidstakarane ved omstillingar.

Les meir om [sunne omstillingsprosessar](#).

Å bli behandla urettferdig

Når arbeidstakarar opplever å bli behandla urettferdig, kan det handle om ei oppleving av at leiar fordeler godane ujamt. Dette kan for eksempel handle om opplevd urettferdig fordeling av

- arbeidsoppgåver
- informasjon
- arbeidsverktøy
- anerkjenning

Arbeidstakarar som opplever næraste leiar som støttande og rettferdig, har lågare risiko for framtidige psykiske plager.

Kritiske hendingar, ulykker, vald og truslar

Å bli utsett for kritiske hendingar og ulykker i arbeidet kan føre til psykiske skadar. Det gjeld for dei som er direkte involverte og dei som er vitne til hendinga. [Vald og truslar](#) i arbeidet er eksempel på uønskete hendingar som kan føre til psykiske plager.

Plagene heng saman med andre helseproblem

Ofte er det ikkje berre ei årsak til psykiske plager, men årsakene lista opp over, kan saman eller kvar for seg auke risikoen for å utvikle slike plager. Årsakene over kan også henge saman med ei rekke andre helseproblem som

- [muskel- og skjelettplager](#)
- søvnforstyrningar
- hjarte- og karsjukdommar

Plagene kan gi auka risiko for sjukefråvær og fråfall.

Korleis førebygge?

Sidan psykiske plager kan ha mange forskjellige årsaker, må vi jobbe førebyggjande med faktorar vi veit kan auke risikoen for slike plager:

Kartlegg og risikovurder arbeidsmiljøet

Arbeidsgivar må **kartlegge og risikovurdere** arbeidsmiljøet i verksemda. Finn ut kva som kan føre til eller forverre psykiske plager. Ei grundig kartlegging gir eit godt grunnlag for å vurdere om du kan fjerne eller redusere risiko for psykiske plager.

Ta utgangspunkt i **årsakene ovanfor** når du skal kartlegge og risikovurdere.

Ta arbeidstakarane med på råd

Ta arbeidstakarane, tillitsvalde og verneombod med på råd. Dei kjenner den daglege drifta, dei kjenner til utfordringar på arbeidsplassen og dei kan både bidra i kartlegginga og komme med forslag til forbetringar. Dette kan gjere det lettare å sette inn treffsikre tiltak tidleg.

Ta med kartlegginga og forslag til forbetringar inn i for eksempel arbeidsmiljøutvalet eller andre HMS-møter de har.

Sett inn tiltak

Ta utgangspunkt i kartlegginga og risikovurderinga og finn ut kva førebyggjande tiltak de må sette i verk. Finn ut korleis de best kan organisere, planlegge og gjennomføre arbeidet med minst mogleg risiko for psykiske plager.

Når de har kartlagt og risikovurdert, må de sette inn målretta og førebyggjande tiltak. Start med tiltak på områda der det er høgast risiko.

Ta med **bedriftshelsetenesta** på råd. Ei godkjent bedriftshelseteneste har kompetanse til å jobbe førebyggjande med arbeidsmiljø.

Følg opp tilsette som har psykiske plager

Dette bør arbeidsgivar gjere når arbeidstakarar har arbeidsrelaterte psykiske plager:

- Ta med arbeidstakaren på råd og vær open for ulike løysingar.
- Fjern eller reduser årsakene til psykiske plager. Gå gjennom lista over årsaker og sjå kva for risikofaktorar de kan jobbe med.
- Sjå arbeidstakaren og gi støtte og tryggleik.

Dersom arbeidstakaren har vore sjukemeldt på grunn av psykiske plager:

- Vær positiv til at arbeidstakaren er tilbake i jobb.
- La arbeidstakaren eventuelt komme gradvis tilbake til arbeid.

Råd til arbeidstakar

- Sei frå til leiaren din dersom det er forhold på arbeidsplassen som gjer at du opplever psykiske påkjenningar. Da får leiaren din moglegheit til å sette inn tiltak for å endre forholda som er årsak til plagene. Du kan også snakke med verneombod eller tillitsvalde.
- Om du har moglegheit, bør du komme tilbake på jobb. Hugs at lange fråvær frå arbeidsplassen kan forverre dei psykiske plagene, spesielt angst og depresjon.
- Ha dialog med arbeidsgivar om arbeidsoppgåvene og arbeidsmiljøet.

Regelverk

Arbeidstakarar skal ha eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø med tryggleik mot psykiske skadeverknader i arbeidsmiljølova § 1-1

Førebyggjande faktorar som kan verke negativt på den psykiske helsa til arbeidstakarane i arbeidsmiljølova § 4-1 (1)

Arbeidstakarane skal ikkje bli utsette for uheldige psykiske belastningar i arbeidsmiljølova § 4-1 (2)

Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i arbeidsmiljølova § 4-3
