

Arbeidsrelaterte psykiske plager

Psykiske plager er ein av de 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 av eller forverra av forhold på arbeidsplassen.

Psykiske plager kan for eksempel komme til uttrykk som

- bekymring
- uro
- negative tankar og følelsar
- søvnproblem

I tillegg kan psykiske plager føre til fysiske 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 redusert arbeidsevne på kort eller lengre sikt. Viss plagene oppfyller bestemte diagnostiske kriterium, brukar vi nemninga psykiske lidingar i staden for.

Når arbeidsgivar skal førebygge arbeidsrelaterte psykiske plager, må han gjere ei risikovurdering. I dette arbeidet må arbeidsgivar

- kartlegge kva årsaker og risikofaktorar som kan føre til plager. Ta utgangspunkt faktorane lista opp som årsaker nedanfor.
- finne ut om faktorane kjem til uttrykk på arbeidsplassen og korleis dei gjer det
- risikovurdere faktorane
- sette inn målretta førebyggjande tiltak

Alle verksemdar er pålagde å følgje denne framgangsmåten.

[Les meir om risikovurdering](#)

Kontakt bedriftshelsetenesta for hjelp

Ønsker du hjelp til kartlegging, risikovurdering eller oppfølging, kan du kontakte bedriftshelsetenesta. Dei har kompetanse på psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Bedriftshelsetenesta har ei fri og uavhengig rolle i alle spørsmål om arbeidsmiljø.

[Les meir om kva bedriftshelsetjenesten skal hjelpe arbeidsgivar med.](#)

Ta utgangspunkt i din eigen bransje

Kartlegginga, risikovurderinga og dei tilhøyrande tiltaka arbeidstakar gjer, bør ta utgangspunkt i kunnskap om eigen bransje. I ein barnehage er det andre tiltak som er aktuelle enn det er i eit meieri.

[På Arbeidsmiljøportalen får du hjelp til å ta tak i konkrete utfordringar på arbeidsplassen.](#)

Årsaker til arbeidsrelaterte psykiske plager

Vi har omfattande kunnskap om kva for risikofaktorar i arbeidsmiljøet som er knytt til psykiske plager. Dei viktigaste årsakene til slike plager er:

Høge krav i kombinasjon med låg kontroll

Høge krav i arbeidet handlar om

- å ha 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 inneber at ein opplever å ha liten moglegheit til å styre eigen arbeidskvardag. Det er særleg kombinasjonen av høge krav og låg kontroll som kan opplevast utfordrande i arbeidskvardagen. Høge krav og låg jobbkontroll er også sjølvstendige risikofaktorar for psykiske plager.

Høge krav er ikkje nødvendigvis eit problem i seg sjølv. Tvert om kan det for mange være viktig å kjenne at det blir stilt høge krav til det ein gjer. Samtidig er det viktig at krava blir balansert med moglegheita for innverknad, medverknad og medbestemming. Opplevinga av å gjere ein viktig jobb blir styrka av å påverke arbeidssituasjonen sin.

Rollekonflikt

Rollekonflikt handlar om å møte forskjellige krav og forventningar i arbeidet som ikkje let seg foreine med kvarandre. Ulike forventningar til kva som skal gjerast og korleis det skal gjerast, kan føre til usikkerheit. Å få motstridande krav frå ulike personar eller å må utføre oppgåver på måtar ein meiner burde vere gjort annleis, kan gjere at ein ikkje utfører jobben så godt som ein kunne ha ønska.

For å unngå eller for å redusere opplevinga av rollekonflikt er det viktig å avklare forventningar til arbeidet. På den måten kan vi utvikle et arbeidsmiljø der alle veit kven som har ansvar for kva og korleis dei skal gjere dei ulike arbeidsoppgåvene. Gjennom å avklare forventningar kan ein også oppnå høgare grad av meistring, trivsel og effektivitet.

Emosjonelle krav

Situasjonar der en over tid må omsyn til andre sine følelsar eller undertrykke egne følelsar, kan opplevast belastande. Dette er særleg aktuelt i yrker der ein møter pasientar, kundar, elevar eller klientar. Ei ubalanse mellom faktiske følelsar og uttrykte følelsar kallar vi emosjonell dissonans.

Mange som jobbar med menneske, opplever at det er nettopp relasjonane som gir arbeidet høg grad av verdi, og dette er en viktig del av arbeidet. At arbeidsgivar eller leiar viser interesse for arbeidstakarane si helse og velvære, kan ha ei positiv påverknad for om arbeidstakarar blir sjukemeldte på grunn emosjonell dissonans eller ikkje.

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, har ein dokumentert samanheng med depresjon.

Løn 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 jobbe ein stad der vi blir både sett og set pris på, bidreg til eit godt og lønsamt arbeidsmiljø.

Mobbing

Om nokon blir systematisk utsett for negative handlingar frå andre personar over lengre tid utan å oppleve moglegheit til å forsvare seg, gir det 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 når det oppstår problem i gjennomføringa av arbeidsoppgåvene. Sosial støtte kan ta fleire former, som å få nok

- informasjon
- praktisk hjelp
- emosjonell støtte

Lite sosial støtte kan føre til 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, tilsvarande jobb som den ein har.

Å vite kva som skjer og kva ein skal gjere, bidreg til ein føreseieleg arbeidskvardag. Derfor er det viktig å involvere og informere alle tilsette ved omstillingar.

[Les meir om sunne omstillingsprosessar.](#)

Organisatorisk urettferd

Organisatorisk urettferd er opplevinga av å bli urettferdig behandla av leiar og urettferdig fordeling av gode og arbeidsføresetnader mellom tilsette. Rettferdig leiarskap og sosial støtte frå leiar er derimot beskyttande faktorar.

Kritiske hendingar, ulykker, vald og truslar

Nokon gonger kan arbeidstakarar bli utsett for plutselig kritiske hendingar og ulykker. Slike uønska hendingar kan føre til psykiske skadeverknader, både for dei som er direkte involverte og dei som er vitner til hendinga. Vald og truslar er også eksempel på uønska hendingar som kan føre til psykiske plager.

[Les meir om vold og truslar.](#)

Auka risiko for helseproblem

Faktorene lista opp ovanfor kan auke risikoen for å utvikle psykiske plager, viser forskning. Faktorane heng i tillegg saman med ei rekke andre helseproblem som for eksempel [muskel- og skjelettplager](#), søvnforstyrningar, hjarte- og karsjukdommar og auka risiko for sjukefråvær og fråfall.

Kvifor er det viktig å førebygge?

Ingen skal bli sjuke av å jobbe. Arbeidsgivar har derfor eit viktig ansvar i å

- førebygge faktorar som kan innverke negativt på arbeidstakarane si psykiske helse
- sikre at arbeidstakarane ikkje blir utsette for uheldige psykiske belastningar

Arbeidsrelaterte psykiske plager gir betydelege personlege kostnader for enkeltindividet som opplever plagene, men også økonomiske kostnader for verksemda og samfunnet. Ein fjerdedel av tilfella med psykiske plager kunne vært unngått ved å fjerne risikofaktorar i arbeidsmiljøet, viser berekningar som Statens arbeidsmiljøinstitutt har gjort. Arbeidsplassen er derfor en viktig arena for førebygging av psykiske plager.

Kunnskap om kva faktorar i arbeidet som kan knytast til psykiske plager, er ei forutsetning for å kunne jobbe godt med førebygging.

Korleis følge opp arbeidstakarar?

Arbeidsgivar har overordna ansvar for at arbeidsmiljøet er fullt ut forsvarleg både fysisk og psykisk. Derfor er det viktig at arbeidstakarar seier frå når dei står i fare for å bli borte frå jobb på grunn av forhold på arbeidsplassen. Det gjer det mogleg for arbeidsgivar å sette inn tiltak for å endre forholda som er årsak til plagene. Arbeidsgivar kan også legge til rette arbeidet slik at det blir lettare for arbeidstakaren å utføre oppgåvene sine.

Fravær fra arbeidsplassen kan forverre tilstanden i lengda når det gjeld psykiske helseplager, spesielt ved angst og depresjon. Derfor kan det vere betre å jobbe noko i stedet for å vere hundre prosent sjukemeldt, om forholda på arbeidsplassen kan gjenopprettast slik at dei igjen er fullt ut forsvarlege.

[Les meir om plikter og rettigheter knytt til tilrettelegging og oppfølging av sjukemeldte.](#)

Omfang av arbeidsrelaterte psykiske plager

Omtrent ein halv million arbeidstakarar har hatt psykiske plager den siste månaden, viser levekårsundersøkingar. Omtrent halvparten av dei oppgir at plagene kan knytast til arbeidet. Psykiske lidingar står for 20 prosent av det legemeldte fråværet, viser tal frå NAV.

Talet på arbeidstakarar som seier at dei har psykiske plager, varierer etter yrke. Sjølv om slike plager kan oppstå i alle yrker, er det nokre fellestrekk ved yrka ved høg førekomst. Fellestrekket er at arbeidstakarane i stor grad jobbar med andre menneske, slik som

- helse- og sosialarbeidarar
- personar som jobbar med kundeservice
- servitørar
- politi
- vakter
- reinhaldsarbeidarar
- operatørar i næringsmiddelindustriar

Regelverk

Formålet med arbeidsmiljølova:

[Arbeidsmiljøloven § 1-1](#)

Generelle krav til arbeidsmiljøet:

[Arbeidsmiljøloven §§ 4-1 \(1\) og 4-1 \(2\)](#)
