Foredrag Spekter 16.02.2022

HMS i offentlig sektor

Blindsonen ligger i

den 7. faktoren

Solveig Osborg Ose, seniorforsker i Sintef
Hans Jacob Busch

Tema
Grunnleggende begreper og forståelse i HMS-faget

Blindsoner - risiko i førstelinjene

Hva vet jeg om risiko i førstelinjene

Læring fra Abeidsmiljøenhetens prosjekt Akkurat no

Vernet/HMS

HMS i offentlig sektor

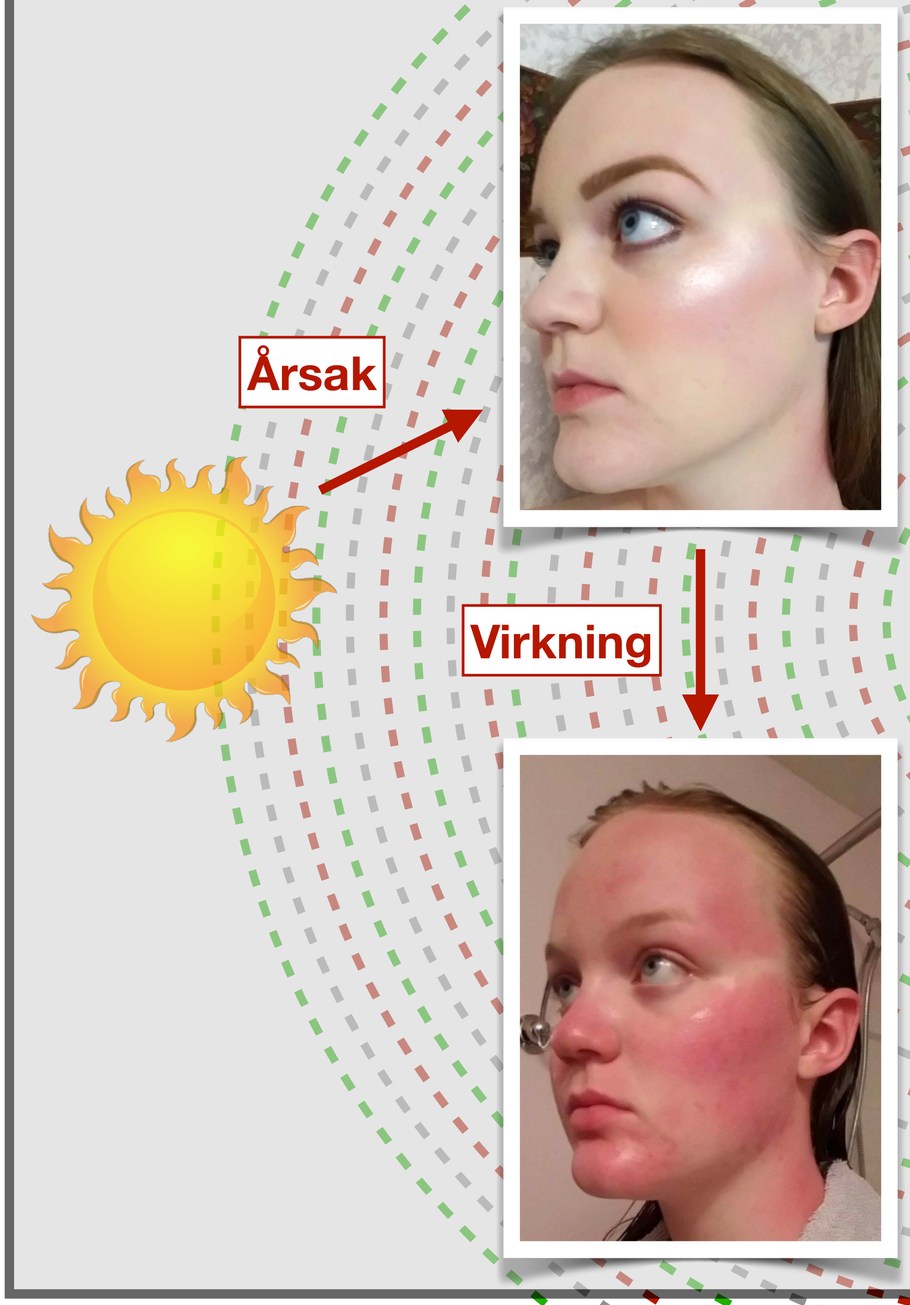
Blindsonen ligger i den 7. faktoren

Solveig Osborg Ose, seniorforsker i Sintef
Hans Jacob Busch

Foredrag Spekter 16.02.2022

Eksponering

HMS-fagets viktigste begrep



Eksponering

ÅRSAK VS VIRKNING

For å forstå HMS, må vi forstå

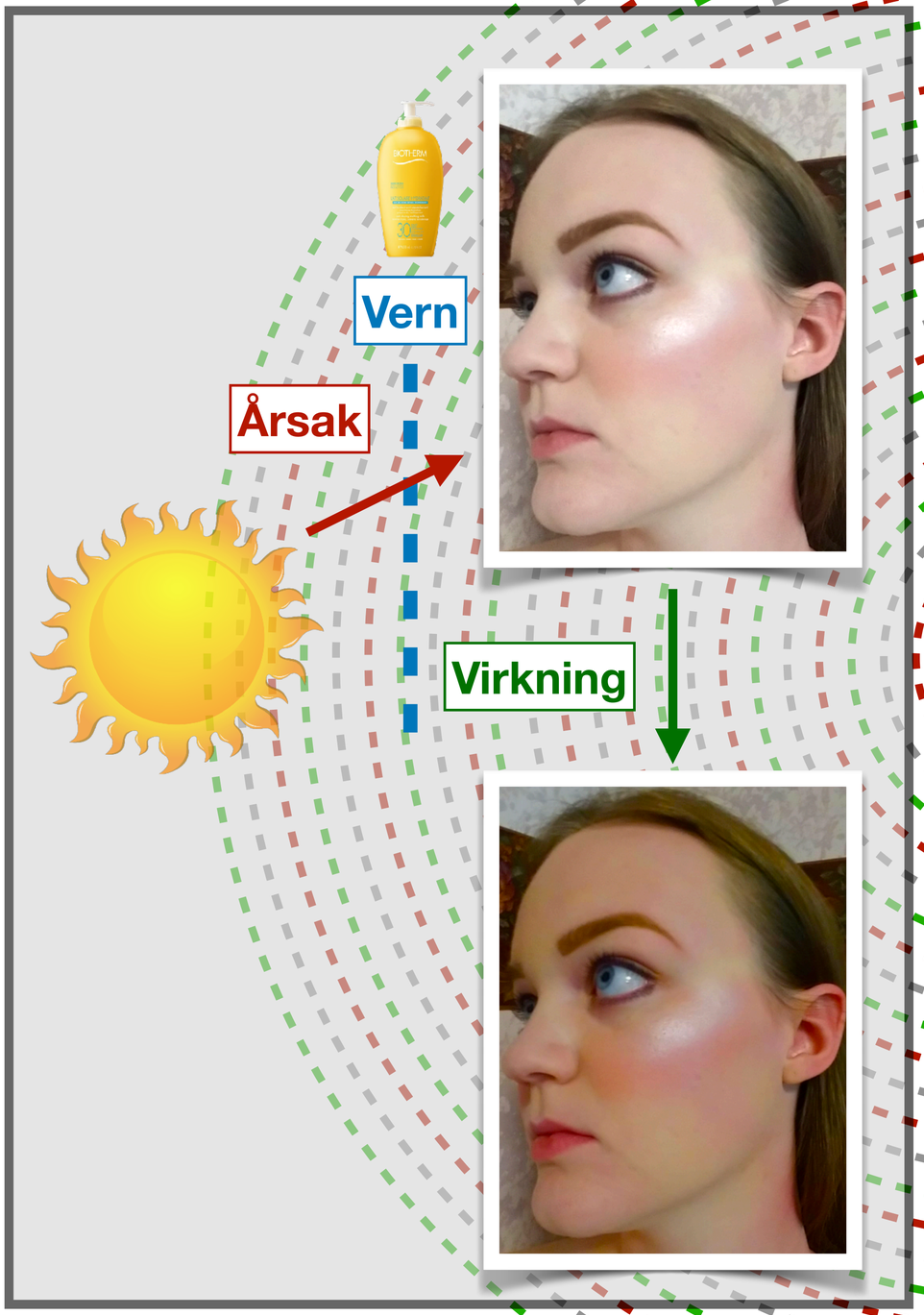
- hva eksponering er og
- forholdet mellom årsak og virkning

Eksponering er et av HMS-fagets viktigste begreper, og forstås som

- *individers kontakt med **ytre** påvirkninger/forhold som*
- *kan gi **negative** konsekvenser for helsen, individuelt og kollektivt*

Eksponering fra solstråler illustrerer denne forståelsen

- **Eksponering uten vern kan føre til alvorlige hudskader**



Eksponering

ÅRSAK VS VIRKNING

For å forstå HMS, må vi forstå

- hva eksponering er og
- forholdet mellom årsak og virkning

Eksponering er et av HMS-fagets viktigste begreper, og forstås som

- *individers kontakt med **ytre** påvirkninger/forhold som*
- *kan gi **negative** konsekvenser for helsen, individuelt og kollektivt*

Eksponering fra solstråler illustrerer denne forståelsen

- **Eksponering uten vern kan føre til alvorlige hudskader.**
- **Eksponering med vern gir ingen eller mindre skade.**

Eksponering og beskyttende

VERNET

Gitt at det fins kunnskap nok om farlige stoffer, virus bakterier og skadevirkninger, er det relativt «enkelt» å forstå sammenhengen mellom

årsak og virkning
slik de ofte har klart det i industri, offshore og sykehus.

Når årsaker er funnet, etableres det et kunnskapsbasert vern som reduserer eller fjerner risiko for uønsket virkning. I dag fins det langt bedre vern enn tidligere, og det skyldes at det utvikles kunnskap og teknologi som gjør det mulig. I fremtiden vil vi høyst sannsynlig ha enda bedre og effektivt vern.

HMS i offentlige førstelinjer er difus, intetsigende og uten effekt særlig i de kvinnedominerte yrkene.

Kvinner vant kampen for rett til lønnet arbeid, men har så langt tapt retten til et sikkert vern på jobb.

Arbeidsrelatert sykefravær

HMS og eksponering

Eksponering fra ytre forhold er avhengig av:

- skadepotensial, dvs. hvor farlig
- konsentrasjon, dvs. sterk eller svak
- frekvens, dvs. hyppighet
- hvor lenge pågår eksponeringen hver gang
- over hvor lang tid pågår eksponeringen - uker, måneder og år

Kunnskap om **skadevirkninger** ved eksponering er avgjørende.

Går under radaren!

I offentlig sektor er det særlig de psykiske belastningene som ligger i **BLINDSONEN.**

De har lavt skadepotensial når det skjer, men kan få store og alvorlige konsekvenser over tid - for svært mange.

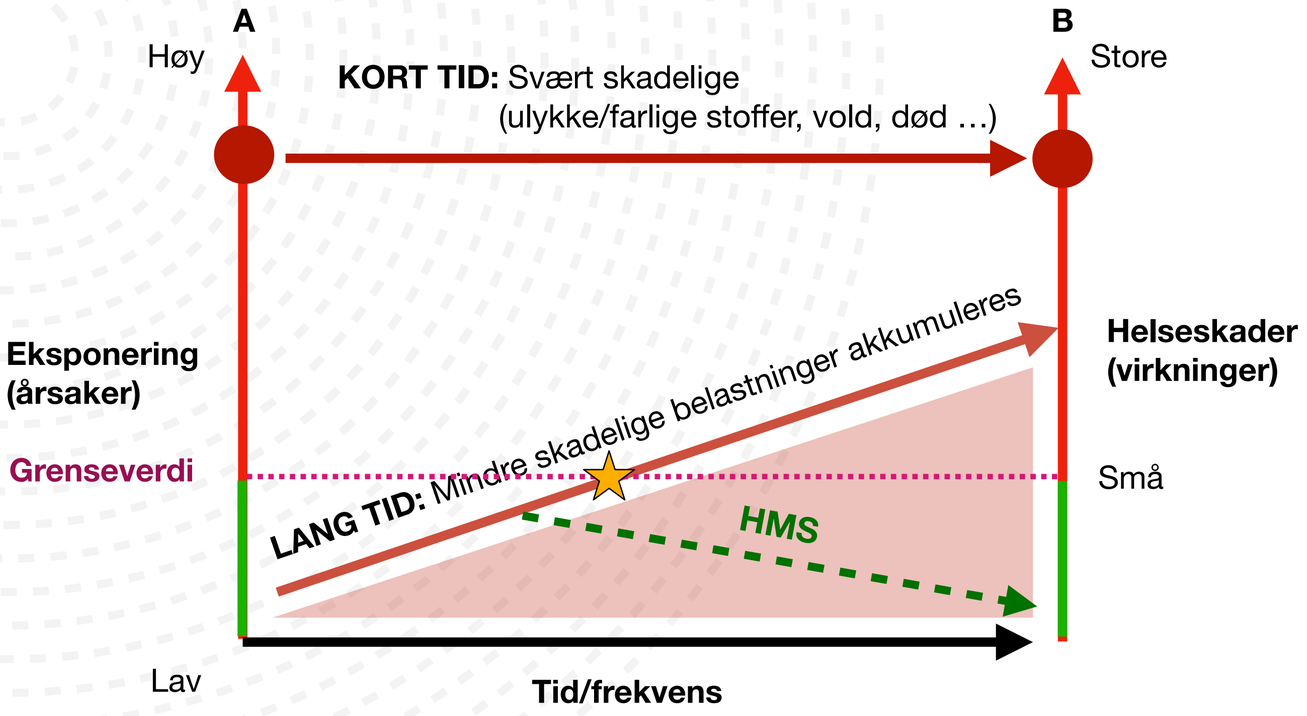
Arbeidsrelatert sykefravær

HMS og eksponering

Eksponeringsgrad (mengde + skadelighet) og tid/frekvens påvirker skadevirkningene.

- Svært helsefarlig eksponering kan gi umiddelbar stor skade.
- Mindre helsefarlig, men gjentakende eksponering over tid, kan også gi stor skade.

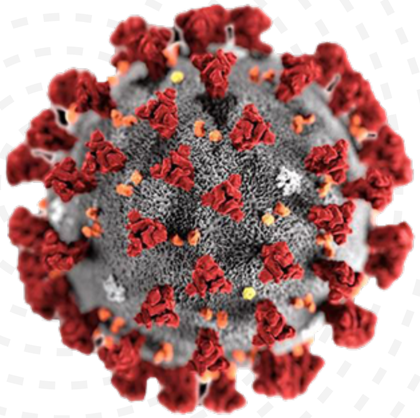
Alvorlige hendelser med stort skadepotensial får stor oppmerksomhet, blant annet drapet på en NAV-leder i Bergen høsten 2021.



Arbeidsrelatert sykefravær

HMS og eksponering

Mennesker har ulike toleransegrenser avhengig av hvilke forhold vi eksponeres for. Skadevirkningene kan derfor bli ulike.



Covid-19 og alle mutasjonene

Pandemien bekrefter at mennesker responderer ulikt ved eksponering av viruset.

- ingen virkning
- middels virkning - forkjølelse/influensa
- stor virkning - intensiven, respirator, død

Dette gjelder også for vaksinerte.

Ulik motstandskraft vanskeliggjør alt arbeid med HMS.

Derfor er det mest virksomt å gi alle likt vern, dvs. sette lavest mulige grenseverdier.

Arbeidsrelatert sykefravær

HMS og eksponering

Arbeidsmiljøfaktorer

HMS-forskning i industri og offshore utviklet seks arbeidsmiljø-faktorer, blant annet som en hjelp til å avdekke risiko og analysere helsefarlig eksponering.

Potensiell skadelig eksponering finner vi innenfor

1. Fysiske faktorer (eks. lyd, vibarasjon)
2. Kjemiske faktorer (eks. maling, løsemidler, vaskemidler)
3. Biologiske faktorer (eks. bakterier, virus)
4. Ergonomiske faktorer (eks. arbeidsstilling, pulter og tastatur)
5. Organisatoriske faktorer (eks. system, omstillinger)
6. Psykososiale faktorer (eks. seksuell trakassering)

Selv om det er mulig å avdekke disse seks faktorene enkeltvis, kan de også opptre samtidig og forsterke hverandre. Virus er en biologisk faktor, som ofte spres via dråper og aerosoler. Samtidig kan eksponering for smittevernet (fysisk faktor) gi uønskete virkninger.

Arbeidsrelatert sykefravær

HMS og eksponering

Sykehus og covid-19

Hvilke arbeidsmiljøfaktorer er aktuelle her?

- Biologiske faktorer (ofte i luft forurenset av virus oa)
- Ergonomiske faktorer (forflytning av pasient og arbeidsstilling)

HMS og verneutstyr

Åndedrettsvern, frakker, hansker, briller, visir og hårnett, og gode rutiner og riktig atferd beskytter de ansatte mot smitte.
Riktig atferd, kunnskap om arbeidsstilling, forflytning og teknologi (senger, løfteutstyr) beskytter mot fysiske belastninger.

Positive effekter av pandemien

- organisasjonen er bedre rustet - rutiner og kompetanse
- mer og bedre utstyr, utvikling av ny teknologi
- optimalisering av lokale forhold
- endring i planer for nybygg og rehabilitering
- forbedret beredskap

Arbeidsrelatert sykefravær

HMS og eksponering

7. Emosjonelle faktorer (NY)

I boka *«HMS for offentlig sektor»* lanserte vi en ny faktor.
For å forstå HMS må vi også forstå *arbeidet* og *arbeidets egenart.*

Arbeidet for offentlige og private førstelinjer er svært annerledes enn hva vi finner i industrien, og forskjellen ligger i hva som produseres - varer eller tjenester.

Velferdstjenester er i all hovedsak fellesskapets hjelp til individ og grupper - som pasienter, klienter, barn, elever osv.

Det er i de tusen møtene mellom hjelper og den som mottar hjelp at en ny HMS-forståelse kan identifisere faktorer som potensielt kan være årsak til et unødvendig arbeidsrelatert sykefravær.

Her finner vi også faktorer som virker helsefremmende.

Arbeidsrelatert sykefravær

HMS og eksponering

1 av 4 sykepleiere har PTSD-symptomer etter koronajobbing

GOD MORGEN NORGE (TV 2): En ny studie fra Psykologisk Institutt (UiO) og Modum Bad viser at over én fjerdedel av helsepersonell og andre som har arbeidet direkte eller indirekte med Covid-19-pasienter har symptomer på posttraumatisk stresslidelse.

Den 7. faktoren

Smittevern som åndedrettsvern, frakker, hansker, briller og visir beskytter godt mot virus som covid-19, men gir ingen beskyttelse mot den 7. faktoren - emosjonelle faktorer.

Emosjonelle faktorer - i blindsonen

Helsepersonell som jobber på intensiven eksponeres for pasientenes følelser - frykten, lidelsen, hjelpeløsheten, død og helbred/lykke.

Egne følelser som følge av eksponeringen, kan være alt fra fortvilelse, hjelpeløshet, empati - til lykke når behandlingen virker.

Den emosjonelle faktoren kan forsterkes negativt ved høyt arbeidspress, overtid, ekstravakter, ubehag med verneutstyr, opplevelse av stort gap mellom innsats og belønning.

Symptomer på PTSD? Hvilket vern ut over smittevern har helsepersonellet fått i pandemien?

Arbeidsrelatert sykefravær

HMS og eksponering

Den 7. faktoren

ligger i en blindsonen, og HMS-ekspertisen oppdaget den ikke.

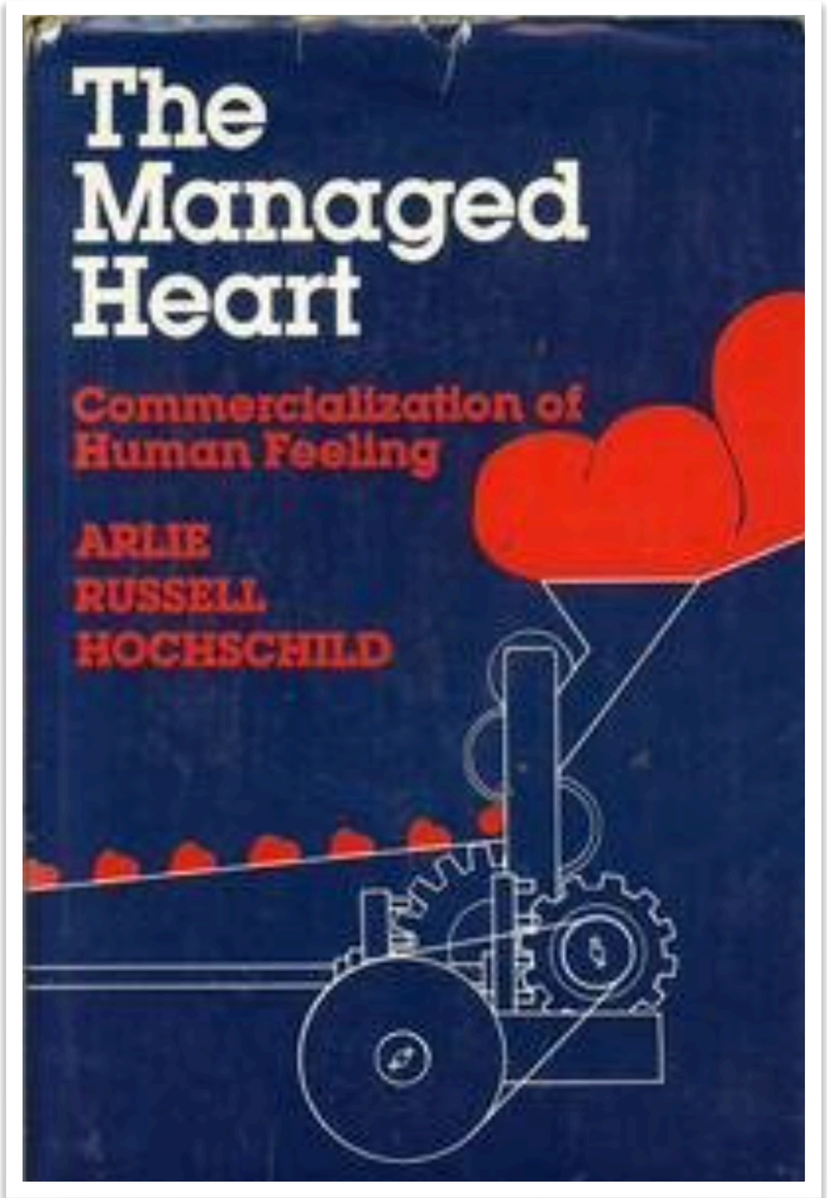
Eksponering for folk er høyfrekvent og massiv

- skadepotensial, kan være relativt stort, særlig over tid
- konsentrasjon, svært stor
- frekvens, svært hyppig
- tidsforløp - fra kort til svært langt

I kommunal sektor jobber ca 420.000 i førstelinjene
10 prosent totalt sykefravær - ca 42.000 borte fra jobb hver dag

I helseforetakene jobber 44.100 sykepleiere
7,6 prosent legemeldt sykefravær (økning i pandemien)
27 prosent regnes som arbeidsrelatert (Sintef 2018)

Emosjonelt arbeid Arlie Russell Hochschild (1983)



Emosjonelt arbeid Arlie Russell Hochschild (1983)

Ledere og ansatte som i en profesjonell kontekst, hjelper andre mennesker i skole, barnehage, helse, omsorg, sosial mm

Fellestrekket er **eksponering** for folk, enkeltindivider og grupper - deres livssituasjon, hjelpebehov og følelser. Arbeidet er ofte **relasjonelt** over tid, men trenger ikke å være det.

Rammer

Arbeidet er å hjelpe i henhold til lover, regler, vedtak, etiske standarder, fag - og hjelpen samsvarer ikke alltid med individuelle behov eller ønsker (kvalitet, omfang, skreddersøm).

De møter liv og død, lærelyst og skolevegring, omsorgssvikt og mestring, sykdom og livsglede, smil når du kommer og sorg når du går - de går ofte på ei stram linje mellom sterke interessenter……..

De møter befolkningens tusen følelser, som alltid skal responderes med de følelser den **profesjonelle rollen** krever.

Foredrag Spekter 16.02.2022

Arbeidsrelatert sykefravær

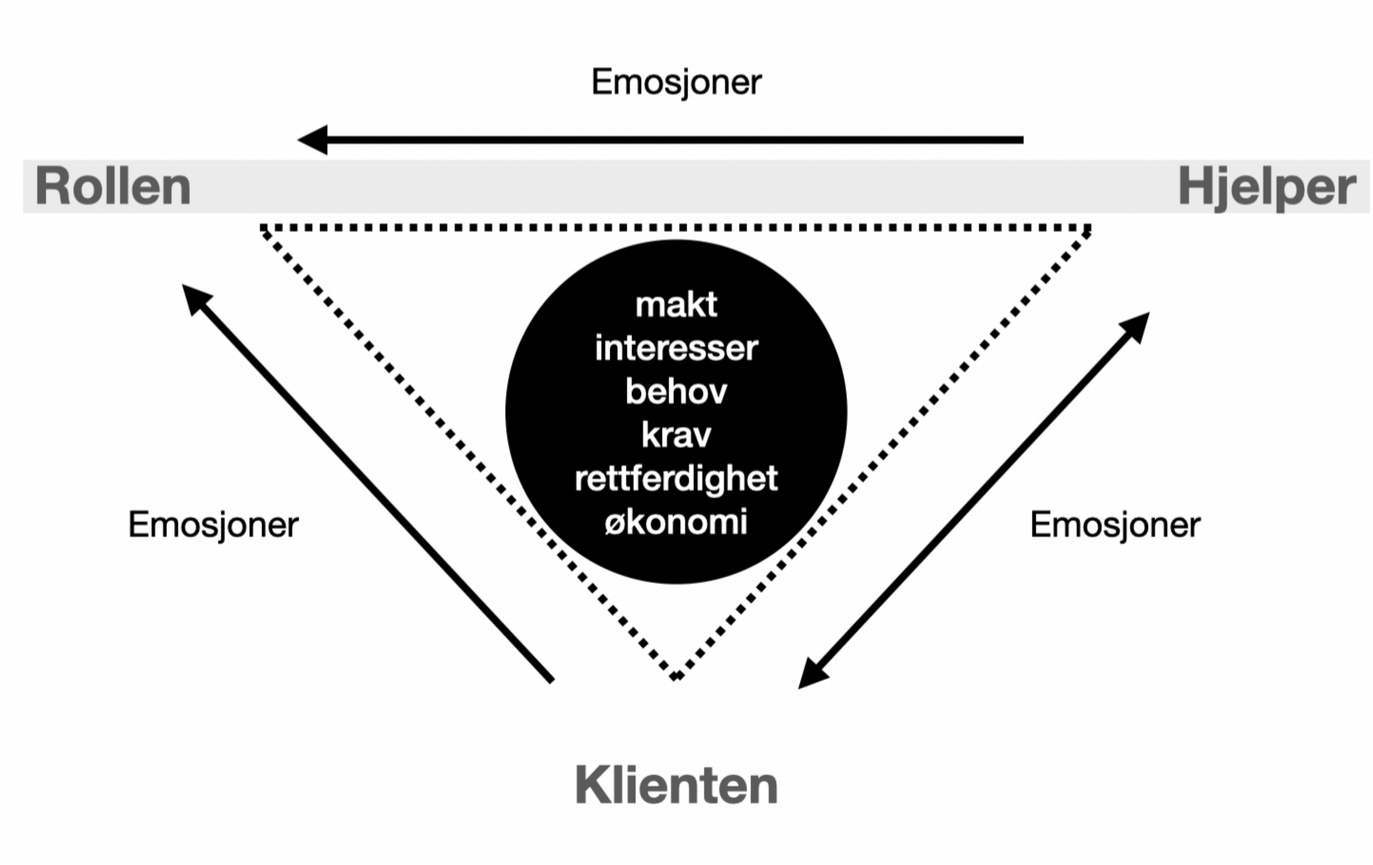
HMS og eksponering - blindsonen vi snakker lite om

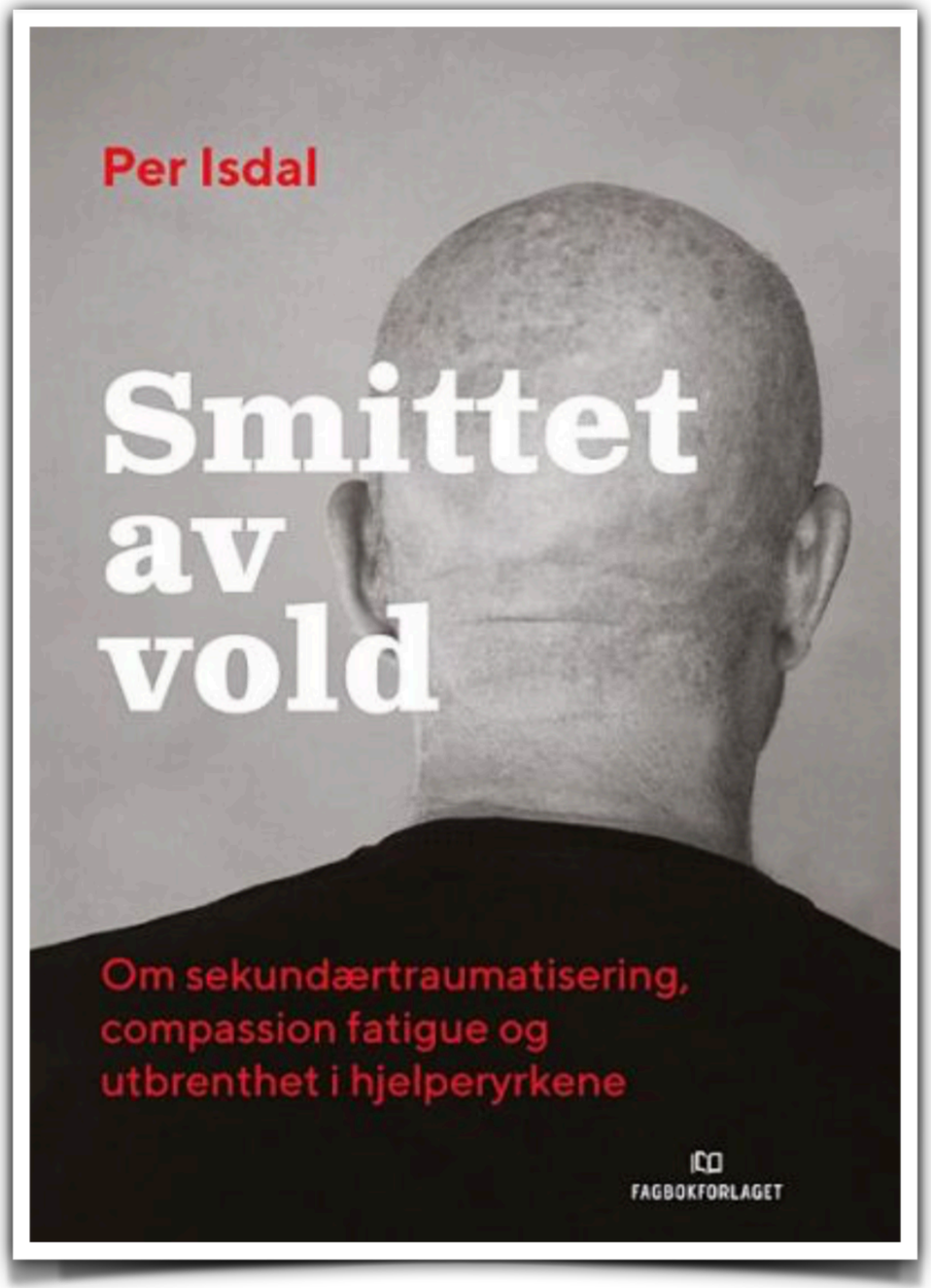
Arbeidshverdagen består av 1000-vis av følelser, både gode og vanskelige.

Til tross for lite forskning, vet vi en del om potensiell helseskadelig eksponering.,

Emosjonelt arbeid - vi vet mye

Risiko for emosjonelle belastninger og sykefravær oppstår i samspillet mellom rolle, hjelper og klient (folk)





Emosjonelt arbeid - vi vet mye

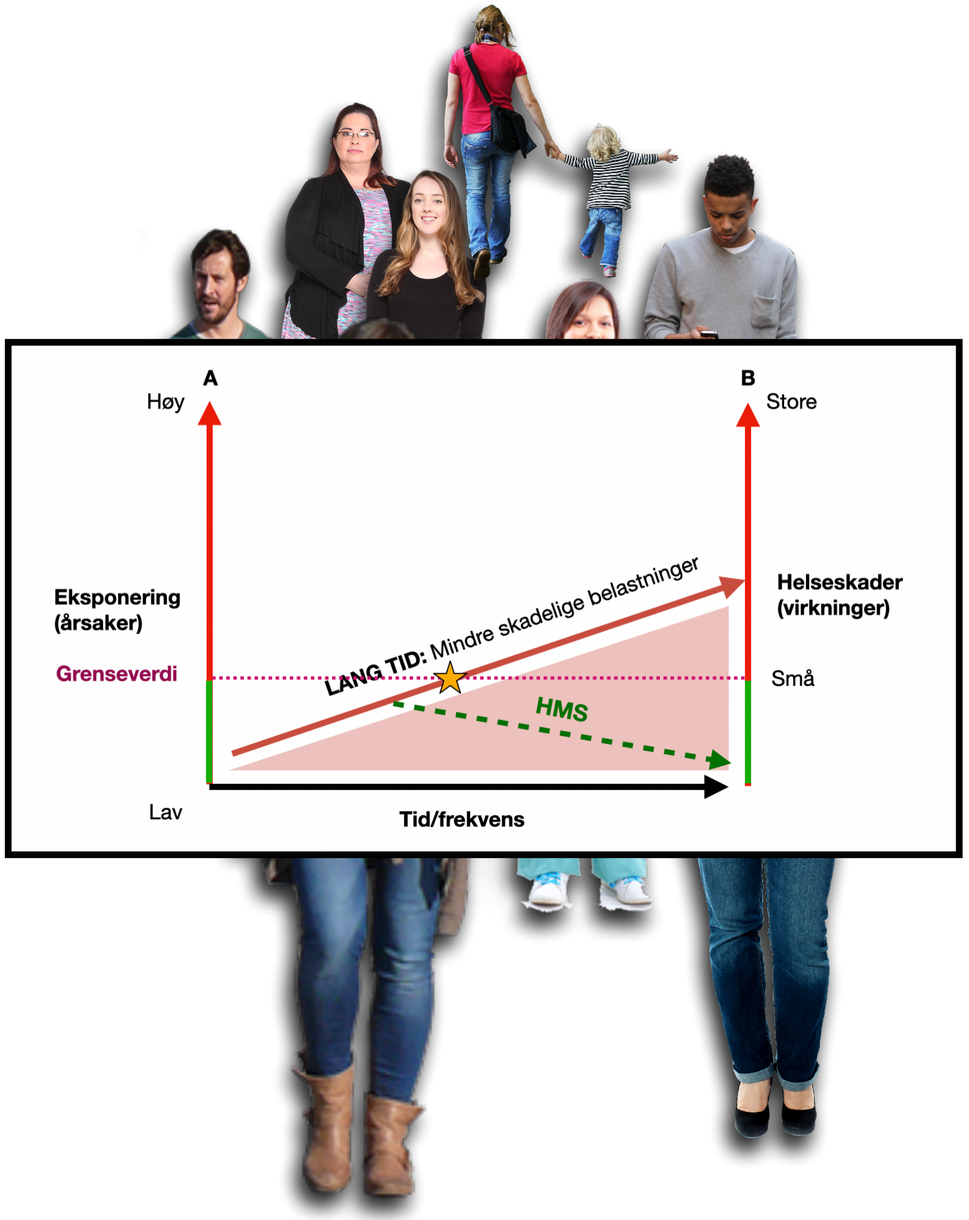
Risiko for emosjonelle belastninger og sykefravær oppstår i samspillet mellom rolle, hjelper og klient (folk)

Profesjonelle hjelpere kan bli satt i følgende situasjoner:

- Emosjonell dissonans (STAMI)
- Rollekonflikter (STAMI)
- Etiske dilemma (Ose/Busch)
- Årvåkenhetsbelastning (Ose/Busch)
- Utvikling av stress - lav kontroll, liten støtte og høye krav (Karasek)
- Vold, trusler, trakassering

Utfall

- Frykt for vold, trusler, trakassering (Ose/Busch)
- Skam (Ose/Busch)
- Psykiske plager som angst, depresjon og søvnlidelser
- Fysiske plager som muskel- og skjelettlidelser
- Compassion fatigue



Emosjonelt arbeid - vi vet mye

Akkumulert belastning

$$B_{it} = \sum_{t=t-x}^{T} (nb_{it}), \text{ der } nb_{it} = b_{it} - r_{it}$$

kan sammenlignes med et glass vin som fylles helt til det renner over.

Emosjonelle belastninger over tid

Vi vet at det er mulig å redusere fysiske og psykiske skadevirkninger hvis ansatte i emosjonelt arbeid får systematisk hjelp til å **regulere følelser - som følge av eksponering på jobb.**

Ladestasjoner og en ladende kultur

To metaforer som beskriver hvordan arbeidsgiver og arbeidsmiljøet kan drive med «psykologisk debriefing» som gjenopprettende psykologisk hjelp på lav terskel - tidlig innsats.

Ladestasjoner og den ladende kulturen skal virke forebyggende, lenge før grenseverdiene samlet sett brytes, enkeltvis og samlet.

Mennesker lades av mennesker

Foredrag Spekter 16.02.2022

Ladestasjoner

Ladestasjoner er fysiske eller digitale møteplasser, hvor individer, grupper eller hele kollegiet får mulighet til å regulere følelser som kommer som følge av jobb. Dette kan være systematisk: ***debriefing, defusing, veiledning eller samtaler om følelser.***

Ladende kultur

Kulturer som helt naturlig og hverdagslig, gir individet og kollektivet energi gjennom måten det samspilles på og samtales om jobbrelaterte følelser.

Systematisk HMS

Etabler ladestasjoner på jobb!

Arbeidsmiljøenheten i Trondheim kommune

etablerte i 2014 en lavterskel mestringstjenesten

Rapport om Akkurat no
https://innsyn.trondheim.kommune.no/motekalender/motedag/1003386390

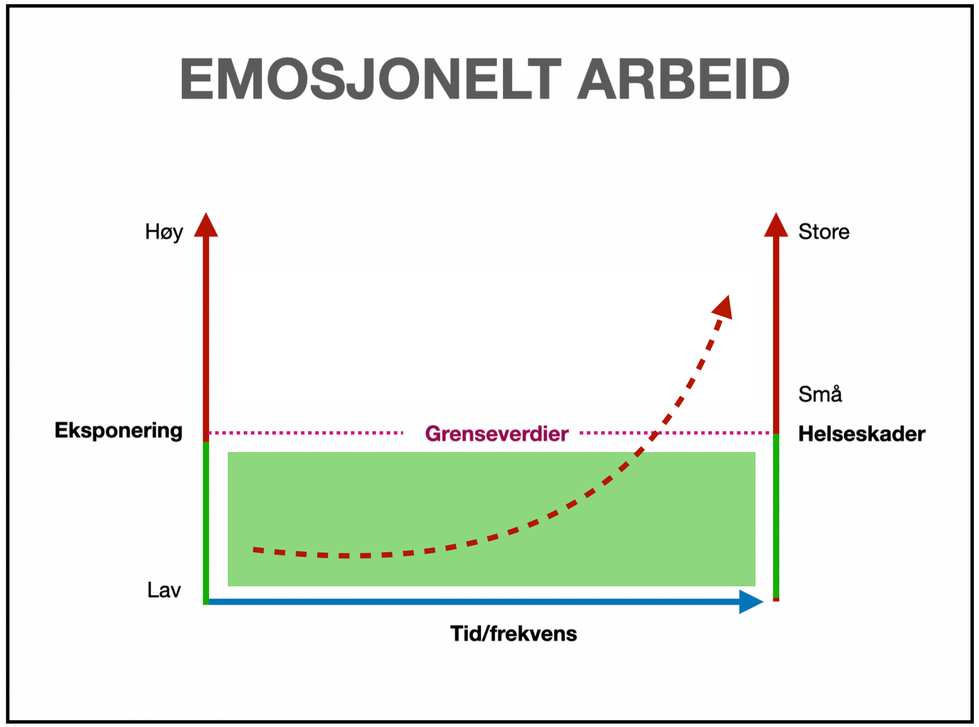
Akkurat no

Utviklingsprosjekt fra 2014 - 2018

- 1100 ansatte og ledere deltok
  - mestringssamtaler med Arbeidsmiljøenheten
  - kurs i stressmestring
- sykefraværet ble redusert med 1 prosentpoeng
- deltakeren svarte på omfattende spørreundersøkelser
  - før veiledning og kurs
  - umiddelbart etter deltakelse
  - tre mnd etter deltakelse
- resultatet fra analyser fra datafangsten ligger i en egen rapport

Arbeidsmiljøenheten i Trondheim kommune

etablerte i 2014 en lavterskel mestringstjenesten



Læring

I emosjonelt arbeid, når hver enkelt eksponering i hverdagen ligger

A. *under mulige grenseverdier*

B. *og det er fare for akkumulert belastning over tid,*

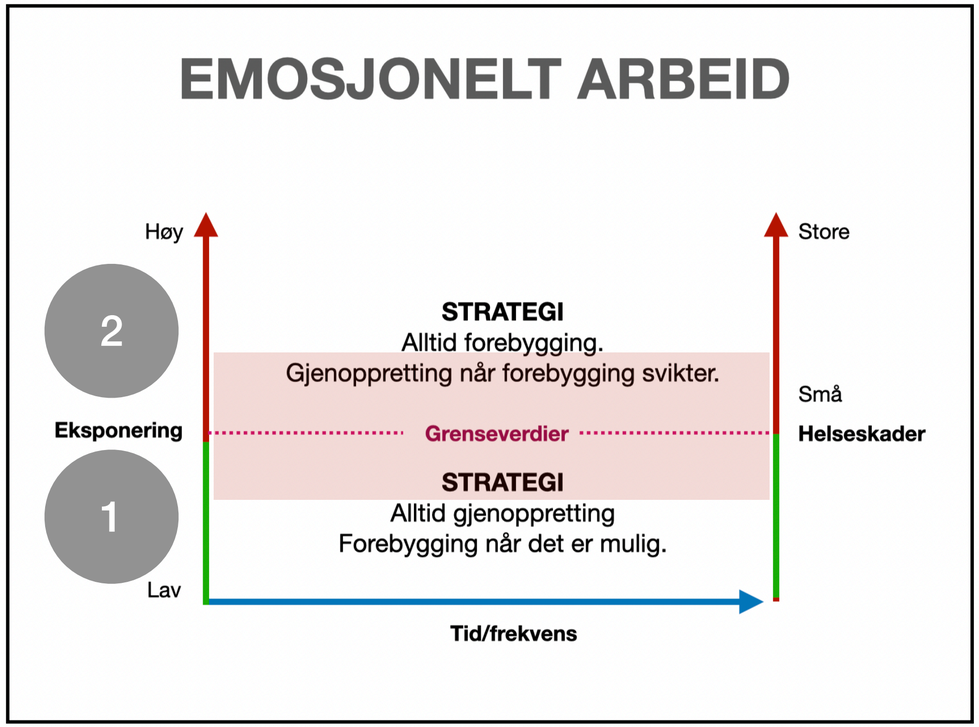
er det ofte svært vanskelig ***å forebygge (forhindre)***

Gjenoppretting (føre tilbake) *blir viktigere og mer hensiktsmessig enn forebygging.*

Denne forståelsen må ikke bli en sovepute for det nødvendige arbeidet med forebygging.

Arbeidsmiljøenheten i Trondheim kommune

etablerte i 2014 en lavterskel mestringstjenesten



Læring

I denne modellen forsøker jeg å vise at vi må ha to strategier

1. ***Eksponering under grenseverdier***

Alltid gjenoppretting, og forebygging når det er mulig

2. ***Eksponering over grenseverdier***

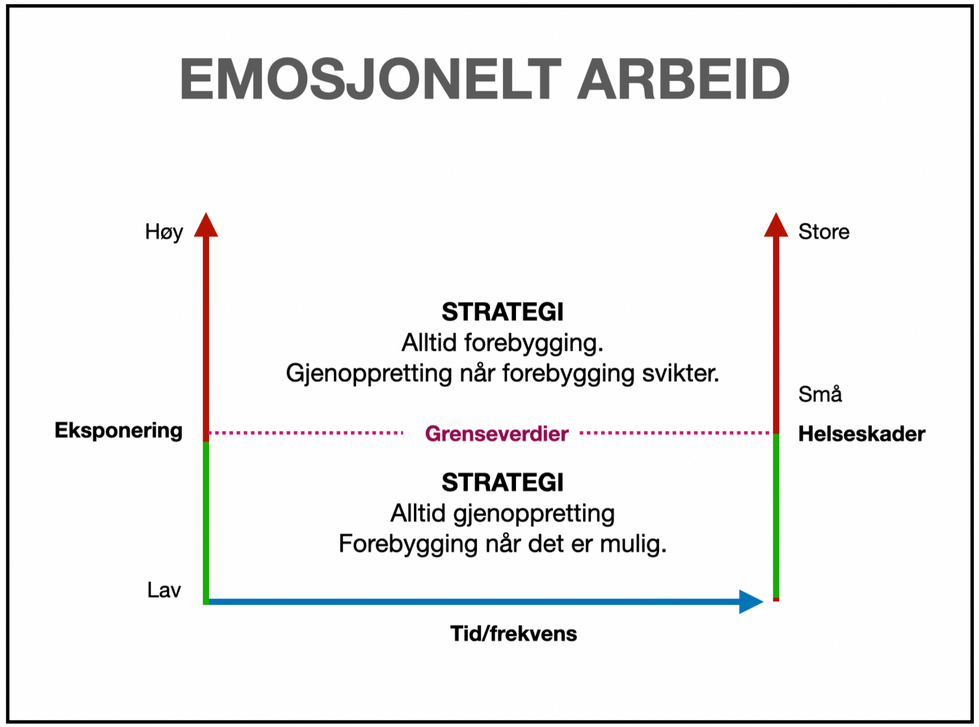
Alltid forebygging, og gjenoppretting når forebygging svikter

Uløste problemstillinger

I emosjonelt arbeid er det svært vanskelig å sette generelle og individuelle grenseverdier -fordi:

- Vi har ulik individuell psykologisk motstandskraft (resiliens)
- Emosjonelle belastninger er lite målbart
- Belastninger kan akkumulere over tid

Ladestasjoner og ladende kultur



Forebygging - over og under grenseverdier

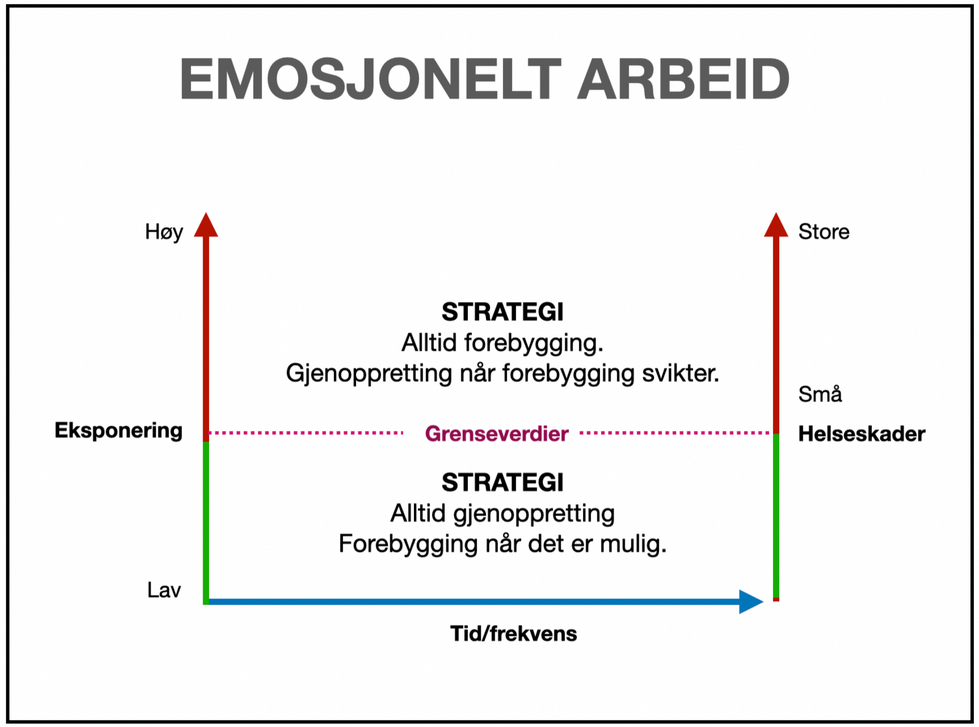
- Styrke individuell og kollektiv psykologisk motstandskraft (resiliens)
  - kurs i stressmestring
  - kompetanse i mindfullness/arena for mindfullness
  - kognitiv terapi/veiledning
  - systematisk kollegaveiledning

- Bygge en robust ladende kultur i kollegiet som ivaretar hverandre emosjonelt.

- Ved kjent høy risiko for vold og trusler om vold
  Førveiledning, økt bemanning, fluktveier, beredskap security, avlysing av situasjoner/møter etc.

- Ved kjent høy risiko for trakassering, trusler, konflikter ol
  Førveiledning, økt bemanning, beredskap

Ladestasjoner og ladende kultur



Gjenoppretting - over grenseverdier

- Etter vold og trusler om vold
  Debriefing og evt. behandling av fysiske skader

- Etter trakassering, trusler, konflikter ol)
  Debriefing

- Etter andre emosjonelt sterke hendelser
  Debriefing, defusing, veiledning, samtaler/refleksjon

Gjenoppretting - under grenseverdier

- Individuell/kollektiv veiledning - regulering av følelser
  - inngår i faste møter
  - egne møter, individuelt, grupper eller kollektivt
  - beredskap med lav terskel for ad hoc veiledning
  - nedtuning etter arbeidsdag og arbeidsuke
  - vernerunder om emosjonelle belastninger
  - medarbeidersamtaler om emosjonelle belastninger

Ladestasjoner

Noen eksempler om regulering av følelser på arbeid

Sykehjem

Lederen har alltid samtaler om følelser med ansatte som har en relasjon til avdøde. Samtalene er pålagt - kan ikke velges bort.

Barnevern

Leder har alltid førveiledning av ansatte som skal i Fylkesnemda, og det gjennomføres alltid etterveiledning - tema er følelser.

Sykehjem

Ved vaktskifte (rapporten). I tillegg til brukerperspektivet, samtales det også om individuelle følelser relatert til hendelser på vakt.

Barnehage

Ved dag eller ukeslutt, gjennomføres det en nedtuning på 10 min før dagen avsluttes. Problemstillnger og følelser på jobb legges igjen hvor de hører hjemme - på jobb.

NAV (bydel i Trondheim)

Har etablert et fast forum for kollegaveiledning. Refleksjon om følelser knyttet til situasjoner og hendelser på jobb.

VIKTIG

Husk at ladestasjoner må utvikles i en lokal kontekst - ut fra arbeidets egenart.

Tiltak må være tilpasset eksponering, risiko, kultur, organisering, systemer og økonomi.

Blind kopiering av løsninger vil sjelden virke, men det er viktig å la seg inspirere og lære av andre.

Mer om vernet, ladestasjoner, ladende kultur
og regulering av følelser må vi ta en annen gang.

TAKK FOR MEG