

# Integritet nytt begrepp i norsk arbeidsmiljølag

Arbetarskyddsmyndigheterna i Norden byggdes upp för att skydda arbetarna mot olyckor, farliga kemikalier och för långa arbetspass. Men hur fungerar skyddstillsynen när arbetsplatsen är ett rörligt mål? Under omställningar sker så mycket samtidigt att de anställdas integritet hotas.



*Tidspressen är den enskilda faktor som i störst grad hotar de anställdas integritet, säger inspektör på Arbeidstilsynet Ole Jacob Thomassen.*

- Allt fler arbetstagare upplever att de inte kan utföra sitt jobb utan att de tvingas kompromissa med de krav de själva ställer till hur arbetet ska utföras, säger Ole Jacob Thomassen, som är inspektör på Arbeidstilsynet i Østfold/Akershus i Norge.

- Vi har under den senaste par åren granskat hur omställningar genomförs i olika sorters verksamheter och hur det påverkar den psykosociala

arbetsmiljön. Det har handlat om den kommunala förvaltningen, sjukhus och högskolor. Granskningarna visar att frågan om integritet och arbetsmiljön är något som vi måste ta mycket allvarligt. De hälsomässiga konsekvenserna kan bli stora.

Att sjuksköterskor inte känner att de hinner med att ge den vård som behövs till patienten är lätt att förstå. TV-serier flimrar förbi i minnet där patienten rullas

genom en korridor med ett team skrikande läkare och sjuksköterskor runt sig. Men på en kommun? Vad är det som är så stressande där?

- Det är samma känsla av att det kommer in mer jobb än vad man hinner med. En handläggare kan ha en bunke med hundra ansökningar. Han eller hon vet att varje enskilt beslut får stor betydelse för den personens liv, men det finns inte tid för att göra jobbet grundligt nog.

- För handläggaren är det en stor psykisk belastning att veta att hans eller hennes beslut kan få fatala konsekvenser för den person det gäller.

Vid omställningar försvinner ofta en del av personalen. De som är tillbaka får mer att göra, samtidigt som de ska lära sig nya rutiner och delta på mängder av möten som upplevs som onödiga. Det blir en tidspress som äter upp de små hål i arbetsdagen som tidigare kunde lätta trycket något.

- Vårdpersonalen klagat över att de inte hinner följa patienten till toaletten. Men ofta har de inte tid till att gå dit själva heller, säger Ole Jacob Thomassen.

Integritet är ett nytt begrepp inom lagstiftningen om arbetarskydd. Men begreppet har funnits i lite olika former inom



*Tekst og foto: Björn Lindahl, Oslo*

den nordiska arbetsmiljöforskningen de senaste tio åren. Bland pionjärerna finns Arbetsmiljöinspektionen i Örebro, som redan 1998 började studera omställningar och hur det påverkade arbetsmiljön. De har lanserat begreppet ”frustration” i Sverige:

”Med frustration menar vi upplevelser och känslor som uppstår i organisationer med mer eller mindre självständigt agerande medarbetare. När naturliga drivkrafter mot ansvarstagande, engagemang och professionalitet hos den enskilde medarbetaren inte får utlopp, uppstår psykologiska och sociala reaktioner som vi menar på sikt är ohälsosamma och stöter ut människor. Frustration ska inte förväxlas med psykisk belastning som man kan komma tillrätta med genom återhämtning, stöd och avlastning”, heter det i skriften Från frustration till total utmattning. Forskningen sattes igång för att det visade sig att arbetsplatser och yrkesgrupper som tidigare haft låg sjukfrånvaro plötsligt toppade statistiken. Det var de erfarna, kunniga, engagerade medarbetarna – de som aldrig tidigare varit sjuka – som ”gick i väggen”.

I den nya arbetsmiljölagstiftningen som började gälla i Norge i januari 2006 finns för första gången ett avsnitt som handlar om integritet: ”Arbetet ska läggas till rätta så att arbetstagarens integritet och värdighet tillvaratas”, heter det. Det gör att arbetarskyddsmyndigheten kan gripa in i de fall där de anställda måste kompromissa så mycket med sitt eget samvete på jobbet att det skapar ohälsa. Arbeidstilsynet i Østfold/Akershus har genomfört flera kampanjer där de har fokuserat på konsekvenserna av omställningar. Genom kam-

panjerna har integritetsproblematiken blivit allt viktigare.

- Vi använder ett nytt arbetssätt, där vi inte bara talar med ledningen och skyddsombudet, utan har gruppsamtal med de anställda. Under sådana gruppsamtal är det väldigt vanligt att det sägs mycket om hur belastande det är att inte kunna utföra sina arbetsuppgifter tillräckligt väl, säger Ole Jacob Thomassen.

Det norska Arbeidsforskningsinstituttet har genomfört en rikstäckande kartläggning av arbetsförhållandena på norska sjukhus. Undersökningen visar att var fjärde arbetstagare upplevde att deras integritet i arbetet inte tillvaratogs. Enligt analysen som gjordes av undersökningen var det tre faktorer som upplevdes som viktiga för integriteten: socialt stöd från kollegor, känslan av att vara delaktig i de beslut som fattas och att bli respekterad som arbetstagare. I undersökningen visade det sig att 40 procent av de nästan 3 000 anställda på sjukhusen som utfrågades hade haft huvudvärk, trötthets- eller matthetskänslor utöver det vanliga, insomnings- eller sömnproblem, ångest, oro, nervositet, rastlöshet, depression, eller känt sig ledsna eller nedtryckta ett par gånger i veckan eller oftare.

Slutsatsen som Arbeidstilsynet drog efter att det genomfört sina kontroller på Østfold Sykehus var att hälsoföretagets system för att upptäcka och åtgärda hälsoskadlig tidspress inte är tillfredsställande. I ett brev till hälsoföretaget varslar Arbeidstilsynet därför att det kommer att kräva att sjukhuset kartlägger upplevelsen och orsakerna till tidspress och att det genomför nödvändiga åtgärder för att förbättra förhållandena.

- Tidspressen är den enskilda faktor som i störst grad hotar de anställdas integritet, därav kraven. Fortfarande är detta ett nytt område för Arbeidstilsynet. Vi måste utveckla åtgärder som på ett relevant sätt fångar upp problematiken omkring de anställdas integritet. Inte minst har vi en pedagogisk utmaning att visa hur viktig frågan är både för den enskilde, men lika mycket för verksamheten, om man ser det i ett längre perspektiv, säger Ole Jacob Thomassen.

- Det är tyvärr så att fokus på arbetsmiljön ofta minskar under omställningar, samtidigt som de psykosociala riskerna ökar. Därför är det viktigt att ledningen tar sitt ansvar för att tillvarata de anställdas integritet, samtidigt som de anställda har ett legitimt krav på att det sker. Vi kommer att kräva att arbetsmiljölagen följs på det området.