# Forklaring på arbeidsmiljøfaktorene som MUST kartlegger

**I denne oversikten finner du forklaring på noen av faktorene som MUST stiller spørsmål om.**

## Arbeid-privatliv-balanse

En relativt ny kunnskapsoppsummering av forskning på sammenhengen mellom arbeid–familie-ubalanse og helse konkluderer med at det er en mulig sammenheng mellom arbeid–-familie-konflikt og økt risiko for dårlig psykisk helse, dårligere selvrapportert helse, og søvnproblemer. Om lag 15 prosent av alle sysselsatte opplever at kravene på jobben går utover privatlivet nokså ofte eller svært ofte (STAMI 2021).

Lange arbeidsuker som, i forskningslitteraturen ofte er definert som 55 timer eller mer per uke, er relatert til en mulig økt risiko for å utvikle depressive symptomer og en sannsynlig forhøyet risiko for hjerte- og karsykdom og slag.

## Jobbkontroll

Jobbkontroll handler om grad av selvbestemmelse eller autonomi i jobbsammenheng, for eksempel hvilke muligheter man har til å planlegge hvordan eller når jobben skal utføres. Flere kunnskapsgjennomganger konkluderer at jobbkontroll er en viktig arbeidsmiljøfaktor som har betydning for helse og arbeidsevne. I studier av den norske yrkesbefolkningen finner man støtte for at lav kontroll øker risikoen for både ryggsmerter og psykiske plager. Motsatt er det studier som viser at ansatte som opplever at de har kontroll over beslutninger om eget arbeid har en lavere risiko for muskelsmerter og psykiske plager.

## Konflikt

Konflikter på arbeidsplassen er et sammensatt fenomen. Oppgaveorienterte konflikter kan handle om grader av uenighet knyttet til prioriteringer, planlegging og gjennomføring av oppgaver, mens personkonflikter kan handle om personkjemi og ulike verdisyn. Ulike typer konflikter kan ha både positive og negative virkninger. Positive virkninger, for eksempel at et prosjekt oppnår bedre resultater på grunn av konstruktive konflikter i prosjektgruppen, må veies opp mot negative virkninger. Forutsetningene for at en konflikt skal få positive virkninger er at den er oppgaveorientert, av moderat intensitet og involverer personer som er trygge på hverandre. Når disse forutsetningene ikke er til stede vil konflikter i større grad kunne medføre negative konsekvenser for den enkelte ansatte. En nyere studie av den norske yrkesbefolkningen viste at ansatte som opplever ubehagelig konflikter, har større risiko for å utvikle psykiske plager over tid.

## Krav – mengde

Jobbkrav forbindes ofte med å ha mye å gjøre, og slike kvantitative krav er utbredt. I alt oppgir 61 prosent av norske sysselsatte høye kvantitative krav, og dette har vært stabilt de siste ti årene. Å ha mye å gjøre på jobb kan oppleves både utviklende og motiverende. Hvorvidt kravene oppleves belastende, påvirkes blant annet av grad av jobbkontroll, for eksempel om man har muligheter til å styre arbeidsmengden og ta pauser eller variere mellom ulike arbeidsoppgaver. Forskning viser også at en arbeidssituasjon der man har begrensede muligheter til å styre egen arbeidshverdag samtidig som man eksponeres for høye kvantitative jobbkrav, kan øke risikoen for en rekke helseplager, sykefravær og arbeidsuførhet.

## Kvalitativ jobbusikkerhet

Mange ansatte opplever hyppige endringer i arbeidshverdagen. Endringene kan være et resultat av omorganisering, nedbemanning eller innføring av ny teknologi. De fleste av oss har behov for en viss forutsigbarhet, og dersom vi opplever et plutselig brudd i forventningene på jobb, kan dette utløse stress, usikkerhet og utrygghet.

## Mobbing og seksuell trakassering

Mobbing på arbeidsplassen er i forskningslitteraturen ofte definert som en situasjon der en ansatt blir systematisk trakassert eller dårlig behandlet over lengre tid, for eksempel i form av plaging og ubehagelig erting. Et vanlig tilleggskriterium for å definere dette som mobbing er også at personen opplever det som vanskelig å forsvare seg mot trakasseringen. I systematisk kunnskapsgjennomganger er det vist at mobbing er forbundet med lavere tilfredshet og engasjement i jobben, økt risiko for å utvikle symptomer på angst og depresjon, søvnproblemer og høyere risiko for lengre sykefravær. Med økt digitalisering på arbeidsplassen vil mobbingen kunne ta andre former enn tidligere.

Betydningen negative sosiale handlinger på arbeidsplassen har for ansattes psykiske helse og sykefravær, er nylig belyst i to vitenskapelige publikasjoner fra STAMI, som baserer seg på representative data om yrkesbefolkningen. Den første studien viste en klar sammenheng mellom uønsket seksuell oppmerksomhet, mobbing og ubehagelige konflikter på arbeidsplassen og økt risiko for å utvikle symptomer på psykiske plager over tid.

[*Arbeidstilsynet*](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/) *definerer trakassering som når**en person blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing eller sårende fleiping og erting. Arbeidstilsynet definerer* [*mobbing*](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/mobbing/) *som i tillegg systematisk og gjentakende.*

*Domstolene sier at det kan være forskjell på hva som subjektivt oppleves som krenkende, men som objektivt anses som saklig, rettmessig eller påregnelig i arbeidslivet (Rt 1997 side 786 Falkendommen og Rt 2004 side 1844 Neradommen).*

## Rolleforventninger - rolleklarhet og rollekonflikt

Rollekonflikt handler om å møte forskjellige krav i arbeidet som ikke lar seg forene med hverandre. Det kan være krav som stilles fra ledelsen, eller krav som kommer fra egen samvittighet. Det kan også innebære at man mangler ressurser for å utføre arbeidsoppgaven man er satt til. Flere studier fra STAMI har vist betydningen av rollekonflikter for helseplager og sykefravær blant norske arbeidstakere.

## Sosial støtte og klima

Godt sosialt samspill kan bidra til motivasjon, engasjement og produktivitet på arbeidsplassen. Sosial støtte er antakelig det mest studerte aspektet ved det sosiale samspillet som foregår på arbeidsplassen, og handler om at man får nødvendig støtte til å utføre arbeidet.

Forskningslitteraturen viser at ansatte som rapporterer høy sosial støtte, opplever mindre søvnforstyrrelser og er mindre utsatt for å oppleve psykisk utmattelse. Motsatt finner man at et dårlig sosialt klima på arbeidsplassen kan bidra til å øke risikofaktorene for psykiske plager.

# Spørsmål i MUST som skal benyttes til forskning

Til STAMIs forskningsvirksomhet har MUST også noen spørsmål om smerter, psykisk helse og arbeidsevne. I rapportene som sendes til virksomhetene vil svar på disse spørsmålene kun sees i korrelasjons-forklaringer.

## Plager: smerter (hode, nakke og rygg)

Arbeidsplasser som kjennetegnes av uheldige organisatoriske og psykososiale forhold kan bidra til å øke risikoen for at ansatte utvikler forskjellige helsemessige plager. Dersom forhold på arbeidsplassen har betydning for at plagene oppstår eller vedvarer, er det viktig å forsøke å finne ut av dette.

Muskel- og skjelettplager er utbredt i yrkesbefolkningen og har stor betydning for sykefraværet og frafallet fra arbeidslivet. Både mekaniske og psykososiale arbeidsmiljøforhold kan ha betydning for utviklingen og forverringen av slike plager.

## Psykiske plager

En kunnskapsgjennomgang av studier fram til midten av 2016 viste at en rekke organisatoriske og psykososiale faktorer kan settes i sammenheng med økt risiko for psykiske plager og lidelser. I en oppfølgingsstudie fant man støtte for at opplevd rollekonflikt, høye emosjonelle krav, lav selvbestemmelse, mobbing/trakassering og jobbusikkerhet ga økt risiko for psykiske plager. Om lag en fjerdedel av plagene blant de sysselsatte kunne tilskrives disse risikofaktorene i arbeidsmiljøet. I en annen stor norsk oppfølgingsstudie var den mest robuste risikofaktoren for psykiske plager opplevd rollekonflikt, mens lederstøtte, rettferdig lederskap og positive utfordringer i jobben var de mest robuste beskyttelsesfaktorene.