Arbeidsmiljøsenteret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

Psykososialt arbeid i mannsdominerte bedrifter.

Ansvar, organisering og gjennomføring

Paul Smines · Arbeidsmiljøsenteret

Paul Smines

- Senior konsulent i Arbeidsmiljøsenteret

Arbeidsmiljøsenteret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE



Verneombudets lovfestede rolle og ansvar

- Skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker om arbeidsmiljøet
- Skal påse at psykososiale forhold følges opp — ikke bare fysiske farer
- Rett til å stanse farlig arbeid, rett til opplæring og informasjon
- → Ansvaret er reelt og lovfestet — ikke en uformell tillitsrolle



Roller og ansvarsfordeling om bord

- Rederiet/skipsføreren: det formelle arbeidsgiveransvaret
- Verneombudet: kontrollerer, varsler, representerer mannskapet
- Verne- og miljøutvalget: samler partene, behandler saker i fellesskap
- Den enkelte ansatte: plikt til å medvirke, rett til å si ifra
- → Uklare roller er selv en arbeidsmiljørisiko — avklar dem først



Deres rolle er avgjørende

- Sjøfart: isolert, tett, døgnkontinuerlig, mannsdominert
- Godt psykososialt arbeidsmiljø kommer ikke av seg selv om bord
- Dere er nærmest kulturen — og har mandatet til å endre den



Utfordringen: kollega og verneombud samtidig

- STAMI: rollekonflikt er blant de mest betydningsfulle risikofaktorene for sykefravær
- De tre STAMI-faktorene: rollekonflikt, emosjonelle krav, lite støttende lederskap
- Dere skal representere mannskapet — og bo tett med akkurat dem
- Løsning: avklar rollen eksplisitt med mannskapet på forhånd, ikke underveis
- → Rolleklarhet beskytter både dere og de andre om bord

Hvorfor er dette ekstra krevende til sjøs?

- Jobb og fritid på samme sted — ingen «reset»
- Avskåret fra hjemmet og andre miljøer som kunne utfordret normene
- Fysisk krevende forhold + fatigue tapper den psykiske reserven
- 1 av 4 sjøfolk har sovnet på vakt (ITF-forskning)
- → Derfor må arbeidet være mer systematisk enn på en landjobb



- **Maskuline normer og «stå i det»-kultur**

- I mange maritime miljøer eksisterer fortsatt en kultur hvor man:

- Skal være robust
- Ikke klage
- Løse problemer selv

- Dette kan gjøre det vanskelig å be om hjelp når belastningene blir for store.



- Når vi snakker om menn som arbeider på båt eller skip over lange perioder, er det ofte en kombinasjon av arbeidsforhold, kultur og livssituasjon som skaper psykososiale utfordringer.

- Forskning på sjøfolk viser at isolasjon, lange fraværsperioder fra familie og høyt arbeidspress er blant de viktigste risikofaktorene.



- **Hva ser vi ofte hos menn**?

- «Jeg er bare sliten»
- «Det går fint»
- «Det er mye å gjøre»

- Som kan lede til:
- Økt irritasjon
- Mer konflikt
- Taushet og tilbaketrekning



- **Bak slike utsagn kan det ligge:**

- Savn
- Ensomhet
- Stress
- Bekymring for familien hjemme
- Opplevelse av utilstrekkelighet





Hva gjør en samtale vanskelig — og hva skjer i kroppen?

- Gottman & Levenson (1986): hjertefrekvens over 100 → hjernen «går offline»
- «Flooding» — 85 % av dem som stenger helt av i konflikt, er menn
- Stillhet/avvisning er da ikke likegyldighet — det er fysiologisk overbelastning
- Reaksjonen krever ca. 20 minutter å roe seg — press ikke videre der og da
- → Tilby en pause, kom tilbake til samtalen senere — ikke tolk stillhet som avvisning

Michel Eyquem de Montaigne
1533-1592
«Essayet far»

“I sannhetens navn må det også sies at kvinner flest ikke er tilstrekkelig utrustet til et høyere åndelig fellesskap, deres sjel har ikke den nødvendige motstandskraft til å tåle trykket av en så stram knute,”

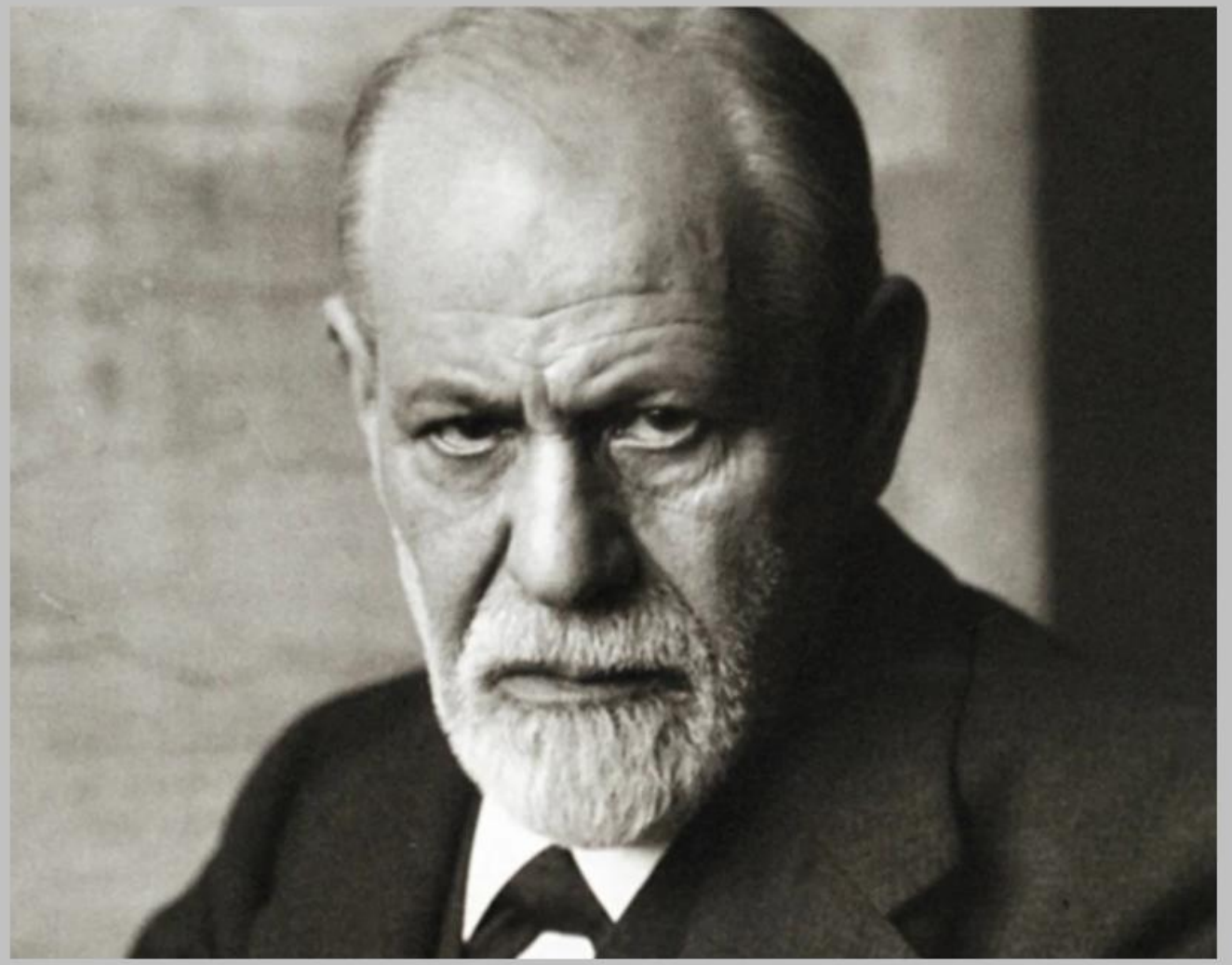






1856 – 1939

Grunnleggeren av den psykodynamiske teorien og psykoanalysen



Hva skjer med oss i grupper?

- Behov for å vise sårbarhet — stenges lett ute i rene mannsmiljøer
- Usynlig hierarki: hvem tåler mest?
- «Pluralistic ignorance» — alle tause, ingen liker det egentlig
- Menn overrepresentert i selvmord (FHI) og arbeidsulykker (SSB)
- → Ikke fordi menn er «sånn» — fordi kulturen mangler korrigering



KONFLIKTTRAPPEN

Friedrich Glasl

Modellen viser hvordan konflikter kan eskalere trinn for trinn – fra uenighet til fiendskap og destruksjon.

Jo høyere opp i trappen, jo vanskeligere er det å snu utviklingen.

Tidlig innsats gir **de beste løsningene!**



DESTRUKSJON
Trinn 7–9

FIENDSKAP
Trinn 4–6

UENIGHET
Trinn 1–3

HUSK

Konflikter er naturlige. Det handler ikke om å unngå dem, men om å håndtere dem på et tidlig trinn.

- God kommunikasjon
- Respekt og lytting
- Fokus på løsninger

• Hva hjelper?

- Forskning og erfaring peker på noen viktige beskyttelsesfaktorer:

- Godt kameratskap om bord
- Psykologisk trygghet i arbeidsmiljøet
- Ledere som spør og lytter
- Regelmessig kontakt med familien
- Tilstrekkelig hvile og fritid
- En kultur hvor det er akseptabelt å snakke om hvordan man har det



- Systematisk arbeid = suksess!



Fremgangsmåte:

- 1. Kartlegg — spør systematisk, ikke bare når noe går galt
- 2. Risikovurder — hvilke psykososiale forhold utgjør størst risiko?
- 3. Sett inn tiltak — konkrete, tidfestede, med en ansvarlig
- 4. Følg opp og evaluer — virket tiltaket, eller må dere justere?
- → Samme hjul som for fysisk HMS-arbeid — rettet mot det psykososiale



Verktøy dere allerede har

- Utvid vernerunden — også trivsel og samarbeidsklima, ikke bare utstyr
- Bruk verne- og miljøutvalget aktivt — ikke bare når noe har gått galt
- STAMIs «En bra dag på jobb» — gratis, forskningsbasert kartleggingsverktøy
- Dokumenter avvik og funn skriftlig — et glemt avvik hjelper ingen
- → Dere skal ikke stå alene med dette ansvaret



Møteplasser: både i gruppe og enkeltvis

- STAMI: kombiner faste gruppemøter og en-til-en-samtaler — ikke enten-eller
- Gruppe: bygger vi-følelse, avdekker mønstre flere kjenner igjen
- Enkeltvis: gir rom for det som er for personlig å si i plenum
- Uformelle arenaer (messa) betyr like mye som formelle møter
- → Bruk begge — de dekker ulike behov, ikke det samme behovet



Snakk sammen — men gjør det på mannfolks premisser

- Menn snakker ofte bedre «skulder ved skulder» enn ansikt til ansikt
- Ta den vanskelige samtalen mens dere reparerer noe eller står vakt sammen
- Still ekte spørsmål — «hvordan har du det, egentlig?»
- Du skal tørre å si ifra, og tåle å ta imot
- → Ikke innkall til kontoret — gå en runde sammen i stedet



Selvhjelpsgruppeprinsipper i møter ombord

- Likeverd — ingen rang i rommet, alle tar ansvar for samtalen
- Faste, forutsigbare rammer — samme tid, samme sted, hver gang
- Lytt uten å gi råd med en gang — la folk snakke fra «jeg»
- ikke fikse
- Det som sies i rommet, blir i rommet
- → Noen fasiliterer uten å dominere — ikke en sjef, en tilrettelegger



Sjekkliste å ta med hjem

- Avklar roller og ansvar om bord — også dobbeltrollen din!
- Kartlegg, risikovurder, sett inn tiltak, følg opp — systematisk
- Bruk vernerunden, verne-/miljøutvalget og dokumentasjonen aktivt
- Snakk sammen. Lag møteplasser. Lag avtaler, sammen.

Takk for meg.