

## VELFERD PÅ ARBEIDSPLASSEN: Å SKAPE ET POSITIVT ARBEIDSMILJØ

### INNLEDNING

Velferd på arbeidsplassen blir stadig viktigere for både ansatte og arbeidsgivere over hele Europa. Det finnes flere måter å definere dette begrepet på. En av de nyttige definisjonene som benyttes i EU, anerkjenner at velferd er "et samlebegrep som betegner arbeidstakernes livskvalitet, herunder helse- og sikkerhetsaspekter (HMS), og kan være en avgjørende faktor for produktiviteten både til den enkelte, bedriften og samfunnet" (1). Arbeidslivet er i kontinuerlig endring, og velferd på arbeidsplassen blir stadig viktigere. Økende migrasjon (særlig fra mindre utviklede land til mer utviklede land), globalisering, utvikling av ny teknologi, overgangen fra en produksjonsbasert til en mer tjenestebasert økonomi, en aldrende arbeidsstyrke og befolkning, økt kvinneandel i arbeidslivet og endrede arbeidsmønstre er alle faktorer som påvirker arbeidstakerne, og som gjør at psykososiale risikoer på arbeidsplassen får stadig større betydning. Det er viktig å holde de ansatte friske og sunne slik at de kan stå lenger i arbeid og dermed påvirke noen av faktorene nevnt over, for eksempel en aldrende arbeidsstyrke. HMS handler om de ansattes helse og sikkerhet. Selv om helseaspektet er like relevant som sikkerhetsaspektet når det gjelder å sikre velferd på arbeidsplassen, er det ikke uvanlig at dette ikke gjenspeiler seg i organisasjonenes politikk.

### UNDERSØKELSE AV BEGREPET "VELFERD PÅ ARBEIDSPLASSEN" I EU

Gitt de mange ulike måtene å tolke begrepet velferd på arbeidsplassen på, ble det gjennomført en spørreundersøkelse med åpne spørsmål i flere land i Europa for å kartlegge deres tolkning av begrepet, og for å undersøke om det finnes likheter landene imellom. Denne undersøkelsen viste at

- Mange land ikke har en offisiell definisjon av begrepet
  - bare litt over en tredel av respondentene oppga at landet deres hadde en offisiell definisjon av begrepet,
- Tolkningen varierte landene imellom, med hele 11 ulike måter å beskrive velferd på arbeidsplassen på
  - ingen av begrepene var unike for det enkelte land, og de vanligste begrepene var
    - jobbtilfredshet
    - gode/rettferdige arbeidsforhold
    - økt kvalitet på arbeidet
    - bedre helse på arbeidsplassen
- I all hovedsak omfattet begrepet fysisk og psykisk velferd, psykososiale forhold og arbeidsmiljøet
  - fokuset på en bestemt faktor varierte landene imellom, slik at mens Hellas i større grad fokuserte på fysisk velferd, var det i Litauen et sterkere fokus på sosial velferd
- Det var forskjeller i omfanget av velferd på arbeidsplassen landene imellom

<sup>1</sup> Schulte, P. & Vainio, H., "Well-being at work: Overview and perspective", *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, bind 36, nr. 5, 2010, s. 422–429.

- det var større fokus på helsefremmende arbeid, psykososiale forhold, muskel- og skjelettlidelser og helseovervåking
- det var mindre fokus på tilbakevending til arbeidslivet, opplæring og likeverdighet
- Følgende utfordringer for velferd på arbeidsplassen var felles for alle landene
  - sosiale problemer og stress grunnet finanskrisen
  - å holde trykket oppe i dårlige økonomiske tider
  - dårlig helse i befolkningen generelt
  - å få alle aktørene til å samarbeide
  - å involvere små og mellomstore bedrifter på en effektiv måte
  - å gjøre helsepersonell mer bevisst på at arbeid har en helbredende virkning
  - å gjennomføre erfaringsutveksling
  - å bedre folks forståelse av velferd på arbeidsplassen
- Alle respondentene oppga at det var innført lovgivning som gjaldt noen av elementene i begrepet velferd på arbeidsplassen,
- Alle respondentene oppga at det var innført en strategi for velferd på arbeidsplassen
- Alle respondentene oppga at deres respektive land var engasjert i et bredt spekter av aktiviteter for å fremme velferd på arbeidsplassen, herunder
  - veiledning innenfor helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen og en sunn livsstil, et sunt kosthold, fysisk aktivitet/trening (f.eks. sykle til jobben-kampanjer), røykfrikampanjer, forebygging av alkohol- og narkotikabruk, fremming av mental helse og støtte i forbindelse med tilbakevending til arbeidslivet, helseundersøkelser som synsprøver, tidlig påvisning av grønn stær og kreftscreening)
  - fremming av en "familievennlig politikk", for eksempel retningslinjer for arbeidstid (fleksitid, fjernarbeid, fremme en kultur som ikke oppmuntrer til overtidsarbeid), som tar sikte på å sikre en hensiktsmessig balanse mellom arbeid og fritid
  - aktiviteter som fremmes på nasjonalt, regionalt eller lokalt plan og/eller innenfor den enkelte bransje, blir ofte støttet og/eller utføres av bedriftshelsetjenester
  - organiseringen av aktiviteter i bedriftene, særlig i store og multinasjonale bedrifter som bruker egne strategier, retningslinjer og programmer for helsefremmende arbeid, velferd i arbeidslivet og samfunnsansvar i næringslivet.
- Disse resultatene viser at begrepet velferd på arbeidsplassen har mange ulike betydninger i Europa, både innenfor den enkelte organisasjon og det enkelte land og mellom de ulike organisasjonene og landene. Dette kan skyldes kulturelle og samfunnsmessige prosesser og begrensninger og også hvordan begrepet har utviklet seg over tid. Det kan imidlertid være nyttig å merke seg at enkelte forskere og aktører foretrekker en enkel tilnærming til begrepet, for eksempel ved å fokusere på arbeidstakernes psykiske velferd alene, mens andre igjen, gjerne aktører på internasjonalt plan, mener at begrepet er mangefasettert og omfatter både arbeidsrelaterte og personlige faktorer. Uansett hvordan begrepet tolkes, vil enhver vurdering være nyttig for å forstå og "forbedre" det.

## VEIEN VIDERE

Denne forskningen viser at begrepet ikke har samme innhold i alle landene. Tidligere forskning på dette området har erkjent at begrepet "velferd på arbeidsplassen" som regel ikke bare er dårlig definert, men at mange av faktorene som det vurderes på grunnlag av, mangler en konsekvent og allment akseptert definisjon. Med tanke på veien videre i Europa kan det være nyttig å

- erkjenne at begrepet er dynamisk og i kontinuerlig forandring,
- ta sikte på en helhetlig tilnærming når begrepet skal fremmes,
- fremme konsekvent måling av velferd på arbeidsplassen,

- ta hensyn til behovene til og begrensningene i små og mellomstore bedrifter i alle tilnærminger, og
- erkjenne at det finnes språklige, kulturelle og nasjonale forskjeller.

## EKSEMPLER

Under tar vi et nærmere blikk på organisasjoner i Europa som tar tak i velferd på arbeidsplassen, samt noen av initiativene på området. Det første eksemplet er fra Nederland og handler om bruken av begrepet "vitalitet". De øvrige initiativene er fra en samling case-studier om velferd på arbeidsplassen som Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA) ga ut i 2012.

### ▪ Vitalitetspakke og en handlingsplan for sunne bedrifter (2012–2014)

**Nederlandske myndigheter** har som mål å sikre at folk kan fortsette å arbeide inntil pensjonsalderen på en sunn, livskraftig og produktiv måte, og dette kaller de "vitalitetspakken". Et annet initiativ er handlingsplanen "Sunn bedrifter", som sosial- og arbeidsdepartementet har utarbeidet sammen med helse-, velferds- og idrettsdepartementet, med mål om å fremme *vitalitet og helse*. Det fokuseres på å støtte små og mellomstore bedrifter i å forbedre arbeidsvilkårene og fremme en sunn livsstil.

### ▪ En helhetlig tilnærming

**Osram i Tsjekkia** har utviklet en *helhetlig og omfattende tilnærming til velferd* for de ansatte gjennom flere tiltak. Tilnærmingen fokuserer på kompetanseutvikling og forbedringer innenfor helse og velferd og tar sikte på å forbedre kvaliteten på arbeidet. Strategien har hatt en positiv innvirkning på gjennomtrekken av ansatte. Osram tar også hensyn til balansen mellom arbeid og fritid for å støtte medlemmer av samme familie som arbeider hos Osram (f.eks. gjennom fleksitid/skiftarbeid, støtte til transport til arbeidet). Bedriften har også gjennomført helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen.

### ▪ Fremming av helse og sikkerhet

**Forsikringssselskapet VÍS på Island** fremmer aktivt *initiativer innenfor helse og sikkerhet* i sine driftsprosesser. Dette oppmuntres ved at det ansføres til *god kommunikasjon og tilrettelegging for en god balanse mellom arbeid og fritid og et meningsfylt arbeid*. Med tanke på velferd har VÍS et særlig fokus på kommunikasjon: mellom de ansatte, mellom ledelsen og de ansatte og mellom kunder og ansatte. I den årlige medarbeiderundersøkelsen kan de ansatte si sin mening om konkrete tiltak for å fremme velferd. Ledere kan gjøre forbedringer på grunnlag av resultatene fra medarbeiderundersøkelsene og ha møter med de ansatte for å drøfte resultatene. Regelmessige sosiale arrangementer for de ansatte (med familier) bidrar også til økt kommunikasjon og bedre lagånd. Det finnes ordninger for deltidsarbeid og fleksitid samt gratis rådgivningstjenester. Når det gjelder videreutdanning vektlegges livslang læring og faglig utvikling. Bedriften har gjennomført flere helsefremmende tiltak, blant annet innen ergonomi, og fokus har vært rettet mot inneklimate, kontormøbler og støy. Videre ble retningslinjene for potensielle nødsituasjoner (brann, vold, vulkanutbrudd, influensa) oppdatert og delt ut.

### ▪ Fokus på psykososial velferd

**Omnitel i Litauen** legger stor vekt på dialog med de ansatte, drøfting av selskapets mål og verdier og deltakelse i beslutningstaking. Omnitel har innført ulike tiltak for å bedre kommunikasjonen med de ansatte. Bedriften har forsøkt å etablere et familievennlig miljø og har utarbeidet initiativer for å hjelpe de ansatte med å finne den rette balansen mellom arbeid og fritid. Omnitel har som mål å gi sine ansatte mulighet for *gode levekår*. Et av nøkkeltiltakene er at hver enkelt ansatt får en velferdspakke. Ettersom Omnitel legger stor vekt på kunnskap og faglig dyktighet, *fokuserer bedriften på kontinuerlig kompetanseutvikling for de ansatte*.

## YTTERLIGERE INFORMASJON

Hele rapporten (på engelsk) kan lastes ned fra byråets nettsted på:

[https://osha.europa.eu/no/publications/literature\\_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/view](https://osha.europa.eu/no/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/view)

Mer informasjon fra EU-OSHA om Helsefremmende arbeidsplasser er tilgjengelig på:

<https://osha.europa.eu/no/topics/whp>