

Always Safe

Q4 2025

Helse og
arbeidsmiljø

Overordnet
Kvartalsrapport



Q4 2025 Helse og arbeidsmiljø

Målet med læringspakken er å fremme god helse gjennom et langt arbeidsliv ved å:

- Forebygge kreftsykdom som følge av eksponering i arbeidslivet
- Gjennomføre gode risikovurderinger og tiltak for å håndtere utmattelse i arbeidet



Rapportens oppbygning:

Målgruppene valgte den oppgaven som var mest relevant for dem og deres team, som utgangspunkt for å jobbe med hvordan de kan fremme god helse gjennom et langt arbeidsliv.

Side 4: Overordnet sammendrag

Side 6: Forebygge kreft – Hvordan kan vi forebygge kreft?

Side 11: Unngå utmattelse – Hva kan vi gjøre for å unngå utmattelse?



Forebygge kreft



Unngå utmattelse

Q4 2025 Overordnet sammendrag



Forebygge kreft

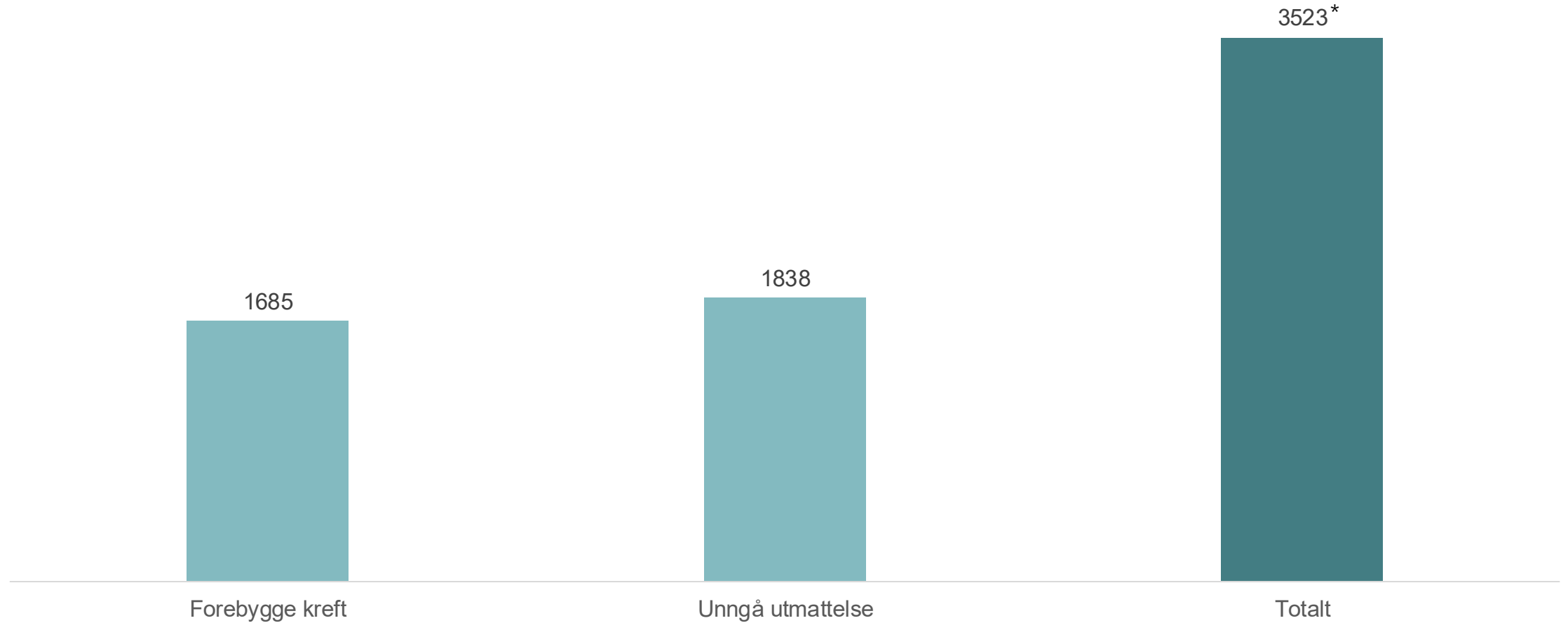
- Sikre enkel tilgang og praktisk **bruk av riktig PVU/åndedrett**.
- **Punktavsug/innkapsling** og bedre **ventilasjon** der eksponering kan oppstå.
- **Planlegge** jobb, tilkomst og tid.
- Etterstrebe **vedlikeholdsvennlig** design.
- Øke **kompetanse og merking/SDS-bruk**; felles forståelse av mikroeksponering.
- **Styrke etterlevelse og lav terskel** for å stoppe arbeid ved usikkerhet.



Unngå utmattelse

- **Ha åpen dialog tidlig**; ledere følger opp tegn på trøtthet i hverdagen.
- Planlegge **kapasitet, rotasjon og pauser**; sikre faktisk hviletid.
- **Redusere** arbeidspress, møtebelastning og avbrytelser.
- Tydeliggjøre **prioriteringer/forventninger** og sikre forutsigbar plan.
- **Variere/omfordele oppgaver** ved behov.
- Styrke **kunnskap** om fatigue og restitusjon.

Registrerte teamresponser per caseoppgave



*Totalt antall deltakere: ca. 39.924

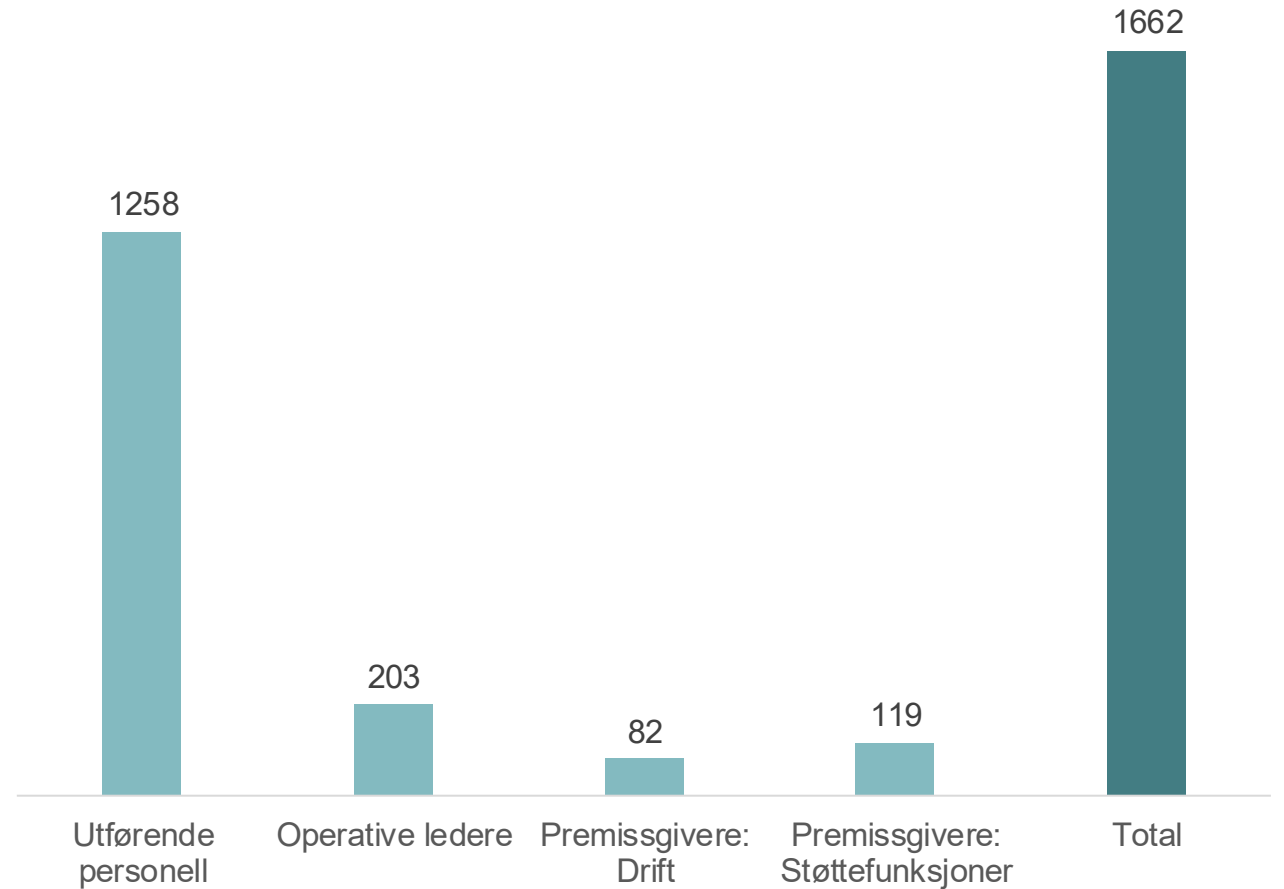


Forebygge kreft

Målgruppe: Utførende personell og Operative ledere

I denne delen av rapporten finner du en oversikt over svar og hovedkategorier basert på kommentarer gitt av ledere og team på caseoppgaven «Forebygge kreft», sammen med beskrivelser av innhold og illustrerende sitater.

Registrerte teamresponser per målgruppe på denne caseoppgaven



Hva er den største utfordringen vi har, med tanke på å beskytte oss fra å bli eksponert?

Utførende personell

Tilgang til og bruk av riktig verneutstyr: Å ha riktig PVU/ åndedrettsvern lett tilgjengelig. Sikre faktisk bruk, også ved «skal bare»- jobber og mikroeksponering.

Kunnskap om eksponering: God opplæring og informasjon for å øke kunnskap og bevissthet om kilder og effekt av eksponering, og hvordan bruke PVU.

Ventilasjon, avtrekk og kontroll av kilder: Dårlig eller manglende avtrekk/punktavsug ved kilder (prøvestasjoner, pit-rom m.m.).

Planlegging og design: Designe utstyr og legge planer som gjør det mulig å jobbe trygt og unngå «skal bare», trange steder, og dårlig tid.

SITATER

«Vente i nærheten av der folk ferdes. Værendringer kan være vanskelige å fange opp. Kan bevege seg ute i områdene uten at personell kan bli eksponert.»

«Av og på med PVU, til og fra arbeidsted. Kunnskap og kompetanse, lite erfaring i faget og mangler respekt for kjemikalier.»

«Dårlig/manglende tilrettelagt avtrekk ved prøvestasjoner i felt. Små «drypp» av eksponering over lenger tidshorisont.»

«Opphold på steder hvor eksponering kan forekomme. For dårlig uttrekk/ventilasjon på shaker, pitrom osv.»

«Utstyret vi vedlikeholder er ikke godt designet mtp vedlikeholdet.»

Hva ville gjort det lettere for oss å redusere risikoen for eksponering?

Utførende personell

Enkel tilgang til riktig PVU/åndedrettsvern: Det er lettere å bruke rett PVU på riktig måte, når det er lett tilgjengelig og brukervennlig.

God opplæring og kompetanseheving: Tydelig informasjon og merking, opplæring og praktisk trening for å øke kunnskap og risikoforståelse.

Installere/forbedre ventilasjon, avtrekk og innkapsling: Tekniske barrierer ved kilden (punktavsug/innkapsling).

Planlegge og tilrettelegge arbeid og tilkomst: Planlegge og designe for tilkomst og vedlikehold.

SITATER

«Bedre tilpasset verneutstyr. Gjennomføre PWO og oppbygging av seal med sperrevæske.»

«Turbomaske med radiokommunikasjon. Tilgjengelig verneutstyr og bedre ventilasjon.»

«God planlegging og tekniske barrierer. Dreneringer til lukket system og god kunnskap til hvor det er størst fare for eksponering.»

«Standardisere prøveskap med avtrekk. Bruke mer tekniske løsninger for å få ned eksponeringen.»

«Telt rundt arbeidsplass med skikkelig avsug og ventilasjon. Etter jobb er ferdig, vente til gassen er forsvunnet, før arbeidet fortsetter.»

Hvordan kan vi, som ledere, legge til rette for at personell skal kunne beskytte seg best mulig fra å bli eksponert for benzen eller andre kreftfremkallende kjemikalier?

Operative ledere

Tilgjengelig og brukervennlig PVU: Sørge for at riktig PVU for jobben er brukervennlig og lett tilgjengelig, også for korte jobber og mikroeksponering.

Bygge kompetanse og risikoforståelse: Prioritere praktisk opplæring, tydelig merking/informasjon og felles forståelse av kilder og tiltak.

Tilrettelegge arbeidet: Planlegge med tilstrekkelig tid og ressurser. Sørge for utstyr med vedlikeholdsvennlig design.

Styrke kommunikasjon og involvering: Jevnlig dialog, avklaringer og lederstøtte i planlegging og gjennomføring.

SITATER

«Informere om faren. Passe på at vi har korrekt verneutstyr tilgjengelig og sørge for opplæring i bruk av PVU.»

«Foreta de nødvendige investeringene for å unngå at personell blir eksponert. Eks. Prøvetakerpunkt i anlegget uten avtrekk.»

«Vi som ledere setter klare forventninger ifbm benzen eksponering og bruk av PVU. Legge til rette for at vi har rett type og tilstrekkelig nok PVU.»

«Sikre teknisk design for modifikasjoner, som hensyntar risiko og arbeidsmiljø for sluttbruker.»

«Gjennomgå arbeidsoppgaver med de utførende. Sørge for at de er klar over potensielle eksponering og konsekvenser av det.»

Hva er det viktigste vi kan gjøre for å bidra til å beskytte andre fra å bli eksponert for benzen eller andre kreftfremkallende kjemikalier?

Premissegivere drift og støttefunksjoner

Sikre tilgang og kvalitet på PVU: Gjøre det enkelt å velge og bruke korrekt PVU/ånderettsvern. Sørge for god tilgang på PVU, at det er brukervennlig og at det er egnet for oppgaven.

God planlegging og design: Gode planer, tilstrekkelig tid og vedlikeholdsvennlig design, inkludert god tilkomst.

Styrke kompetanse og opplæring : Gi praktisk trening, tydelig informasjon og sørge for god merking/SDS for å øke forståelse av kilder og tiltak.

Kommunikasjon og involvering: Bekreftende kommunikasjon og involvering for å skape felles forståelse og sikre gjennomførbare tiltak og etterlevelse.

SITATER

«Korrekt bruk av personlig verneutstyr og ventilasjon. Substitusjons vurdering av kjemikalier som er i bruk. Risikovurderinger i forkant av planlagt arbeid med korrekt involvert personell for vurdering.»

«Bidra til at vi har kartlagt og identifisert risiko for eksponering. Videre at tiltak foreligger iht tiltakshierarkiet for å styre denne risikoen.»

«Kreve at de bruker personlig verneutstyr og utføre relevante målinger av benzen i forkant av jobbene.»

«Sperre av området. Planlegge ift vær og vind. Bruke korrekt PPE ift kropp, fasong og hva en skal jobbe med. Tilstreber å flytte medier i lukket system.»

«Tydeliggjøre for utførende hvilket medie som er i rørene vi jobber på. Kjemikalieutfordringer, løfte saker til beslutninger og støtte fra yrkeshygieniker.»

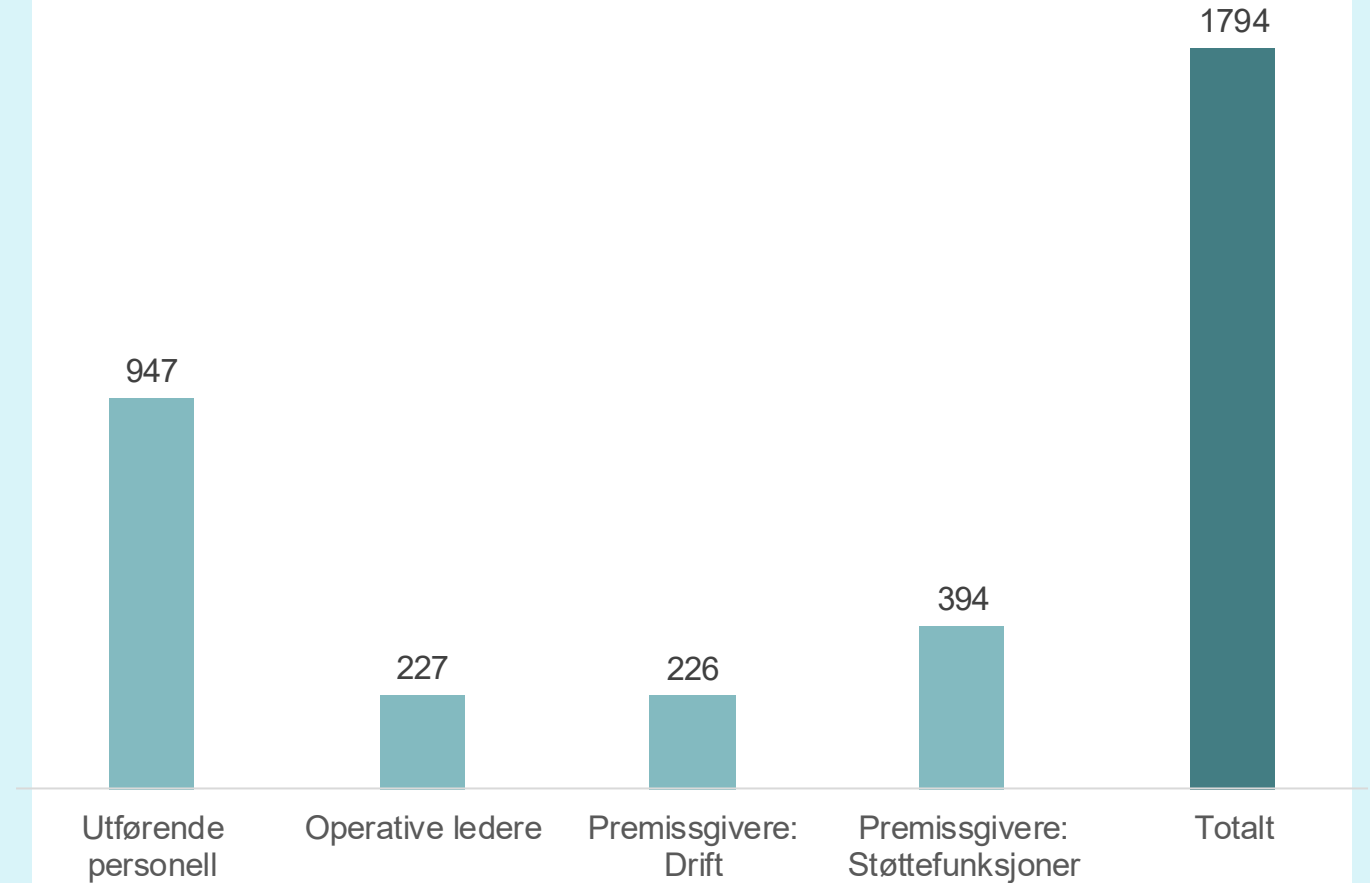


Unngå utmattelse

Målgruppe: Alt personell

I denne delen av rapporten finner du en oversikt over hovedkategorier basert på kommentarer gitt av ledere og team på caseoppgaven «Unngå utmattelse», sammen med beskrivelser av innhold og illustrerende sitater.

Registrerte teamrespons per målgruppe på denne caseoppgaven



Hvordan kan vi bli bedre på å fange opp risiko for utmattelse i våre risikovurderinger?

Utførende personell

Åpenhet, kommunikasjon og oppfølging: Skape lav terskel for å si ifra, og følge opp tegn på trøtthet gjennom aktiv dialog i linjen.

Oversikt på arbeidstid og belastning: Bruke data om timer, rotasjon og overtid til å flagge forhøyet trøtthetsrisiko i plan og drift.

Økt kunnskap og bevissthet: Gi informasjon og opplæring i å kjenne igjen tegn på trøtthet og hvilke tiltak som virker.

Planlegge bemanning og tilrettelegge for hvile: Planlegge kapasitet, hvile, pauser og rotasjon/skiftbytte.

SITATER

«God kommunikasjon i laget. Spør en kollega om hvordan en har det. At en selv sier ifra og er åpen/ærlig. Skape trygghet ved forståelse.»

«Jobbsamtaler og god kommunikasjon. Prøve å se om det er noen som er mer utenfor laget, og ikke er med i samtaler, i jobb og pauser.»

«Rotasjon i arbeid, passe på overarbeid fra leder, få nok søvn. Være flink på å ikke overstige bruksverdier på verktøy.»

«Fokus på hvilke, søvn og restitusjon mellom skift. Tid til å gjøre jobben skikkelig uten stress og tidspress.»

«Ledelsen må se på arbeidslaget, har tid og kompetanse til å utføre arbeid.»

Hva kan vi gjøre om vi merker at kollegaer virker mer sliten enn normalt?

Utførende personell

Ta samtalen tidlig: Ta praten tidlig, spør direkte om tilstand og lytt. Skape trygghet og fange opp signaler.

Gi pauser og vurderer stopp/utsettelse: Legge inn pauser for å sikre hvile og vurdere å utsette eller stoppe arbeidet ved behov.

Involvere leder: Snakke med leder tidlig for støtte, prioritering og beslutning om tiltak.

Tilpasse/omfordele oppgaver: Tilpasse eller omfordele oppgaver og ansvar for å redusere belastning og risiko ved tretthet.

SITATER

«Snakke med vedkommende for å høre om det er behov for endringer/korrigerer. Tilby avlastning og tilrettelegge.»

«Prate med vedkommende, lytte og vise at du bryr deg. Nevn for leder at du reagerer på personen slik at de eventuelt kan ta en prat.»

«Ta en time out (kall det gjerne time out for safety). Hjelp til med arbeidsoppgaver, delegere oppgaver til andre og sette en prioritering på hva som er viktigst/hva som kan vente.»

«Ingen kultur for å ta fatt i dette. Støtte hverandre, hjelpe hverandre og avlaste der det er mulig.»

«Ha en god jobbsamtale med personen. Prøve å finne årsak og tilby mer varierte arbeidsoppgaver hvis mulig.»

Hvilke faktorer i vår avdeling/team kan øke risiko for utmattelse?

Operative ledere

Arbeidspress og tidspress: Høy arbeidsmengde, korte frister og lav bemanning kan øke press.

Skift/rotasjon, lange dager og lite hvile: Skift/nattarbeid, hyppig rotasjon, reise og for lite hvile kan svekke restitusjon.

Uklar kommunikasjon og rolleklarhet: Uklare forventninger, dårlig informasjonsflyt og rollekonflikter kan skape kognitivt stress.

Dårlig planlegging og koordinering: Svikt i planlegging/koordinering, endringer i siste liten og uklare prioriteringer kan øke belastning.

SITATER

«Tidspress og følelse av at en ikke har tid til å gjøre jobben slik en ønsker.»

«Manglende samarbeid, for høy opplevd arbeidsmengde over tid, arbeidsmiljø, manglende tillit og istandsettelse.»

«Ikke opplevd mestring over tid. For høy arbeidsbelastning over tid, manglende felles forståelse og feil prioriteringer.»

«Uregelmessig helikoptertrafikk med påfølgende svingskift.»

«Manglende støtte og tilbakemeldinger fra lader på det de gjør. For stort ansvar over tid og for mange oppgaver på kort tid.»

«Manglende mulighet til å påvirke/styre egen hverdag kan øke risiko.. Gi tilbakemelding på «overload» uten at en opplever forbedring.»

Hva kan vi som ledere gjøre for å tilrettelegge arbeidet for å forebygge utmattelse?

Operative ledere

Omfordele og variere oppgaver: Fordele og variere oppgaver for å dempe fysisk og kognitiv belastning. Omfordele ved behov.

Planlegge bemanning, rotasjon og pauser: Planlegge skift og rotasjon, kapasitet og pauser slik at det er mulig å få tilstrekkelig hvile.

Styrke kommunikasjon og oppfølging: Snakke åpent om tema, ha faste check-in, toveis dialog og oppfølging ved tegn på trøtthet.

Bygge kompetanse og bevissthet: Gi informasjon og opplæring om tegn på fatigue og hva som gir restitusjon i praksis.

SITATER

«Bedre planlegging av jobber/oppgaver og organisere oppgavedeling.»

«Fordele overtid, styre arbeidsbelastning på plan. Tillit, dialog og snakke med folk. Bruke vernetjeneste aktivt. Legge til rette til opplevd mestring over tid.»

«Prioritere samlet fri-hvile og sovetid. Respekt for forskjeller, vi bor sammen i 4 uker av gangen.»

«Langsiktig planlegging. Ha god dialog med alle medarbeidere. Riktig bruk av personell.»

«Det må være høyde for å kunne gi beskjed når/dersom man har mye å gjøre. Ledelsen må ha forståelse og gjøre det de kan for å tilrettelegge.»

Hvilke faktorer ved vårt arbeid kan øke risiko for utmattelse?

Premissegivere drift og støttefunksjoner

Arbeidspress og tidspress: Høyt arbeidspress, korte tidsfrister, samt lite kontroll over eget arbeid.

Uklare roller, ansvar og forventninger: Uklarhet i roller eller ansvar og motstridende forventninger eller uklare prioriteringer.

Dårlig planlegging og lite forutsigbarhet: Svikt i planlegging og koordinering, uforutsigbarhet og hyppige eller sene endringer.

Møtebelastning og avbrytelser: Mange møter, hyppig skifte mellom ulike oppgaver, samt avbrytelser og støy i miljøet.

SITATER

«Stort arbeidspress, dårlig arbeidsmiljø, uklare ansvars og rolle fordeling, flere oppgaveledere – ingen som har total belastningsansvar, vanskeliggjør prioritering på totalen.»

«For mange arbeidsoppgaver på kort tid/samtidig, over lenger periode. Krav om multitasking. Manglende støtte til arbeidsoppgaver fra organisasjonen.»

«Å bli sittende isolert med eget arbeid. Bli sittende med «en-manns-jobb» som eksempelvis å skrive rapporten, lage presentasjon etc.»

«Uklare oppgaver og arbeidsbeskrivelser. Manglende behov for hjelp til å utføre oppgaven og manglende ledelses forståelse av total belastning (f.eks. Saker på hjemmefronten.»

«Mangelfull kontroll på: eget arbeid, mestring og autonomi i eget arbeid, ledere/kollegastøtte, sosial trygghet i arbeidsmiljø og målkonflikter.»

Hvilke tiltak kan vi gjøre for å forebygge utmattelse?

Premissegivere drift og støttefunksjoner

Styrke kommunikasjon, åpenhet og oppfølging: snakke om temaet, holde jevnlig toveis dialog, lytte og følge opp ved tegn til trøtthet.

God planlegging og forutsigbarhet: Planlegge realistisk kapasitet og oppgavebelastning, sørge for tydelige prioriteringer og forutsigbarhet.

Tydelig ledelse og støttende kultur: Tydelig ledelse og realistiske mål, bygge en støttende kultur med psykologisk trygghet.

Pauser og variasjon i oppgaver: Legge inn pauser, bruke rotasjon og variere oppgaver for å sikre hvile/restitusjon og bedre fokus.

SITATER

«Klar struktur og forutsigbarhet, ledertrening, følge opp 1 til 1 (konsulenter også), åpenhet og tillit mellom leder og ansatt.»

«Kapasitet og oppgaver må være i balanse, bruke planverk proaktivt. Sette krav og hjelpe kollegaer til god selvledelse; både jobb og privat.»

«God informasjon til alle involvert i forkant. Planlegge for en buffer, ta rom for å støtte en kollega eller ta en adhoc-oppgave.»

«Work as a team, speak and be open minded. Healthy lifestyle. Smaller team building to connect among each other.»

«God planlegging frem i tid, både tidsmessig, rolleavklaringer (hvem gjør hva) og forbedre arbeid på forhånd.»



BehaviorLab

- a behavior focused approach to change