UNIVERSITETET I OSLO

Arbeidsmiljø-innlegg ved OD 12.august 2026

Gry Berge
Enhet for BHT

12. august 2026



Innledning

- Formålet med arbeidsmiljøloven
- Roller i arbeidsmiljøet, formelle og uformelle roller
- Medarbeiderskap

Hva er formålet med loven?



- Helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon
- Full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger
- Velferdsmessig standard i samsvar med teknologisk og sosial utvikling
- Godt ytringsklima
- Trygge ansettelsesforhold
- Individuell tilpasning og et inkluderende arbeidsliv
- Gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstaker selv kan ivareta arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøloven og ulike HMS-roller

- Arbeidsmiljøloven gir oss rettigheter og plikter
- Rollene innebærer formelle krav til oss
- Arbeidsmiljøloven er en vernelov, det betyr at arbeidstakere er godt vernet i Norge
- Vi har samme målet: uansett hvilken rolle vi har, jobber vi for et godt arbeidsmiljø



Rollene i arbeidsmiljøet

- **Arbeidsgiver**: ansvar for arbeidsmiljøet og alle krav i lovverk. Har også styringsrett: Styringsretten begrenses av lover og avtaleverk. Rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet Rett til å ansette og si opp arbeidstakere
- **Arbeidstaker:** medvirkningsplikt og meldeplikt
- **Verneombud**: valgt av arbeidstakere, påseplikt
- **Arbeidsmiljøutvalg/LAMU:** Partssammensatt utvalg, besluttende og rådgivende organ. Virketid 2 år
- **Tillitsvalgte:** ikke lovhjemlet, tariff,
- **BHT**: fri og uavhengig faglig rådgiver

Roller i et team

UFORMELLE OG FORMELLE ROLLER

- Å jobbe i team betyr at vi er avhengige av hverandres bidrag for å nå felles mål
- Dere har felles mål
- Vi er forskjellige
- Hvem er jeg i et team med tanke på MIN VÆREMÅTE?
- Hva er mine styrker? Hva er mine svakheter?
- Belbin: beskriver ulike væremåter vi har forskjellig grad av
- En teamrolle: er et sett av væremåter å bidra på i samspill med andre



INNADVENT	UTADVENT
ARBEIDER/PÅDRIVER Får arbeidet utført *Overslag: Lite fleksibel*	**IGANGSETTER/IVERKSETTER** Presser, øver innflytelse *Overslag: Ser ikke nye muligheter*
FULLFØRER/AVSLUTTER Ser viktige detaljer *Overslag: Utålmodig*	**KOORDINATOREN** Trekker andre med *Overslag: Delegerer for mye?*
VURDEREREN/ANALYTIKER Vurderer alternativer *Overslag: For kritisk*	**LAGSPILLEREN** Skaper god tone *Overslag: Ubesluttsom ved avgjørelser*
OPPFINNEREN/IDÉSKAPER Gir kreative innspill *Overslag: Ikke opptatt av detaljer*	**RESSURSFINNEREN** Kombinerer andres idèer *Overslag: Uten stimuli:kjeder seg*
SPESIALIST Fagorientert *Overslag: Dvele ved detaljer*	

Styrker og svakheter

- De FLESTE HAR FLERE VÆREMÅTER I TEAMET og derved utfyller en person flere styrker og svakheter i teamet.
- Eks: er "mest" lagspiller, koordinator, igangsetter/iverksetter og oppfinner/idéskaper.... Mindre sterk på fullfører/avslutter. **Men da gjelder det å se at min svakhet er din styrke!**
- Skal du ha glede av din styrke, må du akseptere og leve med dine svakheter.



Hva karakteriserer god kommunikasjon i en gruppe?

1. Åpenhet og ærlighet
2. Aktiv lytting
3. Tydelighet
4. God informasjonsflyt
5. Tillit og psykologisk trygghet
6. Gjensidig respekt
7. Tilbakemeldingskultur
8. Balanse i deltakelse



Øvelse

Ca 10 minutter



- Snakk sammen to og to: Hvilke **styrker** ser du hos den andre og vice versa?

ARBEIDER/PÅDRIVER Får arbeidet utført	IGANGSETTER/IVERKSETTER Presser, øver innflytelse
FULLFØRER/AVSLUTTER Ser viktige detaljer	KOORDINATOREN Trekker andre med
VURDEREREN/ANALYTIKER Vurderer alternativer	LAGSPILLEREN Skaper god tone
OPPFINNEREN/IDÉSKAPER Gir kreative innspill	RESSURSFINNEREN Kombinerer andres idèer
SPESIALIST Fagorientert	

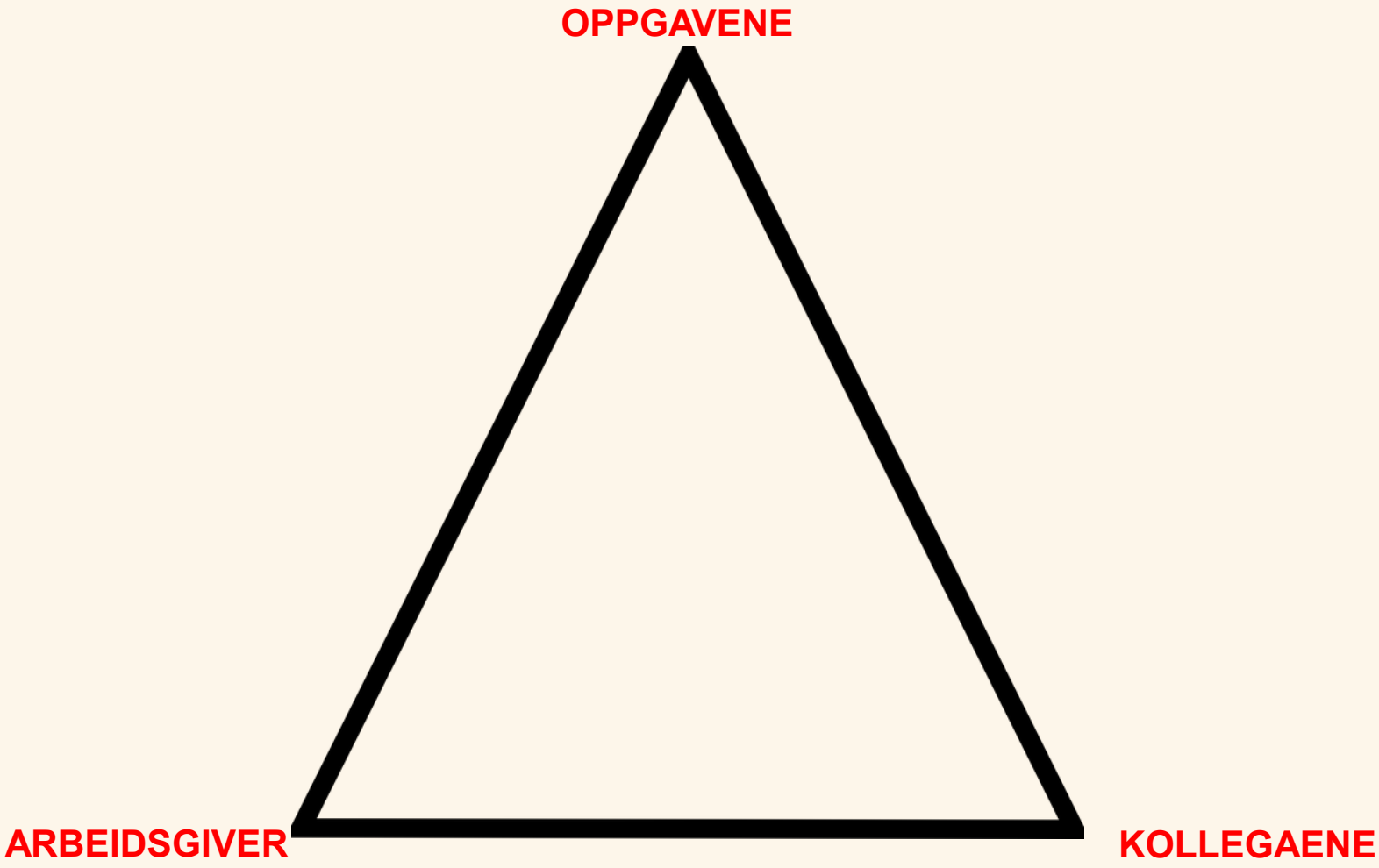
MEDARBEIDERSKAP

HVA BETYR DET I VÅR ARBEIDSDAG?



Det handler om hvordan vi tar ANSVAR

Godt medarbeiderskap kommer INNENFRA.....



Alle er medarbeidere men noen medarbeidere har lederansvar

- ANSVARET har vi alle, men det handler om **hvordan** vi tar ansvar på ulike nivåer.

NIVÅ 1: Gjøre sin PLIKT

NIVÅ 2: ANSVARLIGHET, forutsetter handlingsrom

NIVÅ 3: INITIATIV



Medarbeiderskap:viktige nøkkelord .....

- MENINGSFULLT OG ENGASJEMENT.....må komme innenfra (yrkesstolthet)
- MESTRINGSFØLELSE.....finne balanse (med tanke på utfordringene)
- ANERKJENNELSE..... (innsatsen må anerkjennes, lederen betyr mye her, mer enn de fleste er klar over)


ThePhoto by PhotoAuthor is licensed under CCYYSA

Anerkjennende intervju

- Gå sammen to og to

  - Beskriv en arbeidssituasjon da du virkelig følte at du bidro positivt til teamet eller gruppa

  Hva gjorde denne opplevelsen mulig?

  Hvilke styrker benyttet du?

- Fortelle det til partneren din. Så bytter dere.
- I plenum skal partneren fortelle din historie etterpå, og ta fram noen punkter/styrker som kanskje var grunnen til at det gikk så bra. Og så bytt om.



Referanser

Arbeidstilsynet, Ytringsklima på arbeidsplassen

Cooperrider, D.L. & Srivastva, S. (1987) Appreciative inquiry in organizational life. In Woodman, R. W. & Pasmore, W.A. (eds) Research in Organizational Change And Development, Vol. 1 (129–169). Stamford, CT: JAI Press.

Belbins, Meredith. Team-rolle modell (Belbin-Norge) "Team Role at Work" 1993 3.edition 2022 (Meredith Belbin og Victoria Brown)

Dahl, Ø., Baker, C. N., NRK. (2020, 24. oktober). Kommunikasjonsmodeller. NDLA. https://ndla.no/article/26572

Edmondson, A. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth.* (John Wiley & Sons) ISBN 978-1119477242

Hannevig,L. og Parker, M. Dialog – en praktisk veileder, Flux forlag 2012

Jacobsen,D.I & Torsvik, J. (2002) *Hvordan organisasjoner fungerer? 4.utg. (2013)*

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Referanser

Langslet, G. Johnsrud ((2000). *LØFT. Løsningsfokusert tilnærming til organisasjonsutvikling, ledelsesutvikling og konfliktløsning.*

Velten, J., Tengblad, S., & Heggen, R. (2016). Medarbeiderskap, hva som får folk til å ta ansvar og vise initiativ (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget

Øiestad, Guro, Gi og motta tilbakemeldinger: Om å bygge hverandre, Gyldendal Akademisk, 2019

T