

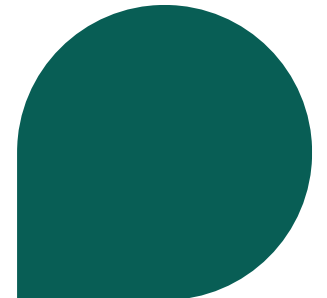
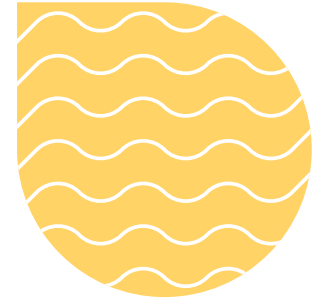
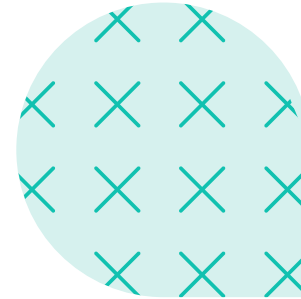
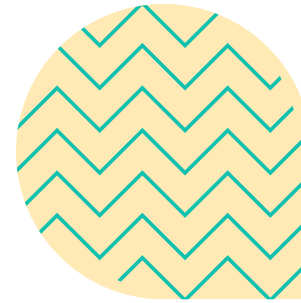
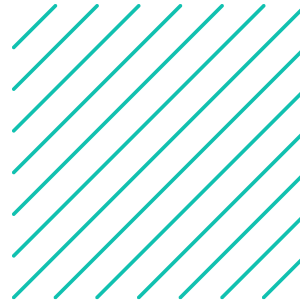


Arbeidstilsynet

Tydeligere regelverk om psykososialt arbeidsmiljø – Hva betyr det og hvordan kan det være til hjelp i praksis?

Marit Jaastad Solvang

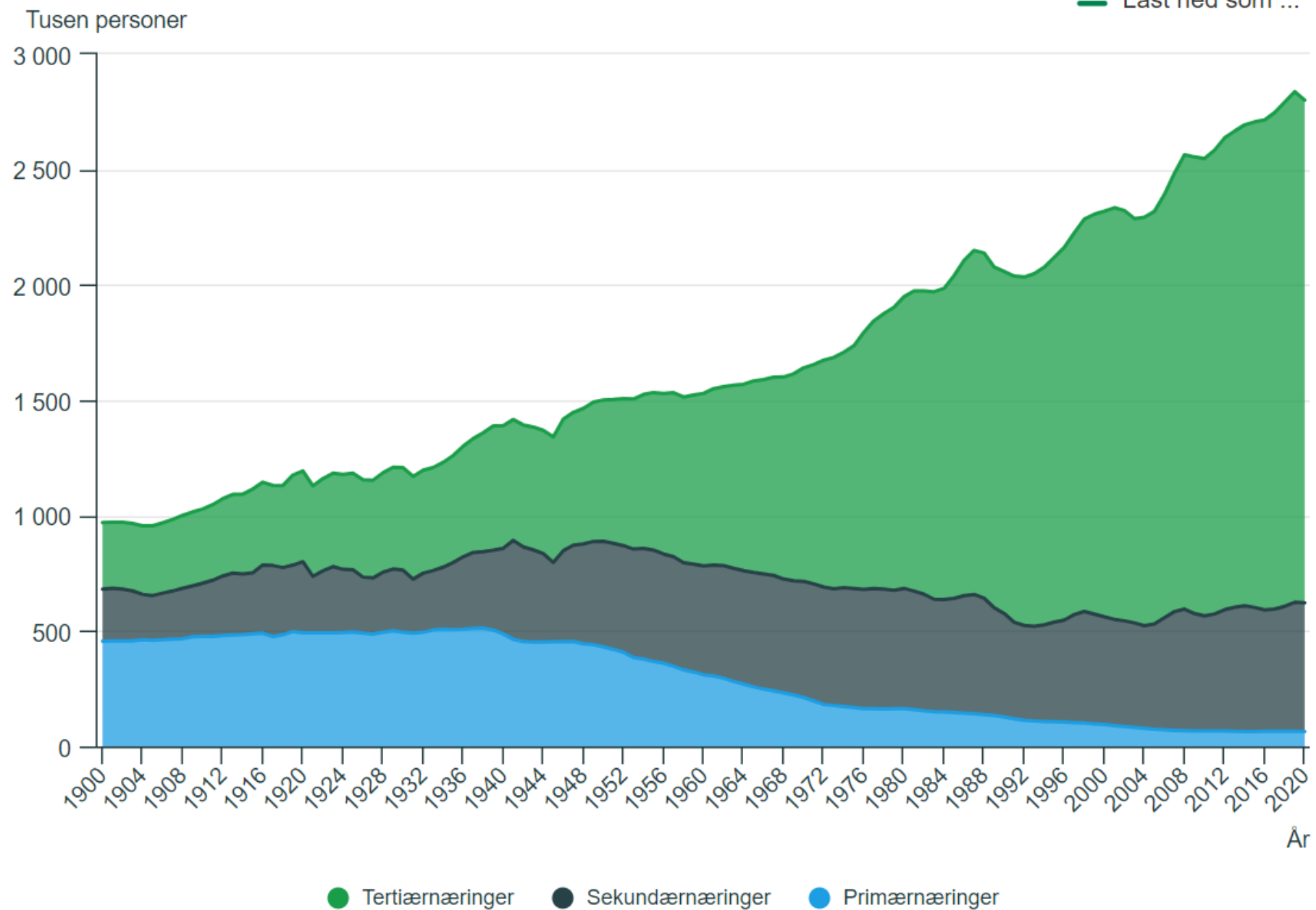
Seniorrådgiver, seksjon for
kunnskapsformidling inkluderende arbeidsliv



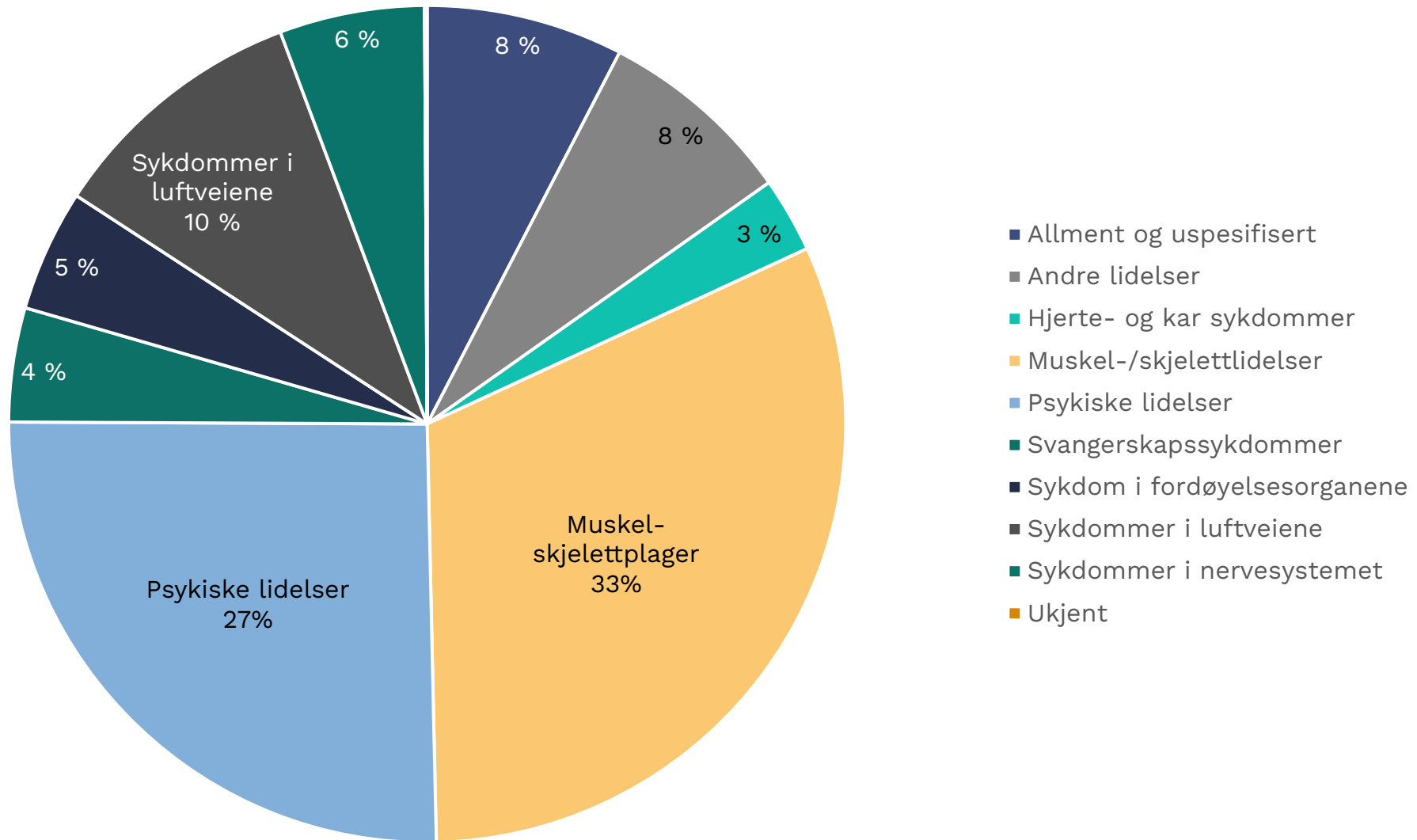
Hva handler det psykososiale arbeidsmiljøet om?

- Opplevelsen av arbeidssituasjonen og jobbinnholdet
- Samspillet mellom menneskene på jobb
- Hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført
 - Kilde: STAMI





Legemeldt sykefravær etter diagnose



Legemeldt sykefravær etter diagnose, 2. kvartal 2025

Tabell 1: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd, reaksjonsprosent og antall reaksjoner pr. tilsyn med reaksjon innenfor overordnet mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, 2025.

Overordnet mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Reaksjonsprosent	Antall reaksjoner pr. tilsyn med reaksjon
Arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager	2 334	84 %	74 %	3,2
Arbeidsgivere forebygger eksponering for kreftfremkallende kjemikalier	361	77 %	72 %	3,8
Arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte ulykker	2 948	68 %	61 %	2,7



Hva handler det psykososiale arbeidsmiljøet om?

- Opplevelsen av arbeidssituasjonen og jobbinnholdet
- Samspillet mellom menneskene på jobb
- Hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført
 - Kilde: STAMI



Hvordan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet?



- Hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført
- Samspillet mellom menneskene på jobb
- Opplevelsen av samarbeidet og jobbinnholdet

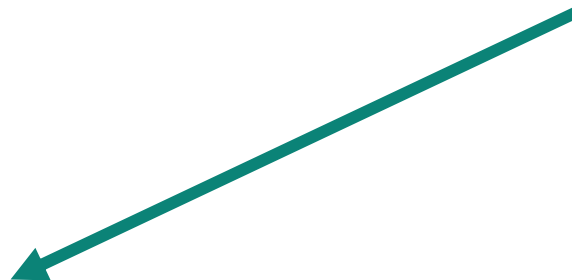
Psykososialt arbeidsmiljø

Konflikter

Stress

«Det føles mer enn det kan beskrives»





Konflikter

Stress

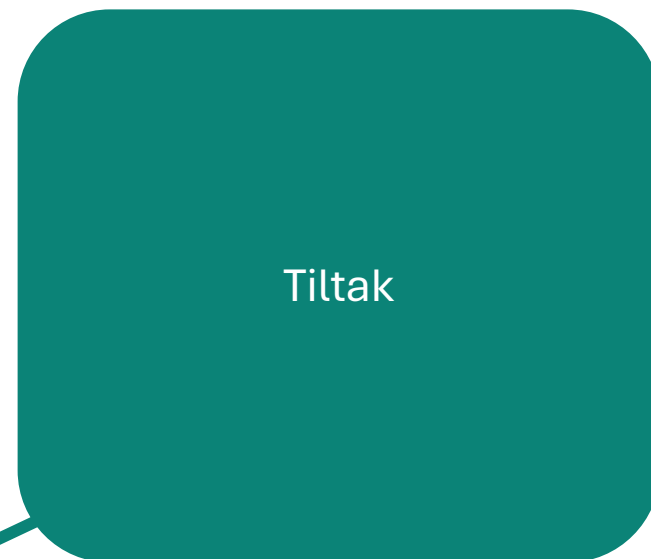
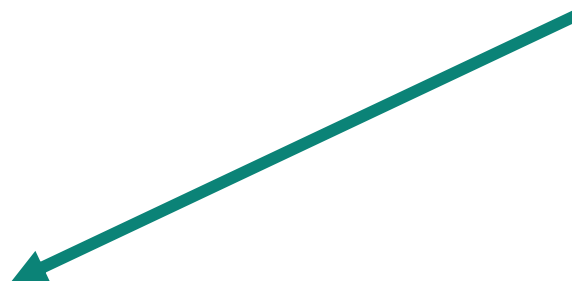
«Det føles mer enn det kan beskrives»



Konflikter

Stress

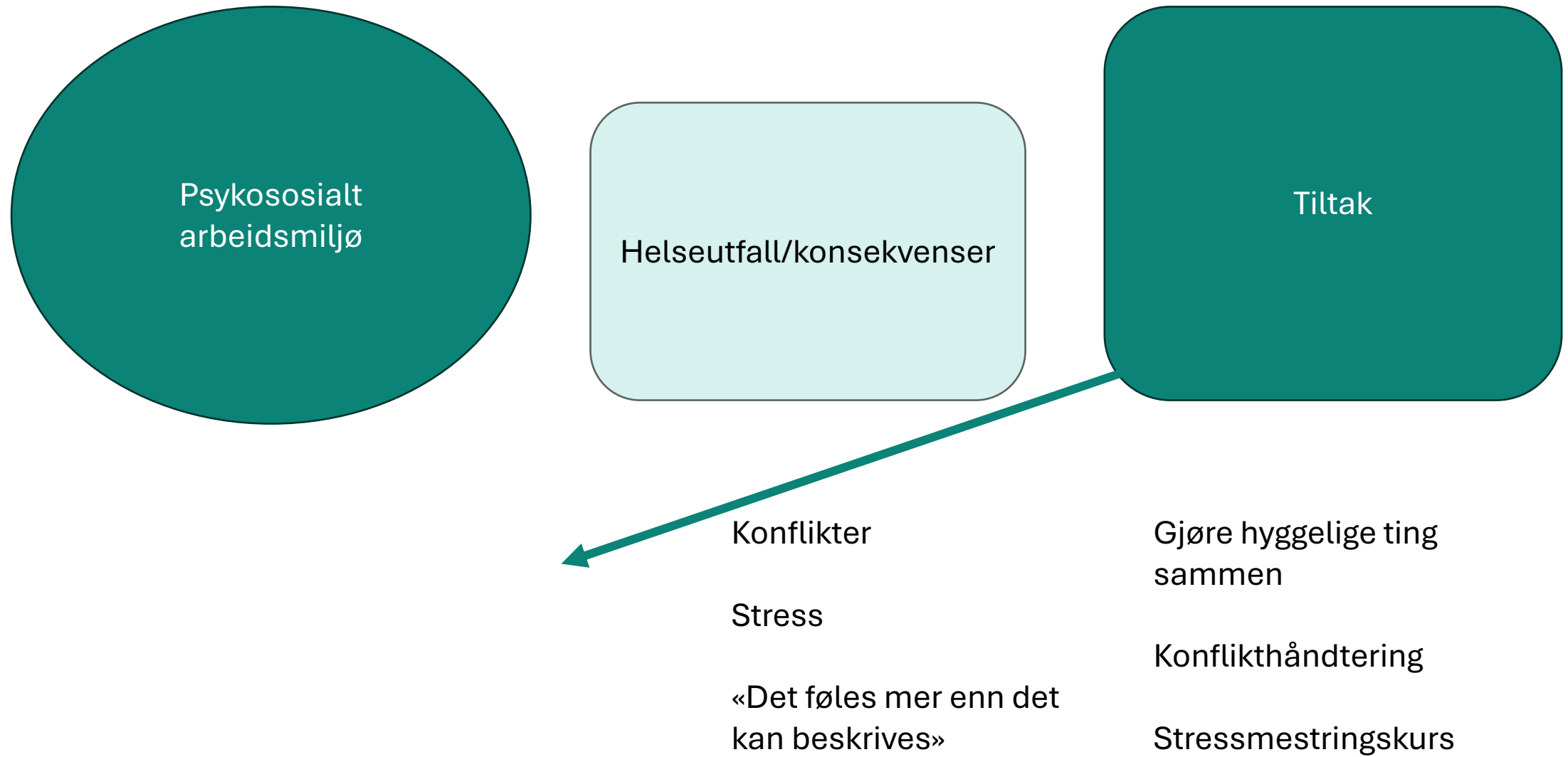
«Det føles mer enn det kan beskrives»



Gjøre hyggelige ting sammen

Konflikthåndtering

Stressmestringskurs





Tids- og arbeidspress

Motstridende krav

Emosjonelle krav, vold
og trusler

Manglende støtte

Konflikter

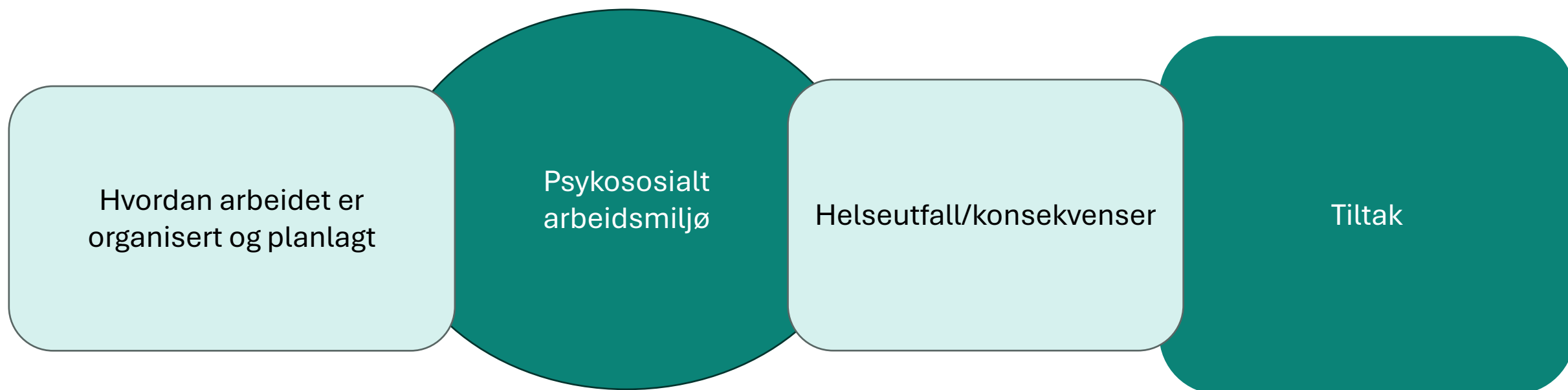
Stress

«Det føles mer enn det
kan beskrives»

Gjøre hyggelige ting
sammen

Konflikthåndtering

Stressmestringskurs



Tids- og arbeidspress

Motstridende krav

Emosjonelle krav, vold og trusler

Manglende støtte

Konflikter

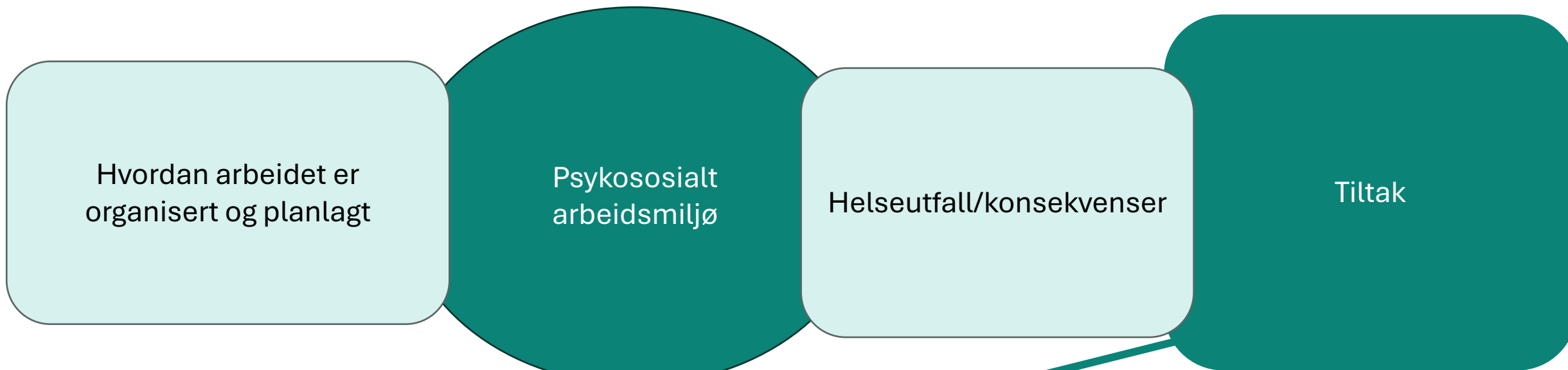
Stress

«Det føles mer enn det kan beskrives»

Gjøre hyggelige ting sammen

Konflikthåndtering

Stressmestringskurs



Ledelse

Medvirkning

Informasjon

Opplæring

Systemer for styring og planlegging



Arbeidstilsynet

Tids- og arbeidspress

Motstridende krav

Emosjonelle krav, vold og trusler

Manglende støtte

Konflikter

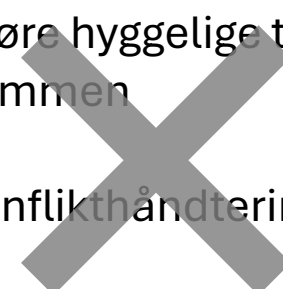
Stress

«Det føles mer enn det kan beskrives»

Gjøre hyggelige ting sammen

Konflikthåndtering

Stressmestringskurs



Hvordan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet?



❖ Hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført

❖ Samspillet mellom menneskene på jobb

Eks. - kollegastøtte
- psykologisk trygghet
- lederstøtte

❖ Opplevelsen av arbeidssituasjonen og jobbinnholdet

Eks.- opplevelse av å ikke strekke til
- opplevelse av mestring

Helse, arbeidsevne, trivsel og produktivitet

^ § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(1) Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

(2) Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjette ledd blant annet

- a. uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
- b. emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
- c. arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet
- d. støtte og hjelp i arbeidet.

(3) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(4) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(5) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

(6) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(7) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Endret ved lov 16 juni 2023 nr. 37 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 16 juni 2023 nr. 943), 20 juni 2025 nr. 37 (i kraft 1 jan 2026 iflg. res. 20 juni 2025 nr. 1120).

^ § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(1) Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

(2) Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjette ledd blant annet

- a. uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
- b. emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
- c. arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet
- d. støtte og hjelp i arbeidet.

(3) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(4) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(5) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes

d. støtte og hjelp i arbeidet.

(3) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(4) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(5) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

(6) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(7) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Endret ved lov 16 juni 2023 nr. 37 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 16 juni 2023 nr. 943), 20 juni 2025 nr. 37 (i kraft 1 jan 2026 iflg. res. 20 juni 2025 nr. 1120).

Lovkrav fra 1. januar 2026

(1) **Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres** slik at de **psykososiale arbeidsmiljøfaktorene** i virksomheten er **fullt forsvarlige** ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

(2) Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjette ledd blant annet

- a) uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
- b) emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
- c) arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og den tiden som er til rådighet
- d) støtte og hjelp i arbeidet

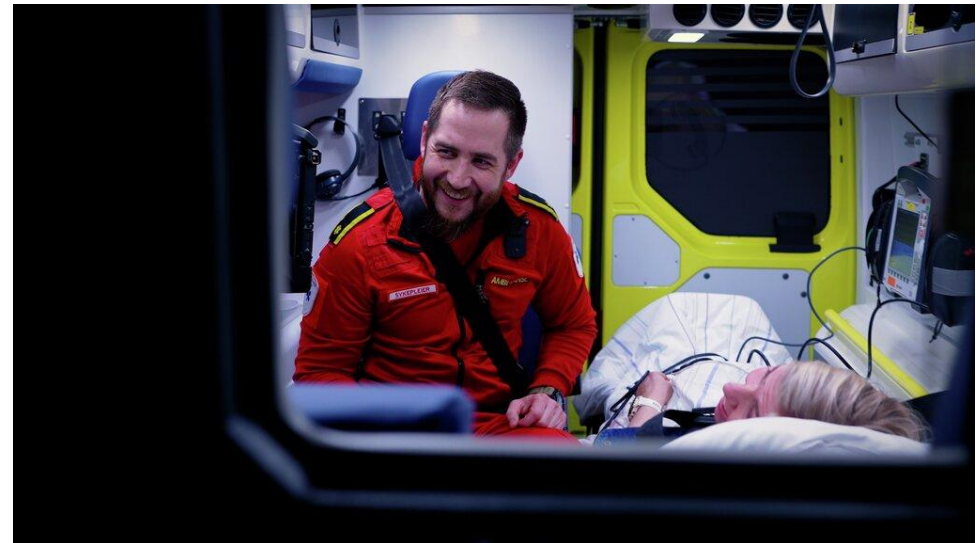
Uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet

- Rollekonflikt eller rolleklarhet
- Krav fra ledelsen, brukere, pasienter, klienter, kunder eller egen samvittighet
- Krav i seg selv påregnelig og positivt når det er balanse mellom krav og innflytelse
- Uklare og motstridende krav over tid kan medføre helseplager
- Organisering av arbeidet
- Forventningsavklaringer



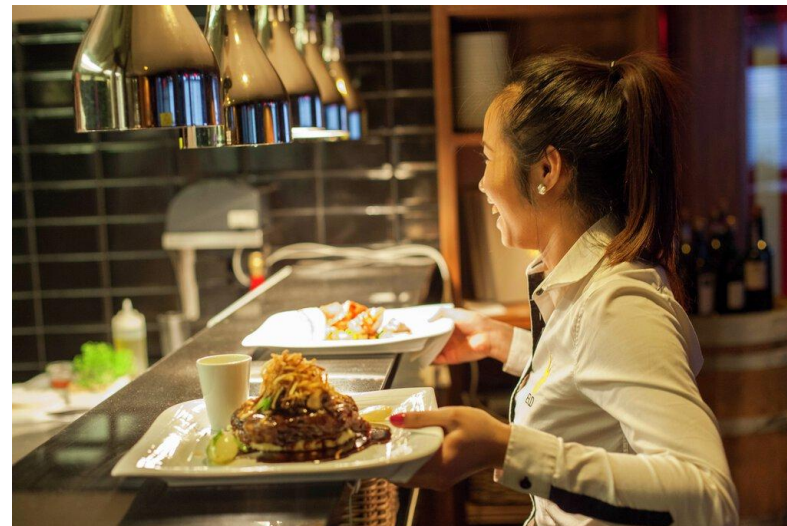
Emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker

- Å forholde seg til og håndtere andre menneskers følelser og uttrykk.
- Iboende del av mange jobber, eksempelvis kunder, elever, pasienter, brukere
- Mange relasjoner, justere seg raskt i forhold til andre og å skjule egne følelser for å være i den rollen som forventes
- Det som gjør jobben meningsfull, men kan gi belastninger over tid
- Tilstrekkelig restitusjon, variasjon, Kollegastøtte og lederstøtte: Organisering av arbeidet



Arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og tiden som er til rådighet

- Stor arbeidsmengde og høyt tidspress
- Over tid kan det føre til stress og utgjøre en risiko for helseplager som for eksempel muskel- og skjelettplager
- Viktig å skaffe oversikt over hva som bidrar til ubalansen: Uklare ansvarsforhold?
Skjev oppgavefordeling?
Kompetansebehov? Mangel på autonomi?



Støtte og hjelp i arbeidet

- Handler om at arbeidstakerne har mulighet til å få relevant støtte og hjelp i arbeidet, fra for eksempel leder eller kollegaer, når det er behov for det
- **Emosjonell støtte:**
Handler om støtte i form av forståelse, empati, omsorg og anerkjennelse
- **Instrumentell støtte:**
Handler om faglige råd, teknisk assistanse eller informasjon og tilbakemeldinger som er nødvendig for å løse oppgaven
- Forutsetter åpenhet og tillit: Et godt ytringsklima
- Tilstrekkelig støtte kan forebygge helseplager



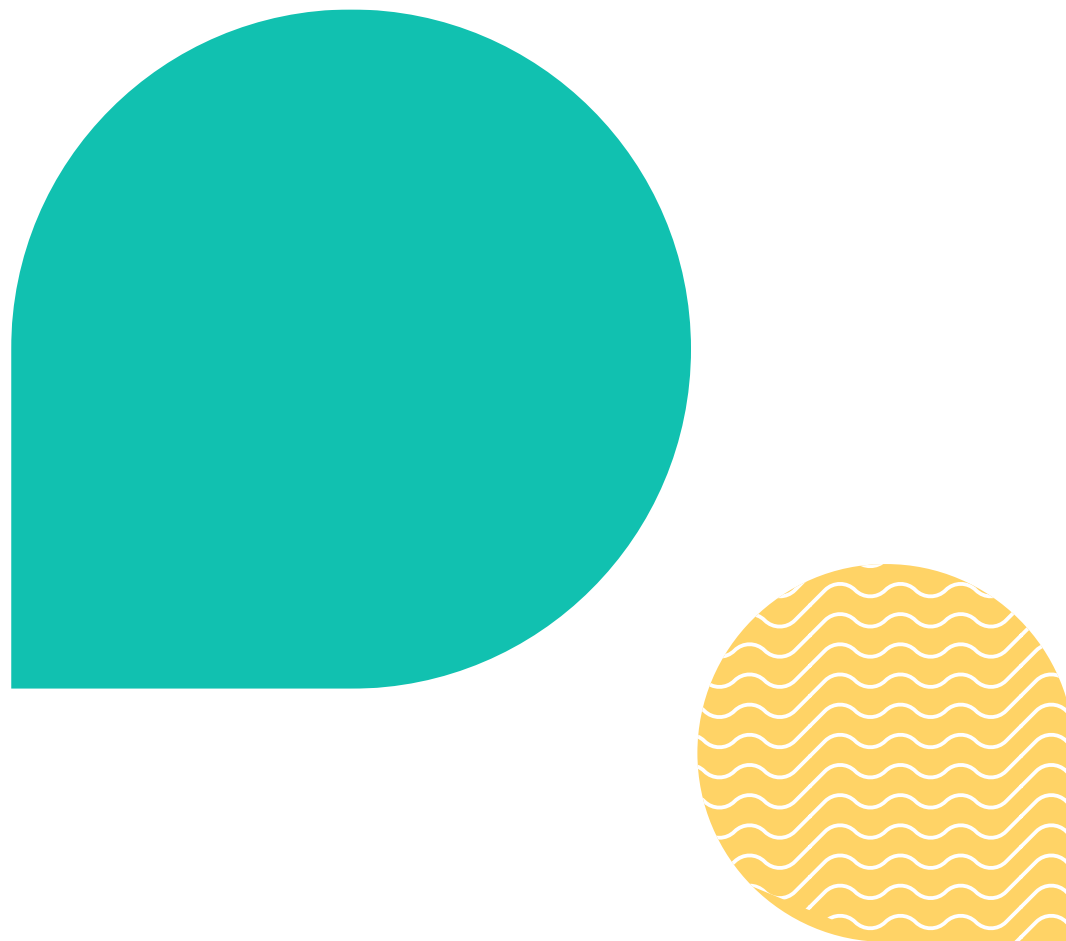
Enkeltvis og samlet

- Uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
- Emosjonelle krav og belastninger i arbeidet med mennesker
- Arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og tiden som er til rådighet
- Støtte og hjelp i arbeidet



”

Et godt organisert arbeid gir
grunnlag for et godt
psykososialt arbeidsmiljø



Forskrift om utførelse av arbeid

- Andre del: Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet
 - Kapittel 1A: Generelle bestemmelser
 - Kapittel 2A: Særlige bestemmelser om trakassering og annen utilbørlig opptreden
 - Kapittel 3A: Særlige bestemmelser om vold og trusler



[Forskrift om utførelse av arbeid](#)

Nyttige ressurser

Arbeidstilsynets temasider:

- [Helse, miljø og sikkerhet](#)
- [Roller i HMS-arbeidet](#)
- [Verneombud](#)
- [Risikovurdering](#)
- [Psykososialt arbeidsmiljø - Arbeidstilsynet](#)
- [Medvirkning](#)
- [Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager](#)
- [Arbeidsrelaterte psykiske plager](#)

Rapporter:

[Utredning: psykososialt arbeidsmiljø](#)

[Sintef: Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid](#)

Kontakt oss ::

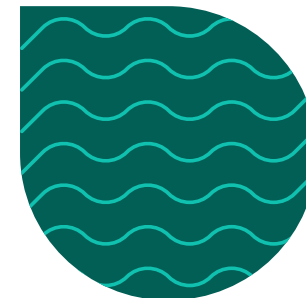
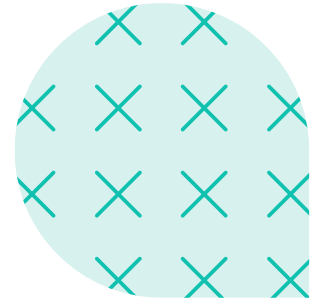
[Telefon og chat](#)

[Bransjeprofiler/kunnskap :](#)

[NOA+ - STAMI NOA](#)

Verktøy som støtte til gode samtaler om organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø på arbeidsplassen :

[Forside - Arbeidsmiljøhjelpen](#)



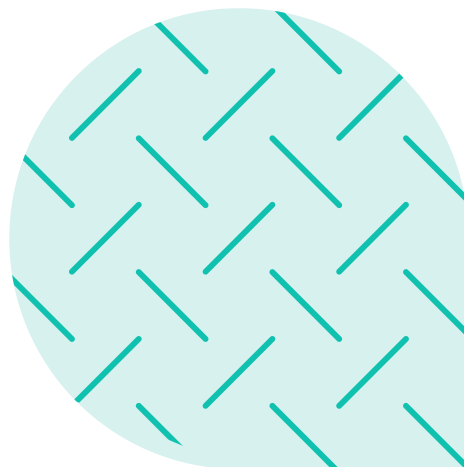


Arbeidstilsynet

Takk for oppmerksomheten

Følg oss

- Facebook
- LinkedIn
- Nyhetsbrev
- Podkasten Arbeidslyst



Sammen
for et godt
arbeidsliv

