

parat

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ I VINDEN

Guro Løkken Bærø, advokat i Parat
2026

VT

al få
agl



HVA ER PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ?

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Hvordan arbeidstakere opplever arbeidet og arbeidssituasjonen sin og samspillet mellom mennesker i arbeid

Kilde Arbeidstilsynet



Innholdet i arbeidet vårt

Hvordan arbeidet organiseres, planlegges og fordeles

Ledelse og hvordan ledelsen fungerer

Samarbeid og relasjoner i virksomheten

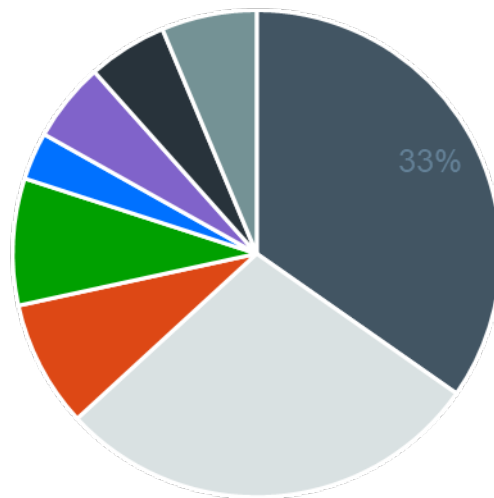
Kontakt med andre (kollegaer, brukere, kunder, elever og andre)

Kompetanse og øvrige forutsetninger

TALL FOR SYKEFRAVÆR

Statistikk: Legemeldt sykefravær etter diagnose, 2. kvartal 2025, kilde NAV

Sykefravær etter diagnose



■ Muskel og skjelettlidelser

■ Alment uspesifisert

■ Hjerte- og karsykdommer

■ Sykdommer i luftveiene

■ Psykiske lidelser

■ Andre lidelser

■ Sykdom i fordøyelsesorganene

■ Sykdommer i nervesystemet

RAPPORT - Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø



- **Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø**
- **Forfattere:**
- Sylvi Thun, Marte P. Buvik, Lisbeth Øyum og Solveig O. Ose
- **Rapportnummer:**
- 2022:00937 - Åpen
- **Oppdragsgivere:**
- Arbeids- og velferdsdirektoratet ved FoU-seksjonen og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Forskning viser at det er et betydelig potensial for å redusere sykefraværet. En gjennomgang av litteraturen om ulike arbeidsmiljøforhold som har betydning for sykefraværet, utført ved STAMI, viser at opplevelsen av lav jobbkontroll gir økt risiko for sykefravær ^[1]. I tillegg kan om lag 15 prosent tilskrives psykososiale forhold på jobben ^[3]

Kilde: Legemeldt sykefravær STAMI - NOA

VI ER PARAT
– og vi jobber for at du skal få
en enda bedre arbeidsdag!

HVORFOR ENDRET LOVVERK?



Psykososiale faktorer hovedårsak til sykefravær og uførhet i Norge (27 %)

Tydeliggjøre arbeidsgivers ansvar

Forebygge mer

Større bevissthet

Møte det moderne arbeidslivet

ARBEIDSMILJØLOVEN



- 1977 AML § 12
- 2005 AML § 4-3
- 2026 AML § 4-3 tydeliggjøring

- 2026 forskrift
- Endringen presiserer og utdyper arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på det psykososiale området med sikte på å gi bedre veiledning og større bevissthet om hva virksomhetene skal jobbe med for å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø.

PSYKOSOSIALT
FOKUS IKKE
NYTT

NYE REGLER,
MEN INGEN NY
JUSS

OVERSIKT OVER REGLENE

ARBEIDSMILJØLOVEN

+

FORSKRIFT

+

IA-AVTALEN

§ 1-1 FORMÅL

§ 4-1 FULLT FORSVARLIG

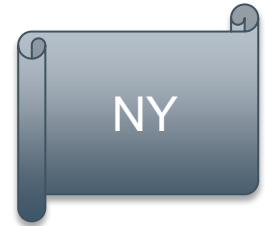
§ 4-2 TILRETTELEGGING

§4-3 KRAV TIL DET PSYKOSOSIALE
ARBEIDSMILJØET

§ 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



§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet



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



§ 4-3. *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet*

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



FORSKRIFT

OM UTFØRELSE AV ARBEID, PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ, BRUK AV VERNEUTSTYR OG TILHØRENDE TEKNISKE KRAV

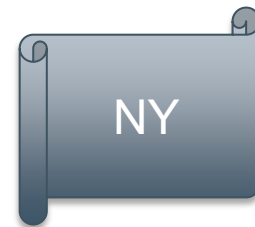
ANDRE DEL: KRAV TIL DET PSYKOSOSIALE ARBEIDSMILJØET

Kapittel 1A Generelle bestemmelser

- § 1A-1: Fullt forsvarlig og eksempler på psykiske arbeidsmiljøfaktorer
- § 1A-2: Kartlegging og risikovurdering. I samarbeid med arbeidstakerne.
- § 1A-3 Tiltak – på bakgrunn av risikovurdering; utarbeide nødvendige planer og nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko. I samarbeid med arbeidstakerne
- § 1A-4 Informasjon og opplæring. Hvilke risikofaktorer er det og iverksatte tiltak og rutiner. Opplæring, øvelse og instruksjon
- § 1A-5 Arbeidstakerens medvirkningsplikt

Kapittel 2A Særlige bestemmelser om trakassering og annen utilbørlig opptreden

Kapittel 3A Sørilige bestemmelser om vold og trusler



Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er blant annet (fra forskriftens andre del § 1A-1)

- Uklare og motstridende krav og forventninger
- Emosjonelle krav og belastninger i kontakt med mennesker
- Arbeidsmengde og tidspress
- Støtte og hjelp i arbeidet
- Integritet og verdighet
- Kontakt og kommunikasjon med andre
- Trakassering – inkludert seksuell trakassering
- Vold trusler og uheldige belastninger i kontakt med andre

GJØRE HYGGELIGE TING SAMMEN

- FREDAGSVAFFEL
- JULEBORD
- SOMMERFEST

MEDLEMSMØTER

KOMPETANSEHEVING

STESSMESTRING

KONFLIKTHÅNDTERINGSKURS

INFORMASJON OM RUTINER

OPPRETTE SAK (DATO, ANSVARLIG, NØDVENDIG MED ENDRINGER)

EKSEMPLER PÅ TILTAK

ULIKE SITUASJONER

- Yngre arbeidstakere
- Små barn
- Midtlivskriser
- Eldre arbeidstakere
- Høy turnover
- Høyt sykefravær

Ved ansettelse – intervju, on-boarding, opplæring, oppfølging

Ved omstilling

Ved større endringer (i ledelse, i organisasjon, i teknologi, i markedet)

Ved ulykker

Ved konflikt

Ved varsling

Ved avslutning av arbeidsforhold

HVA GJØR DE SOM LYKKES?

- Arbeidsgiver tar ansvar sammen med tillitsvalgte og verneombud
- Balanse mellom det som oppleves krevende og belastende OG det som gjør ting motivasjon, støtte, mestring
- Oppgaver, roller og ansvar er tydelige – det samme med forventninger til dem
- Arbeidstakerne har innflytelse
- Nok kompetanse
- Utvikling
- Kollegaer og ledere støtter og hjelper når det trengs