

# Psykososialt arbeidsmiljø

Nettverkssamlingene våren 2026



# Arbeidsmiljøloven – en vernelov

Aller første avsnitt i loven:

Lovens formål er:

å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet

Nettverk våren 2026



# Generelle krav til arbeidsmiljøet aml §4-1

Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.



# Andre krav til arbeidsmiljøet

Ivaretagelse av integritet og verdighet

Mulighet for kontakt og kommunikasjon

Ikke utsettes for trakassering

Unngå vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre

## §4-3 **Ny**: Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

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

- ✓ 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 den tiden som er til rådighet
- ✓ Støtte og hjelp i arbeidet

# Hva innebærer den nye bestemmelsen?



Ikke ment å gi nye rettigheter eller plikter.



Ment å gjøre regelverket mer konkret og enklere å forstå og etterleve.

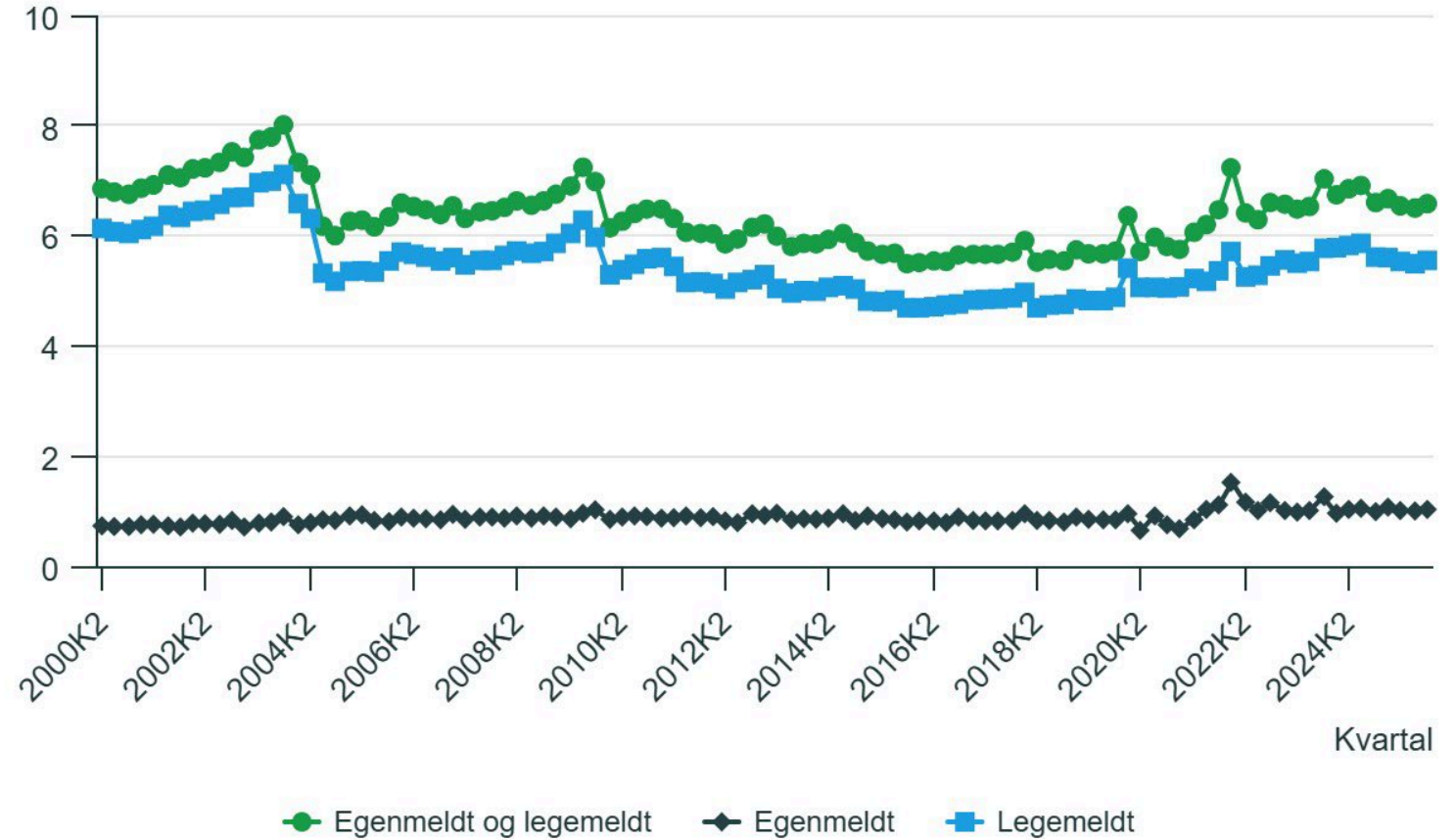


Ment å styrke arbeidsgivers forebyggende systematiske arbeid, ved å tydeliggjøre faktorer de skal ha fokus på.



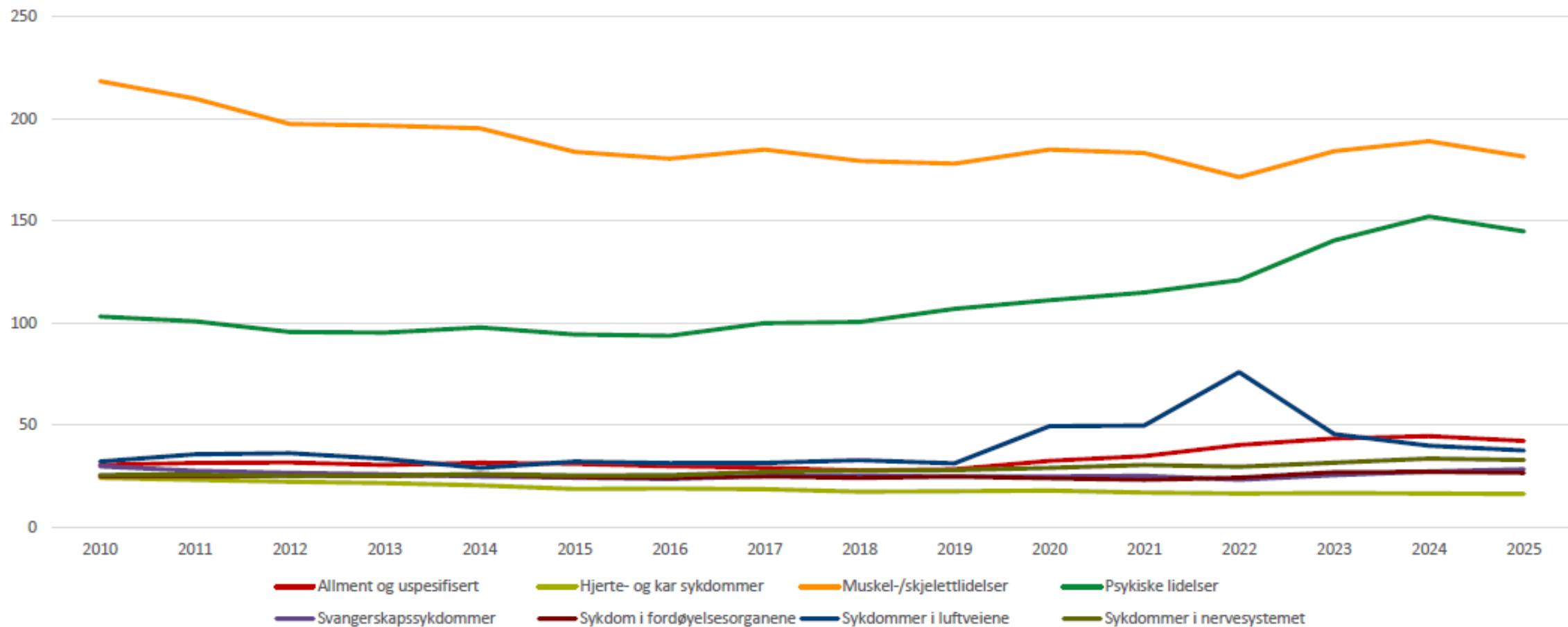
Arbeidstilsynet vil utarbeide en utfyllende regulering, gjennom en veileder.

**Figur 1. Sesongjustert sykefravær for lønnstakere etter type sykefravær. 2000K2-2025K4. Prosent**  
Prosent



**Kilde: Sykefravær (tabell 12439), Statistisk sentralbyrå og Nav**

# Sykefravær - diagnose



Kilde: NAV. Legemedlt sykefravær. Tapte dagsverk per 10 000 avtalte dagsverk. Diagnosegrupper. År 2010 – 2025.

# Mål: redusere sykefravær og frafall

## Strategi:

- Jobbe forebyggende og kunnskapsbasert
- Arbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet
- IA-avtalen gjelder hele arbeidslivet

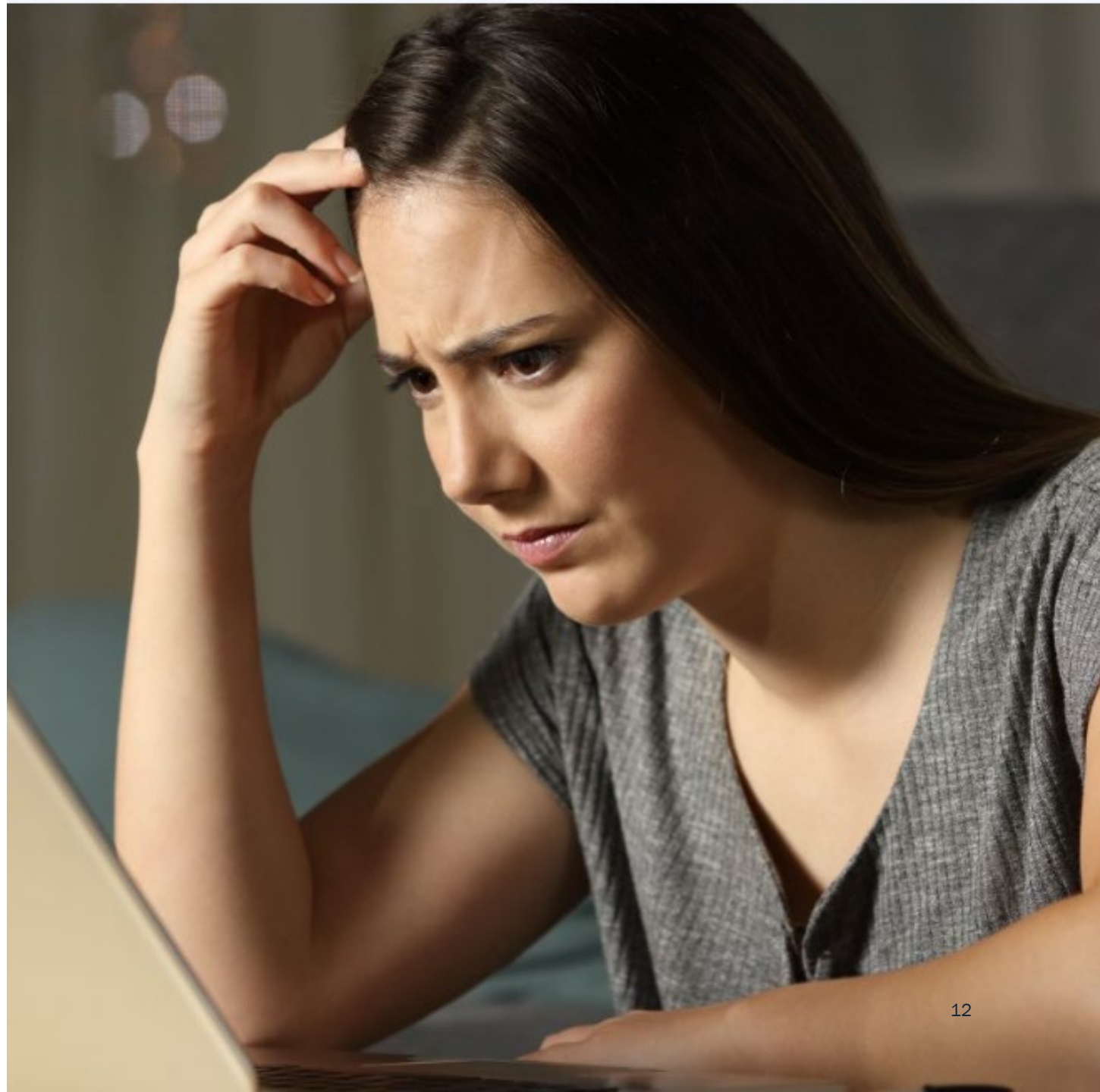
## Virkemidler:

- IA-bransjeprogrammer
- Arbeidsmiljøsatsingen
- Opplæring i arbeidsmiljøarbeid



# Arbeidsmiljø

- er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet
- er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever derfor ulike tilnærminger
- påvirker arbeidstakerens helse, jobbengasjement og virksomhetens resultater og produktivitet



# Risikofaktorer i arbeidsmiljø

## Psykososialt arbeidsmiljø

*Psykologiske faktorer* er opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold. *Sosiale arbeidsfaktorer* handler om det mellommenneskelige samspillet på jobb. Samlebetegnelsen psykososialt arbeidsmiljø brukes om disse to aspektene ved arbeidet.

## Organisatorisk arbeidsmiljø

Hvordan selve arbeidet er organisert, tilrettelagt og fordelt mellom de ansatte. Det omfatter blant annet *arbeidstidsordninger*, sikkerhetsrutiner, organisasjonsstruktur, ledelse, utforming av arbeidsplassen og formelle veier for kommunikasjon.

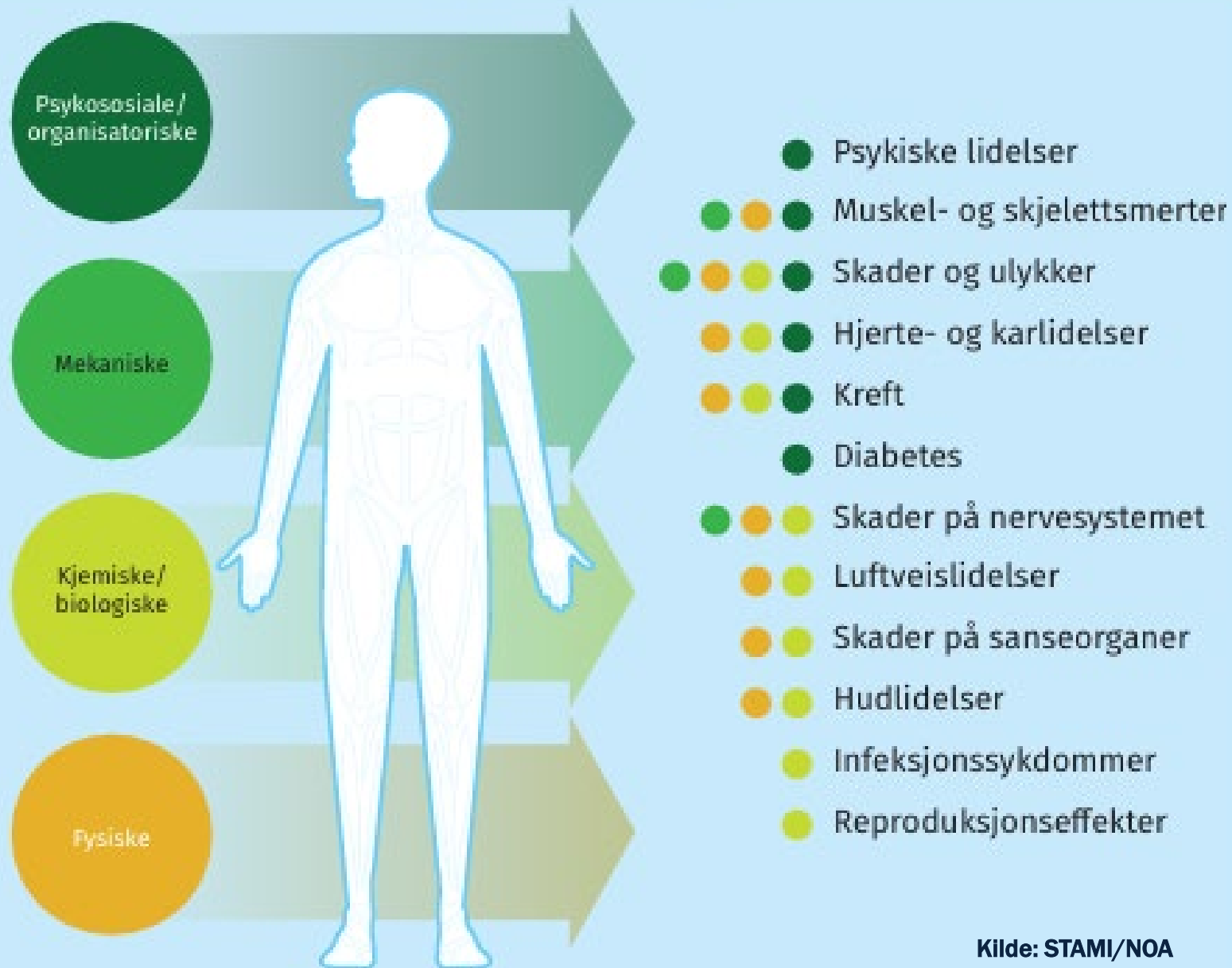
## Fysisk arbeidsmiljø

Forhold som påvirker ansatte enten indirekte via egenskaper ved arbeidsplassen og arbeidsredskapene, eller direkte ved bruk av kroppen, for eksempel stråling, støy, vibrasjoner, varme eller kulde. Tungt, statisk eller gjentakende arbeid, men også stillesittende arbeid. Dette kaller vi *mekaniske* eller *ergonomiske* faktorer i arbeidet.

## Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø

Innebærer bruk og kontakt med kjemiske eller biologiske stoff. Det kan være innånding også hudkontakt og oralt inntak.

# Arbeidsmiljøforhold og helseutfall



# Psykososialt arbeidsmiljø

- Påvirkes av
  - Innholdet i arbeidet
  - Hvordan det organiseres, planlegges og gjennomføres
  - Ledelse
  - Samarbeid og relasjoner
  - Kontakt med mennesker som brukere, pasienter, kunder eller andre
  - Arbeidstakernes kompetanse og øvrige forutsetninger
- Det organisatoriske arbeidsmiljøet setter rammene for om psykososiale utfordringer kan oppstå og utvikle seg.
  - Uavklarte roller og dårlig ledelse er å regne som en hovedårsak til mobbing og trakassering på jobben.

*Hvilke  
risikofaktorer har  
vi som kan  
påvirke det  
psykososiale  
arbeidsmiljøet?*



# Psykososiale risikofaktorer

- Uklare eller motstridende krav og forventninger
- Emosjonelle krav og belastninger
- Arbeidsmengde og tidspress
- Støtte og hjelp
- Selvbestemmelse og innflytelse
- Integritet og verdighet
- Kontakt og kommunikasjon
- Trakassering og annen utilbørlig opptreden
- Vold og trusler

# Emosjonelt arbeid – emosjonell belastning

## Definisjon:

Følelsmessig påkjenning ved å forholde seg til andres sterke følelser, eller måtte skjule/kontrollere egne følelser.

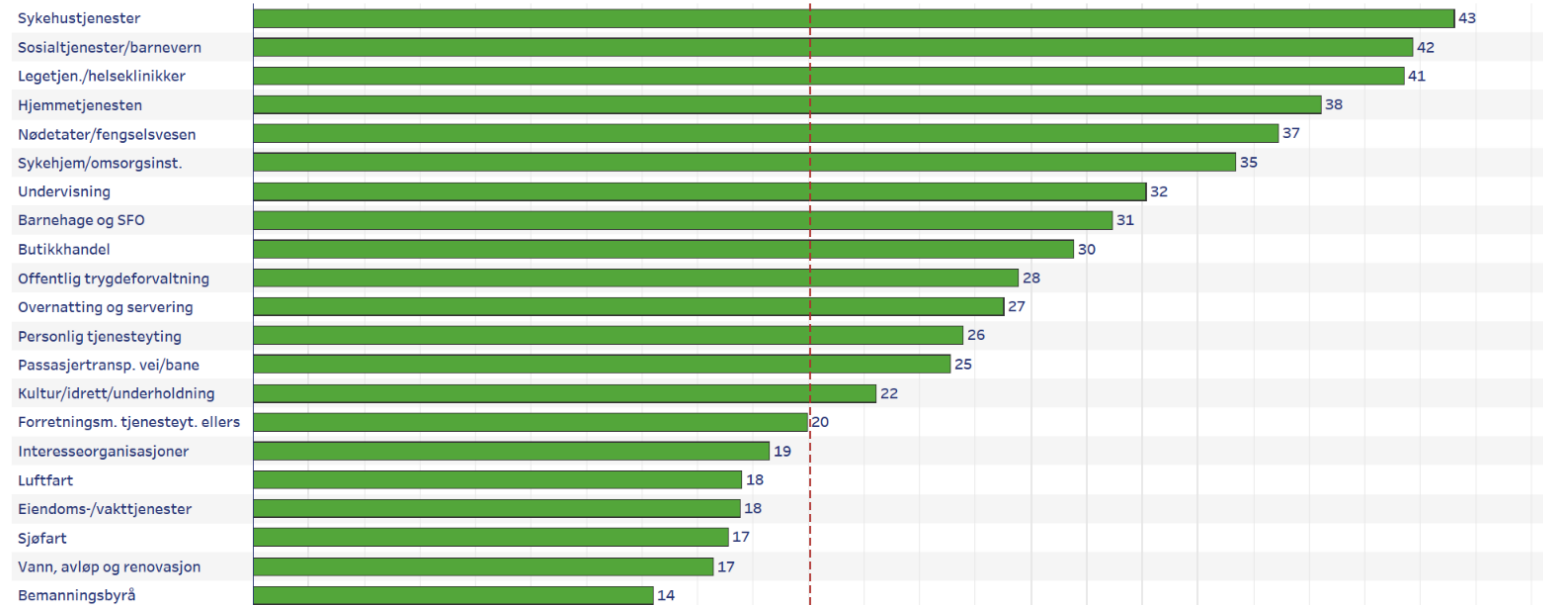
- ⊙ Emosjonelle krav (indeks)
- - Skjule negative følelser
- - Forholde seg til sterke følelser

**20%** opplever høye emosjonelle krav

Det tilsvarer om lag 530 000 personer

Figur viser andelen av de sysselsatte som oppgir at de i høy grad må forholde seg til egne eller andres negative følelser i jobben sin.

### Næringsgrupper



- I et arbeidsmiljø finner man typisk både risikofaktorer og beskyttende faktorer.
- De beskyttende faktorene bidrar til å dempe den negative virkning som risikofaktorer kan ha på helse, trivsel og arbeidsevne.

- vi tåler høye krav i arbeidet bedre dersom vi samtidig har stor grad av selvbestemmelse i arbeidssituasjonen,
- og vi tåler endringer på jobb bedre dersom vi opplever nærmeste leder som inkluderende, støttende og rettferdig.

*Hva kan være  
buffere/beskyttende  
faktorer for et bedre  
psykososialt  
arbeidsmiljø?*




# Buffere i arbeidsmiljøet

- Støttende og rettferdig ledelse
- Balanse mellom krav
- Kontroll over eget arbeid
- Godt og støttende arbeidsklima
- Positive utfordringer – mestring, får brukt egen kompetanse
- Tydelighet i roller og oppgaver
- Innflytelse over eget arbeid/medbestemmelse
- ..

*Hvordan kan  
arbeidet følges  
opp på  
arbeidsplass/i  
virksomheten?*



# Hvordan følge opp?

- Kartlegging
- Risikovurdering
- Tiltak 
- Informasjon
- Opplæring
- Samarbeid mellom ledelse, ansatte, tillitsvalgte og verneombud
- Bruk sakkyndig bistand

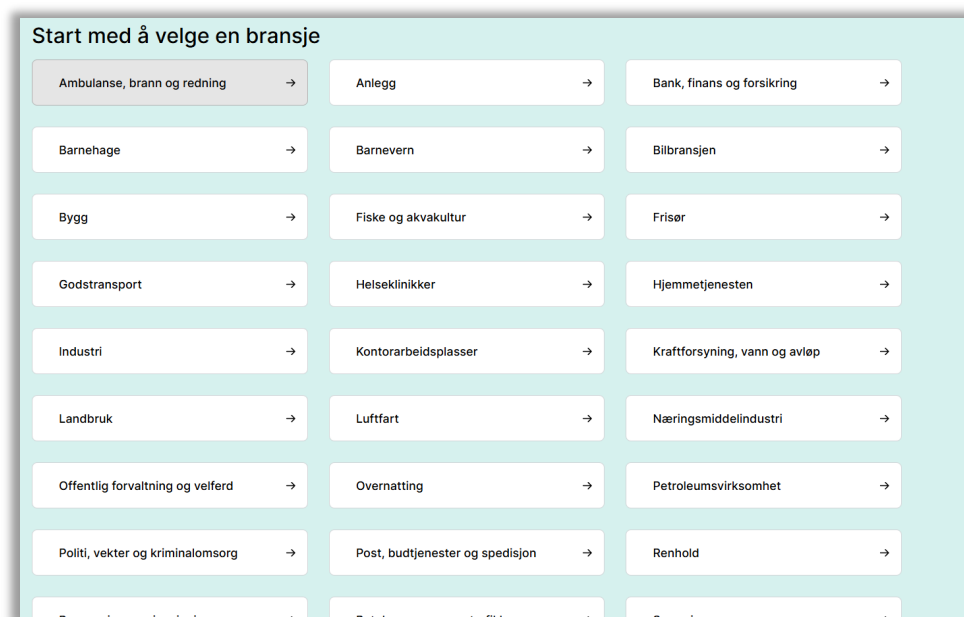
- Medarbeiderundersøkelser
- Vernerunder/HMS
- Meldesystemer
- Samarbeidsutvalg/AMU
- Personalmøter
- Opplæring i utstyr og håndtering av vold og trusler samt sikkerhetsutstyr
- ...

**Har dere diskutert lovendringen og evt oppfølging i virksomheten?**

# Hjelp til arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø

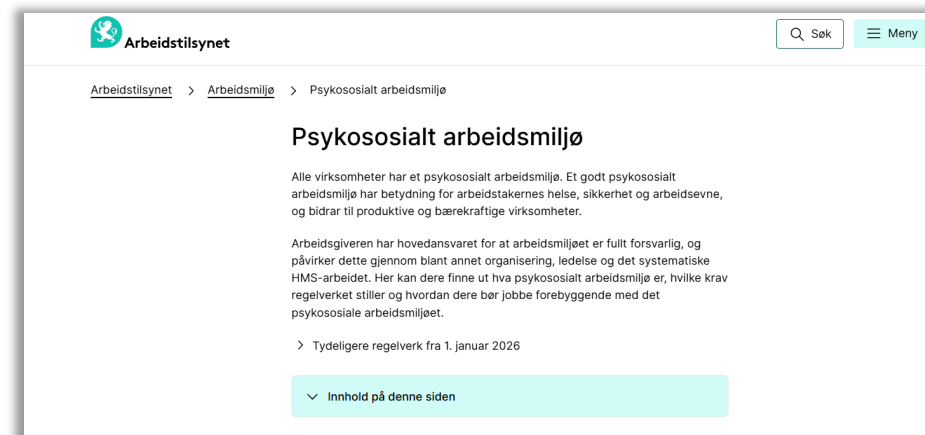
## Arbeidsmiljøhjelpen

### Bransjerettet veiledning



## Arbeidstilsynet

Hva er psykososialt arbeidsmiljø, krav i regelverket og hvordan jobbe forebyggende



# En bra dag på jobb



## En bra dag på jobb



En bra dag på jobb er STAMIs forskningsbaserte verktøy som gjør at ledere og ansatte kan forbedre arbeidsmiljøet sammen.

# Stami – Statens arbeidsmiljøinstitutt

**STAMI**  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

Søk

Meny



STAMI forsker på alle sider ved arbeidsmiljø og arbeidshelse. Vi utvikler kunnskap, verktøy og statistikk om arbeidsmiljø, så flest mulig kan delta i arbeidslivet.

**OPPSTART**

1. Hva kjennetegner vårt psykososiale arbeidsmiljø?
2. Hva gjør vår enhet betydningsfull for sykehuset?
3. Hva er vi stolte av å bidra med?

**TRYGGHET**

Inngribet  
Vold og trusler  
Psykologisk trygghet  
Verdighet  
Ytringsklima  
Tillit

**MESTRING**

Kollegestøtte  
Debrief  
Emosjonelle krav og belastninger  
Littvåking  
Opplæring

SYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

**OPPSUMMERING**

1. Hva har vi oppdaget sammen?
2. Hva skal vi ta med oss videre?

**MULIGE VEIER VIDERE**

Forbedring / Risikovurdering / Vernerunder

**STØTTE**

Felleskap  
Hjelp og veiledning  
Lederstøtte  
Kollegestøtte

**ANERKJENNELSE**

Oppmerksomhet  
Ivaretagelse  
Tilbakemelding  
Omsorg  
Belønning

OM PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

# delta

En arbeidstakerorganisasjon i YS