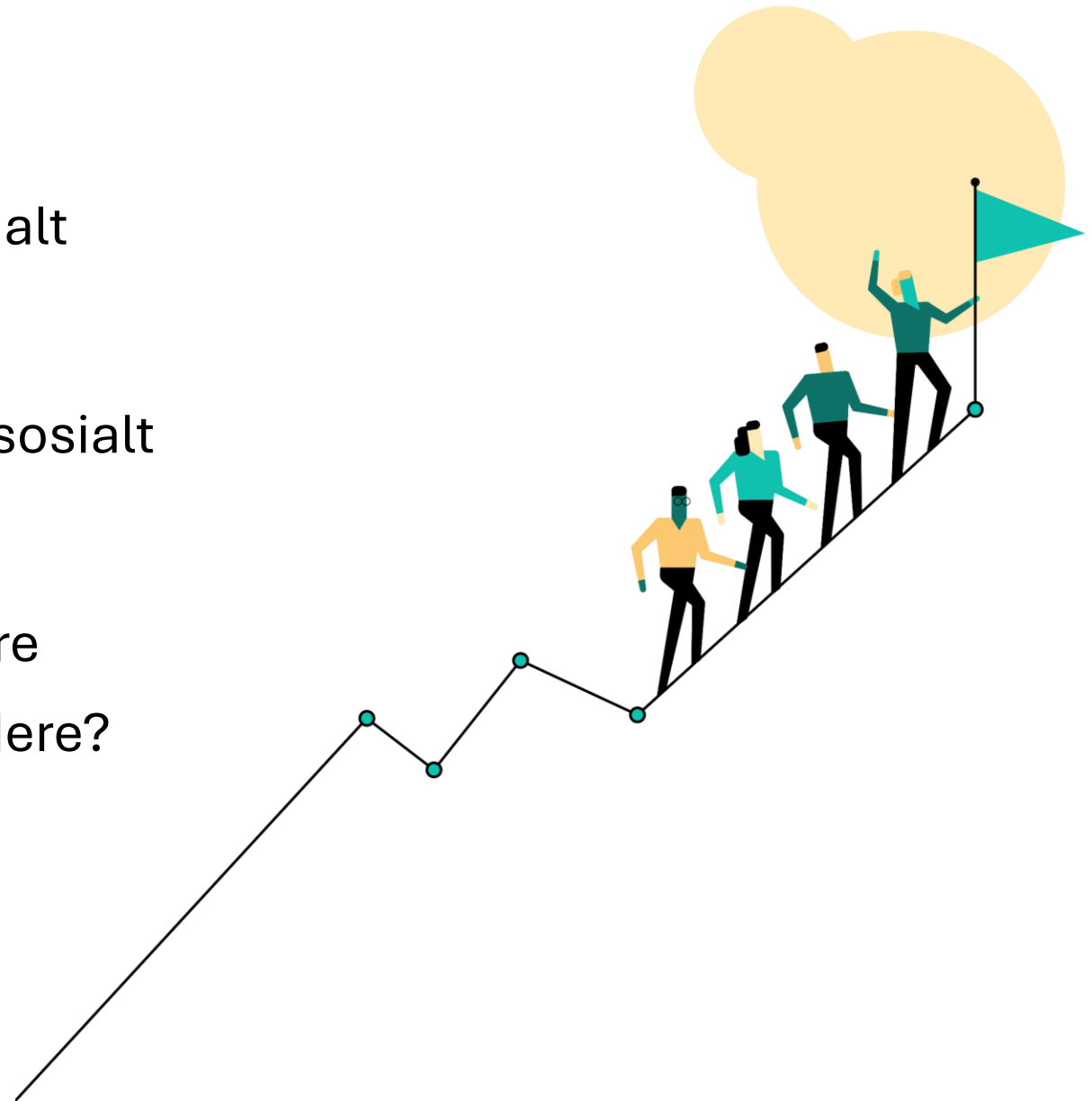




Agenda

- Nytt regelverk: fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø
- Kartlegging og risikovurdering av psykososialt arbeidsmiljø
- Hvordan kan lovendringen bidra til bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid hos dere?



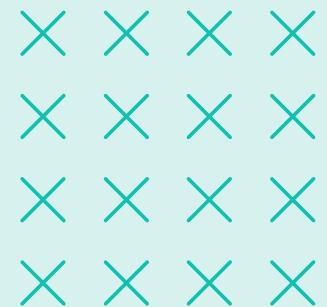
§ 4-3 første ledd skal lyde:

(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.

Hva er psykososialt arbeidsmiljø?



Hva er psykososialt arbeidsmiljø?

«Det føles mer enn det kan beskrives».

(Leder, Helse- og sosialtjenester, små)

"Psykisk helse og hvordan
arbeidsplassen min tar hensyn til dette"

(Ansattrepresentant, Industri, liten)

«Begrepet dekker etter min oppfatning alt som
ikke kan dekkes inn i begrepet fysisk
arbeidsmiljø eller organisering av arbeidet.».

(Ansattrepresentant, Transport og lagring, stor)

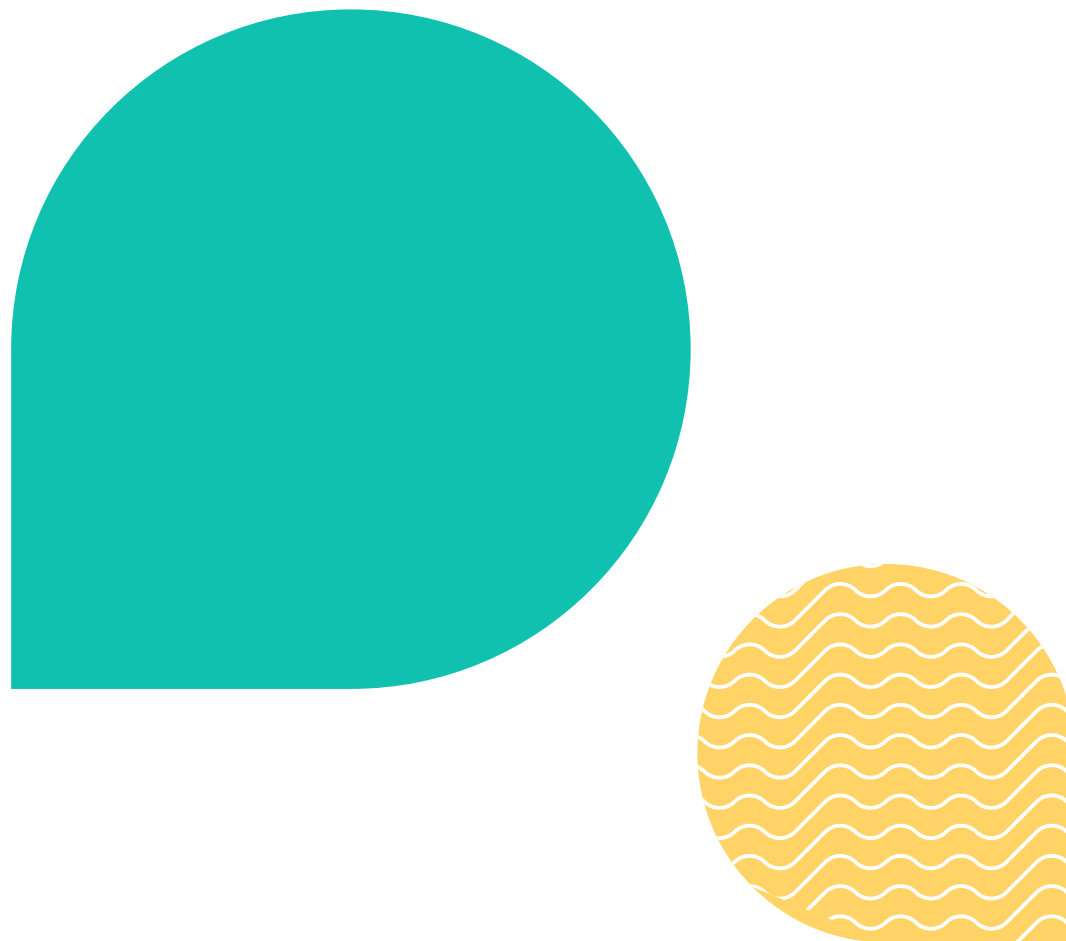
"Psykososialt arbeidsmiljø handler kort og
godt om hvordan man har det på jobben."

(Ansattrepresentant, Omsetning og drift av eiendom, mellomstor)

”

... gi **bedre veiledning** og
større bevissthet om **hva**
virksomhetene skal jobbe
med for å skape et **godt**
psykososialt
arbeidsmiljø.

[Sak - stortinget.no](https://stortinget.no)





STORTINGET

Lovvedtak 111

(2024–2025)

(Første gangs behandling av lovvedtak)

Innst. 483 L (2024–2025), jf. Prop. 94 L (2024–2025)

I Stortingets møte 5. juni 2025 ble det gjort følgende

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 4-3 første og andre ledd skal lyde:

(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.*

Nåværende første til femte ledd blir tredje til sjuende ledd.

II

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.

I Stortingets møte 5. juni 2025 ble det gjort følgende

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 4-3 første og andre ledd skal lyde:

(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.

Nåværende første til femte ledd blir tredje til sjuende ledd.

II

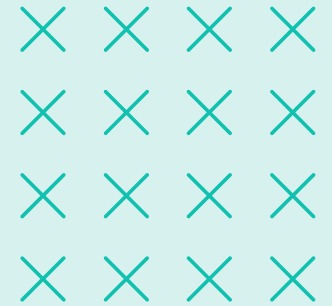
Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.

Masud Gharahkhani

president

Jeg elsker å ha mye å gjøre...

... men det er krevende når jeg føler at jeg gjør en dårlig jobb fordi jeg ikke vet hva jeg skal prioritere først.



I Stortingets møte 5. juni 2025 ble det gjort følgende

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 4-3 første og andre ledd skal lyde:

(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.

Nåværende første til femte ledd blir tredje til sjuende ledd.

II

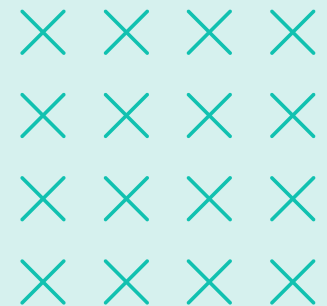
Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.

Masud Gharahkhani

president

Noen ganger kan jeg få
urimelig mye kjeft for
noe som ikke er min
feil...

... heldigvis har jeg en
kollega jeg kan snakke
med etterpå.



I Stortingets møte 5. juni 2025 ble det gjort følgende

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 4-3 første og andre ledd skal lyde:

(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.

Nåværende første til femte ledd blir tredje til sjuende ledd.

II

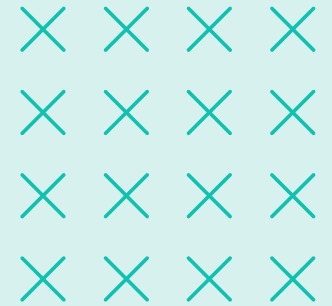
Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.

Masud Gharahkhani

president

Å ha en jobb som
krever at jeg må
holde et høyt tempo
gir meg energi...

...men i perioder kan
det bli for mye.



I Stortingets møte 5. juni 2025 ble det gjort følgende

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 4-3 første og andre ledd skal lyde:

(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.

Nåværende første til femte ledd blir tredje til sjuende ledd.

II

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.

Masud Gharahkhani

president

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) 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) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.
- (5) 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](#)).

Husk særskilte krav - Forskrift om utførelse av arbeid

- Vold og trusler
- **Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.**



<https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utforelse-av-arbeid/>

Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er blant annet

- Uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
- Emosjonelle krav og belastninger i arbeid 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
- Integritet og verdighet
- Kontakt og kommunikasjon med andre
- Trakassering – også seksuell trakassering
- Beskyttes mot vold og trusler

Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø



Arbeidstilsynet

Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø

Utredning av Arbeidstilsynet 2023

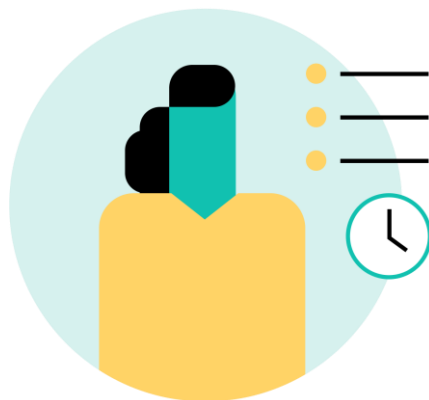




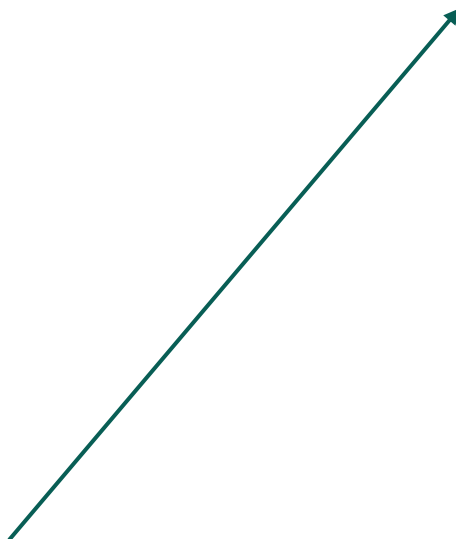
Ergonomiske
faktorer



Psykososiale
faktorer



Organisatoriske
faktorer



Muskel- og
skjelettplager

Psykiske plager

Godt psykososialt arbeidsmiljø kan forebygge psykiske og fysiske plager

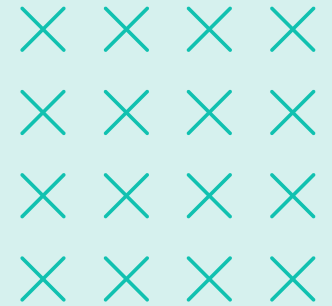
- Autonomi
 - Positive utfordringer i jobben
 - Rettferdig og støttende leder
 - Tilhørighet til organisasjonen
 - Et godt sosialt klima
 - Opplevelse av at organisasjonen vektlegger menneskelige ressurser
- = har lavere risiko for psykiske plager.

- Høy kontroll
- Rettferdig og bemyndigende ledelse
- Forutsigbarhet
- Et godt sosialt klima

= lavere risiko for muskel- og skjelettsmerte

Hva fremmer helse
og engasjement
hos dere?

Hva tror du kan
gjøre at noen blir
syke av jobben?



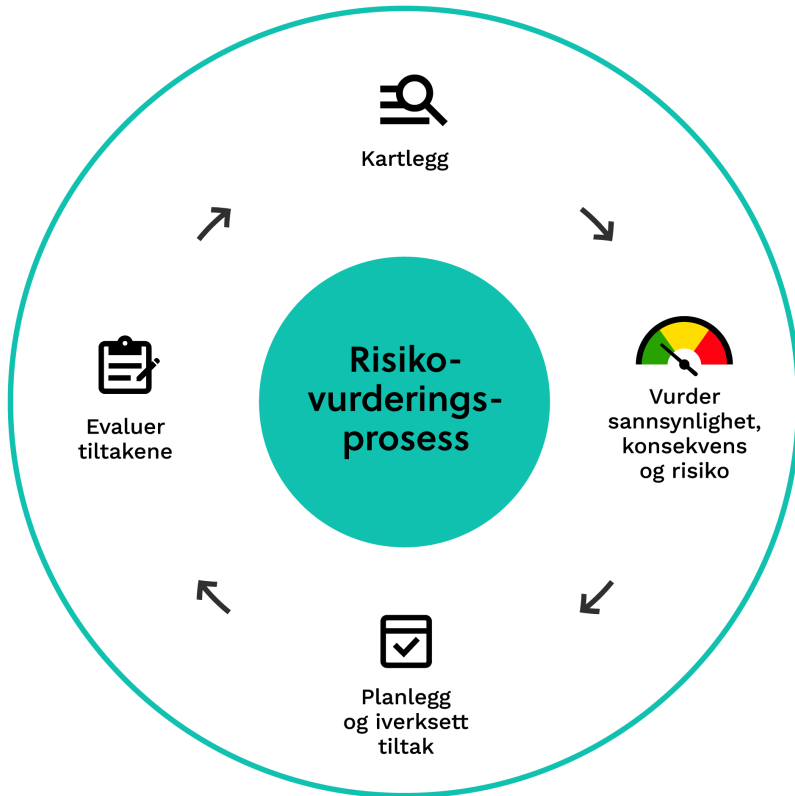
§ 4-3 første ledd skal lyde:

(1)Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de

psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i

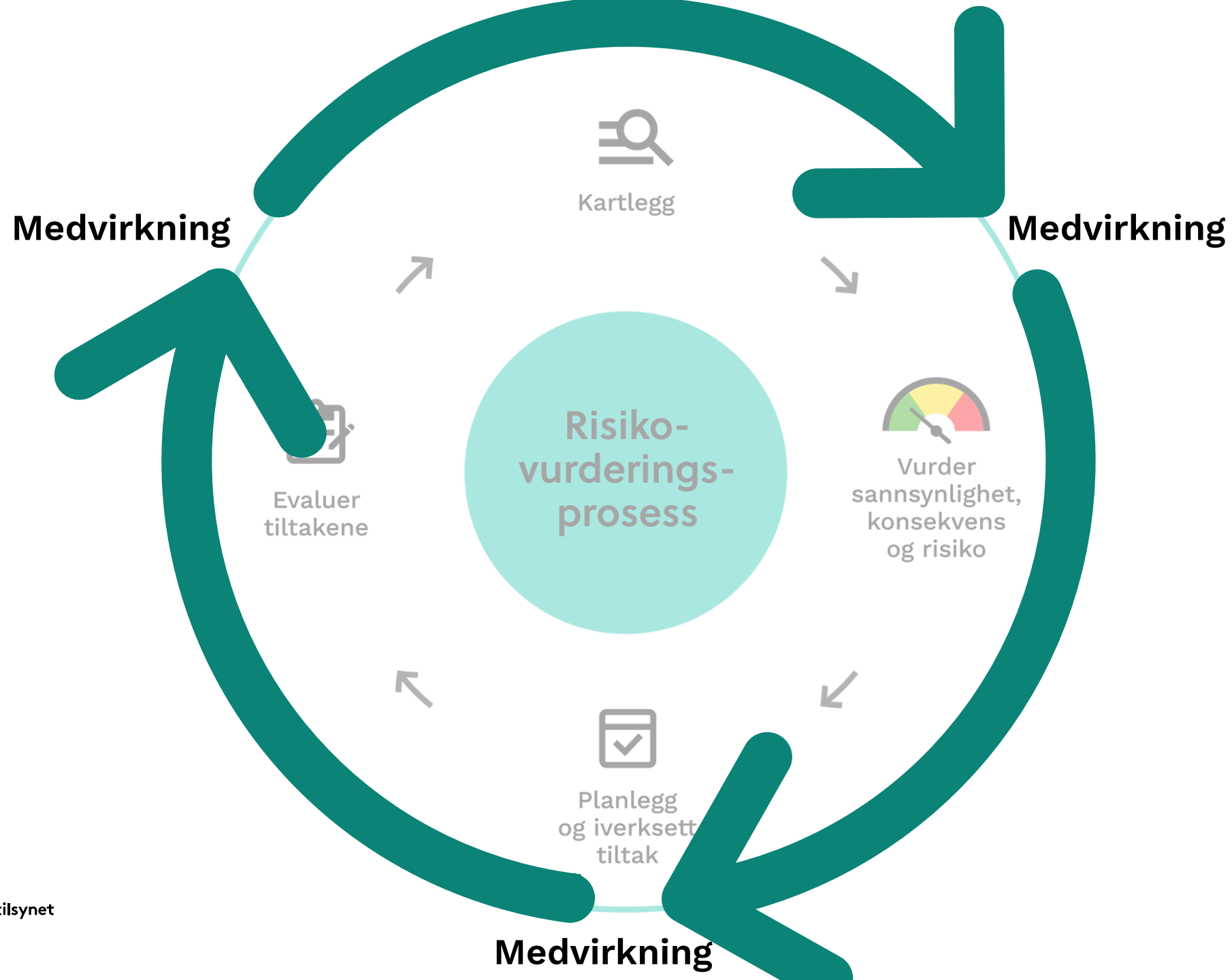
virksomheten er **fullt forsvarlige** ut fra hensynet til
arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

Risikovurdering



Arbeidsgiver skal i samarbeid med arbeidstakerne:

- Kartlegge virksomhetens farer og problemer
- Vurdere risiko
- Iverksette tiltak for å redusere risikoen





Kartlegg

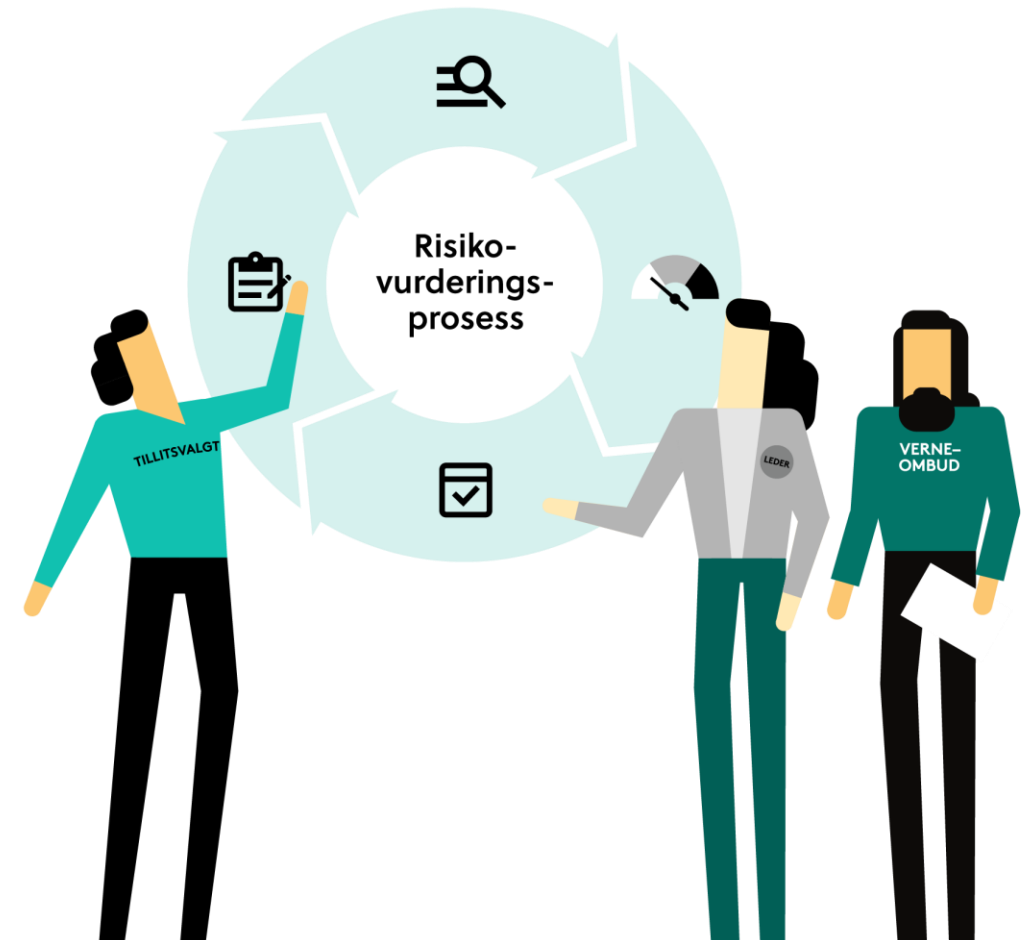


Risiko-

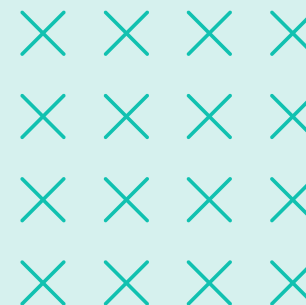


Kartlegging skal...

- **beskrive** arbeidet
- gi **oversikt** over hvilke farer og problemer som kan oppstå i arbeidsmiljøet deres
- danne **underlag** for resten av risikovurderingsproesessen



Hvordan
kartlegger dere
det psykososiale
arbeidsmiljøet?



Hvordan kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet?

Eksempler:

- Hva viser arbeidsmiljøkartlegginger?



Hvordan ser ditt arbeidsmiljø ut?



Beskyttende faktorer er faktorer som kan innvirke positivt på helse og produktivitet.

Her er en oversikt over hvor mange som rapporterer høye nivåer for sentrale beskyttende faktorer:

MUST	Virksomhet	Enhet
52% (45% - 57%)	51%	65% høy grad av selvbestemmelse - Faktor: kontroll over avgjørelser
79% (74% - 82%)	80%	81% godt ledelsesklima* - høy snittskåre for 7 ulike positive lederadferder
78% (72% - 83%)	77%	80% høy grad av psykologisk trygghet - Faktor: psykologisk trygghet



Risikofaktorer er faktorer som kan innvirke negativt på helse og produktivitet.

Her er en oversikt over hvor mange som rapporterer høye nivåer for sentrale risikofaktorer:

MUST	Virksomhet	Enhet
42% (33% - 50%)	40%	35% stor arbeidsmengde, høyt tidspress - Faktor: jobbintensitet
8% (5% - 10%)	5%	6% motstridende jobbkrav - Faktor: rollekonflikt
25% (16% - 34%)	33%	28% usikkerhet om arbeidsinnhold, vilkår - Faktor: jobbusikkerhet

Utfallsmål er forhold som kan påvirkes av beskyttende faktorer og risikofaktorer.

Blant de som inngår i denne rapporten opplever:

MUST	Virksomhet	Enhet
75% (72% - 80%)	77%	80% høyt jobbengasjement - Faktor: jobbengasjement
76% (69% - 82%)	75%	85% høy tilhørighet til organisasjonen - Faktor: organisasjonstilhørighet

* Gjennomsnitt 3 eller høyere. Lederadferdene vurderes fra 1 aldri - 4 ofte.
(% - %) viser normområde for virksomheter i referanseutvalget.

Hvordan kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet?

Eksempler:

- Hva viser arbeidsmiljøkartlegginger?
- Hvilke avvik har blitt meldt?



Eksempel på avvik/uønskede hendelser

«Trusselhendelse på avdelingen, ansatte opplever at leder bagatelliserte situasjonen og ikke tok initiativ til oppfølging.»

«Bruker fikk ikke oppfølging som avtalt, og frist for oppfølging er ikke overholdt.»



Hvordan kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet?

Eksempler:

- Hva viser arbeidsmiljøkartlegginger?
- Hvilke avvik har blitt meldt?
- Hva viser forskningen vi må være spesielt oppmerksomme på? Gjelder det hos oss?



Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen

🔍 Søk

☰ Meny

[Arbeidsmiljøportalen](#) > [Finn din bransje](#)

Her finner du kunnskap og verktøy for din bransje

Velg den bransjen som passer best med måten du arbeider på.

Ambulanse, brann og redning →

Anlegg →

Barnehage →

Barnevern →

Bygg →

Fiske og akvakultur →

Godstransport →

Helseklinikker →

Industri →

Kontorarbeidsplasser →

Luffart →

Næringsmiddelindustri →

Arbeidsmiljøportalen

🔍 Søk

☰ Meny

[Arbeidsmiljøportalen](#) > [Finn din bransje](#) > Offentlig forvaltning og velferd

Offentlig forvaltning og velferd

Arbeidsmiljø handler om hvordan vi planlegger, organiserer og gjennomfører selve jobben. For å forebygge arbeidsrelatert sykefravær, bør du vite hvor skoen trykker.



Fakta om arbeidsmiljøet i offentlig forvaltning og velferd

NOA+ er utarbeidet av STAMI, og oppsummerer arbeidsmiljøfakta for ulike bransjer i Norge. Her er noen utvalgte tall fra offentlig forvaltning og velferd:

22%

er utsatt for hets eller trusler.

28%

opplever høye emosjonelle krav.

32%

opplever konflikter med tjenestemottakere.

24%

opplever høye krav og lav kontroll.

Politi, vekter og kriminalomsorg

Her er seks tema som har vist seg å være viktige for å forbedre arbeidsmiljøet. Velg ett eller flere tema, og gå gjennom dem i fellesskap for å finne forbedringsområder og lage tiltak.



Organisering av arbeidet

- Møteplasser
- Støtte fra lederen
- Medvirkning



Jobbe med mennesker

- Nær kontakt med andre
- Vold og trusler
- Samarbeid



Manuelt arbeid

- Arbeidsstillinger
- Arbeid i tjenestebil
- Fysisk skade



Arbeidstid

- Turnus
- Nattarbeid
- Hviletid

Tålegrense

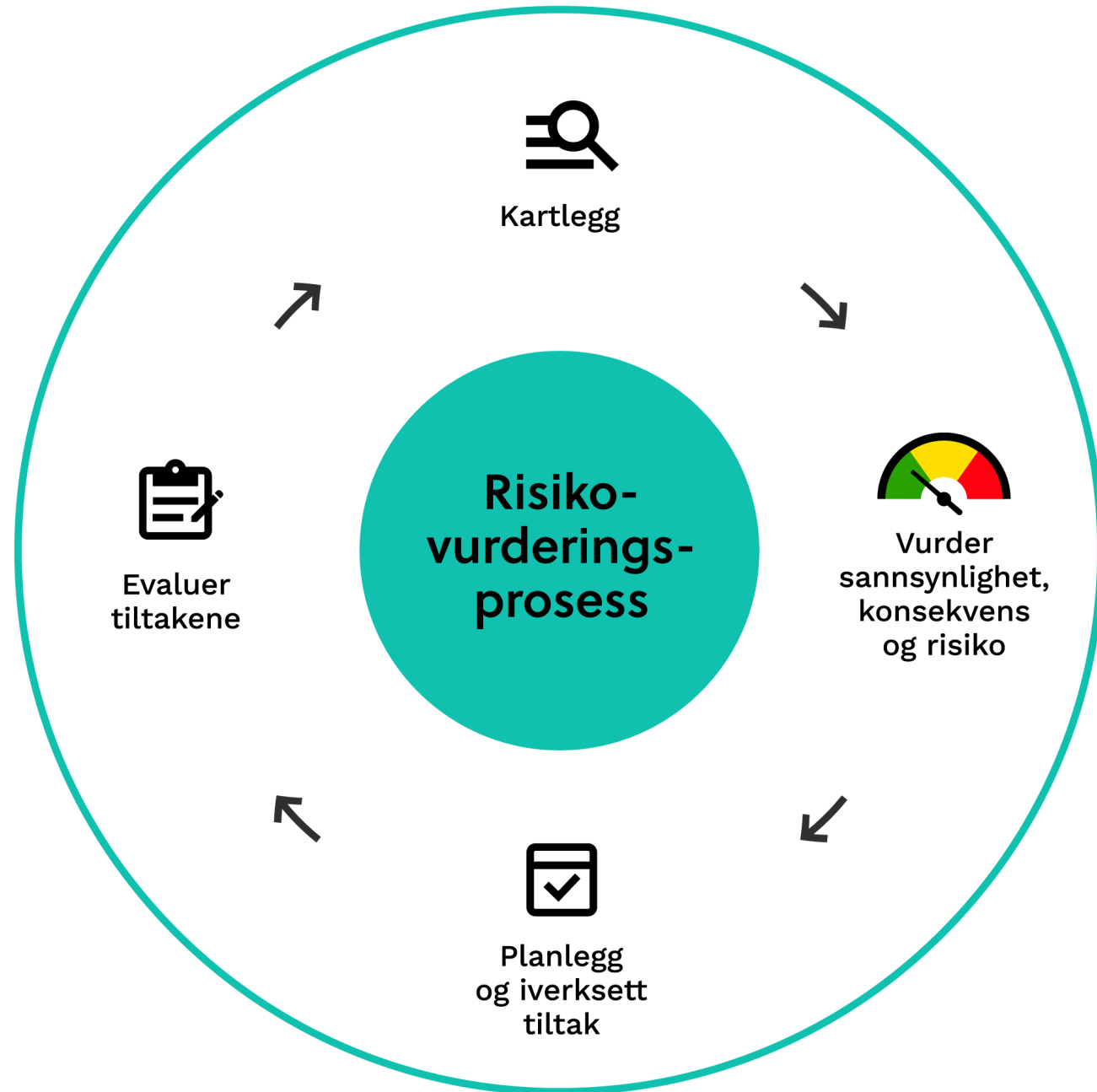
- Vi har ikke snakket sammen om hva som er greit å oppleve på jobb. Vi har for eksempel ulike grenser for hva vi tolererer av utagerende atferd. Det hender at de som tolererer mest, legger lista for hva vi andre bør tåle.

Hvordan kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet?

Eksempler:

- Hva viser arbeidsmiljøkartlegginger?
- Hvilke avvik har blitt meldt?
- Hva viser forskningen vi må være spesielt oppmerksomme på? Gjelder det hos oss?
- Innspill til verneombud og tillitsvalgte
- Detaljerte/nye kartlegginger på enkelte områder





Risiko- vurderings- prosess



Vurder
sannsynlighet,
konsekvens
og risiko

Sannsynlighet og konsekvens

- Hvor ofte opplever ansatte belastningen/faren?
- Hva er konsekvensene på helse?



Alvorlighetsgrad

Mindre alvorlige hendelser

Svært alvorlige hendelser

Daglig

Ofte, ukentlig

Månedlig, årlig

Sjelden, aldri

Skjellsord, snakket til på en ufin måte, sterke emosjonelle historier

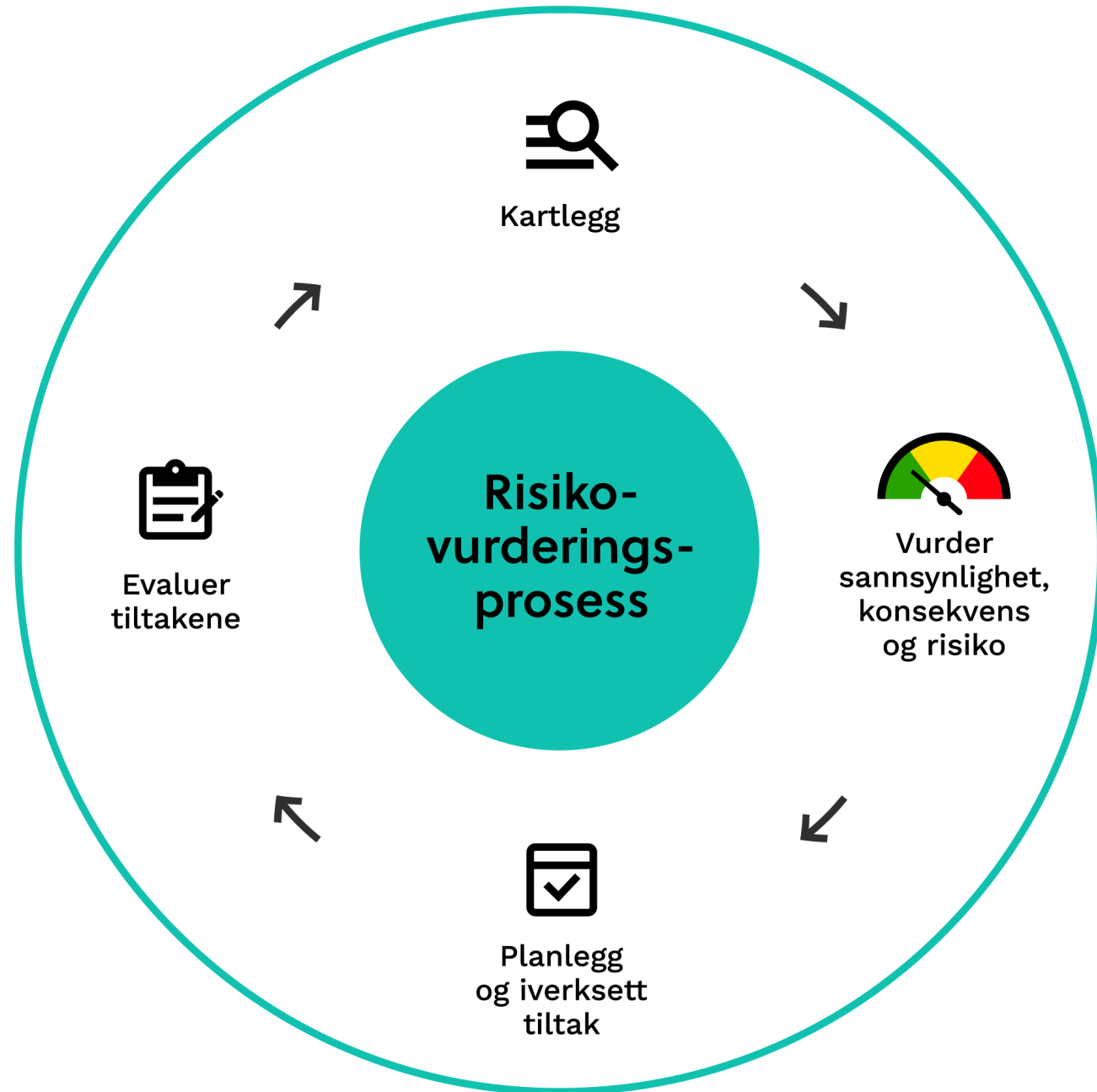
Trusler, håndtere aggresjon, kritikk/uthengt i SoMe

Trusler om vold, fysisk eller psykisk vold

Muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Skader, sykdommer

Uførhet, død



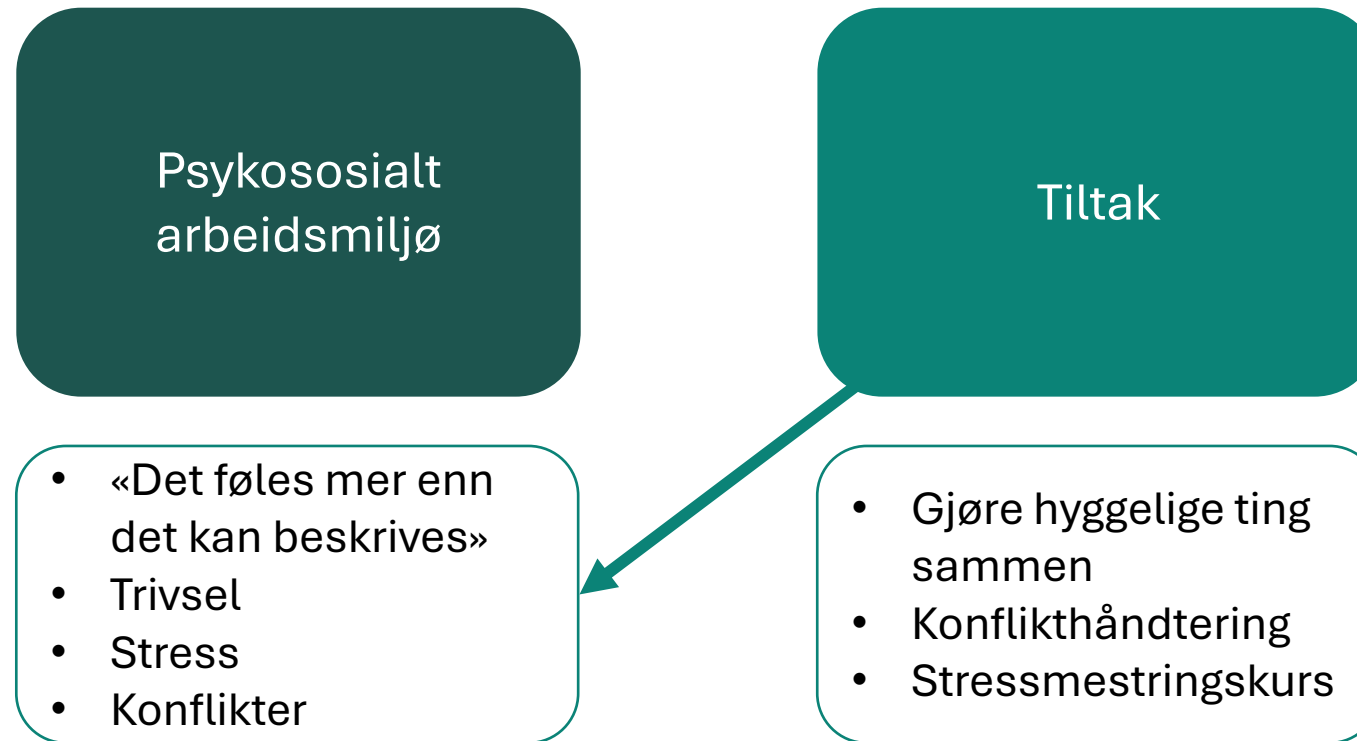


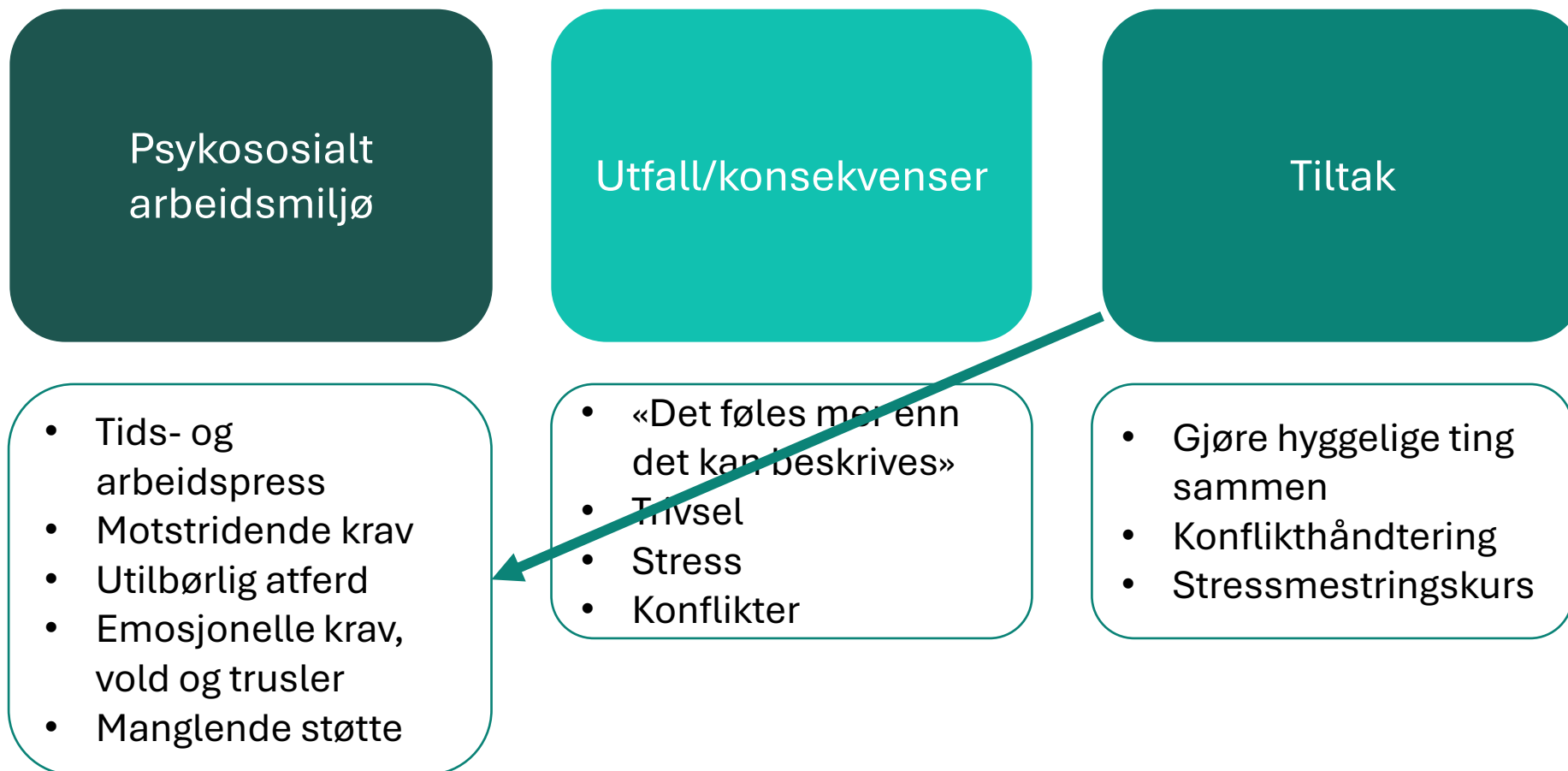
Planlegg
og iverksett
tiltak



- E-post
- Ordre #14: Korrektur_v3_2022
Far: Innpil: Kom_ordre_2022
- E-post
- Ordre #14: Korrektur_v3_2022
Far: Kom_ordre_2022
- E-post
- Ordre #14: Korrektur_v3_2022
Far: Kom_ordre_2022 Justering
- E-post
- Ordre #14: Korrektur_v3_2022
Kom_ordre_2022 Justering
- E-post
- Ordre #14: Korrektur_v3_2022
Far: Far: Far: Innpil: Kom_ordre_2022
- E-post
- Ordre #14: Korrektur_v3_2022
Far: Far: Far: Innpil: Kom_ordre_2022

60765





Hvordan arbeidet er organisert og planlagt

Psykososialt arbeidsmiljø

Utfall/konsekvenser

Tiltak

- Ledelse
- Medvirkning
- Informasjon
- Opplæring
- Systemer for styring og planlegging

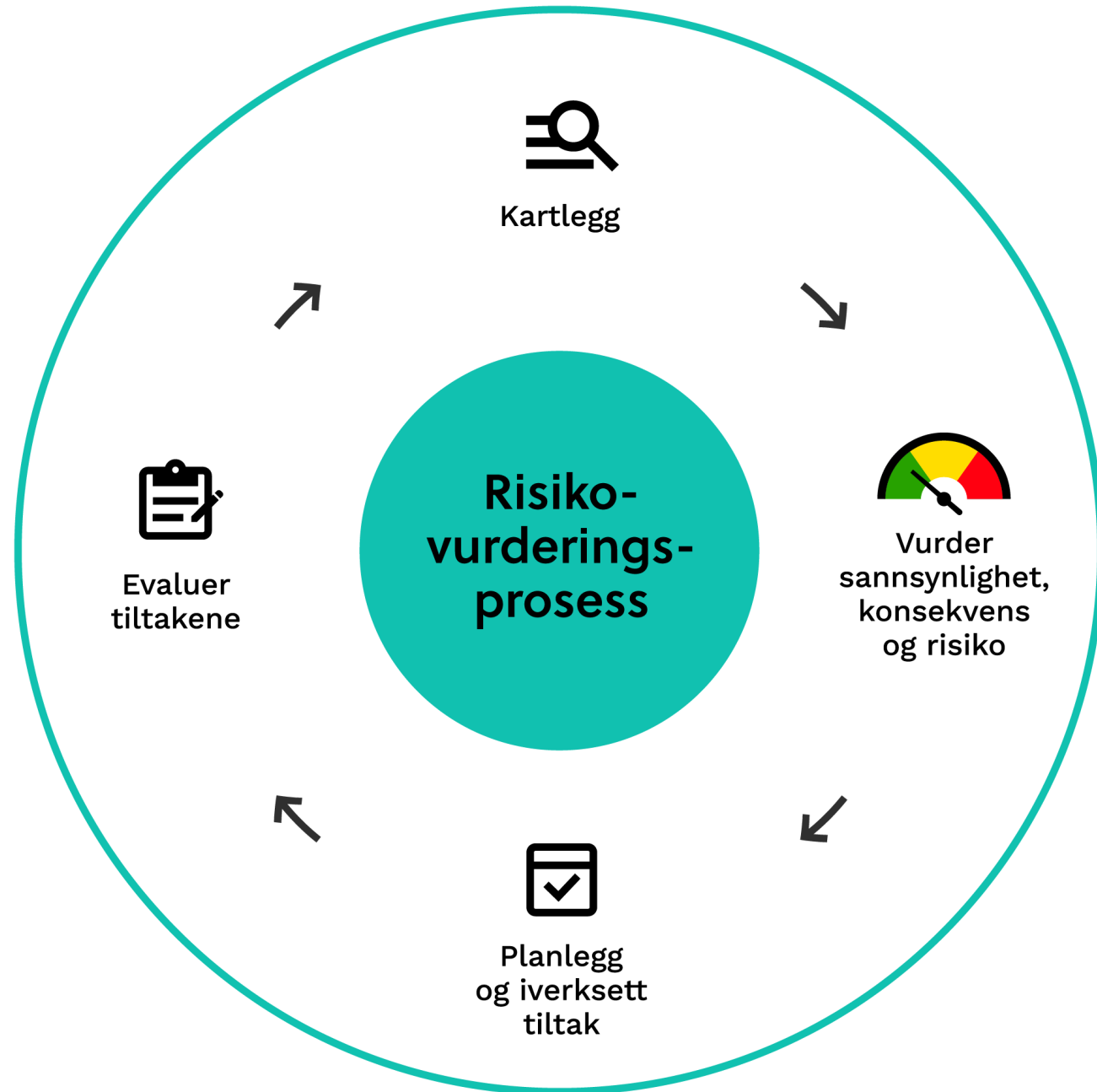
- Tids- og arbeidspress
- Motstridende krav
- Utilbørlig atferd
- Emosjonelle krav, vold og trusler
- Manglende støtte

- «Det føles mer enn det kan beskrives»
- Trivsel
- Stress
- Konflikter

- Gjøre hyggelige ting sammen
- Konflikthåndtering
- Stressmestringskurs

Eksempler på beskyttende faktorer i et arbeidsmiljø

- Innflytelse
 - Planlegge hvordan jobben skal utføres
 - Ta beslutninger i arbeidet
- Avklarte forventninger
 - Vite hva man skal prioritere
- Tilbakemelding og anerkjennelse
 - Bli sett og anerkjent
- Samspill mellom leder og ansatt
 - Oppleve å få ansvar og tillit
 - Rettferdig ledelse
- Forutsigbarhet
 - Informasjon
 - Mulighet for medvirkning
- Åpenhet og respekt
 - Støtte
 - Tør spørre om hjelp, innrømme feil, lære av hverandre



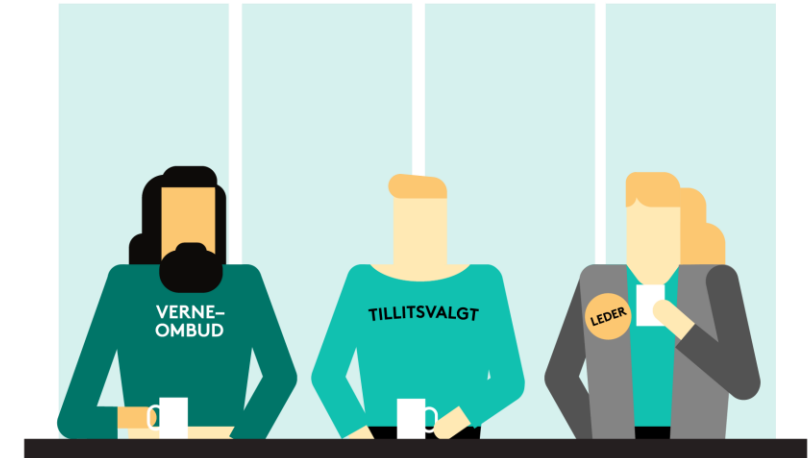
Risiko- vurderings- prosess



Evaluer
tiltakene

Evaluering

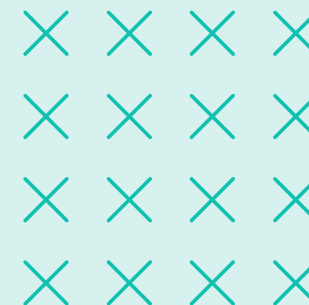
- Hvordan kan dere sikre at tiltakene følges opp og evalueres?
- Hvilke tiltak må løftes i organisasjonen/må planlegges på tvers av seksjonen/avdelinger?
Hvordan kan dere gjøre dette?



Oppsummering

- Arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø endres 1. januar 2026
- Presiserer at det psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig
- Loven skal gi bedre veiledning på **hva** virksomhetene skal jobbe med for å skape et **godt psykososialt arbeidsmiljø**
- Systematisk tilnærming – også til psykososialt arbeidsmiljø





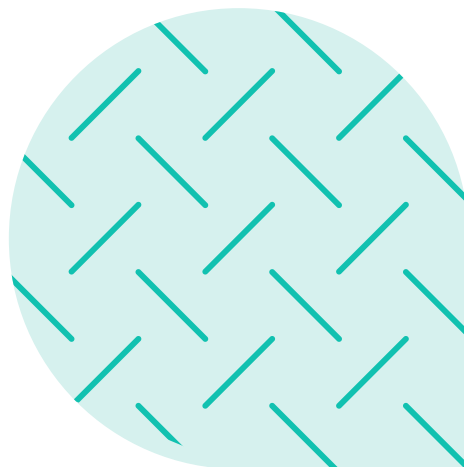
Hvordan kan
lovendringen bidra
til bedre
forebyggende
arbeidsmiljøarbeid
hos dere?



Arbeidstilsynet

Følg oss

- Facebook
- LinkedIn
- Nyhetsbrev
- Podkasten Arbeidslyst



**Sammen
for et godt
arbeidsliv**